

Fun Management 기법의 국내 건설산업 도입에 관한 연구

A Study of Fun Management Introduction on Domestic Construction Industry

권혁도*
Kwon, Hyuk-Do

김예상**
Kim, Yea-Sang

권순욱***
Kwon, Soon-Wook

진상윤****
Chin, Sang-Yoon

요 약

최근 들어 일반 직업종사자들에게 직장의 개념이 이전까지의 평생직장의 개념에서 자신의 경력개발을 위해 잠시 거쳐가는 곳일 뿐이라는 인식으로 변화하고 있다. 최근 이러한 문제를 해결하기 위한 방안으로 즐겁고 일하기 좋은 직장에 대한 연구와 이를 통한 조직의 성과향상에 대한 관심이 증가하면서 이것이 국내 기업들의 Fun Management 도입으로 나타나고 있다.

하지만 향후 Fun Management를 국내 건설산업에 도입하려 할 경우, 타 산업분야와 구분되는 엄격한 상하관계, 경직된 현장 분위기, 안전사고의 증가와 이에 따른 건설분야 취업 기피현상 등 현재 국내 건설분야가 안고 있는 문제점에 대한 충분한 이해를 바탕으로 도입가능성이 고려되어야 할 것으로 판단된다.

따라서 본 논문에서는 타 산업분야에서 이미 도입되고 실행되어 그 효과를 거두고 있는 Fun management 기법 현황과 국내 기업들의 Fun Management 실행과정에서 공통적으로 나타나는 문제점을 조사, 분석함으로써 국내 건설산업에 도입시 그 가능성과 방향을 제시하고자 하였다.

키워드 : Fun management, 신뢰, 조직성과, 직장 개념

1. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

일하기 좋은 기업 또는 조직이라는 것은 단순히 조직 구성원들에게 다른 회사보다 월급을 더 많이 주고 복지제도가 우수하다는 외형적인 모습도 중요하지만 무엇보다도 노사간, 상하간, 구성원들간의 신뢰가 가장 중요하다.

국내 기업들은 IMF를 거치면서 고용에 대한 유연성을 얻는 대신에 회사에 헌신하는 직원들을 잃게 되었고 또한 이전까지의 평생직장이라는 개념에서 자신의 경력개발을 위해 잠시 거쳐가는 곳일 뿐이라는 인식이 확산되었다.(홍병철, 2006)

이러한 문제를 해결하기 위한 방안으로 최근 들어 즐겁고 일하기 좋은 직장에 대한 연구와 이를 통한 조직의 성과향상에 대한 관심이 증가하면서 이것이 국내 기업들의 Fun Management (이하 FM) 도입으로 나타나고 있는데 이미 S사, L사 등 대기업과 IT, 금융 업체 등을 중심으로 수

많은 기법들이 도입되고 실행되고 있다.(오익재, 2006)

FM 도입의 기본 정신은 조직 구성원들이 자신의 직장에 대해 어떤 생각을 갖고 어떻게 업무에 임하느냐에 따라 기업의 경쟁력이 결정되며 기업의 경쟁력은 조직 구성원들과 경영진의 신뢰가 높고 함께 일하는 동료들과의 관계에서 재미(Fun)를 느낄 때 조직의 성과가 높아질 것이라는 것이다.

하지만 향후 FM 기법을 국내 건설산업에 도입하려 할 경우, 타 산업분야와 구분되는 건설문화의 특징에 따른 FM 도입시 고려사항에 관한 연구가 부족한 것으로 판단된다.

따라서 본 논문에서는 타 산업분야에서 이미 도입되고 실행되어 그 효과를 거두고 있는 FM 기법 현황과 국내 기업들의 FM 실행과정에서 공통적으로 나타나는 문제점에 대한 조사, 분석을 통해 건설산업의 FM 도입가능성에 대한 검토 및 적용방향성을 제시하고자 한다.

1.2 연구의 범위 및 방법

Fun management란 조직의 구성원들에게 즐거운 업무환경과 성과를 제공해줌으로써 구성원들의 즐거운 직장생활을 보장하고 궁극적으로 기업의 생산성을 높이자는 것이다.(Bob Ross, 2002)

국내 기업에서도 몇 년전부터 유행처럼 FM를 경영에 도입하여 시행하였지만 현장에서 대부분의 작업이 이루어지

* 일반회원, 성균관대학교 건설환경시스템공학과, 석사과정, h19819@skku.edu

** 중신회원, 성균관대학교 건축학과 교수, 공학박사, yeakim@skku.edu

*** 중신회원, 성균관대학교 건축공학과 조교수, 공학박사

**** 중신회원, 성균관대학교 건축공학과 부교수, 공학박사

는 건설산업의 특성상 그 도입에 제약사항이 많아 상대적으로 미비한 상황이다.

본 연구에서는 국내 기업(건설산업이 아닌 타산업)에서 도입되어 활용중인 FM 활용사례와 그 과정에서 나타난 일반적인 문제점을 분석하여 국내 건설산업에 도입시 고려사항과 기대효과를 살펴보고자 한다. 연구의 진행흐름은 그림 1과 같다.

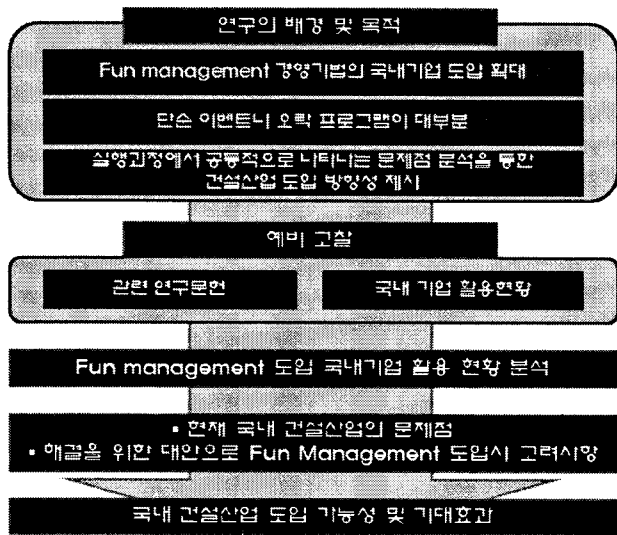


그림 1. 연구의 흐름

2. 기존 관련 연구고찰

FM와 관련된 기존 연구문헌을 조사해본 결과를 정리하면 다음의 표1과 같다. 국내 FM관련 대부분의 연구가 여가, 조직분위기, 직무만족 분야에 집중되어 있었으며 모든 연구가 FM가 국내에 소개되어 새로운 경영기법으로 기업에 도입되기 시작한 2000년 이후에 이루어졌음을 알 수 있다.

표 1 국내 관련 논문 조사

저자	논문제목	내용
김상균 (2007)	건설 업계에서의 감성 경영 도입효과 분석	건설기업을 대기업, 중견, 중소기업으로 나누어 각각의 기업에서 실행되는 감성경영의 실태를 파악하였음.
조용수 (2008)	기업 전략과 제도가 성과에 미치는 영향	사업장 소재지, 성비, 경영체제, 노사관계 등 기업의 일반적 특성과 경영전략, 인적자원 관리제도 등이 경영성과에 미치는 영향을 분석하였음.
홍병철 (2006)	Fun경영을 통한 중소기업 경쟁력 강화방안에 관한 연구	Fun 경영의 필요성과 대기업에 비해 상대적으로 자금력이 뒤떨어지는 중소기업 정착방안을 분석하였음.

박호표 (2006)	공무원의 편경영 인식에 관한 차이분석	공무원의 인구통계적 특성, 직무환경에 따른 편경영 인식도 차이를 파악하고자 하였음.
정민정 (2004)	성별과 직급에 따른 직무스트레스원에서의 차이	다양한 직무스트레스원(역할갈등, 리더쉽, 임금 문제 등)이 성별과 직급에 따라 어떻게 다르게 나타나는지 분석하였음.
이선규 (2000)	조직분위기의 지각이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구	조직구성원의 조직분위기에 대한 지각이 직무만족과 직무성과에 어떤 영향을 주는지 분석하였음.
오문환	여가만족과 직무만족의 관계에 관한 연구	여가만족이 종업원의 직무만족에 미치는 영향에 관해 연구하였음.

기존 관련논문 분석 결과에 따르면 한국건설관리학회에서 이루어진 김상균(2007)의 연구가 있었지만 대부분의 연구성과가 서비스학회, 한국 심리학회, 한국인적자원관리학회, 한국관광학회, 산업경영학회 등 타 연구분야에 집중되어 있었으며 그 연구대상 또한 서비스직 종업원, 의사, 교사, 공무원, 조선업 근로자를 대상으로 한 연구는 이루어졌으나 건설업 근로자를 대상으로 한 구체적인 연구는 이루어지지 지지 않은 한계점을 확인할 수 있었다.

3. Fun management 정의 및 효과

3.1 Fun management의 정의

본 논문에서 언급되는 Fun management란 한마디로 여가시간의 활용도가 높은 사람이 업무에서도 능력을 발휘한다는 의식 아래, 조직의 구성원들이 즐거운 직장생활을 통하여 기업의 궁극적인 목적인 생산성을 높이자는 것이다.

90년대 초반 미국에서 시작되었으며 유럽, 아시아를 대표하는 여러 기업으로 확산되면서 새로운 경영 트렌드로 인기를 끌고 있다.

조직문화와 직원들의 행복도를 비교해본 결과 자유로운 가족적인 분위기가 형성되어 있는 조직의 업무만족도가 기존의 권위적인 조직의 만족도에 비해 높게 나타났으며 따라서 지금까지 익숙한 경영방식인 권위적인 경영방식에서 벗어나 어떻게 하면 조직원들이 직장에서 즐겁게 일할 수 있을 것인가에 대한 물음에 대한 응답이 FM이며 그림2와 같은 기본요소로 정의된다.

Fun management는 Funny, Unique, Nurturing 3가지 요소를 바탕으로 하여 조직원들이 먼저 즐거움과 만족감을 느껴 성과를 향상시키고 고객까지도 만족하게 하는데 있다.

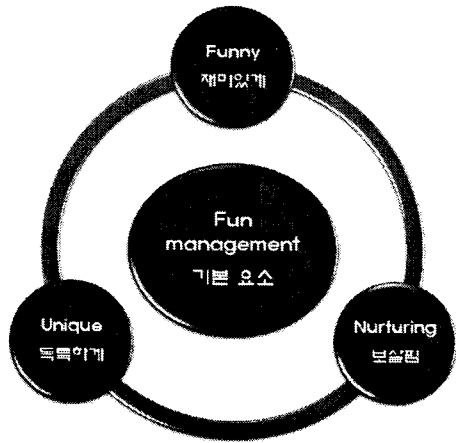


그림 2. Fun management의 기본요소

3.2 Fun management의 효과

2005년 삼성경제연구소에서 국내 631명의 CEO를 대상으로 조사한 결과에 따르면, 90% 이상의 응답자가 유머가 풍부한 사람을 채용하겠다고 밝혔다고 한다.

이 결과는 유머감이 있는 직원이 업무능력이 뛰어난 것 뿐만 아니라 조직문화 향상에도 긍정적으로 기여한다고 믿는 경영자들이 많다는 것을 뜻한다.

그리고 가도카와 요시히코(기업을 살리는 웃음의 기술, 2005)에 의하면 FM을 도입한 매장에서 매출이 2.5배로 뛰고 직원들의 지각, 조퇴, 결근, 퇴사율은 현저하게 감소했음을 알 수 있었다고 한다.

이 결과 또한 FM의 도입이 조직의 전체적인 분위기를 긍정적으로 바꾸고 성과 향상에 기여한다는 점을 대변해준다고 말할 수 있다.

한마디로 FM은 기업과 조직원 스스로가 즐겁게 일할 수 있는 업무 분위기를 조성함으로써 조직원들의 사기를 높이고 업무에 자발적인 참여와, 개개인의 창의력을 최대한 이끌어 내기 위한 동력으로 활용하려는 것이다.

그리고 이를 통해 결과적으로 기업의 생산성과 작업 성과향상에 기여하는 것을 그 목적으로 하고 있다.

4. 국내 기업 Fun management 활용사례

분석 및 건설산업 도입시 고려사항

4.1 활용현황

불과 얼마전까지만 해도 직장에서 'Fun'을 떠올리는 것은 사실상 힘든 일이었다. 업무처리에 있어서는 항상 성실해야 했고 경직된 기업 분위기에서 대부분의 업무가 이루어졌다.

그러나 경직되고 딱딱한 업무 분위기에서 일하던 사람들이 업무에 피로를 느끼고 이로 인한 대규모 퇴사, 업무성과 저하 사태가 발생했기 때문에 그 시각이 변화하였다.

국내 기업들의 경우, 대기업과 IT, 금융업계 등 주로 고

객을 상대하는 업무가 많은 서비스업계 중소기업들을 중심으로 FM가 적극 도입되어 활용되고 있으며 그 활용 기법 현황은 다음 표2와 같다.

표 2. 국내 기업 Fun management 활용 현황

구분	기업	활용 기법
대기업	A사	컴퓨터 추천으로 사원 한명을 뽑아 해외여행 직원끼리 서로 칭찬하고 마일리지 증정 : 매년 마일리지 높은 직원에게 해외여행 티켓 등 부상 제공
		회사 중요행사에 사원 가족 초청
		비만극복펀드: 다이어트에 성공한 사람에게 상금
	B사	아침을 거르는 직원에게 무료 식사 제공
		공모를 통해 회의실 이름 변경
	C사	월급날 직원들에게 장미꽃 증정
지방근무자에게 부인이 간식을 준비하여 깜짝 방문 이벤트		
D사	직원 자녀 대상 가족 여름캠프 실시	
	임직원 자녀대상 교육행사 개최	
E사	사옥에 예술전시관 개관	
중소기업	F사	신입사원을 위한 후견인 제도 실시
	G사	여성전용 휴식공간 운영
	H사	한달에 한번 전 직원 4시 퇴근
	I사	매주 화요일 전 직원 복장 자율화
	I사	칭찬 릴레이, 칭찬의 날 등 칭찬문화 제도화

이 조사결과를 통해 국내 대기업은 물론 IT, 서비스업 등 중소기업체를 중심으로 이미 폭넓게 FM가 다양한 기법으로 도입, 활용되고 있음을 확인할 수 있었다.

현재 국내 기업에서 FM은 (1)조직원들의 업무만족도 향상을 위한 포상, (2)기업행사에 가족 초청 및 문화행사 개최, (3)직무관련 교육, (4)칭찬제도 등 다양한 기법으로 실행되고 있었다.

그러나 대기업의 경우 해외여행, 상금 증정 포상제도와 사내 서비스 공간 설치 등을 중심으로 운영되고 있었지만 중소기업의 경우, 당장 대규모 금전적인 투자가 요구되지 않는 정시 퇴근, 복장 자율화, 칭찬 제도를 중심으로 운영되고 있음을 알 수 있었으며 이는 해당 기업의 재정적인 여유 능력의 차이인 것으로 판단되었다.

4.2 Fun management 국내 건설산업 도입시 고려사항

2000년대 들어 해외 기업들의 FM 기법을 이용한 성과가 국내에 소개되면서 수많은 국내 기업들이 유행처럼 도입하고 경영에 활용하였다.

그러나 현재 FM를 도입해 활용하고 있다고 말하는 기업 가운데 처음 의도대로 기업의 진정한 문화로서 자리잡았다고 말할 수 있는 기업을 찾기는 쉽지 않다.

FM의 핵심은 무엇보다 '일하는 재미' 즉 동료들과 함께 일을 하면서 느끼는 재미를 추구해야 하는 것인데 지금까지 살펴본 국내 기업들의 활용 현황을 살펴보면 양적인 확대에도 불구하고 주로 일터를 벗어난 이벤트 자체에 치우

치는 경향이 높고 의례적인 행사가 대부분인 것으로 조사되었다.

그리고 FM 기법이 도입되었을 때, 성과 향상, 대인관계 강화로 인한 업무분위기 상승 등 긍정적인 효과도 있었지만 반면 업무 외 시간과 비용 투자로 인해 오히려 업무 성과가 저해되는 문제점도 발견되었다.

그러나 FM을 국내 건설산업에 도입하고자 할 경우, 무엇보다 현재 우리 건설산업이 지니고 있는 문제점을 충분히 파악하고 이를 해결하기 위한 방안으로 FM의 도입이 적극 검토되어야 할 것이다.

국내 건설산업은 전체 산업에서 차지하는 비중에 비하여 일반인들에게 낮게 인식되고 있다.

이러한 일반적인 인식 경향은 건설산업에 대한 다음과 같은 인식 때문으로 판단된다.

- (1) 건설산업에 존재하고 있는 주먹구구식 업무, 집단 이기주의와 같은 관행
- (2) 타 산업분야에 비해 경직되고 엄격한 상하관계
- (3) 하나의 프로젝트에 존재하는 다양한 작업 참여자간의 커뮤니케이션의 비효율성
- (4) 실외에서 이루어지는 대부분의 작업이 노무자들의 능력에 의존하고 있기 때문에 안전사고의 위험이 높음

이러한 국내 건설산업에 대한 일반의 인식은 건설산업을 대표적인 3D 업종으로 분류하게 하여 젊은 노동인력의 건설분야 기피현상과 이에 따른 노무 생산성 저하, 품질의 균일성 확보의 어려움과 시공 경쟁력의 약화 등 악순환을 거듭하게 만들고 있다.

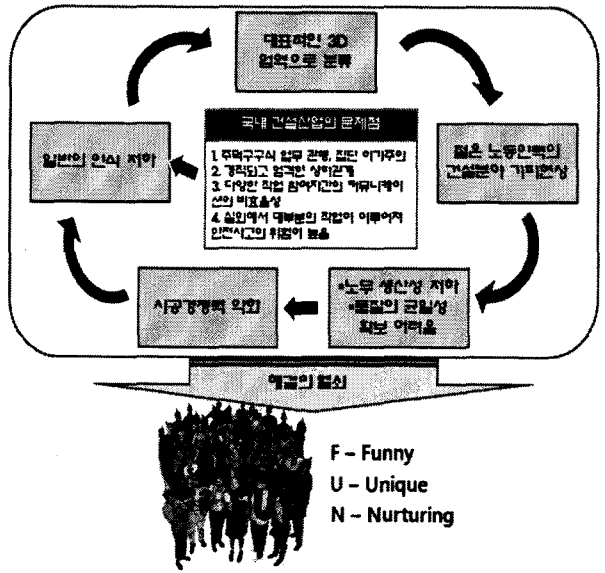


그림 3. 국내 건설산업의 문제점 및 Fun Management 도입 필요성

따라서 현재 국내 건설산업이 가지고 있는 이와 같은 문제점을 해결하기 위한 방안으로 FM의 도입이 검토되어야 할 것이다.

5. 기대효과

앞서 살펴본 국내 건설산업이 지니고 있는 엄격한 상하관계, 경직된 현장 분위기, 안전사고의 증가와 이에 따른 건설분야 취업 기피현상 등의 문제점은 Fun management가 본질적으로 추구하는 조직 구성원들에게 재미(Fun)를 제공함으로써 개선이 가능할 것으로 예상되며 대안으로 제시된 Fun management가 도입되어 자리잡게 될 경우 기대되는 효과는 다음과 같다.

- 첫째, 현재 3D산업으로 인식되는 건설산업에 대한 일반적인 인식에서 벗어나 기업의 인지도 향상을 통한 우수인력의 유치
- 둘째, 현장 근로자를 포함한 건설산업 종사자의 업무 몰입도 및 조직 팀워크 향상을 통한 건설산업 생산성 향상
- 셋째, IMF를 거치면서 급속히 확산된 직장은 경력개발을 위한 곳일 뿐이라는 인식을 지양하고 조직원의 충성도 제고를 통한 이직율의 감소
- 넷째, 함께 일하는 동료들과의 즐거운 조직 분위기를 제공함으로써 작업 현장에서의 긴장을 해소하고 집중력을 높여 산업재해 방지하고 안전한 작업환경 조성
- 다섯째, 추가적으로 FM의 도입으로 인한 건설분야 기업들의 인지도 상승은 건설분야 종사자의 심리적 만족과 향후 회사 가치 상승으로 연결

마지막으로 이 도입가능성 연구를 통해 Fun management의 국내 건설산업 분야 도입을 위해서는 건설분야 종사자의 FM에 대한 인식의 변화와 기반 구축이 필요할 것으로 사료되며 향후 정량적인 FM 도입필요성 분석과 적절한 기법에 관한 연구가 진행되어야 할 것이다.

참고문헌

1. 조용수, 기업 전략과 제도가 성과에 미치는 영향, LGRI 레포트, 2008
2. 김상균 외, 건설업계에서의 감성 경영 도입효과 분석, 한국건설관리학회 학술발표대회논문집, 2007
3. 홍병철, Fun경영을 통한 중소기업 경쟁력 강화방안에 관한 연구, 한양대학교 산업경영대학원, 2006
5. 박호표, 공무원의 편경영 인식에 관한 차이분석, 산업경영연구, 2006
6. 오문환, 여가만족과 직무만족의 관계에 관한 연구, 관광레저연구 제9권 제1호
7. 정민정, 성별과 직급에 따른 직무스트레스원에서의 차이, 한국심리학회지, 2004
3. 이선규, 조직분위기의 지각이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구, 금오공과대학교, 산업경영학과, 2000

Abstract

Recently, the thoughts of Employees about the concept of workspace changes a job for a whole life time into the temporary job for an own' career development. To solve the problem, it causes the introduction of Fun Management among Domestic Corporations as the research for a fun and good workspace and the interest for the organization performance through it are increasing.

However, the introduction possibility based on enough comprehension for various problems such as the strict relationship in the workspace, the rigid situation on construction site, the increase in the safe accident and the social avoidance phenomena for the employment to construction field in case that the fun management is introduced into domestic construction industry in the future is considered.

Therefore, this study to propose the possibility and direction regarding the future fun management, when introduced into the domestic construction industry, by surveying and analyzing the common problems between The present state of the fun management method which is introduced and applied to other industries in advance and the performance process of the fun management which introduced and applied to the domestic construction corporations.

Keywords : fun management, trust, organization performance, work concept
