

직원 경험 설문조사: 55% 직원이 그만두고 싶은 환경에서 직장문화가 그 규모에 영향을 미친다

(Employee Experience Survey: With 55% of Employees Open
to Quitting, Workplace Culture Tips the Scale)



work[®]

다음은 모든 산업에서 우수한 직장이 최고의 인재를 유지하는 데 있어 평균을 능가하는 방법입니다.

Here's how great workplaces in every industry outperform the average in retaining top talent.

재능있는 인재 전쟁은 아직 끝나지 않았습니다

The talent wars are far from over.

새로운 조사에 따르면, 기업의 지도자들은 외부에 있는 자신들의 재능에 대해 계속해서 높은 관심을 가져야 한다고 합니다. 이직을 고려하는 전형적인 미국 근로자에게 직장 문화는 그들의 의사 결정에 있어 큰 역할을 합니다.

A new survey suggests that business leaders should remain highly concerned about their talent walking out the door. For a typical U.S. worker considering a job change, workplace culture plays an outsized role in their decision-making.

Great Place To Work®는 2022년 7월에 18세 이상의 시간제 및 정규직 직원 4,200명을 대상으로 설문 조사를 실시했습니다. 이 결과는 7개 업종의 일반적인 작업 환경에 대한 간략한 요약을 보여줍니다.

- 재정분야
- 의료산업
- 환대산업
- 제조업
- 전문직
- 소매
- 기술

Great Place To Work® surveyed nearly 4,200 part- and full-time employees aged 18 and older in July of 2022. The results offer a snapshot of the typical workplace experience across seven industries:

- Finance
- Health care
- Hospitality
- Manufacturing
- Professional Services
- Retail
- Technology

2022년 전형적인 미국 근로자의 일과 삶의 균형이 개선되었지만, 많은 직원들은 여전히 그들의 선택을 고민 중입니다. 미국의 전형적인 직장을 조사한 결과에선, 직원의 절반 이상(55%)이 앞으로 6개월 안에 직장을 떠날 의향이 있다고 말했습니다.

While work-life balance has improved for the typical U.S. worker in 2022, plenty of employees are still weighing their options. More than half of employees (55%) in our survey of the typical U.S. workplace said they are willing to leave their job in the next six months.

다음은 설문 조사의 8가지 주요 결과와 다가오는 2023년을 위해 비즈니스 리더들이 고려해야 할 사항을 보여줍니다.

Here's a look at the eight top findings from the survey — and what business leaders should consider heading into 2023:

1. 2022년 워라밸 개선 (Work-life balance improved in 2022)

미국 주요 직장에 다니는 직장인들을 대상으로 한 2021년 Great Place To Work 시장 조사에서 50%가 일과 삶의 균형을 유지되길 원한다고 답했습니다. 2022년에, 그 숫자는 58%로 증가했습니다.

In a 2021 Great Place To Work market survey of U.S. employees at typical workplaces, 50% said they were encouraged to balance work and life. In 2022, that number jumped to 58%.

팬데믹의 여파로 직원 복지에 대한 투자를 고려할 때 이러한 변화는 당연한 결과입니다.

The change isn't so surprising when you consider the investment in employee well-being in the wake of the pandemic.

2. 직장 문화에 있어서 업종이 운명은 아니다

(Industry isn't destiny when it comes to workplace culture)

모든 산업은 차별화를 위한 독특한 압력에 직면합니다. 예를 들어, 기술 회사는 의료 회사보다 원격 작업을 더 유연하게 제공할 수 있습니다.

Every industry faces unique pressures and opportunities to differentiate. Technology companies can more easily offer flexible remote work than health care companies, for instance.

일반적인 기술 회사는 직원들에게 긍정적인 경험을 잘 제공합니다. 조사에 따르면 직원의 59%가 공정한 승진 관행을, 59%가 자신의 업무에 특별한 의미를 찾았다고 응답했으며, 67%는 전형적인 미국 기술 분야에서 장기적으로 일하고 싶다고 답했습니다.

The typical technology company is more likely to offer a positive employee experience. Per the survey, 59% of employees report fair promotion practices, 59% report finding special meaning in their work, and 67% say they want to stay with their company long-term at typical U.S. tech sector workplaces.

이는 일반 직원들이 조사 대상 7개 업종 중 최악의 경험을 갖고 있는 전형적인 미국 소매업 종사자들의 경험과는 거리가 멉니다. 이들 근로자의 경우 공정한 승진을 말하는 비율은 43%에 불과하고, 자신의 업무에서 특별한 의미를 발견했다고 보고하는 비율은 38%에 불과했습니다. 결과: 44%만이 그들의 회사에 장기적으로 일하길 희망했습니다.

That's a far cry from the experience of the typical U.S. worker in retail, where the average employee has the worst experience of the seven industries surveyed. For these workers, only 43% report fair promotion practices, and only 38% report finding special meaning in their work. The result: Only 44% say they want to stay with their company long-term.

평균적으로 더 건강한 직장 문화를 가진 산업들을 위해, 조직들은 최고의 인재 경쟁을 위해 힘써야 한다. 긍정적인 경험이 적은 산업에서, 기업들은 고용주로서 자신들만의 시장을 소유할 기회를 갖는다.

For industries that on average have more healthy workplace cultures, organizations must work hard to compete for top talent. In industries with less positive typical experiences, companies have an opportunity to own the market as an employer of choice.

조사 결과, 미국의 전형적인 직장인의 절반 이상(55%)이 앞으로 6개월 안에 직장을 떠날 의향이 있다고 답했습니다.

More than half of employees (55%) in our survey of the typical U.S. workplace said they are willing to leave their job in the next six months.

11개 업종에 걸쳐 있는 Best Workplaces™의 직원들은 일반적인 미국 직장인들과 비교했을 때 어떤 업종이든 보람 있고 의미 있는 작업 환경을 제공하고 있음을 보여줍니다. 예를 들어, Best Workplaces in Retail™ 은 업종에 관계없이 일반적인 모든 미국 직장보다 우수한 점수를 받았습니다.

When compared to the typical U.S. employee, workers at the Best Workplaces™ across 11 industries show that any industry can offer a rewarding and meaningful work environment. For example, Best Workplaces in Retail™ have better scores than all typical U.S. workplaces, regardless of industry.

이러한 모범적인 기업에서는 일반 소매 사업장에서는 43%에 불과한 공정한 승진을 77% 기록했습니다. 더 놀라운 것은, 79%가 자신의 업무에서 특별한 의미를 찾았다고 보고한 반면, 일반 소매 조직에서는 38%에 불과했습니다. 이는 기술(59%)과 의료(62%)와 같은 산업 분야를 포함한 일반적인 미국 직장보다 높은 수치입니다.

At these exemplary companies, 77% report fair promotion practices compared to just 43% at a typical retail workplace. More astonishingly, 79% report finding special meaning in their work compared to just 38% at a typical retail organization. It's a higher number than those at any typical U.S. workplace, including those in industries like tech (59%) and health care (62%).

이 조사 결과는 Best Workplaces in Retail™이 의미와 목적을 가진 직원들을 훨씬 쉽게 연결할 수 있는 산업과도 인재 경쟁을 할 수 있음을 보여줍니다.

The data shows that Best Retail companies can compete for talent, even with industries that have a much easier time connecting employees with meaning and purpose.

일하기 좋은 곳을 만드는 것은 업종이 아니라 회사입니다.

The data is clear – it's the company, not the industry that makes a great place to work.

3. 의료기관은 공정한 급여와 승진에 초점을 맞춰야

(Health care organizations should focus on fair pay and promotions)

미국의 일반적인 의료 기관은 일반직장보다 의미 있는 일을 제공합니다. 의료기관과 일반직장 사이의 가장 큰 차이는 무엇일까요? 바로 정당한 임금과 승진입니다.

The typical U.S. health care organization is better than the average typical workplace at offering meaningful work. Where is the biggest gap between the two? Fair pay and promotions.

미국 의료 종사자의 42%만이 그들의 일에 대해 정당한 보수를 받는다고 합니다. 이와 비슷하게 41%는 공정한 승진 관행을 기록합니다.

Only 42% of typical U.S. health care workers report being paid fairly for their work. Similarly, 41% report fair promotion practices.

Best Workplaces in Health Care™는 그 비율이 극적으로 개선됩니다. 78%는 자신의 일에 대해 정당한 보수를 받고 있다고 보고했고, 81%는 공정한 승진을 말했습니다.

At the Best Workplaces in Health Care™, the numbers improve dramatically. Seventy-eight percent report being paid fairly for their work, and 81% report fair promotion practices.

업종은, 아무리 도전적일지라도, 운명이 아닙니다. 공정한 급여와 공정한 승진을 제공하는 신뢰도 높은 문화를 가진 의료 회사들은 의료 분야에서 다른 회사들을 능가합니다.

Industry, no matter how challenging, is not destiny. Health care companies with high-trust cultures that offer fair pay and equitable promotions outperform others in the health care sector – as well as typical workplaces in any other industry.

4. 의미 있는 업무는 금융 산업에 가장 큰 기회를 제공한다

(Meaningful work offers the biggest opportunity for the finance industry)

일반적인 금융 서비스 종사자 중 51%만이 자신의 업무에 특별한 의미가 있다고 생각합니다. Best Workplaces in Finance & Insurance™에서는 86%로 35% 증가되었습니다.

Only 51% of employees at the typical financial services workplace feel their work has special meaning. At the Best Workplaces in Finance & Insurance™ that jumps to 86%, a change of 35 percentage points.

의미 있는 업무는 직원 경험에 있어 필수적인 요소이며 직원 유지의 핵심적인 변수입니다. 의미 있는 업무를 하는 대기업의 금융서비스 종사자들은 장기적으로 조직에 남을 가능성이 3~4배 높습니다.

Meaningful work is an essential piece of the employee experience, and a key predictor of employee retention. Financial services workers at great companies who experience meaningful work are three to four times more likely to stay with their organization over the long term.

일하기 좋은 곳을 만드는 것은 업종이 아니라 회사입니다.

The data is clear – it's the company, not the industry that makes a great place to work.

5. 채용 가능한 직원들은 훌륭한 직장 문화를 갈망한다

(Recruitable employees are overwhelmingly looking for great work culture)

산업 전반에 걸쳐 새로운 일자리를 찾는 직원들은 대단한 직장 문화를 찾고 싶어 합니다. 채용 가능 근로자의 2%만이 훌륭한 직장 문화가 그들의 새 직장에 중요하지 않다고 말합니다.

Across industries, employees who are looking for a new job want to find a great workplace culture. Only 2% of recruitable workers say great workplace culture isn't important for their next role.

일부 산업은 다른 산업보다 이직률이 높습니다. 미국의 일반적인 근로자들을 대상으로 한 시장 조사에서 소매업 근로자의 64%가 이직 생각이 있다고 밝혔습니다. 채용 가능한 인력이 많은 다른 업종으로는 환대산업(62%), 금융(59%), 기술(57%), 제조(51%) 등이 포함됩니다.

Some industries have higher retention risks than others. In a market survey of typical U.S. workers, 64% of retail workers are open to leaving their job. Other industries with high numbers of recruitable workers include hospitality (62%), finance (59%), technology (57%), and manufacturing (51%).

6. 훌륭한 직장으로 인해 가장 많은 이익을 얻는 직종은 소매업 종사자들

(Retail workers gain the most by working for a great workplace)

미국 내, 소매업에 종사하는 직원들은 평균적으로 가장 덜 긍정적인 경험을 하고 있습니다. 그러나 Best Workplaces in Retail™에 근무하는 소매업 종사자들은 의미있는 일을 하고 있다고 주장하는 비율이 더 높고(41% 더 높음) 심리적, 정서적으로 건강한 직장을 가질 가능성이 더 높습니다(37% 더 높음).

Employees at the typical U.S. workplace in retail are having the least positive experiences on average. But when employees work for a company that made the Best Workplaces in Retail™ list, they are more likely to report meaningful work (41 percentage points higher) and more likely to have a psychologically and emotionally healthy workplace (37 points higher).

비즈니스에 대한 혜택도 마찬가지로 큼니다. Best Workplaces in Retail™에 근무하는 직원들은 채용을 돕기/ 브랜드 대사가 되는 것에 대한 의향이 더 높고(39% 더 높음), 직원들은 직장에서 주어진 업무 이상의 일을 할 의향이 더 높다(37% 더 높음). 그들은 또한 이직을 하지 않을 가능성이 더 높습니다(37점 더 높음.)



The benefits for the business are equally big. Employees at the Best Workplaces in Retail are more willing to help recruit/be brand ambassadors (39 percentage points higher) and employees are more willing to go above and beyond at work (37 points higher). They are also more likely to stay in their job (37 points higher).

7. 시간당 일꾼, 최전방, Z세대 근로자들은 의미 있는 일을 경험할 가능성이 적다 (Hourly, frontline, and Gen Z workers are less likely to experience meaningful work)

시급제 직원들은 직장에서 봉급을 받는 직원들과 달리 매우 다양한 경험을 하고 있습니다.

Hourly employees are having a very different experience at work than their salaried counterparts.

미국 직장에서 시간제 근로자의 49%는 자신의 직업이 자신에게 특별한 의미가 있다고 말합니다. 샐러리맨의 경우, 그 치수는 60%를 기록합니다.

At the typical U.S. workplace, 49% of hourly workers report that their job has special meaning to them. For salaried workers, that number jumps to 60%.

심리적으로 그리고 정서적으로 건강한 직장도 이러한 차이를 만듭니다. 미국 시간제 근로자의 경우 48%가 안전하고 건강한 작업 환경을 갖고 있다 말한다. 샐러리맨의 경우에는 이 치수가 58%를 기록한다.

There's also a difference on having a psychologically and emotionally healthy workplace. For typical U.S. hourly workers, 48% report a safe and healthy work environment. For salaried employees, that goes up to 58%.

역할 수준도 중요합니다. 개인 기여자들은 중간 관리자들에 비해 의미 있는 경험을 하지 못하고 있다. 최하위 조직에 해당하는 근로자 중 의미 있는 일을 하는 근로자가 12% 감소했습니다.

Role level also matters. Individual contributors are having less meaningful experiences than mid-level managers. Fewer workers at the bottom of the organization chart report having meaningful work by 12 percentage points.

의미 있는 일은 젊은 직원들에게도 덜 보급되어 있습니다. Z세대는 베이비붐 세대보다 업무에서 의미를 찾는 경향이 적으며 이들 중에서 "변화를 만든다고 느낀다"고 주장한 비율은 17% 더 적습니다.

Meaningful work is also less prevalent for younger employees. Gen Z finds less meaning than Baby Boomers, with 17 percentage points fewer saying they feel they "make a difference" in their organization.

산업 전반에 걸쳐 새로운 일자리를 찾는 직원들은 멋진 직장 문화를 찾고 싶어 한다. 훌륭한 직장 문화가 그들의 다음 직장에 중요하지 않다고 주장하는 비율은 채용 가능 근로자의 2%에 불과합니다.

Across industries, employees who are looking for a new job want to find a great workplace culture. Only 2% of recruitable workers say great workplace culture isn't important for their next role.

8. 하이브리드 및 원격 작업에는 직장 문화에 대한 특전과 위험이 있습니다 (Hybrid and remote work has its perks — and risks — for workplace culture)

원격 및 하이브리드 작업이 기업 문화에 미치는 영향을 평가할 때 쉬운 답은 없습니다.

There are no easy answers when assessing the impact of remote and hybrid work on company culture.

다방면에서 원격 및 하이브리드 작업자는 정규직 현장 작업자보다 더 나은 환경을 경험하고 있습니다. 원격 근무자 (63%)가 현장 근무자(57%)보다 일과 삶의 균형이 지켜진다고 보고했습니다. 또한 더 많은 원격 직원들이 자신과 동료들이 중요한 프로젝트를 더 많이 수행한다고 말합니다(현장 근무자의 경우 60%에서 53%).

In many ways, remote and hybrid workers are having a better experience than their full-time onsite counterparts. More remote workers (63%) report a healthy work-life balance than do onsite employees (57%). More remote employees also say they and their co-workers go the extra mile on important projects (60% vs. 53% for onsite workers).

그러나 현장 직원들에 비해 원격 근무자들은 공정한 승진에 관해 부정적인 경험을 하고 있으며 "변화를 만든다"는 느낌을 받고 있다. 미국 원격 근무자의 58%만이 조직에 변화를 준다고 생각합니다. 완전한 현장 근무자의 경우 65%가 변화를 만든다고 느꼈다.

Yet, compared to onsite employees, they are having worse experiences when it comes to fair promotions and feeling like they “make a difference.” Only 58% of typical U.S. remote workers feel they make a difference to their organization. For fully onsite workers, 65% feel they make a difference.

원격 근무자가 조직에서 공정한 승진을 보고할 가능성은 낮지만 현장 근무자에 비해 공정한 급여를 보고하는 사람은 더 많습니다. 일반적인 미국 직장의 원격 근로자의 54%는 근로자가 정당한 급여를 받는 것에 동의하는 것과 비교해 전체 현장 직원의 경우 현장 직원의 절반이 정당한 급여를 받는 것에 동의합니다.

While remote workers are less likely to report fair promotions at their organization, more report fair pay in comparison to onsite workers. Half of all onsite employees agree that workers are paid their fair share, compared to 54% of remote workers at typical U.S. workplaces.

고려할 대책 (Actions to consider)

훌륭한 직장이 된다는 것은 직원 유지부터 생산성 및 비즈니스 결과에 이르기까지 비즈니스에 분명한 가치를 제공합니다.

Being a great workplace has unmistakable value for your business — from employee retention to productivity and business outcomes.

경쟁에서 앞서 비즈니스 리더가 취해야 할 몇 가지 조치는 다음과 같습니다.

There are several actions business leaders should make to get ahead of the competition:

웰빙이 증가하고 있는 상황에서 뒤처질 여유가 없습니다. 직원들의 평균적인 웰빙 경험이 향상됨에 따라 직원들의 요구를 충족시키지 못할 확률이 증가합니다. 더 많은 고용주들이 정신적, 신체적, 재정적, 그리고 정서적 건강을 위한 자원을 제공함에 따라, 건강을 무시하는 조직들은 더 많은 근로자들이 퇴사할 것입니다.

With well-being on the rise, you can't afford to fall behind. As the average employee experience of well-being improves, the risk of failing to meet employees' needs only grows. As more employers offer resources for mental, physical, financial, and emotional health, organizations that ignore wellness are more likely to see workers walk out.

업무 문화를 활용하여 경쟁 우위를 구축하십시오. 당신이 훌륭한 직장 문화를 가지고 있다면, 지금 모든 사람에게 알려야 할 때입니다. 직원들은 번창할 수 없다고 느끼는 조직에서 도망치고 있습니다. 직원들에게 투자하는 회사들은 어느 산업에서나 최고의 인재들을 채용할 수 있습니다.

Use your work culture to build a competitive advantage. If you have a great workplace culture, now is the time to shout it from the rooftops. Employees are fleeing organizations where they feel unable to thrive. Companies that invest in their workers can recruit top talent from any industry.

모든 직원을 의미 있는 업무와 연결하세요. 데이터는 긍정적인 직장 경험에서 목적과 의미의 중요성에 대해 분명합니다. 그렇다고 해서 목적이 급여나 기본 혜택보다 우선한다는 의미는 아니지만 일단 이러한 기본 요구 사항이 충족되면 직원들은 영향을 미칠 수 있는 곳을 찾고 있습니다.

Connect every employee with meaningful work. The data is unequivocal about the importance of purpose and meaning in positive workplace experiences. That doesn't mean purpose trumps pay or basic benefits, but once those baseline needs are met, employees are looking for somewhere they can have an impact..

하이브리드 작업 중단 속에서 기회와 위협을 식별하세요. 원격/하이브리드의 전망은 아직 흐릿합니다. 원격 작업의 일부 측면은 직원들에게 더 나은 결과를 제공하지만, 다른 영역에서는 경험이 덜 긍정적입니다. 노동자들이 있는 곳에서 그들을 지원하기 위해 추가적인 노력을 기울이세요. 원격 작업자와 귀사의 브랜드 목적을 연결하십시오. 현장 직원의 경우 유연성을 제공할 수 있는 혁신적인 방법을 생각해 보십시오.

Identify opportunities and threats amid hybrid work disruption. The remote/hybrid picture is still muddled. Some aspects of remote work offer better outcomes for employees, but in other areas the experience is less positive. Make the extra effort to support workers where they are. Connect remote workers with your brand purpose. For onsite employees, think of innovative ways to offer flexibility.

구독 (Subscribe)

Great Place To Work 뉴스레터를 구독하고 직원들이 어디서, 언제, 어떻게 일하는지에 관계없이 신뢰할 수 있는 작업 공간을 만드는 방법에 대해 알아보십시오.

Subscribe to the Great Place To Work newsletter and learn how to create a high-trust workplace regardless of where, when or how your employees work.