



GPTW KOREA

TRUST GAP SERIES

Why Employees Don't Trust Their Companies

왜 구성원들은 회사를 신뢰하지 않을까요?

Rebuilding Trust in the Modern Korean Workplace

현대 한국 일터에서의 신뢰 재구축

Trust is at a Breaking Point in Korean Workplaces

한국 기업의 신뢰, 임계점에 도달했습니다

44.3%

Youth Disconnect

청년층의 이탈

Employment rate for ages 15-29 dropped significantly in late 2025.

Many choose "resting" over toxic workplace cultures.

2025년 말 청년 고용률 급감. 독보적인 조직 문화보다 '쉬었음'을 선택하는 청년들이 늘고 있습니다.

76%

Economic Anxiety

경제적 비관

MZ generation employees are pessimistic about the future economy, leading to a focus on immediate fairness and transparency.

MZ세대의 76%가 미래 경제를 비관적으로 전망하며, 즉각적인 공정성과 투명성에 집중하고 있습니다.

30%↑

Quiet Quitting

조용한 퇴사

A silent protest against lack of growth and transparency. Real-time sentiment shows a sharp rise in disengagement.

성장과 투명성이 없을 때, 조직은 조용히 이탈합니다..

Trust is Built on Five Universal Dimensions

신뢰는 5가지 보편적 차원 위에 세워집니다



Credibility

믿음

Communication,
competence, and integrity.

커뮤니케이션, 역량, 그리고
정직성.



Respect

존중

Support, collaboration, and
caring.

지원, 협력, 그리고 배려.



Fairness

공정성

Equity, impartiality, and
justice.

형평성, 객관성, 그리고 정의.



Pride

자부심

In job, team, and company.

업무, 팀, 그리고 회사에 대한
자부심.



Camaraderie

동료애

Intimacy, hospitality, and
community.

친밀감, 환대, 그리고 공동체
의식.

"I Don't Know Why" – The Transparency Gap

"이유를 모르겠어요" –
투명성의 격차



Hidden Logic

숨겨진 논리

Decisions are made behind closed doors without explaining the **"Why."**

This breeds rumors and distrust.

의사결정의 이유가 공유되지 않을 때, 조직에는 노문과 거리감이 생깁니다.



Unclear Ownership

불분명한 책임

Employees struggle to find who is responsible for key policies or changes.

주요 정책이나 변화의 책임자가 누구인지 찾기 힘든 구조는 실행력을 저하시킵니다.



Outdated Information

낙후된 정보

63% of employees feel they lack access to the latest strategic updates or criteria.

구성원의 **63%**가 최신 전략 업데이트나 기준에 접근하지 못한다고 느끼고 있습니다.

Endless Meetings, Zero Conclusions

끝없는 회의, 결론
없는 소통

BOTTLENECK

Decision Bottleneck

결정의 병목

Meetings are frequent, but final decisions are delayed or unrecorded. Unclear ownership leads to confusion.

회의는 잦지만 최종 결정은 지연되거나 기록되지 않습니다. 불분명한 책임 소재가 혼란을 야기합니다.

FEEDBACK

One-Way Feedback

일방향 피드백

Suggestions are often ignored, leading to "Feedback Fatigue." Employees stop sharing when they see no change.

제안이 무시되면서 '피드백 피로감'이 발생합니다. 변화가 없을 때 구성원들은 입을 닫기 시작합니다.



MZ Generation Perspective

MZ세대의 시각

MZ employees prioritize "Fairness" and "Meaning" over blind loyalty. They demand a voice in the decision-making process.

MZ세대는 맹목적 충성보다 '공정성'과 '의미'를 중시합니다. 의사결정 과정에서의 목소리를 요구합니다.

THE BARRIER | 장벽

Fear of Speaking Up

말하기의 두려움



The Hierarchy Trap

위계의 함정

In many Korean hierarchies, pointing out a problem is often misperceived as "disloyalty" or "challenging authority."

한국식 위계 문화에서 문제 제기는 종종 '불충'이나 '권위에 대한 도전'으로 오해받곤 합니다.



The Authenticity Gap

진정성의 격차

Employees feel they must wear a "mask" at work, leading to emotional labor and eventual burnout.

구성원들이 직장에서 '가면'을 써야 한다고 느낄 때, 감정 노동과 번아웃이 발생합니다.

THE SOLUTION | 해결책

Psychological Safety

심리적 안정감

Vulnerable Leadership

취약성을 드러내는 리더십

Trust begins when leaders model vulnerability, admit mistakes openly, and encourage diverse options!

리더가 먼저 자신의 취약성을 드러내고 실수를 인정하며, 다양한 의견을 장려할 때 신뢰가 시작됩니다.

"Without safety, trust cannot exist. It is the foundation of innovation."

— GPTW Korea Insight

High-Trust Workplaces: What They Do Differently

높은 신뢰를 구축한 조직은 무엇이 다를까요?

01

Radical Transparency

투명함은 기본으로

Open Strategy: Sharing not just the wins, but the struggles and the "Why" behind hard choices.

'성과' 뿐 아니라 과정과 선택의 이유까지 공유합니다.

02

Genuine Listening

진정성 있는 경청

Closed Loops: Every piece of feedback gets a response, even if the answer is "No."

모든 피드백에 대해 반드시 회신하며, 의견이 실제 변화로 이어지는 경험을 제공합니다.

03

Visible Leadership

가시적 리더십

Presence: Leaders who are accessible, consistent, and present on the "shop floor."

리더는 위기 때만 나타나는 것이 아니라, 늘 곁에서 구성원과 소통하며 일관성을 유지합니다.

TRADITIONAL PARADIGM | 전통적 패러다임

Loyalty-Based Culture

충성 중심의 문화

Hours Worked

근무 시간 중심

Focus on physical presence and seniority.

Top-Down Control

하향식 통제

Strict hierarchy and obedience.

Opaque Decisions

불투명한 의사결정

Information as a tool of power.

FUTURE PARADIGM | 미래의 패러다임

Trust-Based Culture

신뢰 중심의 문화

01

Redefine Performance

성과 재정의

Move from "Hours" to "Impact and Trust."

근무 시간에서 영향력과 신뢰 중심으로 전환.

02

Empower MZ Talents

MZ 인재 임파워먼트

Give autonomy and clear growth paths.

자율성을 부여하고 명확한 성장 경로 제시.

03

Measure What Matters

중요한 것을 측정

Use Trust Index™ to fix specific gaps.

데이터 기반으로 신뢰 격차를 진단하고 해결.

Start Your Journey with GPTW Korea

GPTW 코리아와 함께 신뢰의 여정을 시작하세요



01

Get Certified

인증 받기

Join the ranks of Korea's Best Workplaces and attract top talent.

대한민국 일하기 좋은 기업의 대열에 합류하여 최고의 인재를 유치하세요.



02

Run Your Survey

설문 조사 실시

Uncover the hidden trust gaps in your organization with the Trust Index™.

Trust Index™를 통해 조직 내 숨겨진 신뢰 격차를 발견하고 진단하세요.



03

Connect with Us

문의하기

Let's build a better workplace for all. Speak with our experts today.

모두를 위한 더 나은 일터를 함께 만듭니다. 지금 전문가와 상담하세요.

**TRUST IS NOT A DESTINATION.
IT IS A PRACTICE.**

신뢰는 목적지가 아니라 매일의 실천입니다.



www.greatplacetowork.co.kr



Great Place To Work® Korea

GREAT PLACE TO WORK® KOREA