

EMPLOYEE ATTRITION REPORT

직원 이탈 보고서: 문제와 질문에 대한 해설

GPTW Korea 사례와 최근 연구를 기반으로 본 한국 직장 내 이탈 요인 심층 분석

Deep-dive Analysis of Employee Turnover Factors in Korea Based on GPTW Case Studies

주요 질문 요약

5가지 핵심 문제 해결 및 연구 기반 데이터 분석

GPTW Korea 연계

신뢰 지수 모델을 통한 한국형 이탈 방지 전략

영문·한글 병행

글로벌 스탠다드 리포트 형식의 다국어 콘텐츠

성장 기회 부족이 이직에 미치는 영향

IMPACT OF LACK OF GROWTH OPPORTUNITIES ON EMPLOYEE TURNOVER

최근 연구 근거 / Research Evidence

한국 직장 내 성장 기회 미흡

Lack of growth in KR workplaces is a direct variable increasing turnover rates.

MZ세대 및 핵심 인재

Career stagnation is a stronger driver for exit than compensation for key talents.

GPTW Korea 리포트 통찰 / GPTW Insights

"대한민국 일하기 좋은 기업(Best Workplaces) 데이터에 따르면..."

전문성 개발

강한 정(+)의 상관관계

Loyalty peaks when employees feel their professional expertise is developing.

Strong positive correlation exists between growth experience and retention.

실제 이탈 사례 / Case Study

"단순 반복 업무의 연속과 교육 지원 전무로 인해 본인의 시장 가치가 하락한다고 판단, 입사 2년 만에 핵심 개발자 퇴사"

Core developer resigned after 2 years due to lack of training and fear of market value decline.

→ 중소기업 및 스타트업에서 더 빈번하게 발생 (교육 시스템 부재)

KEY STRATEGIC IMPLICATION



성장 경로 설계
CAREER PATH



학습 문화 내재화
LEARNING CULTURE

"성장은 보상 이상의 유인임. 성장이 멈추면 조직은 늙는다."
Growth is more than compensation; stagnancy ages an organization.

인정과 보상 결여의 영향

CONSEQUENCES OF LACK OF ACKNOWLEDGEMENT

직원 인정·보상이 부족할 때 발생하는 이탈 메커니즘과 무소음 이탈 분석

📊 연구 데이터 및 트렌드 / Research & Trends

자발적 이직의 약 42%

42% of turnover is preventable; recognition is a top global fix.

Recognition(인정)

Recognition is a primary trigger for top talent departure in 2024-2025.

🌟 GPTW Korea 가이드라인 / GPTW Guidelines

"노력 미인지(Unrecognized Effort)는 무소음 이탈의 시작점입니다."

실질적 피드백과 적시 보상

Tangible feedback and rewards are key to sustaining engagement and productivity.

Source: Gallup-Workhuman Strategic Recognition Report.

💬 직원의 목소리 / Employee Voice

"밤샘 작업을 하며 성과를 내도 아무런 반응이 없어요. 내가 하는 일이 회사에 도움이 되는지 모르겠습니다."

"I don't know if my work helps the company. No reaction even after major achievements."

📌 결과: '무소음 이탈(Quiet Quitting)' 현상 심화

EXECUTION STRATEGY

🎯 의미 있는 피드백

👥 공개/비공개 칭찬

🎁 맞춤형 보상

"상사 주도의 정기적 인정 대화와 성과 칭찬 필수"
Regular manager-led recognition dialogues are mandatory.

건강하지 않은 조직문화와 이탈

UNHEALTHY CULTURE & TURNOVER

조직문화가 직원 이탈에 미치는 구조적 영향과 붕괴 메커니즘 분석

🔥 심리적 안전감 결여의 위험 / Risk of Low Safety

독선적 리더십과 소통 부재

Autocratic leadership and lack of communication fundamentally destroy belonging.

이직 의도를 2배 이상

Poor communication cultures raise turnover by increasing isolation and mistrust.

📋 GPTW Korea 진단 프레임워크 / GPTW Metrics

신뢰
Trust

심리적 안전
Psychological safety

소통 활성화
Communication

지속 가능성을 결정

These three factors are leading indicators of organizational sustainability.

👤 핵심 이탈 요인 / Key Exit Drivers

"내 의견이 무시 받을 때 조직에 대한 소속감을 잃고 이직을 결심하게 되었다."

"I lost my sense of belonging when my opinion was ignored."

독단적 의사결정

심리적 고립

사내 따돌림

REALISTIC SOLUTIONS & STRATEGIES



리더십 교육



정기 피드백



문화 정밀진단

"선도 기업은 문화를 운에 맡기지 않고 지속적으로 모니터링한다."
Leading organizations continuously monitor and correct culture issues.

몰입·동기·주인의식 저하의 결과

DECLINE IN ENGAGEMENT, MOTIVATION, AND OWNERSHIP

몰입과 주인의식 부족이 기업 성과 하락과 인재 이탈에 미치는 영향 분석

업무 의미 상실과 이직 가속화 / Research Evidence

동기 없는 반복 업무

Repetitive tasks without motivation act as a core turnover trigger.

비전 공유가 부재한 조직

Organizations lacking shared vision face a vicious cycle of low performance and exit.

현장의 목소리 / Direct Quote

"비전도 없고 내가 왜 이 일을 하는지 모르겠습니다. 그냥 단순한 월급쟁이라는 생각만 듭니다."

"I have no vision and don't know why I work. I feel like a mere salary earner."

→ 주인의식 결여는 창의적 사고를 저해하고 소극적 업무 태도로 이어짐.

GPTW Korea 리포트 통찰 / Best Workplace Insights

"공동의 목적(Shared Purpose)을 가진 기업은 생산성과 충성도가 높습니다."

비전과 책임감

몰입(Engagement)

Winners align individual goals with the organizational mission.

Engagement is a direct variable linking satisfaction to performance.

STRATEGIC CHECKPOINTS



미션 내재화



목표 재설정



동기 부여 점검

"비전 공유 세션과 정기 서베이를 통해 동기를 시스템화 하십시오."
Systematize motivation through vision sessions and surveys.

워라벨, 번아웃, 퇴사: 붕괴의 메커니즘

WORK-LIFE BALANCE, BURNOUT, AND TURNOVER

과도한 업무와 불명확한 경계가 초래하는 **예측 불가능한 번아웃** 대응 방안

📄 연구 및 리포트 근거 / Research Evidence

근무시간 장기화 및 휴식 제한

Long hours and limited rest in KR correlate directly with turnover intent.

Chronic Overwork (만성적 과부하)

Chronic overwork leads to the highest burnout and lowest retention rates.

🌟 GPTW Korea 리포트 통찰 / GPTW Insights

"인증 기업(Best Workplaces) 데이터 분석 결과..."

강력한 워라벨(WLB) 문화

심리적 안정감

Strong WLB culture is the core retention secret of high-performing firms.
Psychological safety and engagement rise with respect for work-life boundaries.

🚒 실제 이탈 사례 / Case Study



"업무의 끝이 보이지 않았고, 퇴근 후에도 울리는 알람에 결국 탈진했습니다."

"Relentless tasks and after-hours alerts led me to eventual burnout."

⚠️ **월 틈 없는 업무 속 탈진 호소 시, 조직 내 이직률이 3개월 내 급증하는 경향성 확인.**

PRACTICAL RESPONSE STRATEGIES



유연근무제
실질적 운영



휴식 루틴
강제/보장



리더십의
솔선수범

"업무량 조절과 경계 명확화는 복지가 아닌 경영 전략입니다."
Managing workload & boundaries is a core business strategy, not just welfare.

결론 & GPTW Korea 실질적 전략 제안

CONCLUSION & STRATEGIC PROPOSAL

“진정한 일하기 좋은 기업은 5대 이탈 원인을 신뢰중심, 데이터 기반으로 다층 대응하고 있습니다.”

“A true great workplace proactively solves for these five causes—growth, recognition, culture, engagement, wellbeing—using evidence-based, trust-centric solutions.”

☰ 5대 핵심 Action Item / Strategic Pillars

01

성장경로 설계 **Career Path Design**

직무별 전문성 강화 로드맵 구축 및 맞춤형 교육 시스템 상시 운영

02

주기적 인정/보상 **Continuous Recognition**

정량적 성과 외 동료 간 감사, 즉각적 피드백 문화와 비금전적 보상 결합

03

조직문화 진단·개선 **Culture Audit**

Trust Index™ 기반 정기 진단 및 구성원 의견 중심의 상향식 문화 혁신

04

비전 내재화 **Vision Internalization**

조직의 존재 이유와 개인 성장의 연결고리 증명 (Engagement 강화)

Get in Touch for a Culture Transformation

문화 혁신, 지금 문의하세요



EMAIL | 이메일

contact@greatplacetowork.co.kr



WEBSITE | 웹사이트

www.greatplacetowork.co.kr



LINKEDIN | 링크드인

[@Great Place To Work® Korea](https://www.linkedin.com/company/greatplacetowork)

[전체 분석 자료 바로가기](#)