

blind

직장인 행복도 조사 블라인드 지수(BIE) 2020 리포트.

©팀블라인드



Content ●

- 블라인드 지수 안내
- 올해 조사결과 요약
- 올해 조사결과 분석
- 부가조사: 코로나19 이후 직장문화의 변화

1 블라인드 지수 안내

- 블라인드 지수란?
- 블라인드 지수가 측정하는 요인
- 블라인드 지수의 배경과 목표

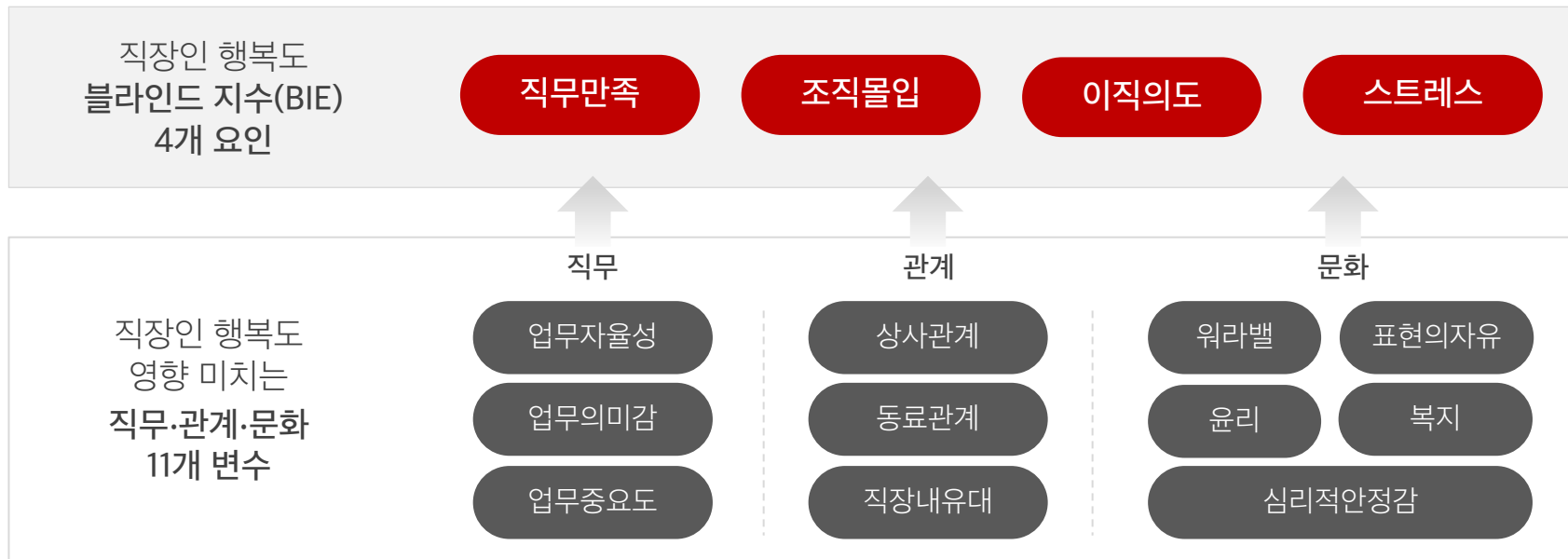


블라인드 지수란?

(BIE: Blind's Index of Employee's Happiness)

- 직장인이 회사에서 느끼는 행복도를 측정하기 위해 팀블라인드와 한국노동연구원이 공동으로 개발한 지표입니다.
- 블라인드 한국 가입자 전원을 대상으로 매년 실시하며, 한 해 5만 명 이상의 직장인 표본을 수집하고 있습니다.
- 특히 코로나19로 전 직장인 사회가 급격한 변화를 경험한 올해는 ‘코로나19 이후 직장 문화 변화’를 주제로 한 부가 조사를 진행, 회사의 대처와 달라진 업무 방식에 따른 행복도의 변화 양상을 밝혔습니다. [▶바로가기](#)

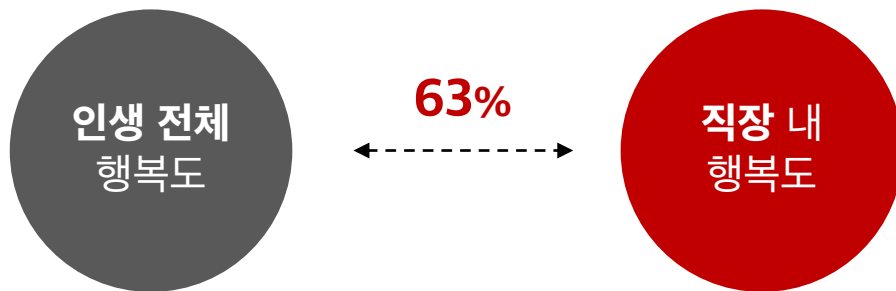
측정항목



조사배경

왜 블라인드는 직장에서의 행복도를 조사하나요?

- 우리는 ‘직장에서 행복하긴 힘들’며, ‘일과 삶은 분리할 수록 좋다’고 생각합니다.
- 하지만 사실은 달랐습니다. 삶이 행복하기 위해서는 반드시 직장에서 행복해야 한다는 사실이 매년 블라인드 조사 결과 검증됩니다. 일은 삶과 분리할 수 없는 우리 삶의 일부입니다.

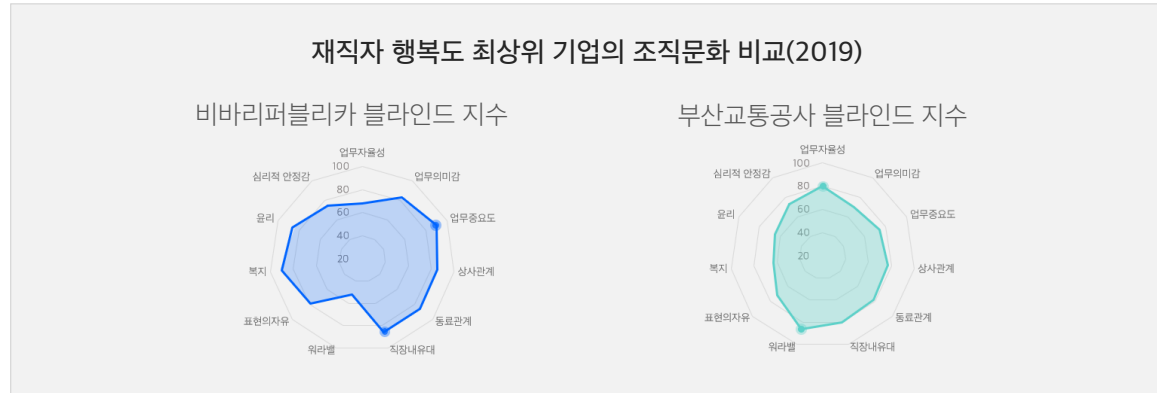


인생 - 직장내 행복도 상관관계(유의수준 0.000)
2019 블라인드 지수(직장인 87,149명 응답)

조사목표

블라인드 지수를 통해 무엇을 알 수 있나요?

- 블라인드 지수는 일의 도구적 가치(연봉·워라밸)뿐 아니라, **일 본연의 가치(직무·관계·문화)**를 평가합니다.
- 또 개별 요인 만족도를 밝힘으로써 기업이 조직문화 개선을 위한 실천방안을 수립하는 것을 돕고, 직장인 개인은 자신의 가치관과 잘 맞는 회사를 찾는 것에 기여하고자 합니다.

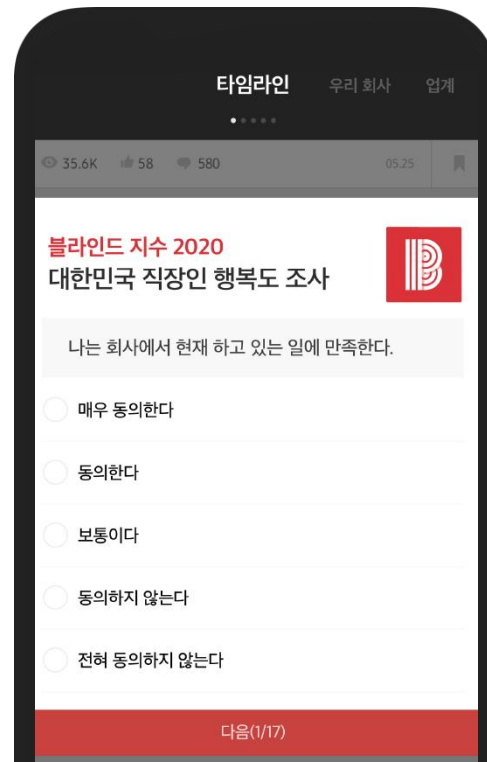


2 올해 조사결과 요약

- 조사 개요
- 결과 요약
- 블라인드 지수 TOP 10

조사개요

조사기간	2020.7.31 ~ 2020.10.31
참여인원	한국 직장인 72,109명
참여기업	한국 기업 9,371개
신뢰수준	95% (표본오차 0.4%)
조사방식	블라인드 모바일 앱 설문조사
조사검수	한국노동연구원 이정희 연구위원 일본 사이타마대학교 노성철 교수



올해 결과요약

대한민국 직장인 행복도

47점

- 올해도 50점을 넘지 못했습니다. 한국 직장인 2명 중 1명이 실제로 이직을 시도했습니다.
- 직장인 70%가 번아웃을 경험했는데, 특히 여성·저연차 직장인의 번아웃 경향이 두드러졌습니다.

행복도 핵심 변수

업무의미감

- 일에서 개인적 의미를 찾을 수 있는지가 행복도를 좌우하는 최대 변수였습니다. (2년 연속)
- 관계요인에서는 '상사관계'가, 문화요인에서는 '복지'가 가장 중요한 핵심 변수로 작용했습니다.

“코로나 불안 없었다”

51%

- 고용불안을 느끼지 못한 직장인이 불과 절반에 불과할 정도로 전 직장인 사회가 고용불안에 시달렸습니다.
- 코로나19와 같은 재난적 상황에서는 공유수준보다 대처의 신속성이 핵심이었으나, 직장인들의 기업 대응 만족도는 41점에 불과했습니다.

2020 블라인드 지수 TOP 10

기업명(가나다순)		최고 득점 부문	현직자리뷰
 구글코리아 2년 연속		업무의미감 · 상사관계	바로가기
 대학내일		직장내유대 · 표현의자유	바로가기
 대한민국법원 COURT OF KOREA		업무의미감 · 업무중요도	바로가기
 메드트로닉코리아		업무의미감 · 복지	바로가기
 부산교통공사 Busan Transportation Corporation	부산교통공사 2년 연속	워라밸 · 직장내유대	바로가기

2020 블라인드 지수 TOP 10

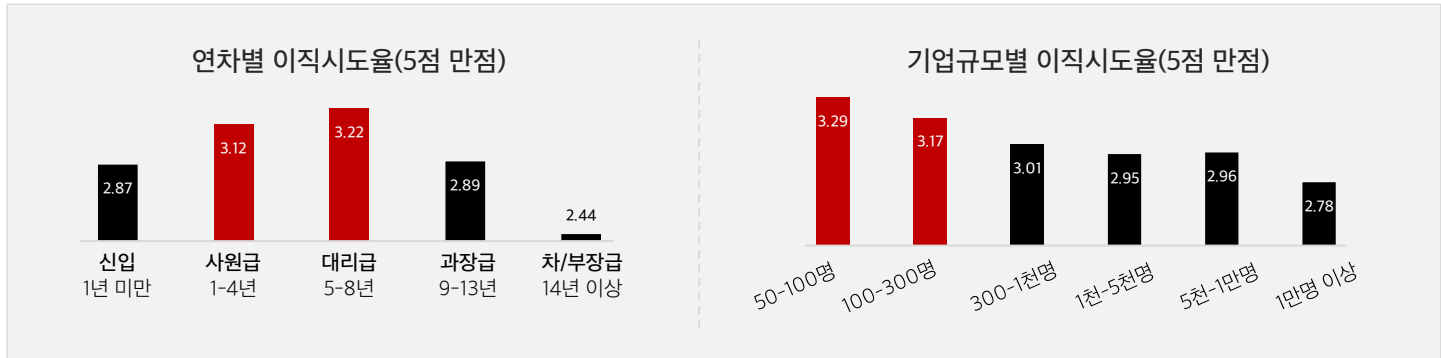
기업명(가나다순)	최고 득점 부문	현직자리뷰
 비바리퍼블리카 (2년 연속)	업무의미감 · 직장내유대	바로가기
 한국원자력안전기술원	위라벨 · 심리적안정감	바로가기
 KGC인삼공사	업무의미감 · 복지	바로가기
 SK에너지	심리적안정감 · 윤리	바로가기
 SK텔레콤 (2년 연속)	복지 · 업무자율성	바로가기

3 올해 조사결과 분석

- 출처: 이정희, 노성철, "직장인 만족도와 직무·관계·문화 상관관계: 블라인드(Blind) 설문조사", 한국노동연구원 노동리뷰(2020)

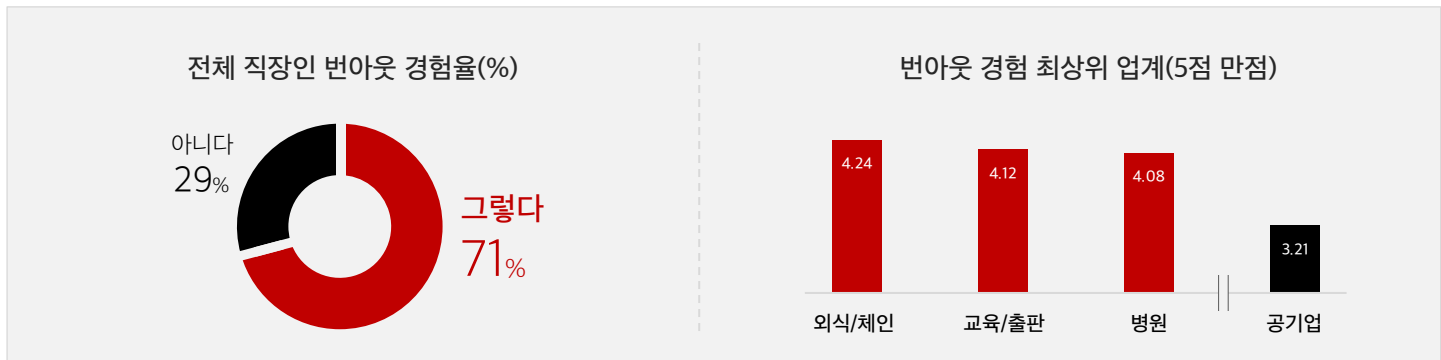
올해 한국 직장인 2명 중 1명이 이직을 시도했습니다.

- 한국 직장인의 평균 행복도는 47점으로, 작년에 이어 여전히 50점을 넘지 못했습니다.
- 특히 올해는 이직 시도가 급증, 직장인 2명 중 1명(50.4%)이 현 직장에서 이직을 시도했다고 답했습니다. 막연한 이직 의향이 아닌 실제 시도 비율이라는 점에서 직장인들의 의지가 강력한 것으로 풀이됩니다.
- 업계별로는 영화·조선·호텔·식음료 업계 재직자들 사이에서 이직 시도율이 두드러지게 높았습니다. 연차별로는 사원-대리급이, 기업규모로는 300명 이하 기업 재직자들이 이직을 가장 많이 시도했습니다.



여성. 저연차일수록 번아웃을 더 많이 경험했습니다.

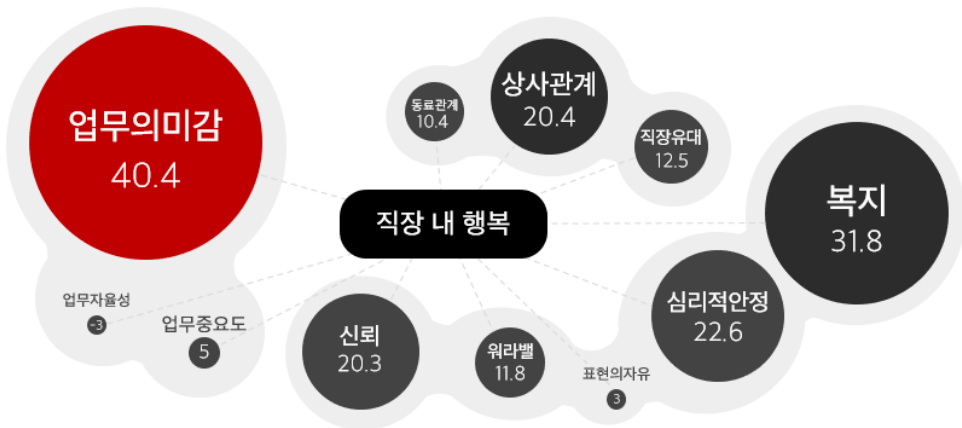
- '재직 중인 직장에서 올해 번아웃을 경험했다'고 응답한 직장인이 **전체의 71%**에 달했습니다.
- 전체 행복도에서는 성별에 따른 응답 편차가 통계적으로 차이가 없었으나, 번아웃 항목에서는 유의미한 수준에서 **여성(76%)이 남성(67%)보다 번아웃을 많이 경험했습니다.**
- 업계별로는 **외식/제인·교육/출판·병원**이 가장 높았으며, **공기업**이 가장 낮았습니다. 연차별로는 이직시도율과 동일하게 **사원~대리급**의 번아웃 비율이 가장 높았습니다.



일에서 의미를 찾을 수 있는지 여부가 행복을 좌우합니다.

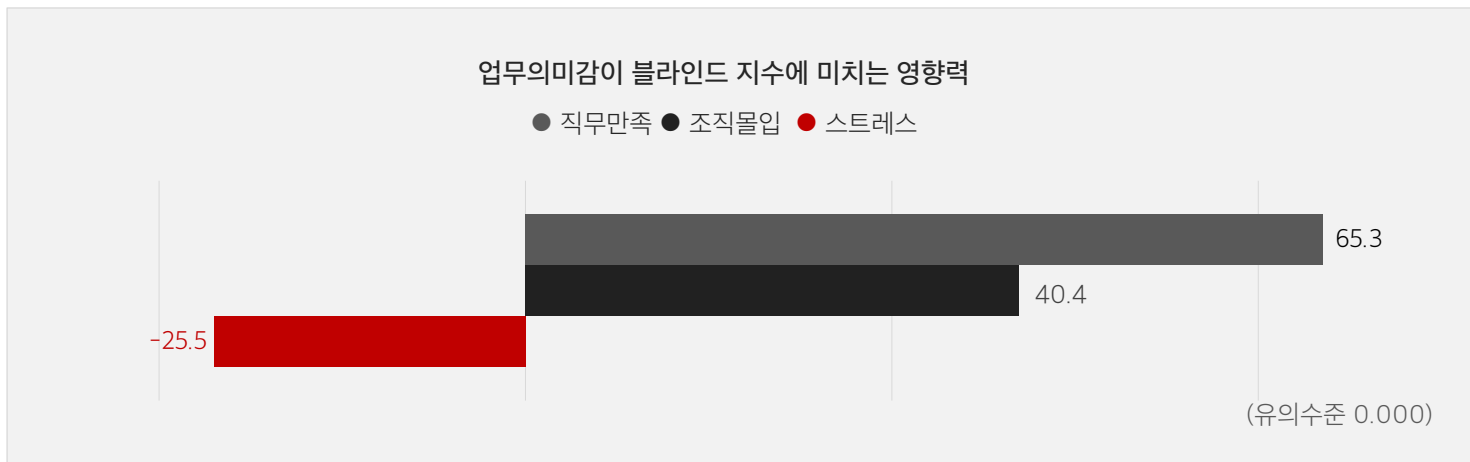
- 올해 역시 **업무의미감**이 직장 내 행복도에 압도적으로 가장 큰 영향을 미치는 변수임이 확인됐습니다.
- 관계 영역에서는 **상사관계**, 문화 영역에서는 **복지**가 직장 내 행복도에 가장 큰 영향을 미칩니다.

블라인드 지수 11개 변수가 조직몰입도에 미치는 영향력의 크기
(유의수준 0.00)



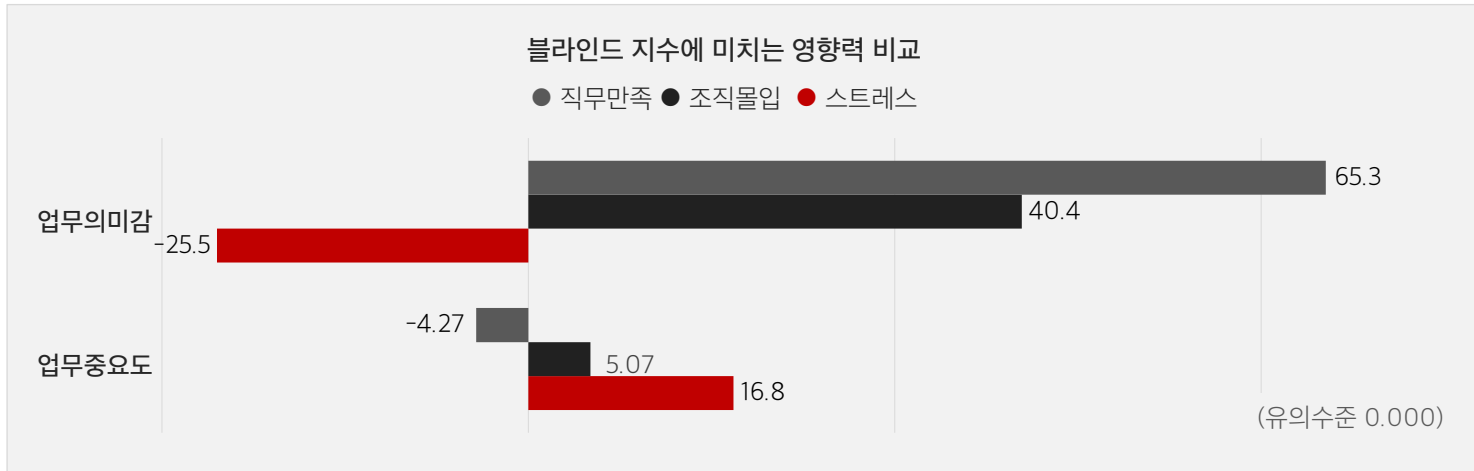
일에서 의미를 느끼면 스트레스도 덜 받습니다.

- 업무의미감이 높은 직장인은 직무만족도와 조직몰입도가 높았던 한편, 스트레스 수준도 낮았습니다.
- 회사에서 수행하는 업무가 개인의 성장에 의미 있는 일이라고 생각하는 경우, 다소의 장시간 근무를 하더라도 스트레스(번아웃)로 이어지지 않을 가능성이 큰 것으로 해석됩니다.



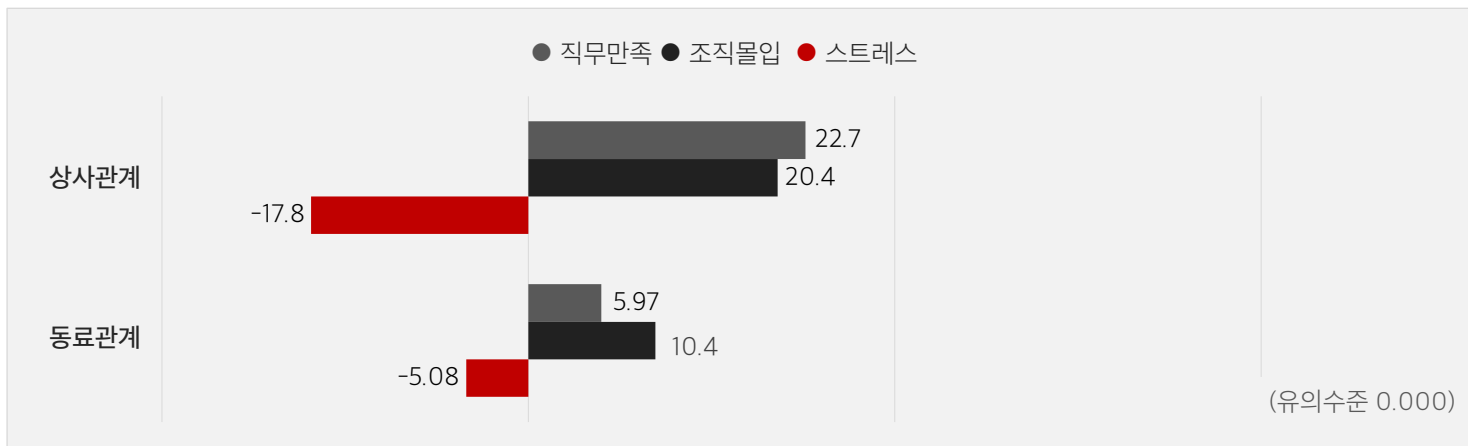
회사에 기여한다는 인식은 행복과 큰 관련이 없습니다.

- 자신의 일이 조직에 큰 영향을 미친다고 믿는 사람일 수록 오히려 직무만족도가 낮았습니다. 또 업무중요도를 높게 느끼는 사람은 스트레스 수준도 높았습니다.
- 조직 성공에 기여한다는 인식만으로는 일에 대한 만족을 느끼기에 더 이상 충분하지 않다는 것이며, 보다 중요한 것은 일이 자기 자신에게 어떤 의미를 갖는지를 찾는 것이라는 것을 시사합니다.



불확실한 상황에선 상사의 영향이 더 중요해집니다.

- 직장내 관계 가운데 직장인 행복에 가장 큰 영향을 미친 것은 올해 역시 **상사 관계**였습니다. 상사에게 업무 지원을 충분히 받고 있다고 느낄수록 직무만족도와 조직몰입감이 높아졌습니다.
- 특히 불확실성이 높은 시기에는 **중간관리자들의 역할이 중요하다**는 것을 조명한 다수의 선행 연구(Huy 2002; Sharma & Good, 2013; Yang et al., 2010)들과 올해 블라인드 지수 조사 결과가 일치했습니다.



4 코로나19 이후 직장문화의 변화

— 출처: 이정희, 노성철, "직장인 만족도와 직무·관계·문화 상관관계: 블라인드(Blind) 설문조사", 한국노동연구원 노동리뷰(2020)

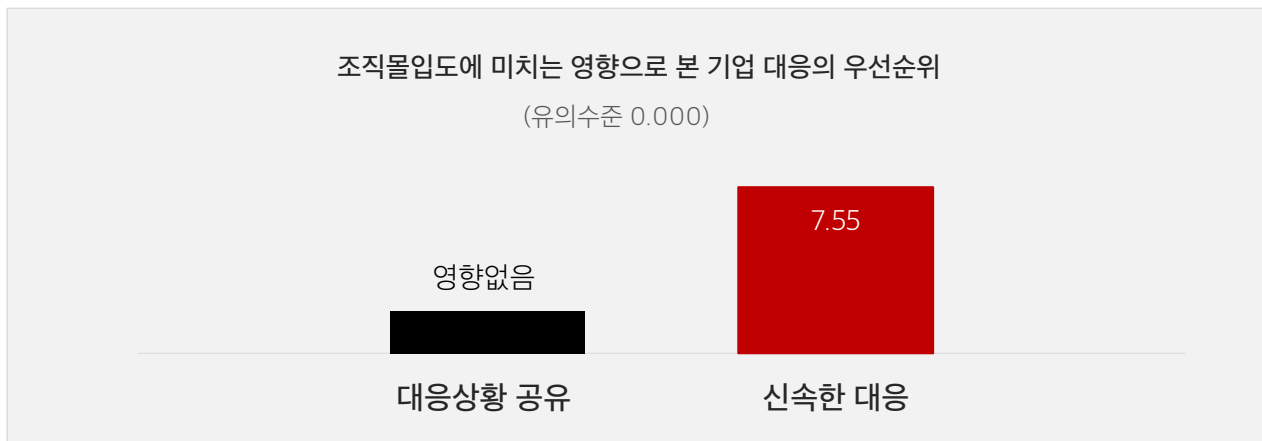
조사 요약

- 코로나19 이후 회사의 대처·고용 안정·재택근무 3가지 영역에 대한 만족도를 측정하고, 본 조사에서 측정한 조직몰입도에 미치는 요인별 영향력을 검증합니다.
- 블라인드 지수 본 조사와 동일한 방식으로 2020년 9월 20일부터 10월 30일까지 진행해, 총 6,943명의 한국 직장인 표본을 수집했습니다.



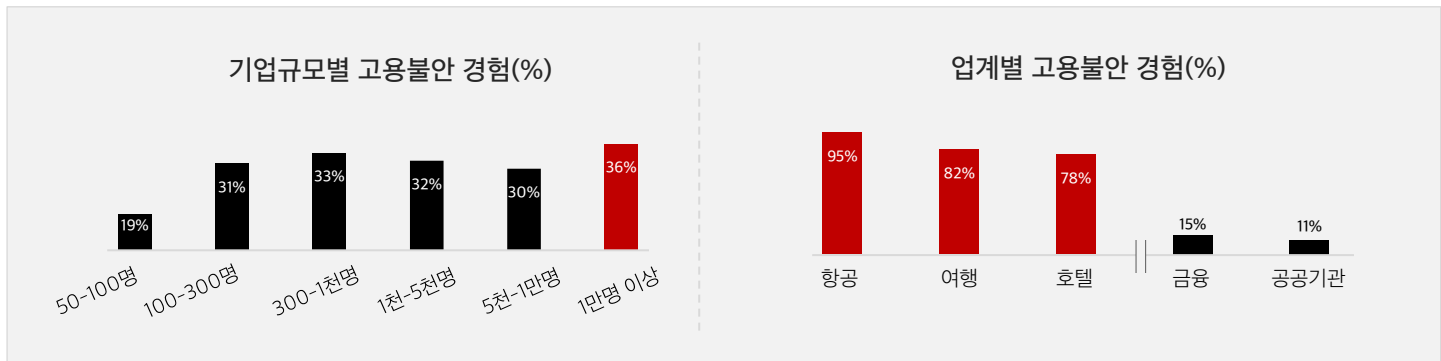
불확실한 상황에선 선 대처·후 공유해야 합니다 ●

- 코로나19에 대한 기업 대처를 평가할 때 직장인들이 가장 우선시한 것은 선제적 대응 여부였습니다.
- 의외로 의사결정 과정에 재직자들을 참여시키거나 대응상황을 공유하는 것은 조직몰입에 영향을 미치지 않았습니다. 코로나19 등 외부 상황이 빠르게 변할 때는 기업이 선제 대응해 불확실성을 최소화하고, 이후 회사의 노력을 구성원들에게 알리는 것이 중요하다는 것을 회귀분석 결과 확인했습니다.



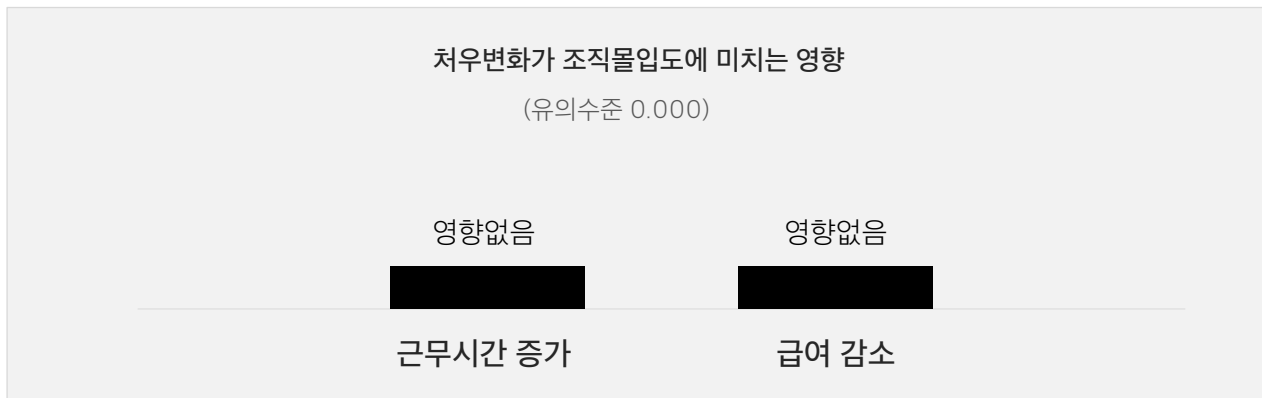
대기업 재직자조차 고용불안에 시달렸습니다.

- 직·간접적으로 무급휴가나 권고사직을 경험한 비율은 각각 27%, 14%로 비교적 낮았음에도 불구하고 고용불안을 느낀 적이 없다는 응답은 절반(51%)에 그쳤습니다. 연차가 높아질수록 고용불안이 컸습니다. 기업 규모별로는 응답차가 크진 않았으나 5천명 이상 대기업에서 오히려 고용불안이 컸습니다.
- 예상대로 업계별 격차는 극심했습니다. 항공(95%)·여행(82%)·호텔(78%) 업계의 고용불안이 극에 치달았던 반면, 공공기관(11%)·금융(15%)업계 재직자들은 10%의 응답률에 머물렀습니다.



일시적 처우 변화는 조직몰입에 영향 없어.

- 근무시간과 급여의 많은 변동이 있던 한해였습니다. 처우 변화가 조직 몰입에 영향을 줄 것을 가정했으나, 예상과 달리 일시적 근무시간 증가나 급여 감소는 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것을 확인했습니다.
- 직장인들이 불가피한 상황인 것을 인지한다면 일시적으로 다소의 변화가 발생한다 하더라도 회사에 대한 부정적인 인식을 갖지 않는다는 함의를 얻을 수 있었습니다.



공정한 평가가 재택 근무 성공의 핵심입니다.

- 재택 이후 업무시간이 증가한 직장인이 절반에 달했으나, 자신의 노력을 충분히 인정받고 있다고 느끼는 직장인은 36%에 불과했습니다. 공정한 평가 시스템이 존재한다고 믿는 직장인일수록 조직몰입감이 높았습니다. (유의수준 0.000)
- 코로나19 등의 환경에서는 재직자의 성과에 바탕을 둔 새로운 평가 및 보상 시스템을 설계하는 것이 조직 몰입감을 높이는 데 중요하다는 사실을 확인할 수 있었습니다.





참고링크

- 이정희, 노성철, "직장인 만족도와 직무·관계·문화 상관관계: 블라인드(Blind) 설문조사", 한국노동연구원 노동리뷰(2020) [바로가기](#)
- 중앙일보, 직장인 행복, 사내복지보다 '일에서 성장'에 달렸다 [바로가기](#)
- 팀블라인드, 다시 태어난다면 어떤 회사에 다닐까? (2020) [바로가기](#)
- 팀블라인드, 우리 회사 행복도를 연도로 환산하면? (2019) [바로가기](#)

감사합니다.

