

2017년 5월 25일 오전 9시까지 보도 유예

미국 기업에서 동아시아인이 남아시아인보다 리더십 역할을 차지하는 가능성이 작다는 아시아 소사이어티 설문 조사 결과 발표

2017년 5월 25일 뉴욕 — 포춘 500대 기업 및 기타 미국 대기업에 근무하는 2,800명 이상의 아시아계 및 아시아 태평양계 미국인(APA) 직원을 대상으로 한 연례 설문 조사에 따르면, 동아시아인 직원들은 고위 지도자 역할(17%)을 차지할 가능성이 남아시아인(29%)보다 훨씬 낮다고 합니다.

아시아 소사이어티의 **2017년 아시아 태평양계 미국인 기업 설문 조사**에 따르면, 동아시아인 설문 조사 참가자들이 직장의 리더십 트랙(54%)에 있을 확률이 남아시아인(64%)보다 낮다고 합니다. 이 설문 조사는 이 격차가 두 그룹 간의 문화적 차이로 발생할 수 있다고 제안하고 있는데, 이는 동아시아인이 승진 또는 급여 인상을 요구할 가능성이 적다는 사실에 기반을 두고 있습니다.

또한, 동아시아인은 회사에 대한 소속감을 보고하는 경우가 현저히 더 적고, 상응하는 업무를 받았을 때도 회사에 남고자 하는 의지가 더 약하며, 다른 APA에 자사를 추천하는 경우도 더 적습니다. 동아시아인들이 겪는 상대적 불만족은 동아시아인 고위 지도자와 롤 모델이 희소한 데서 부분적인 원인을 찾을 수 있습니다. 남아시아인 설문 참가자보다, 동아시아인 설문 참가자들에게서 롤 모델이 부족하고 자사에 APA 임원진과 이사회 위원이 적다는 보고가 현저히 더 많았습니다.

“‘아시아인’ 및 ‘아시아계 미국인’이라는 라벨은 아주 광범위합니다”라고 아시아 소사이어티의 글로벌 인재 주도 상임 이사 **David Whitelaw Reid**는 말했습니다. “이 설문 조사 결과는 고용주들이 APA 직원의 하위 그룹 간 문화적 차이를 인지해야 한다는 점을 보여주고 있습니다.”

APA 유리 천장

이 설문 조사는 또한 APA 남성과 여성 이 두 그룹 사이에, 교육 수준은 현저한 차이가 없음에도, 크게 두드러지지 않는 유사한 차이점이 있다는 증거를 발견했습니다. APA 여성은 고위

지도자 역할(19%)을 자치할 기회가 APA 남성(24%)보다 현저히 더 적었습니다. 그뿐만 아니라, 그들은 남성 참여자(61%)보다 리더십 트랙(56%)에 있을 확률도 현저히 낮았습니다.

한 응답자는 “여성 아시아계 미국인으로서 이 사회에서 봉착하는 딜레마가 있습니다. 아시아계 여성들이 목소리가 좀 크면, 즉시 그들이 공격적이고 동양적이지 않다고 낙인이 찍힙니다.”라고 말했습니다.

도전과 기회

설문 조사는 모든 참가자에게 직장에서 직면하는 어려움이 무엇인지 물었습니다. 가장 많은 응답을 얻은 어려움은 1) 롤 모델의 부족, 2) 전문적 성장 부족, 3) 경력 개발 부족, 4) 요직 수행 기회 부족, 그리고 5) “대나무 천장” 존재 등 이었습니다.

고용주들은 이러한 응답에 주의를 기울이는 게 현명할 것입니다. APA 응답자 중 96 퍼센트는 자사의 전반적인 성공에 신경 쓰고 있다고 명시했지만, 놀랍게도 21 퍼센트는 다른 곳에서 상응한 업무를 받는다면 현 회사에 남아있지 않을 것이라고 응답했습니다.

직원 채용과 보유율을 높이기 위해 고용주들은 응답자들이 고용주를 선택할 때 가장 많이 응답하는 다음 기준을 또한 고려해야 할 것입니다. 1) 승진 기회, 2) 경력 개발, 3) 일과 생활의 균형, 4) 사내 문화, 5) 보상 혜택

APA 인력 현황

이 설문 조사는 오늘날의 APA 인력에 대한 단면을 보여주고 있습니다. 설문 조사에 따르면, 포춘 500 대 규모 기업 APA 직원을 대상으로 다음과 같은 사실을 발견했습니다.

- 40%는 남아시아인, 39%는 동아시아인, 15%는 동남아시아인, 4%는 여러 지역, 1%는 태평양제도 출신
- 36%는 18~35 세(밀레니엄 세대), 52%는 36~52 세(X 세대), 12%는 53~71 세(베이비 붐 세대)
- 57%는 현 직장에서 5 년 이상 근무
- 70%는 해외 출생, 20%는 미국에서 출생한 1 세대
- 해외 출생자 중 65%는 연령 21 세 이상으로 미국 도착

아시아 태평양계 미국인 기업 설문 조사는 포춘 500 대 기업의 20 명이 넘는 다양성 지도자로 구성된 아시아 소사이어티의 글로벌 인재 및 다양성 위원회와 긴밀한 협의를 통해 개발되었습니다. 여기에는 APA 직원뿐만 아니라 다양성 및 포용/HR 부서의 직접적인 응답을 포함하고 있습니다.

자세한 조사 결과는 전체 요약 을 읽어보시기 바랍니다.