

2026 대한민국 직장 생활 리포트 · FIT 진단

일은 바뀌는데, 조직은 무엇을 놓치고 있는가

3,000명 직장인의 변화가 드러낸, 조직진단이 놓치는 다섯 지점

3,000

명 · 전국 임금근로자

126

문항 · 5점 척도 100개

2026. 07

온라인 조사

2,073

명 · 2025년 조사와 비교

PART 0 개요 · 왜 지금 읽어야 하는가			필요 · 발견 · 배경 · 적용 · 안내 · 내용		
0-1	필요: 왜 지금 이 보고서를 읽어야 하는가	2	0-2	발견: 올해 조사에서 드러난 다섯 가지 HR 사각지대	3
0-3	배경: 2026년, 지난 조사 이후 무엇이 바뀌었나	4	0-4	적용: 우리 조직에 적용하는 방법	5
0-5	안내: 다섯 영역과 여섯 지표는 무엇이 다른가	6	0-6	내용: 우리 조직의 질문에 맞춰 본문을 읽는 법	8
PART 1 진단 · 대한민국 직장인은 어디에 서 있는가			적합성·관계 6개 지표 · 태도 · 성과		
01	일은 잘 맞는데, 회사의 지원은 마음에 들지 않는다	10	02	가장 낮은 것은 성과가 아니라 조직에 대한 마음이다	11
03	동료관계가 상사관계보다 높다	12	04	부담은 일의 난이도보다 업무량과 역할 불명확에서 온다	13
05	같은 전국 평균이라도, 서 있는 자리는 집단마다 다르다	14			
PART 2 구조 · 무엇이 성과를 만드는가			회귀 · 매개 · 조합		
06	동료는 성과를 만들고, 상사는 직원을 남게 만든다	16	07	직무적합성은 성과를 높이지만, 잔류로는 이어지지 않는다	17
08	성과로 가는 마지막 관문은 “해낼 수 있다”는 확신이다	18	09	조건은 하나가 아니라 조합으로 성립한다	19
10	성격보다 ‘일에서 무엇을 원하는가’가 효과를 가른다	20			
PART 3 AX · AI가 만든 새 격차			인식 · 활용 · 재설계 · 준비도		
11	전국 평균은 아직 검색·정리 단계다	22	12	AI에 기회를 크게 보는 직무가, 위협도 크게 본다	23
13	활용량이 아니라, 일을 다시 짚는지가 성과를 가른다	24	14	AI 도입 후 늘어난 부담은 도구 적응과 기대치 상승에서 나온다	25
15	같은 AI 스트레스라도, 리더의 마음이 더 크게 흔들린다	26	16	AI 활용은 U자를 그리고, 준비된 조직에서 더 선명하다	27
17	AI를 대하는 마음은 네 갈래, 고의존·과부하형 가장 위험롭다	28			
PART 4 이탈 · 누가, 왜 떠나는가			이직 · 근속 · 조용한 사직		
18	퇴사를 생각하는 직원은 일을 못하는 직원이 아니다	30	19	이직 의향은 입사 1~3년 차에서 가장 높다	31
20	세대마다 떠나는 이유가 다르다	32	21	조용한 사직은 노력 철회와 경계 설정으로 나뉜다	33
PART 5 변화 · 1년 사이 무엇이 달라졌나			2025 → 2026 비교		
22	조직적합성은 올랐고, 조직몰입은 반대로 떨어졌다	35	23	예외가 없다: 53개 집단 전수 검증	36
24	자율성 상승과 워라밸 변화는 서로 관련이 없었다	37	25	조직진단에서 먼저 볼 다섯 가지	38
맺음	일은 계속 바뀐다: 우리 조직은 무엇을 놓치고 있는가	39			
APPENDIX 부록					
A1	세그먼트 데이터 도록	40	A2	심화분석	44
A3	신뢰도·타당도와 분석 방법	46	A4	측정 문항 데이터 시트	47
A5	찾아보기	52			