Consumer Insight **컨슈머인사이트 보도자료**

기 관	컨슈머인사이트	이 메 일	leejh@consumerinsight.kr
문 의	이정헌 본부장	연 락 처	02) 6004-7680
배 포 일	2026년 10월 1일(목) 배포	매 수	총 4매

Copyright © Consumer Insight. All rights reserved. 이 자료의 모든 콘텐츠(문서, 분석 내용, 도표 등)에 대한 저작권은 (주)컨슈머인사이트에 있으며, 언론사의 기사 작성 목적에 한하여 인용 또는 보도할 수 있습니다. 그 외 모든 형태의 복제, 배포, 게시, 전시, 전송, 2차적 활용 등은 사전 서면 동의를 받은 경우에 한해 허용됩니다. 무단 사용 시 저작권법 등에 따른 법적 책임이 따를 수 있습니다.

■ 2026 대한민국 직장생활리포트·FIT 진단-시리즈 1.

"OO 회사 다녀요" 자랑할 수 있나요?

'회사가 자랑스럽다' 45%→34%...반면 직무만족은 49%로 제자리
성·연령·직급·업종 등 53개 집단 모두 하락...과장급·50대에서 심해
업무 자율성 47%→62%로 늘었지만, 직무 보상·기회 충족은 36%

<리포트 순서>

① **"OO 회사 다녀요" 자랑할 수 있나요?**
② 칼퇴는 '조용한 사직'이 아니다
③ 팀장님, 존경은 하는데... 같이 일하는 게 즐겁진 않아요
④ 퇴사 고민, 신입보다 '입사 2 년 차'가 더 깊다
⑤ AI, 안 쓰거나 제대로 쓰거나

*리포트 순서는 내부 상황에 따라 변동될 수 있음

■ 직무만족은 그대로인데, 회사 자부심은 떨어졌다

○ 명절이나 동창 모임에서 "요즘 어디 다녀?"라는 질문이 반갑지 않다면, 당신만 그런 것이 아니다. 올해 조사에서 "나는 우리 조직에서 일한다는 것이 자랑스럽다"에 '그렇다'고 답한 직장인은 34%로, 3명 중 1명에 그쳤다. 1년 전(45%)보다 12%p 낮아진 수치다 **[표1]**.

[표 1] 1년 사이 직장인 마음은 어떻게 달라졌나 (긍정률, %)

지표	세부 항목(측정 문항)	2026	2025	증감(%p)	53개 집단 중
조직몰입	우리 조직에서 일하는 것이 자랑스럽다 (자부심)	34%	45%	-12	53곳 모두 하락
	회사 성공을 위해 필요 이상 더 열심히 일할 의향이 있다 (헌신)	34%	45%	-11	52곳 하락
직무만족	전반적으로 내 직무에 만족한다	49%	49%	0	22곳 하락, 29곳 상승
업무자율성	업무 처리 방식을 스스로 결정할 수 있다	62%	47%	+14	53곳 모두 상승
워라밸	업무와 업무 외 삶이 균형을 이루고 있다	45%	50%	-5	48곳 하락

주 : 2025년 n=2,073, 2026년 n=3,000. 두 해에 같은 문항으로 물어 연도간 비교가 가능한 함목을 선별.
증감은 반올림 전 수치로 계산한 값임.
53개 집단은 2개년 모두 분석사례수가 50명 이상인 집단.

■ 과장급·50대에서 하락 폭 더 컸다

○ 자부심 하락 폭이 가장 큰 집단은 과장급으로 49%에서 29%로 20%p 낮아졌다. 50대도 54%에서 37%로 17%p 떨어졌다. 이 밖에 대학원 졸업자(−17%p), 경영·기획·컨설팅 직무(−16%p)의 하락 폭이 컸다. 규모별로는 30명 미만 기업의 자부심이 26%로 가장 낮았다.

○ 하락 폭이 큰 집단의 공통점이 있다. 1년 전만 해도 회사에 대한 자부심이 비교적 높았던 집단이라는 점이다. 회사의 '허리'와 '고참'이 먼저 마음을 거두고 있는 셈이다. 50대가 왜 흔들리는지는 이 시리즈 4편에서 자세히 다룰 예정이다.

■ 자율성은 커졌지만, 회사가 주는 보상·기회 평가는 낮았다

○ 1년 사이 가장 크게 높아진 것은 업무 자율성이다. "업무 처리 방식을 스스로 결정할 수 있다"는 응답이 47%에서 62%로 14%p 올랐고, 53개 집단 모두에서 상승했다. 그러나 같은 기간 워라밸은 50%에서 45%로 낮아졌다. 일하는 재량이 늘어난 것과 직장생활 전반의 만족이 높아지는 것은 별개의 문제였다.

○ 올해 직장인의 FIT(개인과 일·조직의 궁합)를 살펴봐도 비슷한 구조가 나타난다. 자신의 기술·역량이 맡은 일과 얼마나 맞는지를 나타내는 **직무적합성은 59%**로 높았지만, 직무를 통해 원하는 보상과 기회를 얼마나 얻고 있는지를 나타내는 **필요–공급 적합성은 36%**에 그쳤다. 회사의 가치·목표가 나와 맞는다는 조직적합성은 38%, 회사에 대한 애착(조직몰입)은 29%였다**[표2]**.

[표 2] 일과의 궁합 vs 회사가 주는 것 (2026년 긍정률, %)

지표	지표의 개념 (각 3문항씩)	긍정률 평균
직무적합성	내 기술·역량과 훈련·교육 수준이 직무가 요구하는 수준과 잘 맞는가	59%
조직적합성	회사의 가치·일하는 방식·목표가 나와 잘 맞는가	38%
필요–공급 적합성	내가 직무에서 기대하는 보상과 요소들을 지금의 직무가 충분히 채워주는가	36%
조직몰입	회사가 자랑스러워 더 애쓰고 싶고, 더 나은 조건의 제안도 마다할 만큼 남고 싶은가	29%

○ 정리하면 같은 'FIT'이라도 방향이 갈렸다. 일이 요구하는 수준과 내 역량이 서로 맞는다는 응답은 59%였지만, 그 일이 내가 원하는 보상·기회를 준다는 응답은 36%였다. 일과의 궁합은 맞는데, 회사에서 돌려받는 것은 기대와 어긋나 있다는 뜻이다.

■ 자율성은 올랐지만, 회사를 향한 마음은 내려갔다

○ 이번 조사에서 업무 자율성은 크게 높아진 반면, 회사 자부심과 조직을 위해 더 노력하려는 의향은 낮아졌다. 동시에 직장인은 자신의 역량과 직무의 적합성은 높게 평가했지만, 보상·성장기회 등 직무가 제공하는 것에 대해서는 상대적으로 낮게 평가했다.

○ 연구에 참여한 박준호 비엑스컨설팅 대표는 "직무만족은 거의 변하지 않았는데 회사 자부심과 조직을 위해 더 노력하려는 의향은 크게 낮아졌다"며 "직원에게 일할 재량을 넓혀주는 것과 회사에 대한 자부심을 만드는 것은 다른 문제다. 기업은 자율성뿐 아니라 역할·보상·성장기회처럼 직원이 조직에서 실제로 얻는 것이 기대와 맞는지를 함께 살펴야 한다"고 말했다.

[첨부] 조사 개요 및 응답자 특성

조사 개요

조사명: 2026 대한민국 직장생활리포트 · FIT 진단

조사 대상: 전국 임금근로자 3,000명 (비교 표본: 2025년 조사 2,073명)

조사 기간·방법: 2026년 7월 · 온라인 설문 (126문항, 5점 척도 100개)

표본오차: 95% 신뢰수준 ±1.8%p · 세부 집단은 표본이 작을수록 오차가 커짐

공동 연구·발행: 컨슈머인사이트 · 엑스퍼트컨설팅 · 비엑스컨설팅 · 한양대학교(이윤수교수)

[응답자 특성] (단위: 명, %)

구분	항목	사례수	%	구분	항목	사례수	%
전체		**3,000**	**100.0**	**전체**		**3,000**	**100.0**
성별	남성	1,621	54.0	**재직기간**	2년 미만	514	17.1
	여성	1,379	46.0		2~5년 미만	648	21.6
연령	20대	385	12.8		5~10년 미만	630	21.0
	30대	815	27.2		10~15년 미만	473	15.8
	40대	864	28.8		15년 이상	735	24.5
	50대	936	31.2	**회사규모**	30명 미만	599	20.0
회사유형	민간기업	2,287	76.2		30~70명 미만	583	19.4
	공기업·공공기관	713	23.8		70~100명 미만	258	8.6
고용형태	정규직	2,658	88.6		100~300명 미만	530	17.7
	계약직	342	11.4		300~1,000명 미만	431	14.4
					1,000명 이상	599	20.0

이 조사결과는 리서치회사 컨슈머인사이트, HR교육컨설팅회사 엑스퍼트컨설팅, 경영전략컨설팅회사 비엑스컨설팅, 한양대학교(이윤수교수)가 공동으로 연구·발행하는 『2026 대한민국 직장생활리포트 · FIT 진단』 연례 기획조사에서 나온 것입니다.

For-more-Information

이정헌 컨슈머인사이트 본부장	leejh@consumerinsight.kr	02)6004-7680
박준호 비엑스컨설팅 대표	junopark@bxcon.co.kr	02)2152-3937
염승빈 비엑스컨설팅 선임	yeomsb@bxcon.co.kr	02)2152-0315