

기 관	컨슈머인사이트	이 메 일	leejh@consumerinsight.kr
문 의	이정현 본부장	연 락 처	02) 6004-7680
배 포 일	2026년 10월 8일(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 2.

‘조용한 사직’의 두 얼굴, ‘선 긋기’ 아닌 ‘적당히’가 이탈 신호

‘조용한 사직’은 ‘경계 설정’과 ‘노력 철회’ 두 갈래
‘선 긋는’ 직장인, 직무만족·성과 높고 이직 의향과는 무관
진짜 이탈 신호는 ‘노력 철회’...상위 집단 절반이 이직 고려

<리포트 순서>

- ① “OO 회사 다녀요” 자랑할 수 있나요?
- ② **‘조용한 사직’의 두 얼굴...‘선 긋기’ 아닌 ‘적당히’가 이탈 신호**
- ③ 팀장님, 존경은 하는데... 같이 일하는 게 즐겁진 않아요
- ④ 퇴사 고민, 신입보다 ‘입사 2년 차’가 더 깊다
- ⑤ AI, 안 쓰거나 제대로 쓰거나

*리포트 순서는 내부 상황에 따라 변동될 수 있음

■ 조용한 사직은 한 덩어리가 아니었다

○ ‘조용한 사직(Quiet Quitting)’은 회사를 그만두지는 않되 정해진 만큼만 일하는 태도를 말한다. 흔히 정시에 퇴근하고 휴가를 꼬박꼬박 쓰는 직원을 떠올리지만, 전국 직장인 3,000명의 응답은 다른 그림을 보여줬다.

○ 조용한 사직을 재는 10개 문항을 분석한 결과는 두 갈래로 나뉘었다. 하나는 일과 삶 사이에 선을 긋는 **‘경계 설정’**, 다른 하나는 일에 쏟는 노력 자체를 줄이는 **‘노력 철회’**다. 경계 설정 5개 문항의 긍정률 평균은 40%로 노력 철회(29%)보다 11%p 높았다. 특히 경계 설정 문항 중 “일에 전부를 바치거나 야근이 당연하다는 요구는 받아들이지 않는다”(52%)에 대해서는 과반수가 동의했다[표1].

[표1] '조용한 사직' 관련 10개 문항 (n: 3,000)

지표	세부 항목(측정 문항)	긍정률
경계 설정 (총 5문항, 평균 40%)	일에 전부를 바치거나 야근이 당연하다는 요구를 받아들이지 않는다	52%
	일 외의 개인 시간에 대한 나만의 기준을 포기하지 않는다	42%
	업무 범위 밖 요구는 거절하고, 퇴근 후·휴가 중에는 내 시간을 지킨다	40%
	일 때문에 스트레스를 받거나 스스로를 괴롭히지 않는다	36%
	내 업무 범위를 벗어나는 요구에는 분명하게 선을 긋는다	32%
노력 철회 (총 5문항, 평균 29%)	문제가 생기지 않을 정도로 적당히 일한다	37%
	월급 받은 만큼만 일하고 그 이상 성과를 내려고 무리하지 않는다	33%
	다른 사람의 프로젝트나 업무에 엮이는 일은 지양한다	32%
	요구되는 최소한의 일만 하고 그 이상의 노력은 기울이지 않는다	24%
	근무 중에도 업무보다 개인적 관심사에 더 많은 에너지를 쏟는다	21%

주 : 긍정률 값은 개별 문항의 긍정 비율이며, 지표 칸의 평균은 해당 5개 문항 긍정률의 평균임. 10개 문항은 요인분석에서 두 갈래로 나뉘었고 사전 개념 분류와 어긋난 문항은 없었음

■ 선 긋는 직장인, 만족도·성과도 함께 높았다

○ 두 갈래는 결과와 반대로 연결됐다. 경계 설정 점수가 높은 사람일수록 스스로 평가한 직무만족과 성과가 함께 높았고, 이직 의향과는 사실상 관계가 없었다. 반대로 노력 철회 점수가 높을수록 직무만족과 성과는 함께 낮았고 이직 의향은 높았다[표2].

[표2] 두 갈래는 서로 다른 결과와 이어진다 (n: 3,000)

결과 지표	세부 항목(측정 문항)	경계 설정	노력 철회
직무만족	전반적으로 내 직무에 만족한다	함께 높아짐	함께 낮아짐
직무성과	내 직무성과가 전반적으로 우수하다고 생각한다	함께 높아짐	함께 낮아짐
이직 의향	향후 1년 이내 이직 의향이 있다	사실상 관계 없음	함께 높아짐

주 : 두 갈래의 점수와 결과 지표가 같은 방향으로 움직이는지를 정리한 것임. 한 시점의 조사이므로 어느 쪽이 원인인지는 알 수 없으며, 직무만족과 성과는 본인이 평가한 값임

○ '정시 퇴근은 곧 의욕 없음'이라는 통념은 데이터에서 확인되지 않았다. 오히려 선을 긋는 행동은 오래 일하기 위한 자기 관리에 가까웠다. 두 갈래를 '조용한 사직' 한 점수로 합치면 반대 방향의 신호가 서로 지워져, 먼저 봐야 할 이탈 신호가 보이지 않게 된다.

■ 이탈 신호는 '노력 거두기'...그런데 저성과자가 아니다

- 노력 철회 점수를 기준으로 직장인을 세 집단(상·중·하위)으로 나눴다. 노력 철회 점수가 낮은 집단(하위권)과 보통인 집단(중위)은 향후 1년 내 이직 의향이 각각 31%와 32%였으나, 상위 집단에서는 이 비율이 50%로 올라갔다. 노력을 가장 많이 철회한 집단의 둘 중 한 명이 이직을 생각하고 있었다.
- 반전은 그 다음이다. 이들은 일을 못하는 사람이 아니었다. 노력 철회 상위 집단의 성과와 자기효능감(어려운 과제도 해낼 수 있다는 자신감)은 중간 집단보다 오히려 높았고, 워라벨도 세 집단 중 가장 좋았다. 일은 하되 그 이상의 기여는 유보하고, 조건이 맞으면 옮길 준비를 하는 사람들인 셈이다. 성과표만 봤을 때는 드러나지 않는 이유다.
- 선을 굿게 만드는 배경도 일부 확인된다. 업무가 부담스럽다고 답한 직장인이 그 이유로 꼽은 것 중 2위는 '역할·책임이 불명확해서'(39%)였다. 어디까지가 내 일인지 분명하지 않을 때, 거절과 경계는 자기 방어가 된다.

■ 정시 퇴근과 '마음이 떠난 것'은 다르다

- 이번 조사에서 선 굿기는 만족·성과와 같은 방향으로 움직였고, 이직 의향과 함께 높아진 것은 노력 철회뿐이었다. 두 갈래를 한 점수로 관리하면 선을 잘 굿는 직원이 관리 대상이 되고, 정작 떠날 준비를 하는 성과자는 눈에 띄지 않게 된다.
- 연구에 참여한 박준호 비엑스컨설팅 대표는 "정시에 퇴근하는 직원과 마음이 떠난 직원은 전혀 다른 사람"이라며 "조직진단에서 먼저 봐야 할 신호는 퇴근 시간이 아니라 '적당히', '최소한만' 같은 노력의 철회이고, 그 신호는 성과가 괜찮은 직원에게서도 나타난다"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 $\pm 1.8\%p$ · 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(이윤수 교수)가 공동으로 연구·발행하는 『2026 대한민국 직장생활리포트 · FIT 진단』 연례 기획조사에서 나온 것입니다.

For-more-Information

이정현 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