

기 관	컨슈머인사이트	이 메 일	leejh@consumerinsight.kr
문 의	이정현 본부장	연 락 처	02) 6004-7680
배 포 일	2026년 10월 16일(금) 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 3.

팀장님, 실력은 인정합니다...같이 일하는 건 즐겁지 않아요

상사 역량 존중(56%) vs 함께 일해 즐겁다(36%)...20%p 차이
동료 관계는 성과·열의와, 상사 관계는 조직몰입과 연결돼
떠날지 남을지는 동료보다 상사 관계에서 더 크게 갈라져

<리포트 순서>

- ① "OO 회사 다녀요" 자랑할 수 있나요?
- ② '조용한 사직'의 두 얼굴, '선 굿기' 아닌 '적당히'가 이탈 신호
- ③ **팀장님, 실력은 인정합니다...같이 일하는 건 즐겁지 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

■ 같은 상사인데...능력 평가와 관계 경험 차이 극심

○ 전국 직장인 3,000명 가운데 팀·직속 상사가 있는 2,857명에게 동료와直属 상사와의 관계를 각각 네 문항으로 물었다. 상사에 대해서는 '업무 지식과 역량을 존중한다'가 56%로 가장 높았지만, '함께 일하는 것이 즐겁다'는 36%로 가장 낮았다. 같은 상사를 두고 전문성 평가와 관계 경험 사이에 20%p 차이가 난 것이다[표1].

[표1] 동료 관계와 상사 관계, 무엇을 주고받나 (Base: 팀·직속 상사가 있는 응답자 2,857명)

지표	세부 항목(측정 문항)	긍정률
동료 관계 (총 4문항, 평균 58%)	팀 상황에 따라 내 업무 우선순위나 역할 범위를 유연하게 조정한다	64%
	동료가 어려움을 겪을 때 내 업무가 아니더라도 자발적으로 돕는다	62%
	동료들과 서로 피드백을 주고받으며 업무를 더 수월하게 진행한다	59%
	동료들에게 더 나은 업무 방식을 자주 제안한다	45%
상사 관계 (총 4문항, 평균 45%)	내 직속 상사의 업무 지식과 역량을 존중한다	56%
	직속 상사의 목표 달성을 위해 평소보다 더 노력할 의향이 있다	47%
	내가 실수를 하더라도 직속 상사는 조직 내에서 나를 지켜줄 것이다	43%
	나는 내 직속 상사와 함께 일하는 것이 즐겁다	36%

*응답값은 개별 문항의 긍정률이며, 지표 칸의 평균은 해당 4개 문항 긍정률의 평균임

○ '내가 실수를 하더라도 직속 상사는 조직 내에서 나를 지켜줄 것'이라는 응답도 43%에 그쳤다. 직장인들은 상사의 실력을 인정하면서도, **함께 일하는 즐거움이나 '내 편'이라는 신뢰**는 그만큼 높게 느끼지 못했다.

○ 동료 관계의 긍정률 평균은 58%로 상사 관계(45%)보다 높았다. 동료들은 역할을 유연하게 조정하고(64%) 어려울 때 서로 돕는 데(62%)는 적극적이었지만, "더 나은 업무 방식을 자주 제안한다"는 응답은 45%로 가장 낮았다.

○ 상사 관계 수준은 직무와 기업 규모·유형에 따라서도 달랐다. 상사 관계 4개 문항의 평균 긍정률은 생산·제조·품질 직무(42%)와 30명 미만 기업이 응답자 전체 평균(45%)을 밑돈 반면, 1,000명 이상 기업(51%)과 공기업·공공기관(50%)은 평균을 웃돌았다.

■ 성과·열의는 동료, 만족·몰입은 상사 관계와 더 밀접

○ 동료·상사 관계가 직장생활의 어떤 결과와 이어지는지 분석했다. 분석에는 두 관계와 함께 일·팀·상사·조직과의 적합성(FIT) 네 가지를 동시에 넣어, 다른 요인의 영향을 걸러낸 뒤 각 관계의 몫만 따로 볼 수 있게 했다. 그 결과 동료 관계는 스스로 평가한 직무 성과·직무열의와 강하게 이어졌다. 상사 관계는 성과·열의와의 관련이 확인되지 않았지만 조직몰입(회사에 대한 애착)과는 보통 수준으로 연결됐다. 직무만족은 두 관계 모두 약하게 연결됐다 [표2].

[표2] 동료·상사 관계와 직무 결과의 연관성 (Base: 팀·직속 상사가 있는 응답자 2,857명)

결과 지표	세부 항목(측정 문항)	동료 관계	상사 관계
직무만족	전반적으로 내 직무에 만족한다	약함	약함
직무열의	일할 때 에너지·열정·몰두가 있다(총 3문항)	강함	없음
조직몰입	회사가 자랑스럽고 더 애쓰고 싶다(총 3문항)	약함	보통
직무성과	내 직무성과가 전반적으로 우수하다고 생각한다	강함	없음

* 동료·상사 관계와 적합성 지표 네 가지 등 여섯 가지 지표를 동시에 고려한 분석에서 나타난 영향력의 상대적 크기를 요약한 것임. 강함·보통·약함은 영향력 크기 순이며, '없음'은 통계적으로 유의하지 않아 관계가 확인되지 않았다는 뜻. 한 시점의 조사이므로 어느 쪽이 원인인지는 알 수 없음

■ 이직 의향은 동료보다 상사와의 관계가 갈랐다

○ 이 차이는 **이직 의향**에서도 나타났다. 상사 관계 긍정률은 향후 1년 내 이직 의향이 없는 직장인(55%)과 있는 직장인(40%)이 15%p 차이가 났다. 동료 관계는 각각 65%, 56%로 9%p 차이여서, 상사 관계에서의 격차가 약 1.7배 컸다. 즉 이직을 고민하는 사람과 그렇지 않은 사람은 동료보다 상사 관계에서 더 뚜렷하게 갈렸다.

주 : 이직 의향 있음 1,075명, 없음 1,064명(5점 척도 3점 응답 718명은 비교에서 제외). 긍정률은 각 관계 4개 문항 긍정률의 평균이며, 수치는 반올림 값.

■ “리더의 전문성뿐 아니라 관계의 질 따져 봐야”

○ 연구에 참여한 박준호 비엑스컨설팅 대표는 “직원들은 상사의 업무 역량을 비교적 높게 평가했지만, 함께 일하는 즐거움과 신뢰는 그만큼 높지 않았다”며 “동료 관계는 성과·열의, 상사 관계는 만족·조직몰입과 더 가깝게 연결됐고, 이직 고민 여부도 상사 관계에서 더 크게 갈렸다. 조직은 리더의 전문성뿐 아니라 구성원이 함께 일하며 느끼는 신뢰와 관계의 질을 따로 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 $\pm 1.8\%p$ · 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(이윤수교수)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