

기 관	컨슈머인사이트	이 메 일	leejh@consumerinsight.kr
문 의	이정현 본부장	연 락 처	02) 6004-7680
배 포 일	2026년 10월 22일(목) 배포	매 수	총 5매

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 4.

신입 고비 넘겼다고 안심? 이직 고민은 2~3년차에 정점

1년 내 이직 의향자 전체 37%...입사 첫해 41%, 2~3년차엔 과반(54%)
이직 의향자와 비의향자를 가른 것은 직무 역량보다 직무에 대한 만족
50대 이직 사유 중 '약속한 처우 미이행' 21%... 20대(4%)의 5배 넘어

<리포트 순서>

- ① "OO 회사 다녀요" 자랑할 수 있나요?
- ② '조용한 사직'의 두 얼굴, '선 긋기' 아닌 '적당히'가 이탈 신호
- ③ 팀장님, 실력은 인정합니다...같이 일하는 건 즐겁지 않아요
- ④ **신입 고비 넘겼다고 안심? 이직 고민은 2~3 년차에 정점**
- ⑤ AI, 안 쓰거나 제대로 쓰거나

*리포트 순서는 내부 상황에 따라 변동될 수 있음

■ 이직 의향은 입사 2~3년차에 가장 높다

○ 입사 첫해만 넘기면 한시름 놓는다고들 하지만 데이터는 달랐다. 전국 임금근로자 3,000명 가운데 '향후 1년 이내 이직 의향이 있다'는 응답은 37%였다. 근속 기간별로는 입사 1년 미만 41%에서 2~3년차에 54%로 정점을 찍고, 이후 연차가 길어질수록 낮아져 16년차 이상에서는 21%였다[표1].

[표 1] 근속 기간별 1년내 이직 의향

[Base: 전국 임금근로자 3,000명, 5점 척도 중 Top2Box%, 단위: %]

근속 기간	전체	1년 미만	2~3년차	4~5년차	6~10년차	11~15년차	16년차 이상
1년 내 이직 의향	37	41	54	46	41	30	21

주 : 이직 의향 질문에서 5점 척도 중 4.5점(긍정)으로 응답한 비율

근속 연차가 다른 사람들을 같은 시점에 비교한 결과로, 한 사람의 시간에 따른 변화는 아님

○ 회사에 대한 애착이나 상사 관계 같은 태도 지표는 근속 구간별로 큰 차이가 없었다. 2~3년차의 이직 의향이 높은 것을 회사에 대한 태도가 나빠서라고 보기는 어렵다는 뜻이다. 회사를 어느 정도 겪어봤고 동시에 옮기기 좋은 시점이라는 해석이 적절해 보인다. 일이 손에 익었고 경력으로 인정받을 만큼은 쌓인 데다 새 출발의 부담은 아직 크지 않은 때다.

■ 이직 고민을 가른 건 ‘할 수 있나’보다 ‘여기서 만족하나’

○ 1년 내 이직 의향이 있는 직장인(1,116명)과 없는 직장인(1,132명)을 12개 지표의 긍정률로 비교한 결과, 격차가 가장 큰 지표는 직무만족이었다. 비의향자 66%가 만족한 데 비해 의향자는 40%만 만족해 차이가 26%p에 달했다. 이어 조직적합성과 워라밸(각 16%p), 상사 관계(15%p) 순으로 차이가 컸다[표2].

[표2] 이직 의향자와 비의향자, 무엇이 달랐나

[Base: 전국 임금근로자 3,000명, 지표별 긍정률, 단위: %, Gap은 %p]

측정 내용 (지표명, 문항 수)	이직 비의향자	이직 의향자	Gap (비의향자-의향자)
지금 하는 일에 만족 (직무만족, 1문항)	66	40	26
회사 가치·일하는 방식이 나와 맞음 (조직적합성, 3문항)	47	31	16
일과 삶의 균형 (워라밸, 1문항)	56	40	16
상사와 신뢰·협력 관계 (상사 관계 LMX, 4문항)	55	40	15
보상·기회가 기대에 맞음 (필요-공급 적합성, 3문항)	46	31	15
내 역량이 일의 요구와 맞음 (직무적합성, 3문항)	69	55	14
팀원과 성격·가치·방식이 맞음 (팀핏, 3문항)	52	38	14

회사·부서에 우수 인재가 많음 (인재밀도, 2문항)	40	28	12
회사에 대한 애착·헌신 (조직몰입, 3문항)	36	26	10
스스로 평가한 업무성과 (직무성과, 1문항)	60	50	10
동료와 도움·피드백을 주고받음 (동료 관계 TMX, 4문항)	65	56	9
어려운 일도 해낼 자신감 (자기효능감, 3문항)	62	59	3

주 : 각 지표별 긍정률은 세부 문항의 4.5점(긍정) 긍정응답률의 단순평균.

응답 사례수는 이직 의향자(4.5점) 1,116명, 비의향자(1.2점) 1,132명임(중립 3점 응답자 752명은 제외).

○ 반면 본인의 역량을 평가하는 지표는 격차가 작았다. 자기효능감은 62%와 59%로 3%p, 스스로 평가한 직무성과는 60%와 50%로 10%p 차이였다. 즉, **떠날지 남을지를 더 크게 가른 것은 '내가 일을 해낼 수 있느냐'보다 '현재 일과 조직을 어떻게 경험하고 있느냐'였다.**

■ '더 나은 곳에 갈 자신 있어서' 20대 28%, 50대 21%

○ 연령별 이직 의향자 비율은 20대 52%, 30대 41%, 40대 37%, 50대 28%로 젊을수록 높았다. 하지만 '얼마나'보다 중요한 것은 '왜'다. 이직을 생각한 가장 큰 이유를 물었더니 20대와 50대, 두 세대의 답이 뚜렷하게 갈렸다[표3].

[표3] 이직을 생각한 가장 큰 이유 : 20대 vs 50대

[Base : 이직 의향자, 단순응답, 단위: %, Gap은 %p]

구분	세부 항목(측정 문항)	20대	50대	Gap (20대-50대)
조직 귀책형	회사가 약속한 처우를 지키지 않아서	4	21	-17
	심리적으로 불편해서	12	16	-4
기회·성장형	더 나은 곳에 갈 자신이 있어서	28	21	+7
	현 직장에서의 경력개발이 어려워서	21	13	+8
	변화를 추구하려고	11	10	+1
	있을 것이 크지 않아서	9	9	0

주 : 상위 6개 이유만 제시(나머지 관계·가족·기타 합계는 20대 16%, 50대 10%).

응답 사례수는 20대 199명, 50대 262명임.

○ 20대는 '더 나은 곳에 갈 자신이 있어서'(28%)와 '경력개발이 어려워서'(21%)가 1·2위로, 기회와 성장 관련 항목을 많이 꼽았다. 반면 50대는 '회사가 약속한 처우를 지키지 않아서'와 '더 나은 곳에 갈 자신이 있어서'가 각각 21%로 가장 많았다. 이 중 처우 미이행 항목은 20대(4%)의 5배 이상으로, 이직 사유 중 두 세대 간 차이(17%p)가 가장 큰 항목이었다.

○ 50대는 마음이 가장 크게 식은 세대이기도 하다. '회사에 대한 자부심'은 1년 사이 54%에서 37%로 17%p 낮아졌다. 같은 기간 20대는 6%p, 30대는 7%p, 40대는 13%p 내려 **네 연령대 중 하락 폭이 가장 컸다.** (참고. ["OO 회사 다녀요" 자랑할 수 있나요?](#) '26-09-30) '회사를 위해 더 노력할 의향'도 58%에서 38%로 20%p 떨어져 역시 가장 큰 폭이었다. 다만 이직 의향 자체는 28%로 연령대 중 가장 낮았다. 회사에 대한 마음이 식었다고 곧바로 이직을 생각하는 것은 아닌 셈이다.

주 : 2025년 대한민국 직장적합도 보고서(Base : 2,073명) 결과 비교

■ “초기 적응 끝난 뒤가 중요한 관리 시점”

○ 연구에 참여한 박준호 비엑스컨설팅 대표는 “이직 의향이 입사 직후보다 근속 2~3년차에서 가장 높았다는 점은 초기 적응이 끝난 뒤가 오히려 중요한 관리 시점임을 보여준다”며 “이직 고민을 단순히 개인 역량이나 성과의 문제로 보기보다, **직무만족과 보상·성장 기회, 조직과의 적합성을 함께 점검하고 근속 단계와 세대에 맞는 유지 전략을 마련할 필요가 있다**”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