

직장 내 괴롭힘 설문 결과 보고서

2020.03

Location

서울시 강남구 테헤란로 507
위워크빌딩 7F 잡플래닛

E-mail

HR Labs@Jobplanet.com

Site

www.Jobplanet.co.kr

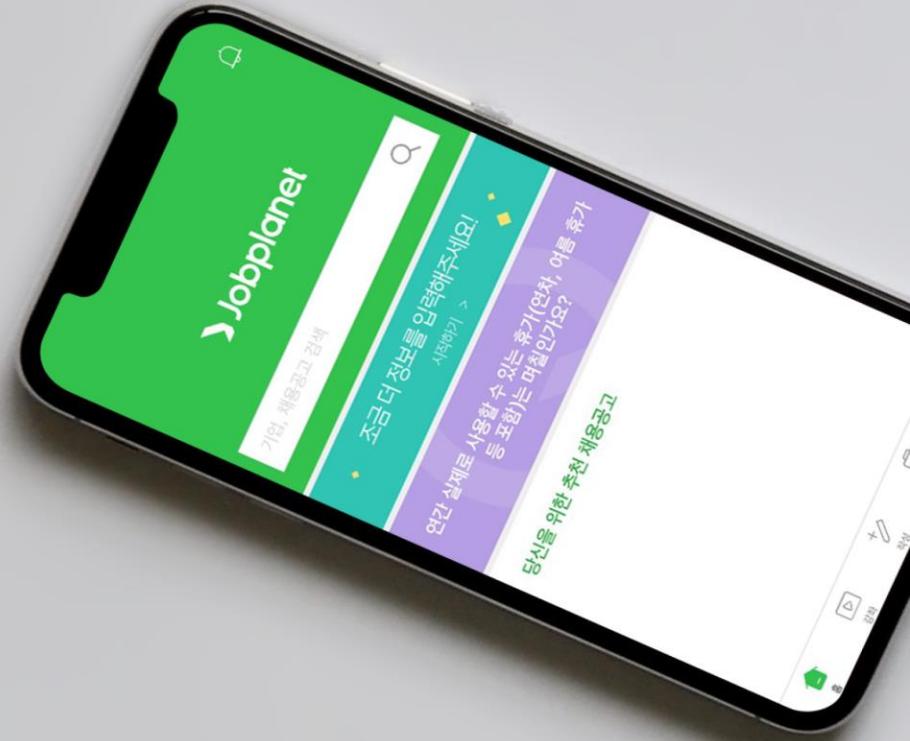
Preview

‘직장 내 괴롭힘’이란 사용자나 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용해 다른 근로자에게 신체적, 정신적으로 고통을 주는 행위로 괴롭힘, 성희롱, 성추행, 갑질 등 다양한 유형이 이에 해당됩니다. 이러한 괴롭힘은 개인의 일과 삶에 영향을 끼치는 것에 그치지 않고 기업에 장기적이고 치명적인 피해를 입힐 수 있기에 그 심각성을 인지하고 예방하는 것이 매우 중요합니다.

잡플래닛의 직장 내 괴롭힘 실태 설문 조사는 전·현직자와 구직자가 남긴 리뷰를 통해 축적된 데이터와 비즈니스 현장에서 얻은 노하우를 기반으로 설계 되어있습니다.

직장 내에서 일어나고 있는 다양한 형태의 괴롭힘에 대한 실태와 임직원의 인식을 확인함으로써 자사의 수준을 진단하고 보다 더 실효성 있는 예방안을 수립할 수 있습니다.

본 결과 보고서를 통해 건전한 조직문화의 기초를 마련하고 모든 구성원이 부당한 대우나 피해없이 근무할 수 있는 환경을 조성하는데 도움이 되시기 바랍니다.



직장 내 괴롭힘 설문 조사 활용 Tip



직장 내 괴롭힘에 대한 구성원의
인식을 확인합니다.



구성원의 경험을 통해 사후조치 및
예방에 대한 방향을 잡을 수 있습니다.



직장 내 괴롭힘에 대한
신고·제보의 부담을 줄일 수 있습니다.



설문을 실시하고 응답결과를 공유함으로써
의사소통 채널이 될 수 있습니다



주기적인 설문을 실시하여 조직의 내부
이슈를 인지하고 관리할 수 있습니다.

※ 본 보고서는 표준화된 형식에 맞춰 자동적으로 생성됩니다.

응답자 정보에 따른 결과 분석 또는 보고서의 내용보다 깊이 있는 진단을 원하시면 잡플래닛 HR Labs의 컨설턴트와 협의 하십시오.

A사

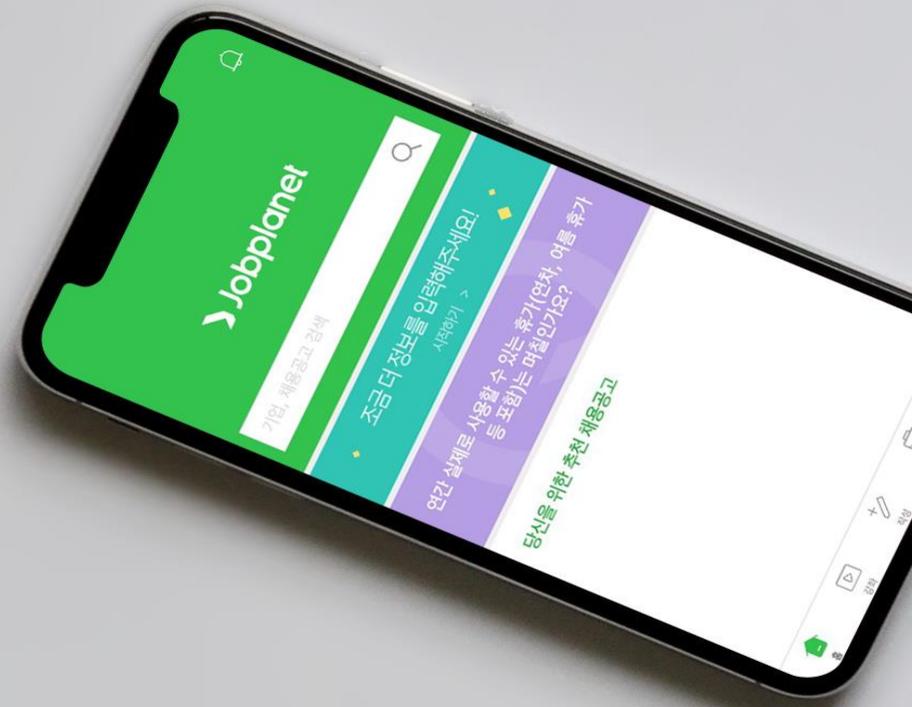
직장 내 괴롭힘 설문 결과 보고서

Contents

I	조사 개요	5
1	조사 설계	6
2	설문 항목	7
II	진단결과 종합	8
1	괴롭힘 실태	9
2	최다 응답 내용	10
3	선행 과제	13
III	진단결과 상세	14
1	직·간접 경험	15
①	폭언/폭행	16
②	성희롱	24
③	성차별	32
④	갑질	40
2.	자기인식	48
3.	조직인식	49
4.	개선의견	50
5.	신고·제보	53

I 조사 개요

- 1. 조사 설계
- 2. 설문 항목



조사 개요

1. 조사 설계

본 설문조사는 A사 임직원들이 더 행복하게 일할 수 있는 '좋은 회사 만들기'의 일환으로 직장 내 괴롭힘에 대한 구성원의 인식과 정확한 실태를 파악함과 더불어 사건에 대한 적절한 대응과 예방책을 수립하기 위해 실시하였습니다.

조사 기간

- 0000.00.00 ~ 0000.00.00 (총 0일)

조사 대상

- A사 임직원 00명

조사 목적

- 직장 내 괴롭힘에 대한 구성원의 인식 확인
- 본인의 직·간접 경험을 통해 기업 내부에서 일어나고 있는 괴롭힘의 실태 파악
- 사건에 대한 적절한 대응과 예방책을 수립하기 위해 직원들의 의견 확인

조사 도구 및 방법

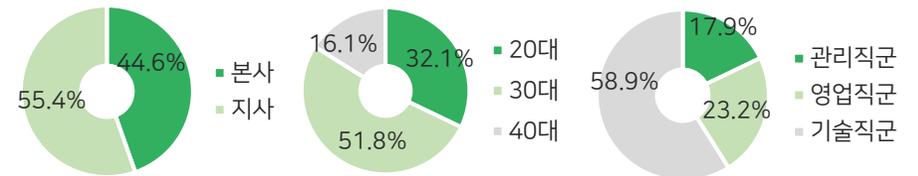
- 직장 내 괴롭힘 실태조사 설문
- 잡플래닛 온라인 설문 시스템
- 익명응답 수집

설문 문항 수 및 응답 소요 시간

- 총 75 문항
- 10분 내외

응답률

- 00.0% (00명)



조사 개요

2. 설문 항목

본 설문조사는 직장 내 괴롭힘의 네 가지 유형에 대한 구성원의 직·간접 경험과 더불어 괴롭힘에 대한 인식적인 측면 및 개선 의견과 신고·제보로 총 6개 파트, 75개 문항으로 구성되어 있습니다.

응답자 정보

성별 연령대 직급 직군 근무지

PART1. 직접경험(유형별)

직장 내 괴롭힘에 대한 직접적인 경험	직접경험 유무
	괴롭힘 유형
	괴롭힘 발생 장소
	괴롭힘 발생 빈도
	괴롭힘 행위자
	괴롭힘 대처 유형
	괴롭힘 대처 이유
	대처 이후 영향

PART3. 자기인식

직장 내 괴롭힘에 대한 스스로의 인식과 행동	자기인식 유무
	괴롭힘 유형
	괴롭힘 이유

PART5. 개선의견

직장 내 괴롭힘 문제에 대한 개선의견	행위자에 대한 조치
	예방 및 해결 방안
	아울러 바라는 점

PART2. 간접경험(유형별)

직장 내 괴롭힘에 대한 목격 등 간접적인 경험	간접경험 유무
	괴롭힘 유형
	괴롭힘 발생 장소
	괴롭힘 발생 빈도
	괴롭힘 행위자
	괴롭힘 대처 유형
	괴롭힘 대처 이유

PART4. 조직인식

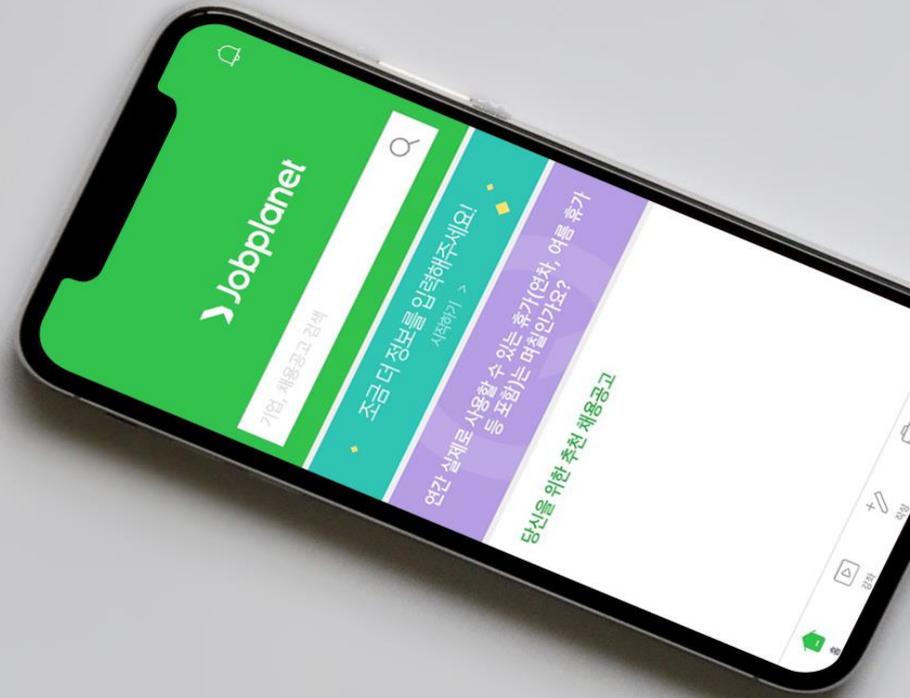
우리 회사의 괴롭힘 실태와 대응에 대한 인식	회사의 괴롭힘 문화 수준
	회사의 괴롭힘 야기 요인
	회사의 괴롭힘 예방 노력
	회사의 괴롭힘 사후 처리

PART6. 신고·제보

직장 내 괴롭힘 사건에 대한 신고 및 제보	신고 및 제보 여부
	피해자 성별
	구체적 상황
	심층상담을 위한 개인정보
	그 밖에 하고 싶은 말

II 진단결과 종합

1. 괴롭힘 실태
2. 최다 응답 내용
3. 선행 과제



진단결과 종합

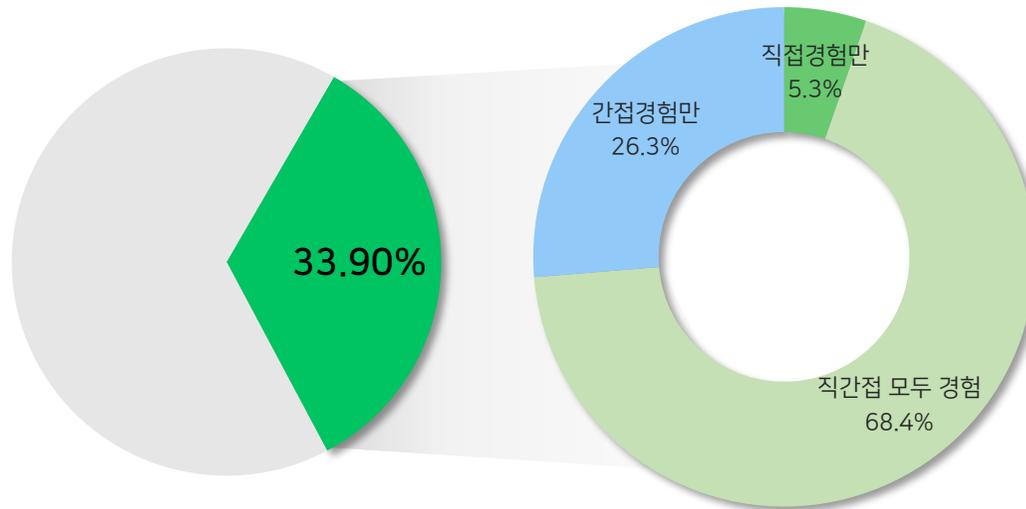
1. 괴롭힘 실태

잡플래닛 임직원들이 체감하는 직장 내 괴롭힘 문화는 '3.75'로 양호한 편입니다.

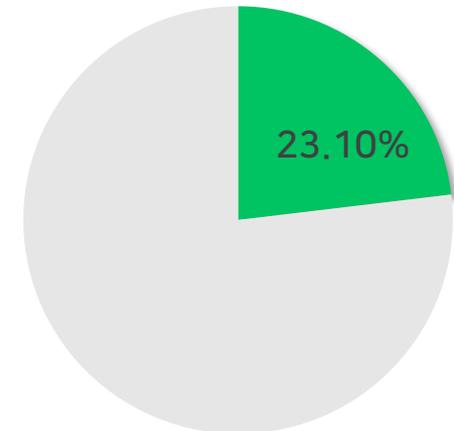
응답자의 33.9%가 괴롭힘 유경험자이며 간접경험의 비중이 높게 나타납니다. 반면 응답자의 23.2%만이 자신의 행동이 괴롭힘에 해당할 수 있음을 인식했습니다.

괴롭힘을 야기하는 원인으로 '부정적 리더십(35.7%)'과 '의사소통 이슈(32.1%)'가 높은 비중을 차지했습니다.

유경험자 및 직·간접 비율



행위 인지자

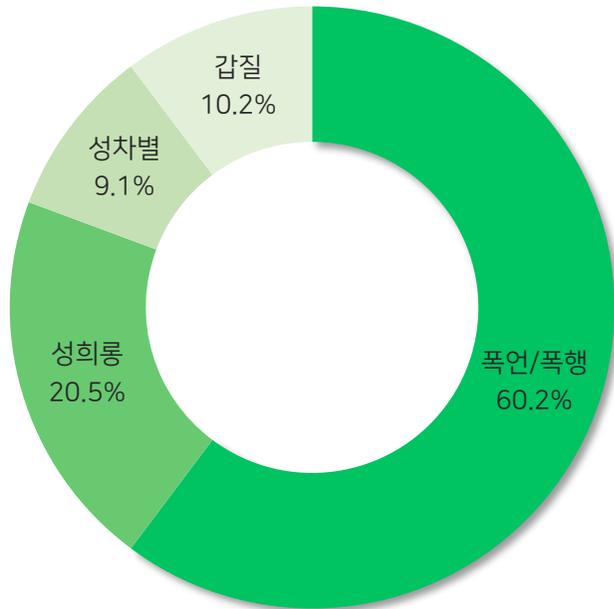


진단결과 종합

1. 괴롭힘 실태

직장 내 괴롭힘 중 폭언/폭행의 비중이 가장 높게 나타나며 상세 피해 유형 Top 3는 다음과 같습니다.

괴롭힘 유형별 비중



괴롭힘 유형별 상세 피해 Top 3

구분	순위	내용	비율
폭언/폭행	1위	언성을 높여 말하거나 소리를 지름	75.5%
	2위	무시하거나 조롱하는 발언	41.5%
	3위	업무상 적정수준을 넘은 재촉/간섭/관리 및 욕설	34.0%
성희롱	1위	원하지 않는 신체적 접촉행위	72.2%
	2위	외모 평가	50.0%
	3위	회식자리 등에서 옆에서 술을 따르게 함	27.8%
성차별	1위	직장 내 용모(옷차림, 메이크업 등)에 차별	62.5%
	2위	업무와 무관한 일 지시	37.5%
	3위	인사평가, 승진, 배치 차별	25.0%
갑질	1위	업무상 불필요, 수행 불가능한 일 강제	55.6%
	2위	개인의 영역을 침해 본인의 기분에 따른 조직 분위기 변화	33.3%
	3위	낮은 수준의 일 지시 또는 업무 지시 배제	11.1%

진단결과 종합

2. 최다 응답 내용

직장 내 괴롭힘을 경험한 응답자들이 가장 많이 선택한 내용은 다음과 같습니다.

직접경험 최다 응답 내용

구분	폭언/폭행	성희롱	성차별	갑질
유형	무시하거나 조롱하는 발언	원하지 않는 신체적 접촉행위	직장 내 용모 차별	업무상 불필요, 수행 불가능한 일 강제, 개인의 영역 침해
장소	사내 장소	사내 장소	사내 장소	사내 장소
빈도	일년에 1~2회	1달에 1~2번	일년에 1~2회	1달에 1~2번
행위자	임원(전무, 상무, 이사)	소속 팀의 관리자	임원(전무, 상무, 이사)	소속 팀의 관리자
대처 유형	참고 넘어갔어요	참고 넘어갔어요	참고 넘어갔어요	참고 넘어갔어요
대처 이유	상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서	상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서	상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서	상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서
영향	그런 행동을 한 사람과의 업무가 불편해요	정신적 또는 신체적 피해로 업무 능력이 떨어졌어요	그런 행동을 한 사람과의 업무가 불편해요	정신적 또는 신체적 피해로 업무 능력이 떨어졌어요

진단결과 종합

2. 최다 응답 내용

직장 내 괴롭힘을 목격한 응답자들이 가장 많이 선택한 내용은 다음과 같습니다.

간접경험 최다 응답 내용

구분	폭언/폭행	성희롱	성차별	갑질
유형	언성을 높여 말하거나 소리를 지름	원하지 않는 신체적 접촉행위	직장 내 용모 차별	업무상 불필요, 수행 불가능한 일 강제, 기분에 따른 조직 분위기 변화
장소	사내 장소	사내 장소	사내 장소	사내 장소
빈도	1년에 1~2회	1달에 1~2번	1년에 1~2회	1달에 1~2번
행위자	대표	소속 팀의 관리자	대표	소속 팀의 관리자
대처 유형	모르는 척 했어요	모르는 척 했어요	모르는 척 했어요	모르는 척 했어요
대처 이유	상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서	상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서	상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서	상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서

진단결과 종합

3. 선행 과제

응답자 분석 결과

- 괴롭힘 경험**
- 사내 괴롭힘 수준에 대해 3.75로 양호한 편이라고 응답하였지만 실제 10명 중 3명은 유경험자임을 비추어 보았을 때 사내 괴롭힘에 대한 익숙함 또는 문제 인식 수준이 낮을 가능성이 있습니다.
 - 괴롭힘 중 폭언/폭행(22.3%)의 비중이 가장 높으며 성희롱, 성차별, 갑질이 그 뒤를 잇고 있습니다.
 - 괴롭힘에 대해 '참고 넘어가거나 모르 척'하는 등의 소극적인 대응이 높은 비중을 차지하고 있는데, 이는 행위자로 경영진과 임원이 가장 많은 언급된 것과 관계가 있습니다.

- 괴롭힘 인식**
- 임직원의 33.9%가 괴롭힘을 직·간접적으로 경험했다고 한 것에 비해 본인이 무심코 한 행동이 괴롭힘이 될 수 있다고 생각한 경우는 23.2%에 그쳤습니다.
 - 그중 30.8%가 본인이 했던 행동이 문제가 된다고 생각하지 않았습니다. 대부분 업무상 과도한 지시나 납득할 수 없는 지시, 질책이기 때문입니다.
 - 반면 괴롭힘을 야기하는 원인으로 부정적 리더십(35.7%)과 의사소통 이슈(32.1%)가 높은 비중을 차지했습니다.
 - 회사의 괴롭힘 사건에 대한 사후 처리는 어느정도 이루어지고 있다고 느끼지만, 예방 노력은 상대적으로 부족하다 생각합니다.

- 개선 의견**
- 서로 배려하고 존중하는 자세를 갖춰 수평적인 문화와 분위기를 조성하는 것이 가장 높은 응답을 보였습니다.
 - 사건 발생 시 처리 및 사후 관리 제도의 정비, 건의함과 설문 등의 의견수렴창구 마련, 인식개선을 위한 사내 교육실시 등 응답도 존재합니다.

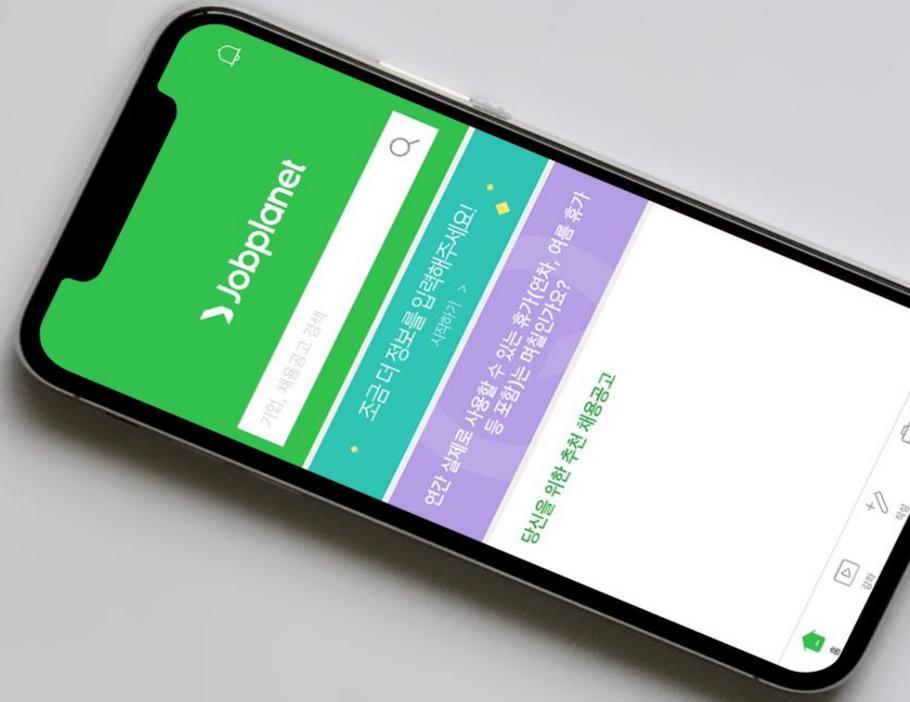
선행 과제

1. 직장 내 괴롭힘 방지법 관련 규정 갖추기
2. 사내/외 상담기구 및 전담 인력 배정
3. 정기적인 실태 확인과 의견수렴
4. 계층별 워크숍 진행
 - 우선 사내 교육을 통해 괴롭힘에 대한 개념과 예시 및 허용될 수 있는 수준 합의
 - 피해에 대한 대응에 대해 관리자/행위자/피해자/목격자 등의 입장에서 입체적으로 학습
5. 상하관계가 아니라 동료관계임을 인식
 - 야 임마 등의 호칭이나 무시, 비하하는 표현 쓰지 않기
 - 개개인에 대한 인격적인 존중하기
 - 아무리 친한 사이라도 사내에서는 공적관계임을 인지하기
6. 리더급 별도 교육 진행
 - 구체적이고 업무지시와 피드백
 - 이유 설명하기와 설득하는 말하기
 - 올바른 질책하기
 - 감정조절하기



III 진단결과 상세

- 1. 폭언/폭행
- 1. 직·간접 경험 _ ② 성희롱
- 1. 직·간접 경험 _ ③ 성차별
- 1. 직·간접 경험 _ ④ 갑질
- 5. 자기인식
- 6. 조직인식
- 7. 개선 의견
- 8. 신고·제보

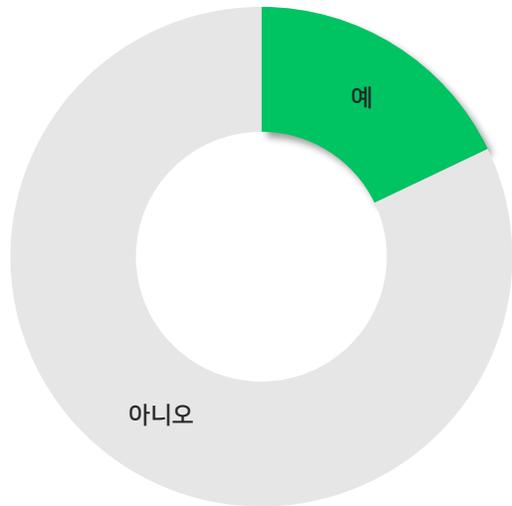


진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ① 폭언/폭행

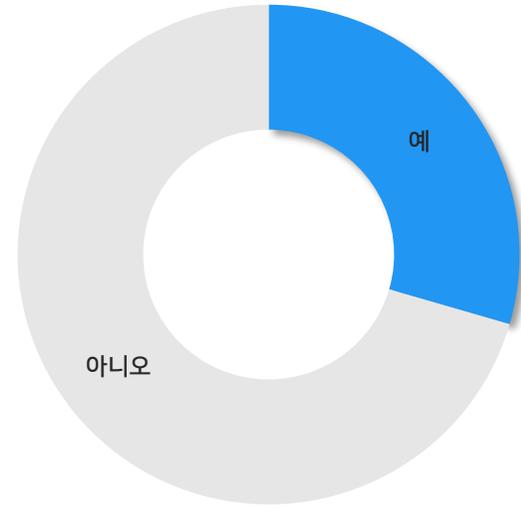
A사 임직원의 17.9%가 동료(상급자, 부하직원)로부터 폭언/폭행을 경험한 적이 있다고 응답하였으며, 29.5%가 그런 행동을 목격한 경험이 있다고 응답하였습니다.

직접경험 비중



예	20명	17.9%
아니오	92명	82.1%

간접경험 비중



예	33명	29.5%
아니오	79명	70.5%

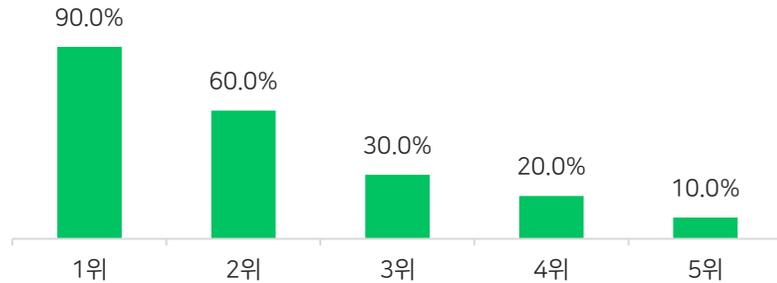
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ① 폭언/폭행

직접경험의 경우 '무시하거나 조롱하는 발언을 했어요'의 비중이,
간접경험의 경우 '언성을 높여 말하거나 소리를 질렀어요'의 비중이 매우 높게 나타납니다.

직접경험 상세 피해 유형

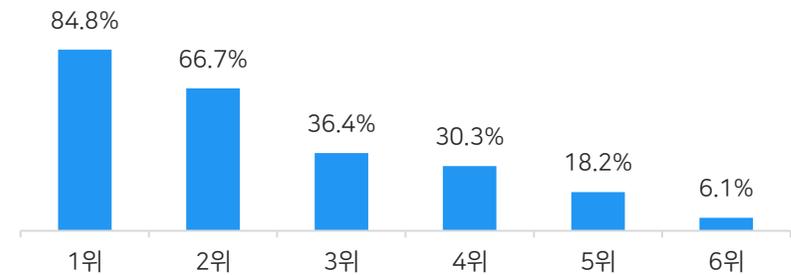
최대 2개까지 선택 가능



- 1위 무시하거나 조롱하는 발언을 했어요
- 2위 언성을 높여 말하거나 소리를 질렀어요
업무상 적정수준을 넘는 재촉/간섭/관리를 했어요
- 3위 욕설을 했어요
- 4위 기타
- 5위 손찌검, 발길질, 불쾌하게 몸을 밀치는 등 신체를 활용했어요

간접경험 상세 피해 유형

최대 2개까지 선택 가능



- 1위 언성을 높여 말하거나 소리를 질렀어요
- 2위 무시하거나 조롱하는 발언을 했어요
- 3위 욕설을 했어요
- 4위 업무상 적정수준을 넘는 재촉/간섭/관리를 했어요
- 5위 물건(음식)을 던지거나 휘둘렀어요
- 6위 기타

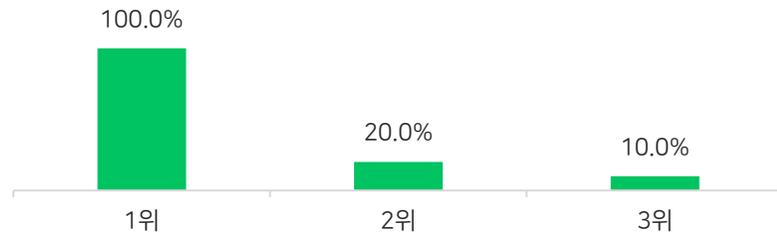
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ① 폭언/폭행

직·간접적으로 폭언/폭행을 경험한 응답자 모두 '사무실, 공장, 회의실, 휴게실 등 사내 장소'를 선택하였습니다.
차순위로 직접경험의 경우 '물리적 장소와 무관하게', 간접경험의 경우 '업무와 무관한 사적인 장소'가 선택되었습니다

직접경험 피해 장소

최대 2개까지 선택 가능



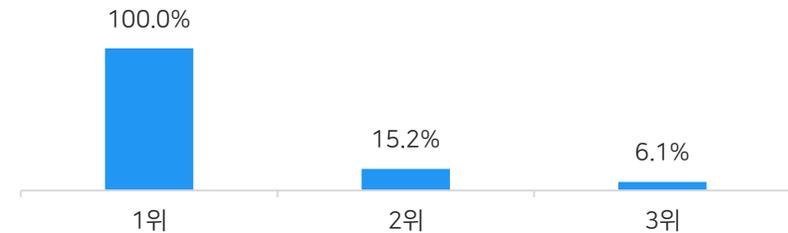
1위 사무실, 공장, 회의실, 휴게실 등 사내 장소

2위 전화, 이메일, 메신저, SNS 등 물리적 장소와 무관하게

3위 회식, 워크샵 등 업무와 관련된 사외 장소

간접경험 피해 장소

최대 2개까지 선택 가능



1위 사무실, 공장, 회의실, 휴게실 등 사내 장소

2위 업무와 무관한 사적인 장소

3위 회식, 워크샵 등 업무와 관련된 사외 장소

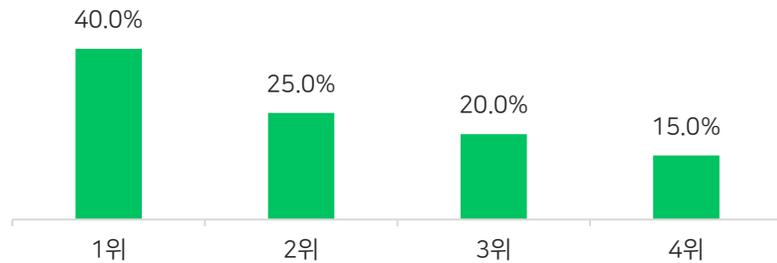
출퇴근 길에

진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ① 폭언/폭행

직·간접적으로 폭언/폭행을 경험한 응답자 모두 '1년에 1~2회'를 가장 많이 선택하였습니다.
차순위로 직접경험의 경우 '1회', 간접경험의 경우 '1달에 1~2번'이 선택되었습니다.

직접경험 피해 빈도



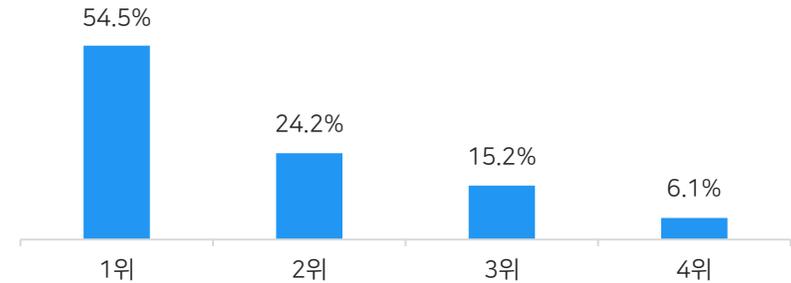
1위 잊을만 하면 한 번씩요 (1년에 1~2회)

2위 딱 1번 그랬어요 (1회)

3위 종종 그래요 (1주일에 1~2회)

4위 1달에 1~2번 정도요

간접경험 피해 빈도



1위 잊을만 하면 한 번씩요 (1년에 1~2회)

2위 1달에 1~2번 정도요

3위 종종 그래요 (1주일에 1~2회)

4위 딱 1번 그랬어요 (1회)

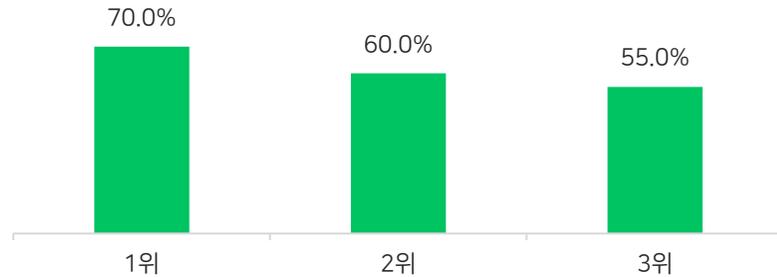
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ① 폭언/폭행

폭언/폭행 행위자는 직접경험의 경우 '임원'의 비중이, 간접경험의 경우 '대표'의 비중이 높게 나타납니다.

직접경험 행위자

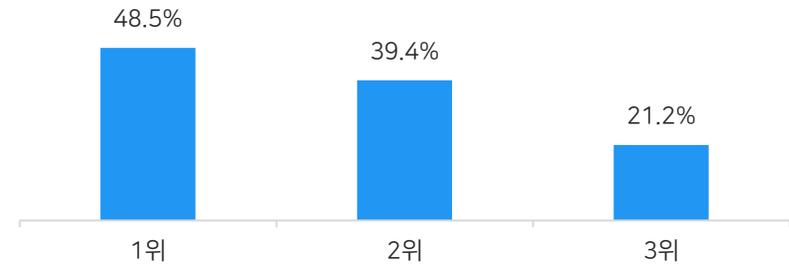
최대 2개까지 선택 가능



- 1위 임원
- 2위 대표
- 3위 소속 팀의 관리자

간접경험 행위자

최대 2개까지 선택 가능



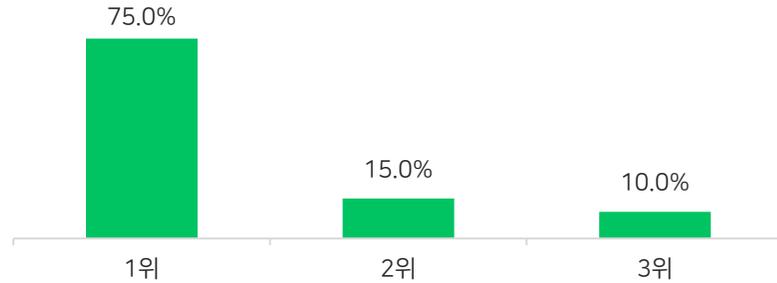
- 1위 대표
- 2위 임원
- 3위 소속 팀의 관리자

진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ① 폭언/폭행

직·간접적으로 폭언/폭행을 경험한 응답자 모두 '참고 넘어가거나 모르는 척 했어요'와 같은 소극적인 대처를 가장 많이 선택하였습니다.

직접경험 대처 유형

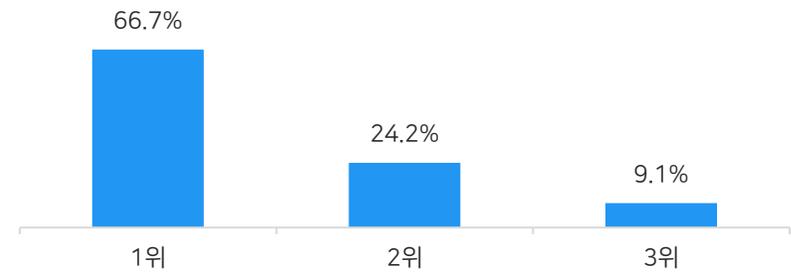


1위 참고 넘어갔어요

2위 가까운 동료에게 털어놓고 하소연했어요

3위 그런 행동을 하지 말라고 대응했어요

간접경험 대처 유형



1위 모르는 척 했어요

2위 이야기를 들어주며 위로했어요

3위 상사에게 면담을 신청하도록 조언했어요

진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ① 폭언/폭행

직·간접적으로 폭언/폭행을 경험한 응답자 모두 그러한 대처 이유로 '상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서', '또 다른 피해가 생길까 봐'를 가장 많이 선택하였습니다.

직접경험 대처 이유

최대 2개까지 선택 가능



1위 상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서

2위 나에게 또 다른 피해가 생길까 봐

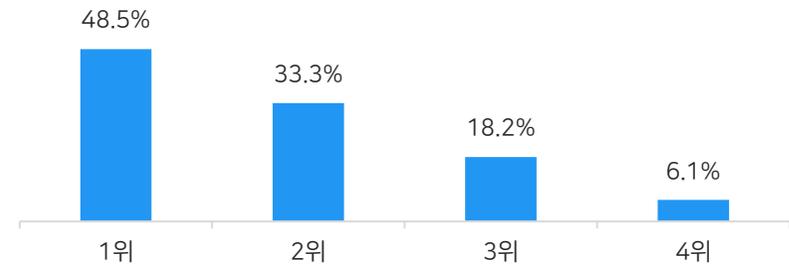
3위 비밀이 보장되지 않을 것 같아서

기타

4위 그렇게 심각한 문제라고 생각하지 않아서

간접경험 대처 이유

최대 2개까지 선택 가능



1위 상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서

2위 피해자에게 또 다른 피해가 생길까 봐

3위 나에게 또 다른 피해가 생길까 봐

4위 기타

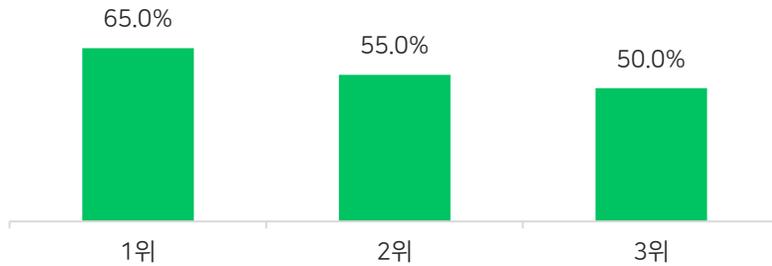
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ① 폭언/폭행

폭언/폭행에 대한 대처 이후의 영향으로 '행위자와의 업무 불편'의 응답이 가장 많이 선택되었습니다.

직접경험 대처 이후 영향

최대 2개까지 선택 가능



1위 그런 행동을 한 사람과의 업무가 불편해요

2위 정신적 또는 신체적 피해로 업무 능력이 떨어졌어요.

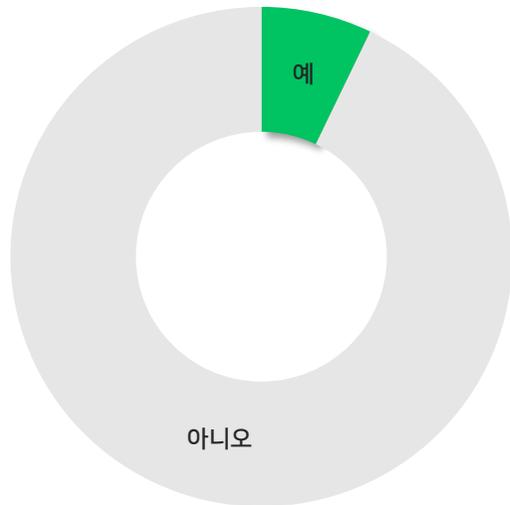
3위 회사 다니기 싫어 졌어요

진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ② 성희롱

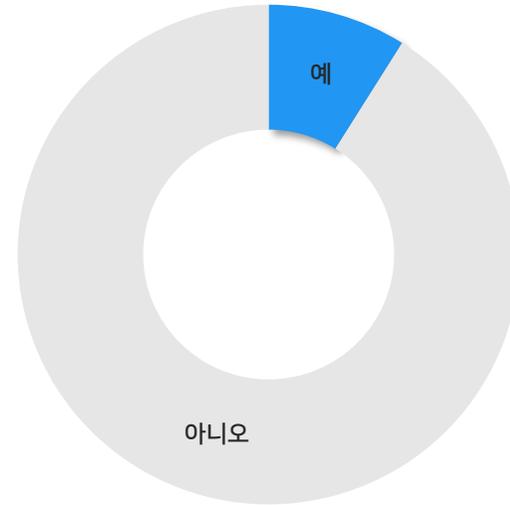
A사 임직원의 7.1%가 동료(상급자, 부하직원)로부터 성희롱을 경험한 적이 있다고 응답하였으며, 8.9%가 그런 행동을 목격한 경험이 있다고 응답하였습니다.

직접경험 비중



예	8명	7.1%
아니오	104명	92.9%

간접경험 비중



예	10명	8.9%
아니오	102명	91.1%

진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ② 성희롱

직·간접적으로 성희롱을 경험한 응답자 모두 상세 피해 유형으로 '원하지 않는 신체적 접촉행위'를 가장 많이 선택하였으며 후순위도 동일하게 나타납니다.

직접경험 상세 피해 유형

최대 2개까지 선택 가능



1위 원하지 않는 신체적 접촉행위가 있었어요.

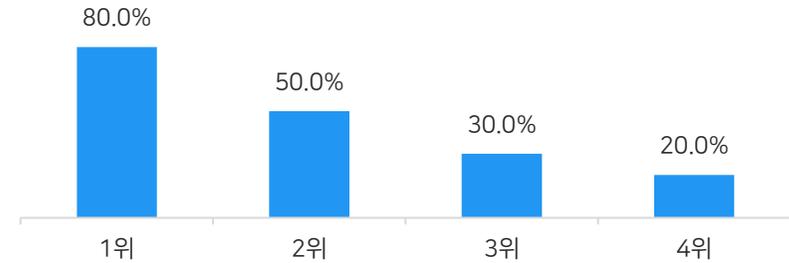
2위 외모를 평가했어요.

3위 회식자리 등에서 옆에서 술을 따르게 했어요.

4위 성적 농담이나 상스러운 이야기를 했어요.

간접경험 상세 피해 유형

최대 2개까지 선택 가능



1위 원하지 않는 신체적 접촉행위가 있었어요.

2위 외모를 평가했어요.

3위 회식자리 등에서 옆에서 술을 따르게 했어요.

4위 성적 농담이나 상스러운 이야기를 했어요.

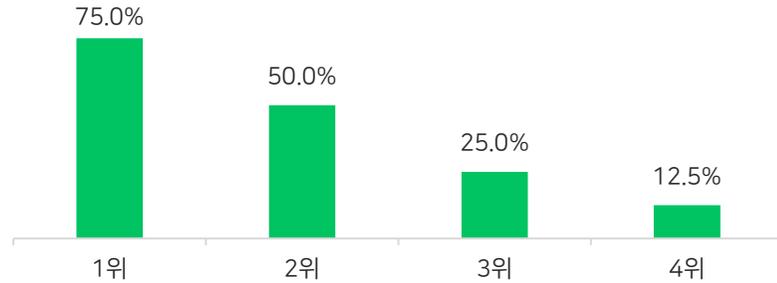
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ② 성희롱

직·간접적으로 성희롱을 경험한 응답자 모두 1위로 '사무실, 공장, 회의실, 휴게실 등 사내 장소'를, 차순위로 '업무와 관련된 사외 장소'를 가장 많이 선택하였습니다.

직접경험 피해 장소

최대 2개까지 선택 가능



1위 사무실, 공장, 회의실, 휴게실 등 사내 장소

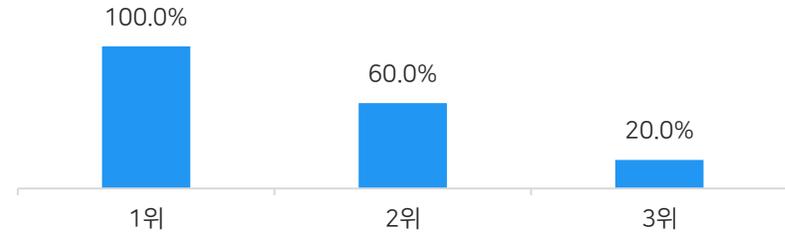
2위 회식, 워크샵 등 업무와 관련된 사외 장소

3위 전화, 이메일, 메신저, SNS 등 물리적 장소와 무관하게

4위 업무와 무관한 사적인 장소

간접경험 피해 장소

최대 2개까지 선택 가능



1위 사무실, 공장, 회의실, 휴게실 등 사내 장소

2위 회식, 워크샵 등 업무와 관련된 사외 장소

3위 출퇴근 길에

업무와 무관한 사적인 장소

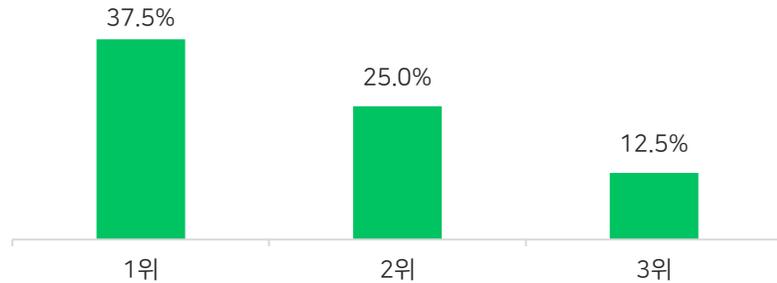
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ② 성희롱

직·간접적으로 폭언/폭행을 경험한 응답자 모두 '1달에 1~2회'를 가장 많이 선택하였습니다.

차순위로 직접경험의 경우 '1회 또는 1주일에 1~2회', 간접경험의 경우 '1년에 1~2회'가 선택되었습니다.

직접경험 피해 빈도



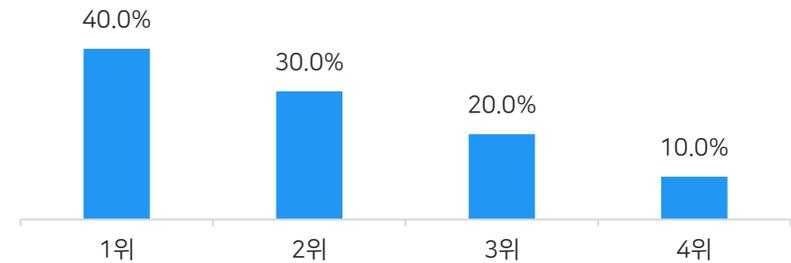
1위 1달에 1~2번 정도요

2위 딱 1번 그랬어요 (1회)

종종 그래요 (1주일에 1~2회)

3위 잊을만 하면 한 번씩요 (1년에 1~2회)

간접경험 피해 빈도



1위 1달에 1~2번 정도요

2위 잊을만 하면 한 번씩요 (1년에 1~2회)

3위 딱 1번 그랬어요 (1회)

4위 종종 그래요 (1주일에 1~2회)

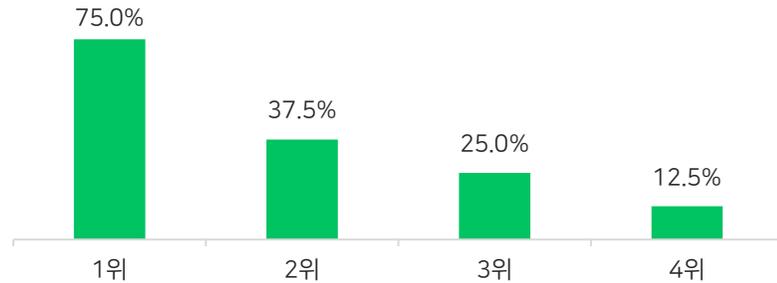
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ② 성희롱

성희롱 행위자는 직·간접경험 모두 '소속 팀의 관리자'가 가장 많이 나왔으며 차순위로 직접경험의 경우 '관리자를 제외한 상급자', 간접경험의 경우 '임원 및 타 팀의 관리자'가 선택되었습니다.

직접경험 행위자

최대 2개까지 선택 가능



1위 소속 팀의 관리자

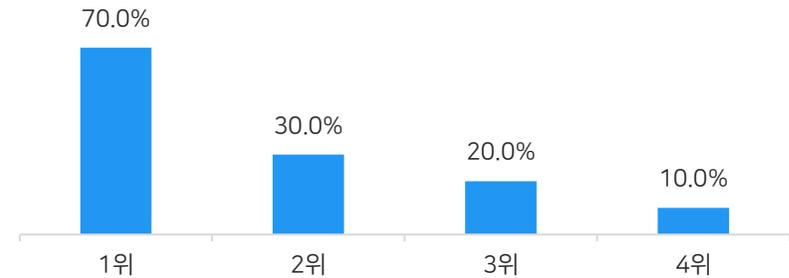
2위 관리자를 제외한 상급자

3위 대표

4위 고객사 또는 거래처

간접경험 행위자

최대 2개까지 선택 가능



1위 소속 팀의 관리자

2위 임원

타 팀의 관리자

3위 관리자를 제외한 상급자

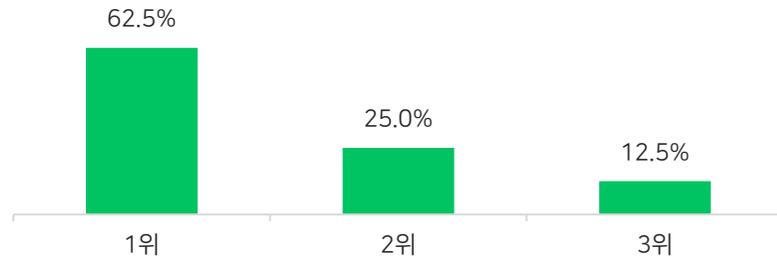
4위 대표

진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ② 성희롱

직·간접적으로 성희롱을 경험한 응답자 모두 '참고 넘어가거나 모르는 척 했어요'와 같은 소극적인 대처를 가장 많이 선택하였습니다.

직접경험 대처 유형

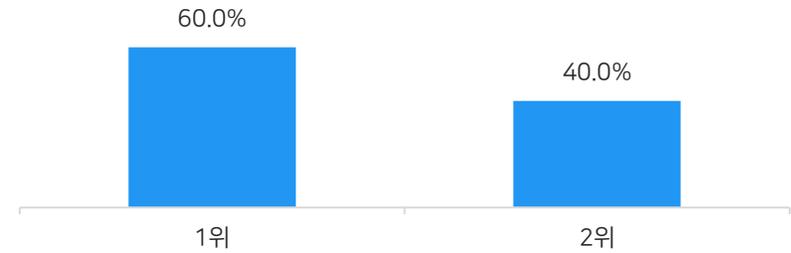


1위 참고 넘어갔어요

2위 가까운 동료에게 털어놓고 하소연했어요

3위 그런 행동을 하지 말라고 대응했어요

간접경험 대처 유형



1위 모르는 척 했어요

2위 이야기를 들어주며 위로했어요

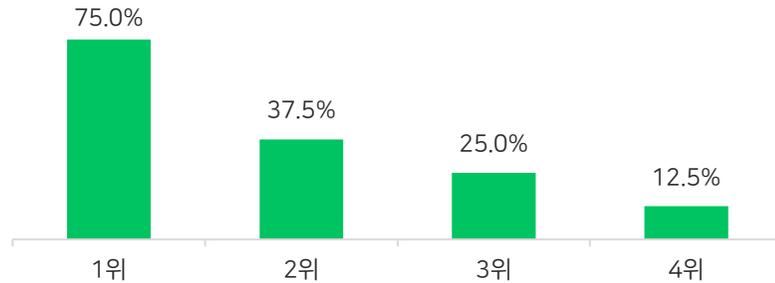
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ② 성희롱

직·간접적으로 성희롱을 경험한 응답자 모두 그러한 대처 이유로 '상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서', '또 다른 피해가 생길까 봐'를 가장 많이 선택하였습니다.

직접경험 대처 이유

최대 2개까지 선택 가능



1위 상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서

2위 나에게 또 다른 피해가 생길까 봐

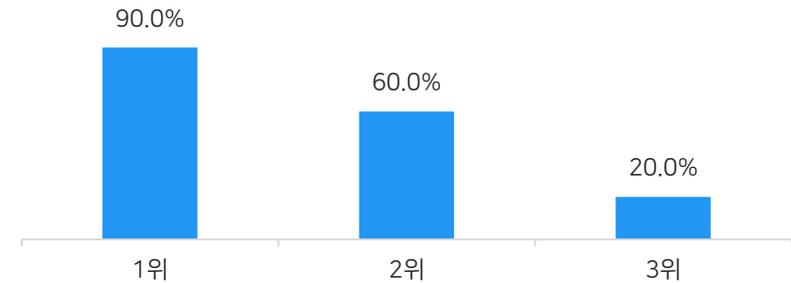
3위 비밀이 보장되지 않을 것 같아서

기타

4위 그렇게 심각한 문제라고 생각하지 않아서

간접경험 대처 이유

최대 2개까지 선택 가능



1위 상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서

2위 피해자에게 또 다른 피해가 생길까 봐

3위 나에게 또 다른 피해가 생길까 봐

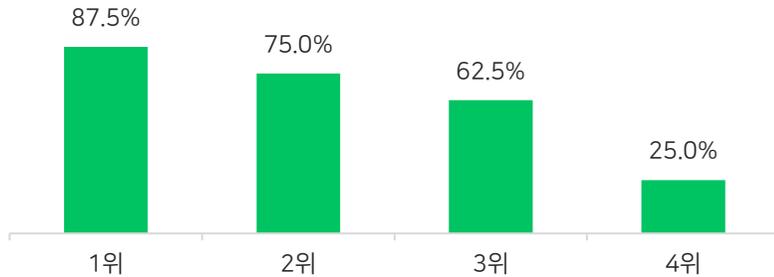
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ② 성희롱

성희롱에 대한 대처 이후의 영향으로 '정신적 또는 신체적 피해로 인한 업무능력 저하'가 가장 많이 나왔습니다.

직접경험 대처 이후 영향

최대 2개까지 선택 가능



1위 정신적 또는 신체적 피해로 업무 능력이 떨어졌어요

2위 회사 다니기 싫어 졌어요

3위 그런 행동을 한 사람과의 업무가 불편해요

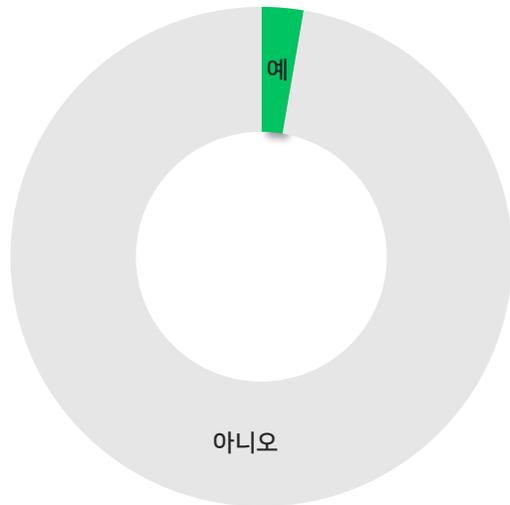
4위 회사 내 다른 사람과도 소통이 어려워요

진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ③ 성차별

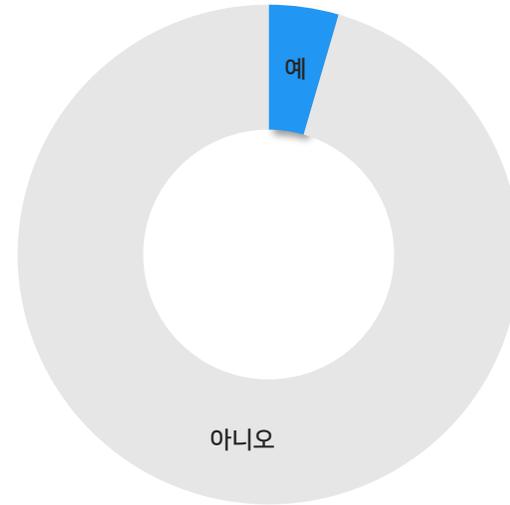
A사 임직원의 2.7%가 동료(상급자, 부하직원)로부터 성차별을 경험한 적이 있다고 응답하였으며, 4.5%가 그런 행동을 목격한 경험이 있다고 응답하였습니다.

직접경험 비중



예	3명	2.7%
아니오	109명	97.3%

간접경험 비중



예	5명	4.5%
아니오	107명	95.5%

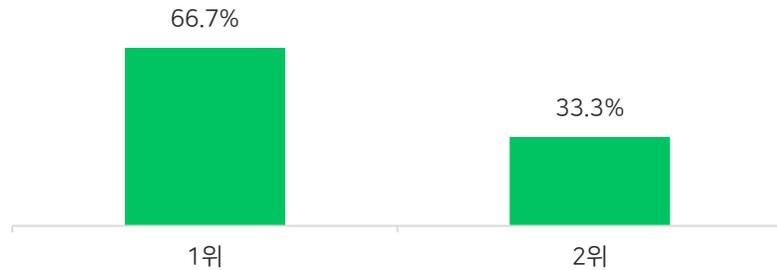
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ③ 성차별

직·간접적으로 성차별을 경험한 응답자 모두 상세 피해 유형으로 '직장 내 용모에 대한 차별'을 가장 많이 선택하였습니다.

직접경험 상세 피해 유형

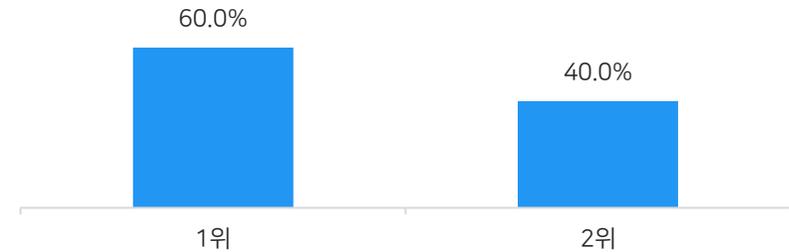
최대 2개까지 선택 가능



- 1위 직장 내 용모(옷차림, 메이크업 등)에 차별이 있어요.
- 2위 비서직 대체업무, 청소, 커피주문, 짐 들기 등 업무와 무관한 일을 당연하게 시켰어요.

간접경험 상세 피해 유형

최대 2개까지 선택 가능



- 1위 직장 내 용모(옷차림, 메이크업 등)에 차별이 있어요.
- 2위 인사평가, 승진, 배치에 차별이 있어요.
비서직 대체업무, 청소, 커피주문, 짐 들기 등 업무와 무관한 일을 당연하게 시켰어요.

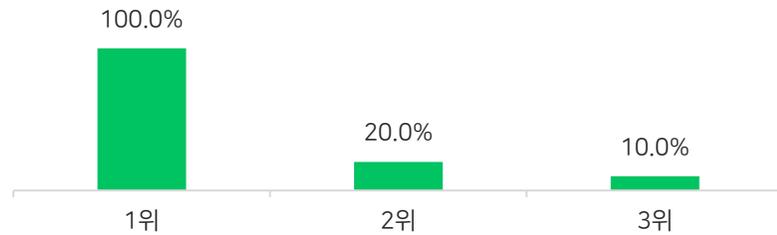
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ③ 성차별

직·간접적으로 성차별을 경험한 응답자 모두 '사무실, 공장, 회의실, 휴게실 등 사내 장소'를 선택하였습니다.
 차순위로 직접경험의 경우 '물리적 장소와 무관하게', 간접경험의 경우 '업무와 무관한 사적인 장소'가 선택되었습니다

직접경험 피해 장소

최대 2개까지 선택 가능



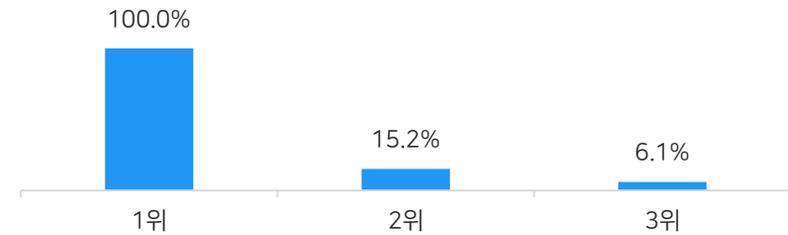
1위 사무실, 공장, 회의실, 휴게실 등 사내 장소

2위 전화, 이메일, 메신저, SNS 등 물리적 장소와 무관하게

3위 회식, 워크샵 등 업무와 관련된 사외 장소

간접경험 피해 장소

최대 2개까지 선택 가능



1위 사무실, 공장, 회의실, 휴게실 등 사내 장소

2위 업무와 무관한 사적인 장소

3위 회식, 워크샵 등 업무와 관련된 사외 장소

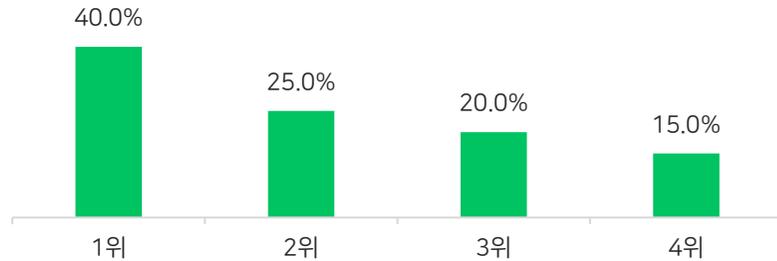
출퇴근 길에

진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ③ 성차별

직·간접적으로 성차별을 경험한 응답자 모두 '1년에 1~2회'를 가장 많이 선택하였습니다.
차순위로 직접경험의 경우 '1회', 간접경험의 경우 '1달에 1~2번'이 선택되었습니다.

직접경험 피해 빈도



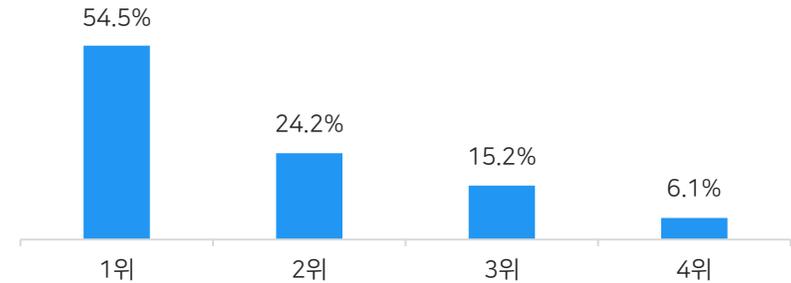
1위 잊을만 하면 한 번씩요 (1년에 1~2회)

2위 딱 1번 그랬어요 (1회)

3위 종종 그래요 (1주일에 1~2회)

4위 1달에 1~2번 정도요

간접경험 피해 빈도



1위 잊을만 하면 한 번씩요 (1년에 1~2회)

2위 1달에 1~2번 정도요

3위 종종 그래요 (1주일에 1~2회)

4위 딱 1번 그랬어요 (1회)

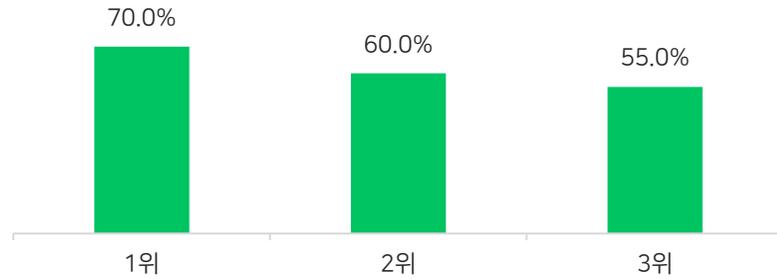
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ③ 성차별

성차별 행위자는 직접경험의 경우 '임원'의 비중이, 간접경험의 경우 '대표'의 비중이 높게 나타납니다.

직접경험 행위자

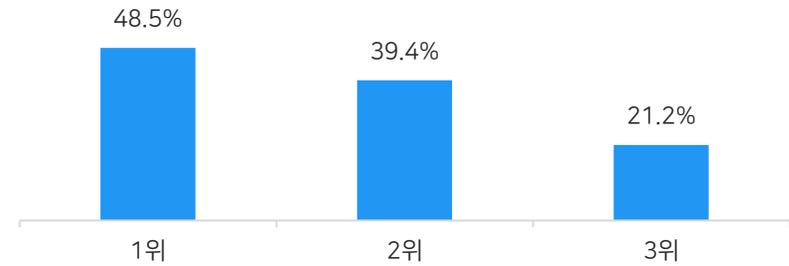
최대 2개까지 선택 가능



- 1위 임원
- 2위 대표
- 3위 소속 팀의 관리자

간접경험 행위자

최대 2개까지 선택 가능



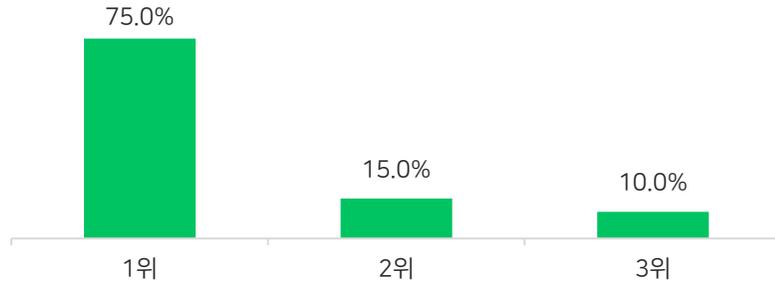
- 1위 대표
- 2위 임원
- 3위 소속 팀의 관리자

진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ③ 성차별

직·간접적으로 성차별을 경험한 응답자 모두 '참고 넘어가거나 모르는 척 했어요'와 같은 소극적인 대처를 가장 많이 선택하였습니다.

직접경험 대처 유형

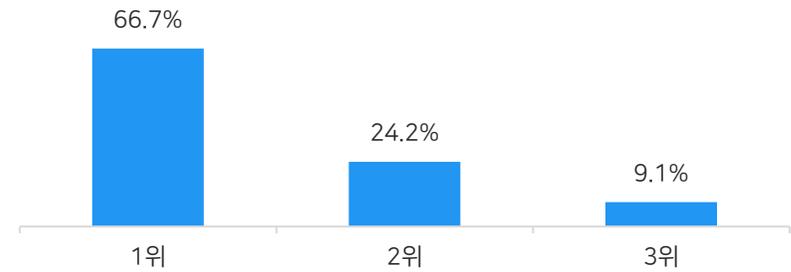


1위 참고 넘어갔어요

2위 가까운 동료에게 털어놓고 하소연했어요

3위 그런 행동을 하지 말라고 대응했어요

간접경험 대처 유형



1위 모르는 척 했어요

2위 이야기를 들어주며 위로했어요

3위 상사에게 면담을 신청하도록 조언했어요

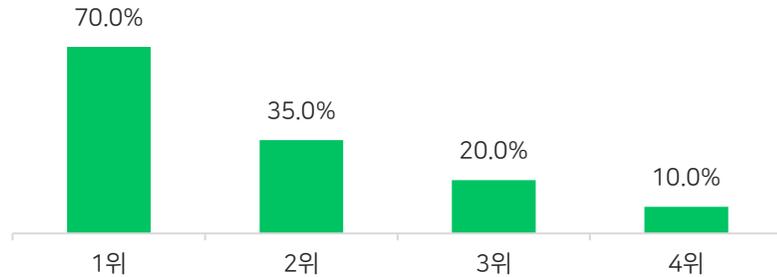
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ③ 성차별

직·간접적으로 성차별을 경험한 응답자 모두 그러한 대처 이유로 '상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서', '또 다른 피해가 생길까 봐'를 가장 많이 선택하였습니다.

직접경험 대처 이유

최대 2개까지 선택 가능



1위 상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서

2위 나에게 또 다른 피해가 생길까 봐

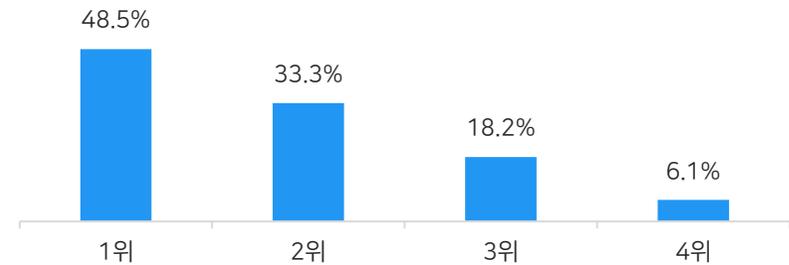
3위 비밀이 보장되지 않을 것 같아서

기타

4위 그렇게 심각한 문제라고 생각하지 않아서

간접경험 대처 이유

최대 2개까지 선택 가능



1위 상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서

2위 피해자에게 또 다른 피해가 생길까 봐

3위 나에게 또 다른 피해가 생길까 봐

4위 기타

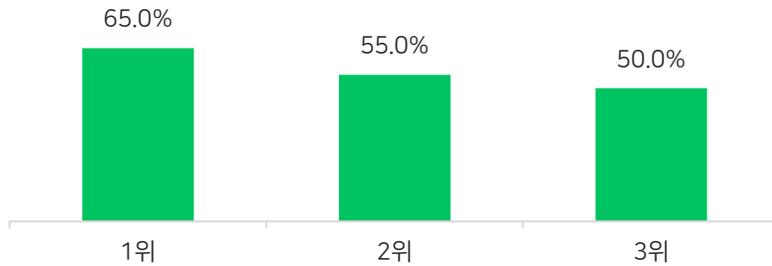
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ③ 성차별

성차별에 대한 대처 이후의 영향으로 '행위자와의 업무 불편'의 응답이 가장 많이 선택되었습니다.

직접경험 대처 이후 영향

최대 2개까지 선택 가능



1위 그런 행동을 한 사람과의 업무가 불편해요

2위 정신적 또는 신체적 피해로 업무 능력이 떨어졌어요.

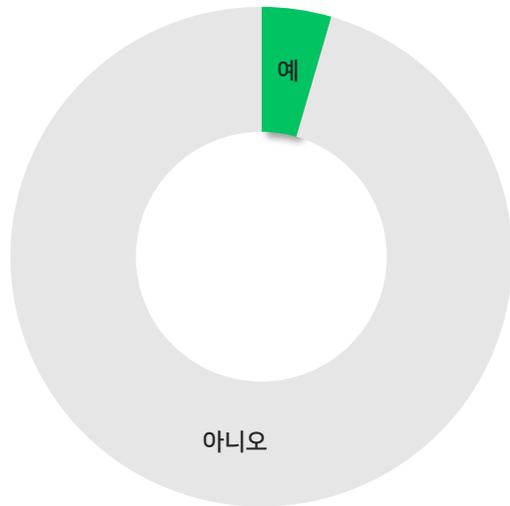
3위 회사 다니기 싫어 졌어요

진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ④ 갑질

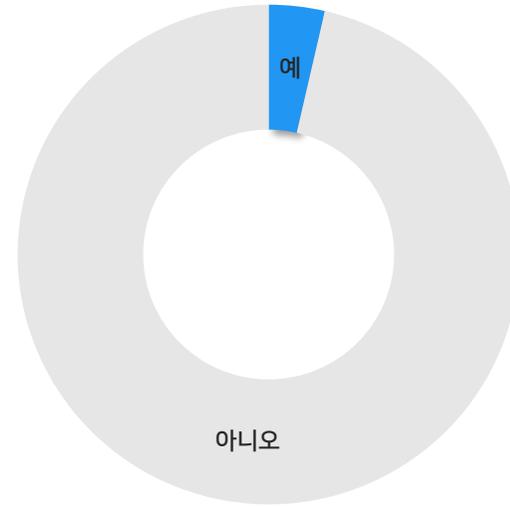
A사 임직원의 4.5%가 동료(상급자, 부하직원)로부터 갑질을 경험한 적이 있다고 응답하였으며, 3.6%가 그런 행동을 목격한 경험이 있다고 응답하였습니다.

직접경험 비중



예	5명	4.5%
아니오	107명	95.5%

간접경험 비중



예	4명	3.6%
아니오	108명	96.4%

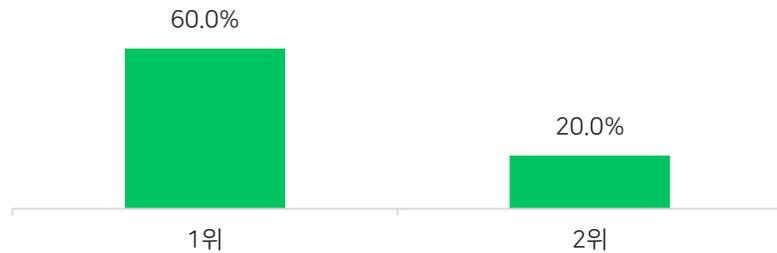
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ④ 갑질

직·간접적으로 갑질을 경험한 응답자 모두 상세 피해 유형으로 '업무상 불필요하거나 수행 불가능한 일을 강제했어요'를 가장 많이 선택하였습니다.

직접경험 상세 피해 유형

최대 2개까지 선택 가능



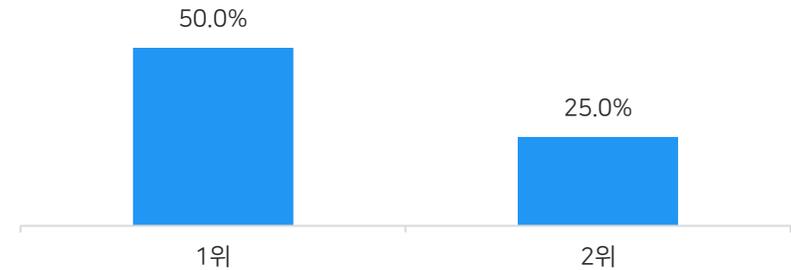
1위 업무상 불필요하거나 수행 불가능한 일을 강제했어요

사적인 일에 지나치게 간섭하거나 휴일/휴가에 출근 또는 업무지시를 하는 등 개인의 영역을 침해했어요

2위 본인의 기분에 따라 조직의 분위기를 바꿔 뒀어요

간접경험 상세 피해 유형

최대 2개까지 선택 가능



1위 업무상 불필요하거나 수행 불가능한 일을 강제했어요

본인의 기분에 따라 조직의 분위기를 바꿔 뒀어요

2위 능력과 경험과 동떨어진 낮은 수준의 일을 시키거나 일을 주지 않았어요

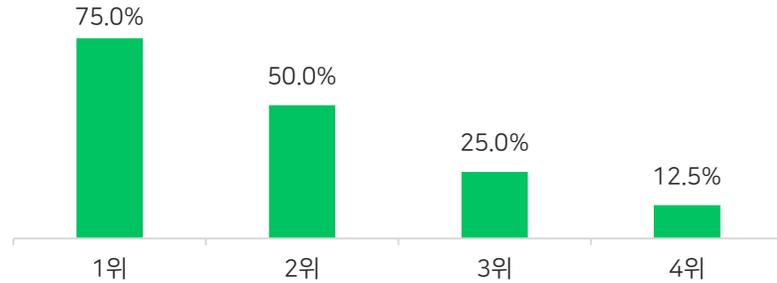
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ④ 갑질

직·간접적으로 갑질을 경험한 응답자 모두 1위로 '사무실, 공장, 회의실, 휴게실 등 사내 장소'를, 차순위로 '업무와 관련된 사외 장소'를 가장 많이 선택하였습니다.

직접경험 피해 장소

최대 2개까지 선택 가능



1위 사무실, 공장, 회의실, 휴게실 등 사내 장소

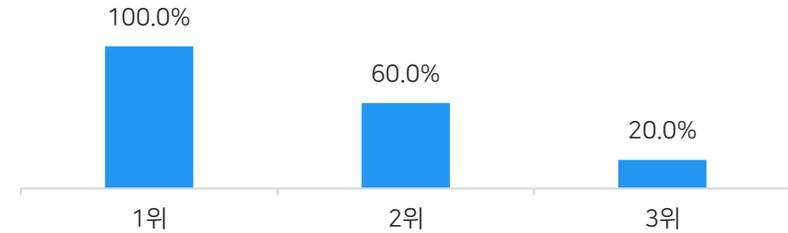
2위 회식, 워크샵 등 업무와 관련된 사외 장소

3위 전화, 이메일, 메신저, SNS 등 물리적 장소와 무관하게

4위 업무와 무관한 사적인 장소

간접경험 피해 장소

최대 2개까지 선택 가능



1위 사무실, 공장, 회의실, 휴게실 등 사내 장소

2위 회식, 워크샵 등 업무와 관련된 사외 장소

3위 출퇴근 길에

업무와 무관한 사적인 장소

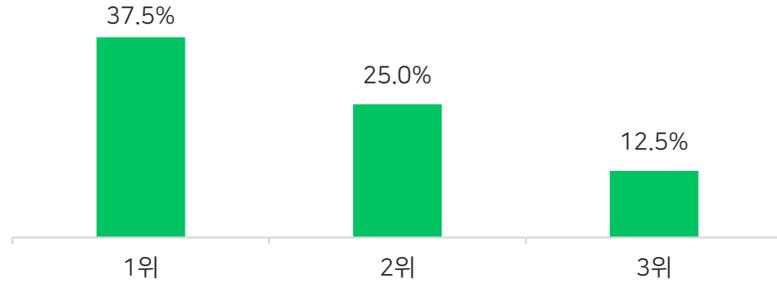
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ④ 갑질

직·간접적으로 갑질을 경험한 응답자 모두 '1달에 1~2회'를 가장 많이 선택하였습니다.

차순위로 직접경험의 경우 '1회 또는 1주일에 1~2회', 간접경험의 경우 '1년에 1~2회'가 선택되었습니다.

직접경험 피해 빈도



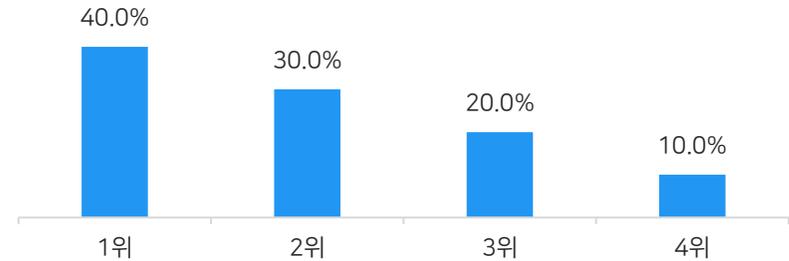
1위 1달에 1~2번 정도요

2위 딱 1번 그랬어요 (1회)

종종 그래요 (1주일에 1~2회)

3위 잊을만 하면 한 번씩요 (1년에 1~2회)

간접경험 피해 빈도



1위 1달에 1~2번 정도요

2위 잊을만 하면 한 번씩요 (1년에 1~2회)

3위 딱 1번 그랬어요 (1회)

4위 종종 그래요 (1주일에 1~2회)

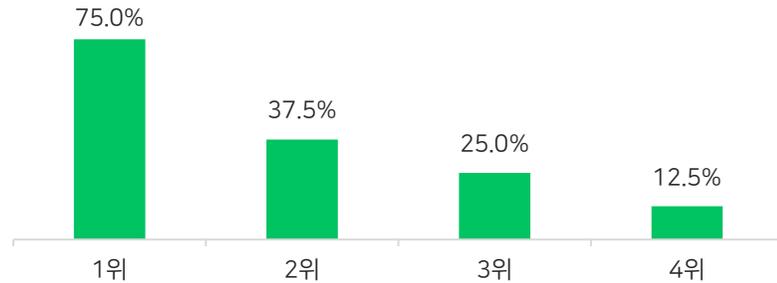
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ④ 갑질

갑질 행위자는 직·간접경험 모두 '소속 팀의 관리자'가 가장 많이 나왔으며 차순위로 직접경험의 경우 '관리자를 제외한 상급자', 간접경험의 경우 '임원 및 타 팀의 관리자'가 선택되었습니다.

직접경험 행위자

최대 2개까지 선택 가능



1위 소속 팀의 관리자

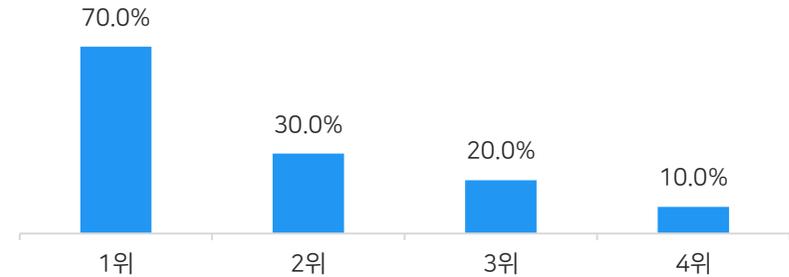
2위 관리자를 제외한 상급자

3위 대표

4위 고객사 또는 거래처

간접경험 행위자

최대 2개까지 선택 가능



1위 소속 팀의 관리자

2위 임원

타 팀의 관리자

3위 관리자를 제외한 상급자

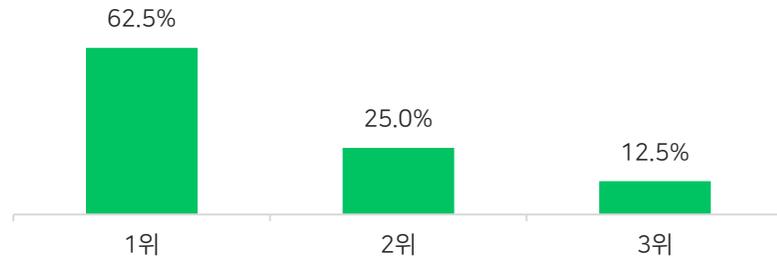
4위 대표

진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ④ 갑질

직·간접적으로 갑질을 경험한 응답자 모두 '참고 넘어가거나 모르는 척 했어요'와 같은 소극적인 대처를 가장 많이 선택하였습니다.

직접경험 대처 유형

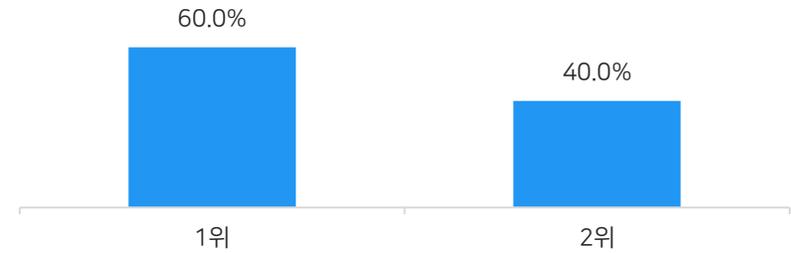


1위 참고 넘어갔어요

2위 가까운 동료에게 털어놓고 하소연했어요

3위 그런 행동을 하지 말라고 대응했어요

간접경험 대처 유형



1위 모르는 척 했어요

2위 이야기를 들어주며 위로했어요

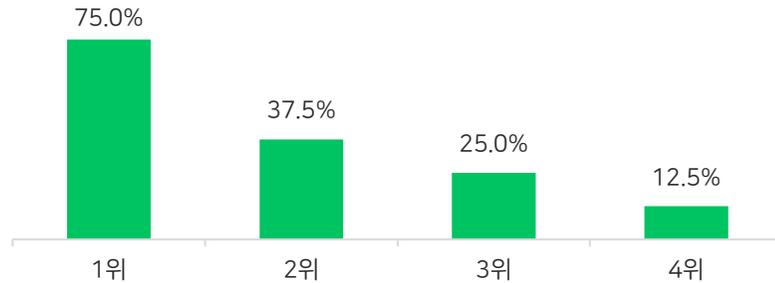
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ④ 갑질

직·간접적으로 갑질을 경험한 응답자 모두 그러한 대처 이유로 '상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서', '또 다른 피해가 생길까 봐'를 가장 많이 선택하였습니다.

직접경험 대처 이유

최대 2개까지 선택 가능



1위 상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서

2위 나에게 또 다른 피해가 생길까 봐

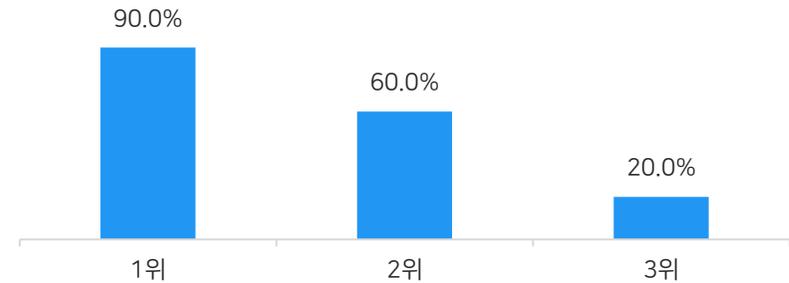
3위 비밀이 보장되지 않을 것 같아서

기타

4위 그렇게 심각한 문제라고 생각하지 않아서

간접경험 대처 이유

최대 2개까지 선택 가능



1위 상사나 관련 조직에 알려도 해결될 것 같지 않아서

2위 피해자에게 또 다른 피해가 생길까 봐

3위 나에게 또 다른 피해가 생길까 봐

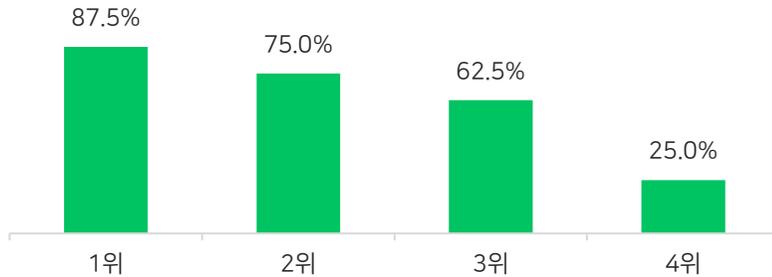
진단결과 상세

1. 직·간접 경험 _ ④ 갑질

갑질에 대한 대처 이후의 영향으로 '정신적 또는 신체적 피해로 인한 업무능력 저하'가 가장 많이 나왔습니다.

직접경험 대처 이후 영향

최대 2개까지 선택 가능



1위 정신적 또는 신체적 피해로 업무 능력이 떨어졌어요

2위 회사 다니기 싫어 졌어요

3위 그런 행동을 한 사람과의 업무가 불편해요

4위 회사 내 다른 사람과도 소통이 어려워요

진단결과 상세

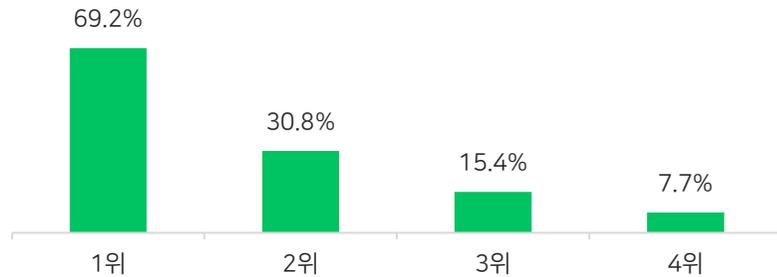
2. 자기인식

내가 무심코 한 행동이 괴롭힘이 될 수 있다고 생각한 경우는 23.2%, 아닌 경우는 76.8%입니다.

구체적인 유형으로는 '폭언'이 가장 많았으며 그 이유로 '그러한 행동이 문제가 된다고 생각하지 않았다'는 응답이 제일 많습니다.

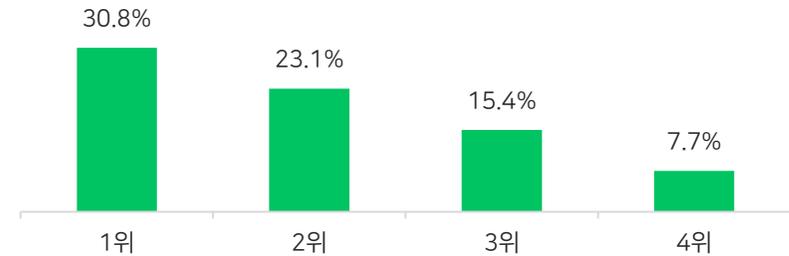
행위 유형

주관식



- | | | |
|----|-------|--|
| 1위 | 폭언/폭행 | <ul style="list-style-type: none"> - 노력하지 않아 짜증이 나 화를 냄 - 업무상 질책 - 개인적인 일로 화가 나 욕을 함 - 성과가 낮은 직원을 은연중에 무시함 |
| 2위 | 성차별 | <ul style="list-style-type: none"> - 여직원에게 설거지를 시킴 - 주요 업무에서 임신한 직원을 배제함 |
| 3위 | 성희롱 | <ul style="list-style-type: none"> - 몸매를 지적함 |
| 4위 | 갑질 | <ul style="list-style-type: none"> - 납득할 만한 이유 없는 과도한 업무 지시 |

행위 이유



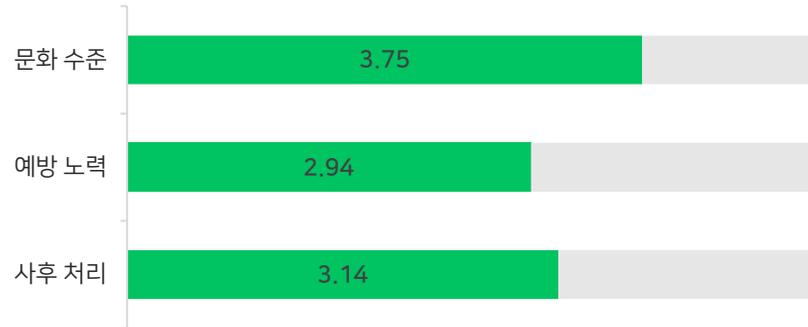
- | | |
|----|---|
| 1위 | 그 행동이 문제가 된다고 생각하지 않았어요 |
| 2위 | 상대방이 스스럼없이 편하게 느껴져서 나도 모르게 그만... |
| 3위 | 너무 화가 나고 답답해서
무겁거나 어색한 분위기를 띄우려고
기타 |
| 4위 | 술에 취해서 얼떨결에
그냥 장난으로 |

진단결과 상세

3. 조직인식

A사 임직원들이 체감하는 직장 내 괴롭힘 문화는 '양호한 편(3.75)'이지만, 사건에 대한 예방 노력이나 사후 처리에 대한 인식은 상대적으로 낮은 편입니다. 직장 내 괴롭힘을 야기하는 요인으로는 '부정적 리더십'과 '원활하지 못한 의사소통'을 가장 많이 선택하였습니다.

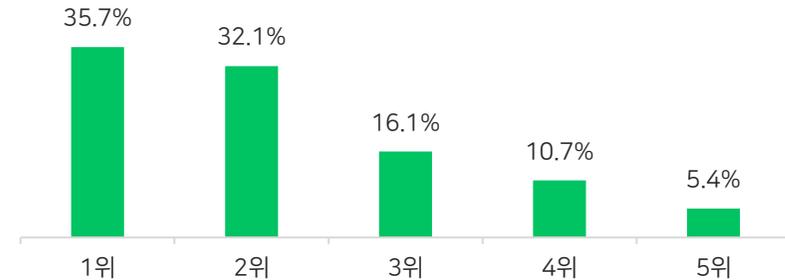
문화 수준과 예방 노력 및 사후 처리



	긍정응답	중도응답	부정응답
문화 수준	66.1%	25.0%	8.9%
예방 노력	28.6%	41.1%	30.4%
사후 처리	35.7%	39.3%	25.0%

야기 요인

최대 2개까지 선택 가능



- 1위 부정적 리더십(자율성이 허용되지 않음, 지침을 주지 않은 일방적인 지시, 경멸적 언어 사용) 때문에
- 2위 조직 내 의사소통이 원활하지 않아서
- 3위 많은 업무와 성과를 요구하는 것에 비해 권한과 책임이 불분명하고 충분한 교육훈련을 제공하지 않아서
- 4위 업무처리 과정과 결과가 투명하게 공개되지 않아서
- 5위 상사에게 이의제기 하거나 회사 내부에 문제제기를 하는 사람을 골칫거리로 보기 때문에

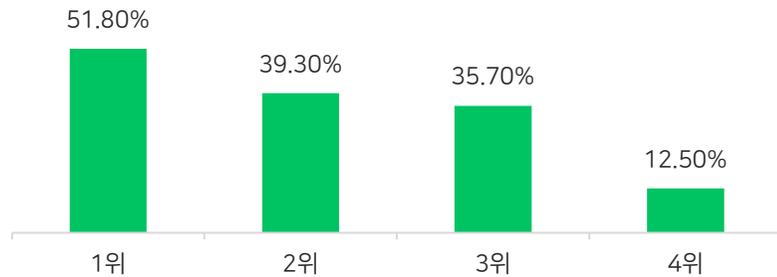
진단결과 상세

4. 개선 의견

직장 내 괴롭힘이 발생하였을 경우 행위자에 대한 조치로 '피해자에게 개인적으로 사과'해야 한다는 응답이 가장 많습니다. 괴롭힘 문제를 해결하고 예방하기 위해 필요한 것으로는 '서로 존중하고 예의를 갖추는 자세'를 가장 많이 꼽았습니다.

행위자에 대한 조치

최대 2개까지 선택 가능



1위 피해자에게 개인적으로 사과

2위 공개적으로 사과

3위 인사 징계

4위 기타

<기타> - 공개적인 자리에서 발생 했으면 공개사과,
개인간의 자리에서 발행 했으면 개인사과

예방 및 해결 방안

최대 2개까지 선택 가능



1위 서로 존중하고 예의를 갖추는 자세

2위 교육 및 캠페인을 통한 인식 개선

3위 가해자에 대한 확실하고 강도 높은 인사 징계

4위 정기적인 설문을 통한 실태 확인

2차 피해 방지를 위한 피해자 익명보호와 불이익 금지

5위 피해자 회복 지원(법률지원, 심리상담 및 치료)

6위 고충처리 전담 시스템 마련(규정, 조직, 담당자 등)

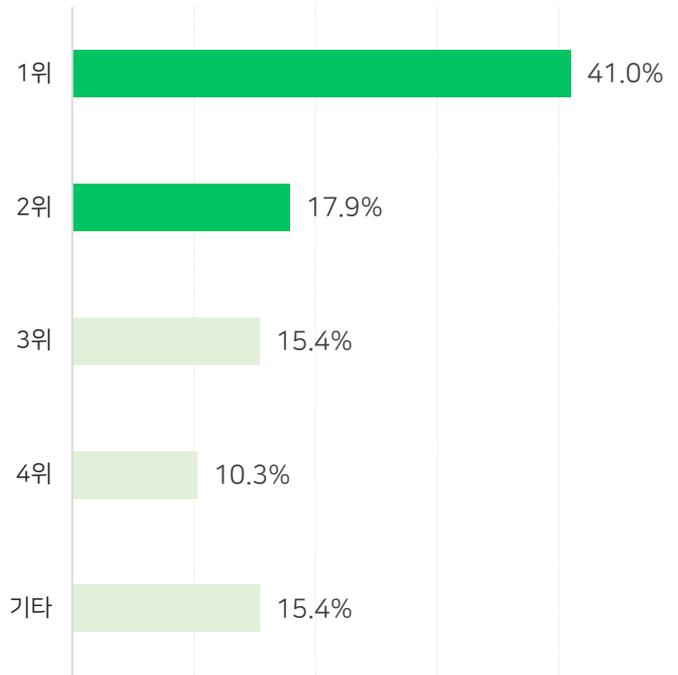
진단결과 상세

4. 개선 의견

회사 내 괴롭힘을 개선하기 위해 아울러 바라는 점으로

1위 '배려하고 존중하는 자세', 2위 '수평적인 문화와 분위기'가 뽑혔습니다.

바라는 점



*전체 응답자 중 의견을 쓰지 않은 (17명) 제외

1위 배려하고 존중하는 자세

- 부드러운 표현으로 대화하기
- 서로 존중하고 예의를 갖추는 자세
- 상급자와 하급자간 서로 존중하는 회사
- 사내 존댓말 사용
- 비하하는 발언을 삼가하고 의견 존중

2위 수평적인 문화와 분위기

- 수평적인 관계
- 괴롭힘을 미연에 방지할 수 있는 문화 조성
- 상호간 원활한 의사소통이 이루어지는 회사

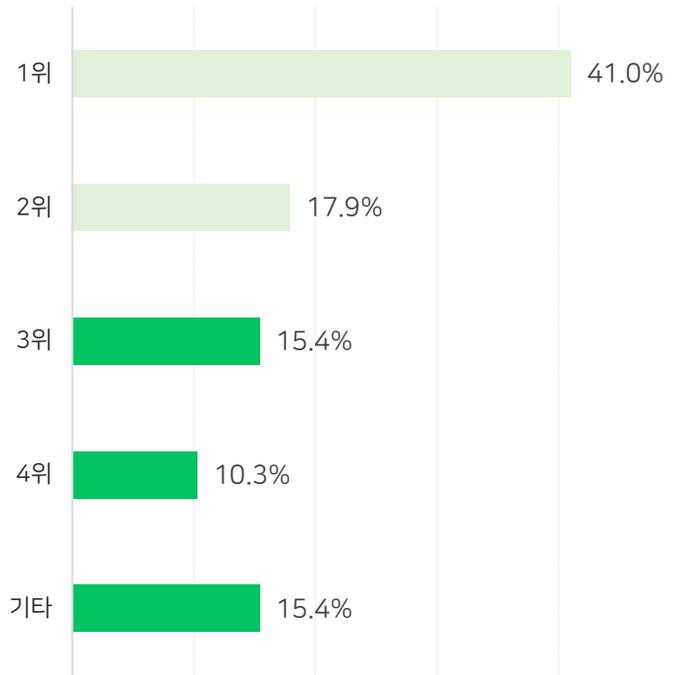
진단결과 상세

4. 개선 의견

회사 내 괴롭힘을 개선하기 위해 아울러 바라는 점으로

1위 '배려하고 존중하는 자세', 2위 '수평적인 문화와 분위기'가 뽑혔습니다.

바라는 점



*전체 응답자 중 의견을 쓰지 않은 (17명) 제외

3위(공동) 제도적 개선

- 수평적인 문화를 만들 수 있는 사내 시스템
- 주기적인 설문 실시
- 괴롭힘 발생시의 처리 및 사후관리
- 건의함
- 사내 교육
- 직급 변경

3위(공동) 없음

4위 인식 개선

- 행위자가 본인의 잘못을 자각할 수 있도록 인식의 변화 주기
- 직급과 인격을 나누어 생각하고 함께 일 하는 동료라는 인식 함양
- 감정 컨트롤, 역사사지의 마인드 함양

기타 의견

- 업무상 조언이나 충고는 필요

진단결과 상세

5. 신고·제보

신고(0건), 제보(3건)에 대한 내용은 다음과 같습니다.

제보된 사건

피해자 성별 - 여성

“

거래처 방문 시 커피를 타게 하거나
탕비실 설거지를 시킴

피해자 성별 - 남성

“

업무를 진행하는 과정에서 무시를 하거나
일부의 잘못을 전부의 잘못으로 싸잡는 행위

피해자 성별 - 남성

“

신입 직원들이 소리지르는 상사 때문에
힘들다고 하는 것을 들음

그 밖에 하고싶은 말

- 존중 받는 회사생활이 되었으면 좋겠어요.
- 회사 내에서 적극적으로 의견을 내면 본인의 일만 늘어나고 피곤해지지만 한다는 분위기가 있어요. 열심히 하려고 하는 직원들의 사기도 저하되는 부분이 있습니다. 언행의 문화개선이 필요해 보입니다.
- 생산직이 건의사항이나 애로사항을 이야기할 때 무시하는 일이 없었으면 좋겠어요. 편견을 버려주세요. 우리도 한 가정의 가장이고 이 사회의 어엿한 구성원입니다. 항상 감시 받으며 일하는 것 같아요.
- 생산현장에서 다른 사람에게 간섭하거나 편가르기 하는 자가 있어 말을 함부로 할 수 없으니 대화가 단절되었어요. 즐겁고 화목한 직장이 되어 되는데... 정말 부끄러워요.



잡플래닛 HR Labs는
A사 임직원 모두가 행복한 직장생활을 할 수 있도록
건전한 조직문화를 만들어 가는 데 함께 하겠습니다

Location

서울시 강남구 테헤란로 507
위워크빌딩 7F 잡플래닛

E-mail

HRLabs@Jobplanet.com

Site

www.Jobplanet.co.kr