

이슈분석

- 직장내 괴롭힘 영향요인 : 피해자, 사업체, 근로환경
특성을 중심으로(송민수)

월간 노동리뷰

2016년 10월호

직장내 괴롭힘 영향요인 : 피해자, 사업체, 근로환경 특성을 중심으로*

송민수**

I. 서론

2016년 5월, 서울남부지검의 2년차 김모 검사(33세)가 스스로 생을 마감했다. 촉망받던 한 젊은이의 죽음 이면에는 과도한 업무, 그리고 상습적 폭언·폭행을 가한 부장검사가 있었다. 언론¹⁾에 따르면, 김 검사의 부친은 청와대에 제출한 탄원서에서, “아들은 부장검사의 반복되는 일상적인 폭언과 비상식적인 인격모독적 발언으로 정신적으로 힘들어했다. 담당 부장이 아들의 죽음에 상당한 책임이 있다고 생각한다”고 밝혔다. 오늘날 직장내 괴롭힘 문제는 더 이상 특수한 현상이 아니다. 언어 폭력, 신체적 폭력, 왕따, 성희롱 사례를 주위에서 어렵지 않게 발견할 수 있다. 그중 일부는 새내기 검사의 죽음과 같이 파국으로 치닫게 된다.

직장내 괴롭힘은 왜 발생하는가? 괴롭힘이라는 행위가 성립하려면 괴롭히는 주체인 가해자와 괴롭힘을 당하는 주체인 피해자가 존재해야 한다. 조직이라는 울타리 내에서 가해자와 피해자 간의 역학 관계는 각 주체의 규모에 따라 네 가지 유형으로 구분될 수 있다(Aquino & Lamertz, 2004). 첫째는 가해자와 피해자 양자 간 관계 유형, 둘째는 한 특정 가해자와 다수의 피해자가 존재하는 경우, 셋째는 다수의 가해자와 한 특정 피해자가 존재하는 경우, 넷째는 다수의 가해자와 다수의 피해자가 존재하는 경우다. 첫 번째 유형의 경우, 가해자와 피해자 상호 간의 특성이 충돌하여 불협화음을 일으키는 경우이거나, 특정 계기에 의해 행위가 촉발된 독특한 양자적 상황일 가능성이 있다. 둘째와 셋째 유형의 경우, 각각 가해자의 특성, 피해자의 특성이 괴롭힘을 유발한 주요 요인일 가능성이 높다.

네 번째 유형은 어떨까? 한 조직 내에서 다수의 괴롭힘 가담자와 다수의 피해자가 양산된다

* 자료를 제공해주신 안전보건공단 산업안전보건연구원 관계자에게 감사드린다.

** 한국노동연구원 전문위원(song@kli.re.kr).

1) 경향신문(2016. 6. 27). 임은정 검사 “남부지검 검사 허무한 죽음, 연판장 돌려야”.

면 이는 가해자나 희생자 개인적 차원의 문제만으로 보기 어렵다. 즉, 이때의 직장내 괴롭힘은 조직문화와 근로환경을 포괄하는 조직 내 구조적 차원의 문제에 의한 것일 가능성이 높다 (Bowling & Beehr, 2006). 상명하복 문화, 도제방식의 작업 체계, 일상화된 장시간 근로, 강력한 성과주의, 빈번한 산업재해 등 조직 구성원들의 스트레스를 야기하는 요소들은 그 어떤 것일지라도 직장내 괴롭힘과 무관하지 않을 것이다.

직장내 괴롭힘을 경험한 피해자들은 크고 작은 신체적, 정신적 고통을 겪게 된다. 직무만족도와 몰입의 저하, 결근 또는 이직 확률의 증가, 때때로 자살이나 가해자 살인 등의 극단적 상황이 발생하기도 한다. 이 외에도 직장내 괴롭힘에 의해 조직이 감당해야 할 잠재적 비용은 매우 크다. 직장 내 괴롭힘 1건당 조직에 발생하는 비용이 최소 1,548만원으로 추산된다는 주장²⁾도 있다. 문제의 심각성에 견주어 볼 때, 직장내 괴롭힘에 대한 국내 연구는 충분히 이루어지지 않고 있다. 최근 국내 학계에서 실증연구가 시작되고 있으나, 대부분은 병원 간호사, 항공사 승무원, 패밀리레스토랑 주방 종사원 등 특정 서비스업종 및 직급을 중심으로 제한적 연구가 이루어진 경우였으며, 특히 직장내 괴롭힘을 조직적 차원의 문제와 관련시켜 분석한 연구는 극히 미흡한 실정이었다(유계숙, 2015).

본고는 이러한 문제의식을 바탕으로 직장내 괴롭힘 실태를 파악하고, 직장내 괴롭힘에 영향을 미치는 주요 인자들을 도출하고자 한다. 특히 근무여건, 인적자원관리 특성 등 그동안 상대적으로 간과되어 온 전반적인 근로환경 특성이 직장내 괴롭힘에 어떠한 영향을 미치는지 살펴볼 것이다. 본고의 주요 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 피해자 특성별(성별, 학력, 고용형태) 직장내 괴롭힘 실태는 어떠한가?

연구문제 2. 사업체 특성별(규모, 업종, 노조 유무) 직장내 괴롭힘 실태는 어떠한가?

연구문제 3. 근로자의 인구학적 특성에 따라 직장 내 괴롭힘을 당하는 정도에 차이가 있는가?

연구문제 4. 사업체 특성은 직장내 괴롭힘에 어떠한 영향을 미치는가?

연구문제 5. 근로환경 특성(저녁근무, 마감시간, 성과평가, 고용형태 차별, 스트레스, 조직개편, 물리적·근골격계·정신적 위험 노출강도, OJT, 상사의 지원, 직장내 좋은 친구의 존재 등)은 직장내 괴롭힘에 어떠한 영향을 미치는가?

2) 서유정(2013). 직장에서의 따돌림 실태. Krivet Issue Brief, 20. pp.1-4.

II. 직장내 괴롭힘 실태

1. 자 료

본고에서 활용한 자료는 안전보건공단 산업안전보건연구원에서 주관하는 근로환경조사 제4차년도 자료(2014)다. 본 자료를 활용한 가장 중요한 이유는 이 자료가 근로환경에 대한 전반적인 정보뿐 아니라, 업무수행 중 괴롭힘 경험에 대한 다양한 정보를 포괄적으로 담고 있기 때문이다. 본 조사는 언어 폭력, 원하지 않는 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동 경험, 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱 등 직장내 다양한 괴롭힘 경험 여부를 피해자의 관점에서 파악하고 있다. 본 조사는 가해자 요인을 파악할 수 없다는 맹점이 있지만, 근로환경 요인과 피해자 요인을 구체적으로 파악할 수 있다는 강점을 지닌다. 근로환경조사는 2010년 유럽에서 시행되었던 유럽근로환경조사(European Working Conditions Survey: EWCS)의 원본 설문지를 토대로 개발되어, 신뢰성과 타당성 등 전반적 통계 품질이 높다고 알려져 있다(Young Sun et al., 2013; 김정우, 2016에서 재인용).

2. 현 황

근로환경조사 제4차년도 자료를 기반으로 노동자들의 직장내 괴롭힘 경험 실태를 살펴보고자 한다. 근로환경조사에서는 조사 시점을 기준으로 지난 1개월 동안 노동자들이 업무수행 중 1) 언어 폭력, 2) 원하지 않는 성적 관심, 3) 위협 또는 굴욕적 행동을 당한 적이 있는지를 묻고 있다. 아울러, 조사 시점을 기준으로 지난 12개월 동안 노동자들이 업무수행 중 4) 신체적 폭력, 5) 왕따/괴롭힘, 6) 성희롱을 경험한 적이 있는지를 묻는다. 본 연구는 각각의 항목에 대한 현황을 우선적으로 파악하고, 6개 항목 중 하나 이상 경험이 있다고 응답한 경우 직장내 괴롭힘 경험이 있는 것으로 보는 직장내 괴롭힘(종합) 변수를 측정할 것이다.

우선, 피해자와 사업체 특성별 직장내 괴롭힘 실태에 대해 살펴보도록 한다. <표 1>은 업무수행 중 언어 폭력, 성적 관심, 위협/굴욕적 행동 경험 여부를 성별로 나누어 비교한 것이다. 평균적으로 여성(0.0634)이 남성(0.0617)에 비해 업무 수행 중 언어 폭력 위협에 더 많이 노출되어 있음을 알 수 있다. 원하지 않는 성적 관심의 경우, 남성(0.0077)에 비해 여성(0.0164)의 평균치가 압도적으로 높다. 위협 또는 굴욕적 행동 경험의 경우, 성별에 따른 차이가 나타나지 않았다.

〈표 1〉 성별 언어 폭력, 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동 경험 비율

	언어 폭력		성적 관심		위협/굴욕적 행동		개체수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
여성	0.0634	0.244	0.0164	0.127	0.0158	0.125	3,294
남성	0.0617	0.241	0.0077	0.087	0.0158	0.125	19,983
전체	0.0619	0.241	0.0089	0.094	0.0158	0.125	23,277

신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱, 종합적 직장내 괴롭힘 경험에서도 평균적으로 남성에 비해 여성이 높다. 여성(0.0043)은 남성(0.0040)에 비해 업무수행 중 신체적 폭력 위협에 더 많이 노출되어 있다. 왕따/괴롭힘 경험 정도 또한 남성(0.0011)에 비해 여성(0.0015)이 높은 것으로 나타났다. 성희롱의 경우, 원하지 않는 성적 관심과 마찬가지로 남성(0.0029)에 비해 여성(0.0043)의 평균치가 매우 높음을 확인할 수 있다. 전체적으로, 여성(0.0716)이 남성(0.0689)에 비해 직장내 괴롭힘에 더 많이 노출되어 있다.

〈표 2〉 성별 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱, 직장내 괴롭힘(종합) 경험 비율

	신체적 폭력		왕따/괴롭힘		성희롱		직장내 괴롭힘(종합)		개체수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
여성	0.0043	0.065	0.0015	0.039	0.0043	0.065	0.0716	0.258	3,294
남성	0.0040	0.063	0.0011	0.033	0.0029	0.053	0.0689	0.253	19,983
전체	0.0040	0.063	0.0012	0.034	0.0031	0.055	0.0693	0.254	23,277

다음은 학력별 비교다. 언어 폭력의 경우, 초졸 미만과 초졸을 제외하고, 전반적으로 학력이 높아질수록 경험의 평균치가 낮아지는 경향성이 나타난다. 전체 가운데 중졸(0.0765)과 고졸(0.0753)의 수치가 가장 높게 나타나고 있다. 성적 관심의 경우, 고학력으로 갈수록 증가하다가 고졸 집단을 기점으로 다시 감소하는 추세를 보인다. 위협/굴욕적 행동의 경우, 특별한 추세는 발견되지 않는다. 집단 가운데에서는 고졸의 비율(0.0197)이 가장 높게 나타난다.

학력별 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱 경험에서는 유의미한 경향성이 발견되지 않는다. 직장내 괴롭힘 경험의 경우, 학력이 높아질수록 증가하다가 고졸 집단을 기점으로 다시 감소하는 추세가 나타난다. 중졸(0.0836) 및 고졸(0.0845) 집단에 비해, 대졸(0.0508)과 대졸 이상(0.0511)의 직장내 괴롭힘 경험 여부는 상대적으로 낮게 나타난다. 전체적으로 고졸 집단의 평균값이 가장 높은 것으로 파악되었다.

〈표 5〉는 언어 폭력, 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동 경험 여부를 고용형태별로 나누어 비교한 것이다. 전반적으로 비정규직 노동자들이 정규직 등 비정규직 이외의 노동자들에 비해 업무수행 중 언어 폭력, 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동에 더 많이 노출되어 있음을 알 수 있다.

〈표 3〉 학력별 언어 폭력, 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동 경험 비율

	언어 폭력		성적 관심		위협/굴욕적 행동		개체수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
초졸 미만	0.0178	0.132	0.0000	0.000	0.0000	0.000	281
초졸	0.0581	0.234	0.0035	0.059	0.0081	0.090	860
중졸	0.0765	0.266	0.0071	0.084	0.0143	0.119	1,543
고졸	0.0753	0.264	0.0131	0.114	0.0197	0.139	8,804
전문대졸	0.0664	0.249	0.0088	0.093	0.0158	0.125	3,420
대졸	0.0453	0.208	0.0060	0.077	0.0130	0.113	7,821
대졸 이상	0.0438	0.205	0.0018	0.043	0.0182	0.134	548
전 체	0.0619	0.241	0.0089	0.094	0.0158	0.125	23,277

〈표 4〉 학력별 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱, 직장내 괴롭힘(종합) 경험 비율

	신체적 폭력		왕따/괴롭힘		성희롱		직장내 괴롭힘(종합)		개체수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
초졸 미만	0.0000	0.000	0.0000	0.000	0.0000	0.000	0.0178	0.132	281
초졸	0.0000	0.000	0.0012	0.034	0.0023	0.048	0.0593	0.236	860
중졸	0.0039	0.062	0.0000	0.000	0.0019	0.044	0.0836	0.277	1,543
고졸	0.0050	0.071	0.0015	0.038	0.0045	0.067	0.0845	0.278	8,804
전문대졸	0.0044	0.066	0.0018	0.042	0.0035	0.059	0.0754	0.264	3,420
대졸	0.0035	0.059	0.0008	0.028	0.0014	0.037	0.0508	0.220	7,821
대졸 이상	0.0036	0.060	0.0018	0.043	0.0055	0.074	0.0511	0.220	548
전 체	0.0040	0.063	0.0012	0.034	0.0031	0.055	0.0693	0.254	23,277

〈표 5〉 고용형태별 언어 폭력, 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동 경험 비율

	언어 폭력		성적 관심		위협/굴욕적 행동		개체수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
비정규직 이외	0.0562	0.230	0.0084	0.091	0.0156	0.124	18,040
비정규직	0.0816	0.274	0.0105	0.102	0.0166	0.128	5,237
전 체	0.0619	0.241	0.0089	0.094	0.0158	0.125	23,277

신체적 폭력, 성희롱 항목에서는 비정규직 이외 집단의 평균값이 오히려 높게 나타나고 있다. 하지만, 직장내 괴롭힘 종합 지표를 통해 비정규직 노동자(0.0897)가 비정규직 이외(0.0633)의 노동자들에 비해 업무수행 중 직장내 괴롭힘 위험에 확실히 더 많이 노출되어 있음을 알 수 있다.

〈표 6〉 고용형태별 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱, 직장내 괴롭힘(종합) 경험 비율

	신체적 폭력		왕따/괴롭힘		성희롱		직장내 괴롭힘(종합)		개체수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
비정규직 이외	0.0043	0.065	0.0011	0.032	0.0035	0.059	0.0633	0.244	18,040
비정규직	0.0032	0.057	0.0015	0.039	0.0015	0.039	0.0897	0.286	5,237
전체	0.0040	0.063	0.0012	0.034	0.0031	0.055	0.0693	0.254	23,277

다음으로는 사업체 특성별 실태를 살펴보도록 한다. 우선, 사업체규모별 비교다. 몇 가지 예외가 존재하지만, 전반적으로 소규모 사업체일수록 직장내 괴롭힘에 더 많이 노출되는 경향성을 발견할 수 있다. 언어 폭력의 경우, 5인 미만 사업체(0.0672)의 수치가 가장 높은 반면, 1,000인 이상 사업체(0.0513)의 수치가 가장 낮은 것으로 나타난다. 성적 관심의 경우, 5인 미만 사업체(0.0107)의 수치가 가장 높으며, 100~299인 사업체(0.0055)의 수치가 가장 낮다. 위협/굴욕적 행동의 경우, 10~49인 사업체(0.0187)의 수치가 가장 높은 반면, 300~399인 사업체(0.0114)의 수치가 가장 낮은 것으로 나타나고 있다.

〈표 7〉 사업체규모별 언어 폭력, 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동 경험 비율

	언어 폭력		성적 관심		위협/굴욕적 행동		개체수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
5인 미만	0.0672	0.250	0.0107	0.103	0.0131	0.114	4,884
5~9인	0.0624	0.242	0.0099	0.099	0.0153	0.123	4,328
10~49인	0.0610	0.239	0.0081	0.089	0.0187	0.136	7,687
50~99인	0.0601	0.238	0.0104	0.101	0.0169	0.129	2,314
100~299인	0.0596	0.237	0.0055	0.074	0.0145	0.120	1,995
300~399인	0.0606	0.239	0.0076	0.087	0.0114	0.106	1,056
1,000인 이상	0.0513	0.221	0.0069	0.083	0.0138	0.117	1,013
전체	0.0619	0.241	0.0089	0.094	0.0158	0.125	23,277

신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱 등의 항목에서 사업체규모별 유의한 경향성은 발견되지 않는다. 하지만, 직장내 괴롭힘 종합 지표의 경우, 소규모 사업체일수록 직장내 괴롭힘에 더 많이 노출되는 경향성이 드러난다. 전체적으로 5인 미만 사업장의 평균값(0.0747)이 가장 높으며, 1,000인 이상 사업체의 평균값(0.0553)이 가장 낮은 것으로 나타나고 있다.

다음은 제조업과 비제조업 간 비교다. 언어 폭력, 성적 관심, 위협/굴욕적 행동 경험 지표에서 비제조업의 수치가 제조업에 비해 현저히 높음을 알 수 있다. 평균적으로 비제조업(0.0718) 종사자들이 제조업(0.0252) 종사자들에 비해 업무수행 중 언어 폭력 위협에 더 많이 노출되어 있다.

〈표 8〉 사업체규모별 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱, 직장내 괴롭힘(종합) 경험 비율

	신체적 폭력		왕따/괴롭힘		성희롱		직장내 괴롭힘(종합)		개체수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
5인 미만	0.0018	0.043	0.0006	0.025	0.0043	0.065	0.0747	0.263	4,884
5~9인	0.0035	0.059	0.0016	0.040	0.0030	0.055	0.0707	0.256	4,328
10~49인	0.0052	0.072	0.0009	0.030	0.0031	0.056	0.0684	0.252	7,687
50~99인	0.0048	0.069	0.0013	0.036	0.0035	0.059	0.0704	0.256	2,314
100~299인	0.0045	0.067	0.0025	0.050	0.0005	0.022	0.0642	0.245	1,995
300~399인	0.0057	0.075	0.0019	0.043	0.0019	0.044	0.0644	0.246	1,056
1,000인 이상	0.0039	0.063	0.0000	0.000	0.0020	0.044	0.0553	0.229	1,013
전 체	0.0040	0.063	0.0012	0.034	0.0031	0.055	0.0693	0.254	23,277

〈표 9〉 제조업/비제조업의 언어 폭력, 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동 경험 비율

	언어 폭력		성적 관심		위협/굴욕적 행동		개체수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
비제조업	0.0718	0.258	0.0101	0.100	0.0180	0.133	18,354
제조업	0.0252	0.157	0.0045	0.067	0.0077	0.088	4,923
전 체	0.0619	0.241	0.0089	0.094	0.0158	0.125	23,277

원하지 않는 성적 관심의 경우, 제조업(0.0045)에 비해 비제조업(0.0101)의 평균치가 압도적으로 높다. 위협 또는 굴욕적 행동 경험 비율 또한, 비제조업(0.0180) 종사자들이 제조업(0.0077) 종사자들에 비해 높았다.

신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱 항목에서도 유사한 패턴이 나타나고 있다. 종합적으로 비제조업의 직장내 괴롭힘 경험 평균값(0.0794)이 제조업(0.0313)에 비해 현저히 높음을 알 수 있다.

〈표 10〉 제조업/비제조업의 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱, 직장내 괴롭힘(종합) 경험 비율

	신체적 폭력		왕따/괴롭힘		성희롱		직장내 괴롭힘(종합)		개체수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
비제조업	0.0048	0.069	0.0013	0.035	0.0036	0.0036	0.0794	0.270	18,354
제조업	0.0012	0.035	0.0008	0.028	0.0010	0.0010	0.0313	0.174	4,923
전 체	0.0040	0.063	0.0012	0.034	0.0031	0.0031	0.0693	0.254	23,277

〈표 11〉은 노동자들이 업무수행 중 직장내 괴롭힘 경험 여부를 노조유무별로 나누어 비교한 것이다. 언어 폭력과 굴욕적 행동 경험 비율의 경우, 유노조가 오히려 조금 높게 나타난다. 성적 관심의 경우, 유노조(0.0053)에 비해 무노조(0.0095)의 평균치가 높음을 확인할 수 있다.

〈표 11〉 노조유무별 언어 폭력, 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동 경험 비율

	언어 폭력		성적 관심		위협/굴욕적 행동		개체수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
무노조	0.0605	0.238	0.0095	0.097	0.0150	0.121	19,900
유노조	0.0702	0.255	0.0053	0.073	0.0207	0.143	3,377
전 체	0.0619	0.241	0.0089	0.094	0.0158	0.125	23,277

신체적 폭력, 성희롱 항목에서는 유노조 사업체의 평균값이 낮게 나타나지만, 왕따/괴롭힘 경험과 직장내 괴롭힘(종합) 항목에서는 무노조 사업체보다 조금 높게 나타나고 있다. 하지만, 본 비교는 인과관계를 의미하는 것이 아니므로 해석에 유의할 필요가 있다. 본 결과를 바탕으로 노조가 직장내 괴롭힘 경험 가능성을 높인다고 주장하기는 어렵다. 현실적으로 직장내 괴롭힘이 성행하는 환경이기 때문에 노동조합이 결성되었을 가능성을 배제할 수 없다.

〈표 12〉 노조유무별 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱, 직장내 괴롭힘(종합) 경험 비율

	신체적 폭력		왕따/괴롭힘		성희롱		직장내 괴롭힘(종합)		개체수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
무노조	0.0041	0.064	0.0011	0.032	0.0034	0.058	0.0682	0.252	19,900
유노조	0.0036	0.060	0.0018	0.042	0.0009	0.030	0.0755	0.264	3,377
전 체	0.0040	0.063	0.0012	0.034	0.0031	0.055	0.0693	0.254	23,277

이상, 피해자 특성과 사업체 특성별로 직장내 괴롭힘에 어느 정도 노출되어 있는지를 살펴 보았다. 전반적으로, 개인 특성별로는 여성, 저학력집단, 비정규직이, 사업체 특성별로는 소규모 사업장, 비제조업, 유노조 사업장이 직장내 괴롭힘에 더 많이 노출되어 있는 것으로 파악되었다.

Ⅲ. 실증분석

1. 기술통계

이제, 전반적 근로환경 특성이 직장내 괴롭힘 경험에 어떠한 영향을 미치는지 분석해 보고자 한다. 투입변수의 개인 특성과 사업체 특성은 상기한 것과 같다. 근로환경 특성은 저녁근무

여부, 마감시간 존재, 성과평가 여부, 고용형태 차별 존재, 스트레스 수준, 사업 직제 조직 등의 개편 여부, 물리적 위험 노출수준, 근골격계 위험 노출수준, 정신적 위험 노출수준, OJT 경험, 상사지원, 직장내 좋은 친구 존재 여부 등이다.

〈표 13〉 투입변수 모형

피해자 특성	성별, 연령, 학력, 고용형태
근로환경 특성	저녁근무 여부, 마감시간 존재, 성과평가 여부, 고용형태 차별 존재, 스트레스 수준, 사업 직제 조직 등 개편 여부, 물리적 위험 노출수준, 근골격계 위험 노출수준, 정신적 위험 노출수준, OJT 경험, 상사지원, 직장내 좋은 친구
사업체 특성	규모, 제조업 여부, 노조조직 여부

〈표 14〉에는 투입변수들이 어떻게 구성되어 있는지 구체적으로 설명되어 있다. 종속변수인 직장내 괴롭힘 경험은 앞서 기술한 바와 같으며, 독립변수 중 피해자 특성과 사업체 특성 역시 표의 설명과 같다.

근로환경 특성 중 저녁근무는 저녁 6시에서 저녁 10시까지 최소 2시간 이상 일하는 것을 저녁근무라고 정의할 때, 한 달간 저녁근무를 하는 평균일수를 의미한다. 마감시간은 엄격한 마감시간에 맞춰 일하는 정도를 의미하며, 거의 없다고 응답한 경우 0, 근무시간 1/4의 경우 0.25, 절반의 경우 0.5, 3/4의 경우 0.75, 대부분일 경우 0.9, 근무시간 내내라고 응답한 경우 1로 코딩한 값이다. 성과평가의 경우, 근무성과에 대해 공식적 평가를 받은 경우 1로 식별했다. 고용형태 차별은 지난 12개월간 고용형태에 따른 차별을 경험한 경우 1을 갖는 값이다. 스트레스는 개인 가치에 맞지 않는 업무, 업무에 감정적으로 연루되는지 여부, 업무 스트레스 정도, 중요 의사결정에 영향 미침, 감정을 숨기고 근무하는지 여부 등 5개 항목에 대해 각각 전혀 아님=0, 별로 그렇지않음=0.2, 가끔=0.5, 대부분=0.75, 항상=1로 측정한 후 합산한 값이다. 사업, 직제, 조직 등의 개편 여부 변수는 현 직장에서의 지난 3년간 업무환경에 직접 영향을 미치는 사업, 직제, 조직 등의 개편이 있었을 경우 1로 식별하였다.

물리적 위험 노출강도는 진동, 소음, 높은 온도, 낮은 온도, 연기·가루·먼지 등 흡입, 증기 흡입, 화학물질 취급 또는 접촉, 담배연기, 감염물질 취급 또는 접촉 등 9개 항목에 대해 각각 절대 노출안됨=0, 거의 없음=0.1, 근무시간 1/4=0.25, 절반=0.5, 3/4=0.75, 대부분=0.9, 근무시간 내내=1 등으로 측정한 후 합산한 값이다. 근골격계 위험 노출강도는 피로 통증 자세, 사람을 들어 올리거나 이동시킴, 무거운 물건 이동, 계속 서 있음, 반복적 손·팔 동작 등 5개 항목에 대해 각각 절대 노출안됨=0, 거의 없음=0.1, 근무시간 1/4=0.25, 절반=0.5, 3/4=0.75, 대부분=0.9, 근무시간 내내=1 등으로 측정한 후 합산한 변수다. 정신적 위험 노출강도는 고객·승객·학생·환자 등 직접 상대, 화가 난 고객 환자 다름, 컴퓨터로 일함, 업무상 인터넷/

〈표 14〉 투입변수 설명

변수명		내 용
종속변수	언어 폭력	지난 1개월 동안 업무수행 중 언어 폭력을 경험한 경우 1
	성적 관심	지난 1개월 동안 업무수행 중 원치 않는 성적 관심을 경험한 경우 1
	위협/굴욕적 행동	지난 1개월 동안 업무수행 중 위협/굴욕적 행동을 경험한 경우 1
	신체적 폭력	지난 1개월 동안 업무수행 중 신체적 폭력을 경험한 경우 1
	왕따/괴롭힘	지난 1개월 동안 업무수행 중 왕따/괴롭힘을 경험한 경우 1
	성희롱	지난 1개월 동안 업무수행 중 성희롱을 경험한 경우 1
	직장내 괴롭힘 경험(종합)	업무수행 중 언어 폭력, 원하지 않는 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동, 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱 중 하나 이상을 경험한 경우 1
피해자 특성	남성	남성이면 1
	연령	연속변수
	학력	초졸미만=1 초졸=2 중졸=3 고졸=4 전문대졸=5 대졸=6 대졸이상=7
	비정규직	비정규직 노동자면 1
근로환경 특성	저녁근무	한달 평균 저녁근무일수
	마감시간	엄격한 마감시간에 맞춰 일하는 정도(거의 없음=0, 근무시간1/4=0.25, 절반=0.5, 3/4=0.75, 대부분=0.9, 근무시간 내내=1)
	성과평가	근무성과에 대해 공식적 평가를 받은 경우 1
	고용형태 차별	지난 12개월간 고용형태에 따른 차별을 경험한 경우 1
	스트레스	개인 가치에 맞지 않는 업무, 업무에 감정적 연루, 업무 스트레스 정도, 중요 의사 결정에 영향 미침, 감정을 숨기고 근무 등 5개 항목에 대해 각각(전혀 아님=0, 별로 그렇지않음=0.2, 가끔=0.5, 대부분=0.75, 항상=1) 측정 후 합산
	사업, 직제, 조직 등 개편	현 직장에서 지난 3년간 업무환경에 직접 영향을 미치는 사업, 직제, 조직 등의 개편이 있었을 경우 1
	물리적 위험 노출강도	진동, 소음, 높은 온도, 낮은 온도, 연기 가루 먼지 등 흡입, 증기 흡입, 화학물질 취급 또는 접촉, 담배연기, 감염물질 취급 또는 접촉 등 9개 항목에 대해 각각(절대 노출안됨=0, 거의 없음=0.1, 근무시간1/4=0.25, 절반=0.5, 3/4=0.75, 대부분=0.9, 근무시간 내내=1) 측정 후 합산
	근골격계 위험 노출강도	피로 통증 자세, 사람을 들어올리거나 이동시킴, 무거운 물건 이동, 계속 서 있음, 반복적 손 팔 동작 등 5개 항목에 대해 각각(절대 노출안됨=0, 거의 없음=0.1, 근무시간1/4=0.25, 절반=0.5, 3/4=0.75, 대부분=0.9, 근무시간 내내=1) 측정 후 합산
	정신적 위험 노출강도	고객 승객 학생 환자 등 직접 상대, 화가 난 고객 환자 다름, 컴퓨터로 일함, 업무상 인터넷/이메일 사용 등 4개 항목에 대해 각각(절대 노출안됨=0, 거의 없음=0.1, 근무시간1/4=0.25, 절반=0.5, 3/4=0.75, 대부분=0.9, 근무시간 내내=1) 측정 후 합산
	OJT 경험	OJT 받으면 1
	상사지원	직속상관의 내 일에 대한 피드백, 인격적 존중, 갈등 해결, 업무 기획 조직 능력, 중요한 의사결정에 참여 격려 등 5개 항목에 대해 각각(예=1, 아니오=0) 측정 후 합산
	직장내 좋은 친구	직장내 매우 좋은 친구가 있는지에 대한 동의 정도(전혀 동의안함=0, 대체로 동의안함=0.25, 보통=0.5, 대체로 동의함=0.75, 매우 동의함=1)
사업체 특성	사업체 규모	5인 미만/5~9인/10~49인/50~99인/100~299인/300~399인/1,000인 이상
	제조업	제조업 사업장이면 1
	유노조	유노조 사업장이면 1

이메일 사용 등 4개 항목에 대해 각각 절대노출안됨=0, 거의없음=0.1, 근무시간 1/4=0.25, 절반=0.5, 3/4=0.75, 대부분=0.9, 근무시간 내내=1 등으로 측정한후 합산한 것이다.

OJT 경험은 지난 12개월간 기술 또는 지식을 향상시키기 위해 동료나 작업감독자들이 담당하는 현장 훈련(OJT)을 받아본 경험이 있을 경우 1로 식별하였다. 상사지원 변수는 직속상관의 내 일에 대한 피드백, 인격적 존중, 갈등 해결, 업무 기획 조직 능력, 중요한 의사결정에 참여 격려 등 5개 항목에 대해 각각 예=1, 아니오=0으로 측정한 후 합산한 값이다. 직장내 좋은

〈표 15〉 기술통계량

	내 용	평균	표준편차	최소	최대
종속변수	언어 폭력	0.0619	0.241	0	1
	성적 관심	0.0089	0.094	0	1
	위협/굴욕적 행동	0.0158	0.125	0	1
	신체적 폭력	0.004	0.063	0	1
	왕따/괴롭힘	0.0012	0.034	0	1
	성희롱	0.0031	0.055	0	1
	직장내 괴롭힘 경험(종합)	0.069	0.254	0	1
개인 특성	남성	0.858	0.349	0	1
	연령	48.92	12.178	17	95
	학력	4.713	1.232	1	7
	비정규직	0.225	0.418	0	1
근로환경 특성	저녁근무	4.780	7.963	0	30
	마감시간	0.262	0.305	0	1
	성과평가	0.259	0.438	0	1
	고용형태 차별	0.036	0.187	0	1
	스트레스	2.262	0.825	0	5
	사업, 직제, 조직 등 개편	0.105	0.307	0	1
	물리적 위험 노출강도	0.902	1.172	0	9
	근골격계 위험 노출강도	1.389	0.978	0	5
	정신적 위험 노출강도	1.093	0.856	0	4
	OJT 경험	0.166	0.372	0	1
	상사지원	3.734	1.643	0	5
	직장내 좋은 친구	0.580	0.219	0	1
	사업체 규모	2.975	1.604	1	7
사업체 특성	제조업	0.211	0.408	0	1
	유노조	0.145	0.352	0	1

주 : 개체수는 23,277개임.

친구 변수는 직장내 매우 좋은 친구가 있는지에 대한 동의 정도에 대해, 전혀 동의안함=0, 대체로 동의안함=0.25, 보통=0.5, 대체로 동의함=0.75, 매우 동의함=1로 측정된 값이다.

투입변수들의 기술통계량은 <표 15>와 같다. 우선 종속변수들의 평균 확률은 언어 폭력 6.19%, 성적 관심 0.89%, 위협/굴욕적 행동 1.58%, 신체적 폭력 0.4%, 왕따/괴롭힘 0.12%, 성희롱 0.31%로 나타나고 있다. 최종분석을 위한 종속변수인 직장내 괴롭힘 경험(종합) 발생확률은 평균 6.9%인 것으로 나타났다.

개인 특성과 관련된 변수들을 살펴보면, 남성 노동자의 비율이 85.8%에 달해 여성 노동자에 비해 압도적으로 많았으며, 평균 연령은 48.9세였다. 학력은 평균 4.7로, 고졸(37.8%)과 대졸(33.6%)의 비율이 높게 나타났다. 고용형태별로는 비정규직 비율이 22.5%에 달했다.

근로환경 특성을 살펴보면, 우선 한달 평균 저녁근무 횟수는 4.78로 나타났다. 이 가운데 거의 매일(30일) 저녁근무를 하고 있다는 응답자도 74명(0.3%)이나 된다. 마감시간이 있다고 응답한 노동자의 비중은 26.2%, 근무성과에 대해 공식적 평가를 받는 노동자의 비중은 25.9%로 나타났다. 한편, 고용형태 차별을 경험했다고 응답한 노동자의 비중은 전체의 3.6%였다. 스트레스 지수의 평균값은 2.26이었으며, 지난 3년간 사업, 직제, 조직 등 개편을 경험한 노동자는 전체의 10.5%였다.

산업안전과 관련된 특성 중 물리적 위험 노출강도의 평균값은 0.902(최고 9점), 근골격계 위험 노출강도는 1.389(최고 5점), 정신적 위험 노출강도는 1.093(최고 4점)으로 나타났다. 지난 12개월간 기술 또는 지식 향상을 위해 현장 훈련(OJT)을 받아 본 경험이 있는 노동자는 16.6%로 나타났다. 직속상사 지원 수치는 평균 3.73(최고 5점)이었으며, 직장내 좋은 친구 변수의 평균값은 0.58(최고 1점)로 나타났다.

사업체의 평균 규모는 2.98이며, 이 중 10~49인 사업장의 비율(33%)이 가장 높았다. 제조업 사업장과 유노조 사업체의 비율은 각각 21.1%, 14.5%로 나타났다.

2. 직장내 괴롭힘 영향요인

이제 상기한 변수들이 각각 직장내 괴롭힘 결정에 어떠한 영향을 미치는지 살펴본다. 이 분석 모형에서 종속변수는 직장내 괴롭힘 경험 여부를 나타내는 이항변수(binary variable)로, 직장내 괴롭힘을 경험한 경우 1, 경험하지 않은 경우 0으로 식별된다. 이와 같은 종속변수의 특성에 따라 본 연구는 로짓(logit) 모형 분석방법을 활용하였다.

<표 16>은 언어 폭력, 성적 관심, 위협/굴욕적 행동 경험 영향요인을 로짓 모형으로 추정한 결과다. 언어 폭력을 종속변수로 설정한 모형 1에서는 피해자 특성 중 성별(남성), 연령, 학력, 비정규직 변수 모두가 유의한 영향을 미치고 있다. 연령과 학력이 높아질수록 직장내 괴롭힘

경험 가능성은 낮아지지만, 여성에 비해 남성이, 그리고 비정규직 노동자가 그렇지 않은 집단
에 비해 직장내 언어 폭력을 경험할 가능성이 유의하게 높아진다. 근로환경 특성의 경우, OJT
경험을 제외하고 모든 변수가 언어 폭력에 유의한 영향을 미쳤다. 저녁근무, 마감시간, 성과평
가, 고용형태 차별, 스트레스, 조직개편, 근골격계 위험 노출강도, 정신적 위험 노출강도, 상사
지원, 직장내 좋은 친구 변수 등은 1% 수준에서 언어 폭력 경험에 유의한 영향을 미치고 있다.
물리적 위험 노출강도의 경우 10% 수준에서 유의한 영향을 미친다. 저녁근무를 많이 하는 직
장일수록, 마감시간이 엄격한 근무환경일수록, 공식적 성과평가가 존재하는 직장일수록 언어
폭력을 경험할 가능성이 높다. 또한, 고용형태 차별이 존재하고, 스트레스가 만연한 환경, 사업,

〈표 16〉 언어 폭력, 성적 관심, 위협/굴욕적 행동 경험 영향요인

	변 수	모형 1 (언어 폭력)		모형 2 (성적 관심)		모형 3 (위협/굴욕적 행동)	
		계수값	표준오차	계수값	표준오차	계수값	표준오차
피해자 특성	남성	0.137 [*]	0.082	-0.576 ^{***}	0.166	0.109	0.156
	연령	-0.009 ^{***}	0.003	-0.021 ^{***}	0.006	-0.009 [*]	0.005
	학력	-0.248 ^{***}	0.031	-0.358 ^{***}	0.078	-0.221 ^{***}	0.060
	비정규직	0.248 ^{***}	0.071	0.056	0.179	0.011	0.141
근로환경 특성	저녁근무	0.039 ^{***}	0.003	0.035 ^{***}	0.007	0.037 ^{***}	0.006
	마감시간	0.306 ^{***}	0.093	-0.520 [*]	0.265	-0.021	0.180
	성과평가	0.483 ^{***}	0.071	0.548 ^{***}	0.175	0.425 ^{***}	0.131
	고용형태 차별	1.302 ^{***}	0.094	0.940 ^{***}	0.241	1.055 ^{***}	0.173
	스트레스	0.242 ^{***}	0.037	0.266 ^{***}	0.093	0.316 ^{***}	0.071
	사업, 직제, 조직 등 개편	0.312 ^{***}	0.089	0.237	0.228	0.477 ^{***}	0.154
	물리적 위험 노출강도	0.047 [*]	0.026	-0.054	0.078	0.032	0.050
	근골격계 위험 노출강도	0.193 ^{***}	0.034	0.064	0.086	0.178 ^{***}	0.063
	정신적 위험 노출강도	0.304 ^{***}	0.037	0.550 ^{***}	0.088	0.482 ^{***}	0.066
	OJT 경험	0.124	0.077	0.201	0.193	0.277 ^{**}	0.139
	상사지원	-0.102 ^{***}	0.018	-0.178 ^{***}	0.043	-0.194 ^{***}	0.033
	직장내 좋은 친구	-0.462 ^{***}	0.136	-0.401	0.339	-0.433 [*]	0.258
사업체 특성	사업체 규모	0.073 ^{***}	0.022	0.045	0.055	0.050	0.041
	제조업	-1.114 ^{***}	0.105	-0.389	0.245	-0.738 ^{***}	0.188
	유노조	0.195 ^{**}	0.087	-0.628 ^{**}	0.271	0.224	0.157
Number of obs		23,277		23,277		23,277	
-2 Log 우도		9765.222		2185.758		3472.359	
Nagelkerke R-제곱		0.118		0.080		0.088	

주: ***는 유의수준 0.01, **는 유의수준 0.05, *는 유의수준 0.10에서 유의함.

직제, 조직개편 등 큰 변화를 겪은 근로환경일수록 직장내 언어 폭력 확률이 증가한다. 아울러 물리적 위험, 근골격계 위험, 정신적 위험 노출강도가 높아질수록 언어 폭력 확률이 높아진다. 한편, 상사지원, 좋은 친구 변수는 언어 폭력에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사업체 특성의 경우, 전체 변수가 언어 폭력에 유의한 영향을 미쳤다. 사업체 규모가 증가할수록, 또는 유노조 사업장에서 언어 폭력 가능성이 높아지는 반면, 제조업 사업장은 비제조업 사업장에 비해 언어 폭력 발생 가능성이 낮은 것으로 나타났다.

모형 2는 원치 않는 성적 관심을 종속변수로 설정한 모형이다. 본 모형에서 피해자 특성 중 남성, 연령, 학력 변수가 유의한 영향을 미치고 있다. 연령과 학력이 높아질수록 직장내 원치 않는 성적 관심을 받게 될 가능성은 낮아지지만, 언어 폭력과는 달리 남성에 비해 여성이 성적 관심을 경험할 가능성이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 근로환경 특성의 경우, 저녁근무, 마감시간, 성과평가, 고용형태 차별, 스트레스, 정신적 위험 노출강도 등이 원치 않는 성적 관심 경험에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 선행 모형과 마찬가지로 상사지원 변수는 직장내 성적 관심에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사업체 특성의 경우, 유노조 변수가 성적 관심에 유의한 부(-)의 영향을 미쳤다.

위협/굴욕적 행동 경험을 종속변수로 설정한 모형 3에서는 피해자 특성 중 연령과 학력 변수가 유의한 영향을 미치고 있다. 연령과 학력이 높아질수록 직장내 위협/굴욕적 행동을 경험할 가능성이 낮아지는 것으로 나타났다. 근로환경 특성의 경우, 저녁근무, 성과평가, 고용형태 차별, 스트레스, 조직개편, 근골격계 위험 노출강도, 정신적 위험 노출강도, OJT 경험 등이 정(+)의 영향을, 상사지원, 직장내 좋은 친구 변수 등이 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있다. 사업체 특성의 경우, 제조업 사업장이 비제조업 사업장에 비해 위협/굴욕적 행동 발생 가능성이 낮은 것으로 나타났다.

다음으로는 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱 경험 영향요인을 로짓 모형으로 추정한 결과를 살펴보도록 한다. 모형 4는 신체적 폭력을 당한 경험을 종속변수로 설정한 모형이다. 본 모형에서 피해자 특성은 신체적 폭력 경험에 유의한 영향을 미치지 않는다. 근로환경 특성 가운데 유의한 변수는 저녁근무, 물리적 위험 노출강도, 정신적 위험 노출강도, OJT 경험, 상사지원 등이다. 상사지원을 제외하고 나머지 모든 변수들은 신체적 폭력 경험에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 사업체 특성의 경우, 규모와 제조업 변수가 유의한 영향을 미쳤다. 분석결과, 사업체 규모는 신체적 폭력 경험에 정(+)의 영향을, 제조업 변수는 부(-)의 영향을 미치고 있다.

모형 5는 왕따/괴롭힘 경험을 종속변수로 설정한 모형이다. 본 모형에서 피해자 특성과 사업체 특성은 왕따/괴롭힘 경험에 유의한 영향을 미치지 않았다. 근로환경 특성 가운데 유의한 변수는 저녁근무, 마감시간, 고용형태 차별, 조직개편, 정신적 위험 노출강도, OJT 경험, 상사지원 등이다. 모형 4와 마찬가지로 상사지원을 제외하고 나머지 모든 변수들은 왕따/괴롭힘을 당한

경험에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다.

모형 6은 성희롱을 당한 경험을 종속변수로 설정한 모형이다. 피해자 특성 중에서 학력과 비정규직 변수는 성희롱 경험에 부(-)의 영향을 미치고 있다. 근로환경 특성 가운데 유의한 변수로는 저녁근무, 성과평가, 고용형태 차별, 정신적 위험 노출강도, 상사지원 등이다. 각 변수의 방향성은 이전 모형과 동일하다. 사업체 특성의 경우, 제조업과 유노조 변수가 각각 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있다.

이제 종합적으로 직장내 괴롭힘 영향요인을 추정해 보고자 한다. 모형 7의 종속변수는 언어 폭력, 원하지 않는 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동, 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱 등 6개

〈표 17〉 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱 경험 영향요인

	변 수	모형 4 (신체적 폭력)		모형 5 (왕따/괴롭힘)		모형 6 (성희롱)	
		계수값	표준오차	계수값	표준오차	계수값	표준오차
피해자 특성	남성	-0.026	0.298	-0.168	0.529	-0.154	0.308
	연령	0.007	0.010	0.016	0.018	-0.010	0.011
	학력	-0.083	0.113	-0.155	0.219	-0.418***	0.134
	비정규직	-0.364	0.294	0.406	0.497	-1.174***	0.399
근로환경 특성	저녁근무	0.064***	0.011	0.071***	0.020	0.062***	0.012
	마감시간	-0.432	0.385	1.140**	0.580	-0.126	0.419
	성과평가	-0.017	0.265	0.231	0.486	0.491*	0.294
	고용형태 차별	-0.099	0.523	1.359***	0.499	1.406***	0.358
	스트레스	0.136	0.140	0.369	0.258	0.059	0.159
	사업, 직제, 조직 등 개편	-0.350	0.377	1.613***	0.492	0.513	0.365
	물리적 위험 노출강도	0.241***	0.090	0.073	0.165	-0.132	0.138
	근골격계 위험 노출강도	0.020	0.127	-0.006	0.236	0.121	0.143
	정신적 위험 노출강도	0.531***	0.131	0.529**	0.237	0.468***	0.152
	OJT 경험	0.647**	0.253	1.154**	0.454	0.342	0.323
	상사지원	-0.211***	0.063	-0.536***	0.119	-0.154**	0.074
	직장내 좋은 친구	-0.751	0.500	1.055	0.960	0.883	0.612
사업체 특성	사업체 규모	0.333***	0.073	0.042	0.142	-0.041	0.098
	제조업	-1.568***	0.449	-0.301	0.609	-0.812*	0.492
	유노조	-0.474	0.343	0.188	0.547	-1.384**	0.618
Number of obs		23,277		23,277		23,277	
-2 Log 우도		1117.947		338.308		860.964	
Nagelkerke R-제곱		0.089		0.194		0.109	

주: ***는 유의수준 0.01, **는 유의수준 0.05, *는 유의수준 0.10에서 유의함.

항목 가운데 하나 이상 경험이 있다고 응답한 경우 1로 코딩된 값이다.

<표 18>은 로짓 모형 추정 결과다. 우선, 피해자 특성 중 남성 변수는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 하지만, 연령, 학력, 비정규직 변수는 모두 1% 수준에서 직장내 괴롭힘 경험에 유의한 영향을 미치고 있다. 연령과 학력이 높아질수록 직장내 괴롭힘 경험 가능성은 낮아지지만, 비정규직 노동자는 그렇지 않은 집단에 비해 직장내 괴롭힘을 경험할 가능성이 높다.

〈표 18〉 모형 7 : 직장내 괴롭힘 영향요인(종합)

	변수	계수값	표준오차	Exp(B)
피해자 특성	남성	0.115	0.077	1.122
	연령	-0.010 ***	0.002	0.990
	학력	-0.247 ***	0.030	0.781
	비정규직	0.233 ***	0.068	1.262
근로환경 특성	저녁근무	0.038 ***	0.003	1.038
	마감시간	0.292 ***	0.089	1.340
	성과평가	0.486 ***	0.067	1.626
	고용형태 차별	1.335 ***	0.091	3.801
	스트레스	0.224 ***	0.035	1.251
	사업, 직제, 조직 등 개편	0.299 ***	0.085	1.349
	물리적 위험 노출강도	0.060 **	0.025	1.062
	근골격계 위험 노출강도	0.149 ***	0.032	1.161
	정신적 위험 노출강도	0.343 ***	0.035	1.409
	OJT 경험	0.126 *	0.073	1.134
	상사지원	-0.116 ***	0.017	0.891
	직장내 좋은 친구	-0.485 ***	0.129	0.615
사업체 특성	사업체 규모	0.059 ***	0.021	1.061
	제조업	-0.964 ***	0.096	0.382
	유노조	0.133	0.084	1.142
Number of obs		23,277		
-2 Log 우도		10624.017		
Nagelkerke R-제곱		0.116		

주 : ***는 유의수준 0.01, **는 유의수준 0.05, *는 유의수준 0.10에서 유의함.

근로환경 특성의 경우, 모든 변수가 직장내 괴롭힘에 유의한 영향을 미쳤다. 저녁근무, 마감시간, 성과평가, 고용형태 차별, 스트레스, 조직개편, 근골격계 위험 노출강도, 상사지원, 직장내 좋은 친구 변수 등은 1% 수준에서 직장내 괴롭힘 경험에 유의한 영향을 미치고 있다. 물리

적 위험 노출강도의 경우 5% 수준, OJT 경험의 경우 10% 수준에서 유의한 영향을 미친다. 저녁근무를 많이 하는 직장일수록, 마감시간이 엄격한 근무환경일수록, 공식적 성과평가가 존재하는 직장일수록 직장내 괴롭힘을 경험할 가능성이 높다. 또한, 고용형태 차별이 존재하고, 스트레스가 만연한 환경, 사업, 직제, 조직 개편 등 중대한 변화를 경험한 근로환경일수록 직장내 괴롭힘 확률이 증가한다. 물리적 위험, 근골격계 위험, 정신적 위험 노출강도가 높아질수록 직장내 괴롭힘 확률이 높아진다는 사실로 미루어 볼 때, 산업안전은 직장내 괴롭힘과 밀접한 관련이 있는 것으로 판단된다. 상사지원, 좋은 친구 변수는 직장내 괴롭힘에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 상사가 부하 직원을 인격적으로 존중할수록, 그리고 직장내 든든한 동료가 있다고 확신할수록 직장내 괴롭힘 확률은 감소할 수 있다. 한편, OJT 경험은 직장내 괴롭힘에 정(+)의 영향을 미치고 있는데, 이는 향후 정성적 방법 등을 통해 보다 면밀히 파악해 볼 필요가 있는 부분이다.

〈표 19〉 연구결과 요약

	변 수	언어 폭력	성적 관심	위협/ 굴욕적 행동	신체적 폭력	왕따/ 괴롭힘	성희롱	직장내 괴롭힘 (종합)
피해자 특성	남성	+	-					
	연령	-	-	-				-
	학력	-	-	-			-	-
	비정규직	+					-	+
근로 환경 특성	저녁근무	+	+	+	+	+	+	+
	마감시간	+	-			+		+
	성과평가	+	+	+			+	+
	고용형태 차별	+	+	+		+	+	+
	스트레스	+	+	+				+
	사업, 직제, 조직 등 개편	+		+		+		+
	물리적 위험 노출강도	+			+			+
	근골격계 위험 노출강도	+		+				+
	정신적 위험 노출강도	+	+	+	+	+	+	+
	OJT 경험			+	+	+		+
	상사지원	-	-	-	-	-	-	-
	직장내 좋은 친구	-		-				-
	사업체 규모	+			+			+
사업체 특성	제조업	-		-	-		-	-
	유노조	+	-				-	

사업체 특성의 경우, 규모와 제조업 변수가 유의한 영향을 미쳤다. 사업체 규모가 증가할수록 직장내 괴롭힘 가능성이 높아지는 것으로 나타난 반면, 제조업 사업장은 비제조업 사업장에 비해 직장내 괴롭힘 발생 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 노동조합 변수는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다.

정리하자면, 연령과 학력이 낮을수록, 비정규직 노동자들이 그렇지 않은 노동자들에 비해 직장내 괴롭힘에 노출될 확률이 높다. 사업체 특성의 경우, 규모가 커질수록, 그리고 비제조업 사업장에서 직장내 괴롭힘 발생 확률이 높다. 근로환경 특성의 경우, 저녁근무, 마감시간, 성과평가, 고용형태 차별, 스트레스, 조직 개편, 물리적·근골격계·정신적 위험 노출강도, OJT 경험은 직장내 괴롭힘 확률을 높이는 반면, 상사의 지원과 직장내 좋은 친구의 존재는 직장내 괴롭힘 확률을 낮춘다. <표 19>는 연구결과를 요약한 것이다.

IV. 결 론

남성은 언어 폭력에, 여성은 원치 않는 성적 관심에 노출될 가능성이 높다. 연령이 높아질수록 언어 폭력, 성적 관심, 위협/굴욕적 행동, 직장내 괴롭힘을 경험할 가능성이 낮아진다. 이는 바꿔 말하면, 나이가 어릴수록 상기한 괴롭힘에 노출될 확률이 높아질 수 있음을 의미한다. 비정규직은 정규직에 비해 언어 폭력, 직장내 괴롭힘을 경험할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

근로환경 특성 중 저녁근무는 7개 종속변수 모두에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 저녁근무가 일상화된 근로환경은 근로자 건강에 바람직하지 않을뿐더러, 스트레스 원천으로 작용하여 조직 내 구성원들 간의 관계를 악화시키는 요인이 될 수 있다. 마감시간은 언어 폭력, 왕따/괴롭힘, 직장내 괴롭힘에 정(+)의 영향을, 성적 관심에 음(-)의 영향을 미쳤다. 협업을 통해 마감시간 내 업무를 마쳐야 하는 상황에서, 미숙련 노동자는 언어 폭력, 왕따, 집단적 괴롭힘에 노출될 가능성이 있다. 성과평가는 언어 폭력, 성적 관심, 위협/굴욕적 행동, 성희롱, 직장내 괴롭힘에 정(+)의 영향을 끼쳤다. 성과평가가 강화되면 구성원 간 경쟁도 심해지게 된다. 극심한 경쟁구도에 놓인 구성원들은 타 근로자들을 동료가 아닌, 경쟁해서 이겨내야 할 상대로 인식할 가능성이 높다. 이와 같은 인식의 확산은 가해자들에게 조직 내 생존을 위한 방어 수단으로서 타인에 대한 폭력을 정당화시킬 가능성이 있다. 고용형태 차별은 언어 폭력, 성적 관심, 위협/굴욕적 행동, 왕따/괴롭힘, 성희롱, 직장내 괴롭힘에 정(+)의 영향을 미친다. 비정규직, 사내하청 등 고용형태 차별에 노출된 근로자들은 다른 형태의 괴롭힘 또한 경험할 가능성이 높다. 스트레스의 경우, 언어 폭력, 성적 관심, 위협/굴욕적 행동, 직장내 괴롭힘에 정(+)의 영향을 미

쳤으며, 조직개편은 언어 폭력, 위협/굴욕적 행동, 왕따/괴롭힘, 직장내 괴롭힘에 정(+)의 영향을 미쳤다. 물리적 위협은 언어 폭력, 신체적 폭력, 직장내 괴롭힘에, 근골격계 위협은 언어 폭력, 위협/굴욕적 행동, 직장내 괴롭힘에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 정신적 위협은 7개 변수 모두에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 스트레스 유발 환경이나, 물리적, 정신적으로 위험한 근로환경에서 직장내 괴롭힘 또한 성행할 가능성이 높음을 시사한다. OJT 경험은 위협/굴욕적 행동, 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 직장내 괴롭힘에 정(+)의 영향을 끼쳤다. OJT가 숙련형성에 중요한 기능을 담당하는 것은 사실이지만, 제도를 시행하는 과정에서 사수의 괴롭힘 등의 여지도 확대될 수 있음을 직시할 필요가 있다.


상사의 지원은 7개 종속변수 모두에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 직장내 괴롭힘 문제에서 상사 역할의 중요성을 보여준다고 하겠다. 직장내 좋은 친구는 언어 폭력, 위협/굴욕적 행동, 직장내 괴롭힘에 부(-)의 영향을 미쳤다. 직장내 우군이 많아지면 심리적으로 안정될 수 있으며, 주위에서도 함부로 할 수 없게 된다. 근로환경이 열악할수록 상사와 동료의 지원이 더욱 중요시된다(Biron & Bamberger, 2012).

사업체 특성 가운데 규모는 언어 폭력, 신체적 폭력, 직장내 괴롭힘에 유의한 정(+)의 영향을 미친다. 제조업 변수는 언어 폭력, 위협/굴욕적 행동, 신체적 폭력, 성희롱, 직장내 괴롭힘에 부(-)의 영향을 미친다. 유노조 변수의 경우, 언어 폭력, 직장내 괴롭힘에는 정(+)의 영향을, 성적 관심, 성희롱에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직장내 괴롭힘 문제 해결을 위해서는 조직 구성원 모두의 노력이 뒷받침되어야 한다. 근로자들은 통상적 농담이나 장난이 타인에게 괴롭힘으로 작용할 수도 있다는 점을 명확히 인식할 필요가 있으며, 현재의 가해자가 차후 언제든 피해자가 될 수 있음을 잊지 않아야 한다. 무엇보다 함께 일하는 이들이 한 배를 탄 소중한 직장 동료임을 기억해야 할 것이다. 경영자는 직장내 괴롭힘을 유발할 수 있는 다양한 요인들을 면밀히 파악하고, 안전한 근로환경 조성을 위해 노력해야 한다. 무엇보다 노사가 협력하여 직장내 괴롭힘 근절을 위한 제도적 보완책을 지속적으로 정비해 나아가야 한다.

본고는 그동안 연구가 거의 이루어지지 않았던 직장내 괴롭힘 영향요인을 종합적으로 파악했다는 점에서 학문적, 정책적 함의를 갖는다. 본 연구는 실증분석을 통해 직장내 괴롭힘 영향요인을 파악하고, 시사점을 도출하였다. 직장내 괴롭힘 영향요인은 피해자, 근로환경, 사업체 특성으로 세분화하고, 각각의 요인들이 직장내 괴롭힘에 미치는 영향력을 파악하였다.

연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 본고의 주요 연구문제들은 견고한 이론적 배경이 아닌, 다수의 실증 연구결과 또는 주장에 근거한다. 직장내 괴롭힘에 대한 정의 또한 명확하지 않다. 본고에서 직장내 괴롭힘 경험으로 상정한 사례 중 일부는 상사나 동료가 아닌, 고객 등 외부 행위자들에 의한 것일 가능성이 있다. 향후 연구는 개념에 대한 분명한 정의, 종합적 이론 체계

를 바탕으로 보다 명료한 설명 구조를 갖추어야 한다. 둘째, 본 연구의 실증 분석은 자기보고형 설문을 기반으로 한 2차 자료를 활용하였다. 따라서, 본 연구의 결과는 주관적 판단에 의한 편향에 의해 다소 왜곡되었을 가능성이 있다. 셋째, 방법론 측면에서 본 연구는 패널분석과 같은 좀 더 엄밀한 분석방법을 활용하지 못했다. 패널분석을 활용한다면 관측되지 않은 이질적 특성을 통제함으로써 직장내 괴롭힘 영향요인에 대한 보다 정교한 추정결과를 얻을 수 있을 것이다. 넷째, 본고는 가해자 특성이 반영되지 않았다. 종합적 설명구조를 갖기 위해서는 피해자뿐 아니라, 가해자 특성에 대한 연구가 이루어져야 한다. 이와 같은 논문의 한계는 후속연구의 과제로 삼고자 한다. 

[참고문헌]

- 경향신문(2016), 「임은정 검사 “남부지검 검사 허무한 죽음, 연판장 돌려야”」, http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201606270900001.
- 김정우(2016), 「사내하청 노동자들의 위험노출과 업무관련 사고·질병으로 인한 결근 및 불건강 증상」, 『산업노동연구』 22(2), pp.1~34.
- 서유정(2013), 「직장에서의 따돌림 실태」, 『Krivet Issue Brief』 20, pp.1~4.
- 유계숙(2015), 「직장내 집단따돌림에 영향을 미치는 조직문화와 반 따돌림 대처의 효과: 의료·교육·금융서비스업 종사자를 중심으로」, 『보건사회연구』 35(4), pp.245~277.
- Aquino, K. & K. Lamertz(2004), “A relational model of workplace victimization: Social roles and patterns of victimization in dyadic relationships,” *Journal of Applied Psychology* 89, pp.1023~1034.
- Biron, M. and P. Bamberger(2012), “Aversive Workplace Conditions and Absenteeism: Taking Referent Group Norms and Supervisor Support into Account,” *Journal of Applied Psychology* 97, pp.901~912.
- Bowling, A. Nathan & Terry Beehr, A.(2006), “Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis,” *Journal of Applied Psychology* 91(5), pp.998~1012.