

ID	-			
----	---	--	--	--

직장 내 괴롭힘에 대한 설문 조사

안녕하세요.

본 설문은 직장 내 괴롭힘에 대한 실태를 파악하고 직장 내 괴롭힘을 근절하기 위하여 대안방안을 모색하기 위한 설문조사입니다.

귀하의 직장 경험에 대하여 솔직하게 응답하여 주시기 바랍니다.

응답하신 내용은 통계법 제33조에 의거하여 철저하게 비밀이 보장됩니다.

설문에 협조하여 주셔서 깊이 감사드립니다.

2017년 8월

SQ. 귀하께서는 지난 3년간 현재 근무중인 직장에서 또는 과거에 근무했던 직장에서 “직장 괴롭힘”으로 인한 피해 경험이 있으십니까?

[변수 SQ0]

※ 직장괴롭힘이란, 상사 등에 의한 신체적/정신적 피해, 인격 침해, 언어폭력, 성차별, 직급/고용형태에 의한 차별 등 모든 형태의 차별/괴롭힘을 의미합니다.

① 있다 조사 진행

② 없다 조사 종료

I . 피해 경험과 영향

1. 귀하께서는 지난 3년간 직장 구성원으로부터 다음 상황을 얼마나 자주 경험하셨습니다?

[변수 Q1A1~11]

문번	질문 내용	전혀 없음	1년에 1번 이하	6개월에 1-2회 정도	월 1회	주 1회	매일
1	물리적 폭력 행위 (예시: 신체적인 폭행, 얼굴 앞에서 주먹을 흔드는 등 위협적 행동, 사람 앞에서 물건을 던지거나 차는 행동)	⑨	①	②	③	④	⑤
2	업무수행 과정에서 따돌림 (예시: 업무상 무시 또는 소외, 업무지원 지연, 업무 관련 접근시 무시, 업무정보 배제)	⑨	①	②	③	④	⑤
3	업무 관련 모욕 또는 비하 발언 (예시: 업무 관련 굴욕감 형성(비웃음등), 업무능력에 관한 지속적인 비난, 하나의 실수에 대한 반복 지적)	⑨	①	②	③	④	⑤
4	직무 외 업무 지시 및 업무 관련 없는 부당대우 (예시: 심부름 등 상사의 개인 용무 지시, 복지혜택(휴가 등)을 못쓰도록 막음)	⑨	①	②	③	④	⑤
5	부당한 업무 지시 및 관리 (예시: 기피하는 업무를 배당, 과도한 업무 감시, 조직 내 평균 대비 과도한 업무량/ 목표 부과, 고의적으로 업무를 주지 않음)	⑨	①	②	③	④	⑤
6	일상생활에서 따돌림 (예시: 험담 및 안좋은 소문, 사적인 자리에서 무시하는 태도 또는 냉담한 반응, 기분나쁘게 쳐다보거나 짜러봄)	⑨	①	②	③	④	⑤
7	사생활, 인격에 대한 모욕 또는 비하 발언 (예시: 사생활 비난, 비하/조롱하는 말이나 농담, 빈정거림, 외모(웃차림 포함) 지적, 이유없이 언어적으로 비꼼)	⑨	①	②	③	④	⑤
8	사생활 침해 (사생활에 대한 반복적이고 집요한 질문, 개인 사생활에 대한 지나친 간섭, 개인 물건이나 영역 침범)	⑨	①	②	③	④	⑤
9	차별적 표현 (차별적 발언 (성별, 나이, 학벌, 종교, 지역 등), 차별적이고 부적절한 호칭 (아가씨, 미쓰 김 등))	⑨	①	②	③	④	⑤
10	인사권 남용 (예시: 임금 관련 부당 행위, 강제적인 전근 또는 부서 배치, 사직 종용)	⑨	①	②	③	④	⑤

문번	질문 내용	전혀 없음	1년에 1번 이하	6개월에 1-2회 정도	월 1회	주 1회	매일
11	성적인 괴롭힘(성희롱) (예시: 원치않는 성적 접근, 사적 만남 강요, 불편하고 반복적인 구애)	⑨	①	②	③	④	⑤

2. 위에서 제시된 행위 외에 지난 3년간 직장구성원으로부터 다른 부당한 대우를 경험하신 적이 있다면 괴롭힘의 유형과 빈도를 아래에 적어주십시오.

[변수 Q2_1_ETC, Q2_2_ETC]

문번	기타 부당한 대우 경험	1년에 1번	6개월에 1-2회정 도	월 1회	주 1회	매일
12	_____	①	②	③	④	⑤
13	_____	①	②	③	④	⑤

3. 1번과 2번에서 응답하신 행위들 중 지난 3년간 귀하를 가장 힘들게 했던 행위의 유형은 어디에 해당합니까? 해당 행위의 번호를 기재해 주십시오. (하나의 행위가 여러 개에 해당하는 경우라도 그 중 귀하를 가장 힘들게 했던 행위 유형을 순위별로 2개를 특징하여 응답해 주십시오)

[변수 Q3A1~2]

1순위 _____ 2순위 _____

4. 귀하는 지난 3년간 위와 같은 행위를 직접하거나 누군가에게 가하는 것에 참여한 적이 있습니까?

[변수 Q4]

(1) 있다 -> 4-1번 문항으로 (2) 없다 -> 5번 문항으로

4-1. 귀하께서 참여하신 행위의 유형은 어디에 해당합니까? 해당 행위의 번호를 기재해 주십시오.

[변수 Q4_1A1~2]

1순위 _____ 2순위 _____

5. 귀하께서는 지난 3년간 위와 같은 직장내 괴롭힘이나 부당한 대우로 인한 피해로 인하여 이직을 하신 적이 있으십니까?

[변수 Q5]

(1) 있다 -> 5-1번 문항으로 (2) 없다

5-1. 있다면 총 이직 횟수를 적어주십시오.

[변수 Q5_1]

총 _____ 번

지금부터는 귀하께서 지난 3년간 경험한 위의 피해 상황들 중 앞서 응답하신, 가장 심각한 사건 하나에 국한하여 여쭙보고자 합니다.

6. 그 사건이 처음 시작되었을 당시, 해당 직장의 근무 경력은 어느 정도였습니까?

[변수 Q6A1~2]

_____년 _____개월

7. 당시 귀하의 직장 내 지위는 무엇이었습니까?

[변수 Q7]

- (1) 경영진, 사업주, 임원 및 고위간부
- (2) 중간관리자급 -> 7-1번 문항으로
- (3) 평사원 (아르바이트, 비정규직 포함) -> 7-1번 문항으로

7-1. 당시 직장에서 귀하의 종사상 지위는 다음 중 어디에 해당하였습니까?

[변수 Q7_1, Q7_1AETC4]

- (1) 정규직
- (2) 비정규직
- (3) 고용주
- (4) 기타

8. 당시 귀하에 대한 괴롭힘에 참여한 행위자는 대략 몇 명입니까?

[변수 Q8]

_____명

9. 이들 중 주된 괴롭힘 행위자는 귀하와 어떤 관계였습니까?

[변수 Q9]

- ① 상급자
- ② 동급자
- ③ 하급자
- ④ 거래처 직원
- ⑤ 주도적인 특정인 없음

9-1. 그 괴롭힘 행위자의 직장 내 지위는 무엇이었습니까?

[변수 Q9_1]

- (1) 경영진, 사업주, 임원 및 고위간부
- (2) 인사권을 가진 중간관리자급
- (3) 인사권이 없는 중간관리자급
- (4) 평사원

9-2. 주된 괴롭힘 행위자의 성별은 무엇이었습니까?

[변수 Q9_2]

- (1) 남성
- (2) 여성

10. 위에서 설명한 괴롭힘 행위들은 주로 어떤 방식으로 이루어졌습니까?
가장 주요한 방식 한 가지만 답해주십시오.

[변수 Q10]

- (1) 사적으로(방으로 불러들이거나 둘만의 공간으로 따로 불러내어)
- (2) 손님이나 다른 동료/상사앞에서 공개적으로
- (3) 간접적 또는 나도 모르게 은밀하게
- (4) 특정할 수 없음

11. 괴롭힘을 당하게 된 원인이 어디에 있다고 생각하십니까? 주요하게 생각하시는 순서대로 기입해 주십시오.

[변수 Q11A1~2, Q11AETC7]

1순위(), 2순위()

- (1) 회사의 경영정책(구조조정, 인력감축, 과도한 성과주의, 고객서비스정책 등)
- (2) 조직문화 (괴롭힘이 관리의 한 방식, 차별적 문화, 직장내 파벌 등)
- (3) 소속부서 리더의 리더쉽 문제 (조직문화와 관계없이 부서 문제)
- (4) 괴롭힘 행위자 개인의 성격
- (5) 피해자의 특성
- (6) 기타 ()

11-1. 그러한 괴롭힘 행위들이 사직을 유도할 목적으로 이루어졌습니까?

[변수 Q11_1]

- (1) 예
- (2) 아니오
- (3) 모르겠다

11-2. 위와 같은 경영정책, 조직문화, 괴롭힘 행위자 및 피해자의 특성 등 괴롭힘의 원인들에는 부당한 차별과 편견이 영향을 미쳤다고 생각하십니까?

[변수 Q11_2]

- (1) 예 →11-3번 문항으로
- (2) 아니오

11-3. 구체적으로 어떤 종류의 차별이 영향을 미쳤다고 생각하십니까? 최대 2개까지 선택해주십시오.

[변수 Q11_3A1~2, Q11_3AETC11]

1순위(), 2순위()

- (1) 연령차별
- (2) 인종, 출신 민족, 피부색에 따른 차별
- (3) 국적으로 인한 차별
- (4) 성차별
- (5) 종교로 인한 차별
- (6) 장애로 인한 차별
- (7) 동성애와 같은 성적 지향으로 인한 차별
- (8) 학벌에 따른 차별
- (9) 출신 지역에 따른 차별
- (10) 고용형태에 따른 차별
- (11) 기타 ()

II. 대응 방식 및 효과

이하의 앞서 응답해주신, 지난 3년간 귀하에게 가장 심각한 것으로 경험된 괴롭힘에 대한 귀하의 대응 방식에 관한 질문입니다.

16. 당시, 귀하에게 가장 필요한 것은 무엇이었습니까? (주요 순서대로 기입해주시시오)

[변수 Q16A1~2]

1순위(), 2순위()

- (1) 회사측으로부터의 지원 (심리상담, 휴가 지급 등)
- (2) 괴롭힘 행위자로부터의 진심어린 사과
- (3) 가해행위의 즉각적인 중단
- (4) 괴롭힘 행위자로부터의 분리 (부서이동 등)
- (5) 괴롭힘 행위자에 대한 공식적인 징계
- (6) 괴롭힘 행위자의 퇴직
- (7) 어떠한 불이익 없이 피해자가 직장을 그만두는 것
- (8) 2차 피해 방지 조치(신원보호나 추후 불이익 금지 약속)
- (9) 경찰, 인권위 등 외부기관의 조사나 법적 조치
- (10) 주변의 지지와 공감

17. 그 상황에서 귀하는 어떻게 대처하였습니까? (시간 순서대로 응답해 주십시오.)

[변수 Q17A1~3]

1순위() ⇒ 2순위() ⇒ 3순위()

- (1) 다른 조치 없이 참고 지나갔다
- (2) 주변 동료나 상급자에게 하소연하며 넘겼다
- (3) 병원에서 심리치료를 받는 등 개인적으로 처리했다 →18번 문항으로
- (4) 휴가를 내거나 휴직했다
- (5) 회사를 퇴직했다
- (6) 괴롭힘 행위자와 직접 대화를 시도했다 →19번 문항으로
- (7) 상급자나 고참인 동료에게 알리고 조정을 요청했다
- (8) 회사 내 인사팀, 인사담당자, 혹은 고충처리위원을 만나 조정을 요청했다
- (9) 회사 내 공식적인 징계 절차를 요청했다
- (10) 노동조합에 알리고 상담했다 →20번 문항으로
- (11) 민간 단체 등의 외부기관과 상담했다
- (12) 국가인권위원회나 노동청 등 공적인 기관을 통해 상담했다
- (13) 소송 등 법적인 구제절차를 취했다
- (14) 기타 (_____)

18. 귀하가 위의 사건에 대처하는 과정에서 개인적으로 감내하거나 보다 적극적인 조치를 취하지 못한 부분이 있다면, 그 이유는 무엇입니까?

[변수 Q18, Q18AETC9]

- (1) 개인 간의 성격 차이 문제이므로 사실상 해결할 방법은 없다는 생각이 들어서
- (2) 공식적으로 대응하면 해고 등 회사가 가할 불이익이 두려워서
- (3) 공식적으로 대응하면 직장 내 관계가 어려워질 것 같아서
- (4) 직장생활 중 누구나 겪게 되는 일이라 생각해서
- (5) 괴롭힘 피해자를 직장 부적응자로 보는 사람들의 시선 때문에
- (6) 적절한 대처방법을 몰라서
- (7) 혼자 사건처리 절차를 감당하기 힘들어서
- (8) 문제를 해결하기 위한 조직 내 실질적인 절차나 해결방법이 없어서
- (9) 기타(_____)

19. 귀하가 대화나 조정과 같은 대응 방식을 결심하게 된 계기는 무엇입니까? 가장 큰 이유 한 가지만 응답해 주십시오.

[변수 Q19, Q19AETC9]

- (1) 개인 간의 갈등이므로 대화나 조정으로 해결해야 된다는 생각이 들어서
- (2) 괴롭힘 행위자를 징계하거나 인사상 불이익을 줄 정도의 행위는 아니라고 생각해서
- (3) 괴롭힘 행위자가 잘못과 책임을 인정하고 그로부터 사과를 받는 것이 중요하다고 생각해서
- (4) 공식적으로 문제제기를 하면 나쁜 소문, 평판 등 나에게 비난이 돌아오는 2차 피해 상황으로 발전될 것이 염려돼서
- (5) 기타(_____)

19-1. 귀하의 대처법이 문제를 해결하는데 도움이 되었습니까?

[변수 Q19_1, Q19_1AETC5]

- (1) 아무것도 달라지지 않았다
- (2) 괴롭힘 행위자의 괴롭힘 행위가 중단되었다
- (3) 괴롭힘 행위자의 괴롭힘 행위가 더 심해졌다
- (4) 상급자 등 회사로부터 내가 더 큰 불이익을 당했다(인사고과, 업무, 퇴사 등)
- (5) 기타 (_____)

20. 귀하가 공식적인 대응 방식을 결심하게 된 계기는 무엇입니까? 가장 큰 이유 하나만 응답해 주십시오.

[변수 Q20, Q20AETC6]

- (1) 반복적이고 지속적 피해와 고통을 더 이상 참을 수 없어서
- (2) 옳지 않은 일이라 생각해서
- (3) 나 아닌 다른 사람도 겪을 수 있는 일이라 생각되어서
- (4) 문제해결을 위해서는 괴롭힘 행위자 징계를 통해 책임을 묻는 것이 필요하므로
- (5) 직장 내에서 해결되지 않을 것 같아서
- (6) 기타(_____)

20-1. 공식적인 대처법이 문제를 해결하는데 도움이 되었습니까?

[변수 Q20_1, Q20_1AETC5]

- (1) 아무것도 달라지지 않았다
- (2) 괴롭힘 행위자가 사과를 하고 조정을 통해 해결되었다
- (3) 내가 더 큰 불이익(인사고과, 업무, 인간관계, 퇴사 등)을 당했다
- (4) 회사, 또는 외부 기관으로부터 괴롭힘 행위자가 적절한 처벌을 받았다
- (5) 기타 ()

21. 그러한 대처 결과, 괴롭힘 행위자와 귀하의 재직 상태는 어떻게 변화했습니까?

[변수 Q21]

- (1) 둘 다 직장을 그만두었음.
- (2) 괴롭힘 행위자만 직장을 그만두었음.
- (3) 나만 직장을 그만두었음.
- (4) 괴롭힘 행위자의 부서, 자리 등 재직 상태가 변화하였음.
- (5) 나의 부서, 자리 등 재직 상태가 변화하였음.
- (6) 둘다 부서, 자리 등 재직 상태가 변화하였음.
- (7) 둘다 변화 없이 재직함

22. 귀하께서 그 사건에서 괴롭힘에 대처하신 방식에 대해 전반적으로 만족하십니까?

[변수 Q22]

- (1) 매우 만족하지 않는다.
- (2) 대체로 만족하지 않는다.
- (3) 대체로 만족한다.
- (4) 매우 만족한다.

III. 직장 괴롭힘에 대한 인식 및 대응방안에 대한 의견

23. 귀하는 다음의 행위가 직장 괴롭힘이라고 생각하십니까?

[변수 Q23A1~11]

문번	질문 내용	괴롭힘은 아니다	반복 된다면 괴롭힘 이다	1회라도 괴롭힘 이다	모르겠다
1	물리적 폭력 행위 (예시: 신체적인 폭행, 얼굴 앞에서 주먹을 흔드는 등 위협적 행동, 사람 앞에서 물건을 던지거나 차는 행동)	①	②	③	④
2	업무수행 과정에서 따돌림 (예시: 업무상 무시 또는 소외, 업무지원지연, 업무 관련 접근시 무시, 업무정보 배제)	①	②	③	④
3	업무 관련 모욕 또는 비하 발언 (예시: 업무 관련 굴욕감 형성 (비웃음등), 업무능력에 관한 지속적인 비난, 하나의 실수에 대한 반복 지적)	①	②	③	④

문번	질문 내용	괴롭힘은 아니다	반복 된다면 괴롭힘 이다	1회라도 괴롭힘 이다	모르겠다
4	직무 외 업무 지시 및 업무 관련 없는 부당대우 (예시: 심부름 등 상사의 개인 용무 지시, 복지혜택(휴가 등)을 못쓰도록 막음)	①	②	③	④
5	부당한 업무 지시 및 관리 (예시: 기피하는 업무를 배당, 과도한 업무 감시, 조직 내 평균 대비 과도한 업무량/목표 부과, 고의적으로 업무를 주지 않음)	①	②	③	④
6	일상생활에서 따돌림 (예시: 험담 및 안좋은 소문, 무시하는 태도 또는 냉담한 반응, 기분나쁘게 쳐다보거나 짜려봄)	①	②	③	④
7	사생활, 인격에 대한 모욕 또는 비하 발언 (예시: 사생활 비난, 비하/조롱하는 말이나 농담, 빈정 거림, 외모(옷차림 포함) 지적, 이유없이 언어적으로 비꼬)	①	②	③	④
8	사생활 침해 (사생활에 대한 반복적이고 집요한 질문, 개인 사생활에 대한 지나친 간섭, 개인 물건이나 영역 침범)	①	②	③	④
9	차별적 표현 (차별적 발언 (성별, 나이, 학벌, 종교, 지역 등), 차별적이고 부적절한 호칭 (아가씨, 미쓰 김 등))	①	②	③	④
10	인사권 남용 (예시: 임금 관련 부당 행위, 강제적인 전근 또는 부서 배치, 사직 종용)	①	②	③	④
11	성적인 괴롭힘(성희롱) (예시: 원치않는 성적 접근, 사적 만남 강요, 불편하고 반복적인 구애)	①	②	③	④

24. 귀하는 현재 우리사회에서 앞서의 행위 유형과 같은 직장 내 괴롭힘의 문제가 얼마나 심각하다고 생각하십니까?

[번수 Q24]

- (1) 전혀 심각하지 않다
- (2) 별로 심각하지 않다
- (4) 조금 심각하다
- (5) 매우 심각하다

25. 귀하는 직장 괴롭힘의 문제에 대해서 어떻게 생각하십니까?

[번수 Q25A1~11]

문번	질문 내용	전혀 아니다	대체로 아니다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	원활한 업무수행과 직장 생활을 위해서는 필요악이다	①	②	③	④
2	업무 수행에서부터 회사 경영에 영향을 미치는 중대한 침해 행위이다	①	②	③	④

문번	질문 내용	전혀 아니다	대체로 아니다	대체로 그렇다	매우 그렇다
3	직장 괴롭힘이 노동법 위반 없이 퇴사를 강요하기 위한 일종의 관리 방식으로 활용되고 있다	①	②	③	④
4	직장 괴롭힘의 해결을 위해서는 중징계 등 강한 제재수단이 마련될 필요가 있다	①	②	③	④
5	직장 괴롭힘은 범죄행위로서 형사처벌이 필요하다	①	②	③	④
6	직장 괴롭힘은 상호 간 의사소통 실패로 인한 갈등 문제로 대화와 조정, 화해를 통해 직장 공동체 내에서 해결할 수 있도록 해야 한다	①	②	③	④
7	직장 괴롭힘은 상호존중의 조직 문화가 없는 곳에서 발생하므로 문화적인 개선이 필요하다	①	②	③	④
8	직장 괴롭힘은 권력 문제로 주로 상급자가 괴롭힘 행위자다	①	②	③	④
9	직장 괴롭힘은 개인의 인식 차이로 인해 발생하는 것이라 판단하기 모호하다	①	②	③	④
10	업무능력이 뛰어난 사람에게는 직장 괴롭힘이 발생하지 않는다	①	②	③	④
11	직장 괴롭힘은 직장 문화 등 여러 문제가 복합적으로 얽혀 발생하는 문제라 다양한 해결방식과 절차가 회사 내에 마련 되어 있어야 한다.	①	②	③	④

26. 직장 괴롭힘에 적극적으로 대응하는 과정에서 가장 어려울 것으로 예상되는 순서대로 두 가지만 응답해 주십시오.

[변수 Q26A1~2]

1순위(), 2순위()

- (1) 괴롭힘 여부 및 판단의 모호성
- (2) 관련 증거의 부족
- (3) 경영진이나 부서장의 부당한 압력
- (4) 형식적인 규정 및 실질적 해결방식의 부재
- (5) 형식적인 규정 및 절차 혹은 이들의 부재
- (6) 피해자 보호(신원보호 등 2차 피해 방지)
- (7) 직장 구성원들의 무관심과 몰이해
- (8) 피해자와 조력자들에 대한 (조직 구성원들의) 비난과 지탄

27. 직장 괴롭힘 사안이 발생하였을 때 이를 해결하기 위한 방안으로 조직내에서 우선시 되어야 하는 방법은 어떤 것이라고 생각하십니까?

[변수 Q27A1~2, Q27AETC9]

1순위(), 2순위()

- (1) 괴롭힘 행위자에게 잘못과 책임을 인식시키고 사과와 재발방식에 대해 약속하도록 요구
- (2) 괴롭힘 행위자에 대해 공식적인 책임을 묻고 인사상 불이익 조치 부여
- (3) 괴롭힘 행위자에 대해 괴롭힘 방지 교육 이수 명령
- (4) 괴롭힘이 발생한 부서장에 대해 공식적인 책임을 묻고 인사상 불이익 조치 부여
- (5) 괴롭힘이 발생한 부서장에 대해 갈등해결과 괴롭힘 방지를 위한 교육이수 명령
- (6) 괴롭힘 발생 부서 전체의 갈등해결 훈련을 받은 외부 전문가가 이끄는 대화 모임 진행
- (7) 괴롭힘이 발생한 부서에서 괴롭힘 사안을 공론화하고 재발방지를 위한 약속 정함
- (8) 피해자에게 휴가 부여 또는 원하는 곳에 복직 지원 등 불이익 회복
- (9) 기타()

28. 다음은 직장 괴롭힘 사례가 발생했을 때 구체적인 접근 방안에 대한 의견들입니다.

귀하는 이러한 접근이 얼마나 도움이 될 것이라 생각하십니까?

[변수 Q28A1~12]

문번	질문 내용	전혀 도움이 되지 않는다	별로 도움이 되지 않는다	대체로 도움이 된다	매우 큰 도움이 된다
1	괴롭힘 행위자와 일대일 대면 대화를 통해 갈등을 확인하고 합의를 이끌어냄	①	②	③	④
2	인사권한 없는 제3자가 조정자로 피해자(들)와 괴롭힘 행위자(들) 간의 갈등을 확인하고 합의를 이끌어냄	①	②	③	④
3	인사권한 있는 제3자가 조정자로 피해자(들)와 괴롭힘 행위자(들) 간의 갈등을 확인하고 합의를 이끌어냄	①	②	③	④
4	괴롭힘 발생 부서 전체의 갈등해결 훈련을 받은 외부 전문가가 이끄는 대화 모임	①	②	③	④
5	직장 상사가 괴롭힘 행위를 중단할 수 있도록 괴롭힘 행위자가 할 수 있는 조치에 대해 합의	①	②	③	④
6	내부 조정기구 내지 노동조합이 괴롭힘 행위를 중단할 수 있도록 괴롭힘 행위자가 할 수 있는 조치에 대해 괴롭힘 행위자와 합의	①	②	③	④
7	갈등해결 관련 전문적인 외부 조정기구(중재자, 조정자)가 괴롭힘 행위를 중단할 수 있도록 괴롭힘 행위자가 할 수 있는 조치에 대해 괴롭힘 행위자와 합의	①	②	③	④
8	괴롭힘 행위에 대해 개인적으로 신고하고 직장 내 징계를 요청	①	②	③	④
9	괴롭힘 행위에 대해 노조 지원을 통해 신고하고 직장 내 징계를 요청	①	②	③	④
10	권한 있는 외부 기관에 신고하여 사용자에 대한 제재 및 괴롭힘 행위자에 대한 징계권고	①	②	③	④
11	괴롭힘 행위자에 대한 형사고소로 형사소송 진행	①	②	③	④
12	괴롭힘 행위자에 대한 민사상 손해배상소송 제기	①	②	③	④

29. 직장 괴롭힘을 예방하기 위해 회사가 다음과 같은 조치를 취한다면 도움이 될 것이라고 생각하십니까?

[변수 Q29A1~4]

문번	질문 내용	전혀 도움이 되지 않는다	별로 도움이 되지 않는다	대체로 도움이 된다	매우 큰 도움이 된다
1	정기적인 내부 모니터링을 통한 직장 내 괴롭힘에 대한 철저한 조사	①	②	③	④
2	괴롭힘 행위자를 비롯한 전 직원 에 대한 실질적 인권 교육 (직장 내 괴롭힘 예방 교육)	①	②	③	④
3	직장내 괴롭힘에 대한 경각심 강화를 위해 홍보자료 배포	①	②	③	④
4	직장 내 괴롭힘 상담과 예방을 위한 기구 설치 (고충처리위원회 등)	①	②	③	④

IV. 괴롭힘 경험 직장의 특성

이하는 앞서 응답해주신, 지난 3년간 귀하에게 가장 심각한 것으로 경험된 괴롭힘이 발생하였던(혹은 발생하고 있는) 직장의 특성에 관한 질문입니다.

30. 그 직장의 전반적인 분위기는 다음의 상황과 얼마나 가깝습니까?

[변수 Q30A1~5]

문 번	질문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	내부 직원간의 경쟁이 심하다	①	②	③	④	⑤
2	담당 업무와 무관한 일로 낭비되는 시간이 많다	①	②	③	④	⑤
3	상명하복의 분위기가 강하다	①	②	③	④	⑤
4	권위적이고 경직된 분위기다	①	②	③	④	⑤
5	학벌, 성별, 출신지역, 고용형태 등에 따른 차별이 심하다	①	②	③	④	⑤

31. 그 직장은 다음 중 어디에 가장 가깝습니까?

[변수 Q31]

- | | |
|--|------------------------------|
| (1) 농업, 임업, 어업 및 광업 | (2) 제조업 |
| (3) 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 하수, 폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업 | |
| (4) 건설업 | (5) 도매 및 소매업 |
| (6) 운수업 | (7) 숙박 및 음식점업 |
| (8) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 | (9) 금융 및 보험업 |
| (10) 전문, 과학 및 기술 서비스업 | (11) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 |
| (12) 교육 서비스업 | (13) 보건업 및 사회복지 서비스업 |
| (14) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 | (15) 협회, 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 |
| (16) 모름 | |

32. 그 직장은 다음 중 어디에 해당됩니까?

[변수 Q32, Q32AETC5]

- | | |
|-----------------------|--|
| (1) 민간부문 | (정부 관련 조직이 아닌 민간 소유의 회사/조직) |
| (2) 공공부문 | (국가기관/지자체/공공기관/국가소유의 학교/병원/대학 등) |
| (3) 민간-공공 협력 조직 | (정부/지자체가 지분을 갖고 있으나 민간자본도 투자되어 있는 공기업) |
| (4) 비영리단체, 비정부기관(NGO) | (국가소유가 아니면서 설립 목적이 비영리인 경우) |
| (5) 기타 | _____ |
| (99) 모름/무응답 | |

DQ6. 귀하께서 생각하기에 직장내 괴롭힘을 근절하기 위하여 필요하다고 생각하는 점이나 회사에 바라는 사항이 있으시면 자유롭게 적어 주십시오.

[변수 DQ6]

▣ 설문에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다 ▣