
2026년 인권현황 및 갑질 실태조사(상반기) 결과보고

2026. 09.



재단법인 대전테크노파크
감사실

목 차

I. 2026년 조사 및 결과[요약]	1
① 주요 긍정적 성과	1
② 주요 취약점 및 리스크	1
II. 개요 및 근거	2
① 추진 배경 및 목적	2
② 제도 및 규정 근거	2
③ 조사 개요	2
III. 조사 현황	3
① 응답자 분석 등	3
IV. 결과 분석 및 개선 과제[주요 응답]	4
① 결과 분석[주요 응답]	4
② 개선 과제[안]	5
③ 향후 추진 시기	5
※. [별첨] 설문지 응답 내용	6

【 주요 요약 】

구 분	주요 지표	주요 지표 분석		
		2025년 (199명 기준)	2026년 (163명 기준)	증감
응답대상 분석	(1) 재단 응답자 참여율	68.8% (137명)	78.5% (128명)	9.7% ↑
인권의식 분석	(2) 인권상황 인식 조사	60.8% (82명)	59.4% (76명)	1.4% ↓
	(3) 조직내의 인권 존중	74.1% (100명)	74.3% (95명)	0.2% ↑
인권환경 개선	(4) 인권환경 개선 여부	85.3% (116명)	82.0% (105명)	3.3% ↓
	(5) 인권의 중요성 고려	90.4% (123명)	86.7% (111명)	3.7% ↓
	(6) 인권경영 활동 수준	73.5% (100명)	75.0% (96명)	1.5% ↑
인권침해 대응	(7) 인권침해 유효 경험	11.5% (15명)	12.5% (16명)	1.0% ↑
조직 갑질실태	(8) 조직의 갑질 심각성	33.5% (46명)	28.9% (37명)	4.6% ↓
	(9) 조직내의 갑질 경험	29.9% (41명)	25.8% (33명)	4.1% ↓
주요 문제점	(A) 인권 취약그룹 현황	• 사업수행(23.4%) > 행정업무(16.4%) > 신입직원(13.3%)		
	(B) 인권침해리스크 분야	• 이해관계자에 대한 갑질: 68.4%(‘25) → 58.6%(‘26) 감소 • 직장내 괴롭힘: 10.3%(‘25) → 18.8%(‘26) 증가		
	(C) 인권 차별요소 원인	• 수직적 조직문화 구조: 37.5% → 36.7% 유지 • 위법처벌 및 사후관리 미흡: 19.9% → 27.3% 증가		
	(D) 인권침해시 처리방법	• 회사나 상급자에 시정요구: 33.1% → 34.4% 유지 • 감사실 내부신고(인권침해): 19.9% → 24.2% 증가		
	(E) 구제절차 인식 실태	• 구제방법 “잘 모르겠다” : 45.9% → 41.4% 감소 • 구제방법 “주로 잘된다” : 29.6% → 50.0% 증가		
	(F) 갑질 발생 문제분석	• 개인의 윤리의식 결여: 38.5% → 45.2% 증가 • 권위적인 조직문화: 37.0% → 31.0% 감소		
	(G) 갑질 유형 문제분석	• ‘25년: 부당한 업무지시(58.5%) > 폭언등 비인격(22%) • ‘26년: 부당한 업무지시(44.6%) > 부당전보 등 인사(17.8%)		
종합 결론	• 조사 참여율의 비약적 제고 : 설문조사 응답률은 2025년 68.84%에서 2026년 78.53%로 9.69%p 상승 • 구제 제도에 대한 인지 및 만족도 개선 : 고충 처리 장치에 대해 “대체로 잘되고 있다“ 이상으로 응답한 비중은 2025년 29.6%에서 2026년 50.0%로 20.4%p 크게 향상 • 인권침해 경험률의 소폭 증가 : 최근 1년간 인권침해 및 차별을 직접 경험했다는 비율이 2025년 11.1%에서 2026년 12.5%로 1.4%p 상승 • 보직 가해자 총수의 실질적 증가 (통계적 역설) : 구성원 감소에 따른 비율 분산 효과로 비율 수치는 개선된 듯 보이나, 실제 지목된 가해자 총수는 부서장급 이상(14명 → 16명) 및 팀장급(13명 → 15명)모두 전년 대비 동반 증가			

2026년 인권현황 및 갑질 실태조사(상반기) 결과보고

- 2026년 인권현황 및 갑질 실태조사 결과를 전년도인 2025년 결과와 비교 분석하고 이를 바탕으로 국가인권위원회 인권경영 표준 기준 및 범정부 갑질 근절 가이드라인에 부합하는 개선책을 전사적으로 발굴

I 2026년 조사 및 결과[요약]

1 주요 긍정적 성과

- 조사 참여율의 비약적 제고
 - 설문조사 응답률은 2025년 68.84%에서 2026년 78.53%로 9.69%p 가시적으로 상승하여 구성원들의 제도적 참여 의지가 대폭 개선
- 구제 제도에 대한 인지 및 만족도 개선
 - 고충 처리 장치에 대해 “대체로 잘되고 있다” 이상으로 응답한 비중은 2025년 29.6%에서 2026년 50.0%로 20.4%p 크게 향상
- 소극적 대처 비율의 하락
 - 갑질이나 부당 침해 시 적극적으로 대응하지 않고 “그냥 참았다”는 소극적 응답 비율이 표면적으로 대폭 감소

2 주요 취약점 및 리스크

- 인권침해 경험율의 소폭 증가
 - 최근 1년간 인권침해 및 차별을 직접 경험했다는 비율이 11.1%에서 12.5%로 1.4%p 상승하여 사각지대가 상존함
- 보직 가해자 총수의 실질적 증가 (통계적 역설)
 - 전체 경험은 하락, 실제 지목된 가해자 총수는 부서장급 이상(14명 → 16명) 및 팀장급(13명 → 15명) 모두 전년 대비 동반 증가하는 역설적 위험
- “그냥 참은 이유”의 질적 악화
 - “그냥 참은 자”들의 대처 기피 사유가 2025년 “동료 간 관계 유지”에서 2026년에는 “신고해도 피해구제가 어려울 것 같아서(신고 제도 불신)” 및 “평가권을 쥔 상급자의 보복 우려”로 전이되는 심각한 신뢰 위기가 확인

1 추진 배경 및 목적

- 인권 존중 책무의 사회적 책임 요구 증대
 - ESG 경영 및 공공기관의 사회적 책임(CSR) 강화 기조에 따라, 공공 영역에서의 선도적인 인권 존중 문화 확립이 요구
- 기관 인권 사각지대 및 리스크 선제적 통제
 - 임직원의 실질적 목소리를 정기적으로 청취하고 인적 구성 다변화(사업수행직, 공무원 등)에 따른 새로운 형태의 괴롭힘과 갑질 위협 요소를 정밀 진단·예방
- 인권경영 정책 수립 및 환류
 - 진단 결과를 바탕으로 미흡점을 객관적으로 도출하고 차년도 종합 이행계획에 의무 환류(Feedback)하는 제도적 기틀 마련

2 제도 및 규정 근거

- 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」
- 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 가이드북」
- 관계부처 합동 「공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인」

3 조사 개요

- 조사기간 : 2026. 7. 13(월) ~ 7. 31(금) / 3주간
- 조사대상 : 총 163명 대상(전직원, 전자결재시스템 활용 불가직원 등 일부 제외)
- 조사방법 : 전자결재시스템을 통한 온라인(무기명, 비공개) 설문조사
- 조사내용 : 총 34문항(인권현황 실태조사(총 20문항), 갑질 실태조사(총 14문항))

구 분	주요내용	문항수
인권의식 분석	• 인권에 대한 관심도, 인권경영에 대한 인식 등	6
인권환경 개선	• 인권개선, 인권경영 활동, 제도 교육 등	4
인권침해 대응	• 인권침해사례, 침해대응(주관식 1) 초함 등	9
개별 의견작성	• 인권침해 목격한 내용 등 (주관식, 사례 작성)	1
조직 갑질실태	• 갑질 인식, 갑질 경험, 대책 및 개선방안 등	14

III

조사 현황

1 응답자 분석 등

○ 조사 대상 및 유효 응답

- 조사 기간을 2주일에서 3주일로 연장하고, 참여 익명성을 강화, 모수가 감소했음에도 응답률이 9.69%p 크게 상승하여 조사 결과의 높은 통계적 신뢰도를 확보

연도	대상(명)	응답수(명)	백분율(%)	증감
2025년	199	137	68.84	-
2026년	163	128	78.53	9.69p 증

○ 성별 및 연령 구성

- 구성상 6:4 남녀 비율 참여, 특히 40대 임직원 참여 비중이 높음

연도	남성(%)	여성(%)	40대 분포(%)	증감
2025년	66.4	35.6	46.3	-
2026년	63.3	36.7	46.9	-

○ 재직 기간 분포

- 10년 이상 장기 근속자의 비중이 두 해 연속 약 46% 선을 조밀하게 구성하여 고정력자 위주의 연속성 있는 의견 수집

연도	20대(%)	30대(%)	40대(%)	50대(%)
2025년	5.9	33.8	46.3	14.0
2026년	4.7	32.8	46.9	15.6

○ 직급별 구성 분포

- 조직의 실질적 실무 허리 역할을 수행하며 상급자 갑질의 집중적인 표적이 되는 선임 직급의 체감 리스크를 정밀하게 파악할 수 있는 조건이 형성

연도	부서장(%)	팀장(%)	선임(과장,대리)(%)	사원(%)
2025년	3.7	15.4	52.2	26.5
2026년	2.3	17.2	62.5	17.2

IV

결과 분석 및 개선 과제[주요 응답]

1 결과 분석[주요 응답]

○ 인권침해 취약 그룹

- 사업수행직원이 전년도 및 당해년 조사에서 인권이 취약한 우선 그룹으로 분석

연도	사업수행직원(%)	행정업무직원(%)	신입직원(%)	남성직원(%)
2025년	23.0	22.2	14.1	12.6
2026년	23.4	16.4	13.3	12.5

○ 갑질 실태조사 추이(통계적 역설)

- 전체적인 경험 비율 하락은 단순한 구성원 감소 및 참여율 상승에 따른 분산에 불과, 실제 조직 내부에서 부적절한 갑질을 자행하는 부서장 및 팀장급 보직 가해자 총합은 27명에서 31명으로 오히려 증가

연도	갑질 경험(목격) (%)	갑질 긍정인식 (%)	경험자 기준(명)	
			부서장 이상	팀장
2025년	29.9	66.5	14	13
2026년	25.8 (4.1↓)	71.1 (4.6↑)	16 (2↑)	15 (2↑)

○ 갑질 대응 및 회사의 대처

- 피해발생시 소극적 대처 기피 침묵 원인이 단순한 ‘관계 조화 지향’에서 ‘조직 구제 제도의 신뢰도 및 공정성 자체에 대한 깊은 불신(신고 무용론)’으로 전이 및 질적 악화

연도	그냥 참았다(명)	주된 이유(%)		
		신고 구제 어려움	원활한 관계 유지	대응 수단 부재
2025년	25	4	10	7
2026년	24	7	6	4

2 개선 과제(안)

○ 윤리·인권의식 강화

- 단순 법정 의무 이수 실적 등 형식적 교육을 지양하고 직급별, 세대별, 주요업무별 특성을 고려한 교육을 계획
- 실태조사 주관식 피드백 및 실제 불만 사례를 카드뉴스화 하여 전 부서에 배포, 경각심 제고 및 교육 실적 환류

○ 이해관계자 갑질 대응 강화

- 지원기업 등 이해관계자의 갑질 사례 증가에 대응하여 업무 전화에 자동 녹음 기능을 도입·권고하고, 사건 발생 시 증거 확보 및 대응 활용
- 재단 내부의 ‘매월 11일 상호 존중의 날’ 캠페인을 외부 이해관계자 등에 안내하는 등의 확대 운영

○ 구제절차 등 제도 강화

- 온라인 익명 신고 활성화에 따른 안정한 신고 환경 조성 강화
- 재단 통합신고센터, 2026년 인권침해 구제절차 매뉴얼 개정 등 처리부서의 신고체계 구축에 대한 내부 홍보 지속

○ 인권현황 설문조사 등 참여율 제고

- 정기적인 모니터링을 통한 개선여부 파악 및 발굴
- 참여자의 익명성을 보장하고 참여 결과를 정책에 반영함으로써 신뢰성 재고
- 온라인·모바일(QR코드) 등 다양한 참여 채널 발굴 및 제공으로 직원 편의성 확대
- 우수 참여 부서 및 직원에 대한 참여 인센티브 제공 등 소정의 포상을 통한 참여율 향상

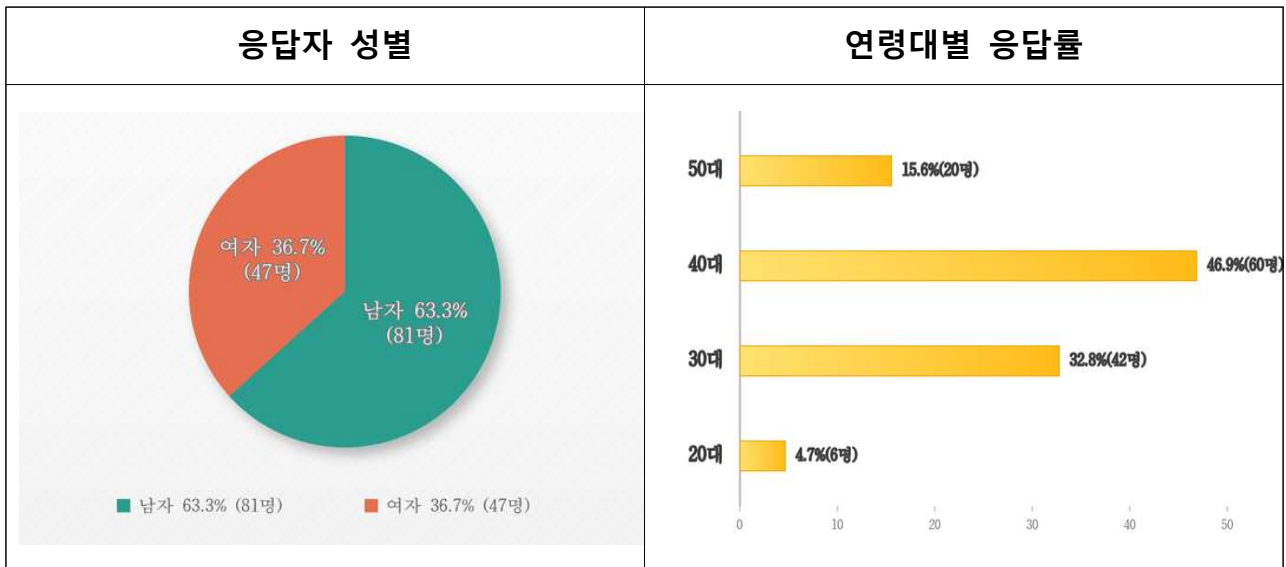
3 향후 추진 시기

구 분	주요내용	시기
윤리·인권의식 강화	• 형식적 교육을 지양, 직급별, 세대별, 주요업무별 특성을 고려한 교육 등	연중
이해관계자 대응 강화	• 업무 전화에 자동 녹음 기능을 도입·권고 등	연중
구제절차등 제도 강화	• 온라인 익명 신고 활성화, 2026년 인권침해 구제절차 매뉴얼 개정 등	연중
인권조사등 참여율 제고	• 참여자의 익명성을 보장하고 참여 결과를 정책에 반영, 온라인·모바일(QR코드) 등 다양한 참여 채널 발굴 및 제공으로 직원 편의성 확대	연중

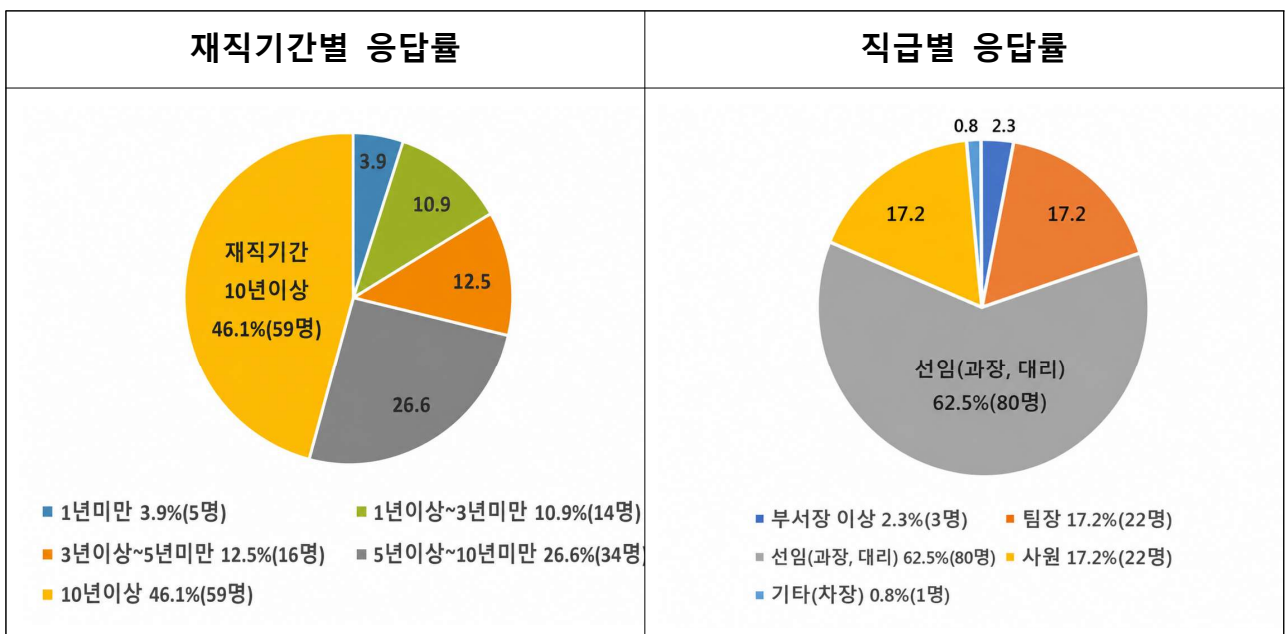
[별첨] 설문지 응답 내용

□ 응답자 분석 (1)

- 응답자는 총 128명으로 성별은 “남성” 63.3%(81명), “여성” 36.7%(47명), 연령대별 20대, 4.7%(6명), 30대, 32.8%(42명), 40대, 46.9%(60명), 50대 이상 15.6%(20명)의 비율로 응답하였음

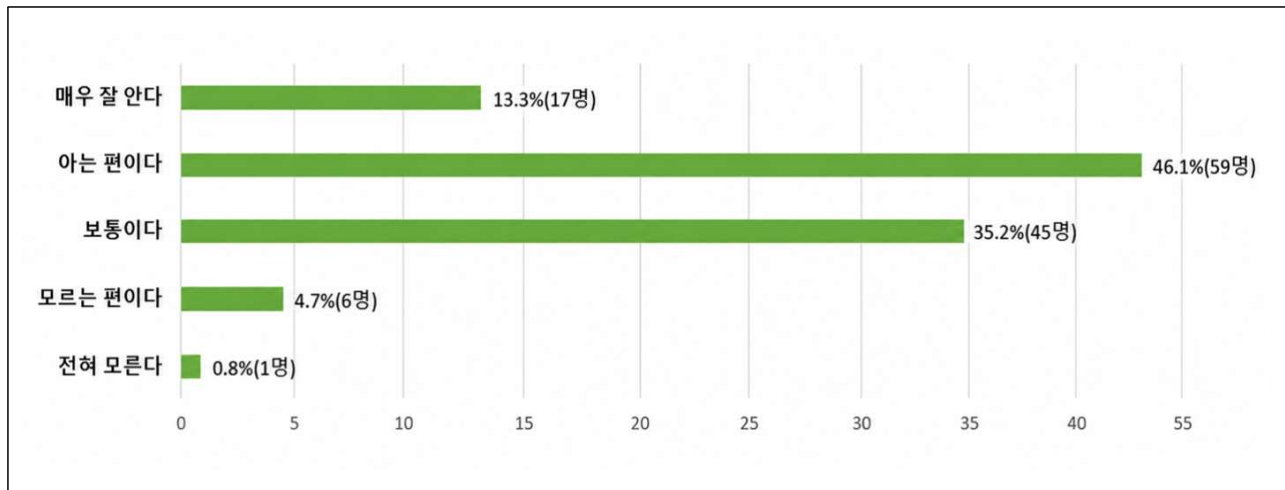


- 재직기간 “10년 이상의 직원” 이 46.1%(59명)로 가장 많았고, 직급별로는 “부서장 이상” 2.3%(3명), “팀장” 17.2%(22명), “선임(과장, 대리)” 62.5%(80명), “사원” 17.2%(22명) “기타(차장)” 0.8%(1명)의 비율로 응답하였음

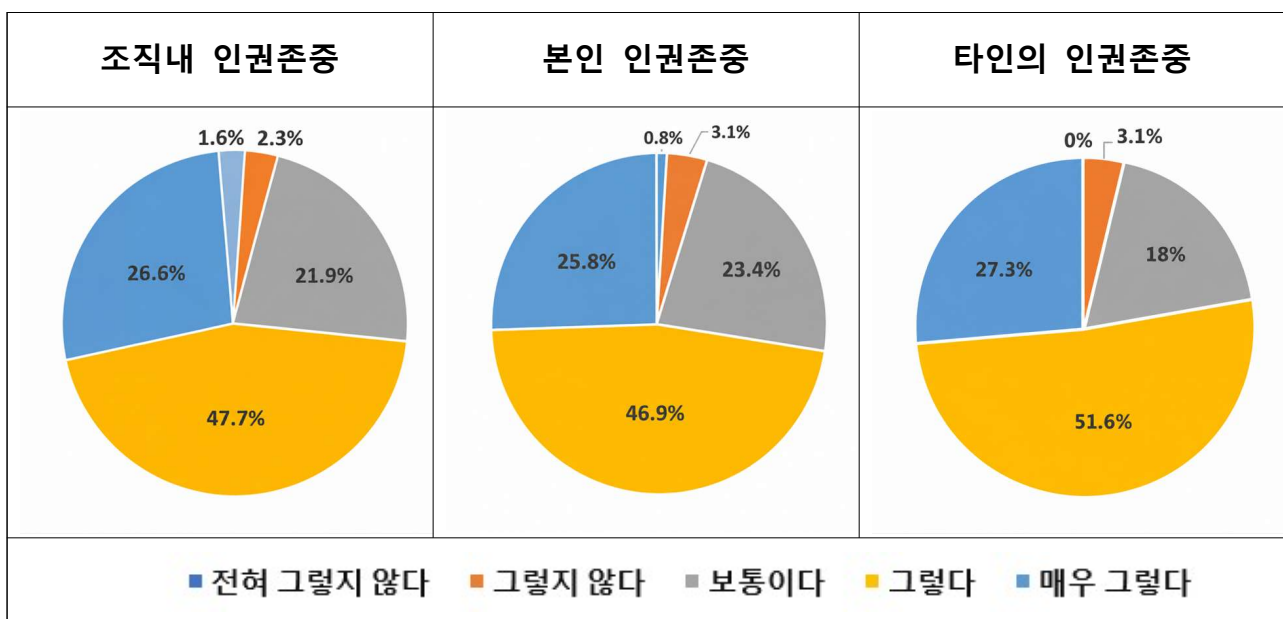


□ 인권의식 [2][3]

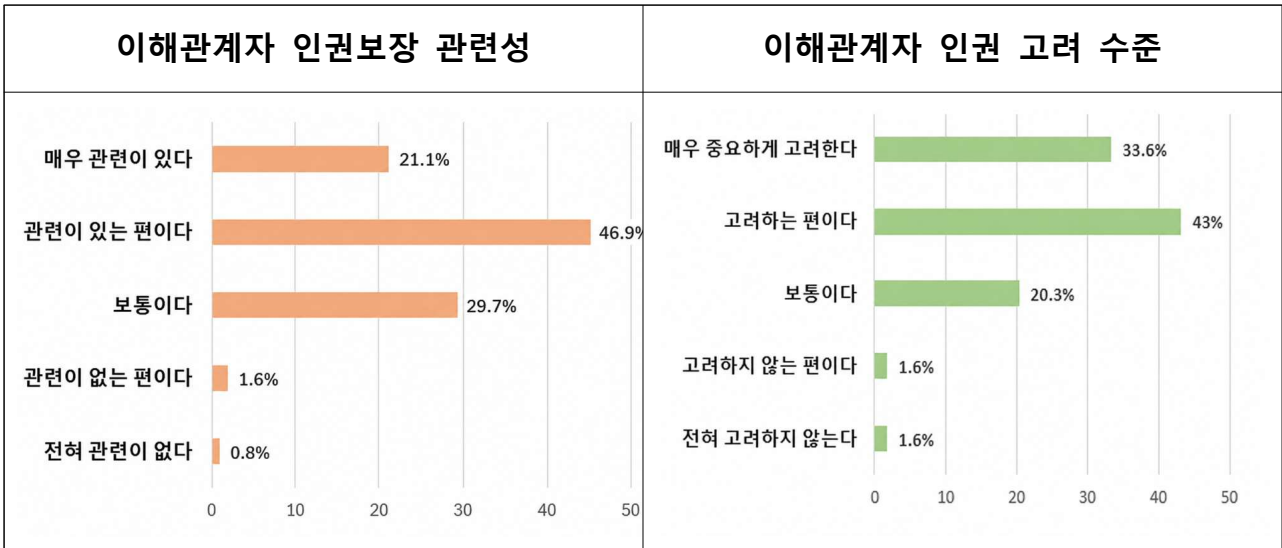
- 우리 기관의 인권상황(인권경영 도입배경 및 목적, 인권경영 추진 현황 등)에 대한 인식 조사 결과, “아는 편이다” 이상으로 응답한 비율이 **59.4%(76명)**로 가장 높았고, “보통이다” **35.2%(45명)**, “모르는 편이다”는 **5.5%(7명)**로 응답하였음



- 조직 내 인권이 존중되고 있다는 생각이 “그렇다” 이상으로 응답한 비율이 **74.3%(95명)**로 주를 이루고 있으며, 본인과 타인에 대한 인권도 존중되고 있다는 “그렇다” 이상의 의견이 각각 **72.7%(93명)**와 **78.9%(101명)**로 주를 이루고 있음

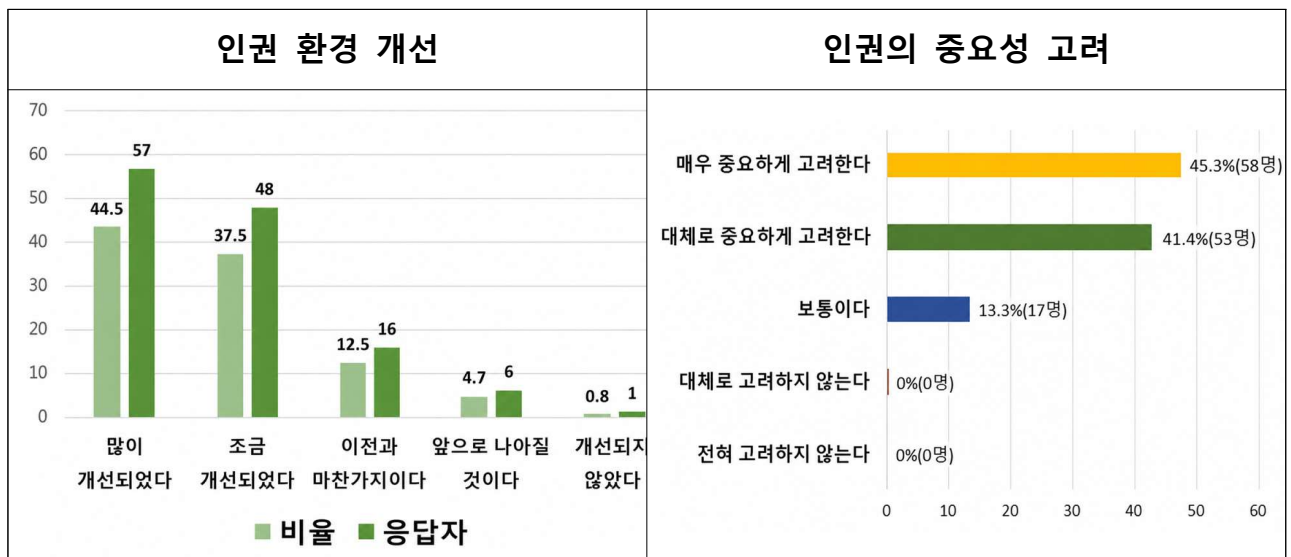


- 자신의 업무가 이해관계자들의 인권 보장과 “관련 있는 편이다” 이상으로 응답한 비율은 68%(87명)으로 나타났으며, 업무수행 시 인권을 “고려하는 편이다” 이상의 응답 비율은 76.6%(98명)로 전체적으로 인권 의식과 관련된 응답은 긍정적인 수준으로 평가됨

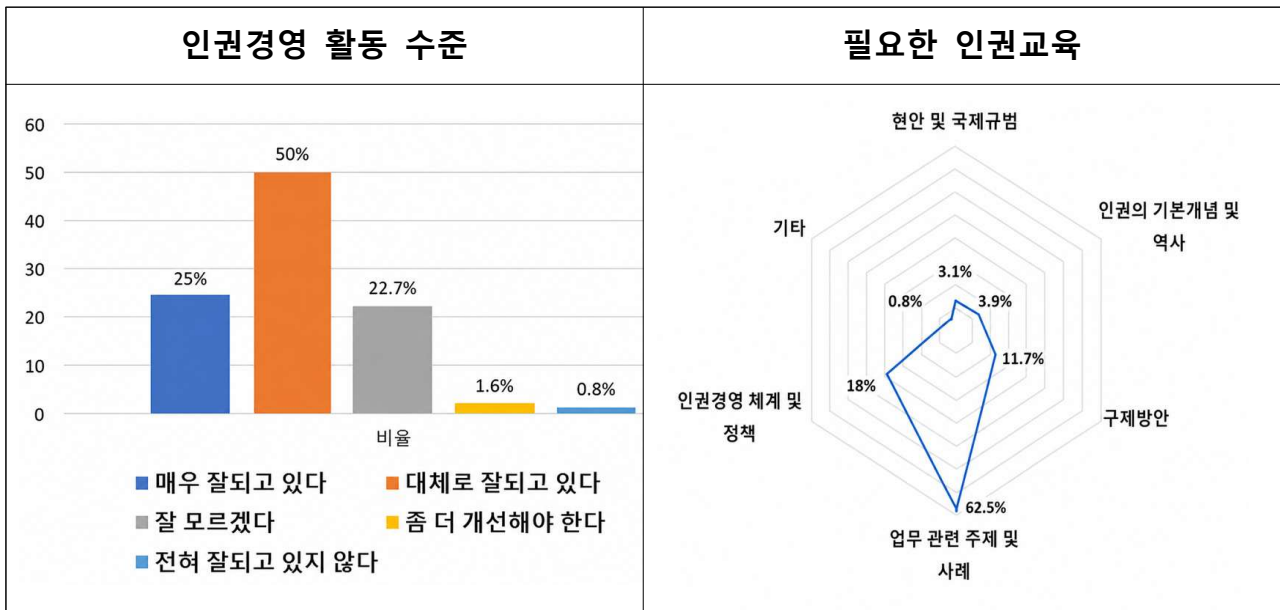


□ 인권환경 개선 [4][5][6]

- 인권 환경의 개선 여부에 대하여 “조금 개선되었다” 이상으로 응답한 비율이 82%(105명), “앞으로 나아질 것이다” 라는 응답도 4.7%(6명)로 긍정적인 응답이 주를 이루고 있음
- 임직원의 인권을 얼마나 중요하게 고려하는지에 대해 “대체로 중요하게 고려한다.” 이상으로 응답한 비율이 86.7%(111명)로, 대전테크노파크 임직원들이 인권의 중요성을 충분히 인식하고 있는 것으로 나타남

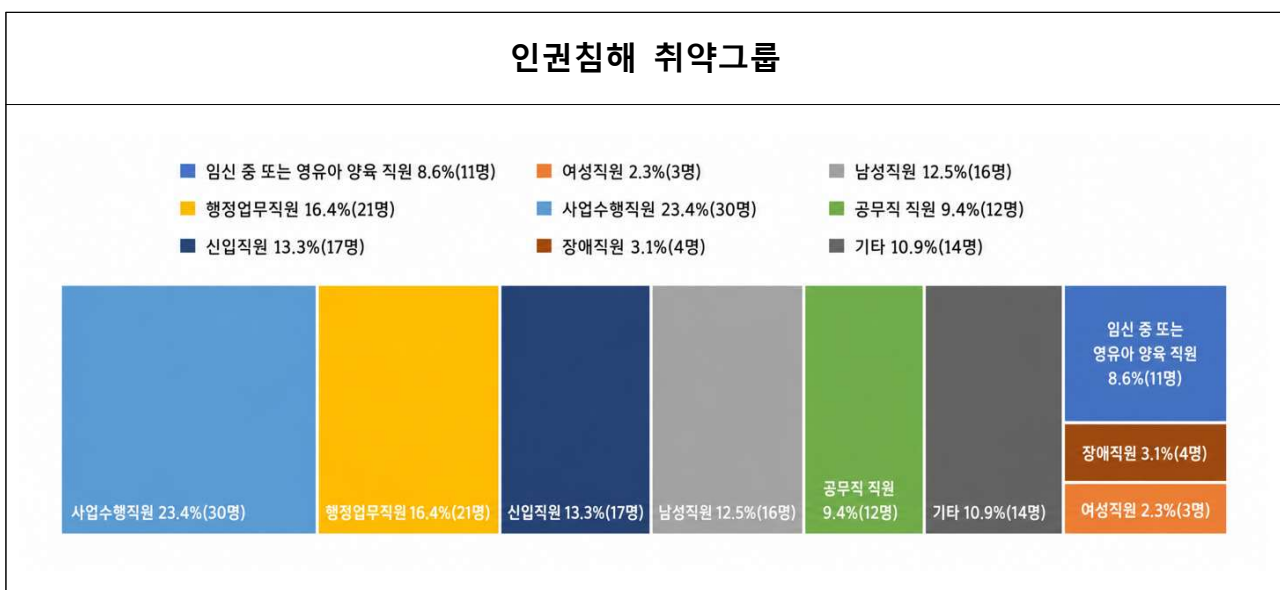


- 인권경영 활동 수준은 “대체로 잘되고 있다” 이상으로 응답한 비율이 75%(96명)로 나타났으며, 필요한 인권교육분야로는 “업무 관련 주제 및 사례”가 62.5%(80명)로 응답했으며, 다음으로 “대전TP의 인권경영 체계 및 정책”이 18%(23명)로 뒤를 이어, 인권 교육의 방향을 체계적으로 정립할 필요가 있는 것으로 확인되었음.

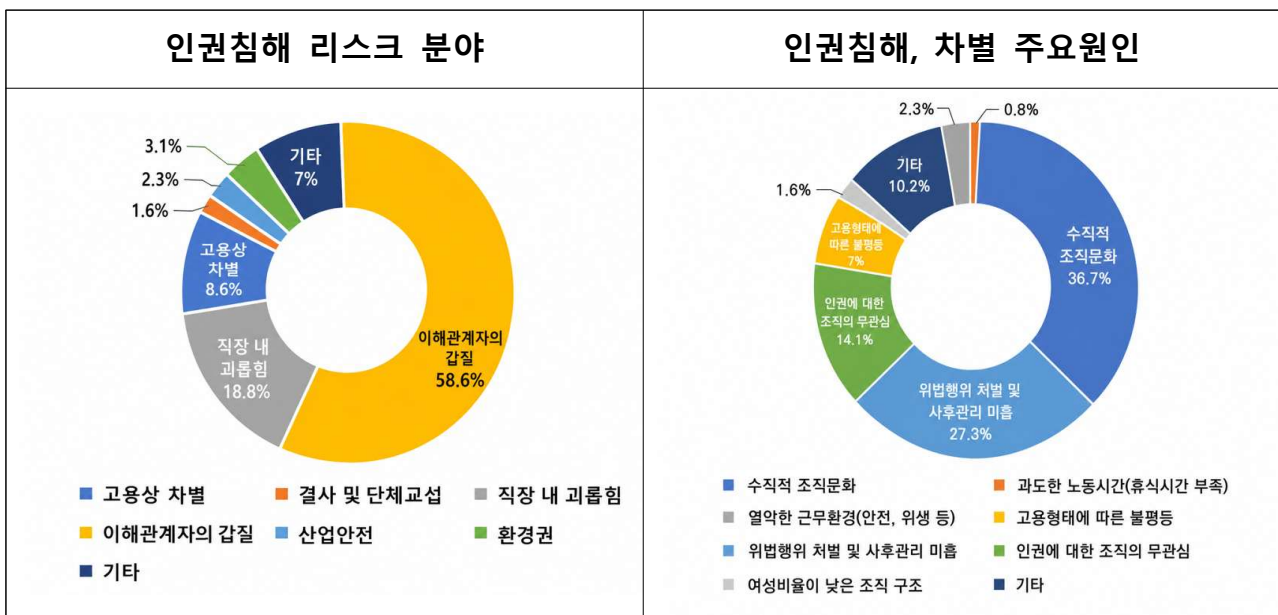


□ 인권침해 대응 [가][A][B][C]

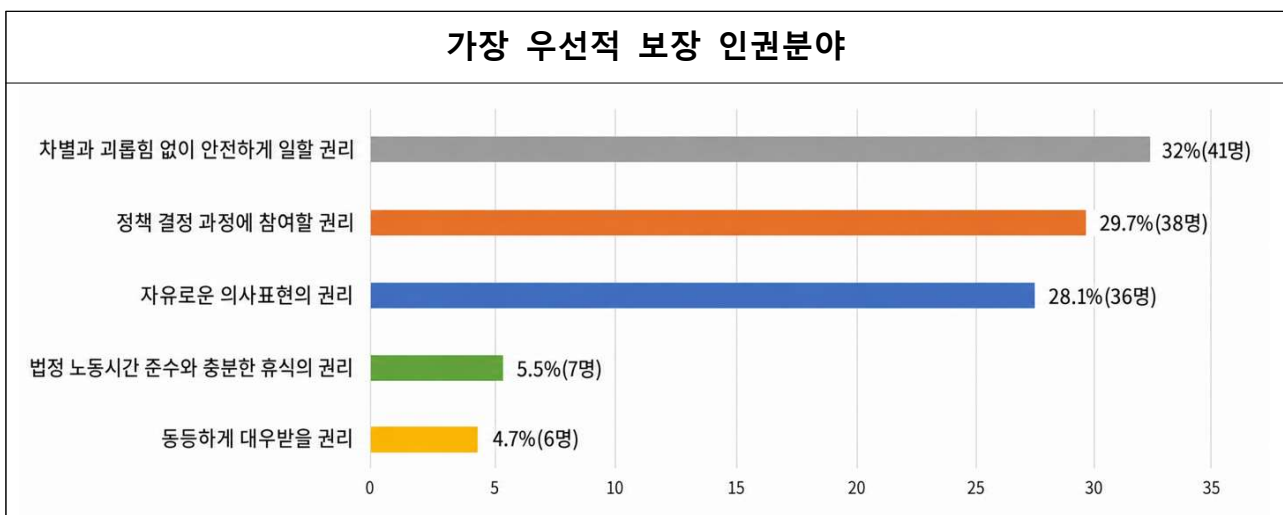
- 인권에 가장 취약한 그룹은 “사업수행직원”으로 23.4%(30명)으로 가장 많았고, 그다음으로 “행정업무직원” 16.4%(21명), 이어서, “신입직원” 13.3%(17명) 순으로 취약하다고 응답하였음



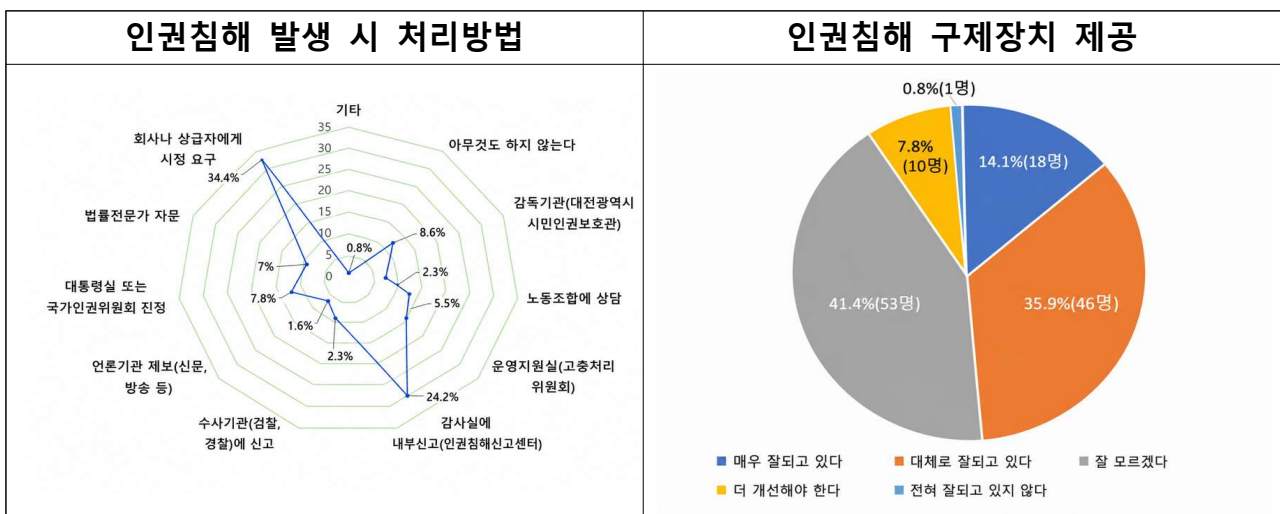
- 인권침해리스크가 가장 큰영향을 미치는 분야에 대해서는 “이해관계자에 대한 갑질” 이 58.6%(75명)로 가장 높게 응답하였으며, 그 다음으로는 “직장내괴롭힘” 18.8%(24명), “고용상차별” 8.6%(11명)로 응답하여 이해관계자에 대한 갑질이 가장 취약하다고 응답하였음
- 인권침해나 차별요소의 발생 원인에 대해서는 “수직적 조직문화 구조” 36.7%(47명), “위법행위 처벌 및 사후관리 미흡” 27.3%(35명) “인권에 대한 조직의 무관심” 이 14.1%(18명)로 응답하였음.



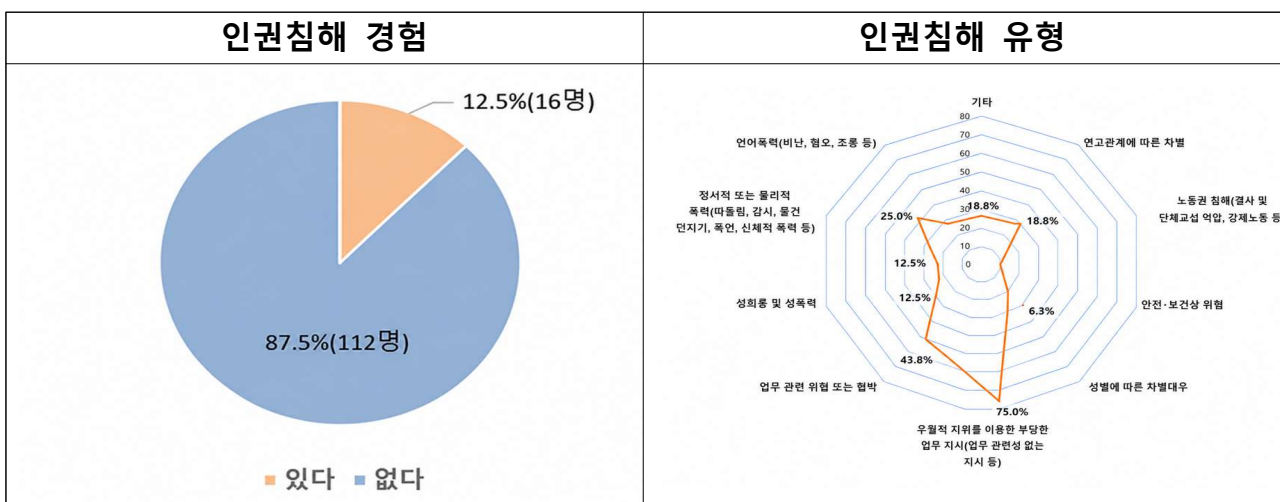
- 가장 우선적으로 보장되어야 할 인권분야에 대한 응답은 “차별과 괴롭힘 없이 안전하게 일할 권리” 가 32%(41명), “정책결정과정에 참여할 권리” 29.7%(38명), “자유로운 의사 표현의 권리” 가 28.1%(36명)로 조사되었음



- 인권침해발생시 처리방법에 대해서는 “회사나 상급자에게 시정요구”가 34.4%(44명) 응답하였으며, 그 다음으로는 “감사실 내부신고(인권침해신고센터)” 24.2%(31명)로 응답하여, 직원들이 대체로 내부에서 문제를 해결해야 한다는 의견이 다수임
- 인권침해 발생 시, 피해자에게 적절한 구제장치가 제공되는지에 대해서는 “잘 모르겠다”가 41.4%(53명) 응답하였으며, “대체로 잘되고 있다” 이상으로 응답한 비율은 50%(64명)로 조사되었음. 이에 구제 절차에 대한 개선책을 2027년도 인권경영 계획 수립시 반영해야 할 것으로 보임



- 1년(2026년) 동안 인권침해 경험이 있는지에 대해 다수가 “경험 없음”으로 응답, 그 중 12.5%(16명)가 경험이 있다고 응답하였고, 응답자 중 어떤 경험을 하였는지를 묻는 질문에는 “부당한 업무지시” 9.4%(12명), “업무관련 위협 또는 협박”이 5.5%(7명)로 조사 되었음



○ 최근 1년간 인권침해, 차별 경험 또는 부당한 대우에 대해 다수가 ‘경험 없음’ 으로 응답하였으나, 12.5%(16명)가 ‘있음’ 으로 응답하여 차별과 부당한 대우가 존재하는 것으로 파악됨

○ 재단내에서 경험한 차별이나 부당한 대우의 이유를 자유롭게 기술된 내용정리 함

연번	의 견
1	수당지급 과정에서의 부당한 평정, 정당한 수당지급 차별
2	업무관련 직원의 고압적인 말투, 행동, 지위를 이용한 업무 압박
3	업무와 관련없는 부당지시
4	개인정보 요구
5	용모, 업무와 무관한 업무 강요 등
6	직위, 회피, 무시
7	직위, 기타(권한 남용), 기타(부당 지시)
8	부당 지시. 성희롱
9	푸쉬, 밀어붙임, 배려없음
10	업무처리방식에 대한 상급자의 감정적인 대응

○ 재단내에서 인권침해 사례를 목격한 내용에 대하여 자유롭게 기술된 내용정리 함

연번	의 견
1	본인도 업무를 잘 모르면서 하급직원들에게 업무에 대하여 재촉함
2	업무적을 무시하거나 사업외 다른직군은 무시하는듯한 발언
3	병가 사유 요구 등 개인정보 보호 관련 침해
4	지위를 이용한 명령 등
5	특정인에 대한 질문이나 험담을 여러명에게 반복함
6	발령나서 근무하는 부서마다 업무 갈등 유발로 인한 부서원들 분위기 및 정서 피해 조직은 문제에 대한 처벌을 하지 않고, 귀찮은 직원에 대한 폭탄돌리기식 인사 발령 운영

□ 기타의견(개별응답)

(10번) 대전테크노파크에서 필요한 인권교육은 어떤 내용이라고 생각하십니까?

- 사례 위주의 교육

(11번) 대전테크노파크에서 인권에 가장 취약한 그룹은 어디라고 생각하십니까?

- 현재는 침해 이슈가 발생하더라도 개인별 사안이지 특정 그룹에 대한 침해, 차별 등의 문제 유형은 아닌 것으로 보임
- 계약직 직원, 1~8까지 해당 직원들이 상사에 의한 인권침해, 20~30대 젊은 남성직원, 하급직원

(12번) 대전테크노파크에서 인권침해 리스크가 가장 큰 영향을 미치는 분야는 무엇이라 생각하십니까?

- 이해관계자의 응징, 일부 부서장의 책임회피

(13번) 대전테크노파크에서 인권침해 또는 차별이 발생하는 주요 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

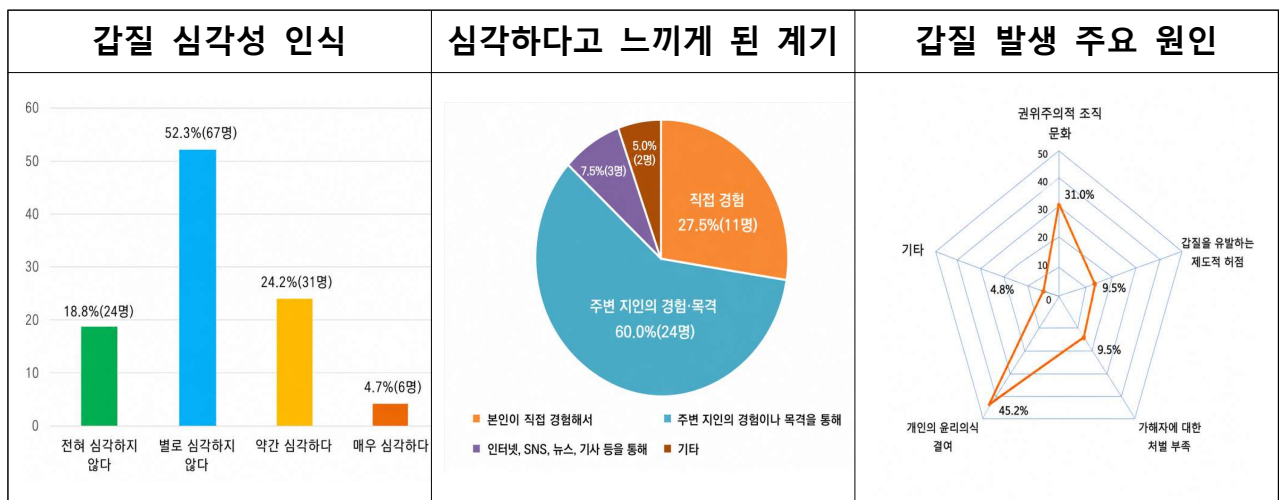
- 인권이 지켜지는 기본적인 환경개선이 미흡, 소수 인권을 챙기다보니 발생하는 역차별도 있을 것으로 생각됩니다, 조직 내부 보다는 조직 외부에서 오는 요인(기관 운영 관련)들이 더 문제라고 생각됨, 이해관계자의 이의제기, 내부 조직문화보다는 외부 조직문화(상급기관 등)에서 인권침해 요인 발생, 기타 이해관계자와의 소통 시 이해관계 상이, 수직적 조직문화, 위법행위 처벌 및 사후관리 미흡

(15번) 대전테크노파크에서 나에게 인권침해가 발생했을 경우 어떻게 처리 하시겠습니까?

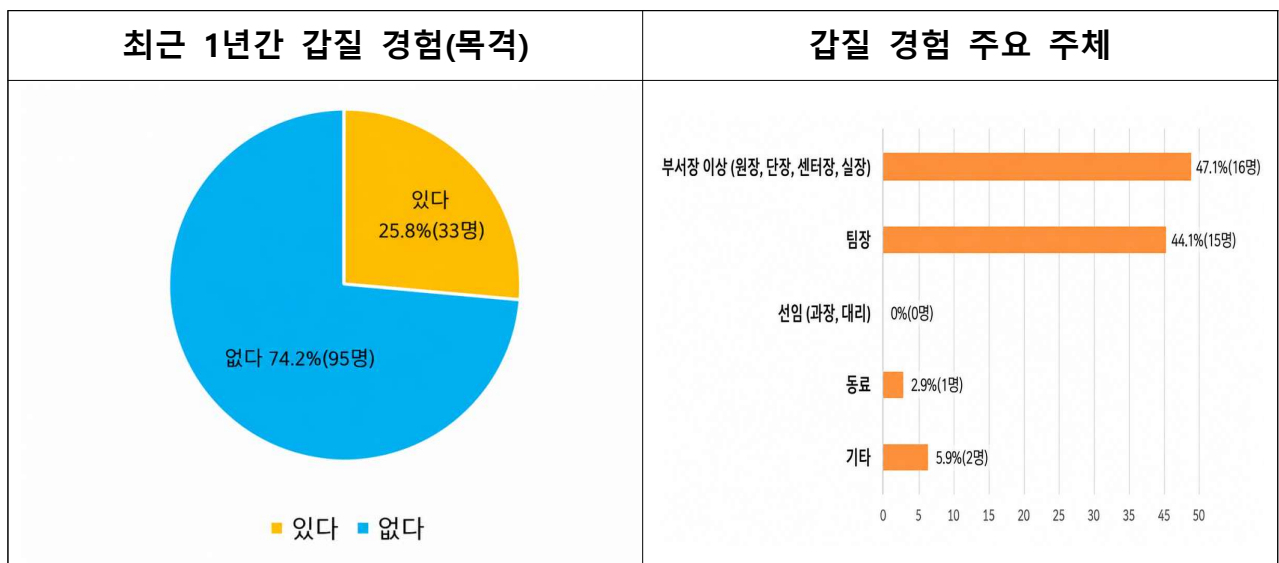
- 노동조합 상담 및 운영지원실 고충처리담당자 상담, 감사실 상담

□ 조직 내 갑질 실태

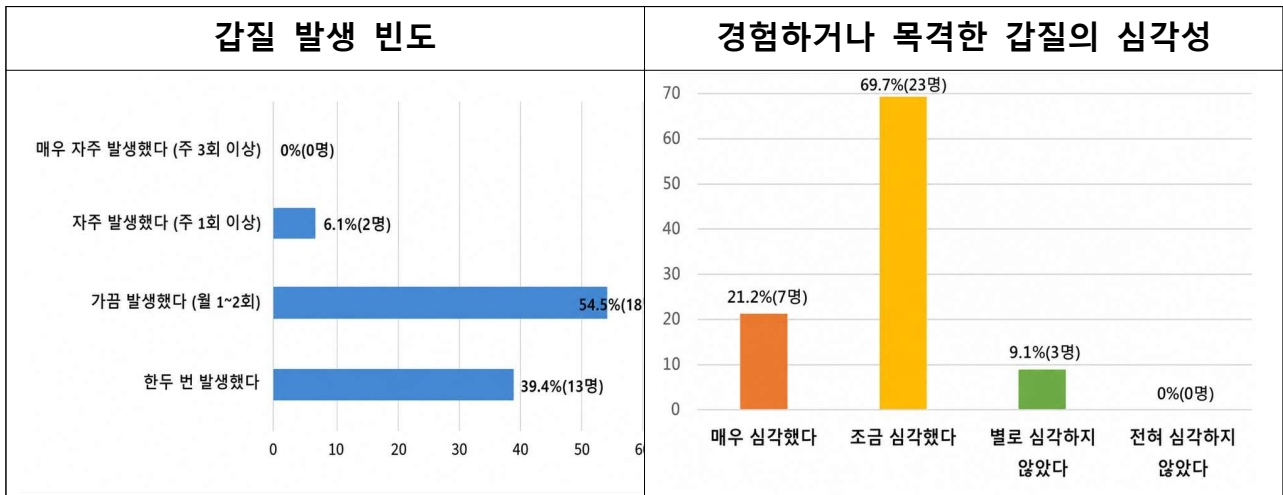
- 조직 내 상, 하급자 간 갑질의 심각성에 대해 “별로 심각하지 않다” 이상 응답한 비율은 71.1%(91명)이며, “약간 심각하다” 24.2%(31명), “매우 심각하다” 4.7%(6명)로 조사되었고, “심각하다”고 인식하게 된 계기는 “주변 지인의 경험을 통해”가 60.0%(24명)로 가장 높았음.
- 또한 조직 내 갑질이 발생하는 가장 큰 원인으로는 “개인의 윤리의식 결여”가 45.2%(19명)로 가장 많았고, “권위적인 조직문화”가 31.0%(13명)로 응답하였음



- 지난 1년간 조직 내 갑질을 경험하거나 목격했다는 응답은 “없다” 74.2%(95명), “있다” 25.8%(33명)로 응답하였으며, “있다”라고 응답한 이들 중 주요 주체는 “부서장 이상” 47.1%(16명) “팀장” 44.1%(15명) 순으로 나타났음

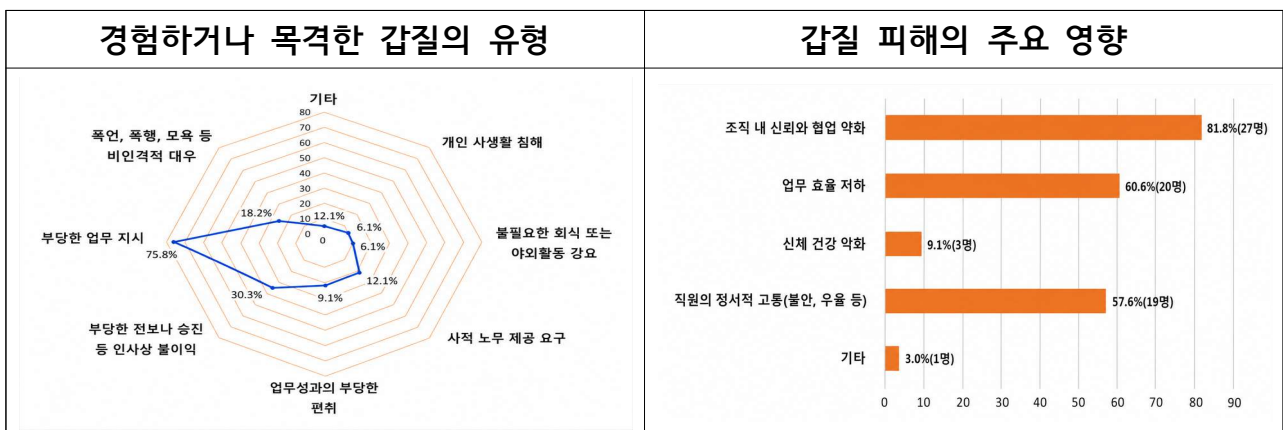


- 발생 빈도는 “한두 번 발생했다” 39.4%(13명),와 “가끔 발생했다”가 54.5%(18명),로 가장 많았고, “주 1회 이상 자주 발생했다”는 6.1%(2명)로 집계되었음
- 갑질 경험의 심각성에 대해서는 5.5%(7명)가 “매우 심각하다”고 응답하였으며, “조금 심각했다” 18%(23명), “별로 심각하지 않다”는 2.3%(3명)로 조사되었음



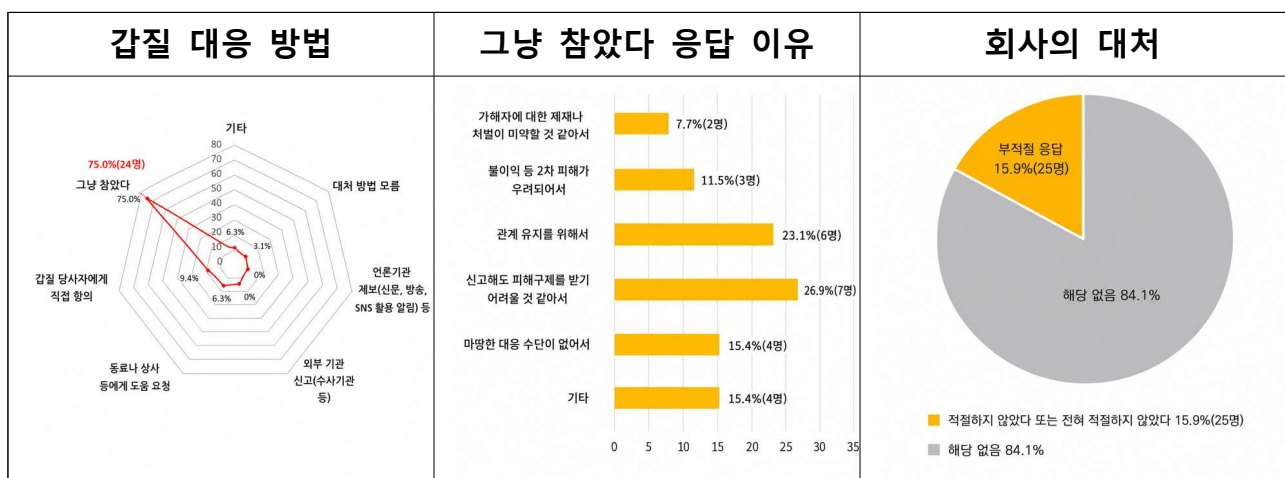
□ 갑질 유형 및 영향

- 경험하거나 목격한 갑질의 유형으로는 “부당한 업무 지시”가 44.6%(25명)으로 가장 많았고, “부당한 전보 및 승진 등 인사상 불이익” 17.8%(10명), “폭언 등 비인격적 대우” 10.7%(6명), “사적 노무 제공 요구” 7.1%(4명), “불필요한 회식 또는 야외 활동 강요”, “개인사생활 침해”가 각각 3.5%(2명),로 집계되었음
- 갑질 피해가 조직에 미친 영향으로는 “조직 내 신뢰와 협업 약화”가 21.1%(27명), “업무 효율 저하” 15.6%(20명), “정서적 고통” 14.8%(19명), “신체적 건강 악화”가 2.3%(3명)로 응답하였음



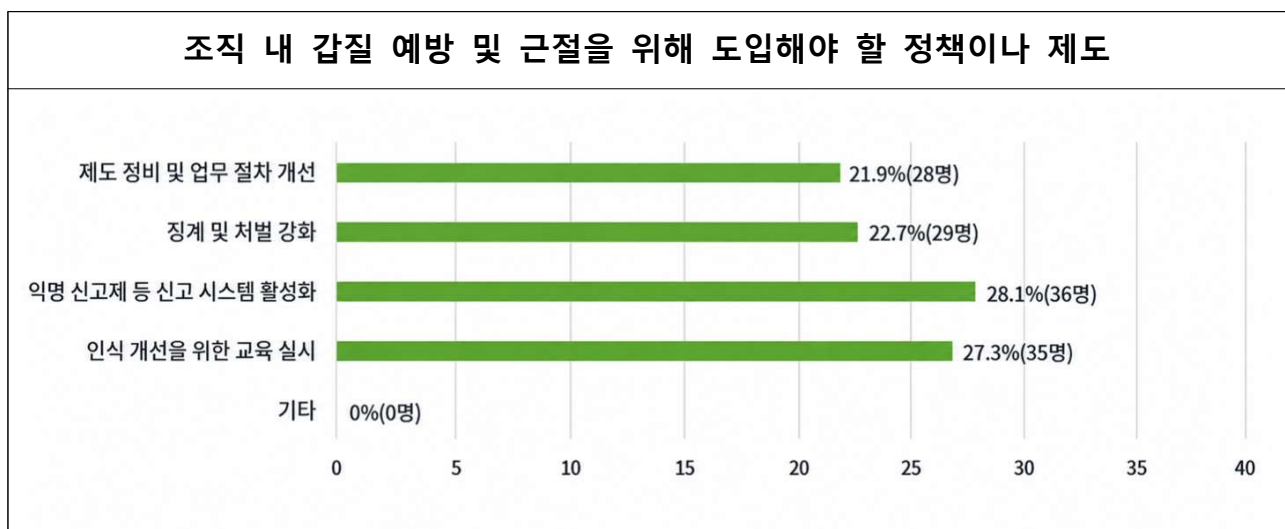
□ 갑질 대응 및 회사의 대처

- 갑질 상황에서 “그냥 참았다” 는 응답이 75.5%(24명)로 가장 많았으며, “그냥 참았다”라고 응답한 주된 이유는 “신고해도 피해구제가 어려울 것 같아서” 5.5%(7명), “원활한 관계 유지” 4.7%(6명), “마땅한 대응 수단 부재” 3.1%(4명), “불이익 등 2차 피해 우려” 2.3%(3명), “갑질 행위자에 대한 처벌 미약” 1.6%(2명)으로 조사되었음
- 회사가 갑질 문제에 대해 적절히 대응했는지에 대해 응답자 중 15.9%(25명)가 “적절하지 않았다” 고 응답하였음



□ 갑질 예방 및 근절을 위한 개선 의견

- 조직 내 갑질 예방 및 근절을 위해 필요한 정책·제도로는 “익명신고 등 신고 시스템 활성화” 28.1%(36명), “교육 등 인식개선” 27.3%(35명), “징계 및 처벌 강화” 22.7%(29명), “제도 정비 및 업무처리 절차 개선” 21.9%(28명) 순으로 나타났다.



○ 조직 내 갑질을 근절하고 상호 존중하는 조직문화 조성을 위한 자유 의견 정리함

연번	자유의견
1	해당 직함에 맞는 직원 교육이 필요할듯(본인이 해당 업무에 대해서 파악하지 못하면서 하위직원들에게 업무를 강요하는 상하관계가 형성된 듯함)
2	정치색이 강함
3	인권존중 및 사원간 배려 등
4	외부 익명신고제 제도 마련
5	인권 교육을 통한 지속적인 조직 내 갑질 등 인지가 필요
6	갑질을 하면 안되도록 제도를 마련하고, 조직 내 갑질을 하면 안된다는 인식을 지속적으로 인지시켜야 됨
7	업무 프로세스 명확화 정말 바뀌야 할 사항이 있다면 지시 사항이 있다면, 지시 사항을 간단히 문서화하고, 회의 시 결정사항과 우선순위를 명확히 남기는 방식으로 소통기준을 정리하면 조직 전체 효율이 좋아질 것 같습니다.
8	서로서로 존중하면 문제될 것이 없음
9	상호 존중하는 인식 개선이 가장 우선 시 해야 되어야 건강한 조직 문화를 만들 수 있을거라 생각합니다.
10	회사는 수직적 구조이기 때문에 상급자-하급자가 서로 존중, 배려하는 문화가 잘 정착되면 좋겠습니다.
11	갑질 근절을 위해서는 신고자 보호와 공정한 근무평가가 함께 이루어져야 합니다. 평가권을 가진 관리자에게 문제를 제기하기 어려운 현실을 개선하고, 의견을 제시해도 어떠한 불이익도 없다는 신뢰를 구성원들이 가질 수 있어야 진정한 상호 존중 문화가 정착될 수 있다고 생각합니다.
12	익명 신고제 등 신고 시스템 활성화
13	시대가 바뀌는 만큼 기존의 고정자(고연차) 보직자를 굳이 유지해야할 필요가 있는가 싶습니다. 내부적으로 능력평가 및 평판조회를 통해 나이 상관없이 보직자를 뽑고 그렇게 뽑힌 보직자에게 조금 더 팀원들을 정리(케어 또는 데어 수단)할 수 있도록 힘을 실어주는 현재 TP 조직문화 개선에 꼭 필요하다고 생각합니다.
14	보직자와 비보직자 간의 원활한 소통과 배려
15	징계 및 처벌 명확할 필요 있음
16	상호간에 서로의 입장을 이해하고 배려하는 문화 조성이 필요하다고 생각합니다.
17	전 직원을 대상으로 한 정기적인 교육과 함께, 부서별 소규모 면담이나 간담회를 운영하여 직원들의 애로사항과 실제 사례를 세심하게 청취할 수 있는 기회가 마련되었으면 합니다. 특히 연령이 낮거나 내향적인 성향으로 인해 어려움을 쉽게 표현하지 못하고 참고 넘기는 직원이 없도록, 익명 의견수렴, 정기 면담, 고충상담 등 다양한 소통 방식을 마련하고 실질적인 개선으로 이어질 수 있는 체계를 구축할 필요가 있습니다. 교육이 일회성·형식적인 절차에 그치지 않고, 직원 개개인이 “회사가 나를 세심하게 살피고 보호해 주고 있다”고 느낄 수 있도록 지속적인 관심과 후속 조치가 병행되기를 바랍니다. 이를 통해 모든 직원이 존중받으며 안심하고 근무할 수 있는 건강하고 행복한 직장문화가 조성되기를 기대합니다.

연번	자유의견
18	원래부터 그렇게 해왔고, 많은 사람들이 그렇게 하기 때문에 그 행동이 갑질인지조차 모르는 경우가 많음. 조직에 새로운 사람들이 오면 순환이 되어 분위기도 바뀌고 그래서 조금 낮지만 그렇지 않은 경우는 조직문화가 수직적인게 더 심한 거 같음. 눈치를 많이 봐야하니까
19	직원 상호 간 이해 및 인식 개선
20	갑질 예방 교육을 정기적으로 실시하고, 익명으로 안심하고 의견을 제시하거나 신고할 수 있는 제도를 활성화하여 건강한 조직문화를 조성할 필요가 있습니다.
21	일부 부서장의 책임감 없는 업무처리로 인해 담당자들의 신체적.정신적 고통이 발생하고 있음에도 불구하고 개인적인 사정으로 제보를 하지 않아 지속적인 책임전가가 이루어지고 있음. 부서장들에 대한 교육 및 처벌을 통해 해당 사례들이 발생하지 않도록 조치가 필요함
22	문제 직원의 업무 방기 및 타 부서원과 내부 직원들 보호를 위한 문제발생자에 대한 인사 조치 필요
23	의식 개선같은 상호의 가치관의 발전에 의지하기 보다 제도나 시스템으로 보완하는 방향에 중점을 두는것이 맞지 않나 합니다. 예를 들어 기관장과 부서장의 경우 지속적으로 바뀌고 새롭게 온 소수의 생각이 기관의 운영에 영향을 주며 기관 특성상 하향식 업무지시 속에서 갑질이 발생하는 사례가 대부분이기 때문에 이를 방지하기 위한 대책이 미리 수립되어 있어야 갑질이 근절되지 않을까 합니다
24	응답자 특성을 기재하지 않도록 설문지를 구성하면 더 객관적이고 솔직하게 설문에 임할 수 있을 것 같습니다.

□ 기타의견

(22번) 갑질이 심각하다고 느끼게 된 계기는 무엇입니까?

- 보직자의 젊은 남성에 대한 갑질은 여전하지만, 반대로 젊은 여성 및 신규직원이 보직자에게 역갑질 존재

(23번) 조직 내에서 갑질이 발생하는 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

- 권위적인 조직문화, 가해자에 대한 처벌부족, 개인의 윤리의식 결여

(25번) 귀하는 누구로부터 갑질을 경험하거나 목격하셨습니까?

- 부서장 이상 및 팀장

(28번) 귀하가 경험하거나 목격한 갑질의 유형은 무엇입니까?

- 강압적인 업무지시

- 사업비로 개인비용처리 요구, 대책없는 무리한 사업담당자 업무비 중, 과도한 업무지시 및 일정으로 육아시간을 포기하거나 사용하지 못하는 사례 반복, 시급한 건이 아님에도 업무시간 외 카톡
- 젊은 남성직원에게 업무 몰아주기(옆 여자과장 부담스럽다, 옆 남자과장 나이가 많다 등 사유)

(30번) 귀하는 갑질 상황에서 어떻게 대응하셨습니까?

- 타 부서에서 발생한 일로 직접 대응은 하지 않음

(31번) 갑질 상황에서 대응 없이 참은 이유는 무엇입니까?

- 상급자가 평가권을 갖고 있어 구성원의 불이익이 우려됨.
- 마땅한 대응 수단이 없어서, 신고해도 피해구제를 받기 어려울 것 같아서, 불이익 등 2차 피해가 우려되어서, 가해자에 대한 제재나 처벌이 미약할 것 같아서

끝.