소셜 빅데이터를 이용한 조직문화 실태 탐색 및 정책 이슈 발굴[1)]

2022. 12. 29.
성인지데이터센터 김은정 부연구위원

1) 노동시장 내 양성평등 제고를 위해서는 성차별적 조직문화 개선이라는 보다 근본적이고 구조적 접근방식이 필요함. 본 연구의 목적은 소셜 빅데이터를 활용하여 직장 내 조직문화 실태를 검토하고 관련 새로운 정책 이슈를 발굴하는 데 있음. 소셜 빅데이터는 광범위한 사람들을 대상으로 사내 조직문화 및 관행에 대해 조직 내부자의 적나라한 평가를 파악할 수 있으며 새로운 이슈를 신속하게 발굴할 수 있다는 장점이 있음.

2) 본 연구는 2021년 8월부터 2022년 8월까지 직장인 기업 리뷰 플랫폼 '블라인드' 회사생활 게시판 내 조직문화 관련 총 2,672 게시글을 분석함.

3) 분석 결과, 노동자들이 경험하는 주요 조직문화 이슈 중 상사와 관련된 어려움(꼰대 등)이 가장 큰 영역을 차지했으며, 그다음으로는 일·생활 균형 그리고 성희롱 순이였음. 세부 영역별로 살펴보면, (1) '일·생활 균형'에서는 장시간 근무(야근, 주말 근무, 52시간제 자진 삭제 관행 등) 및 비자율적 연차 사용 (2) '성차별'에서는 남성만 고된 업무(예: 당직·숙직)를 하는 것에 대한 역차별 (3) '성희롱'에서는 직장 상사에 의해 원치 않는 신체접촉과 성추행, 동료 사이의 성적인 발언, 그리고 성희롱 예방 교육 강사의 자질 문제 (4) '기타' 조직문화에서는 꼰대와 회식이 가장 주요한 이슈로 나타남.

4) 기업 특성(사업유형 및 사업체 규모)에 따른 조직문화 실태를 살펴보면, 첫째, 사업유형과 관련해서는 공공기관 및 민간기업 모두 장시간 근무에 대한 스트레스가 가장 주요 이슈였음. 단, 공공기관의 경우 코로나19로 인한 업무 과중과 민간기업과의 비교 글들이 상대적으로 많은 데 반해, 민간기업의 경우 업무 과중으로 인한 퇴사·이직에 대한 글들이 상대적으로 많았음. 둘째, 기업 규모와 관련해서는 사업체 규모와 상관없이 수직적 조직문화 및 상사 스트레스가 가장 주요 이슈였음. 한편, '일·생활 균형'과 관련해서 특히 대규모 사업체(종사자 201인 이상)에서 "육아휴직"이 상위 연관키워드로 등장했는데, 육아휴직 사용자에 대한 불이익 및 남성 육아휴직 사용이 주요 이슈로 나타남이 특징적임.

5) 마지막으로, 성희롱에 대한 노동자들의 반응 및 대처 방식을 살펴본 결과, "신고", "증

1) 본 원고는 한국여성정책연구원 성인지데이터센터와 성평등전략사업센터가 함께 기획·추진하여 작성한 것임.

거”, “녹음” 등 적극적 대응과 관련된 연관키워드가 상위에 등장했고, “무시”, “정색” 등 보다 소극적인 대응에 대한 키워드는 상대적으로 언급량이 적었음. 이에, 성희롱과 관련 적극적인 신고와 증거 수집을 통한 대처 및 관심도가 더 높음을 확인할 수 있었음.

6) 이상의 결과를 토대로 조직문화 관련 정책 수요 및 개선과제를 살펴보면, 첫째, 야근 및 주말 출근 등 장시간 근무에 대한 개선이 필요함. 둘째, 육아휴직 사용자에 대한 인사 차별 개선이 필요함. 셋째, 남성 역차별 관련 젠더 갈등을 해결하기 위한 보다 효율적인 경영 방법 모색(예: 숙직 및 당직 외주화 등) 및 소통의 활성화가 필요함. 넷째, 성희롱 이해를 위한 교육이 강화되어야 하며 교육 강사 자격을 개선할 필요가 있음.

구분	내용
분석 채널	직장인 기업리뷰 플랫폼 ‘블라인드’ 회사생활 게시판
분석 기간	2021년 8월 1일 ~ 2022년 8월 30일
분석 자료	본인 회사 조직문화 리뷰 및 평가 관련 게시글 총 2,627개 (※ 댓글은 제외함. 단, 성희롱 대처 방식 관련해서는 댓글(849개) 포함)
분석 방법	토픽모델링, 빈도 분석, 의미망 분석

Ⅰ. 연구 배경 및 필요성

노동시장 내 양성평등 제고를 위해서는 성차별적 조직문화 개선이라는 보다 근본적이고 구조적 접근방식이 필요함. 소셜 빅데이터는 광범위한 사람들을 대상으로 새로운 이슈를 신속하게 발굴할 수 있다는 장점 존재함. 이에. 본 연구는 소셜 빅데이터를 시범적으로 활용하여 직장 내 조직문화 실태를 검토하고 새로운 정책 이슈를 발굴하고자 함.

○ 여성의 경제활동 참여는 증가했지만, 노동시장 내 여성에 대한 처우와 지위는 여전히 낮은 수준임. 노동시장 내 성 불평등 개선을 위해서는 성차별적 조직문화 개선이라는 보다 근본적이고 구조적 접근방식이 필요함.

○ 조직문화란 “기업의 구성원들이 공유하는 가치관, 사고방식, 행동양식, 규범 등의 총합”(강민정·이서현·임희정, 2017:12)으로, 노동자가 주관적으로 인식하는 직장 내 분위기뿐 아니라, 기관 내 방침, 경영방식, 관행 등까지 포괄하는 개념임.

- 성차별적 조직문화는 남성 중심의 문화, 가사와 육아가 여성의 몫이라는 사회적 고정관념, 특정한 성에 대하여 유독 관대한 평가 관행과 그에 따른 인사상 차별 등 다양한 내외부적 요소에 의해 형성됨(이승우·남재성, 2020).
- 최근 공직사회에서 발생한 일련의 성희롱·성폭력 사건[2]에 따라, 직장 내 성희롱을 방지하고 나아가 노동시장 내 전반적 양성평등 제고를 위해서는, 성차별적 조직문화 개선이라는 보다 근본적이고 구조적 접근방식이 필요하다는 인식이 확산함. 선행 연구(장주리, 2020)에 따르면, 직장 내 왜곡된 성역할을 강요받고, 성차별적 업무배치 및 승진차별 등이 존재하는 차별적인 조직일수록 성희롱·성폭력 발생 가능성이 큰 것으로 조사됨.

○ 여성가족부는 2020년부터 국가기관을 중심으로 양성평등 조직문화를 종합적으로 진단하고 개선과제를 발굴하기 위한 시범사업을 진행 중임(여성가족부, 2022.4.20. 보도자료). 해당 사업은 국가기관 내 남녀 지위 격차, 업무·역할의 분리 정도, 일·생활 균형 활용 정도, 남녀 간 상호관계 및 협업 정도를 진단하고 개선과제를 발굴하는 사업임. 이에, 민간기업까지 확장하여 직장 내 성차별적 조직문화를 종합적으로 진단하고 그 실태를 살펴볼 필요가 있음.

○ 그동안 직장 내 성차별적 조직문화 관련 연구는 주로 설문조사를 중심으로 진행됨. 하지만, 설문조사는 코로나19 이후 급격히 변화한 근무 환경(예: 유연근무제, 디지털 근무 등)을 반영하는 데에는 한계가 있고, MZ 세대들을 중심으로 ‘꼰대 문화’ 등 최근 새롭게 등장한 조직문화 및 그 맥락을 파악하는 데 한계가 있음.

○ 소셜 빅데이터는 설문조사의 단점을 보완, 광범위한 사람들을 대상으로 사내 조직문화 및 관행에 대해 내부자의 적나라한 평가를 파악할 수 있으며 새로운 이슈를 신속하게 발굴할 수 있다는 장점이 있음. 이에, 본 연구는 소셜 빅데이터를 활용하여 직장 내 조직문화 실태를

2) 미투 운동과 함께 2020년 4월 오거돈 전 부산시장, 2020년 7월 고(故) 박원순 전 서울시장 성희롱·성폭력 사건 등 일련의 사건이 이어지면서, 공직사회 내 성희롱·성폭력 문제가 지적되어 옴.

검토하고, 관련 새로운 정책 이슈를 발굴하고자 함.

- 소셜 빅데이터 분석은 조직 구성원들의 익명성이 철저히 보장되는 상황에서 자유롭게 작성한 생각과 의견을 수집·분석할 수 있으며, 기존에 파악하지 못했던 새로운 이슈 및 현안을 발굴하고 현장에서 사용하는 고유의 언어들을 수집하는 데에 유용함.

○ 조직문화는 향후 지속해서 확장해야 할 연구 영역으로, 본 연구는 소셜 빅데이터를 활용한 새로운 연구 방법을 시범적으로 시도함으로써 방법론적 확장을 꾀하고자 함.

Ⅱ. 연구 목적 및 연구 문제

○ 본 연구의 목적은 직장 내 조직문화 실태를 살펴보고, 조직문화 관련 새로운 이슈 및 정책 수요를 발굴하는 데 있음. 이를 위한 세부 연구 질문은 다음과 같음.

- 첫째, 노동자들이 경험하는 조직문화에는 어떤 것들이 있는가?
- 둘째, 기업 특성(사업체 유형, 사업체 규모)에 따라 조직문화 실태는 어떻게 다른가?
- 셋째, 직장 내 성희롱(또는 성추행)에 대한 노동자들의 반응 및 대처 방식은?

Ⅲ. 연구 방법

2021년 8월부터 2022년 8월까지 직장인 기업 리뷰 플랫폼 '블라인드' 회사생활 게시판 내 조직문화 관련 총 2,672 게시글 분석함.

○ 분석 기간: 2021년 8월 ~2022년 8월

○ 분석 채널: '블라인드' 직장인 기업 리뷰 플랫폼[3)]

- '블라인드'는 2013년에 출시된 직장인 기업 리뷰 플랫폼으로, 게시자의 직장 관련 정보(예: 직장명, 종사자 규모 등)를 제공하고 있어 기업 특성에 따른 분석이 가능하다는 장점 존재

○ 분석자료: 본인 회사 관련 리뷰 및 평가 관련 게시물 (댓글은 제외)

- 블라인드 플랫폼 내 "회사생활" 게시판[4)]에 작성된 게시물로 한정
- 정제 작업을 통해 본인 회사와 관련되지 않은 글 제외
- 댓글은 본인 회사 외 글을 다수 포함하고 있어 분석에서 제외

※ 단, 연구 질문 3 "성희롱에 대한 노동자들의 반응 및 대처 방식은?"은 댓글에 대처방안에 대한 조언 및 경험 글이 다수 포함되어 있어, 원글 및 댓글을 함께 수집·분석

3) 블라인드 홈페이지: https://www.teamblind.com/kr/ (2022.12.27. 접속)
4) 블라인드에서는 다양한 주제의 게시판(예: 주식·투자, 부동산, 직장인 취미생활 등)을 운영하고 있음. 본 분석에서는 '회사생활' 게시판 내 게시물만 분석에 활용함.

○ 데이터 수량: 총 2,672 게시물 (성희롱 관련 댓글: 849건)

○ 분석 방법: 토픽 모델링, 빈도분석 및 워드클라우드, 의미망 분석

- 토픽 모델링: 조직문화 관련 주요 토픽(주제)들이 어떻게 분류되는지 분석
- 빈도분석 및 워드클라우드: 연관키워드 정보량(빈도)을 분석하고 이를 워드클라우드로 시각화
- 의미망 분석: 키워드 간 관계를 분석하여, 어떠한 맥락에서 해당 키워드가 사용되었는지 파악

Ⅳ. 데이터 크롤링

○ 먼저 조직문화 실태 전반에 대해서 자료를 수집·검토하고, 하위영역으로 (1) 일·생활 균형 (2) 성차별 (3) 성희롱 (4) 기타 4개 영역을 설정하여 각 세부 영역별로 자료를 크롤링함. 각 영역별 정의는 아래와 같음.

- 조직문화: 조직 내 구성원들이 공유하는 가치관, 행동양식, 규범 등[5)]
- 일·생활 균형: 일과 일 이외의 삶이 조화롭게 균형된 상태[6)]
- 성차별: 성별을 이유로 하는 차별, 배제, 제한[7)]
- 성희롱: 성적 언어나 행동 등으로 성적 굴욕감을 느끼게 하거나 성적 언동 등을 조건으로 고용상 불이익을 주는 행위[8)]
- 기타: 기타 조직문화와 관련된 사항 등

○ 각 영역별 관련 키워드 및 키워드 조합 기준은 〈표 1〉과 같음.

〈표 1〉 수집키워드 및 조합

영역	수집키워드 기준 및 예시
조직문화	• '조직' & '문화'를 나타내는 연관어 및 키워드 조합 • (예시 1): 수직적, 수평적, 상명하복, 민주주의, 상하 등 • (예시 2): [조직, 직장, 사내, 기업, 회사, 일 등] & [문화, 분위기, 환경, 관행, 방침, 관습 등]
일·생활 균형	• '일·생활 균형'을 나타내는 연관어 및 키워드 조합 • (예시 1): 워라벨, 워라밸, 일가정 균형 등 • (예시 2): 야근, 초과근무, 노동시간, 업무시간, 주말 근무, 업무량 등 (현상 관련 연관어)

5) 강민정·이서현·임희정(2017). 일·가정 양립 확산을 위한 기업문화 진단지표 개발 연구. 서울: 한국여성정책연구원에서 사용한 조직문화 정의 "기업의 구성원들이 공유하는 가치관, 사고방식, 행동양식, 규범 등의 총합"(p.12)을 수정·요약함.

6) OECD(2020). How's Life? Measuring Well-being에서 사용한 일·생활 균형 정의 "가족 의무, 여가, 그리고 노동을 결합할 수 있는 것(being able to combine family commitments, leisure, and work)"(p.13)을 수정·요약함.

7) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(2022.5.19. 시행) 제2조 1항 "차별이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우를 말한다."정의를 수정·요약함.

8) 「국가인권위원회법」(2022.7.21. 시행) 제2조 제3호 라목 "성희롱이란 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다." 정의를 수정·요약함.

영역	수집키워드 기준 및 예시
	• (예시 3): 출산휴가, 육아휴직, 돌봄휴가, 유연근무제, 연가, 연차 등 (정책 관련 연관어)
성차별	• '성'&'차별'을 나타내는 연관어 및 키워드 조합 • (예시 1): 차별, 성평등, 유리천장 등 • (예시 2): [남성, 여성, 남자, 여자 등] & [차별, 불이익, 불리, 유리, 배제 등] (성에 기반한 차별 관련 키워드 조합) • (예시 3): [결혼, 출산, 육아 등] & [차별, 불이익, 불리, 유리, 배제 등] (성역할에 기반한 차별 관련 키워드 조합)
성희롱	• '성'&'희롱'을 나타내는 연관어 및 키워드 조합 • (예시 1): 성추행, 성폭행, 성폭력, 스킨십, 신체접촉 등 • (예시 2): [남성, 여성, 남자, 여자, 여직원, 남직원 등] & [비하, 혐오, 굴욕, 수치 등] ('성' & '희롱' 관련 키워드 조합) • (예시 3): [남성, 여성, 남자, 여자, 여직원, 남직원 등] & [외모, 몸매, 엉덩이, 가슴, 다리 등] ('성' & '신체' 관련 키워드 조합) • (예시 4): [외모, 몸매, 복장, 화장 등] & [지적, 품평, 비하, 조롱 등] ('신체' & '희롱' 관련 키워드 조합)
기타	• 꼰대, 고인물, 갑질, 괴롭힘, 동호회, 체육대회, 야유회, 단합대회, 워크샵, 웍샵, 술자리, 2차 등

V. 분석 결과

1. 노동자들이 경험하는 조직문화 실태 (연구질문 1)

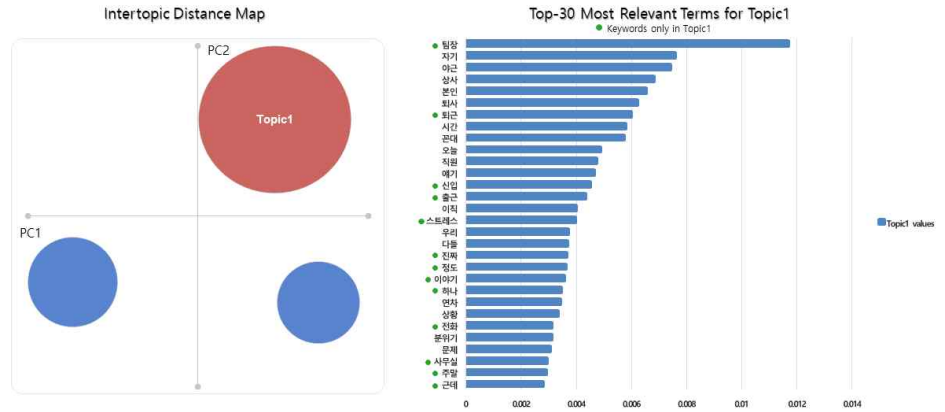
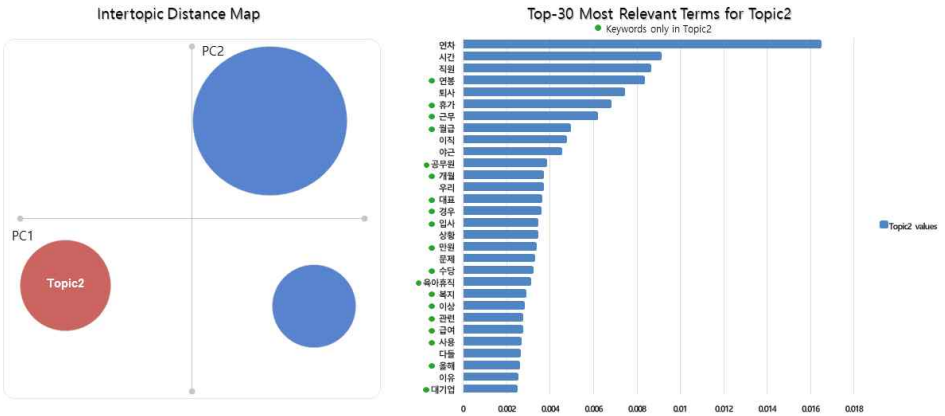
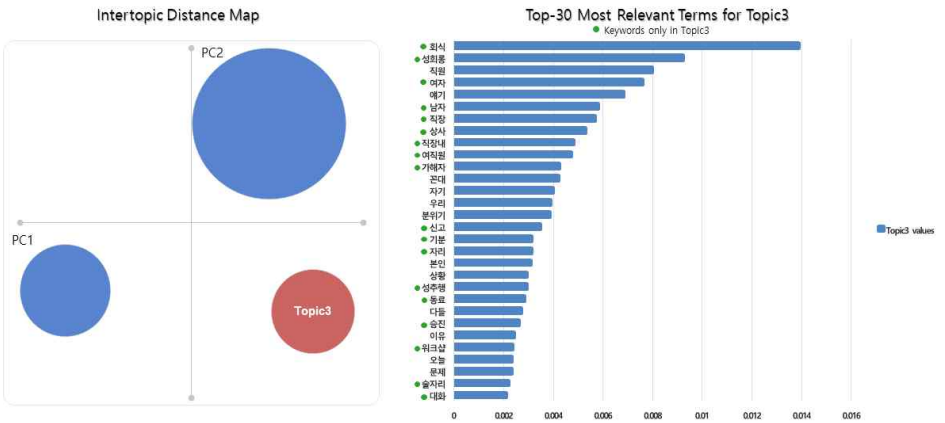
가. 전체 데이터 분석

토픽모델링 분석 결과, 노동자들이 경험하는 주요 조직문화 이슈 중 상사와 관련된 스트레스(예: 꼰대 등)가 가장 큰 영역을 차지하며, 그다음으로는 일·생활 균형 그리고 성희롱 순임.

○ 먼저, 전체 데이터를 기반으로 토픽 모델링을 실시한 결과, 크게 3개의 토픽(주제)으로 구분됨([그림1] 참고).

- 첫 번째 토픽은 '상사 스트레스'와 관련된 주제로, 상위 30개 연관키워드를 살펴보면, "팀장", "상사", "꼰대", "신입", "스트레스" 등이 포함됨. 이중 "팀장", "신입", "스트레스" 등은 토픽1에서만 고유하게 추출된 키워드들로, 노동자들이 경험하는 조직문화 양상에는 꼰대 문화 등 상사 스트레스가 가장 큰 영역을 차지하는 것을 확인할 수 있음.
- 두 번째 토픽은 '일·생활 균형 및 회사복지(급여 포함)'임. 상위 30개 연관키워드를 살펴보면 "연차", "시간", "연봉", "휴가", "월급", "야근", "육아휴직" 등이 포함되며, 이중 "연봉", "휴가", "월급", "육아휴직" 등은 토픽2에서만 고유하게 추출된 키워드들임.
- 세 번째 토픽은 '성희롱'과 관련된 주제로, "회식", "성희롱", "여자", "가해자", "상황", "신고", "성추행", "술자리" 등이 상위 연관키워드에 포함됨. 그리고 "상황"만 제외하고는 모두 토픽3에서만 고유하게 추출된 키워드들로, 성희롱(또는 성추행)과 관련된 단어들임.

○ 이상 토픽모델링 결과, 노동자들이 경험하는 주요 조직문화 이슈 중 상사와 관련된 어려움(꼰대 등)이 가장 큰 영역을 차지하며, 그다음으로는 일·생활 균형 그리고 성희롱 순임.

토픽	토픽맵 및 상위 30 연관키워드
상사 스트레스	
일·생활 균형 및 회사복지(급여 포함)	
성희롱	

[그림 1] 전체 데이터 기반 조직문화 토픽모델링 시각화 결과

나. 세부 영역별 분석

일·생활 균형 관련 조직문화 실태를 살펴보면, 장시간 근무(야근, 주말 출근, 52시간제 무의미성 등) 및 비자율적 연차 사용이 가장 주요 이슈로 나타남.

(1) 일·생활 균형

○ 다음은 세부 영역별로 살펴보면, 먼저 일·생활 균형 관련해서 장시간 근무(야근, 주말 출근 등) 및 연차 사용하기 눈치 보이는 조직문화 대한 불만 글들이 많았음. 특히, 원글 분석 결과, 주 52시간제도가 있어도 자진 삭제 문화 등으로 인해서 해당 제도가 제대로 지켜지지 않는 것으로 확인됨.

- (게시글 사례 1) “부서 내 동료들 야근이 너무 심해. (중략). 회사 전반적으로 야근을 하지 않는 문화를 만들어가는 방법은 없을까?”
- (게시글 사례 2) “눈치 주는 건지 내가 예민한 건지 모르겠지만 반차 쓸 때마다 대개 심각한 일 있냐는 식으로 캐묻거든?”
- (게시글 사례 3) “주52 넘어가니까 알아서 근무시간 삭제하고 더 일하는 게 당연한 건가요? 제목 그대로 이런 일이 발생했는데, 업무량이 너무 많다 보니 직원들이 당연하게 근무합니다”

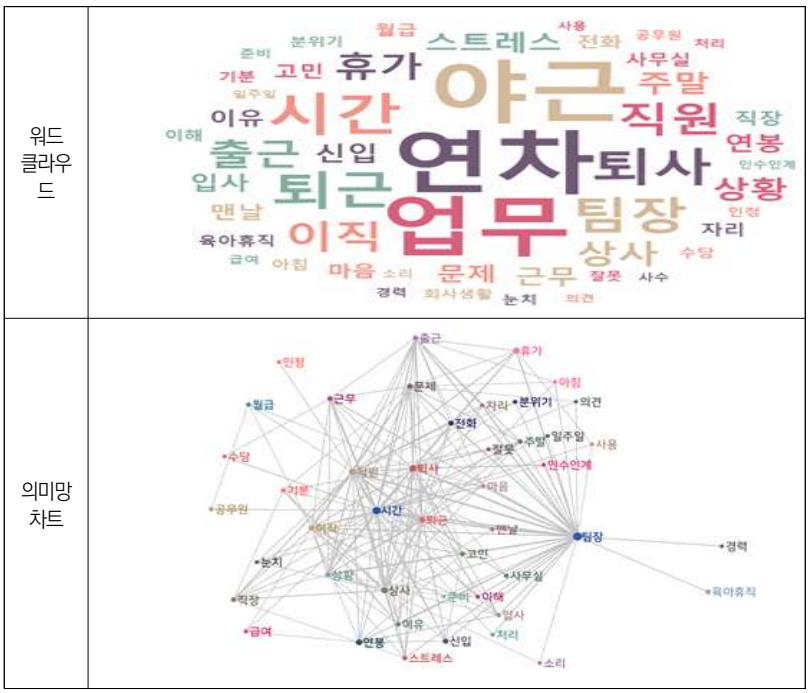
○ 빈도분석 및 워드클라우드 분석 결과, “연차”, “야근”, “업무”, “시간”, “퇴근” 등의 키워드가 상위에 등장, 연차 사용의 어려움과 장시간 근무에 대한 고충이 일·생활 균형에 있어 핵심 이슈인 것을 확인할 수 있음.

○ 의미망 분석 결과, 특히 “팀장”을 중심으로 연관키워드들이 연결된 모습을 보이는데, 일·생활 균형에 있어 팀장의 역할 및 특성이 많은 영향을 미치는 것을 확인할 수 있음. 이에, 직장 내 일·생활 균형이 제대로 운영되기 위해서는 관리자(예: 팀장)부터 이를 실천하고 일·생활 균형에 대한 인식 개선이 필요함. 특히, “팀장” 그리고 “육아휴직”이 연결된 것으로 추론컨대, “육아휴직” 사용에 있어 “상사”의 특성 및 호의성이 중요하게 작동되는 것으로 판단됨.

- (게시글 사례) “이제 곧 출산 육아휴직 들어가려고 하는데 팀장이 육아휴직 같은 건 없다고 생각하래”

〈표 2〉 일·생활 균형 상위 30개 연관키워드

순위	키워드	정보량	순위	키워드	정보량	순위	키워드	정보량
1	연차	297	11	휴가	128	21	이유	80
2	야근	294	12	상사	119	22	맨날	79
3	업무	279	13	상황	109	23	고민	74
4	시간	195	14	주말	105	24	마음	71
5	퇴근	177	15	스트레스	99	25	직장	70
6	퇴사	172	16	신입	93	26	자리	65
7	팀장	168	17	근무	91	27	전화	65
8	직원	152	18	연봉	88	28	사무실	63
9	이직	142	19	문제	87	29	월급	62
10	출근	136	20	입사	86	30	이해	56



[그림 2] “일·생활 균형” 관련 상위 50개 연관키워드 워드 클라우드 및 의미망 차트 시각화

(2) 성차별

성차별 관련 조직문화 실태를 살펴보면, 남성에 대한 역차별이 가장 주요 이슈로 나타남. 특히, 남성 직원만 당직과 야간 숙직을 해야 하는 것에 대한 불합리성에 대한 이슈가 많이 대두됨. 하지만, 이는 해당 사이트를 이용하는 주된 게시자들의 성별 및 성향과도 관련이 높기에 해석에 조심이 필요함.

○ 성차별과 관련해서는 남성에 대한 역차별에 대한 불만 글들이 많았음. 특히, 남성 직원만 당직과 야간 숙직을 하는 것에 대한 불만 글들이 많았음. 이러한 현상은 남성에 대한 역차별이 높기 때문일 수도 있으나, 해당 사이트를 이용하는 주된 게시자들의 성별 및 성향과도 관련이 높기에 해석에 있어 조심이 필요함.

- (게시글 사례 1) “여자는 지방 출장 안 간다(1박임). 여자는 야간근무 없다. 여자는 주말 출근 안 한다. 대표한테 말했더니 그럼 너도 여자 해라는 말 듣고 악착같이 이직 준비해서 성공했다.”
- (게시글 사례 2) “NH통합 IT센터에서는 남자 직원들에게 당직과 야간 숙직을 전담시키는 성차별 규정이 존재해 남자 직원들의 불만이 높은 것으로 알려졌다.”

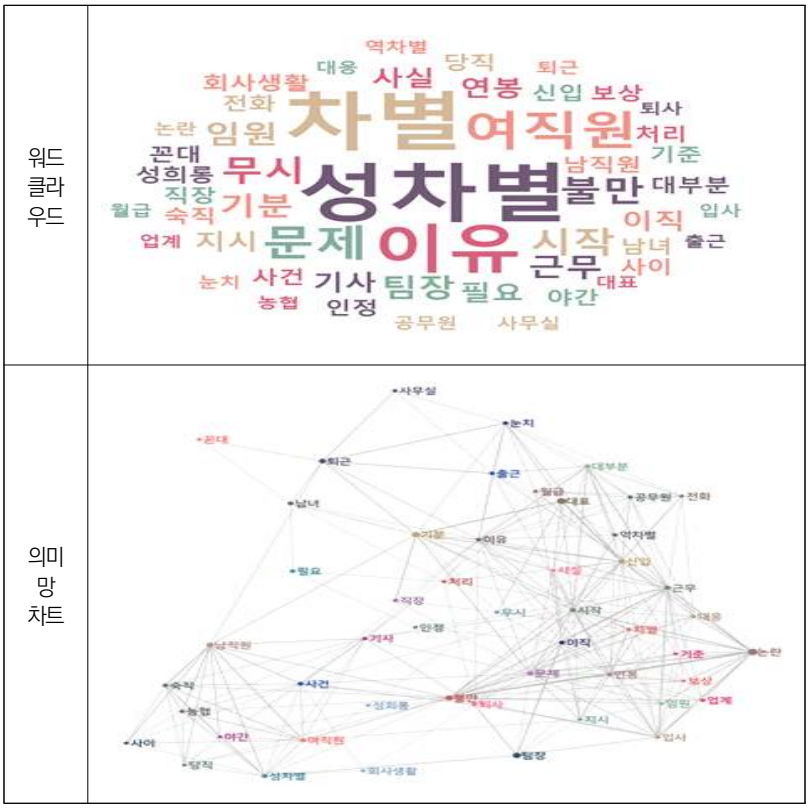
○ 빈도 및 워드 클라우드를 살펴보면, “성차별”, “차별”, “이유”, “여직원”, “문제”, “불만” 등의 키워드가 상위에 나타나는데, 이는 남성 직원의 역차별에 대한 “불만” 및 최근 성차별 “이유”와 관련된 논쟁을 반영한 결과로 보임.

○ 의미망 분석 결과, 특히 “불만” 및 “논란”을 중심으로 연관키워드들이 연결된 모습을 보이는

데, 성차별에 대한 “불만” 및 최근 역차별(또는 성차별에 기준)에 대한 “논란”을 반영한 결과로 추론됨.

〈표 3〉 성차별 상위 30개 연관키워드

순위	키워드	정보량	순위	키워드	정보량	순위	키워드	정보량
1	성차별	17	11	근무	7	21	대부분	5
2	차별	17	12	임원	7	22	남녀	5
3	이유	14	13	연봉	6	23	사건	5
4	여직원	11	14	이직	6	24	숙직	5
5	문제	10	15	필요	6	25	직장	5
6	불만	8	16	기사	6	26	성희롱	5
7	시작	8	17	지시	6	27	전화	5
8	무시	8	18	사실	6	28	처리	5
9	기분	7	19	남직원	5	29	회사생활	5
10	팀장	7	20	신입	5	30	기준	5



[그림 3] “성차별” 관련 상위 50개 연관키워드 워드 클라우드 및 의미망 차트 시각화

(3) 성희롱

성희롱 관련 조직문화 실태를 살펴보면, 상사에 의한 성희롱(신체접촉 및 성추행), 동료 사이의 성적인 발언이 가장 주요 이슈로 나타남. 이외에도, 성희롱 예방 교육 강사의 전문성 및 자질 부족이 주요 이슈로 대두됨.

○ 성희롱과 관련해서는 직장 상사에 의해 원치 않는 신체접촉과 성추행, 동료 사이의 성적인 발언에 대해 고충을 토로하는 글들이 많았음. 또한, 성희롱 예방 교육에 대한 강사의 전문성 부족과 교육 내용에 대한 불만족 관련 글도 상당수 언급되어, 성희롱 예방 교육 강사 자격 및 교육에 대한 개선이 필요함을 시사함.

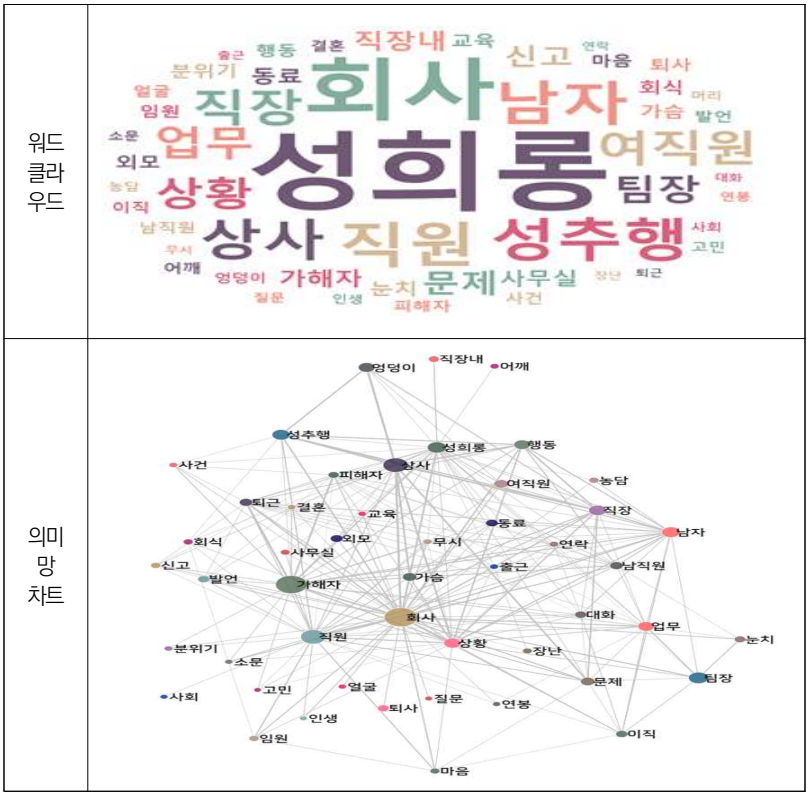
- (게시글 사례 1) “직장 상사인데 나랑 친해. (중략). 내 가슴이랑 엉덩이를 실수처럼 터치한다든지 옷을 들춰본다든지 남들 안 볼 땐 손 달라고 하시다가 남들 오면 후다닥 안 한 척하고”
- (게시글 사례 2) “회사에 남녀를 구분하지 않고 타인 외모 비하 발언을 자주 하는 직원(A, 여자)이 있습니다. (예: ~는 살이 좀 있네, 키가 작네, 팔이 올라프 같다, 근육이 전혀 없네, 허벅지가 참 얇다 등) 저에게도 외모 비하하는 발언을 했었는데….”
- (게시글 사례 3) “제발 교육전문가들은 검증 좀 거쳤으면 좋겠다. “여자도 칵테일보다 맥주 좋아하기도 한다. 여자라고 이쁜 색의 칵테일만 마시는 것이 아니다. 이런 게 편견”이라고 말하는데 (중략) 내 인생에서 이렇게 무겁고 어두운 성평등 교육은 앞으로도 없을 듯.”

○ 워드 클라우드 내 상위 연관키워드를 살펴보면, “성희롱”, “회사”, “직원”, “남자”, “성추행”, “상사” 등의 키워드가 상위에 나타남. 한편, “동료”(16위)도 연관키워드로 등장하나, “상사”(6위) 및 “팀장”(11위) 키워드에 비해 그 순위가 낮아, 상사에 의한 성희롱이 동료보다 상대적으로 더 많이 발생하는 것으로 판단됨. 또한, “회식”(20위) 키워드가 상위 연관키워드로 등장, 근무시간 외 회식 자리에서의 성희롱 및 성추행 등도 빈번하게 발생하는 것으로 추론됨.

○ 의미망 분석 결과, 특히, “성추행”, “상사”, “남자” 키워드가 강하게 연결(연결선이 굵음)되어 있어, 남성 상사에 의한 성추행이 빈번하게 발생하는 것으로 유추됨.

〈표 4〉 성희롱 상위 30개 연관키워드

순위	키워드	정보량	순위	키워드	정보량	순위	키워드	정보량
1	성희롱	118	11	팀장	25	21	외모	13
2	회사	100	12	문제	22	22	교육	13
3	직원	40	13	신고	20	23	분위기	13
4	남자	39	14	직장내	18	24	퇴사	12
5	성추행	38	15	가해자	16	25	임원	12
6	상사	36	16	동료	15	26	마음	12
7	직장	32	17	사무실	15	27	행동	12
8	여직원	31	18	눈치	14	28	남직원	11
9	업무	29	19	가슴	13	29	피해자	11
10	상황	28	20	회식	13	30	이직	11



[그림 4] “성희롱” 관련 상위 50개 연관키워드 워드 클라우드 및 의미망 차트 시각화

(4) 기타

기타 조직문화 관련 실태를 살펴보면, 꼰대 및 회식에 대해 불만이 많았음. 의미망 분석 결과, 특히, “꼰대”, “회식”, “상사”를 중심으로 연관키워드들이 연결되어 있어, 상사의 회식 강요 및 회식에서의 술자리 등을 “꼰대”적 행동으로 보는 것으로 나타남.

○ 이외 기타 조직문화 관련 내용으로는 “꼰대” 및 “회식”에 대한 불만이 많이 언급됨.

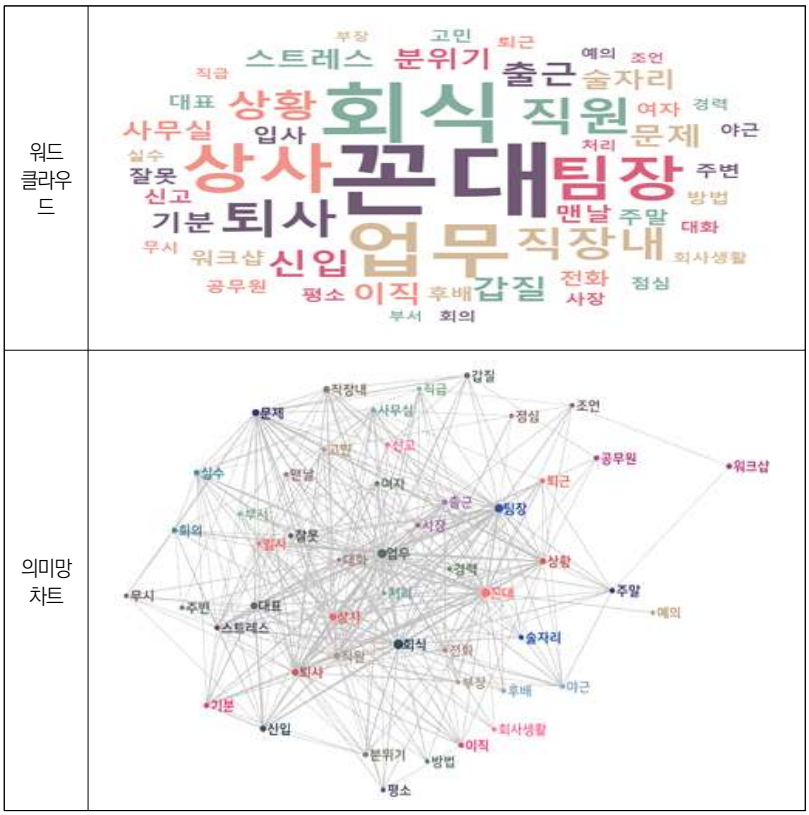
- (게시글 사례 1) “형들 회사에서 형 놀이하는 젊은 꼰대 있어?”
- (게시글 사례 2) “회식 자주 하면 서로서로 돈독해지는 줄 아는 꼰대들 코로나라 (안봐서) 좋았는데, 슬슬 시동 걸기 시작한다.”

○ 빈도 분석 및 워드 클라우드 내 상위 연관키워드를 살펴보면, “꼰대”, “회식”, “업무”, “상사”, “팀장” 등의 키워드가 상위에 나타나, 상사 및 회식에 의한 스트레스가 상당히 조직문화에서 차지하는 비중이 큰 것으로 나타남.

○ 의미망 분석 결과, 특히, “업무”, “꼰대”, “회식” “팀장”을 중심으로 연관키워드들이 연결된 모습을 보이는데, 추론컨대, “상사”를 “꼰대”로 빗대어 표현하는 것을 반영한 결과로 판단되며, 지나친 회식 빈도 및 회식 자리에서 술자리 등을 “꼰대”적 행동으로 바라보는 경향을 반영한 결과로 해석됨.

〈표 5〉 기타 상위 30개 연관키워드

순위	키워드	정보량	순위	키워드	정보량	순위	키워드	정보량
1	꼰대	234	11	출근	50	21	입사	35
2	회식	188	12	갑질	50	22	주말	33
3	업무	127	13	문제	47	23	워크샵	32
4	상사	99	14	이직	45	24	전화	32
5	팀장	90	15	분위기	43	25	신고	32
6	퇴사	75	16	기분	42	26	잘못	32
7	직원	74	17	스트레스	42	27	대표	31
8	직장내	66	18	술자리	41	28	후배	30
9	상황	59	19	사무실	40	29	여자	29
10	신입	55	20	맨날	37	30	평소	29



[그림 5] “기타” 조직문화 관련 상위 50개 연관키워드 워드 클라우드 및 의미망 차트 시각화

2. 기업특성에 따른 조직문화 실태 (연구질문 2)

○ 다음은 기업 특성에 따라 조직문화 실태가 어떻게 다른가를 살펴보고자 함. 본 글에서는 (1) 기업 유형(공공기관 vs 민간기업)과 (2) 기업 규모로 나누어 조직문화 실태를 살펴봄.

가. 기업유형(공공기관 vs 민간기업)에 따른 조직문화 실태

기업유형(공공기관 vs 민간기업)으로 나누어 조직문화 실태를 살펴본 결과, 공공기관 및 민간기업 근로자 모두 상사 및 과다업무와 관련된 고충 글이 제일 많았음. 단, 공공기관 근무자의 경우 관련 (1) 공공기관과 민간기업의 조직문화를 비교하는 글과 (2) 코로나로 인한 과도한 업무에 대한 불만 글들이 상대적으로 많은 반면, 민간기업의 경우 과다업무로 인한 퇴사·이직 관련 글들이 많았음.

○ 기업 유형(공공기관 vs 민간기업)으로 나누어 조직문화 실태를 살펴봄. 먼저, 전반적 조직문화와 관련 공공기관 및 민간기업(새회사 포함[9]) 근로자가 느끼는 실태를 비교해 본 결과, 공공기관 및 민간기업 근로자 모두 상사 및 과다업무와 관련된 고충 글들이 제일 많았음. 단, 공공기관 근무자의 경우 관련 (1) 공공기관과 민간기업을 비교하는 글과 (2) 코로나로 인한 과도한 업무에 대한 불만 글들이 상대적으로 많은 반면, 민간기업의 경우 과다업무로 인한 퇴사·이직 관련 글들이 많았음. 민간기업의 경우 “퇴사”, “이직” 키워드가 상위에 등장하는 반면, 공공기업의 경우 상대적으로 언급 빈도가 낮음[10]([그림 6] 참조).

- (공공기관 게시글 사례 1) “공기업 오지 마라. 사기업 연봉 인상률 10% 넘는 곳도 있는데 여긴 매년 1%대 그마저도 동결 (중략) 여긴 아직 야근 주말 근무하고 오히려 사기업은 문정부 들어서 근무환경 엄청 좋아졌잖아.”
- (공공기관 게시글 사례 2) “우리 기관 코로나19 총괄 주무 담당자(실국장 이런거 아님) 2.5년 동안 주말. 연휴 다 반납하고 1달에 딱 2일씩 쉬었다. (중략) 누가 봐도 번아웃이고 그냥 살아남은 게 용할 정도다”
- (민간기업 게시글 사례) “요즘은 나한테 시키는 일의 양 자체가 남들 두 배라서 뭐 어떻게 더 해볼 수가 없는데 (중략) 인사권을 쥐고 있는 현 팀장이나 파트장도 이에 은근히 동조하는 분위기 역시 이직각인가?”

○ 상위 50개 연관키워드 워드 클라우드를 살펴보면, 공공기관의 경우 “공무원”, “상사”, “직장”, “문화” 등이 상위에 나타난 반면, 민간기업의 경우 “퇴사”, “문제”, “스트레스”, “이직” 등이 상위에 나타남[10]. 워드클라우드 내 공통으로 등장하는 키워드는 회색으로, 공통되지 않은 키워드는 색깔로 표시했는데, 공공기관의 경우 “공무원”, “공기업”, “사기업”, “코로나”가 고유 연관키워드로 등장하고, 민간기업의 경우 “회식”이 고유 연관키워드로 등장함. 이는, 앞서 언급했듯이 공공기관의 경우 사기업과 비교하는 글 및 코로나로 인한 업무 과중 글을 반영한 결과로 해석되고, 민간기업의 경우 “회식”에 대한 스트레스 관련 글들이 상대적으로 많음을 반영한 것으로 보임.

9) 블라인드에서는 신생기업 및 가입자 50인 이하의 기업은 “새회사”로 등록하고 있음. 본 연구에서는 “새회사”를 민간기업으로 간주하여 민간기업에 포함함.
10) 언급 빈도가 높을수록 워드클라우드 내 단어 크기가 큼.

주: 공통된 키워드는 회색으로, 공통되지 않은 키워드는 색깔로 표시함.

[그림 6 사업체 유형에 따른 조직문화 워드 클라우드 시각화

(1) 일·생활 균형

○ 세부 영역별로 살펴보면, 일·생활 균형 관련해서는 공공기관과 민간기업 모두 근무시간(예: 야근, 퇴근, 주말) 및 업무 과다에 대한 고충 글들이 많았음. 상위 50개 연관키워드 워드 클라우드 결과, 민간기업의 경우 “퇴사” 그리고 “이직”이 제일 많이 등장하는 반면, 공공기관은 “야근”이 제일 많이 언급됨. 공공기관은 상대적으로 “퇴사” 및 “이직”에 대한 언급은 적었음([그림 7] 참고). 따라서, 공공기관에서 근무하는 근로자의 경우 과중한 업무 등 일·생활 균형에 대한 불만으로 인한 퇴사·이직이 사기업보다는 덜한 것으로 유추됨. 한편, 공공기관의 경우 초과근무 관련 근로기준법이 적용되지 않는 것에 대해 부당함을 토로하는 글들이 나타남이 특징적임.

- (공공기관 게시글 사례) “공노비는 오늘도 노비 짓을 한다. 토요일은 보건소 지원으로 역학 조사하라고 출근하고 일요일은 청명, 한식 산불 비상근무 09:00~18:00까지 하라고 하고 초과근무는 4시간만 인정해서 받아 가거나 대체 휴무 하루 쓰라고 당연하게 공지하는 담당 부서다. 근로자법 저촉 안 되는 공무원은 서럽다 서러워”
- (민간기업 게시글 사례) “팀장이 너무 싫어. 그 이유로는 1. 초과근로를 초과할 정도로 일을 많이 시켜 2. 연차 쓰는데 가끔 반려시킴(급한 일도 없는데) 3. 임원에게 모든 보고서 버전을 다 준비해서 가져가니 밑에 직원들은 죽어남.”

주: 공통된 키워드는 회색으로, 공통되지 않은 키워드는 색깔로 표시함.

[그림 7] 사업체 유형에 따른 “일·생활 균형” 관련 워드 클라우드 시각화

(2) 성차별

○ 공공기관과 민간기업 모두 고된 업무(예: 야간근무, 당직, 숙직)를 남성만 독박하는 것에 대한 역차별에 대한 불만 및 의문에 대한 글들이 많았음. 공공기관의 경우 특히 남자 경찰만 야간 업무에 배치되는데 승진체계에서는 이러한 업무배치가 반영되지 않는 것에 대한 불합리성, 민간기업에서도 마찬가지로 남성 직원만 당직, 야간근무 하는 것에 대한 불만 글들이 많았음.

- (공공기관 게시글 사례) “남경 기동대는 새벽 4시 출근해 밤 11시 퇴근하고 주말 없이 매일 화물연대 집회 출동한다 (중략) 반면 여경 기동대 1개 제대(소대 개념)는 번갈아 근무하면서 2개 제대는 쉰다. 휴일도 온전히 누리고 밤샘 근무도 없다 (중략) 연말 심사 승진도 남경이랑 여경이랑 공정하게 해야 한다며 여1·남1 이런 식으로 승진시킨다. 9:1 성비 조직에서 1:1 비율 승진이 참”
- (민간기업 게시글 사례) “여자는 지방 출장 안 간다(1박임). 여자는 야간근무 없다. 여자는 주말 출근 안 한다. 대표한테 말했더니 ”그럼 너도 여자해“라는 말 듣고 악착같이 이직 준비해서 성공했다.”

공공기관 민간기업

주: 공통된 키워드는 회색으로, 공통되지 않은 키워드는 색깔로 표시함.

[그림 8] 사업체 유형에 따른 “성차별” 관련 워드 클라우드 시각화

(3) 성희롱

○ 공공기관과 민간기업 모두 여성의 성희롱 피해에 대한 언급량이 많았으며 사업체 유형에 따른 차이는 나타나지 않았음. 상위 50개 연관키워드 워드 클라우드를 살펴보면, 대부분의 키워드가 공통(회색)으로 등장, 차이가 거의 없었음([그림 9] 참조). 공공기관 및 민간기업 연관키워드 순위를 보면 공공기관 및 민간기업 모두 “성희롱”이 가장 언급량이 많았고, 공공기관은 그다음으로 “회사”, “직장”, “업무”, “여자”, “남자” 순이였고, 민간기업의 경우 그다음으로 “여자”, “성추행”, “남자”, “직원” 순으로 두 유형 간 차이가 명확하지 않았음([그림 9] 참조). 그리고 공공기관 및 민간기업 모두 “상사” 연관키워드가 “동료” 키워드보다 더 많이 언급되어, 상사에 의한 성희롱이 더 많음은 확인할 수 있음. 한편, 성희롱과 관련 “펜스룰”이라는 단어가 현장에서 사용되는 것을 발견할 수 있었는데, 성희롱으로 오해받지 않기 위해서 이성 직원 간 (주로 남성이 여성 직원에게) 대화 등 상호작용을 최대한 하지 않으려는 현상을 표현하는 단어로 또는 성희롱에 대한 기준을 지칭하는 단어로 사용됨.

- (공공기관 게시글 사례) “우리 부처는 농림부입니다. 건강검진 항목 중에 자궁경부암 검사가 있는데 저는 남자입니다만 다른 남자 직원들이 어린 여자 직원들이 해당 검진을 받았나 보며 성희롱적인 발언을 본인들끼리 하는 것을 목격한 적이 있습니다. 제지하려고 하자 오히려 제가 이상한 듯 말하더군요”
- (민간기업 게시글 사례) “회사에서 성희롱 교육받는데 술 만취해서 구토하는 여직원 등 두드려 준 상황에서 여직원이 성희롱이라고 사과하라 했다고 어떻게 대응해야 묻는 사람에게 그냥 사과하라고 가르치네. 진짜 펜스룰 절실하다”

공공기관 | 민간기업

주: 공통된 키워드는 회색으로, 공통되지 않은 키워드는 색깔로 표시함.

[그림 9] 사업체 유형에 따른 “성희롱” 관련 워드 클라우드 시각화

(4) 기타

○ 공공기관과 민간기업 모두 “꼰대” 키워드가 가장 많이 언급됨. 그리고 민간기업의 경우 “꼰대” 다음으로, “회식”이 두 번째로 많이 언급되었는데, 특히, “회식” 자리에서 꼰대스러운 상사로 인한 불만 글들이 많았음. 워드 클라우드 결과, 대부분 키워드가 공통(회색으로 표현, [그림 10] 참조)으로 등장, 공공기관과 민간기업의 차이가 거의 없었음.

- (공공기관 게시글 사례) “꼰대 팀장의 이상한 사상. 우리 부모님이랑 10살 이내로 차이 나시는데 어쩜 이렇게 삐뚤어지셨는지. 사무실에서 여자가~ 며느리가~ mz 세대가~ 젊은 직원들이 이기적이라서 저출산이라느니~ ”
- (민간기업 게시글 사례) “회식 때 술 안 먹는다고 해도 어찌나 주는지. 꼰대들 줘도 안 먹는데 왜 계속 주는지. 계속 난 안 먹고 있는데”

○ 한편, 본인의 행동이 꼰대 행동인지 여부에 관해 묻는 글들도 상당수 있었는데, 세대 간(또는 직급간) ‘꼰대’의 기준에 대한 갈등이 존재하는 것으로 나타남.

- (게시글 사례) “꼰대란 무엇인가요? 요즘 뭐만 하면 꼰대라는 말 때문에 불편한 1인입니다. 제가 하는 일은 협업이 필요한 일인데 저도 이제 5년 차고요. 후배 중 일을 아예 안하는 건 아니지만 대충하고 마무리를 제대로 안 해 다른 사람의 할당량이 많아지기 때문에 꾸중했더니 꼰대라더군요.”

공공기관	민간기업

주: 공통된 키워드는 회색으로, 공통되지 않은 키워드는 색깔로 표시함.

[그림 10] 사업체 유형에 따른 "기타" 조직문화 관련 워드 클라우드 시각화

나. 기업규모에 따른 조직문화 실태

기업규모로 나누어 조직문화 실태를 살펴본 결과, 규모와 상관없이 본인과 맞지 않는 사내 문화 및 팀장과의 갈등에 대한 글들이 많았음. 한편, '일·생활 균형' 관련 대규모 사업체(종사자 201인 이상)에서는 "육아휴직"이 상위 연관키워드로 등장했는데, 특히, 육아휴직 사용자에 대한 승진에서의 불이익 및 남성 육아휴직 사용이 주요 이슈로 나타남이 특징적임.

○ 기업 규모에 따른 조직문화 실태에 대해 살펴보기 위해, '새회사'(미등록), '200인 이하', '201인 이상'으로 나누어 조직문화 실태를 살펴봄[11]. 블라인드에서는 신생기업 및 가입자 50인 이하의 기업은 "새회사"로 등록하기에, "새회사"를 소규모 기업, 200인 이하를 중견기업, 그리고 201인 이상을 대기업[12]로 간주하고, 기업 규모별 조직문화 실태를 살펴봄.

○ 먼저, 전반적인 조직문화에 대해서 살펴보면, 규모와 상관없이 본인과 맞지 않는 사내 문화 및 팀장과의 갈등에 대한 글들이 많았음. TF-IDF[13] 기반 워드 클라우드 분석을 통해 살펴본 결과, 규모와 상관없이 회사 분위기 관련 연관키워드(예: "업무 분위기", "사무실 분위기", "사내 분위기")가 중요한 것으로 나타남.

- (새회사 소규모 기업 게시글 사례): "새로 오신 CTO분과 바라보는 업무적 방향, 추구하는 회사 문화가 너무 달라 결국 퇴사를 결심했습니다."
- (200인 이하 기업 게시글 사례): "깐깐하다는 소문이 많은 팀장이 있는 부서로 옮기게 되었는데. (중략). 전 그냥 마이 웨이로 가고 근무시간에는 열심히 하되 근무 외적으로는 크게 신경을 쓰지 않았습니다."

11) 블라인드에서는 해당 게시자의 직장 종사자 규모 정보를 범주형으로 제공함: 200인 이하, 201~500인, 501~1000인, 1001~5000인, 5000인 이상

12) 「중소기업기본법」 제 2조(중소기업자의 범위)에서는 중소기업 여부를 매출액 및 자산총액 기준으로 분류함. 하지만, 일반적으로 종사자 300인 이상 사업체를 대기업으로 봄(예: 추종탁(2022.10.13.기사: "300인 이상 대기업 수도권 60% 집중", http://www.knn.co.kr/265470, 2022.12.09. 접속). 블라인드에서는 가장 작은 규모 단위가 200인이므로, 본 분석에서는 200인 이상을 대기업으로 상정함.

13) TF-IDF는 어떤 단어가 특정 문서 내에서 흔하지 않은데 자주 사용되는 경우 더 큰 가중치를 부여하는 기법으로, 해당 단어가 많이 사용되고 동시에 해당 단어가 사용된 문서가 드물수록 그 값이 커짐. 흔히 출현하는 단어의 중요도를 낮추고 많이 사용되지 않는 단어의 중요도를 늘림으로써 상대적 중요성을 보는 텍스트 분석기법임(김영우, 2021). 본 분석에서는 단순 빈도로 워드 클라우드 분석을 시행한 경우, 사업체 규모별 차이가 거의 나타나지 않아 대신 TF-IDF를 시행함.

• (201인 이상 기업 게시글 사례): “보수적인 회사 분위기에 적응 잘하려면 뭐가 젤 중요한가요?”

새회사[1]	200인 이하	201인 이상

주: 1) 신생기업 및 가입자 50인 이하의 기업
2) TF-IDF 기반 상위 Two-word 키워드 워드 클라우드 분석

[그림 11] 사업체 규모에 따른 조직문화 워드 클라우드 시각화

(1) 일·생활 균형

○ 세부 영역별로 살펴보면, 일·생활 균형 관련해서는 규모와 상관없이 공통적으로 야근 등 장시간 근로에 대한 불만 글이 많았음. 단, 새회사에서는 “이직 준비” 및 “퇴사 고민” 등의 키워드 가중치가 높게 나타난 반면, 201 이상 기업에서는 “육아휴직” 가중치가 높게 나타남. 특히, 육아휴직자 이용자에 대한 (승진 등에서의) 불이익 및 남성 육아휴직 사용과 관련된 글들이 나타남이 특징적임.

• (새회사 소규모 기업 게시글 사례): “맨날 야근 1시까지 하고 (중략) 휴가 때도 계속 전화해서 물어보고 이게 집인지 회사인지 싶고 그냥 휴가 쓰지 말고 출근을 할걸이란 생각도 든다.”

• (200인 이하 기업 게시글 사례): “퇴근 후 또는 금요일~일요일 사이, 공휴일에 급하지 않은 업무 메일은 왜 보내는 거야? 퇴근 후 메일 보내는 건, 예의가 아니지 않나?”

• (201인 이상 기업 게시글 사례): “요즘에도 남자가 육아휴직 쓰면 눈치 보이나요?”

새회사[1]	200인 이하	201인 이상

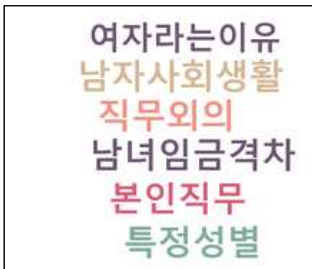
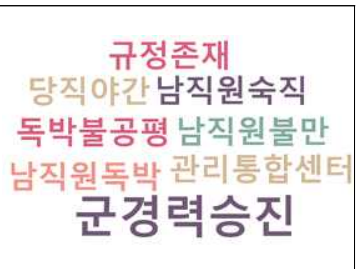
주: 1) 신생기업 및 가입자 50인 이하의 기업
2) TF-IDF 기반 상위 Two-word 키워드 워드 클라우드 분석

[그림 12] 사업체 규모에 따른 “일·생활 균형” 관련 워드 클라우드 시각화

(2) 성차별

○ TF-IDF 기반 워드 클라우드를 통해 살펴본 결과, 새회사에서는 “남녀 임금 격차”가 상위 연관 키워드로 나타남. 하지만, 관련 글들을 살펴본 결과, 남성이 여성보다 직무 외 업무(예: 물통 갈기 등) 및 초과업무를 더 많이 하기 때문에 남자가 여자보다 임금을 더 많이 받는 것은 이러한 현상을 반영한 결과라는 글들로, 해석을 조심할 필요가 있음. 한편, 201인 이상 대기업 사업체에서는 남성 직원에게만 당직과 숙직을 전담시키는 것과 관련 “남직원 숙직”, “남직원 독박” 등 역차별과 관련된 내용이 상대적으로 주요 키워드로 등장함이 특징적임.

- (새회사 소규모 기업 게시글 사례): “물통 갈고, 무거운 짐 들고, 각종 힘이 들어가는 일 등을 남성이 해서 돈을 더 준다라는 말에 동의(한다) (중략) 잡무를 맡기에 그 사람이 급여를 더 받을 수 있지. (중략) 남녀 임금 격차에 대한 내용은 이런 관점에서도 바라볼 필요가 있지 않을까?”
- (201인 이상 기업 게시글 사례): “남자 직원들에게 당직과 야간 숙직을 전담시키는 성차별 규정이 존재해 남자 직원들의 불만이 높은 것으로 알려졌다.”

	–[2]	
새회사[1]	200인 이하	201인 이상

주: 1) 신생기업 및 가입자 50인 이하의 기업
2) 게시글 부족으로 분석 시행할 수 없었음
3) TF-IDF 기반 상위 Two-word 키워드 워드 클라우드 분석

[그림 13] 사업체 규모에 따른 “성차별” 관련 워드 클라우드 시각화

(3) 성희롱

○ TF-IDF 기반 주요 키워드를 살펴본 결과, 새회사 및 200인 이하 중소기업에서는 “직장 상사” 및 “상사 성희롱” 등 상사에 의한 성희롱이 주요 이슈임을 확인할 수 있음. 한편, 201인 이상 대기업에서는 가해자에 대한 (낮은) 징계처분(예:“정직 3개월”, “성추행범 징계”, “성희롱 신고” 등) 및 “피해자 퇴사” 등에 대한 언급이 상위에 등장, 관련 대처방식 및 회사 반응이 주요 이슈임을 확인할 수 있었음.

- (새회사 소규모 기업 게시글 사례): “환갑인 임원과 나를 포함한 20~30대 팀원 몇몇 같이 한 회식 중 성추행이 있었어.”
- (200인 이하 기업 게시글 사례): “지구대 안에서 밖으로 나가던 중 밖에서 경위와 마주쳤는데 다짜고짜 경위가 자신의 손을 제 성기 쪽으로 뻗더라고요. 제가 엉덩이를 뒤로 빼서 닿지는 않았는데 기분이 참 그렇

네요. 본서에 말해봤자 바뀔 것 같지 않고.... 이후로도 해당 경위는 저한테 말을 걸 때 마다 주위에 사람이 있어도 개의치 않고 제 허벅지를 주무르거나 제 귀를 만지거나 하는데 다음 인사이동만을 기다리고 있습니다."

- (201인 이상 기업 게시글 사례): "직장 상사가 자꾸 내 엉덩이 허벅지 얘기하면서 얼굴에는 살이 없는데 거기는 살이 많다 뭐 이런 식으로 얘기하는데 이거 성희롱으로 신고 가능한가요?"

새회사[1)]	200인 이하	201인 이상

주: 1) 신생기업 및 가입자 50인 이하의 기업
2) TF-IDF 기반 상위 Two-word 키워드 워드 클라우드 분석

[그림 14] 사업체 규모에 따른 "성희롱" 관련 워드 클라우드 시각화

(4) 기타

○ 전 유형에서 공통적으로 직장 내 꼰대, 술자리 및 회식에 대한 불만이 많았음. TF-IDF 기반 주요 키워드를 살펴본 결과, 새회사 및 201인 이상 대기업에서는 직장 내 괴롭힘에 대한 키워드(예:"괴롭힘 신고")가 특히 중요하게 나타나, 꼰대와 함께 직장 내 괴롭힘이 주요 이슈임을 확인할 수 있었음.

- (새회사 소규모 기업 게시글 사례): "직장 내 괴롭힘으로 우울증이 시작됐고, 정신과 상담도 받고 약도 먹고 있어. 회사는 가해자와 분리는 어렵다고 함. 그나마 신고 이후 가해자가 더 이상의 언어폭력은 없지만 매일 마주쳐야 하는 상황이 참 힘드네. (중략) 퇴사 의지를 지난달 밝혔지만 우선 반려 당한 상황이야."
- (201인 이상 기업 게시글 사례): "지난달에도 시간 외 20시간 다 쓰고 추석 전날까지도 야근하고 퇴근했는데 팀장이 저보고 코피 터질 때까지 근무하라네요. 이런 건 직장 내 괴롭힘 신고 못 하나요? 회의 시간에 나온 대화라 녹취는 했습니다."

새회사[1)]	200인 이하	201인 이상

주: 1) 신생기업 및 가입자 50인 이하의 기업
2) TF-IDF 기반 상위 Two-word 키워드 워드 클라우드 분석

[그림 15] 사업체 규모에 따른 "기타" 관련 워드 클라우드 시각화

3. 직장 내 성희롱(또는 성추행)에 대한 노동자들의 반응 및 대처 방식 (연구질문 3)

직장 내 성희롱(또는 성추행)에 대한 노동자들의 반응 및 대처방식에 대해서 살펴보면, “신고”, “증거”, “녹음” 등의 키워드가 상위에 등장한 반면, ‘무시’, ‘정색’ 등 상대적으로 소극적 대처방안 관련 키워드는 언급량이 적었음. 이에, 성희롱과 관련 적극적인 신고와 증거 수집을 통한 대처 및 관심도가 더 높음을 확인할 수 있었음.

○ 마지막으로, 직장 내 성희롱(또는 성추행)에 대한 노동자들의 반응 및 대처 방식에 대해서 살펴봄. 성희롱에 대한 노동자들의 반응 및 대처 방식과 관련된 원글(118개)과 댓글(849개)[14]을 분석함.

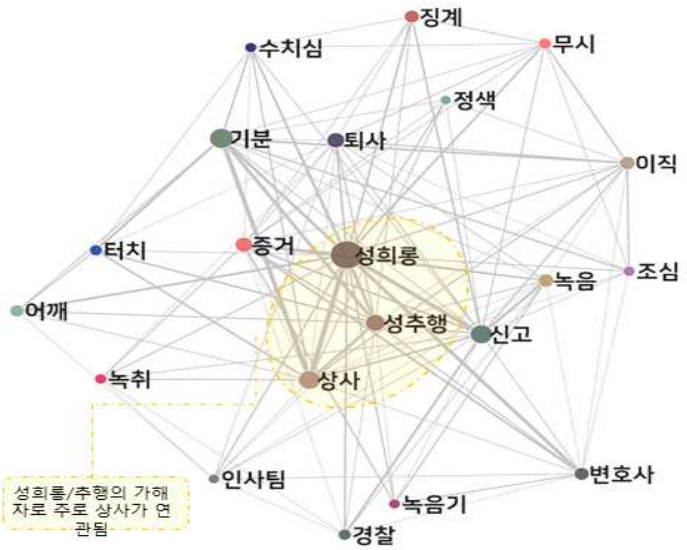
○ 분석 결과, 성희롱에 대한 노동자들의 반응 및 대처 방식과 관련 글 중 대다수는 대처방안과 관련된 글이었으며, 나머지는 해당 사건이(예: 어깨 만지기, 외모 지적 등) 성희롱/성추행에 해당하는지 묻는 글 등으로 여전히 성희롱에 대한 이해 및 성인지 감수성이 미흡한 것으로 나타남.

- (성희롱 대응 관련 게시글 사례 1) “노무사 찾아가세요. 저는 지금 1년 정도 월급 받으면서 휴직하면서 쉬고 이직했습니다. 쉬니 확실히 좋아집니다. 그냥 퇴사하지 마시고 이 정도면 회사에 상해 신청됩니다.”
- (성희롱 대응 관련 게시글 사례 2) “CCTV 영상만 확보하면 이길 수 있어. (중략). 녹취까지 따면 더 좋고”
- (성희롱 기준 관련 게시글 사례 1) “성추행 기준은? 상대방이 기분이 성추행이라고 느끼면 성추행인 건지? 이번에 남자 상사가 여직원한테 어깨 주무르고 힘내라면서 감싸면서 팔 툭툭+어루만지는걸 봤는데 이것도 성추행인가?”
- (성희롱 기준 관련 게시글 사례 2) “이거 직장 내 성희롱 해당할까? 신입사원인데 20살 가까이 차이나는 상사가 단둘이 있을 때 00는 여자 몇 명이랑 자봤어? 이러길래 이게 성적 수치심인가 처음 느껴봄. 이 정도는 직장 내에서 가능한 수위의 얘긴데 내가 예민한 건가?”

○ 워드클라우드 분석 결과, 성희롱 대처 관련 글 중 “신고”, “증거”, “녹음” 등의 키워드가 상위에 등장함. 반면, “무시”, “정색” 등 상대적으로 소극적인 대처방안 관련 연관키워드는 언급량이 더 적음. 이에, 성희롱과 관련 적극적인 신고와 증거 수집을 통한 대처 및 관심도가 더 높음을 확인할 수 있었음([그림 16] 참고).

○ 의미망 분석 결과를 살펴본 결과, “성희롱”과 “상사”가 밀접하게 연결(연결선이 더 굵음)되어 있는 것으로 추론컨대, 성희롱 가해자로 주로 상사가 연관됨을 반영한 결과임([그림 16] 참조).

14) 댓글은 본인 회사 외 글을 다수 포함하고 있어 분석에서 원칙적으로 제외했으나, 성희롱에 대한 노동자들의 반응 및 대처 방식과 관련된 내용은 댓글에 관련 글이 다수 포함되어 있어, 원글 및 댓글을 함께 수집·분석함.

<table>
<tr><td>워드
클라우드[1)]</td><td>
</td></tr>
<tr><td>의미망
차트</td><td> 
</td></tr>
</table>

주: 1) 성희롱 대응 방안과 관련된 키워드 파란색으로 표시함

[그림 16] 성희롱 반응 및 대응 연관키워드 워드클라우드 및 의미망 분석 시각화

Ⅵ. 요약 및 정책 제언

1. 주요 결과 요약

○ 본 연구는 소셜 빅데이터를 활용하여 조직문화 실태를 살펴봄. 이상의 주요 결과를 요약하면 다음과 같음.

○ 첫째, 노동자들이 경험하는 조직문화와 관련 가장 많은 영향을 미치는 요인은 꼰대 문화 등 상사와 관련됨 스트레스임. 그다음으로는 일·생활 균형 그리고 성희롱 순임. 그런데, “상사”는 일·생활 균형 및 성희롱에서도 상위 연관키워드로 계속해서 등장, 조직문화 전반에 걸쳐 가장 중요한 요인임을 확인할 수 있음.

○ 둘째, 세부 영역별로 살펴보면, (1)‘일·생활 균형’에서는 장시간 근무(야근, 주말 근무, 52시간제에 자진 삭제 관행 등) 및 비자율적 연차 사용 (2)‘성차별’에서는 남성만 당직·숙직 근무하는 것에 대한 역차별 (3)‘성희롱’에서는 상사에 의해 원치 않는 신체 접촉과 성추행, 동료 사이의 성적인 발언, 그리고 성희롱 예방 교육 강사의 자질 문제 (4)‘기타’ 조직문화에서는 꼰대와 회식이 가장 주요한 이슈로 나타남.

○ 셋째, 기업 특성(사업체 유형 및 사업체 규모)에 따른 조직문화 실태를 비교한 결과는 다음과 같음.

- 먼저, 기업 유형과 관련해서는 공공기관 및 민간기업 모두 장시간 근무에 대한 스트레스가 가장 주요 이슈였음. 단, 공공기관의 경우 코로나19로 인한 업무 과중 및 민간기업과의 비교 글들이 상대적으로 많았음. 한편, 민간기업의 경우 업무 과중과 연관해서 “퇴사” 및 “이직”이 상위 연관키워드로 등장한데 반해, 공공기관의 경우 상대적으로 해당 키워드들이 더 적게 언급됨. 이에 공공기관의 경우 업무 과중으로 인한 이직 및 퇴사 의향이 민간기업보다 적은 것으로 유추됨.
- 기업 규모와 관련해서는 종사자 규모와 상관없이 본인과 맞지 않는 수직적 조직문화 및 상사 스트레스가 가장 큰 이슈였음. 한편, ‘일·생활 균형’ 관련 대규모 사업체(종사자 201인 이상)에서는 “육아휴직”이 상위 연관키워드로 등장했는데, 특히, 육아휴직 사용자에 대한 승진에서의 불이익 및 남성 육아휴직 사용이 주요 이슈로 나타남이 특징적임.

○ 넷째, 성희롱에 대한 노동자들의 반응 및 대처 방식을 살펴본 결과, “신고”, “증거”, “녹음” 등 적극적인 대처에 대한 글들이 많았으며, “무시”, “정색” 등 보다 소극적인 대응에 대한 키워드는 상대적으로 적었음. 또한, 해당 사건이 성희롱/성추행에 해당하는지 묻는 글들도 상당수로, 조직 내 성희롱에 대한 이해 및 성인지 감수성이 미흡한 것으로 나타남.

2. 정책 제언

이상의 결과를 토대로, (1) 장시간 근무에 대한 개선 (2) 육아휴직 사용자에 대한 인사 차별 개선 (3) 남성 역차별(예: 남성 직원만 당직 및 숙직 근무 등)과 관련 젠더 갈등을 해결하기 위한 효율적인 경영 방법 모색 및 소통 활성화 (4) 직장 내 성희롱 교육 강화 및 예방교육 강사 자격에 대한 정부의 체계적인 지침 마련 등의 과제를 도출함.

○ 이상의 결과를 토대로, 조직문화 관련 정책 수요 및 정책 개선과제를 살펴보면 다음과 같음.

○ 첫째, 야근 및 주말 출근 등 장시간 근무에 대한 개선이 필요함. 특히, 현재 장시간 근무를 개선하기 위해 52시간 제도가 도입되었으나, (자진) 근무시간 삭제 등의 관행으로 인한 해당 제도의 무의미성에 대한 이슈 글들이 제기됨에 따라, 보다 효율적인 근로 체계 및 근로감독이 필요함.

○ 둘째, 육아휴직 사용과 관련 승진에서의 불이익에 대한 글들이 제기됨. 원글 분석 결과, 육아휴직 기간을 승진 소요 기간에 산입한 경우에도 경영진에 의해 육아휴직을 사용한 근로자와 사용하지 않은 근로자에 대한 인사에서의 실질적인 차별이 존재하는 것으로 나타남. 이에, 육아휴직에 대한 경영진의 인식 개선 및 육아휴직 후 복귀 노동자를 위한 지원강화 등의 제도적 개선이 필요함.

○ 셋째, 성차별과 관련 역차별에 대한 이슈 글들이 특히 많았음. 이는 해당 플랫폼을 이용한 게시자들의 성별 및 성향과도 관련이 있을 가능성이 있으나, 한편으로는 최근 우리 사회 젠더 갈등을 반영하는 결과로도 해석됨. 분석 결과, 특히, 남성 직원만 숙직 및 당직을 하는 것에 대한 역차별 논란 글이 상당히 있었음. 이에, 이를 해결하기 위해 보다 효율적인 경영 방법(예: 숙직 및 당직 외주화 등) 모색 및 적극적인 양성 소통을 통한 해결방안 모색이 요구됨.

○ 넷째, 성희롱 예방교육과 관련 강사의 자질 부족 및 교육 내용 부실함에 대한 지적이 제기됨. 현재 성희롱 예방 교육 강사 자격증과 관련 공인된 기준이 없음. 고용노동부 지정 기관 외 사설 기관에서도 성희롱 예방 교육 자격증을 발급할 수 있어서 강사 자격증 교육 과정이 천차만별임(황은진, 2022.11.21. 기사). 이에, 성희롱 예방 교육 강사 전문성 및 자격을 개선할 필요가 있음. 또한, 가해자 그리고 피해자 모두 해당 행동 및 발언이 성희롱 또는 성추행에 해당하는지 인지하지 못하고 기준을 묻는 글들이 상당수 있어, 직장 내 성희롱에 대한 이해 및 성인지 감수성 제고를 위한 교육 등을 더욱 제고 할 필요가 있음.

참고문헌

강민정·이서현·임희정(2017). 일·가정 양립 확산을 위한 기업문화 진단지표 개발 연구. 서울: 한국여성정책연구원.

김영우(2021). 쉽게 배우는 R 텍스트 마이닝. 서울: ㈜이지스 피블리싱.

이승우·남재성(2020). 경찰과 교정직 여성공무원의 이직의도에 영향을 미치는 요인: 성차별적 조직문화를 중심으로. 교정복지연구, 65, 97-128.

장주리(2020). 직장 내 성차별 문화, 성희롱·성폭력에 대한 설문조사 결과 발표. "성차별 개선을 위한 토론회" (2020.12.22.) 발표문. 3-41.

〈인터넷 자료〉

법제처 국가법령정보센터.「중소기업기본법」.

https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EC%A4%91%EC%86%8C%EA%B8%B0%EC%97%85%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95/%EC%A0%9C2%EC%A1%B0. (2022.12.09. 접속)

법제처 국가법령정보센터. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」. https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20220519&lsiSeq=232225#0000, (2022.12.27. 접속)

법제처 국가법령정보센터.「국가인권위원회법」.

https://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?joNo=000200000&languageType=KO&docType=JO&lsNm=%EA%B5%AD%EA%B0%80%EC%9D%B8%EA%B6%8C%EC%9C%84%EC%9B%90%ED%9A%8C%EB%B2%95&paras=1# (2022.12.27. 접속)

블라인드 홈페이지. https://www.teamblind.com/kr/ (2022.12.27. 접속)

여성가족부 보도자료(2022.4.20.) 여성가족부, 공공부문 양성평등 조직문화 진단 실시. https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do? newsId=1565 04250 (2022.12.5. 접속)

추종탁 (2022.10.13.). 300인 이상 대기업 수도권 60% 집중. (부산경남 방송기사) http://www.knn.co.kr/265470 (2022.12.09. 접속)

황은진(2022.11.21.) 하루 만에 자격증 '뚝딱'...부실한 성희롱 예방 강사 교육. (쿠키뉴스) https://www.kukinews.com/newsView/ kuk202211200033 (2022.12.5. 접속)

OECD (2020). How's Life? Measuring Well-being. https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/e6597da1-en.pdf?expires=1668962197&id=id&accname=ocid43020614&checksum=E6FFF7E151CB4295DC2854660C44E0AD (2022.11.14. 접속)