

2023 한국노동안전보건연구소 X 공감직업환경의학센터 노동보건 연구공모 보고서

학생연구노동자의 정신건강 실태조사

2023.12.29.

한국노동안전보건연구소
공감직업환경의학센터

연구 진행 전반에 많은 도움을 주신 전국대학원생노동조합에 감사의 말을 전합니다.

연구진

연구책임자	박민영	서울성모병원 직업환경의학과 임상강사
연구원	민지희	한양대학교병원 직업환경의학과 임상강사
	유형섭	서울성모병원 직업환경의학과 전공의
	이유민	신촌세브란스병원 직업환경의학과 진료교수
	정지윤	한국노동안전보건연구소

목 차

요약문	1
제 1장 서론	9
제 2장 연구 방법	16
제 3장 연구 결과	20
제 4장 결론 및 고찰	63
참고문헌	72
[부록1] 본문에 기술되지 않은 설문 결과	74
[부록2] 면접조사 질문지	81
[부록3] 설문조사 질문지	85

요 약 문

1. 연구의 배경 및 필요성

○ 노동자로서의 대학원생에 대한 사회적 인식 부재

대부분의 대학원생들은 근로계약을 체결하지 않으며, 실제 개인의 목적은 임금이라든가 학생의 신분이기 때문에 근로의 제공이 사회적인 외부의 시선에서는 배움의 과정으로 여겨지는 문제가 있다. 배움과 노동의 경계에 선 학생연구노동자들이 구체적으로 어떤 노동을 행하고 있는지 살펴보고, 정당한 노동의 대가를 지불받고 있는지, 연구 및 학업 환경은 어떠한지 등 대학원생에 대해 자세히 들여다보고 직접 이야기를 들어 볼 필요가 있다.

○ 반복되고 만연한 정신건강 문제, 실태조사 부족

대학원생들의 정신건강에 관한 문제는 오랜 시간동안 반복적으로 호소되고 있으며, 일반인 구 혹은 타 업종 집단과 비교해 정신건강 문제가 높을 것으로 추정된다. 간소화된 정신건강 관련 문항을 이용해 정신건강의 일부 측면을 조사한 적은 있으나, 구조화된 정신건강 설문양식을 이용한 연구는 수행된 적 없었다. 따라서 구체적인 일반건강 및 정신건강 지표들을 이용하여 학생연구노동자의 정신건강 실태를 확인하고 유병 현황을 드러내는 과정이 필요하다.

○ 조직적 원인을 탐색한 연구의 부족

정신건강에 대한 조직적 원인 파악의 부재는 결국 개별적 요인에 집중한 상담 개입 위주로 이루어지고 있으며, 상담센터 운영 등의 해결방안 만이 제공되고 있다. 학생연구노동자의 정신건강 악화에 영향을 미칠 수 있는 조직적 원인을 탐색하고, 원인과 결과를 연결하는 과정을 통한 정신건강 보호 방안을 모색하는 과정이 필요하다.

2. 연구 방법

1) 설문조사

○ 진행방법 및 대상자 선정 기준

설문조사는 모두 온라인 설문으로 진행되었다. 석사 이상 과정(석사, 박사, 석·박 통합과정)의 전일제 대학원생을 대상으로 하였고, 학위를 취득하지 않은 수료생도 포함하였다. 단,

특성이 매우 다를 것으로 예상된 예체능(음악, 미술, 체육) 계열 전공자, 의·치·약학, 법학, 경영 전문대학원 및 교육·사범 특수대학원 재학생은 제외하였다. 설문조사 기간은 2023년 9월 15일부터 10월 20일까지 약 5주간 진행되었다.

○ 설문조사 항목

기존 실태조사의 결과 검토, 대학원생의 정신건강 위험요인에 관한 선행연구 문헌고찰, 그리고 네 차례의 선행 면접조사(1차) 내용을 토대로 구조화된 설문지를 개발하였다. 크게 기본 정보, 대학원생의 연구환경, 기초 건강상태, 정신건강 네 가지 항목으로 구성되었다.

○ 설문조사의 분석과 결과 도출

통계분석은 설문조사 각 항목에 대한 빈도분석을 통해 연구환경과 건강상태 문제를 확인하고 정신건강 고위험군의 규모를 밝히고자 하였다. 정신건강에 악영향을 미치는 위험요인의 탐색을 위하여 forced entry method를 이용한 다중로지스틱 회귀분석을 수행해 오즈비와 95% 신뢰구간을 구하였다.

2) 면접조사

○ 진행방법 및 대상자 선정 기준

면접조사는 10명이 참여했으며, 전공계열과 수료생·과정생 구분, 성별에 따라 표집했다. 면접조사는 설문조사의 대상자 선정기준과 동일한 기준을 적용하였다. 2023년 5월부터 11월까지 실시했으며, 각 인터뷰는 약 2시간 동안 진행되었다.

○ 설문조사 항목

면접 내용은 대학원생의 하루일과, 소득 및 경제적 여건, 노동자성에 관한 인식, 계약체결과 임금 지급방식, 업무 시간과 업무량, 연구환경, 대인 관계, 정신건강 상태, 스트레스 요인, 지지체계 등으로 구성되었다.

3. 연구 결과

1) 설문조사 결과

○ 연구대상자 선정

기초 정보 및 정신건강 설문에 성실히 응답한 대상자 365명을 분석에 포함하였다. 이들 중 연구 노동환경 및 건강 행태에 응답 완료한 인원은 300명으로 확인되었다.

○ 설문 기초분석

석사과정생과 박사수료생이 각각 38.9%, 20.0%로 높게 확인되며, 공학 및 자연과학 전공자가 31.2%, 26.0%로 이과계열이 과반수 이상으로 확인되었다. 그 다음으로 인문·사회 계열이 25.5%로 확인되었다.

현재까지 경험한 적 있는 학내 노동에 대한 질문에서 응답자 대부분이 조교 또는 프로젝트 연구원에 종사한 적 있었으며, 학내 노동을 수행한 가장 많은 이유로 지도교수 연구실에서 통상적으로 수행하는 업무이기 때문에 수행하였다고 응답하였다.

고정 소득 경험이 전혀 없는 경우가 대략 15.9%로 확인되었다. 고정 소득 경험이 있다고 응답한 사람들에서 프로젝트 참여 인건비를 통해 고정 소득을 얻는 경우 (62.3%)가 가장 많았으며, 그 외 조교 업무나 기타 학내 장학금으로 고정 소득을 보전한다고 응답하는 경우가 180명 (61.7%) 가까이 확인된다.

33.2%에서 지도교수로부터 적절하고 충분한 지도를 받고 있지 못하다고 응답하였다. 지도교수와 관련된 연구 윤리 및 부적절한 업무 지시 등의 경험들이 10% 이상에서 확인되며, 업무 시간 외 개인적인 연락을 받고 있는 경우가 약 37% 정도로 상당히 많이 확인되었다. 지도교수에게 불만사항이 발생하거나, 갈등 혹은 불화가 발생한 경험에 대해 응답자의 40.4%에서 불화 경험이 있었다고 응답하였으나, 부당한 상황을 겪거나 목격하였을 때 대응한 경우는 8.2%로 대응하지 못하는 경우가 훨씬 많이 확인되었다.

대학원 생활 동안 언어폭력 및 모욕적 행위를 경험한 경우가 각각 19.9%, 23.5%로 상당히 많이 확인되었다. 직무스트레스를 조사했을 때, 직무요구도와 관계갈등에 있어 상위 50%를 초과하는 경우가 응답자의 44-45% 가량 되었으며, 상위 25%를 초과하는 경우 또한 30% 이상 확인되었다.

○ 건강상태 기초분석

연구 참여자에서 우울증, 불안장애, 수면장애, 강박장애의 진단율이 약 30.7%, 23.0%, 19.5%, 9.6% 정도로 확인되었다. 정신건강 설문 결과 34.8%에서 임상적 우울증 의심이 될 정도의 수치가 확인되었으며, 29.0%에서 중등도 불안에 해당되었고, 응답자의 14.8%에서 불면증 위험군에 해당되었다. 또한 최근 1년간 자살 사고를 경험한 비율은 전체의 20.2%로 일반 인구에 비해 연령, 성별을 감안하더라도 매우 높은 수치가 확인된다. 자살계획과 시도를 경험한 비율도 각각 7.7%, 2.2%로 높았다. 전체 응답자의 18.1%에서 번아웃 증후군이 있음을 확인하였으며, 특히 비효능감과 탈진에 대한 항목에서 높은 점수의 대상자들이 많은 것을 알 수 있었다.

○ 정신건강 위험요인 탐색

대학원생에서의 정신건강 위험요인을 탐색하기 위해, 연령, 성별, 전공계열, 과정·수료 구분을 보정한 상태로 위의 설문에서 확인된 결과 중 현재 고정소득 유무, 지도교수와의 갈등 경험, 업무시간과 가정·사회 생활 양립, 조직 공정성, 직무스트레스 중 노력-보상 불균형, 폭력경험을 변수로 다중로지스틱 회귀분석을 시행하였다.

현재 고정 소득이 없고, 낮은 조직 공정성을 가지고, 긴 업무 시간으로 인해 가정생활과 사회생활의 양립에 어려움을 겪고, 노력-보상 불균형이 높을수록 우울 위험이 높은 것으로 나타났다. 조직공정성의 세부 항목에 대해 분석했을 때, 세가지 항목 중 낮은 절차 공정성이 가장 큰 위험 요인으로 작용하는 것으로 보였다. 업무시간과 가정·사회생활 양립의 어려움, 노력-보상 불균형, 폭력경험이 불안의 위험요인으로 확인되었다.

이과계열과 문과계열의 차이가 있었는데, 우울과 불안에서 이과계열은 노력-보상 불균형이, 문과계열은 업무시간으로 인해 가정 및 사회생활 양립의 어려움을 겪는 것이 각각 두드러진 위험요인으로 나타났다.

폭력경험은 자살 사고 및 계획에 대해 일관된 위험요인으로 나타났다. 또한 고정 소득이 없고, 업무시간으로 인해 가정 및 사회생활 양립에 어려움을 겪고, 노력-보상 불균형이 높을수록 번아웃 증후군의 위험이 높은 것으로 확인되었다.

2) 면접조사 결과

○ 전공 계열에 따라 구별되는 특성

이과계열은 실험실을 사용하는 경우가 많아 지정된 연구 공간이 제공되고, 연구 공간에서 대부분의 연구를 수행하면서 출퇴근 시간이 비교적 명확하게 구분이 되는 편이다. 교수의 성과에 학생이 프로젝트를 통해 산출하는 성과 및 학생의 논문 출판 등이 포함되기 때문에 교수가 학생에게 성과물을 강요하거나 업무량을 통제하는 경우가 많으며, 과도한 업무와 장시간 업무로 이어지는 경우가 많다.

문과계열은 연구 공간이 제공되지 않는 경우가 흔하며 정보의 부족 및 정서적 지지 부족 등 동료에 의한 지지구조 또한 취약하였다. 출퇴근의 개념이 명확하지 않아 집에서도 대학원 업무와 관련한 생각을 끊어내기가 어려운 구조였다. 프로젝트 등의 연구비 규모가 작거나 연구 지원금이 적어 참여했을 때 인건비도 적은 편이고, 이로 인해 외부 근로활동을 하는 경우가 많다. 또한, 교수의 성과에 학생의 성과물이 포함되지 않는 경우가 많아 학생을 지도하는데 있어 방임형이 많다.

○ 대학원생이 겪는 열악한 환경

대학원생에게 부여된 업무량은 절대적으로 많았다. 프로젝트에서 발생하는 업무의 양은 지도교수가 부여하는 만큼 발생한다. 원하지 않는 프로젝트에도 관례적으로 참여해야 하며, 프로젝트 개수나 업무량과 상관없이 보상은 상당히 제한적이기 때문에 대가성 보상의 개념이 부족하다는 문제도 있다. 조교 업무는 금전적 보상의 필요 여부나 크기와 상관없이 관례상 통상적으로 해오던 업무이기 때문에 수행하는 경우가 많고, 업무 대비 시간의 효율성이 낮은 업무를 하게 된다. 또한 공식적으로 대학원생은 휴가가 없어 휴식을 보장받지 못하고 있었다.

대학원생이 생활을 유지하기 위해서는 일반적으로 등록금 및 생활비가 필요하다. 학생 인건비는 정부 차원에서 계상된 금액이 있기 때문에 업무량과 상관없이 한정적이며, 등록금과 생활비 마련을 위한 경제적 지원을 연결하는 것이 교수이기 때문에 이 지점에서 종속성이 더욱 강화된다.

학계에 남는 대학원생의 평판은 주로 연구 성과물의 질적·양적인 측면과 학위취득 여부, 그리고 교수의 추천이 절대적이기 때문에 결과적으로 현재뿐만 아니라 미래에도 교수는 절대적인 존재가 된다.

○ 대학원생의 정신건강

대학원생의 상당수가 정신건강의 위기를 겪은 적이 있거나 겪고 있거나 혹은 주변의 사례를 많이 보고하였다. 가장 흔하게는 우울감, 불안감, 공황 증상 등을 보고하였고, 기존에 가지고 있던 정신질환이 악화되는 사례도 있었다.

정신적인 소진을 경험하기도, 대학원 생활에 대한 의미를 상실해 냉소적인 태도에 빠지기도 하면서 번아웃 상태에 놓여 있었다. 성과를 내야만 한다는 압박감에 불안감 및 우울감이 나타나기도 한다. 또한 연구자나 학생으로서 해야 하는 일보다 교수와의 좋은 관계를 유지하기 위해 수행하는 다양한 업무들을 우선순위로 두면서 회의감을 호소하기도 한다.

경제적 어려움도 정서적 소진을 가중시킨다. 장시간 노동을 하는 가운데 적절하지 못한 소득으로 인해 추가적인 근로를 하거나 충분한 공부시간을 확보하지 못할 때, 이는 정서적 부담으로 작동하고 있었다.

마지막으로, 많은 대학원생들이 지도교수와의 강화된 종속적 관계 속에서 존중받지 못한다고 느꼈다. 가벼운 언행에서 시작되었으나 반복되는 지적이 점차 폭언과 폭행으로 확장되기도 하였고, 일부 교수는 학생을 과도하게 통제하면서 일거수 일투족 감시하거나 모욕적인 행위를 하기도 했다. 학생 스스로는 해결 방식으로 장시간 노동을 자처하기도 하며, 이러한 과정 속에서 정신건강의 위험이 발생하고 악화되고 있었다.

4. 결론 및 고찰

1) 설문과 면접조사로 드러난 대학원생들의 고통

○ 설문조사 결과를 통해 살펴본 대학원생들의 정신건강 위기

정신건강 설문에서 현재 임상적으로 의심되는 우울증과 중등도 이상의 불안장애도 각각 34.8%(127명), 29.0%(106명)로 나타났고, 최근 1년 간 자살사고와 구체적인 자살계획을 경험한 대상자도 각각 20.2%(73명), 7.7%(28명)(2021년 일반인구집단: 자살사고 4.4%, 자살계획 1.3%)로 매우 높았다.

○ 정신건강을 위협하는 위험요인들

설문조사 결과를 이용한 위험요인 탐색 분석에서 현재 고정소득이 없는 것이 우울과 번아웃 증후군에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 많은 면접 참여자들이 경제적 어려움으로 더 많은 노동에 투입되는 상황을 경험했고, 개인 연구활동 시간 확보의 어려움과 길어지는 학위과정, 그리고 정신적인 소진과 무력감의 악순환에 빠질 수 밖에 없는 상황에 놓여 있었다.

낮은 절차공정성이 우울에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 면접조사에서 확인된 대학원 조직의 특성인 종속성과 폐쇄성이 연관되는 것으로 보인다.

노력-보상 불균형은 우울, 불안, 번아웃 증후군에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대학원생들은 지도교수 변경이나 대학을 옮기는 것이 현실적으로 매우 어렵기 때문에, 노력을 투자하는 것 말고는 다른 선택의 여지가 없는 상황에 처해진 경우가 많다. 또한 학위 취득 후 더 나은 미래에 대한 목표를 가지고 있기 때문에 일종의 전략적인 선택으로 노력을 투자하고 있다. 결국 과몰입 상태에 빠질 수 밖에 없는 현실에서 부족한 보상이 주어지더라도 과도한 노력을 제공하고 있는 것이다.

업무시간으로 인해 가정과 사회생활의 양립에 어려움을 겪을수록 우울, 불안, 번아웃 증후군의 위험이 높은 것으로 나타났는데, 면접조사에서 문과계열 학생들은 연구공간이 제공되지 않는 경우가 많아 일상과 업무의 경계가 허물어진 경향이 두드러졌다. 개인 연구공간의 부재가 일과 휴식의 분리를 방해하여 지속적으로 업무를 생각함으로써 압박과 불안감에 빠질 수 있는 것으로 보인다.

설문을 통한 위험요인 탐색에서 폭력의 경험은 자살사고와 자살계획에 매우 강력한 위험요인으로 나타났으며, 불안에도 영향을 미쳤다. 폭력경험이 자살생각에 미치는 영향에 대한 선행연구에서 폭력경험이 일회성일 때 보다는 반복성일 때 자살시도 경험이 2.4배 높게 확인되었는데, 실제 면접조사에서도 지도교수로부터 모욕 혹은 언어폭력을 반복적으로 경험한 참여자에서 지도교수와의 대면 상황에 극심한 불안감을 호소하였고 우울증과 자살사고를 가지고 있었다.

2) 개선방안

○ 대학원생에 대한 사용자의 책임 강화 환경 조성

지도교수는 대학원생에게 단순히 수업을 하는 강사 역할에 그치지 않고, 함께 연구를 하며 그들의 미래에 대해 적절한 조언 및 지원을 해야한다. 투명한 인건비 처리와 지급도 필수적이다.

지도교수 개인에 대학원생 관리 역할을 일임하는 것이 아닌, 학교의 사용자로서 역할 확대가 함께 이루어져야 한다. 기존의 교수평가제도를 활용하여 본래의 취지대로 대학원생의 교육을 위한 실효성있는 역할을 함과 동시에 새로운 관리감독 체계로서 역할 할 수 있도록 하는 방안 모색이 필요하다.

○ 안전한 연구활동을 위한 서면 협약 및 계약 체결

비교적 노동자성이 뚜렷한 조교와 프로젝트 연구 등의 업무에서는 조교복무협약서와 연구참여협약서 형태의 서면 협약을 체결하고 있으나, 근로계약서에 준하는 명확한 업무범위를 명시한다거나 대학원생의 권리를 보호해 주지는 못하고 있다. 또한, 예상한 업무 범위를 벗어난 일을 지시받거나 부당 혹은 부적절한 업무를 지시받기 쉬운 환경에 처하고 있다. 따라서, 대학원생이 과정 중 수행하게 될 다양한 업무의 범위를 사전에 서면으로 명시해 제공하고, 이에 대한 충분한 설명과 시간이 주어지는 과정을 필수적으로 거치도록 절차를 마련해야 한다.

○ 경제적 지원

대학원생의 경제적 어려움은 선행 실태조사에서 수없이 반복적으로 지적된 중요하고 중대한 문제이다. 공평한 장학금 수혜제도로의 개선, 장학금 수혜 인원 및 범위 확대 등의 방안 마련, 업무에 대한 정당한 보상을 받을 수 있는 환경 개선이 필요하며, 입학금과 등록금 사용에 관한 적절한 정보공개와 등록금에 상응하는 혜택과 복지, 다양하고 충실한 수업의 구성과 제공, 연구 및 휴게 공간 마련과 시설관리도 경제적 지원의 맥락에서 함께 개선되어야 한다. 또한, 정규 학기 졸업이 어려운 대학원 현실을 바꿔나가야 하며, 현재 수많은 수료생들을 위한 지원체계 마련도 필요하다.

○ 물리적 연구 공간의 필수 제공

문과계열의 대학원생들은 전형적 실험공간이 필요한 연구가 아닌 경우 연구실을 제공하지 않거나, 프로젝트의 연구비 규모가 작은 경우에도 공간을 제공하지 않는 경우가 많다. 동료들의 정보교류나 정서적 지지가 이루어 질 수가 없고, 이러한 고립감은 정신건강의 취약점으로 나타난다. 뿐만 아니라, 물리적 공간은 업무와 일상을 분리하는 기능도 수행할 수 있기 때문

에 꼭 필요한 개선점이 된다.

○ **신체적·정신적 회복을 위한 ‘절대적 시간’이 필요하다.**

대학원생은 방학 기간에도 쉬지 않지만, 휴가제도 또한 가지고 있지 않다. 지도교수는 대학원생의 회복을 위한 휴식의 필요성과 기본적인 가이드라인을 인지하고 있어야 하며, 상황에 따라 적절하게 책임감을 가지고 업무조건을 개선할 수 있도록 각 연구실내에서도 안전보건관리 체계 구축이 필요하다는 것을 강조하고 실행할 수 있도록 지원해야 한다.

○ **대학원생 당사자 조직의 활동**

대학원생의 환경 변화를 위해 지속적인 활동을 수행하는 집단의 영향력이 장기적인 여건 개선과 정기적인 상태 감시에 큰 도움이 될 수 있다. 미국의 대학원의 경우, 각 대학의 개별 대학원생 노동조합과 대학 간의 협상으로 단체교섭이 이루어지며, 이를 통해 임금 기준, 근로 시간 제한, 건강보험, 유급 병가 확보 등의 다양한 권리를 보장받는다. 국내에는 전국대학원생 노동조합이 2018년부터 출범하여 대학원생의 권리 보장을 위해 활동하고 있다.

○ **정신건강 위기 개입에 대한 보다 전문적인 체계 형성**

무엇보다 지금 당장 응급 개입이 필요한 당사자를 확인하고 위기상황에서 벗어날 수 있도록 도울 수 있는 체계가 필요하다. 대학원생들에게 쉽게 노출될 수 있는 곳에 정신건강과 관련된 정보를 지속적으로 제공해야한다. 또한 학내 상담센터의 기능을 활용해 “대학원생 맞춤형 심리상담 프로그램” 운영과 정신건강 모니터링 운영을 통한 위기 개입 방안도 고려가 필요하다. 더 나아가, 학교 내부 소규모 단위의 단기적인 개입이 아닌, 전국 단위에서 대학원생의 정신건강 위기를 인지하고 특수성에 맞게 체계적으로 관리하는 방안을 모색해야 한다.

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 배경

1. 슬픈 대학원생들의 초상

2016년 한 포털사이트에 웹툰 도전만화 “슬픈 대학원생들의 초상”이 연재되었다. 웹툰은 교수로부터의 갑질과 폭력, 성희롱, 노동력과 인건비 착취, 장시간 노동, 논문 도둑질 등의 비윤리적이고 불법적인 행위에 관한 실제 에피소드를 다루고 있다. 단시간 내 조회수 150만을 돌파하고 책으로까지 출간되며 큰 인기를 끌었고 시즌2 연재로 이어졌다. 실제 대학원생들의 사연을 제보받아 실화를 바탕으로 제작된 본 웹툰의 인기와 높은 공감 수는 그만큼 많은 대학원생들이 실제로 고통을 경험하고 있다는 사실을 방증했다.

대학원에 진학한 목적에 대해서는 힘든 박사과정보다 박사학위를 취득한 후 따르는 사회적 이득이 더 크기 때문이거나 혹은 경쟁적인 취업시장에 뛰어드는 것에 대한 대안으로 자주 언급된다. 오픈 데이터와 대학원생 익명 커뮤니티 내에서는 대학원생을 노예로, 대학원 진학을 신체포기각서를 쓰는 것으로 빗대기도 하는 등 극단적인 표현을 사용할 만큼 열악한 환경에 처해진 대학원생의 현실을 드러내고 있다. 결국 대학원 진학에 따르는 힘든 현실들은 학위를 성취하기 위해 학생으로서 감내해야 할 것으로 간주되어 고통의 내용이 부조리하고 불합리할 지라도 배움의 과정으로 여기며 허용되는 경향이 있다는 문제가 확인된다.



그림 3. 웹툰 ‘슬픈 대학원생들의 초상’ 일부 발취

2. 노동자로서의 대학원생, 그리고 저평가되는 노동의 가치

대학원생들은 다양한 형태의 노동을 수행하고 있다. 노동자성이 비교적 뚜렷한 연구조교, 수업조교, 행정조교 등 대학원이 실제로 운영되기 위한 필수 노동이자 전통적인 대학원 사회에 존재해온 노동형태인 조교업무가 대표적이다. 연구조교는 교원의 연구를, 수업조교는 수업을, 행정조교는 교직원과 유사한 행정업무 보조를 수행하고 있으나, 과거부터 명목과 무관하게 다양한 업무를 혼합하여 수행해왔기 때문에 구분이 뚜렷하지 않은 경우도 있다. 사용자에게 따라 근로장학의 취지에 맞게 일을 거의 시키지 않기도 혹은 혹독하게 일을 시키기도 한다¹⁾. 사용자와 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공한다고 대개 판단이 가능한 노동을 수행하고 있지만, 근로기준법상 노동자성을 인정받기는 쉽지 않다. 실제 2016년 한 대학원의 대학원생 총학생회에서 행정조교에 대한 근로기준법 위반으로 총장을 고소했고 서울노동청이 행정조교의 노동자성을 인정했으나, 이후 행정조교에게 근로계약서 작성, 퇴직금 지급, 4대 보험 혜택 부여 의무 등이 발생하자 더 이상 대학원생들을 행정조교로 재임용하지 않았다²⁾. 노동자성을 인정받음으로써 그 노동 시장에서 배제된 결과를 불러일으켰고, 더 열악한 노동 형태로 쫓겨난 것이다. 현재 조교로 활동하는 대학원생들은 대개 근로계약서를 작성하지 않는 대신 조교 복무협약서 등 형태의 협약을 체결하고 있다. 일반적인 월 단위의 임금 지급 형태 보다는 장학금 명목의 지급, 혹은 등록금 감면 형태의 지급 방식을 택하고 있는 대학들이 많다. 최저 임금에 미치지 못하는 수준인 경우가 다수며, 업무 기준이 불분명하고 학과 내 자율적으로 운영되는 등의 모호한 운영 방식에 대한 문제가 제기되고 있다³⁾.

프로젝트 연구원으로 활동하는 대학원생의 노동도 존재한다. 1990년대 중반 이후 연구중심 대학 체제 형성에 의해 연구개발과 산학 협력 강화가 이루어지면서 프로젝트 기반 연구 수주가 꾸준히 늘어났고, 그로 인해 특히 이공계열 대학원생들은 대부분 프로젝트에 투입되었다⁴⁾. 프로젝트를 수주하기 위해서는 연구를 수행할 노동자가 필요하기 때문에 대학원 연구실에서 대학원생은 필수적인 인력이 되었다. 대학원생들은 연구원으로서 행정처리, 연구의 실무, 보고서 작성 등 다양한 범위의 업무를 수행하고 있다. 경쟁 입찰 구조 속에서 프로젝트를 성공적으로 수주하려면 연구실이 경쟁력을 갖추고 자본의 투자가 필요한데, 문제는 그 자본의 출처가 대학원생의 인건비가 되기도 한다는 점에서 발생한다. 실제 대학원생 연구 환경 실태조사 결과에서 프로젝트를 수행한 뒤 정당한 보수를 받지 못한 사람이 25.8%에 달하는 것으로 확인되었다⁵⁾.

1) 강태경, 대학원생의 업무별 노동자성 연구, 산업노동학회, 2018

2) 성대신문. 2023. 대학원생 근로자, 학생과 노동자 경계에 선 그들 [Online]. Available: <https://www.skkuw.com/news/articleView.html?idxno=24700> [Accessed 2023-12-25].

3) 연합뉴스. 2017. 대학원생 조교도 노동자...권리보호 가이드라인 시급 [Online]. Available: <https://yna.co.kr/view/AKR20171121112700004> [Accessed 2023-12-25].

4) 강태경, 대학원생의 업무별 노동자성 연구, 산업노동학회, 2018

5) 대학원생 연구환경에 대한 실태조사, 국가인권위원회, 2015

이외에 학회 간사와 같은 대학원생의 노동이 존재하는데 학술지 발간, 학술대회 준비 및 행사 진행, 회원 관리 등의 다양한 학회 업무를 담당하게 되며, 무급이거나 매우 적은 보상을 받으며 일을 한다. 그 밖에 조교 업무 외 각종 연구실 내 행정업무, 프로젝트 연구 외 지도교수의 지시하에 시행되는 여러 연구 및 실험, 개인 학위 논문 작성을 위한 학습과 연구 수행 등 다양한 대학원생의 활동이 존재한다. 이러한 활동들은 대개 학교, 학과, 혹은 지도교수와의 종속성을 가지며, 모두 유기적으로 연계되어 있어 업무 경계를 명확히 구분하기 어렵고, 연구 노동자로서 성과물을 생산하기 위한 일련의 과정으로 이해할 수 있다.

대학원생들의 자기 신분에 대한 인식 조사에서 스스로에 근로자성이 있다고 인정한 사람은 총 66.1%로 높게 나타났다⁶⁾. 조교 혹은 프로젝트 연구원 등의 노동 활동 역할이 없는 대학원생에서도 45.3%가 자신에게 근로자성이 있다고 응답했는데, 정당한 임금을 지급받지 못하는 환경 속에 노동을 제공하고 있는 대학원생들이 상당함을 시사한다. 결국, 대학원생의 노동은 인건비를 포함한 여타 비용 절감의 수단으로 이용되어 노동의 가치를 인정받지 못한 채 대학의 재정 전략의 일부로 여겨지고 있는 것이다.

3. ‘대학원생의 인권’ 문제화의 시작과 흐름

대학원생의 실태와 관련한 최초의 조사는 1999년에 대학원생을 대상으로 시행된 만족도 조사로, 조교제도, 논문작성 과정, 수업, 교수 자질, 연구시설 등의 13개 항목에 대한 만족도 점수가 평균 33.4점(100점 만점)에 불과한 것으로 나타났다⁷⁾. 이는 대학원의 무분별한 양적 팽창이 질적 저하를 불러온 것으로 해석되었다⁸⁾. 실제 대학원생 규모에 관한 통계에서 1990년대 이후 급격한 인원수 증가를 보이다 2010년 경 석사 및 박사생 총합이 약 30만 명 규모에 도달한 것으로 나타났다.

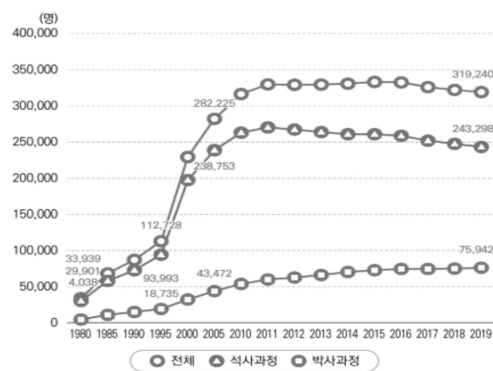


그림 4. 대학원생의 연도별 규모, 교육부(2019)

6) 대학원생 연구환경에 대한 실태조사, 국가인권위원회, 2015
 7) 대학원생들의 대학교육 및 행정서비스 만족도 조사, 한국대학원생대표자협의회, 1999
 8) 주간동아. 2001. 몸집만 키운 대학원, 중병 붙었다 [Online]. Available: <https://weekly.donga.com/coverstory/article/all/11/64836/1> [Accessed 2023-12-25].

2010년대 이후부터 본격적으로 국가인권위원회의 대학원생 인권에 관한 조사와 대학 내 인권센터 설치 추진이 진행되었고, ‘인권의 문제들’로 표현되며 대학원의 변화 필요성이 제기되기 시작했다⁹⁾. 서울대학교는 2012년 대학 내 인권센터를 설치하고 대학원생을 포함한 구성원(교수, 직원, 학부생 등)을 대상으로 인권실태조사를 실시했는데, 이들 중 대학원생의 전반적인 권리 침해 경험이 가장 심각했고, 학업과 연구 수행에 부적절한 분위기 형성, 수행한 업무에 상응하는 보수를 받지 못하는 문제, 부적절한 업무 지시와 수행 등이 큰 문제로 지적되었다¹⁰⁾.

2010년대 중반부터는 대학원생 인권침해 경험 하나하나가 집적되어 주목 받았다. 대학원생의 현실과 경험을 담은 웹툰과 서적이 발간되었고, 2015년 교수가 대학원생에게 인분을 먹인 인분교수 사건 등 극단적인 폭력피해 사건들이 언론에 보도되었다. 2018년 이후 일어난 미투 운동에서 대학원생들이 겪은 성차별, 성희롱, 성폭력 피해 경험들이 공론화되기도 했다¹¹⁾. 인권 문제 뿐만 아니라, 2019년 경북대 실험실 폭발사고와 같은 대학원생의 연구 환경 안전 문제도 서서히 드러나기 시작했다.

대학원생 총학생회 및 인권센터 등에서 정기적인 인권실태 조사를 자체적으로 수행하고 있다. 조사 과정 자체가 대학원생 인권의 내용과 범위를 가시화하고 대학 내 당사자들의 인식을 제고하는 교육적 기능을 수행하고 있으나, 대학별 조사 항목이 상이하고 표본의 대표성 확보나 결과 분석 활용에서는 어려움을 겪고 있으며 예방보다는 사후대처 격의 실태조사가 이루어진다는 한계가 있다¹²⁾.

표 1. 인권실태조사 실시 개괄

〈출처: 대학원생 권리강화 방안 연구, 교육부, 2018〉

주체	규모	시기	제목 / 조사내용
서울대학교	1,488명	2014년	인권실태 및 제도개선 조사
	1,222명	2016년	인권실태 및 교육연구환경 조사
	18명	2018년	대학원생 조교 제도 문제에 대한 연구
	336명	2019년	자연과학대학 대학원 연구환경 실태조사
카이스트	1,300~1,900명	2004~2017년	이공계대학원장학제도(경제적 처우), 실험실 연구환경 조사
중앙대학교	605명, 460명	2013년, 2016년	인권실태조사 (인권센터)
POSTECH	405~567명	2013~2017년	인권실태조사
고려대학교	450명, 159명, 91명	2014~2016년	인권실태조사
경희대학교	202~259명	2014~2016년	대학원생 연구환경 조사(2014, 2015), 인권 설문조사(2016)
동국대학교	조교 103명, 조교 61명	2015년, 2016년	대학원생 조교 대상 설문조사, 근로자성조사

9) 대학원생 인권보호 지침에 관한 연구, 서울대학교, 2020

10) 서울대 인권실태 조사, 서울대학교, 2012

11) 대학원생 인권보호 지침에 관한 연구, 서울대학교, 2020

12) 대학원생 인권보호 지침에 관한 연구, 서울대학교, 2020

UNIST	361명	2017년	인권실태조사
서강대학교	상하반기 각 272명, 223명	2017년	인권실태조사, 육아환경질문 추가
국가인권위원회	1,906명	2015년	경제적 처우, 평등권, 학습권, 복리후생권등 10개 권리 조사

4. 대학원생의 정신건강

대학원생의 정신건강 문제는 과거부터 여러 차례 사회적 이슈로 떠오른 적 있다. 카이스트에서 구성원 11명(학부생 6명, 대학원생 4명, 교수 1명)이 스스로 목숨을 끊은 사건은 사회적으로 큰 충격을 안겨주었다. 동료 대학원생들은 하루 12시간 이상의 장시간 노동, 과도한 경쟁을 유도하는 학사운영 방식, 독창적 연구 결과를 내야 한다는 압박감 등을 원인으로 들기도 했다¹³⁾.

과거 국내 인권실태 조사에서 정신건강 문제는 주요 주제로 다뤄지지 못했지만, 2010년대 중반 이후 일부 실태조사들에서 건강권 문제로 언급되며 우울감, 삶의 질, 자살사고 등에 대해 조사하기 시작했다. 2016년 서울대학교 인권센터와 총학생회가 함께 수행한 대학원생 인권 실태 및 교육연구환경 조사에서 전체 대상자 1,222명 중 299명(24.5%)이 지난 1년 사이에 자살을 생각해본 적 있다고 응답했고, 이는 2021년도 국내 20대 남녀 자살생각 평균 5.8%와 비교하면 상당히 높은 수준이었다. 또한 우울감 측정 설문에서 성실히 응답한 1,157명의 응답자 중 총 784명(64.2%)에서 경미한 우울감 이상의 우울증상을 호소했다¹⁴⁾.

미국 예모리 대학의 대학원생 301명을 대상으로 수행한 설문조사에서 자살을 생각한 적 있는 사람이 7.3%(22명)로 나타났다¹⁵⁾. 미국 U.C. 버클리대학 대학원생을 대상으로 조사한 건강 보고서에서 우울감 집단이 석사과정에서 37%, 박사과정에서 47%를 보였다¹⁶⁾. 결과들을 비교할 때, 서울대학교 대학원생들은 일반 인구집단의 동일 연령대, 그리고 해외 우수 대학의 대학원생 집단에 비해 상당히 높은 우울감과 자살사고를 가지는 것으로 나타났다.

최근 우리나라 20~30대 청년의 자살률, 자살생각률, 우울 위험군 비율, 불안장애 경험률 등 정신건강 지표가 위험수위를 넘어선 악화를 보이고 있다. 국가인권위원회에서는 청년 정신건강 문제의 이면에 능력주의, 경쟁주의, 획일성을 특징으로 하는 교육 시스템과 사회문화가 자리잡고, 나이와 지위에 걸맞은 과업 완수에 관한 연령·역할 규범과 경제적 충격 등의 사회구

13) 경향신문. 2016. 6년간 11명 자살...카이스트에 무슨 일이 [Online]. Available:

<https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/201607242256005#c2b> [Accessed 2023-12-25].

14) 서울대학교 대학원생 인권실태 및 교육연구환경 조사, 서울대학교 인권센터/대학원생 총학생회, 2016

15) Garcia-Williams, A. G., Moffitt, L., & Kaslow, N. J. (2014). Mental health and suicidal behavior among graduate students. *Academic psychiatry*, 38, 554-560.

16) Science. 2015. Depression afflicts almost half of STEM graduate students at UC Berkeley [Online]. Available: <https://www.science.org/content/article/depression-afflicts-almost-half-stem-graduate-students-uc-berkeley> [Accessed 2023-12-26].

조직 요인이 청년의 정신건강에 영향을 미치며, 개인의 탓으로 돌리는 시선을 거두고 국가와 사회가 문제를 해결하기 위해 무엇을 해야하는지 고민해야 할 때라고 언급했다¹⁷⁾. 대부분 20~30대 청년으로 구성된 대학원생들이 이러한 정신건강 위기와 시사점에 놓여있다. 불규칙한 근로시간 및 장시간 노동, 과도한 경쟁과 연구 성과에 대한 압박, 근로계약 없이 수행되는 다양한 학내 노동 등 여러 문제점이 확인된다. 특히 대학원생이 학위를 마치지 못하고 과정을 그만두는 가장 주된 이유가 ‘경제적 어려움’으로 나타나, 이는 곧 정신건강에도 영향을 미치며 대학원생의 노동 가치에 대한 올바른 평가와 적절한 임금 지불이 더욱 강조된다.

제 2 절 연구의 필요성 및 목적

1. 노동자로서의 대학원생에 대한 사회적 인식 부재

대학원생이 지도교수로부터 업무지시를 받고, 다른 사람으로 하여금 업무를 대체 수행하게 할 수 없고, 업무에 필요한 각종 도구나 장비를 연구실에서 공급하는 것을 사용하는 등 지도교수와 관계에서 종속적인 지위에서 임금을 목적으로 근로를 제공한다고 볼 수 있다면, 계약의 형식에 관계없이 대개 근로기준법상 근로자로 볼 수 있다. 현실은 대부분의 대학원생들이 근로계약을 체결하지 않으며, 실제 개인의 목적은 임금이라든 학생의 신분이기 때문에 근로의 제공이 사회적인 외부의 시선에서는 배움의 과정으로 여겨지는 문제가 있다. 대학원생 스스로의 신분에 대한 인식 조사에서 자신을 학생근로자(학생과 근로자의 성격을 동시에 가진 신분)로 인식하고 있는 경우가 일반적인 것으로 나타났다. 즉, 배움과 노동의 경계에 선 학생 연구노동자들이 구체적으로 어떤 노동을 행하고 있는지 살펴보고, 정당한 노동의 대가를 지불 받고 있는지, 연구 및 학업 환경은 어떠한지 등 대학원생에 대해 자세히 들여다보고 직접 이야기를 들어 볼 필요가 있다.

2. 반복되고 만연한 정신건강 문제, 실태조사 부족

대학원생들의 정신건강에 관한 문제는 오랜 시간동안 반복적으로 호소되고 있으며, 일반인 구 혹은 타 업종 집단과 비교해 정신건강 문제가 높을 것으로 추정된다. 하지만, 이들이 행하는 행위를 노동으로 보지 않는 시각이 만연하여 노동자의 건강이라는 측면으로 바라보는 시각이 부재하였다. 또한 간소화된 정신건강 관련 문항을 이용해 정신건강의 일부 측면을 조사한 적은 있으나, 구조화된 정신건강 설문양식을 이용한 연구는 수행된 적 없었다. 따라서 구체적인 일반건강 및 정신건강 지표들을 이용하여 학생연구노동자의 정신건강 실태를 확인하고 유병 현황을 드러내는 과정이 필요하다.

17) 현대건강신문. 2023. 20~30대 청년 정신건강 지표 악화...인권위 “국가 나서야” [Online]. Available: <https://hnews.kr/m/page/view.php?no=60893> [Accessed 2023-12-26].

3. 조직적 원인을 탐색한 연구의 부족

대학원생들의 처우 개선을 위한 노력의 일환으로 여러 대학 혹은 인권위 주관 많은 실태조사들이 진행되었다. 기존 조사들에서 대학원 연구, 학습 및 노동 환경과 연관된 다양한 잠재적 유해요인 문항들을 조사해왔으나, 정신건강과 연계하여 상관성 혹은 인과성을 살펴보지 못했다는 한계가 있다. 학생연구노동자에 확인되는 전반적으로 나쁜 정신건강 상태는 개인적 요인보다는 대학원의 열악한 환경과 연관된 것이라는 인식이 높으나, 이 또한 배움의 과정에서 감내할 문제로 받아들여지는 경향이 있다. 정신건강에 대한 조직적 원인 파악의 부재는 결국 개별적 요인에 집중한 상담 개입 위주로 이루어지고 있으며, 상담센터 운영 등의 해결방안만이 제공되고 있다. 실제 카이스트 대학의 관계자는 사건 이후 24시간 상담시스템, 잠재적 위기 학생 발굴을 위한 정신건강검사, 대학원생의 소진증후군 예방 특강 강화를 해결방안으로 제시하였고, 열악한 환경에 대한 근본적이고 조직적인 개선 노력은 찾아보기 어려웠다. 따라서 학생연구노동자의 정신건강 악화에 영향을 미칠 수 있는 조직적 원인을 탐색하고, 원인과 결과를 연결하는 과정을 통한 정신건강 보호 방안을 모색하는 과정이 필요하다.

제 2 장 연구 방법

제 1 절 설문조사

1. 진행방법 및 대상자 선정 기준

설문조사는 모두 온라인 설문으로 진행되었다. 전국대학원생노동조합의 협조(조합원 문자발송 및 SNS 게시), 대학원생 온라인 커뮤니티(김박사넷) 배너 홍보, 일부 대학 게시판 설문 모집글 게시를 통해 설문에 접속할 수 있는 링크를 배포하였다.

석사 이상 과정(석사, 박사, 석·박 통합과정)의 전일제 대학원생을 대상으로 하였고, 학위를 취득하지 않은 수료생도 포함하였다. 단, 특성이 매우 다를 것으로 예상된 예체능(음악, 미술, 체육) 계열 전공자, 의·치·약학, 법학, 경영 전문대학원 및 교육·사범 특수대학원 재학생은 제외하였다. 의·치·약학 대학 및 교육·사범 대학 소속의 일반대학원 전일제 학생은 포함하였다.

설문조사 기간은 2023년 9월 15일부터 10월 20일까지 약 5주간 진행되었다.

2. 설문조사 항목

기존 실태조사의 결과 검토, 대학원생의 정신건강 위험요인에 관한 선행연구 문헌고찰, 그리고 네 차례의 선행 면접조사(1차) 내용을 토대로 구조화된 설문지를 개발하였다. 크게 기본정보, 대학원생의 연구환경, 기초 건강상태, 정신건강 네 가지 항목으로 구성되었다.

표 2. 설문조사 항목

주요내용	세부내용
1. 기본정보	성별, 구분1(석, 박, 통합), 구분2(수료, 재학), 전공구분(인문, 사회, 자연, 공대 등), 진학목적, 노동자성 인식, 산재보험 가입여부, 학내 노동 유형, 근로조건 공지
2. 연구환경	1) 소득: 고정소득 여부, 등록금 및 생활비 출처, 소득과 지출 균형 2) 연구환경: 연구공간 제공여부, 안전성, 유해인자 노출 여부, 안전사고 경험 여부 3) 학습권: 수업의 질과 다양성, 수업 참여 보장 수준 4) 지도교수: 선택권, 갈등분화, 지도 적절성, 비윤리적 행위 및 부적절한 지

	시 경험, 대응여부/사유 5) 업무시간: 주당 업무시간, 업무시간 불규칙성, 주말 근무여부, 가정/사회생활 적절성 6) 휴식 및 자율성: 힘들 정도, 육체적/정신적 지침, 프리젠티즘, 앵센티즘, 휴가 유무, 연구 참여 자율성 7) 폭력경험: 언어폭력, 원하지 않는 성적 관심, 위협, 모욕적 행위, 신체적 폭력, 성희롱, 왕따/괴롭힘 8) 직무스트레스 : 한국형 직무스트레스 KOSS-SF1 (단축형, 24문항) 9) 조직공정성: 분배공정성, 절차공정성, 관계공정성
3. 기초 건강상태	1) 건강행태: 흡연, 음주, 운동여부 2) 건강검진 수검 여부 3) 주관적 건강상태, 질병진단 과거력(고혈압, 당뇨, 고지혈증, 우울증, 불안장애, 강박장애 등)
4. 정신건강	1) 정신건강 서비스 이용도: 평생이용여부, 이용 전문가, 1년 이내 이용여부, 이용사유, 이용하지 않은 이유 2) 우울조사 PHQ-9 3) 불안조사 GAD-7 4) 불면 ISI 5) 자살사고, 자살계획, 자살시도 6) 번아웃(KBOSS) : 탈진, 냉소주의, 비효능감

3. 설문조사의 분석과 결과 도출

통계분석은 설문조사 각 항목에 대한 빈도분석을 통해 연구환경과 건강상태 문제를 확인하고 정신건강 고위험군의 규모를 밝히고자 하였다. 정신건강에 악영향을 미치는 위험요인의 탐색을 위하여 forced entry method를 이용한 다중로지스틱 회귀분석을 수행해 오즈비와 95% 신뢰구간을 구하였다. 기존 보고서의 문헌고찰과 면접조사 및 설문조사의 빈도분석 결과를 기반으로 위험요인 후보군 변수를 선정하였고, 연령, 성별, 전공계열, 과정생/수료생 구분 공변량들은 분석에서 보정되었다.

Forced Entry Method (= simultaneous enter method)

- 모든 예측 변수가 모델에 추가되는 방법으로, 아래의 상황에서 이용된다.
- ① 적은 수의 예측 변수를 탐색하는 경우
- ② 연구자가 어떤 독립변수가 가장 좋은 예측 모델을 만들어내는지 알 수 없는 경우 (즉, 선행연구나 이론적 기반이 없거나, 연관성 및 인과관계에 대한 가설이 부족할 때)

제 2 절 면접 조사

1. 진행방법 및 대상자 선정 기준

면접조사는 설문지 개발을 위한 연구환경 청취 목적의 1차 면접조사와 설문조사 종료 후 연구환경 및 정신건강 전반에 대한 청취 목적의 2차 면접조사로 나누어 진행되었다. 면접 진행은 연구진들의 내용에 대한 분석에서 새로운 범주가 발견되지 않는 이론적 포화에 도달했다고 판단했을 때 참여자 모집과 자료 수집을 중단했다. 1차 면접조사는 전국대학원생노동조합의 홍보를 통해 4인의 대상자가 모집되었고, 2차 면접조사는 설문조사에 참여한 대상자 중 면접조사 참여를 희망하거나 전국대학원생노동조합에 참여의사를 밝힌 총 6인을 대상으로 실시되었다. 총 10명이 면접에 참여했으며, 전공계열과 수료생·과정생 구분, 성별에 따라 표집했다.

면접조사는 설문조사의 대상자 선정기준과 동일한 기준을 적용하였다. 석사 이상 과정(석사, 박사, 석·박 통합과정)의 전일제 대학원생을 대상으로 하였고, 학위를 취득하지 않은 수료생도 포함하였다. 단, 특성이 매우 다를 것으로 예상된 예체능(음악, 미술, 체육) 계열 전공자, 의·치·약학, 법학, 경영 전문대학원 및 교육·사범 특수대학원 재학생은 제외하였고, 의·치·약학 대학 및 교육·사범 대학 소속의 일반대학원 전일제 학생은 포함하였다.

표 3. 면접조사 참여자

대상자	성별	연령	소속대학/전공*	과정	구분	학기/경과	인터뷰 날짜
A	여	30대	사회과학대학/사회학	박사	수료	5년 경과	2023-05-09
B	여	30대	사회과학대학/사회학	박사	과정	4학기	2023-05-15
C	남	20대	자연과학대학/물리학	석·박통합	수료	2년 경과	2023-05-22
D	남	20대	공학대학/이공계열	석·박통합	수료	2년 경과	2023-05-26
E	여	20대	보건대학/생명과학	석·박통합	과정	7학기	2023-10-16
F	남	30대	사회과학대학/경제학	박사	수료	1학기 경과	2023-10-17
G	남	30대	인문대학/한국사	박사	수료	1학기 경과	2023-11-02
H	여	30대	약학대학/약학	석·박통합	과정	4학기	2023-11-02
I	여	30대	사회과학대학/여성학	박사	과정	1학기	2023-11-07
J	여	20대	사회과학대학/사회학	박사	과정	2학기	2023-11-09

*개인을 특정할 가능성이 있는 일부 대상자의 소속과 전공은 이름이 변경되었음.

면접조사는 1인 단위의 개별 인터뷰 방식으로 진행되었고, 학업수행과 지방 거주를 고려하여 대부분 온라인 화상 인터뷰로 실시되었다. 1인은 직접 대면을 통한 심층면접을 시행하였다. 2023년 5월부터 11월까지 실시했으며, 각 인터뷰는 약 2시간 동안 진행되었다. 반구조화 인터뷰로, 정해진 질문 주제와 목록을 활용하여 개방형 질문을 통해 다양한 답변을 허용할 수 있도록 구성하였다.

2. 설문조사 항목 및 결과도출

면접 내용은 대학원생의 하루일과, 소득 및 경제적 여건, 노동자성에 관한 인식, 계약체결과 임금 지급방식, 업무 시간과 업무량, 연구환경, 대인 관계, 정신건강 상태, 스트레스 요인, 지지체계 등으로 구성되었다.

면접 데이터는 익명화를 진행하여 수동으로 분석되었다. 각 인터뷰의 녹취록을 풀어 문장과 아이디어 별로 카테고리를 분류하였고, 카테고리를 주제별로 그룹화하였다. 이후 주제를 보다 일반적인 개념으로 통합하였고, 설문조사와 연관되는 면접조사 결과들을 확인하였다.

제 3 장 연구결과

제 1 절 설문조사 결과

1. 연구 대상자 선정

현재 재학 및 수료 상태에 있는 전일제 대학원생 대상으로 설문조사를 진행하였으며, 기초 정보 및 정신건강 설문에 성실히 응답한 대상자 365명을 분석에 포함하였다. 이들 중 연구 노동환경 및 건강 행태에 응답 완료한 인원은 300명으로 확인되었다.



그림 3. 참여 대상자 선정과정

2. 설문 기초 분석

가. 기초 인적사항 및 대학원 기초 정보

연구 대상자의 평균 나이는 29.7세로 대상자 중 20대, 여성, 비혼/미혼의 비율이 가장 높게 확인되었다. 석사과정생과 박사수료생이 각각 38.9%, 20.0%로 높게 확인되며, 공학 및 자연과학 전공자가 31.2%, 26.0%로 이과계열이 과반수 이상으로 확인되었다. 그 다음으로 인문·사회 계열이 25.5%로 확인되었다. 연구 대상자 대부분이 사립대학의 대학원에 주로 소속되어있었으며, 서울 및 경기도 소재 대학원생이 72.6%로 응답하였다.

표 4. 연구 대상자 기초 인적사항

항목		(명)	백분율(%)
성별	남	134	36.71
	여	228	62.47
	기타	3	0.82
나이	20대	220	60.27
	30대	126	34.52
	40대	18	4.93
	50대	1	0.27
결혼여부	비혼,미혼	322	88.22
	기혼	42	11.51
	기타(사별, 이혼)	1	0.27
과정	석사	142	38.90
	박사	56	15.34
	석박통합	68	18.63
	석사수료	26	7.12
	박사수료	73	20.00
전공	인문/사회	93	25.48
	경영/경제/경상	15	4.11
	교육/사범	7	1.92
	공학	114	31.23
	자연과학	95	26.03
	의약학/보건	41	11.23
대학원 구분	국공립	100	27.4
	사립	265	72.6
대학원 지역	서울	240	65.75
	부산	9	2.47
	대구	13	3.56
	광주	8	2.19
	대전	21	5.75
	인천	9	2.47
	울산	3	0.82
	세종	1	0.27
	경기도	25	6.85
	강원도	3	0.82
	충청북도	3	0.82
	충청남도	5	1.37
	전라북도	6	1.64
	전라남도	1	0.27
	경상북도	14	3.84
	경상남도	3	0.82
	제주도	1	0.27

연구 대상자들의 대학원 진학에 가장 크게 작용한 이유를 물어본 결과 학문적 관심 및 자아실현을 이유로 진학한 비율이 가장 많았으며, 그 다음으로 학위를 요구하는 전문직 취업을 위해 진학하였다고 응답하였다. 또한 근로자성에 대해 스스로 생각하는 바를 물어본 결과 학생이자 근로자라고 스스로를 인지하는 경우가 61.6%로 가장 높은 비율로 확인되었다.

표 5. 대학원 진학 이유 및 정체성

항목	(명)	백분율(%)
대학원 진학의 첫번째 이유		
대학사회(교수, 대학 소속 연구원 등)의 입직	62	16.99
학위를 요구하는 전문직 취업	101	27.67
학문적 관심 및 자아실현	152	41.64
일반 취업	20	5.48
승진 등 연관된 경력개발	17	4.66
주변(가족, 친구, 선배 등)의 권유	8	2.19
기타	5	1.37
역할에 대해 스스로 생각하는 정체성		
학생	121	33.15
근로자	19	5.21
학생근로자	225	61.64

나. 학내 노동

현재까지 경험한 적 있는 학내 노동에 대해 질문하였다. 응답자 대부분이 조교 또는 프로젝트 연구원에 종사한 적 있었으며, 최근 1학기 내 수행한 노동에 대해서도 비슷하게 확인되었다.

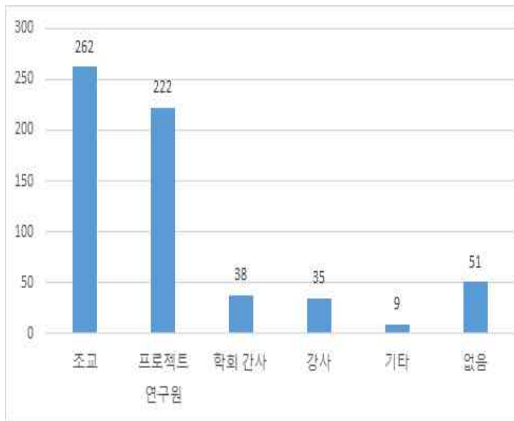


그림 4. 경험한 적 있는 노동유형 (복수 응답, 단위:명)

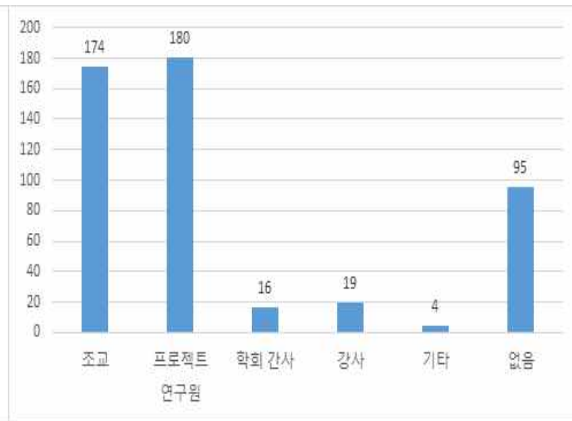


그림 5. 최근 1학기 내 수행한 노동유형 (복수 응답, 단위:명)

위의 학내 노동을 수행한 이유에 대해 물어본 결과, 가장 많은 이유로 지도교수 연구실에서 통상적으로 수행하는 업무이기 때문에 수행하였다고 응답하였다. 그 다음으로 학비 및 생활비 마련을 위해 수행하였거나, 학교에서 요구하는 학위 과정 내 필수 과정이기에 노동하였다고 응답하였다.

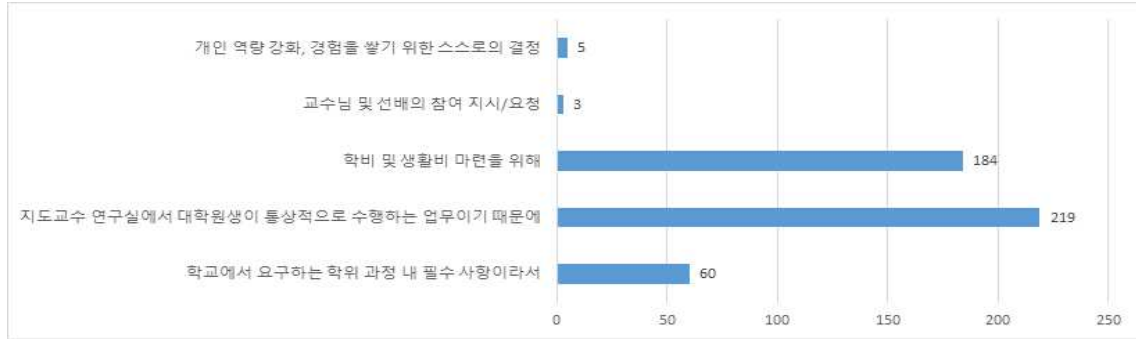


그림 6. 학내 노동 수행 이유 (복수 응답, 단위:명)

또한 이러한 학내 노동에 대해 근로 조건을 공지 받은 방식에 대해 물어보았으며, 조교복무 협약서나 연구참여확약서를 통해 서면으로 계약을 진행하는 경우가 다소 확인되나, 구두 공지 및 사전 공지를 전달받지 않은 경우도 대략 149건이 확인되었다.

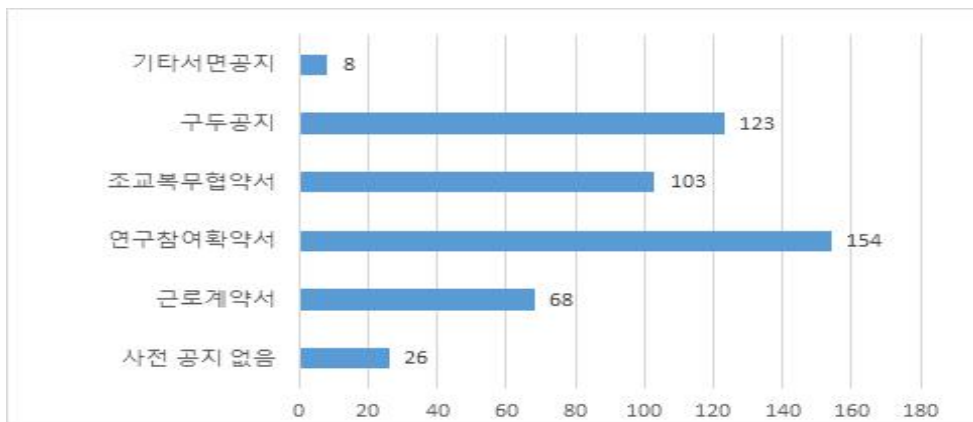


그림 7. 근로조건 공지 전달 방식 (복수 응답, 단위:명)

다. 경제적 여건

등록금 및 생활비를 마련하는 주요 출처에 대해 질문한 결과, 응답자 중 37.8%는 조교 및 연구인건비 등을 통한 학내 근로를 통해, 30.0%는 장학금을 통해 마련한다고 응답하였다. 응답자의 18.4%는 가족의 지원을 통해 마련한다고 응답하였으며, 일부는 외부 근로나 금융권 대출을 통해 마련한다고 응답한 경우도 확인된다. 대학원 과정 중 고정 소득의 여부에 대해 물어본 결과 고정 소득 경험이 전혀 없는 경우가 대략 15.9%로 확인되었다.

고정 소득 경험이 있다고 응답한 사람들에서 해당 출처를 물어본 결과 프로젝트 참여 인건비를 통해 고정 소득을 얻는 경우 (62.3%)가 가장 많았으며, 그 외 조교 업무나 기타 학내 장학금으로 고정 소득을 보전한다고 응답하는 경우가 180명 (61.7%) 가까이 확인된다. 다만 외부의 근로소득을 통해 고정 소득을 보전하는 경우 또한 70명 (24.0%) 정도로 확인되었다. 학

업과 별도의 생산활동을 병행해야하는 경우 또한 많은 것으로 확인된다. 또한, 각자가 생각하는 소득과 지출의 균형 정도를 물어본 결과, 균형을 유지하기 어렵다고 응답한 사람이 60% 이상으로 과반수를 차지하였다.

표 6. 경제적 여건 관련

항목	(명)	백분율(%)
등록금과 생활비 주요 출처		
장학금	104	29.97
학내근로(조교, 연구인건비 등)	131	37.75
외부근로(아르바이트, 과외 등)	26	7.49
가족지원	64	18.44
금융권 대출	16	4.61
기타(개인저축, 실업급여, 퇴직금)	6	1.73
대학원 과정 중 고정 소득		
있다	217	62.54
과거에 있었으나 현재는 없다	75	21.61
과거에도 없었고 현재도 없다	55	15.85
소득과 지출 균형		
매우 적절하다	14	4.83
대체로 적절하다	45	15.52
약간 적절하다	50	17.24
약간 어렵다	80	27.59
대체로 어렵다	63	21.72
매우 어렵다	38	13.10
미응답	18	



그림 8. 고정 소득 출처 (복수 응답, 단위:명)

주관식으로 경제적 여건에 대해 자유롭게 기술하도록 하였으며, 해당 문장들을 정리해본 결과 아래 6개로 정리해볼 수 있었다. 학내 지원이나 장학금을 받더라도 생활을 유지하기에 부족하며, 대출이나 각종 지원 정책 혜택에서도 배제되어있으며, 이에 외부 근로를 하려 하여도

시간이 부족하며, 학업과 병행이 어려운 점을 지적하였다. 교수가 인건비 분배의 키를 쥐고 있고, 받는 보상이 적어 부당한 경우에도 이에 건의하기 어려운 점이 확인되었으며, 최근 R&D 연구비 삭감에 대한 우려 또한 확인되었다.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> (1) 지원금이나 장학금이 생활을 유지하기에 턱 없이 부족함 (2) 대출이나 각종 정책 혜택에서 배제되어 있음 (3) 외부 근로를 하려고 해도 시간이 부족하고, 학업과 병행이 어려움. (4) 교수가 인건비 분배의 키를 쥐고 있으나 이에 대한 건의가 어려움. (5) 업무에 비해 받는 보상이 너무 적고 부당한 경우도 많음. (6) 그 외 연구비 삭감에 대한 우려 |
|--|



그림 9. 경제적 여건에 대한 의견
(워드클라우드 by R studio 4.3.2)

라. 학습권

대학원에서 학생으로서 학습권을 제대로 보장 받는지에 대해 질문하였다. 과반수가 전반적인 학습권을 보장받는다고 응답하였으나, 수업의 질적 수준에 대한 만족도를 물어보았을 때 약 45.9%에서 불만족한다고 응답하였으며, 수업에 충실히 참여할 수 있는 환경과 분위기가 조성되지 않는다고 28.2%에서 응답하였다.

특히, 교수 개인 사정으로 인해 불충분한 수업이 제공된다고 약 36.7%가 응답하였다. 대부분 원하는 수업을 선택할 수 있으나, 다양하고 풍부한 수업이 이루어지지 않는다고 55.5%가량이 응답하였다. 즉, 대학원 과정을 통해 학사과정에서 배운 것을 넘어 학문적으로 깊이가 있는 수업과 다양한 전공과목을 원하나 반복되고 획일화된다는 의견이 확인되며, 등록금을 납부하는 만큼의 수업의 질이 잘 충족되지 않아, 학생으로서 기본적인 권리 보장에 대해 되짚어 볼 필요가 있어 보인다.

표 7. 학습권 만족도

항목	(명)	백분율(%)
전반적 학습권 보장 수준에 대한 평가		
전혀 보장받지 못한다	15	4.70
별로 보장받지 못한다	72	22.57
조금 보장된다	138	43.26
매우 보장된다	94	29.47
수업의 질적 수준 만족도		
매우 만족	41	12.85
만족	138	43.26
불만족	100	31.35
매우 불만족	40	12.54
수업에 참여할 수 있는 환경과 분위기		
매우 그렇다	60	18.81
그렇다	169	52.98
그렇지 않다	70	21.94
전혀 그렇지 않다	20	6.27
교수 개인 사정에 의한 불충분한 수업 제공		
매우 그렇다	28	8.78
그렇다	89	27.90
그렇지 않다	130	40.75
전혀 그렇지 않다	72	22.57
원하는 수업을 선택할 수 있는지		
매우 그렇다	113	35.42
그렇다	144	45.14
그렇지 않다	39	12.23
전혀 그렇지 않다	23	7.21
다양하고 풍부한 수업 제공 여부		
매우 그렇다	44	13.79
그렇다	98	30.72
그렇지 않다	112	35.11
전혀 그렇지 않다	65	20.38
미응답	46	

마. 지도교수

대학원 생활 중 지도교수의 선정, 지도, 부당행위 등에 대해 질문하였다. 지도교수를 대부분 스스로 선택하나 약 8.5%에서 그렇지 못하다고 응답하였으며, 33.2%에서 적절하고 충분한 지도를 받고 있지 못하다고 응답하였다. 지도교수와 관련된 연구 윤리 및 부적절한 업무 지시 등의 경험들이 10% 이상에서 확인되며, 업무 시간 외 개인적인 연락을 받고 있는 경우가 약 37% 정도로 상당히 많이 확인되었다.

표 8. 지도교수 관련 문항

항목	(명)	백분율(%)
스스로 지도교수 선택		
네	292	91.54
아니오	27	8.46
적절하고 충분한 지도 여부		
매우 그렇다	66	20.89
그렇다	145	45.89
그렇지 않다	76	24.05
전혀 그렇지 않다	29	9.18
논문에 기여하지 않은 사람의 이름 올리도록 강요		
네	43	13.61
아니오	273	86.39
연구비 사적사용 목격 혹은 중용		
네	38	12.03
아니오	278	87.97
사적인 업무지시		
네	56	17.72
아니오	260	82.28
업무시간 외 개인적 연락		
매우 그렇다	34	10.76
그런 편이다	83	26.27
그렇지 않다	101	31.96
전혀 그렇지 않다	98	31.01
미응답	49	

연구 및 논문 작성에 있어 학습하는 주요 방식에 대해 물어보았다. 그 결과 43.3% 정도는 지도교수로부터 지도를 받으나, 지도 교수에게 지도를 받지 않는 경우가 과반수를 차지하였으며, 그 중 자력으로 학습하는 경우가 23.3%, 선배나 사수로부터 지도를 받는 경우가 12.3%로 확인되었다.



그림 10. 연구 및 논문 작성 학습 주요 방식 (단위:명)

지도교수에게 불만사항이 발생하거나, 갈등 혹은 불화가 발생한 경험에 대해 응답자의 40.4%에서 불화 경험이 있었다고 응답하였으나, 부당한 상황을 겪거나 목격하였을 때 대응한 경우는 8.2%로 대응하지 못하는 경우가 훨씬 많이 확인되었다.

표 9. 지도교수와의 불화 및 대응 경험

항목	(명)	백분율(%)
불만, 갈등, 불화 발생		
네	129	40.44
아니오	190	59.56
부당한 일에 대응(거부의견 제시, 신고 등) 여부		
네	26	8.23
아니오	98	31.01
해당 없음	192	60.76
미응답	49	

지도 교수와 불화가 발생하였다고 응답한 사람들에게 갈등 발생 이유에 대해 질의하였으며, 논문 및 연구 지도에 대한 관심 부족과 미흡, 수업의 질 저하 등적절한 지도의 부재로 인해 발생한 경우가 65.1%로 가장 많이 확인되었다, 그 다음으로 과도한 업무부여, 사적인 개인 용무 지시, 연구윤리위반 등 부당한 업무 지시로 인해 불화가 발생하였다고 응답한 경우가 51.9%, 차별, 위협, 언어폭력 등 인권 침해 상황으로 인해 발생한 경우가 32.6%로 확인되었다. 학생 개인의 독자적 연구 수행을 방해한 경우 또한 19.4% 가량으로 확인되었다.



그림 11. 지도 교수와의 갈등 발생 이유 (복수 응답, 단위: 명)

부당한 일에 대응하지 못하였다고 응답한 사람에서 그 이유를 물어보았다. 그 결과 학위 취득에 영향을 줄 것에 대한 우려로 인해 대응하지 못하였다고 응답자의 84.7%에서 응답하였으며, 졸업 후 취직 시장이나 대학 사회 입직에 영향을 줄 것에 대한 우려로 대응하지 못하였다고 응답한 사람이 각각 50%로 확인되었다. 기타 의견으로 말해도 바뀌어질 것 같지 않은 환경이거나, 교수의 권위에 대한 압박감 등에 의해 대응하지 못하였다고 응답하였다.

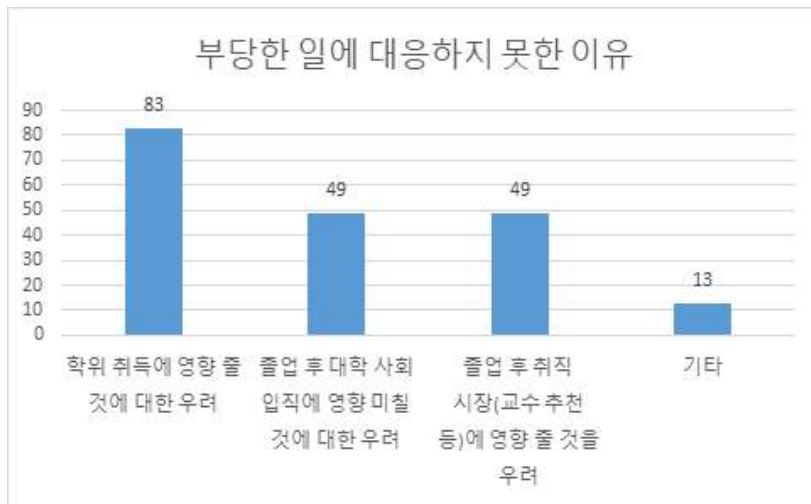


그림 12. 지도 교수와의 부당한 일에 대응하지 못한 이유 (복수 응답, 단위: 명)

바. 업무시간

대학원 생활의 업무시간에 대해 조사하였다. 업무시간은 대학원 관련 연구, 과제, 학업, 노동 등 전반적인 대학원 생활을 모두 포함하여 조사되었다. 업무시간의 불규칙성에 대해 확인하기 위해 매일 업무시간, 매주 업무 일수, 매주 업무 시간이 동일한지, 정해진 출퇴근 시각이 있는지 조사하여, 그 중 하나 이상에 해당되는 경우가 약 75.3%에 달하였다. 응답자의 대다수가 불규칙한 업무시간에 노출되는 것으로 확인되며, 주당 업무 시간을 분류한 결과 대부분 주

40시간 이상 대학원 관련 일을 수행하며, 52시간 초과인 경우도 약 27.9%에서 확인되었다. 밤 10시에서 새벽 시 중 최소 2시간 이상 근무하는 것을 야간 근무로 가정하여 조사한 결과, 한 달에 14일 이상 야간 근무하는 경우가 약 19.2%에서 확인되었다. 또한 한 달 중 주말에 일하는 경우에 대해 조사한 결과 주말에 거의 매일 근무하는 경우가 약 30.5%에 달하였다. 업무시간이 가정 및 사회생활을 하는데 적당한지에 대한 물음에서 과반 이상에서 적당하지 않다고 응답하였다.

표 10. 업무시간 관련 조사

항목	(명)	백분율(%)
업무시간 불규칙		
네	228	75.25
아니오	75	24.75
주당 업무 시간		
<40 시간	85	28.52
40-52 시간	130	43.62
>52 시간	83	27.85
주당 업무 일수		
5일 미만	58	19.73
5일	126	42.86
5일 초과	110	37.41
월간 야간에 일하는 일 수		
야간에 일하지 않음	84	27.81
1~6일	119	39.4
7~13일	41	13.58
14~21일	44	14.57
21일 초과	14	4.64
월간 주말에 일하는 일 수		
주말에 일하지 않음	58	20.07
절반 미만	103	35.64
절반 이상	40	13.84
거의 매일	88	30.45
업무시간과 가정/사회생활 양립		
매우 적당하다	25	8.25
적당하다	124	40.92
적당하지 않다	92	30.36
전혀 적당하지 않다	62	20.46
미응답	62	

사. 폭력경험

대학원 생활 동안 경험한 폭력 경험에 대해 물어보았다. 언어폭력 및 모욕적 행위를 경험한 경우가 각각 19.9%, 23.5%로 상당히 많이 확인되었으며, 왕따 혹은 괴롭힘을 경험하는 경우도 15.3%에서 확인되었다. 각 경험별 가해자들의 분포에 대해 조사한 결과 모욕적 행위와 언어폭력의 경우 지도교수, 선배, 사수, 동료 순으로 많이 확인되며, 선배와 동료에 의한 왕따 혹은

괴롭힘 또한 확인된다. 집단 내 폭력에 대한 보호 장치가 부재하며, 그에 대한 관리체계가 필요해 보인다.

표 12. 폭력 경험

항목	(명)	백분율(%)	
언어폭력	없음	242	80.13
	있음	60	19.87
원하지 않는 성적관심	없음	283	93.71
	있음	19	6.29
위협	없음	278	92.05
	있음	24	7.95
모욕적 행위	없음	231	76.49
	있음	71	23.51
신체적 폭력	없음	290	96.35
	있음	11	3.65
성희롱	없음	283	94.02
	있음	18	5.98
왕따 혹은 괴롭힘	없음	255	84.72
	있음	46	15.28
미응답	63		

표 11. 폭력 경험별 가해자

폭력 유형	가해자	(명)	백분율(%)
언어폭력	지도교수	37	12.25
	선배/사수	19	6.29
	동료	4	1.32
모욕적 행위	지도교수	38	12.58
	선배/사수	26	8.61
	동료	7	2.32
왕따 혹은 괴롭힘	지도교수	9	2.99
	선배/사수	21	6.98
	동료	16	5.32

아. 직무스트레스

연구 대상자들의 직무스트레스를 한국인 직무스트레스 단축형 문항(KOSS-SF1)을 통해 분석하였다. 한국인 성인 남녀 기준치에 따라 상위 50% 이상, 25% 이상인 군을 구분하여 아래 표에 나타내었다. 그 결과 직무요구도와 관계갈등에 있어 상위 50%를 초과하는 경우가 응답자의 44-45% 가량 되었으며, 상위 25%를 초과하는 경우 또한 30% 이상 확인되었다. 직무요구도에는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일하거나, 업무량의 증가, 업무 수행 중 충분한 휴식 제공 여부, 여러 가지 일을 한꺼번에 해야하는지에 대해 질의하였으며, 관계갈등에 대해서는 나의 상사나 동료가 업무를 완료하는데 도움을 주는지, 학교에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있는지 질의하였다. 즉, 응답자들의 많은 비중에서 업무강도가 높으며, 상사나 동료와의 갈등 또한 많은 것으로 파악된다.

표 13. 직무스트레스 분포

항목	(명)	백분율(%)
상위 50% 이상의 높은 직무스트레스		
직무요구도	132	44.30
직무자율	51	17.11
관계갈등	136	45.64
직무불안정	118	39.60
조직체계	71	23.83
보상부적절	92	30.87
직장문화	96	32.21
총점	102	34.23
상위 25% 이상의 매우 높은 직무스트레스		
직무요구도	91	30.54
직무자율	30	10.07
관계갈등	93	31.21
직무불안정	72	24.16
조직체계	35	11.74
보상부적절	51	17.11
직장문화	65	21.81
총점	73	24.50
미응답	67	

표 14. 직무요구도, 관계갈등의 세부내용

직무스트레스 항목	세부 내용
직무요구도	<ul style="list-style-type: none"> • 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다. • 업무량이 현저하게 증가하였다. • 업무수행 중 충분한 쉼(휴식)이 주어진다. • 여러가지 일을 한꺼번에 해야 한다.
관계갈등	<ul style="list-style-type: none"> • 나의 상사(지도교수, 선배 등)는 업무를 완료하는데 도움을 준다. • 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다. • 학교에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.

자. 조직공정성

연구 참여자들에게 조직 공정성에 대해 질의하였다. 직무스트레스 요인을 식별하는 모델 중 하나인 조직공정성은 분배공정성(보상), 절차공정성(의사결정), 상호작용 공정성 3가지로 구성되어 있으며, Moorman survey questionnaire를 번역한 설문지를 사용하였다¹⁸⁾. 점수가 높을수록 공정성이 높은 것으로, 각 영역별 점수를 합산하여, 3분위로 분류하여 low, med, high 군으로 구분하였다.

표 15. 조직 공정성 항목별 점수

항목	평균	표준편차
분배 공정성	54.49	21.44
절차 공정성	58.64	21.98
상호작용 공정성	63.08	23.66
총합	176.21	60.40
미응답(33명)		

18) Lee H, Um K, Ju Y, Lee S, Choi M, Paek D, Cho SS. Association between organizational justice and depressive symptoms among securities company workers. Ann Occup Environ Med. 2018 Jun;31(1):e7. <https://doi.org/10.35371/aoem.2019.31.e7>

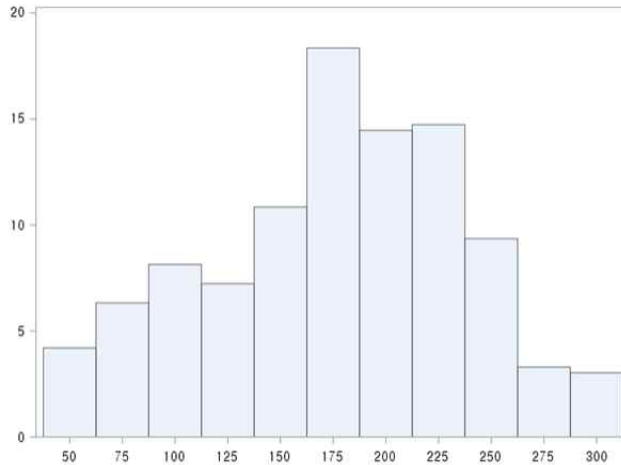


그림 13. 조직 공정성 합산점수 분포
(가로축:점수, 세로축: 백분율)

전공계열 별로 조직공정성을 비교해본 결과, 이과계열에서 전반적으로 낮은 공정성 비율이 두드러지게 높은 것으로 확인되었다. 또한 상호작용 공정성에서 문, 이과계열 사이 매우 큰 차이를 보이고, 분배 공정성 또한 차이를 보인다. 전공계열 별로 연구실의 유무, 동료의 존재 여부, 지도교수와와의 접촉 빈도 등 조직을 형성하는 특성 자체에 차이가 있기 때문에 해석에 주의가 필요하다.

표 16 전공계열 별 조직 공정성 분포

	이과계열 (233명)		문과계열 (99명)	
	명	%	명	%
분배 공정성				
low	84	36.05	22	22.22
med	74	31.76	37	37.37
high	75	32.19	40	40.4
절차 공정성				
low	83	35.62	25	25.25
med	73	31.33	40	40.4
high	77	33.05	34	34.34
상호작용 공정성				
low	90	38.63	19	19.19
med	73	31.33	36	36.36
high	70	30.04	44	44.44

3. 건강상태 기초 분석

가. 건강서비스 이용도

연구 대상자들에게 최근 건강검진과 평생 또는 최근 1년간 받은 정신건강서비스에 대해 물어 보았다. 그 결과 응답자의 30% 이상에서 최근 2년간 건강검진을 받은 바 없다고 응답하여, 건강검진 미수검율이 높은 것으로 확인되었다. 응답자 중 평생 정신건강서비스를 이용한 사람

은 약 50% 가까이 되었으며, 최근 1년 정신건강서비스를 받은 사람은 31.8%로 확인되었다. 2021년 일반인구 대상의 정신건강실태조사 보고서에서 확인되는 평생 정신건강서비스 이용률 4.8%, 최근 1년 이용률 1.8%와 비교하면 상당히 높은 수치로 확인된다¹⁹⁾.

표 17. 건강서비스 이용도

항목	명	%
건강검진(최근 2년)		
네	249	68.22
아니오	116	31.78
정신건강서비스(평생)		
네	181	49.59
아니오	184	50.41
정신건강서비스(최근 1년)		
네	116	31.78
아니오	249	68.22

최근 건강검진을 받았다고 응답한 대상자들 중 받은 건강검진 유형을 분석한 결과, 국민건강보험공단 일반검진이 가장 많았으며, 그 외 특수건강검진이나 무료건강검진을 받은 경우가 확인되었다. 최근 1년간 정신건강서비스를 이용하였다고 응답한 경우, 서비스를 제공한 전문가에 대해 조사한 결과, 정신건강의학과 의사나 임상심리사 등 다른 정신건강 전문가로부터 제공받은 경우가 대다수를 차지하였다. 또한 정신건강서비스를 이용한 사유에 대해 확인해본 결과, 우울증이 가장 많은 비중을 차지하였으며, 그 다음으로 불면이나 감정기복으로 인해 정신건강 서비스를 이용하였다.

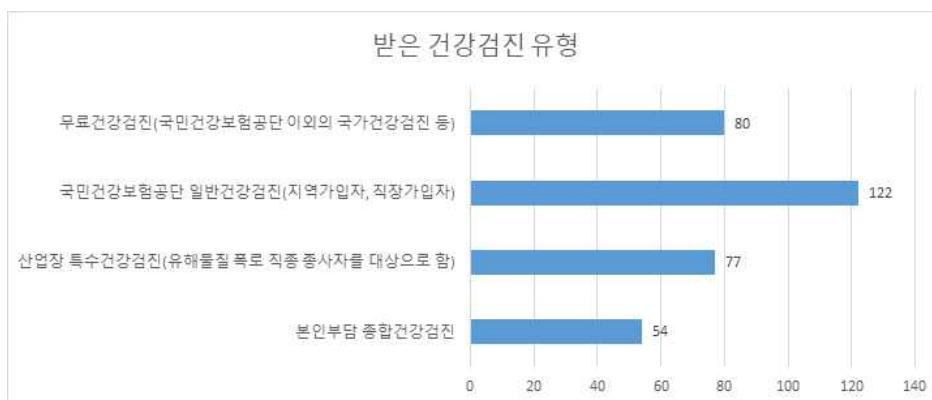


그림 14. 받은 건강검진 유형 (복수 응답, 단위: 명)

19) 보건복지부 국립정신건강센터(2021). 2021년 정신건강실태조사

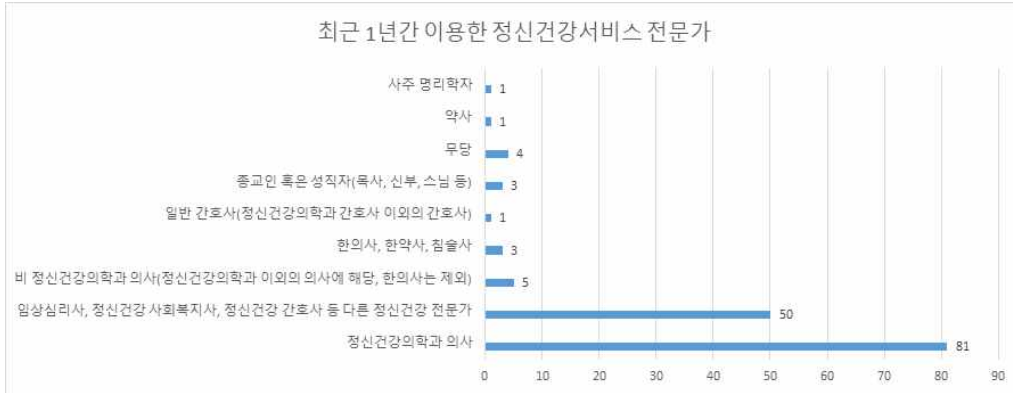


그림 15. 최근 1년간 이용한 정신건강서비스 전문가 (복수 응답, 단위: 명)

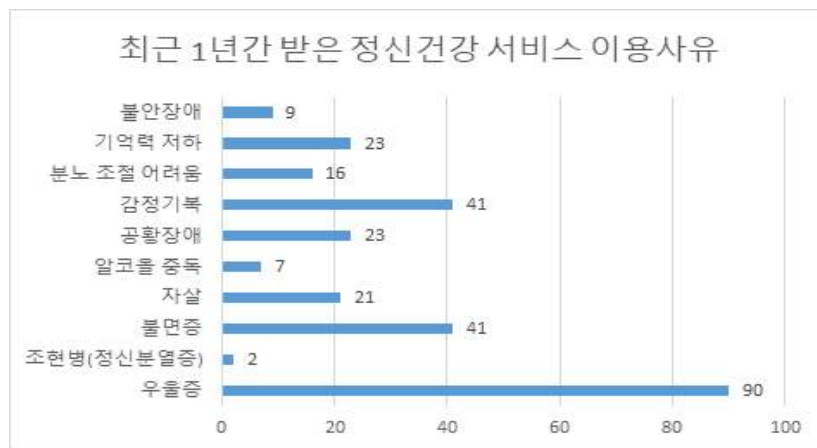


그림 16. 최근 1년간 받은 정신건강 서비스 이용 사유 (복수 응답, 단위: 명)

나. 건강행태 및 건강상태

다음으로 연구 참여자들의 건강 행태 및 질병 진단 및 치료여부에 대해 조사하였다. 응답자의 대부분이 비흡연자이며, 고위험 음주에 해당되는 경우가 9%에서 확인되었다. 유산소 운동을 실천하지 않는 경우가 36.8% 가까이 확인되었으며, 2021년 국민건강영양조사와 비교하면 일반인구에서 실천율 47.7%로 실천율이 나이를 감안하지 않더라도 매우 낮은 것으로 확인되었다. 주관적 건강상태에 질의한 결과 나쁘다고 응답한 경우가 28.8%에서 확인되었다. 건강 때문에 결근을 하거나, 아파도 일한 적이 있었는지 물어보았으며, 각각 49% 이상에서 확인되었다. 2020년 근로환경조사와 비교하여도, 지난 1년간 결근율 4.3%, 프리젠티즘 11.9%로 일반 근로자에 비해 매우 높은 것으로 확인된다.

표 18. 연구참여자의 건강 행태

건강행태	(명)	백분율(%)
흡연		
비흡연	239	79.67
과거흡연	31	10.33
현재흡연	30	10.00
음주여부		
비음주	108	36.00
음주	192	64.00
고위험	27	9.00
유산소운동 실천		
없음	187	63.18
실천	109	36.82
주관적 건강상태		
좋음	260	71.23
나쁨	105	28.77
건강사유 결근(최근 1년)		
있음	180	49.32
없음	185	50.68
아파도 일한 적(최근 1년)		
있음	150	49.83
없음	151	50.17
미응답	65	

연구 참여자에서 만성질환 및 정신질환에 대한 질병 진단력에 대해 물어본 결과, 우울증, 불안장애, 수면장애, 강박장애의 진단율이 약 30.7%, 23.0%, 19.5%, 9.6% 정도로 확인되었다. 특히 우울증의 경우 2021년 국민건강영양조사의 결과와 비교하면 우울증 의사진단 경험률 4.8%(20대 4.7%(남 2.1%, 여 7.6%), 30대 4.7%(남 4.0%, 여 5.5%), 40대 4.2%(남 2.4%, 여 6.1%)) 보다 상당히 높은 것으로 보인다.

표 19. 연구 참여자의 질병진단력

질병진단력		명	백분율(%)
고혈압	네	23	6.30
	아니오	342	93.70
당뇨	네	8	2.19
	아니오	357	97.81
고지혈증	네	18	4.93
	아니오	347	95.07
우울증	네	112	30.68
	아니오	253	69.32
불안장애	네	84	23.01
	아니오	281	76.99
수면장애	네	71	19.46
	아니오	294	80.55
강박장애	네	35	9.59
	아니오	330	90.41
PTSD	네	23	6.3
	아니오	342	93.7
양극성장애	네	20	5.49
	아니오	345	94.52
섭식장애	네	20	5.48
	아니오	345	94.52

위와 같은 질병들의 현재 질병 치료 여부에 대해 확인해보았을 때, 우울증 13.2%, 불안장애 10.7%로 확인되었다. 반면, 자의 중단 혹은 치료 거부로 인해 진단받았으나 치료받지 않은 경우는 우울증 12.6%(46명), 불안장애 8.0%(29명), 수면장애 7.4%(27명)이 확인되어, 진단 받았으나 관리되지 않은 비율이 다소 높게 확인된다.

표 20. 연구 참여자의 현재 질병 치료여부

질병	현재치료 여부	(명)	백분율(%)
고혈압	네	8	2.19
	아니오	357	97.81
당뇨	네	5	1.37
	아니오	360	98.63
고지혈증	네	8	2.19
	아니오	357	97.81
우울증	네	48	13.15
	아니오	317	86.85
불안장애	네	39	10.68
	아니오	326	89.32
수면장애	네	32	8.77
	아니오	333	91.23
강박장애	네	15	4.11
	아니오	350	95.89
PTSD	네	9	2.47
	아니오	356	97.53
양극성장애	네	9	2.47
	아니오	356	97.53
섭식장애	네	6	1.64
	아니오	359	98.36

다. 정신건강 설문

연구 대상자들의 정신건강을 조사하기 위해 PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9) 설문지를 통해 우울증상을, GAD-7 (Generalized Anxiety Disorder-7) 설문지를 통해 불안증상을, ISI (Insomnia Severity Index)를 통해 불면증을 확인하였으며, 자살사고, 계획, 시도에 대해 물어보았다. 또한 한국형 번아웃증후군 설문(KBOSS)를 통해 번아웃 여부를 판단하였다²⁰⁾.

그 결과 34.8%에서 임상적 우울증 의심이 될 정도의 수치가 확인되었으며, 29.0%에서 중등도 불안에 해당되었고, 응답자의 14.8%에서 불면증 위험군에 해당되었다. 또한 최근 1년간 자살 사고를 경험한 비율은 전체의 20.2%로, 2021년 국민건강 영양조사(20대 평균 5.8%, 20대 여성 8.6%, 20대 남성 3.3%, 30대 평균 5.1%, 30대 남성 3.4%, 30대 여성 6.9%)와 비교하면 일

20) Hyung Doo Kim, Shin-Goo Park, Won-Hyoung Kim, Kyoung-Bok Min, Jin-Young Min, Sang-Hee Hwang, Development of Korean Version Burnout Syndrome Scale (KBOSS) Using WHO's Definition of Burnout Syndrome, Safety and Health at Work, Volume 12, Issue 4, 2021, Pages 522-529, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.08.001>.

반 인구에 비해 연령, 성별을 감안하더라도 매우 높은 수치가 확인된다. 자살계획과 시도를 경험한 비율도 각각 7.7%, 2.2%로 일반인구(계획: 전체평균 1.3%, 시도: 전체평균 0.5%)와 비교 시 높게 나타났다.

표 21. 연구 참여자의 정신건강 설문 결과

항목	(명)	백분율(%)
PHQ-9		
<10	238	65.21
≥10	127	34.79
GAD-7		
<10	259	70.96
≥10	106	29.04
ISI		
<15	310	85.16
≥15	54	14.84
자살사고(최근 1년)		
있음	73	20.17
없음	289	79.83
자살계획(최근 1년)		
있음	28	7.73
없음	334	92.27
자살시도(최근 1년)		
있음	8	2.21
없음	354	97.79
번아웃		
있음	64	18.13
없음	289	81.87

번아웃 증후군 설문지를 통해 탈진, 냉소주의, 비효능감에 대해 조사하였으며, 모든 항목에서 각각 기준치 이상의 점수를 기록하는 경우, 번아웃 증후군에 해당된다고 판단한다. 그 결과 전체 응답자의 18.1%에서 번아웃 증후군이 있음을 확인하였으며, 특히 비효능감과 탈진에 대한 항목에서 높은 점수의 대상자들이 많은 것을 알 수 있었다.

표 22. 연구 참여자의 번아웃 항목에 따른 결과

번아웃 항목	(명)	백분율(%)
탈진		
없음	215	60.91
있음	138	39.09
냉소주의		
없음	242	68.56
있음	111	31.44
비효능감		
없음	178	50.42
있음	175	49.58

4. 정신건강 위험요인 탐색

대학원생에서의 정신건강 위험요인을 탐색하기 위해, 연령, 성별, 전공계열, 과정·수료 구

분을 보정한 상태로 위의 설문에서 확인된 결과 중 현재 고정소득 유무, 지도교수와의 갈등 경험, 업무시간과 가정·사회 생활 양립, 조직 공정성, 직무스트레스 중 노력-보상 불균형, 폭력경험을 변수로 다중로지스틱 회귀분석을 시행하였다. 또한 전공계열 별로 층화분석하여 계열 별 특성에 따른 정신건강 위험요인 차이를 확인해보고자 하였다.

가. 우울 (PHQ-9 ≥ 10)

PHQ-9가 10점 이상인 경우를 주요 결과로 각 요인별 로지스틱 회귀분석을 시행하였다. 그 결과 현재 고정 소득이 없고, 낮은 조직 공정성을 가지고, 긴 업무 시간으로 인해 가정생활과 사회생활의 양립에 어려움을 겪고, 노력-보상 불균형이 높을수록 우울 위험이 높은 것으로 나타났다.

표 23. 우울 증상에 대한 로지스틱 회귀분석

변수 항목		전체 (명)	우울 (명)	오즈비	95% 신뢰구간
현재 고정소득 유무	있음	189	54	1	
	없음	109	44	1.85	1.03-3.32
지도교수와의 갈등 경험	없음	173	45	1	
	있음	125	53	0.68	0.33-1.40
업무시간과 가정사회생활 양립	적절	146	28	1	
	부적절	152	70	2.34	1.25-4.38
조직 공정성	높음	99	18	1	
	중간	100	22	0.87	0.40-1.90
	낮음	99	58	3.81	1.41-10.25
노력-보상 불균형	낮음	206	43	1	
	높음	92	55	3.03	1.48-6.22
폭력경험	없음	204	50	1	
	있음	94	48	1.09	0.53-2.22

보정: 연령, 성별, 전공계열, 과정·수료 구분

조직공정성의 세부 항목에 대해 분석했을 때, 세가지 항목 중 낮은 절차 공정성이 가장 큰 위험 요인으로 작용하는 것으로 보였다.

표 24 조직 공정성 항목별 우울 증상에 대한 로지스틱 회귀분석

변수 항목	오즈비	95% 신뢰구간
분배 공정성		
높음	1.00	
중간	1.13	0.55-2.36
낮음	1.09	0.45-2.62
절차 공정성		
높음	1.00	
중간	1.41	0.65-3.04
낮음	4.83	2.02-11.55
상호작용 공정성		
높음	1.00	
중간	1.10	0.52-2.33
낮음	1.79	0.72-4.46

보정: 연령, 성별, 전공계열, 과정·수료 구분

그 다음 문·이과 계열로 층화하여 우울 증상에 대해 로지스틱 회귀분석을 시행하였다. 그 결과 이과계열에서는 노력-보상 불균형, 문과 계열에서는 업무시간과 가정·사회생활의 양립 어려움이 우울의 강력한 위험요인으로 확인되었다.

표 25. 이과 계열에서의 우울증상의 요인별 로지스틱 회귀분석

변수 항목	전체 (명)	우울 (명)	오즈비	95% 신뢰구간
현재 고정소득 유무				
있음	133	39	1	
없음	76	32	1.81	0.86-3.80
지도교수와의 갈등 경험				
없음	109	24	1	
있음	100	47	0.99	0.40-2.43
업무시간과 가정사회생활양립				
적절	88	15	1	
부적절	121	56	2.38	1.05-5.37
조직 공정성				
높음	59	7	1	
중간	70	15	0.95	0.32-2.87
낮음	80	49	3.30	0.87-12.53
노력-보상 불균형				
낮음	139	25	1	
높음	70	46	4.60	1.95-10.86
폭력경험				
없음	131	27	1	
있음	78	44	1.29	0.55-2.98

보정: 연령, 성별, 과정·수료 구분

표 26. 문과 계열에서의 요인별 우울증상의 로지스틱 회귀분석

변수 항목	전체 (명)	우울 (명)	오즈비	95% 신뢰구간	
현재 고정소득 유무	있음	56	15	1	
	없음	33	12	1.88	0.63-5.66
지도교수와의 갈등 경험	없음	64	21	1	
	있음	25	6	0.27	0.06-1.19
업무시간과 가정사회생활양립	적절	58	13	1	
	부적절	31	14	5.07	1.38-18.60
조직 공정성	높음	40	11	1	
	중간	30	7	0.84	0.23-3.08
	낮음	19	9	3.80	0.56-25.88
노력-보상 불균형	낮음	67	18	1	
	높음	22	9	1.53	0.30-7.95
폭력경험	없음	73	23	1	
	있음	16	4	0.39	0.07-2.04

보정: 연령, 성별, 과정·수료 구분

나. 불안 (GAD-7 ≥ 10)

GAD-7 설문을 기준으로 10점 이상인 경우를 기준으로 각 요인별 로지스틱 회귀분석을 시행하였다. 그 결과 업무시간과 가정·사회생활 양립의 어려움, 노력-보상 불균형, 폭력경험이 불안의 위험요인으로 확인되었다.

표 27. 불안 증상에 대한 로지스틱 회귀분석

변수 항목	전체 (명)	불안 (명)	오즈비	95% 신뢰구간	
현재 고정소득 유무	있음	189	51	1	
	없음	109	37	1.34	0.74-2.42
지도교수와의 갈등 경험	없음	173	37	1	
	있음	125	51	0.97	0.48-1.95
업무시간과 가정사회생활 양립	적절	146	24	1	
	부적절	152	64	2.27	1.18-4.34
조직 공정성	높음	99	13	1	
	중간	100	25	1.40	0.62-3.18
	낮음	99	50	2.01	0.71-5.68
노력-보상 불균형	낮음	206	37	1	
	높음	92	51	2.80	1.38-5.70
폭력경험	없음	204	40	1	
	있음	94	48	2.05	1.02-4.12

보정: 연령, 성별, 전공계열, 과정·수료 구분

불안 증상에 대해 전공계열에 따라 층화하여 분석해보았으며, 이과계열의 경우 노력-보상 불균형과 폭력경험이 불안 요인으로, 문과계열의 경우 긴 업무 시간으로 인해 가정 및 사회생활 양립의 어려움을 겪는 것이 불안의 위험요인으로 나타났다.

표 28. 이과 계열에서의 불안 증상의 로지스틱 회귀분석

변수 항목	전체 (명)	불안 (명)	오즈비	95% 신뢰구간
현재 고정소득 유무				
있음	133	37	1	
없음	76	26	1.12	0.53-2.38
지도교수와의 갈등 경험				
없음	109	20	1	
있음	100	43	1.04	0.43-2.54
업무시간과 가정사회생활 양립				
적절	88	14	1	
부적절	121	49	1.57	0.69-3.58
조직 공정성				
높음	59	5	1	
중간	70	15	1.49	0.46-4.90
낮음	80	43	2.64	0.63-11.04
노력-보상 불균형				
낮음	139	21	1	
높음	70	42	3.68	1.59-8.51
폭력경험				
없음	131	21	1	
있음	78	42	2.41	1.06-5.47

보정: 연령, 성별, 과정·수료 구분

표 29. 문과 계열에서의 불안 증상의 로지스틱 회귀분석

변수 항목	전체 (명)	불안 (명)	오즈비	95% 신뢰구간
현재 고정소득 유무				
있음	56	14	1	
없음	33	11	1.86	0.62-5.57
지도교수와의 갈등 경험				
없음	64	17	1	
있음	25	8	0.52	0.14-2.00
업무시간과 가정사회생활 양립				
적절	58	10	1	
부적절	31	15	7.91	2.18-28.70
조직 공정성				
높음	40	8	1	
중간	30	10	2.44	0.65-9.12
낮음	19	7	1.70	0.27-10.61
노력-보상 불균형				
낮음	67	16	1	
높음	22	9	1.32	0.29-5.91
폭력경험				
없음	73	19	1	
있음	16	6	1.27	0.28-5.72

보정: 연령, 성별, 과정·수료 구분

다. 자살사고 및 자살계획

최근 1년간의 자살 사고와 계획에 대해 로지스틱 회귀분석을 시행하였다. 그 결과 폭력경험이 자살 사고 및 계획에 대해 일관된 위험요인으로 나타났다.

표 30. 자살 사고에 대한 로지스틱 회귀분석

변수 항목		전체 (명)	자살사고 (명)	오즈비	95% 신뢰구간
현재 고정소득 유무	있음	189	31	1	
	없음	109	28	1.56	0.82-2.96
지도교수와의 갈등 경험	없음	173	24	1	
	있음	125	35	1.34	0.61-2.98
업무시간과 가정사회생활 양립	적절	146	23	1	
	부적절	152	36	1.01	0.48-2.11
조직 공정성	높음	99	15	1	
	중간	100	10	0.42	0.16-1.09
	낮음	99	34	1.03	0.33-3.24
노력-보상 불균형	낮음	206	29	1	
	높음	92	30	1.25	0.53-2.95
폭력경험	없음	204	23	1	
	있음	94	36	4.32	1.88-9.91

보정: 연령, 성별, 전공계열, 과정·수료 구분

표 31. 자살계획에 대한 로지스틱 회귀분석

변수 항목		전체 (명)	자살계획(명)	오즈비	95% 신뢰구간
현재 고정소득 유무	있음	189	11	1	
	없음	109	9	1.48	0.55-4.00
지도교수와의 갈등 경험	없음	173	8	1	
	있음	125	12	1.97	0.58-6.70
업무시간과 가정사회생활 양립	적절	146	8	1	
	부적절	152	12	0.89	0.29-2.74
조직 공정성	높음	99	5	1	
	중간	100	5	0.63	0.15-2.61
	낮음	99	10	0.7	0.10-4.29
노력-보상 불균형	낮음	206	11	1	
	높음	92	9	1.22	0.33-4.47
폭력경험	없음	204	7	1	
	있음	94	13	4.52	1.25-16.32

보정: 연령, 성별, 전공계열, 과정·수료 구분

자살 사고에 대해서 전공계열로 층화하여 분석하였으며, 전공에 상관없이 폭력 경험이 위험요인으로 확인되었다. 특히 문과 계열에서 폭력 경험자에서의 자살사고 위험도가 상당히 높은 것으로 확인되었다. 자살 계획의 경우 해당 인원이 적어 층화 분석을 시행하지 않았다.

표 32 이과 계열에서의 자살사고에 대한 로지스틱 회귀분석

변수 항목		전체 (명)	자살사고 (명)	오즈비	95% 신뢰구간
현재 고정소득 유무	있음	133	20	1	
	없음	76	18	1.36	0.57-3.24
지도교수와의 갈등 경험	없음	109	8	1	
	있음	100	30	2.24	0.69-7.27
업무시간과 가정사회생활 양립	적절	88	8	1	
	부적절	121	30	1.91	0.66-5.50
조직 공정성	높음	59	5	1	
	중간	70	2	0.12	0.02-0.80
	낮음	80	31	1.00	0.18-5.47
노력-보상 불균형	낮음	139	13	1	
	높음	70	25	1.28	0.43-3.78
폭력경험	없음	131	9	1	
	있음	78	29	3.55	1.24-10.14

보정: 연령, 성별, 과정·수료 구분

표 33. 문과 계열에서의 자살사고에 대한 로지스틱 회귀분석

변수 항목		전체 (명)	자살사고 (명)	오즈비	95% 신뢰구간
현재 고정소득 유무	있음	56	11	1	
	없음	33	10	1.73	0.57-5.27
지도교수와의 갈등 경험	없음	64	16	1	
	있음	25	5	0.41	0.08-2.11
업무시간과 가정사회생활 양립	적절	58	15	1	
	부적절	31	6	0.69	0.16-2.92
조직 공정성	높음	40	10	1	
	중간	30	8	1.00	0.27-3.70
	낮음	19	3	0.27	0.02-3.67
노력-보상 불균형	낮음	67	16	1	
	높음	22	5	1.28	0.18-8.97
폭력경험	없음	73	14	1	
	있음	16	7	12.53	1.82-86.27

보정: 연령, 성별, 전공계열, 과정·수료 구분

라. 번아웃 증후군

한국형 번아웃증후군 설문(KBOSS)을 통해 확인된 번아웃 증후군에 대해 위험요인에 대한 로지스틱 회귀분석을 시행하였다. 그 결과 고정 소득이 없고, 업무시간으로 인해 가정 및 사회생활 양립에 어려움을 겪고, 노력-보상 불균형이 높을수록 번아웃 증후군의 위험이 높은 것으로 확인되었다.

표 34. 번아웃 증후군에 대한 로지스틱 회귀분석

변수 항목	전체 (명)	번아웃(명)	오즈비	95% 신뢰구간
현재 고정소득 유무	있음	189	1	
	없음	109	2.38	1.12-5.07
지도교수와의 갈등 경험	없음	173	1	
	있음	125	1.31	0.53-3.27
업무시간과 가정사회생활 양립	적절	146	1	
	부적절	152	3.10	1.26-7.65
조직 공정성	높음	99	1	
	중간	100	0.90	0.23-3.43
	낮음	99	1.67	0.36-7.69
노력-보상 불균형	낮음	206	1	
	높음	92	4.82	1.96-11.84
폭력경험	없음	204	1	
	있음	94	1.54	0.66-3.59

보정: 연령, 성별, 전공계열, 과정·수료 구분

전공계열로 층화하여 분석하였으며, 다만 문과계열의 경우 대상자 수 부족으로 분석에 제한이 있어 수행하지 않았다. 이과계열에서는 업무시간과 가정·사회생활 양립과 노력-보상 불균형이 번아웃 증후군의 위험요인으로 확인되었다.

표 35. 이과 계열에서의 번아웃 증후군에 대한 로지스틱 회귀분석

변수 항목	전체 (명)	번아웃(명)	오즈비	95% 신뢰구간
현재 고정소득 유무	있음	133	1	
	없음	76	2.19	0.93-5.18
지도교수와의 갈등 경험	없음	109	1	
	있음	100	1.07	0.37-3.12
업무시간과 가정사회생활 양립	적절	88	1	
	부적절	121	3.30	1.17-9.31
조직 공정성	높음	59	1	
	중간	70	1.22	0.21-7.01
	낮음	80	3.04	0.44-20.87
노력-보상 불균형	낮음	139	1	
	높음	70	5.42	2.05-14.34
폭력경험	없음	131	1	
	있음	78	1.70	0.70-4.31

보정: 연령, 성별, 과정·수료 구분

제 2 절 면접조사 결과

1. 전공 계열에 따라 구별되는 특성

대학원생의 환경과 특성을 이해하는데 이과계열과 문과계열에 크게 차이가 있어 구분할 필요가 있다. 모든 이과계열과 문과계열의 학생들이 이분법적으로 나누어지는 환경에 처해진 것은 아니며 더 많은 요인의 특성 차이가 존재하기도 하지만, 대표적으로 아래와 같은 몇 가지 공통된 특성을 확인할 수 있었다.

가. 이과계열

1) 지정된 공간, 비교적 명확한 출퇴근 구분

랩 문화가 있어 대부분 일반 전문 연구원들과 비슷한 환경으로 운영이 되고 있다. 실험실을 사용하는 경우가 많아 지정된 연구 공간이 제공되고, 연구 공간에서 대부분의 연구를 수행하면서 출퇴근 시간이 비교적 명확하게 구분이 된다. 물론 데이터 분석 등 컴퓨터 사용 시간 등은 실험실 이외의 장소에서도 가능하기 때문에 추가 업무 시간이 있을 수 있다. 또한 유해물질을 다루는 경우도 많아 현재 학생연구자 산재보험 대상자로 포함되어 있다. 따라서 비교적 명확하게 업무시간이나 업무량 등의 산정이 가능하다.

>H: 9시까지 무조건 출근을 하도록 되어있고, 12시부터 1시까지 점심시간이 정해져 있어요. 퇴근 시간은 정해져있지는 않은데 보통 밤 9시에서 10시까지도 합니다.

>E: 정해진 출퇴근 시간이 8:30-17:30 까지예요.

2) 통제형 교수, 과도한 업무량과 장시간 업무

업무량과 관련하여 프로젝트의 성과가 교수의 실적이 되거나, 학생의 논문 출간이 지도교수의 논문 성과로 인정되는 등 교수의 성과에 학생이 프로젝트를 통해 산출하는 성과가 포함되기 때문에 교수가 학생에게 성과물을 강요하거나 업무량을 통제하는 경우가 많으며, 학생을 착취하는 형태로 변질될 가능성이 크다. 학생의 입장에서 프로젝트의 성과가 개인의 성과(논문)로 인정을 받을 수 있기 때문에 성과압박에 큰 문제제기를 하지 않으나 그 정도가 과도해져도 멈추지 못하는 상황이 되는 경우가 많다.

>H: 업무량이 굉장히 많아요. 매주 하는 것이 버거울 정도예요. 교수님이 원하는 양에 미치지 못하기 때문에 다 해내려면 주말에 나오는 것이 너무 당연히 여겨집니다. 심지어 유해 요인 노출로 인한 특수 건강진단이 있다고 연락을 받았는데, 교수님이 그걸 뭐하려고 받냐고 못 가게 하셨어요. 받

을 필요 없다고요.

>E: 정해진 출퇴근 시간은 있는데 정시에 퇴근은 보통 못해요. 평균적으로 저녁 8시에 퇴근합니다. 밤 10시에 퇴근하면 랩실에서 14시간 정도 보내는 것인데도 내가 밤을 안냈으니 열심히 안한 건가 이런 생각이 들어요.

나. 문과계열

1) 높은 박사학위 가치평가, 상대적으로 긴 학위 과정

기본적으로 학업을 하는 것을 개인의 학문적 성취에 초점을 두는 경우가 많았으며, 이과계열에 비해 박사학위에 대한 가치평가가 높아 관례적으로 긴 시간을 투자(대략 5년에서 10년)한다.

>A: 특히나 인문사회 계열은 박사 코스워크(course work)가 끝나는 4학기째에, 혹은 5-6학기 째와 같은 그런 짧은 시간에 졸업하는 사람을 거의 본 적이 없어요. 10년씩도 막 걸립니다.

>G: 제 전공은 박사과정 입학해서 졸업까지 평균 9년 정도 걸려요. 박사 과정에 5명 정도 입학하면 공부를 아예 포기하지 않더라도 학위를 완성 짓는 사람이 한두명 남짓 되는 것 같습니다.

2) 연구공간의 부재와 모호한 출퇴근 구분: 고립감, 허물어진 일상과 업무의 경계

전공 특성상 실험실과 같은 특정 연구 공간이 필요하지 않아, 연구 공간이 제공되지 않는 경우가 흔하며 대부분 도서관이나 카페, 집에서 수시로 일을 한다. 별도의 연구 공간이 없어 동료들 간의 접점이 없는 경우도 많으면서, 정보의 부족 및 정서적 지지 부족 등 동료에 의한 지지구조 또한 취약하였다. 공간이 없거나 혹은 연구실의 규모가 작아 감정적·심리적 교류를 하기도 어렵다.

>F: 대학원 생활 중 고립감이 스트레스 요인이었어요. 연구실이 전공과 관련해 모여 있지 않고 그냥 아무나 모여 있는 형태이다 보니 연구실 안의 사람들과 전공 관련해서는 교류하기 어려운 구조였습니다.

>A: 연구자들이 모여 있는 공간이 없다 보니 누군가와 함께 한다는 느낌이 없어요. 선배가 끌어준다고 느낄 수 있는 감정적인 공간도 물리적인 공간도 없습니다. 최소한 내 학교에 나의 책상이 있다는 것 자체만으로도 소속감을 줄 수 있을 텐데요. 사회적 관계를 쌓는데도 도움이 될 수 있을 텐데 아쉬워요.

이렇듯 출퇴근의 개념이 명확하지 않아 업무시간 및 업무량에 대한 구분도 모호하다. 그로 인해 집에서도 대학원 업무와 관련한 생각을 끊어내기가 어렵다.

>J: 조교 일로 사무실에서 일하는 시간도 있고, 출결 확인 업무나 시험지 채점 등 메일도 주고 받고, 교수님들 연락도 받고, 수업 준비도 하고...정말 사실 예상을 하기 어려울 정도로 그냥 항상 업무를 생각하고 있는 것 같아요. 집에 가셔도 노트북을 계속 열어놓고 있고, 뭔가 계속 읽고 쓰고를 반복 하게 되고, 새벽 늦게 잠을 자는 경우가 되게 많아요.

3) 더 큰 경제적 어려움: 적은 학교 내 소득, 요구되는 추가 근로소득

프로젝트 등의 연구비 규모가 작거나 연구 지원금이 적어 참여했을 때 인건비도 적은 편이고, 학내 조교 및 프로젝트 만으로는 등록금 및 생활비가 해결되지 못해 외부 근로활동을 하는 경우가 많다. 이로 인해 학위 취득 기간이 더 길어지기도 하며, 중도 포기의 경우도 많은 악순환을 보였다.

>A: 인문사회 계열에서 박사학위를 받는다고 사실 뭔가 미래가 더 분명해지는 형태는 아닌데, 이렇게 아예 소득이 없는 상태를 유지해서 학위를 받을 만큼의 가치가 있는 걸까라는 생각을 하게 돼요. 주변에서도 학업 중단까지는 아니더라도 근근히 과정을 이어나가고 있는 정도로 볼 수 있습니다.

>J: 경제활동을 하지 않고 공부만 할 수 있으면 이렇게까지 무리를 하지는 않을 것 같아요. 계속 남들만큼, 그러니까 직장인들만큼에 조금 못 미치더라도 소득을 어느 정도는 유지하면서 대학원 생활을 해야하는 거라, 필요에 의해 하기 때문에 순응하고 있지만 경제활동이 없으면 훨씬 더 공부하기가 편해지겠다는 생각은 많이 합니다.

4) 방임형 교수, 대학원생 개인의 역량에 의한 성과 발생

많은 경우 프로젝트는 소규모로 이루어지고, 이것이 연구 참여 경험 이상의 경력이나 실적으로 연결되지 않는 경우도 많았다. 그리고 학생의 논문 실적이 교수의 성과에 큰 영향을 미치지 않는 등 교수의 성과에 학생의 성과물이 포함되지 않는 경우가 많아 학생을 지도하는데 있어 방임형이 많다. 혹은 교수의 연구과제가 학생의 성과물로 이어지지 않는 경우에도 학생의 참여를 유인할 요인이 없어 교수 소규모의 연구가 많다.

>A: 연구지도에 교수님이 더 힘써주시면 좋겠지만, 학생의 연구나 실적에 큰 관심이 없는 분들이 많아요.

>: 저희 교수님이 되게 방목 스타일이세요. 논문 쓸 때도 그러셨고요. 지금도 ‘네가 논문 쓴 거 학술지에 내봐’ 하시고는 끝이에요.

5) 업무 중 발생한 사고에 안전망 부재

현재 학생연구자 산재보험의 경우 적용 범위가 공학, 자연, 의약계열과 일부 교육계열에 한정되어 있어, 문과계열의 대학원생은 업무 중 사고가 발생해도 보상받을 수 없는 사각지대에

있다.

>J: 행정조교로 일하다 종이에 베이거나 자물쇠 끊는 등의 작업을 하는 경우가 있어요. 그러다 다치는 일이 많은데 그 안전은 보장받지 못해요. 기본적으로 근로계약서를 쓰지 않고, 쓰지 않는 것에 동의하는 사람들이 조교를 하고 있어요.

2. 대학원생이 겪는 열악한 환경

가. 공부와 연구와 업무의 경계가 없다. 끝나지 않는 대학원 생활

대학원생의 시간영역은 크게 세 가지로 나눌 수 있었다. 1) 공부하는 시간(수업 포함) 2) 나의 연구(학위논문, 개인 논문)를 위해 노력하는 시간 3) 지도교수의 연구(프로젝트, 연구과제)를 위해 일하는 시간이다. 이 세 영역은 물리적으로 구분되기 어렵다. 실제 시간적으로도 중첩되어 공부를 하는 중간에 프로젝트 진행 사항을 체크하기도 하고, 나의 연구를 위해 논문을 작성하다가도 프로젝트 업무를 수행하기도 한다. 또한 한 가지 업무를 하고 있다고 하더라도 머릿속으로는 다른 업무의 일정이나 계획을 세우는 것이 함께 진행된다. 프로젝트를 진행하면서 뜻하지 않게 돌발상황이 발생하는 일이 잦으며, 그 업무에만 매달리면 계획된 개인 연구나 공부를 할 수가 없어 다음 단계로 나아갈 수가 없다. 또한 계획된 공부 중에 프로젝트에서 발생하는 행정적 문제들을 바로 해결하지 않으면 프로젝트 자체가 중단될 수도 있다. 따라서 각각의 진행 사항을 확인하고 해결하며 계획대로 진행하기 위해서는 세 가지 영역을 수시로 전환 해가며 앞으로 나아가게 된다.

>C : 출퇴근을 불규칙하게 하는 편이라 일이 안 끝나면 오래 남아 있고, 11시- 12시까지 남아 있기도 하고 며칠 그렇게 있다가 어떤 날은 집에서 하기도 합니다. 연구실 외의 다른 공부와 일을 하는 시간을 모두 포함하면 주 70시간 정도 입니다. 주말에도 다른 특별한 일이 없으면 일을 합니다. 연구실에 나가서 하는 일은 대략 40시간 정도 하는 것 같아요. 다만 컴퓨터로 일을 하다 보면 반드시 연구실에서 할 일은 아니라서 집에 가서도 하고 카페에 가서도 하고 그러합니다.

>B : 연구와 학업을 구분하기가 어렵습니다. 연구 프로젝트도 본인이 학업으로 나중에 관련된 연구를 발전시키는 경우가 대부분이에요. 계속 공부를 하고 연구를 하고 그것을 어디 발표한다는 작업을 하기 때문에 일을 하는 과정과 공부를 하는 과정과 연구를 하는 과정을 분리하기가 저는 쉽지 않아요.

나. 제한 없이 늘어나는 업무량

대학원생에게 부여된 업무량은 절대적으로 많다고 말하는 것이 일반적이다. 여기서 말하는 업무에는 프로젝트 연구, 조교 업무 뿐 아니라 교수의 연구 참여, 개인 학업, 개인 연구를 위한 활동 모두가 포함되었는데, 대학원생의 기본적인 신분은 배움을 위한 학생임이 반영된 결

과이다. 임금을 받는 것과 별개로 이러한 활동들은 대개 학교, 학과, 혹은 지도교수와의 종속성을 가지며, 모두 유기적으로 연계되어 있어 업무 경계를 명확히 구분하기 어렵고, 연구노동자로서 성과물을 생산하기 위한 일련의 과정으로 이해할 수 있다.

1) 프로젝트(교수 개인연구과제 포함) 관련 업무

프로젝트에서 발생하는 업무의 양은 지도교수가 부여하는 만큼 발생한다. 프로젝트의 어느 범위까지 대학원생이 담당하는지, 프로젝트의 개수가 얼마나 되는지 등의 양은 교수의 재량권 내에 있으며, 프로젝트의 성향에 따라 원하는 결과가 나올 때까지 반복적으로 수행해야 할 수도 있다. 따라서 프로젝트에서 발생하는 업무량은 전적으로 교수의 재량에 달려있다.

이에 대해 학생 인건비 명목의 금전적 보상과 연구에 참여함으로써 얻게 되는 경험적 성장이 학생들에게 도움이 되는 것은 사실이다. 하지만, 원하지 않는 프로젝트에도 관례적으로 참여해야 하며, 프로젝트 개수나 업무량과 상관없이 보상은 상당히 제한적이기 대가성 보상의 개념이 부족하다는 문제도 있다.

>A: 프로젝트 연구원으로 참여한 건 돈을 버는 목적과 커리어에 도움이 되는 목적 두 가지가 있어요. 그렇지만 실제로 시간을 너무 많이 써야하기 때문에 남는 건 없다고 생각해요.

>B: 지도교수님 프로젝트 연구원으로 참여할 땐, 지급되는 인건비는 교수님 재량으로 학력에 따라 임금이 차등이 매겨졌어요. 임금은 낮는데 업무는 과다해서 많이 힘들었습니다. 프로젝트는 적게 참여하는게 학생 입장에서는 좋아요. 연구과제 제안서며 보고서며 해야될 일도 줄고요. 그래도 대학원생들은 재정지원이 되지 않다 보니 돈을 벌기 위해 과제에 참여합니다.

>H: 아무것도 모르다가 어느 날 갑자기 교수님이 불러서 ‘너 이거해.’ 이런 식으로 프로젝트가 지정이 되면 그것이 제 업무가 돼요.

2) 조교 업무

조교 업무는 크게 행정조교, 수업조교, 연구조교가 있으며 연구조교는 위의 프로젝트 업무와 일부 중첩된다. 행정조교, 수업조교에 한정하여 살펴보았을 때, 학내 교육 및 연구 환경을 유지하기 위해 누군가는 해야 하는 일이며, 그 일을 대학원생들이 수행하게 된다. 이에 따른 금전적 보상도 주어지지만, 개인의 소득 보전이 목적이 될 정도의 충분한 금액이 되진 못한다. 하지만 금전적 보상의 필요 여부나 크기와 상관없이 관례상 통상적으로 해오던 업무이기 때문에 수행하는 경우가 많고, 일반적으로는 새로운 신입 학생이 담당하게 되는 것만큼 다른 업무 대비 시간의 효율성이 낮은 업무를 하게 된다. 또한 조교 업무의 연장으로 추가적인 행정업무가 연결되면서 어디까지가 업무 범위인지 모호함을 가져오는 시작점이 되기도 한다.

>A: 제가 했던 행정조교는 공식 학과 내 조교는 아니고 프로젝트 연구 일종으로 교수님이 수주 받

은 지원사업에 연구원 신분으로 행정을 돌아가며 하게 됐어요. 이 시기에는 통상적으로 하는 일이라서 도맡은 거 였어요. 돈을 받기 위한 게 아니라 교수와의 관계나 헌신 때문에 한 거예요.

>B: 교육조교 때 월 36만원 정도 받았어요. 학교 행사 장소 세팅, 정리, 명단 관리, 서명 받기, 시험 감독, 워크숍 개최, 발표자 조율 등 거의 모든 일을 합니다. 하루 4시간은 정해진 자리에서 업무하고 필요하면 추가로 동원되기도 했어요. 석사과정 전일제 학생이면 해야되는 일이었기 때문에 하게 됐습니다.

>H: 저희는 반드시 행정조교 한 학기, 연구조교 두 학기를 해야합니다. 선택의 여지가 없어요. 행정 조교와 연구 조교를 할 때 받는 소득은 한 학기에 75만원 이었어요. 조교 업무 외 연구실 인건비와 장학금은 모두 모아서 등록금을 내야하는 형식이예요. 추가 소득이 없어서 생활비는 부모님에게 손을 빌리고 있어요.

3) 추가적인 업무

앞에서 기술한 것과 같이 각 업무의 시간적 분리가 이루어지지 않고 업무내용도 혼재되어 있으며, 각 업무의 범위 또한 모호하기 때문에 교수가 지시하는 업무들 전반은 거절할 수가 없다. 일반적으로 범위를 넘어선다고 생각되는 교수 개인적인 업무나 학생이 포함되지 않은 회사 운영에 대한 부분, 혹은 학부생 인턴 교육 등의 대해서도 일부에서는 프로젝트의 일부라고 평가하기도 하고 조교의 업무인지 여부도 모호하여 대부분은 문제를 일으키지 않기 위해 그대로 수용하게 된다.

>E : 교수님이 회사를 차리시면서 회사 업무도 병행했어요. 회사의 경리 업무와 잡무를 담당했는데 반년 이상 그 일을 했습니다. 저와 다른 학생들이 모두 못 버티겠다고 두손 두발 다 들었더니 지금은 회사 직원을 뽑아서 하고 있습니다. 지금도 저의 실험과는 아예 별개인 교수님의 회사 실험을 하고 있는데 이것을 왜 해야 하나라는 생각이예요.

>H: 학부 인턴 친구들이 저희 랩실에 들어오게 가장 큰 스트레스예요. 학기 중 인턴, 방학 중 인턴, 외국인 인턴 등 종류가 되게 많아서, 상황만 바뀔 뿐 인턴이 항상 있는 편이예요. 연구 방법이나 업무 지도를 저희한테 전적으로 맡기시는데, 지도 방향을 잡아주시지도 않고 ‘네가 하고 있는 모든 걸 다 가르쳐라.’ 하세요.

>J : 교수님들이 대학원생에게 주는 압박감은 상당해요. 교수님이 잘 인지 못 하시고 사적인 부탁을 한다던가, 커피를 사달라는 등 잔심부름을 시키실 때는 학생들은 거절하기 어렵습니다. 주말에도 가끔 업무에 대해서 연락을 하셔도 저는 거절하기 어려워요.

4) 개인의 학업 활동

대학원생은 기본적으로 대학원에 배움을 목적으로 학위를 얻고자 입학하였다. 또한 부여된 프로젝트 등의 연구를 진행하기 위해서도 추가적인 배움이 필요하며, 학계에서 학자로서 인정받기 위해서나 평판을 관리하기 위해서도 성과가 있어야 하기에 이를 위한 공부에 필요한 시

간이 절대적으로 필요하다. 하지만 실제 금전적 보상과 연계되거나 다른 사람과의 협업이 필요한 업무(프로젝트 업무, 조교 업무)가 우선 순위가 높아지게 되고, 결국 개인 공부 시간을 확보하기 위해서는 자발적으로 연장 업무를 하게 되고, 이는 장시간 노동으로 연결된다.

>A: 저희 수업이 토론 형식이라 미리 연습하지 않으면 딱히 얻어지는게 없어요. 준비하던 프로젝트 행사가 지난 주 토요일에 끝났는데, 일요일에 그 용역보고서를 하루 종일 썼었고, 월요일에 종일 보고서 보완작업을 하고, 그 날 저녁부터 제 공부랑 수업 과제를 했죠. 과제를 하다보니 어려워서 안 끝나 오늘 아침까지 했고요. 제가 공부를 하려고 입학했지 일을 하려고 입학을 한 것은 전혀 아니잖아요. 그런데 지금 공부할 시간이 하나도 없어요. 수업에 들어가기 전에 책도 못 읽고 가는 경우가 많아요.

다. 장시간 노동과 보장받지 못하는 휴식 시간

과다한 업무량과 장시간 노동으로 인하여 피로를 회복할 시간이 부족하다. 불규칙적인 노동 시간 특성까지 더해져 신체적·정신적 피로는 계속 누적되고, 실제 질병으로 이어져도 이를 위해 병원을 방문하거나 이를 예방하기 위해 스스로를 환기할 여유가 없다.

>B: 식사시간, 씻거나 이동하는 시간 등을 빼더라도 하루 12시간 넘게 일하는 것 같아요. 연구든 교육이든 학업이든 모두 합쳐서요. 토요일 하루 정도는 쉬려고 노력하는 편인데 쉽지 않아요. 평일에 못한 것을 주말에 해야해서 압박은 주말이 더 커요.

>C: 램핑이 있을 때 아니면 출근시간이 불규칙하다 보니 생활도 불규칙하고 일도 쌓이고 합니다.

>H: 업무량이 많아요. 매주 해내는게 버겁고...

공식적으로 대학원생은 휴가가 없다. 근로자가 아니기 때문에 휴가의 개념은 없는 경우가 많고, 방학은 있지만 프로젝트 및 연구는 상시 운영 중이므로 프로젝트에 영향을 주지 않는 선에서 지도교수 허가하에 단기간 휴식을 취하고 있거나, 일부 대학원생들은 눈치껏 쉬다고도 했다.

>B: 제 노동시간이 계약서에 쓰여 있는게 아니고 프로젝트 업무 성과 제출만 이루어지는 형태다보니, 휴가라는 개념이 아예 없어요. 마음만 먹으면 1-2주도 쉴 수 있지 않을까 싶은데, 사실 지금 상황에서 수업도 들어야 하고 일도 많아 어려운 일이에요.

>E: 1년에 4일 휴가가 있어요. 여름 휴가 시즌에 교수님이 휴가 낼 수 있는 기간을 통보하면 실험실이 비지 않도록 학생들끼리 나눠서 휴가를 가요. 1주일을 쉬게 해주겠다고 하시지만 무조건 인계를 월요일에 하게 하시거든요. 그러면 월요일 인계 후 화요일부터 쉬면 평일 4일 쉬게 됩니다.

>H: 저는 세포를 배양하는데 저희 교수님은 이틀에 한 번씩은 세포 배양하는 것을 원하세요. 그래서 토요일이나 일요일 중 하루는 반드시 나와야 합니다. 주말에도 추가적인 업무를 하거나 실험을 하다 보면 주말 모두 나오거나 아니면 주말 중 하루에 몰아서 하거나 합니다.

>J: 학기 중에는 정말 아플 때가 아니면 조교를 빼기 어려워요. 연차 개념이 없으니까요. 제가 조교 일을 빠지면 누군가 대신해야 하는 상황이 되니까, 정말 못 갈 정도가 아니면 그냥 출근을 합니다. 방학 중에는 훨씬 나은 편인데, 스스로 일정 조정해서 공부하거나 여행을 가기도 합니다.

라. 학생으로서 등록비와 생활비를 충당하기 버거운 경제적 문제

대학원생이 생활을 유지하기 위해서는 일반적으로 등록금 및 생활비가 필요하며, 타지에서 온 경우 추가적인 비용도 발생한다. 많은 대학에서 등록금의 경우 조교 및 프로젝트 인건비를 장학금 명목으로 지급하고 있으나, 대부분의 장학금은 조교 업무나 프로젝트 업무를 하는 것을 조건으로 하고 있기 때문에 결과적으로 추가 노동을 필요로 하지 않는 성격의 장학금을 받는 곳은 거의 없었다.

또한 학생 인건비는 정부 차원에서 계상된 금액이 있기 때문에 업무량과 상관없이 한정적이며, 등록금과 생활비 마련을 위한 경제적 지원을 연결하는 것이 교수이기 때문에 이 지점에서 종속성이 더욱 강화된다.

그 외에도 교내 장학금으로 충족되지 못한 비용은 외부에서 소득을 얻기 위한 근로활동으로 이어지며 장시간 노동에 노출된다. 또한 여전히 인건비와 관련하여 정부의 규제에도 불구하고 학생에게 지급된 인건비를 다시 회수하여 연구실에서 비용처리를 하는데 사용하는 모습도 확인되었다.

>B: 인문사회계통은 생활비 마련이 매우 어려워서 학교 안에서 자기가 박사과정을 하는 동안 소득을 얻으리라고 기대하는 사람은 거의 없을 거예요. 학내 일자리로는 생활이 되지 않기 때문에 번역 일이나 과외, 외부 프로젝트 일들을 해야만 하는 상황이에요. 지도교수님이 할당했던 프로젝트는 외부 프로젝트와 비교해 일이 결코 적지 않았지만 임금이 절반도 안됐어요.

>C: 다른 연구실 후배는 근처에서 자취를 하는데 월급이 100만원이라 월세 내면 먹고 살기 어려워 과외 하고, 알바까지 하는 경우도 있습니다.

>E: 연구원 인력으로 참여하는 경우 제 통장 인건비를 모아서 교수님께 드리면 운영비를 쓰시는 것 같아요. 입학 할 때 부터 지도 교수님이 정해주신 금액만큼 매달 생활비 명목의 인건비를 받고 있어요.

>G: 5개 정도 프로젝트를 1년 동안 참여하면 최소 생계 유지는 하면서 공부를 할 수 있어요. 제 전공분야 쪽 일들은 단가가 적어서 절대 노동시간이 많습니다. 일주일에 80시간 정도 일하는 것 같은데, 30~40시간이 생계 유지를 위한 일에 쓰고 있어요. 공부할 시간이 없고 논문 쓸 시간이 없습니다.

마. 수직적이고 매우 종속적인 교수와 학생의 관계

일반적인 스승과 제자는 어느 집단에서든 그 관계성만으로도 충분히 종속적 관계가 발생한다. 초등학생조차도 그 어떤 어른에게보다 ‘선생님 말씀’은 잘 들으며, 나에게 가르침을 주는 존재에 대한 존경에서 나오는 자연스러운 공손한 태도는 너무나 자연스럽다. 이것에 더불어 대학원생이 조교의 역할을 하게 되면서, 교수가 수업과 연구에 필요로 하는 모든 업무에 보조역할을 담당하게 된다. 보조역할의 범위는 그 누구도 정해주지 않으며 이는 두 사람의 관계에서 자연스럽게 형성되고, 지시자가 부여하는 범위가 업무의 범위가 되며 그것은 과도하다고 느끼더라도 부정할 수가 없다. 이미 부여받은 역할이 ‘보조’이기 때문에 수업자료를 준비하는 것부터 교수가 수업을 잘할 수 있도록 부수적인 업무를 처리하는 것까지 ‘조교’이기 때문에 수행해야 한다고 느낀다.

여기에 더해서 프로젝트에 소속되어 ‘인건비’를 지원받으며 업무를 수행하게 되면, 마치 근로자처럼 돈 받은 만큼 일을 해야 한다고 느낀다. 학생은 인건비의 높고 낮음과 상관없이 ‘비용’을 받았다는 사실만으로 근면 성실한 근로자의 태도를 부여받고, 더불어 ‘연구자’로써 근로자보다 더 헌신적인 역할을 하도록 요구받는다.

>A: 학회 간사일을 할 때는 교수님과의 불균형적 권력관계가 있어서, 정중히 응대하면서도 빠른 시일내에 계속 해내야만 해요. 교수님의 심기를 거스르면 안 되지만 신경을 계속 써야하는 그 점이 스트레스입니다.

>J : 연구 조교로서 교수님이 갑자기 일을 부탁하시면 데드라인이 정해져 있지는 않지만 말씀하신 시점부터 갑자기 일을 시작하게 됩니다. 최대한 빨리 끝내야 한다는 압박을 많이 받아요. 굉장히 많은 시간을 소요 했음에도 내 스스로 무리 했다는 생각을 하지 않고, 이 일이 남아 있는데 다른 일을 하면 내가 무책임한 것이다 라고 생각을 계속하게 됩니다.

바. 현재뿐 아니라 미래에도 영향을 끼치는 절대 권력에 대한 두려움

대학원생의 경우 대부분 학계에 남고 싶어 하며, 학계 내에서의 연구자로서 평판이 중요하다. 학계의 평판은 주로 연구 성과물의 질적 양적인 측면과 학위취득 여부, 그리고 교수의 추천이 절대적이기 때문에 결과적으로 현재뿐만 아니라 미래에도 교수는 절대적인 존재가 된다. 일반 근로자들처럼 한 사업장에서 업무적 혹은 관계적 문제가 생겼을 때, 결국 해결이 되지 않으면 새로운 직장을 찾아 떠나가는 것과 다르게 대학원생은 지도교수를 변경하는 것이 절차적으로는 가능하나 실제로는 어렵고, 다른 학교의 같은 학과로 갈 수 없는 것이 가장 큰 차이점이다.

>A : 지도 교수와 관계가 나빠졌을 때, 학교 관행 상 지도교수님을 변경하는 것은 거의 불가능에 가깝고, 학계에 남을 수 없게 될 것이라는 두려움이 있어요.

대부분 대학원생은 교수와의 관계가 나빠졌을 때, 학위를 취득하지 못하거나 학위를 취득하더라도 추천을 받지 못한다거나 혹은 비공식적으로 평판 조사를 통해 조직사회에서 적응하지 못한 인물로 평가받을 수 있다고 여긴다. 이미 현재의 많은 시간을 쏟고 있는 학위와 미래의 일자리 또한 교수의 한마디로 좌우될 수 있는 구조 속에서 교수의 심기를 거스를 수도 있는 일은 애초에 하지 않음으로써 절대적 종속관계가 형성되는 것이다. 그런 상황에서 모든 일을 교수님의 허가하에 진행하고, 사소한 일도 교수님의 일이라면 긴급하게 처리하는 심리적 지배를 받게 된다.

>C : 해외에서 박사후 과정을 나갈 때에도 교수님과 사이가 좋지 않으면 불리합니다. 실적보다 중요한 것이 추천서인데, 추천서를 어떻게 써주실지 알 수도 없고 써주실지도 모르니깐요. 학교나 지도 교수님도 내가 개인적으로 다른 연구를 시작하는 것에 대해 부정적으로 생각합니다. 현재 학부 공식 지도 교수님 외 다른 분과 협업을 하고 있는데 이것에 관해서 교수님이 본인이 학생일 때는 A 교수 학생이면 B 교수와는 이야기도 못했다 이야기를 하시면서 다른 사람과 일을 하지 말라고 압박하셔서 저는 그냥 “알겠습니다” 하고 말아요.

>: 조교의 근로조건, 업무내용, 급여에 대해 먼저 지도교수님께 물어보기도 어려워요. 금전적으로 학생들 간의 갈등이 생겨도 먼저 말을 꺼내기가 어렵습니다. 이러면 돈을 좋아하는 학생이 되어 버리는 것 같은 그런 사회적 인식도 있고요. 또 지도교수님과의 관계가 내 미래에 영향을 줄 수 있을 거라는 걱정이 생겨서 터놓고 갈등을 허심탄회하게 이야기 할 수 있는 조직은 아닌 것 같아요.

사. 체계적 구조와 시스템 부재: 교수 개인의 ‘재량’ 으로 운영되는 대학원

대학원생은 학교 및 산학 협력단의 학생 연구자로 소속되어 있지만 책임 및 관리는 모두 지도교수(연구책임자)에게 일임되어 있다. 학생 및 학생연구자로서 처우, 인권 및 권익보호 등을 위한 규정이 있으나 아직 모두에게 적절하게 이해되어 적용되는가에 대해서는 의견이 다양하다.

대학 내 연구실의 특성상 프로젝트의 수주 역시 상황에 따라 다르고 입학하는 학생의 숫자도 매년 다르며, 한 교수의 지도 학생의 숫자 역시 학교마다 규정이 다르지만 석사 박사 학생을 통틀어 10인을 넘기지 않는다. 이렇다 보니 시기에 따라 연구실의 사정은 매우 다르기에 일괄적으로 규정들을 세세하게 정하고 감독할 수 없고, 따라서 많은 부분이 책임지도교수의 ‘재량’ 으로 운영이 된다.

따라서 연구실(교실) 내에서 학생들 간의 문제나 인건비 관련 문제 발생 시, 책임지도교수의 관리 감독 선에서 판단이 되므로 지도교수의 의견이 전적으로 반영되게 된다. 특히 교수와 관련된 문제의 경우에는 적절한 판단을 기대할 수 없다. 일부 대학의 경우 연구실 내의 고충이

있을 때 연구책임자에게 1차 시정을 요구하고, 이후 시정이 없거나 미비한 경우 산학협력단의 상담창구, 학내 인권센터, 연구윤리팀 등의 학교 내 기구를 운영하여 문제를 해결할 수 있다. 하지만 이러한 구조를 가지지 못한 대학도 있으며, 구조를 가지고 있는 대학의 경우에도 이러한 기구들이 학생보다 교수의 입장을 대변한다고 느끼고 있었다.

>A: 주변에 교수 갑질문제로 학교에서 조사위원회가 여럿었는데 해당 교수 주변의 교수들로 조직이 된거예요. 학과 내 문제가 발생해도 그 안에서 해결하려는 방식이라 근본적인 해결이 안 될거예요. 결국 그 학생은 한국 학계에 남기 어려울 것 같아요.

>B: 차등임금 지급에 인건비도 적고 업무량도 과다했고, 논문 저자 관련 문제에 인건비 회수까지 연구 윤리 문제도 있었어요. 문제를 크게 키우는 건 생각도 하지 않았고, 굉장히 그나마 용기를 내서 지도교수님께 상의를 드리는 방식으로 이야기를 꺼냈어요. 그 이후로 지도교수님 프로젝트에 참여를 못 한다고 해야할지, 안 한다고 해야할지 같이 일을 하지 못 하고 있어요.

>D: 지도교수님이 갑자기 저에 대한 지도를 거부했어요. 그래서 전공 책임 교수님과 캠퍼스 대표 교수님, 학생팀 담당자와 교내 인권 센터, 캠퍼스 내 옴부즈맨 학생 담당자 등 모두에게 도움을 요청했어요. 그런데 모두 본인 소관이 아니라고 거절하더라고요. 총장이 주재하는 징계위원회 소집도 요청해 봤지만, 교수의 정당한 자기 권리 행사였다는 답변을 주고 징계위원회도 열리지 않았습니다.

3. 대학원생의 정신건강

가. 정신건강의 위기 사례

대학원생의 상당수가 정신건강의 위기를 겪은 적이 있거나 겪고 있거나 혹은 주변의 사례를 많이 보고하였다. 가장 흔하게는 우울감, 불안감, 공황 증상 등을 보고하였고, 기존에 가지고 있던 정신질환이 악화되는 사례도 있었다.

>B : 지금 학자가 되겠다고 전일제로 열심히 공부하는 친구들 전원이 정신과에 다니거나 상담을 받고 있어요. 저를 포함해서 그 중에 심각한 우울증을 진단을 받은 친구도 있고 약을 복용해요. 너무 괴로워하면서 학교를 다니고 있는데 저희들끼리도 우리가 왜 이렇게까지 학교를 다니고 있느냐라는 좀 자조 섞인 질문을 하기도 합니다.

>C: 최근에 너무 스트레스를 받아 잠에서 다섯번씩 깨요. 또 자동차 운전 중에 어느 순간 기억에도 없이 2차선에서 1차선으로 옮겨 간 적이 있어서 놀랐어요. 행사 중에 너무 스트레스를 받으니 스피커 선 같은 거 막 다 뽑아버리고 그냥 나가버려서 망쳐버릴까 이런 걸 수십 번 생각도 해봤어요.

>J : 어려서부터 섭식 장애가 있었는데 대학원에 와서 구토까지 동반하는 등 더 심해졌어요. 편두통이 심해지니 간헐적으로 시야 결손이 오더라고요. 그래서 예방약을 매일 매일 먹고 있어요. 현재 강박장애, 수면장애, 섭식장애, 우울증으로 치료 중입니다

나. 정신건강을 위협하는 대표적인 요인들

1) 업무 과다와 일상의 부재로 인한 의미 소실과 번아웃 경험

대학원생들은 과다한 업무를 수행하면서 일상 속에서도 끊임없이 일을 생각하고 되뇌는 과몰입 상태에 처해져 있었다. 이로 인해 정신적인 소진을 경험하기도, 대학원 생활에 대한 의미를 상실해 냉소적인 태도에 빠지기도 하면서 번아웃 상태에 놓여 있었다.

>C: 수료 전에 수업듣고 연구하고 같이 하면서 많이 지쳤었던 경험이 있어요. 그냥 딱 정해진 시간만큼 만 일을 하고 그 외 시간에는 별로 신경쓰지 않으려고 애썼던 적도 있어요. 너무 과하게 일에 몰두하고 있다는 생각을 요즘도 하고 있습니다. 일이나 연구 외 다른 어떤 활동들을 하는게 없어서 너무 생활 전체가 여기에 쏠려 있는 것 같다는 생각을 합니다.

>H: 전공 살려서 공부를 더 해보고 싶은 마음에 대학원에 진학했는데, 학문적 자아 실현에 대한 목표는 진즉 없어졌어요. 요즘은 그냥 하루하루만 보면서 살아요.

>J: 대학원 생활과 일상을 구분하지 못하는게 스트레스예요. 밥 먹을 때, 친구들과 있을 때, 잠을 자기 전까지도 계속 생각하고, 휴식을 조금이라도 취하면 내가 이래도 되나 죄책감 같은 것을 갖게 돼요.

2) 연구자로서 성과에 대한 압박과 불안

대학원생은 기본적으로 학위를 취득하기 위한 성과물이 생성해야 하고, 그 외에 추가적으로 연구자로서 인정받기 위해 다양한 활동 및 성과물을 만들어내야 한다. 하지만 주어진 기간 안에 여러 가지 역할을 하면서 성과를 내야만 한다는 압박감을 가지고 있다. 또한 연구의 특성상 새로운 분야를 탐구하고 발견해내야 하는 막막함도 함께 맞물리면서 불안감 및 우울감이 나타난다. 여기에 더불어 대학원생의 기간동안 비교되는 같은 동년배의 일반 근로자와 비교를 하면서 정신건강의 어려움이 가중된다.

>J: 박사과정생으로서 무엇인가를 생산해야 한다는 부담감이 있어요. 사회학은 매번 누군가를 계속 만나고 진술을 받아내어 해석하고 글로 엮는 방식으로 생산을 해야합니다. 굉장히 많은 돈과 에너지가 듭니다. 1개의 연구를 완성하는데 기본적으로 1년정도 걸리기 때문에 최대한 빨리해야 한다는 압박이 있어요.

>E : 결과가 일관되지 않을 때마다 교수님께서 자꾸 뭐라고 하시고, 원하는 방향으로 잘 되지 않으면 제 자신도 못 믿겠어요. 자신감은 떨어지고 남들은 다 취직하는데 난 뭐하고 있지 하는 생각이 듭니다.

3) 정체성에 대한 회의감

대학원생은 경제적 이유나 관례적으로 혹은 교수와의 좋은 관계를 유지하기 위해 다양한

조교 업무나 프로젝트 행정업무, 학회의 간사 등을 맡는다. 이러한 업무들은 대학원생이 하는 업무로 예측되지 않은 식당 예약이나 현수막을 달거나, 의전을 하는 등으로 이루어져 있으며, 왜 이러한 업무를 내가 하고있는 것인가에 대한 의문을 갖게 한다. 이에 대해서는 누군가는 해야할 일이기도 하며, 이 일을 통해서 금전적 이득도 발생하며 혹은 새로운 연구자를 만날 기회를 만들 수도 있는 장점들이 있지만, 무엇보다 이러한 업무가 선택권 없이 부여되고 이외에도 연구자로서 학생으로서 해야할 일들이 우선순위가 밀리게 되는 상황에서 많은 대학원생들이 회의감을 호소한다.

>A : 행정 조교나 학회 간사는 대학원 학생으로서의 정체성 없이 현수막을 달고, 식당을 예약하는 그런 실무를 담당합니다. 여러 역할을 동시에 하게되면 행정일이 가장 우선시 되게 되요. 교직원들이 일하는 시간에 내가 업무를 처리해야 하고, 주말이 되어서야 학생으로서 연구일을 한다는 생각을 합니다.

4) 경제적 어려움에 의한 압박과 무력감

기본적인 경제적 어려움은 정서적 소진을 가중시킨다. 장시간 노동을 하는 가운데 적절하지 못한 소득으로 인해 추가적인 근로를 하거나 충분한 공부시간을 확보하지 못할 때, 이는 정서적 부담으로 작동한다. 또한 수료 후에는 장학금이 주어지지 않기 때문에 졸업까지의 시기가 가장 경제적으로 힘든 시기를 보내게 되며, 학위취득의 시간까지 견디는 시간을 보낼 수 있는 여건이 되지 않는 경우 학위 포기로 이어지고 이는 그동안 이루었던 시간들이 허무하게 사라진다는 무력감을 느낀다.

>G : 저희끼리 농담으로 프랑스에서도 인문학하는 사람은 가난하다고 하는데, 한국은 생존을 위협하는 수준이다라고 이야기를 해요. 10년 넘게 걸려 박사학위를 따도 최저임금 받는 일자리를 못 구하게 될 수도 있다는 생각이 드니까 금전적인 것 외에서 의미를 찾지 못하면 탈락율이 높아져요. 작년엔 기회가 닿기도 했고 돈이 좀 필요하기도 해서 프로젝트를 여러 개 참여했는데, 프로젝트에 시간을 할애하면 제 연구, 공부, 논문작성이 지연되다보니 가장 큰 스트레스였어요.

>F: 조교로 활동하면 생활비를 조금이라도 벌 수 있고 추가적인 장학금이 나올 수도 있어요. 그런데 교칙상 수료생들은 이제 조교 등 근로활동을 할 수 없습니다.

5) 종속성 강화 속에서 나타나는 무력감, 존중감 부재, 폭력 경험

대학원생은 대부분이 결정권이 없는 가운데 핵심적인 연구 진행부터 사소한 행정까지 모든 것을 허가 받아야하는 상황에서 많은 경우 무력감을 느낀다. 여러 요인들과의 상호작용 속에서 종속성이 강화될수록 교수 또한 학생에 대한 존중의 정도가 약화되고, 이는 가벼운 언행으로 시작하여 폭언 및 폭행으로도 확장이 된다. 특히 성과압박이 강화될수록 이 상황에서 벗어나기 위하여 교수는 학생을 과도하게 통제하면서 일거수 일투족 감시하거나 모욕적인 행위를

하기도 하고, 학생 스스로는 해결 방식으로서 장시간 노동을 자처하기도 한다. 이는 또 다른 형태로도 발현되는데, 논문을 내주지 않거나 일에서 배제하는 형태의 방임으로 나타난다. 스스로 느끼는 무력감과 존중을 받지 못하는 상황이 반복될수록 학생 스스로도 본인에 대한 자아 존중감이 약화되고, 이러한 과정 속에서 정신건강의 위험이 발생이 및 약화된다.

>B: 작년에 교수님과 논문을 쓰는 과정에서 너무 시달렸어요. 하나부터 열까지 지적을 받고 지적을 받는 수위가 올라가면 함부로 말을 하시더라고요. 자존감이 계속 내려가고 그러면 ‘나는 왜 살까, 나는 이런 것도 못하는데 왜 살고 있지.’ 이런 식으로 생각도 하게 됩니다. 연구비 사용과 관련해서 불법적인 것을 지시할 때는 제가 이 정도로 존중을 못받고 일을 하고 있구나 하는 생각도 들어요.

>D: 개인 연구로 수행한 결과물을 논문으로 내려고 했는데 지도 교수님에게 제지를 당했어요. ‘내가 시키는 일 안하고 너만 좋은 연구 하고 있으면 일은 누가 하니.’ 라는 느낌이 있어요. 그 논문에 교수님을 넣어서 지도 교수님의 개인적 이득이 없다면 허락해줄 이유가 없다는 인상을 받았습시다.

>E: 랩미팅 때 결과가 마음에 안든다고 하시면서 연구노트를 매일 검사받게 하셨어요. ‘이 놈, 정신이 해이해졌네. 넌 매일 나랑 면담이야.’ 식으로 말하세요. 몇 년 짜 매주 랩미팅을 하는데도 교수님을 보면 손발이 차가워져요.

>H: 교수님이 모든 단계 단계로 본인이 원하시는 기준으로 하기를 원하는 스타일이에요. 질문에 원하는 답을 찾지 못하면 언어적으로 숨막히는 말도 하시고, 저희는 스케줄표라고 해서 매일 몇 시에 뭘 하는지 적는데 이걸 (미팅 때) 검사 받아요. 한번은 ‘재는 좀 올려봐야겠다.’ 라는 말씀을 하세요. 그런 심한 말을 굉장히 일상적으로 하셔서 가장 힘듭니다. 가끔 물건도 던지시고, 앉은 의자를 발로 차기도 하고, 고성을 지르는 것은 매우 일상적인 일입니다. 또 저를 비난하기 위해 다른 학생을 데려와서 저와 비교하는 식으로 질책할 때는 정말 괴로워요.

6) 폐쇄적인 작은 사회: 학위 성취를 위한 통제권의 부족

작계는 한 지도교수의 지도 학생들, 넓게는 관련 분야 관계자를 포함하여도 소수의 집단이다 보니, 누구 하나 사이가 좋지 않아진다는 것은 이 학계에서 사회생활을 하기 어렵다는 의미가 된다. 따라서 이를 표면 위로 드러내지 않기 위해 스스로 감내하는 것을 택하며 이것이 또한 정신건강에 위해를 가져온다.

교수와의 관계가 나빠진다는 것은 학위를 취득하지 못하거나 이 학계를 떠나는 것을 각오해야 하는 일이며, 혹은 해외로 도피성 유학을 가야만 한다는 것을 의미한다고 느끼는 경우가 많았다.

동료들과는 같은 처지를 위로하며 응원하며 잘 지내는 경우가 많지만, 그렇지 않은 경우 또한 있다. 한 집단 내에서 소외감을 느끼면서도 어떻게든 일을 해내야 한다는 것은 쉬운 일이

아니다. 보통 연령대의 차이에서 오는 공감대 부족이나 공정하지 못한 업무 분장 및 인건비 분배 문제 등 집단 내에서 문제가 발생하는 요인은 너무나도 많으며 이로 인한 지속적인 스트레스에 노출되게 된다.

>A: 저희는 학위가 인질로 잡혀 있어서 신고를 한다거나 혹은 갈등을 표면화 시키지 못해요. 학위를 받아야 하니깐요.

>A: 교수님이 기회의 평등을 보장한다는 취지로 프로젝트 연구에서 발생한 인건비를 박사 또는 석사 과정에 따라서 일괄적으로 인건비를 지급하는 것으로 갑자기 정하셨습니다. 학생이 맡은 업무의 양이나 어려움은 다 다른 데도요. 이런 갈등에 대해서 허심탄회하게 막 터놓을 수 있는 공간이 아니에요.

>A: 학부 인턴에 대한 관리도 대학원생이 합니다. 저희를 좀 힘들게 하는 학부 인턴생들에 대해서 교수님에게 제지를 요구해도 해결되지 않는 경우가 많았어요.

7) 정신건강 위기에 대응할 지지 구조의 부족

기본적으로 정신건강 위기를 직면했을 때, 대학원생들은 도움을 받을 수 있는 지지구조에 대해 명확히 알지 못하거나 크게 신뢰하지 않았다. 학내 상담센터의 경우 가장 먼저 경험하게 되는 지지구조로 언급되었다. 하지만 대부분 상담센터는 대학생과 대학원생을 구분하지 않고 운영이 되어, 대학원생의 어려움에 대해서는 큰 공감을 받지 못한다는 어려움이 있다고 하였다. 또한 학교에서 정기적으로 설문을 통해 모니터링을 하게된다 하더라도 학과사무실을 통해 혹은 조교를 통해 수행되면서 개인이 특정되는데 두려움이 있었고, 그에 대한 피드백에도 큰 도움을 받지 못할 것이라 생각하고 있었다. 최근에는 사회적으로 정신건강의학과에 대한 문턱이 많이 낮아졌으나 여전히 이용에 대해 주저하는 경향이 있었고, 이러한 노력에도 해결되지 않으면 대학원을 그만 두는 것 말고는 방법이 없다고 여겼다.

정신과적 위기의 개입과 별개로 위기를 야기한 구조적 문제에 대한 진단 및 해결을 적극적으로 할 수 있는 지지구조는 없었다. 대부분 학생들은 문제제기를 통한 고충상담은 스스로의 미래에 부정적 영향을 줄 것을 우려하여 공식적으로 제기하지 않으며, 또한 이러한 상황을 적극적으로 분석하고 개선을 할 수 있는 전담 부서 또한 찾기 어려웠다.

>B: 학생 상담센터는 대학생을 대상으로 한 경우가 대부분이라 가본 적이 없고 다들 찾아본적도 없을 것 같아요. 대학생의 정신적인 스트레스와 대학원생의 정신적인 스트레스는 차이가 클 것 같아요. 그냥 저희들끼리 위로 하고 도와주며 해결을 합니다.

>F: 학교 내 정기적인 정신건강 모니터링은 학생 입장에서는 상당히 부담스러워요. 조교나 교수님에게 넘어 갈 수 있다고 생각해서 위험하다는 생각도 합니다. 단순히 모니터링 하는데 그쳐서 피드백이 오지 않는다면 효과가 없을 것 같아요.

제 4 장 결론 및 고찰

제 1절 설문과 면접조사로 드러난 대학원생들의 고통

1. 설문조사 결과를 통해 살펴본 대학원생들의 정신건강 위기

설문조사에 참여한 대학원생의 정신건강 상태는 매우 큰 위기 상황에 놓여 있었다. 최근 1년 정신건강 서비스 이용도가 31.8%에 달했고(2021년 일반인구집단: 1.8%), 그 사유로는 우울증이 압도적으로 높았다. 우울증에 대한 질병 진단경험이 30.7%(112명)(2021년 일반인구집단: 4.8%)로 매우 높았는데, 이들 중 41%(46명)은 진단을 받았으나 치료를 받지 못하고 있었다.

정신건강 설문에서 현재 임상적으로 의심되는 우울증과 중등도 이상의 불안장애도 각각 34.8%(127명), 29.0%(106명)로 나타났고, 최근 1년 간 자살사고와 구체적인 자살계획을 경험한 대상자도 각각 20.2%(73명), 7.7%(28명)(2021년 일반인구집단: 자살사고 4.4%, 자살계획 1.3%)로 매우 높았다.

2. 정신건강을 위협하는 위험요인들

가. 경제적 어려움

설문조사 결과를 이용한 위험요인 탐색 분석에서 현재 고정소득이 없는 것이 우울과 번아웃 증후군에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 대학원생의 정신건강에 영향을 미치는 요인을 탐색한 선행연구²¹⁾에서 경제적 어려움이 우울증상에 부정적 영향을 미치는 요인으로 나타난 결과와 일치한다. 낮은 소득수준은 우울증의 위험요인으로 잘 알려진 인자이며, 대학원생에서는 소득에 관한 요인이 조금 더 복잡한 기전을 통해 정신건강에 작용하고 있는 것으로 보인다.

단순히 현재 소득이 없는 것 뿐 아니라, 소득이 있더라도 학비와 생활비 등 대학원생에서 필수적으로 발생하는 지출들에 얼마나 적절히 균형을 맞추고 있는지에 대한 조사에서 매우 어렵다 13.1%(38명), 대체로 어렵다 21.7%(63명), 약간 어렵다 27.6%(80명)으로 확인되어 실제로 대학원생들이 겪고 있는 경제적 어려움을 확인할 수 있었다. 특히, 20% 가량(70명)에서는 학원강사, 과외, 번역 아르바이트 등 학교 외 근로를 하고 있어, 학업을 위한 대학원생의 신분

21) Susan T. et al. Positive factors related to graduate student mental health, Journal of American College Health (2022) 70(6): 1858-1866

에서 별도의 생산활동이 병행되어야만 하는 경제적 어려움이 드러났다.

과도한 업무로 장시간 노동을 하는 가운데, 그에 상응하는 소득이 충족되지 못함으로써 병행되는 추가적인 근로는 학업을 유지할 물리적인 시간과 정신적인 원동력을 소실시키는 것으로 면접조사에서 나타났다. 실제 많은 면접 참여자들이 경제적 어려움으로 더 많은 노동에 투입되는 상황을 경험했고, 개인 연구활동 시간 확보의 어려움과 길어지는 학위과정, 그리고 정신적인 소진과 무력감의 악순환에 빠질 수 밖에 없는 상황에 놓여 있었다.

나. 낮은 절차공정성

설문조사 결과에서 낮은 절차공정성이 우울에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 절차공정성은 의사결정과정과 연관된 조직정의 항목으로, 내가 속한 조직에서 의사결정에 얼마나 참여할 수 있는지, 의사결정과정에 필요한 정확한 정보를 제공받는지, 이의제기를 할 기회가 주어지는지, 결정 후 의견 수렴이 이루어질 수 있는지 등을 조사한 항목이다.

면접조사에서 확인된 대학원 조직의 특성은 종속성과 폐쇄성으로 표현할 수 있었다. 대부분 모든 대학원 생활 과정에서 결정권과 통제권을 부여받지 못하는 대학원생들은 지도교수에 강하게 종속되어 있으며, 사소한 의견에서부터 불만 혹은 갈등상황에 대한 표출까지 자유롭게 의견을 제시할 수 없는 환경에 놓여 있었다. 실제 지도교수와의 불만 및 갈등 상황을 경험한 설문조사 참여자 중 79%(98명)가 대응(의견 제시, 신고 등)을 하지 않았다고 응답했고, 가장 큰 이유는 학위 취득에 영향을 줄 것으로 우려했기 때문으로 나타났다.

조직공정성에 대해 수행된 이전 연구들에서 낮은 절차공정성은 우울 증상과 우울증 이환율에 유의한 연관성을 보이는 것으로 나타났으며, 그 밖에도 질병에 의한 결근이나 나쁜 자가건강평가(Poor self-rated health)의 강력한 예측인자로 확인되었다²²⁾. 선행 연구에서는 불안정하고 대안 선택이 어려운 상황에서 낮은 조직공정성이 정신건강과 연관됨을 잘 반영하는 것으로 보고되었는데, 이는 대학원생들의 현 상황과 연계될 수 있다.

다. 노력-보상 불균형

노력-보상 불균형은 내가 투자한 비용, 즉 노력은 크지만 이에 대한 보상이 적은 것을 의미하며, 직무스트레스 항목 중 하나로 설문을 통해 조사되었다. 위험요인 탐색 분석 결과에서 노력-보상 불균형은 우울, 불안, 번아웃 증후군에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 특히 이과 계열 대학원생에서 두드러졌다.

노력-보상 불균형 모델(Effort-reward imbalance model, Siegrist)은 직무스트레스의 원인과 작용기전에 대해 설명하는 중요한 모델 중 하나다. 여기에서 보상은 급여와 같은 금전적 보상

22) R.Ndjaboue, C.Brisson, M.Vezina, Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies, Occupational and environmental medicine (2012)

뿐만 아니라, 존중 또는 인정의 형태를 띠는 사회-정서적 보상과 직무역할에 대한 위협에 대처할 수 있는 지위 통제력 형태의 보상을 모두 의미한다. 금전적 보상의 부족은 앞서 언급된 대학원생의 경제적 어려움과 연관지을 수 있고, 지위 통제력의 부재 또한 면접조사에서 확인된 통제권 부족과 연관지어 설명할 수 있다. 존중감이나 인정 등의 사회-정서적 보상도 설문 및 면접조사에서 찾아볼 수 없었으며, 오히려 과도한 통제와 더불어 모욕적 행위를 경험하는 경우가 나타났다. 즉, 대학원생은 보상의 모든 측면에서 결여되어 있음이 연구 결과에서 확인되었다.

노력-보상 불균형 모델에 따르면, 노력은 사회적으로 조직화되어 있는 ‘교환’ 과정의 일부이기 때문에 보상과 상호성(reciprocity)을 가지고 있어 서로 균형을 맞추려는 습성이 있다. 다시 말해, 보상이 적다면 노력을 줄여 정신적인 긴장상태에 빠지지 않도록 하는 것이다. 이러한 균형이 깨지고 상호성이 결여되면 노력과 보상 간의 불균형이 발생한다²³⁾. 불균형은 과몰입(overcommitment) 상태에서 발생하기 쉬운데, 이를 유발하는 특정 조건으로는 종속성(dependency)과 전략적 선택(strategic choice)을 들 수 있다. 즉, 다른 선택의 여지가 없는 상황에 처해졌기 때문(종속성)이거나, 미래의 더 나은 상황에 대한 가능성을 높이고자 기대적 투자(전략적 선택)를 하는 것이다.

실제 면접조사에서 많은 대학원생들이 과몰입 상태로 인한 고통을 호소하며 정신적 소진 상태임을 밝혔다. 대학원생들은 일반 근로자들이 이직을 하는 것과 같은 지도교수 변경이나 대학을 옮기는 것은 현실적으로 매우 어렵고, 노력을 투자하는 것 말고는 다른 선택의 여지가 없는 상황에 처해진 경우가 많다. 또한 학위 취득 후 더 나은 미래에 대한 목표를 가지고 있기 때문에 일종의 전략적인 선택으로 노력을 투자하고 있다. 결국 과몰입 상태에 빠질 수밖에 없는 현실에서 부족한 보상이 주어지더라도 과도한 노력을 제공하고 있는 것이다.

특히, 이과계열 학생들은 프로젝트 연구를 통해 업무에 대한 인건비 개념의 보상을 지급받는 구조를 비교적 명확하게 띠고 있으며, 노력을 투자한 만큼의 대가성 보상을 받지 못하고 획일화된 생활비 명목의 인건비를 지급받는 등 실제 하는 업무량에 비해 받는 보상이 부족함에서 오는 불균형이 정신건강에 크게 작용하고 있는 것으로 보인다.

선행 연구에서 노력-보상 불균형은 불안, 우울, 번아웃 등 정신적 건강에 악영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구 결과와 일치하는 결과를 확인할 수 있었고²⁴⁾, 신체적 건강에도 부정적인 영향을 끼칠 수 있음이 보고되었다²⁵⁾.

라. 업무시간으로 인한 가정과 사회생활 양립의 어려움

23) 강동목 외, 직무스트레스의 현대적 이해 2판, 고려의학 (2016)

24) Y.Kikuchi et al. Effort-reward imbalance and depressive state in nurses, Occupational Medicine(2010): 60(3) 231-233

25) E.Ki-Do et al. Psychometric properties of the Korean version of the effort-reward imbalance questionnaire: a study in a petrochemical company, International Archives of Occupational and Environmental Health (2007) 80:653-661

학업이나 연구활동, 프로젝트나 조교 등의 근로활동 간의 명확한 시간적 구분이 어렵고, 연구실 뿐 아니라 집이나 카페 등 물리적 활동 공간의 분리가 쉽지 않은 대학원생의 특성을 고려하여, 절대적인 주당 업무시간에 대한 변수를 대신해 가정과 사회생활 양립 어려움의 여부를 분석에 포함하였다. 업무시간으로 인해 가정과 사회생활의 양립에 어려움을 겪을수록 우울, 불안, 번아웃 증후군의 위험이 높은 것으로 나타났고, 특히 문과계열 대학원생에서 더 큰 위험요인으로 작용하였다.

면접조사에서 문과계열 학생들은 연구공간이 제공되지 않는 경우가 많아 도서관이나 카페, 혹은 집에서도 수시로 일을 하는 것으로 나타났다. 일상과 업무의 경계가 허물어진 경향이 두드러졌고, 그로 인해 대학원 업무와 관련한 생각을 일상 생활에서도 지속적으로 되뇌는 모습을 보였다. 개인 연구공간의 부재가 일과 휴식의 분리를 방해하여 지속적으로 업무를 생각함으로써 압박과 불안감에 빠질 수 있는 것으로 보인다.

마. 폭력 경험

설문을 통한 위험요인 탐색에서 폭력의 경험은 자살사고와 자살계획에 매우 강력한 위험요인으로 나타났으며, 불안에도 영향을 미쳤다. 설문조사 참여자의 23.5%(71명)가 모욕적 행위를, 19.9%(60명)가 언어폭력을, 15.3%(46명)가 왕따 혹은 괴롭힘을 경험하여, 비신체적 폭력에 많이 노출되고 있었다. 특히, 모욕적 행위와 언어폭력을 경험한 대상자 중 대부분(각각 53.5%, 61.7%)이 지도교수로부터 경험한 것으로 확인되었다. 그 밖에 선배(사수)나 동료로부터 폭력을 경험하기도 했다.

폭력경험이 자살생각에 미치는 영향에 대한 선행연구들은 대부분 청소년의 학교폭력 혹은 가정 폭력 경험에 대해 조사해왔다. 연구에 따르면 폭력 피해 경험이 일회성일 때 보다는 반복성일 때 우울이 1.3배, 자살시도 경험이 2.4배 높게 확인되었는데²⁶⁾, 결국 일회성에 비해 지속적인 폭력을 경험하면서 정신건강에 누적영향을 불러일으킴을 의미한다. 실제 면접조사에서도 지도교수로부터 모욕 혹은 언어폭력을 반복적으로 경험한 참여자에서 지도교수와의 대면 상황에 극심한 불안감을 호소하였고 우울증과 자살사고를 가지고 있었다. 즉, 첫 번째 폭력이 발생했을 때 피해가 소홀히 다루어지거나 피해자 스스로 해결하는 문제로 인식된다면 더 큰 정신건강의 악영향을 불러올 수 있음을 시사한다.

26) 방명희, 양수, 폭력을 경험한 청소년들의 우울과 자살시도 관련 요인 분석: 제11차 청소년건강행태 온라인조사 이차분석, Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing

제 2절 개선 방안

1. 대학원생에 대한 사용자의 책임 강화 환경 조성

대학원생에게 상당한 영향력을 미치는 지도교수는 스승으로서 그들의 신체적·정서적·사회적 안녕에 관심을 기울이는 태도가 중요하며, 그들에 대해 적절한 존중감을 가지고 대하는 것이 무엇보다 필요하다. 지도교수는 대학원생에게 단순히 수업을 하는 강사 역할에 그치지 않고, 함께 연구를 하며 그들의 미래에 대해 적절한 조언 및 지원을 해야한다. 현재 대학원생의 경제적인 부분에도 상당한 영향을 미치고 있는 만큼, 투명한 인건비 처리와 지급도 필수적이다. 따라서 대등하지 않은 관계 속에서 존중감을 가지고 건강한 관계를 만들어가기 위해서는 교수 스스로를 객관적으로 평가할 수 있어야 하며, 외부에서도 이를 지원하기 위해 지속적인 관리 감독을 해야한다.

지도교수 개인에 모든 대학원생 관리 역할을 일임하는 것이 아닌, 학교의 사용자로서 역할 확대도 필수적이다. 현 대학원생의 미흡한 경제적 지원 체계를 보완해야 하며, 연구 안전보건 환경에 대한 검토를 통해 유해물질에 노출되는 연구종사자의 건강검진이 누락되지 않도록 관리하고 연구실의 안전사고가 발생하지 않도록 점검해야 한다.

현재 산업재해보상보험법의 적용은 실질적으로는 실험실연구자에서 발생한 사고성 재해를 보장하는 범위 내에서만 이루어지고 있어 보험적용 대상과 질병에 한계가 있는 실정이다. 산업재해보상보험법의 적용확대를 통하여 연구종사자의 연구 환경이 신체적, 정서적으로 안전할 수 있도록 예방과 보상 측면에서 보다 체계적인 관리가 필요하다.

또한, 기존의 교수평가제도를 활용하여 본래의 취지와 같이 대학원생의 교육을 위한 실효성 있는 역할을 할 수 있게 함과 동시에 새로운 관리감독체계로서 역할 할 수 있도록 하는 방안 모색이 필요하다. 대학별 인권보호지침 혹은 대학원생 권리장전을 활용해 지속적으로 교육하고 지도교수의 공감대를 형성해야 하며, 일반 사업장의 직장 내 괴롭힘²⁷⁾에 준하는 교육도 포함되어야 한다. 그리고 외부에서도 보다 객관적이고 체계적인 구조를 가지고 지도교수를 관리 감독할 수 있어야 한다.

27) 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼 (2023.4.)

표 36. 교수평가제도의 현황과 실태

<출처: 대학 교수평가제도의 개선방안, 한국과학기술한림원(2020)>

- 교수평가제도의 목적: 좋은 교수란 누구인지 판단하여, 좋은 교수를 배출하기 위한 목적
- 교수평가의 실질적 영향: 승진, 테뉴어, 연봉 책정
- 교수평가제도의 일반적인 구성: 교육(24~30%), 연구(57~60%), 봉사(13~16%)
 - 연구 평가 요소: 논문 출판 저널의 Impact Factor > 논문의 수 > 교신저자 여부
 - 교육 평가 요소: 강의평가, 강의시수, 석박사 학생 배출 >>학생상담, 취업실적
 - 봉사 평가 요소: 대학 차원의 봉사, 학회 등의 학계 봉사, 학과 내 봉사
- 현 평가제도로 인해 발생할 수 있는 문제점
 - 창의적 연구활동의 저해, 새로운 학문영역 개척 저하
 - 강의 등의 교육보다는 연구에 집중하면서 발생하는 강의의 질 저하 우려
 - 구성원 간의 갈등 유발

표 37. 직장 내 괴롭힘과 관련된 행위에 대한 법률 규정 및 해결방법 (참고)

- 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있는 일부 행위들은 개별법에서 구체적인 보호내용과 실효적인 제재를 규율하고 있음.
- 형법
 - ▷ 폭행, 상해: 제257조(상해, 존속상해), 제258조(중상해, 존속중상해), 제258조의2(특수상해), 제260조(폭행, 존속폭행), 제261조(특수폭행) 등
 - ▷ 모욕, 명예훼손: 제311조(모욕), 제307조(명예훼손), 제309조(출판물 등에 의한 명예훼손) 등
 - ▷ 협박, 강요: 제283조(협박, 존속협박), 제284조(특수협박), 제324조(강요)
 - ▷ 성폭행, 성추행: 제297조(강간), 제297조의2(유사강간), 제298조(강제추행), 제303조(업무상위력 등에 의한 간음) 등
- 남녀고용평등법
 - ▷ 직장 내 성희롱: 제12조(직장 내 성희롱의 금지)
- 직장 내 괴롭힘 분쟁 발생 시 해결방법
 - ▷ 직장 내 괴롭힘 행위가 발생하는 경우 가장 큰 목표는 피해자가 **원래의 근로환경에서 근무하도록 원상회복하는 것**임. 피해자 보호에 최우선을 두면서 사안을 객관적으로 조사하여 그 결과에 따라 조치를 취하는 것이 무엇보다 중요함.
 - ▷ 사용자는 직장 내 독립적인 조직에서의 조사, 공정성을 기할 수 있는 외부기관에 조사 의뢰 등 신속하고 객관적이며 공정하게 조사를 해야 할 것임. 직장 내 괴롭힘 사건 조사의 접근 방식에 관한 기본 원칙을 수립하고 조사방법, 태도, 유의사항 등과 관련한 ‘조사자 교육’이 필요하며, 조사 절차나 방식에 관한 사내 매뉴얼 수립을 권장함.

2. 안전한 연구활동을 위한 서면 협약 및 계약 체결

정부출연연구기관 대학원생을 제외한 대부분의 대학원생들은 근로계약을 체결하지 않는다. 고용 관계도 불분명할 뿐 아니라, 대학원생이 수행 중인 다양한 활동들은 서로 간의 경계가

모호한 특성을 가져 업무 범위도 명확하지 않다. 그로 인해 가장 큰 문제는 예상한 업무 범위를 벗어난 일을 지시받거나, 부당 혹은 부적절한 업무를 지시받기 쉬운 환경에 처해진다는 것이다.

비교적 노동자성이 뚜렷한 업무에 해당하는 조교와 프로젝트 연구에서는 조교 복무협약서와 연구참여협약서 형태의 서면 협약을 체결하고 있으나, 근로계약서에 준하는 명확한 업무 범위를 명시한다거나 대학원생의 권리를 보호해 주지는 못하고 있다. 그 밖의 다양한 업무들은 구두로 간략히 전달되는 경우가 대부분이며, 미리 상호 협의되지 않은 상태에서 갑작스럽게 전달되는 경우도 많았다. 대학원생이 과정 중 수행하게 될 다양한 업무의 범위를 사전에 서면으로 명시해 제공하고, 이에 대한 충분한 설명과 시간이 주어지는 과정을 필수적으로 거치도록 절차를 마련해야 한다. 또한 체결된 협약서를 바탕으로 대학원생의 다양한 활동들에 대한 권리가 보장될 수 있도록 해야 한다.

3. 경제적 지원

대학원생의 경제적 어려움에 대한 문제는 대학원생을 대상으로 한 선행 실태조사에서 수없이 반복적으로 지적되어왔다. 실제 많은 조사에서 학업 중단을 고민한 적 있는 대학원생들이 그 이유를 경제적 어려움으로 꼽았다. 대학원생의 경제적 어려움은 단순히 낮은 소득에 대한 측면으로 설명되는 것이 아니라, 어떤 요인들이 복잡한 메커니즘을 가지고 대학원생의 고통을 가중시키는지 넓은 시각으로 해결방안에 접근해야 한다.

등록금과 생활비 마련에 대한 부담으로 병행되고 있는 수많은 업무들은 대학원생의 본분인 학업과 연구에 집중할 수 있는 환경을 방해했고, 정당한 보상이 뒤따르지 못하면서 더 많은 추가 근로에 노출되기도 했다. 따라서, 등록금과 생활비 지원에 대한 체계 마련을 통해 경제적 스트레스를 가장 최우선으로 해소해 주어야 한다. 공평한 장학금 수혜를 위해 제도를 개선하고 대학원생의 장학금 수혜 인원 및 범위에 대한 확대 방안을 마련해야 한다. 또한, 과도한 업무와 장시간 업무의 악순환을 끊기 위해 참여하고 있는 일에 정당한 대가의 보상을 받을 수 있는 환경 조성이 필수적이다.

힘들게 납입한 입학금과 등록금이 어떻게 사용되고 있는지에 대한 정보가 불충분하며, 이에 상응하는 대우를 학교로부터 받지 못한다는 의문 제기도 많았다. 이는 본 연구에서 대학원의 절차공정성 부족과 폐쇄적인 환경이 대학원생의 정신건강을 악화시키는 요인으로 제시된 것과도 연결될 수 있다. 정기적인 적절한 정보공개를 실시하고, 입학금과 등록금에 상응하는 혜택과 복지, 다양하고 충실한 수업의 구성과 제공, 연구 및 휴게 공간의 마련과 지속적인 시설 관리 등도 경제적 지원의 맥락에서 함께 개선되어야 한다.

정규 학기에 졸업하기 어려운 대학원 환경 또한 경제적 어려움의 시선에서 개선되어야만 한다. 연구 및 교육환경 개선, 연구활동 지원 등을 통해 장기적으로는 정규 학기에 졸업할 수

있는 환경을 조성해 나가야하며, 불안정한 신분의 지속과 생계유지의 어려움에 고통받지 않도록 수많은 수료생들을 위한 제도 마련도 필요하다.

4. 물리적 연구 공간의 제공

문과계열의 대학원생들은 전형적 실험공간이 필요한 연구가 아닌 경우 연구실을 제공하지 않거나, 프로젝트의 연구비 규모가 작은 경우에도 공간을 제공하지 않는 경우가 많다. 이러한 경우 상당 수의 대학원생은 도서관 등에서 개별적으로 업무를 하게 되고, 동료 연구자 및 선배간의 접점이 없다. 실제적인 물리적 공간의 부재는 동료들의 정보교류나 정서적 지지가 이루어지기 어렵게 하며, 이에 동반되는 고립감은 정신건강의 취약점으로 나타날 수 있다.

뿐만 아니라, 물리적 공간은 업무와 일상을 분리하는 기능도 수행할 수 있다. 업무시간에 의해 일상생활의 양립에 어려움을 겪어 정신건강을 위협받는 대학원생들의 상황을 연구결과를 통해 확인할 수 있었던 만큼, 해결책의 시작은 가장 기본적인 물리적 연구공간의 제공부터 이루어질 필요가 있다.

5. 신체적·정서적 회복을 위한 ‘절대적 시간’ 이 필요하다.

현재는 학업 및 조교 업무, 프로젝트 업무가 혼재된 과도한 업무량으로 인한 장시간 노동이 불가피하며, 이는 학생 스스로 조절할 수 있는 재량권이 낮다. 시간의 부족으로 스스로의 건강을 돌보지 못하며, 또한 장시간 노동을 위해 스스로를 고립시키는 결과를 초래해 이는 청년들의 고립감 문제로 발전하게 된다.

이에 대한 적극적 실태 파악과 개입은 지도교수 뿐만 아니라 외부에서도 적절하게 관리 감독할 수 있는 여건이 마련되어야 한다. 지도교수는 대학원생의 회복을 위한 휴식의 필요성과 기본적인 가이드라인을 인지하고 있어야 한다. 더 나아가, 상황에 따라 적절하게 업무조건을 개선해야 할 수 있도록 각 연구실 내에서도 안전보건관리 체계 구축이 필요하다는 것을 강조하고 실행할 수 있도록 지원해야 한다.

6. 대학원생 당사자 조직의 활동

대학원생의 환경 변화를 위해 지속적인 활동을 수행하는 집단의 영향력이 장기적인 여건 개선과 정기적인 상태 감시에 큰 도움이 될 수 있다. 국내에는 전국대학원생노동조합²⁸⁾이 2018년부터 출범하여 대학원생이 권리 보장을 위해 활동하고 있다.

미국의 대학원의 경우, 각 대학의 개별 대학원생 노동조합과 대학 간의 협상으로 단체교섭

28) 전국대학원생노동조합, <https://graduunion.or.kr/>

이 이루어지며, 이를 통해 임금 기준, 근로시간 제한, 건강보험, 유급 병가 확보 등의 다양한 권리를 보장받는다. 특히, 조교 활동에 대한 근로자성 인정과 생계 유지를 위한 지원금 지급이 이루어진다. 최근 단체협상을 성공적으로 수행한 미국 럿저스(Rutgers) 대학은 교수와 시간강사, 대학원생이 함께 파업을 벌여 대학원생 노동자의 임금 인상 성과를 거두었고²⁹⁾, 교수들은 시간강사와 조교의 임금 인상을 위해 물가상승률 대비 낮은 수준의 급여 인상을 수용하였다. 교수진 내 약자인 시간강사와 대학원생의 현실을 바꾸기 위해 싸우지 않으면, 정년보장 교수들의 지위도 흔들릴 수 밖에 없음을 파업 참여 이유로 들었다³⁰⁾. 홈페이지 게시글과 단체협약문에서 국내 대학원생들이 보호받아야 할 권리와 나아가야 할 방향을 살펴볼 수 있다.

7. 정신건강위기 개입에 대한 보다 전문적인 체계 형성

많은 대학원생들이 지금 현재 정신건강 위기상황에 처해져있으며, 정신건강을 위협하는 근본적인 구조적 원인들을 장기적으로 해결해나 가야 한다. 그러나, 무엇보다 지금 당장 응급 개입이 필요한 당사자를 확인하고 위기상황에서 벗어날 수 있도록 도울 수 있는 체계가 필요하다. 많은 대학원생들이 우울증, 불안장애, 자살사고 등의 정신건강 문제를 경험하고 있지만, 스스로 인지하지 못하거나 단순한 문제로 여겨 전문가 상담이 늦어지고 있었다. 대학원생들에게 쉽게 노출될 수 있는 학과 게시판, 인트라넷 홈페이지 등을 활용해 간소화된 정신건강 설문, 평가 기준과 개입 필요성 여부, 이완요법 등 정신건강과 관련된 정보를 지속적으로 제공해야 한다.

현재 정신건강위기가 발생했을 때 도움을 받을 수 있는 곳은 학내 상담센터가 가장 현실적으로 가깝게 이용가능한 기관으로 운영되고 있다. 그러나, 대학원생의 특수성을 이해하고 적절한 대응방식과 필요한 심리상담 제공이 이루어질 필요가 있다는 의견이 많았다. 대학원생을 대상으로 한 맞춤형 심리상담 프로그램 운영과 이에 대한 충분한 홍보가 필요하며, 실효성 있는 정신건강 모니터링 운영을 통한 위기 개입 방안도 고려가 필요하다.

더 나아가, 학교 내부 소규모 단위의 단기적인 개입이 아닌 전국 단위에서 대학원생의 정신건강 위기를 인지하고 특수성에 맞게 체계적으로 관리하는 방안을 모색해야 한다.

29) 럿저스 대학 대학원생 노동조합, <https://rutgersaaup.org/graduate-students/>

30) 경향신문, 2023. 교수도 시간강사도 일을 멈췄다.[Online].

Available:<https://m.khan.co.kr/newsletter/cube/article/202306090700081> [Accessed 2023-12-29].

참고문헌

- 강동묵 외, 직무스트레스의 현대적 이해 2판, 고려의학 (2016)
- 강태경, 대학원생의 업무별 노동자성 연구, 산업노동학회, 2018
- 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼 (2023.4.)
- 대학원생들의 대학교육 및 행정서비스 만족도 조사, 한국대학원생대표자협의회, 1999
- 대학원생 연구환경에 대한 실태조사, 국가인권위원회, 2015
- 대학원생 인권보호 지침에 관한 연구, 서울대학교, 2020
- 방명희, 양수, 폭력을 경험한 청소년들의 우울과 자살시도 관련 요인 분석: 제11차 청소년건강
행태 온라인조사 이차분석, Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health
Nursing
- 서울대 인권실태 조사, 서울대학교, 2012
- 서울대학교 대학원생 인권실태 및 교육연구환경 조사, 서울대학교 인권센터/대학원생 총학생
회, 2016
- 경향신문, 2023. 교수도 시간강사도 일을 멈췄다.[Online].
Available:<https://m.khan.co.kr/newsletter/cube/article/202306090700081> [Accessed 2023-12-29].
- 경향신문. 2016. 6년간 11명 자살 . . . 카이스트에 무슨 일이 [Online]. Available:
<https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/201607242256005#c2b> [Accessed
2023-12-25].
- 성대신문. 2023. 대학원생 근로자, 학생과 노동자 경계에 선 그들 [Online]. Available:
<https://www.skkuw.com/news/articleView.html?idxno=24700> [Accessed 2023-12-25].
- 연합뉴스. 2017. 대학원생 조교도 노동자 . . . 권리보호 가이드라인 시급 [Online]. Available:
<https://yna.co.kr/view/AKR20171121112700004> [Accessed 2023-12-25].
- 주간동아. 2001. 몸집만 키운 대학원, 중병 불렀다 [Online]. Available:
<https://weekly.donga.com/coverstory/article/all/11/64836/1> [Accessed 2023-12-25].
- 현대건강신문. 2023. 20~30대 청년 정신건강 지표 악화...인권위 “국가 나서야” [Online].
Available: <https://hnews.kr/m/page/view.php?no=60893> [Accessed 2023-12-26].

- Science. 2015. Depression afflicts almost half of STEM graduate students at UC Berkeley [Online]. Available: <https://www.science.org/content/article/depression-afflicts-almost-half-stem-graduate-students-uc-berkeley> [Accessed 2023-12-26]
- E.Ki-Do et al. Psychometric properties of the Korean version of the effort-reward imbalance questionnaire: a study in a petrochemical company, *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2007) 80:653-661
- Garcia-Williams, A. G., Moffitt, L., & Kaslow, N. J. (2014). Mental health and suicidal behavior among graduate students. *Academic psychiatry*, 38, 554-560.
- Hyung Doo Kim, Shin-Goo Park, Won-Hyoung Kim, Kyoung-Bok Min, Jin-Young Min, Sang-Hee Hwang, Development of Korean Version Burnout Syndrome Scale (KBOSS) Using WHO' s Definition of Burnout Syndrome, *Safety and Health at Work*, Volume 12, Issue 4, 2021, Pages 522-529, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.08.001>.
- Lee H, Um K, Ju Y, Lee S, Choi M, Paek D, Cho SS. Association between organizational justice and depressive symptoms among securities company workers. *Ann Occup Environ Med*. 2018 Jun;31(1):e7. <https://doi.org/10.35371/aoem.2019.31.e7>
- R.Ndjaboue, C.Brisson, M.Vezina, Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies, *Occupational and environmental medicine* (2012)
- Susan T. et al. Positive factors related to graduate student mental health, *Journal of American College Health* (2022) 70(6): 1858-1866
- Y.Kikuchi et al. Effort-reward imbalance and depressive state in nurses, *Occupational Medicine*(2010): 60(3) 231-233

부록

[부록1] 본문에 기술되지 않은 설문 결과

부록 표 1. 연구 대상자들의 대학원 입학연도

입학연도	(명)	백분율(%)
2010	1	0.3
2011	2	0.5
2012	4	1.1
2013	4	1.1
2014	5	1.4
2015	3	0.8
2016	8	2.2
2017	13	3.6
2018	20	5.5
2019	29	7.9
2020	37	10.1
2021	50	13.7
2022	92	25.2
2023	97	26.6

부록 표 2. 연구 대상자들의 현재 및 수료 후 학기

학기	(명)	평균	표준편차
현재 학기	266	3.8	3.05
수료 후 학기	99	4.0	4.25

부록 표 3. 연구 대상자들의 현재 신분

신분	(명)	백분율(%)
정부출연연구기관 소속	20	5.5
군복무대체연구원	11	3.0

부록 표 4. 연구 대상자들의 수료 후 신분

수료 후 신분	(명)	백분율(%)
무직	45	45.5
대학소속 계약직 연구원	31	31.3
강사	11	11.1
일반 취업	13	13.1
기타	3	3.0

부록 표 5. 산재보험 가입여부

산재보험 여부	(명)	백분율(%)
네	72	19.7
아니오	156	42.8
모르겠다	137	37.5

부록 표 6. 연구 공간 관련 질의

개인 연구공간	(명)	백분율(%)
개인 연구공간(내 자리) 있음	236	72.2
공동 연구공간 있음. (자리가 정해진 것은 아니지만, 언제든지 활용 가능한 공간)	71	21.7
제공 받은 연구공간 없음.	20	6.1
미응답	38	

연구공간	(명)	백분율(%)
집	11	55.0
도서관	9	45.0
카페	5	25.0

부록 표 7. 연구 공간의 주관적 편리 및 안전함

연구실 또는 실험실이 편리하고 안전한 공간으로 제공되고 있나요	(명)	백분율(%)
매우 그렇다	92	30.4
그런 편이다	166	54.8
그렇지 않다	34	12.2
전혀 그렇지 않다	11	3.6
미응답	4	

부록 표 8. 연구 공간의 위험요인 및 안전 정보 제공 여부

업무와 관련하여 '건강이나 안전에 관한 위험요인'에 관한 정보를 학교 혹은 지도교수로부터 얼마나 잘 제공받고 있습니까?	(명)	백분율 (%)
매우 잘 제공받는다	39	12.1
잘 제공받는 편이다	140	43.6
별로 제공받지 못하는 편이다	93	29.0
전혀 제공받지 못한다	49	15.3
미응답	44	

부록 표 9. 유해인자 노출 여부

유해인자 노출 (복수 응답)	(명)	백분율 (%)
해당 사항 없음	155	42.4
유기용제 (흡입 혹은 피부 접촉)	120	32.9
분진	32	8.8
소음 (다른 사람에게 말할 때 목청을 높여야 할 정도로 심한)	33	9.0
진동 (수공구, 혹은 기계 등)	24	6.6
방사선	15	4.1
저기압 혹은 고기압	2	0.6
유해광선 (자외선, 적외선, 마이크로파, 라디오파)	67	18.4

부록 표 10. 유해인자 노출 강도 (근무시간의 1/4 이상 노출)

유해인자	노출 인원	백분율(%)
유기용제	102	28.0
분진	30	8.2
소음	44	12.1
진동	23	6.3
방사선	17	4.7
저기압 혹은 고기압	14	3.8
유해광선	46	12.6

부록 표 11. 사고 경험 여부

사고 경험	(명)	백분율(%)
경험 없음	213	66.6
경험 있음	107	33.4
미응답	45	

부록 표 12. 경험한 사고 종류 (사고 경험자 중 비율)

사고 종류	(명)	백분율(%)
단순 화학물질 및 가스 누출 (건강 영향 상관없이)	38	25.0
화학물질 인체 노출 (뿔, 피부접촉, 흡입 등)	69	45.4
외상 (베임, 끼임, 부딪힘, 전도, 낙상 등)	57	37.5
고온에 의한 화상	27	17.8
화재 사고	11	7.2
병원성 물질 노출 (세균, 바이러스 등) 혹은 바늘 찔림 등에 의한 부상	17	11.2
저온손상	5	3.3

부록 표 13. 지도교수와의 연락 응답 관련

지도교수와의 연락: 단위(명(%))	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
업무 외 시간을 포함하여, 지도교수로 부터 연락을 받을 때 즉각적인 응답을 해야한다는 압박을 받습니까? 미응답 49명	66(20.9)	113(35.7)	78(24.7)	59(18.7)

부록 표 14. 업무시간 불규칙성

업무 시간: 단위(명(%))	그렇다	아니다
매일 업무시간의 길이가 같다.	125(41.3)	178(58.7)
매주 업무 일수가 같다.	188(62.1)	115(37.9)
매주 업무시간의 길이가 같다.	156(51.5)	147(48.5)
출퇴근 시각이 정해져 있다.	145(47.9)	158(52.1)
미응답 62명		

부록 표 15. 연구참여자의 노동강도 (Borg scale)

	(명)	평균	표준편차
노동강도	303	12.8	3.61
미응답	62		

최소 6점 - 최대20점/8-약함, 10-중간정도, 12-약간힘듦, 15-많이 힘들, 17-매우 힘들

부록 표 16. 육체적, 정신적으로 지치는 경우

항목: 단위(명(%))	전혀 없다	간혹있다	종종있다	항상있다
육체적으로 지치는 경우	33(10.9)	118(38.9)	72(23.8)	80(26.4)
정신적으로 지치는 경우	16(5.3)	76(25.1)	94(31.0)	117(38.6)
미응답 62명				

부록 표 17. 1년 동안 아파도 일한 적 있는 일수

	(명)	평균	표준편차
프리젠티즘 일수	150	16.8	38.7

부록 표 18. 자율적인 휴가 사용 및 연구 참여

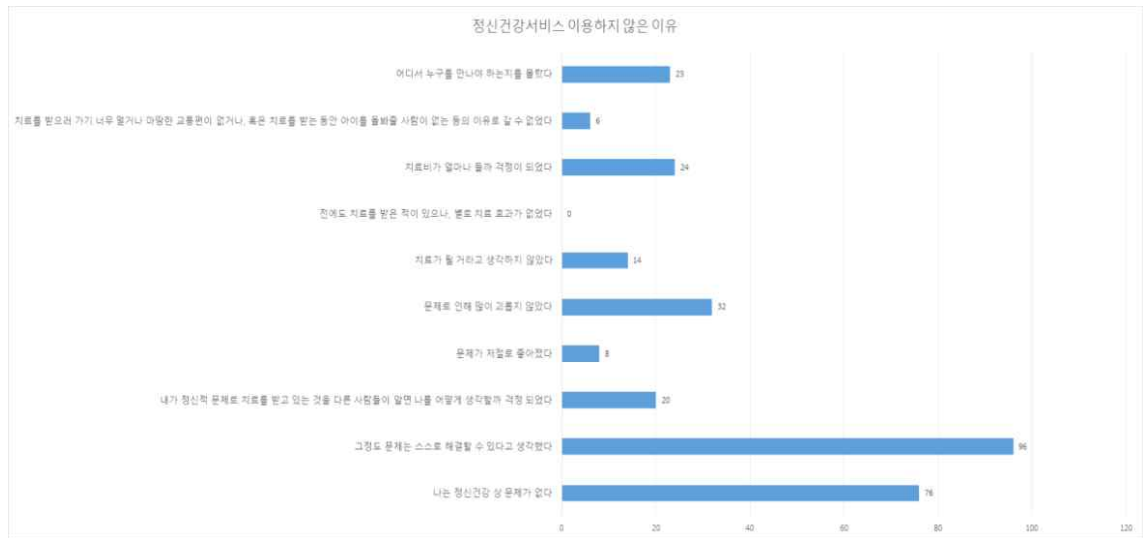
휴가 및 자율성: 단위(명(%))	전혀 없다	간혹있다	종종있다	항상있다
스스로 원할 때 휴가를 사용할 수 있다.	33(10.9)	71(23.6)	136(45.2)	61(20.3)
스스로 원하는대로 참여하고 싶은 연구를 결정하고나, 혹은 참여를 원치 않는 연구를 거부할 수 있다.	73(24.2)	101(33.6)	93(30.9)	34(11.3)
미응답 64명				

부록 표 19. 대학원 생활 내 지지조직 관련

지지조직: 단위(명(%))	알고 있다	모른다
대학원 생활 중 어려운 일이 발생했을 때 실질적으로 도움을 받을 수 있는 학교 내 조직(심리상담센터, 인권센터 등)이 있다는 사실을 잘 알고 있습니까?	230(76.4)	71(23.6)
대학원 생활 중 어려운 일이 발생했을 때 실질적으로 도움을 받을 수 있는 학교 외부 조직(대학원생 노동조합, 사실심리상담센터 등)을 알고 있습니까?	45(14.9)	256(85.1)
미응답 64명		

부록 표 20. 폭력 경험 여부 및 가해자

폭력경험: 단위(명(%))	당한적 없음	있음	가해자			미응답 (명)
			지도교수	선배/사수	동료	
언어폭력	242(80.1)	60(19.9)	37(12.3)	19(6.3)	4(1.3)	63
원하지 않는 성적관심	283(93.7)	19(6.3)	5(1.7)	9(2.9)	5(1.7)	63
위협	278(92.1)	24(7.9)	12(4.0)	7(2.3)	5(1.6)	63
모욕적 행위	231(76.5)	71(23.5)	38(12.6)	26(8.6)	7(2.3)	63
신체적 폭력	290(96.3)	11(3.7)	5(1.7)	4(1.3)	2(0.7)	64
성희롱	283(94.0)	18(6.0)	6(2.0)	9(3.0)	3(1.0)	64
왕따 괴롭힘	255(84.7)	46(15.3)	9(3.0)	21(7.0)	16(5.3)	64



부록 그림 1. 정신건강서비스 이용하지 않은 사유 (복수 응답, 단위:명)

부록 표 21. 기타 질병 진단 및 현재 치료 여부

질병 진단력		(명)	백분율(%)
부정맥	네	14	3.84
	아니오	351	96.16
위궤양 및 십이지장궤양	네	29	7.95
	아니오	336	92.05
암	네	10	2.74
	아니오	355	97.26
질병 현재치료 여부		(명)	백분율(%)
부정맥	네	3	0.82
	아니오	363	99.18
위궤양 및 십이지장궤양	네	7	1.92
	아니오	359	98.08
암	네	5	1.37
	아니오	360	98.63

[부록2] 면접조사 질문지

학생연구노동자 정신건강 실태조사 인터뷰

<사 전 질 문 지>			
성별		생년월/만 나이	
전공계열/과 (예: 자연대/생명과학)		과정 (석사/박사/통합)	
구분 (재학/수료)	※ 수료자의 경우 수료한지 얼마나 경과되었는지 함께 기재 부탁드립니다. (예: 6개월, 1년 등)		
대학에서 하시는 일 혹은 했던 일	※ 예: 행정조교/교육조교/연구조교/학회 간사/프로젝트연구원 등. 중복 기재 가능합니다.		
기본 조사	<p>※ 수료자 분들은 재학 당시를 기준으로 작성 부탁드립니다.</p> <p>1-1. 정해진 출근, 퇴근 시간이 있으신가요? □ 네 □ 아니오</p> <p>1-2. ('네' 응답자 만) 평균 출근시간, 퇴근시간은 어떻게 되시나요? 출근시간 □□ : □□ 퇴근시간 □□ : □□</p> <p>2. 선생님께서는 스스로를 노동자라고 생각하시나요? □ 네 □ 아니오</p> <p>3. 정신건강 문제로 학내 상담센터 혹은 기타 심리상담센터를 이용하신 경험이 있으신가요? □ 네 □ 아니오</p> <p>4-1. 현재 진단받거나 치료 중인 질병이 있으신가요? (정신건강 및 기타 질환 포함한 전체 질병) □ 네 □ 아니오</p> <p>4-2. ('네' 응답자 만) 진단받거나 치료 중인 질병은 무엇인가요? _____</p>		

1. 일과

- 1.1. 어떤 일을 하시며, 보통 하루 일과는 어떻게 되시나요?
- 1.2. 대학원생의 대표적인 일과에 해당하는 ‘연구’, ‘교육’, ‘학업’ 등의 비중이 각각 어떻게 되시나요?

2. 소득

- 2.1. 학내 노동을 통해 발생하는 고정적인 소득이 있으신가요? (있다면) 소득의 출처는 어떻게 되나요? 평균 고정 소득은 얼마인가요?
- 2.2. 학내 노동 외 노동을 통해 발생하는 기타 소득이 있으신가요? (※ 예: 학원 강사, 번역 아르바이트, 과외 등)
(있다면) 평균 기타 소득은 얼마인가요? 기타 노동을 하시는 결정적인 이유는 무엇인가요?
- 2.3. 생활비와 학비 자금은 어떻게 마련하고 계신가요?
- 2.4. 현재 소득이 생계유지와 학업유지에 충분하다고 생각하시나요? (충분하지 않다면) 경제적인 문제로 인해 학업 중단을 고려한 적 있으신가요?

3. 노동자성 인식도

- 3.1. (사전질문지: ‘스스로 노동자라고 생각하는지’ 응답에 대해) 그렇게 생각하시는 구체적인 이유는 무엇인가요?
- 3.2. (사전질문지: ‘하시는 일’ 응답에 대해) 그 일을 시작하게 된 계기는 무엇인가요? (※ 예: 학비/생활비, 지도교수 권유, 과정 내 필수요건 등)

4. 계약

- 4.1. 사전에 근로조건에 대한 공지를 받으셨나요?
- 4.2. (받았다면) 어떤 형태로 공지를 받으셨나요? (※ 예: 서면(근로계약, 연구참여 협약서 등), 구두)
- 4.3. 계약의 관계자는 어떻게 되나요? (※ 예: 지도교수, 학교, 산학협력단, 연구재단 등) 계약자로부터 노동 혹은 학업에 어느 정도의 개입을 받고 있나요? 학업과 노동을 지시/지도하는 주체가 각각 어떻게 되나요?
- 4.4. 정당한 임금을 지급 받고 계신가요?
- 4.5. 사전에 공지된 혹은 예상했던 업무 범위와 실제 업무 범위는 어떻게 되나요?

5. 노동시간, 업무량, 노동강도

- 5.1. 선생님의 일과에서 학업과 노동의 구분이 어느정도 가능하다고 생각하시나요? 학업

과 노동의 범위에 각각 어떤 활동이 포함된다고 생각하시나요?

5.2. 주당 학업시간과 노동시간이 어떻게 되시나요?

5.3. 업무량이 어느 정도라고 생각하시나요? 노동시간이나 업무량이 대체로 일정한 편인가요, 아니면 요일이나 계절에 따라 변하는 패턴이 있나요?

5.4. 현재 수행중인 노동을 양적으로 산출한다면 어떤 지표를 사용해 표현하실 수 있을까요? (※ 예: 노동시간, 참여 프로젝트 수, 강의 수 등)

5.5 선생님의 학업과 노동이 신체적으로 어느정도 힘들다고 생각하시나요?

5.5. 휴가가 있는 환경에 계신가요? 휴가가 보장되는 분위기인가요?

6. 노동 환경

6.1. 선생님께서는 업무를 수행할 개인 혹은 공용 공간을 제공받고 계신가요?

6.2. (이공계) 연구 공간이 안전하다고 생각하시나요? 알고계신 노출되는 유해물질은 어떤 것들이 있나요?

7. 대인관계

7.1. 지도교수 혹은 동료와의 관계에서 어떤 어려움을 느끼시나요?

7.2. 지도교수로부터 학업, 연구 등에 대한 적절한 지도를 받고 계시나요?

7.3. 지도교수로부터 부당한 업무 지시를 받은 경험이 있으신가요?

7.4. 조직 내에서 차별이나 괴롭힘을 당하셨던 경험이 있거나 목격하신 적이 있으신가요?

8. 스트레스

8.1. 학업이나 일하는 중 가장 큰 스트레스가 되는 부분은 무엇인가요?

8.2. 이때까지의 노력과 업적을 고려할 때 스스로 적절한 대우(※ 예: 지도교수 혹은 동료로부터의 존중, 금전적 보상 등)를 받고 있다고 생각하시나요?

8.3. 현재 생각하는 미래에 대한 전망은 어떠한가요? 가장 큰 불안요소는 무엇인가요?

9. 정신건강

9.1. 요즘 건강 상태는 어떠신가요? (기분은 어떠신가요? 수면상태는 어떠신가요?)

9.2. 정신건강에 위기가 왔다고 느끼신적이 있나요? 혹은 주변 동료 중 그러한 동료를 보신 적이 있으신가요? (특히 정신건강 측면에서, 없으실 경우 신체건강도 포함)

10. 대응(개인적 대처, 의료적 도움, 학내 지원, 사회적 관계 등)

10.1. 스트레스를 해소할 때 어떻게 하시나요? (여가, 취미, 담배/술 등) 주변 동료의

음주 문화는 어떠한가요?

10.2. 정신건강 위기가 왔다고 느끼셨을 때 학내 상담센터 혹은 심리상담소를 방문하거나 정신과 치료를 받아보신 적이 있으신가요?

10.3. 스트레스나 정신건강 문제로 어려움을 겪을 때 멘토링 시스템 혹은 기타 학내에서 도움받을 수 있는 지지구조가 있었나요?

10.4. 어려움이 있으실 때 누구와 얼마나 자주 의논하시며 그 이유는 무엇인가요? (가족, 동료, 노조 등)

11. 필요한지지

정신건강에 위기를 겪고 있는 다른 사람들에게 도움이 될 것으로 생각되는 것은 어떤 것들이 있을까요?

[부록3] 설문조사 질문지

연구대상자 선별

본 설문조사는 예체능 계열을 제외한 일반대학원에 재학중인 전일제(전업제) 대학원생을 대상으로 실시하는 조사입니다.

* 2. 귀하께서는 예체능 계열(음악, 미술, 체육), 전문대학원(의학, 치의학, 약학, 법학, 경영), 혹은 특수대학원(교육, 사범대학원 등)에 해당하는 학생이신가요?

- 네. 예체능, 전문대학원, 특수대학원에 해당사항이 있습니다.
 아니오. 해당사항 없습니다.

연구대상자 선별

* 3. 귀하께서는 전일제(전업제, 풀타임) 대학원생이신가요? 혹은 과거 전일제 대학원생이었나요?

- 네. 전일제 대학원생입니다.
 아니오. 전일제 대학원생이 아닙니다.

A. 기초 인적 사항

다음은 귀하의 기초 인적사항에 관한 문항입니다. 아래 각 문항의 해당하는 응답을 선택해 주십시오.

* 4. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- 남 여 기타

* 5. 귀하의 생년월일은 어떻게 되시나요?

년/월/일(양

식:YYYYMMDD)

* 6. 귀하의 결혼상태를 선택해 주십시오.

- 비혼/미혼
 기혼
 기타(사별, 이혼)

* 7. 귀하의 대학원 입학년도는 언제입니까?

입학년도(년)

* 8. 현재 대학원에서 어떤 과정에 재학중입니까? 혹은 어떤 과정의 수료상태입니까?

- 석사과정
- 박사과정
- 석박통합과정
- 석사수료
- 박사수료

A.기초 인적 사항 (과정생)

* 9. 현재 몇 학기에 재학중이신가요?

(학기)

A.기초 인적 사항 (수료생)

* 10. 수료 후 얼마나 경과되었나요?

(참고: 2023년 8월 수료자는 0학기, 2023년 2월 수료자는 1학기로 응답)

(학기)

* 11. 수료 후 현재 귀하의 신분은 다음 중 어디에 해당하나요? (중복선택 가능)

- 대학소속 계약직 연구원
- 감사
- 일반 취업
- 기타(직접 입력)

- 무직

* 12. 귀하의 전공계열은 무엇인가요?

- 인문/사회 계열
- 경영/경제/경상계열
- 공학계열
- 자연과학계열
- 교육/사범계열
- 의약학/보건계열
- 기타(직접 입력)

* 13. 귀하께서는 대학원에 재학하는 과정 중 자신의 역할과 관련해 스스로를 어떻게 생각하고 있습니까?

- 학생
- 근로자
- 학문연구와 근로를 동시에 수행하는 학생근로자

* 14. 귀하께서는 현재 산재보험 가입 대상자에 해당되시나요?

- 네
- 아니오
- 모르겠다

* 15. 다음 중 귀하의 현재 신분에 해당하는 응답지가 있다면 모두 선택해주세요. (중복선택 가능)

- 정부출연연구기관 소속
- 군복무대체연구원
- 해당 사항 없음

* 16. 귀하는 최근 1학기 동안 학내에서 수행한 역할 측면에서 다음 중 해당하는 신분을 가진적이 있습니까? (중복선택 가능)

- 조교 (행정, 연구, 혹은 수업 등)
- 프로젝트 연구원
- 학회간사
- 감사
- 기타(직접입력)

- 해당 사항 없음

* 17. 귀하는 다음의 신분 중 학내에서 경험해본 역할에는 어떤것들이 있습니까? 과거 및 현재를 전체 포함하여 응답해주시면 됩니다. (중복선택 가능)

- 조교 (행정, 연구, 혹은 수업 등)
- 프로젝트 연구원
- 학회간사
- 감사
- 기타(직접입력)

- 해당 사항 없음

A.기초 인적 사항

* 18. 귀하께서 학내 노동을 수행하게 된 이유는 무엇 때문인가요? (중복선택 가능)

- 학교에서 요구하는 학위 과정 내 필수 사항이라서
- 지도교수 연구실에서 대학원생이 통상적으로 수행하는 업무이기 때문에
- 학비 및 생활비 마련을 위해
- 기타(직접 입력)

* 19. 사전에 근로조건에 대한 공지는 어떤 형태로 받으셨나요?(중복선택 가능)

- 근로계약서
- 연구참여협약서
- 조교복무협약서
- 구두공지
- 기타서면공지(직접 입력)

- 사전 공지 없음

* 20. 귀하가 다니는 (혹은 다녔던) 대학원은 행정구역상 어느 지역에 위치하고 있습니까?

* 21. 귀하가 다니는 (혹은 다녔던) 대학원은 국/공립, 사립 중 어디에 해당합니까?

- 국/공립
 사립

* 22. 귀하는 대학원 진학 당시 어떤 목적을 가지고 진학하셨나요? 가장 중요하게 생각했던 1가지만 응답 바랍니다.

- 대학사회(교수, 대학 소속 연구원 등)의 입직
 학위를 요구하는 전문직 취업
 학문적 관심 및 자아실현
 일반 취업
 승진 등 연관된 경력개발
 주변(가족, 친구, 선배 등)의 권유
 기타(구체적으로 명시)

B. 건강 및 질병 상태

다음은 귀하의 건강 및 질병상태에 대한 조사문항입니다.

* 23. 평소에 귀하의 건강은 어떻다고 생각하십니까?

- 매우 좋음
 좋음
 보통
 나쁨
 매우 나쁨

* 24. 최근 2년 동안 건강을 위해 건강검진을 받은 적이 있습니까?

- 예
 아니요

* 25. 최근 2년 동안 받아보신 건강검진에 모두 표시해 주십시오.

- 본인부담 종합건강검진
- 산업장 특수건강검진(유해물질 폭로 직종 종사자를 대상으로 함)
- 국민건강보험공단 일반건강검진(지역가입자, 직장가입자)
- 무료건강검진(국민건강보험공단 이외의 국가건강검진 등)
- 기타(직접 입력)

* 26. 귀하는 지난 1년 동안(1년이 안된 경우는 입학한 이후) 건강 관련 문제로 결근(병가, 휴가 포함)한 날이 모두 며칠입니까?

- 없음
- 있음 (일/1년)

* 27. 아래의 각 질병에 대해 진단 및 치료 여부를 선택해주시기 바랍니다.

	진단받은 적 없음	진단받고 현재 치료중	진단받은 적 있고 완치됨 (치료종료)	진단받았으나 치료받지 않음(자의 중단, 혹은 치 료 거부)
당뇨병	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
이상지질혈증	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
위궤양 혹은 십이지장 궤양	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
고혈압	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
부정맥	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
우울증	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
양극성 장애(조울증)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
수면장애(불면증, 수면 무호흡증, 과다수면장 애, 기면증, 하지불안증 후군 등)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
불안장애 혹은 공황장 애	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
강박장애	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
외상 후 스트레스 장애 (PTSD)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
섭식장애	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 28. 다음의 질병에 대해 의사 진단 및 치료 여부를 선택해주세요. 진단된 적 있다면, 상세 진단명을 기재해주시기 바랍니다.

	진단받은 적 없음	진단받고 현재 치료중	진단받은 적 있고 완치됨 (치료종료)	진단받았으나 치료받지 않음(자의 중단, 혹은 치 료 거부)
알	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
상세 진단명	<input type="text"/>			
그 외 기타 질환	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
상세 진단명	<input type="text"/>			

C. 정신건강조사

(1) 정신건강서비스 이용도

다음은 귀하의 정신건강서비스 이용도에 관한 조사 문항입니다.

* 29. 지금까지 살아오면서 정신건강의 문제로 전문가와 상의한 적이 있습니까?

- 네
 아니오

* 30. 처음으로 정신건강의 문제를 상의한 전문가는 누구였습니까?

- 정신건강의학과 의사
 임상심리사, 정신건강 사회복지사, 정신건강 간호사 등 다른 정신건강 전문가
 비 정신건강의학과 의사(정신건강의학과 이외의 의사에 해당, 한의사는 제외)
 한의사, 한약사, 침술사
 일반 간호사(정신건강의학과 간호사 이외의 간호사)
 종교인 혹은 성직자(목사, 신부, 스님 등)
 무당
 약사
 기타(직접 입력)

* 31. 처음으로 전문가와 상의한 정신건강 문제는 무엇이었습니까? (중복선택 가능)

- 우울증
- 조현병(정신분열증)
- 불안증
- 자살
- 알코올 중독
- 공황장애
- 감정기복
- 분노 조절 어려움
- 기억력 저하
- 기타(직접 입력)

* 32. 전문가의 도움을 받지 않았다면 그 이유는 무엇입니까? (중복응답 가능)

- 나는 정신건강 상 문제가 없다
- 그정도 문제는 스스로 해결할 수 있다고 생각했다
- 내가 정신적 문제로 치료를 받고 있는 것을 다른 사람들이 알면 나를 어떻게 생각할까 걱정 되었다
- 문제가 저절로 좋아졌다
- 문제로 인해 많이 괴롭지 않았다
- 치료가 뭘 거라고 생각하지 않았다
- 전에도 치료를 받은 적이 있으나, 별로 치료 효과가 없었다
- 치료비가 얼마나 들까 걱정이 되었다
- 치료를 받으러 가기 너무 멀거나 마땅한 교통편이 없거나, 혹은 치료를 받는 동안 아이를 돌봐줄 사람이 없는 등의 이유로 갈 수 없었다
- 어디서 누구를 만나야 하는지를 몰랐다
- 기타(직접 입력)

* 33. 지난 1년 중에 정신건강의 문제를 전문가와 상의한 적 있습니까?

- 네
- 아니오

* 34. 지난 1년 중에 정신건강의 문제를 상의한 전문가는 누구였습니까? (중복선택 가능)

- 정신건강의학과 의사
- 임상심리사, 정신건강 사회복지사, 정신건강 간호사 등 다른 정신건강 전문가
- 비 정신건강의학과 의사(정신건강의학과 이외의 의사에 해당, 한의사는 제외)
- 한의사, 한약사, 침술사
- 일반 간호사(정신건강의학과 간호사 이외의 간호사)
- 종교인 혹은 성직자(목사, 신부, 스님 등)
- 무당
- 약사
- 기타(직접 입력)

* 35. 지난 1년간 전문가와 상의한 정신건강 문제는 무엇이었습니까? (중복선택 가능)

- 우울증
- 조현병(정신분열증)
- 불안증
- 자살
- 알코올 중독
- 공황장애
- 감정기복
- 분노 조절 어려움
- 기억력 저하
- 기타(직접 입력)

C. 정신건강조사

(2) 우울 및 불안 척도

다음은 우울 및 불안 증상에 관한 조사입니다.

* 36. 지난 2주간, 얼마나 자주 다음과 같은 문제들로 인해서 방해를 받았습니까?

	전혀 없음	며칠 동안	7일 이상	거의 매일
기분이 가라앉거나, 우울하거나, 희망이 없다고 느꼈다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
평소 하던 일에 대한 흥미가 없어지거나 즐거움을 느끼지 못했다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
잠들기가 어렵거나 자주 깬다/혹은 너무 많이 잤다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
평소보다 식욕이 줄었다/혹은 너무 과식을 한다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
다른 사람들이 눈치 챌 정도로 평소보다 말과 행동이 느려졌다/혹은 너무 안절부절 못해서 가만히 앉아 있을 수 없었다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
피곤하고 기운이 없었다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
스스로 죄책감을 느끼거나, 실패자라는 느낌이 들었다/ 혹은 자신과 가족을 실망시켰다고 생각했다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
신문을 읽거나 TV를 보는 것과 같은 일상적인 일에도 집중 할 수가 없었다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
차라리 죽는 것이 더 낫겠다고 생각했다/혹은 자해할 생각을 했다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 37. **최근 2주간** 자신에게 해당된다고 생각되는 곳에 체크를 해주세요.

	전혀 없음	며칠 동안	7일 이상	거의 매일
초조하거나 불안하거나 조마조마하게 느낀다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
걱정하는 것을 멈추거나 조절할 수가 없다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
여러 가지 것들에 대해 걱정을 너무 많이 한다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
편하게 있기가 어렵다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
너무 안절부절못해서 가만히 있기가 힘들다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
쉽게 짜증이 나거나 쉽게 성을 내게 된다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
마치 끔찍한 일이 생길 것처럼 두렵게 느껴진다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(3) 수면장애

다음은 수면과 관련한 조사문항입니다.

* 38. **최근 2주간** 당신의 불면증에 관한 문제의 심한 정도를 표시해 주세요.

	없음	약간	중간	심함	매우 심함
잠들기 어렵다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
잠을 유지하기 어렵다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
쉽게 깬다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 39. 귀하의 수면 장애가 어느 정도나 **낮 활동을 방해** 한다고 생각합니까? (예. 낮에 피곤함, 직장이나 가사에 일하는 능력, 집중력, 기억력, 기분 등)

전혀 방해안됨	약간	다소	상당히	매우 많이
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 40. 귀하의 불면증으로 인한 삶의 질 손상정도가 주변 사람들에게 어느 정도 심각하게 보인다고 생각합니까?

전혀 현저하지 않다	조금 현저하다	다소 현저하다	많이 현저하다	매우 많이 현저하다
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 41. 귀하는 현재 불면증에 대해 스스로 얼마나 걱정하고 있습니까?

전혀	조금	다소	많이	매우많이
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 42. 현재 수면양상에 얼마나 만족하고 있습니까?

매우 만족	만족	중간	불만족	매우 불만족
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 43. 최근 1년 동안 심각하게 자살을 생각한 적이 있습니까?

예
 아니오

* 44. 최근 1년 동안 자살하기 위해 구체적인 계획을 세운 적이 있습니까?

예
 아니오

* 45. 최근 1년 동안 실제로 자살시도를 해 본 적이 있습니까?

예
 아니오

(4) 번아웃척도

다음은 번아웃정도에 관한 조사 문항입니다. 대학원 생활과 관련해 귀하의 최근 상태를 가장 잘 반영하는 것에 답해주세요.

* 46. 1) 번아웃 항목 중 탈진정도와 관련된 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	대부분 그렇지 않다	그렇지 않다	중간이다	그렇다	대부분 그렇다	매우 그렇다
대학원 업무와 관련해 정신적으로 지쳐있음을 느낀다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
대학원 업무를 생각하면 가슴이 답답함을 느낀다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
대학원 업무를 생각하면 피곤하고 무기력한 느낌이 든다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
나는 요즘 업무로 인해 에너지가 고갈되는 느낌, 피로감을 느낀다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 47. 2) 번아웃 항목 중 '냉소주의'와 관련한 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	대부분 그렇지 않다	그렇지 않다	중간이다	그렇다	대부분 그렇다	매우 그렇다
대학원에서 현재 내가 하는 업무가 중요하지 않고, 쓸모 없는 일로 여겨진다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
최근 업무를 대하는 자세가 적극적이지 않고, 소극적으로 바뀌었다고 느낀다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
현재 대학원에서 내가 하는 일은 나의 경력계 발에 도움이 되지 않는 것으로 여겨진다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
업무와 관련하여 학교 내 혹은 연구실 내에서 나의 존재가치가 점점 사라지고 있다고 느낀다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 48. 3) 번아웃 항목 중 '능력'과 관련한 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	대부분 그렇지 않다	그렇지 않다	중간이다	그렇다	대부분 그렇다	매우 그렇다
대학원 업무에서 어려움이 생기면, 나는 적절하게 잘 대응하는 편이다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
나는 현재 학교 혹은 연구실 내에 도움이 되는 기여를 하고 있다고 느낀다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
학교 혹은 연구실 내에서 좋은 성과를 낼 때, 나는 성취감을 느낀다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
업무에서 나는 좋은 성과를 낼 수 있다는 자신감이 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D. 대학원 환경

(1) 소득 및 경제적 여건

대학원 생활 중 소득과 경제적 여건에 대한 문항입니다.

* 49. 대학원 등록금과 생활비의 주요 출처가 어떻게 되시나요? 가장 큰 비중을 차지하는 1가지만 응답 바랍니다.

- 장학금
- 학내 근로(조교, 연구인건비 등)
- 외부 근로(아르바이트, 과외 등)
- 가족 지원
- 금융권 대출
- 기타(구체적으로 명시)

* 50. 귀하께서는 고정적인 소득이 있으신가요? ※가족·지인 등의 지원(용돈)과 금융권의 대출을 제외하며, 그 외 모든 금전적 이득 발생을 포함합니다. (예: 장학금 성격의 학비 감면도 포함)

- 있다
- 과거에 있었으나 현재는 없다
- 과거에도 없었고 현재도 없다

* 51. 해당 소득의 출처는 어떻게 되나요? (중복선택 가능)

- 조교업무에서 발생하는 수입
- 프로젝트 참여 인건비
- 기타 학내 장학금
- 외부 장학금(연구재단 등)
- 근로소득(학원강사, 과외, 번역 아르바이트 등 학교 외 근로)
- 기타(직접 입력)

* 52. 귀하의 총소득이 등록금과 생활비 지출의 균형을 맞추는데 적절합니까? 아니면 생활하기 어렵습니까?

- 매우 적절하다
- 대체로 적절하다
- 약간 적절하다
- 약간 어렵다
- 대체로 어렵다
- 매우 어렵다

53. 대학원생의 경제적 여건과 수반된 어려움에 대해 위 문항들이 답지 못한 현실과 기타 의견이 있으면 자유롭게 기술해주시오.

D. 대학원 환경

(2) 조직공정성

다음은 대학원 내 조직공정성과 관련한 문항입니다. 아래의 각 문항에 대하여 해당하는 응답을 선택해 주십시오.

* 54. 1) 분배공정성(보상)

	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
우리 조직은 내가 투입한 노력만큼 보상을 해준다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
우리 조직은 나의 경력 또는 경험에 상응하는 보상을 해준다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
우리 조직은 나의 교육 정도와 훈련정도 만큼 보상을 해준다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
우리 조직은 내가 맡은 책임만큼 보상을 해준다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
우리 조직은 나의 직무에서 오는 스트레스와 긴장만큼 보상을 해준다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 55. 2) 절차공정성(의사결정)

	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
의사결정에 의해서 영향을 받는 모든 구성원들은 의사결정 과정에 참여한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
의사결정은 정확한 정보를 바탕으로 이루어진다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
잘못된 의사결정에 대해 호소하거나 이의를 제기할 수 있는 기회가 주어진다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
의사결정은 일관성을 가지고 이루어진다.(모든 구성원에게 규칙이 동일하게 적용된다.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
의사결정에 의해서 영향을 받는 모든 구성원들의 의견을 의사결정 전에 수렴한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
의사결정과 그것의 시행 결과에 대해 사후 의견과 정보를 수집한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
의사결정에 대해서 잘 모르는 부분이 있으면, 설명을 듣거나 추가적 정보를 요청할 수 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 56. 3) 상호작용 공정성: '상사'에는 지도교수와 선배(혹은 사수)가 해당합니다.

	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
상사는 우리의 사고방식을 고려한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
상사는 개인적인 편견을 억제 할 수 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
상사는 우리에게 의사결정과 시행에 대한 관련정보를 적시에 제공한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
상사는 친절과 배려로 우리를 대한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
상사는 우리의 올바른 권리에 대해 이해하고 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
상사는 진실한 태도로 우리를 대한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(3) 연구환경 (물리적 환경 및 안전)

다음은 대학원의 연구환경에 관한 문항입니다.

* 57. 언제든지 사용할 수 있는 연구공간을 제공받고 있습니까?

- 개인 연구공간 (내 자리) 있음.
- 공동 연구공간 (자리가 정해진 것은 아니지만, 언제든지 활용 가능한 공간) 있음.
- 제공받은 연구 공간 없음.

* 58. 제공받은 연구공간이 없다면, 실제 연구나 업무는 어디에서 수행하고 있습니까? 직접 기술해주시기 바랍니다.

* 59. 연구실 또는 실험실이 편리하고 안전한 공간으로 제공되고 있습니까?

- 매우 그렇다
- 그런 편이다
- 그렇지 않다
- 전혀 그렇지 않다

* 60. 귀하는 업무와 관련하여 '건강이나 안전에 관한 위험요인'에 관한 정보를 학교 혹은 지도교수로부터 얼마나 잘 제공받고 있습니까?

- 매우 잘 제공받는다
- 잘 제공받는 편이다
- 별로 제공받지 못하는 편이다
- 전혀 제공받지 못한다

* 61. 실험실 또는 연구실에서 귀하께서 노출되는 것으로 알고 있는 유해인자를 모두 선택해주세요. (중복선택 가능)

- 유기용제(흡입 혹은 피부 접촉)
- 분진
- 야간작업(오후10시부터 다음날 오전5시 사이 최소 2시간 이상 작업)
- 소음(다른 사람에게 말할 때 목청을 높여야 할 정도로 심함)
- 진동(수공구, 혹은 기계 등)
- 방사선
- 저기압 혹은 고기압
- 유해광선(자외선, 적외선, 마이크로파, 라디오파)
- 해당 사항 없음

* 62. 위 문항에서 선택한 유해인자의 노출되는 시간은 어떻게 되나요? 노출되지 않는 유해인자에 대해서는 응답을 비워두시면 됩니다.

	근무시간 내		근무시간 외		근무시간 외		
	내	거의 모든 근무시간	근무시간 3/4	반	근무시간 1/4	거의 없음	전혀 없음
유기용제	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
분진	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
야간작업	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
소음	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
진동	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
방사선	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
저기압 혹은 고기압	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
유해광선	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 63. 귀하께서는 연구실 내 안전사고를 경험한 적이 있으신가요? 안전사고를 경험했다면, 어떤 사고였나요? (중복응답 가능)

- 단순 화학물질 및 가스 누출(건강 영향 상관없이)
- 화학물질 인체 노출(통, 피부접촉, 흡입 등)
- 외상(배임, 끼임, 부딪힘, 전도, 낙상 등)
- 고문에 의한 화상
- 화재 사고
- 병독성 물질 노출(세균, 바이러스 등) 혹은 바늘 찔림 등에 의한 부상
- 기타(직접 입력)

경험한 적 없음

(4) 수업과 학습권

다음은 대학원에서 개설되는 수업과 대학원생의 학습권에 관련한 문항입니다.

* 64. 대학원 생활에서 수업과 관련된 전반적인 학습권 보장수준에 대해 스스로 평가해볼 때 평소 생각과 가장 가까운 곳에 체크해주세요.

- 전혀 보장받지 못한다
- 별로 보장받지 못한다
- 조금 보장된다
- 매우 보장된다

* 65. 대학원에서 개설되는 수업은 나의 기대치에 상응하는 질적 수준을 충족한다.

- 매우 그렇다
- 그렇다
- 그렇지 않다
- 전혀 그렇지 않다

* 66. 수업에 충실히 참여할 수 있는 환경과 분위기가 조성되고 있다.

- 매우 그렇다
- 그렇다
- 그렇지 않다
- 전혀 그렇지 않다

* 67. 수업 담당 교수의 개인 사정으로 충분한 수업이 이루어지지 못하는 경우가 있다.

- 매우 그렇다
- 그렇다
- 그렇지 않다
- 전혀 그렇지 않다

* 68. 대학원에서 개설되는 수업 중 수강하고 싶은 수업을 스스로 선택할 수 있다.

- 매우 그렇다
- 그렇다
- 그렇지 않다
- 전혀 그렇지 않다

* 69. 대학원에 개설되는 수업은 내가 선택할 수 있을 만큼 다양하고 풍부한 수업들로 제공된다.

- 매우 그렇다
- 그렇다
- 그렇지 않다
- 전혀 그렇지 않다

(5) 지도교수

다음은 지도교수와 관련한 문항입니다.

* 70. 귀하께서는 스스로 지도교수를 선택할 수 있었나요?

- 네
- 아니오

* 71. 귀하께서는 지도교수에 불만사항이 발생하거나, 갈등 혹은 불화가 발생한 적 있나요?

- 네
- 아니오

* 72. 갈등이 발생한 이유는 무엇이었습니까?(중복선택 가능)

- 적절한 지도의 부재: 논문 및 연구 지도에 대한 관심 부족과 미흡, 수업의 질 저하 등
- 지도교수의 부재: 안식년, 퇴임, 퇴사 등
- 부당한 업무 지시: 과도한 업무 부여, 사적인 개인 용무 지시 등
- 인권 침해: 차별, 위협, 언어폭력 등
- 학생 개인의 독자적 연구 수행을 제지
- 기타(직접 입력)

* 73. 귀하께서는 대학원 과정 중에 지도교수로부터 적절하고 충분한 교육과 지도를 받고 있다고 생각하십니까?

- 매우 그렇다
- 그렇다
- 그렇지 않다
- 전혀 그렇지 않다

* 74. 귀하의 연구 및 논문 작성에 대한 지식 학습과 수행은 주로 어떤 방식으로 진행이 되었습니까?

- 지도교수의 지도
- 타 교수로부터 지도 (공동지도교수, 다른 학과 교수, 타학교 교수 등)
- 선배(사수)로부터 지도
- 동료 대학원생으로부터 공유
- 스스로 혼자
- 기타(직접 입력)

* 75. 귀하께서는 지도교수로부터 학술지 게재논문에 연구에 기여하지 않은 사람의 이름을 올려줄 것을 강요받은 적이 있습니까?

- 네
- 아니오

* 76. 귀하께서는 지도교수의 연구비 혹은 연구실 내 공용 물품의 사적 사용을 돕도록 종용당하거나 혹은 목격하신적이 있습니까?

- 네
- 아니오

* 77. 귀하께서는 지도교수의 개인적 일을 하도록 지시를 받은적이 있습니까?

- 네
- 아니오

* 78. 귀하의 프로젝트 참여 혹은 개인연구 진행에 지도교수의 허가가 필요한가요?

- 네
- 아니오

* 79. 평소 업무시간 외 시간에 지도교수의 업무지시나 개인적 연락을 받고 있나요?

- 매우 그렇다
- 그런 편이다
- 그렇지 않다
- 전혀 그렇지 않다

* 80. 업무 외 시간을 포함하여, 지도교수로부터 연락을 받을 때 즉각적인 응답을 해야한다는 압박을 받습니까?

- 매우 그렇다
- 그런 편이다
- 그렇지 않다
- 전혀 그렇지 않다

* 81. 지도교수와 관련해 부당하다고 생각하는 상황을 겪거나 목격했을 때 귀하께서는 대응(거부의견 제시, 신고 등)을 하였습니까?

- 네
- 아니오
- 그런 상황을 겪거나 목격한 적 없음.

* 82. 부당한 상황에 대응하지 못했다면, 그 이유는 무엇입니까? (중복선택 가능)

- 학위 취득에 영향 줄 것에 대한 우려
- 졸업 후 대학 사회 입직에 영향 미칠 것에 대한 우려
- 졸업 후 취직 시장(교수 추천 등)에 영향 줄 것을 우려
- 기타(직접 입력)

(6) 업무 시간 및 강도

다음은 귀하의 업무 형태에 대한 조사 문항입니다. 각 문항에서 언급하는 '업무', '근무', '일' 등의 용어는 수업/학업, 연구활동, 근로 등 모든 대학원 활동을 포함합니다.

* 83. 귀하의 업무 시간 형태에 대해 아래 항목에 응답해 주십시오.

	그렇다	아니다
매일 업무시간의 길이가 같다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
매주 업무 일수가 같다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
매주 업무시간의 길이가 같다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
출퇴근 시간이 정해져 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 84. 귀하께서는 대학원 업무를 1주 평균 몇 시간 하십니까? (식사시간과 출퇴근 시간은 제외)
(※ 예: 하루 8시간, 주 5일 업무한다면 40시간으로 응답)

(시간/1주)

* 85. 귀하는 주로 일주일에 며칠을 대학원 업무를 하십니까?

(일/1주)

* 86. 현행 학생연구자 대상 산업재해보상보험 시행에서는 학생 본인의 학위 논문 작성을 위한 연구나 학업 차원의 실험 및 실습 중 발생한 재해에 한해서는 보상범위에 불포함하고 있습니다. 귀하께서는 '업무성격의 일'(예: 조교, 프로젝트 연구, 지도교수 지시하에 이루어지는 연구 등)과 '개인연구와 학습 성격의 일'(학위논문 작성 위한 연구, 공부 등)이 어느정도 구분 가능하다고 생각하십니까?

- 분명하게 구분할 수 있다.
- 대체로 구분할 수 있다.
- 대체로 구분하기 어렵다.
- 매우 구분하기 어렵다.

* 87. 귀하는 보통 한 달에 며칠 정도 "밤 근무(밤 10시에서 새벽 5시 사이에 최소 2시간 이상 일하는 것)"를 하십니까?

한 달에 (일)

* 88. 귀하는 보통 한 달에 며칠 정도 "일요일 근무(집에서 일하는 경우 포함, 출퇴근 시간 포함하여 총 4시간 이상의 업무를 수행한 경우)"를 하십니까?

한 달에 (일)

* 89. 귀하는 보통 한 달에 며칠 정도 "토요일 근무(집에서 일하는 경우 포함, 출퇴근 시간 포함하여 총 4시간 이상의 업무를 수행한 경우)"를 하십니까?

한 달에 (일)

* 90. 귀하는 보통 한 달에 며칠 정도 "하루 10시간 초과 근무(식사시간은 제외하며, 출근시간 전 업무 준비시간과 퇴근 전 업무 정리시간은 포함)"를 하십니까?

한 달에 (일)

* 91. 귀하의 업무 시간이 가정생활이나 사회생활을 하기에 적당합니까?

- 매우 적당하다
- 적당하다
- 적당하지 않다
- 전혀 적당하지 않다

* 92. 평소 귀하의 업무가 얼마나 힘든지 다음 중 가장 가까운 숫자에 표시하고 숫자를 기입해주세요.(숫자의 힘듦의 정도를 의미하는 보그 스케일로, 6-20까지의 범위를 가집니다.)

(예. 8-약함, 10-중간정도, 12-약간힘들, 15-많이 힘들, 17-매우 힘들)

6
20

* 93. 귀하는 대학원 업무 후에 육체적/정신적으로 지치는 경우가 얼마나 자주 있습니까?

	전혀없다	간혹있다	종종있다	항상있다
육체적으로 지치는 경우	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
정신적으로 지치는 경우	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(7) 폭력 경험 (정신적 폭력)

다음은 대학원에서의 정신적 폭력경험에 관한 문항입니다. 지난 한달(방학 등의 사유로 접촉 기회가 없었다면, 최근 학기의 마지막 한 달)을 기준으로 응답해주시기 바랍니다.

* 94. 귀하는 지난 한달 동안 업무 수행 중에 언어폭력을 당한 적이 있습니까? 당한 적이 있었다면, 누구에게 가장 많이 당했습니까?

- 지도교수
- 선배 혹은 사수
- 동료
- 지난 한달 간 업무 수행 중에 언어폭력 당한 적 없음

* 95. 귀하는 지난 한달 동안 업무 수행 중에 원하지 않는 성적 관심을 받은 적이 있습니까? 당한 적이 있었다면, 누구에게 가장 많이 당했습니까?

- 지도교수
- 선배 혹은 사수
- 동료
- 지난 한달 간 업무 수행 중에 원하지 않는 성적 관심을 받은 적 없음

* 96. 귀하는 **지난 한달** 동안 업무 수행 중에 **위협**을 받은 적이 있습니까? 당한 적이 있었다면, 누구에게 가장 많이 당했습니까?

- 지도교수
- 선배 혹은 사수
- 동료
- 지난 한달 간 업무 수행 중에 위협 받은 적 없음

* 97. 귀하는 **지난 한달** 동안 업무 수행 중에 **모욕적 행위**를 당한 적이 있습니까? 당한 적이 있었다면, 누구에게 가장 많이 당했습니까?

- 지도교수
- 선배 혹은 사수
- 동료
- 지난 한달 간 업무 수행 중에 모욕적 행위를 당한 적 없음

D. 대학원 환경

(7) 폭력 경험 (물리적 폭력)

다음은 대학원에서의 물리적 폭력 경험에 관한 문항입니다. **지난 1년 (입학이 1년이 안 된 경우는 시작 한 이후)**을 기준으로 응답해주시기 바랍니다.

* 98. 귀하는 **지난 1년** 동안 업무 수행 중에 **신체적 폭력**을 당한 적이 있습니까? 있었다면, 누구에게 가장 많이 당했습니까?

- 지도교수
- 선배 혹은 사수
- 동료
- 지난 1년 동안 업무 수행 중 신체적 폭력을 당한 적 없음.

* 99. 귀하는 **지난 1년** 동안 업무 수행 중에 **성희롱**을 당한 적이 있습니까? 당한 적이 있었다면, 누구에게 가장 많이 당했습니까?

- 지도교수
- 선배 혹은 사수
- 동료
- 지난 1년 동안 업무 수행 중 성희롱을 당한 적 없음.

* 100. 귀하는 **지난 1년** 동안 업무 수행 중에 **왕따 혹은 괴롭힘**을 당한 적이 있습니까? 있었다면, 누구에게 가장 많이 당했습니까?

- 지도교수
- 선배 혹은 사수
- 동료
- 지난 1년 동안 업무 수행 중 왕따나 괴롭힘을 당한 적 없음.

(8) 재량권

다음은 재량권에 관한 문항입니다.

* 101. 지난 1년 동안(일 한지 1년이 안 된 경우는 입학한 이후) 귀하는 몸이 아픈데도 일한 적이 있습니까?

- 있다. (아파도 일한 적 있다)
- 없다. (아프면 쉬었다)
- 해당없음(아프지 않았다.)

* 102. 아파도 일한 적이 있다면, 1년 동안 며칠이었습니까?

(일/1년)

* 103. 귀하는 스스로 원할 때 휴가를 사용할 수 있습니까? (휴가의 개념이 없더라도, 온전히 하루를 일 수 있는지 여부를 선택해주시면 됩니다.)

- 전혀 그렇지 않다
- 그렇지 않다
- 그렇다
- 매우 그렇다

* 104. 귀하는 스스로 원하는대로 참여하고 싶은 연구를 결정하거나, 혹은 참여를 원치 않는 연구를 거부할 수 있습니까?

- 전혀 그렇지 않다
- 그렇지 않다
- 그렇다
- 매우 그렇다

D. 대학원 환경

(9) 지지체계

다음은 지지체계에 관한 문항입니다.

* 105. 귀하께서는 대학원 생활 중 어려운 일이 발생했을 때 실질적으로 도움을 받을 수 있는 학교 내 조직(심리상담센터, 인권센터 등)이 있다는 사실을 잘 알고 있습니까?

- 알고 있다
- 모른다

* 106. 귀하께서는 대학원 생활 중 어려운 일이 발생했을 때 실질적으로 도움을 받을 수 있는 학교 외부 조직(대학원생 노동조합, 사설 심리상담센터 등)을 알고 있습니까? 안다면 어떤 조직인가요?

- 모른다
- 알고 있다 (직접 입력)

(10) 직무스트레스

다음은 직무스트레스와 관련한 문항입니다. 해당하는 응답지를 선택해주시기 바랍니다.

* 107. 직무요구도에 대한 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
업무량이 현저하게 증가하였다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
업무수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
여러가지 일을 한꺼번에 해야한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 108. 직무자율성에 대한 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
내 일은 창의력을 필요로 한다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
내 일을 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 109. 관계갈등에 대한 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
나의 상사(지도교수, 사수 등)는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
학교에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 110. 직무불안정에 관한 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
학교 혹은 연구실 사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예: 부담해고, 자격박탈, 업무배제 등)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 111. 조직체계에 관한 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
우리 학교 혹은 연구실은 평가가 공정하고 합리적이다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
우리 연구실은 타 연구실 혹은 타 부서와 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 112. 보상부적절에 관한 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 학교에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 113. 조직문화와 관련 문항입니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
회식자리가 불편하다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
연구실의 분위기가 권위적이고 수직적이다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E. 건강 행태

다음은 귀하의 건강행태(흡연, 음주, 운동)에 관한 조사문항입니다. 아래의 각 문항에 대하여 해당하는 응답을 선택해주시시오.

* 114. 귀하는 현재 일반담배(굴린)를 피우고 있습니까?

- 편 적 없다.
- 피우다 끊었다.
- 현재 피우고 있다.

* 115. 하루 흡연량(개피)과 흡연기간(년)은 얼마나 됩니까?

하루 (개피)

흡연기간 (년)

* 116. 귀하는 현재 굴린형 전자담배(가열담배, 아이코스, 글로, 릴 등)를 피우고 있습니까?

- 편 적 없다
- 피우다 끊었다
- 현재 피우고 있다

* 117. 하루 흡연량(개피)과 흡연기간(년)은 얼마나 됩니까?

하루(개피)

흡연기간(년)

* 118. 현재 니코틴이 포함된 액상형 전자담배를 피우고 있습니까?

- 편 적 없다
- 피우다 끊었다
- 현재 피우고 있다

* 119. 술은 얼마나 자주마십니까?

- 최근 1년간 전혀 마시지 않음
- 한 달에 한번 미만
- 한 달에 한번 정도
- 한 달에 2-4번
- 1주일에 2-3번
- 1주일에 4번 이상

* 120. 평소 술을 마시는 날 몇 잔 정도 마십니까? (소주, 양주 구분 없이 각각의 술잔으로 계산합니다. 단 캔맥주 1개 (355cc)는 맥주 1.6잔과 같습니다.)"

- 1-2잔
- 3-4잔
- 5-6잔
- 7-9잔
- 10잔 이상

* 121. 한 번의 술자리에서 소주, 양주 구분 없이 각각의 술잔으로 7잔(또는 맥주 5캔 정도) 이상을 마시는 횟수는 어느 정도입니까?

- 전혀 마시지 않음
- 한 달에 한번 미만
- 한 달에 한번 정도
- 1주일에 한번 정도
- 거의 매일

* 122. 일과 관련되거나 장소 이동에 따른 신체활동은 제외하고, 평소 최소 **10분** 이상 계속 숨이 많이 차거나 심장이 매우 빠르게 뛰는 고강도의 스포츠, 운동 및 여가 활동을 하십니까?

※ 예: 달리기, 줄넘기, 등산, 농구 시합, 수영, 배드민턴 등

- 예
- 아니오

* 123. 평소 일주일동안 고강도의 스포츠, 운동 및 여가 활동을 며칠 하십니까?

일주일에(일)

* 124. 평소 하루에 고강도의 스포츠, 운동 및 여가 활동을 몇 분 하십니까?

하루에(분)

* 125. 일과 관련되거나 장소 이동에 따른 신체활동은 제외하고, 평소 최소 **10분 이상** 계속 숨이 약간 차거나 심장이 약간 빠르게 뛰는 중강도의 스포츠, 운동 및 여가 활동을 하십니까?

※ 예: 빠르게 걷기, 가볍게 뛰기(조깅), 웨이트 트레이닝(근력 운동), 골프, 댄스스포츠, 필라테스 등

예

아니오

* 126. 평소 일주일동안 중강도의 스포츠, 운동 및 여가 활동을 며칠 하십니까?

일주일예(일)

* 127. 평소 하루에 중강도의 스포츠, 운동 및 여가 활동을 몇 분 하십니까?

하루에(분)

설문조사 종료

설문조사가 종료되었습니다. 참여해주셔서 감사합니다.

본 보고서는 한국노동안전보건연구소x공감직업환경의학센터
2023년 노동보건 연구공모사업으로 채택되어 진행된 연구의
최종보고서입니다.