

2020 쉐터스 정신건강 실태조사 요약 보고서

이 보고서는 연구자들의 정신 건강에 대한 이해를 도모하기 위해 쉐터스 커뮤니케이션즈(Cactus Communications)가 설계한 설문 조사를 Shift Learning 사가 분석한 내용입니다. 다양한 경로를 통해 8개월간 수집한 160여개국 1만 3천여 연구자들의 의견을 토대로 하였습니다.

조사 기간이 대부분 코로나 19 팬데믹 기간과 겹쳐, 결과 해석에 이 점을 고려하였습니다.

응답자 개요

조사에는 지역, 학계 위치, 연구 분야 및 민족, 성별 등 프로파일링을 다양하게 대표하는 표본이 사용되었습니다. 응답자 대부분은 학계에 종사하지만, 산업이나 공공 부문 등 기타 환경에서 일하는 연구자들도 포함되었습니다. 전체 응답자 개요는 보고서 부록 1에 첨부되어 있습니다.

아래 표는 조사 당시 근무 지역별 응답자 수를 나타냅니다.



주요 발견

고무적인 작업 환경 - 거의 절반 정도의 응답자가 그들이 일하는 학문적 환경이 연구 목표를 달성하고자 하는 의욕을 고취시킨다고 답변했습니다. 서술형 대답의 많은 수가 동료들의 지지를 언급했으며, 조직 및 리더십 차원의 지원이나 동기부여는 그에 비해 적다고 밝혔습니다. 연구 경력이 20년 이상이며 교수 또는 연구 책임자(Principal Investigators)라고 밝힌 응답자들은 박사 과정이나 연구 경력 10년 미만인 연구자들에 비해 더 환경에서 영감을 받는 것으로 나타났습니다.

지역 간에도 흥미로운 차이가 있었습니다. 유럽 지역 연구자(17%)에 비해, 아시아 지역 연구자들이 **작업 환경이 연구 목표 달성 의욕을 고취시킨다**는 데 그렇다, 또는 매우 그렇다라고 대답한 경우가 많았습니다 (57%).

목적, 충족감, 연구 중 어려움- 연구자의 삶은 긍정적인 면이 많은 것으로 보입니다. **76%가 일에서 목적 의식과 충족감을 얻는다고** 말했으며, 65%는 연구 외 업무도 즐긴다고 답했습니다. **응답자 50%는 일하면서 겪는 어려움이나 실망을 잘 처리할 수 있다고** 말했습니다. 경험이 많은 연구자나 상급 연구자들의 응답률이 더 높아, 학과장의 66%, 교수의 62%, 연구 책임자의 59%가 업무 상의 차질을 잘 처리한다는 문항에 그렇다, 또는 매우 그렇다라고 대답했습니다. 이에 비해 같은 대답을 한 박사 과정과 박사후 연구원들은 각각 42%와 48%에 그쳤습니다.

감당하기 어렵다고 느낌 - 38%가 지난 달 업무 상황에서 꽤, 또는 매우 자주 감당하기 어렵다고 느꼈다고 대답했습니다.

표본에 포함된 주요 국가들을 보면, 미국, 영국, 브라질, 독일, 오스트레일리아에서 일하는 응답자들이 더 자주 감당하기 힘들다고 느낀다고 말했습니다. **한국, 일본, 중국 연구자들은 더 긴 시간 일함에도 불구하고, 자주 감당하기 힘든 기분을 느낀다고 말하는 경우가 더 적었습니다.** 주목할 만한 사실은, 일관적으로 박사 과정들이 다른 위치에 있는 연구자들에 비해, 지난 달 업무 상황에서 꽤, 또는 매우 자주 감당하기 어렵다고 말한 경우가 많았다는 점입니다.

장시간 업무 - 조사에 참여한 연구자들은 업무 시간이 긴 편으로, **31% 이상은 주당 50시간 이상, 13%는 60시간 이상 일한다고** 말했습니다. 대학의 연구자들은 주당 50시간 일한다고 대답한 비율이 32%로 기타 부문 연구자들에 비해 높았습니다.

연구 경력이 긴 연구자들이 신입 연구자들에 비해 더 **업무 시간이 긴 경우가 많았습니다.** 주당 50시간 이상 일한다고 대답한 경우가 **연구 경력 20년 이상 연구자의 41%**인데 비해, 연구 경력 5년 미만인 연구자는 26%에 그쳤습니다. 또한, 남성 연구자가 더 오랜 시간 일한다고 답하여, 18%가 주당 60시간 이상 일한다고 대답했고, 여성 연구자는 9%가 같은 대답을 했습니다. 이 차이는 모든 경력 단계에 나타났습니다.

아시아 지역 응답자들이 가장 긴 시간 일하는 것으로 나타났습니다. 이 현상은 특히 동아시아 지역의 경우 두드러져, 무려 43%가 주당 50시간 이상 일한다고 말했습니다. 업무 시간은 가장 길면서도 일하는 중 감당하기 어렵다고 느낀 경우는 가장 적었으며, 상당수(59%)는 매일 충분한 수면을 취한다고 밝혔습니다.

성과 압력 - 65%의 응답자들이 **논문 출판, 연구기금 확보, 프로젝트 완수에 대한 엄청난 압력**을 느낀다고 대답했습니다. 마찬가지로 56%는 연구 커뮤니티에서 현재 입지나 평판을 유지해야 한다는

지속적인 압력을 느낀다고 말했습니다. 출판에 대한 압력은 특히 학계와 박사 과정 및 박사후 연구자들이 크게 느꼈습니다. 지역별로는 아프리카(72%), 오스트레일리아(74%) 및 유럽(69%) 지역 연구자들 사이에서 높았습니다.

또, 응답자 45%는 “조직 내 연구 성과 평가가 공정하지 않다고 생각한다”는 문항에 그렇다, 또는 매우 그렇다라고 대답했습니다. 이런 대답은 아프리카(55%), 오스트랄라시아와 오세아니아(54%), 유럽(49%), 남미(56%) 지역 연구자들과 여성 연구자(46% vs. 남성 연구자 44%) 사이에서 높게 나타났습니다.

차별과 괴롭힘- 응답자 64%는 조직과 동료들로부터 환영받으며 받아들여진다고 느꼈으나, **37%는 차별, 괴롭힘, 또는 따돌림을 경험했거나 경험하고 있다고 대답했습니다.** 이 수치에는 혼혈 연구원의 60%, 동성애자라고 밝힌 연구자의 45%, 그리고 여성 연구자의 42%가 포함됩니다. 지역별로는 상당한 격차를 보여, 오스트랄라시아/오세아니아(52%), 북미(47%), 아프리카(43%) 지역 연구자들이 차별, 괴롭힘, 또는 따돌림을 경험한 경우가 많았습니다. 이런 부정적인 행동을 경험한 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 지난 달 자주 감당하기 어렵다고 느꼈다고 대답한 경우가 많았습니다.

직장 내 정책의 중요성- 조직 내에 차별, 괴롭힘, 윤리 및 일-삶 균형에 대한 적절한 정책을 시행하고 있는가라는 질문에 대해서는 답변이 크게 나뉘었습니다. 강력한 정책 유무가 응답자들의 부정적 행동 경험 여부, 업무 상황에서 감당하기 힘들다고 느끼는 빈도 등에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났습니다. 엄격한 관련 정책이 부재하다고 동의한 응답자의 66%는 직장 내 차별, 괴롭힘, 또는 따돌림을 경험했다고 보고했으나 엄격한 정책이 있다고 대답한 경우는 21%에 불과했습니다. 또한, “조직 내 차별/ 괴롭힘/ 따돌림의 예방, 감지 및 대응 조치를 위한 엄격한 정책이 부재하다”에 그렇다,

또는 매우 그렇다고 대답한 응답자의 48%는 꽤 또는 매우 자주 감당하기 어려움을 느껴, 위 문항에 그렇지 않다, 또는 매우 그렇지 않다고 대답한 그룹의 32%와 상당한 차이를 보였습니다.

지원 모색- 극심한 스트레스나 불안감 등 업무 관련 감정에 대해 직장 내 담당자나 담당 부서와 의논할 것인지에 대해서는 **49%의 응답자가 “아니다”**라고 대답했습니다. 중국(59%)과 한국(58%) 응답자들은 독일(40%)과 미국(46%) 응답자에 비해 “예”라는 대답이 더 많았습니다.

교육(61%) 및 의학/ 건강 과학 (55%) 분야 연구자들은 높은 비율로 직장 내 관련인과 이 문제를 의논하겠다고 말했습니다. 반대로, 물리과학 분야의 57%, 생명과학 분야의 54%가 이 질문에 “아니다”로 대답했습니다.

또 하나 우려되는 결과로, 주당 60 시간 이상 일하는 응답자들은 스트레스나 불안감 등을 직장내 담당자나 부서와 의논하지 않겠다고 대답한 경우가 많은 반면, 주당 40 시간 미만 일하는 사람들이 의논하겠다고 답한 경우가 훨씬 더 많았습니다.

직장 내 담당 부서와 이런 감정의 의논을 막는 주요 장벽은 다른 사람들이 도울 수 없을 거라는 느낌, 좋지 않은 인상을 줄 거라는 우려, 진지하게 받아들여지지 않을 것이라는 두려움, 그리고 이런 감정이 모두 정상적인 학문 활동의 일부라는 생각 등이었습니다. 스트레스나 불안이 정상적인 학문 활동의 일부라는 생각이 연구자들이 이런 감정에 맞닥뜨렸을 때 전문적 도움을 청하는 것을 막았습니다.

요점 정리

즉시 해결해야 할 문제

따돌림, 괴롭힘, 차별 문제 해결: 걱정스러운 정도로 높은 비율의 연구자들이 직장 내에서 이런 문제를 겪고 있거나, 경력 중에 겪은 적이 있습니다. 즉각 최고급의 진지한 논의와 인식이 필요한 사안으로 보입니다.

일-삶 균형 개선: 31%가 보통 주당 50 시간 이상 일하며 43%가 여가나 기타 활동을 위한 시간이 부족하다고 답해, 업무 시간이 극도로 긴 것으로 나타났습니다. 이 데이터는 일-삶 균형과 정신 건강이 연결되어 있음을 보여줍니다. 이 관계는 단순하지 않으며, 열심히 일하는 것은 외부 규정이 아니라 내적인 동기에 의한 경우도 많습니다. 그렇다고 해도, 오랜 시간 근무는 연구자들에게 영향을 미치며 해당 부문에서 다뤄야 할 문제입니다.

기대 변화: 고도의 스트레스와 불안이 일반적인 학문 활동의 일부로 정상화되고 있다는 증거가 있습니다. 지도부에서 상급 지도자들을 역할 모델로 삼아 연구 문화를 바꿔나갈 필요가 있습니다. 학계 전체가 받아들일 수 있는 것과 없는 것에 대한 문제를 다루지 않고서는 연구자 복지 개선의 길은 멀 것입니다. 이는 연구자 개인뿐 아니라 부문 전체에, 재능 있지만 취약한 연구자들의 기여를 잃는 결과를 가져옵니다.

페인 포인트(pain points) 이해와 인정: 매니저, 조직 관리자, 인사 팀 등 연구자 지원자들은 연구자들의 일상 업무에 대해 교육을 받아야 합니다. 결정권자들과 정책 실행자들이 연구 업무와 지원이 필요한 분야를 깊이 있게 이해하는 것은 매우 중요합니다. 이러한 이해가 연구 환경과 문화의 광범위한 변화를 가져올 수 있는 기반입니다.

각 기관의 대응 방법

설문 조사는 훌륭한 정책이 의미 있는 변화를 가져올 수 있음을 보여줍니다. 특히 다음 항목과 관련 있는 것으로 나타났습니다.

차별, 따돌림, 괴롭힘에 엄중히 대처: 조사에 따르면 차별, 따돌림, 괴롭힘에 대한 엄격한 대응 정책 유무는 해당 행동 경험 빈도와 연구자들의 정신 건강에 밀접히 관련되어 있습니다. 각 기관은 이러한 정책 개발 과정에 차별이나 괴롭힘의 위험이 큰 집단을 참여시키는 방안을 고려해볼 수 있습니다. 이들 집단은 연구 커뮤니티의 다른 그룹이 깨닫지 못하는 취약 부분을 보고 목적에 부합하는 정책 개발에 도움을 줄 수 있을 것입니다.

일-삶 균형 정책: 연구자들의 장시간 근무와 일-삶 균형 관련 정책 부재는 응답자들이 지난 달 업무 상황에서 감당할 수 없는 기분을 느꼈는지와 관련된 것으로 보입니다. 이 문제와 관련하여 구조화된 정책은 연구자들의 정신 건강에 긍정적인 영향을 미칠 것입니다.

기관 내 기밀 보장 지원 개발: 많은 응답자들이 기관 외부에서 도움을 찾았고 일부는 기관 내 도움 요청이 효과적이지 않거나 좋지 않은 인상을 심어줄 것이라는 우려를 나타냈습니다. 연구자들이 기관 내에서 도움을 구할 수 있는 기밀 보장 공간 또는 외부 공간에 대한 접근 지원이 필요한 것으로 보입니다. 도움을 제공할 사람들은 연구 관행에 대해 충분히 교육을 받아야 연구자들의 필요를 완전히 지원할 수 있을 것입니다.

특정 그룹 지원: 특정 연구 그룹이 특히 업무 중 감당하기 어려운 상황에 자주 놓이는 것으로 보입니다. 박사과정과 여성을 비롯, 특히 차별을 경험하기 쉬운 집단이 여기 해당됩니다. 출신 국가가 아닌 지역에서 일하는 사람들도 더 취약합니다. 각 기관은 이런 이유를 대내적으로 고려하고 이들 그룹을 위한 맞춤 지원을 개발할 필요가 있습니다.

연구자 회복력 진흥: 신진 연구원들에게 동기를 부여하고 연구 활동 중 불가피한 장애를 잘 이겨낼 수 있도록 박사 과정 프로그램에 회복력 개발 교육을 추가하는 방안을 고려해볼 수 있습니다.

영감을 주는 업무 환경 조성: 의욕을 고취하는 업무 환경이 연구자의 정신 건강에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 것으로 보입니다. 연구자의 직업 생활 중 업무 환경 요소의 개선은 기관과 개인 모두에게 보상을 안겨줄 것입니다.

그밖에 변화가 필요한 사항

정신 건강을 둘러싼 낙인 걷어내야: 정신 건강에 대한 태도는 어느 정도 문화적으로 결정되며 부문 특정적이지는 않은 듯합니다. 이 조사 결과는 각 부문의 정신 건강 관련 논의의 출발점을 제공하여 다양한 이해관계자들에게 연구자 다수가 겪고 있는 스트레스에 대해 더 잘 이해할 수 있는 기회가 될 것입니다. 글로벌 연구 커뮤니티는 각자 활동하는 더 넓은 커뮤니티에서 정신 건강 관련 낙인을 줄이는 데 한 몫을 할 수 있을 것입니다.

경력 안정성 향상: 경력 불안과 스트레스는 특히 신진 연구자들 사이에 만연하며, 업무 상 감당하기 어렵다는 느낌과 밀접하게 관련되어 있는 것으로 보입니다. 연구 결과의 평가나 인정의 형평성 관련 문제에 더해 젊은 연구자 채용 방식에 대해 부문 전체가 고려해야 할 문제들이 있습니다.

성과 압력 감소: 응답자 상당수가 논문 출판, 연구기금 확보, 프로젝트 완수 및 현재 입지와 평판 유지에 대한 엄청난 압력을 느낀다고 대답했습니다. 이러한 압력은 특히 학계에서 더 강한 것으로 나타났습니다. 따라서, 현재 연구 평가 체계가 연구자들의 정신 건강과 복지에 미치는 영향, 이에 따라 연구 성과의 질에 미치는 영향에 대해 고려해 보아야 할 것입니다.

[전체 영문 보고서\(총 56 쪽\) 무료 다운로드 받기:](#)
응답자 개요, 보충 그림과 참가자 인용이 포함된 심층 분석 보고서를 볼 수 있습니다.