

직장 내 성희롱과 관련변인 분석

김 경 신^{†*}, 김 정 란

* 전남대학교 가정관리학과, 가정과학연구소
전남대학교 가정관리학과

Sexual Harassment at Work and Related Variables

Kyeong-Shin Kim^{†*}, Jung-Nan Kim

* Dept. of Home Management, Home Economics Research Institute,
Chonnam National Univ.
Dept. of Home Management, Chonnam National Univ.

Abstract

The purposes of this research were to find the general trends of sexual harassment at work and to investigate the differences of related variables.

The data were obtained through 321 employee living in Kwangju.

The major findings were as follows :

- 1) 53.0% of respondents reported that they had experienced the offence of sexual harassment at work at least once. And 57.9% of respondents reported that they had experienced the victimization of sexual harassment at work at least once.
- 2) The most apparent response of victimization at work was 'anger'. And the most frequent coping behavior was 'smiling or joking'.
- 3) The offence style of sexual harassment was different by sex, men's marriage, and sex-role attitude. The victimization style of sexual harassment was different by sex, job, women rate in workplace, attitude toward sexual harassment, and sex-role attitude.

KEY WORDS : Sexual harassment, Job characteristics, Sexual awareness

*전남대학교 가정과학연구소 겸임연구원

[†]Corresponding author : Dept. of Home Management, College of Home Economic, Chonnam National Univ..
300 Yongbong-dong, Puk-gu, Kwangju, 500-757, Korea
Tel : 062-530-1324, Fax : 062-530-1329
E-mail : kks@chonnam.ac.kr

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

직장 내 성희롱의 역사는 사적영역에서 공적영역으로의 여성의 사회참여가 증가되면서 시작되었다고 볼 수 있다. 하지만 사회적인 문제로 대두되기 시작한 것은 최근의 일이라 할 수 있는데, 서구의 경우 성희롱은 1970년대 중반이후부터 여성운동의 주요 사안으로 등장하여, 성희롱에 대한 논의가 활발히 진행되고 있으며(Livingstone, 1982). 우리나라에서는 1993년 '서울대 우조교 성희롱 소송'을 계기로 본격적으로 부각되기 시작하였다. 그리고 이러한 계기의 밀반침으로는 여성들의 경제활동 증가로 인한 법·제도적인 개선과 여성들의 의식 향상을 들 수 있는데, 여성학자들은 성희롱이 남녀간의 혹은 개인간의 사소한 언행이 아니라 사회적인 불평등 구조 속에서 발생하는 성차별의 문제임을 주장한다(Kramarae & Treichler, 1985). 따라서 성희롱의 문제는 남녀평등의 실현과 전진한 성문화 조성을 위하여 조속히 해결 해나가야 할 과제인 것이다.

오늘날 여성들의 취업활동에 대한 태도가 적극적이고 활발해지면서 취업기회가 확대됨에 따라 직장은 여성과 남성이 성적 상호작용을 경험하는 중요 무대가 되고 있다. 여성과 남성이 함께 일하면서 친숙해지고 상대방을 이해하게 되며 인간적으로 상호매력을 느끼는 것은 자연스러운 현상이며, 여성과 남성이 상호매력을 느낄 때, 어느 정도 성적 감정을 경험할 수도 있을 것이다. 남녀간에 순수한 이성애의 매력이나 관심을 갖는 것은 자연스럽고 건강한 인간관계의 발전을 위한 긍정적인 면으로 볼 수 있다. 그런데 문제는 직장에서 이성으로부터의 관심이 "성희롱"으로 느껴지는 경우이다. 원하지 않는 이성의 성적관심이나 행동 때문에 불유쾌해지고 직장생활에 어떤 형태든지 피해를 받는다면, 그러한 직장 내 남녀 관계는 가능한지에 대한 지양되어야 할 것이다.

그러나 성 역할 고정관념에 따른 남녀차별이 극명하고 가부장문화가 뚜렷한 남성 지배적인 한국사회에서, 대부분의 직장여성들은 성희롱의 발생이 매우 용이한 직장환경에서 일하고 있다고 볼 수 있다. 직장여성의 성희롱경험에 대한 김양희(1995)의 연구에서는 응답자의 78.5%가 성희롱의 경험이 있다고 응답하였으며, 한국여성민우회

(1998)의 조사에서는 응답자의 84.0%가 성희롱을 경험한 적이 있는 것으로 나타났다. 또한 한국성폭력상담소(1998)에 의뢰된 상담 사례에 의해서도 상당수의 직장 여성들이 직장 내 원치 않는 성적 문제로 인하여 심리적으로 고통받고 있음이 밝혀지고 있다. 이상의 연구결과나 상담사례들을 근거로 미루어 볼 때, 직장 내 성희롱의 발생정도나 피해정도가 심각한 수준임을 알 수 있다.

그러나 직장 내 성희롱 문제의 심각성에도 불구하고 성희롱이라는 개념의 역사가 짧기 때문에 그 연구의 양이 그다지 많지 않은 실정이다. 국내에서는 심영희(1989)에 의해 직장 내 성희롱이 최초로 논의되기 시작하여 성희롱에 대한 개념 및 인식 그리고 주로 실태조사에 국한된 연구(김양희, 1995; 심영희, 1989; 이수연, 1993; 한국 여성민우회, 1998)가 주를 이루고 있어서, 직장 내 성희롱에 대한 실천적인 대안을 모색하기 위한 대처행동이나 관련변인 분석을 포함한 체계적이고 과학적인 연구가 필요하다고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 직장 내 성희롱의 전반적인 실태와 직장 내 성희롱이 개인에게 미치는 영향과 대처행동을 살펴보고, 이에 영향을 미치는 변인들을 파악함으로써 직장 내 성희롱을 예방하고, 직장 내 전진한 성문화 조성을 위한 교육과 정책을 개발하는데 중요한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직장 내 성희롱의 개념

'성희롱'이라는 용어는 영어의 'sexual harassment'의 번역어이다. 이 용어는 1970년대 중반 미국에서 조직 내에서의 성적인 문제가 광범위하게 확산되면서 성폭력(sexual violence)과 다른 명명이 필요함을 느낀 여성운동 단체나 여성학자가 중심이 되어 채택·발전시켜 온 개념으로, 현대여성운동 과정에서 의도적이고 집단적으로 만들어진 조어이다(Kramarae & Treichler, 1985). 우리나라에서도 1989년 심영희에 의해 성폭력과 구별되는 '성희롱'이라는 단어가 처음으로 사용되었고, 1993년 발생한 '서울대 우조교 성희롱소송'을 계기로 언론을 통해 일반 국민들에게까지 알려졌을 뿐 아니라 1995년 12월 30일에 제정된 「여성발전기본법」에 명시됨으로써 법률용어가 되었다.

성희롱에 관한 정의는 성폭력의 개념에 비하여 나라마다 그리고 학자들마다 상당한 차이를 보이고 있다. Friedman(1992)은 성희롱을 '권력이나 지위가 대등하지 못한 사이에서 원하지 않는 성적인 접근이 일어나게 되는 행위'라고 규정하였으며, 김양희의 연구(1995)에서는 성희롱을 '성을 소재로 하여 상대의 인권을 침해하는 언행으로서, 불필요하며 불유쾌한 접촉, 용모에 대한 성적 언급이나 농담을 비롯하여 노골적인 성적 유혹과 성적 공격행위'라고 정의하고 있다. 그리고 유럽의 경우는 유럽 공동체위원회에서 발간한 지침서에서 성희롱의 개념을 '원하지 않은 성적 행위. 혹은 직장 내 남녀의 존엄성에 영향을 미치는 성차별적 행위'까지 그 의미를 확장하여, 행위자의 의도와 관계없이 피해자에게 어떻게 받아들여지는가에 초점을 맞추고 있다(Rubenstein, 1993). 그리고 미국에서는 성희롱의 범위가 아주 가벼운 형태의 회통으로부터 성행위, 강간까지 포함하고 있어 우리나라에서의 성희롱 의미보다는 광의의 성폭력에 해당하는 개념으로 사용되어지고 있다. 또한 여성이 생물학적으로나 심리적으로 아이를 낳아 기르고, 음식을 만들어 내고, 가사를 전달하는 역할에 적합한 사람이라는 생각에 기반하여 직장에서 여성에게 이와 관련된 말을 함으로써 회통하는 성역할에 기반한 성희롱이 민권법의 제7편에 의해 규제를 받고 있다¹⁾.

이렇게 성희롱의 범위에 대한 국제적인 흐름이 '성별에 기반한 행위'까지 포함을 시키는 이유는 많은 여성들이 '성역할에 기반한 폭력'의 고통을 호소하고 있고, 그러한 행위가 일반적인 성적인 언동은 아니다 하더라도 여성의 성에 기반하여 여성노동자의 고용조건에 중대한 영향을 미치고 있기 때문이다. 다시 말해, 성역할에 기반한 성폭력이 여성 노동자의 노동권에 심각한 영향을 미치며, 이것은 명백한 고용 불평등이라 할 수 있기 때문이다. 우리나라에서도 최근 대부분의 연구들이 합의한 성희롱의 관점은 '원하지 않는 성적 행위 혹은 성별에 기반한 행위의 부과'로서 일상생활 어디서나 발생할 수 있지만 힘/권력관계를 기반으로 하는 장(field)인 직장에서 일어난다는 점과, 성과 힘/권력이 주된 구성요소가 된다

는 점에 일치를 보이고 있다(장혜경, 1997).

그리고 성희롱의 유형은 크게 가해지는 행위가 성적인 것에 기반하느냐 아니면 성역할에 기반하느냐로 나뉘어진다. 먼저 성적인 것에 기반한 성희롱의 유형에는 언어적, 시각적, 육체적, 성적 봉사 요구, 음란물의 전시 및 낙서 등을 들 수 있다. 그리고 성역할에 기반한 성희롱은 사회적 성차를 가지고 여성들을 직장 내에서 부당하게 대우하는 것을 성희롱의 영역으로 확장한 것인데, 자신의 고유업무로 인정되는 것 외에 여자이기 때문에 해야 하는 잡일들, 즉 커피 타기, 전화 받기, 은행 심부름하기 등등의 일들이 여기에 속한다.

따라서 본 연구에서는 장혜경(1997)의 정의에 기반하면서 직장 내 성희롱은 사업장 내 뿐 아니라 교육훈련장소 및 출장지, 회식장소 등 고용과 관련한 다양한 장소에서 발생할 수 있다는 점을 고려하여 직장 내 성희롱의 정의를 '직장관련 사람들, 즉 직장상사, 동료, 부하 및 계열사 직원 등이 채용과정이나 근무기간 중에 상대방의 의사에 반하여 행하는 성적 행위 혹은 성별에 기반한 행위'라고 규정하고자 한다. 그리고 직장내 성희롱의 유형은 성적인 것에 기반한 언어적, 시각적, 육체적, 성적 봉사 요구, 음란물의 전시 및 낙서와 성역할에 기반한 성희롱 등으로 나누어 살펴보자 한다.

2. 직장 내 성희롱 발생원인에 대한 이론

지금까지 여러 이론가들이 직장 내 성희롱의 발생원인에 관한 이론정립을 위해 노력해 왔는데, 대표적인 이론이 Tangri, Burt, 그리고 Johnson(1982)이 제안한 세 가지 모델이다.

첫째, "자연·생리적 모델(natural/biological model)"은 인간관계에서 이성에 대한 단순한 호기심으로 인하여, 그리고 남성의 강한 성욕구와 남성들이 여성에게 느끼는 성적 매력이 성희롱 발생의 주원인이라고 주장한다. 이 모델의 가설은 개념적으로 흥미로와 상당한 관심을 끌었지만, 이론으로서의 합당함을 인정받을 만한 충분한 경험적·실험적 증거의 결여로 인해 구미학계에서

1) 미국 성희롱 가이드 라인 V-A-3 : 명시적으로 성적인 접근이나 재안이 아니더라도, 예컨대 피해를 당하는 피고 용자의 성에 따라서 기인된 것이 분명한 여성에 대한 언어적 학대와 같은 경우도 그것이 업무환경의 조건을 좌우 할 정도로 충분히 나타난다면 성희롱으로 인정될 수 있다.

성희롱의 원인을 설명하는 모델로서 적합성을 잃어가고 있다.

둘째, “조직 모델(organizational model)”은 남녀간의 직장에서의 위계구조로 인한 남성과 여성간의 직장 내 힘의 불평등이 성희롱의 원인이라고 설명한다. 그리고 남성지배와 여성종속이라는 성적 위계(sexual hierarchy)가 직장조직에서도 뚜렷이 제도화된 사실을 지적하고, 이런 조직환경은 남성들에게 더 많은 기회와 권력을 부여하고 있어서 남성들이 종속적 위치에 있는 여성에게 쉽게 성적으로 접근하며 성적으로 착취할 수 있게끔 한다고 생각한다. 이 모델은 Nieva와 Gutek(1981)의 ‘구조 모델 (structural model)’, Crull(1981)의 ‘힘에 의한 지배 관점(over power perspective)’, 그리고 Terpstra와 Baker(1986)의 ‘학습·동기관점에서 본 힘의 역동적 접근(power dynamic approach of the learning/motivation perspective)’에서 소개한 개념들과 약간의 어의론적 차이가 있지만 개념상 유사하게 이해할 수 있다.

셋째, “사회·문화 모델(social/cultural model)”에서는 성희롱을 사회 전역의 가부장체계에서 나타날 수밖에 없는 하나의 현상으로 간주한다. 그리고 남성과 여성이 상호 작용하는 문화적 유형뿐만 아니라 사회는 경제적 그리고 정치적 우월성에 의해 남성지배가 유지되고 있으며, 남성과 여성에 대한 고정관념은 남성은 공격적이며 지배적으로, 여성은 수동적이고 순종적으로 특성짓는다고 지적한다. 따라서 성희롱은 바로 이런 남성의 공격적/지배적, 여성의 수동적/복종적 상호작용의 연속선상에서 이해될 수 있다(Burt, 1980). Tangri와 동료들의 ‘사회·문화 모델’은 Nieva와 Gutek의 ‘성역할 모델(sex-role model)’과 ‘집단 비교 모델(intergroup model)’, Crull의 ‘성역할 사회화 관점(sex-role socialization perspective)’, Terpstra와 Baker의 ‘학습·조건 관점에서의 성역할 사회화 관점(sex-role socialization approach from the learning/conditioning perspective)’과 유사한 개념이다.

Gutek과 Morasch(1982)은 이를 모델들의 대안으로 “성역할 누출 모델(sex-role spill-over model)”을 소개 하였는데, 이 모델의 전체는 개인의 성정체감(general identity)을 일역할(work-role)보다 훨씬 더 근본적인 인지범주로 보는 것이다. 성(gender)을 개인의 인지과정

에 영향을 주는 가장 두드러진 변인으로 보고 성역할이 직장에서의 일역할에 유입되기 때문에 성희롱이 발생된다고 본다. 또한 Popovich와 Licata(1987)의 “역할모델 접근(role model approach)”에서도 특정 일을 수행하기 위해서 기대되는 행동이라고 정의할 수 있는 일역할과 성에 기반해서 기대되는 행위인 성역할이 직장에서 혼돈 될 때 성희롱이 발생한다고 설명하고 있다. 즉 Gutek과 Morash의 “성역할 누출 모델”이나 Popovich와 Licata의 “역할모델 접근”은 모두 성희롱을 직장에서는 부적절하고 불합리한 성에 기반한 역할기대 때문에 일어나는 현상이라 설명하고 있다.

위의 내용들을 요약해 보면, 이들은 성희롱의 발생원인을 위계구조에 의한 권리차이와 남녀의 권리차이 그리고 남성중심의 사회문화적인 배경에 의해서 다르게 형성된 성정체성의 차이를 들고 있다. 이상의 모델들은 성희롱이 발생하게 되는 원인이 무엇인가를 구체적으로 고찰하는데 기억하였지만, 이러한 모델 중 특정 모델에 의해서 현대 사회에서 발생하는 성희롱의 원인을 명확히 규명하고 그에 대한 대안을 제시할 수 있을 것인지는 의문이다. 우선 자연·생리적 모델에서 제기하는 것처럼 생물학적인 성차에 의한 관심 표명만을 가지고 성희롱을 규정하는 것은 이성애적 관심과 성희롱의 기준을 더 애매하게 만드는 결과를 초래할 수 있다. 그리고 조직 모델은 성희롱의 주요한 원인으로 직장 내의 위계구조의 문제를 잘 설명해 주기는 하지만, 단지 위계구조만의 문제 즉 눈에 보이는 권리차이에 의해서만 성희롱의 발생원인을 규정하는 것은 문제를 단순화시킬 위험이 있다. 마지막으로 사회·문화 모델과 성역할 누출 모델 등의 경우 남성과 여성의 권리차이 즉 사회문화적으로 부여된 서로 다른 사회화 과정과 인식의 차이로 인한 원인을 들고 있는데, 여기서는 성정체성을 사회화에 의해서 여성성과 남성성이 형성되기 때문에 고정불변하는 것으로 바라보고 있다. 그러므로 가부장적 지배문화에 의해 형성된 성정체성으로 인하여 성희롱은 필연적인 것이라고 본다.

결과적으로 일련의 성희롱 사건들이 발생하게 되는 원인이 위에서 제기한 발생 원인 중 어느 한 가지에 의해서만 발생하는 경우는 없으며, 오히려 하나의 원인에 기인하여 발생하기보다는 발생 원인이 복합되어 나타난다고 할 수 있을 것이다.

3. 관련 선행 연구

이 분야에 대한 국내 연구의 경우, 실태조사가 주를 이루고 있어 성희롱의 빈도 및 유형, 그리고 영향에 관한 내용이 대부분이다.

우선 직장 내 성희롱의 빈도를 살펴보면, 신성자(1993)의 연구에서 응답자의 92%가 직장에서 원치 않는 성적 관심이나 성적 행동에 대한 피해를 경험하였다는. 직업 별로는 사무직 여성들이 성희롱 피해경험이 가장 많았으며, 간호원, 단순생산직, 기능직 순으로 보고하였다. 김양희(1995)의 연구 결과 가장 일반적인 성희롱 유형은 능청스럽고 야한 농담이었으며, 그 다음으로 슬금슬금 위아래로 훑어보거나 이상한 눈빛으로 뚫어지게 쳐다보기, 개인의 성관계에 대해 이야기하기, 성에 관한 물건이나 나체사진 보여주기 등의 순으로 나타났다.

성희롱이 피해여성에게 미치는 영향의 경우, 성희롱 피해자들은 개인적 차이는 있지만, 특정한 형태의 정신적·육체적 후유증을 겪었다고 보고하였다(신성자, 1993; 장필화, 1994; 조엘 프리드만 외, 1994; 한국성폭력상담소, 1992; 한국여성민우회, 1998). 1998년 한국여성민우회의 조사결과에 의하면 응답자 전체의 69%가 성희롱을 경험한 이후 심리적·신체적 피해를 입었다고 응답하였다. 이러한 심리적·신체적 피해는 여성의 자존감을 상실시키고 자기비하를 내면화시킨다. 특히 여성다움을 깊이 내면화한 여성일수록, 성희롱의 경험으로 인한 분노나 불쾌감을 상대에게 표현하기 보다. 그 자체를 자신의 탓으로 자책하거나 안으로 삭이려고 노력하게 됨으로써 울화병과 같은 정신적 후유증으로 남게된다. 또한 조사 대상자 전체의 77%가 성희롱이 직장생활에 부정적인 영향을 미쳤다고 응답하였는데, 그 중 절반 이상인 55.6%가 일, 삶, 여성으로서의 정체감에 대한 회의를 느꼈으며, 7.8%가 결근, 병가나 휴가신청경험, 업무수행에 차질을 빚은 경험, 이직을 생각한 경험이 있다고 보고하여 성희롱이 직장생활에 지장을 초래하는 것으로 나타났다. 이와 같이 피해자는 심리적으로 위축되므로 업무에 지장을 초래하게 되고, 심지어는 퇴사라는 방법으로 피해상황을 모면하려고까지 한다. 이는 직업에 대한 노하우 축적

의 기회를 차단 당함으로써 결국 장·단기적으로 직장 생활에 피해를 받는다.

성희롱 발생시 대처행동에 있어서 김양희(1995)의 연구 결과 농담으로 상황을 넘긴 경우가 가장 높은 비율(77.9%)을 나타냈으며, 그 다음으로 모른 척했다. 상대를 피했다. 당황하여 아무 행동도 취하지 못했다 순으로 나타났다. 이수연(1993)의 연구에서도 대부분의 피해 여성들이 그냥 웃어넘기거나, 무시하거나, 피하는 등의 소극적인 대응을 한 것으로 나타났으며, 적극적으로 대처하지 않은 이유는 '아무 소용없어서'가 가장 많았으며, '직장 내 인간관계가 깔끄러워질까봐', '어떻게 할 줄 몰라서' 등의 순이었다. 전반적으로, 성희롱 피해여성들의 대부분이 이 문제에 대해 무력감을 느끼거나 회피하는 것으로 나타나 개인적 차원에서는 적극적으로 대응하기가 실질적으로 어려운 일이라 생각된다.

직무특성과 관련하여 살펴보면, 직장 내 성희롱 발생과 직장 내 성적 분위기 사이에는 정적 상관이 있는 것으로 나타났다(신성자, 1993; Gutek, 1982). 그리고 근속기간이 길수록 성희롱을 많이 경험하였으며, 성희롱 경험이 많을수록 직장만족도가 낮은 경향이 있었다(김양희, 1995). 성희롱 가해자의 신분의 경우, 신성자(1993) 및 Collins와 Bloggett(1981)의 연구에서는 직장 상사에 의해 행해지는 경우가 가장 많은 반면, 김양희(1995)의 연구에서는 동료에 의해 행해지는 비율이 가장 높게 나타났다. 또한 성희롱 많이 경험한 여성일수록 성희롱 정책이 필요하다고 응답하였으며, 실제 성희롱 경험시 피해를 더 심하게 느끼는 것으로 나타났다(김양희, 1995).

개인관련 변인에서 살펴보면, 부모가 상호평등하게 상호작용하는 가정에서 성장한 직장여성일수록 직장 내 성희롱의 피해가 적은 것으로 나타나(신성자, 1993), 직장 내 성희롱과 직접적인 관련은 없지만 평등한 부모 밑에서 성장한 직장여성들은 직장 내 이성과의 상호작용에서도 상대를 존중할 뿐만 아니라 자신도 상대로부터 존중 받아야 한다는 평등의식이 강해 성희롱을 통제할 수 있는 태도나 행동을 적극적으로 할 가능성이 많다고 예측할 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구문제

본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

- 첫째. 직장 내 성희롱의 일반적 경향을 어떠한가?
- 둘째. 사회인구학적 변인, 직무특성, 성의식에 따른 직장 내 성희롱 경험의 차이는 어떠한가?

2. 조사도구

본 연구는 직장 내 성희롱의 전반적인 실태와 직장 내 성희롱이 개인에게 미치는 영향과 대처행동을 살펴보고, 이에 영향을 미치는 변인들을 파악하기 위한 조사도구로 질문지를 사용하였으며, 조사대상자의 일반적인 사항을 알아보는 5문항, 객관적 직무특성을 알아보는 3문항, 직장 내 성희롱의 실태를 알아보는 41문항, 성희롱의 영향을 알아보기 위한 15문항, 직장인의 성의식을 알아보기 위한 9문항 등 총 73문항으로 구성되었다.

직장 내 성희롱 유형에 관한 하부척도는 언어적, 시각적, 육체적, 성적 봉사, 음란물, 성별에 기반한 성희롱 등으로 유형화하였으며, 피해의 경험과 피해의 경험을 모두 응답하도록 구성하였다.

본 연구에서 사용되어진 설문지의 세부 내용은 〈표 1〉, 〈표 2〉와 같은데, 〈표 1〉의 경우는 척도화된 질문들의 문항수와 신뢰도 계수이다.

〈표 1〉 척도화된 질문들의 문항수와 Chronbach의 α 계수

구 분	문항수	α 계수	
직장 내 성희롱 피해에 따른 영향	15	0.95	
성 의식	직장 내 성희롱에 대한 태도	5	0.70
성 역할 태도	4	0.75	

〈표 2〉 설문지 세부 내용

구 분	내 용	문항수
일반적인 사항	연령	1
	성별	1
	결혼여부	1
	학력	1
	직업	1
객관적 직무특성	현 직장 근무기간	1
	직장 내 여성인력 비율	1
	직장 내 노조 유무	1
직장 내 성희롱 실태	언어적	6
	시각적	2
	육체적	4
	성적봉사	2
	음란물	2
	성별에 기반	3
	성희롱 피해자 유형	1
	성희롱 피해시 대처행동	2

3. 조사대상

본 연구는 1999년 5월 현재 직장을 다니고 있는 광주 지역 직장인을 대상으로 설정하고, 자기기입식으로 답하는 구조화된 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다.

조사는 1999년 5월 10일부터 6월 5일까지 광주지역 남녀 직장인 350명을 대상으로 실시하여 330명의 질문지를 회수하였다. 회수된 질문지 중에서 부실하게 응답한 자료를 제외하여 남성 109명, 여성 212명, 총 321명의 질문지가 최종분석에 사용되었다.

조사대상자의 일반적인 특성은 〈표 3〉과 같다. 남성은 전체 321명 중 109명으로 34.0%를 차지하였으며, 여성의 경우는 212명으로 66.0%를 차지하였다. 연령은 남성의 경우 30세~39세 사이가 41.3%로 가장 많았으며, 여성은 20세~29세 사이가 59.9%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 결혼여부를 살펴보면 남성은 기혼이 69.7%로 미혼보다 더 높은 비율을 나타낸 반면, 여성은 미혼이 60.4%로 더 많은 수를 차지하였다. 학력의 경우는 남녀 모두 대졸이상이 72.5%와 73.6%로 가장 높게 나타났다. 직업 역시 일반사무직이 49.5%와 50.9%로 가장 많은 비율을 나타냈으며, 전문관리직, 서비스판매직, 생산기능직 순으로 나타났다.

〈표 3〉 조사대상자의 일반적 특성

변 수	구 분	남성(109명)	여성(212명)
		N(%)	N(%)
연령	20~29세	22(20.2)	127(59.9)
	30~39세	45(41.3)	50(23.6)
	40~49세	20(18.3)	12(5.7)
	50세 이상	22(20.2)	23(10.8)
결혼여부	미 혼	33(30.3)	128(60.4)
	기 혼	76(69.7)	84(39.6)
학력	국 졸	-	1(0.5)
	중 졸	2(1.8)	-
	고 졸	28(25.7)	54(25.5)
	대학이상	79(72.5)	156(73.6)
	무응답	-	1(0.5)
직업	생산 기능적	7(6.4)	10(4.7)
	일반 사무적	54(49.5)	108(50.9)
	전문 관리적	32(29.4)	67(31.6)
	서비스 판매적	14(12.8)	25(11.8)
	무응답	2(1.8)	2(0.9)

조사대상자의 직무특성(〈표 4〉)을 살펴보면 현 직장 근속연수의 경우 남성은 10년 이상이 32.1%로 가장 많았으며, 여성은 1년~3년 미만이 22.6%로 가장 많았다. 직장 내 여성인력비율의 경우는 30%~50%미만이 33.9%와 25.5%로 가장 높은 비율을 나타냈다. 그리고 직장 내 노조유무를 살펴보면 남성과 여성 모두 직장 내 노조가 없는 경우가 74.3%와 77.8%를 차지하였다.

〈표 4〉 조사대상자의 직무특성

변 수	구 分	남성(109명)	여성(212명)
		N(%)	N(%)
현 직장 근속년수	1년 미만	14(12.8)	39(18.4)
	1~3년 미만	21(19.3)	48(22.6)
	3~5년 미만	16(14.7)	33(15.6)
	5~7년 미만	10(9.2)	27(12.7)
	7년~10년 미만	13(11.9)	30(14.2)
	10년 이상	35(32.1)	35(16.5)
직장 내 여성인력의 비율	10% 미만	20(18.3)	28(13.2)
	10%~30% 미만	35(32.1)	51(24.1)
	30%~50% 미만	37(33.9)	54(25.5)
	50%~70% 미만	13(11.9)	35(16.5)
	70% 이상 무응답	35(11.9) 1(0.9)	41(19.3) 3(1.4)
	직장 내 노조 유무	있 다 없 다 무응답	28(25.7) 81(74.3) - 1(0.5)

4. 자료분석

본 연구에서는 SAS/PC 프로그램을 사용하여 직장 내 성희롱 피해에 따른 영향, 성희롱에 대한 태도, 성역할 태도 등 측정도구들의 신뢰도를 검증하기 위하여 Chronbach의 α 계수, 조사 대상자들의 일반적 특성과 직장 내 성희롱의 실태를 파악하기 위하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, T검증, 그리고 조사대상자들의 사회인 구학적 특성, 직무특성, 성의식에 따라 직장 내 성희롱 경험에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 Chi-square 검증을 실시하였다.

IV. 결과 및 해석

1. 직장 내 성희롱의 일반적 경향

직장 내 성희롱의 실태를 알아보기 위해 직장 내 성희롱의 이해·피해 경험유무, 직장 내 성희롱 가해자 유형, 피해시 대처행동, 성희롱 피해에 따른 영향 등을 살펴보았다.

1) 직장 내 성희롱 경험

조사대상자의 직장 내 성희롱 경험을 살펴보면(〈표 5〉), 먼저 전체 321명 중 170명(53.0%)이 직장 내 성희롱 가해경험이 있는 것으로 나타났다. 각각의 유형에서는 성별에 기반한 행위가 47.7%로 가장 많았으며, 언어적 성희롱(34.0%), 시각적 성희롱(12.8%), 음란물 전시(6.5%), 성적 봉사요구(5.0%), 육체적 성희롱(3.7%) 순으로 나타났다. 그리고 성별에 따른 차이를 살펴보면, 남성 조사대상자의 80.7%가 직장 내 성희롱 가해경험이 있는 것으로 나타났으며, 여성의 경우는 38.7%가 직장 내 성희롱을 행한 적이 있는 것으로 나타났다. 그리고 육체적 성희롱을 제외한 모든 유형에서 남성이 여성보다 직장 내 성희롱을 많이 행하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 성별에 기반한 행위의 경우는 남성의 74.3%가 1번 이상 행한 적이 있다고 응답하여 직장 내에서 성역할에 기반한 언어나 행위가 일상적임을 알 수 있었다. 또한 남성뿐 아니라 여성 역시 한 직장 내 여성들에게 성별에 기반한 차별적 행위를 한 적이 있다는 응답이 34.0%로 높은 비율

을 보였는데, 이는 여성들의 사회화된 성역할 고정관념과 남성위주의 차별적인 직장문화가 결합하여 여성 스스로 여성의 지위를 격하시키고, 비하하는 행위를 하게 하는 우리 사회의 현실을 전형적으로 나타내는 부분이라고 할 수 있을 것이다.

성희롱 피해경험을 살펴보면, 전체 321명 중 186명 (57.9%)이 직장 내 성희롱 피해경험이 있는 것으로 나타났다. 성별에 따른 피해차이를 살펴보면, 남성의 경우는 조사대상자의 9.2%가 직장 내 성희롱을 당한 경험이 있는 것으로 나타났으며, 여성의 경우는 83.0%가 직장 내 성희롱의 피해 경험이 있는 것으로 나타났다. 또한 모든 유형에서 여성의 남성보다 직장 내 성희롱의 피해 경험이 많이 있는 것으로 나타나, 직장 내 성희롱의 피해자는 대부분 여성이라는 일반적 통념이나 기존의 연구들과 일치된 결과를 보여 주었다. 각각의 유형에서 성별에 기반한 피해경험이 76.4%로 가장 많았으며, 언어적 성희롱(62.3%), 성적 봉사요구(30.7%), 시각적 성희롱(25.5%), 육체적 성희롱(20.8%) 순으로 나타났다.

2) 직장 내 성희롱의 가해자 유형

직장 내 성희롱의 피해를 경험한 응답자만을 대상으로

가해자 유형을 조사한 결과는 <표 6>과 같다. 남성의 경우 피해경험이 있다고 응답한 표본수가 남성 조사대상자의 10%에 미치지 못해 의미있는 분석이 어려워 남성을 제외한 여성만을 대상으로 분석을 실시하였다. 여성의 경우는 직장 상사가 34.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로 동료, 고객, 거래업체 직원, 부하 순이었다. 선행연구들을 살펴보면 성희롱을 상사에게 가장 많이 당했다고 응답한 경우(신성자, 1993)와 동료에게 가장 많이 당했다고 응답한 경우(김양희, 1995)로 나뉘어 지기하는데, 본 연구 결과를 살펴볼 때, 직장상사라고 응답한 비율과 동료라고 응답한 비율에 거의 차이가 나지 않음을 미루어 현재 직장문화는 상사와 동료 모두가 여성을 동등한 인격체로 보기보다는 성적 존재로 인식하고 성희롱을 행하고 있다고 해석할 수 있다.

<표 6> 가해자 유형(복수응답)-응답한 경우만을 대상으로

단위 : 명(%)

	동료	상사	부하	거래업체 직원	고객
여성 피해자	69(32.5)	74(34.9)	1(0.5)	4(1.9)	11(5.2)

<표 5> 직장 내 성희롱 경험의 일반적 경향

단위 : 명(%)

변인	구분	가 해				피 해				T
		전체(%)	남성(%)	여성(%)	T	전체(%)	남성(%)	여성(%)	T	
언어적	유경험	109(34.0)	55(50.5)	54(25.5)	4.61 ***	141(43.9)	9(8.3)	132(62.3)	-12.68 ***	
	무경험	212(66.0)	54(49.5)	158(74.5)		180(56.1)	100(91.7)	80(37.7)		
시각적	유	41(12.8)	35(32.1)	6(2.8)	6.32 ***	56(17.4)	2(1.8)	54(25.5)	-7.24 ***	
	무	280(87.2)	74(67.9)	206(97.2)		265(82.6)	107(98.2)	158(74.5)		
육체적	유	12(3.7)	6(5.5)	6(2.8)	1.08	44(13.7)	-	44(20.8)	-7.43 ***	
	무	309(96.3)	103(94.5)	206(97.2)		277(86.3)	109(100.0)	168(79.2)		
성적 봉사	유	16(5.0)	6(5.5)	10(4.7)	0.31	66(20.6)	1(0.9)	65(30.7)	-9.00 ***	
	무	305(95.0)	103(94.5)	202(95.3)		255(79.4)	108(99.1)	147(69.3)		
음란물 전시	유	21(6.5)	14(12.8)	7(3.3)	2.77 **	43(13.4)	3(2.8)	40(18.9)	-5.17 ***	
	무	300(93.5)	95(87.2)	205(96.7)		278(86.6)	106(97.2)	172(81.1)		
성별에 기반	유	153(47.7)	81(74.3)	72(34.0)	7.40 ***	165(51.4)	-	162(76.4)	-22.19 ***	
	무	168(52.3)	28(25.7)	140(66.0)		156(48.6)	109(100.0)	50(23.6)		
전체	유	170(53.0)	88(80.7)	82(38.7)	7.77 ***	186(57.9)	10(9.2)	176(83.0)	-19.46 ***	
	무	151(47.0)	21(19.3)	130(61.3)		135(42.1)	99(90.8)	36(17.0)		

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

3) 직장 내 성희롱 피해 대처행동

직장 내 성희롱 피해시 대처행동은 남성의 경우 피해 경험이 있다고 응답한 표본수가 남성 조사대상자의 10%에 미치지 못해 의미있는 분석이 어려워 남성을 제외한 여성만을 대상으로 분석을 실시하였다. 직장 내 성희롱 피해시 대처반응을 살펴보면(〈표 7〉), 그냥 웃거나 농담으로 넘긴 경우가 38.2%로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 별반응을 보이지 않고 무시했다가 37.7%로 나타나 직장 여성들이 성희롱 피해를 경험하더라도 소극적으로 대처하는 경향이 많음을 알 수 있었다. 그러나 불쾌하다는 표정을 짓거나, 화를 냈다. 그러지 말 것을 부탁했다 등의 비율도 10% 이상으로 나타나 어느 정도 직장 내 성희롱에 대해 적극적으로 대처하려고 노력한다는 것을 알 수 있었다.

〈표 7〉 피해시 대처행동(복수응답)

단위 : 명(%)

항 목	N(%)
그냥 웃거나 농담으로 넘겼다	81(38.2)
별반응을 안보이고 무시했다	80(37.7)
불쾌하다는 표정을 나타냈다	58(27.4)
화를 냈다	27(12.7)
아무 말이나 행동을 못했다	13(6.1)
그러지 말 것을 부탁했다	25(11.8)
직접 항의하고 사과를 요구했다	13(6.1)
동료직원에게 호소했다	8(3.8)
상사나 노조에 호소했다	2(0.9)

성희롱 피해시 적절하게 대처하지 못했을 경우 그 원인에 대해 알아본 결과(〈표 8〉), 응답자의 27.4%가 가해자가 아는 사람이라고 응답하였다. 이는 가해자가 직장 상사(34.9%)와 동료(32.5%)가 많은 비율을 차지한 것과 연관해서 한 직장에서 같이 생활하고 있기 때문에 적극적으로 대처하기가 어려운 것으로 해석된다. 그 다음으로는 어떻게 해야할지 몰라서, 전혀 예기치 못한 행동이라서 적절하게 대처하지 못했다고 보고하여 직장 내 성희롱 예방과 성희롱 발생시 대처에 대한 교육이 시급함을 알 수 있었다.

〈표 8〉 적절하게 대처하지 못한 이유(복수응답)

단위 : 명(%)

항 목	N(%)
어떻게 해야할지 몰라서	41(19.3)
아는 사람이라서	58(27.4)
전혀 예기치 못한 행동이어서	38(17.9)
창피해서	11(5.2)
소문나면 좋지 않을 것 같아서	12(5.7)
나에게 피해가 될까봐	16(7.5)

4) 직장 내 성희롱 피해에 따른 영향

직장 내 성희롱 피해가 개인에게 미치는 영향을 알아보기 위해 성희롱 피해경험에 따른 심리적·신체적 증상에 대한 5점 만점의 평균점수산출하였는데 그 결과는 〈표 9〉와 같다. 그리고 성별에 의한 차이가 있는지 알아보자 하였으나 전체 남성 조사대상자 109명 중 10명(남성의 9.2%)만이 직장 내 성희롱의 피해를 경험하였다고 응답해 성차를 비교 분석하는 것이 불가능하였다. 따라서 본문의 내용은 여성피해자를 중심으로 살펴보고자 한다.

성희롱 피해경험에 따른 심리적·신체적 증상은 점수가 높을수록 해당하는 증상이 심하게 나타남을 의미하는데, 15개 문항 전체 평균은 2.69점으로 중간 점수인 3점에 미치지 않았다. 여성응답자에게 가장 심하게 나타나는 직장 내 성희롱 피해증상은 '화가 났다(M=3.83)'였으며, 그리고 수치심과 모욕감, 신경이 곤두섬, 우울, 불안하고 무서움 등의 반응 수준이 높게 나타났다. 이상과 같이 직장 내 성희롱 피해에 대해서는 신체적 증상보다는 심리적 증상이 더 심하게 나타나는데, 이러한 심리적 스트레스는 여성의 자존감을 상실시키고 자기비하를 내면화시킬 가능성이 있다는 것을 주지할 필요가 있다.

또한 '부서를 옮기고 싶었다(M=2.51)', '회사를 그만 두고 싶었다(M=2.46)' 등에 대해서도 비교적 높은 점수를 보여 직장 내 성희롱은 개인에게만 피해를 주는 것이 아니라 일에 대한 의욕상실과 능률저하를 초래하여 기업의 생산성 감소의 원인이 될 수 있음을 알 수 있었다.

〈표 9〉 성희롱 피해에 따른 심리적·신체적 증상

단위 : 평균(표준편차)

항 목	전 체	남 성	여 성
수치심과 모욕감을 느꼈다	3.29(1.33)	2.63(1.36)	3.38(1.30)
화가 났다	3.72(1.18)	2.79(1.53)	3.83(1.09)
불안하고 무서웠다	2.55(1.26)	2.57(1.34)	2.55(1.25)
내 잘못이라는 죄책감이 들었다	1.86(1.06)	2.47(1.13)	1.77(1.02)
우울해졌다	2.75(1.32)	2.57(1.34)	2.77(1.32)
신경이 곤두섰다	3.12(1.37)	2.64(1.45)	3.19(1.35)
사람들을 기피하게 되었다	2.33(1.19)	2.50(1.29)	2.31(1.18)
매사가 귀찮고 의욕이 없어졌다	2.23(1.02)	2.43(1.28)	2.20(0.98)
두통이나 위장장애 등 병이 났다	1.91(0.94)	2.36(1.15)	1.85(0.89)
식욕을 잃었다	2.01(0.99)	2.36(1.01)	1.96(0.98)
잠이 오지 않았다	2.06(1.13)	2.36(1.08)	2.02(1.13)
죽고 싶다는 생각이 들었다	1.77(1.00)	2.36(1.15)	1.68(0.95)
일에 집중되지 않거나 능률이 떨어졌다	2.30(1.17)	2.36(1.01)	2.29(1.19)
부서를 깔기고 싶었다	2.50(1.28)	2.43(1.16)	2.51(1.30)
회사를 그만두고 싶었다	2.44(1.25)	2.36(1.15)	2.46(1.27)
전 체	2.66(1.08)	2.40(1.13)	2.69(1.07)

2. 관련 변인에 따른 직장 내 성희롱의 차이

관련 변인(연령, 혼인여부, 학력, 직업, 근속년수, 직장 내 여성인력비율, 직장 내 노조유무, 직장 내 성희롱에 대한 태도, 성역할 태도 등)을 중심으로 그에 따른 직장 내 성희롱의 차이를 알아보기 위해 Chi-square 검증을 실시하였다. 셀의 크기에 있어 기본가정을 위반하는 소수 항목이 있으나 일괄적인 항목 분류를 위하여 이를 그대로 제시하였다. 그리고 직장 내 성희롱에 대한 태도와 성역할 태도 두 변인은 평균과 표준편차를 이용하여 세 집단으로 분류하였다. 관련 변인에 따른 직장 내 성희롱 가해경험과 피해경험의 차이 두 가지 모두에 대한 통계분석을 실시하였으나, 본문에는 유의미한 차이를 나타낸 변인만을 중심으로 결과를 제시하고자 한다.

1) 관련 변인에 따른 직장 내 성희롱 가해의 차이

(1) 혼인여부에 따른 가해의 차이

남녀 각각 혼인여부에 따른 직장 내 성희롱의 차이를 살펴본 결과 유의미한 차이를 나타낸 경우는 남성의 혼인

여부에 따른 직장 내 성희롱의 가해경험이었다.

구체적으로 그 내용을 살펴보면(〈표 10〉), 성적농담이나 음담패설하기, 성적인 내용을 이야기하기, 여성의 역할을 강조하는 이야기하기 등의 항목이었다. 세 항목 모두 미혼에 비해 기혼의 유경험 비율이 더 높게 나타났는데, 성적농담이나 음담패설을 한 경험이 가끔 있다고 응답한 경우가 기혼 남성응답자 중 34.2%를 차지하였고, 미혼 남성의 경우는 12.1%가 그러한 경험이 있는 것으로 나타났다. 그리고 기혼 남성의 23.7%가 성적인 내용을 이야기한 경험이 있다고 응답한 반면, 미혼 남성은 6.0%가 그러한 경험이 있다고 보고하였다. 또한 여성의 역할을 강조하는 내용의 이야기를 한 적이 있다고 응답한 기혼 남성은 59.2% 반면, 미혼 남성은 30.3%의 비율을 나타냈다.

이러한 결과로 혼인여부가 남성의 직장 내 성희롱 가해에 차이를 나타내는 중요한 변인으로 발견되어, 현재의 결혼제도가 성적 농담을 일상화하고, 남성의 성역할 고정관념을 강화하는 기제로 작용함을 알 수 있었다.

〈표 10〉 남성의 혼인여부에 따른 직장 내 성희롱
가해의 차이

단위 : 명(%)

성적인 농담이나 음담패설하기			
	미 혼	기 혼	χ^2
없 다	26(78.8)	45(59.2)	7.57 *
가 끔	4(12.1)	26(34.2)	
자 주	3(9.1)	5(6.6)	
계	33(100.0)	76(100.0)	109(100)
성적인 내용(부부관계 등)을 이야기하기			
	미 혼	기 혼	χ^2
없 다	31(93.9)	58(76.3)	6.51 *
가 끔	1(3.0)	14(18.4)	
자 주	1(3.0)	4(5.3)	
계	33(100.0)	76(100.0)	109(100.0)
여성의 역할을 강조하는 내용의 이야기하기			
	미 혼	기 혼	χ^2
없다	23(69.7)	31(40.8)	10.92 **
가끔	10(30.3)	30(39.5)	
자주	-	15(19.7)	
계	33(100.0)	76(100.0)	109(100)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(2) 성역할 태도에 따른 가해의 차이

성역할 태도에 따른 직장 내 성희롱 가해경험에 유의미한 차이를 나타내는 항목을 살펴보면 〈표 11〉과 같다. 성경험 묻기, 입맞춤이나 뒤에서 껴안기 등의 항목에서 유의미한 차이를 보였는데, 성경험 묻기의 경우 성역할 태도가 근대적인 남성은 가해의 경험이 없는 반면, 전통적인 남성은 13.8%가 가해의 경험이 있는 것으로 나타났다. 또한 입을 맞추거나 뒤에서 껴안는 육체적 성희롱의 경우에도 성역할 태도가 근대적인 남성은 가해의 경험이 없는 것으로 보고되었지만, 성역할 태도가 전통적인 남성의 10.3%가 가해의 경험이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 근거로 성역할 태도가 근대적인 남성이 그렇지 않은 남성에 비해 직장 내 성희롱의 가해경험이 적다고 해석할 수 있을 것이다. 따라서 남성들의 성역할 태도가 직장 내 성희롱 가해경험에 차이를 가져오는 중요한 요인임을 인식하고, 성역할 고정관념이 개선될 수 있는 다각적인 노력이 필요하리라 본다.

〈표 11〉 성역할 태도에 따른 직장 내 성희롱 가해의 차이

단위 : 명(%)

성경험을 묻기				
	근대적 집단	보통 집단	전통적 집단	χ^2
없 다	21(100.0)	57(96.6)	25(86.2)	8.55 *
가 끔	-	1(1.7)	4(13.8)	
자 주	-	1(1.7)	-	
계	21(100.0)	59(100.0)	29(100.0)	109(100.0)
입맞춤이나 뒤에서 껴안기				
	근대적 집단	보통 집단	전통적 집단	χ^2
없 다	21(100.0)	58(98.3)	26(89.7)	8.55 *
가 끔	-	1(1.7)	3(10.3)	
자 주	-	-	-	
계	21(100.0)	59(100.0)	29(100.0)	109(100.0)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

2) 관련 변인에 따른 직장 내 성희롱 피해의 차이

(1) 직업에 따른 피해의 차이

직업에 따른 남녀 직장인의 직장 내 성희롱 피해의 차이를 분석한 결과는 〈표 12〉와 같은데, 생산기능직과 무응답은 셀의 크기가 작아 분석에서 제외하였다. 여성의 직업에 따른 직장 내 성희롱 피해경험이 유의미한 차이를 나타냈는데, 성적농담이나 음담패설하기, 성적인 내용이야기하기, 음란물 등을 보여주기, 안마나 애무를 강요하기, 회식자리 등에서 술을 따르도록 강요하기, '아줌마', '○양'이라고 부르기, 여성의 역할을 강조하는 이야기하기 등에서 여성의 직업에 따른 직장 내 성희롱의 피해경험에 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 일반사무직에 종사하는 여성이 다른 직종의 여성에 비해 성적농담이나 음담패설의 피해(58.3%)를 많이 받는 것으로 나타났으며, 음란물에 노출되거나(26.8%), 안마나 애무강요(7.4%) 및 회식자리에서 술 따르기 강요(36.1%) 등 성적봉사에 대한 요구, 그리고 여성 비하적인 호칭사용(80.6%) 및 성역할을 강조하기(61.1%)는 등의 성별에 기반한 성희롱에 역시 타 직종의 여성들에 비해 유의미하게 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 그리고 서비스판매직 여성들이 남성들에게 성적인 내용의 이야기를 듣는 경우(36.0%)가 타 직종

보다 유의미하게 많은 것으로 나타났다.

전반적으로 사무직 여성들이 타직종의 여성에 비해 직장 내 성희롱의 피해를 많이 받는다는 결과는 신성자 (1993)의 연구결과와 일치한 것인데, 이는 아마도 사무직 여성들이 남성의 보조업무를 수행하는 경향이 많고 성적 농담이나 음담패설이 직장생활의 활력소로 작용하고 인식되고 있는 직장 문화에서 다른 직종의 여성들에 비해 남성들과 같은 작업환경 내에서 생활하는 시간이 많기 때문이라고 해석된다.

〈표 12〉 직업에 따른 직장 내 성희롱 피해경험의 차이
 단위 : 명 (%)

성적농담이나 음담패설하기				
	일반사무직	전문관리직	서비스 판매직	χ^2
없 다	45(41.7)	36(53.7)	13(52.0)	13.63 *
가 끔	35(32.4)	21(31.3)	10(40.0)	
자 주	28(26.0)	10(15.0)	2(8.0)	
계	108(100.0)	67(100.0)	25(100.0)	200(100.0)
성적인 내용이야기하기				
	일반사무직	전문관리직	서비스 판매직	χ^2
없 다	80(74.1)	57(85.1)	16(64.0)	11.07 *
가 끔	16(14.8)	8(11.9)	7(28.0)	
자 주	12(11.1)	2(3.0)	2(8.0)	
계	108(100.0)	67(100.0)	25(100.0)	200(100.0)
음란물 등을 보여주기				
	일반사무직	전문관리직	서비스 판매직	χ^2
없 다	79(73.2)	59(88.1)	25(100.0)	12.83 *
가 끔	25(23.2)	7(10.5)	-	
자 주	4(3.7)	1(1.5)	-	
계	108(100.0)	67(100.0)	25(100.0)	200(100.0)
안마나 애무강요하기				
	일반사무직	전문관리직	서비스 판매직	χ^2
없 다	100(92.6)	66(98.5)	25(100.0)	9.01 *
가 끔	8(7.4)	-	-	
자 주	-	1(1.5)	-	
계	108(100.0)	67(100.0)	25(100.0)	200(100.0)

회식 자리 등에서 술 따르도록 강요하기				
	일반사무직	전문관리직	서비스 판매직	χ^2
없 다	69(63.9)	52(77.6)	22(88.0)	11.72 *
가 끔	27(25.0)	13(19.4)	3(12.0)	
자 주	12(11.1)	2(3.0)	-	
계	108(100.0)	67(100.0)	25(100.0)	200(100.0)
여직원에게 '아줌마', '○양', ○야'라고 부르기				
	일반사무직	전문관리직	서비스 판매직	χ^2
없 다	21(19.4)	47(70.2)	9(36.0)	53.27 ***
가 끔	30(27.8)	9(13.4)	9(36.0)	
자 주	57(52.8)	11(16.5)	7(28.0)	
계	108(100.0)	67(100.0)	25(100.0)	200(100.0)
성역할 강조하는 이야기				
	일반사무직	전문관리직	서비스 판매직	χ^2
없 다	42(38.9)	32(47.8)	15(60.0)	11.55 *
가 끔	35(32.4)	27(40.3)	7(28.0)	
자 주	31(28.7)	8(12.0)	3(12.0)	
계	108(100.0)	67(100.0)	25(100.0)	200(100.0)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(2) 직장 내 여성인력 비율에 따른 피해의 차이

직장 내 여성인력 비율에 따른 남녀 직장인의 성희롱의 차이를 살펴본 결과 유의미한 차이가 나타난 경우는 여성의 성희롱 피해경험이었다. 구체적으로 살펴보면(〈표 13〉), 성적인 농담이나 음담패설하기, 음란물 개시하기, 여성비하적인 호칭 사용하기, 성역할 강조하기 등에서 유의미한 차이가 발견되었는데, 네 가지 항목 모두에서 직장 내 여성인력 비율이 50% 이상인 집단이 피해의 경험을 다른 두 집단에 비해 적게 보고하는 것으로 나타났다. 특히 여성비하적인 호칭사용의 경우는 여성인력이 30% 미만인 집단이 50% 이상인 집단에 비해 피해의 경험을 거의 2배에 가깝게 보고하였다. 음란물 개시 역시 직장 내 여성인력의 비율이 높아질수록 피해의 경험이 적게 발견되었다. 이러한 결과는 한국여성민우회(1998)의 실태 조사 결과와 일치하는 것으로 직장 내에서 여성의 비율이 높아질수록 직장 내 성희롱이 줄어들 수 있다는 것을 예측하게 해 주는 것이라고 할 수 있으며, 이는 달리 말해 직장 내 성비불균형이 직장 내 성희롱의 차이를 가져오는 중요한 영향요인이라고 할 수 있을 것이다.

〈표 13〉 직장 내 여성인력 비율에 따른 직장 내 성희롱 피해의 차이(무응답 제외)

단위 : 명(%)

성적농담이나 음담패설하기				
	10-30%미만	30-50%미만	50% 이상	χ^2
없 다	32(40.5)	21(38.9)	38(50.0)	11.94 *
가 끔	25(31.7)	21(38.9)	13(17.1)	
자 주	22(27.9)	12(22.2)	25(33.0)	
계	79(100.0)	54(100.0)	76(100.0)	
음란물 보여주기				
	10-30%미만	30-50%미만	50% 이상	χ^2
없 다	60(76.0)	42(77.8)	68(89.5)	10.88 *
가 끔	17(21.5)	9(16.7)	8(10.5)	
자 주	2(2.6)	3(5.6)	-	
계	79(100.0)	54(100.0)	76(100.0)	
여직원에게 '아줌마', '○양', '○야'라고 부르기				
	10-30%미만	30-50%미만	50% 이상	χ^2
없 다	20(25.3)	21(38.9)	38(50.0)	24.24 ***
가 끔	15(19.0)	21(38.9)	13(17.1)	
자 주	44(55.6)	12(22.2)	25(33.0)	
계	79(100.0)	54(100.0)	76(100.0)	
성역할 강조하는 이야기하기				
	10-30%미만	30-50%미만	50% 이상	χ^2
없 다	30(38.0)	18(33.3)	43(56.6)	10.95 *
가 끔	28(35.4)	20(37.0)	24(31.6)	
자 주	21(26.6)	16(29.7)	9(11.9)	
계	79(100.0)	54(100.0)	76(100.0)	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(3) 성희롱에 대한 태도에 따른 피해의 차이

직장 내 성희롱에 대한 태도에 따른 남녀 직장인의 성희롱 차이를 살펴본 결과 유의미한 차이가 나타나는 항목들을 살펴보면(〈표 14〉), 원하지 않는 사적인 만남을 강요하기와 회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하기였다. 직장 내 성희롱에 대한 인식이 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 사적인 만남을 강요당하거나 회식자리 등에서 성적봉사에 대한 요구의 경험이 많다고 응답하였다. 이러한 결과는 성희롱을 많이 경험한 여성 일수록 성희롱 관련 정책이 필요하다고 느낀다는 김양희(1995)의 연구결과를 지지하는 것으로 성희롱 피해경험

이 많은 여성일수록 성희롱을 근무환경 저해요인으로 인식하고, 성희롱 예방교육을 필요성을 많이 느낀다고 해석할 수 있다. 또한 과거에 성희롱 경험이 많았던 집단 일수록 성희롱 태도가 더욱 강하게 나타난다는 임창희와 홍용기(1996)의 결과와도 일치하는 것으로 성희롱 피해 경험이 성희롱을 더욱 부정적으로 지각하게 함으로써 적극적인 반응행동을 보인 것으로 생각된다.

〈표 14〉 성희롱에 대한 태도에 따른 직장 내 성희롱 피해의 차이

단위 : 명(%)

옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하기				
	낮은 집단	중간 집단	높은 집단	χ^2
없 다	20(90.9)	87(72.5)	42(60.0)	12.94 *
가 끔	2(9.1)	26(21.7)	20(28.6)	
자 주	-	7(5.9)	8(11.5)	
계	22(100.0)	120(100.0)	70(100.0)	
원하지 않는 사적인 만남 강요하기				
	낮은 집단	중간 집단	높은 집단	χ^2
없 다	22(100.0)	110(91.7)	56(80.0)	9.13 **
가 끔	-	10(8.3)	14(20.0)	
자 주	-	-	-	
계	22(100.0)	120(100.0)	70(100.0)	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(4) 성역할 태도에 따른 피해의 차이

성역할 태도에 따른 남녀 직장인의 성희롱 차이를 분석한 결과 여성의 경우는 피해경험에 각각 유의미한 차이를 나타내었다. 성역할 태도에 따른 직장 내 성희롱 피해경험에 유의미한 차이를 나타내는 항목을 살펴보면(〈표 15〉), 성적인 농담이나 음담패설의 경험, 가슴, 엉덩이 등 신체부위 접촉 등의 항목에서 유의미한 차이를 나타냈는데, 성역할 태도가 근대적인 여성이 그렇지 않은 여성들보다 성적농담이나 음담패설, 신체부위 접촉 등의 피해경험이 적은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성역할 의식이 평등할수록 직장 내 성희롱의 경험이 적을 것이라는 신성자(1993)의 의견을 지지해 주는 것으로 여성 스스로의 근대적인 성역할 태도가 직장 내 성희롱으로부터 여성을 보호할 수 있는 요인으로 작용할 가능성이 있음을 시사한다고 본다.

〈표 15〉 성역할 태도에 따른 직장 내 성희롱 피해경험의 차이

단위 : 명(%)

성적인 농담이나 음담패설하기				
	근대적 집단	보통 집단	전통적 집단	χ^2
없 다	34(49.3)	57(47.5)	7(30.4)	20.56 **
가 끔	16(23.2)	45(37.5)	8(34.8)	
자 주	19(27.5)	18(15.0)	8(34.8)	
계	69(100.0)	120(100.0)	23(100.0)	212(100.0)
가슴, 엉덩이 등 신체부위 만지기				
	근대적 집단	보통 집단	전통적 집단	χ^2
없 다	63(91.3)	106(88.3)	16(69.6)	15.79 **
가 끔	5(7.3)	10(8.3)	5(21.7)	
자 주	1(1.5)	4(3.3)	2(8.7)	
계	69(100.0)	120(100.0)	23(100.0)	212(100.0)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

V. 요약 및 결론

본 연구는 직장 내 성희롱의 전반적인 실태와 직장 내 성희롱이 개인에게 미치는 영향과 대처행동을 살펴보고, 이에 영향을 미치는 변인들을 파악함으로써 직장 내 성희롱을 예방하고, 직장 내 건전한 성문화 조성을 위한 교육과 정책을 개발하는데 중요한 기초자료를 제공함을 목적으로 실시되었다.

이러한 목적을 위해 1999년 5월 현재 광주지역 남녀 직장인 350명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 회수된 질문지 중에서 부실하게 응답한 자료를 제외하여 남성 109명, 여성 212명, 총 321명의 질문지가 최종분석에 사용되었다.

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 직장 내 성희롱 실태를 살펴보면, 전체 321명 중 170명(53.0%)이 직장 내 성희롱 가해경험이 있는 것으로 나타났다. 각각의 유형에서는 성별에 기반한 행위가 47.7%로 가장 많았으며, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 음란물 전시, 성적 봉사요구, 육체적 성희롱 순으로 나타났다. 그리고 전체 321명 중 186명(57.9%)이 직장 내 성희롱 피해경험이 있는 것으로 나타났다. 남성의 경우 9.2%가 직장 내 성희롱을 당한 경험이 있는 것으로 나타났으며, 여성의 경우는 83.0%가 직장 내 성희롱의 피해 경험이 있는 것으로 나타났다. 또한 모든 유형에서 여성의 남성보다

직장 내 성희롱의 피해경험이 많은 것으로 나타나, 직장 내 성희롱의 피해자는 대부분 여성임을 다시 한번 확인 할 수 있었다. 그리고 성별에 기반한 피해경험이 76.4%로 가장 많았으며, 언어적 성희롱, 성적 봉사요구, 시각적 성희롱, 육체적 성희롱 순으로 나타났다. 직장 내 성희롱 가해자 유형을 조사한 결과, 여성의 경우는 직장 상사가 34.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로 동료, 고객, 거래업체 직원, 부하 순이었다. 그리고 직장 내 성희롱 피해 시 그냥 웃거나 농담으로 넘긴 경우가 38.2%로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 별반응을 보이지 않고 무시 했다가 37.7%로 나타나 직장 여성들이 성희롱 피해를 경험하더라도 소극적으로 대처하는 경향이 많음을 알 수 있었다.

둘째, 직장 내 성희롱이 개인에게 미치는 영향을 살펴 보면, 여성응답자에게 가장 심하게 나타나는 직장 내 성희롱 피해증상은 '화가 났다' 였으며, 그리고 수치심과 모욕감, 신경이 곤두섬, 우울, 불안하고 무서움 등의 반응 수준이 높게 나타났다. 그리고 '부서를 뛰기고 싶었다', '회사를 그만두고 싶었다' 등에 대해서도 비교적 높은 점수를 보여 직장 내 성희롱은 개인에게만 피해를 주는 것이 아니라 기업이 이익에도 악영향을 끼친다는 기준의 연구결과들을 지지해 주고 있다.

셋째, 관련 변인에 따른 직장 내 성희롱의 차이를 살펴보면, 성희롱 가해의 경우, 성별, 남성의 혼인여부, 성역할 태도 등에 따라 성희롱 가해에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 성희롱 피해의 경우, 성별, 직업, 직장 내 여성인력 비율, 성희롱에 대한 태도, 성역할 태도 등에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이상과 같은 연구결과를 중심으로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 전체 남녀 조사자의 80% 이상이 성희롱 가해·피해 경험이 있는 것으로 나타난 것은 직장 내 성희롱이 일반화되고 있음을 나타내 주는 것이다. 따라서 직장 내에서 여성은 직장동료로써 동등한 인격체로 보지 않고 성적 존재로 취급하는 직장 내 성희롱은 시급히 근절되어야 할 것이며, 건전한 성문화 조성이 하루빨리 정착되어야 할 것이다. 이를 위하여 직장 내 성차별 관행을 개선해야 한다. 직장 내 성희롱은 기업의 성차별관행과 일맥 상통한다. 더욱이 우리 나라는 전통적 성역할관이나 여성

관에 기초한 관행 혹은 인식이 고용전반에 걸쳐 있어 직장 내 여성의 지위가 매우 취약해 성희롱의 피해자가 되거나 피해를 당하고도 여성의 적극적 대처를 어렵게 하고 있는 실정이다. 따라서 여성에 대한 불평등과 차별을 해소하기 위한 국가차원의 법적·제도적 장치 마련과 이를 보다 적극적으로 수행하려는 기업차원의 실질적인 노력이 필요하다. 특히 사규 등에 성희롱 예방과 성희롱 처벌조항을 명시해야 한다. 본 연구결과에서 보았듯이 가해자가 아는 사람�이기 때문에-특히 직장 상사와 동료- 피해자가 적극적으로 대처하기가 어려운 실정임을 감안할 때, 직장 내 성희롱을 규제하기 위해서는 성희롱 예방과 처벌조항을 취업규칙, 사규, 단체 협약 등에 구체적으로 명시하는 작업이 기업차원에서 더욱 활발히 시행되어야 한다.

둘째, 진보적 성역할관을 수용해야 한다. 전반적으로 전통적인 성역할 태도를 지닌 남성이 그렇지 않은 남성에 비해 성희롱 가해율이 높으며, 전통적인 성역할 태도를 지닌 여성 역시, 그렇지 않은 여성보다 성희롱 피해율이 상대적으로 높게 나타났다. 또한 전통적인 성역할을 가진 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 성희롱 경험시 자기 텁으로 돌리는 내적 귀인이 높게 나타날 가능성이 많아 소극적으로 대처하게 되고 자기비하나 자존감을 상실하게 되는 경향이 있다. 따라서 남녀 모두에게 성역 할 고정관념을 타파하고 진보적인 성역할관을 수용할 수 있는 사회적 분위기와 교육이 필요하다.

셋째, 실질적이고 현실적인 직장 내 성희롱 예방교육을 실시해야 한다. 본 연구에서도 남녀 직장인 모두 예방 교육의 필요성을 강하게 제기하였다. 따라서 기업차원에서 신입사원 연수, 혹은 직원 연수교육 시 직장 내 올바른 성문화 정착을 위한 교육과정이 필수적으로 마련되어야 한다. 또한 남녀간의 성차, 성심리, 성폭력 발생 원인, 피해자의 심리 등 보다 구체적이고 실질적인 교육 프로그램이 개발되어야 한다.

넷째, 성희롱 대처행동에 대한 교육을 실시해야 한다. 전반적으로 성희롱을 경험했을 때의 대응방식이 상당히 소극적인 경향이 있어, 성희롱 피해자들이 보다 적극적으로 대응할 수 있도록 성희롱의 대처방식에 관한 교육 및 사내처리제도 마련, 사내 지원분위기 조성 등이 시급하다.

참 고 문 헌

1. 김양희(1995). 직장여성의 성희롱 경험과 관련정책에 관한 의식. *여성연구* 49:37~56.
2. 김엘립(1997). 직장내 성희롱의 법적 대책 방안 연구. '97 연구보고서. 한국여성개발원.
3. 동아일보. 1996년 6월 13일자.
4. 신성자(1993). 직장에서 발생하는 성적 성가심의 유형, 부정적 영향, 그리고 피해여성의 개인적 상황적 특성에 관한 연구. *사회과학연구* 5:93~110.
5. 심영희(1989). 성폭력의 실태와 법적 통제. *한국 여성학* 5.
6. 오정진(1998). 성희롱의 법적 개념. *여성과 사회* 제9호. 서울 : 창작과 비평사.
7. 이성은(1995). 직장내 성희롱의 순응과 저항에 관한 일 연구. *이화여대 석사논문*.
8. 이수연(1993). 87%의 사무직 여성, 성희롱 경험했다. 사무직여성 겨울호.
9. 임창희, 홍용기(1996). 직장여성의 성희롱태도에 관한 연구. *경영학연구* 25(3):145~169.
10. 장필화(1994). 직장내 성희롱의 이해와 대처방안의 모색 - 지침서 계발을 중심으로. *여성학논집* 11: 113~145.
11. 장필화, 조형(1991). 한국의 성문화 - 남성 성문화를 중심으로. *여성학논집* 8:127~167.
12. 장혜경(1997). 직장내 성차별 관행과 인식 실태조사 및 교재개발. *여성연구* 53:49~67.
13. 조순경(1994). 성희롱, 왜 고용상의 차별인가?. 직장 내 성희롱, 어떻게 볼 것인가 - 서울대 성희롱 사건을 계기로. 남녀고용평등을 위한 교수모임.
14. 조엘 프리드만, 마르시아 모빌라 보우밀, 바바라 에워트 테일러(1994). 이것이 성희롱이다. 우영은 역. 여성사. 서울.
15. 조정아·조혜순(1991). 직장에서의 성적폭력 : 성적 희롱을 중심으로, 새로쓰는 성이야기. 또하나의 문화. 서울.
16. 중앙일보. 1997년 4월 23일자.
17. 짐콘웨이, 샐리 콘웨이(1994). 성희롱 이제 비상구가 없다. 김석향 역, 행림출판, 서울.

- 16 한국 가정 과학 회지 2(2) : 1~16, 1999
 Korean J. of Human Ecology 2(2) : 1~16, 1999
18. 춘천성폭력상담소(1997). '97 연구보고서. 강원도 여성의 성폭력 경험에 관한 연구.
19. 한국성폭력상담소(1992). 직장내 성폭행 세미나 자료집.
20. 한국성폭력상담소(1998). 성폭력 상담통계.
21. 한국여성민우회(1998). 남녀직장인 성의식 및 성문화에 관한 실태보고서.
22. Burt, M.(1980). Cultural Myths and Supports for Rape. *Journal of Personality and Social Psychology* 38(2):217~230.
23. Collins, Eliza G.C., Blodgett, T.B.(1981). Sex Harassment ... Some See It ... Some Won't. *Harvard Business Review* 59(2):77~94.
24. Crull, Peggy(1981). Sexual Harassment and Male Control of Women's Work. *Working Women's Institute*, New York.
25. Gutek, B., Morash, B.(1982). Sex-ratios, Sex-role Spill-over, and Sexual Harassment of Women at Work. *Journal of Social Issues* 38(4):55.
26. Livingstone, Joy A.(1982). Responses to Sexual Harassment on The Job : Legal Organization and Individual Actions. *Journal of Social Issues* 38(4) : 7~9.
27. Nieva, V., Gutek, B.(1981). Women and Work : A Psychological Perspective. Praeger Praeger Special Studies. Praeger Scientific.
28. Popovich, P., Licata, B.(1987). A Model Approach to Sexual Harassment. *Journal of Management* :149~161.
29. Tangri, S., Burt, M., Johnson, L.(1982). Sexual Harassment at Work : The Three Explanatory Models. *Journal of Social Issues* 38(4):33~54.
30. Tersptra, D., Baker, D.(1986). A Framework for The Study of Sexual Harassment. *Basic and Applied Social Psychology* 7(1):17~34.
31. Treicher, Paula A. Kramarae, Cheris, Stafford, Beth(1985). *For Alma Mater : Theory and Practice in Feminist Scholarship*. Urbana & Chicago, Univ. of Illinois Press.