

# 직장여성들의 性的 성가심에 대한 인식과 반응에 관한 연구

- 피해자와 가해자의 직장에서의 위계측면에서 고찰 - \*

신성자\*\*

I. 서론

IV. 조사결과

II. 문헌연구

III. 연구방법

V. 요약 및 제언

## I. 서론

### 1. 문제제기

본 연구는 직장에서 일어나는 性的 성가심(sexual harassment)에 대한 여성들의 인식(perception), 반응(reaction), 그리고 인식과 외적 반응간의 差異(discrepancy)를 가해자(harasser)와 피해자의 직장위계(organization -al hierachy) 측면에서 이해해 보려는 시도이다.

직장 생활을 하는 여성인구의 지속적인 증가추세에 따라 많은 여성들이 직장에서 남성들과 함께 하루 중 상당한 時間을 보내고 있다. 현실적으로 현대사회의 직장은 직장여성들에게 社會的, 性的 상호작용을 경험하는 主무대(prime area)가 되고 있다. 이러한 직장에서 여성들이 남성으로 부터 겪는 원치 않는 性的 성가심 때문에 고통받는 것은 비단

\* 본 논문은 1991.8 미국 펜실베니아 대학교 사회사업대학 박사학위 논문에서 제시했던 10가지의 연구목적 중 4가지를 택하여 재정리하여 요약한 것이다.

\*\* 경남대 사회복지학과

어제 오늘의 문제가 아니다. 사실 직장에서 발생하는 性的 성가심은 여성들의 직장활동의 歷史만큼이나 오래된 문제임에도 불구하고, 한국 사회에서는 최근까지도 이를 숨겨진 문제로 덮어둔 채 문제시 하지 않았다. 그러나, 최근 性폭력을 심각한 사회문제로 공식적으로 인식하면서 직장내에서 발생하는 性的 성가심 문제를 남·여차별과 불평등의 맥락 속에서 그 심각성을 밝혀 보려는 노력이 여성계에서 일어나고 있다.

남·여의 위계관계와 性역할에 근거한 업무 구분이 뚜렷한 것은 한국의 대부분 직장에서 보편화된 현상이라 볼 수 있다. 이러한 직장 풍토에서 직장여성들은 남성들의 보조자로 “능력있는 직업인(competent worker)으로 보다는 性的인 존재”(sexual being)로 인식되는 경향이 강하다. 한국 사회에서 직장여성들을 흔히 “직장의 꽃”으로 비유하는데 이는 직장남성들이 직장여성들을 어떻게 定義하고 직장여성들에게 무엇을 기대하는 지를 단적으로 잘 반영해 주는 표현이라 생각된다.

직장에서 남성들은 종속적인 입장에서 일하는 여성들에게 性的으로 쉽게 접근할 수 있다. 이러한 상황에서 실제 많은 여성들이 직장에서 남성들로 부터 원치않는 性的 관심이나 性的 행동을 경험하고 있고 그로인해 심리적 또는 심인성 신체적 고통 그리고 작업 수행상의 어려움 등을 호소하고 있는 것으로 나타났다.”

## 2. 연구의 意義

社會正義는 歷史적으로 “正義의 分配”(distributive justice)”라는 필연적인 사명감을 갖고 행해졌다. 이러한 사명감 때문에 클라이언트에게 직접 서비스를 주는 임상사회사업가의 전문적 관심은 정신건강만이 아닌 心理的 正義의 配分(psychological distributive justice)까지 확대되어야 할것이다. 남성지배 사회에서 性(gender)간의 힘의 불균형으로 발생하는 性的 성가심 문제를 정의 분배차원에서 다루며 性的 성가심으로 고통 받는 직업여성들을 돕는 일은 사회사업 실천의 주요한 영역으로

1) 조성숙, 남녀 결합의 불평등구조, 여성의 전화, 1987.

신성자, “성적 성가심 발생과 관련된 직업여성의 개인적 상황적 특성에 관한 연구”, 社會科學研究, 제 5집, 경남대학교 사회과학 연구소, 1993.

2) Wakefield, J, “Psychotherapy, distributive justice, and social work. Social Service Review, September, 1988, p.353-382.

다루어져야 한다.

性간의 제도적 불평등이 性的 성가심 발생의 主要原因임을 강조하면서, 많은 구미 이론가들이 性的 성가심이 일어나게끔 허용하는 체계(system)의 변화를 시도하기 위해 정치적 차원의 행동을 취해야 된다고 주장해 왔다. 性的 성가심 문제를 해결하기 위해서 기존체계에 대한 도전은 반드시 필요하다. 그러나 그러한 구조적 해결을 위한 시도는 너무 야심적이며 性的으로 괴롭힘을 당해 곤경에 처해있는 직장여성들의 심리적인 어려움을 우선 덜어주어야 하는 것이 현실적으로 긴급하다.

직장에서나 社會에서 특권을 누리는 男性들과 비교할 때 弱者의 입장에 놓여 있는 많은 직장여성들이 性的 성가심으로 인하여 심한 스트레스를 받을 때 외부의 심리적 지원없이 스스로 잘 대처해 나가기란 쉽지 않다. 그렇기 때문에 이들을 돕는 효과적인 전문적 외부 개입이 필요하다. 이를 위해서는 먼저 직장여성들이 性的 성가심을 어떻게 인식하고 性的 성가심 상황에서 어느정도 자신의 의사를 명확히 표현하며 외적으로 반응(대응)하고 있는지에 대한 명확한 이해가 전제되어야 한다.

직장여성들의 性的 성가심에 대한 연구가 歐美에서는 이미 1970年代부터 관심을 받기 시작하여 1980年代부터는 본격적으로 연구되었고, 지금까지 이 분야의 연구는 활발히 진행되고 있는 실정이다. 연구제목으로서 性的 성가심은 여성문제를 다루는 많은 연구자들에게 여전히 흥미있는 주제이다. 性的 성가심을 연구하면서 "性간의 힘의 관계를 파악하고, 남성들이 여성들을 어떻게 定義하는지를"<sup>3)</sup> 더 분명히 이해할 수 있다는 점에서 연구의 의의가 더 크다고 할 수 있다. 한국에서 직장여성들의 性的 성가심에 대한 연구는 이제 시작 단계에 불과하다고 볼 수 있으며 기존 연구는 조사연구 성격으로 시사성을 지닌 단편적인 보고 수준에 머물고 있는 형편이다. 따라서 관련 학계의 이 분야의 과학적이고 체계적인 연구가 필요하다.

### 3. 선행 연구의 문제점

본 연구에서는 이 분야에 대한 연구의 일보진전(advance)을 꾀하기 위하여 歐美의 先行 연구들에서 소홀하였던 몇가지 공통점을 지적하고자

3) Silverman, D., "Sexual harassment: Working women's dilemma, Quest: A Feminist Quarterly, Vol. 3, Winter, XXX-XXX, p. 23.

한다.

첫째, 대부분 선행연구들은 性的 성가심 행위를 지나치게 단순화 시켜서 연구하였기 때문에 다양한 性的 성가심 행동에 따른 여성들의 인식과 대응반응의 變異性을 이해하기가 곤란하며 연구 결과의 해석을 일반화 하는데 어려움이 있다.

둘째, 다수의 연구가 性的 성가심에 대한 인식에 대해서만 초점을 맞추었고 性的 성가심에 대한 인식과 외적 반응간의 差異에 대한 연구는 발표되지 않았다. 性的 성가심에 대해 개인이 갖는 인식은 性的 성가심에 대한 개인의 대응 반응(외적 반응)에도 자연히 영향을 준다고 볼 수 있다. 性的 성가심에 대해 부정적으로 인식하고 있는 것 만큼 피해 女性들이 그들의 부정적인 느낌과 생각을 가해자 남성에게 외적으로 표현하며 대응하지 못할 경우에 피해 女性들의 좌절과 갈등은 증폭될 수 밖에 없을 것이다. 따라서 性的 성가심에 대한 인식과 반응간의 관계 및 差異에 대한 이해는 중요한 임상적 의미를 준다고 생각된다. 性的 성가심에 대한 인식과 반응간의 差異에까지 연구의 관심을 확장하지 못했던 선행 연구 결과는 性的 성가심에 대한 인식과 반응의 역동적 관계를 파헤치지 못하였다.

세째, 적절히 표준화된 측정도구의 빈곤이다. 선행 조사 연구에서 소개된 측정도구는 주로 性的 성가심에 대한 태도 또는 인식만 측정할 수 있게 만들어 졌고 대부분 지극히 제한적인 性的 성가심 행동만을 중심으로 측정도구가 만들어졌기 때문에 그 연구결과로는 전체 性的 성가심에 대한 인식과 반응을 이해하는데는 적합하지 않다.

#### 4. 연구의 목적

전술한 선행연구의 문제점들을 개선하려는 의도로 본연구에서는 연구의 목적을 다음과 같이 설정한다.

첫째, 性的 성가심에 대한 인식, 반응 그리고 인식과 반응간의 差異를 용이하게 측정할 수 있는 표준화된 측정도구를 개발을 한다.

둘째, 다양한 性的 성가심 행동들을 포함한 전체 性的 성가심(overall sexual harassment)뿐만 아니라, 다양하게 구별되는 性的 성가심 유형(types)에 따라서 여성들의 인식, 반응, 그리고 인식과 반응간의 差異가 어떻게 달라지는지를 조사한다.

세제, 가해자와 피해자 간의 직장 위계관계에 따라 상사 주도형 (superior-initiated)과 동료 주도형(peer-initiated)으로 구별되는 두 性的 성가심 상황에서 여성들의 인식, 반응, 그리고 인식과 반응간의 差 異를 비교·검토한다.

## II. 문헌연구

### 1. 性的 성가심의 定義

性的 성가심에 대한 명확한 定義를 내리기란 쉽지 않다. 性的 성가심 행동의 범위는 아주 가벼운 형태의 희롱으로부터 강압적인 性행위까지 포함될 수 있다. 性的 성가심은 言語的, 非言語的 그리고 身體的으로 表現될 수 있다. 여러 이론가들이 性的 성가심에 대한 定義를 소개하면 다음과 같다.

Lafontaine과 Tredeau는 "남성이 性的 특권(sexual prerogative)를 갖고 여성을 취급하는 직장에서 일어나는 모든 행동을 性的 성가심이라고 했다."<sup>4</sup> Terpstra와 Baker는 性的 성가심을 "불유쾌한 작업 분위기를 만들거나 개인의 작업수행을 방해하는 性的인 性格을 가진 직접 또는 간접 행동"이라고 정의했다.<sup>5</sup> MacKinnon은 남성의 性역할과 힘이 性的 성가심의 원인임을 강조하면서 性的 성가심을 "직장 업무에서 남성이 행사하는 힘에 의해 強化되는 강압적인 性(sexuality)을 지탱해 주는 남성역할에서 구체화된 男性특권의 병시"라고 정의했다.<sup>6</sup>

性的 성가심을 연구하는 여권론자(feminist theorists)들은 남·여의 性(gender) 간의 힘의 불균형이 性的 성가심의 주원인이라는 관점에서, 기관 조직체계에서 종속적인 입장에 있는 대표적인 집단인 직장여성이나 여대생을 중심으로 性的 성가심의 개념을 定義한 경향이 강하다. 그러나 性的 성가심의 개념은 반드시 직장이나 학교와 같은 기관조직 뿐만 아니

4) Lafontaine, E. & Tredeau, L., "The frequency, source, and correlates of sexual harassment among in traditional male occupations, Sex Roles, Vol.13(7/8), p.435.

5) Terpstra, D.E. & Baker, D.A., "framework for the study of sexual harassment, Basic and Applied Social Psychology, Vol.7(1), p.23.

6) MacKinnon, C.A., Sexual harassment of working women : A case of sex discrimination, New Haven : Yale Press, p.178.

라 거리에까지도 확대될 수 있는 남성지배 사회에서는 어느 곳에서도 적용할 수 있는 개념이다.

모든 性(sexuality)의 표현이 性的 성가심은 물론 아니다. 순수한 異性에의 관심과 性的 성가심을 구별하는 것은 때때로 문제가 된다. 한 사람에게서는 순수한 관심이 다른 사람에게서는 性的 성가심이 될 수가 있다. 가벼운 형태의 性的 성가심은 그 성격의 미묘함 때문에 性的 성가심이라 규정짓기가 어려울 경우가 많다. Gutek은 “異性에의 관심의 표현으로부터 性的 성가심을 구별할 수 있는 境界(boundary)를 설정하는 것이 性的 성가심을 定義하는 것”이라 피력한 바 있다.<sup>7)</sup> 性的 성가심을 정의한 Gutek의 表現은 性的 관심과 性的 성가심을 구별하는 기준 설정의 어려움을 간접적으로 잘 시사해 주고 있다.

Puckett는 여러 이론가들이 소개한 性的 성가심에 대한 定義를 종합 검토한 후 性的 성가심을 정의하는 중요한 기준이 될 수 있는 두가지 핵심 개념을 소개하였다. 그것은 “원치 않는”(반대하는, 비정상적인, 간청치 않는, 환영치 않는)과 “性的 관심”(sexual interest)이다.<sup>8)</sup>

性的 성가심이라고 생각될 수 있는 상식 수준의 행동기준이 없는 것은 아니나, 엄격한 의미에서 말할 때 性的 성가심에 대한 절대적인 定義를 제시하기는 어렵다. 性的 성가심은 다분히 주관적이고, 해석적이며, 상황적인 개념이다. 개인이 속한 조직, 사회, 문화적 맥락에서 복잡하게 얽혀 다양하게 해석될 수 있다. 그래서 Crocker는 “性的 성가심에 대한 定義는 융통성이 있어야 하고 반드시 희생자 관점에서 내려져야 된다.”고 주장한다.<sup>9)</sup> 이러한 견해에 동감하면서 본 연구에서는 性的 성가심의 定義를 피해자 관점에서 보는 “원치 않는 性的 관심이나 性的 행동”으로 규정한다.

---

7) Gutek, B., Sex and the workplace, Jossey Bass Publishers, 1985, p. 7.

8) Puckett, D., Reaction to workplace sexual harassment as a function of gender, Supervisory responsibilities, sex-role orientation, and just world, Ph.D dissertation, Univ. of Florida, 1985, p. 3.

9) Crocker, P., An analysis of university definitions of sexual harassment, Sign, Summer, 1983, p. 706.

## 2. 힘(power)과 대인관계

힘이란 인간관계를 이해하는 데 매우 중요한 개념이다. 대인관계에서 힘의 定義는 다른 개인에게 어떤 형태든지 줄 수 있는 영향이라고 이해할 수 있다. 엄격한 의미에서 대부분 인간관계는 상호 대칭적인 힘의 관계를 이루기 어렵다. 어느 한쪽이 다른 한쪽보다 상대적으로 더 많은 영향을 줄 수 있는 힘을 가질 때 양자(兩者)간의 인간관계는 다분히 政治性(politics)을 띠게 된다.

Millman과 Kanter는 힘을 가진 자는 돈이나 명예와 같은 資源에 유리하게 접할 수 있을 뿐만 아니라, 정서적 보상(affective reward)도 즐길 수 있다고 하였다. N.Henley는 "신체접촉의 정치학"(The Politics of Touch)의 연구에서 상대적으로 높은 지위에 있는 자가 상대적으로 낮은 지위에 있는 자의 몸을 쉽게 만지는 경향이 있다고 보고하였다. 두 개인간의 힘의 상태가 비대칭적일 경우 한 사람이 다른 한 사람의 몸을 만지는 행동은, 힘이 상대적으로 우세한 사람이 그렇지 못한 상대보다 힘이 강하다는 것을 과시하고 확인하는 행동이라 본다. 이는 두 사람간의 상대적인 지위 또는 힘의 차이가 兩者間의 언어적 행동 뿐만 아니라 비언어적 행동까지도 지배한다는 사실을 설명해 준다. 이러한 관점에서 Henley는 남성이 여성을 괴롭히는 性的 성가심의 참 메시지(message)는 여성을 "지배하려는 것"(dominance)이라고 주장한다.

힘이 강한 자는 우선 어떻게 살아 남을 수(survival) 있는가를 먼저

---

10) Johnson, P.; "Women and Power : Toward an theory of effectiveness." Journal of Social Issues, Vol.32(3), 1976, p.100, Cited In Cartwright, D., "Power: a neglected variable in social psychology, In O. Cartwright, D. (Ed.), Studies in social power, Anabor : Institute for Social Research, 1959.

11) Millman, M., & Kanter, R. (Eds.), Another Voice : Feminist perspective on social life and social science, New York: Anchor Press/Double day, p.286.

12) Parlee, M., "Psychology of women in the 80's : Promising problems", International Journal of Women's Studies, Vol.8, 1985, p.199, Cited in Henley, N. (1977). Body Politics: Power, sex and nonverbal communication, Englewood Cliff, NJ: Printice-Hall, 1977, p.120.

13) Ibid.

염려하게 된다.<sup>14</sup> 만약 힘이 없는 사람이 힘있는 상대를 의식하지 않고 주저없이 자신이 하고 싶은 대로 행동을 한다면 힘이 강한 상대의 눈에 벗어나게 될 것이고 그 결과 어떤 형태든 불이익을 당할 것이다. 그렇기 때문에 힘이 弱한 사람들은 그러한 부정적 결과를 초래할 직접적이고 직선적인 반응을 의도적으로 피하려 들게 된다.

힘에 기초한 인간관계에서 보면 弱者들의 행동은 자신을 지배하는 사람들을 기쁘게 하기 위해서 자신들의 행동을 여러가지로 가장하게 된다.<sup>15</sup> 반면에 지위가 높은 자들은 자신보다 낮은 지위에 있는 자들이 자신들의 요구를 받아 주는 것이 당연한 것으로 생각하기 쉽다고 한다.<sup>16</sup>

Johnson은 男性들이 행사하는 힘의 성격과 여성이 갖는 힘의 성격의 차이에 대해서 연구하였다. 남성들이 주로 행사하는 힘의 유형은 직접적이고, 구체적이고, 능력에 기초한(competent) 전문적(expert)힘, 정보적(information)힘, 그리고 합법적(legitimate) 힘이다. 반면에 여성들은 남성들에 비해 구체적인 자원과 능력(competence)의 결여로, 간접적이고 인간관계에 의존하며 무력한 모습으로 상대를 움직이려는 경향을 보였다.<sup>17</sup> 이러한 男性과 여성이 가지는 힘의 특성만 비교해 보더라도 여성이 自律性(self-autonomy)을 갖고 행동하기가 결코 쉽지 않다는 것은 이해할 수 있다.

남성들은 남성들로 태어났다는 사실만으로도 社會에서 合法的인 힘(legitimate power)을 부여받는다. 이러한 남성들의 합법적인 힘 때문에 직장조직에서도 남성은 남성이기 때문에 여성에 비해 특권을 누림은 말할 나위없다. 대부분 男性들은 직위에서나 담당 업무 성격면에서 여성들

---

14) Miller, J.B., "Psychological consequence of sexual inequality, in Women and mental health, edited by Howell, Elizabeth, and Bayes, Mariorie, NY:Basic Books, Inc, Publishers, 1981, p.43.

15) Miller, J.B. & Mothener, I., "Psychological consequences of empirical analysis of the topological implications of patterns of socialization and femininity", in Women and mental health, edited by Howell, E. & Bayes, M., New York:Basic, Inc., 1981, p.43.

16) Rosen, B., & Aneshensel, C., "The Cameleon syndrome : A social psychological dimension of the female sex role, Journal of Marriage and the Family, Nov. 1976, p.605-617.

17) Johnson, P., "Women and power : Toward a theory of effectiveness, Journal of Social Issues, vol.32(3), 1976, p.103-5.



보다 우월하고 유리한 입장에서 일하고 있다. 이렇게 남성이 우세한 직장조직에서 남성들의 협조없이 직장여성들의 만족스러운 업무수행은 현실적으로 기대하기 어렵다.

이러한 직장 풍토에서 직장여성들은 상사 남성뿐만 아니라 동료 남성들로부터 性的 성가심을 당하여 불유쾌할 경우에도 자신의 自由意志 (free will)에 따라 자신의 태도를 분명히 表現하며 상대에게 대응하기가 쉽지 않으리라 생각한다. 性的 성가심 상황에서 여성들은 분노를 누르고 자신들이 의존하는 남성에게 오히려 기분을 맞추어야 하는 그들의 종속된 위치(subordinate position) 때문에 딜렘마(dilemma)에 빠지게 되는 것이다.

상사가 性的 성가심을 주도할 때 여성들은 더욱 더 딜렘마에 빠지며 無力해질 것이다. 업무를 지도 관장하는 직장상사가 직장여성의 직장생활에 주는 영향은 결정적이기 때문에 상사 주도형 性的 성가심 상황에서 상대 남성에 대응하는데 더욱 어려움을 겪을 것이다.

Chesler는 저서 "Women and Madness"에서 여성들이 권위를 가진 강한 남성에게 수동적이고 의존적인 현상은 家父長的 社會(patriarcal society)에서 아버지와 어린 딸의 관계를 재현한 것이라는 흥미있는 임상적 해석을 내렸다. 가정에서의 절대적 권위자로 군림하는 아버지의 존재와 직장에서 힘을 가진 상사남성의 존재는 여성들에게 類似(analogy)하게 인식된다고 한다. 家父長 文化가 지배적인 한국사회에서 생활하는 직장여성들은 상사가 주도하는 性的 성가심 상황에서 마치 아버지에 의존하는 무력한 어린 딸처럼 권위의 대상(authority figure)에게 자신의 의사를 명확히 주장하며 대응하기는 어려울 것이라 생각된다.

### 3. 가해자(harasser)의 직위와 性的 성가심에 대한 여성의 태도

여러 연구자들이 직장 조직내의 남·여의 위계관계에 초점을 두고 직장에서 일어나는 性的 성가심의 제 현상을 밝혔다. 직장 여성들의 性的 성가심에 관련하여 Livingston을 포함한 다수의 연구자들이 동료 주도형 性的 성가심보다 상사주도형 性的 성가심에 직업여성들이 훨씬 더 부정적인 인식을 갖고 있다고 밝혔다. 그러나 여성무원의 性的 성가심에 대

18) Chesler, P., Women and madness, New York : A Harvet/HVJ Book.

19) Livingston, J., Sexual harassment of working women, Paper

한 태도를 조사한 Little-Bishop과 그 일파의 연구는 흥미롭게도 정반대의 결과를 보고했다.♣ 상급자 男性(pilot)이 性的으로 성가시게 할 경우, 하급자 남성(단순직 종사)에 의한 경우보다 직장여성들이 훨씬 덜 불쾌하게 인식했다고 보고하였다. 이것은 항공회사라는 특정 직장 문화권에서의 여승무원들의 태도를 반영한 것으로 볼 수 있기 때문에 이 조사 결과를 一般化하여 해석하는 것 상당히 무리가 있다고 본다.

한국 사회의 가부장 문화의 영향으로 직장여성들은 직장의 남성 상사를 권위나 힘의 존재로 인식하려는 경향이 西歐의 직장여성들보다도 오히려 더 강할 수 있을 것이다. 그러므로 동료 주도 性的 성가심보다 상사 주도 性的 성가심에 대해서 직장여성들은 훨씬 더 위협감을 갖게 되어 불유쾌하게 느끼지 않을까 생각된다.

#### 4. 性的 성가심 행동 유형

Jones와 Davis를 포함한 여러 학자들이 사회적 상호작용에서 “보이는 행위”(exhibited action)가 “상황적 특성”(situational features)보다 관찰자에게 훨씬 더 눈에 띈다는(salient) 사실을 밝혔다.♣ Reilley와 그 일파는 개인이 性的 성가심을 定義하는데 性的 성가심 행동의 성격이 무엇보다도 중요한 변인이라고 보고했다. 이러한 관점에서 볼 때 性的 성가심 행동의 성격이 性的인 위협을 많이 주는 심각한 성격을 가질수록(예, 심한 패팅, 강간 등) 다른 어떤 상황적 요인보다도 性的 성가심 행동 그 자체의 성격이 女性들의 性的 성가심에 대한 인식과 반응을 결정

---

presented at the APA Convention, Montreal, 1980. 外에 Gutek, B., Morash, B., & Cohen A.G. (1983); Cohen, A., & Gutek, B., (1985); Puckett, D., (1984) : Jones, T., & Reiland, M., (1983) 등의 여러 연구에서 가해자와 피해자의 위계관계를 여성의 性的 성가심에 대한 태도 조사에 중요한 변인으로 다루었다.

20) Little-Bishop S., Sedler-Feller, D., Opaluch, R., Sexual harassment in the workplace as a function of initiator's status : The case of airline personnel, Journal of Social Issues, Vol. 38, 1982, p. 137-148.

21) Fitzgerald, L.F., "The incidence and dimensions of sexual harassment in academeia and the workplace, Journal of Vocational Behavior, Vol. 32, 1988, p. 167. Fitzgerald는 27가지 性的 성가심 행동을 5가지 유형(Gender harassment, Sexual seduction, Bribery, Threat, Sexual imposition types)으로 나누어서 발표하였다.

것은 중요한 요인으로 작용할 것이라 생각된다. 반대로 性的 성가심 행동이 비교적 가벼운 것일 때에는 상대적으로 상황적 요인의 영향이 증가할 것으로 생각된다.

Fitzgerald는 性的 성가심 발생사건의 종류에 관한 방대한 체계적 조사를 했는데 직업여성들이 경험하는 다양한 性的 성가심 사건들을 조사하여 통계처리한 후 대표적인 27개의 행위들을 최종적으로 선택하여 발표하였다. 본 연구에서는 Fitzgerald가 발표한 자료를 참고하여 한국 직장여성들을 대상으로 통계학적으로 재분석을 하여 한국 직장여성들의 性的 성가심 연구에 타당한 性的 성가심 행위들을 선택하고 類型化한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구가설

문헌 연구를 통한 이론적 배경을 기초로 해서 다음과 같은 가설을 설정한다.

- <가설 1> 性的 성가심에 대한 직장여성들의 인식 및 반응은 性的 성가심 행동의 성격 및 유형에 따라 상당히 다를 것이다. 보다 심각한 성격을 가진 性的 성가심 유형일수록 더욱 더 불쾌하게 인식할 것이며 불쾌함을 표시하며 대응할 것이다.
- <가설 2> 동료보다는 상사 남성이 性的으로 성가심 때 직업여성들은 훨씬 더 불쾌하게 인식하지만, 불쾌함을 표현하며 대응하는데에는 별 差異가 없을 것이다.
- <가설 3> 직장여성들은 일반적으로 性的 성가심에 대해 그들이 불쾌하게 인식하는 것 만큼 불쾌함을 외적으로 표현하며 대응하지 못할 것이다.
- <가설 4> 性的 성가심에 대해 불쾌하게 인식하는 만큼 불쾌함을 표현하며 대응하지 못하는 현상은 동료주도 性的 성가심 상황에서 보다 상사주도형 性的 성가심 상황에서 훨씬 더 뚜렷하게 나타날 것이다.
- <가설 5> 性的 성가심에 대해 불쾌하게 인식하는 것 만큼 불쾌함을 표현하며 대응하지 못하는 경향은 性的 성가심 행동 유형에 따라

달라질 것이다. 性的 성가심 행동이 심각한 성격을 지닐 수록 감소할 것이다.

## 2. 조사방법

본 연구는 설문지 조사를 통해 가설을 검증하는 방법을 택하였다. 설문지를 배부할 기관(11개)들의 인사담당 또는 여직원 대표를 전화 또는 면담을 통해 사전에 접촉하였으며, 설문지 문항 응답상 문제가 없는지 확인하고, 절차상 필요한 충고를 얻었다. 설문지 조사는 1990년 12월 중순부터 약 2주간에 걸쳐 실시하였다. 배부된 1180의 설문지중 900부가 회수 되었으나 성실치 못하게 응답한 설문지를 제외 시켰다. 최종 736부만이 본연구의 관찰표본으로 채택졌다. (최종 회수율 62.4%)

회수된 질문지는 부호화 과정을 거친후 SAS와 SPSS 통계 패키지를 이용하여 처리 하였다. 자료분석을 위해 기본적으로 빈도 분포분석, 교차 분석을 실시 하였고 가설 검증을 위해 Pearson 상관관계, T검증, SNK검증, 변량분석(ANOVA)등을 사용 했으며 척도 개발과 척도의 신뢰도를 조사하기 위해 요인분석 (Factor-Analysis)과 Cronbach  $\alpha$  계수 검증을 사용하였다.

## 3. 측정도구(Instrument)

측정도구는 종속 변수인 개인의 性的 성가심에 대한 인식, 반응, 그리고 인식과 반응간의 差異가, 독립 변수인 전체 性的 성가심(overall sexual harassment)뿐만 아니라 유형(types)별로 구별되는 性的 성가심과, 가해자와 피해자간의 직장 위계 관계(organizational hierachical relationship)에 따라 어떻게 달라지는지를 알아 보기 위해 만들어졌다.

### 1) 척도의 조작적 정의 및 약어(abbreviation)

다음은 본 연구에서 사용되는 주요 척도의 조작적 정의와 약어를 소개하고자 한다.

#### 性的 성가심에 대한 인식

IR : 전체 性的 성가심에 대한 인식: 性的 성가심에 대해서 어느 정도 불쾌하게 생각하는지를 말함(IRA와 IRB를 합한 것).

IRA : 상사주도형 性的 성가심에 대한 인식

IRB : 동료주도형 性的 성가심에 대한 인식

IRAB : IRA와 IRB의 差異

性的 성가심에 대한 반응

ER : 전체 性的 성가심에 대한 반응; 性的 성가심에 대하여 어느정도 불쾌함을 표현하며 대응하는지를 말함(ERA와 ERB를 합한 것).

ERA : 상사주도형 性的 성가심에 대한 반응

ERB : 동료주도형 性的 성가심에 대한 반응

ERAB : ERA와 ERB의 差異

性的 성가심에 대한 인식과 반응간의 差異

IER: 전체 性的 성가심에 대한 인식과 반응간의 差異. 性的 성가심에 불쾌하게 생각하는 정도와 불쾌함을 표현하며 대응하는 정도의 差異를 말함(IERA와 IERB를 합한 것).

IERA: 상사주도형 性的 성가심에 대한 인식과 반응간의 差異

IERB: 동료주도형 性的 성가심에 대한 인식과 반응간의 差異

IERAB: IERA와 IERB의 差異

## 2) 척도 개발 절차

IR, ER, IER 척도를 만들기 위해 우선 Fitzgerald가 소개한 직장 여성들이 겪은 27가지 性的 성가심 사건들을 참고 하였다. 먼저 性的 성가심에 대한 인식을 측정하는 도구(IR)를 만들기 위해 27가지로 구별되는 性的 성가심 행동에 대해 각각 응답자들이 어느정도 불쾌하게 생각 하는지를 응답자의 실제 경험과 상관없이 가상의 상황에서 응답자의 인식에 기초하여 Likert방식에 따라 1점=오히려 기분 좋게 느낀다 부터 5점=견딜수 없이 불쾌하다 까지 점수를 매기도록 했다. 응답자들은 이것을 상사주도형 性的 성가심 상황과 동료주도형 性的 성가심 상황에서 각각 2번씩 대답하도록 했다.

性的 성가심에 대한 대응 반응을 측정하는 도구(ER)를 만들기 위해서 같은 방법으로 응답자들에게 27가지로 구별되는 性的 성가심 행동에 대해 각각 응답자들이 어느정도 불쾌함을 표현하며 대응하는지를 Likert방식에 따라 1점=오히려 기분 좋게 대한다서부터 5점= 단호히 명백하게 불쾌함을 표현하며 맞서겠다 까지 점수를 매기도록 했다. IR에서와 마찬가지로 응답자들은 상사주도형 性的 성가심과 동료주도형 性的 성가심 상황에서 각각 2번씩 대답하도록 했다.

그 다음 단계로 응답한 자료를 우선 상관관계 분석(Correlation

Matrix)을 하였고, 그 다음 요인 분석(Factor analysis)를 통해 eigen 값 1.0이상인 5요인을 취해 적합한 19개 문항을 택했다. 5개 요인에 속한 항목수를 근거로 5개의 下位尺度가 만들어졌다. <表2>에서 主尺度를 구성하는 5개의 下位尺度 이름과 각 下位尺度를 구성하는 문항수 및 문항 내용을 소개한다.

性的 성가심에 대한 인식과 반응간의 差異를 측정하기 위한 尺度(IER)를 만들기 위하여 IR점수에서 ER점수를 빼는 방식을 취하였다. 이를 간단한 등식으로 적어보면  $IER = IR - ER$ 이 된다.

(3) 尺度 구조 및 구성요소

세 가지의 主尺度들(IR, ER, IER)은 5개 유형의 19개 성적 성가심 행동으로 구성 되어 있다. 3개의 主尺度(IR, ER, IER)은 각각 2개의 構成尺度들(IRA, IRB; ERA, ERB; IERA, IERB)로 이루어져 있고 각 構成尺度들은 5개의 下位尺度들(sub scales)로 구성된다. 각 下位尺度는 <表 1>에서 명시한 문항수로 구성된다.

<表 1> 主尺度(IR, ER, IER)의 구성 항목 내용

1. 사회문화적 性的 성가심형(Gender harassment) : 5항
1 1 능청스럽고 야한 농담으로 얘기한다. 1 2 교양없는 노골적인 성에 관련된 말(예: 특히 여성 신체부분에 대한 언급) 1 3 꼬시려고 하는 말 1 4 슬금슬금, 힐끔힐끔 보거나 아래위로 훑어 보거나 또는 아랫하게 물어지게 봄. 1 5 성에 관한 물건이나 나체사진(포르노 포함)을 보여주거나 사용하거나 또는 나누어 줌.
2. 性的 유혹형(sexual seduction) : 4항
2 1 내가 나누고 싶어하지 않는데 개인적 얘기 또는 이성관계를 끄집어 내어 얘기함. (예: "나는 처와 관계가 나빠", "내 처는 매력이 없어" "내 처와 나는 사랑이 없어" "나는 외로워" 등등). 2 2 내가 환영치 않는데 관심을 사려고 유혹적인 행동을 함. 2 3 내가 원치 않는데 異性的 관심을 보임. 2 4 거절하는데도 異性관계를 갖자고 함.
3. 뇌물형(Bribery) : 3항

22) SAS요인분석을 Principal component with normal variance rotation 으로 분석한 결과 5개 요인이 전 변량의 약 69.43%를 설명 하였다.

3 1 은근히 性的 암시를 함.
3 2 꼬시려고(性的으로 유혹)은근히 배플음
3 3 꼬시려고(性的으로 유혹하려고)노골적으로 배플음.
4. 협박형(Threat) : 3항
4 1 전화질을 하거나 데이트 요청, 슬쩍 찾아 들리거나 하면서 사생활 침범.
4 2 자기 말을 듣지 않는다고 은근히 협박함.
4 3 자기 말을 듣지 않는다고 노골적으로 위협함.
5. 性행위 요구형(Sexual imposition) : 4항
5 1 욕심을 품고 몸에 고의적으로 손댐.
5 2 원치 않는 신체접촉이나 애무시도
5 3 강제적으로 몸을 만지려하거나 애무시도
5 4 강간하려 해서 내가 울거나 애원하거나 몸싸움을 했음.

(4) 尺度의 점수

3개의 主 尺度(IR, ER, IER)를 각기 구성하는 構成 尺度들(IRA, IRB; ERA, ERB; IERA, IERB)은 19개 문항으로 구성되고 각 문항별로 척도 점수를 최하 1점에서 부터 최고 5점까지 배정하였다.

<표2>에서 척도들의 점수 범위를 제시한다.

<表 2> 단계별 IR, ER 척도 점수 범위

단 계	심각한 정도	점수 범위	
	IR ER	IR, ER	IRA, IRB ERA, ERB
1단계	오히려 기분 좋게 느낀다 오히려 기분 좋게 대한다	38	19
2단계	별로 상관치 않는다 별로 상관치 않겠다	39-76	20-38
3단계	약간 불쾌하다 약간 불쾌함을 표시한다	77-144	39-57
4단계	꽤(상당히)불쾌하다 꽤(상당히)불쾌함을 표시한다	115-152	58-76
5단계	견딜수 없이 극히 불쾌하다 단호히 불쾌함을 표현하여 맞선다	153-190	77-95

(5) 尺度의 신뢰도 및 타당도

IR과 ER척도의 신뢰도를 검증 하기 위해 SPSS를 이용하여 Cronbach  $\alpha$  계수를 알아 보았다. <表3>에서와 같이 그 결과는 상당히 만족스러웠다.

<表 3> 척도의 신뢰도

	척도명	Alpha계수	척도명	Alpha계수
주척도	IR	.92	ER	.95
구성척도	IRA	.91	ERA	.90
	IRB	.89	ERB	.90

尺度들의 타당도를 알아보기 위해서 “여성들이 性的으로 성가심을 당하는 것은 여성의 말, 행동 또는 옷입은 모양등에서 본인들이 性的 성가심을 야기시켰기 때문”이라는 생각에 동의 하는 집단(집단1)과 동의 하지 않는 집단(집단2)간의 IR과 ER점수를 T-test:LSD를 통해 비교해 보았다 <表4>. 그 결과 性 역할에 보다 보수적인 견해를 가진 집단 1에 속하는 여성이 性 역할에 보다 진보적인 태도를 가진 집단 2에 속하는 여성들보다 性的 성가심에 더욱 불쾌하게 생각하고 더욱 강경하게 반응하는 것으로 나타났다. 이 두 異質 집단 간의 有意한 差異는 IR ER척도의 타당도를 뒷바침 해 준다고 평가된다



〈表 4〉 척도의 타당도

척도이름	척도의 평균값(mean)		P값
	집단1(236명)	집단2(49명)	
IR	160.4	155.3	.0018
IRA	81.6	79.2	.0120
IRB	80.3	77.6	.0008
ER	156.1	150.1	.0004
ERA	79.2	76.5	.0006
ERB	79.2	76.5	.0004

## Ⅳ. 조사결과

### 1. 표본의 특성

본 연구의 표본은 서울과 서울 근교의 11개 기관<sup>23)</sup>에서 근무하는 736명의 직업여성을 대상으로 이루어졌다. 응답자들의 평균연령은 23세이고 대부분(86%)이 20대에 속한다. 응답자 중 약 92%가 미혼이다.

표본의 직업분포는 사무직 근로자가 약 65%(457명)로 압도적으로 많고, 그 다음으로 단순 생산직 근로자가 21%(151명), 전문직으로 분류된 간호직 8.3%(59명), 전화교환원과 전자타자수로 구성된 기능직이 5.7%(41명) 순으로 나타났다.<sup>24)</sup> 응답자 중 약 90%(700명)가 고졸학력이고 대학졸업자는 10%정도에 불과하다. 응답자들의 평균나이가 젊어서인지 평균 직장근무 경력도 약 42개월 정도밖에 되지 않았다. 평균 연간수입은 약 644만원이며 사무직과 전문직(간호직)이 단순생산직과 기능직보다는 다소 높은 것으로 나타났다.

23) 11개 기관은 다음과 같이 구성되어 있다. 외국 은행을 포함한 은행이 세곳, 제약회사가 두곳, 자동차, 방직, 봉제, 건설, 전자회사, 병원이 각각 한 곳이다.

24) 표본의 756명 중 5명은 무응답으로 처리 되었음.

응답자중 거의 절반가량(356명)은 현재 사귀는 남자 친구 또는 애인이 없다고 보고했다. 약 55\*(393명)의 응답자들이 자신들의 근무처에서 性的 농담이나 性에 관한 말들이 대단히 빈번히 또는 심심찮게 오가고 있다고 보고하였다. 상당수의 여성들이 직장여성들을 능력이 있는 직장인으로 평가해 주기 보다는 性的 대상(sexual object)으로 여기는 건전치 못한 性的인 직장 분위기(sexualized climate)에서 일하고 있음을 엿볼 수 있다.

## 2. 性的 성가심 類型별로 본 인식(IR)과 반응(ER)

전체적인 性的 성가심 상황(상사주도와 동료주도 상황을 모두 포함한 전체 상황)에서의 응답자들의 性的 성가심에 대한 인식과 반응은 “상당히 불쾌하다 : 상당히 불쾌함을 표현한다”(점수범위 : 115-152) 수준을 넘어 “견딜 수 없이 극히 불쾌하다 : 단호히 불쾌함을 표현하며 맞선다”(점수범위 153-190) 수준에 들어갈 정도로 대단히 부정적이었는데 IR 점수가 158.73, ER 점수가 154.72로 나타났다. 다섯가지 類型(사회문화적형, 性的 유혹형, 뇌물형, 협박형, 性요구형)으로 구별되는 열아홉가지 性的 성가심 행동들 중에 어느 하나도 응답자들이 기분 좋게 또는 별로 상관치 않는 정도로 인식하거나 반응하는 경우는 없었다.

性的 성가심 행동의 성격에 따라 응답자들이 불쾌하게 인식하는 정도(IR)와 불쾌함을 표현하며 대응하는 반응정도(ER)가 상당히 다양하다는 것을 알 수 있다. <表 5> 예를들어 “사회 문화적 性的 성가심 형”에 속하는 “능청스럽고 야한 농담을 함”에 응답자들은 가장 덜 예민하게 인식하고 반응했다(IR11, 6.5 ; ER11, 5.97). “性 요구형”에 속하는 “강간하려 해서 몸싸움을 함”에 가장 불쾌하게 생각했고 가장 강경하게 대응하는 것으로 나타났다(IR54, 9.79 ; ER54, 9.73). 응답자들은 대체로 “性的 유혹형”과 “사회문화형”에 속하는 행동들에는 비교적 덜 불쾌하게 인식했고 덜 날카롭게 반응했다. 이 두 유형의 性的 성가심보다는 “뇌물형”에 속하는 행동들에는 다소 더 부정적인 편으로 나타났다. “협박형”과 “性요구형”에 속하는 性的 성가심 행동들에는 극히 부정적인 인식과 반응을 보였다.

〈表 5〉 인식, 반응, 인식과 반응간의 차이의 평균값 및 순위

척도및변수	평균값	순위	척도	평균값	순위	척도	평균값	순위
IR	158.73		ER	154.72		IER	4.02	
IR1	37.83		ER1	35.12		IER1	2.71	
IR11	6.51	19	ER11	5.97	19	IER11	.602	3
IR12	7.72	14	ER12	7.05	13	IER12	.679	2
IR13	7.09	15	ER13	6.77	17	IER13	.316	5
IR14	8.04	13	ER14	7.04	14	IER14	.994	1
IR15	8.48	10	ER15	8.29	11	IER15	.183	8
IR2	29.61		ER2	29.87		IER2	0.35	
IR21	6.73	18	ER21	6.61	18	IER21	.124	9
IR22	6.92	17	ER22	6.99	15	IER22	-.073	15
IR23	7.06	16	ER23	6.86	16	IER23	.196	7
IR24	8.91	7	ER24	8.81	7	IER24	.101	12
IR3	25.65		ER3	24.94		IER3	0.72	
IR31	8.71	9	ER31	8.33	10	IER31	.875	4
IR32	8.20	12	ER32	7.69	12	IER32	.242	6
IR33	8.75	8	ER33	8.65	8	IER33	.109	11
IR4	27.19		ER4	27.14		IER4	0.05	
IR41	8.45	11	ER41	8.56	9	IER41	-.114	19
IR42	9.36	6	ER42	9.25	6	IER42	.107	10
IR43	9.38	4	ER43	9.33	4	IER43	.056	16
IR5	38.44		ER5	38.25		IER5	0.19	
IR51	9.37	5	ER51	9.29	5	IER51	.080	4
IR52	9.57	3	ER52	9.54	3	IER52	.027	17
IR53	9.72	2	ER53	9.69	2	IER53	.024	18
IR54	9.79	1	ER54	9.73	1	IER54	.062	13

※ 각 문항마다 10점이 만점임.

응답자들은 “성요구형(IR5)”, “협박형(IR4)”, “뇌물형(IR3)”, “사회문화형(IR)”, “性的 유혹형(IR2)” 순서로 性的 성가심에 대해 불쾌하게 인식하고 있는 것으로 나타났으나, 불쾌함을 표현하는 대응 반응에서는 “사회문화형(ER1)”보다는 오히려 “性的 유혹형(ER2)”에 약간 더 부정적으로 반응하는 것으로 나타났다(表 6). 다분히 불쾌하고 모독적인 성격을 지닌 “사회문화형” 性的 성가심을 응답자들이 개인적 관심의 성격을 어느정도 지닌 “性的 유혹형” 性的 성가심보다 좀 더 불쾌하게 인식하면

서도, “사회문화형” 性的 성가심은 남성들이 여성들에게 으레 그럴 수 있고 흔히 일어날 수 있다고 생각해서 다소 무시하여, 性的유혹형 性的 성가심 보다 더 불쾌하게 인식하면서도 오히려 다소 덜 날카롭게 대응한 것으로 추측된다. 반면에 응답자들이 “性的 유혹적” 성가심에 대해 훨씬 개인적인 심리적 부담을 느끼고, 좀더 명확한 대응반응을 보여야 된다는 필요성을 더 많이 느끼지 않았나 생각된다.

〈表 6〉 性的 성가심 행동의 類型별 인식(IR)과 반응(ER)

변 인	평 균	표준평균 <sup>25)</sup>	SNK	변 인	평 균	표준평균	SNK
IR	158.74			ER	154.72		
IR1	38.83	7.57	D	ER1	35.12	7.03	E
IR2	29.61	7.40	E	ER2	29.27	7.32	D
IR3	25.65	8.55	C	ER3	24.94	8.31	C
IR4	27.19	9.06	B	ER4	27.14	9.05	B
IR5	38.44	9.61	A	ER5	38.25	9.56	A

F 355.08 P>F .0001

F 449.97 P>F .0001

응답자들이 “性요구형”에 속하는 性的 성가심 행동에 극히 불쾌하게 생각하고 단호히 대응하며 맞서겠다는 반응을 보인 것은 “性요구형” 性的 성가심이 肉體的, 性的 위협감을 대단히 많이 주기 때문에 응답자들이 가장 예민하게 생각하고 가장 강경하게 대응하는 것으로 해석된다. 여성들에게만 아직도 적용되는 “혼전순결(性순결)”에 대한 性규범이 직업여성들인 응답자들에게도 상당히 內面化되어, 肉體的 접촉 성격을 많이 지닌 性的 성가심에 대해서 더욱 더 예민해지고 防禦的이게 된다고 생각한다. 類型별로 본 性的 성가심에 대한 응답자들의 인식(IR1~5)과 반응(ER1~5)은 表 6에서 상당히 有意한 差異가 있는 것으로 SNK<sup>26)</sup>검증에서 나타났다. 性的 성가심 類型(types)에 따라 직업 여성들의 인식과 반응이 달라지는 현상은 상사 주도 상황이나 동료 주도 상황에서도 유사하게 나타났다(표 7, 8). 단지 동료 주도 性的 성가심 상황에서 “사회문

25) 표준평균 = 평균값/항목수

26) SNK(Student-Newman-Keuls)은 각 칸(cells)간의 차이를 검증하는 방법으로 변량분석(ANOVA)에서 사용하였다. 같은 글자끼리는 통계학적으로 유의한 차이가 아니다.

화형"과 "性的 유혹형"에 대한 인식의 差異(IR1, IR2)가 통계학적으로 有意하지 않았다.

전체 性的 성가심 상황, 상사 주도 상황 그리고 동료 주도 상황 모두 에서 응답자들의 性的 성가심에 대한 인식과 반응은 性的 성가심 행동 類型에 따라 有意하게 달라짐을 충분히 입증해준다. 따라서 가설 1은 채택되었다.

<表 7> 가해자의 직위별 인식(IR)

변 인	평 균	표준평균	SNK	변 인	평 균	표준평균	SNK
IRA	80.25			IRB	78.49		
IRA1	19.26	3.85	D	IRB1	18.57	3.71	D
IRA2	15.04	3.76	E	IRB2	14.57	3.64	D
IRA3	12.93	4.31	C	IRB3	12.73	4.24	C
IRA4	13.74	4.58	B	IRB4	13.45	4.48	B
IRA5	19.27	4.82	A	IRB5	19.17	4.79	A

F값 309.66 P>F .0001

F값 358.40 P>F .0001

<表 8> 가해자의 직위별 반응(ER)

변 인	평 균	표준평균	SNK	변 인	평 균	표준평균	SNK
ERA	77.38			ERB	77.34		
ERA1	15.57	3.51	E	ERB1	17.56	3.51	E
ERA2	14.57	3.69	D	ERB2	14.63	3.66	D
ERA3	12.57	4.16	C	ERB3	12.47	4.16	C
ERA4	13.57	4.52	B	ERB4	13.57	4.52	B
ERA5	19.13	4.78	A	ERB5	19.12	4.78	A

F 451.28 P>F .0001

F 446.63 P>F .0001

3. 전체 및 유형별로 본 性的 성가심에 대한 인식과 반응간의 差異  
 응답자들의 전체 性的 성가심 상황(상사 주도 상황과 동료 주도 상황을 포함), 상사 주도 性的 성가심 상황 그리고 동료 주도 性的 성가심 상황에서 性的 성가심에 대한 인식과 반응간의 差異(IER, IERA, IERB 점

수 참조)는 有意하게 나타났다<表 9>. 즉 응답자들은 性的 성가심에 대해서 불쾌하게 생각하는 것 보다는 불쾌한 표현을 적게하는 경향을 보여 가설 3은 채택되었다.

전체 性的 성가심에서 “사회 문화형”과 “뇌물형”과 같은 개인적으로 긴장을 다소 덜 시키는 성격을 가진 性的 성가심에서는 불쾌하게 인식하는 정도보다 상대적으로 불쾌한 정도를 훨씬 덜 표현하며 반응을 하는 것으로 나타났다. 개인적 관심을 나타내면서 심리적 부담을 꽤 주는 “性的 유혹형”, 불안하고 무섭게 하는 “협박형” 그리고 肉體的 性的 성격을 강하게 지닌 “性 행위형”에서는 응답자들이 불쾌하게 인식하는 정도에 비해 불쾌함을 표현하며 대응하지 못하는 性的 성가심에 대한 인식과 반응의 差異가 뚜렷이 감소된 경향을 보였다. 이러한 세 類型들에 대한 응답자들의 性的 성가심에 대한 인식과 반응의 差異는 미미해서 통계학적으로 有意하다고 볼 수 없었다.

<表 9> 性的 성가심·행동에 대한 인식(IR)과 반응(ER)의 차이

변 인	평 균	표준평균	T.	P.	SNK
IER	4.018		6.381	.0001	
IER1	2.707	.541	10.28	.0001	A
IER2	0.347	.087	1.50	.1338	E
IER3	0.719	.240	4.37	.0001	B
IER4	0.052	.017	1.39	.6992	C
IER5	0.194	.049	1.53	.1259	C

F 19.25 P>F .0001

상사 주도형 性的 성가심에서 보면, “사회문화형”, “性的 유혹형”, “뇌물형”에서 응답자들이 불쾌하게 생각하는 것 보다 가해자에게 불쾌한 표현을 훨씬 덜 표현하며 수동적으로 대응하는 것으로 나타났다. 그러나 “협박형”과 “性행위 요구형”과 같은 性的 성가심 성격이 상당히 심각한 유형의 性的 성가심에서는 응답자들이 불쾌하게 인식하는 정도가 워낙 심각하기 때문에 참기 어려워 강경하게 대응하는 것으로 나타났다. 이러한 대단히 심각한 性格을 가진 性的 성가심에 대한 응답자들의 인식과 대응반응의 差異는 명백하게 감소되었다.

<表 10> 가해자의 직위별 인식과 반응의 차이(IER)

변인	평균	표준 평균	T.	S:g.T	SNK	변인	평균	표준 평균	T.	S:g.T	SNK
IERA	2.686					IERB	1.15			.0001	
IERA1	1.694	.339	11.9	.0001	A	IERB1	1.01	.020	7.7	.0001	A
IERA2	.048	.192	3.3	.0001	B	IERB2	-.06	-.015	-.53	.5951	C
IERA3	.047	.153	5.3	.0001	B	IERB3	.26	.087	3.13	.0018	B
IERA4	.168	.056	2.4	.0174	C	IERB4	-.12	-.039	-1.71	.0884	C
IERA5	.141	.035	2.1	.0341	C	IERB5	.15	.013	.81	.4162	C

F 21.81

P>F .0001

F 15.48

P>F .0001

동료 주도형 性的 성가심 상황에서 보면, “사회 문화형”과 “뇌물형”의 性的 성가심을 당할 때 응답자들은 불쾌하게 인식하는 정도에 비해서 덜 부정적으로 대응하는 것으로 나타났다. 그러나 “性的 유혹형”, “협박형” 그리고 “性 요구형”에서는 응답자들의 인식과 반응의 差異는 有意하지 않았다. 재미있는 현상은 “性的 유혹형”과 “협박형”에서는 오히려 尺度 점수(IER2, IER4)가 (-)부호로 나타나, 性的 성가심에 대해서 불쾌하게 생각하는 것 보다는 오히려 더 불쾌함을 표현하며 대응하는 역현상으로까지 볼 수 있으나 그 차이가 통계학적으로 有意한것은 아니었다. 가해자가 상사가 아닌 동료남성일 경우 직장여성들은 훨씬 적극적으로 性的 성가심에 대응할 수 있음을 알 수 있다.

응답자들이 다섯가지 性的 성가심 類型을 전부 포함한 전체 性的 성가심에 대해 불쾌하게 인식하는것 만큼 그 불쾌함을 표현하며 대응하지 못하는 경향은 상사주도와 동료주도 性的 성가심 상황을 모두 포함한 전체 性的 성가심, 상사 주도 性的 성가심 상황 그리고 동료 주도 性的 성가심 상황 모두에서 나타났다(表 9,10의 IER, IERA, IERB 점수 참조). 性的 성가심에 대한 응답자들의 인식과 반응간의 差異는 상사주도형 性的 성가심 상황에서 특히 뚜렷했다.

전체 性的 성가심 뿐만 아니라 상사 性的 성가심, 그리고 동료 주도 性的 성가심 상황에서 응답자들이 가지고 있는 性的 성가심에 대한 인식과 반응간의 差異는그 性的 성가심 성격에 따라 의미있게 差異가 났다.

性的 성가심 행동의 성격이 비교적 덜 심각한 유형일 때 응답자들이 보인 性的 성가심에 대한 인식과 반응간의 差異는 두드러지게 나타났다. 반대로 심각한 형태의 性的 성가심 유형에서는 性的 성가심에 대한 응답자들의 인식과 반응간의 差異는 대단히 미미했다. 전술한 表 10에서 발견된 사실들은 가설 3뿐만 아니라 4, 5를 모두 입증해 주고 있다.

#### 4. 가해자의 직위에 따른 인식, 반응, 인식과 반응간의 差異

응답자들은 동료보다 상사가 性的으로 성가시게 할 때에 훨씬 더 불쾌하게 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 다섯가지 性的 성가심 類型(IRAB 1~5)에서 모두 나타났다.

응답자들이 비교적 덜 불쾌하게 인식한다고 생각되는 “사회 문화형”과 “性的 유혹형” 性的 성가심에서, 가해자가 상사인지 또는 동료인지에 따라서 응답자들이 가지고 있는 性的 성가심에 대한 인식은 뚜렷한 차이가 있었다<表 11>. 그 다음으로는 “협박형”, “뇌물형” 순서로 가해자가 상사인지 동료인지에 따라 性的 성가심에 대한 인식의 差異를 보였고, “性요구형”에서는 상사 주도 상황과 동료 주도 상황에서의 性的 성가심에 대한 인식의 差異가 대단히 줄어들었다.

이는 性요구형과 같은 肉體的 性的 성격을 많이 지닌 심각한 형태의 性的 성가심 상황에서는, 가해자의 직위가 개인의 性的 성가심에 대한 인식에 영향을 줄 수 있는 정도가 감소됨을 알 수 있다. 性的 성가심 행동의 특성이 개인의 性的 성가심에 대한 인식에 상당히 영향을 준다는 <가설 1>를 지지할 수 있는 사실이 表 11에서도 거듭 발견 되었다..

<表 11> 가해자의 직위별 인식의 差異(IRAB)

변 인	평 균	표준평균	T.	S: g. T	SNK
IRAB	1.760		10.23	.0001	
IRAB1	.693	.139	9.18	.0001	A
IRAB2	.471	.118	8.51	.0001	A
IRAB3	.197	.066	5.12	.0001	B
IRAB4	.293	.098	7.62	.0174	B
IRAB5	.105	.026	3.05	.0026	C

F 11.94 P>F .0001



表 12서 나타난 ERAB와 ERAB<sub>i</sub>( $i=1..,5$ ) 尺度 점수 자체를 비교해 볼 때 응답자들의 性的 성가심에 대한 외적 대응 반응 정도를 상사 주도와 동료 주도의 두 性的 성가심 상황에서 비교한 결과 有意한 差異를 발견할 수 없었다. 이는 가해자가 상사이거나 동료가거나 관계없이 응답자들이 性的 성가심에 대해 대응하는 수준 자체에는 별 差異가 없다는 의미다.

表 11,12에서 발견한 사실을 종합해 보면, 응답자들이 상사 주도형 性的 성가심에 대해서 동료 주도형 性的 성가심보다 훨씬 더 불쾌하게 생각하고 있는 것으로 나타났으나, 그 불쾌성을 표현하며 대응하는 性的 성가심에 대한 반응 수준은 두 性的 성가심 상황에서 有意한 差異를 보이지 않아 응답자들은 가해자가 상사이거나 동료가거나 관계없이 性的 성가심에 대해 불쾌함을 외적으로 표현하며 대응하는 정도는 비슷한 수준으로 행동하는 것으로 나타났다. 그러므로 가설 2는 채택되었다.

<表 12> 가해자의 직위별 반응의 차이 (ERAB)

변 인	평균	표준평균	T.	S:g.T	SNK
ERAB	.0408		1	.3176	
ERAB1	.0109	.0022	1	.3176	A
ERAB2	.0027	.0007	1	.3176	A
ERAB3	.0027	.0009	1	.3176	A
ERAB4	.0082	.0027	1	.3176	A
ERAB5	.0163	.0041	1	.3176	A

F 449.97 P>F .0001

응답자들이 직장에서 性的으로 성가시게하는 사람이 상사인지 또는 동료인지에 따라 性的 성가심에 대해 불쾌함을 인식하는 정도와 性的 성가심에 대응하는 정도의 差異를 조사하기 위해서 두 性的 성가심 상황에서 응답자들의 性的 성가심에 대한 외적 반응의 差異를 측정하는 尺度 (ERAB=ERA-ERB) 점수에만 의존하는 것은 문제가 된다. 왜냐하면 表 11에서 응답자들은 동료가 性的으로 성가시게할 때 보다는 상사가 性的으로 성가시게 할 때 훨씬 더 불쾌하게 인식하고 있다는 사실을 확인한 바가

있다. 그러므로 表 12에서 ERAB 尺度 점수가 상사주도 性的 성가심이나 동료주도 9性적 성가심에 대한 대응 반응 수준의 差異가 有意하게 나타나지 않았다는 사실은, 응답자들이 상사가 性的 성가심 때는 동료가 性的으로 상가하게 할 때보다 자신들이 불쾌하게 생각하는 것을 밖으로 표시하며 대응하는데 상대적으로 훨씬 더 소극적 이라고 해석할 수 있다.

이러한 현상을 좀 더 명확히 이해하기 위해서 응답자들이 性的 성가심에 대해 불쾌하게 인식하고 있는 정도에 비해 어느 정도 그 불쾌함을 밖으로 가해자에게 표현하며 대응하는지를 알아 보는 性的 성가심에 대한 인식과 반응간의 差異를 상사가 性的으로 성가심 때와 동료가 性的으로 성가심 때 다시 비교해 보기 위해서 IERAB尺度(IERAB=IERA-IERB)를 사용하여 조사해 보았다.

<表 13> 가해자의 직위별 인식과 반응간의 차이의 비교(IERAB)

변인	평균	표준평균	T.	S: g. T	SNK
IERAB	1.7188		9.92	.0001	
IERAB1	.6820	.42	8.93	.0001	A
IERAB2	.4688	.38	8.46	.0001	A
IERAB3	.1943	.34	5.11	.0001	A
IERAB4	.2853	.35	7.28	.0001	A
IERAB5	.0883	.24	2.48	.0134	A

F .32 P>F .8632

表 13에서 性的 성가심에 대해 불쾌하게 인식하는 정도에 비해 불쾌함을 표현하며 대응하지 못하는 경향은 가해자가 상사인 때와 동료인 때 상당히 有意한 差異를 보이는 현상을 表 10에서 보다 훨씬 명확히 이해할 수 있다. 가해자가 상사일 경우에 응답자들은 자신의 의사를 표현하며 性的 성가심에 대응하지 못하는 현상이 훨씬 더 뚜렷했다. 이는 동료가 性的으로 성가심 때 응답자들이 性的 성가심에 대해 불쾌하게 생각하는 것을 표현하며 대응하는데 심리적인 부담을 덜 갖고 비교적 적극적 이었던 사실 <表 10 참조>과 대조적인 현상이다. 동료주도형 性的 성가심 보다 상사주도형 性的 성가심 상황에서 응답자들이 자신들이 性的 성가심에 대해서 불쾌하게 인식하는 것보다 불쾌함을 덜 표현하는 훨씬 소극적인 자세로 대응하는 현상은 다섯가지 性的 성가심 유형에서 다소 정도의 차이는 있지만 모두 뚜렷

히 나타났다.

이상에서 밝혀진 사실은 직장 여성들이 직장에서 性的 성가심을 당할 때 자신들이 性的 성가심에 대해 불쾌하게 생각하는 것을 명확하게 표현하며 가해자에게 대응하는데 피해자 여성과 가해자 남성의 직장에서의 “위계관계”가 얼마나 중요한 요인으로 작용하는지를 충분히 입증해준다. 따라서 가설 4도 채택 되었다.

## V. 요약 및 제언

본 연구조사 결과에 의하면 직장여성들은 직장에서 발생하는 性的 성가심에 대해서 대단히 불쾌하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 19가지 性的 성가심 행동종에 단 한가지에도 직장 여성들이 긍정적으로 또는 별 문제가 되지 않는다고 보는 性的 행동은 없었다. 직장에서 남성들이 여성들을 性的으로 성가시게 하는 것이 직장여성들에게 얼마나 불쾌하고 고통스러운 경험인지를 명확히 확인 할 수 있었다.

직장여성들이 性的 성가심에 대해 불쾌하게 인식하는 정도와 불쾌함을 표현하며 대응하는 정도는 性的 성가심의 성격에 따라 상당히 달랐다. 예를 들면 남성들이 흔히 行하는 “사회문화형”이나 “性的유혹형”에 속하는 性的 성가심에는 직장여성들이 덜 예민하게 인식하고 반응했다. 이들 두 性的 성가심 類型에 비해 “뇌물형”에 속하는 性的 성가심에서는 다소 더 부정적이었다. 肉體的, 性的 위협감을 상당히 많이 주는 “협박형”이나 “性 행위형” 性的 성가심에서는 직장여성들이 극히 불쾌하게 인식하며 강경하게 대응하는 것으로 나타났다. 직장여성들이 肉體的 접촉 성격을 강하게 지닌 “性 행위형” 性的 성가심에서 여성들이 가장 예민하고 가장 날카롭게 방어하는 것은 性的 성가심 행동 자체의 심각성은 물론이고 여성들에게 아직도 요구되는 性순결이라는 性규범이 많은 여성들에게 內面化된 영향도 크지 않나 생각된다.

19개의 性的 성가심 행동으로 구성된 전체 性的 성가심에 대해 직장여성들은 대체로 자신들이 불쾌하다고 생각하는 것 보다는 그 불쾌함을 덜 표현하며 대응하는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 직장여성들에게 심리적 부담을 상대적으로 덜 주는 “사회문화형”과 “性유혹형”과 같은 性的 성가심에서 더욱 뚜렷했고, 나머지 세 類型의 性的 성가심(뇌물형, 협박형, 性 행위

형)에서는 인식과 반응의 差異는 미미해서 통계학적으로 有意하게 나타나지는 않았다.

직장여성들이 性的 성가심에 대해서 불쾌하게 생각하는것 만큼 그 불쾌함을 표현하며 대응 하지 못하는 경향은 가해자가 상사인지 또는 동료인지에 따라 크게 달라졌다. 가해자가 상사일 때는 19가지 性的 성가심 행동을 포함한 전체 性的 성가심 뿐만 아니라 5개의 性的 성가심 類型별로도 직장여성들이 性的 성가심에 대해 불쾌하게 인식하는것을 표현하며 대응하지 못하는 소극적인 자세가 뚜렷하게 나타났지만, 가해자가 동료일 경우에는 직장여성들이 性的 성가심에 대해 불쾌하게 생각하는 것을 훨씬 적극적으로 표현하며 대응하는 것으로 나타났다. 性的 성가심에 대한 직장여성들의 인식과 반응이 가해자가 상사인지 동료인지에 따른 상황적 요인에 상당히 영향을 받고 있는것으로 나타났는데, 이러한 상황적 요인은 "性 행위형"과 같은 性的 성가심 행동 성격이 심각할 때는 그 영향력이 상당히 감소되었다.

가해자가 동료 일때 보다 상사일 때 직장여성들은 性的 성가심에 대해 훨씬 더 불쾌하게 생각함에도 불구하고 그 불쾌함을 표현하며 대응하는 데에는 더 많이 억제하고 있는 사실이 명백하게 나타났는데, 이는 性的 성가심 상황에서 분노를 더 표현해야할 사람에게 자신들의 종속적인 위치때문에 분노를 오히려 억눌러야 하는 직장여성들의 딜렘마를 잘 설명해 주고 있다. 상사 주도형 性的 성가심에서 직장여성들이 겪는 심리적 좌절과 고통은 동료 주도형 性的 성가심에서 보다 훨씬 더 심각하리라 생각되므로 상사 주도 性的 성가심 상황에서 직장여성들이 잘 대처해 나갈 수 있도록 도와주는 것이 더욱 시급하다. 他人의 권리를 침범하지 않고 자신이 願하는 것을 自由意志에 따라 표현하며 실행할 수 있는 自律的인 삶을 사는것은 존엄성을 가진 개인이 당연히 누려야 할 권리이다. 남성 우위 사회에서 性간의 힘의 불균형은 직장에서 발생하는 性的 성가심의 原因이 될 뿐만 아니라 性的 성가심을 당하는 직장여성들이 性的 성가심에 대처하는 데에도 명백한 장애로 작용하고 있다.

이러한 결과는 본 연구에서 직업 여성들의 性的 성가심에 대한 인식, 반응, 그리고 인식과 반응간의 差異를 가해자와 피해자의 직장에서의 위계 관계에 따라 쉽게 비교할 수 있도록 尺度들간의 비교가 용이하게 尺度를 설계하였기 때문에 상사주도 상황과 동료주도 상황에서의 差異와, 인식과 반응간의 差異를 명확히 이해할 수 있었다. 특히 性的 성가심에 대한 직장여성

들의 대응 반응을 상사주도 상황과 동료주도 상황에서 어떻게 다른지를 性的 성가심에 대한 반응 척도(ERAB=ERA-ERB) 점수로는 구별할 수 없었던 점을 인식과 반응간의 差異라는 尺度(IERAB=IERA-IERB)를 사용함으로써 직장 여성들이 상사가 주도하는 性的 성가심에서 동료가 주도하는 性的 성가심 상황에서 보다 그들이 불쾌하게 생각하는 것 보다 불쾌함을 훨씬 덜 표현하며 대응한다는 사실을 명백히 밝힐 수 있었다. 性的 성가심에 대한 인식과 반응을 상대적인 개념으로 이해하고 인식과 반응의 差異에 초점을 두었다는 것은 조사방법 상 바람직한 시도였다고 평가된다.

그러나 본 연구는 조사방법 상 다음과 같은 한계점을 갖고 있다. 첫째, 본 연구는 性的 성가심에 대해 어떻게 인식하고 반응하는지를 실제 상황에서의 객관적인 관찰을 통한 조사가 아닌, 가상적인 상황에서의 개인의 주관적 인식에만 의존하여 조사하였다. 가상적인 상황에서 주관적으로 인식하는 性的 성가심에 대한 인식과 반응이, 실제 性的 성가심 상황에서는 달라질 수도 있으므로 본 연구조사 결과를 실제 상황에 적용시키는 데는 다소 문제가 있을 수 있다. 둘째, 본 연구는 남·여의 힘의 불균형이 性的 성가심의 主要原因이라는 여성학적 관점에서, 직장여성들의 性的 성가심에 대한 인식, 반응, 인식과 반응 간의 差異를 가해자와 피해자의 직장 위계관계에만 초점을 두고 조사하였기 때문에 여러 다른 상황적 또는 심리적 요인 등의 영향을 설명할 수 없다.

직장에서의 여성들의 종속적 위치가 性的 성가심을 허용하는 가장 근본적인 문제이기 때문에 궁극적으로 性的 성가심을 해결하기 위해서는, 직장에서의 남성과 여성의 位階, 봉급격차, 취업, 승진에서의 차별 등과 같은 구조적인 병이 고쳐져야 한다는 것은 너무도 당연하다. 사회사업 전문직은 현재의 사회체계를 보장하고 합리화 시키기 위해 여성들을 현 상태에 적응시키려는 노력보다는 궁극적으로 性차별이 만연한 사회체계를 변화시키기 위해 노력해야 된다고 믿는다. 그러나 유감스럽게도 사회사업가 個人이 현 체계를 직접적으로 변화시킬 수는 없다. 사회사업가란 전문직이 하나의 집단으로서 사회사업기관의 자원을 활용하고 他 여성전문직과 함께 집단조직적 행동(collective action)을 취하면서 性的 성가심 상황에서 無力한 직장여성들을 효과적으로 도와줄 수 있다고 생각된다.

性的 성가심을 겪은 또는 겪을 가능성을 가진 직장여성들을 돕는 실천 방법으로 意識向上(conscionsness-raising)이 상당히 유용하다고 생각된다.

Giddden와 Tracey(1989)<sup>27)</sup>가 주장했듯이 “意識向上”은 직장여성들에게 性的 성가심의 문제의 소재가 어딘지 알게하며, 여성들이 겪는 고통의 사회적 문화적 原因을 더욱 명확히 깨달을 수 있게할 것이다. 이러한 명확한 이해가 性的 성가심 상황에서 자신이 생각하고 느끼는 것을 명확하게 표현하며 대응할 수 있는 직장여성들의 자기 주장 능력을 향상시키는 데에 도움이 되리라 생각한다. 그리고 意識向上은 여성들이 겪는 문제가 사회에서 기인 되었지만 여성들 자신의 삶의 변화를 위해 자신들도 책임감을 가져야 된다는 사실을 이해시키는 데 도움이 될 것이다. “意識向上”훈련을 위한 소규모 집단 자체가 개인적 변화와 再社會化를 위한 활발한 활동 무대가 될 수 있고 意識向上을 통한 성장과 변화를 촉진하는 것 자체가 치료적이라고 볼 수 있다.

“意識向上”훈련과 더불어 개인 수준에서 접근할 수 있는 女權論的 여성 치료(feminist therapy)는 性的 성가심 상황에서 손상된 직장여성들의 심리 사회적 기능을 회복시키는데 효과적으로 사용할 수 있는 실천방법이라 생각된다. 워커와 클라이언트가 평등한 관계(egalitarian relationship)를 맺는 것과 對人關係의 政治性的의 의미에 대한 이해를 강조하는 女權論的 여성 치료는, 性的 성가심과 같은 남.여간의 힘의 불평등 때문에 발생하는 문제로 고통을 받고 잘 대처하지 못하는 직장 여성들에게 바람직한 임상적 접근이 될 수 있다. 직장에서 남성들에게 종속적인 입장에서 일하고 있는 많은 직장여성들에게 무엇보다도 필요한 것은 평등한 對人關係를 再經驗시키는 것이기 때문이다. 이러한 개인 수준에서 실행할 수 있는 女權論的 여성치료와 소집단 수준에서 실천할 수 있는 意識向上 훈련은 性的 성가심 상황에서 직장여성들이 自由意志에 따라 자신의 의사를 명백히 표현하며 대응할 수 있는 自律性을 회복시키는 데 효과적인 실천방법이라 생각된다.

이러한 실천방법을 통한 직장여성들의 心理的인 자율성 회복은 직장에서 발생하는 性的 성가심을 규제하는 직장 내의 제도적인 지원이 병행될 때 효과적으로 기대할 수 있다. 이를 위해 性的 성가심을 허용하는 직장환경의 개선이 필요하다. 性的 성가심 행동을 규제하도록 회사의 정관이 수정 보완되어야 됨은 물론이고 사정부서에서는 이의 실천을 철저히 감독하는 것이 필요하다. 이러한 제도적 장치는 직장 또는 국가적 차원에서 여성 인

27) Giddden, C.E. & Tracey, T.J., "Women perceptions of personal versus sociocultural Counselling interventions, Journal of Counselling Psychology, 1989, P.54-62.

력자원의 효율적인 관리라는 현실적 측면에서도 대단히 중요하다. 직장 조직 차원에서의 제도적 지원, 소규모 집단 차원에서의 意識向上훈련, 그리고 개인수준에서의 女權論的 여성치료 등이 통합적으로 활용될 때 직장에서 性的 성가심으로 고통받는 여성들이 보다 효과적으로 性的 성가심에 대처하며 보다 생산적인 직장활동을 할 수 있을것이다.