

전라북도 직장여성이 인식한 직장 내 가부장적 특성에 관한 탐색적 연구*

A Study of the Patriarchal Characteristics at Workplace :
Focused on the Perception of Employed Women in Chonbuk-Province*

우석대학교 가정복지전공
조교수 이 승 미
부교수 이 성 희

Dept. of Family Welfare, Woosuk University
Assistant Professor : Lee, Seung Mie
Associate Professor : Lee, Sung Hee

◀ 목 차 ▶

- | | |
|------------|-------------|
| I. 문제 제기 | IV. 요약 및 논의 |
| II. 연구 방법 | 참고문헌 |
| III. 연구 결과 | |

<Abstract>

The purposes of this study are to find the general trends of patriarchal characteristics at workplace and to investigate the differences according to related variables. The concept of patriarchal characteristics at workplace is defined in terms of three aspects of work, human relation, and sexual harassment. The data were obtained through 880 employed women living in Chonbuk-Province. The major findings were as follows :

- 1) As to the aspects of work and human relation, it was found that employed women very highly experienced the inequality such as sexual division of labor, sex-discrimination, sexual segregation, and women degradation.
- 2) Over the 90% of respondents reported that they had experienced the victimization of sexual harassment at workplace at least once.
- 3) The work-related variables(the type of occupation, the size of workplace, the length of employed women's continuance service, the ratio of employed women at workplace) in the degree of patriarchal characteristics were more important than demographic variables(age, education, marriage status).

주제어(Key Words): 직장여성(employed women), 가부장적 특성(patriarchal characteristics), 전라북도(Chonbuk-province)

* 본 연구는 우석대학교 2000년도 교내 연구비지원에 의해 수행되었음.

I. 문제제기

한국 여성의 경제활동 참가율은 1980년 42.8%에서 1998년의 46.6%로 높아져 통계적으로 파악되는 취업자의 수만 보더라도 여성 인구의 절반 가량이 노동시장에 참여하고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 현상은 미혼 여성 뿐 아니라 기혼여성의 취업률(47.3%)이 증가한데서 주요한 원인을 찾을 수 있다. 여성취업률의 지속적인 증가는 먼저 수요측면에서 산업구조와 노동시장의 변화를 들 수 있고, 공급측면에서는 자녀수 감소 및 핵가족화, 기술발전에 따른 가사용기와 상품의 보급 등에 의한 가사시간의 감소, 생활수준의 향상에 따른 생계비의 증가, 여성의 교육수준 상승 등을 주요한 요인으로 꼽을 수 있다. 이와 함께 오늘날의 여성에게 있어 직장의 의미는 과거와 달리 자아계발 뿐 아니라 생활의 일부인 평생직장으로 변화하고 있으며, 최근에는 “결혼은 선택, 직업은 필수”라는 의식이 확대되고 있어, 여성의 취업은 앞으로도 계속 확대될 전망이다.

이와 같은 여성취업의 양적 확대에도 불구하고 보다 구체적으로 그 내용을 들여다보면, 성별에 따라 남녀를 차별하는 대우와 조건, 관행 등 가부장적 문화의 특성이 여전히 강하게 내재되어 있다¹⁾. 여성취업과 관련된 가부장 문화의 특성은 다양한 측면에서 살펴볼 수 있지만, 취업기회에서의 내재적 차별, 지속적인 취업에 장애가 되는 기혼여성의 가사부담과 조직문화의 남성중심성으로 구분하여 조망해 볼 수 있다.

먼저 취업기회에서의 내재적 차별을 보면, 고용에 관한 남녀차별을 철폐하기 위한 다양한 노력으로 모집과 채용 시 명시적인 제한을 하는 관행은 많이 감소한 편이다. 그러나 여성취업자의 직종별 특성을 볼 때 가부장제의 배제와 분리의 전략에 의해 많은 여성들은 아직도 보조적이고 주변적인 저임금의 소위 ‘여성직종’에 편중되어 있다(심영희, 1997)는 점을 들 수 있다. 실제로 우리 나라 여성들은 서비스·판매직, 단순노무직, 사무직, 농림·어업직에 많은 수가 집중되어 있는 반면 전문가, 고위임직원 및 관리자로 일하는 수는 대단히 적은 것으로 나타나

고 있다(한국여성개발원, 1998).

또한 취업여성의 많은 수를 차지하는 기혼여성은 가사의 일차적 책임이 여성에게 있다는 가부장적 성별분업 이데올로기로 인해 지속적인 취업에 많은 장애를 경험한다. 이는 여성의 연령별 경제활동참가율을 살펴볼 때, 결혼·임신·출산이 집중적으로 이루어지는 25-34세까지의 시기에 취업률이 급격히 저하하는 M자형의 노동참가형태에서 그 특징이 잘

1) 노동시장에서 여성이 경험하는 불평등문제는 다양한 이론적 관점에서 설명되고 있다. 가장 전통적인 이론은 인적 자본론(human capital theory)으로서, 이 이론에서 가정하는 노동시장은 완전 경쟁 시장이며, 임금은 노동시장에서의 수요와 공급, 그리고 노동자가 지닌 인적 자본의 가치에 의해 결정되는 것으로 본다. 인적 자본이란 노동자의 생산성을 결정하는 다양한 인적 특성으로, 노동시장 내에서의 여성의 불평등문제는 곧 여성의 인적 자본의 가치가 남성에 비해 상대적으로 낮다는 것을 그 원인으로 본다. 그러나 이러한 관점은 여성과 남성의 인적자본에 차이가 있다면, 왜 여성이 남성에 비해 인적자본에 대한 투자를 꺼리는가에 관한 근원적인 문제는 간과한 채, 노동시장 외부에 존재하는 성차별적 조건을 전제로 한다는 점에서 그 한계를 지적할 수 있다.

여성의 노동시장 내에서의 불평등문제를 개인적 차원으로 접근하는 인적 자본론과 달리 노동시장 자체의 구조적 문제로 파악하는 것에는 이중노동시장론과 가부장적 자본주의이론을 들 수 있다. 먼저 이중노동시장론은 노동시장이 1·2차 노동시장으로 분절되어 있는데, 각각은 서로 다른 특성들의 직업으로 구성되고 상이한 원리에 의해 움직인다는 것이다. 여기서 1차 노동시장은 고용안정성, 높은 임금, 승진사다리, 직업훈련을 보장받는 직업들로 구성되며, 2차 노동시장은 고용의 불안정성, 저임금, 미숙련, 승진 기회의 제약 등의 특성을 지닌 직업으로 구성되는데, 여성은 2차적 노동시장을 구성하는 대표적인 집단이라는 점이다. 이중노동시장론은 노동시장 자체의 불안정성과 불평등성을 지적하고, 여성의 불평등한 대우를 개인적 실패가 아닌 구조적 요인으로 파악한 점에서 의의를 찾을 수 있지만, 왜 여성이 2차 노동시장의 주요 노동력이 되는가에 관한 설명은 부재하다.

가부장적 자본주의이론은 남성이 여성을 지배하는 가부장적 구조가 가정뿐만 아니라 노동시장에도 영향을 미친다는 것이다. 즉 가부장제의 원리에 의해 여성노동을 다양한 방식으로 제한함으로써 여성노동력에 대한 남성의 통제를 유지시키며, 이것이 곧 여성의 노동시장 내에서의 불평등성의 원인으로 파악하고 있다(나탈리 소코로프, 이효재 역, 여성노동시장이론 참고).

드러나고 있다.

뿐만 아니라 여성은 취업 후에도 조직문화의 남성중심성, 즉 가부장적 특성에 의해 임금, 배치, 승진, 교육기회 등에 있어서의 차별을 경험하고 있다. 먼저 성별에 따른 임금차이를 비교해 보면 1995년도 제조업의 경우 남성의 시간당 임금을 100으로 했을 때 여성의 시간당 임금은 남성의 60%에도 못 미치는 수준이었다(1996, 노동연구원). 또한 업무의 배치에 있어서도 여직원은 주변적인 부서에 집중적으로 배치하거나 커피, 청소 등 업무 외 잡일을 여직원에게만 시키는 등의 관행으로 여성을 보조적인 노동력으로 묶어두고 있으며, 이는 결국 여성의 승진기회를 제한하는 결과를 가져와 남녀간의 차별을 더 강화하고 있다. 게다가 직장 내 많은 남성들은 여전히 여성을 평등한 동반자, 즉 직장동료로 인식하기 보다는 성적 대상으로 취급하는 풍조가 만연되어 있다. 이는 여직원에 대한 호칭문제, 여직원에 대한 가사적 서비스 및 역할 강조 등에서 그 특징을 찾아 볼 수 있다. 이와 함께 직장 내 가부장적 특성을 가장 극명하게 보여주는 현상으로는 직장내 성희롱문제를 들 수 있는데, 이는 최근 들어 남녀평등 고용을 촉진하기 위한 일환으로 직장내 성희롱문제를 법적으로 규제함으로써 관심의 초점이 되고 있다. 이와 같이 취업여성은 취업을 하는데도 어려움을 겪을 뿐 아니라 취업 이후에도 가부장적 문화에 의한 갈등과 어려움을 다양한 측면에서 경험하고 있음을 알 수 있다.

여성취업과 관련된 가부장적 특성에 관한 기존의 많은 선행연구에서는 가부장적 특성이 공적, 사적 영역간의 연계 속에서 여성노동에 미치는 영향을 보여주는 기혼여성의 이중부담문제, 역할갈등, 여성취업의 장애요인으로서의 육아문제 등에 주로 초점을 맞추어 왔다(임정빈·정혜정, 1986; 강성희, 1989; 구혜령, 1991; 전영자, 1992; 조희금, 1995; 김은경, 1999). 또한 공적 영역인 직장내 가부장적 문화와 관련해서는 최근 들어 남녀평등을 위한 법적 규제에서 중요한 문제로 취급되고 이에 대한 관심이 증폭되고 있는 성희롱문제에 보다 초점을 맞추어왔을 뿐(공미혜, 1995; 김성희, 1998; 한국여성민

우회, 1998; 김경신·김정란, 1999), 직장내 가부장적 특성을 포괄적으로 조망한 연구는 거의 없는 실정이다. 그러나 현재 여성의 취업률이 지속적으로 증가하고 있고, 앞으로 더 많은 여성이 취업을 원하는 상황을 고려해 볼 때, 공적 영역에서의 가부장적 특성은 많은 여성들의 취업을 제한하고 좌절시키는 요인으로 작용할 것이다. 이는 직장내 성희롱문제를 해결하기 위해 개인적 측면에서는 진보적 성역할을 수용해야 할 뿐 아니라 직장내 성차별 관행을 개선해야 함을 지적한 선행연구(김경신·김정란, 1999)를 통해서도 직장 내 가부장적 특성에 관한 보다 포괄적인 고찰이 필요함을 시사 받을 수 있다. 뿐만 아니라 보다 평등하고 민주적인 남녀관계와 이를 기반으로 하는 민주적 가치를 형성하기 위해서도 기존의 가부장적 문화의 특성을 개선하기 위한 노력은 공적, 사적 영역에서 동시에 이루어져야 한다는 점에서도 지금까지 다소 논의로 여겨왔던 직장내 가부장적 문화의 특성을 분석할 필요가 있다.

본 연구에서는 직장 내 가부장적 특성을 포괄적으로 파악하기 위해 성희롱측면에서 뿐만 아니라 모집 및 채용, 승진 및 교육기회, 임금 등의 업무영역, 남녀 직장동료간의 호칭문제, 정보와 대화내용의 차별성 등의 인간관계영역으로 구분하여, 취업여성의 인식을 중심으로 분석하고자 한다. 이와 함께 취업여성이 인식하는 직장내 가부장적 정도는 관련변인에 따라 차이를 보일 수 있는데, 이는 직장내 가부장적 특성을 현상적으로 보여줄 수 있는 성희롱경험이 관련변인, 즉 개인적 특성과 직무특성에 따라 차이가 있음을 보여주는 선행연구결과(공미혜, 1995; 김성희, 1998; 한국여성민우회, 1998; 김경신·김정란, 1999)를 통해서도 간접적으로 유추해 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 성희롱경험정도에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악된 변인들, 즉 개인적 특성과 직무특성변인들이 직장내 가부장적 특성과 어떠한 관련이 있는가를 파악함으로써, 여성들이 취업하고 있는 다양한 현장에서 나타나는 가부장적 특성을 살펴보고자 한다.

이를 위하여 설정된 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

〈연구문제 1〉 전라북도 직장여성이 인식하는 직장 내 업무, 인간관계영역에서의 가부장적 특성, 성희롱경험정도는 어떠한가?

〈연구문제 2〉 전라북도 직장여성이 인식하는 직장 내 업무, 인간관계영역에서의 가부장적 특성, 성희롱경험정도는 개인특성변인(연령, 학력, 결혼상태), 직무특성변인(직업유형, 근무기간, 여직원 비율, 직장규모)에 따라 어떠한 차이가 있는가?

II. 연구방법

1. 조사도구의 구성

본 연구는 직장 내 가부장적 특성에 관한 전반적인 실태와 이에 영향을 미치는 변인들을 파악하기 위해 질문지를 조사도구로 사용하였다. 질문지의 구성내용은 다음과 같다.

1) 직장 내 업무영역에서의 가부장적 특성

직장 내 업무영역에서의 가부장적 특성을 파악하기 위하여, 모집과 채용, 승진, 업무와 배치, 임금 등에서 나타나는 남녀간의 차별적 관행정도를 파악하도록 하였다. 심영희(1997)의 면접연구를 근거로 본 연구에 맞게 5점 척도의 총8문항으로 구조화하였다. 척도의 신뢰도계수는 0.72이었으며, 점수가 높을수록 직장 내 업무영역에서의 가부장적 특성이 높음을 의미한다.

2) 직장 내 인간관계영역에서의 가부장적 특성

직장 내 인간관계영역에서의 가부장적 특성을 파악하기 위하여, 여직원에 대한 호칭문제, 남녀간의 정보 및 대화내용의 차이, 가사 및 여성적 역할에 대한 강조, 사내연애 등에서 나타나는 남녀간의 차별적 관행정도를 파악하도록 하였다. 심영희(1997)의 면접연구를 근거로 본 연구에 맞게 5점 척도의 총8문항으로 구조화하였다. 척도의 신뢰도계수는 0.78이었으며, 점수가 높을수록 직장 내 인간관계영

역에서의 가부장적 특성이 높음을 의미한다.

3) 성희롱 경험실태

성희롱 경험실태를 파악하기 위하여 남녀차별금지 및 구제 법률에서 규정하는 성희롱의 정의 및 해당사항, 그리고 성희롱 관련 선행연구(공미혜, 1995; 김경신·김정란, 1999; 한국여성민우회, 1998)를 토대로 성희롱의 유형을 언어적, 시각적, 신체적, 성적서비스로 구성하였다. 보다 자세한 내용을 살펴보면, 언어적 성희롱의 경우는 '여직원을 꽃에 비유' 하는 경우, '신체나 외모에 대한 성적인 비유나 평가', '폭언과 폭설', '성적인 경험에 대한 공개적 발언', '음란전화', '성적인 농담이나 음담패설'의 6가지의 경우로 구성하였다. 시각적 성희롱유형은 '여성의 특정 신체부위를 유심히 쳐다보거나 훑어본 경우', '회식자리에서의 접대부 희롱을 함께 경험한 경우', '남자직원이 음란물을 보는 것을 보거나', '보여주는 경우', '남자직원이 자신의 성기를 만지는 것을 본 경우'의 5가지의 경우로 구성하였다. 신체적 성희롱유형에서는 '의도적으로 신체 일부를 접촉한 경우', '원치 않는 입맞춤이나 포옹', '추행이나 강제추행'의 3가지의 경우로 구성하였으며, 성적 서비스의 경우는 '원치 않는 사적 만남이나 교제를 요구받은 경우', '회식자리에서의 술시중 강요', '원치 않음에도 계속 따라다니거나 정신적·육체적으로 괴롭히는 경우'의 3가지의 경우로 구성하였다. 이와 같이 구성된 총 18문항에 대해 현재 직장 내에서 이러한 경우를 경험한 적이 있는지의 여부를 질문하였다.

4) 개인특성변인과 직무특성변인

직장 내 가부장적 특성과 관련된 선행연구(조정아, 1993; 심영희, 1997)에서는 사무직여성을 대상으로 일터에서의 가부장적 특성과 개인적 대응양식 또는 사무직여성의 일의 의미와 가부장적 특성에 따른 좌절 등 심층면접을 통한 현상분석에 초점을 두어왔다. 따라서 직장여성이 인식하는 가부장적 특성과 관련된 변인의 선정, 관련변인의 영향정도를

추론하는 것은 성희롱문제를 분석한 선행연구를 통해 간접적으로 가능하다. 선행연구(공미혜, 1995; 김성희, 1998; 한국여성민우회, 1998; 김경신·김정란, 1999)에 의하면, 개인특성변인인 연령, 결혼여부 등의 영향은 일관된 결과를 보이지 않고 있다. 직무특성의 경우에는 직업유형 중 사무직인 경우, 근속기간이 길수록, 직장 내 여성인력비율이 적을수록 피해경험이 많은 것으로(김양희, 1995; 한국여성민우회, 1998; 김경신·김정란, 1999) 나타났다. 이와 함께 개인의 가치관 성향을 간접적으로 보여주는 교육수준, 그리고 직업유형 또는 여성인력비율과 관련하여 직장규모 또한 직장 내 가부장적 특성에 대한 인식에 영향을 미칠 것으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 개인특성요인으로는 연령, 교육수준, 결혼여부, 직무특성변인으로는 직업유형, 근속기간, 직장 내 여직원비율, 직장규모 등을 선정하여 관련 변인의 문항으로 구성하였다.

2. 자료수집 및 분석방법

설문조사는 전라북도 내 직장여성 30명을 대상으로 2000년 5월에 예비조사를 통해 문항을 조정하였다. 본 조사에서는 취업여성이 인식하는 가부장적 특성을 전반적으로 파악하기 위해 일반사무직, 공무원, 교사와 간호사를 중심으로 한 전문직, 서비스·판매직으로 구분하여 조사대상자를 선정하였으며, 본 조사는 880여명을 대상으로 2000년 6월부터 7월까지 이루어졌다. 공무원은 전라북도 여성정책과의 협조에 의해 각 시·군을 대상으로 수집되었으며, 여타 직종은 본 연구에 대해 교육을 받은 면접원 2명이 직접 설문지를 배부하고 수집하는 방식으로 이루어졌다. 총 880부를 배포, 회수한 720부 중 714부를 분석에 사용하였다. 지역별 배부현황을 보면, 전주시 215부, 익산시 109부, 군산시 97부, 남원시 46부, 김제시 45부, 정읍시 45부, 기타 군 단위가 159부이다. 수집된 자료는 SPSS/PC⁺로 평균, 빈도분포, χ^2 분석, one-way분석 및 추후검증방법을 사용하였다. 조사대상자의 사회인구학적 특성 및 직무특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상자의 개인배경 특성 및 직무특성

구분	내용	N(%)
직업	일반사무직	134(18.8)
	공무원	247(34.6)
	전문직	212(29.6)
	판매, 서비스직	79(11.1)
	합계	672(100)
학력	고졸 이하	174(24.4)
	전문대	246(35.6)
	대졸이상	290(40.8)
합계	710(100)	
연령	20대	252(35.3)
	30대	339(47.5)
	40대	123(17.2)
	합계	714(100)
결혼상태	미혼	271(38.2)
	기혼	439(61.7)
	합계	710(100)
근속연수	1년 미만	80(11.2)
	1-5년 미만	160(22.5)
	5-10년 미만	210(29.5)
	10년 이상	264(36.8)
	합계	714(100)
여직원 비율	30% 미만	194(28.4)
	30-50% 미만	162(23.8)
	50-70% 미만	158(23.2)
	70-100%	200(24.6)
	합계	714(100)
직장 규모	100인 이하	246(35.0)
	101인 이상	457(65.0)
	합계	703(100)

III. 연구결과

1. 직장내 가부장 문화의 전반적 경향

직장 내 가부장 문화 정도를 파악하기 위하여, 업무영역과 인간관계영역에서의 가부장적 특성정도, 성희롱 경험정도를 살펴보았다.

- 1) 직장내 업무영역에서의 가부장적 특성정도
직장내 업무영역에서의 가부장성은 26점으로, 전

체 분포 중 중간점수인 24점을 약간 상회하는 것으로 나타났다. 업무영역에서의 문항별 가부장적 특성을 살펴보면, 업무 영역 중 승진에 있어서의 성차별이 4.09로 상당히 높은 가부장적 특성을 보이고 있었으며, 그 다음으로 배치 부문이 3.93, 일 부문(커피타기, 복사, 잔심부름 등의 잡무 담당)이 3.82, 교육 내용 및 훈련 부문이 3.26, 인사고가 부문이 3.20 순으로 나타났다. 한편, 임금에서의 성별 차이, 채용시의 용모제한 등은 3점 이하였으며, 특히 채용 시의 용모제한은 2.25점으로 가장 낮았다. 채용 시의 용모제한이 가장 낮게 나타난 것은 남녀평등고용법이 1987년에 제정된 이후 명시적인 고용상의 차별관행은 상당히 감소한데서 그 이유를 찾을 수 있다. 그러나 사무직여성을 대상으로 실시된 심층면접 결과(심영희, 1997)에 의하면, 사례들 중 대부분이 모집 채용시 회사에서 용모제한을 하는지는 잘 모르고 있었지만, 채용된 여직원의 대부분이 키가 크고 예쁘다는 점에서 용모제한이 있는 것 같다는 생각을

하는 것으로 나타났다. 이러한 점으로 미루어 볼 때, 회사의 용모제한이 없다고 보다는 비공식적, 비가시적인 내규로 이루어질 가능성이 높음을 알 수 있다.

2) 직장내 인간관계에서의 가부장적 특성 정도

인간관계영역에서의 가부장성은 25.9점으로 업무영역과 비슷한 정도로 나타났다. 직장 내 인간관계에서의 문항별 가부장적 특성을 살펴보면, '사내연애의 실패 시 여성이 피해를 본다'가 3.68점으로 가장 높은 가부장적 특성을 보이고 있었다. 이는 직장 문화에 이중적 성윤리가 강하게 작용되고 있는 것으로서, 여성의 순결을 강조하는 성문화가 팽배해 있다는 증거라 하겠다. 즉 순결이데올로기와 관련해 동일한 상황에서 더 많은 피해를 보는 것은 여성이라는 점을 말해 주는 것이다. 또한 '사내결혼 시 남성보다 여성이 직장을 그만둔다'가 3.53점으로 높게 나타난 것은 남성의 노동에 비해 여성의 노동을 이차적으로 간주하는 현상의 반영으로, 결혼이라는 장

〈표 2〉 업무와 인간관계영역에 있어서의 문항별 평균점수

(n=651-712)

구분	문항	M(SD)
업 무	승진에 있어서 남성에 비해 여성이 불리하다	4.09(.89)
	남성들은 여성에 비해 더 중요한 업무를 담당하거나 더 중요한 부서에 배치되고 있다	3.93(.99)
	여직원들은 남자직원들에 비해 커피타기, 잔심부름, 복사하기 등의 일을 더 많이 하고 있다	3.82(1.12)
	업무와 관련된 교육 및 훈련에 있어서 남성에 비해 여성들이 기회가 적거나 교육의 내용이 차별적이다	3.26(1.13)
	여성이라는 이유만으로 근무평점(인사고가)에 있어서 불리하다	3.20(1.11)
	같은 직위에서도 임금 수준이 남성에 비해 여성이 낮은 편이다	2.95(1.36)
	직장여성의 승진이나 지위확보에 있어서 외모나 몸매가 도움을 준다	2.45(1.05)
	우리직장에서는 여성직원 모집, 채용시에 용모제한(용모단정 혹은 키 등을 명시하는 것)을 하고 있다	2.25(1.14)
	계	26.00(5.15)
인 간 관계	사내연애를 하다가 관계가 깨지면 남자에 비해 여자가 더 많은 피해를 본다	3.68(1.04)
	직장내에서의 실제 중요한 정보들은 여자들에 비해 남자들에게 더 빨리, 더 많이 전달되고 있다	3.62(1.04)
	사내 연애로 결혼을 할 경우 대체로 남자보다 여성이 직장을 그만두거나 부서를 옮긴다	3.53(1.12)
	여직원에게 가사, 내조를 강조하는 말을 한다	3.30(1.06)
	남자직원들은 여직원들과 대화할 때 업무에 관한 내용보다 농담이나 일상적인 이야기를 더 많이 한다	3.22(1.01)
	여직원들은 주로 --양, 미스아무개, --야, 이쭈마 등의 호칭으로 부른다	3.09(1.24)
	남자들에 비해 승진한 여직원의 경우에도 직위에 따른 호칭으로 잘 부르지 않는다	2.76(1.10)
	결혼한 여직원들에게도 결혼 전과 똑같이 미스아무개라는 호칭이 대체로 사용된다	2.71(1.11)
	계	25.96(5.53)

에서 여성은 가정, 남성은 사회라는 영역으로 구분되는 우리사회에서의 이분화된 성별 역할분업 구조와 관련이 있는 것으로 보여진다.

다음으로 '중요한 정보들은 남자에게 더 많이 전달된다'가 3.62점으로 이 역시 비교적 높은 가부장적 문화의 한 단면으로서, 이와 같은 직장 내 남녀 격리문화는 여성들의 관계망 협소와 제한을 초래하게 되어, 직장 내의 여러 가지 불이익을 초래하게 될 것으로 보인다. 직장 내 중요한 정보에서의 소외뿐만 아니라 '남자직원들이 여직원들에게 가사, 내조를 강조하는 말을 한다'가 3.30점, '남자직원들은 여자직원들과의 대화 시 중요한 내용보다는 농담이나 일상적인 이야기를 더 많이 한다'가 3.22점으로 직장 내에서 남성들은 여성들을 동등한 직장동료로 인식하기보다는 여성을 비하하거나 직장에서조차 여성성을 강조하고 있음을 보여주는 측면이라 하겠다. 이와 같은 측면은 여성들을 지칭하고 있는 호칭에서도 나타나고 있는 바, '여성들을 주로 미스아무개, --양 등으로 부른다'가 3.09점으로 나타난 것에서도 그 증거를 찾을 수 있겠다.

3) 성희롱 경험의 정도

성희롱 경험 정도를 살펴보기 위하여, 유형별로 각각 몇 가지 경우가 해당되는지를 살펴보았다. 먼저 언어적 성희롱의 경우, 성희롱 경험이 전혀 없었던

경우가 10.8%에 불과한 것으로 나타나, 다른 유형의 성희롱 경험보다 훨씬 더 광범하게 이루어지고 있음을 알 수 있다. 전체 6문항 중 3가지 이상을 경험하였다고 응답한 비율도 54.4%로 나타나 상당히 높은 비율을 보이고 있었다. 시각적 성희롱 경우를 보면 한번도 경험한 적이 없었던 경우가 46.7%로, 응답자의 약 50%이상은 한가지 이상의 경우에서 시각적 성희롱을 경험한 것으로 나타났다. 성적 서비스에 의한 성희롱의 경우는 한번도 경험한 적이 없는 경우가 57.4%로 나타나 약 40%정도는 직장 내에서 성적서비스를 강요당한 적이 있는 것으로 나타났다. 신체적 성희롱의 경험비율은 다른 성희롱 경험비율보다 비교적 낮게 나타나 한번도 경험한 적이 없는 경우가 74.9%로 나타났지만, 약 25% 정도가 의도적인 신체적 접촉, 강제추행을 경험하였다는 사실은 결코 간과되어서는 안될 것이다. 따라서 여성들이 직장 내에서 경험하는 성희롱은 아주 일반적이며, 특히 언어적, 시각적 성희롱은 상당히 높은 비율이라 할 수 있다.

2. 직장내 가부장 특성과 관련변인과의 관계

1) 직장내 업무영역에서의 가부장 특성과 관련 변인과의 관계

업무에서의 가부장적 특성과 관련변인과의 관계

〈표 3〉 성희롱 유형별에 따른 성희롱 경험의 정도

N(%)

구분	언어적(6문항)	신체적(3문항)	시각적(5문항)	성적서비스(3문항)	
해당되는 경우 없음 ¹	76(10.8)	531(74.9)	329(46.7)	407(57.4)	
1가지 이상 해당됨 ²	626(89.2)	183(25.1)	385(53.3)	307(52.6)	
해당되는 경우의 수*	1가지	107(15.2)	135(19.0)	152(21.6)	190(26.8)
	2가지	137(19.5)	37(5.2)	101(14.3)	77(10.9)
	3가지	166(23.6)	-	79(11.2)	35(4.9)
	4가지	119(17.0)	-	41(5.8)	-
	5가지	83(11.8)	-	3(0.4)	-
	6가지	14(2.0)	-	-	-
계**	702(100.0)	714(100.0)	714(100.0)	714(100.0)	

* 이 표에서 제시된 성희롱 유형별 경험정도는 각각의 해당되는 경우(예를 들면 문항에 관계없이 1가지 경우를 경험한 경우 등)의 빈도와 전체에서 차지하는 비율을 의미한다.

** 이 표의 총계는 1), 2)를 더한 값이다.

를 분석한 결과, 직업유형, 학력, 근속기간에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 업무영역에서의 가부장적 특성이 전문직, 공무원에 비하여 일반사무직, 판매·서비스직에 높게 나타나고 있어, 업무에서의 성차별적 관행이 직업유형에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 전문직, 공무원의 직업에서는 비교적 능력위주의 승진, 배치, 교육기회 등이 이루어지고 있다고 볼 수 있으나 실제 많은 여성들이

전문직이나 공무원보다는 일반 사무직, 판매·서비스직에 집중되어 있다는 사실은 중요하다. 또한 대졸 여성에 비해 전문대졸 여성의 경우 업무영역에서의 가부장 특성을 높게 인식하였는데, 이는 학력이 낮은 여성이 사무직이나 판매·서비스직에 상대적으로 더 많이 취업한 것으로 나타난 교차분석 결과($\chi^2=102.439$, $p<.001$)를 통해 학력에 따른 직업유형의 차이, 그리고 이것과 업무영역에서의 가부장적

〈표 4〉 업무와 인간관계영역에 있어서의 배경변인별 가부장적 특성

변인	구분	업무		인간관계	
		M(SD)	Scheffe	M(SD)	Scheffe
직업	일반사무직	27.08(5.72)	b	25.9(6.13)	ab
	공무원	25.55(4.23)	a	26.8(4.77)	b
	전문직	25.10(5.96)	a	25.1(5.97)	a
	판매·서비스직	27.50(4.44)	c	25.6(5.42)	ab
F 값		F = 7.358***		F = 3.565 *	
연령	20대	25.98(5.75)		25.81(6.14)	
	30대	26.19(4.81)		26.17(5.14)	
	40대 이상	25.48(5.15)		25.66(5.27)	
F 값		F = .824		F = .476	
학력	고졸이하	26.16(4.64)	ab	26.39(5.11)	
	전문대졸	26.53(4.99)	b	26.05(5.38)	
	대졸 이상	25.40(5.53)	a	25.62(5.87)	
F 값		F = 3.157*		F = 1.056	
근속기간	1년 미만	26.19(6.27)	ab	25.00(6.51)	a
	1-5년 미만	25.09(5.53)	a	25.11(5.72)	b
	5-10년 미만	26.80(4.54)	b	27.37(4.89)	d
	10년 이상	25.84(4.94)	ab	25.62(5.39)	c
F 값		F = 3.327*		F = 6.712***	
여직원 비율	30% 미만	26.02(4.87)		26.98(5.02)	c
	30-50% 미만	26.71(4.54)		27.45(4.90)	c
	50-70% 미만	25.26(5.94)		24.71(6.21)	b
	70-100%	26.22(5.27)		24.64(5.56)	a
F 값		F = 2.060		F = 11.644***	
결혼여부	기혼	25.90(5.84)		25.82(6.36)	
	미혼	26.07(4.70)		26.05(4.96)	
t 값		t = -.399		t = -.484	
직장 규모	100인 미만	25.47(6.08)		25.11(6.03)	a
	100인 이상	26.30(4.58)		26.37(5.22)	b
t 값		t = -1.830		t = -2.682**	

P<.001***, P<.01**, P<.05*.

특성과의 관계에 의한 것임을 추론해 볼 수 있다. 그리고 근속기간변인과 관련하여 5-10년간 근속한 여성이 1-5년간 근속한 여성들에 비해 업무에서의 가부장적 특성을 높게 인식하고 있었다. 이와 같은 결과는 5-10년 정도 근무한 여성들의 경우 5년 이하의 근무여성들보다 상대적으로 승진 등의 상황에 많이 노출되는 시기이므로, 이로 인한 직장 내 성차별 관행을 가장 민감하게 경험하게 되는 여건에 의한 것으로 추론해 볼 수 있다.

2) 직장내 인간관계에서의 가부장적 특성과 관련변인과의 관계

인간관계 영역에서의 가부장성과 관련변인과의 관계를 분석한 결과, 직업유형, 근속기간, 여직원 비율, 직장규모 등의 변인에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 공무원이 인간관계 영역에서 전문직에 비해 가장 높은 가부장성을 보이고 있는데, 이는 업무 영역에서 보이는 결과와는 다른 것으로서, 공무원들의 성차별적 관행은 업무 영역에서보다 인간관계에서 뚜렷이 나타난다고 하겠다. 이는 공무원 사회에서 보이는 이중적인 특성으로서, 남녀 고용평등법 등의 법적인 규제로 인해 객관적으로 측정이 가능한 업무영역에서는 능력위주의 승진, 배치, 고용이 이루어지는데 반해, 인간관계영역에서는 다른 직종에서와 마찬가지로 여전히 남성중심적인 성차별 관행이 지배하고 있다고 볼 수 있다. 그리고 근속기간이 5-10년 미만인 여성들의 경우 직장 내 업무에서 뿐 아니라 인간관계 영역에서도 가부장적 특성을 높게 경험하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 직장 내에서 어느 정도 안정된 위치에 있는 여성들에게 직장 내 성차별 관행 문제는 가장 민감한 주제라 하겠다.

그리고 여직원 비율과 가부장적 특성과의 관계를 보면, 여직원이 많은 경우 보다 비교적 적은 경우에 가부장적 특성을 높게 인식하고 있었다. 이는 직장 내 여직원의 수가 적을수록 직장 내 남녀간에 있어 상호 평등한 교류보다 남성중심의 남녀격리문화가 훨씬 더 강하게 작용하고 있음을 보여주는 결과이다. 또한 이의 결과를 직업유형과 관련하여 살펴보

면, 직업유형과 여직원의 비율을 교차분석한 결과 ($\chi^2=231.617$, $p<.001$) 직업유형 중 공무원의 여직원 비율이 다른 직종에 비해 적은 것으로 나타나, 공무원사회가 다른 직종에 비해 인간관계측면에서 가부장적 특성이 상대적으로 높은 것은 여직원의 비율이 적다는 점에서 부분적으로 기인한 것으로 추론할 수 있다. 반면 직장규모가 100인 미만인 경우보다 직장규모가 100인 이상일 때, 오히려 인간관계에 있어서 가부장성을 보이고 있다는 점은 특이하다. 이를 보다 심층적으로 이해하기 위해 직업유형과 직장규모와의 관계를 분석한 결과($\chi^2=200.550$, $p<.001$), 직장규모가 큰 경우에는 대체로 공무원과 판매·서비스직이, 그리고 사업장 규모가 적은 경우에는 주로 전문직이 편포된 것으로 나타나, 직장규모 자체의 영향보다는 직장규모와 직업유형과의 상관관계에 의한 결과로 여겨진다. 연령과 결혼여부의 변인은 직장 내 가부장적 특성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

3) 성희롱 경험정도와 관련변인과의 관계

성희롱을 언어적, 신체적, 시각적, 성적서비스 유형별로 분류하여, 각각의 성희롱 경험유무²⁾와 관련변인과의 관계를 살펴보았다.

먼저 언어적 성희롱 경험정도는 연령, 결혼여부 등의 개인특성 변인과 직업유형, 여직원 비율, 사업장 규모, 근속기간 등의 직무특성변인에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이의 결과로 볼 때, 비교적 본 연구에서 선정한 대다수의 변인들이 언어적 성희롱의 경험정도에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

즉 언어적 성희롱 경우, 3가지 이상에 해당되는 집단의 특성을 보면, 20대 보다는 30대, 40대 이상의 경우, 직업이 판매서비스직과 공무원일 때, 미혼보

2) 성희롱의 유형별 경험정도와 관련변인과의 관계를 분석하기 위해 언어적 성희롱의 경우에는 그 분포도를 고려하여 없는 경우, 1-2가지의 경우, 3가지 이상인 경우의 세 집단으로, 나머지 세 가지 유형은 경험유무에 따라 두 가지 집단으로 구분하여 분석하였다.

〈표 5〉 언어적 성희롱경험과 관련변인의 영향

N(%)

언어적 성희롱		없다	1-2경우	3경우 이상	계
연령	20대	36(14.5)	93(37.3)	120(48.2)	249(100.0)
	30대	25(7.5)	115(34.6)	192(57.8)	332(100.0)
	40대 이상	15(12.4)	36(29.8)	70(57.8)	121(100.0)
χ^2 값		10.742 *			702
직업	사무직	12(9.2)	53(40.5)	66(50.4)	131(100.0)
	공무원	18(7.4)	73(29.9)	153(62.7)	244(100.0)
	전문직	28(16.1)	78(44.8)	68(39.1)	174(100.0)
	판매서비스직	12(10.8)	23(20.7)	76(68.5)	111(100.0)
χ^2 값		36.782 ***			660
결혼여부	미혼	40(14.9)	98(36.6)	130(48.5)	268(100.0)
	기혼	34(7.9)	145(33.7)	251(58.4)	430(100.0)
χ^2 값		10.998 ***			698
여직원비율	30% 미만	12(6.2)	56(29.0)	125(64.8)	193(100.0)
	30-50% 미만	16(10.1)	63(39.9)	79(50.0)	158(100.0)
	50-70% 미만	23(14.9)	64(41.6)	67(43.5)	154(100.0)
	70-100%	21(12.7)	47(28.3)	98(59.0)	166(100.0)
χ^2 값		22.188 ***			671
사업장규모	100인 이하	42(17.4)	98(40.5)	102(42.1)	242(100.0)
	101인 이상	31(6.9)	144(32.1)	274(61.0)	449(100.0)
χ^2 값		29.741 ***			691
근속기간	1년 미만	19(24.1)	34(43.0)	26(32.9)	79(100.0)
	1-5년 미만	22(14.0)	62(39.5)	73(46.5)	157(100.0)
	5-10년 미만	13(6.3)	64(31.2)	128(62.4)	205(100.0)
	10년 이상	21(8.1)	84(32.4)	154(59.5)	259(100.0)
χ^2 값		35.864 ***			700

* P<.05, **P<.01, ***P<.001

다 기혼인 경우, 여직원 비율이 30%미만으로 적을 때, 사업장 규모가 클 때, 근속기간이 5년 이상으로 비교적 직장 내에서 안정된 위치에 있을 때가 다른 경우에 비해 상대적으로 성희롱 경험이 많은 것으로 나타났다.

신체적 성희롱의 경험유무는 사업장 규모에 따라 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났는데, 사업장 규모가 적을 때보다 클 때 신체적 성희롱의 경험이 있는 경우가 상대적으로 더 많았다. 시각적 성희롱 경험유무는 직업유형, 여직원 비율, 사업장규모, 근속기간에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타

났다. 즉, 직업이 공무원일 때, 여직원 비율이 30% 미만으로 적을 때, 사업장 규모가 클 때, 근속기간이 5년 미만일 때보다 5년 이상의 경우에 있어 시각적 성희롱 경험이 있는 경우가 상대적으로 더 많았다. 성적서비스에 의한 성희롱 경험유무의 경우 직업유형과 여직원 비율에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 직업이 공무원인 경우, 여직원 비율이 30%미만일 경우에 다른 집단에 비해 성적서비스에 의한 성희롱 경험이 있는 경우가 상대적으로 가장 많았다.

이상의 변인들을 종합적으로 분석해 보면, 기혼여

성들이 직장 내에서 경험하는 성희롱은 개인특성변인보다는 직장과 관련된 직무특성이 더 유의미한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 특히 여직원 비

율이 의미있는 변수로 등장하고 있는 바, 이는 직장 내에서 경험하는 여성들의 성희롱경험과 관련하여 여성들의 직장 내에서의 조직적인 대응책이 중요함

〈표 6〉 신체적, 시각적, 성적서비스 성희롱경험과 관련변인의 영향

N(%)

신체적 성희롱				
변인	구분	없다	있다	계
사업장 규모	100인 이하	193(78.8)	52(21.2)	245(100.0)
	101인 이상	327(72.2)	126(27.8)	453(100.0)
χ^2 값		3,635 *		698
시각적 성희롱				
변인	구분	없다	있다	계
직업	사무직	67(50.4)	66(49.6)	133(100.0)
	공무원	92(38.2)	149(61.8)	241(100.0)
	전문직	90(50.6)	88(49.4)	178(100.0)
	판매서비스직	58(52.3)	53(47.7)	111(100.0)
χ^2 값		10,171 *		663
여직원 비율	30% 미만	61(32.1)	129(67.9)	190(100.0)
	30-50% 미만	74(46.5)	85(53.5)	159(100.0)
	50-70% 미만	95(60.9)	61(39.1)	156(100.0)
	70-100%	80(47.6)	88(52.4)	168(100.0)
χ^2 값		28,894 ***		673
사업장 규모	100인 이하	127(52.3)	116(47.7)	243(100.0)
	101인 이상	197(43.7)	254(56.3)	451(100.0)
χ^2 값		4,673 *		694
근속기간	1년 미만	48(60.8)	31(39.2)	79(100.0)
	1-5년 미만	82(51.3)	78(48.8)	160(100.0)
	5-10년 미만	83(40.1)	124(59.9)	207(100.0)
	10년 이상	115(44.7)	142(55.3)	257(100.0)
χ^2 값		11,625 ***		703
성적 서비스				
변인	구분	없다	있다	계
직업	사무직	55(54.5)	46(45.5)	101(100.0)
	공무원	110(46.6)	126(53.4)	236(100.0)
	전문직	100(58.1)	72(41.9)	172(100.0)
	판매서비스직	68(61.3)	43(38.7)	111(100.0)
χ^2 값		12,422 **		620
여직원 비율	30% 미만	81(21.1)	112(38.1)	193(100.0)
	30-50% 미만	98(25.5)	62(21.1)	160(100.0)
	50-70% 미만	95(24.7)	62(21.1)	157(100.0)
	70-100%	110(28.6)	58(19.7)	168(100.0)
χ^2 값		24,567 ***		678

* P<.05, **P<.01, ***P<.001

을 시사하는 것이라 하겠다. 또한 직장규모가 클 때 여성들의 언어적, 신체적, 시각적 성희롱 경험률이 상대적으로 높게 나타났는데, 이는 직장규모가 큰 경우 직장 내 인간관계에서 나타나는 가부장적 특성이 높다는 앞서의 결과와 관련지어 볼 때, 직장규모 자체보다는 직장의 가부장적 특성이 성희롱 경험여부에 보다 직접적인 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 것이다. 그리고 직업유형의 경우 다른 직종보다 공무원일 때, 언어적, 시각적, 성적서비스에 의한 성희롱 경험 발생률이 더 높다는 분석결과는 인간관계영역에 있어서 공무원들의 가부장적 특성이 다른 직종에 비해 높게 나타난 결과와 일맥상통함을 알 수 있다.

IV. 요약 및 논의

본 연구에서는 직장이라는 공적인 장에서 취업여성들이 경험하게 되는 가부장적 특성을 분석하는데에 목적이 있다. 이를 위하여, 가부장성 문화를 업무, 인간관계, 성희롱 측면으로 구분하여 이들 세 영역에서 나타나는 가부장성 정도와 이에 영향을 미치는 관련변인들을 분석하였다.

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직장 내 업무, 인간관계, 성희롱 등의 영역에 있어서 직장여성들이 인식하는 가부장성 정도는 중간을 약간 상회하는 것으로 나타났다. 즉, 업무에서의 가부장성은 전체 분포 중 중간인 24점보다 약간 높은 26점, 인간관계에서의 가부장성은 25.9점이었다. 그리고 성희롱 경험정도를 한 가지 이상 경험한 경우에 해당되는 비율로 살펴보면, 언어적 성희롱 경험률이 90.2%, 신체적 성희롱 경험률이 24.2%, 시각적 성희롱 경험률이 43.7%, 성적서비스에 의한 성희롱 경험률이 42.6%이었다. 이를 통해 볼 때, 가정이라는 사적인 영역에서 지배적인 가부장적 원리가 보다 현대적이고 합리적이어야 할 공적 영역인 직장에서도 지배하고 있음을 알 수 있으며, 이에 따라 많은 직장여성들은 사적 영역에서 뿐 아니라 공

적 영역에서도 가부장 문화의 연계선상에서, 성차별 관행을 이중으로 경험하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 이와 같은 가부장 문화정도가 관련변인에 따라 유의한 차이가 있는가를 분석한 결과, 개인 특성변인보다는 직무특성변인이 더 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 업무에서의 가부장적 특성은 학력, 직업유형, 근속기간에 따라 유의미한 차이가 있었으며, 인간관계영역에서는 직업유형, 근속기간, 여직원 비율, 직장규모에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 관련변인에 따른 성희롱 경험정도의 차이를 분석한 결과, 먼저 언어적 성희롱의 경우 연령, 직업유형, 여직원 비율, 사업장 규모, 근속기간에 따라 유의미한 차이가 있었으며, 신체적 성희롱의 경우는 사업장 규모 변인만 유의미한 것으로 나타났다. 시각적 성희롱의 경우 직업유형, 여직원 비율, 사업장 규모, 근속기간이 유의미하였으며, 성적서비스에 의한 성희롱의 경우는 직업유형, 여직원의 비율이 유의미한 변인으로 나타났다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 두 가지 측면, 즉 여성에 대한 노동시장에서의 차별 원인과 관련하여, 그리고 직업유형에 따른 직장 내 가부장적 특성과 관련하여 논의를 전개해 보면 다음과 같다.

첫째, 직장여성들은 업무나 인간관계영역에 관계없이 '승진에 있어 여성이 남성에게 비해 불리하다'는 문항에서 가장 높은 동의를 표시했다. 이는 곧바로 '중요한 업무의 담당이나 부서의 배치'에서 여성이 불리하며, '커피 타기, 복사, 잔심부름 등 업무 외 부수적인 일'을 여성이 더 많이 할 뿐 아니라 '교육과 훈련의 기회 및 내용'에서도 차별을 경험하는 현상과 직결되어 있다. 뿐만 아니라 '직장 내 중요한 정보에 대한 접근 가능성' 역시 여성보다 남성에게 유리하다는 점도 여성의 불리한 승진에 직접적으로 영향을 미칠 것이다. 따라서 직장여성들이 비록 남성과 동등한 능력을 갖추었다 할지라도, 남녀를 차별하는 가부장적 직장문화 때문에 여성이 자신의 능력을 십분 발휘하고 정당하게 평가받기란 매

우 어려운 구조적 여건에 처해 있다고 볼 수 있다. 이와 함께 '사내 연애가 깨지면 여자가 더 많은 피해를 보는' 이중적 성윤리가 강하게 작용하고 있는데, 이는 직장여성의 태도와 행동을 보다 소극적이도록 강제함으로써 여성의 수동성을 더욱 조장하는 결과를 가져온다. 이는 노동시장에서의 여성의 자발적인 이탈로 보여지는 결혼퇴직 현상이 성차별의 결과에 따른 도피로서 행해지는 경우가 많다는 연구결과(조정아, 1993)에서 나타나듯이, 노동시장에서 여성이 불리한 위치를 점하고, 부당한 대우를 경험하며, 심지어는 직장을 중도포기하는 좌절 등의 문제가 앞서 언급된 성차별적인 가부장적 직장문화에서 기인한 것임을 시사하는 것이라 하겠다. 따라서 여성노동에 대한 노동시장 내에서의 차별 원인을 설명하고자 할 때, 그 원인을 남녀간의 인적자본 차이에서 찾고 있는 인적자본론 보다는 그와 같은 차이가 어떠한 구조에 의해 형성되고 강화되는지를 설명해주는 가부장적 자본주의 이론이 더 설득력이 큼을 시사 받을 수 있다.

둘째, 가부장적 특성에 영향을 미치는 관련변인을 분석한 결과, 개인특성변인보다 직무특성변인이 더 유의미한 것으로 나타난 측면 그리고 이와 함께 심층적인 분석을 위해 직업유형과 학력, 여직원비율, 근무시간, 직장규모를 교차분석한 결과 유의미한 관계가 있다는 측면을 토대로 직업유형별로 가부장적 특성의 차이를 개괄해 볼 수 있다. 먼저 공무원의 경우 업무영역에서의 가부장성은 낮는데 반해, 인간관계영역에서의 가부장적 특성은 다른 직업유형보다 높았으며, 그리고 성희롱 유형 중 언어적, 시각적, 성적 서비스를 경험한 경우가 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 이의 결과를 종합해 보면, 공무원사회가 남녀평등법 제정 이후 승진, 배치, 임금 등의 객관적이고 명시적 영역에서는 상당한 정도로 남녀평등의 여건이 마련되어 있지만, 이중적 성윤리의 지배, 여성의 노동을 여전히 이차적 노동으로 인식하는 점, 중요한 정보에 접근할 기회에서 불리한 점, 여성성의 강조, 여성을 비하

하는 호칭, 그리고 다양한 유형에서 나타나는 성희롱문제에서 보여주듯이, 남녀간의 가부장적 성차별 관행이 비가시적, 비공식적 영역에서는 여전히 지배적일 뿐 아니라 오히려 더 심각하다고도 볼 수 있다. 이는 다른 직무특성과 관련지어 볼 때, 공무원의 직장규모가 상대적으로 크지만 여직원 비율이 상대적으로 적다는 점에서, 직장 내 여성을 동등한 동료로 인식하기보다 여성을 성적 대상으로 인식하거나 여성을 비하하는 가부장적 사고가 지배적인 가부장 문화에 대해, 직장 내 여성들의 조직적인 대응은 상대적으로 미흡할 수밖에 없는 상황적 조건으로 해석할 수 있다. 그러나 또 한편으로는 인간관계에서의 가부장성이나 성희롱에 대해 상대적으로 민감하게 반응한 결과로도 해석해 볼 수 있는데, 이는 전라북도의 경우 최근 들어 공무원들의 승진교육 등에 의무적으로 성희롱예방교육 및 남녀평등 교육을 이수케 하며, 자체적으로 성희롱예방 지침 책자 등을 제작, 배포하는 등의 강력한 조치를 취하고 있는 바, 이에 대한 의식 고양에 의한 결과로도 볼 수 있기 때문이다. 그렇다 할지라도, 가부장성이나 성희롱 문제들은 대체로 피해자의 입장에 있게되는 여성들의 인식과 지각이 더 중요하다는 관점에서 볼 때, 공무원사회의 비공식적 영역에서 나타나는 가부장 문화는 시급히 개선되어야 할 중요한 문제라 하겠다.

이에 반해 전문직의 경우에는 업무영역, 인간관계영역에서 모두 가부장성이 낮으며, 성희롱 경험정도 역시 상대적으로 적은 것으로 나타나 공무원과는 어느 정도 대조를 보이고 있다. 이는 직업의 특성상, 개별적으로 비교적 전문 영역이 분리되어 있다는 특성 뿐 아니라 전문직 여성 사래의 대다수가 교사와 간호사를 중심으로 표집되었으며, 이의 경우에 전문직의 여성인력 비율이 다른 직종에 비해 상대적으로 많다는 점에서 그 원인을 추론해 볼 수 있다.

한편 전문직과 공무원의 비교를 토대로 본 연구에서 시사 받을 수 있는 측면은, 비공식적으로 여전히 뿌리깊게 내재되어 있는 성차별 관행을 개선하

고 성희롱문제를 예방하기 위해서는 직장 내 여성 인력 비율의 확대가 보다 적극적으로 채택되어야 할 방법 중의 하나임을 지적해 볼 수 있다.

일반사무직과 판매·서비스직의 경우 공무원이나 전문직에 비해 업무영역에서의 가부장성은 강한데 반해, 인간관계영역에서의 가부장적 특성은 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 전문직, 공무원 직종과는 다른 특성을 보이고 있다. 그러나 이와 같은 결과는 여성취업의 대부분이 일반사무직이나 판매·서비스직에 집중되어 있다는 것과 관련지어 볼 때, 여성들에 대한 승진, 배치, 업무, 임금 등의 보다 가시적이고 공식적인 부분에서의 성차별 관행은 여전하며, 이를 효과적으로 개선하기 위한 노력들과 시도들이 여전히 중요한 문제임을 보여주는 것이라 하겠다. 이의 해결을 위해 일반사무직이나 판매·서비스의 경우에는 상대적으로 효과가 적은 법적 제재조치보다는 업무영역에서의 남녀평등정도를 가시적으로 평가하여 기업에 대한 세금감면 등의 인센티브를 주는 방법도 채택해 볼 수 있는 하나의 방안이라 하겠다.

이상과 같이 본 연구는 직장여성이 인식하는 직장내 가부장성이 업무와 인간관계측면에서 어느 정도이며, 유형별 성희롱경험정도는 어떠한가에 관한 실태를 파악하고자 하였으며, 이에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 노동시장에서의 여성에 대한 차별의 원인을 보다 효과적으로 설명할 수 있는 이론적 관점에 대한 검토가 가능하였다. 이와 함께 직업유형별로 가부장적 특성을 비교해 봄으로써 문제의 양상과 상황에 따라 보다 적절하고 효과적인 조치는 무엇인가에 관한 모색이 이루어진 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다.

■ 참고문헌

- 강성희(1989). 취업주부의 직무만족도와 역할갈등 연구-사무직 여성과 전문직 여성의 비교. 성신여자대학교 석사학위논문.
- 공미혜(1995). 직장내 성희롱 실태와 영향요인. 한국여성학, 11.
- 구혜령(1991). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등 대처 전략. 서울대학교 석사학위논문.
- 김경신, 김정란(1999). 직장내 성희롱과 관련변인 분석. 한국가정과학회지, 2(2), 1-16.
- 김성희(1998). 여성의 신체에 대한 권리와 성폭력. 한국가정관리학회지, 16(4).
- 김양희(1995). 직장여성의 성희롱경험과 관련정책에 관한 의식. 여성연구, 49, 37-56.
- 김은경(1999). 맞벌이 주말부부의 역할갈등과 결혼 만족도. 한국가족관계학회지, 4(1), 24-43.
- 나탈리 소콜로프, 이효재 역(1990). 여성노동시장이론. 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 심영희(1997). 직장생활과 성문화: 사무직 여성들의 일, 성, 외모에 대한 태도. 한국여성학, 13(2), 77-121.
- 임정빈, 정혜정(1986). 취업주부의 역할갈등과 결혼 만족도에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 4(1), 72-93.
- 전영자(1992). 전문직 취업주부의 역할갈등, 대처방안, 자아존중감 및 심리적 디스트레스간의 관계. 경희대학교 박사학위논문.
- 조정아(1993). 대졸 사무직 여성의 노동과 좌절. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 조희금(1995). 생산직 기혼여성의 노동부담 및 건강상태와 대처방안과의 관계-대구시 생산직 기혼여성을 중심으로. 경희대학교 박사학위논문.
- 한국여성개발원(1998). 1998 여성통계연보. 서울: 한국여성개발원.
- 한국여성민우회(1998). 남녀 직장인 성의식 및 성문화에 관한 실태조사 보고서. 서울: 한국여성민우회.