

직장 내 성희롱은 왜 발생하는가? 그리고 피해자들은 어떤 어려움에 처하는가?

송민수*

I. 문제의식

성희롱 피해자들이 그들의 경험을 폭로하는 ‘미투’(#MeToo) 운동이 사회 각계로 확산되고 있다. 해외 사회관계망서비스(SNS)에서 시작된 ‘미투’선언은 국내 민간 기업뿐 아니라 법조계, 언론계, 학계, 문화예술계, 정치계, 심지어 종교계로도 이어지고 있다. 성희롱 사건은 피해자에게 씻지 못할 상처를, 해당 조직에게는 큰 오욕을 남기게 된다. 조직 내 성희롱은 당사자 간 심각한 갈등을 야기하고 궁극적으로 조직 경쟁력을 떨어뜨리는 주요 요인으로 알려져 있지만, 관련 연구는 충분히 이루어지지 않고 있다.

두 가지 질문을 제기하고자 한다. 첫째는 직장 내 성희롱 발생의 선행요인, 즉 원인과 조건에 관한 것이다. 근로자, 사업체 특성과 더불어 근로환경 특성이 직장 내 성희롱 발생에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 둘째는 성희롱 경험이 초래하는 결과와 관련된 것이다. 성희롱 피해자들의 폭로를 통해 다양한 피해사례가 보고되고 있지만, 피해의 구체적 영역과 그 정도에 대해서는 소상히 알려져 있지 않다. 본고는 직장 내 성희롱 경험자들을 성희롱 미경험자들과 비교했을 때 건강, 기분상태, 직무만족 등에서 유의한 차이가 있는지를 살펴보는 방식을 통해 성희롱 경험이 근로자에게 미치는 직·간접적 영향을 살펴보고자 할 것이다.

II. 분석자료와 방법

본고는 안전보건공단 산업안전보건연구원에서 주관하는 근로환경조사¹⁾ 제4차년도 자료

* 한국노동연구원 전문위원(song@kli.re.kr).

(2014)를 활용하였다. 이 자료는 근로환경에 대한 전반적인 정보뿐 아니라, 업무수행 중 성희롱 경험에 대한 정보를 포괄적으로 담고 있다. 근로환경조사는 성차별, 원하지 않는 성적 관심, 성희롱 등 다양한 직장 내 성희롱 경험 여부를 피해자의 관점에서 파악하고 있다.

근로환경조사에서는 조사 시점을 기준으로 지난 12개월 동안 일과 관련하여 성차별을 당한 경험이 있는지, 또한 조사 시점을 기준으로 지난 1개월 동안 노동자들이 업무수행 중 원하지 않는 성적 관심을 받은 적이 있는지, 마지막으로, 조사 시점을 기준으로 지난 12개월 동안 노동자들이 업무수행 중 성희롱을 경험한 적이 있는지를 묻고 있다. 본 연구는 각각의 항목을 우선적으로 검토하고, 3개 항목 중 하나 이상 경험이 있다고 응답한 경우 성희롱을 당한 경험이 있는 것으로 보는 성희롱 경험(종합) 변수를 구성하였다.

조직 및 과업특성은 직장 내 성희롱 발생에 직·간접적 영향을 미친다. 일반적으로 남성 근로자가 다수인 조직, 가부장적 문화가 팽배한 조직에서 성희롱 발생 확률이 높다고 알려져 있다. 성희롱 발생의 배경에는 언제나 특정 형태의 힘이 존재한다. 가해자와 피해자의 권력격차가 클수록, 그리고 특정한 상황하에서 그 힘은 더욱 강하게 추동된다. 성희롱을 비롯한 대다수의 범죄는 호락호락한 상대를 대상으로 발생하기 마련이다. 상대가 막강하면 쉽사리 건드릴 수 없다. 최근 우리는 시 한편을 발표하기 위해 온갖 수모를 감내해야 하는 문학계의 현실, 부당한 인사조치가 만연한 검찰조직의 비리를 목도한 바 있다. 조직 내 인사권은 강력한 힘의 원천으로 작용한다. 앞선 사례에서 피해자들은 고용과 근로조건에 막대한 영향을 미칠 수 있는 권한을 가진 존재에게 취약할 수밖에 없었다. 이러한 측면에서 조직 내 개인별 성과평가의 강화는 성희롱 등 그릇된 권력의 남용을 확산시킬 수 있는 여지를 제공한다.

작업속도와 저녁근무도 성희롱 발생과 무관하지 않은 것으로 보인다. 매우 빠른 속도로 작업을 수행해야 하는 상황에서 노동과정 전반과 성과를 관장하는 관리자의 통제력은 강화될 수 있으며, 그 힘은 때때로 비인간적이고 폭력적인 형태로 발현될 수 있다. 성희롱을 포함한 모든 형태의 범죄는 동기와 기회가 상호작용한 결과다. 조직 내 성희롱이 발생하려면 동기 부여된 가해자와 취약한 대상자가 존재해야 하며, 더불어 가해자의 충동이 강화되는 특정 기회가 주어 져야 한다. 물론 성희롱은 시간과 장소를 불문하고 발생할 수 있다. 하지만 가해자의 욕망이 아무리 강하더라도 상황적 요인들이 효과적으로 제어될 수 있다면 성희롱은 감소할 수 있다. 일반적으로 조직 내 성희롱이 공식 근무 외 시간에 더욱 빈번히 발생한다는 점을 고려해 볼 때 저녁 또는 야간 근무는 가해자들에게 성희롱 기회를 증가시키는 요인으로 작용할 수 있을 것으로 보인다.

고용형태의 차별 또한 성희롱 발생과 무관하지 않을 것이다. 최근 한국사회에서 가장 문제

1) 근로환경조사는 유럽근로환경조사(European Working Conditions Survey : EWCS)의 원본 설문지를 토대로 개발된 것으로, 통계 품질이 높다고 알려져 있다.

시되고 있는 차별은 비정규직에 대한 차별, 즉 고용형태와 관련된 것이다. 비정규직에 대한 차별과 성희롱 모두 미성숙하고 그릇된 권력 오용의 산물이다. 결국, 비정규직 차별이 만연하다는 것은 조직 내 권위주의적 계층 구조가 공고하게 자리 잡고 있으며, 주변부로 밀려난 취약한 대상자들이 그만큼 많이 존재한다는 의미로 볼 수 있다. 즉 조직 내 잠재적 가해자와 잠재적 피해자가 모두 증가하는 것이다. 이러한 측면에서 고용형태 차별은 성희롱과 직·간접적 관계가 있을 것으로 판단된다.

한편, 상사의 지원은 성희롱 발생에 부(-)의 영향을 미칠 수 있을 것으로 보인다. 직속상관이 적극적 피드백을 제공하고, 인격적으로 존중해 주며, 갈등 요인을 함께 해결하려고 노력한다면, 잠재적 피해자들이 성희롱에 노출될 확률이 그만큼 줄어들 수 있기 때문이다.

앞선 논의에 따라 연구모형을 설정하였다. 독립변수인 근로환경 특성은 성과평가 여부, 작업

〈표 1〉 투입변수 설명

변수명		내 용
종속 변수	성차별	지난 12개월 동안 일 관련 성차별을 당한 경험 여부(있음 1, 없음 0)
	원치 않는 성적 관심	지난 1개월 동안 원하지 않는 성적 관심을 받은 경험 여부(있음 1, 없음 0)
	성희롱	지난 12개월 동안 업무수행 중 성희롱 경험 여부(있음 1, 없음 0)
	성희롱 경험(종합)	지난 12개월 동안 일과 관련하여 성차별을 당한 경험이 있거나, 지난 1개월 동안 원하지 않는 성적 관심을 받은 적이 있거나, 지난 12개월 동안 업무수행 중 성희롱을 경험한 적이 있는 경우 가운데 한 가지라도 해당되면 1, 없음 0
통제변수 (피해자 특성)	성별(남성)	남성 1, 여성 0
	연령	연속변수
	미숙련	업무수행을 잘 하기 위해 훈련(지식)이 더 필요하다고 생각 1, 아님 0
통제변수 (사업체 특성)	제조업	제조업 1, 비제조업 0
	사업체 규모	5인 미만/5~9인/10~49인/50~99인/100~299인/300~399인/1,000인 이상
	유노조	노동조합 존재 여부(존재 1, 없음 0)
독립변수 (근로 환경 특성)	성과평가	근무성과에 대해 공식적 평가를 받은 경우 1, 아님 0
	작업속도	매우 빠른 속도로 일하는 정도(없음=0, 거의 없음=0.1, 근무시간1/4=0.25, 절반=0.5, 3/4=0.75, 대부분=0.9, 근무시간 내내=1)
	저녁근무	한 달 평균 저녁근무일수(저녁근무=저녁 6시에서 저녁10시까지 최소 2시간 이상 근무)
	상사지원	직속상관의 내 일에 대한 피드백, 인격적 존중, 갈등 해결, 업무 기획 조직 능력, 중요한 의사결정에 참여 격려 등 5개 항목에 대해 각각(예=1, 아니오=0) 측정 후 합산
	고용형태 차별	지난 12개월간 고용형태에 따른 차별 경험 여부(있음 1, 없음 0)

속도, 저녁근무 여부, 상사지원, 고용형태 차별 존재 등이다²⁾. 더불어 성희롱에 영향을 미칠 수 있는 피해자 특성(성별, 연령, 미숙련)과 사업체 특성(제조업, 사업체 규모, 노조유무)을 통제변수로 설정하고자 한다.

Ⅲ. 직장 내 성희롱 발생 영향 요인

주요 변수들의 기술통계와 상관관계는 <표 2>와 같다. 종속변수인 성희롱(종합)의 평균 확률은 2%로 나타나고 있다. 개인 특성의 경우, 남성 노동자의 비율이 86%, 평균연령은 48.9세였다. 미숙련 노동자의 비율은 전체의 14%다. 사업체의 평균 규모(로그)는 2.95이며, 제조업 사업장과 유노조 사업체의 비율은 각각 21%, 14%로 나타났다. 근로환경 중 근무성과에 대해 공식적 평가를 받는 노동자의 비중은 26%, 매우 빠른 속도로 작업하고 있다는 응답이 25%, 한 달 평균 저녁근무 횟수는 4.78회로 나타났다. 직속상사 지원 수치는 평균 3.74(최고 5점)였으며,

<표 2> 상관관계 분석 결과

	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 성희롱	.02	.15	1											
2. 성별(남성)	.86	.35	-.034**	1										
3. 연령	48.93	12.21	-.025**	-.051**	1									
4. 미숙련	.14	.35	.024**	.007	-.091**	1								
5. 제조업	.21	.41	-.004	.079**	-.087**	-.027**	1							
6. 규모	2.95	1.60	.010	.110**	-.108**	.049**	.329**	1						
7. 유노조	.14	.35	.005	.079**	-.091**	.042**	.157**	.430**	1					
8. 성과평가	.26	.44	.046**	.068**	-.129**	.150**	-.006	.269**	.284**	1				
9. 작업속도	.25	.29	.023**	-.001	-.007	.035**	.094**	-.018**	.013*	-.031**	1			
10. 저녁근무	4.78	7.97	.025**	-.030**	-.064**	.016**	-.064**	-.139**	-.039**	-.029**	.069**	1		
11. 상사지원	3.74	1.64	-.024**	.059**	-.131**	.067**	.055**	.172**	.128**	.183**	.007	-.041**	1	
12. 고용형태 차별	.04	.19	.109**	-.007	.009	.027**	-.007	.009	-.004	.016*	.080**	.030**	-.063**	1

주 : N=25,586, **P<.01, *P<.05.

2) 상사지원 등 다양한 측정치의 합을 하나의 지수 값으로 변수화한 요인들에 대해서는 타당성 및 신뢰도 분석을 실시하였다. 타당도 분석은 탐색적 요인분석, 요인추출은 주성분분석과 베리맥스 회전법을 사용하였다. 추출된 요인의 요인 적재치는 5 이상으로 추출되었으며, 이 요인은 전체분산의 62.4%를 설명한다. 내적일관성의 신뢰도 값은 .732로 적절한 수준이다.

직장 내 고용형태 차별이 존재한다는 응답은 전체의 4%였다.

상관관계 분석 결과, 종속변수인 성희롱은 성별(남성), 연령, 상사지원과 통계적으로 유의한 부(-)의 관계, 미숙련, 성과평가, 작업속도, 저녁근무, 고용형태 차별 등과는 유의한 정(+)의 관계에 있는 것으로 나타났다.

상기한 변수들이 각각 성희롱 발생에 어떠한 영향을 미치는지 살펴본다. 이 분석 모형에서 종속변수는 성차별, 원치 않는 성적관심, 성희롱 경험 여부를 나타내는 이항변수(binary variable)다. 종속변수의 특성에 따라 본 연구는 로짓(logit) 모형 분석방법을 활용하였다.

<표 3>은 성차별, 성적 관심, 성희롱 경험 영향요인을 로짓 모형으로 추정한 결과다. 성차별 경험을 종속변수로 설정한 모형 1에서는 피해자 특성 중 성별(남성), 연령, 미숙련 변수 모두가 유의한 영향을 미치고 있다. 남성에 비해 여성이, 연령이 낮아질수록, 숙련자에 비해 미숙련 노동자가 성차별을 경험할 가능성이 높다. 사업체 특성의 경우, 제조업 사업장은 비제조업 사업장에 비해 성차별 발생 가능성이 높은 것으로 나타났다. 근로환경 특성의 경우, 저녁근무 변수를 제외하고 모든 변수가 성차별에 유의한 영향을 미쳤다. 성과평가, 작업속도, 고용형태 차별 변수 등은 1% 수준에서 성차별 경험에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 상사지원은 1% 수준에서 성차별 경험에 부(-)의 영향을 미친다. 공식적 성과평가가 존재하는 직장, 작업속도가 빠르게 진행되고, 고용형태 차별이 존재하는 근로환경일수록 성차별 확률이 증가하는 반면, 상사의 지원은 성차별 확률을 낮춘다.

모형 2는 원치 않는 성적 관심을 종속변수로 설정한 모형이다. 본 모형에서 근로자 특성 중 성별, 연령 변수가 유의한 영향을 미치고 있다. 남성에 비해 여성이, 나이가 어린 노동자일수록 직장 내 원치 않는 성적 관심의 대상이 될 가능성이 유의하게 높다. 사업체 특성의 경우, 제조업, 유노조 변수가 성적 관심에 유의한 부(-)의 영향을 미쳤다. 근로환경 특성 가운데에는, 성과평가, 저녁근무, 고용형태 차별 등이 원치 않는 성적 관심 경험에 유의한 정(+)의 영향을, 상사의 지원은 선행 모형과 마찬가지로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

성희롱 경험을 종속변수로 설정한 모형 3에서는 근로자 특성 중 미숙련 변수가 유의한 영향을 미치고 있다. 일에 서툰 노동자일수록 작업장에서 성희롱을 경험할 가능성이 높다는 의미다. 사업체 특성의 경우, 제조업, 유노조 사업장에서 성희롱 발생 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 근로환경 특성 가운데 성과평가, 작업속도, 저녁근무, 고용형태 차별 등이 성희롱 발생에 정(+)의 영향을 미치고 있다.

이제 종합적으로 성희롱 경험 영향요인을 추정해 보고자 한다. 모형 4의 종속변수는 성차별을 당한 경험, 원하지 않는 성적 관심을 받은 경험, 업무수행 중 성희롱 경험 등 3개 항목 가운데 하나 이상 경험이 있다고 응답한 경우 1로 코딩된 값이다.

우선, 피해자 특성 중 성별 변수는 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있다. 즉 남성

〈표 3〉 성차별, 원치 않는 성적관심, 성희롱 경험 영향요인

변수	모형 1 (성차별)		모형 2 (원치 않는 성적관심)		모형 3 (성희롱)	
	계수값	표준오차	계수값	표준오차	계수값	표준오차
성별(남성)	-.397***	.133	-.741***	.155	-.413	.265
연령	-.009**	.004	-.015***	.006	-.003	.009
미숙련	.216*	.131	.226	.178	.501*	.261
제조업	.249**	.126	-.600***	.228	-1.254***	.474
사업체 규모	.047	.037	.022	.052	.016	.085
유노조	-.042	.150	-.408*	.248	-.784*	.453
성과평가	.753***	.115	.616***	.160	.655***	.252
작업속도	.433***	.163	-.204	.244	.605*	.337
저녁근무	-.004	.007	.035***	.007	.057***	.011
상사지원	-.096***	.031	-.166***	.039	-.029	.068
고용형태 차별	1.945***	.131	.944***	.232	1.154***	.331
상수항	-3.784***	.295	-3.207***	.361	-5.883***	.628
Number of obs	25,586		25,586		25,586	
-2 Log 우도	3,853.413		2,398.050		1,061.805	
Nagelkerke R-제곱	.072		.051		.069	

〈표 4〉 모형 4 : 성희롱 경험 영향요인(종합)

변수	계수값	표준오차	Exp(B)
성별(남성)	-.561***	.102	.571
연령	-.012***	.003	.988
미숙련	.212*	.108	1.236
제조업	-.058	.112	.943
사업체 규모	.038	.031	1.038
유노조	-.128	.130	.880
성과평가	.653***	.095	1.921
작업속도	.335**	.135	1.397
저녁근무	.014***	.005	1.014
상사지원	-.113***	.025	.893
고용형태 차별	1.620***	.118	5.051
상수항	-2.902	.232	.055
Number of obs	25,586		
-2 Log 우도	5443.019		
Nagelkerke R-제곱	.058		

에 비해 여성이 직장 내 성희롱을 경험할 가능성이 높다. 연령과 미숙련 변수 또한 유의한 영향을 미친다. 나이가 어릴수록, 업무에 미숙한 노동자일수록 성희롱을 경험할 가능성이 높다. 사업체 특성에서 제조업과 유노조 변수의 계수 값이 부(-)로 나타났지만, 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다.

근로환경 특성의 경우, 모든 변수가 성희롱 경험에 유의한 영향을 미쳤다. 성과평가, 저녁근무, 상사지원, 고용형태 차별 변수 등은 1% 수준에서, 작업속도 변수는 5% 수준에서 성희롱 경험에 유의한 영향을 미치고 있다. 상사지원 변수를 제외하고는 모든 변수가 성희롱 경험에 정(+)의 영향을 미친다. 공식적 성과평가가 존재하는 조직, 매우 빠른 속도로 업무를 처리해야 하는 직장, 저녁근무가 빈번한 일터, 고용형태 차별이 만연한 환경일수록 성희롱을 경험할 가능성이 높다. 반면, 상사의 지원은 성희롱 경험에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 상사가 부하 직원을 인격적으로 존중하고, 갈등을 조정하고, 중요한 의사결정에 참여를 격려하는 조직에서 성희롱 발생 확률은 감소할 수 있다.

정리하자면, 남성에 비해 여성이, 나이가 어릴수록, 미숙련 노동자들이 숙련자들에 비해 성희롱에 노출될 확률이 높다. 사업체 특성의 경우, 제조업 사업장에서는 성차별이, 서비스업 등 비제조업 사업장에서는 원치 않는 성적관심과 성희롱 발생 확률이 높다. 노동조합은 원치 않는 성적관심과 성희롱 가능성을 유의하게 낮추는 요인인 것으로 나타났다. 근로환경 특성 가운데 성과평가, 작업속도, 저녁근무, 고용형태 차별 등은 성희롱 확률을 높이는 반면, 상사의 지원은 성희롱 확률을 낮춘다. <표 5>는 연구결과를 요약한 것이다.

<표 5> 연구결과 요약

변 수	성차별	성적관심	성희롱	성희롱(종합)
성별(남성)	-	-		-
연령	-	-		-
미숙련	+		+	+
제조업	+	-	-	
사업체 규모				
유노조		-	-	
성과평가	+	+	+	+
작업속도	+		+	+
저녁근무		+	+	+
상사지원	-	-		-
고용형태 차별	+	+	+	+

Ⅳ. 성희롱 경험과 근로자 건강, 기분, 만족 간 관계

이제 직장 내 성희롱 경험자들을 성희롱 미경험자들과 비교³⁾했을 때 건강, 기분상태, 직무만족 등에서 유의한 차이가 있는지 살펴보는 방식을 통해 성희롱 경험이 근로자에게 미치는 영향을 우회적으로 파악하고자 한다.

1. 성희롱 경험과 근로자 건강

우선, 성희롱 경험집단과 미경험집단을 구분하여 이들의 건강상태에 차이가 있는지 살펴보았다. 근로환경조사에서는 근로자가 지난 12개월 동안 두통, 복통, 정신적 피로 등의 항목에서 건강상 문제가 발생했는지를 묻고 있다.

성희롱 경험에 따른 정서적 고통은 두통, 복통 등 명백한 원인을 알 수 없는 통증을 유발할 수 있는 것으로 알려져 있다. 분석 결과, 두통 또는 눈의 피로를 겪고 있다는 성희롱 경험자들의 비율은 34.2%로 성희롱 미경험자들(20.1%)보다 높다. 제조업에서 두통 또는 눈의 피로 문제를 겪고 있는 성희롱 경험자들의 비율은 41.2%로 성희롱 미경험자들의 비율인 21.3%에 비해 높게 나타났다. 비제조업에서도 두통 또는 눈의 피로를 겪고 있는 성희롱 경험자들의 비율은

〈표 6〉 성희롱 경험 여부별 두통, 눈의 피로(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.213	.410	5,203	.198	.399	19,657	.201	.401	24,860
성희롱 경험	.412	.494	119	.325	.469	480	.342	.475	599
전 체	.218	.413	5,322	.201	.401	20,137	.205	.403	25,459

3) 각 변수별로 모름/무응답, 답변 거절 등을 결측 값으로 처리함에 따라 변수별 표본 수 차이가 발생하였다. 한편, 집단 간 차이가 통계적으로 유의한지를 판단하기 위해 별도로 독립표본 t 검정을 실시하였다. 두통(t=7.203, p=.000), 복통(t=4.515, p=.000), 호흡곤란(t=1.323, p=.186), 우울증(t=4.391, p=.000), 피로(t=7.400, p=.000), 불면(t=5.265, p=.000) 등, 호흡곤란을 제외한 모든 항목에서 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 아울러 주요 변수 간 상관관계 분석을 실시하였다. 성희롱 경험은 두통, 복통, 호흡곤란, 우울, 피로, 불면증, 결근일수, 아픈 상태 근무, 6개월 내 실직에 대한 불안 등의 변수와 0.01 수준에서 정(+)의 상관관계, 건강상태, 전반적 기분, 직무만족, 60세까지 계속 근로에 대한 믿음, 조직 내 편안함을 느끼는 정도, 동기부여 등과 0.01 수준에서 부(-)의 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났다.

32.5%로 미경험자들(19.8%)보다 높다.

성희롱 경험자들 가운데 복통을 앓고 있다는 응답 비율은 6%로 성희롱 미경험자들(1.6%)보다 세 배 이상 높게 나타났다. 제조업에서 복통이 있다는 성희롱 경험자들의 비율은 5%로 나타나 성희롱 미경험자들의 비율인 1.1%보다 네 배 이상 높게 나타났다. 비제조업의 경우 복통이 있다는 성희롱 경험자들의 비율 또한 6.2%로 미경험자들(1.7%)보다 매우 높다.

〈표 7〉 성희롱 경험 여부별 복통(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.011	.105	5,198	.017	.131	19,636	.016	.126	24,834
성희롱 경험	.050	.220	119	.062	.242	480	.060	.238	599
전 체	.012	.109	5,317	.018	.135	20,116	.017	.130	25,433

성희롱 경험자들 가운데 호흡 곤란을 겪고 있다는 응답 비율은 1.2%로 성희롱 미경험자들(0.6%)보다 두 배 높게 나타났다. 제조업에서 호흡곤란을 겪고 있는 성희롱 경험자들의 비율은 1.7%로 성희롱 미경험자들의 비율인 0.5%보다 세 배 이상 높다. 비제조업에서도 호흡 곤란을 겪고 있는 성희롱 경험자들의 비율은 1%로 미경험자들(0.6%)보다 높다.

〈표 8〉 성희롱 경험 여부별 호흡 곤란(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.005	.069	5,197	.006	.078	19,640	.006	.076	24,837
성희롱 경험	.017	.129	119	.010	.102	480	.012	.108	599
전 체	.005	.071	5,316	.006	.079	20,120	.006	.077	25,436

한편, 우울증은 성희롱 피해의 후유증으로 나타나는 가장 일반적 증상 중 하나다. 성희롱 경험자들 가운데 우울 또는 불안장애를 겪고 있다는 응답 비율은 4.8%로 성희롱 미경험자들(1.0%)보다 네 배 이상 높게 나타났다. 제조업에서 우울 또는 불안장애를 겪고 있는 성희롱 경험자들의 비율은 1.7%로 성희롱 미경험자들의 비율인 1.0%보다 높게 나타났다. 비제조업의 경우 우울 또는 불안장애를 겪고 있는 성희롱 경험자들의 비율은 5.6%로 미경험자들(1.0%)보다 다섯 배 이상 높다.

성희롱 경험자들 가운데 전신피로 증세를 겪고 있다는 비율은 37.9%로 성희롱 미경험자들(23.1%)보다 높게 나타났다. 제조업에서 전신피로 증세를 겪고 있는 성희롱 경험자들의 비율은

〈표 9〉 성희롱 경험 여부별 우울 또는 불안장애(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.010	.098	5,192	.010	.099	19,617	.010	.098	24,809
성희롱 경험	.017	.130	118	.056	.231	480	.048	.215	598
전 체	.010	.098	5,310	.011	.104	20,097	.011	.103	25,407

33.3%로 미경험자들의 비율인 23.6%보다 높다. 비제조업에서도 전신피로를 겪고 있는 성희롱 경험자들의 비율은 39.1%로 미경험자들(23.0%)보다 높게 나타났다.

〈표 10〉 성희롱 경험 여부별 전신피로(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.236	.425	5,201	.230	.421	19,665	.231	.422	24,866
성희롱 경험	.333	.473	120	.391	.488	481	.379	.486	601
전 체	.238	.426	5,321	.234	.423	20,146	.235	.424	25,467

불안에 의한 불면, 수면장애 또한 성희롱 피해의 후유증으로 나타나는 일반적 증상으로 알려져 있다. 성희롱 경험자들 가운데 불면증 등 수면장애를 겪고 있다는 응답 비율은 8.3%로 성희롱 미경험자들(2.4%)보다 세 배 이상 높다. 제조업에서 수면장애를 겪고 있는 성희롱 경험자들의 비율은 9.2%로 미경험자들의 비율인 1.9%보다 네 배 이상 높게 나타났다. 비제조업의 경우 수면장애를 경험하고 있는 성희롱 경험자들의 비율은 8.1%로 미경험자들(2.5%)보다 세 배 이상 높다.

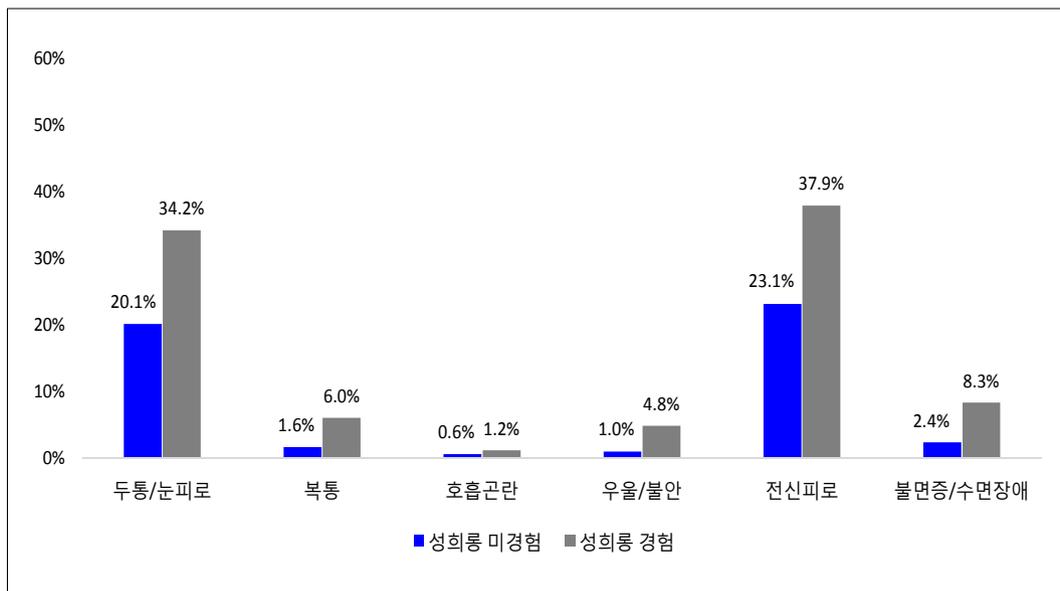
〈표 11〉 성희롱 경험 여부별 불면증 또는 수면장애(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.019	.138	5,182	.025	.156	19,588	.024	.152	24,770
성희롱 경험	.092	.291	119	.081	.273	481	.083	.277	600
전 체	.021	.143	5,301	.026	.160	20,069	.025	.156	25,370

다음 그림은 지금까지 표로 나타낸 근로자들의 건강상 문제를 성희롱경험자와 미경험자로 나누어 표현한 것이다. 모든 항목에서 성희롱 미경험자들에 비해 경험자들의 건강상 문제가 많이 나타나고 있음을 알 수 있다. 성희롱 경험자들은 다양한 종류의 신체적, 심리적 증상에

시달리고 있으며, 이러한 증상 중 다수는 성희롱 피해의 후유증에 따른 것으로 추정해 볼 수 있다.

[그림 1] 성희롱경험 여부별 건강문제



이제 성희롱 경험자와 미경험자의 전반적 건강상태를 비교해 보도록 한다. 근로환경조사는 근로자의 전반적 건강상태를 조사한다. 다음은 건강상태를 매우 나쁨(0), 나쁜 편(0.25), 보통(0.5), 좋은 편(0.75), 매우 좋음(1)으로 측정하여 평균을 취한 값이다. 성희롱 경험자들의 전반적 건강상태는 0.664점으로 성희롱 미경험자들(0.701)보다 낮은 것으로 파악되었다. 제조업에서 성희롱 경험자들의 전반적 건강상태는 0.624점으로 나타나 성희롱 미경험자들의 점수(0.708)보다 낮게 나타났다. 비제조업의 경우 성희롱 경험자들의 건강상태는 0.674점으로 미경험자들(0.699)보다 낮게 나타났다.

[표 12] 성희롱 경험 여부별 전반적 건강상태(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.708	.150	5,154	.699	.164	19,471	0.701	0.161	24,625
성희롱 경험	.624	.201	117	.674	.183	476	0.664	0.188	593
전 체	.706	.152	5,271	.698	.165	19,947	0.700	0.162	25,218

2. 성희롱 경험과 전반적 기분 상태

이제 성희롱 경험자와 미경험자의 전반적 기분 상태를 비교⁴⁾해 보도록 한다. 근로환경조사에서는 조사 시점을 기준으로 지난 2주간 근로자의 전반적인 기분 또는 우울 증상과 관련된 것들을 묻고 있다. 다음은 전반적 기분 상태와 관련하여 그런 적 없음(0), 가끔(0.2), 2주의 절반 미만(0.4), 2주의 절반 이상(0.6), 대부분(0.8), 항상(1)으로 측정하여 평균한 값이다.

성희롱 피해자들은 장기간 동안 심리적 증상들로 고통을 받게 된다. 수치심, 두려움, 불안에 시달림에 따라 유쾌한 기분 상태를 유지하기 어렵다. 성희롱 경험 여부별 즐겁고 기분 좋은 정도의 차이를 살펴보면, 성희롱 경험자들의 평균은 0.536점으로 미경험자들(0.567)보다 낮게 나타났다. 제조업에서 성희롱 경험자들의 점수는 0.513으로 성희롱 미경험자들의 점수인 0.574보다 낮게 나타났다. 비제조업에서도 성희롱 경험자들의 점수는 0.542로 미경험자들(0.566)보다 낮다.

〈표 13〉 성희롱 경험 여부별 즐겁고 기분 좋은 정도 차이(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.574	.232	5,210	.566	.236	19,668	0.567	0.235	24,878
성희롱 경험	.513	.252	120	.542	.241	485	0.536	0.243	605
전 체	.572	.233	5,330	.565	.236	20,153	0.567	0.236	25,483

다음은 성희롱 경험 여부별 차분하고 편안한 정도의 차이이다. 성희롱 경험자들의 평균은 0.54점으로 미경험자들(0.583)보다 낮다. 제조업에서 성희롱 경험자들의 점수는 0.557로 나타나 미경험자들의 점수인 0.587보다 낮다. 비제조업에서도 성희롱 경험자들의 점수는 0.535로 미경험

〈표 14〉 성희롱 경험 여부별 차분하고 편안한 정도 차이(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.587	.234	5,206	.583	.238	19,664	.583	.238	24,870
성희롱 경험	.557	.222	120	.535	.247	485	.540	.242	605
전 체	.586	.234	5,326	.581	.239	20,149	.582	.238	25,475

4) 전반적 기분상태와 관련하여 집단 간 차이가 통계적으로 유의한지를 판단하기 위해 별도로 독립표본 t 검정을 실시하였다. 기분 좋음($t=-3.123, p=.002$), 차분/편안함($t=-4.406, p=.000$), 활발/활기참($t=-2.259, p=.024$), 아침상쾌($t=-4.555, p=.000$), 일상생활 흥미($t=-3.542, p=.000$) 등 모든 항목에서 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

자들(0.583)보다 낮게 나타나고 있다.

다음은 성희롱 경험 여부별 활발하고 활기찬 정도의 차이다. 성희롱 경험자들의 평균은 0.536점으로 미경험자들(0.56)보다 낮다. 제조업에서 성희롱 경험자들의 점수는 0.523으로 나타나 성희롱 미경험자들의 점수인 0.56보다 낮다. 비제조업에서도 성희롱 경험자들의 점수는 0.54로 미경험자들(0.56)보다 낮게 나타났다.

〈표 15〉 성희롱 경험 여부별 활발하고 활기찬 정도 차이(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.560	.252	5,207	.560	.252	19,663	.560	.252	24,870
성희롱 경험	.523	.242	120	.540	.257	484	.536	.254	604
전 체	.559	.252	5,327	.559	.252	20,147	.559	.252	25,474

다음은 성희롱 경험 여부별 아침에 상쾌한 정도의 차이다. 성희롱 경험자들의 평균은 0.485점으로 미경험자들(0.534)보다 낮다. 제조업에서 성희롱 경험자들의 점수는 0.49로 미경험자들의 점수인 0.536보다 낮다. 비제조업에서도 성희롱 경험자들의 점수는 0.484로 미경험자들(0.533)보다 낮게 나타나고 있다. 성희롱은 아침의 상쾌함조차 앗아갈 수 있다.

〈표 16〉 성희롱 경험 여부별 아침에 상쾌한 정도 차이(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.536	.249	5,207	.533	.253	19,658	0.534	0.252	24,865
성희롱 경험	.490	.255	120	.484	.261	484	0.485	0.259	604
전 체	.535	.249	5,327	.532	.253	20,142	0.533	0.252	25,469

다음은 성희롱 경험 여부별 일상생활에 대한 흥미 정도의 차이다. 성희롱 피해자들은 인생 전반에 대한 두려움을 갖게 되며, 만성적 불안감을 느끼는 것으로 알려져 있다. 성희롱 경험자

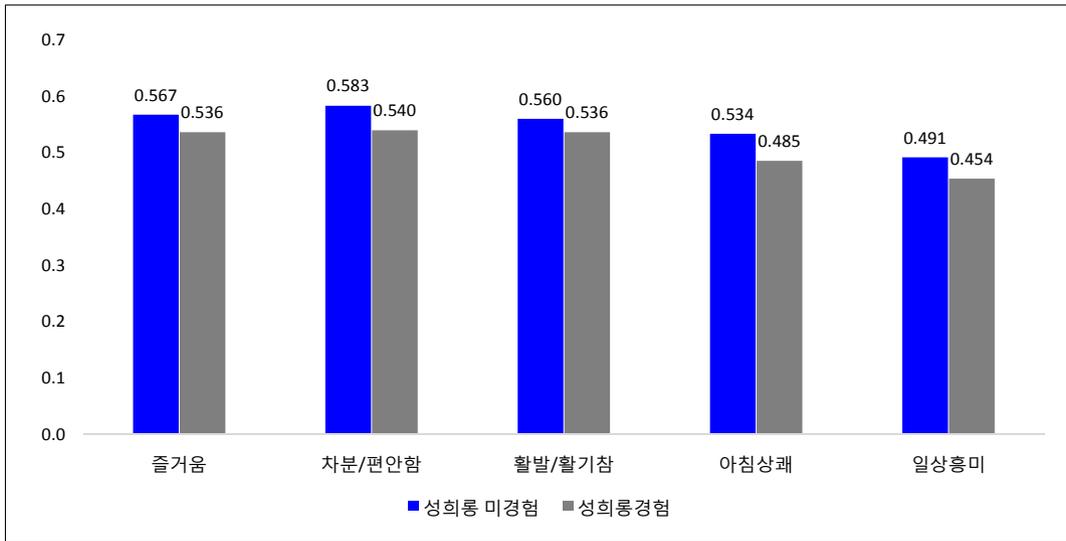
〈표 17〉 성희롱 경험 여부별 일상생활에 대한 흥미 정도 차이(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.493	.263	5,198	.491	.261	19,644	.491	.261	24,842
성희롱 경험	.440	.247	120	.457	.261	485	.454	.258	605
전 체	.492	.263	5,318	.490	.261	20,129	.491	.261	25,447

들의 일상생활에 대한 흥미 정도 평균은 0.454점으로 미경험자들(0.491)보다 낮다. 제조업에서 성희롱 경험자들의 점수는 0.44로 미경험자들의 점수인 0.493보다 낮게 나타났다. 비제조업에서도 성희롱 경험자들의 점수는 0.457로 미경험자들(0.491)보다 낮다.

다음 그림은 지금까지 표로 나타낸 근로자들의 전반적 기분 상태를 성희롱경험자와 미경험자로 나누어 표현한 것이다. 전반적으로 성희롱 미경험자들에 비해 경험자들의 기분이 유쾌하지 않은 상태가 지속되고 있음을 알 수 있다.

[그림 2] 성희롱경험 여부별 전반적 기분 상태



이제 성희롱 경험자와 미경험자의 전반적 기분상태를 비교해 보도록 한다. 다음의 값은 상기한 5개의 변수를 합산한 값이다. 성희롱 경험자들의 전반적 기분 상태는 2.552점으로 미경험자들(2.737)보다 낮게 나타났다. 제조업에서 성희롱 경험자들의 전반적 건강상태는 2.523점으로 미경험자들의 점수(2.749)보다 낮다. 비제조업에서도 성희롱 경험자들의 기분상태는 2.559점으로 미경험자들(2.733)보다 낮다.

[표 18] 성희롱 경험 여부별 전반적 기분 상태(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	2.749	1.085	5,196	2.733	1.089	19,616	2.737	1.088	24,812
성희롱 경험	2.523	1.056	120	2.559	1.110	484	2.552	1.098	604
전 체	2.744	1.084	5,316	2.729	1.089	20,100	2.732	1.088	25,416

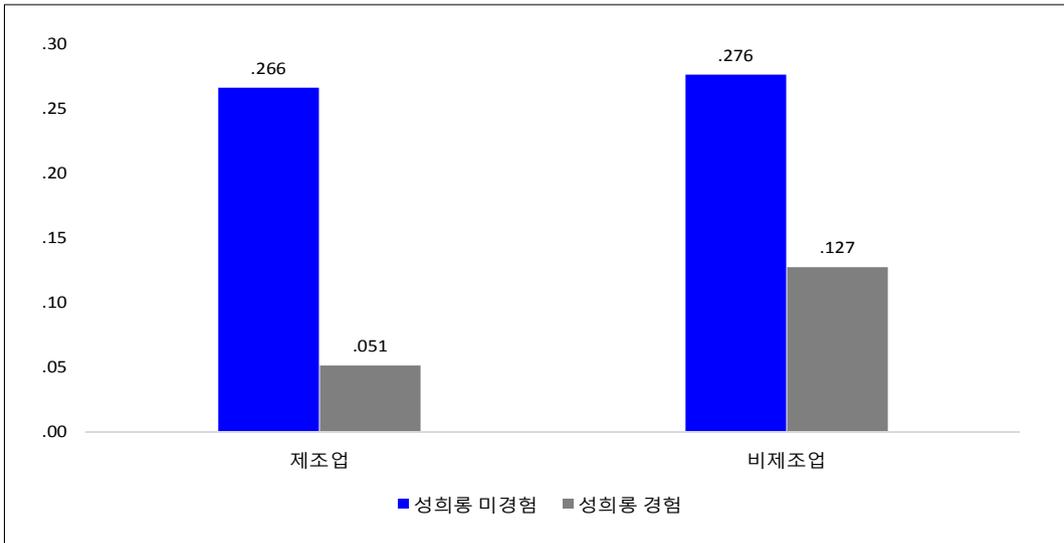
3. 성희롱 경험과 직무만족·태도

이제 성희롱 경험과 근로자의 만족과 태도 간의 관계에 대해 살펴보도록 한다. 직장 내 성희롱 경험자들을 성희롱 미경험자들과 비교⁵⁾했을 때 직무만족, 이직의도, 고용불안, 동기부여 등에서 유의한 차이가 있는지 살펴보도록 한다.

우선, 성희롱 경험집단과 미경험집단을 구분하여 이들의 직무만족에 차이가 있는지 살펴보도록 하겠다. 근로환경조사에서는 전반적 근로환경에 대한 만족 정도를 묻고 있다. 다음은 전혀 만족하지 않음(-1), 별로 만족하지 않음(-0.5), 만족(0.5), 매우 만족(1)으로 리코딩하여 평균을 취한 값이다.

성희롱 경험자들과 미경험자들의 직무만족 정도를 비교해 보면, 성희롱 경험자들의 점수는 0.112점으로 미경험자들(0.274점)보다 낮다. 제조업과 비제조업의 표본을 구분하여 분석한 결과를 보면 제조업에서 성희롱 경험자들의 점수는 0.051점으로 성희롱 미경험자들의 점수인 0.266점보다 낮게 나타났다. 비제조업의 경우에도 성희롱 경험자들의 점수는 0.127점으로 미경험자들(0.276점)보다 낮은 것으로 나타났다.

[그림 3] 성희롱 경험 여부별 근로환경 만족도(제조업/비제조업)



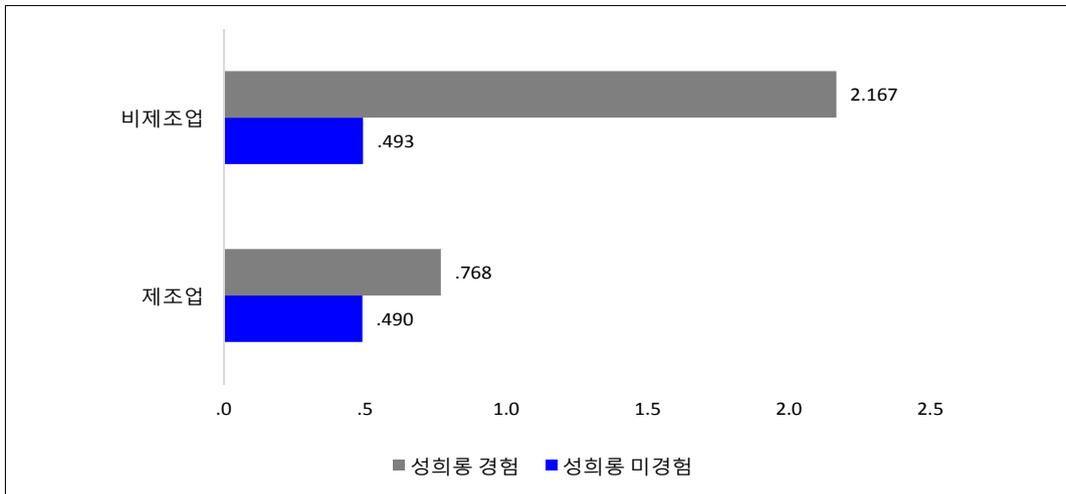
제조업=5,229, 비제조업=19,834.

5) 집단 간 차이가 통계적으로 유의한지를 판단하기 위해 별도로 독립표본 t 검정을 실시하였다. 근로환경만족 ($t=-7.056, p=.000$), 결근일수($t=1.797, p=.073$), 아픈상태근무($t=10.179, p=.000$), 60세 계속근무 ($t=-2.113, p=.035$), 6개월내 실직($t=2.527, p=.012$), 조직내 편안함($t=-4.938, p=.000$), 동기부여 ($t=-3.808, p=.000$) 등 모든 항목에서 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

다음으로 성희롱 경험집단과 미경험집단을 구분하여 이들의 결근일수에 차이가 있는지 살펴 보았다. 근로환경조사는 지난 12개월 동안 건강문제로 결근한 날이 모두 며칠인지를 측정한다. 성희롱 경험자들의 평균 결근일수는 1.89일로 미경험자들(0.492일)보다 세 배 이상 많다. 제조업과 비제조업의 표본을 구분하여 분석한 결과를 보면, 제조업에서 성희롱 경험자들의 결근일수는 0.768일로 성희롱 미경험자들(0.49일)보다 높게 나타났다. 비제조업의 경우 성희롱 경험자들의 결근일수는 2.167일로 나타나 미경험자들(0.493일)보다 네 배 이상 높았다. 결근일수가 많다는 것은 그만큼 직무만족도가 낮고, 이직의도가 높음을 의미한다.

[그림 4] 성희롱 경험 여부별 결근일수(제조업/비제조업)

(단위 : 일)



제조업=4,880, 비제조업=18,695.

다음으로는 성희롱 경험집단과 미경험집단을 구분하여 아픈 상태로 출근 및 근무한 일수에 차이가 있는지 살펴 보았다. 근로환경조사에서는 지난 12개월 동안 몸이 아픈데도 나와서 일한 적이 있는지를 묻고 있다. 다음은 지난 12개월 동안 몸이 아픈데도 나와서 일을 한 적이 있을 경우 1, 없을 경우 0으로 리코딩하여 평균한 값이다.

성희롱 경험자들의 비율은 42.1%로 미경험자들(21.5%) 보다 높다. 제조업과 비제조업의 표본을 구분하여 분석한 결과를 보면 제조업에서 성희롱 경험자들의 비율은 44.1%로 성희롱 미경험자들(21%)보다 높게 나타났다. 비제조업의 경우에도 성희롱 경험자들의 비율은 41.6%로 미경험자들(21.6%)보다 높게 나타나고 있다.

다음으로는 성희롱 경험집단과 미경험집단을 구분하여 60세까지 현재 일을 계속 수행할 수 있을 것이라는 믿음에 차이가 있는지 살펴 보도록 하겠다. 근로환경조사에서는 근로자가 60세

〈표 19〉 성희롱 경험 여부별 아픈 상태 출근 및 근무(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.210	.407	5,186	.216	.412	19,550	.215	.411	24,736
성희롱 경험	.441	.499	118	.416	.493	485	.421	.494	603
전 체	.215	.411	5,304	.221	.415	20,035	.220	.414	25,339

가 되었을 때 지금 하고 있는 일과 같은 일을 계속할 수 있을 것으로 생각하는지를 묻고 있다. 다음의 값은 그렇다(1), 그 외(0)로 리코딩하여 평균을 취한 값이다. 성희롱 경험자들의 비율은 28.3%로 미경험자들(32.3%)보다 낮다. 제조업과 비제조업의 표본을 구분하여 분석한 결과를 보면 제조업에서 성희롱 경험자들의 비율은 30%로 미경험자들(36.2%)보다 낮게 나타났다. 비제조업의 경우에도 성희롱 경험자들의 비율은 27.9%로 미경험자들(31.2%)보다 낮다.

〈표 20〉 성희롱 경험 여부별 60세까지 현재 일 계속 수행 가능성에 대한 믿음(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.362	.481	5,234	.312	.463	19,745	.323	.467	24,979
성희롱 경험	.300	.460	120	.279	.449	487	.283	.451	607
전 체	.360	.480	5,354	.311	.463	20,232	.322	.467	25,586

다음으로는 성희롱 경험집단과 미경험집단을 구분하여 고용불안을 느끼는 정도에 차이가 있는지 살펴보도록 하겠다. 근로환경조사는 근로자가 향후 6개월 안에 이 직업을 잃게 될 것이라고 믿는지, 이 조직 안에서 매우 편안한 지, 조직이 나에게 동기부여를 해주는지 등을 파악하고 있다. 다음의 값은 전혀 동의 안함(0), 대체로 동의 안함(0.25), 보통(0.5), 대체로 동의(0.75), 매우 동의(1)로 리코딩 후 평균한 것이다.

우선, 6개월 내 실직에 대한 두려움을 느끼는 정도에 대한 집단별 비교다. 성희롱 경험자들의 값은 0.175로 미경험자들(0.15)보다 높다. 제조업과 비제조업의 표본을 구분하여 분석한 결

〈표 21〉 성희롱 경험 여부별 6개월 내 실직에 대한 두려움(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.131	.188	5,045	.155	.213	18,760	.150	.208	23,805
성희롱 경험	.141	.201	112	.183	.240	454	.175	.234	566
전 체	.131	.189	5,157	.156	.214	19,214	.150	.209	24,371

과를 보면 제조업에서 성희롱 경험자들의 수치는 0.141로 성희롱 미경험자들(0.131)보다 높게 나타났다. 비제조업의 경우에도 성희롱 경험자들의 수치는 0.183으로 미경험자들(0.155)보다 높다.

다음은 조직 내 편안함을 느끼는 정도에 대한 집단별 비교다. 성희롱 경험자들의 값은 0.534로 미경험자들(0.577)보다 낮다. 제조업에서 성희롱 경험자들의 수치는 0.511로 미경험자들(0.576)보다 낮게 나타났다. 비제조업의 경우에도 성희롱 경험자들의 수치는 0.54로 미경험자들(0.578)보다 낮다.

〈표 22〉 성희롱 경험 여부별 조직 내 편안함 정도(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.576	.204	5,192	.578	.213	19,481	.577	.211	24,673
성희롱 경험	.511	.205	118	.540	.215	481	.534	.213	599
전 체	.575	.204	5,310	.577	.213	19,962	.576	.211	25,272

다음은 동기부여 정도에 대한 비교다. 성희롱 경험자들의 값은 0.494로 미경험자들(0.529)보다 낮다. 제조업에서 성희롱 경험자들의 수치는 0.449로 미경험자들(0.525)보다 낮게 나타났다. 비제조업의 경우에도 성희롱 경험자들의 수치는 0.505로 미경험자들(0.53)보다 낮다.

조직 내 개인의 성과는 능력, 기술, 지식과 같은 개인 역량과 동기부여 정도의 상호작용에 의해 결정된다. 의욕이 넘쳐도 역량이 없으면 무용한 것처럼, 개인의 역량이 아무리 높더라도 동기부여가 되어 있지 않으면 우수한 성과를 낼 수 없다. 성희롱은 결국 서서히, 그러나 지속적으로 조직을 잠먹는 것이다.

〈표 23〉 성희롱 경험 여부별 동기부여 정도(제조업/비제조업)

	제조업			비제조업			전 체		
	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.	평균	S.D.	Obs.
성희롱 미경험	.525	.210	5,191	.530	.220	19,455	.529	.218	24,646
성희롱 경험	.449	.209	117	.505	.235	478	.494	.231	595
전 체	.524	.210	5,308	.529	.221	19,933	.528	.219	25,241

V. 결론

본고는 성희롱에 대한 폭로가 확산되고 있는 작금의 현실에서 근로환경조사 제4차년도 자료 분석을 통해 직장 내 성희롱 발생의 원인과 영향에 대해 파악하고자 했다. 주요 발견은 다음과 같다.

첫째, 직장 내 성희롱 발생 영향요인과 관련하여, 남성에 비해 여성이, 나이가 어릴수록, 미숙련 노동자들이 숙련자들에 비해 성희롱에 노출될 확률이 높은 것으로 파악되었다. 사업체 특성의 경우, 제조업 사업장에서는 성차별이, 서비스업 등 비제조업 사업장에서는 원치 않는 성적관심과 성희롱 발생 확률이 상대적으로 높으며, 노조의 존재는 직장 내 원치 않는 성적관심과 성희롱 가능성을 유의하게 낮추는 것으로 나타났다. 근로환경 특성의 경우, 성과평가, 작업속도, 저녁근무, 고용형태 차별 등은 성희롱 발생 확률을 높이는 반면, 상사의 지원은 성희롱 발생 가능성을 낮추는 것으로 나타났다. 경영자를 비롯한 조직 구성원 모두는 다양한 성희롱 발생 영향요인을 숙지하고 성희롱 방지를 위한 노력을 계속해 나가야 한다.

둘째, 직장 내 성희롱 경험자들은 성희롱 미경험자들에 비해 더욱 많은 건강상 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 제조업과 비제조업 모든 영역에서 성희롱 경험자들은 미경험자들보다 두통, 복통, 호흡 곤란, 불안장애, 전신평로, 수면장애 등의 문제를 더욱 많이 경험하고 있었다. 본 비교를 통해 전반적으로 성희롱 경험자들이 미경험자들에 비해 건강상 문제가 많이 나타나고 있음을 알 수 있다. 성희롱 피해의 후유증으로 다양한 종류의 신체적, 정신적 증상이 나타나고 있는 것으로 추론해 볼 수 있다. 기분 상태도 마찬가지다. 제조업과 비제조업 모든 영역에서 성희롱 경험자들은 미경험자들보다 유쾌하지 않은 기분 상태에 있으며, 아침에 덜 상쾌하며, 일상생활에 대한 흥미 정도도 낮은 것으로 나타났다. 성희롱 피해로 인한 정신적 고통은 가해자가 피해자와 가까운 사람일 경우 더욱 심하게 나타나는 것으로 알려져 있다.

셋째, 직장 내 성희롱 미경험자들과 비교했을 때, 성희롱 경험자들은 전반적으로 근로환경에 대해 불만족했으며, 결근일수가 많았고, 몸이 아픈 상태로 출근하여 근무하는 일수도 많았다. 성희롱 경험 집단은 미경험집단에 비해 60세까지 현재 일을 계속 수행할 수 있을 것이라는 믿음이 현저히 낮았고, 6개월 내 실직할 수 있다는 두려움이 큰 것으로 나타났다. 또한, 성희롱 경험 집단은 미경험집단에 비해 조직 내에서 편안한 상태를 덜 경험하며, 동기부여의 정도도 낮은 것으로 파악되었다.

이상의 발견은 특정 조건하에서 직장 내 성희롱이 증가할 수 있음을 보여주며, 직장 내 성희롱 경험자들이 처한 어려움을 보다 구체적으로 알 수 있도록 해준다. 이와 같은 결과는 조직

내 성희롱에 대한 경각심을 다시 한 번 일깨워 준다.

본고는 직장 내 성희롱의 원인과 그 영향을 실증적으로 파악했다는 점에서 의의를 갖지만, 다양한 측면에서 한계를 가지고 있다. 본고는 이론적 기반이 취약하며, 방법론에도 문제가 없지 않다. 아울러 직장 내 성희롱 경험자들과 미경험자들의 비교 결과는 인과관계 분석에 따른 것이 아니므로 제한적으로 해석될 필요가 있다. 직장 내 성희롱 영향요인에 대한 보다 정교한 추정결과를 얻기 위해서는 견고한 이론적 배경을 바탕으로 한 연구, 패널 분석 등의 방법론을 활용한 연구가 필요하다. 성희롱과 관련된 보다 심도 있고 다양한 논의가 이어지길 기대한다.

KLI