

## 성희롱 경험이 여성의 근로환경만족과 경력전망에 미치는 영향

정지연\*

### 초 록

이 연구의 목적은 직장에서의 성희롱 경험이 여성의 근로환경만족과 경력전망에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 이를 위해 2014년도 제4차 근로환경조사에 응답한 20세 이상 55세 이하인 여성 임금근로자를 대상으로 순서형 로짓모델과 다항로짓모델을 사용하여 분석하였다. 전체 분석대상자 11,244명 중에서 성희롱을 경험한 여성은 전체의 2.0%인 228명이었으며, 성희롱을 중첩적으로 경험한 여성은 전체의 0.5%인 54명이었다. 분석결과 성희롱을 경험한 여성은 성희롱을 경험하지 않은 여성에 비해 근로환경만족도가 낮았으며, 성희롱을 중첩하여 경험할수록 근로환경만족도가 낮아지는 것을 볼 수 있다. 성희롱을 경험한 여성은 그렇지 않은 여성에 비해, 그리고 성희롱을 중첩하여 경험한 여성일수록 현재 하고 있는 일을 60세까지 지속하고 싶지 않다고 응답할 가능성이 높았다. 즉, 성희롱을 경험한 여성일수록 적극적으로 자신의 경력을 전환할 의지가 높은 것으로 나타났다. 결론적으로 직장에서의 성희롱 경험은 여성의 직장생활에 대한 태도와 인식에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

주제어 : 성희롱, 근로환경만족, 경력전망, 근로환경조사

\* 한국여성정책연구원 부연구위원(jyjeoung@kwidimail.re.kr)

## I. 문제제기

직장 내 성희롱은 남성보다는 여성에게 발생하는 경우가 많다(Munson, Miner, & Hulin, 2001 ; McLaughlin, Uggen, & Blackstone, 2017 ; 송민수·김정우, 2017). 성차별적이고 권위주의적인 조직문화가 확산되어 있는 직장일수록 성희롱이 발생할 가능성이 높으며(김수한·장안식, 2017), 연령이 어릴수록, 비정규직일수록 성희롱 피해자가 될 가능성이 높다(송민수·김정우, 2017). 이는 성희롱이 위계관계와 성별관계가 중첩되어 나타나는 사건임을 보여준다(Welsh, 1999 ; Uggen & Blackstone, 2004). 다시 말해, 직장 내 성희롱은 성별과 지위에 따른 위계질서가 견고한 상태에서 발생한다. 그럼에도 불구하고 성희롱 피해를 입은 여성들은 성희롱 신고를 기피하는 경향이 있다. 신고 이후 보호의 대상이 되기보다 가해자로부터의 보복, 성희롱 피해에 대한 불신, 경력에의 흠집, 굴욕감과 수치에 대한 두려움이 있기 때문이다(Fitzgerald, Swan, & Fischer, 1995).

하지만 직장 내 성희롱은 사회심리적인 측면에서 피해를 경험한 여성들에게 부정적인 영향을 미친다. 여성들은 성희롱 피해 이후 우울, 불안, 스트레스 등의 심리적 건강이 나빠질 가능성이 높게 나타났다(Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997 ; Schneider, Swan, & Fitzgerald, 1997 ; Willness, Steel, & Lee, 2007 ; O'Leary-Kelly et al., 2009). 이와 더불어 이들은 외상 후 증후군을 경험하기도 하며 자존감이 낮아지는 것은 물론 장기적으로 삶의 만족도도 낮아지는 것으로 나타났다(Newman, 1995 ; Schneider et al., 1997 ; Willness et al., 2007).

다른 한편으로 직장 내 성희롱은 여성의 직장생활에도 영향을 미친다. 직장 내에서 성희롱이 발생했을 때 이 여성들에게 성적 압력을 행사하는 가해자들은 직장 상사나 동료, 고객 등 업무와 관련하여 지속적으로 마주치는 사람들이다(Laband & Lentz, 1988). 성희롱에 대한 적절한 조치가 이루어지지 않으면 성적 압력을 행사한 사람들과 성희롱 피해를 경험한 여성들이 한 직장에서도 대면하여 업무를 지속하게 된다. 성희롱을 경험한 여성들은 심리적으로 불안하게 될 뿐 아니라 자신을 보호해주지 않는 조직과 동료나 상사에 대한 불신이 높아지고 업무에 대한 몰입이 불가능한 상황에 이르게 된다(Fitzgerald et al., 1995). 결국 직장 내 성희롱은 여성의 직업이나 경력에 대한 인식, 태도, 행동에 영향을 미친다. 일례로, 성희롱을 경험한 여성들은 직무 만족도가 낮아지고 결근, 지각, 회의 미 참석 등 직무 이탈(work withdrawal)이 빈번해진

다고 보고하고 있다(Schneider et al., 1997 ; Laband & Lentz, 1998). 또한 성희롱 경험은 여성들로 하여금 현재의 직업이나 직장에서의 이직, 경력 변경까지 고려하게 하며 개인의 조직 몰입도를 감소시킨다(Laband & Lentz, 1998 ; O'Leary et al., 2009).

이와 같이 성희롱이 여성의 직장에 대한 태도와 인식에 부정적인 영향을 미침에도 불구하고 이를 경험적으로 분석한 연구들은 많지 않았다. 성희롱에 대한 국내의 학문적 논의들은 대부분 성희롱이 발생하는 조직의 특성과 성희롱 예방교육의 실효성, 성희롱의 법적 처리, 2차 피해 방지 등에 초점을 맞추어 왔다(장명선·김선옥, 2016 ; 김규리, 2017 ; 김수한·장안식, 2017 ; 이나영·김교성·이현정, 2017). 반면 직장 내 성희롱 피해 경험이 여성의 삶에 대한 태도와 인식에 미치는 영향에 대한 학문적 논의들은 간과되어 왔다. 특히 직장 내 성희롱은 직장이라는 특정한 공간에서 발생하기 때문에 여성의 직장에 대한 태도와 인식, 더 나아가 경력에 대한 태도에까지 영향을 미칠 수 있다. 직장이나 경력에 대한 태도는 경력경로에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 결국 성희롱은 노동자로서의 여성의 삶에 영향을 미치는 중요한 요소임을 알 수 있다. 따라서 이 연구에서는 직장에서의 성희롱 경험이 여성의 직업생활과 경력에 대한 태도와 인식에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 구체적으로 여성의 근로환경만족도와 경력전망에 미치는 영향을 분석함으로써 직장 내 성희롱 피해 경험이 여성의 직장 생활에도 영향을 미치는 중요한 요소임을 밝히고자 한다.

## II. 선행연구 검토

### 1. 여성의 근로환경만족과 경력전망에 대한 선행연구

직업생활에 대한 태도와 인식은 노동자의 생산성이나 개인의 경력지속여부와 관련하여 중요하게 여겨진다. 이제까지 직업에 대한 태도와 인식에 대한 연구들은 근로환경만족과 경력전망에 주목하였다(Gupta & Kristensen, 2008 ; 원숙연, 2015 ; 김준영, 2016). 근로환경만족도는 직무만족도의 일부로서 직무나 근무환경에 대해 개인이 느끼는 평가적 만족의 상태이다(원숙연, 2015 ; 서효민·이진호·이진환·장경로, 2016 ; 한혜림·이지민, 2017 ; 김영흠·나승일·김지현·박용진, 2018). 근로환경만족도는 노동생산성에 영향을 미치며, 개인의 신체적, 주관적 건강과 삶에 대한 만족에도 영향을 미친다는 점에

서 개인의 노동과 삶의 질에 중요하게 작용한다(Gupta & Kristensen 2008 ; 김준영, 2016). 한편 경력전망은 자신이 현재의 경력을 계속 유지할 것인가에 대한 주관적 인식이다. 경력전망은 단순히 같은 직장에서 일을 지속할 것인가의 문제를 넘어 노동시장에서 같은 경력을 계속 유지할 수 있는지에 대한 개인의 해석이다. 즉, 개인의 경력전망은 자신이 일하는 분야에서 경력을 계속 지속시킬 것인가 혹은 퇴직 등으로 경력을 단절하거나 다른 직종으로 경력을 전환할 것인가에 대한 기본적인 단초가 되는 것이다.

여성들의 노동시장 진출이 증가하면서 여성의 직업생활에 대한 태도와 인식에 대한 연구가 증가하였다(최병우, 2004 ; Hassell, Archbold & Stichman, 2011 ; 원숙연, 2015). 그런데 여성의 근로환경 인식과 경력전망은 남성과는 다른 측면에서 이해될 필요가 있다. 여성은 남성과 신체적·사회적·심리적 차이를 지니고 있으며 이러한 차이는 여성의 직장생활에 영향을 미치기 때문이다. 여성의 근로환경 인식과 경력전망은 조직의 구조나 문화 혹은 가족의 영향을 받는다는 점에서는 남성과 동일하다. 하지만 여성들에게 미치는 조직 구조나 문화, 가족의 영향은 남성과는 다르다는 점에서 차이가 발생한다(Hassell et al., 2011). 예를 들어, 성차별적인 조직문화나 여성의 생애과정에서 출산이나 양육으로 인한 일-가정 양립의 어려움은 남성보다는 여성의 근로환경만족을 감소시키고 경력유지를 방해하는 요소로 작용한다(안세연·김효선, 2009 ; 원숙연, 2015).

선행연구들에 의하면 여성의 근로환경만족이나 경력전망에 영향을 미치는 요소들은 종사상 지위, 임금, 연령, 직무 스트레스, 동료 및 상사와의 관계 등이다. 종사상 지위의 경우 비정규직일 때 보다는 정규직일 때 근로환경만족도가 높은 것으로 나타났다(원숙연, 2015 ; 김영홍 외, 2018). 여성들은 임금이 높을수록, 연령이 어릴수록 근로환경만족도가 높았다(원숙연, 2015). 반면 연령이 어릴수록 직업을 그만두려는 의도가 높은 것으로 나타났는데 이는 연령이 어릴수록 현재와 다른 경력을 쌓을 기회가 많기 때문이다(Carr, Hagger-Johnson, Head, Shelton, Stafford, Stansfeld & Zaninotto, 2016). 한편 직장에서의 여성이기 때문에 경험하는 여러 가지 차별은 여성의 근로환경만족도를 감소하는 것으로 나타났다(원숙연, 2015). 직무에 대한 스트레스 역시 근로환경만족도 감소시키고 이직의도를 높이는 요소로 작용한다(Hassell et al., 2011 ; 안세연·김효선, 2009). 경찰관을 대상으로 한 연구에서 여성경찰관은 남성경찰관에 비해 직업과 관련한 스트레스 정도가 더 높고, 스트레스가 근로환경만족에 미치는 영향 또한 남성에 비해 높은 것으로 나타났다(Hassel et al., 2011). 직장에 속한 개인은 동료 및 상사와의 관계에 따라 근로환경만족

도가 달라지며, 함께 일하는 동료나 상사와 좋은 관계를 유지할 때 이직 의도는 감소한다(안세연·김효선, 2009). 이와는 달리 주변 사람들의 지지가 부족할 때 은퇴 혹은 이직하고자 하는 의도가 높아진다(Carr et al., 2016).

위에서 기술한 바와 같이 여성들의 근로환경 인식과 경력전망에 주목한 연구들은 직장의 조직구조와 문화, 개인적인 요소들이 근로환경만족과 경력전망에 미치는 영향에 초점을 맞추었다. 하지만 위의 연구들은 여성의 직업생활에 주목하고 있으면서도 주로 여성들이 경험하는 사건인 성희롱이 직업에 대한 인식이나 태도에 미치는 영향에 대해서는 간과해 왔다.

## 2. 성희롱이 여성의 직장 생활에 미치는 영향에 대한 선행연구

### 1) 성희롱의 개념

1980년대에 미국의 고용기회평등위원회(the US Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)는 직장에서의 성희롱을 정의하는 가이드라인을 발행하였다(Hersch, 2015). EEOC의 가이드라인에 따르면 성희롱은 ‘원하지 않는(unwelcome)’ 성적관심으로서 언어적, 신체적인 것을 포함하며 이는 근로자의 작업 조건에 영향을 미치거나 ‘적대적인(hostile)’ 근무환경을 조성하는 것이라고 정의하고 있다(Laband & Lentz, 1998 : 595). 성희롱은 미국에서는 가벼운 형태의 희롱부터 성적 편견(gender stereotypes), 강압적 성행위, 강간까지 포함하여 광범위한 개념을 포함하는데, 한국에서는 1989년 심영희 교수가 이를 ‘성희롱’이라는 용어로 번역하였다(이나영 외, 2014 ; Hersch, 2015).

성희롱의 개념은 학문적으로도 논의되었다. 여러 학자들은 직장 내 성희롱을 성적 압력(sexual coercion), 원치 않는 성적 관심(unwanted sexual attention), 성에 기반한 괴롭힘(gender harassment)의 3가지로 분류하였다(Fitzgerald et al., 1995 ; Gelfand, Fitzgerald, & Drasgow, 1995 ; Schneider et al., 1997). 우선, 성적 압력은 직장상사나 동료가 직업 유지, 임금 인상 등 직업과 관련된 권리나 이득을 성과 관련지어 행사하는 압력을 의미한다. 이러한 성적 압력은 대중매체의 주목을 받기는 하지만 실제로 다른 유형의 성희롱에 비해 덜 발생하는 편이다. 다음으로, 원치 않는 성적 관심은 성적 압력과 비슷하지만 가해자가 직업과 관련된 이득이나 권리를 언급하지 않는 것을 의미한다. 마지막으로 성에 기반한 괴롭힘은 말 그대로 성과 관련하여 행사하는 괴롭힘으로써 성차별을 비롯해 다양한 종류의 괴롭힘을 포함한다

(Fitzgerald et al., 1995 ; Gelfand et al., 1995 ; Schneider et al., 1997).

성희롱 경험을 조사한 연구들 역시 다양한 행동을 성희롱에 포함하였다. 대표적으로 피츠제랄드와 동료 연구자들은 성적인 경험 항목(Sexual Experiences Questionnaire, SEQ)을 개발하여 조사하였다(Fitzgerald et al., 1995 ; Gelfand et al., 1995) 이 항목에는 (1) 원치않는 접촉(unwanted touching), (2) 본인을 향한 공격적인 농담, 발언, 가십 등(offensive jokes, remarks, or gossip directed at you), (3) 타인을 향한 공격적인 농담, 발언, 가십 등(offensive jokes, remarks, or gossip about others), (4) 본인의 사생활에 대한 직접적인 질문(direct questioning about your private life), (5) 본인의 개인적 공간에 대한 침해(starting invasion of your personal space), (6) 불편한 응시나 결눈질(staring or leering at you in a way that made you uncomfortable), (7) 공격적으로 느껴졌만한 사진, 포스터, 물건들(pictures, posters, or other materials that you found offensive) 등을 보여주기를 포함하였다. 한편 슈나이더 외(Schneider et al., 1997)의 연구에서는 성희롱 항목에 원치 않는 성적 관심이나 원치 않는 접촉, 끌어안기, 타격(stroking), 지속적으로 데이트를 하자는 요구나 압력을 포함하였다. 연구에 따라 성희롱에 포함되는 행동은 다양하지만 공통적으로 언어적, 신체적 접근을 포함하여 당사자가 원하지 않는 다양한 성적인 접근으로 정의할 수 있다(서효민 외, 2016).

직장 내 성희롱에 포함될 수 있는 행동의 유형 뿐 아니라 성희롱 피해 경험도 다양하다. 조직 내에서 여성들은 여러 가지 형태의 성희롱을 중첩하여 경험하기도 하고, 한번이 아니라 지속적으로 경험하기도 한다(Schneider et al., 1997 ; McLaughlin et al., 2017) 2년간의 차이를 두고 성희롱 경험에 대하여 조사한 연구에서도 첫 번째와 두 번째 조사에서 모두 성희롱을 경험했다고 응답한 경우가 22.5%였다(Muson et al., 2000 ; 36). 이러한 결과들은 직장에서의 성희롱이 일회성으로 단 한번만 발생하는 것이 아니라 지속적으로 발생하기도 한다는 것을 보여준다.

## 2) 성희롱이 직업과 경력에 대한 태도와 인식에 미치는 영향

성희롱은 개인의 삶에 중요한 영향을 미친다. 성희롱의 피해를 입은 개인은 신체적, 정신적 건강이 악화될 뿐 아니라 심리적, 사회적 위기에 처할 수 있다(Fitzgerald et al., 1997 ; Willness et al., 2007 ; O'Leary-Kelly et al., 2009 ; McLaughlin et al., 2017 ; 송민수, 2018). 특히 직장에서의 성희롱 피

해를 경험하는 경우 피해자는 자신에게 성희롱을 가한 개인과 지속적으로 마주칠 가능성이 있으며 이는 직장에서의 삶과 개인의 삶에 모두 부정적인 영향을 미친다(Schneider et al., 1997 : 407). 성희롱에 대한 연구들은 성희롱을 경험한 개인이 스트레스, 우울, 두통 등이 심해지는 증상을 보고하여 개인의 심리적, 신체적 건강이 악화되었음을 보여준다(O'Leary-Kelly et al., 2009). 또한 성희롱 피해를 경험한 여성들은 외상 후 증후군(Post Traumatic Stress Disorder)을 보인다고 밝히고 있다(Fitzgerald et al., 1997 ; Schneider et al., 1997 ; O'Leary-Kelly et al., 2009). 이러한 건강상의 문제는 장기적으로는 삶의 만족도를 낮추고 삶의 질에 부정적인 영향을 미치기도 한다(O'Leary-Kelly et al., 2009). 한국에서도 성희롱이 사회심리적 건강에 영향을 미친다는 연구들이 존재한다. 예를 들어, 송민수(2018)는 원치 않는 성적 관심, 성희롱, 성차별 등을 당한 근로자의 정신건강, 우울 등이 상관관계가 있음을 밝혀내었다. 하지만 이 연구는 근로자의 정신건강, 우울 등을 조사 당시를 기준으로 지난 12개월 간 발생한 것으로 한정하고 있으며 성차별, 성희롱 역시 조사 당시를 기준으로 지난 12개월간, 원치 않는 성적 관심은 조사 당시를 기준으로 지난 1개월로 기간을 한정하고 있어서 선후관계가 명확하지 않다는 한계를 지니고 있다.

성희롱은 피해자의 건강 뿐 아니라 직장생활에도 영향을 미친다. 직장에서 성희롱을 경험한 개인은 성희롱을 경험하지 않는 개인에 비해 전반적인 직업 만족도가 낮다(Schneider et al., 1997 ; Laband & Lentz, 1998 ; 한주원, 2006 ; O'Leary-Kelly et al., 2009 ; Hersch, 2015 ; Long, Lingyun, Kowang, Fei, & Ismail, 2016). 성희롱을 경험한 피해자들은 직장 동료, 상사 등 함께 일하는 사람들과의 관계 만족도가 낮으며(Schneider et al., 1997 ; O'Leary-Kelly et al., 2009), 일의 긴장감과 업무 스트레스가 높은 것으로 나타났다(Hutagalung & Ishak, 2012 ; Xin, Chen, Kwan, Chiu, & Yim, 2018). 또한 성희롱 피해를 경험한 여성들은 성희롱이 발생한 직장에서 계속 근무하기보다는 다른 직장으로의 이동이나 직업의 변경 등을 고려하는 경우가 많으며 현 직장에서 퇴직하고자 하는 의사가 강한 것으로 나타났다(Laband & Lentz, 1998 ; McLaughlin et al., 2017). 다시 말해, 현재 직장에서 지속적으로 경력을 이어가고자 하는 의지는 약화된다. 이와 같이 성희롱은 직장생활과 경력지속에 대한 인식에 부정적인 영향을 미친다.

하지만 성희롱과 관련된 국내의 선행연구들은 대부분 성희롱의 법적 개념과 처리(김엘림, 2015 ; 윤정숙·박미숙, 2016 ; 장명선·김선옥, 2016), 성희롱이 발생하는 조직 맥락(김수한·장안식, 2017 ; 송민수·김정우, 2017), 성희롱에

대한 인식(이나영 외, 2014; 윤정숙·박미숙, 2016) 등에 집중하였다. 또한 성희롱 경험이 직업에 대한 태도와 인식에 미치는 영향에 대한 연구들은 전체 직업군을 대상으로 하기보다는 대학교 직원 및 학생(Munson et al., 2000), 여성 변호사(Laband & Lentz, 1998), 유통산업 종사자(Long et al., 2016) 등 일부 직종의 근로자들을 대상으로 분석하였다. 이러한 연구 경향은 국내도 마찬가지여서 연구 대상이 골프장 여성 캐디(서효민 외, 2016), 비서(한주원, 2006) 등 일부 직종에 한정되어 있거나 남녀를 함께 다루어(송민수, 2018) 여성들만의 특수성을 밝히기 어렵다. 결론적으로 국내에서는 성희롱을 경험한 여성의 직장생활과 경력에 대한 인식이나 태도에 대한 학문적 논의가 부족하다. 따라서 이 연구는 광범위한 산업에 종사하는 여성 근로자를 대상으로 성희롱 경험여부가 개인의 직업 관련 인식과 태도에 어떻게 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

### Ⅲ. 분석 자료 및 연구방법

이 연구에서는 산업안전보건연구원의 2014년도 근로환경조사 원시자료를 사용하여 여성의 성희롱 경험과 근로환경만족도 및 경력전망의 관계를 분석하고자 한다. 근로환경조사는 3년마다 시행하며, 작업장에서의 환경과 노동자의 신체적, 정서적 건강이나 직장에 대한 태도를 조사한다. 현재 2014년도 자료가 산업안전보건연구원에서 제공하는 가장 최근의 자료이다. 이 연구에서는 비교적 활발하게 경제활동에 참여하고 있는 20세에서 55세까지의 여성 임금 근로자 11,244명을 분석대상으로 삼았다. 선행연구들이 한국 임금근로자의 평균 퇴직 연령을 53세에서 57세까지 재시하고 있는 점을 고려하여 56세 이상 고령자는 분석 대상에서 제외하였다(손종칠, 2010; 조동훈, 2014; 김준영, 2016).

#### 1. 변수의 구성

이 연구에서는 종속변수로 근로환경만족도와 경력전망과 관련된 항목들을 설정하였다(〈표 1〉 참조). 근로환경만족도의 경우 ‘전반적으로 귀하가 주로 하시는 일의 근로 환경에 대해 어떻게 생각하십니까?’라는 질문에 ‘매우 만족한다(1점)’부터 ‘전혀 만족하지 않는다(4점)’의 4점 척도로 이루어져 있다. 이 변



수의 점수를 ‘매우 만족한다’가 4점이 되도록 역코딩하였다. 개인의 경력전망에 대한 질문은 ‘귀하가 60세가 되었을 때 지금 하고 있는 일과 같은 일을 계속할 수 있을 것으로 생각하십니까?’는 문항에 대하여 ‘그렇다’, ‘그렇지 않다’, ‘일하고 싶지 않다’의 3가지 중에 하나를 선택하도록 하고 있다. 이는 미래에도 자신의 경력을 유지할 의사가 있는지 알아보는 질문이다. 그런데 현재의 경력을 유지하지 않을 선택지로 ‘그렇지 않다’와 ‘일하고 싶지 않다’라는 두 가지가 존재한다. ‘일하고 싶지 않다’는 응답이 ‘그렇지 않다’는 응답보다 적극적으로 경력 변경 의지를 보여주는 것이라 할 수 있다.

다음으로 독립변수는 성희롱 경험여부와 성희롱 경험중첩 여부이다. 근로환경조사에는 성희롱과 관련하여 ‘원하지 않는 성적 관심’과 ‘성희롱’을 경험한 적이 있는지 묻고 있다. ‘원하지 않는 성적 관심’의 경우 ‘지난 1개월 동안 업무수행 중에’ 당한 경험이 있는지, ‘성희롱’은 ‘지난 12개월간 업무수행 중에’ 당한 경험이 있는지를 묻고 있다. 근로환경조사에서는 ‘원하지 않는 성적 관심’과 ‘성희롱’ 항목을 구분하여 묻고 있으나 선행연구들은 ‘원하지 않는 성적 관심’이 성희롱의 일부임을 명시하고 있다(Fitzgerla et al., 1995 ; Gelfand et al., 1995 ; Schneider et al., 1997). 따라서 성희롱이나 원하지 않는 성적 관심 경험이 하나라도 있으면 ‘성희롱 경험여부’ 변수를 1로 설정하였다. 한편 일부 선행연구들은 성희롱이 중첩되어 발생할 수 있음을 지적하고 있다(Schneider et al., 1997 ; McLaughlin et al., 2017). 같은 유형의 성희롱을 여러 번 경험하거나 다른 유형의 성희롱을 중첩하여 경험하게 되면 직업과 관련된 부정적 결과가 더 많이 나타날 가능성이 높다(Schneider et al., 1997 : 410). 따라서 근로환경조사의 성희롱 항목과 원치 않는 성적 경험 항목을 둘 다 경험한 경우, 둘 중에 하나만 경험한 경우, 둘 다 경험하지 않은 경우로 ‘성희롱 중첩경험’ 변수를 설정하였다.

통제변수로는 개인적 특성과 응답자가 근무하는 직장의 조직 특성을 설정하였다. 개인적 특성은 개인의 연령, 교육수준, 직장에서의 종사상 지위, 주당 근로시간, 월평균소득, 업무 스트레스, 성차별 경험이다. 근로환경조사에는 무학부터 대학원 졸업까지 7개의 교육수준을 제시하고 있다. 이 중에서 고등학교 졸업자와 4년제 대학교 졸업의 학력을 가진 여성이 다른 교육수준의 여성들에 비해 상대적으로 많았다. 따라서 교육수준은 분석 대상들 간의 비율이 비슷하도록 조정하여 고등학교 이하, 전문대 졸업, 대학교 이상 졸업의 3개의 더미변수로 만들었다. 다음으로 종사상 지위 변수이다. 근로환경조사에서는 직장에서의 종사상 지위를 조사하고 있다. 종사상 지위는 고용계약이 1년 이상인 ‘상용근로자’ 고용계약 기간이 1개월 이상에서 1년 미만인 ‘임시근로자’,

고용계약 기간이 1개월 미만이거나 매일 고용되어 일당이나 일급을 받는 근로자를 ‘일용근로자’로 명시하고 있다. 각각을 더미변수로 만들어 3개의 종사상 지위 변수를 생성하였다. 주당 근로시간은 개인의 근로시간을 기입하도록 하고 있는데, 40시간이 상대적으로 많아 척도가 높았다. 따라서 분석대상의 근로시간 비율을 고려하여 주당 근로시간 짧음(40시간 미만), 보통(40시간 이상-46시간 미만), 김(46시간 이상) 3개의 더미변수로 만들었다. 월 평균소득은 두 가지 방식으로 측정하고 있다. 우선 정확한 소득을 알고 있는 사람의 경우 월평균 소득을 만원단위로 기입하도록 하고 정확한 소득을 모르는 경우에는 11개의 선택지를 주어 대략 어느 구간에 속하는지를 쓰게 하였다. 따라서 자신의 소득을 기입한 사람들의 정보를 11개의 선택지와 동일하게 변환한 후 소득 하(150만원 미만), 소득 중(150만원 이상-250만원 미만), 소득 상(250만원 이상) 3개의 더미변수로 만들었다. 성차별은 지난 12개월간 일과 관련하여 성차별을 경험한 적이 있는 사람과 그렇지 않은 사람으로 나누어 더미변수로 설정하였다. 마지막으로 업무 스트레스는 ‘업무에서 스트레스를 받는다’는 항목으로 5점 척도로 구성되어 있다. 조직특성은 조직성비, 동료와 상사의 지지, 상사 성별, 조직크기, 노조유무이다. 조직 구성원의 성비는 남성이 많은 경우, 여성이 많은 경우, 반반인 경우, 작업장에 동료가 없는 경우의 4가지 경우로 나누어 더미변수로 만들었다. 조직 특성으로 응답자의 동료들이 응답자를 도와주고 지지해 주는지와 응답자의 상사가 응답자를 도와주고 지지해 주는지에 대한 항목은 5점 척도로 이루어져 있다. 상사와 관련한 항목으로는 여성상사일 경우와 남성상사일 경우 두 가지의 항목을 더미변수화하였다. 조직의 크기는 9인 이하, 10인 이상-29인 이하, 30인 이상-99인 이하, 100인 이상-299인 이하, 300인 이상의 5개의 더미변수를 만들었다. 마지막으로 노조 유무는 ‘직장에 근로자의 의견을 대표하는 근로자의 활동으로 노조나 노사협의회가 있는지’에 대해 있으면 1, 없으면 0으로 구성하였다.

〈표 1〉 변수 구성

구분	변수	내용	변수 측정방법
종속 변수	경력전망	경력전망	- 3개의 범주로 구성 1 : 그렇다 2 : 그렇지 않다 3 : 일하고 싶지 않다
	근로환경 만족도	근로환경 만족도	- 4점 척도로 구성 1 : 전혀 만족하지 않는다 2 : 별로 만족하지 않는다 3 : 만족한다 4 : 매우 만족한다
독립 변수	성희롱 경험	성희롱 경험여부	- 지난 12개월간 ‘성희롱’ 경험 유무 혹은 지난 1개월간의 ‘원치 않는 성적 관심’ 유무 0 : 경험 없음 1 : 경험 있음
		성희롱 중첩경험	- ‘성희롱’ 경험 유무와 ‘원치 않는 성적 관심’의 중첩성 유무 0 : 둘 다 없음 1 : 한 가지만 경험 있음 2 : 두 가지 경험 있음
통제 변수	개인적 특성	연령	연속변수
		교육수준	- 3개의 더미 변수로 구성 - 고등학교 이하/ 전문대 졸/ 대졸 이상
		종사상 지위	- 3개의 더미 변수로 구성 - 상용근로자/ 임시근로자/ 일용근로자
		주당 근로 시간	- 3개의 더미 변수로 구성 - 40시간 미만/ 40시간-46시간 미만/ 46시간 이상
		월평균 소득	- 3개의 더미 변수로 구성 - 150만원 미만/ 150만원-250만원 미만/ 250만원 이상
		성차별	- 지난 12개월 동안 일과 관련하여 차별 경험 0 : 성차별 경험 없음 1 : 성차별 경험 있음
		업무 스트레스	- 5점 척도 사용 1 : 전혀 그렇지 않다 2 : 별로 그렇지 않다 3 : 가끔 그렇다 4 : 대부분 그렇다 5 : 항상 그렇다

구분	변수	내용	변수 측정방법
통제 변수	조직 특성	조직 성비	- 4개의 더미 변수로 구성 - 남성이 많음/ 여성이 많음/ 비슷함/ 혼자 일함
		동료의 지지	- 5점 척도 사용 1 : 전혀 그렇지 않다 2 : 별로 그렇지 않다
		상사의 지지	3 : 가끔 그렇다 4 : 대부분 그렇다 5 : 항상 그렇다
		상사 성별	- 2개의 더미 변수로 구성 - 상사-남성/ 상사-여성
		조직 크기	- 5개의 더미 변수로 구성 - 9인 이하 / 10인 이상-29인 이하 / 30인 이상-99인 이하 / 100인 이상-299인 이하 / 300인 이상
		노조 유무	- 직장내 근로자의 의견을 대표하는 근로자의 활동(노조, 노사협의회 등) 존재유무 0 : 없음 1 : 있음

## 2. 연구방법

이 연구에서는 성희롱 경험이 근로만족도와 경력 전망에 미치는 영향을 분석하기 위하여 일반화 로짓분석모형(Generalized Logit Model)을 사용한다. 종속변수인 ‘근로환경만족도’는 4점척도를 사용하며, 선호의 순서가 존재하는 범주형 변수이다. 따라서 순서로짓모형(Ordered Logit Model)을 사용하여 분석할 수 있다. 또 다른 종속변수인 ‘경력전망’ 변수는 ‘60세가 될 때까지 지금 하고 있는 일과 같은 일을 계속할 수 있을 것으로 생각하는가’라는 질문에 ‘그렇다’, ‘그렇지 않다’, ‘일하고 싶지 않다’의 3가지 범주로 이루어진 명목변수이다. 하지만 근로환경만족도와 같은 서열관계는 존재하지 않는다. 따라서 성희롱 경험이 경력전망에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다항로짓모형(Multinomial Logit Model)을 사용하였다.

## IV. 분석 결과

### 1. 분석대상의 일반적 특성

분석대상의 일반적 특성은 <표 2>에 기술하였다. 분석 대상자의 평균 연령은 39.78세이다. 우선 독립변수인 성희롱 경험여부를 살펴보면 성희롱 경험이 있는 응답자는 228명으로 전체의 2.0%이다. 성희롱 중첩경험을 살펴보면 원하지 않는 성적 관심과 성희롱을 모두 경험한 응답자는 54명으로 전체 응답자의 0.5%이며, 둘 중 한 가지만 경험한 응답자는 174명으로 전체의 1.5%이다. 이는 다른 선행연구들에서 제시하고 있는 직장 혹은 조직 내에서의 성희롱 경험에 비해 낮은 비율이다(Munson et al., 2000 ; 서효민 외, 2016 ; Long et al., 2016 ; 김수한·장안식, 2017 ; McLaughlin et al., 2017). 하지만 성희롱 경험을 분석한 대부분의 선행연구들은 신체적, 언어적 성희롱 등 성희롱에 대한 항목을 3개 이상 질문하거나(Munson et al., 2000 ; 서효민 외, 2016 ; Long et al., 2016), 성희롱 피해 경험을 한 문항으로 묻더라도 특별히 기간을 명시하지 않아서 응답자들이 자신의 재직기간 동안 성희롱 피해 경험에 대해 응답할 가능성이 있다(김수한·장안식, 2017). 반면 이 조사에서는 성희롱과 원치 않는 성적 관심 두 개의 항목에 대해 조사 시점을 기준으로 ‘지난 12개월(성희롱)’, ‘지난 1개월(원하지 않는 성적관심)’로 명시하였기 때문에 다른 연구에서 사용한 성희롱 문항에 비해 성희롱 피해 경험율이 낮게 나왔을 가능성이 있다. 근로환경조사의 유럽버전인 2015년도 유럽근로환경조사(European Working Conditions Survey)에서 여성의 성희롱 경험 비율이 3.1%로 한국에서의 조사보다 높으나 다른 조사들보다는 낮게 나타난 것도 이와 비슷한 이유 때문이라고 할 수 있다(김규리, 2017).

종속변수인 경력전망에 관해 살펴보면 60세까지 일을 할 수 있을 것인가라는 질문에 ‘그렇다’라는 응답자는 3,317명으로 전체 응답자의 29.5%이다. ‘그렇지 않다’는 5,357명(47.6%)로 본인의 경력이 바뀔 수 있음을 시사하고 있다. 반면 ‘일하고 싶지 않다’를 선택한 응답자는 1,927명(17.1%)이다. ‘일하고 싶지 않다’를 선택한 응답자들은 다른 응답자들에 비해 적극적으로 자신의 경력을 전환하거나 일을 그만두고 싶다는 인식을 보여준다. 다음으로 근로환경만족도에 대한 질문에 ‘전혀 만족하지 않는다’는 186명(1.7%), ‘별로 만족하지 않는다’는 2,363명(21.0%)였다. 반면 ‘만족한다’는 응답자는 7,864명(69.9%), ‘매우 만족한다’는 559명(5.0%)으로 나타나 74.9%의 응답자들이 자신의 근로환경에 만족하는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 분석대상의 일반적 특성

구분	변수	내용	값(명, %, 점)
종속변수	경력전망	그렇다	3,317(29.5%)
		그렇지 않다	5,357(47.6%)
		일하고 싶지 않다	1,927(17.1%)
	근로환경만족도	전혀 만족하지 않는다	186(1.7%)
		별로 만족하지 않는다	2,363(21.0%)
		만족한다	7,864(69.9%)
		매우 만족한다	559(5.0%)
독립변수	성희롱 경험	성희롱 경험여부	228(2.0%)
		성희롱 경험 1번	174(1.5%)
		성희롱 경험 2번	54(0.5%)
통제변수	개인적 특성	연령	39.78(9.373)
		교육수준-고등학교 이하	5,166(45.9%)
		교육수준-전문대	2,062(18.3%)
		교육수준-대학교 이상	3,945(35.1%)
		상용근로자	8,332(74.1%)
		임시근로자	2,301(20.5%)
		일용근로자	534(4.7%)
		주당 근로시간-40시간 미만	1,783(15.9%)
		주당 근로시간-40시간 이상-46시간 미만	5,778(51.4%)
		주당 근로시간-46시간 이상	3,623(32.2%)
		소득-150만원 미만	4,107(36.5%)
		소득-150만원 이상-250만원 미만	4,755(42.3%)
		소득-250만원 이상	2,160(19.2%)
		성차별 경험 있음	333(3.0%)
		업무 스트레스	3.03(0.843)
	조직 특성	조직 성비-남성이 많음	1,371(12.2%)
		조직 성비-여성이 많음	6,345(56.4%)
		조직 성비-비슷함	2,789(24.8%)
		조직 성비-혼자 일함	566(5.0%)
		동료의 지지	3.44(0.816)
		상사의 지지	3.41(0.873)
		상사-남성	5,721(50.9%)
		상사-여성	4,792(42.6%)
		조직크기-4인 이하	3,044(27.1%)
		조직크기-5인-29인 이하	4,438(39.5%)
		조직크기-30인-99인 이하	2,323(20.7%)
		조직크기-100인-299인 이하	765(6.7%)
		조직크기-300인 이하	478(4.3%)
		노조(노사협의회 포함) 유	1,090(9.7%)

## 2. 성희롱 경험이 여성의 근로환경만족도에 미치는 영향에 대한 분석결과

여성의 성희롱 경험이 근로환경만족도에 미치는 영향에 대한 순서형 로짓분석 결과는 다음과 같다(〈표 3〉 참조). 우선 독립변수인 성희롱 경험여부와 성희롱 중첩경험에 따른 결과이다. 모델1의 성희롱 경험여부는 다른 변수들을 통제한 상태에서 근로환경만족도에 1%의 통계적 유의수준에서 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 성희롱을 경험한 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 근로환경에 만족하지 않을 가능성이 높다. 여성들은 주로 직장 내의 동료나 상사 혹은 고객으로부터 성희롱 피해를 입으며 이러한 상황이 발생하게 된 전반적인 근무환경에 불만족하게 된다고 해석할 수 있다. 이러한 점에서 성희롱을 단순히 개인 간에 발생하는 문제로 이해하기보다는 개인의 노동권을 침해하는 요소로 인식해야 할 필요가 있음을 보여준다. 더군다나 모델2에서 알 수 있듯이 성희롱과 원치 않는 성적 경험이 모두 있는 여성은 둘 중 하나만 있는 여성에 비해 근로환경만족도가 더 낮아진다. 이러한 결과들은 성희롱 피해 경험과 성희롱의 중첩 경험이 여성의 직장에 대한 인식, 태도에 부정적인 영향을 미친다는 해외의 선행연구들(Newman, 1995; Fitzgerald et al., 1997; Schneider et al., 1997)을 지지하는 것이다. 따라서 성희롱이 발생하지 않는 환경을 만드는 것이 중요할 뿐 아니라 설령 성희롱이 이미 발생했다 하더라도 지속되지 않도록 해야 할 필요가 있음을 보여준다.

다음으로는 통제변수들이 근로환경만족도에 미치는 영향에 대한 결과이다. 모델1과 모델2에서 개인적 특성 중에서는 연령, 교육수준, 종사상 지위, 주당 근로시간, 소득, 성차별 경험, 직무 스트레스 등 모든 변수가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성의 연령이 증가할수록 근로환경만족도는 감소한다. 교육수준은 고등학교 졸업을 기준으로 하였을 때 전문대 졸업과 대학교 이상 졸업자 모두 근로환경만족도가 높은 것으로 나타났다. 종사상 지위 역시 근로환경만족도에 영향을 미치는 변수인데, 상용근로자를 기준으로 하였을 때 임시근로자와 일용근로자의 근로환경만족도는 낮아진다.

다음으로 주당 근로시간의 경우 40시간 미만을 기준으로 하였을 때 주당 근로시간이 40시간 이상-46시간 미만인 집단에서는 유의미성이 나타나지 않고 46시간 이상인 집단에서만 근로환경만족도가 낮은 것으로 나타났다. 즉, 40시간을 기준으로 하였을 때 여성들은 46시간 이상의 집단에 속하는 경우를 장시간 노동이라고 인식하고 있을 수 있으며 이러한 인식이 근로환경만족도에 영

향을 미치는 것이라고 할 수 있다. 소득의 경우 150만원 이하인 집단을 기준으로 150만원 이상-250만원 미만인 집단과 250만원 이상인 집단일수록 근로환경만족도가 높은 것으로 나타났다. 한편 성차별 경험이 있을수록, 업무 스트레스가 높을수록 근로환경만족도는 낮아지는 것을 볼 수 있다.

조직 특성에서는 동료들의 성비, 동료와 상사의 지지가 근로환경만족에 모델1과 모델2에서 유의미한 영향을 미친다. 같이 일하는 동료들의 성비에서는 남성 동료들이 많은 조직을 기준으로 하였을 때 여성이 많은 조직과 동료가 존재하지 않는 조직일수록 근로환경만족도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성과 여성의 성비가 비슷한 조직에서는 남성이 많은 조직과 비교할 때 근로환경만족도의 차이가 발생하지 않았다. 동료의 지지 여부와 상사의 지지는 근로환경만족도에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면 상사의 성비는 중요하지 않아 조직의 성별 구조보다는 동료 및 상사와의 관계가 중요하게 근로환경만족도에 중요하게 작용하는 것으로 나타났다. 노조나 노사 협의회 등 근로자를 대표할 수 있는 기관의 존재 유무는 유의미성이 나타나지 않았다.



〈표 3〉 성희롱 경험이 여성의 근로환경만족도에 미치는 영향에 대한 순서형 로짓분석결과

변수	내용	모델1		모델2	
		B	t	B	t
개인적 특성	연령	-0.006 *	0.003	-0.006 *	0.003
	고등학교 이하(준거)	-	-	-	-
	전문대	0.324 ***	0.066	0.323 ***	0.066
	대학교 이상	0.715 ***	0.062	0.715 ***	0.062
	상용근로자(준거)	-	-	-	-
	임시근로자	-0.394 ***	0.061	-0.396 ***	0.061
	일용근로자	-1.034 ***	0.110	-1.034 ***	0.110
	주당 근로시간-40시간 미만(준거)	-	-	-	-
	주당 근로시간-40시간 이상-46시간 미만	0.049	0.075	0.050	0.075
	주당 근로시간-46시간 이상	-0.440 ***	0.077	-0.437 ***	0.077
	소득-150만원 미만(준거)	-	-	-	-
	소득-150만원 이상-250만원 미만	0.158 **	0.056	0.157 **	0.056
	소득-250만원 이상	0.585 ***	0.078	0.586 ***	0.078
	성차별 경험	-0.736 ***	0.124	-0.749 ***	0.124
	업무스트레스	-0.331 ***	0.027	-0.333 ***	0.027
조직 특성	조직 성비-남성이 많음(준거)	-	-	-	-
	조직 성비-여성이 많음	-0.287 ***	0.076	-0.292 ***	0.076
	조직 성비-비슷함	0.051	0.079	0.048	0.079
	조직 성비-혼자 일함	-0.300 *	0.139	-0.304 *	0.139
	동료의 지지	0.174 ***	0.034	0.174 ***	0.034
	상사의 지지	0.286 ***	0.032	0.286 ***	0.032
	상사-남성(준거)	-	-	-	-
	상사-여성	-0.057	0.051	-0.057	0.051
	조직크기-4인 이하(준거)	-	-	-	-
	조직크기-5인-29인 이하	0.101	0.057	0.101	0.057
	조직크기-30인-99인 이하	0.114	0.071	0.111	0.071
	조직크기-100인-299인 이하	0.026	0.102	0.025	0.102
	조직크기-300인 이상	-0.263 *	0.123	-0.263 **	0.123
	노조 유무	0.162	0.084	0.164	0.084
성희롱	성희롱 경험여부	-0.827 ***	0.147	-	-
	성희롱 중첩경험	-	-	-0.519 ***	0.111
사례수		11244		11244	
Naglekerke $R^2$		0.172		0.171	
-2Log likelyhood		14553.242		14562.904	
$\chi^2$ (df : 23)		1506.253***		1496.592***	

\*\*\*p &lt; 0.001, \*\*p &lt; 0.01, \*p &lt; 0.05

### 3. 성희롱 경험이 여성의 경력전망에 미치는 영향에 대한 분석결과

#### 1) 성희롱 경험여부가 여성의 경력전망에 미치는 영향

다음은 성희롱 경험여부가 여성의 경력전망에 미치는 영향을 분석한 결과이다. '60세가 되었을 때 지금 하고 있는 일과 같은 일을 계속할 수 있을 것으로 생각하는가'라는 질문에 '그렇다'를 기준범주로 하여 '그렇지 않다'와 '일하고 싶지 않다'를 반응범주로 분류하여 분석한 결과는 다음과 같다.

우선 독립변수인 성희롱 경험여부는 '그렇다'를 기준으로 하였을 때 '그렇지 않다'는 반응 범주에 대하여 유의미성이 나타나지 않았다. 반면 '일하고 싶지 않다'는 반응 범주에 0.01 수준에서 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성희롱을 경험한 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 '그렇다'를 기준으로 '일하고 싶지 않다'를 선택할 승산은 1.926배 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성희롱 경험여부가 경력이 지속될 것이라는 인식에 비해 경력이 바뀔 수도 있다는 인식에는 강력하게 작용하지 않음을 알 수 있다. 반면 경력이 지속될 것이라는 인식에 비해 경력을 바꾸고자 하는 개인적인 의지에는 강하게 영향을 미치는 것이라고 해석할 수 있다. 즉, 성희롱을 경험한 여성이 적극적으로 다른 직업이나 직종으로의 경력 전환을 할 개연성이 높음을 보여준다. 이는 성희롱 피해 경험이 있는 여성이 이직 의도가 높고, 직업을 그만둘 의사가 높다는 기존의 선행연구들을 지지하는 결과이다(Laband & Lentz, 1998; McLaughlin et al., 2017). 비슷한 직종으로의 이직, 즉, 현재와 같은 일을 계속 하는 것은 비슷한 근무환경에 놓일 가능성이 높다고 유추할 수 있으며, 직장 내 성희롱 역시 비슷하게 경험할 수 있는 환경이 존재할 수 있다. 예를 들어, 고객으로부터 성희롱을 경험한 골프장 캐디들의 경우 다른 골프장으로 이동하고자 하는 의사, 즉, 경력의 전환없이 조직만 이동하고자 하는 의사에는 영향을 미치지 않았다(서효민 외, 2016). 반면 다른 직종으로의 이직 혹은 현 직장에서의 퇴직은 현재의 직장과는 다른 근무환경을 기대할 수 있다. 이러한 점에서 성희롱을 경험한 여성이 현재와 같은 일을 하고 싶지 않다는 인식을 보이는 것은 비슷한 조직으로의 이동보다는 다른 직종으로의 전환이나 퇴직을 더 원하는 것으로 해석할 수 있다.

한편 통제 변수 중에서 연령, 소득, 직무 스트레스, 노조 유무 등이 공통적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 60세까지 현재와 같은 일을 할 수 있을 것이라는 인식을 기준으로 하였을 때 연령이 한 살 올라갈 때마다 '그렇지 않다'고 인식할 승산이 4.7%, '일하고 싶지 않다'를 선택할 승산은 5.6% 감소하는 것으로 나타났다. 다음으로 소득은 소득 수준이 가장 낮은 집

단에 비해서 소득 수준이 중간인 집단, 소득 수준이 높은 집단 모두 경력을 전환하고자 하는 인식에 유의미한 것으로 나타났다. 우선 월 평균 소득이 150만원 미만인 집단에 비해서 150만원 이상-250만원 미만 사이에 있는 집단이 60세까지 일할 것이다를 기준으로 '그렇지 않다'를 선택할 개연성은 0.815, 일하고 싶지 않다는 선택할 개연성은 0.828이었다. 반면 평균 소득 150만원 미만 집단에 비해 평균 소득이 250만원 이상인 집단이 60세까지 현재와 같은 일을 할 것이라는 범주를 기준으로 '그렇지 않다'를 선택할 개연성은 0.643, '일하고 싶지 않다'를 선택할 개연성은 0.500으로 소득 수준이 높을수록 현재의 경력을 유지하려는 인식이 강하다는 것을 보여준다. 다음으로 직무 스트레스는 스트레스가 한 단위 낮아질 때마다 '그렇다'를 기준으로 '그렇지 않다'를 선택할 승산이 7.3%, 일하고 싶지 않다는 선택할 승산이 8.9% 감소하여 높은 스트레스는 경력 전환 전망 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 교육수준은 '그렇지 않다'는 반응범주와 '일하고 싶지 않다'는 반응 범주가 다르게 나타났다. 고등학교 이하를 기준으로 하였을 때 전문대 졸업인 여성들은 '그렇지 않다'는 반응범주에 속할 개연성이 1.248인 것으로 나타났으며, 대학교 졸업 이상인 여성들은 '일하고 싶지 않다'에 속할 개연성이 0.677로 현재의 직업을 지속할 의사가 있음을 보여준다.

'그렇다'를 기준으로 하였을 때 '그렇지 않다'와 '일하고 싶지 않다' 일부만 유의미성이 나타난 변수들은 주당 근로시간, 조직의 성별 구성, 동료의 지지, 조직 크기, 노조 유무 등이었다. 주당 근로시간은 40시간 미만 일하는 집단을 기준으로 46시간 이상 일하는 집단에서 '그렇다'라는 기준 범주에 대하여 '일하고 싶지 않다'는 반응 범주에 유의미하게 나타났는데, 이 때의 승산은 1.245로 장시간 근로를 하는 집단일수록 경력을 전환하고자 하는 의지가 높아지는 것을 볼 수 있다. 다음으로 조직의 성별 구성은 남성이 많음을 기준으로 여성이 많은 조직에서 일하는 여성들이 '그렇지 않다'는 반응 범주에 대한 승산이 16.7% 감소하고, 성비가 거의 반반인 조직에서 일하는 여성들이 '그렇지 않다'는 반응 범주에 대한 승산이 15.6% 감소함으로써 현재의 경력을 유지하려는 경향이 있음을 보여준다. 동료의 지지와 노조 유무는 '그렇다'를 기준 범주로 하였을 때, '일하고 싶지 않다'는 승산비가 각각 0.864와 0.607로 나타났다. 즉, 동료가 자신을 지지한다고 여길수록, 노조나 노사협의 기구가 있는 조직에 있을수록 현재의 경력을 유지하고자 하는 경향이 있다. 조직 크기는 조직크기가 9인 이하를 기준으로 하였을 때 30인에서 99인 조직에 속하는 여성과 100인에서 299인인 조직에 속하는 여성일수록 '일하고 싶지 않다'는 반응범주에 속할 승산비가 각각 0.718과 0.745로 현재와 비슷한 경력을 유지하려는 경향이 있음을 알 수 있다.

〈표 4〉 성희롱 경험이 여성의 경력전망에 미치는 영향에 대한 다항로짓 분석결과(모델3)

변수	내용	그렇지 않다/그렇다		일하고 싶지 않다/그렇다	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
개인적 특성	연령	-0.048	0.953 ***	-0.037	0.964 ***
	고등학교 이하(준거)	-	-	-	-
	전문대	0.221	1.248 **	-0.018	0.982
	대학교 이상	-0.074	0.929	-0.390	0.677 ***
	상용근로자(준거)	-	-	-	-
	임시근로자	0.049	1.050	0.041	1.042
	일용근로자	0.010	1.010	0.145	1.156
	주당 근로시간-40시간 미만(준거)	-	-	-	-
	주당 근로시간-40시간 이상-46시간 미만	-.034	0.966	-0.010	0.991
	주당 근로시간-46시간 이상	0.139	1.149	0.219	1.245 *
	소득-150만원 미만(준거)	-	-	-	-
	소득-150만원 이상-250만원 미만	-0.204	0.815 **	-0.189	0.828 ***
	소득-250만원 이상	-0.442	0.643 ***	-0.693	0.500 ***
성차별 경험	0.114	1.121	0.069	1.071	
업무스트레스	0.076	1.079 **	0.093	1.908 **	
조직 특성	조직 성비-남성이 많음(준거)	-	-	-	-
	조직 성비-여성이 많음	-0.182	0.833 **	-0.034	0.966
	조직 성비-비슷함	-0.169	0.844 *	-0.022	0.978
	조직 성비-혼자 일함	-0.191	0.826	0.120	1.128
	동료의 지지	-0.071	0.932	-0.146	0.864 **
	상사의 지지	-0.013	0.987	0.001	1.001
	상사-남성(준거)	-	-	-	-
	상사-여성	-0.063	0.939	-0.019	0.982
	조직크기-4인 이하(준거)	-	-	-	-
	조직크기-5인-29인 이하	0.157	1.170 *	0.053	1.054
	조직크기-30인-99인 이하	-0.120	0.887	-0.332	0.718 ***
	조직크기-100인-299인 이하	-.017	0.983	-0.294	0.745 *
	조직크기-300인 이상	0.234	1.264	0.124	1.132
노조 유무	-0.113	0.893	-0.499	0.607 ***	
성희롱	성희롱 경험여부	0.173	1.189	0.655	1.926 **
회귀상수		3.407 ***		2.794 **	
사례수		11244			
Naglekerke $R^2$		0.079			
-2Log likelyhood		19925.769			
$\chi^2$ (df : 46)		708.712***			

\*\*\*p < 0.001, \*\*p < 0.01, \*p < 0.05

## 2) 성희롱 중첩경험이 여성의 경력전망에 미치는 영향

다음으로 성희롱 중첩 경험이 여성의 경력전망에 미치는 영향에 대한 다항로짓분석 결과이다(〈표 5〉참조). 다른 변수들을 통제했을 때, 성희롱 중첩여부는 '60세까지 지금 하고 있는 일과 같은 일을 계속 할 수 있을 것인가'라는 질문에 '그렇다'는 응답을 기준으로 하여 '그렇지 않다'는 반응범주에는 유의미성이 나타나지 않았다. 반면 '그렇다'를 기준으로 할 때 '일하고 싶지 않다'에는 1% 수준에서 유의미하게 나타났는데, '일하고 싶지 않다'를 선택할 승산은 1.573배로 나타났다. 성희롱의 중첩경험은 현재의 경력과 다른 경력을 선택할 의사가 강해진다는 것을 의미한다. 즉, 성희롱을 중첩적으로 경험할수록 현재 하고 있는 일과 비슷한 일을 하고 싶어 하지 않는 것으로 나타났다. 이는 직장 내 성희롱 경험을 일회적으로 발생하거나 단일한 차원에서 발생하는 사건으로 볼 경우 성희롱이 여성의 경력전망에 대한 인식에 미치는 영향을 해석하는 데 한계가 있음을 보여준다. 즉, 여성들은 다양한 유형의 성희롱을 경험할 가능성이 있으며 이러한 성희롱 피해 경험은 한번이 아니라 지속적으로 나타날 수 있는데 피해가 지속될수록 경력을 변경하려는 인식은 강해진다고 할 수 있다. 경력을 변경하고자 하는 인식은 현재까지 자신이 일한 분야에서 축적해 왔던 지식이나 기술을 포기해야 한다는 것을 의미한다. 따라서 이러한 결과는 성희롱의 중첩여부에 따라 여성의 경력 발달 기회가 달라진다는 선행연구(Schneider et al., 1997; Laband & Lentz, 1998)와 같은 맥락이라 할 수 있다.

한편 통제 변수 중에서는 연령, 교육수준, 소득, 직무 스트레스 등이 통계적으로 유의미한 설명 변수이다. '그렇다'를 기준범주로 하였을 때, 연령이 낮을수록 현재의 직업과 비슷한 일을 할 개연성이 '그렇지 않다'는 6.7%, '일하고 싶지 않다'에 5.7% 감소하는 것으로 나타났다. 소득의 경우 150만원 미만인 근로자에 비해서 150만원 이상-250만원 미만의 근로자와 250만원 이상에 속하는 집단 모두 현재와 비슷한 일을 지속할 의사가 높게 나타난 것을 볼 수 있다. 한편 직무 스트레스를 덜 받을수록 '그렇지 않다'와 '일하고 싶지 않다'의 승산비는 각각 0.927, 0.910으로 현재의 일을 계속 할 것으로 전망하였다. 교육수준의 경우 고등학교 졸업에 속하는 여성들에 비해 전문대 졸업인 여성들이 '그렇다'를 기준으로 '그렇지 않다'는 반응 범주에 속할 승산비가 1.247로서 경력을 유지하기보다 전환하려는 인식에 대한 개연성이 높다. 반면, 고등학교 졸업인 여성에 비해 대학교 이상의 교육수준을 가진 여성들이 '그렇다'라는 기준에 대해 '일하고 싶지 않다'에 대한 승산은 34.4% 감소하는 것으로 나타나 현재의 경력을 유지하고자 하는 경향이 나타나는 것을 볼 수 있다.

다음으로 ‘그렇다’라는 기준 범주에 대해 ‘그렇지 않다’라는 반응 범주에만 유의미한 설명변수는 조직의 성별 구성이다. 남성이 많은 조직에 비해 여성이 많은 조직의 여성들과 거의 반반인 여성들의 ‘그렇다’를 기준으로 ‘그렇지 않다’에 속할 개연성은 각각 0.834와 0.845로 경력을 지속할 의사가 있는 것으로 나타났다. 노조 유무의 경우 ‘그렇다’를 기준 범주로 하였을 때 ‘일하고 싶지 않다’의 반응범주에 유의미한 설명변수로서 노조가 있는 집단에 속한 여성들일수록 ‘일하고 싶지 않다’의 승산비는 0.607로 경력을 유지하려는 경향이 있음을 보여준다.

〈표 5〉 성희롱 중첩 경험이 여성의 경력전망에 미치는 영향에 대한 다항로지분분석결과(모델4)

변수	내용	그렇지 않다/그렇다		일하고 싶지 않다/그렇다	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
개인적 특성	연령	-0.048	0.953 ***	-0.037	0.963 ***
	고등학교 이하(준거)	-	-	-	-
	전문대	0.221	1.247 **	-0.018	0.982
	대학교 이상	-0.074	0.928	-0.391	0.676 ***
	상용근로자(준거)	-	-	-	-
	임시근로자	0.050	1.051	0.042	1.043
	일용근로자	0.010	1.010	0.144	1.155
	주당 근로시간-40시간 미만(준거)	-	-	-	-
	주당 근로시간-40시간 이상-46시간 미만	-0.035	0.966	-0.009	0.991
	주당 근로시간-46시간 이상	0.139	1.149	0.218	1.243 *
	소득-150만원 미만(준거)	-	-	-	-
	소득-105만원 이상-250만원 미만	-0.204	0.815 ***	-0.189	0.828 *
	소득-250만원 이상	-0.442	0.643 ***	-0.695	0.499 ***
조직 특성	성차별 경험	0.116	1.123	0.068	1.071
	업무스트레스	0.076	1.079 **	0.094	1.099 ***
	조직 성비-남성이 많음(준거)	-	-	-	-
	조직 성비-여성이 많음	-0.182	0.834 *	-0.031	0.969
	조직 성비-비슷함	-0.169	0.845 *	-0.020	0.980
	조직 성비-혼자 일함	-0.191	0.826	0.124	1.133
	동료의 지지	-0.071	0.932	-0.147	0.864 **
	상사의 지지	-0.013	0.987	0.001	1.001
	상사-남성(준거)	-	-	-	-
	상사-여성	-0.063	0.939	-0.020	0.980

변수	내용	그렇지 않다/그렇다		일하고 싶지 않다/그렇다	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
	조직크기-4인 이하(준거)	-	-	-	-
	조직크기-5인-29인 이하	0.157	1.170 *	0.053	1.055
	조직크기-30인-99인 이하	-0.120	0.887	-0.331	0.718 **
	조직크기-100인-299인 이하	-0.017	0.983	-0.294	0.745 *
	조직크기-300인 이상	0.235	1.264	0.124	1.132
	노조 유무	-0.113	0.893	-0.500	0.607 ***
성희롱	성희롱 중첩여부	0.102	1.108	0.453	1.573 **
회귀 상수			3.236 ***		2.149 ***
사례수			11244		
Naglekerke $R^2$			0.079		
-2Log likelihood			19218.355		
$\chi^2$			707.415***		

\*\*\*p < 0.001, \*\*p < 0.01, \*p < 0.05

## V. 결론

이 연구는 조직 내 성희롱이 여성들의 직업생활 태도와 인식에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한 것이다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 우선 성희롱을 경험한 여성은 성희롱을 경험하지 않은 여성에 비해 근로환경만족도가 낮은 것으로 나타났다. 또한 성희롱 경험이 많을수록 근로환경만족도는 더 낮아지는 것으로 나타났다. 성희롱 경험은 여성의 경력전망에도 부정적인 영향을 미친다. 성희롱을 경험한 여성일수록, 성희롱을 많이 경험한 여성일수록 자신의 현재 직종을 60세까지 지속할 수 있을 것인가라는 질문에 그렇다라는 응답보다는 일하고 싶지 않다는 응답을 선택할 확률이 유의미하게 높은 것을 볼 수 있다. 이러한 결과는 직장에서의 성희롱이 지닌 특징 때문일 수 있다. 직장 내 성희롱은 성별관계와 위계질서가 맞물려 발생하는 것으로서 여성들이 피해자임에도 불구하고 적절히 보호받지 못하고 있다. 직장에서 성희롱 피해를 신고한 여성의 62%는 직장생활과 관련하여 승진거부, 낮은 고과, 임금 삭감, 전근, 해직 등의 불이익을 받았음을 보고하고 있다(Fitzgerald et al.,

1995). 또한 이들은 성희롱의 피해자임에도 불구하고 직장에서 따돌림을 받거나 비난받는 경우도 있다(McLaughlin et al., 2017). 성희롱 피해를 신고하지 않을 경우 여성들은 자신에게 성적 압력을 가한 상사, 동료 혹은 고객과 지속적으로 마주치는 상황이 발생한다. 이러한 복합적인 상황으로 인해 여성은 직장에서 긴장한 채로 일을 할 가능성이 높으며(Xin et al., 2018) 근로환경에 대한 만족은 낮아지고, 지속적인 성희롱 경험을 피하거나 성희롱 신고 이후 발생할 수 있는 어려움을 피하기 위해 현재의 경력을 전환하려는 의지가 강해질 수 있는 것이다. 한편 성희롱은 남성보다는 여성이 더 많이 경험하며 성희롱을 경험하는 여성의 직업에 대한 인식과 태도에 부정적인 영향을 미친다는 점에서 성별불평등을 반영하는 주요한 요소라 할 수 있다. 또한 성희롱 피해 경험이 지속적이거나 증첩되는 경우 직업에 대한 인식과 태도에 유의미한 영향을 미치는 것을 고려한다면 직장 내 성희롱이 감소하지 않을 경우 여성들은 부정적인 인식과 태도를 지닌 채 근무를 하게 된다. 이러한 부정적인 인식은 여성들의 직업 생활에 부정적으로 작용할 가능성이 높으며, 여성 자신 뿐 아니라 조직의 생산성에도 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 따라서 여성들이 성희롱에 대한 두려움 없이 근무할 수 있는 여건을 조성하는 것은 여성들의 근무만족과 경력 전환에 대한 인식을 개선하는 데 도움이 되며 이는 여성들의 노동 자체에 긍정적으로 작용할 가능성이 높다.

성희롱이 여성의 근로환경만족도와 경력전망에 미치는 영향을 분석한 이 연구는 다음과 같은 점에서 의의를 지닌다. 첫째, 성희롱이 여성들의 직업생활의 태도와 인식에 미치는 영향에 대해 경험적 분석을 진행하였다는데 의의가 있다. 현재 성희롱이 여성의 직업에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 학문적 논의는 부족하다. 여성의 근로환경만족이나 경력유지나 전환 등의 직업에 대한 태도나 인식에 연구들이 주로 성차별적인 조직환경으로 인한 근무환경 불만족 혹은 여성들의 출산 및 양육으로 인한 경력 지속의 어려움에 대한 인식에 초점을 맞추었다. 반면 이 연구는 직장에서의 성희롱 경험이 여성의 직업에 대한 태도와 인식에 부정적인 영향을 미친다는 점을 분석함으로써 성희롱 역시 여성의 노동에 불리하게 작용하며 성불평등성을 확대하는 요소임을 확인하였다. 둘째, 이 연구는 전체 직업군을 대상으로 여성의 성희롱 경험이 직업관련 인식에 미치는 영향을 분석하였다는 점에서 의의가 있다. 국내의 선행연구들 중에서 성희롱 경험이 여성의 직업관련 태도와 인식에 미치는 영향력을 분석한 연구들이 일부 존재한다. 하지만 분석 대상이 골프장 캐디(서효민 외, 2016), 비서(한주원, 2006) 등 일부 직종에 한정되어 있다. 반면 이 연구에서는 일부 직종이 아닌 전체 직종의 여성 노동자를 대상으로 하고 있다. 따라서 이 연구의



결과는 광범위한 직종에 적용할 수 있을 것이다. 셋째, 이 연구에서는 성희롱 경험의 중첩여부가 직장 내 인식과 경력에 대한 인식에 미치는 영향을 분석하였다는 데 의의가 있다. 직장 내 성희롱은 일회성일 수도 있지만 지속적이고 여러 가지 유형의 성희롱이 중첩되어 나타날 수도 있다(Muson, 2000; Schneider et al., 1997; McLaughlin et al., 2017). 성희롱은 일회적으로 나타나는 사건이 아니라 지속적으로 발생할 수 있으며, 성희롱의 유형 또한 다양하다는 점에서 성희롱 중첩경험은 성희롱 경험여부만큼이나 중요하다. 이 연구에서는 성희롱 경험뿐 아니라 중첩여부 역시 여성의 근로환경만족도와 현직업의 경력전망에 영향을 미친다는 점을 분석함으로써 성희롱의 지속성과 다양성이 여성들의 직업에 미치는 영향에 주목할 필요가 있음을 제시하였다.

이 연구의 한계는 다음과 같다. 우선 자료의 특성상 성희롱 경험의 중첩성에 대한 정보가 한정되어 있어 여성이 경험하는 성희롱이 지속적인지 일회적인지 분류하여 분석할 수 없었다. 성희롱은 단 한번만 발생하는 것이 아니라 지속적으로 발생할 가능성이 높다. 해외의 선행연구에 의하면 성희롱 경험이 있는 74%의 여성들이 조사 6개월 전에서 1주전 사이에 한 달에 한번에서 많게는 거의 매일동안 지속적인 성희롱 경험이 있음을 보고하고 있다(Schneider et al., 1997: 406). 따라서 일회적으로 발생한 성희롱과 지속적으로 발생한 성희롱 간에 성희롱을 경험한 여성들의 삶의 질이 달라질 것이다. 둘째, 이 연구에서는 가해자 특성에 대하여 알 수 있는 정보가 부족하였다. 직장 내에서의 성희롱의 가해자가 피해자와 지속적으로 상호작용하는 사이인지, 일회성 접촉만 있을 뿐 지속성이 없는 사이인지에 따라 대처방법이나 개인의 상황은 달라질 수 있기 때문이다. 셋째, 이 자료는 횡단 자료를 사용하고 있기 때문에 성희롱 경험이 장기적으로 여성의 직장생활이나 경력경로에 미치는 영향을 알 수 없다. 또한 이 연구에서 사용한 변수들은 실제로 퇴직이나 이직 등 경력변경을 측정한 것은 아니기에 성희롱이 직접적으로 여성의 경력단절이나 경력변경에 미치는 영향은 알 수 없다. 다만 이 연구에서의 종속변수들인 근로환경만족이나 경력전망은 직장생활에 영향을 미치는 중요한 요소들이라는 점에서 여성의 경력경로에도 영향을 미쳤을 것이라고 유추만 할 수 있을 뿐이다.

이 연구의 결론을 바탕으로 다음과 같은 후속 연구를 제언한다. 직장 내 개인이 경험할 수 있는 성희롱의 유형은 다양하며, 성희롱 경험은 생애과정적 관점에서(life course approach) 노동자로서의 삶의 궤적에 영향을 미칠 수 있는 중대한 사건이다. 따라서 성희롱의 특성에 따라 장기적으로 개인의 직업과 경력에 어떠한 영향을 미치는지를 종단적 자료를 사용하여 분석할 필요가 있다. 또한 성희롱이 개인의 사회심리적 건강에 영향을 미치는 만큼 직장 내

성희롱이 개인의 신체적, 주관적 건강에 미치는 영향과 이에 대한 직업 태도와 인식을 복합적으로 분석한다면 성희롱이 개인의 삶에 미치는 영향을 복합적으로 이해할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 김규리(2017). “한국과 유럽의 근로환경 부담 대우: 차별, 성희롱, 폭력에 관한 비교 연구”. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문. 미간행.
- 김수한·장안식(2017). “조직문화와 여성관리자의 성희롱 피해 경험”. 여성연구 제94권 제3호, 3-35.
- 김영홍·나승일·김지현·박용진(2018). “근로자의 고용형태별 직무만족도 차이에 대한 메타분석”. 직업교육연구 제37권 제1호, 101-118.
- 김엘립(2015). “성희롱의 법적 개념에 관한 고찰”. 젠더법학 제6권 제2호, 4-37.
- 김준영(2016). “노동시간 미스매치와 노동자의 근로환경만족도 간의 관계 분석”. 산업혁신연구 제32권 3호, 229-257.
- 서효민·이건호·이진환·장경로(2016). “골프장 여성 캐디의 고객 성희롱 경험이 직무만족도 이직의도에 미치는 영향”. 한국스포츠산업경영학회지 제21권 5호, 21-34.
- 손종철(2010). “중고령자 은퇴 및 은퇴 만족도 결정요인 분석”. 노동정책연구 제10권 제2호, 125-153.
- 송민수·김정우(2017). “근로환경 특성이 직장 내 괴롭힘에 미치는 영향”. 분쟁해결연구 제15권 제2호, 37-71.
- 송민수(2018). “직장 내 성희롱은 왜 발생하는가? 그리고 피해자들은 어떤 어려움에 처하는가?”. 노동리뷰 2018년 3월호, 51-80.
- 안세연·김효선(2009). “기혼 여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰: 가족상황, 직무상황, 조직상황을 중심으로”. 여성연구 제77권 제2호, 5-48.
- 윤정숙·박미숙(2016). 성희롱 실태분석과 형사정책적 대응방안 연구. 한국형사정책연구원.
- 원숙연(2015). “여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일-가정양립지원의 영향력을 중심으로”. 행정논총 제63권 제3호, 57-81.
- 이나영·김교성·이현정(2014). “공공기관 근로자의 성희롱 인식 수준과 예방적 개입의 중요성”. 한국사회복지조사연구 제41권, 33-58.
- 이용원(2017). “근로환경이 주관적 건강상태에 미치는 영향”. 한국산업보건학회지 제27권 제3호, 210-220.
- 장명선·김선옥(2016). “성희롱 2차 피해의 법적 쟁점과 과제”. 이화젠더법학 제8권 제3호, 187-224.
- 조동훈(2014). “정년제도와 중고령자 은퇴결정요인 분석”. 노동경제논집 제37권 제3호, 101-122.

- 최병우(2004). “직무만족에 있어 조직·직무특성, 대인적 환경특성의 영향: 남·녀 차이를 중심으로”. 산업경제연구 제17권 제4호, 1195-1214
- 한주원(2006). “직장 내 성희롱이 조직유효성 및 개인의 경력몰입에 미치는 영향”. 비서학 논총 제15권 제1호, 29-48.
- 한혜림·이지만(2017). “기혼여성이 지각한 가족 내 역할 인식 및 부부친밀감과 직무만족도의 관계에서 일-가정양립 인식의 매개효과: 잠재성장모형 및 자기회귀교차지연모형 연구”. Family and Environment Research 55(3), 263-274.
- Adams, J. W., Kottke, J. L. & Padgitt, J. S.(1983). Sexual harassment of university students. *Journal of College Student Personnel*, 24, 484-490.
- Carr, E., Hagger-Johnson, G., Head, J., Shelton, N., Stafford, M., Stansfeld, S. & Zaninotto, P.(2016). Working conditions as predictors of retirement intentions and exit from paid employment: A 10-year follow-up of the English Longitudinal Study of ageing. *European Journal of Ageing*, 13(1), 39-48.
- Long, C. S., Lingyun, Z., Kowang, T. O., Fei, G. C. & Ismail W.(2016). The relationship between sexual harassment and job satisfaction in the context of retailing industry in China. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(4), 1-19.
- Fitzgerald, L., Swan, S., & Fischer, K.(1995). Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment, *Journal of Social Issue*, 51(1), 117-138.
- Fitzgerald, L., Drasgow, F., Hulin, C., Gelfand, M., & Magley, V.(1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578-589.
- Gelfand, M., Fitzgerald, L., & Drasgow, F.(1995). The structure of sexual harassment: A confirmatory analysis a crosscultures and settings. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 164-177.

- Gupta, N. D., & Kristensen, N.(2008). Work environment satisfaction and employee health : Panel evidence from Denmark, France and Spain, 1994-2001. *The European Journal of Health Economics*, 9(1), 51-61.
- Hassell, K., Archbold, C. & Stichmand, A.(2011). Comparing the workplace experiences of male and female police officers : Examining workplace problems, stress, job satisfaction and consideration of career change. *International Journal of Police Science & Management*, 13(1) : 37-53.
- Hersch, J.(2015). Sexual harassment in the workplace : Despite being illegal, costly, and an affront to dignity, sexual harassment is pervasive and challenging to eliminate. *IZA World of Labor*, 2015(188), 1-10.
- Hutagalung, F. & Ishak, Z.(2012). Sexual harassment : a Predictor to job satisfaction and work stress among women employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 723-730.
- Laband, D. N. & Lent, B. F.(1988). "The effects of sexual harassment on job satisfaction, earnings, and turnover among female lawyers. *ILR Review*, 51(4), 594-607.
- McLaughlin, H., Uggen, C. & Blackstone, A.(2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society*, 31(3), 333-358.
- Muson, L., Hulin, C. & Drasgow, F.(2000). Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment : Effects on job and psychological outcomes. *Personnel Psychology*, 53, 21-46.
- Newman, M. A.(1995). Sexual harassment and productivity : It's not just a U.S. problem. *Public Productivity & Management Review*, 19(2), 172-186.
- O'Leary-Kelly, A. M., Bowes-Sperry, L., Bates, C. A. & Lean, E. R.(2009). Sexual harassment at work : A decade (plus) of progress. *Journal of Management*, 35(3), 503-536.

- Schneider, K. T., Swan, S. & Fitzgerald, L. F.(1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 401-415.
- Uggen, C. & Blackstone, A.(2004). Sexual harassment as a gendered expression of power. *American Sociological Review*, 69, 64-92.
- Welsh, S.(1999). Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology*, 25, 169-190.
- Willness, C. R., Steel, P. & Lee, K.(2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162.
- Xin, J., Chen, S., Kwan, H. Chiu, D. & Yim, F.(2018). Work-family spillover and crossover effects of sexual harassment: The moderating role of work-home segmentation preference. *Journal of Business Ethics*, 147, 619-629.

Abstract

## The Effect of Sexual Harassment on Workplace Satisfaction and Career Prospect for Women

Jiyoun Jeoung\*

The purpose of this study is to analyze the impact that sexual harassment in the workplace has on workplace satisfaction and career prospect for women. The 4th Korea Working Conditions Survey done in 2014 was utilized to investigate paid women employees age 20 to 55. Of the 11,244 under analysis, 228 or 2.0% experienced sexual harassment. Women who experienced sexual harassment more than once numbered 54 (0.5% of total). Analysis of the relationship between experience of sexual harassment and workplace satisfaction and career prospect revealed the following. Women who experienced sexual harassment had lower levels of workplace satisfaction compared to those who had not been harassed. As the number of harassment experiences went up, workplace satisfaction levels got lower. Additionally, those who were harassed showed a higher probability of responding that they did not want to continue in their current job until 60 and thus had higher intentions for wanting to switch jobs. In conclusion, the analysis revealed that experience of sexual harassment in the workplace has a negative influence on women's attitude and view towards their work.

**Keywords :** sexual harassment, workplace satisfaction, career prospect, working conditions survey

---

\* Associate Research Fellow, Korean Women's Development Institute