經營學硏究 第25卷 3號(1996年 8月)

직장여성의 성희롱 태도에 관한 연구

임 창 희*
홍 용 기**

논문접수일 : 95. 7
게재확정일 : 96. 7

초 록

후기 산업사회의 초기단계에 들어간 우리 사회는 사무자동화, 고학력화, 서비스 산업의 확대, 평등의식의 확대, 취업기회의 확대 등으로 직장내 여성노동인력이 점차 증대되고 있는 실정이다. 이에 따라 직장내에서의 남녀간 성적인 성가심과 성희롱 문제가 관리상의 문제뿐 아니라 사회문제로까지 확대되고 있다. 그러나 우리나라에서는 직장내 성문제와 관련하여 고용, 임금, 승진 등에서의 성차별 문제만 주로 연구해 왔을 뿐 성희롱 문제를 조직행동적 혹은 관리적 관점에서 다룬 연구가 별로 없었던 것이 사실이다.

본 연구는 우리나라 직장 여성들이 당하는 성희롱의 실태파악을 넘어서 그들의 성희롱에 대한 지각태도를 심도있게 관찰하여 성 개방성향, 성희롱 경험, 성희롱 행사자의 신분요인, 직장내의 성만연화 풍토 등에 따라 성희롱 인식의 정도가 다르게 나타난다는 사실을 발견하였다. 이러한 실증연구 결과는 본 주제에 대한 앞으로의 연구에 기초자료로 유용하게 쓰일 것은 물론 기업의 관리자나 당사자들에게 성희롱에 대한 오해의 소지를 줄이고 서로의 가해행동과 반응행동을 조정할 수 있게 하여 남녀간 로맨틱한 관계가 자연스럽게 진행되는 조직분위기를 만들 수 있게 해 줄 것이다.

* 홍익대학교 경영학과 교수
** 대림전문대학 비서행정과 전임강사
필자들은 본 논문의 초고에 날카롭게 비판하고 조언해 주신 익명의 심사교수님들께 감사드립니다.

Ⅰ. 서 론

최근 여성의 사회진출 기회가 증대되면서 여성의 취업활동에 대한 태도가 보다 적극적이고 취업기회도 확대되었다. 이러한 이유로 직장내 여성의 비중이 커지면서 여성의 역할도 활발해지고 있다. 이제 조직은 남녀 모두에게 있어서 성적 상호작용을 경험하는 중요 무대가 된 것이다.

하지만 성에 관한 문제는 조직분석에 있어 지나치리만큼 도외시되어 온 것이 사실이다. 조직의 성 문제에 대한 이론적 논의는 경영학교과서 어디에서도 찾아볼 수 없으며, 학술적 연구도 심리학이나 여성학을 중심으로 개인차원의 성차별(sex differences), 성역할(sex role), 성고정관념(sex stereotyping) 등에 편중되어 연구되어 왔다. 대부분의 연구들은 육체적인 성(sexuality) 문제보다는 신분적인 성(gender)에 기초한 것으로, 여성리더에 대한 이미지나 고정관념, 일정한 여성지위에 따른 성역할태도, 임금 및 작업내용에 대한 성차이, 작업장에서의 남·녀 노동시장의 분할(segregation) 등의 주제에만 관심을 가져왔다. 이러다 보니 성희롱 문제가 일반화되어 있는 현상[Newsweek, 1994;김석향(역), 1994;우영은(역), 1994]임에도 불구하고 조직내의 성관련 행동은 제대로 파악되지 못하고 오랫동안 은폐되고[공미혜, 1993;신성자, 1994] 축소되어 버렸다.

남녀가 한 조직내에서 함께 일하면서 친숙해지고 인간적인 상호작용을 하는 긍정적인 측면은 자연스런 조직현상이다[Quinn, 1977, p.30.;김학준·성기원, 1995, pp.19-25.]. 그러나 이러한 이성에 대한 관심이 성희롱(sexual harassment)으로 지각된다면 조직의 자연스런 로맨스 환경(organizational romance)은 깨어지고, 반대로 조직내의 공포로서 작동하게 된다[Quinn, 1977;Burrell, 1984]. 그 피해는 직장포기, 승진기회상실, 전근요청 등의 부작용을 일으켜, 결국 조직전반에 걸쳐[Flippo, 1984] 부정적 요인으로 작용하게 된다.

따라서 지금까지 거의 묵인되다시피 하던 조직내 성희롱 행동에 대한 연구가 시급하다고 본다. 이러한 연구가 중요시 되는 이유를 다음 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 조직내 성희롱 행동에 대한 연구는 이제 규범적 논의 및 관습차원적 인식에서 벗어나 실증적으로 그 모습을 파악·분석하는 것이 의미가 있다. 둘째, 여성의 조직내 생활과 행동을 연구하는 것은 남성의

사회생활과 행동을 연구하는 것 못지 않게 중요하다. 따라서 성희롱에 대한 태도에 있어서 여성들 간의 인식차이를 가져오는 원인들을 규명해 보는 것은 의미가 있다. 셋째, 통계에 따르면 적어도 50퍼센트 정도의 근로여성이 어떤 형태로든 성희롱을 경험한 적이 있다고 한다[우영은, 1994]. 이렇듯 갈수록 자유분방해지는 신세대 직원들을 관리하기 위해서는 성희롱문제의 관리도 중요한 관건으로 대두되었다. 그러므로 조직내 성 문제에 대한 관리자들의 책임과 의무가 커질 것으로 예측되기 때문에 성희롱과 관련된 기초연구가 중요하다고 하겠다.

따라서 본 연구는 다음 사실의 규명을 목적으로 한다.

① 성개방성에 대한 여성 개인의 성향정도에 따라 성희롱에 대한 태도에는 차이가 있는가?
② 직무수행 과정에서 비롯되는 성희롱 경험에 따라 성희롱에 대한 태도에 차이가 있는가?
③ 남성동료에 의한 성관련 행동과 남성상사에 의한 성관련 행동에 따라 성희롱에 대한 태도에 차이가 있는가?
④ 직장의 성만연화 분위기에 따라 성희롱에 대한 태도에 차이가 있는가?
⑤ 여성우위의 직무, 남성우위의 직무특성에 따라 성희롱에 대한 태도에 차이가 있는가?

이상과 같이 성희롱에 대한 여성들의 태도양상을 좀더 구체적으로 규명하고자 한다. 사실, 성희롱이냐 아니냐는 '인지정도(인식의 정도, 태도의 강·약 정도)'라고 본다. 부정적 태도가 강하면 성희롱으로 간주되고, 약하면 성희롱으로 간주되지 않는다. 따라서 그 부정적 태도의 강도에 무엇이 영향을 주는 가를 살펴봄으로써 본 주제에 대한 앞으로의 연구에 기초자료를 제공함은 물론 기업조직의 관리자나 성희롱 제공자와 당사자들 사이에 빈발하는 오해의 발생을 줄여서 남녀 간의 원활한 직장생활이 진행될 수 있도록 하는 것이 본 연구의 궁극적인 목적이라 할 수 있다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 성희롱 개념

사회심리학자들은 남녀의 친분관계는 서로를 끌어 당기는 성향(attraction)에 의해서 생겨난다고 한다[Rubin, 1973, p.11.; Shaw, 1971, p.95.; Popper, 1994]. 그러므로 조직자체도 로맨틱한 관계가 자연스럽게 조성되는 환경이 된다[Quinn, 1977, p.30.]. 그러나 직무와 관련해서 파생되는 로맨틱한 행동 및 사내 연애문제의 실제적 영향은 명백하게 드러나지 않는다. Bradford와 동료들에 의하면 여성들은 조직내 로맨틱한 행동을 두려워하고 있고, 여성들의 두려움 및 공포는 여성에 대한 회사의 정책이나 의사결정에도 영향을 미치는 것으로 알려져 있다[Bradford, Sargent, & Sprague, 1975, p.53.].

그러면 성희롱이란 어떤 것인가? 사실 성희롱의 행동특성에 대한 객관적 정의를 내리기는 어렵다[신성자, 1994, p.47.]. 그러나 몇몇 이론가들이 소개한 성희롱에 대한 논의를 종합하면 성희롱이란 '당사자가 기꺼이 수락하지 않는 성적 유혹, 성적 호의(sexual advances), 또는 성과 관련된 언어나 신체적 행위'라고 정의할 수 있다[Ledgerwood, & Johnson-Dietz, 1981, p.45.; Gutek, & Dunwoody, 1986, p.250.; 김학수 · 강기원, 1995. p.120.]. 그러나 이러한 성희롱의 정의가 적용되기 위해서는 ① 성적 행위에 대한 복종이 명시적이든 암묵적이든 여성개인의 고용조건으로 작용할 때, ② 성적 행위에 대한 복종 혹은 거절이 여성 고용인에 대한 승진, 승진보류 등과 같은 의사결정근거로 사용될 때, ③ 성적 행위가 직무수행을 간섭하거나 위협적, 적대적 혹은 공격적인 직무환경을 만들어내는 효과를 가질 때 이를 성희롱이라고 할 수 있다[Flippo, 1984, pp.75-76.].

일반적으로 조직내 여성들은 남성상사로부터 그들의 지위변화를 위협하거나 지위변화를 약속하는 수단으로 작용하는 성적 제의(sexual overtures), 성폭력(sex violence), 원치않는 성적 접촉 등을 성희롱으로 인지하고 있었다[Gutek, Nakamura, Gahart, Handschumacher, & Russell, 1980, p.256.]. 또한 어느 정도 논란은 있지만 남성상사로부터의 데이트요청, 공격적인 언어나 비난, 제스처, 노골적으로 쳐다보는 행위, 휘파람을 부는 비언어적 관심 및 행

동 등도 성희롱으로 인식하였다[Terpstra, & Baker, 1988, p.186.].

Collins와 Blodgett는 하바드 비즈니스 리뷰(「Harvard Business Review」) 구독자 1,500명에 대한 조사[Collins, & Blodgett. 1981, p.79.]에서 응답자 중 남성의 15%, 여성의 42%가 성희롱 행동을 심각한 것으로 지각하고 있었다. 성희롱의 내용은 여성부하가 사무실에 들어올 때 남성상사가 아래 위로 훑어 보는 행위, 남성상사가 말을 하면서 손을 여성부하의 팔 위에 올려 놓는 신체적 접촉행위, 남성상사가 여성부하 앞에서 성에 관한 코멘트를 하는 행위 등이었다. 본 연구의 설문조사에서 응답자들은 성희롱의 구체적 행동으로 가장 먼저 음담패설을 꼽고, 말로 여성의 신체부위 지적, 상사의 술 따르기 종용, 신체적 접촉 등의 순으로 그 행동을 나열하였다.

여하튼 성희롱을 정의하는 핵심개념에는 '원치 않는(반대하는, 비정상적인, 간청치 않는, 환영치 않는) 성적 흥미 또는 성적 관심(sexual interest)'이 포함된다고 볼 수 있다[신성자, 1994, p.42.]. 그런데 Gutek과 동료들의 연구[Gutek, Cohen, & Konrad, 1990, p.560.]에서 성희롱은 직무와 관련되지 않는 성적인 행동까지 포함하고 있다. 이러한 비업무관련 성행동에는 성희롱(sexual flirtation), 성학대(sexual abuse), 성폭력(sexual violence), 성적 성가심(sexual harassment) 등이 모두 포함되어 있다.

이처럼 성희롱과 그외 유사한 용어간에는 어휘개념상 명백한 구분은 있지만 상당히 폭넓은 행동(성적 농담에서부터 강간까지)까지를 포함하고 있기 때문에 그 용어가 흔히 혼용되어 사용되고 있는 실정이다. 그러므로 본 연구에서의 성희롱은 성적 농담, 성적 제의, 직장내의 성만연풍토, 성적 코맨트(sexual comment) 등과 구분없이 혼용하여 쓰기로 한다.

2. 성희롱에 관한 연구접근법

직장내 성희롱 행동이라는 주제에 관해서는 크게 두 가지의 연구접근법이 있다. 하나는 개인수준으로 접근한 것이요, 또 하나는 조직수준으로 접근한 것인데 이 두 가지 접근법에 대해 간략히 검토해 보고자 한다. 첫째, 성희롱 행동을 연구하는데 있어서 개인수준의 연구접근이란 개인의 성 개방성향과 성희롱 경험 혹은 성희롱에 대한 개인의 지각정도 등 개인에 초점을 두고 이루어진 연구들이다[Abbey, 1982, p.830.;Quinn, 1977, p.31.; Kronenberger, &

Bourke, 1981, p.882.; Collins, & Blodgett, 1981, p.85.;Gutek, Nakamura, Gahart, Handschumacher, & Russell, 1980, p.255.;Schneider, 1984, p.444.; Tangri, Burt, & Johnson, 1982, p.34.; Morasch, & Cohen, 1983, p.30.].

둘째, 성희롱이 남녀간 혹은 개인간의 사소한 문제가 아니라 조직에서 발생하는 문제임을 주장하는 연구이다. 이는 집단 및 조직수준에서의 분석에 중점을 둔 연구들이다. 그러한 연구들 중 Gutek과 Dunwoody 또한 Sheppard의 연구[Gutek, & Dunwoody, 1987, p.269.; Sheppard, 1989, p.141.]는 조직내의 비직접적인 성적 행동을 유발하는 구체적인 집단 및 조직 환경 및 조직분위기에 초점을 두고 연구하였다[Collins, & Blodgett, 1981, p.85.; Maypole, & Skaine, 1982, p.682.; Reilly et al., 1982, p.100.].

3. 성희롱에 대한 기존연구

앞에서 살펴보았듯이 성희롱에 대한 연구에서 그 분석수준은 개인수준 및 조직수준으로 크게 양분할 수 있다. 따라서 본 연구가 성희롱에 대한 지각정도의 차이를 규명하는 것이기 때문에 기존 연구결과를 검토함에 있어 변수들의 영향관계가 개인수준과 조직수준에서 각각 어떻게 나타나고 있는지 살펴보기로 한다.

(1) 개인수준

조직에서 발생되는 성희롱에 대한 지각의 차이를 개인수준에서 보면 크게 세 가지 정도의 이론적 설명이 가능하다. 그 내용은 첫째, 성적 행동에 대한 개인의 성 개방성향의 차이로 설명하는 경우, 둘째, 직무수행상의 성희롱 경험에 대한 차이로 설명하는 경우, 셋째, 성희롱 행사자의 신분에 따른 차이로 설명하는 경우이다.

① 개인의 성 개방성향의 차이

성희롱에 대한 태도의 차이를 성적 행동에 대한 개인적 성향으로 설명하려는 것이다[Tavris, & Offir, 1977, p.15.]. 성적 행동에 대한 개인적 성향은 성적 요소(sexual incident)에 대한

개인의 반응 혹은 성적 제안이 있을 때 이를 어떻게 느끼는 가로 개념화된다. 남성들은 많은 여성과 성적 관계를 추구하기를 원하거나 욕망에 의해 고무된다. 종종 남성들은 이성과의 관계에서 성적 제의를 주도해야 한다는 책임을 느끼고 있다. 사회화 과정을 거치면서 남성집단은 남성만의 독특한 문화를 형성하게 되고 그 속에서 남성의 성적 행동은 더욱 과장된다. 이에 반하여 가부장적 성규범 속에서 사회화된 여성의 성은 이중성을 내포하는 은폐된 성이다. 즉 여성은 성에 대하여 개방적인 생각을 가지고 있어도 실제 행동까지 옮기지는 못하며, 설령 행동에 옮겼다고 하더라도 상당한 죄의식이나 후회를 느낀다. 결국 여성에게 있어 성문제에 대한 피해를 받지 않으려면 성은 은폐되어야 하는 것이다. 여성은 많은 남성과 성적 관계에 놓이는 것으로부터 심리적인 고통을 받는다. 여성들은 남성들보다는 성적 제의를 덜 주도한다. 또한 성적 제의를 여성이 먼저 해야한다라는 의무로도 인지하지 않는다. 성과 관련하여 주로 주도적 역할을 하는 남성들에 비해 여성들 간에도 위협을 지각하는 정도나 성희롱 행동에 대한 태도에도 차이를 보인다[Gutek, & Dunwoody, 1986]. 즉 성 개방성향이 높은 여성은 성 개방성향이 낮은 여성들에 비해 성희롱 문제를 덜 심각하게 지각한다고 추론할 수 있는 것이다.

② 성희롱 경험의 차이

성희롱에 대한 태도의 강·약은 직장에서 과거에 경험했던 성희롱의 빈도가 많은 사람일수록 더욱 강하게, 즉 더욱 부정적으로 느낀다는 연구가 많이 있다[Quinn, 1977, p.34.; Tangri, Burt, & Johnson, 1982, p.35.]. 직무와 관련하여 성희롱에 대한 태도가 강한 여성은 태도가 약한 여성보다 직장에서의 성희롱 행동에 대하여 부정적 태도가 발전할 가능성이 크고 이러한 행동을 성희롱이라고 인식할 가능성이 더 크다. 여성들은 남성보다 성적 사건이 발생했을 때 더욱 부정적 태도를 취했고[Tangri, Burt, & Johnson, 1982; Gutek, 1985], 결과에 대한 보고자료에 있어서도 남성보다 더 혹독한 평을 하였다[Priest, & Fullerton, 1985]. 또한 여성들은 외부인이 아닌 내부 조직구성원들로부터 성적 제의를 받았을 때 더 불만을 토로하였다. 아마도 여성은 남성과 달리 과거의 성희롱 경험을 가져, 남성들의 단순한 성관련 행동도 성희롱 행동으로 이해하였다. 이렇듯 성적 경험에서의 남녀의 경험차이가 성희롱의 정도를 달리 느끼게 하는 것이다.

과거의 성희롱 경험이 많은 여성의 경우에는 그렇지 않은 여성에 비해, 특히 성희롱적 제의를 위협으로 지각한다[Quinn, 1977]. 이렇듯 직무수행상 부정적 성희롱 경험이 없는 여성은 그렇지 않은 여성보다도 업무에 있어 성희롱 행동을 대수롭지 않은 것으로 간주하여 그러한 행동자체를 성희롱이라고 부르지도 않고 성희롱 행동에 대해 더 긍정적 태도를 가지게 된다.

③ 성희롱 행사자의 신분차이

조직내 부하들은 동료들에 의한 성적 행동보다는 상사에 의한 성관련 행동을 더욱 심각하게 인식한다[Collins, & Blodgett, 1981]. 동료보다 상사로부터의 성적 제의를 더욱 심각하게 느끼는 것은 상사의 성적 제의가 잠재적으로는 자신에 대한 평가, 인사고과, 직업상실, 승진기회상실 등으로 연결될 수도 있다는 위협으로 지각하기 때문이다. 이렇듯 조직내에서 남성상사가 권력을 행사할 때 이를 여성의 통제수단으로 사용한다면 이는 바로 성희롱이다. 따라서 여성들은 동료의 성희롱 보다 상사의 성희롱을 더욱 심각하게 느끼게 된다.

(2) 조직수준

조직수준에서의 연구는 직장의 성만연화 풍토 차이와 직무특성 차이로 성희롱에 대한 태도를 설명하고 있다.

① 직장의 성만연화 풍토의 차이

성만연화란 성적 분위기를 창출해내는 노골적이고 야한 벽걸이 그림, 달력이나 사진 등을 흔히 볼 수 있는 직장 분위기, 그리고 조직내 여러 모임에서 진한 성적 농담이 쉽게 오가는 풍조 등을 말한다. 남성들은 성을 과장하고 여성들은 성을 은폐한다[공미혜, 1993]. 따라서 성만연화된 작업환경 속에서 남성은 더욱 성화되는 반면 성만연화된 풍토 속에서 여성은 더욱 몰성화(asexual)되는 경향이 있다[Gutek, 1985]. 이러한 성만연화된 직장에서의 남성은 여성보다 성관련 행동이 발생할 가능성과 습관화될 소지가 크다. 또한 작업장내에 성이 과대포장되어 노출되는 경우가 종종 있을 때 이들 조직내에서의 남성들은 이러한 행동을 성희롱으로 지각하지 않는다. 특히 여성의 경우에는 직장의 성만연화 풍토가 직장생활에 큰 영향을 준다.

성만연화 풍토가 일반적으로 확산되어 있을 경우, 여성들간에 성희롱 지각정도에도 많은 차이를 보인다.

② 직무특성(남성우위와 여성우위)의 차이

성고정관념이 성희롱 지각에 영향을 준다는 입장으로 성희롱 태도의 차이를 설명하는 연구도 많이 있다[Gutek, & Morasch, 1982, p.56.]. 성고정관념이란 개인에 대한 적절한 행동이 무엇인가에 관하여 엄격하고 고정된 신념을 가지고 있는 것으로 정의된다[Krefting, Berger, & Wallace, 1978]. 연구자들은 남녀 모두에 의해 수행되는 직무는 양쪽 성(gender)을 위해 적절한 것으로 간주되는 반면에, 한쪽 성에 의해 수행되는 직무는 보통 성에 의해 고정관념화된다고 주장한다. 직무에 대한 고정관념은 전통적으로 '성에 적합한 자리(gender place)'를 자의적으로 상정해 놓고 이러한 생각을 토대로 성활동을 제약하는 것이라 할 수 있다[Lewis, Mcdowell, & Foord, 1989;손명철(역), 1993, p.280.]. Bielby와 Baron의 연구에 의하면 동일한 직업에서 남녀의 성(sex)에 의해 직무명칭(job title)도 서로 다르게 부여되며, 남성상사는 남성이나 여성에 적합하다고 인정되는 직무를 각기 부여하면서 조직내의 성 분할(sex segregation)을 당연한 것으로 간주하였다[Bielby, & Baron, 1986, p.759.]. 그러므로 직무특성에 따라 성희롱에 대한 태도가 달라진다. 여성우위적인 직무특성에서는 여성행동과 역할이 더욱 강조된다[Gutek, & Morasch, 1982]. 또한 여성우위적 직무특성에서는 남성의 성적 제의를 성희롱이라고 느끼지 않는데 이는 여성들이 업무상 나타날 수도 있는 합법적 부분이라고 지각하기 때문이다. 반대로 남성 우위적인 직무특성에서는 성희롱 행동이 무분별하게 자유스러울 정도로 일반화되고 받아 들여진다[Gutek, & Morasch, 1982]. 따라서 성희롱 행동에 대한 태도가 그다지 강하지 않게 나타난다. 추가적으로 남녀 통합된 직무에서는 상호 인간관계가 증가하면서 남녀 모두 성적 행동을 크게는 문제시 하지 않지만 문제가 발생했을 때 소수모임을 구성하여 이에 대처하려는 행동을 보인다.

4. 성희롱 태도

성희롱 태도라 함은 어떤 특정대상(사물, 사건, 사람)으로부터의 성희롱에 대하여 반응하려

는 마음의 상태를 말한다. 태도연구는 조직행동 분야 중에서도 가장 미진한 분야이다. 그 이유는 인간의 인지구조가 복잡하기 때문이다. 태도의 구성요소 중 인지적 요소차원에서 성희롱 태도를 설명할 수 있다. 지금까지의 태도연구에서는 좋다(호의적), 나쁘다(비호의적)라는 식으로 태도를 구분한다. 그러나 태도에는 강·약의 정도가 있음이 중요하다.

성희롱에 대한 인지적 태도가 얼마나 확고하냐 아니냐의 문제가 바로 '태도의 견고성'의 문제인 것이다(〈표 1〉 참조). 즉 수직적으로 논리가 있고 수평적으로는 비슷한 요소들이 여러 가지 있을수록 사람의 태도는 견고해진다[임창희, 1995, pp.134-170]. 이 때 성희롱 태도의 질(논리성, 타당성, 합리성)이 깊고, 태도의 양(성희롱 태도와 유사한 다른 예들)이 많을수록 인지적 태도는 더욱 견고해진다. 반대로 성희롱에 대한 태도의 질도 얕고 수평적으로 양도 얼마 되지 않을 때 성희롱 태도는 단순하며 약하다고 볼 수 있다.

따라서 태도연구 입장에서 성희롱이란 문제를 살펴볼 수 있다. 성희롱이란 문제는 성희롱 유무의 문제가 아니다. 성희롱으로 인식하느냐, 덜 또는 많이 인식하느냐의 문제이다. 즉 성희롱은 태도 '강·약'의 문제라고 할 수 있다. 그러므로 본 연구에서는 여러 가지 상황에서 성희롱에 대한 부정적 태도의 견고성이 다르게 나타나고 있음을 살펴 보려는 것이다.

〈표 1〉 성희롱 행동에 대한 태도의 견고성

태도의 질	태도의 양: 적다		태도의 양: 많다
얕다	성희롱 행동은 직장 불만을 일으킨다	성희롱 행동은 비도덕적이다	성희롱도 성차별의 일종이다
	직장불만은 생산성 저하를 가져온다	인간은 도덕을 지켜야 한다	성차별은 없어져야 한다
깊다	그러므로 직장내 성희롱은 근절되어야 한다	그러므로 직장내 성희롱은 근절되어야 한다	그러므로 직장내 성희롱은 근절되어야 한다

Ⅲ. 연구의 설계

1. 연구가설

이상의 논의를 토대로 하여 우리나라 여성직장인들도 성희롱에 대한 태도가 여러 원인에 의해 정도의 차이가 다르게 형성될 것이라는 가정하에 몇 가지 가설을 설정하여 검증해 봄으로써 성희롱에 대한 연구토대를 마련하려는 것이 본 연구가 시도한 바이다.

지금까지의 논의를 통해 다음과 같이 변수를 설정하였다. 선행변수는 모두 다섯 가지이다. 그러나 이 다섯 가지 변수를 개인변수와 조직변수로 구분하였다. 개인변수 세 가지는 다음과 같다. 첫째, 성 개방성향 차이, 둘째, 직무수행상의 성희롱 경험 차이, 셋째, 신분요인의 차이가 그것이다. 조직변수는 두 가지로, 첫째, 직장의 성만연화 풍토차이, 둘째, 직무특성(남성우위와 여성우위) 차이이다. 이에 따른 결과변수는 성희롱 태도 변수이다. 따라서 다음과 같은 추론이 가능하다.

〈가설 1〉 성 개방성향이 낮은 여성은 성 개방성향이 높은 여성에 비해 성희롱 태도가 강할 것이다.

〈가설 2〉 성희롱 경험이 많은 여성은 성희롱 경험이 적은 여성에 비해 성희롱 태도가 강할 것이다.

〈가설 3〉 성희롱 행사자의 직위가 동료보다는 상사일 때 성희롱 태도는 더 강할 것이다.

〈가설 4〉 성만연화 풍토가 심한 경우는 성만연화 풍토가 심하지 않은 경우보다 성희롱 태도가 더 강할 것이다.

〈가설 5〉 남성우위적인 직무특성은 여성우위적 직무특성에 비해 성희롱 태도가 더 강할 것이다.

2. 분석도구 및 변수의 정의

여러 선행요인들을 참고로 하여 성 개방성향 척도, 직무수행상의 성희롱 경험 척도, 직무특성 척도, 직장의 성만연화 풍토 척도, 성희롱 태도 척도 그리고 일반사항(신분요인)에 대한 질문 등 총 6개 부문으로 설문이 작성되었다.

성 개방성향이라 함은 성과 관련하여 개인이 느끼는 개방성 정도라고 정의하고, 성 개방성향 측정은 Quinn[1977], 공미혜[1993], 손승영 · 조정아[1993] 등의 척도를 참조하여 총 3개 문항으로(예를 들면, "남녀 간의 성적 문제가 발생했을 때 남성이 책임을 져야 한다.") 작성되었다. 각 문항은 매우 그렇다를 5점으로 하고 그 반대를 1점으로 하는 Likert 유형으로 하였다.

직무수행상의 성희롱 경험이라 함은 개인이 직무를 수행하면서 경험하였던 과거부터 현재까지의 성희롱 경험이다. 이러한 성희롱 경험 측정은 Collins, Blodgett[1981]의 척도를 참조하여 총 5개 문항으로(예를 들면, "내가 성희롱을 당했을 때 나는 말이 통하는 친구와 성희롱 문제를 논의한다.") 작성하였다. 각 문항은 매우 그렇다를 5점으로, 전혀 아니다를 1점으로 하여 5점 척도로 측정하였다.

직무특성이라는 것은 직장에서 업무를 처리할 때 여성 남녹으로 일을 수행하는지 아니면 다른 이성간의 협조 및 접촉에 의해 일이 수행되는 지로 정의한다. 직무특성의 측정은 Gutek, Cohen[1983], Konrad[1986]의 문항을 참조하여 총 8개 문항으로 작성하였다(예를 들면, "내가 하고 있는 일은 주로 남성들이 많고 일 자체가 남성의 일이다."). 역시 5점을 매우 그렇다로, 1점을 전혀 아니다로 측정하였다.

직장의 성만연화 풍토라 함은 직장내에 노골적인 성적 농담 및 성적 추근거림이 얼마나 확산되어 있는 지로 정의 내린다. 직장 성만연화 풍토에 대한 측정은 Gutek, Cohen[1983], Konrad[1986] 등의 문항을 참조하여 우리 실정에 적합하다고 생각되는 문항을 택하여 총 8개 문항으로(예를 들면, "내가 다니는 직장에는 성문제에 대한 야한 농담이나 얘기들을 종종 하는 편이다.") 측정하였다.

성희롱 태도라 함은 성적 농담, 성적 제의, 성만연화, 성적 코맨트에 대하여 개인이 가지는 부정적 태도의 정도로서 정의한다. 성희롱 태도의 측정은 Konrad와 Gutek[1986]의 설문을

참조하여 총 8개 문항으로(예를 들면, "만일 남성상사에게 결재를 받으러 들어갔을 때 노골적인 시선을 보낸다면?") 작성하였다. 각 문항은 별 느낌 없다(1점), 웃어 넘긴다(2점), 창피해서 억지로 참는다(3점), 그러한 행동에 대해 사과를 받아낸다(4점), 잘잘못은 따지고 문제시하여 다시는 그렇게 하지 못하도록 한다(5점)로 되어 있어 있다. 다음 〈표 2〉는 분석도구 각각의 특성을 나타낸 것이다.

〈표 2〉 분석도구 및 연구변수의 특성

구 분	독 립 변 수	평 균	표준편차
개인수준	성 개방성향	3.513	0.656
	성희롱 경험	3.306	0.556
조직수준	성만연화 풍토	2.418	0.464
	직무특성	2.571	0.566
종속변수	성희롱 태도	2.881	0.963

3. 자료모집 및 연구대상

예비조사는 증권회사와 여학교를 대상으로 각각 30명씩 무작위 추출하여 총 60명을 대상으로 실시하고 그 반응을 기초로 문항을 수정, 삽입하여 본조사 설문지를 완성하였다. 설문조사는 1995년 4월부터 5월까지 약 2개월간 실시되었다. 실시방법은 우편방법과 면접원을 통한 직접대면식 설문작성을 병행하였다.

본 연구는 서울특별시에 거주하면서 직장생활을 하고 있는 직장인 여성만을 조사대상으로 하였으며, 연령, 직업분포를 고려한 의도적 표본추출을 하였다. 조사대상자들은 일반사무직, 패션디자이너, 학교교사, 백화점 근무자 등을 대상으로 하였고 조사대상자의 일반적 특성은 〈표 3〉에 나타나 있다. 분석가능한 유효표본은 130명이었다.

〈표 3〉 연구대상자의 일반적 특성

연령	20대	30대	40대	50대
응답자수 (백분율)	86 (66.2)	28 (21.5)	11 (8.5)	5 (3.8)
혼인여부	기 혼		미 혼	
응답자수 (백분율)	51 (39.2)		79 (60.8)	
직종별	사무직	서비스직	전문기술직	
응답자수 (백분율)	62 (47.7)	32 (24.6)	36 (27.7)	

4. 분석방법

자료분석방법은 T-test, 요인분석 등이 사용되었고 자료의 처리는 SPSS Ver 5.0 Package를 이용하여 처리하였다.

본 연구의 연구가설 검증에 앞서 설문조사를 통해 얻은 자료의 신뢰성과 타당성을 검증하였다. 이에 대한 결과는 다음 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 변수의 신뢰성

변수	측정항목수		Cronbach's Alpha
	최초	최종	
성 개방성향	6	3	0.7326
성희롱 경험	5	5	0.7046
직무특성	9	8	0.7380
성만연화 풍토	8	8	0.8898
성희롱 태도	10	8	0.8059

또한 변수의 집중 및 판별타당성을 높이기 위하여 요인분석을 통해 적절한 요인으로 묶이지 않거나, 전체 항목간의 상관관계를 검토했을 때 수정된 총점수와의 관계가 낮고 그 항목을 제거 했을 때의 값이 개선되는 점을 고려하여 분석에서 제외하였다(〈표 5〉 참조).

〈표 5〉 요인분석 결과

항 목		요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5
성 개방성향	3	0.5637	0.1580	0.1162	0.0636	0.0415
	5	0.4233	0.2688	0.3471	0.1446	0.2009
	6	0.4335	0.2713	0.2761	0.1698	0.1815
성만연화 풍토	1	0.0573	0.6138	-0.0399	0.2070	0.0922
	2	-0.0608	0.8279	0.0444	0.0716	-0.1441
	3	-0.0766	0.8249	0.0358	0.0653	-0.1841
	4	0.0025	0.7944	0.0671	-0.0334	-0.0573
	5	0.1901	0.6961	0.0692	0.0841	0.2478
	6	0.0632	0.7443	0.0724	0.1913	0.1839
	7	0.0062	0.6097	-0.0062	0.2444	0.1796
	8	0.1222	0.7869	-0.1386	-0.0789	-0.0551
성희롱 경험	1	-0.0292	0.2188	0.7314	0.2454	0.2290
	2	-0.1348	0.2113	0.6962	-0.0400	0.0553
	3	-0.0210	-0.1179	0.4752	-0.0877	0.1364
	4	0.1708	-0.2687	0.4761	0.2967	0.0153
	5	-0.0301	0.0921	0.5666	0.2173	-0.1643
직무특성	2	0.0608	0.0977	0.2697	0.5266	-0.0292
	3	-0.2179	0.1433	0.1533	0.5452	0.1348
	4	-0.0368	0.1460	0.2771	0.6671	0.0524
	5	-0.0077	0.0443	0.0356	0.4532	0.0467
	6	-0.0137	0.0612	0.3012	0.4778	0.0896
	7	0.0328	-0.1393	0.1223	0.4651	0.0336
	8	0.0192	0.0343	0.1805	0.5852	0.2173
	9	0.0918	0.1080	0.0038	0.7917	0.2189
성희롱 태도	1	0.2443	0.0291	-0.0600	0.2444	0.7765
	2	0.3875	0.2015	0.2230	0.0435	0.4579
	3	-0.1997	0.0614	0.1809	0.4532	0.6773
	4	0.0390	-0.1498	0.0075	0.1111	0.5641
	5	0.0463	-0.0072	0.0561	0.2441	0.4562
	6	0.1979	0.0056	0.2323	-0.2119	0.6541
	7	0.2434	0.0425	0.1300	0.2389	0.5559
	8	0.2290	0.2332	0.2229	0.3478	0.8751
아이겐 값		5.6443	4.2094	2.4021	1.9085	1.6590
설명력(%)		18.2	13.6	7.7	6.2	5.4

Ⅳ. 연구결과

1. 성 개방성향 차이에 관한 〈가설 1〉의 검증

조직내 성희롱 태도는 성 개방성향에 따라 차이가 있을 것이라는 〈가설 1〉을 검증하기 위해 3개 문항을 합산하여 중간수준을 제외한 평균점수 1.0이상 2.0미만의 전통적 태도를 가진 집단과 3.0이상 5.0미만의 근대적 태도를 가진 집단으로 양분하였고 T-검증을 통하여 두 집단간의 성희롱 태도 수준을 비교하였다. 분석결과는 다음 〈표 6〉과 같다.

〈표 6〉 성 개방성향에 따른 집단별 성희롱 태도 수준 비교

구분	사례수	평균	표준편차	t값	자유도	유의수준
집단 1*	46	3.3995	1.078	2.21	58	0.002
집단 2**	14	2.06268	0.716			

* 전통적 성 개방성향을 가진 집단

** 근대적 성 개방성향을 가진 집단

성 개방성향이 낮은 집단과 높은 집단간의 성희롱 인지정도의 평균차가 크고 통계적으로도 t값이 2.21로서 유의적이었다. 결국 〈가설 1〉은 지지되었다. 즉 성에 대한 개방성향이 적은 여성보다는 근대적 성의식을 가진 여성들의 성희롱 인지정도가 낮다고 볼 수 있다. 이는 달리 추론하면 성희롱 빈도가 적을 것임을 암시한다고 볼 수 있다.

2. 성희롱 경험 차이에 관한 〈가설 2〉의 검증

조직내 성희롱에 대한 태도는 과거의 성희롱 경험에 따라 차이가 있을 것이다라는 〈가설 2〉의 검증은 성희롱을 많이 경험한 집단과 적게 경험한 집단으로 구분하여 두 집단간 차이를 검증하였다.

〈표 7〉 성희롱 경험에 따른 성희롱 태도 수준 비교

구분	사례수	평균	표준편차	t값	자유도	유의수준
집단 1*	13	2.4167	0.982	-2.57	92	0.001
집단 2**	81	3.3395	0.676			

* 성희롱 경험이 적은 집단
** 성희롱 경험이 많은 집단

〈표 7〉의 분석결과를 보면 성희롱을 많이 경험한 집단과 적게 경험한 집단 간에는 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 따라서 〈가설 2〉도 지지 되었다. 과거에 성희롱 경험이 많았던 집단일수록 성희롱 태도는 더욱 강하게 나타난다. 즉 성희롱을 더욱 부정적으로 지각함으로써 적극적인 반응행동을 보이는 것으로 측정되었다.

3. 성희롱 행사자 신분차이에 관한 〈가설 3〉의 검증

조직내 성희롱에 대한 태도는 성희롱 행사자의 직위, 즉 상대가 동료인가, 상사인가에 따라 차이가 있을 것이라는 〈가설 3〉을 검증하기 위해 상사집단과 동료집단으로 구분하여 분석하였다. 이에 대한 분석결과는 〈표 8〉과 같다.

〈표 8〉 상대 직위에 따른 성희롱 태도 수준 비교

구분	사례수	평균	표준편차	t값	자유도	유의수준
집단 1*	22	2.0790	1.080	-3.25	67	0.001
집단 2**	47	3.5744	0.955			

* 동료집단
** 상사집단

성희롱을 권력관계로 이해할 때 〈가설 3〉은 동료보다는 상사에 의한 성희롱 태도가 더 부정적일 것이라는 것이었다. 분석결과 t값에 차이를 보였고 통계적으로 매우 유의적이었다. 이것은 조직내 여성부하들은 동료에 의한 성적 행동보다 상사에 의한 성관련 행동을 보다 더 심각하게 인식하고 있음을 나타낸다.

4. 직장의 성만연화 풍토 차이에 관한 〈가설 4〉의 검증

조직내 성만연화 풍토에 따른 성희롱 태도에 차이가 있을 것이라는 〈가설 4〉의 검증은 8개 문항을 합산하여 중간수준을 제외하였다. 따라서 8점이상 16점 미만은 성만연화 풍토가 확산되어 있지 않은 환경으로, 32점 이상 40점 미만은 성만연화 풍토가 확산되어 있는 환경으로 구분하였고, 분석결과는 〈표 9〉와 같다.

〈표 9〉 직장의 성만연화 풍토에 따른 성희롱 태도 수준 비교

구분	사례수	평균	표준편차	t값	자유도	유의수준
집단 1*	19	2.0323	0.929	2.95	79	0.001
집단 2**	62	3.3333	0.881			

* 성만연화 풍토가 되어 있지 않은 집단
** 성만연화 풍토가 되어 있는 집단

〈가설 4〉는 지지되었다. 대부분의 여성들이 자기직장이 성만연화 되어 있다고 지각하고 있는데 성만연화된 풍토를 가진 직장, 즉 그 속에서 일하기 때문에 성희롱 행동에 보다 많이 노출된 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 성희롱 태도정도가 더욱 강하며 필요한 대응조치를 적극하려는 태도를 보이는 것을 알 수 있다.

5. 직무특성 차이에 관한 〈가설 5〉의 검증

성희롱에 대한 태도는 직무특성에 따라 차이가 있을 것이다라는 〈가설 5〉의 검증은 남성우위 직무특성 집단과 여성우위 직무특성 집단으로 구분하여 분석하였다. 분석결과는 다음 〈표 10〉과 같다.

〈표 10〉 직무특성에 따른 성희롱 태도 수준 비교

구분	사례수	평균	표준편차	t값	자유도	유의수준
집단 1*	10	2.9000	0.712	-1.13	33	0.110
집단 2**	25	3.3650	0.997			

* 여성우위적인 직무특성 집단
** 남성우위적인 직무특성 집단

분석결과 〈가설 5〉, 즉 조직내 성희롱에 대한 태도정도는 직무성격, 즉 직무특성상 이성 접촉빈도가 많고 적음에 따라 차이가 있을 것이라는 가설은 기각되었다. 이는 조사대상자들이 소속되어 있는 집단을 남성우위, 여성우위라는 한쪽 성을 위한 직장으로 인식하기보다는 양쪽 성이 동등하다고 지각했기 때문인 것으로 이해된다.

V. 토론 및 결과

여성의 취업기회의 확대는 문화적 신념과 규범의 변화, 그리고 산업화에 따른 기술변화에 기인된 것으로 볼 수 있다. 여하튼 최근 고용기회의 균등과 사회인식의 진보로 인한 여성노동력은 계속 증가되고 있고 앞으로도 늘어날 것으로 예측된다. 이러한 움직임과 함께 서구사회에서는 조직내 성희롱 문제가 심심치 않게 거론되고 법정으로 비화되고 있다. 이렇듯 최근 우리나라에서도 이러한 문제가 계속적으로 발생하고 있다.

성희롱 문제는 남녀 간의 이해관계가 상반되어 나타나는 조직내 문제이다. 조직내에는 자연스러운 로맨스 환경이 있고 그렇지 못한 식의 성희롱이 존재한다. 그러나 이에 대한 조직론적 분석도 미비하고 관리자들의 대응책 준비도 부족한 실정이다. 본 연구는 여성만을 대상으로 성 개방성향 정도, 과거 성희롱 경험의 양태, 성희롱자의 신분, 직장의 성만연화 풍토정도, 직무의 성 우위적 특성 등 크게 다섯 가지 요인에 따라 성희롱으로서의 지각정도가 다른지를 규명해 보았다. 분석결과 직무성격에 따른 성희롱 태도에만 차이가 없었을 뿐 다른 요인들 모두에 있어 유의적 차이를 보였다.

본 연구가 시사하는 바를 요약하면 다음과 같다.

여성의 직장생활 확대에 따라 직장에서의 여성문제가 심각해짐에도 불구하고 과거처럼 여전히 남녀간 임금격차 등 성차(gender)문제 연구에만 집착할 수는 없다. 본 연구는 직장여성문제에 성(姓:gender)문제가 아닌 성(性:sex)문제로 접근을 유도한 새로운 시도라고 볼 수 있다. 그러므로 본 연구 결과는 성(sex)접근 연구자들에게 기초적 자료를 제시했다고 볼 수 있다. 지금까지는 성희롱을 사회문제로만 접근하는데 본 연구는 조직행동론적 연구가 필요함을 제시했다고 볼 수 있다.

또한 기존연구는 남녀 간의 성희롱 태도 차이에만 연구가 집중되었으나 본 연구 결과 남녀간의 차이뿐 아니라 같은 여성들 사이에서도 성 개방성향, 성희롱 경험, 신분요인, 직장의 성만연화 풍토 등에 따라 차이가 있음을 발견하였다. 그러므로 미래의 연구자는 여성이 가해자도 될 수 있기에 남성들 서로 간의 성희롱 태도차이 연구가 필요하다고 본다. 그 이유는 앞으로 여성상사가 늘어날 전망이기 때문이다. 아울러 지금까지의 성희롱 연구들은 여러 가지 성희롱 행동들을 성희롱 여부인지 명명하고 분류하는 연구에만 급급했다. 그러나 성희롱의 유무는 태도의 강·약, 즉 지각의 정도문제라고 본다. 따라서 본 연구는 성희롱 행동구분 보다는 태도의 강·약에 초점을 둔 것이 특징이며, 앞으로 포괄적 태도 연구에도 부분적 공헌을 했다고 할 수 있다.

성희롱에 대한 본 연구는 이상과 같이 조직행동론 입장에서 뿐만 아니라 기업조직의 실무자들에게도 몇 가지 공헌을 했다고 볼 수 있다.

첫째, 남·녀 간의 성희롱 태도에만 관리적 초점을 둘 것이 아니라 여성들간에도 성희롱 태도에 차이가 있다는 사실에 주목해야 한다는 것이다.

둘째, 성만연화되어 있는 직장 개선문제는 여성임노동자에게 매우 중요한 사안이다. 성만연화가 되어 있는 직장의 남성들은 성희롱 행동이 습관화 될 소지가 크다. 이렇게 성만연화 되어 있는 조직 속의 여성은 노동력을 제대로 발휘할 수 없다. 따라서 관리자는 직무성격에 따라 성희롱에 대한 태도에 차이가 있다는 사실을 중시하여 조직내 남성우위적 문화와 성만연 분위기를 가지는 직무환경에 대한 세밀한 조사와 개선에 노력해야 한다.

셋째, 여성들은 동료보다도 상사에 의한 성희롱 행동을 훨씬 심각하게 지각하고 있다. 직위를 이용한 성희롱은 취업기회, 보직, 월급, 승진 등과 연계될 소지가 있는 것이다. 성희롱의

피해여성들이 인사고과, 업무분담, 책임추궁 등에서 손해를 볼 수도 있다고 인식하고 있는 한 조직내 성희롱 문제를 해결하기가 어렵다. 이를 위해 성희롱 행동에 대한 규범공표와 고충처리제도, 제안제도, 사기조사, 불평신고제도 등의 절차를 도입해 볼 만하다.

참 고 문 헌

1. 공미혜, "은폐된 성, 과장된 성: 대학생들의 성의식에 대한 연구," 「부산여자대학교 여성연구」 제 4집, 1993, pp.27-47.
2. 김석향(역), 「성희롱 이제 비상구가 없다」, 행림출판, 1994.
3. 김학준 · 강기원, 「직장에서 플레이보이를 봐도 됩니까?」, 여성신문사, 1995.
4. 손승영 · 조정아, "대졸 취업여성의 실태와 대책," 「이화여대 여성학 논문집」, 제 10집, 1993, pp.183-246.
5. 신성자, "직장내에서의 性的 성가심에 대하여," 「인사관리」, 1994. 7, pp.42-44.
6. 우영은(역), 「이것이 성희롱이다」, 여성사, 1994.
7. 장연집, "아동 성폭력의 이해," 「서울여자대학교 여성연구논총」, 제 7집, 1992, pp. 137-161.
8. 현대리서치, "여성의 리더십에 대한 이미지 조사," 「여기자」, 제 4호, 1993, pp.77-103.
9. Abbey, A., "Sex Differences in Attribution for Friendly Behavior: Do Males Misperceive Female's Friendliness?," *Journal of Personality and Social Psychology,* vol.42, 1982, pp.830-838.
10. Bielby, William. T. & Baron James. N. , "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination," *American Journal of Sociology,* vol.91, no.4, Jan., 1986, pp.759-799.
11. Bradford, David I., Sargent, A.G. & Sprague, M.S., "The Executive Man and Woman: The Issue of Sexuality," in Francience Gordon., & Myra Strober, (eds.),

Bringing Woman into Management, New York: McGraw-Hill, 1975, pp.39-58.

12. Burrell, Gibson., "Sex and Organizational Analysis," Organization Studies, vol.5, no.2, 1984, pp.97-118.
13. Collins, Eliza G.C. & Blodgett, T.B., "Sex Harassment…Some See It… Some Won't," *Harvard Business Review,* vol.59, no.2, March-April, 1981, pp.77-94.
14. Flippo, E.B., *Personnel Management,* sixth (eds.), Singapore: McGraw-Hill, 1984, pp.75-76.
15. Foucault, M., *The History of Sexuality,* vol.1, don: Allen Lane, 1976.
16. Gutek, Barbara. A. & Vera, Dunwoody., "Understanding Sex in the Workplace and Its Effects on Women, Men, and Organizations," in Ann H. Stromberg, Laurie, Larwood., & Barbara. A. Gutek, (eds.), *Women and Work: An Annual Review,* vol.2, Beverly Hills, CA: Sage, 1987, pp.249-269.
17. Gutek, Barbara. A., Bruce, Morasch. & Aaron, Groff Cohen., "Interpreting Social-Sexual Behavior in a Work Setting," *Journal of Vocational Behavior,* vol.22, 1983, pp.30-48.
18. Gutek, Barbara. A., Cohen, Aaron. G., & Konrad, Alison., "Predicting Social-Sexual Behavior at Work:A Contact Hypothesis," *Academy of Management Journal,* vol.33, no.3, 1990, pp.560-577.
19. Gutek, Barbara. A., Nakamura, C.Y., Gahart, M., Handschumacher, I. & Russell, D., "Sexuality in the Workplace," *Basic and Applied Social Psychology,* vol.1, 1980, pp.255-265.
20. Gutek, Barbara A., *Sex and the Workplace: Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men and Organizations,* San Francisco, Jossey-Bass, 1985.
21. Konrad, Alison, M. & Gutek, Barbara A. "Impact of Work Experience, on Attitudes toward Sexual Harassment," *Administrative Science Quarterly,* vol.31, 1986, pp.422-438.
22. Krefting, Linda A., Berger, Philip & Wallace, Mere J., "The Contribution of Sex

Distribution, Job Content, and Occupational Classification to Job Sextyping: Two Studies," *Journal of Vocational Behavior,* vol. 13, 1978, pp.181-191.

23. Kronenberger, G.K. & Bourke, D.L., "Effective Training and the Elimination of Sexual Harassment," *Personnel Journal,* vol.60, no.11, Nov., 1981, p.882.
24. Ledgerwood, Donna. E. & Sue, Johnson-Dietz., "Sexual Harassment: Implications for Employer Liability," *Monthly Labor Review,* vol.104, no.4, 1981, pp.45-47.
25. Maypole, D.E., & Skaine, R., "Sexual Harassment of Blue Collar Workers," *Journal of Sociology and Social Welfare,* vol.9, 1982, pp.682-695.
26. Molm, Linda D., "Gender, Power, and Legitimation: A Test of Three Theories," *American Journal of Sociology,* vol.91, no.6, May 1986, pp.1356-1386.
27. Nieva, Veronica. F. & Gutek, Barbara. A., "Sex Effects on Evaluation," *Academy of Management Review,* vol.5, no.2, 1980, pp.267-276.
28. Pfeffer, Jeffrey., "Organizational Demography," *Research in Organizational Behavior,* vol.5, 1983, pp.299-357.
29. Popper, Micha., Work and Love:A Frame of Reference for Personal Counselling of Managers, *Journal of Managerial Psychology,* vol.9, no.2, 1994, pp.12-16.
30. Quinn, R.E., "Coping with Cupid: The Formation, Impact, and Management of Romantic Relationships in Organization," *Administrative Science Quartely,* vol.22, 1977, pp. 0-45.
31. Reilly, Timothy., Sandra Carpenter., Valerie Dull. & Kim Bartlett., "The Factorial Survey: An Approach to Defining Sexual Harassment on Campus," *Journal of Social Issues,* vol.38, no.4, 1982, pp.99-110.
32. Rubin, Zick., *Liking and Loving: An Invitation to Social Psychology,* New York: Holt, Rinehart and Winston, 1973.
33. Schneider, B.E., "The Office Affair: Myth and Reality for Heterosexual and Lesbian Women Workers," *Sociological Perspectives,* vol.27, no.4, 1984, pp.443-464.
34. Shaw, Marvin E., *Group Dynamics: The Psychology of Small Group Behavior,* New

York: McGraw-Hill, 1971.

35. Sheppard, D., "Sexuality and Social Construction of Organizational Power: The Image and Self-Image of Women Managers," in J. Hearn., G. Burrell, D. Sheppard., & P. Tancred-Sheriff, (eds.), *Sexuality in the Organization*, London: Sage, 1989, pp.138-157.
36. Tangri, S.S., Burt, M.R. & Johnson, L.B., "Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models," *Journal of Social Issues*, vol.38, no.4, 1982, pp.33-54.
37. Terpstra, David. E. & Baker, Douglas. D., "Outcomes of Sexual Harassment Charges," *Academy of Management Journal*, vol.31, no.1, 1988, pp.185-194.

A Study of Attitudes toward Sexual Behavior and Harassment in Organizations

Chang Hee Im*, Yong Gee Hong**

ABSTRACT

Organizations are a natural environment for the emergence of romantic relationship. Many people spend much of their working lives in organizations thinking about sex or romantic relationships, but very little attention has been paid organizational sexual harassment. In recent years, an increasing amount of employment-related litigation has centered on sexual harassment.

This study explored five competing hypotheses about sexual behavoir at work, including personal sexual orientation, sexualization of the at work, and sexual experiences at work, workers in male or female dominated jobs, co-worker or supervisior's sexual behavior and attitudes toward sexual harassment.

We found that women in personal sexuality oriented, sexualization of workplace, and sexual experiences at work, were more likely than other women to label as sexual harassment.

The result of this have a number of implications for the field of organizational behavior and for managers concerned with sexual harassment in their organizations.

* Professor, Department of College of Business Administration, Hongik University
** Full-time Instructor, Department of Secretarial Studies, Daelim College of Technology