

성희롱문제 지각에서 성차 및 성역할태도의 영향*

김정인 · 최상진 · 손영미

중앙대학교 심리학과

본 연구에서는 성희롱 문제에 대한 남녀간의 지각차를 확인하고 성역할 태도가 지각에 미치는 영향을 규명해보고자 하였다. 대학생 120(남 67명, 여 53명)명과 직장인 168(남 75명, 여 93)명을 대상으로 설문조사를 통해 자료를 수집하여 분석하였다. 연구의 주요 결과는 첫째, 성희롱에 대한 개념 이해에서는 주로 적대적 근무환경 조성을 성희롱으로 인식하고 있으며, 문제의 심각성 인식에서는 남자 직장인들이 다른 집단에 비해서 이 문제를 덜 심각한 것으로 받아들이는 경향이 있었다. 둘째, 오류성통념과 관련해서는 남성들이 여성들에 비해 성희롱 문제에 대한 책임을 여성에게 돌리는 경향이 강했고, 피해자들이 과잉반응한 것이라고 생각하고 있었다. 셋째, 성희롱 발생원인에 대해서 남녀간에 지각차가 일부 있기는 하지만 남녀 모두 회사의 정책부재가 주된 원인이라고 지적하였다. 마지막으로 성역할 태도에 입각해서 성희롱에 대한 남녀간의 인식의 차를 설명하고 시사점 및 제한점을 논하였다.

성희롱(sexual harassment)은 산업사회의 발전과 더불어 여성이 노동시장에 진출하면서 발생하게 된 오랜 역사를 가진 문제이지만, 이 문제가 사회적 쟁점으로서 부각되기 시작한 것은 미국의 코넬대학에서 인간문제에 대한 프로그램을 맡았던 여성분과에서 1975년에 처음으로 성희롱에 대한 개념을 규정하면서부터이다(Benson

& Thomson, 1982). 이후 여권 운동가들은 성차별의 개념을 설정하면서 성희롱이 여성의 고용과 교육기회에 대해서 불평등을 조장하는 사건이라는 점을 법적으로 인정을 받았으며(Brewer & Berk, 1982), 특히 MacKinnon(1979)은 성희롱이 일종의 성차별이라는 법적인 논거를 구성하였다.

* 본 연구는 교육부 21세기 지식기반사회대비 고등인력양성사업 핵심분야 지원으로 수행된 연구임.

우리 나라에서 성희롱에 대한 논의가 본격적으로 이루어지기 시작한 것은 1993년에 S대에서 발생한 일명 '우 조교 사건'으로 볼 수 있다. 성희롱은 다른 성폭력과 달리 다수의 사람들이 함께 공동의 목표를 위해 활동하는 조직 내에서 발생하며, 권력에 기반을 둔 지위상의 차이 즉 불평등한 관계가 사건 발생의 원인으로 작용하여 성 차별적인 속성을 띄기도 한다. 이는 무엇보다도 여성의 근로환경을 열악하게 만들뿐 아니라, 여성의 경제적 지위 및 직업경력(career)상의 행복에 직접적으로 영향을 미치기 때문에 산업 및 조직 심리학 차원에서 중요하게 다루어 져할 주제이다.

성희롱은 일부 개인의 특수한 경험이나 참으면 되는 사소한 문제 혹은 조직 내 인간관계를 부드럽게 하는 윤활제가 아니다. 여성특별위원회와 한국여성개발원(2000)이 공동으로 전국 공공기관 남녀 종사자들을 대상으로 조사한 성희롱 발생률에 대한 결과를 보면, 86.6%의 여성들이 성희롱을 당한 경험이 있으며, 가벼운 성적 농담을 기준으로 73%의 남성들이 성희롱을 한 경험이 있는 것으로 밝혀졌다. 여기에서 가벼운 신체적 접촉 49.5%, 심한 신체적 접촉이 16.1%나 되었으며 성적 관계요구도 4.9%나 되는 것으로 나타났다. 한국여성민우회(1999)의 조사에서도 이와 비슷한 결과를 보여주고 있다. 이 단체의 조사에 의하면 직장여성의 84%가 직장내 성희롱을 당한 경험이 있으며, 남성의 85.3%가 성희롱을 한 경험이 있는 것으로 나타났다. 신체적 성희롱의 경우 여성의 44.3%가 피해를 보고하였고, 남성은 22.2%가 신체적 성희롱을 한 것으로 밝혀졌다. 이상의 조사결과를 종합해보면 직장을 다니는 여성 중 거의 대부분이 성희

롱에 무방비로 노출되어 있으며, 개인에게 심한 모멸감을 줄 수 있는 신체적 성희롱도 두 명의 여성중 한 명이 당하고 있다고 볼 수 있다.

이러한 성희롱은 피해 당사자의 신체 및 정신건강은 물론 직업생활 전반에 걸쳐 매우 부정적인 영향을 미치게 된다. 피해자들이 자주 보고하는 신체적 증상들은 위장장애, 턱의 경직화, 이갈기, 신경증, 과식증, 두통, 복통, 불면증, 피로, 오심, 식욕상실, 체중감소, 통곡 등이었다 (Crull, 1982; Gutek, 1985; Lindsey, 1977; Loy & Stewart, 1984; Safran, 1976; Salisbury 등, 1986; 신성자, 1993; 김양희, 1995). 성희롱의 피해자들이 보고한 정서적 반응에는 분노, 두려움, 우울증, 불안, 신경과민, 자아존중감 저하, 모욕감과 소외감, 무력감과 취약성, 수치심, 혐오감, 정서적 혼돈 등이 포함되어 있다(Gutek, 1985; Safran, 1976; Silverman, 1976-1977; Tong, 1984; Working Woman Institute, 1978; 신성자, 1993; 김양희, 1995).

이와 같이 성희롱은 피해자의 신체 및 정신건강에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 일이나 직업생활 전반에 대해서도 심각한 영향을 미치게 된다. Morrow, McElroy 및 Phillips(1994)는 700명의 종업원들을 대상으로 조사한 결과 적어도 한번 이상 성희롱을 당한 여성 근로자들이 자신의 일, 상사, 동료 및 승진에 덜 만족하고 조직몰입이 낮으며, 더 많은 역할 모호성, 역할 갈등 및 스트레스를 경험하는 것으로 밝혀졌다. 신성자(1993)의 연구에서도 응답자들이 실제로 집중력 산만, 의욕상실, 능률저하, 결근 등의 어려움을 겪었다고 보고하였으며, 김양희(1995) 역시 성희롱을 경험한 응답자들의 4 - 30%가 이직과 부서이동을 희망하거나, 결근, 일에 대한

능를 및 의욕저하, 주의집중 곤란 등을 겪었다고 보고하였다. 특히 미국 능력본위임용보호위원회(U. S. Merit System Protection Board: 이하 USMSPB, 1981)의 보고와 고용 근로자들을 대상으로 한 연구들(Gutek, Nakamura, Gahart, Handschumacher, & Russell, 1980; Gutek, 1985)에서는 거의 10명의 여성 중 한 명이 성희롱의 결과로서 자신들의 직장을 떠났다고 보고하였다. USMSPB(1987)의 조사에 따르면, 미국의 경우에 2년 동안 36만 명 이상의 미국 연방 근로자들이 성희롱 때문에 사표를 내거나 직장을 옮기고, 부서를 재배치 받거나 혹은 해고된 것으로 밝혀졌다. 사표를 내거나 해고된 일부 여성 근로자들은 동일 분야나 업종에서 또다른 직장을 구할 수 없었거나 구하기를 포기하는 것으로 나타났다. 따라서 성희롱은 직업생활의 틀을 깨트리거나 여성으로 하여금 급여가 승진의 기회가 더 적은 직업에 몸담게 하는 요인으로 작용한다고 볼 수 있다.

이상의 결과를 놓고 본다면 성희롱 문제는 국가나 기업차원에서 본다면 유능한 여성 인적 자원을 확보하고 이들이 자신이 보유한 재능과 능력을 마음껏 활용할 수 있는 여건을 조성하기 위해서, 그리고 개인 차원에서는 자신이 계획한 직업경력계획(career plan)과 잠재력을 실현할 수 있도록 하기 위해서 관심을 가져야할 중요한 사안이다.

성희롱의 개념

성희롱에 대한 구체적인 개념정의는 법적인 차원에서 먼저 이루어졌다고 볼 수 있다. 1980년에 이르러 미국 평등고용기회위원회(이하 EEOC)

에서는 성희롱에 대한 해석상의 지침을 생점화 하면서 성희롱이 불법적인 고용관행이라는 입장을 재확인하고서 다음과 같이 정의하였다; 1) 성적인 추근거림에 대한 굴복 여부가 암시적으로 표현되건 노골적으로 표현되건 간에 직무(고용)를 유지하는 조건이 될 때, 2) 감독자 혹은 상사가 성적인 유혹에 대한 종업원의 수용 혹은 거절을 기초로 해서 인사결정을 내릴 때, 3) 행위가 불합리하게 한 개인의 작업수행을 방해하고 모욕감을 유발하고, 적대적 혹은 불쾌한 근무환경을 조성할 때, 등과 같은 환경 하에서 발생하는 달갑지 않은(원치않고 불쾌한) 성적인 추근거림, 성행위 요구, 그리고 그 외 성적인 속성을 띤 언어적 혹은 신체적 행위로 보고 있다.

이러한 정의를 근거로 EEOC에서는 성적 괴롭힘을 두 가지 유형으로 분류하고 있는데 하나는 직무와 관련된 결과(승진 혹은 해고)를 들먹이면서 교묘하고도 명백한 협박을 통해 성적인 접촉을 강요하는 시도(quid pro quo harassment: 보복형)를 말한다. 이것은 피해자가 직무와 관련된 혜택을 조건으로 성적 접촉을 허용할 것을 요구하기 때문에 일명 보복형 혹은 대가형 성희롱이라고 부른다. 다른 하나는 해고 혹은 승진 기회의 박탈과 같은 가시적인 직무결과가 없을 지라도 달갑지 않은 혹은 모욕적인 성과 관련된 언어적 혹은 신체적 품행(hostile environment: 적대적 환경)을 말하는데 이것은 피해자에게 작업환경을 불편하게 하는 행동을 감내해야 하는 처지에 빠지게 하기 때문에 적대적 작업환경을 조성한다는 의미에서 환경형 성희롱이라고 부른다(EEOC, 1980).

이러한 법적인 정의 외에도 학문적인 관점에서 다양한 정의가 내려지고 있는데, 그와 관련

된 개념정의들을 살펴보면 이종걸(1994)은 성희롱을 “상대적으로 영향력 있는 지위와 힘을 가진 자가 상대방에게 원하지 않는 성적 접근행위를 통하여 불쾌하고 굴욕적인 느낌을 갖게 하는 행위”라고 정의하였으며, 김양희(1995)는 “성을 소재로 상대의 인권을 침해하는 언행으로서, 불필요하며 불쾌한 신체적 접촉, 용모에 대한 성적 언급이나 농담을 비롯하여, 노골적인 성적 유희과 성적 공격행위”로 정의하였다. 그리고 Cole(1986)은 “개인의 작업(또는 학습) 수행을 이유 없이 방해하거나 적대적인 작업(또는 학습) 환경을 만드는, 또는 그런 것을 목적으로 하는 원하지 않는 성적 접근이나 성적 요구 또는 성적 언동”이라 하였다.

이상과 성희롱에 대한 정의는 다양하게 내려지고 있지만 ‘성희롱’이 되기 위한 기본 구성조건에 대해서는 상당한 일치를 보이고 있다. 지금까지 이루어진 성희롱개념과 관련된 구성조건을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 성희롱은 자신의 의사와 관계없이 강제에 의해 가해지는 원치 않은 성적 관심 또는 성적 언행이라는 점이다. 둘째, 성희롱은 자신의 의사와 관계없이 성적 속성을 띤 시각적, 언어적 또는 신체적 형태의 언행을 말한다. 셋째, 성희롱은 그러한 언행을 함으로써 상대방이 불쾌감이나 굴욕감과 같은 심리적, 신체적, 경제적 및 물질적 피해를 초래하는 행위라는 것이다. 넷째, 성희롱은 상대적으로 영향력 있는 지위와 힘을 가진 자가 상대방이 원하지 않는 성적 언행을 함으로써 적대적인(근무)환경(hostile environment)을 조장하거나 다양한 형태의 성희롱 행위 수용 여부가 개인의 고용 및 인사 상의 불이익(quid pro quo)으로 나타나는 것을 의미한다.

그러나 성희롱이라는 개념 내에는 이와 같이 다양한 조건 및 내용들이 포함되어 있고 이 문제가 가지는 사안의 심각성에도 불구하고 단어가 풍기는 이미지의 가벼움으로 사람들이 심각한 것으로 받아들이지 않는다는 사실에 문제제기를 하기 시작하였다. 그리하여 새로운 명명로의 전환에 대한 필요성이 대두되고 있으며, 실제 몇몇 연구자들은 자신들의 논문에서 성희롱이라는 용어 대신 ‘성적 성가심’(신성자, 1993), ‘성적 괴롭힘’(김현정, 1998; 박영호, 김정인, 1996, 1998), 혹은 ‘성적 모욕’(한인섭, 1993)이라는 용어를 사용하였으며, 여성계나 여성단체에서는 ‘성폭력’으로 대체하자는 주장도 제기하고 있는 실정이다. 이러한 상황에서 일반 사람들이 성희롱이라는 개념에 대해서 어떻게 이해하고 있고 과연 문제의 심각성을 인식하고 있는지를 확인해 보는 것도 의의 있을 것으로 생각된다.

성희롱에 대한 오류성통념

심리학적으로 도식들은 복잡한 정보들을 단순화시키고, 조직화함으로써 그러한 정보들을 재빨리 처리할 수 있도록 도와주며, 우리가 가지고 있는 지식의 간격들을 메워주는 역할을 하고, 새로운 정보를 해석하고 평가하는 것을 도와준다(홍대식, 1996). 성희롱에 관한 오류성통념 역시 도식의 한 종류로 우리가 성희롱에 관한 정보를 처리하고자 할 때 중요하게 작용한다.

일반인들이 가지고 있는 성희롱에 대한 오류성통념으로는 우선, 성희롱 문제를 피해자의 탓으로 돌리려는 경향을 들 수 있다. 예를 들어 “여성들이 짧은치마를 입고, 진한 화장을 하기 때문에 성희롱을 당한다”, “회식자리에서 남자들

과 거리낌없이 성과 관련된 농담을 주고받고, 늦게까지 집에 안가고 남자들과 어울리는 사람은 성희롱을 당할만하다”는 등의 것이 있다. 일반인들은 성희롱이 발생했을 때 피해자가 평상시 위와 같은 행동을 했을 경우, 일반적으로 “당할만하다, 그러고 다니니 당하지”라며 당연하다는 듯이 냉소적인 반응을 보인다. 결국 이와 같은 왜곡된 인지적 요인들은 가해자의 명백한 잘못에도 불구하고 성희롱의 원인을 피해자 책임으로 전가시키며 가해자에게는 면죄부를 주는 역할을 하게 된다. 이러한 오류성통념의 만연은 피해자 당사자에게도 적극적인 대처를 위촉하게 된다. Jenson과 Gutek(1982)의 연구결과를 보면, 행동적 자기비난(즉, 성희롱에 대한 책임이 자신에게 있다고 생각하는 여성들)을 나타낸 피해자들은 그렇지 않은 여성 피해자들보다 다른 사람과 성희롱 문제에 대해서 의논하거나 제3자나 관련 단체에 보고할 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 즉 성희롱에 대한 책임이 자기에게 있다고 생각하는 피해자들은 그렇지 않은 피해자들보다 대응행동이 소극적이라는 것이다. 결국 이러한 통념은 성희롱에 대한 피해자들의 직접적 혹은 적극적 대처를 위촉시킬 수 있다.

둘째, 행위에 대한 오해 및 과잉반응과 관련된 오류성통념으로는 “단지 남녀간에 애정과 우정을 표현하는 방식일 뿐이야”, “희롱할 의도가 있었던 것이 아니라 단지 놀렸을 뿐이야” “성희롱은 별 것 아닌데 여자들이 과잉 반응한 것이다”, 등과 같은 것들이 있다(김정인, 2000). 이러한 잘못된 통념은 성희롱의 발생이 가해자 때문이 아니라 피해자가 별 것 아닌 일에 너무 민감하게 반응하였기 때문으로 간주하고 있으나, 사실은 일반인들이 성희롱 행동을 가볍게 여기며

성희롱이 피해자에게 미치는 심리적, 신체적 피해의 심각성을 깨닫지 못하고 사안의 중요성을 축소 왜곡하는데서 비롯된 것으로 볼 수 있다. 그러나 이와 같은 통념은 성희롱 피해자를 ‘별 것 아닌 일에 민감하게 반응’하는 ‘비사회적인’ 사람으로 간주하며, 성희롱 가해자에게는 실제 성희롱의 의도를 가지고 있다 하더라도 위와 같은 식으로 말하면 되는 핑계거리로써의 역할을 하게 된다. 더욱이 심각한 문제는 이것이 피해자들에게 가해자의 성희롱 행위에 대해 적절하게 대응하지 못하도록 방해하며, 적극적으로 대처하였을 경우 오히려 조직으로부터 “너무 한다”, “뭐 그런 걸 가지고...”, “일할 분위기 다 망치고 있네” 등과 같은 비난에 직면하도록 하여 소극적으로 대처하도록 유도한다는 것이다.

따라서 일반인들이 가지고 있는 이와 같은 성희롱에 대한 오류성통념 및 왜곡된 인지적 요인을 알아보는 것은 성희롱 문제를 다루고 남녀간의 지각의 차를 이해하는데 중요한 기여를 할 것이다.

성희롱 발생원인

성희롱이 왜 발생하는가의 문제는 성희롱 문제를 해결하기 위한 가장 기본적이면서도 중요한 화두이다. 따라서 많은 연구자들이 이에 관심을 두어 왔으며, 실제 그 연구 또한 다양하게 이루어지고 있다. 가장 일반적인 성희롱 발생원인에 관한 모델은 크게 5가지로 유형화할 수 있다.

우선 자연/생물학적 모델에서는 성희롱을 인간관계에서 이성에 대한 단순한 호기심으로 인하여, 또는 남성의 더 강한 성적 충동으로 인하여 자연스럽게 일어난다고 보고 있다(김정인,

2000; 공미혜, 1995; 신성자, 1993; 이성은, 1995).

조직모델에서는 조직의 수직적인 위계구조를 성희롱 발생원인으로 본다(김양희, 1995; 김정인, 2000; 공미혜, 1995; 이성은, 1995). 즉, 작업조직은 권력을 가진 사람과 그렇지 못한 사람이 존재하는 상하구조로 이루어져 있기 때문에 상급자는 부하직원들로부터 성적인 만족감을 강제로 얻어내기 위하여 자신의 권력과 지위를 이용할 수 있다는 것이다.

사회·문화적 모델은 성희롱이 가부장적 이데올로기에 기초한 여성과 남성의 차별화 된 성의 사회화과정에서 비롯된다고 주장하고 있다(김양희, 1995; 김정인, 2000; 신성자, 1993; 공미혜, 1995; 이성은, 1995). 이 모델에 의하면 성희롱 발생은 왜곡된 성문화를 사회화한 것이며, 가부장적인 사회에서 기인한 남성성과 여성성 즉 남성은 남성다워야 하며, 주도적이고, 적극적이며, 여성은 수동적이며 여성스러워야 한다는 성(gender) 고정관념의 사회화에서 유발된다는 것이다. 즉, 우리 사회는 왜곡된 성문화를 사회화시킨 결과, 남성에게는 여성을 성적으로 강하게 대하거나 여성을 하찮게 대하는 식의 공격적인 남성다움을 강조하고, 여성을 성적 대상화로 바라보도록 사회화시켰으며, 남성을 성 관계의 주체로 여성을 객체로 고착시켜 남성중심의 성 관계를 당연시 여기도록 하였다(김양희, 1995). 이와 같은 왜곡된 성문화와 성 역할 규정은 사람들이 남성의 성희롱을 당연하게 여기도록 하였으며, 그 결과 성희롱을 조장 혹은 방조하는 역할을 하였다.

사회·문화적 모델과 같은 맥락에서 성역할 태도를 강조하는 성-역할 이월(sex-role spillover) 모델에서는 직장에서의 성희롱을 성역할 이월의

산물이라고 보았다(Gutek & Morasch, 1982). 여기서 성-역할 이월 현상이란 작업역할과는 무관하거나 혹은 부적절한 성(gender)에 근거한 행동기대가 직장 내로 흘러 들어오는 현상을 말한다(신성자, 1993). 원칙적으로 모든 직장인들은 각자 맡은 바 직무관련 역할만 충실히 수행하면 된다. 그러나 실제 현실을 보면 직장 내의 여성들은 작업역할 뿐만 아니라 여성이라는 성(gender)이 지니는 성 역할도 동시에 수행하도록 요구받는다(김정인, 2000; 공미혜, 1995; 이성은, 1995). 이때 성 역할에 대한 요구가 강할수록 여성에 대한 성희롱의 발생가능성도 증가하는 경향이 있다(공미혜, 1995).

마지막으로 개인/상황 상호작용 모델을 들 수 있는 이 모델에서는 개인(혹은 개인차)요인과 상황적 요인이 성희롱 발생에 기여한다고 보고 있다. 먼저 가해자와 관련해서 미국 연방 근로자들에 대한 USMSPB의 조사에서 원치 않는 성적 관심의 표적이 된 여성들은 자신들을 성희롱 한 남자들이 대체로 나이가 많고 결혼을 했으며 동일 인종이었다고 보고하였다. 한편 Perry(1983)의 연구에 의하면 성적 가해자들은 평상시에도 자주 성적으로 매우 짓궂은 행동을 보이는 사람들인 것으로 밝혀졌다. 또한 성희롱을 당한 여성들 중 43%는 자신을 괴롭힌 가해자가 자신이 일하는 직장에서 다른 사람들에게도 성희롱을 가하고 있었다는 사실을 알고 있었다(USMSPB, 1981). 이와 같은 연구결과는 상대적으로 안정된 성격 및 태도 요인들이 성희롱 행동에 중요하게 기여할 수 있음을 의미한다.

이어서 피해자의 특징과 관련된 연구를 보면 피해자들은 대체로 사회·경제적 지위(Socio-Economic Status)가 낮았으며, 더욱이 낮은 지

위에다 높은 가시성을 지닌 직위에 근무하는 여성들(예: 호텔, 음식점의 웨이트리스나 경리직원)이 성희롱의 표적이 되고, 이러한 여성들은 성희롱을 당했을 때 수동적으로 반응할 가능성이 더 많은 것으로 밝혀졌다(Gruber & Bjorn, 1986). 한편 객관적인 사회적 경제적 지위가 낮거나 자기-주장이 적고 전통적인 성 역할 이데올로기를 가진 여성들만이 피해자가 되는 것은 아닌 것 같다. 미국의 경우 평균 교육수준과 나름대로의 전문성을 지니고 합리적인 사고를 할 것으로 판단되는 변호사나 의사와 같은 전문직 종 종사자(80%)나 대학원생들의 경우에도 성희롱의 대상이 자주 되는 것으로 밝혀졌다. 이들의 경우 피해상황에 노출되고서도 적극적으로 대처하지 못하는 이유는 자칫 이들이 피해사실을 공론화 시켰을 경우 자신들이 지금까지 구축해 온 직업경력 상에 오점을 남길 수 있고, 이후 직업 경력을 추구하는 과정에서 직면하게될 불이익에 대한 두려움 때문인 것으로 볼 수 있다.

성희롱 발생과 관련된 상황적 요인에 대해서 Gutek(1985)은 성희롱은 성적인 문제에 대해서 관심이 지나친 작업 환경에서 발생할 가능성이 높다고 제안하였다. 만일 작업장 내에서만 존재하는 규범(local norm)이 성적 행동에 관하여 더 허용적이라면 성희롱이 발생할 가능성은 더 높을 것이다(Haavio-Mannila, Kaupinen-Torepainen, & Kandolin, 1988). 즉 성화된(sexualize) 규범이 보편화적이고 만연된 작업장에서 성희롱이 일어날 가능성이 더 높다고 볼 수 있다.

한편 경영진은 성희롱에 대한 반응에서 그리고 종업원들이 배우도록 묘사된 역할 모델로서 작업장 내에서만 존재하는 규범을 설정할 때 강력한 역할을 행사할 수 있다. 그러므로, 만일 종

업원들의 입장에서 경영진이 성희롱을 허용하거나 혹은 너그럽게 봐주는 것으로 지각된다면, 즉 성희롱과 관련된 엄격한 정책을 시행할 의지를 보이지 않는다면 성희롱이 일어날 가능성은 훨씬 높다는 것이다(Pryor, LaVite, & Stoller, 1993).

성희롱에 있어서 성 차의 문제

성희롱에 관한 법 조항, EEOC의 지침, 및 법원의 판결문 등은 법적인 정의를 제공하고 있지만, York(1989)에 따르면 성희롱은 객관적인 현상만은 아니라는 것이다. 이것은 타인의 행동에 대한 개인의 지각에 기반을 둔 것으로서, 그 상황을 구성하고 있는 수많은 요인에 의해서 영향을 받을 수 있다. 성희롱에 대한 개인의 태도는 이 문제를 어떻게 지각하느냐와도 관련이 있다. 특히 성희롱에 대한 지각과정을 조사한 연구들을 보면 대부분이 남녀간의 성 차이가 확연히 드러나고 있음을 보여주고 있다. 초기의 대부분의 지각 연구에서는 성희롱이 이루어진 상황에 대한 삽화나 짧은 사건을 제시하고 이를 평가하도록 하는 것(Gutek, Morash & Cohen, 1983)이었는데, 이러한 연구를 통해서 나타난 일관된 결과는 여성들이 남성들보다 동일한 행동에 대해서 성희롱 행위로 간주하거나 공격적인 것으로 지각할 가능성이 훨씬 높았다는 것이다(Gutek, Morash & Cohen, 1983; Koenig & Ryan, 1986; Padgitt & Padgitt, 1986; Powell, 1986). 실제로 모든 행동유류에 대하여 남녀간의 지각 차가 존속한다 할지라도, 그 지각 차는 특히 성희롱이 덜 명확한 상황이나 성적인(gender) 희롱을 포함시킨 상황하에서 더 크게 나타났다(Fitzgerald & Ormerod, 1991). 성차를 확인한

대부분의 연구에서 남자들은 여자들보다 피해자를 더 많이 책망하는 태도를 취하였으며, 소위 성희롱이라고 부르는 많은 사건들이 단순히 남자와 여자들 간의 정상적인 성적 상호작용이라고 믿고 있는 것으로 나타났다(Lott, Reilly & Howard, 1982; Reilly, Lott & Gallogly, 1986).

Gutek, Morasch 및 Cohen(1983)은 남성들은 여성들보다 대인관계에서 나타날 수 있는 특정 행동에 대해서 성적인 의미가 내포된 것으로 명명할 가능성이 높다는 사실을 발견하였다. 다른 연구들(Johnson, Stockdale, & Saal, 1991; Saal, Johnson & Weber, 1989)에서도 여성들이 우호적인 혹은 친근한 것으로 해석할 가능성이 높은 행동들을 남자들은 성적인 관심 혹은 의도를 표현한 것으로 해석할 가능성이 높음을 보여주고 있다. 또한 Abbey(1982)는 대학생들을 대상으로 한 연구에서 남학생들은 일반적인 사회적 상황에서 여성들의 우호적 태도나 호의를 오지각하는 경향이 있다는 사실을 발견하였다. 즉 여성들이 상대방에게 호의를 베푸는 것으로 간주한 행동이 남학생들에 의해서는 성적인 제안으로 해석될 수도 있다는 것이다.

이러한 성희롱 주제와 관련된 성차에 대한 연구결과는 성희롱에 대한 남녀간의 인식의 차를 줄이고 서로를 이해할 수 있는 중요한 자료를 제공해 준다. 성희롱이라는 문제가 남녀간의 관계에서 유발되고 서로의 행동을 어떻게 지각하느냐에 따라 그에 반응 및 결과에 영향을 미치기 때문에 성희롱 전반에 대한 남녀간의 인식의 차를 조사하는 것은 의의 있는 일이라 하겠다. 그러나 지금까지 이루어진 성희롱에 대한 남녀간의 지각 혹은 인식의 차이에 대한 연구는 주로 특정 주제에 한정해서 이루어진 것이 사실

이다. 물론 한국여성민우회(1998)의 “남녀 직장인의 성의식 및 성문화 실태조사”에서 성희롱과 관련된 전반적인 사항을 조사한 결과도 있지만 성희롱 주제와 관련한 심층적인 조사가 이루어지지 못했고 조사대상 역시 예비 직장인이라 할 수 있는 학생들은 배제한 채 직장인에 한정되어 이루어졌다.

따라서 본 연구에서는 우선 성희롱 문제 인식에 직접적인 영향을 미칠 것으로 판단되는 성희롱에 대한 개념이해 및 문제의 심각성 인식, 오류성통념, 발생원인 지각 등에 대해서 남녀 학생 및 남녀 직장인들이 어떻게 생각하고 있는지 이들간의 인식의 차를 확인하고자 하였다. 또한 남녀간의 지각차에 영향을 미칠 것으로 판단되는 성역할 태도 변인의 영향도 함께 분석하고 이를 바탕으로 성희롱 예방교육 및 정책확립에 대한 제언을 하고자 하였다.

조사방법 및 절차

조사기간 및 조사대상

조사는 2001년 3월 12일부터 4월 16일 까지 5주간에 걸쳐 실시되었으며, 조사대상은 서울에 소재하고 있는 C대학교 대학생 120명(남 67명, 여 53명)과 서울·수도권 및 울진을 생활근거지로 하고있는 직장인 168명(남 75명, 여 93명)으로 총 288명(남 142명; 여 146명)이었다. 이들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 연령은 남학생들이 평균 22.3세, 여학생들은 20.7세였으며, 직장인들의 경우 남자는 평균 34세, 여자는 27.2세였다. 한편 직장인들의 경우 평균 근무기간이

남자는 7.88년 여자는 3.95년이였다.

조사도구

1) 성희롱에 대한 태도

본 조사에서는 성희롱 문제에 관한 남녀간의 지각 혹은 인식의 차를 확인하기 위하여 성희롱과 관련된 질문지를 구성하였다. 본 조사에서 사용된 질문지는 일차적으로 Mazer와 Pecival(1989)의 연구에서 사용된 성희롱 척도(The Sexual Harassment Scale: 19문항)와 Michigan 대학에서 Beauvais(1986)가 성희롱 태도조사를 위하여 사용한 질문지를 바탕으로 중복된 내용은 제외하고 우리 실정에 맞게 재구성하였던 태도조사 21개 문항들(박영호, 김정인, 1998)을 기초로 하였다. 그러나 본 조사에서는 앞서 태도조사 과정에서 제기되었던 성희롱과 관련된 지식을 묻는 문항들의 타당성 및 영역 구분에 대한 문제점들을 보완하여 총 31문항 3개 영역(개념이해 및 문제인식, 성희롱에 대한 오류성통념, 원인지각)으로 질문지를 재구성하였다. 이들 각 척도에 대한 신뢰도(Cronbach α)를 구한 결과 개념이해는 .56, 문제인식은 .63, 오류성 통념에서 책임귀인은 .68, 행위에 대한 오해는 .64, 과잉반응은 .65이고 발생원인지각은 .72인 것으로 나타났다. 이들은 5점 척도로 평가되었다(1: "전혀 그렇지 않다" - 5: "매우 그렇다"). 점수가 높을수록 그 내용에 동의함을 의미한다.

2) 성역할 이데올로기

본 조사에서는 성역할에 대한 태도를 확인하기 위하여 Kalin과 Tilby(1978)의 연구에서 사용된 성역할 이데올로기(sex-role ideology)척도를

번안하여 사용하였다. 원 척도는 30개 문항으로 구성되어 있었으나 우리 실정에 맞게 재구성하고 요인을 확인하는 과정에서 19개 문항으로 조정되었다. 19개 문항에 대한 요인구조를 확인하기 위하여 주축 요인법으로 요인을 추출하고 varimax방식으로 회전시키고, 요인 수는 선행연구에 근거해서 4개로 지정하였다. 4개의 요인이 설명할 수 있는 전체변량은 60.77%인 것으로 밝혀졌다. I요인은 사회에서의 여성에 대한 전반적인 고정관념을 나타내는 것이어서 "고정관념"이라고 명명하였고, II요인은 직업능력개발과 경력 문제를 언급하고 있어서 "경력개발"이라고 명명하였다. 이어서 III요인은 사회에서 남녀의 공평한 대우를 강조한 것이어서 "대우평등"이라고 하였으며, IV요인은 이성교제에서의 성적 자유 혹은 평등을 언급한 것으로 "성적평등"이라고 명명하였다. 각 하위 척도에 대한 신뢰도를 확인하기 위하여 Cronbach α 를 구한 결과 요인I이 $\alpha = .90$, 요인II는 $\alpha = .73$, 요인III은 $\alpha = .66$, 요인IV는 $\alpha = .59$ 인 것으로 나타났다. 각 척도의 문항들은 5점 척도(1: "전혀 그렇지 않다" - 5: "매우 그렇다")로 평가되었는데 점수가 높을수록 전통적인 성역할 태도를 나타낸다.

분석방법

성희롱 문제에 대한 남녀간의 인식 차를 확인하기 위하여 각 문항별 남녀의 평균을 구하고 F-검증 및 t-검증을 실시하였다. 이어서 성역할 태도와 나이, 그리고 성희롱에 대한 태도와 성역할 태도간의 관계를 확인하기 위하여 상관관계를 분석하였다.

결 과

개념이해 및 문제인식

성희롱에 대한 개념이해 및 문제인식과 관련한 남녀간의 차이에 대한 결과는 다음 표 1과 같다.

표 1에서 볼 수 있듯이 개념이해 및 문제인

식 부분에 대해서 남녀간에 유의미한 시각 차가 있음을 확인할 수 있었다. 이를 지위와 성별에 따른 효과를 세부적으로 확인하기 위하여 변량 분석을 실시한 결과 개념이해 부분에서는 성별에 따른 차이($F(1,277)=5.74, p=.02$)는 확인할 수 있었으나 지위에 따른 차나 상호작용(지위*성별)은 나타나지 않았다. 한편 문제인식 부분에서는

표 1. 개념이해 및 문제인식에 관한 남녀 집단간 차이비교

문항	개념이해 및 문제인식	전체	남자		여자		평균차
			학생	직장	학생	직장	
	개념이해	3.19	3.08	3.30			-.22**
			3.12	3.06	3.21	3.36	
1	성희롱은 성적인 농담이나 음담패설을 말한다.	2.91	3.00	2.80			n.s.
			2.82	3.17	2.64	2.91	
2	성희롱은 성적인 언행을 통해 개인의 학업이나 직무생활에 지장을 주는 행위이다.	3.69	3.42	3.94			-.52**
			3.67	3.20	3.94	3.95	
3	성희롱은 음담패설을 늘어놓거나 상대에게 성적인 모욕감을 주는 언어적 행위를 말한다.	3.47	3.26	3.66			-.39**
			3.56	3.00	3.71	3.63	
4	성희롱은 성적 언행이나 요구를 거부했을 때, 학점 혹은 고용상의 불이익을 주는 행위를 말한다.	2.73	2.64	2.79			n.s.
			2.40	2.85	2.58	2.91	
	문제인식	3.93	3.65	4.25			-.59**
			3.90	3.42	4.27	4.23	
5	성희롱은 심각한 사회문제이다.	4.03	3.66	4.37			-.71**
			4.00	3.36	4.44	4.33	
6	사람들은 성희롱 문제에 대해서 과소 평가하는 경향이 있다.	3.90	3.65	4.14			-.48**
			3.66	3.65	4.12	4.15	
7	우리 사회는 성희롱 문제에 대해 관대하다.	3.78	3.52	4.02			-.50**
			3.48	3.55	3.94	4.07	
8	대부분의 성희롱 사건은 관련 단체(상당소, 고충처리위원회 등)에 보고되고 있다.	2.26	2.53	2.01			.49**
			2.06	2.89	1.86	2.10	
9	성희롱을 당하는 여성들은 많은 정신적, 신체적 고통을 겪는다.	4.26	3.84	4.67			-.83**
			4.32	3.41	4.79	4.06	
10	대부분의 사람들은 자신의 행위 중 어디까지가 성희롱에 해당하는지 잘 모른다.	3.63	3.51	3.78			-.27*
			3.94	3.13	3.88	3.72	

* 는 t-검증결과 $P < .05$ 수준에서, ** 는 t-검증결과 $P < .01$ 수준에서 유의미함을 의미.
여기서 평균차는 전체 남녀간의 평균간의 차를 의미하고, t-검증에 대한 유의도 역시 전체 남녀간의 차를 의미함.

성별(F(1,229),=78.84, p=.00) 및 지위(F(1,229), =15.73, p=.00)에 따른 차이뿐만 아니라 상호작용효과(F(1,229),=11.05, p=.00)도 있는 것으로 밝혀졌다.

성희롱에 대한 오류성통념

성희롱에 대한 오류성통념과 관련한 남녀간의 차이에 대한 결과는 표 2와 같다.

표 2 성희롱에 대한 오류성통념에서의 남녀 집단간 차이비교

문항	성희롱에 대한 오류성통념	전체	남자		여자		평균차
			학생	직장	학생	직장	
	책임귀인	2.56	3.05		2.07		.98**
1	여자들이 성희롱을 당하는 것은 대부분 야한 옷을 입고 자극적인 행동을 하기 때문이다.	2.59	2.98		2.19		.78**
			2.85	3.11	2.32	2.12	
3	학교나 직장에서 좋은 평가를 얻기 위하여 여성은 자신의 성적 매력울 이용할 수도 있다.	2.59	3.18		2.03		1.15**
			3.03	3.32	1.91	2.09	
8	성희롱을 당하는 사람은 그럴 만한 행동을 했기 때문이다.	2.61	3.09		2.13		.97**
			3.09	3.16	2.21	2.09	
11	피해자가 정숙하다면 성희롱은 일어나지 않을 것이다.	2.42	2.92		1.95		.98**
			2.70	3.13	2.08	1.87	
	행위에 대한 오해	2.34	2.81		1.88		.93**
2	남녀관계에서 여자가 'No'라고 말해도 그것은 사실이 아닌 경우가 많다.	2.75	3.13		2.38		.75**
			3.23	3.05	2.74	2.18	
4	성적 농담이나 음담패설은 직장생활이나 학교생활을 재미있게 한다.	2.32	2.94		1.71		1.23**
			2.51	3.32	1.79	1.66	
6	성희롱 사건은 친근감의 표현을 오해한데서 비롯된 것이다.	2.15	2.53		1.78		.74**
			2.07	2.93	1.85	1.75	
10	성희롱을 거부한다고 해서 직장(학교)에서 인사상(학점)의 불이익을 당하지는 않는다.	2.14	2.63		1.64		.99**
			2.04	3.17	1.68	1.62	
	과잉반응	2.33	2.73		1.93		.81**
5	성희롱 사건은 성적인 농담을 여성들이 과민반응해서 문제가 확대된 경우가 대부분이다.	2.21	2.72		1.69		1.03**
			2.21	3.17	1.60	1.74	
7	성희롱에 대한 고소, 고발 사건은 피해자가 양심을 품고서 한 행동이다.	2.35	2.80		1.90		.89**
			2.45	3.12	1.91	1.90	
9	가벼운 신체접촉이나 성적인 농담을 성희롱이라고 하는 것은 지나치다.	2.42	2.68		2.17		.50**
			2.54	2.80	2.04	2.25	

* 는 t-검증결과 P < .05 수준에서, ** 는 t-검증결과 P < .01 수준에서 유의미함을 의미

표 2에서 볼 수 있듯이 오류성통념(책임귀인, 행위에 대한 오해, 과잉반응)에 대한 지각에서 유의미한 성차를 확인할 수 있다. 이를 지위, 성별의 주효과 및 이들의 상호작용 효과를 확인하기 위하여 변량분석을 실시한 결과 책임귀인 영역에서는 성별($F(1,282)=150.11, p=.00$)에 따른 차이와 상호작용효과($F(1,282)=4.77, p=.03$)는 있었으나 지위에 따른 차이는 없는 것으로 밝혀졌다. 한편, 행위에 대한 오해 부분에서는 성별

($F(1,280)=141.41, p=.00$) 및 지위($F(1,280)=9.54, p=.00$)에 따른 차이뿐만 아니라 상호작용효과($F(1,280)=35.33, p=.00$)도 있는 것으로 나타났다. 과잉반응에서는 성별($F(1,281)=109.71, p=.00$) 및 지위($F(1,281)=23.24, p=.00$)에 따른 차이 그리고 상호작용효과($F(1,280)=35.33, p=.00$)도 있는 것으로 확인되었다.

성희롱 발생원인에 대한 지각

표 3. 성희롱 발생원인에 대한 남녀 집단간 지각상의 차이비교

문항	성희롱 발생원인에 대한 지각	전체	남자		여자		평균차
			학생	직장	학생	직장	
	원인지각	3.42	3.32		3.51		-.19**
			3.54	3.13	3.60	3.46	
1	성희롱이 발생하는 것은 남성위주의 사회·문화적 구조 때문이다.	3.69	3.30		4.12		-.82**
			3.39	3.23	4.11	4.13	
2	성희롱이 발생하는 것은 가해자의 성적 욕구 때문이다.	3.24	3.16		3.32		n.s.
			3.50	2.85	3.33	3.31	
3	사람들은 자신의 행위를 상대방이 받아들인다고 생각해서 성희롱을 한다	3.03	3.12		2.94		n.s.
			3.33	2.94	3.30	2.73	
4	성희롱이 발생하는 것은 적극적으로 대처하지 못한 피해자의 책임이 크다.	2.61	2.96		2.56		.71**
			2.84	3.08	2.25	2.26	
5	성희롱은 여성을 직무역할보다는 성적인 대상으로 보려는 경향성 때문에 발생한다.	3.73	3.37		4.08		-.72**
			3.74	3.02	4.16	4.04	
6	성희롱에 대한 회사의 정책부재나 관리자 등의 의식결여가 성희롱 발생을 부추긴다.	3.79	3.38		4.21		-.82**
			3.84	2.97	4.38	4.11	
7	성희롱 가해자들은 대부분 자신의 행위가 성희롱에 해당하는지 모르고 한 행동이다.	2.96	3.12		2.83		.29*
			3.10	3.13	2.75	2.87	
8	성희롱이 발생하는 것은 이 문제를 가볍게 여기는 우리 사회의 분위기 때문이다.	3.79	3.36		4.23		-.87**
			3.61	3.13	4.28	4.19	
9	남자들이 매력적인 여성에게 성적인 관심을 갖는 것은 자연스러운 현상이다.	3.60	3.87		3.35		.51**
			4.22	3.55	3.52	3.26	
10	성희롱은 가해자의 지위나 권력과 관련이 있다.	3.70	3.61		3.79		n.s.
			3.79	3.44	3.89	3.74	

* 는 t-검증결과 $P < .05$ 수준에서, ** 는 t-검증결과 $P < .01$ 수준에서 유의미함을 의미

성희롱에 대한 원인지각과 관련한 남녀간의 차이에 대한 결과는 표 3과 같다.

표 3에서 볼 수 있듯이 성희롱 발생원인에 대한 지각에서도 남녀간에 유의미한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 지위와 성별에 따른 효과를 확인하기 위하여 변량분석을 실시한 결과 성별($F(1,275)=9.36, p=.00$)과 지위($F(1,275)=18.34, p=.00$)에 따른 차이뿐만 아니라 이들의 상호작용효과($F(1,275)=4.37, p=.04$)도 있는 것으로 나타났다.

남녀간의 인식 차에서 나이와 성역할 태도의 영향

1) 남녀간의 나이 및 성역할 태도와 그 관계성

표 4. 남녀간의 나이 및 성역할 태도상의 점수

	남자		여자	
	학생	직장	학생	직장
나이	28.50		24.88	
	22.27	33.99	20.74	27.24
성역할	3.02		2.16	
	2.77	3.24	2.14	2.17

성역할점수가 높을수록 전통적인 성역할 태도를 나타냄

표 4에서 볼 수 있듯이 남자는 평균 28.50세, 여자는 24.88세로 나타났고, 남자 직장인이 33.9세로 가장 높았고 여학생이 20.74세로 가장 낮았다. 한편 성역할 태도에서는 남자가 평균 3.02 여자가 2.16인 것으로 나타났다.

표 5. 나이와 성역할 태도점수간의 상관

	성역할태도 (전체)	성역할태도 (남자)	성역할태도 (여자)
나이	.416**	.480**	-.009

* $p < .05$, ** $p < .01$

표 5에서 나타난 바와 같이 나이와 성역할 태도점수간의 상관은 여성들의 경우는 상관이 없으나 남자들의 경우 매우 높은 상관을 보이고 있는 것으로 밝혀졌다.

2) 성역할 태도와 성희롱 인식(오류성 통념)과의 관계

성역할 태도와 성희롱 인식간의 관계성을 규명하기 위하여 성희롱 인식에서 가장 대표적인 성차를 보이는 오류성통념(책임귀인, 과잉반응)을 선택하여 이들간의 상관관계를 구하고, 이어서 성역할 태도점수를 바탕으로 남녀 각각을 33%씩 끊어서 세 집단(저, 중, 고)으로 나누어 이들의 성희롱에 대한 인식(오류성 통념)정도를 비교하였다. 그 결과는 다음과 같다.

표 6. 성역할 태도와 오류성 통념간의 상관관계

	책임귀인	과잉반응
나이	.145*	.294**
성역할태도	.545**	.599**

* $p < .05$, ** $p < .01$

성역할 태도와 나이 및 오류성 통념 즉 책임귀인과 과잉반응간의 상관을 확인한 결과 이들 변인들간에는 매우 유의미한 상관이 있는 것으로 밝혀졌다.

표 7. 성별 및 집단에 따른 책임귀인 인식

	낮은집단 평균(사례수)	중간집단 평균(사례수)	높은집단 평균(사례수)
남자	2.93(11)	2.96(49)	3.12(78)
여자	1.88(79)	2.21(48)	2.93(7)

표 7을 통해서 성별 및 집단에 따른 책임귀인 인식의 차를 확인할 수 있는데, 이를 변량분

석한 결과 성별($F(1,266)=32.76, p=.00$) 및 집단($F(1,266)=7.57, p=.00$)에 따른 효과도 있었고 상호작용효과($F(1,266)=3.55, p=.03$)도 있는 것으로 확인되었다.

표 8. 성별 및 집단에 따른 과잉반응 인식

	낮은집단 평균(사례수)	중간집단 평균(사례수)	높은집단 평균(사례수)
남자	2.52(11)	2.63(49)	2.80(78)
여자	1.71(79)	2.16(48)	2.29(7)

표 8에서 볼 수 있듯이 성별 및 집단에 따른 책임귀인 인식의 차가 나타나고 있는데 이를 변량분석한 결과 성별($F(1,264)=10.58, p=.00$) 및 집단($F(1,264)=3.89, p=.02$)에 따른 효과는 있었으나 상호작용효과는 없는 것으로 밝혀졌다.

논의 및 결론

성희롱에 대한 남녀간의 지각 차를 확인하기 위하여 3개 영역(개념이해 및 문제인식, 오류성 통념, 원인지각)에 대해서 조사한 결과 이들 영역 및 하위 영역 대부분에서 남녀간의 현격한 지각 차를 확인하였다. 그 결과를 종합해 보면 다음과 같다.

성희롱의 개념이해와 관련된 부분에서는 남녀 모두 가벼운 형태의 성적인 회롱(Gender Harassment)이나 보복형(Quid pro Quo) 성희롱보다는 적대적 근무환경 조성형(Hostile Environment)을 대표적인 성희롱으로 규정하려는 태도를 보이고 있다. 이와 같은 결과는 과거 성희롱을 단순히 성적인 농담 혹은 음담패설로 보려

는 태도에서 보다 진일보하여 한 차원 더 강한 행위에 비중을 두는 쪽으로 의식이 전환되었음을 보여주는 것이다. 그러나 성희롱이 더 빈번히 일어날 가능성이 높은 직장에서 남자 직장인들의 인식 속에는 가벼운 형태의 성적인 회롱을 나머지 세 집단에 비해서 덜 인정하려는 경향을 보이고 있다. 또한 가장 심각한 형태인 보복형 성희롱에 대한 개념 인식에 있어서는 남녀 모두 인식도 낮은 것으로 평가되고 있는데 특히 학생들이 이 부분에 대한 인식이 부족한 것으로 나타났다. 따라서 남자 직장인들을 대상으로는 성적인 회롱도 심각한 문제를 야기할 수 있음을 강조하는 교육이 이루어져야 하고 학생들을 대상으로는 보복형 성희롱에 대한 교육이 강조되어야 할 것으로 사료된다.

성희롱 문제의 심각성과 관련된 영역에서는 전체 평균을 놓고 본다면 남녀 모두 문제의 심각성을 인식하고 있는 것으로 밝혀졌으나, 남자 보다는 여자들이 더 심각하게 지각하는 것으로 나타났다. 결국 이것은 여성들은 성희롱을 경험하거나 그와 같은 상황에 노출될 가능성이 높기 때문에 피해자의 관점을 취할 가능성이 높고 반면에 남성들은 가해자 관점을 취할 가능성이 높기 때문인 것으로 보여진다.

특히 문제인식과 관련된 일부 문항(8, 9, 10번)에서는 남자 직장인 집단이 다른 세 집단(남학생, 여학생, 여자 직장인)과 현격한 인식의 차이를 보여주고 있다. 남자 직장인들은 대부분의 성희롱 사건이 관련 단체에 보고되고 있다고 생각하고 있으나 이에 반해 피해 당사자가 될 수 있는 여성들의 경우 사건발생 비율에 비해서 실질적인 피해사례보고는 적은 것으로 보고 있다. 한편 피해자가 겪을 고통의 심각성은 세 집단

(남학생, 여학생, 여자 직장인)이 강하게 인식하고 반면에 남자 직장인 집단은 크게 인정하려들지 않는 것 같다. 이러한 결과는 직장 남성들의 평균연령이 34세임을 감안할 때, 성(gender) 자체보다는 전통적인 성역할 태도와도 관련이 있을 것으로 본다. Jenson과 Gutek(1982), Malovich와 Stake(1990)의 연구에 의하면 보다 전통적인 성역할 태도를 가지고 있는 남자와 여자는 특정 행동을 성희롱으로 명명하는데 더 느렸으며, 성희롱 행동이나 그 결과의 심각성을 대수롭지 않게 생각하는 것으로 밝혀졌다.

성희롱에 대한 오류성통념과 관련된 부분은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 즉 피해자에 대한 책임귀인, 행위에 대한 오해 그리고 과잉반응 등이다. 이 영역에서의 전체 평균을 고려해보면 전반적으로 성희롱에 대한 통념을 부정하는 쪽에 가까운 것으로 나타났지만 남녀간의 지각 차는 개념이해, 문제인식 및 발생원인에 대한 것들보다는 현저한 것으로 밝혀졌다. 먼저 피해자의 책임귀인과 관련된 측면들을 살펴보면, 남학생과 남자 직장인 모두 성희롱에 대한 책임을 피해자 쪽에 귀인 시키는 것으로 나타났는데, 이러한 경향은 남자 직장인들이 더 강한 것으로 나타났다. 이러한 현상은 잠재적인 가해자일 수 있는 남성들의 자기-방어적 태도에 기인한 것으로 볼 수 있으며, 조망-취하기 개념에 의해서 설명할 수 있다. 여성들은 본인이 성희롱을 경험하거나 그와 같은 상황에 노출될 가능성이 높기 때문에 피해 여성의 관점을 취할 가능성이 더 많다. 반면에 남성들은 가해자 남성의 관점을 취할 가능성이 높을 것이다. 따라서 여성들은 남성들에 비해 동일한 문제의 사건을 성희롱으로 볼 가능성이 높고 이에 비해 남자들

은 피해자에게 책임을 전가할 가능성이 높다.

행위에 대한 오해 및 과잉반응과 관련된 부분에서는 남자들은 여자들이에 비해서 성적인 농담이나 음담패설이 직장(학교)생활을 재미있게 하고, 성희롱 사건은 친근감의 표현을 오해한데서 비롯된 것이라고 생각하는 경향이 있는데 특히 직장남성들 사이에서 이러한 경향이 강한 것으로 나타났다. 한편 우리 사회에 만연되어 있는 여성의 'No'는 긍정을 뜻할 수도 있다는 잘못된 통념에 대해서 남학생 및 직장남성들은 그것을 수용하려 든 반면에 직장여성들은 강력하게 부인하는 태도를 보였다. 그러나 이러한 태도상의 차이는 성희롱과 관련된 대처행위에서 피해여성이 가해자의 행위에 대해서 단호하게 'No'라고 말하지 않는다면 자칫 가해자가 자신의 행위를 수용할 뜻이 있는 것으로 오해할 소지가 있음을 보여주는 것이기도 하다.

한편 성희롱 사건과 관련된 문제에 대해서 남자들은 피해자들이 과잉반응을 하거나 앙심을 품고서 한 행동이라고 치부하는 경향이 있는데, 특히 남자 직장인들에게서 이러한 경향이 강하게 나타나고 있다. 이러한 현상은 최근에 성희롱 문제에 대한 제재가 강화되면서 잠재적 가해자로서 피해의식에 사로잡혀 나타난 것으로도 해석할 수 있을 것 같다. 특히 일부 여성단체의 주장이 자칫 상대결구도로 비취지면서 남성을 일방적 가해자로 여성을 일방적 피해자로 몰고 가는 것은 대다수 남성들에게 또다른 피해의식을 조장할 수 있다. 이러한 결과는 남녀 모두에게 결코 바람직하지 못한 현상이다. 조직 혹은 직장이라는 것은 남녀 모두가 공동의 목표를 위해서 선의의 경쟁과 협동을 필요로 하는 곳이다. 만약 성희롱에 대한 문제가 남자 구성원들

에게 피해의식을 조장한다면 남자직원들은 여자 직원들과의 불필요한 오해를 받지 않기 위해 비 공식적 접촉이나 조연자(mentor) 혹은 조연자의 역할(mentoring)을 기피할 수도 있다. 결국 이 같은 상황은 여성이 승진, 임금인상 및 다른 직무-관련 결과에 영향을 미칠 수 있는 “내부정보”에 접근할 수 있는 기회를 박탈하고 그의 직업경력발전에 부정적 영향을 미치게 된다.

성희롱에 대한 통념과 관련된 부분을 정리해보면 통념상 남자들은 여자에게 비해서 성희롱이 유발된 원인이 피해자의 행동에 있으며, 피해자들이 친근감의 표현을 오해하거나 사소한 문제를 확대한 것으로 생각하는 경향이 있음을 알 수 있다. 여러 연구(Lott, Reilly & Howard, 1982; Reilly, Lott & Gallogly, 1986)에서도 남자들은 여자들보다 피해자를 더 많이 책망하는 태도를 취하였으며, 소위 성희롱이라고 부르는 많은 사건들이 단순히 남자들과 여자들 간의 정상적인 성적 상호작용이라고 믿고 있는 것으로 나타났다. 그러나 주위 사람들의 이러한 태도는 피해자들에게 자신의 피해사실이 가볍게 취급되거나 혹은 그 문제가 행여 자신에게 책임이 있을 수 있다는 두려움과 불안을 유발시켜 피해사실에 대한 지각 및 보고를 억제하는 결과를 초래하게 된다. 따라서 이와 같은 결과를 성희롱 예방과 결부시켜 본다면 교육 및 홍보를 통한 성희롱에 대한 잘못된 고정관념과 오해를 바로잡고자 하는 노력이 필요할 것으로 생각된다. 특히 남자 직장인들의 의식 차가 현저하기 때문에 이들에 대한 집중적인 교육이 있어야 할 것으로 판단된다.

원인지각과 관련된 부분에서는 전체 평균을 놓고 본다면, 성희롱 발생원인에 대해서 남녀간

의 시각 차가 존재하긴 하지만 대체로 회사의 정책부재나 관리자들의 의식결여, 성희롱 문제를 가볍게 생각하는 사회분위기, 여성을 직무역할 보다는 성적인 대상으로 보려는 경향, 가해자에게 주어진 지위와 권력, 남성위주의 사회·문화적 구조 때문인 것으로 보는 경향이 있다. 원인지각 부분에서는 남녀간의 인식의 차가 대체로 크게 나타남을 볼 수 있는데 그 중에서도 전체 여성들과 남자 직장인사이의 인식의 차가 큰 것으로 밝혀졌다. 이를 정리하면 남자들은 성희롱 발생원인에 대해서 가해자의 지위와 권력, 정책부재 및 의식결여, 성적인 대상으로 보려는 경향과 사회분위기 등을 꼽았으며, 여성들은 사회분위기나 구조, 정책부재 및 의식결여, 성적인 대상으로 보려는 경향성 등을 꼽았다. 특히 남녀 모두 주요 원인으로 지목한 회사의 정책부재나 관리자들의 의식결여가 성희롱 발생을 부추긴다는 결과는 성희롱 예방차원에서 중요한 의의를 갖는다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 전국 공공기관 남녀종사자 1033명을 대상으로 조사한 성희롱 실태조사(여성특별위원회/한국여성개발원, 2000)에서도 확인이 되는데, 조사대상 여성의 84.8%가 성희롱은 가해남성에 대한 징계가 미약하기 때문에 발생한다고 생각하였다. 그렇다면 조직 내에서 성희롱을 예방하기 위해서는 해당 조직에서 성희롱과 관련된 정책을 확고히 수립하고 관리자들에 대한 집중적인 교육이 이루어져야 할 것으로 사료된다.

마지막 부분에서는 이상의 성차 자체에 대한 분석 이외에 성차와 관련된 변인에 영향을 줄 수 있는 다른 변인의 개입여부도 조명할 필요가 있어서, 나이 및 성역할 태도와 성희롱에 대한 태도(오류성 통념)간의 관계 및 남녀 성역할에

따른 태도상의 차이를 분석하였다. 그 결과 여성의 경우는 나이에 관계없이 여권주의적 태도를 보여주고 있음에 비해서 남자의 경우는 나이에 따른 차이를 보여주고 있었다. 남자들은 나이가 들수록 더 높은 보수주의적 태도를 보여주었다. 성차와 아울러 이들이 지닌 성역할 태도에 따른 성희롱에 대한 태도를 분석한 결과 책임귀인과 과잉반응 차원에서 남녀간 및 태도집단간 차이가 두드러지게 나타났다. 태도집단간 사례 수에서도 인원이 적은 집단(남·저 집단 대 여·고 집단)은 각각의 성차를 반영하고 있음도 확인할 수 있다. 즉 여권주의적 태도상에서 높은 점수를 받은 남성들의 수(11명)는 월등히 적었고, 보수주의적 태도상에서 여성들의 수(7명)는 월등히 적었다. 물론 사례수가 적은 관계로 통계 검증 및 결과 해석 시 문제가 될 수도 있겠지만 주목할 만한 사실은 이들 집단의 성희롱 인식에 대한 태도이다.

남자의 경우 이들은 매우 높은 여권주의적 태도를 갖는 집단임에도 불구하고 다른 남자집단들에 비해서 책임귀인에 대한 인식이 별반 다르지 않다는 사실이다. 즉 남성들의 경우 본인 스스로 여권주의자라고 지각하고 있다할 지라도 책임귀인과 관련된 태도에서는 보통 남성들과 별반 다르지 않음을 알 수 있다. 이에 반해 매우 높은 보수주의적 태도를 보이는 여성들의 경우는 남성들과는 다른 양상을 보이고 있다. 즉 이들은 다른 집단의 여성들과는 달리 남성들의 태도에 가깝게 반응을 보이고 있음을 알 수 있다. 즉 성희롱 문제에 대해서 여성들에 대한 책임을 강조하고 있다는 사실이다. 결국 이 같은 결과는 남녀라는 문제와 아울러 개인이 지니고 있는 태도상에서의 차이가 성희롱 시각에 중요

하게 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 것이다.

이상의 결과는 성희롱 예방에 대한 교육내용 및 교육대상에 몇 가지 의의를 갖는다고 볼 수 있다. 연구 결과에 의하면 한국 성인들이 나이가 들어갈수록 그리고 직장인일수록 성역할에 대해서 보수주의적 태도를 취하고 성희롱 문제에 대해서도 부정적인 인식을 가지고 있는 것으로 밝혀졌다. 따라서 직장인들에 대한 교육이 집중적으로 이루어져야 하고 교육내용과 관련해서는 성희롱 문제 자체에 대한 교육과 아울러 평등주의적 시각에서 성역할에 대한 내용도 함께 교육이 이루어져야 할 것으로 사료된다.

한편 본 연구를 수행하는 과정에서 제기되었던 몇 가지 문제점도 지적할 필요가 있다. 우선 조사 대상자들과 관련된 문제점을 들 수 있다. 대학생들의 경우, 학교 나름의 특성이 개입될 여지는 어느 정도 줄일 수 있었으나 직장인들의 경우, 남자 직장인들의 대부분은 여직원들이 별로 없는 공기업체가 선정되었고, 여성 직장인들은 항공사의 스튜어디스들이 그 대상이 되었기 때문에 조사 대상자 선정과정에서 조직의 특성이 개입될 여지가 있었다. 따라서 추후 연구에서는 많은 남녀 직원들이 함께 근무하는 조직을 선정해서 조사를 할 필요가 있을 것으로 생각된다. 또 다른 문제점은 추후 과제로 남겨두어야 할 부분으로 생각되는 데, 남녀간의 성차 및 나이에 따른 차이가 있음을 확인은 하였지만 남성들의 나이 증가에 따른 태도상의 변화가 어떤 경로 혹은 과정을 확인할 수가 없어서 앞으로 이 부분에 대한 심층적 연구가 필요하다고 본다.

참고 문헌

- 공미혜(1995). 직장내 성희롱의 실태와 영향 요인, *한국여성학*, 11, 110-137.
- 공미혜(1997). 여대생들의 성희롱 경험과 의식의 차, *한국여성학*, 13, 29-50.
- 김선영(1989). 강간에 대한 통념의 수용에 관한 연구, 이화여자대학교대학원 석사학위논문.
- 김양희(1995). 성희롱: 경험과 인식, 그리고 정책 방안, *한국심리학회지: 사회문제*, 2, 17-32.
- 김정인(2000). 성희롱 행동의 이해와 실제: 심리학적 접근, 서울, 교육과학사.
- 김현정(1998). 직장내 성적 괴롭힘에 관한 심리학적 연구: 동기와 고정관념을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 나영숙(1994). 성희롱의 법적 책임에 관한 연구, 인하대학교 대학원 석사학위논문.
- 박영호·김정인(1996). 성적 괴롭힘(sexual harassment)에 대한 심리학적 접근: 조직 내에서의 여성에 대한 폭력. *학생생활연구*, 경남대학교 학생생활연구소, 14, 5-26.
- 박영호·김정인(1998). 성적 괴롭힘에 대한 태도조사 및 판단근거의 귀인분석. *인문논총*, 경남대학교 인문과학 연구소, 11, 21-45.
- 신성자(1993). 직장에서 발생하는 성적 성가심의 유형, 부정적 영향 그리고 피해 여성의 개인적 상황적 특성에 관한 연구, *사회과학 연구*, 경남대학교 사회과학연구소, 5, 93-110.
- 신혜숙(1996). 성희롱에 대한 여대생의 태도 유형, *여성건강간호학회: 여성건강간호학회지*, 2, 147-163.
- 여성특별위원회의/한국여성개발원(2000). 공공기관 남녀 종사자 성희롱 실태조사 결과.
- 이성은(1995). 직장 내 성희롱의 순응과 저항에 관한 일 연구, 이화여자 대학교 대학원 석사학위논문.
- 천대운(1999). 성희롱 정책: 이론과 실제, 서울: 선학사.
- 한국여성민우회(1987). 사무직 여성 실태조사.
- 한국여성민우회(1993). 직장내 성희롱에 관한 실태조사.
- 한국여성민우회(1998). 남녀 직장인 성의식 및 성문화 실태조사.
- Beauvais, K. (1986). Workshops to combat sexual harassment: A case study of changing attitudes. *Signs*, 12, 130-145.
- Benson, D. J., & Thomson, G. G. (1982). Sexual harassment on a university campus: The confluence of authority relation, sexual interest and gender stratification. *Social Problems*, 29, 236-251.
- Brewer, M. B., & Berk, R. A. (1982). Beyond nine to five: Interaction. *Journal of Social Issues*, 38(4), 1-4.
- Coles, F. S. (1986). Forced to quit: sexual harassment complaints and agency response. *Sex Roles*, 14, 81-95.
- Collins, E. G. C., & Blodgett, T. B. (1981). Sexual harassment: Some see it, some won't. *Harvard Business Review*, 59, (March/April), 77-95.
- Crull, P. (1982). Stress effects of sexual harassment on the job: Implications for counselling. *American Journal of Orthopsychiatry*, 52, 539-544.
- Dunwoody-Miller, V., & Gutek, B. A. (1985). S. H. E. *Project Report: Sexual harassment in the state workforce: Results of a survey*. Sacramento, CA: Sexual Harassment in Employment Project of the California Commission on the Status of Women.
- Fitzgerald, L. F., & Ormerod, A. J., (1991). Perception of sexual harassment: The

- influence of gender and academic context. *Psychology of Women Quarterly*, 15, 281-29.
- Gruber, J. E., & Bjorn, L. (1982). Blue-Collar blues: The sexual harassment of women autoworkers. *Work and Occupations*, 9, 271-298.
- Gutek, B. (1981). Experiences of Sexual Harassment: Results from a representative survey. *Paper presented at the American Psychological Association Convention*, Los Angeles, CA.
- Gutek, B. A. (1985). *Sex and the Workplace: The Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men, Organization*. San Francisco, CA, Jossey-Bass.
- Gutek, B. A., & Morasch, B. (1982). Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38, 55-74.
- Gutek, B., Morasch, B., & Cohen, A. G., (1983). Interpreting social-sexual behavior in a work setting. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 30-48.
- Gutek, B. A., Nakamura, C. Y., Gahart, M. Handschumacher, I., & Russell, D. (1980). Sexuality and the workplace. *Basic and Applied Social Psychology*, 1, 255-265.
- Haavio-Mannila, E., Kaupinen-Toropainen, K., & Kandolin, I. (1988). The effect of sex composition of the workplace on friendship, romance and sex at work. In B. A. Gutek, A. H. Stromberg., & L. Latewood (Eds.), *Women and Work (Vol. 3)*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Jenson, I., & Gutek, B. A. (1982). Attributions and assignment of responsibility for sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 38, 121-136
- Johnson, C. B., Stockdale, M. S., & Saal, F. E. (1991). Persistence of men's misperceptions of friendly cues across a variety of interpersonal encounters. *Psychology of Women Quarterly*, 15, 463-475
- Koenig, S., & Ryan, J. (1986). Sex differences in levels of tolerance and attribution of blame for sexual harassment on a university campus. *Sex Roles*, 15, 535-549.
- Lindsey, K. (1977). Sexual harassment on the job and how to stop it. MS., November, 47-51 and 74-78
- Livingston, J. A. (1982). Response to sexual harassment on the job: Legal, organizational and individual actions. *Journal of Social Issues*, 38, 5-22.
- Lott, B., Reilly, M. E., & Howard, D. (1982). Sexual assault and harassment: A campus community case study. *Signs*, 8, 296-319.
- Loy, P. H., & Steward, L. P. (1984). The extent and effects of sexual harassment of working women. *Sociological Focus*, 17, 31-43.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Malovich, N. J., & Stake, J. E. (1990). Sexual harassment on campus: Individual differences in attitudes and beliefs. *Psychology of Women Quarterly*, 14, 63-81.
- Mazer, D. B., & Percival, E. F. (1989). Ideology or experience? The relationships among perceptions, attitudes, and experiences of

- sexual harassment in university students, *Sex Roles*, 20(3/4), 135-147.
- Morrow, P. C., McElory, J. C., & Phillips, C. M. (1994). Sexual harassment behaviors and work related perception and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 295-309.
- Padgitt, S. C., & Padgitt, J. S. (1986). Cognitive structure of sexual harassment: Implications for university policy. *Journal of College Student Personnel*, 27, 34-39.
- Perry, S. (1983). Sexual harassment on the campuses: Deciding where to draw the line. *Chronicle of Higher Education*, March 26, 21-22.
- Powell, G. N. (1986). Effects of sex-role identity and sex on definition of sexual harassment. *Sex Roles*, 14, 9-19.
- Pryor J. B. (1985). The lay Person's understanding of sexual harassment. *Sex Roles*, 13, 273-278.
- Pryor, J. B., LaVite, C. M., & Stoller, L. M. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocation Behavior*, 42, 68-83.
- Reilly, M. E., Lott, B., & Gallogly, S. M. (1986). Sexual harassment of university students. *Sex Roles*, 15, 333-358.
- Saal, F. E., Johnson, C. B., Weber, N. (1989). Friendly or sexy? It may depend on whom you ask. *Psychology of Women Quarterly*, 13, 263-276.
- Safran, C. (1976). What men do to women on the job: A shocking look at sexual harassment. *Redbook*, 149, November, 217-224.
- Salisbury, J., Ginorio, A. B., Remick, H., & Stringer, D. M. (1986). Counseling victims of sexual harassment. *Psychotherapy*, 23, 316-324.
- Salisbury, J., Sebek, M. (1994). Unpublished materials. (Available from the author at Salisbury Consulting, Boise, ID).
- Silverman, D. (1976-1977). Sexual harassment: Working women's dilemma. *Quest: A Feminist Quarterly*, 3, 15-24.
- Tangri, S. S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at Work: Three explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38, 33-54.
- Terpstra, D. E., & Cook, S. E. (1985). Complainant characteristics and reported behaviors and consequences associated with formal sexual harassment charges. *Personnel Psychology*, 38, 559-574.
- Tong, R. (1984). *Women, Sex, and The Law*. Totowa, NJ: Rowman & Allanheld.
- U. S. Merit Systems Protection Board (1981). *Sexual harassment of federal workers: Is it a problem?* Washington, DC: United States Government Printing Office.
- U. S. Merit Systems Protection Board (1987). *Sexual harassment of federal workers: An update*. Washington, DC: United States Government Printing Office.
- Working Women's Institute. (1979). *The Impact of Sexual Harassment on The Job: A Profile of The Experiences of 92 Women*: New York: Working Women's Institute Research Series. Report No. 2.

【부 록】

성역할 이데올로기 척도에 대한 요인분석 결과

성역할 이데올로기 척도	요인부하량			
	I	II	III	IV
10. 여자의 가장 중요한 역할은 아이를 낳고 키우는 것이다	.768			
13. 여성은 직업적 성공보다도 어머니의 역할에 더 충실해야 한다	.764			
5. 여성은 자기발전보다 어머니의 역할이 더 중요하다	.753			
6. 여자는 자녀양육과 가사일에 힘써야 하고, 남자는 가족부양을 책임져야 한다	.745			
3. 어머니가 딸에게 해줄 수 있는 최선의 것은 여자답게 키우는 것이다	.729			
1. 남편은 모든 법적인 문제에서 가족의 합법적인 대표자로 간주되어야만 한다	.699			
11. 여자는 다른 사람의 눈길과 시선을 의식해야만 한다	.651			
2. 부인의 활동은 남편의 지위를 보조하는 것이어야 한다	.619			
9. 여자는 화장, 복장 및 자신의 몸을 가꾸는데 관심을 가져야 한다	.614			
14. 아내의 행동은 남편의 평판에 영향을 미치기 때문에 조심해야 한다	.566			
19. 결혼을 하게 되면 여자는 당연히 다니던 직장을 그만두어야 한다	.797			
18. 아이가 있는 여성은 아이 양육을 위해 직장을 포기해야만 한다	.780			
17. 회사에서 여직원을 뽑을 때는 능력보다 외모가 우선이다	.601			
16. 여성들이 자녀 양육에서 해방되기 위해 보다 많은 보육시설이 확충되어야 한다	.758			
7. 여자가 시부모를 모시고 살듯이 남자도 장인, 장모를 모시고 살아야 한다	.742			
8. 여자들도 가사노동에 대한 금전적 보상을 받아야 한다	.685			
15. 여자들도 남자들과 똑같이 성적인 자유가 허용되어야 한다	.703			
4. 결혼한 여성도 남자 친구를 자유롭게 사귄 수 있어야 한다	.700			
12. 남자 친구가 있는 여자는 절대 다른 남자를 만나서는 안된다	.582			
전 체 변 량	36.81	10.81	6.96	6.20
고 유 가	6.99	2.05	1.32	1.18

Effects of gender differences and sex-role attitudes on the perception of sexual harassment

Jeong-In Kim · Sang-Chin Choi · Young-Mi Sohn

Department of Psychology, Chungang University

The purposes of this study are to investigate Korean adults' perceptions of sexual harassment, and more specifically, to examine effects of gender differences and sex-role attitudes on the perception of sexual harassment. A total of 120 undergraduate students(67 male students, 53 female students) and 168 employees(75 male workers, 93 female workers) participated in this study. The results of this study can be summarized as follows. First, most participants perceive producing hostile environment as sexual harassment. Male workers are more likely to underestimate the seriousness of sexual harassment than students and female workers. Second, men tend to ascribe the responsibility of sexual harassment to women. Third, although there are some gender differences, both men and women consider the company's absence of policy on sexual harassment as the main cause. Finally, gender differences on sexual harassment are explained based on sex-role attitude. The implications and limitations of this study are discussed.