

직장 내 괴롭힘과 성별 권력의 비대칭성: 관리자 지위의 차별적 작동을 중심으로

장진희*

초 록

본 연구는 직장 내 괴롭힘 피해의 극단적 분포에 내재된 성별 권력 구조의 비대칭성을 실증하는 것을 목적으로 한다. 기존 연구가 주로 조명해 온 평균적 갈등 양상과 취약성 가설의 한계를 넘어서기 위해, 한국노총 소속 남녀 조합원 1,600명의 실태조사 자료를 활용하여 무조건부 분위회귀분석(RIF)과 Oaxaca-Blinder 요인분해를 수행하였다. 분석 결과, 피해의 심도가 높아질수록 성별 격차가 비대칭적으로 확대되는 현상이 확인되었다. 특히, 상위 10%의 고위험군에서 관리자 지위는 남성에게 강력한 괴롭힘 억제 기제로 작동한 반면, 여성 관리자에게는 그러한 보호 효과가 유의하게 나타나지 않았다. 이는 권력의 역설을 직접 입증한다기보다, 관리자라는 공식적 권력 자원이 여성에게는 남성과 동등한 보호 기제로 작동하지 않는 보호 효과의 성별 비대칭성을 보여준다. 요인분해에서는 고위험군의 성별 피해 격차가, 여성이 관료제적 공공부문이나 위계적 조직문화에 더 많이 노출되는 환경적 불리함과 동일 조건에서도 노동조합·관리자 지위의 보호 효과가 여성에게 체계적으로 축소되는 비대칭적 기제가 결합된 상호작용 효과에 기인함이 확인되었다. 이로써 직장 내 괴롭힘이 단순한 개인 간 갈등이 아니라 노동시장의 차별적 권력 구조와 제도의 사각지대에서 비롯됨을 밝히고, 노동조합의 실질적 개입 강화와 공공부문의 선도적 규제, 미조직 노동자를 위한 공적 보호 기반 확충 등 다각적 정책 대안을 제시하였다는 데 의의가 있다.

주제어: 직장 내 괴롭힘, 성별 비대칭성, 지위 불일치, 무조건부 분위회귀분석, 요인분해, 노동조합

* 한국노총중앙연구원 선임연구위원(jhjang8373@gmail.com)

I. 서론

직장 내 괴롭힘(Workplace Harassment)은 단순한 대인 관계의 갈등을 넘어, 노동시장의 배분 효율성을 저해하고 인적자본의 심각한 손실을 초래하는 결정적인 비금전적 근로조건으로 재정의되고 있다. 특히, 괴롭힘은 조직 내 기득권이 위계적 질서를 공고히 하고 비주류 집단을 배제하기 위해 작동시키는 사회적 폐쇄(Social Closure)의 기제이자, 노동시장 내 권력 비대칭성을 재생산하는 구조적 규율 수단으로 기능한다. 이에 최근 노동경제학 및 조직행동론 연구들은 괴롭힘이 근로자의 직무 몰입도 저하, 이직 의도 증가, 그리고 조직 전체의 생산성 악화에 미치는 부정적 파급효과를 실증하는 데 주력하고 있다(Nielsen & Einarsen, 2018; Finstad et al., 2019; Einarsen et al., 2020).

한국 사회에서는 우월적 지위를 이용한 괴롭힘이 심각한 사회적 병폐로 대두되면서 2019년 1월, 「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 및 제76조의3(조치 의무)을 신설하며 제도적 개입을 본격화하였다. 법 시행 이후 괴롭힘에 대한 사회적 민감도가 높아지면서, 고용노동부에 접수된 직장 내 괴롭힘 신고 건수도 2019년 2,130건에서 2023년 1만 1,038건으로 약 5배 이상 늘며 매년 가파르게 증가하고 있다(고용노동부, 2024). 그러나 학계와 실무 일각에서는 법 조항이 규정하는 괴롭힘의 개념적 모호성으로 인해, 단순 업무 갈등이나 주관적 불만까지 무분별하게 신고되는 과잉 신고의 부작용을 우려하기도 한다(장진희, 2023).

문제는 신고의 양적 증가가 오히려 표면적 갈등과 구조적 폭력을 혼재시켜 직장 내 괴롭힘이라는 현상의 실체 파악을 더욱 어렵게 만든다는 점이다. 급증한 신고 건수 속에는 조직 생활에서 불가피하게 발생하는 일상적인 마찰과 조직 내 권력관계에서 비롯된 구조적 폭력이 혼재되어 있기 때문이다. 이론적으로 볼 때 일상적 갈등은 무작위적으로 나타나지만, 구조적 폭력은 기득권의 지위를 유지하고 소수자를 배제하려는 조직적 규율 기제로서 특정 집단에 집중되는 경향이 있다. 따라서 신고 건수의 단순한 추이나 평균적인 실태에만 주목할 경우, 표면적인 평균 갈등 양상에 가려진 극단적 피해의 실태와 그 기저에 작동하는 젠더 위계를 간과할 위험이 크다. 즉, 법적 모호성에 따른 혼란을 배제하고, 실제 노동 현장에서 권력 구조가 작동하는 핵심 기제를 포착하기 위한 심층적 분석이 요구된다.

기존 연구들은 괴롭힘의 원인 규명에 있어 주로 비정규직, 저학력 등 노동

시장 약자가 피해자가 된다는 취약성 가설(Vulnerability Hypothesis)에 의존해 왔다(Aquino & Lamertz, 2004). 이 가설은 약자가 괴롭힘을 당한다는 직관적인 명제를 지지하지만, 인적 자본을 축적하고 상위직에 진입한 여성들이 겪는 복합적인 차별 양상을 설명하는 데에는 한계를 갖는다. 특히, 젠더 관점의 연구들은 여성이 권력을 가질 때 조직 내 지배적 규범과 충돌하여 오히려 보복(Backlash)당할 위험이 증가한다는 지위 불일치(Status Inconsistency) 문제를 제기한다(Berdahl, 2007). 이는 여성의 지위 상승이 전통적인 성 역할 규범을 위반하는 것으로 인식되어, 괴롭힘이라는 제재를 통해 기존의 성별 위계질서를 회복하려는 시도로 해석될 수 있다. 만약 여성 관리자 집단에서도 고강도의 피해가 관찰된다면, 이는 직장 내 괴롭힘이 개인적 특성의 결함이나 노동시장의 젠더화된 위계 구조에 기인한다는 논리를 실증적으로 뒷받침한다.

이에 본 연구는 증가하는 신고 건수 이면에 가려진 직장 내 괴롭힘의 구조적 실체를 규명하기 위해, 평균 중심적 분석이 지닌 방법론적 한계를 넘어서고자 한다. 괴롭힘 피해는 대다수의 경미한 경험과 소수의 극단적 피해가 혼재된 비대칭적 분포를 두며, 이때 현상의 본질은 평균이 아닌 극단에 있으므로, 평균을 추정하는 일반적 회귀분석만으로는 고강도 피해 집단이 겪는 구조적 현실을 과소추정할 위험이 크기 때문이다.

이러한 문제의식 하에, 무조건부 분위 회귀를 활용하여, 괴롭힘의 강도가 가장 심각한 최상위 집단에서 젠더 위계가 어떻게 작동하는지를 정밀하게 포착한다. 특히, 분석을 통해 다음의 세 가지를 실증하고자 한다. 첫째, 다양한 노동조건과 제도적 환경을 통제한 후에도, 괴롭힘의 강도가 심화할수록 성별 격차가 뚜렷하게 벌어지는 분위별 격차의 비대칭적 심화 현상을 규명한다. 둘째, 관리자 지위가 남성에게는 고강도 피해를 억제하는 보호 기제로 작동하는 반면 여성에게는 같은 수준의 안전망으로 기능하지 못하는, 보호 효과의 성별 비대칭성을 규명한다. 이는 McLaughlin, Uggen & Blackstone(2012)의 권력의 역설을 직접 입증한다기보다, 여성이 상위 위계에 올라서도 권력 자원이 남성과 동일하게 보상되지 않는 구조적 사각지대의 가능성을 가리킨다. 셋째, 요인분해를 통해 고위험군에서 관찰되는 성별 격차의 압도적 비중이 개인의 특성 차이가 아닌, 노동시장의 설명되지 않는 구조적 요인에 기인함을 밝힌다.

본 연구를 위해 한국노동조합총연맹 소속 남녀조합원을 대상으로 한 실태조사 데이터를 활용한다. 노동조합이라는 일차적 보호막이 존재하는 집단에서조차 구조적 차별이 확인된다면, 이는 현행 제도의 실효성에 근본적인 의문을 제기하기 때문이다. 따라서 본 연구의 궁극적인 목적은 이러한 실증분석 결과

를 토대로, 단순한 법적 금지를 넘어 고위험군 피해자를 위한 차별화된 보호 조치와 실질적인 성평등 구현을 위한 구체적인 정책적 제언을 도출하는 데 있다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

1. 직장 내 괴롭힘의 개념적 정의와 유형

1) 개념적 정의

직장 내 괴롭힘은 조직 내 권력관계, 문화적 규범, 제도적 규율이 결합해 나타나는 다차원적 현상이다. 1990년대 초기 연구들은 직장 내 괴롭힘을 광범위한 공격 행위와 구별되는 독자적인 현상으로 개념화하는 데 주력하였다. Leymann(1996)은 이를 ‘집단적 괴롭힘(mobbing)’으로 명명하며 조직적 차원의 심리적 공격에 주목하였고, Keashly(1997)는 이를 ‘정서적 학대(emotional abuse)’로 정의하며 물리적 폭력보다는 고함, 비하, 침묵과 같은 비언어적·언어적 적대 행위가 주를 이룬다는 점을 강조하였다. 이는 당시 Robinson & Bennett(1995)가 제시한 생산성 저해나 정치적 일탈 등 포괄적인 ‘직장 내 일탈 행동(deviant workplace behaviors)’과는 구별되는 것으로, 특정 대상을 향한 지속적이고 반복적인 괴롭힘이 피해자의 방어 능력을 무력화한다는 점에서 그 심각성이 차별화된다고(Einarsen, 1999; Zapf, 1999).

2000년대 이후 연구는 개념의 정교화와 측정 도구의 발전을 통해 괴롭힘의 속성을 구체적으로 규명하였다. 특히, Einarsen, Hoel & Notelaers(2009)의 부정적 행위 척도(Negative Acts Questionnaire, NAQ)는 괴롭힘을 추상적인 공격성이 아닌 관찰 가능한 구체적 행동으로 정의하는 데 기여하였다. 이를 통해 학계는 괴롭힘을 정보 차단이나 과도한 업무 부여와 같은 업무 관련 괴롭힘(work-related bullying)과, 소문 유포나 사회적 배제 등 개인의 인격을 공격하는 인격 관련 괴롭힘(person-related bullying)으로 범주화하는 등 유형론적 합의를 도출하였다(Salin, 2001). 이러한 논의는 상사의 지속적 적대 행위를 다루는 비인격적 감독(abusive supervision)과 경험적으로 인접하지만, 직장 내 괴롭힘이 상하 관계뿐만 아니라 동료 및 다자간 관계에서도 발생한다는 점에서 구별된다(Tepper, 2000). 또한, 낮은 강도의 무례함

(incivility)이 누적되어 고강도의 공격성으로 이행한다는 갈등의 단계적 확대 관점(Andersson & Pearson, 1999)은 괴롭힘을 단일 사건이 아닌 과정(process)으로 이해해야 함을 시사한다.

한편, 정책·법제 층위에서 직장 내 괴롭힘의 외연은 학술적 정의가 전통적으로 강조해 온 반복성 기준보다 넓게 설정되기도 한다. 국제노동기구(ILO)의 「일터에서의 폭력 및 괴롭힘 협약(No. 190)」은 이를 단발적 발생과 반복적 발생을 모두 포괄하는 허용될 수 없는 행위 및 관행으로 정의한다(ILO, 2019). 한국의 「근로기준법」 제76조의2 역시 지위 또는 관계의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지하고 있다. 국내 법학 연구들은 이 조문의 해석에 있어 행위의 기계적 반복성보다는 인격권 침해의 정도와 근무환경의 실질적 악화 여부가 핵심 판단 기준이 되어야 함을 강조한다(신권철, 2019; 이수연, 2018; 이재현·이희승, 2019).

이상의 논의를 종합하면, 본 연구에서의 직장 내 괴롭힘은 반복적이고 지속적인 부정적 행위와 권력의 비대칭성이라는 학술적 요건과 한국 법제가 강조하는 우위 이용·적정범위 초과·근무환경 악화라는 규범적 요소를 통합한 구조적 폭력 행위로 정의한다.

2) 직장 내 괴롭힘의 유형

직장 내 괴롭힘을 실증적으로 규명하기 위해서는 규범적 차원의 개념 정의를 넘어, 조직 내에서 발생하는 복합적인 적대 행위를, 세분화된 측정 단위로 유형화하는 과정이 요구된다. 선행연구들은 괴롭힘을 단일 차원의 현상으로 환원할 경우 행위의 이질성과 구조적 원인을 포착하지 못한다는 한계를 지적하며, 행위의 대상(Target)과 양태에 따른 다차원적 분류 체계를 발전시켜 왔다. 현재 학계에서 가장 널리 통용되는 분류 기준은 Einarsen, Hoel & Notelaers(2009)의 NAQ-R(Negative Acts Questionnaire-Revised) 모형으로, 이는 괴롭힘을 ① 직무 관련(Work-related), ② 인격 관련(Person-related), ③ 신체적 위협(Physically intimidating)의 3요인 구조로 범주화한다. 본 연구는 이 기본 틀을 준용하되, 최근의 노동환경 변화와 한국적 맥락을 반영하여 각 유형의 속성을 다음과 같이 구체화한다.

첫째, 직무 관련 괴롭힘은 피해자의 업무 수행 조건을 악화시키거나 전문적 지위를 약화하는 방식으로 작동한다. 이는 과도한 업무 부과, 비합리적 마감 기한 설정, 정보 차단, 혹은 반대로 업무를 전혀 주지 않는 과소부여 등을 포

팔한다. Rayner & Hoel(1997)은 이를 피해자의 직업적 정체성을 파괴하는 불안정화(Destabilization) 전략으로 해석하였다. 특히, 최근 국내연구는 이를 인사권 남용의 관점에서 주목하고 있다. 이는 정당한 ‘관리자의 권한(Managerial Prerogative)’이라는 형식으로 행사되므로 가해의 의도가 은폐되기 쉽고 피해자가 저항하기 어려운 합법적 괴롭힘의 양상을 띤다. 이는 단순한 업무 갈등을 넘어, 자발적 퇴사를 유도하는 구조적 기제로 기능한다는 점에서 그 심각성이 크다.

둘째, 인격 관련 괴롭힘은 업무와 무관하게 개인의 인격을 공격하여 사회적 관계망을 훼손하는 행위이다. 험담 유포, 공개적 모욕, 지속적인 무시와 배제 등이 이에 해당하며, 이는 Duffy, Ganster & Pagon(2002)이 제시한 사회적 훼손(Social Undermining) 개념과 맥을 같이한다. 이 유형은 피해자를 조직 내에서 고립시킴으로써 심리적 방어 기제를 무력화하는 데 초점을 둔다. 특히, 간호 조직이나 서비스업 등 감정노동이 중시되는 집단에서 빈번하게 보고되며, 낮은 강도의 무례함에서 시작해 집단적 따돌림으로 전이되는 나선형 효과(Spiraling Effect)가 가장 뚜렷하게 나타나는 유형이기도 하다(Andersson & Pearson, 1999; Quine, 2001).

셋째, 신체적 위협 및 현대적 확장 유형이다. 신체적 위협은 직접적인 구타 뿐만 아니라 위협적인 제스처, 공포 분위기 조성을 포함하며, 괴롭힘이 지닌 폭력성을 가장 직접적으로 드러내는 행위이다. 발생 빈도는 낮으나 피해자에게 심각한 물리적·정서적 피해를 가한다는 점에서 독립적 유형으로 다루어진다. Einarsen, Hoel & Notelaers(2009)은 이 차원을 분석에서 제외할 경우, 극단적 형태의 고강도 괴롭힘 실태가 과소 추정될 수 있음을 경고하였다. 나아가 최근 기술 환경의 변화는 시공간의 제약을 초월하는 사이버 괴롭힘(Cyberbullying)을 새로운 유형으로 등장시켰다(Vranjes et al., 2017). 이는 디지털 기록의 영속성과 익명성으로 인해 퇴근 후까지 피해가 지속되는 침투성을 가진다. 또한, 제도적 차원에서는 휴가 사용 통제나 복리후생 배제와 같이 노동자의 법적 권리를 침해하는 행위 역시 단순한 부당노동행위를 넘어 괴롭힘의 구조적 유형으로 포섭되고 있다(ILO, 2019).

종합하면, 직장 내 괴롭힘의 유형은 직무적 차원의 배제와 강요, 관계적 배제와 인격 침해, 신체적 위협이라는 전통적 3요인뿐만 아니라, 디지털 매체를 통한 사이버 괴롭힘 및 제도적 권리 침해까지 포괄하는 다차원적 구조로 확장되어왔다. 이에 본 연구는 이러한 이론적 논의를 바탕으로, NAQ-R의 3요인 구조를 기본 측정 틀로 유지하되, 사이버 및 제도적 침해 양상을 보조 범주로 통합함으로써, 현대 조직에서 발생하는 괴롭힘의 총체적 실태와 구조적 메커

니즘을 정밀하게 분석할 수 있는 틀을 구성하여 괴롭힘을 측정하고자 하였다.

2. 직장 내 괴롭힘의 구조적 속성

1) 조직적 규율과 한국적 위계 구조

현대 조직연구에서 직장 내 괴롭힘은 가해자 개인의 우발적 일탈이나 성격 결함이 아닌, 조직 내 권력관계와 통제 메커니즘 속에 구조적으로 내장된 산물로 정의된다(Salin, 2003). 초기 연구들이 괴롭힘을 성과 압박, 구조조정, 고용 불안정성 등 일반적인 환경적 위험 요인에 따른 부수적 현상으로 파악했다면(송민수·김정우, 2017), 최근의 논의는 이러한 환경적 스트레스가 위계적 권력 구조와 결합할 때 발생하는 구조적 폭력성에 주목한다. 특히, 한국적 맥락에서 괴롭힘의 핵심적인 개념 표지는 우월한 위계적 지위와 그에 따른 권력 자원의 비대칭적 남용으로 규정된다(장다혜, 2018). 이는 조직 내 공식적 견제 장치가 부재한 상태에서 상급자가 자신의 인사권과 업무 지시권을 하급자에 대한 일방적 통제 수단으로 활용하는 권력 불균형 상태를 의미한다(조계원, 2019).

이러한 구조적 속성은 한국 특유의 수직적·집단주의적 조직문화와 결합하여 더욱 고착된다. 실증연구들에 따르면, 강한 위계 문화는 괴롭힘 발생의 직접적인 선행요인으로 작용하며(변재우, 2020), 이 과정에서 발생하는 폭언, 배제, 과잉 통제는 단순한 감정 표출을 넘어 조직 규범에 순응하지 않는 구성원을 축출하거나 길들이기 위한 사회적 폐쇄의 도구로 기능한다(정한울·조계원, 2019). 특히, 인사관리적 특성과 결합한 위계 구조는 가해 행위를 업무 지도나 정당한 관리권의 명분으로 포장하게 만들며, 이는 괴롭힘이 조직의 공식적 권한 행사와 구별되기 어려운 합법적 가해의 형태를 띠게 만드는 결정적 원인이 된다(이아영·이상민·주미옥, 2020).

나아가 괴롭힘이 일회성 사건에 그치지 않고 조직 내에서 지속·재생산되는 핵심 기제는 조직 침묵이다. 위계적 압력이 강한 조직일수록 구성원은 공식적인 항의가 가져올 보복에 대한 두려움으로 인해 방어적 침묵을 선택하거나, 문제 제기가 무용할 것이라는 체념에 기반한 순응적 침묵을 내면화하게 된다(윤선영·권석균, 2015; 정종원, 2020). 이러한 집단적 침묵은 단순히 괴롭힘의 결과물에 그치지 않고, 가해 행위에 대한 암묵적 승인으로 작용하여 괴롭힘을 조직 체계 내부에서 관행화시키는 강력한 구조적 동력이 된다(Morrison & Milliken, 2000). 즉, 피해자의 강요된 침묵이 가해자의 권력을 공고히 하

고, 이것이 다시 새로운 괴롭힘을 유발하는 악순환의 경로를 형성하는 것이다 (이미애·김비주, 2023).

결국 직장 내 괴롭힘은 권력의 불균형, 위계적 문화, 그리고 조직 침묵이라는 삼중의 기제가 교차하여 발현되는 구조적 산물이라 할 수 있다. 이러한 맥락에서 괴롭힘의 억제제는 단순히 가해자 개인에 대한 처벌을 넘어, 조직 내 비대칭적 권력 구조를 견제하고 침묵 기제를 타파할 수 있는 공식적 발언 채널의 작동 여부에 달려 있다. 따라서 본 연구는 한국적 위계 구조 속에서 괴롭힘이 구조화되는 양상을 분석하고, 특히 노동조합과 같은 집단적 발언 기제가 조직 내 침묵을 해소하고 권력 남용을 제어함으로써 괴롭힘 피해를 실질적으로 완화하는지 규명하는 데 초점을 둔다.

2) 권력 자원 보유와 피해 위험의 성별 비대칭성

조직 내 규율 기제로서 작동하는 괴롭힘의 표적 결정 기제는 취약성 가설(Vulnerability Hypothesis)과 권력의 역설(Paradox of Power)이라는 상충하는 두 이론적 관점으로 설명된다. 우선, 전통적인 취약성 가설에 따르면 직장 내 괴롭힘은 조직 내 인사권이나 정치적·제도적 기반이 취약한 하위 직급, 비정규직, 저학력 노동자에게 집중된다(Aquino & Lamertz, 2004). 이는 가해자가 자신의 행위에 따른 사회적 비용과 피해자의 가용한 방어 기제 및 보복 가능성 등을 고려하여 자신의 사회적 비용을 최소화하는 안전한 목표물을 선택한 결과다. 즉, 조직 내 공식적 권한이 결여된 집단일수록 피해를 억제할 방어 기제가 부족하여 구조적 괴롭힘에 노출된 확률이 높고, 위계적 지위가 상승할수록 괴롭힘 피해 위험이 체계적으로 감소한다는 지위의 보호 효과를 전제로 한다.

그러나 성별 위계가 고착된 조직 환경에서 권력 자원과 피해 위험의 관계는 비선형적 양상을 띤다. 여성이 조직 내 상위 위계로 진입하여 권력 자원을 획득할 경우, 이러한 지위 상승은 지배적인 성 역할 규범에 대한 위반으로 인식되어 조직 내 기득권 집단의 저항을 초래한다는 지위 불일치 이론이 제기된다(Berdahl, 2007). 이 메커니즘 하에서 괴롭힘은 단순히 약자를 향한 공격이 아니라, 규범을 이탈한 여성 관리자를 제재하고 기존의 성별 위계질서를 복원하려는 보복(Backlash)의 성격을 갖는다. 이는 관리자 지위라는 공식적 권력이 남성에게는 피해를 억제하는 보호 자원으로 작동하는 반면, 여성에게는 괴롭힘의 표적이 되게 만드는 권력의 역설 현상을 유발한다(McLaughlin, Uggen & Blackstone, 2012).

이러한 권력의 비대칭적 작동 기제는 한국 노동시장의 성별화된 위계 구조 내에서도 실증적인 개연성을 갖는다. 국내 여성 관리자를 대상으로 한 연구들은 이들이 고위직에 진입할수록 남성중심적 조직문화 내에서 비공식적 네트워크로부터의 배제, 업무능력에 대한 의도적 폄하 등 젠더화된 괴롭힘에 직면함을 보고하고 있다(신경아, 2018). 이는 관리자 지위가 젠더 중립적인 자원이 아니며, 성별에 따라 그 보호 효과가 차별적으로 발현됨을 시사한다.

결국, 지위 상승이 여성 노동자에게는 보호막이 아닌 구조적 위협으로 전치될 수 있다는 점은, 직장 내 괴롭힘이 개별 행위자의 특성을 넘어 노동시장 내 권력 배분의 비대칭성에 기인함을 의미한다. 이에 본 연구는 관리자 지위가 제공하는 피해 억제 효과가 성별에 따라 이질적으로 나타나는지를 분석하고자 하였다. 특히, 괴롭힘 피해 분포의 상위 구간에서 권력 자원의 획득이 성별에 따라 어떠한 차별적 효과를 나타내는지 분석함으로써 지위 불일치에 따른 권력의 역설 현상을 규명하고자 하였다.

3. 직장 내 괴롭힘의 주요 결정요인

직장 내 괴롭힘은 개인 간의 우발적 충돌이 아니라, 조직이 설계한 제도적 환경과 노동조건이 권력관계와 상호작용하여 발생하는 구조적 산물이다. 따라서 괴롭힘의 발생과 지속을 결정하는 요인은 개별 행위자의 특성이 아닌, 노출 기회를 제공하는 노동시간 체제와 보호 기제로서 기능해야 할 노사관계 시스템의 작동 여부에서 찾아야 한다. 특히 이러한 환경적 요인들은 젠더 중립적이지 않으며, 노동시장의 성별 위계와 결합하여 여성 노동자에게 차별적인 위험 요인으로 작용한다는 점에서 면밀한 검토가 요구된다.

1) 장시간 노동 노출 모델과 젠더화된 시간 자원의 제약

물리적인 장시간 노동은 직장 내 괴롭힘을 유발하고 심화시키는 결정적인 선행요인이다. 노출 모델(Exposure Model)에 따르면, 노동시간이 연장될수록 잠재적 가해자와의 시공간적 접촉 빈도가 증가하며, 이는 부정적 상호작용 확률을 기계적으로 높이는 관계를 형성한다(Hoel & Cooper, 2000). 즉, 과도한 노동시간은 구성원을 고밀도의 스트레스 환경에 강제로 밀집시킴으로써, 사소한 업무적 마찰이 인격적 공격으로 전이될 수 있는 구조적 환경을 제공한다.

또한, 장시간 노동은 자원 보존 이론 관점에서 피해자의 방어 역량을 잠식

하는 요인으로 작용한다. 지속적인 격무와 휴식 부족은 개인의 인지적·정서적 에너지를 고갈시키며, 자원이 고갈된 노동자는 부당한 대우나 공격에 대해 효과적으로 저항하거나 상황을 회피할 수 있는 대응 능력을 상실하게 된다(Baillien, De Cuyper & De Witte, 2011). 이 과정에서 발생하는 자기 통제 능력의 저하는 잠재적 가해자의 공격성을 자극하거나 피해자의 취약성을 증폭시켜, 괴롭힘이 일회성 사건에 그치지 않고 반복적인 패턴으로 고착되는 경로를 형성할 수 있음이 주장된다(Notelaers et al., 2011).

이러한 장시간 노동의 위험성은 성별에 따라 비대칭적으로 작동하며 여성의 자원 고갈을 가속한다(Moalusi & Jones, 2019). 가사노동과 돌봄의 이중 부담을 안고 있는 여성 노동자에게 장시간 노동은 단순한 체력적 소진을 넘어 일·생활 갈등을 매개로 괴롭힘 피해를 가중하는 변수가 된다. 즉, 직장가정의 중첩된 압박으로 인해 심리적 방어 체계가 약화된 여성은 고강도 괴롭힘에 더욱 취약한 상태에 놓이게 된다. 실제로 국내 노동자를 대상으로 한 선행연구들은 일·생활 갈등의 심화가 괴롭힘 피해를 매개하여 노동자의 심리적 안녕과 직무 몰입에 유의미한 부적(-) 영향을 미친다는 점을 실증한 바 있다(Yoo & Lee, 2018).

나아가 남성중심적 조직 내에서 장시간 노동은 남성에게는 조직 헌신의 징표로 해석되나, 여성에게는 노동시장 이탈을 강제하는 구조적 압력으로 작용한다(Cha, 2010). 특히, 일·가정 양립 제도나 유연근무제의 활용이 괴롭힘을 유발하는 원인이 될 수 있음이 확인된다. Rainey & Melzer(2021)에 따르면, 여성이 시간 제약을 극복하기 위해 유연근무제 등을 활용할 때, 이는 이상적 노동자 규범(Ideal Worker Norm)을 위반한 것으로 간주되어 상사의 보복성 괴롭힘을 유발하는 동인이 된다. 결과적으로 남성중심적 조직문화와 장시간 노동 체제 하에서 여성은 장시간 노동을 강요받으며 소진되거나, 제도를 활용하는 과정에서 낙인찍히는 이중구속(Double Bind) 상황에 직면하게 된다(Nemoto, 2013).

이러한 논의는 장시간 노동이 젠더 중립적인 환경 변수가 아니라 젠더 불평등을 증폭시키는 구조적 산물임을 시사한다. 이에 본 연구는 장시간 노동이 물리적 노출을 넘어 젠더 위계와 결합할 때 발생하는 차별적 괴롭힘 양상을 규명하고자 하며, 특히 성별과 노동시간의 상호작용이 고위험군 피해 분포에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다.

2) 노동조합 보호의 제도적 한계와 남성 중심성

조직 내 권력 불균형이 괴롭힘을 심화하는 핵심 원인이라면, 이를 제어할 수 있는 공식적 장치는 피해 억제의 결정적 변수가 된다. 집단적 목소리 이론에 따르면, 노동조합은 개별 노동자가 독자적으로 해결하기 어려운 문제를 조직적 차원에서 공론화하는 통로를 제공한다(Freeman & Medoff, 1984). 실제 국내 실증연구들은 노동조합의 존재가 괴롭힘 발생 가능성을 유의미하게 낮추며, 노조가 부재한 사업장의 피해 경험률이 상대적으로 높다는 점을 들어 노동조합의 제도적 방어력을 지지하고 있다(이용재·김수정·김은정, 2021; 이승희·김준수, 2023).

그러나 노동조합 내부의 남성 중심성과 배타적 운영 방식은 이러한 보호 효과가 여성 노동자에게 평등하게 도달하는 것을 저해하는 장벽으로 작용할 수 있음이 지적된다. 선행연구에 따르면, 남성 정규직 중심으로 운영되는 노동조합은 비정규직 여성 노동자를 보호의 대상이 아닌 노동시장 내 경쟁자로 간주하여 배제하거나, 여성의 조직 진입 자체를 제한하는 폐쇄적 태도를 보이기도 했다(강현아, 2004). 이러한 남성 연대 기반의 조직 체계는 전문직 노조에서도 관찰되는데, 여성의 의사결정 접근을 차단함으로써 조직 내 성별 위계를 재생산하는 결과를 초래한다(이영수, 2010).

이러한 구조 속에서 젠더 이슈는 주변화된다. 전통적으로 노동조합은 임금이나 고용안정과 같은 남성 표준형 의제에 교섭력을 집중해 왔으며, 여성 노동자가 주로 겪는 관계적 괴롭힘이나 성차별 문제는 사소한 개인적 갈등으로 축소 해석되곤 한다(Kirton & Healy, 2013). 심지어 여성 조합원의 문제 제기가 조직의 단결을 해치는 행위로 간주되어 묵살되거나, 남성 중심의 위계에 의해 2차 가해가 발생하는 모순적 상황도 보고된다. 최근 노조 내 여성 할당제 등 제도적 변화를 통해 노조 내 성별 인식 격차를 해소해야 한다고 주장하는 이유도 여기에 있다.

나아가 괴롭힘 방지 기제로서 노동조합의 효과성은 단순한 존재 여부가 아닌, 실질적인 노사관계의 역학에 의해 좌우된다. 홍석범·안수정·서영석(2019)에 따르면, 일반 조합원보다 노조 간부가 더 많은 괴롭힘을 경험하는 역설적 현상이 나타나는데, 이는 사용자의 노무 관리가 강압적이거나 기업별 노조가 득세하는 환경에서는 노조 활동 자체가 괴롭힘의 표적이 될 수 있음을 시사한다. 즉, 노동조합이 형식적 기구에 머물거나 남성중심적 의사결정 구조가 지배적으로 작동할 경우, 여성 노동자에 대한 보호 기능은 작동하지 않거나 제한적일 수밖에 없다.

결국, 괴롭힘 억제 기제로서 노동조합이 유효하기 위해서는 형식적 설립을 넘어, 젠더 감수성에 기반한 고충 처리와 피해자에 대한 적극적 지지가 필수적으로 수반되어야 한다. 이에 본 연구는 노동조합의 역할을 소극적 존재와 적극적인 기능으로 세분화하여 분석함으로써, 집단적 노사관계가 젠더 위계 속에서 어떻게 차별적인 보호 효과를 발휘하는지를 규명하고자 한다.

3) 조직의 폐쇄성과 노동 이동성의 제약

조직의 폐쇄성과 노동 이동성의 제약 역시 일단 발생한 괴롭힘을 장기간 고착·심화시키는 구조적 조건이다. Hirschman(1970)의 이탈·발언(Exit-Voice) 틀에 따르면, 부당한 처우에 놓인 구성원은 조직을 떠나거나(Exit) 문제를 제기하는(Voice) 방식으로 대응한다. 그런데 내부노동시장이 경직되고 외부 이동 기회가 제한된 조직에서는 이탈 비용이 커져, 피해자가 가해 환경에서 벗어나기 어렵게 된다(Doeringer & Piore, 1971). 더욱이 표준화된 절차와 연공 기반 인사 규칙이 지배하는 관료제 조직에서는 비공식적 권력관계가 공식 규칙의 외피를 쓰고 작동하기 쉽고, 위계에 대한 문제 제기가 조직 충성에 대한 위협으로 간주되어 발언마저 억압된다.

이러한 폐쇄성과 낮은 이동성은 공공부문에서 크게 두드러진다. 공공부문은 고용 안정성이 높아 취약성 가설의 관점에서는 피해가 낮을 것으로 예측되지만, 역설적으로 높은 고용 보장이 피해자의 이탈 가능성을 낮추고 폐쇄적 위계가 발언을 억누름으로써, 한 번 발생한 고강도 괴롭힘이 해소되지 못한 채 누적될 위험을 가중한다. 이러한 맥락에서 공공부문 종사 여부는 단순한 통제변수가 아니라 괴롭힘의 극단적 심화와 결부된 구조적 조건으로 볼 수 있으며, 그 효과가 고위험군에서 어떻게 발현되는지를 분석에 포함하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구자료 및 분석대상

본 연구는 직장 내 괴롭힘의 구조적 결정요인과 젠더화된 권력관계를 실증하기 위해, 한국노총 중앙연구원이 한국노총 남녀조합원을 대상으로 수행한 「2023년 한국노총 남녀조합원 직장 내 괴롭힘 실태조사」 원자료를 활용하였

다. 분석자료는 직장 내 괴롭힘 피해 실태와 노동환경, 그리고 노사관계의 역학을 입체적으로 파악하기 위해 설계되었다. 특히, 단순 직장 내 괴롭힘 피해 유무를 넘어 관리자 지위, 실노동시간, 노동조합의 개입 수준에 대한 정교한 정보를 포함하고 있어 이는 노동조합이 직장 내 괴롭힘에 미치는 실질적 효과를 검증하고, 젠더와 권력이 교차하는 지점에서의 구조적 차별을 드러내기에 적합한 자료라 할 수 있다. 조사는 2023년 6~7월 약 2개월간 구조화된 설문지를 통해 진행되었다. 자료 정제 과정에서 주요 분석 변수에 무응답이나 결측치가 포함된 관측치는 목록별 삭제 방식으로 제외하였으며, 최종적으로 남성 588명, 여성 1,012명 총 1,600명의 유효 표본을 분석에 활용하였다.

2. 변수 구성 및 조작적 정의

본 연구는 직장 내 괴롭힘의 실태와 젠더 위계의 상호작용 효과를 정밀하게 추정하기 위해, 설문지 원본의 문항을 이론적 준거와 통계적 모형의 적합성에 맞추어 재구성하고 변환하는 과정을 거쳤다. 분석에 활용된 주요 변수들의 조작적 정의와 구체적인 가공 절차는 다음과 같다.

1) 종속변수

종속변수는 직장 내 괴롭힘의 경험 빈도와 심각성을 나타내는 직장 내 괴롭힘 총점이다. 이를 측정하기 위해 Einarsen, Hoel & Notelaers(2009)가 개발한 부정적 행위 척도(Negative Acts Questionnaire-Revised; NAQ-R)를 한국 노동환경의 특수성과 본 조사의 목적에 맞게 비-성적(Non-sexual)이고 적대적인 부정적 행위를 중심으로 22개 문항으로 단축 및 재구성하였다.

〈표 1〉 직장 내 괴롭힘 측정 문항

직장 내 괴롭힘 측정	
신체적 폭력/위협	폭력이나 기합, 위협(밀치기, 물건 던지기, 길 가로막기 등)
	정당한 이유없이 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었음
	물건을 허락없이 가져가거나 망가뜨림
언어폭력	다른 사람이 보는 자리에서 큰 소리를 지르거나 화를 냄
	외모, 행동, 사생활 등 원치 않는 평가나 모욕을 함
	뒷담화를 하거나 부정적인 소문을 퍼뜨림
사생활 침해	퇴근 이후 또는 휴가에도 지속해서 연락함(전화, 카톡 등)
따돌림	업무시간에 없는 사람처럼 취급함
	회식이나 모임에 고의로 초대하지 않음
	자리를 고립시키거나, 불쾌감을 주는 자리(화장실 옆, 창고 등)로 이동함
	업무상 필요하지 않은데도 회식, 모임, 행사, 교육 참여를 강요함
직무배제 및 위협	업무관련 중요 정보를 알려주지 않거나, 의사결정과정에서 배제함
	자신의 의사와 무관하게 업무나 부서이동을 강요함
	부당한 해고나 징계 등 불이익을 줄 것이라고 위협함
	다른 사람들에 비해 힘들고 과도한 업무를 부여함
	본연의 업무와 관계없는 허드렛일만 시키거나 일을 주지 않음
직무 강요	다른 사람이 기피하는 업무를 자신의 의사와 무관하게 배정
	업무와 무관하게 사적인 일을 지시함
과도한 통제	업무상 필요하지 않은데 과도하게 감시함(CCTV 포함)
	합리적 이유없이 업무능력을 낮게 평가함(승진, 고과평가 등)
제도적 제한	휴가, 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 눈치를 주거나 강요함
	출산 전·후 휴가, 육아휴직을 쓰지 못하도록 눈치를 주거나 강요함

측정 도구는 위의 〈표 1〉과 같이 ①신체적 폭력 및 위협(3문항)부터 ⑧제도적 제한(2문항)까지 8개 하위 영역을 포괄하는 22개 문항으로 구성된다. 분석 시에는 직관적인 해석을 위해 역코딩(Reverse coding)을 적용하였다. 즉, 원 자료의 5점 척도를 변환하여 '경험 없음'을 0점, '매일'을 4점으로 재배치함으로써, 합산된 가산 지수(Additive Index, 0~88점)가 높을수록 괴롭힘 피해의 빈도와 강도가 심각함을 나타내도록 변수를 가공하였다. 측정 도구의 구성 타당성을 검증하기 위해 주성분 분석법(PCA)을 활용한 탐색적 요인분석을 실시하였다. KMO 검정 결과는 0.969로 양호한 기준치(0.80)를 상회하였고, 단일 요인이 전체 변량의 54.41%를 설명하는 것으로 확인되었다. 22개 개별 문항의 요인 적재량은 0.611~0.801 분포를 보여 타당성을 입증하였으며, 문항 간

내적 일관성을 나타내는 Cronbach's α 계수는 0.943으로 나타나 높은 신뢰도를 확보하였다.

2) 설명변수

본 연구는 직장 내 괴롭힘에 내재된 권력의 역설과 구조적 비대칭성을 실증하기 위해, 선행 실증연구에 기초하여 설명변수를 구성하고자 하였다. 설명변수는 연구 모형의 핵심이 되는 독립변수와 추정의 편의(Bias)를 완화하기 위한 통제변수로 범주화된다. 분석의 핵심 독립변수는 젠더와 조직 내 권력 자원, 그리고 주요 노동환경 변수이며, 이들의 상호작용항을 모형에 추가하여 이질적 효과를 추정하고자 하였다. 먼저, 성별은 남성(0)과 여성(1)의 이분형 더미로 설정하여 괴롭힘 피해의 기초적인 성별 격차를 확인하였으며, 권력 자원을 대리하는 관리자 지위 변수는 기업 위계 구조 내에서 인사권과 업무 지시권이 실질적으로 발생하는 시점을 고려하여 사원·대리급을 비관리자(0)로, 과장급 이상을 관리자(1)로 재범주화하였다. 나아가 단순 주효과를 넘어 구조적 요인이 젠더에 따라 비대칭적으로 작용하는 조건부 효과를 검증하기 위해 세 가지 상호작용항을 모형에 포함하였다. 구체적으로는 여성이 권력을 획득했을 때 발생하는 지위 불일치와 보복 효과를 확인하기 위한 '여성×관리자' 항, 직장 내 괴롭힘의 물리적 노출 시간이 젠더에 따라 상이한 피해 위험으로 이어지는지를 검증하기 위한 '여성×총 노동시간' 항, 그리고 가사 및 돌봄 노동의 이중 부담이 여성의 취약성을 가중시키는지를 포착하기 위한 '여성×영유아 자녀' 항을 모형에 투입하였다. 이때 다중공선성(Multicollinearity) 문제를 방지하기 위해 연속형 변수인 총 노동시간은 평균 중심화를 거쳐 교차항을 생성하였으며, 상호작용항을 구성하는 모든 개별 변수들은 주효과 통제를 위해 모형에 동시 투입되었다.

이와 더불어 노동시장의 구조적 이질성을 통제하기 위해 노동환경 및 조직 특성 변수를 모형에 고려하였다. 앞서 주효과로 투입된 주당 총 노동시간을 통해 물리적 위험 노출도를 제어하였으며, 고용형태(비정규직=1)를 통해 고용 불안정성이 초래하는 협상력의 차이를 반영하였다. 특히, 노동조합이 괴롭힘의 억제 기제로 작동하는지 규명하기 위해 노동조합 변수는 '실질적 보호 역량'을 기준으로 세분화하였다. 노조 대응 수준을 무대응(0)을 기준집단으로 설정하고, 단순 상담 기능인 소극적 대응(1)과 고충 해결을 지원하는 적극적 대응(2)을 구분하여 노조의 질적 차이가 괴롭힘에 미치는 효과를 추정하였다. 또한, 관측되지 않은 조직 단위의 이질성을 제어하기 위해 공공부문 더미와 함

께, 한국표준산업분류를 재구성한 10개 산업 중 제조업을 기준집단으로 하는 9개 산업분류 더미를 포함하였다. 이는 민간 대비 공공부문의 경직성, 그리고 산업별 노동강도의 차이를 통제하기 위함이다.

아울러 사업장 규모와 예방규정 존재 여부를 포함하였으며, 남성중심적 조직문화와 야근강요 문화 지수를 연속형 변수로 투입하여 조직의 허용적 분위기가 괴롭힘에 미치는 내생적 효과를 완화하였다. 마지막으로 개인 수준의 이질성을 통제하기 위해 인적자본 및 인구학적 속성 변수를 포함하였다. 생애주기에 따른 비선형적 피해 경험을 포착하기 위해 연령과 연령 제곱항을 동시에 투입하였고, 교육수준은 대졸 이상 여부로 구분하였다. 조직 특유 인적자본의 축적 효과를 통제하기 위해 현 직장 근속기간을 포함하였으며, 앞서 교차항을 위해 투입한 영유아 자녀 유무를 통해 돌봄 부담의 효과를 함께 제어함으로써 모형의 정교함을 제고하고자 하였다.

〈표 2〉 변수 정의 및 측정 방법

변수 구분	변수명	조작적 정의 및 측정 방법
종속 변수	직장 내 괴롭힘 (총점)	NAQ-R 기반 22개 문항의 합산 지수 (0~88점)
설명 변수	여성	0=남성, 1=여성
	관리자 여부	0=사원·대리급 이하, 1=과장급 이상~임원
	영유아 자녀 유무	0=없음/비혼, 1=만 6세 이하 미취학 자녀 있음
	주당 총 노동시간	주당 평균 총 실노동시간
	여성×관리자 여부	여성 변수와 관리자 여부 변수 교차항
	여성×주당 노동시간	여성 변수와 주당 총 노동시간 변수 교차항
	여성×영유아 자녀	여성 변수와 영유아 자녀 유무 변수 교차항
	연령	만 연령
	연령 ²	연령의 비선형적 효과 통제를 위한 연령 제곱항
	대졸 이상	0=전문대졸 이하, 1=대졸이상
	근속기간	현 직장에서의 근속기간(개월)
	비정규직 여부	0=정규직, 1=비정규직
	사업장 규모	사업장 종사자 규모
	공공부문 종사 여부	0=민간부문, 1=공공부문
	산업분류 (10개)	한국표준산업분류(KSIC) 기준 9개 부문 더미화 (1=제조업, 2=건설업, 3=도소매업, 4=금융·보험업, 5=교육서비스업, 6=정보통신업, 7=보건·복지업, 8=예술·여가업, 9=공공행정업, 10=기타 업종)

변수 구분	변수명	조작적 정의 및 측정 방법
	남성중심적 조직문화	“고위직으로 올라갈수록 여성이 드물거나 결혼·출산 등을 이유로 여성의 퇴사가 많은가?”에 대한 응답(1=전혀 그렇지 않다~4=매우 그렇다)
	아근강요 문화	“업무능력과 상관없이 장시간 일하면 충성도 높은 직원으로 인정하는 분위기인가?”에 대한 응답(1=전혀 그렇지 않다~4=매우 그렇다)
	예방규정 존재 여부	“직장 내 괴롭힘이나 차별 등에 대한 공식적 대응 절차가 마련되어 있는가?”에 대한(0=규정이 없거나 모름, 1=규정이 있음)
	노조 대응 수준	“직장 내 괴롭힘이나 고충 발생 시 소속 노동조합이 이를 상담해주고 해결을 위한 지원을 하는가?”에 대한 응답(0=무대응·상담 및 해결을 위한 지원을 하지 않음, 1=소극적 대응: 단순 상담만 제공하며 해결을 위한 지원은 하지 않음, 2=적극적 대응: 상담·해결을 위한 적극적 지원)

3. 분석 방법 및 모형

직장 내 괴롭힘의 결정요인이 피해의 강도에 따라 차별적으로 작동하는지 규명하고, 특히 고위험군에서 발생하는 성별 격차의 원인을 구조적으로 분해하기 위해 재중심 영향함수(Recentered Influence Function)를 활용한 무조건부 분위회귀분석(Unconditional Quantile Regression)과 Oaxaca-Blinder 분해를 하였다.

1) RIF 분위회귀분석

본 연구는 직장 내 괴롭힘 피해 분포의 비정규성(Non-normality)과 우측 편포(Right-skewness) 특성을 고려하여, 평균 회귀가 포착하지 못하는 분포의 이질성을 규명하기 위해 Firpo, Fortin & Lemieux(2009)의 RIF 회귀분석을 채택하였다. 기존의 조건부 분위 회귀는 공변량 벡터 X 에 의존하는 조건부 분포를 추정하므로, 그 결과를 모집단 전체의 한계효과로 일반화하는 데 있어 분위수의 비가산성(Non-additivity) 문제를 내포한다. 이에 반해 RIF 회귀분석은 종속변수를 영향함수로 선형 근사(Linear Approximation)함으로써, 설명변수의 변화가 무조건부 분위수(Unconditional Quantile)에 미치는 부분효과를 일관되게 추정할 수 있는 계량적 이점을 갖는다. 이에 확률변수 Y 의 누적분포함수를 F 라 정의할 때, τ 분위수 q_τ 는 $F(q_\tau) = \tau$ 를 만족하는 값으로 정의된다. 이때, 분포 F 에 대한 범함수 $v(F)$ 로서의 분위수 q_τ 에 대한 영

향함수(IF)는 다음과 같이 유도된다.

$$IF(Y; q_\tau) = \frac{\tau - I(Y \leq q_\tau)}{f_Y(q_\tau)}$$

위 식에서 $I(\cdot)$ 는 지시함수(Indicator Function)이며, 분모는 해당 분위수에서 확률밀도함수로 가우시안 커널 밀도 추정을 통해 산출된다. RIF는 특정 분위수의 영향함수에 해당 분위수 값을 더하여 재중심화(Recentered)한 변수이며, 이 RIF의 기댓값이 무조건부 분위수 q_τ 로 수렴한다는 점근적 성질을 갖는다. 본 연구는 이를 새로운 종속변수로 치환하여 분석을 수행하였다. 이에 따라 분석의 단계적 심화를 위해, 우선 통상적인 최소자승법(OLS)을 통해 설명변수가 괴롭힘의 평균적 수준에 미치는 영향을 1차적으로 확인하였다. 이후 RIF 회귀분석을 적용하여 피해 분포의 상위 구간인 심각한 피해군(Q_{75})과 초고위험군(Q_{90})에 미치는 구조적 요인의 차별적 영향력을 분석하였다.

$$RIF(Y; q_\tau) = q_\tau + IF(Y; q_\tau) = q_\tau + \frac{\tau - I(Y \leq q_\tau)}{f_Y(q_\tau)}$$

따라서 RIF를 종속변수로 하는 최소자승법 추정량은 설명변수 X 의 평균적 변화가 분포의 τ 분위수에 미치는 무조건부 분위 부분효과의 일차 추정량이 된다. 특히, 본 연구는 젠더와 구조적 기제의 상호작용이 고위험군 피해 분포에 미치는 비선형적 효과를 식별하기 위해 다음과 같은 확장된 선형 회귀 모형을 설정하였다. 개별 관측치 i 에 대하여 τ 분위수($(\tau \in 0.50, 0.75, 0.90)$)에서의 축약형 방정식은 다음과 같다.

$$RIF(y_i; q_\tau) = \alpha_\tau + \beta_{1\tau}F_i + \beta_{2\tau}M_i + \lambda_\tau'(Z_i \times F_i) + \gamma_\tau'H_i + \delta_\tau'W_i + \theta_\tau'O_i + \epsilon_i$$

위 식에서 좌변은 τ 분위수에서의 RIF 값을 나타내며, 우변의 각 항은 이론적 배경에 근거하여 다음과 같이 정의된다. 우선, F_i 는 여성 더미, M_i 는 관리자 지위 더미 변수이다. Z_i 는 젠더와 결합하여 이질적 효과를 발생시킬 것으로 예상되는 관리자 지위, 총 근로시간, 영유아 자녀 유무 등 핵심 구조적 요인의 벡터이며, 이를 여성 더미와 교차한 상호작용항 $Z_i \times F_i$ 의 계수 λ_τ 는 본 연구의 핵심 식별 파라미터로서, 구조적 요인이 τ 분위수의 피해 심도에 미치는 이질적 차별 효과를 포착한다.

통제변수 중 인적자본 벡터 H_i 에는 연령, 연령 제곱항, 교육수준, 현 직장에서의 근속연수가 포함된다. 특히, 근속연수를 모형에 명시함으로써 조직 특유 인적자본의 축적 효과를 통제하고, 관리자 변수 M_i 가 포착하는 순수한 위계적

권력 효과를 분리하여 식별한다. 노동환경 벡터 W_i 는 물리적 노출량을 대리하는 주당 총 실노동시간, 고용 불안정성, 노조의 보호 역량을 포함한다. 마지막으로 조직특성 벡터 O_i 는 노동수요 측면의 이질성을 통제하기 위해 공공부문 더미와 제조업을 기준집단으로 하는 9개 산업분류 더미를 포함한다. 본 모형의 파라미터 벡터는 OLS를 통해 추정되며, RIF 변환 과정에서 기인하는 내재적 이분산성(Inherent Heteroskedasticity)을 교정하기 위해, 모든 통계적 추론에는 화이트의 강건한 표준오차(White's Heteroskedasticity-Robust Standard Errors)를 적용하였다.

2) 요인분해

성별에 따른 괴롭힘 피해 격차 Δ 의 발생 원인을 구조적으로 파악하기 위해, 본 연구는 Oaxaca-Blinder 분해법을 RIF 회귀분석으로 확장하였다. 이는 특정 분위수 τ 에서 관측된 성별 격차를 설명변수의 분포 차이에 기인한 구성 효과와, 동일 특성에 대한 차별적 보상체계에 기인한 구조 효과(Structure Effect)로 분해하기 위함이다. 반사실적 분포를 가정한 분해 식은 다음과 같다.

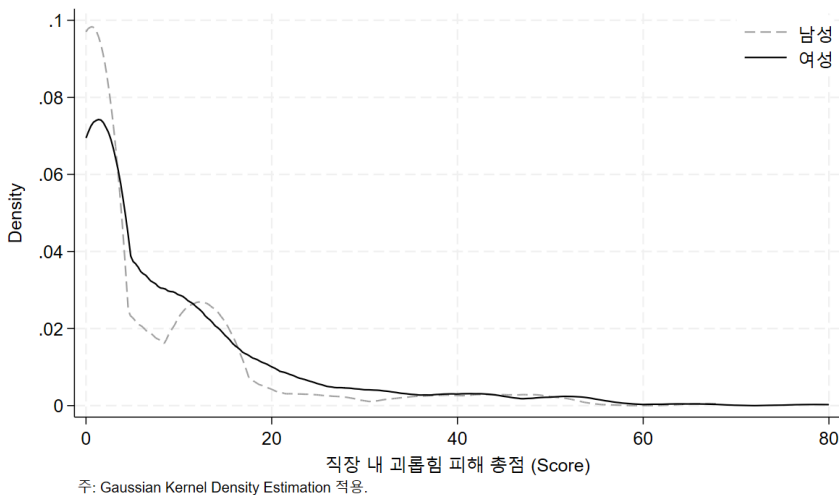
$$\hat{\Delta}^{\tau} = \underbrace{\bar{X}_F(\hat{\beta}_F^{\tau} - \hat{\beta}_M^{\tau})}_{\substack{\text{구조효과} \\ (Structure Effect)}} + \underbrace{(\bar{X}_F - \bar{X}_M)\hat{\beta}_M^{\tau}}_{\substack{\text{구성효과} \\ (Composition Effect)}}$$

우변의 첫 번째 항은 설명되지 않는 부분인 구조 효과로서, 남녀가 동일한 인적 자본과 직무 특성을 보유하였다고 가정할 때 노동시장의 차별적 구조나 조직 문화로 인해 발생하는 순수 격차를 의미한다. 두 번째 항은 설명되는 부분인 구성 효과로서, 인적 자본 및 직무 환경 등 앞서 설정한 전체 설명변수 벡터(X)의 분포 차이로 인해 발생하는 격차를 나타낸다. 본 연구는 단순한 총량 분해를 넘어, 상세 분해를 수행함으로써 관리자 지위, 노동조합 유형, 공공 부문 종사 여부 등 개별 설명변수들이 고위험군의 구조적 격차를 유발하는 데 기여하는 상대적 영향수준을 정량적으로 제시하고자 하였다.

IV. 분석결과

1. 기초통계 및 피해 분포

본 장에서는 실증분석 모형에 활용된 주요 변수들의 기초통계와 종속변수의 분포적 특성을 살펴보고자 하였다. 먼저 성별에 따른 직장 내 괴롭힘 피해 점수를 커널밀도함수로 보면([그림 1] 참조), 남녀 모두 점수가 0점 부근에 밀집해 있으며 우측으로 긴 꼬리를 가지는 뚜렷한 우측 편포 형태를 띤다. 이는 대다수 노동자가 미미한 괴롭힘 피해를 경험하는 반면, 심각한 피해는 소수의 고위험군에 집중되어 있음을 의미한다.¹⁾



[그림 1] 성별 직장 내 괴롭힘 피해 총점 커널밀도함수

이를 구체적으로 확인하기 위해 <표 5>의 성별 분위수별 피해 점수 분포를 살펴보면, 피해의 심각도 구간에 따라 성별 격차가 비선형적으로 변화하는 양상이 뚜렷하게 나타난다. 우선, 분포의 중위수(Q50)를 보면 남성은 0.0점인 반면 여성은 4.0점으로, 일상적이고 미미한 수준의 괴롭힘에서부터 이미 여성의 노출 빈도가 더 높음이 확인된다. 이러한 성별 격차는 피해 강도가 높아질

1) 다만, 관측치가 0점 부근에 과도하게 밀집되어 확률밀도함수의 세로축 척도가 좌측 최빈값에 편중됨에 따라, 밀도 곡선이 가로축에 가깝게 수렴하는 우측 꼬리 구간인 고위험군의 성별 격차를 시각적으로 명확히 식별하는 데에는 한계가 존재한다.

수록 더욱 확대되는 경향을 보인다. 상위 25%(Q75)에서는 남성 11.0점, 여성 13.0점으로 성별 차이가 2.0점에 불과하다. 그러나 상위 10%(Q90)의 고위험군에 이르면 남성은 17.0점, 여성은 25.0점으로 그 격차가 8.0점까지 벌어진다. 이는 평균적인 범주를 벗어난 심각한 수준의 괴롭힘이 남성보다 여성에게 훨씬 더 집중되어 발생하는 구조적 비대칭성을 명확히 보여준다.

한편, 분포의 최상단인 상위 5%(Q95) 및 상위 1%(Q99)의 초고위험 구간에 진입하면 남녀 모두 피해 점수가 급상승하며, 상위 5% 기준 3.0점, 상위 1% 기준 4.0점 차이로 두 집단 간의 격차가 일시적으로 좁혀지는 경향을 보인다. 그러나 전체 표본 내 최댓값에서는 여성이 80.0점을 기록, 남성 68.0점을 크게 상회하였다. 결과적으로 이러한 분위수 통계량은 직장 내 괴롭힘 피해가 심각한 우측 편포 형태를 띠고 있으며, 특히 상위 10%와 같이 특정 상위 구간에서 젠더에 따른 구조적 폭력의 격차가 극대화됨을 실증한다. 이는 단순히 집단 간의 평균 차이만을 추정하는 통상최소자승법(OLS)으로는 고위험군에서 발생하는 심각한 피해의 이질성을 온전히 포착할 수 없음을 시사하며, 분포의 특정 구간을 목표로 하여 결정요인을 분석할 수 있는 무조건부 분위회귀분석(RIF) 모형을 적용해야 할 강력한 논리적 배경이라 할 수 있다. 이러한 종속변수의 분포적 특성을 바탕으로, 이어 설명변수로 투입될 개인 및 직무 특성, 조직문화, 노동조합 등 주요 통제변수들의 전반적인 기초통계량을 검토하고자 하였다.

〈표 3〉 분위별 직장 내 괴롭힘 피해 총점 성별 평균

구분	중위수 (Q50)	상위 25% (Q75)	상위 10% (Q90)	상위 5% (Q95)	상위 1% (Q99)	최대
남성	0.0	11.0	17.0	36.0	50.0	68.0
여성	4.0	13.0	25.0	39.0	54.0	80.0
전체	3.0	12.0	22.0	37.0	53.0	80.0

다음의 〈표 4〉는 본 연구의 분석모형에 투입될 주요 설명변수들의 기술통계량과 성별 평균 차이 검정(t -test 및 χ^2 -test) 결과를 보여준다. 먼저, 개인 및 직무 특성을 살펴보면, 여성의 평균 연령은 38.5세, 근속기간은 75.2개월로 남성의 35.7세 및 58.5개월보다 유의하게 높았다. 공공부문 종사 비율 역시 여성이 21.3%를 차지하여 14.1%인 남성보다 높게 나타났다. 이는 일반적인 한국 노동시장의 젠더별 경력단절 양상과는 다소 차이가 있는 수치로, 본 실태조사가 고용이 상대적으로 안정되고 여성 장기근속자 비율이 높은 조합원

을 대상으로 표집되었기 때문으로 해석된다. 따라서 본 표본은 비교적 보호받는 1차 노동시장 혹은 조직화된 안정적 일자리 내에서의 젠더 역학을 보여준다는 특성을 보인다.

반면, 노동조건 측면에서 남성의 주당 평균 총 노동시간은 44.6시간으로 41.4시간인 여성보다 유의하게 길어 장시간 노동 관행이 남성에게 집중된 현상을 보여준다. 또한, 가장 어린 자녀의 연령을 기준으로 산출한 영유아 자녀 유무 비율은 여성이 11.3%, 남성이 7.1%로 여성이 더 높게 나타나 시간 빈곤과 돌봄 부담이 여성에게 편중되어 있을 가능성이 확인되었다. 대졸 이상 학력이나 관리자 여부, 비정규직 여부에서는 본 표본 내 성별 간 유의미한 통계적 차이가 관찰되지 않았다.

조직문화와 제도의 작동 방식에 대한 인식에서는 뚜렷한 성별 격차가 확인되었다. 먼저 4점 척도로 측정된 조직문화 인식에서, 여성은 남성중심적 조직문화에 대해 평균 2.6점이었고, 야근강요 문화는 2.3점으로 나타났다. 이는 같은 문항에 대해 각각 2.3점과 2.1점으로 응답한 남성보다 여성이 조직 내 위계적·남성중심적 관행을 통계적으로 유의하게 더 심각한 문제로 인식하고 있음을 보여준다. 한편, 예방규정 존재 여부에 대해서는 규정이 있다고 응답한 비율이 성별과 무관하게 전체의 30.0% 수준에 그쳐, 기본적인 제도적 보호 장치가 현장에 충분히 안착하지 못했음을 보여준다.

무엇보다 가장 결정적인 차이는 노조 대응 수준에서 나타났다. 남성은 노조가 고충 해결을 위해 상담하거나 지원을 제공한다는 적극적 대응 응답이 43.4%로 가장 높았던 반면, 여성은 노조가 상담이나 해결 지원을 전혀 하지 않거나 대처 여부를 잘 모른다는 무대응 응답이 44.4%로 가장 높았다. 이는 조합원임에도 불구하고 조직 내 가장 핵심적 보호 기제인 노동조합의 방어력이 남성 중심으로 작동하고 있으며, 다수의 여성 노동자가 노조의 실질적인 직장 내 괴롭힘에 대한 보호 사각지대에 방치되어 있을 가능성을 강력히 시사한다. 이러한 결과는 직장 내 괴롭힘이 단순한 개인 간의 우발적 갈등이 아니라, 시간 빈곤 및 돌봄 부담, 위계적 조직문화, 그리고 노조의 성별화된 보호 등이 복합적으로 작용한 복합적 결과임을 암시한다.

〈표 4〉 기초통계량

변수명	전체(N=1,600)	남성(N=588)	여성(N=1,012)	검정통계량
직장 내 괴롭힘(점) (P90 분위수 점수)	8.3 (12.2) (22.0)	6.7 (11.4) (17.0)	9.2 (12.6) (25.0)	-4.1*** -
개인 및 직무 특성				
연령(세)	37.5 (7.9)	35.7 (7.9)	38.5 (7.7)	-7.1***
대졸 이상(%)	1,091 (68.2)	409 (69.6)	682 (67.4)	0.8
영유아 자녀 유무(%)	156 (9.8)	42 (7.1)	114 (11.3)	7.2***
근속기간(개월)	69.1 (69.4)	58.5 (62.5)	75.2 (72.5)	-4.7***
주당 평균 노동시간	42.6 (6.3)	44.6 (6.6)	41.4 (5.8)	10.1***
관리자(%)	260 (16.3)	85 (14.5)	175 (17.3)	2.2
비정규직(%)	371 (23.2)	147 (25.0)	224 (22.1)	1.7
공공부문 종사(%)	299 (18.7)	83 (14.1)	216 (21.3)	12.8***
조직문화 및 제도				
남성중심 문화 (점)	2.5 (1.1)	2.3 (1.0)	2.6 (1.1)	-6.3***
야근강요 문화 (점)	2.2 (1.0)	2.1 (0.9)	2.3 (1.0)	-4.8***
예방규정 유무 (%)	480 (30.0)	178 (30.3)	302 (29.8)	0.0
노조 활동 유형 (%)				
적극적 해결	581 (36.3)	255 (43.4)	326 (32.2)	23.0***
소극적 상담	371 (23.2)	134 (22.8)	237 (23.4)	
무대응/없음	648 (40.5)	199 (33.8)	449 (44.4)	

주: 1) 검정통계량은 연속형 변수의 경우 독립표본 t-검정의 t값, 범주형 변수의 경우 χ^2 검정의 χ^2 값임.

2) *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01.

2. 직장 내 괴롭힘 결정요인 분석

본 절에서는 통상최소자승법(OLS)을 통한 평균적 효과와 무조건부 분위회귀분석을 통한 고위험군에서의 이질적 효과를 추정하고자 하였다. 다음의 〈표 5〉는 설명변수들이 직장 내 괴롭힘 피해 분포에 미치는 영향을 보여준다. 분석 결과, OLS에서 포착되지 않던 젠더화된 권력의 작동 방식과 구조적 차별 기제가 괴롭힘 피해의 심도에 따라 다른 양상으로 발현됨이 명확히 확인되었다.

먼저, 가장 주목할 점은 조직 내 핵심 권력 자원인 관리자 여부가 젠더에 따라 완전히 비대칭적으로 작동한다는 점이다. 남성 관리자의 경우, OLS나 Q50 부근에서는 유의한 효과가 나타나지 않았으나, 극단적 피해 집단인 Q90

에서는 피해 점수를 10.88점($p<0.05$) 감소시키는 강력한 권력에 기반한 방어 효과가 유의하게 작동하는 것으로 나타났다. 이는 남성은 위계의 정점으로 올라설수록 심각한 수준의 괴롭힘으로부터 보호받는다라는 권력의 억제효과를 실증한다.

그러나 여성 관리자의 경우 이러한 권력의 보호 기제가 동일하게 관찰되지 않았다. Q90에서 여성×관리자 여부의 상호작용항은 방향성 측면에서 양(+)의 계수를 보였으나 통계적 유의성을 확보하지 못하였다. 엄밀한 통계적 관점에서 볼 때, 이는 여성이 관리자가 되었을 때 오히려 더 큰 제재를 받는다는 강한 의미의 보복 가설을 직접적으로 지지하는 결과로 보기는 어렵다. 하지만 본 분석에서 주목할 점은, 남성이 관리자라는 직장 내 지위를 통해 누리는 강력한 억제 효과가 여성 집단에서는 그 방향성이 일부 상쇄되어 나타난다는 사실이다. 이는 조직 내 위계적 지위가 제공하는 안전망이 젠더 중립적으로 작동하지 않을 수 있으며, 여성의 경우 지위 상승이 괴롭힘 피해를 줄이는 유효한 기제로 온전히 작동하지 못할 구조적 한계를 시사한다. 이러한 젠더 간 억제 기제의 비대칭성은 이어지는 Oaxaca 요인분해를 통해 보다 정밀하게 검증된다.

나아가 성별 비대칭성은 일·가정 양립과 노동시간 배분의 한계효과에서도 뚜렷하게 관찰된다. 영유아 자녀를 둔 남성은 Q75에서 괴롭힘 피해가 5.39점($p<0.05$) 유의하게 감소하는 것으로 나타났다. 반면, 여성×영유아 자녀 유무의 계수는 5.31($p<0.1$)로 추정되어, 남성이 누리는 피해 감소 효과를 통계적으로 상쇄하였다. 이는 돌봄 책임이 남성에게는 온정주의적 배려의 근거(Father's premium)로 작용하는 반면, 여성에게는 이상적 노동자 규범 미달에 따른 모성 페널티(Motherhood penalty)로 전이될 가능성을 시사한다. 다만, 본 분석에 활용된 자료는 피해 점수의 수준만 관찰할 뿐, 출산휴가에 대한 눈치 주기나 육아기 단축근로에 대한 비난 같은 가해 행위의 구체적 양태와 의도를 식별하지 못한다. 따라서 이러한 해석은 잠정적이며, 후속 질적 연구로 보강될 필요가 있다.

아울러 주당 총 노동시간의 증가는 남성의 경우 Q75에서 0.67($p<0.01$)의 유의한 정(+)의 값을 가져, 직장 내 체류 시간 증가가 갈등 노출도를 높이는 것으로 확인되었다. 그러나 여성×주당 총 노동시간은 부(-)의 방향(-0.24, $p<0.1$)을 나타내어, 장시간 노동에 따른 피해의 한계증가분이 남성보다 상대적으로 낮게 추정되었다. 이는 남녀 간 업무 수행방식, 직무 배치, 혹은 비공식적 사내 네트워크 참여 양상에 구조적 차이가 존재함을 반영하는 결과로 해석해 볼 수 있다.

조직의 환경적 특성 역시 괴롭힘 분포의 우측 꼬리를 두껍게 만드는 주요 결정요인으로 드러났다. 남성중심적 조직문화와 야근강요 문화 지수는 모든 분위수에서 1% 유의수준($p < 0.01$)으로 강력한 양(+)의 효과를 미쳤으며, 특히 극단치인 Q90에서 계수(각각 5.31, 5.91)가 극대화되어 경직된 조직 관행이 고강도 괴롭힘을 유발하는 핵심 변수임을 확인하였다. 이와 함께 고용 불안정성을 대리하는 비정규직 여부는 Q75에서 4.13($p < 0.01$)의 유의한 양(+)의 효과를 가져, 협상력이 낮은 한계노동자일수록 괴롭힘 위험에 더 노출됨을 보여준다. 특기할 만한 점은 공공부문 종사 여부가 Q90에서 16.41점($p < 0.01$)의 두드러진 피해 증가 효과를 보였다는 점이다. 이는 고용 안정성 이면에 자리한 관료제적 폐쇄성과 낮은 노동 이동성이 피해자의 상황 회피를 막아 극단적 피해를 증폭시키는 구조적 기제로 작동함을 시사한다.

제도적 통제 요인인 예방규정 존재 여부는 OLS의 평균적 수준을 넘어 초고 위험 집단인 Q90에서 -14.97($p < 0.01$)의 두드러진 피해 감소 효과를 나타냈다. 이는 명문화된 사내 규범이 단순한 선언을 넘어, 심각한 괴롭힘을 실질적으로 통제하는 핵심 억제책으로 작용하고 있음을 보여준다.

노조 대응 수준 변수가 무대응 집단과 비교하면 일부 분위수에서 양(+)의 계수를 보인 점은, 이론적 배경에서 예측한 보호 효과와 표면적으로 어긋난 것으로 해석된다. 그러나 이는 두 측면에서 모순이 아니다. 첫째, 이 양(+)의 계수는 노조 개입이 괴롭힘을 유발함을 뜻하지 않는다. 피해가 심각하게 표면화된 사업장일수록 피해자의 구제 요청과 노조의 대응이 활성화된다는 역인과성(Reverse causality)이 횡단면 자료에 반영된 것으로, 주효과 계수는 보호의 인과적 크기가 아니라 사후적 개입의 강도를 포착한다. 둘째, 노조의 보호가 여성에게 남성만큼 도달하지 못한다는 성별 비대칭성이라는 핵심 명제는 주효과가 아니라 요인분해의 계수효과에서 확인된다. 소극적 대응의 계수효과가 -2.73($p < 0.10$)으로 유의하게 나타난 것은 같은 노조 환경에서도 여성 피해자에 대한 보호의 실효성이 낮음을 의미하며, 이는 남성중심적 노조 운영이 여성 보호 기능을 제약한다는 예측과 정합한다. 결국, 양(+)의 주효과와 음(-)의 계수효과는 서로 다른 질문에 답하는 것으로, 둘은 상충하지 않는다고 할 수 있다.

〈표 5〉 직장 내 괴롭힘 영향요인 OLS 및 RIF 추정 결과

변수명	OLS	Q50	Q75	Q90
여성(ref.=남성)	-3.90 (4.47)	7.83 *** (2.82)	11.07 * (6.02)	-27.54 (18.26)
관리자 여부(ref.=대리급 이하)	-1.62 (1.41)	-0.77 (1.00)	-1.81 (1.83)	-10.88 ** (4.92)
여성×관리자 여부	0.99 (1.51)	0.74 (1.14)	1.74 (2.08)	6.42 (5.58)
주당 총 노동시간	0.14 * (0.08)	0.25 *** (0.05)	0.67 *** (0.10)	-0.05 (0.31)
여성×주당 총 노동시간	0.12 (0.10)	-0.15 ** (0.06)	-0.24 * (0.14)	0.70 (0.43)
여성×영유아 자녀	-0.24 (2.31)	0.94 (1.49)	5.31 * (2.76)	-4.61 (9.62)
직장 내 괴롭힘 노출 대응 수준 (ref. = 무대응 혹은 직장 내 괴롭힘 지원 안함)				
적극적 대응	1.69 ** (0.70)	0.31 (0.46)	2.03 ** (0.95)	5.02 * (3.01)
소극적 대응	1.66 ** (0.81)	0.12 (0.48)	1.23 (1.09)	7.87 ** (3.53)
연령	0.66 ** (0.30)	0.49 ** (0.19)	0.15 (0.38)	3.61 *** (1.16)
연령 ²	-0.01 ** (0.00)	-0.01 ** (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.04 *** (0.01)
대출 이상(ref. = 전무대출 이하)	0.53 (0.72)	0.12 (0.42)	3.12 *** (0.90)	-0.28 (2.98)
근속기간(개월)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.01 (0.01)	-0.02 (0.02)
비정규직 여부(ref. = 정규직)	1.46 * (0.76)	0.85 * (0.47)	4.13 *** (1.05)	3.27 (3.38)
사업장 규모	0.08 (0.26)	-0.05 (0.17)	-0.11 (0.36)	0.84 (1.15)
공공부문 종사	3.97 *** (1.35)	1.27 * (0.68)	3.93 ** (1.60)	16.41 *** (5.66)
산업분류(ref. = 제조업)				
건설업	2.01 (1.55)	0.77 (0.81)	2.68 (1.98)	9.71 (6.85)
도소매업	-1.35 (0.85)	0.56 (0.55)	-0.39 (1.16)	-8.23 ** (3.70)
금융·보험업	1.88 (1.56)	0.61 (0.78)	1.08 (1.72)	7.71 (6.20)
교육서비스업	0.06 (1.09)	0.95 (0.65)	1.89 (1.47)	-2.78 (4.61)
정보통신업	-2.20 * (1.18)	-2.34 *** (0.72)	-3.25 ** (1.40)	-5.56 (4.55)
보건·복지업	-0.33 (1.25)	1.32 (0.81)	-0.65 (1.71)	-4.25 (5.16)
예술·여가업	-0.75 (1.29)	1.22 (0.94)	1.39 (2.02)	-2.00 (6.42)
공공행정업	-0.52 (1.72)	0.74 (0.98)	-0.49 (2.11)	-7.38 (6.82)
기타 업종	13.09 ** (6.15)	3.97 ** (1.99)	10.27 * (5.64)	44.14 * (22.97)
남성중심적 조직문화	1.76 *** (0.33)	1.65 *** (0.21)	1.89 *** (0.45)	5.31 *** (1.43)
야근강요 문화	3.01 *** (0.38)	2.8 *** (0.22)	4.61 *** (0.50)	5.91 *** (1.65)
예방 규정 존재 여부(ref. = 없거나 모름)	-4.91 *** (0.75)	-0.98 ** (0.48)	-5.97 *** (1.04)	-14.97 *** (3.34)
영유아 자녀(ref.=만 6세 이하 자녀 없음/비혼)	-0.91 (2.07)	-1.23 (1.30)	-5.39 ** (2.22)	-0.38 (8.20)
Adjusted R2	0.212	0.310	0.257	0.103
F-statistic	19.48 ***	46.06 ***	27.97 ***	5.53 ***
Mean of Dep. Var.(RIF Mean)	8.30	3.44	12.69	23.28

주: 1) () 안의 수치는 이분산성을 통제한 화이트의 강건한 표준오차(Robust standard errors)임.

2) *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01.

3. 성별 격차 요인분해

본 절에서는 직장 내 괴롭힘 피해의 극단적 꼬리 분포인 Q90에서 관찰되는 성별 격차의 발생 기제를 규명하고자, 무조건부 분위회귀 기반의 3요인 Oaxaca-Blinder 분해를 수행하였다. 다음의 <표 8>은 젠더 간 직장 내 괴롭힘 피해 점수의 총 격차를 인적자본과 노동환경 등 객관적 조건(X)의 남녀 간 분포 차이에 기인한 특성효과(Endowments), 동일 조건에 대한 노동시장의 이질적 보상체계(β)를 반영하는 계수효과(Coefficients), 그리고 객관적 조건의 불리함과 차별적 보상 구조의 결합에서 파생되는 누적적 불이익인 상호작용 효과(Interaction)로 격차의 원인을 세분화하였다.

분석 결과, Q90에서 남성의 평균 직장 내 괴롭힘 피해 점수는 18.85점이지만 여성은 25.85점으로, 여성이 7.00점($p<0.01$) 더 심각한 직장 내 괴롭힘 피해를 경험하는 총 격차가 확인되었다. 격차의 세부 요인을 살펴보면, 총 특성효과(-0.90)와 총 계수효과(0.94)는 모형 내 개별 변수들의 양(+)과 음(-)의 상쇄 작용으로 인해 총합 수준에서는 통계적 유의성을 띠지 않았다. 반면, 상호작용 효과는 -7.04($p<0.01$)로 총 격차의 절대다수를 설명하며 매우 강력한 유의성을 나타냈다.

이러한 결과는 극단적 피해 집단에서 관찰되는 거대한 성별 격차가 단일한 원인으로 발생하지 않음을 명확히 보여준다. 즉, 이 격차는 여성이 남성보다 열악한 직무 환경에 더 많이 노출되어 있다는 조건의 차이만으로도, 혹은 환경과 무관하게 일괄적으로 가해지는 구조적 차별만으로도 온전히 설명되지 않는다. 오히려 본 분석에서 도출된 상호작용 효과는 이 두 가지 불리함이 동시적으로 결합될 때 직장 내 괴롭힘이 누적적으로 발생하고 있음을 명확히 드러낸다. 이는 여성이 불리한 특정 고위험 노동환경으로 편중되는 현상과, 그 열악한 환경 내에서 여성의 제도적 보호망이 체계적으로 축소되는 차별적 기제가 동시에 작동하고 있음을 뜻한다. 불리한 환경에 노출된다는 사실과 그 환경 속에서 가중되는 젠더 페널티가 결합함으로써 전체 피해 격차를 심화하고 있음을 의미한다.

개별 변수 수준의 요인분해 결과를 살펴보면 이러한 불평등 기제가 더욱 뚜렷하게 확인된다. 먼저, 남녀 간 객관적 조건의 노출도 차이를 의미하는 특성효과 측면에서, 교육수준이나 근속기간 등 전통적인 인적자본 변수들은 유의미한 격차를 유발하지 않았다. 반면, 공공부문 종사 여부(-1.55, $p<0.01$), 남성중심적 조직문화(-1.67, $p<0.05$), 야근강요 문화(-1.65, $p<0.01$) 변수에서

는 통계적으로 유의한 음(-)의 특성효과가 도출되었다. 이러한 음(-)의 값은 고 위험군 여성들이 관료제적 폐쇄성이 강한 공공부문이나 수직적이고 장시간 노동을 강요하는 직무 환경에 상대적으로 더 노출되어 있으며, 이러한 물리적 위험 노출도의 비대칭성이 직장 내 괴롭힘 성별 격차를 확대하는 1차적 원인임을 보여준다.

또한, 동일 조건 하에서 노동시장의 억제 기제가 젠더별로 다르게 작동함을 보여주는 계수효과를 보면 관리자 여부 변수의 계수효과는 $-2.56(p<0.1)$ 으로 유의하게 도출되었다. 이는 앞선 분위회귀분석에서 포착된 바와 같이, 남성이 관리자가 될 때 획득하는 위계적 보호 효과가 여성에게는 동등하게 부여되지 않고 축소됨을 나타낸다. 여성이 관리자라는 공식적인 권력 자원을 획득하더라도 노동시장이 이를 남성과 같은 수준의 안전망으로 작동하지 않으며, 이러한 보호 기제의 상실이 성별 피해 격차를 2.56점 유의하게 확대시켰음을 의미한다.

이러한 보호 기제의 젠더 편향성은 공식적 제도 내에서도 일관되게 관찰된다. 공공부문 종사 여부($-3.79, p<0.1$)와 소극적 대응($-2.73, p<0.10$) 변수 역시 유의한 음(-)의 계수효과를 나타냈다. 이는 고용 안정성을 담보하는 공공부문이나 노동환경 개선의 일선에 있는 노동조합의 개입조차 젠더 중립적으로 작동하지 않음을 시사한다. 여성 피해자를 구제하고 방어하는 과정에서 제도의 실효성이 뚜렷하게 저하되는 구조적 사각지대가 존재함을 강력히 뒷받침하는 결과이다.

종합하면, 고위험군에서 관찰되는 직장 내 괴롭힘 피해의 성별 격차는 개인의 인적자본이나 역량 차이로 설명되지 않는다. 본 분석은 이 격차가 여성이 수직적 통제나 관료제적 폐쇄성이 강한 공공부문 등 괴롭힘에 취약한 구조적 특성을 지닌 노동환경에 종사하는 비중이 남성보다 높은 현상과, 해당 환경 내에서 관리자 여부나 노동조합의 피해 억제 효과가 여성에게 통계적으로 유의하게 낮게 나타나는 현상이 결합된 복합적 결과임을 보여준다. 즉, 폐쇄적이고 위계적인 노동환경에 노출될 확률이 높은 동시에, 직무상 권한이나 제도적 보호의 실효성은 낮게 적용되는 객관적 조건의 결합이 전체 성별 피해 점수 격차를 설명하는 핵심 요인이라 할 수 있다.

〈표 6〉 Q90 고위험군 성별 피해 격차 요인분해 결과

구분	계수(표준오차)		
남성 평균	18.85	(1.79)	***
여성 평균	25.85	(1.65)	***
격차(Difference)	-7.00	(2.43)	***
특성효과(Endowments)	-0.90	(1.76)	
계수효과(Coefficients)	0.94	(2.81)	
상호작용(Interaction)	-7.04	(2.34)	***

세부 요인분해

구분	특성효과(Endowments)		계수효과(Coefficients)	
변수	계수(표준오차)		계수(표준오차)	
관리자 여부	0.08	(0.15)	-2.56	(1.35) *
주당 총노동시간	1.75*	(0.96) *	-18.62	(17.67)
공공부문 종사 여부	-1.55***	(0.58) ***	-3.79	(2.04) *
비정규직 여부	0.06	(0.13)	0.88	(1.39)
남성중심 조직문화	-1.67**	(0.65) **	8.28	(6.97)
야근강요 문화	-1.65***	(0.57) ***	-8.60	(6.79)
노조 적극적 대응	0.63	(0.48)	0.09	(1.91)
노조 소극적 대응	-0.08	(0.27)	-2.73	(1.48) *
연령	0.76	(0.73)	57.24	(15.39) ***
대졸 이상	-0.06	(0.11)	6.39	(3.67) *
근속기간	0.16	(0.44)	-4.30	(3.33)
영유아 자녀유무	0.11	(0.21)	0.54	(0.96)

주: 1) 연령 제곱항, 사업장 규모, 산업분류 더미, 예방규정 존재 여부의 세부 분해 결과는 지면상 생략함.

2) () 안의 수치는 이분산성을 통제한 화이트의 강건한 표준오차(Robust standard errors)임.

3) *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01.

V. 결론 및 정책적 제언

1. 요약 및 시사점

본 연구는 직장 내 괴롭힘의 극단적 피해 분포에 내재된 젠더 위계와 권력 비대칭성을 실증하고자, 무조건부 분위회귀분석(RIF)과 Oaxaca-Blinder 요인분해 모형을 적용하였다. 분석 결과, 평균을 추정하는 통상적 회귀(OLS)에

서는 드러나지 않던 분포 상위 구간의 성별 격차가 확인되었다. 상위 10%(Q90) 집단의 성별 피해 격차는 개인의 특성이나 역량 차이만으로 설명되지 않으며, 두 가지 기제가 맞물린 결과로 해석된다. 하나는 여성이 수직적이고 폐쇄적인 괴롭힘 취약 환경에 더 많이 배치되는 노출의 편중이고, 다른 하나는 그 환경 안에서 관리자 지위나 노동조합 같은 제도적 보호 장치가 여성에게는 실질적으로 작동하지 않는 보호의 공백이다. 요컨대 여성은 더 위험한 자리에 놓이는 동시에 그 자리에서 받을 수 있는 보호마저 약하다는 이중의 불리함에 직면하며, 이 두 가지의 어려움이 중첩되며 격차가 증폭된다. 다만, 이는 횡단면 자료에서 확인된 구조적 연관성이므로 인과관계로 단정하기는 어렵다.

이러한 결과는 전통적인 취약성 가설을 넘어, 조직 내 권력 자원이 성별에 따라 비대칭적으로 작동하는 양상을 조명했다는 점에서 의의를 지닌다. 조직 내 상위 위계인 관리자 진입에 따른 권력의 방어 효과는 남성에게만 유의하게 작동했을 뿐, 여성에게는 괴롭힘 노출을 통제할 안전망으로 온전히 기능하지 못했다. 다만, 여성×관리자 상호작용항은 방향만 확인될 뿐 통계적 유의성을 얻지 못하였다. 따라서 이 결과는 여성의 지위 상승이 적극적 보복을 부른다는 강한 의미의 ‘권력의 역설’로 단정하기보다, 관리자라는 공식적 권력 자원이 여성에게는 남성과 같은 보호 기제로 작동하지 않는 보호 효과의 비대칭성으로 읽는 것이 타당하다.

게다가 요인분해 결과는 이러한 불평등이 심화하는 구체적 경로를 뒷받침한다. 관료제 성격이 강한 공공부문이나 위계적인 조직문화 등 동일한 환경적 요인 아래에서도 남녀 간 종사 비중의 불균형이 존재하며, 이와 동시에 노동조합 및 관리자 지위가 제공하는 보호 효과가 여성에게만 현저히 낮게 나타나는 구조적 차별이 맞물려 있다. 결과적으로 괴롭힘 발생 가능성이 높은 위계적 환경으로의 비대칭적 노출과 제도적 보호망의 성별 편향적 작동이 결합하여, 극단적 피해 집단 내 직장 내 괴롭힘 성별 격차를 증폭시키는 핵심 원인으로 작용하고 있음을 시사한다.

더불어, 이와 같은 결과 해석 시 표본의 인구학적 특수성도 함께 고려해야 한다. 표본의 여성은 평균 연령 38.5세, 평균 근속 75.2개월로 남성(35.7세, 58.5개월)보다 고연령·장기근속의 특징을 보인다. 이는 조직 위계에 비교적 순응적으로 사회화된 X세대 후반-M세대 초기 코호트의 비중이 높음을 시사하며, 이들이 오랜 기간 누적해 온 피해 경험이 고위험군 분포에 반영되었을 수 있다. 따라서 여기서 포착한 성별 비대칭성에는 젠더 위계라는 구조적 요인뿐 아니라 특정 세대의 노동 경험이라는 코호트 효과가 함께 얹혀 있을 가능성

이 있다. 다만, 횡단면 자료에서는 연령·코호트·기간 효과를 분리하기 어려워, 향후 세대 간 비교나 종단 분석으로 이를 구분해 검증할 필요가 있다.

끝으로, 본 연구가 괴롭힘을 노동시장의 구조적·제도적 산물로 조명하였다고 해서, 피해의 발생과 지속이 구조 요인만으로 환원된다는 뜻은 아니다. 피해 경험에는 개인의 기질이나 대인 갈등 양식, 직무 적합성 같은 미시적 요인도 개입할 수 있으나, 분석모형은 이러한 요인을 충분히 통제하지 못하였다. 따라서 이 연구의 구조적 해석은 개인 요인을 배제하려는 것이 아니라, 관측가능한 개인 특성을 통제한 뒤에도 사라지지 않는 성별 비대칭성에 주목한 것으로 이해될 필요가 있다.

2. 정책 제언

이상의 분석은 피해의 성별 격차가 위험 환경으로의 노출 편중과 그 환경 안에서 보호 장치의 성별 비대칭성이 맞물린 결과임을 보여주며, 다음과 같은 정책적 접근이 요구된다. 첫째, 노동조합의 실질적 피해자 보호 기능을 강화해야 한다. 여성 조합원의 44.4%가 노조의 무대응을 보고하지만, 남성은 적극적 대응 응답이 43.4%로 가장 높았고, 요인분해에서도 소극적 대응의 계수효과가 $-2.73(p<0.10)$ 으로 나타나, 노조의 개입이 여성의 피해 억제에는 남성만큼 기여하지 못함이 드러났다. 이러한 보호의 성별 격차를 좁히려면 선언적 여성 간부 할당을 넘어, 근로시간 면제의 일정 비율을 여성 몫으로 배정하고 성평등 전담 기구를 두며, 괴롭힘 조사·사후조치 절차와 노조의 피해자 대리 개입 권한을 단체협약에 명시할 필요가 있다.

둘째, 공공부문에 대한 외부 감시와 경영평가 연동을 강화해야 한다. 공공부문에서 종사한다는 사실만으로 Q90에서 피해 점수를 16.41점($p<0.01$) 높였고 계수효과 역시 $-3.79(p<0.1)$ 로 나타나, 그 보호 효과가 여성에게 특히 취약했다. 따라서 괴롭힘의 발생과 처리 투명성, 외부 전문가 개입 정도를 공공기관 경영평가 지표로 편입하고 기관장 성과지표에 연동하여, 고용 안정성 이면의 관료제적 폐쇄성이 피해를 고착시키는 경로를 차단해야 할 필요성이 강조된다.

셋째, 여성 관리자를 겨냥한 보호 공백에 대응하는 조직 차원의 점검이 필요하다. 관리자 지위의 계수효과는 $-2.56(p<0.1)$ 으로, 남성이 관리자 진입에서 얻는 보호 효과가 여성에게는 유의하게 줄어들었다. 다면평가와 고과 산정에서 여성 관리자에게 작용하는 성별 편향을 정기적으로 점검하고, 정당한 업

무 지시를 무력화하는 형태의 괴롭힘을 제재할 객관적 인사 검증 체계를 마련해야 한다.

넷째, 본 연구가 포괄하지 못한 미조직·2차 노동시장의 취약 노동자를 위한 공적 보호 기반을 확충해야 한다. 분석 대상은 단체협약이라는 일차적 보호막을 갖춘 한국노총 조합원이었음에도 제도적 보호의 사각지대가 확인되었다. 이는 노조조차 없는 영세사업장·플랫폼·특수형태근로 등 2차 노동시장에서 보호 공백이 한층 심각할 수 있음을 시사한다. 노조를 매개로 한 대안이 닿지 않는 영역에서는 ①근로감독관의 직권조사와 명예고용평등감독관 제도 등의 적극적 활용, ②지역 노동권익센터·익명신고 채널 등 노조 외부의 공적 상담·구제 창구 확충, ③업종·지역 단위 공동 고충처리기구 설치, ④원청·플랫폼 운영사에 대한 사용자 책임 확대 등 노동조합에 의존하지 않는 보편적 보호 장치를 함께 정비해야 한다.

3. 연구의 한계점 및 향후 과제

본 연구는 직장 내 괴롭힘의 성별 격차와 구조적 기제를 실증하였으나, 다음과 같은 분석상 한계를 지닌다. 첫째, 횡단면 데이터를 활용함에 따라 주요 변수 간의 엄밀한 인과관계를 확정하는 데 제약이 있다. 특히, 관리자 지위 획득이나 노조의 대응 수준과 괴롭힘 피해 간의 역인과성 및 내생성 문제를 완전히 통제하지 못했으므로, 본 연구 추정 결과를 엄밀한 인과적 효과로 단정하기 보다는 통제된 조건 하에서 확인된 구조적 연관성으로 해석하는 데 유의해야 한다. 둘째, 가해자에 관한 정보의 부재라는 한계가 있다. 분석은 피해자 특성(성별·직급·돌봄 부담)에 초점을 두었을 뿐, 가해 주체의 지위·성별이나 피해자와의 관계(상사·동료·부하, 동성·이성)는 자료에 담기지 않았다. 이 때문에 여성 관리자가 겪는 피해가 권력을 위협받은 하급자의 상향식 보복인지, 위계를 고수하려는 상층 남성 관리자의 하향식 제재인지, 아니면 동성 집단 내부의 역학에서 비롯되는지를 가려낼 수 없었다. 가해의 주체와 경로를 식별하는 가해자 연계자료의 구축은 이 연구의 구조적 해석을 인과적으로 정교화하기 위한 핵심 과제이다. 셋째, 본 연구는 자기 보고식 설문 데이터에 의존하고 있어 사회적 바람직성 편향을 배제하기 어려우며, 조직 단위의 미시적 변수를 모형에 충분히 반영하지 못했다. 마지막으로 표본이 한국노총 조합원으로 한정되어 있어, 분석 결과를 한국 노동시장 전체로 일반화하는 데 한계가 존재한다. 이에 본 연구 결과는 단체협약 등 비교적 제도적 보호망이 갖춰진 1차 노동시

장 내에서의 젠더 역학을 보여주는 데 그칠 수 있다. 따라서 노동조합 보호에 취약한 영세사업장 노동자, 비정규직, 미조직 노동자 등의 피해 양상을 온전히 반영하지 못했을 가능성이 크다.

따라서 향후 연구에서는 이러한 한계를 보완할 다각적 접근이 요구된다. 우선, 패널 데이터를 활용한 종단 분석이나 도구변수 모형을 도입해 내생성 문제를 극복해야 한다. 또한, 다양한 산업군과 고용 형태를 포괄하는 대표성 있는 표본을 구축하여, 본 연구에서 확인된 권력의 역설이 2차 노동시장이나 특정 취약 산업군에서 어떻게 발현되는지 검증하고 확장하는 후속 연구가 필요하다. 아울러 정량 데이터만으로는 포착하기 어려운 조직 내 권력 역학과 구조적 저항의 실체를 입체적으로 규명하기 위해 질적 연구를 병행할 것을 제안한다.

참고문헌

- 강현아(2004). “5·18 항쟁 역사에서 여성의 주체화”. **한국여성학**. 제20권 제2호. 5-40.
- 고용노동부(2024). “직장 내 괴롭힘 신고 사건 처리 현황”. **고용노동부**.
- 변재우(2020). “조직문화에 따른 호텔식음료종사원의 직장 내 괴롭힘이 조직침묵 및 소진에 미치는 영향: 서번트 리더십의 조절효과”. **외식경영연구**. 제23권 제3호. 183-206.
- 송민수·김정우(2017). “근로환경 특성이 직장 내 괴롭힘에 미치는 영향”. **분쟁해결연구**. 제15권 제2호. 37-71.
- 신경아(2018). “차별과 혐오를 넘어 성평등민주주의로”. **한국사회학회 심포지움 논문집**. 43-69.
- 신권철(2019). “직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 요건”. **노동법학**. 제69권. 217-251.
- 윤선영·권석균(2015). “발언과 침묵: 리더십의 영향과 조직효과성”. **인사조직연구**. 제23권 제3호. 43-71.
- 이미애·김비주(2023). “조직침묵과 조직공정성이 병원간호사의 직장 내 괴롭힘에 미치는 영향”. **간호행정학회지**. 제29권 제1호. 1-11.
- 이수연(2018). “직장 괴롭힘의 개념과 판단기준에 관한 판례법리”. **이화젠더법학**. 제10권 제2호. 109-143.
- 이승희·김준수(2023). “사회복지조직 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인”. **보건과 복지**. 제25권 제1호. 123-147.
- 이아영·이상민·주미옥(2020). “인사관리 특성이 직장 내 괴롭힘에 미치는 영향: 근로자발언기구의 조절효과를 중심으로”. **산업관계연구**. 제30권 제1호. 75-110.
- 이영수(2010). “성별화된 조직과 여성배제에 관한 연구 -전교조 A지부 여성 활동가를 중심으로-”. **여성학연구**. 제20권 제1호. 193-221.
- 이용재·김수정·김은정(2021). “사회복지종사자 직장 내 괴롭힘 경험요인과 우울에 미치는 영향”. **한국지역사회복지학**. 제76집. 171-191.
- 이재현·이희승(2019). “직장 내 괴롭힘 금지'제도 평가 및 개선방안”. **사회법연구**. 제39권. 179-221.
- 장다혜(2018). “형법상 성폭력법체계의 개선방향”. **여성학논집**. 제35권 제2호. 37-86.

- 장진희(2023). 직장 내 괴롭힘 실태와 개선방안. 서울: 한국노총중앙연구원.
- 정종원(2020). “간호조직 내 태움과 조직성과에 관한 연구: 조직침묵의 매개효과 분석을 중심으로”. **디지털융복합연구**. 제18권 제1호. 169-175.
- 정한울·조계원(2019). “한국 사회의 ‘갑질’ 문화에 대한 경험적 연구:〈갑질 및 갑을관계에 대한 인식 조사〉(2018) 결과를 중심으로”. **한국정치학회보**. 제53권 제1호. 105-125.
- 조계원(2019). “직장 내 괴롭힘 방지와 일터 민주주의: 공화주의적 시각”. **민주주의와 인권**. 제19권 제2호. 265-294.
- 홍석범·안수정·서영석(2019). “작업장 노사관계와 일터 괴롭힘: 금속노조 복수노조 사업장에 대한 다층모형분석”. **산업노동연구**. 제25권 제3호. 115-156.
- Andersson, L. M. & Pearson, C. M.(1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Aquino, K. & Lamertz, K.(2004). A relational model of workplace victimization: Social roles and patterns of victimization in dyadic relationships. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1023-1034.
- Baillien, E., De Cuyper, N. & De Witte, H.(2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek’s job demand control model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 191-208.
- Berdahl, J. L.(2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641-658.
- Cha, Y. (2010). Reinforcing separate spheres: The effect of spousal overwork on men’s and women’s employment in dual-earner households. *American Sociological Review*, 75(2), 303-329.
- Doeringer, P. B. & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. D.C. Heath and Company.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C. & Pagon, M.(2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351.
- Einarsen, S.(1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.

- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G.(2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L.(2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice*. Boca Raton: CRC Press.
- Finstad, G. L., Giorgi, G., Lulli, L. G., Pandolfi, C., Foti, G., León-Perez, J. M. & Mucci, N.(2019). Resilience, coping strategies and posttraumatic growth in the workplace following bullying experiences. *Frontiers in Psychology*, 10, 2336.
- Firpo, S., Fortin, N. M. & Lemieux, T.(2009). Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77(3), 953-973.
- Freeman, R. B. & Medoff, J. L.(1984). *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Hirschman, A. O.(1970). *Exit, Voice, and Loyalty*. Harvard University Press.
- Hoel, H. & Cooper, C. L.(2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology.
- International Labour Organization(2019). *Violence and Harassment Convention*, 2019 (No. 190). Geneva: ILO
- Keashly, L.(1997). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117.
- Kirton, G. & Healy, G.(2013). *Gender and Leadership in Unions*. New York: Routledge.
- Leymann, H.(1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- McLaughlin, H., Uggen, C. & Blackstone, A.(2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77(4), 625-647.
- Moalusi, K. P. & Jones, C. M.(2019). Workplace bullying experienced by employees in South African organisations. *SA Journal of Human*

- Resource Management*, 17, a1113.
- Morrison, E. W. & Milliken, F. J.(2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Nemoto, K.(2013). Long working hours and the corporate gender divide in Japan. *Gender, Work & Organization*, 20(5), 512-527.
- Nielsen, M. B. & Einarsen, S.(2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H. & Vermunt, J. K.(2011). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 25(4), 313-329.
- Quine, L.(2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84.
- Rainey, A. & Melzer, S. M. (2021). The organizational context of supervisory bullying: Diversity/equity and work-family policies. *Work and Occupations*, 48(3), 285-319
- Rayner, C. & Hoel, H.(1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7(3), 181-191.
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J.(1995). A typology of deviant workplace behaviors. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Salin, D.(2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425-441.
- Salin, D.(2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Tepper, B. J.(2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosch, H., Erreygers, S. & De Witte, H.(2017). When workplace bullying goes online: Construction and validation of the inventory of cyberbullying acts at work.

European Journal of Work and Organizational Psychology, 26(6), 883-897.

Yoo, G. & Lee, S. (2018). It doesn't end there: Workplace bullying, work-to-family conflict, and employee well-being in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(7), 1548.

Zapf, D.(1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

Abstract

Workplace Harassment and Gender Power Asymmetry: Focusing on the Discriminatory Function of Managerial Status

Jang Jinhee*

This study examines the gender power asymmetry in the extreme distribution of workplace harassment, applying RIF unconditional quantile regression and Oaxaca-Blinder decomposition to survey data from 1,600 unionized workers of the Federation of Korean Trade Unions (FKTU). The gender gap widens asymmetrically as harassment intensity rises: in the top decile of high-risk victims, managerial status operates as a strong deterrent for men but confers no significant protection for women. Rather than confirming a “power paradox,” this asymmetry indicates that managerial status does not function as an equally protective mechanism for women, with the decomposition attributing the high-risk gap to women's greater exposure to hierarchical settings combined with the systematic erosion of institutional protections—such as trade unions—for women under identical conditions. The study thus locates harassment in discriminatory labor-market power structures rather than interpersonal conflict, calling for substantive union intervention, stronger public-sector regulation, and expanded protection for unorganized workers.

Keywords : Workplace Harassment, Gender Asymmetry, Status Inconsistency, Unconditional Quantile Regression (RIF), Decomposition, Trade Union

* Senior Research Fellow, The Federation of Korean Trade Unions Research Center

