

호텔기업 여성종사원의 성차별 인식에 대한 조사

양 리 나[†]

배재대학교 의류패션학부

A Research on the Sexual Discrimination Level of Woman Employee in the Hotel Industry

Lee-Na Yang[†]

Dept. of Clothing and Textile, Paichai University

Abstract

The purpose of this research was to analyze the sexual discrimination level of woman employee in hotel industry. This research was based on a survey. The survey was conducted on 130 individuals who were working in hotels in Seoul. With collected data, regression analysis, T-Test and analysis of variances were utilized using SAS program.

The results showed that there were no evidences of sexual discrimination among the individuals' educational levels and the departments. Whereas, there were evidences of sexual discrimination, sexual harassment, discrimination against employment, and workload among the position levels within a corporation. Finally, the analysis showed that there were sexual discrimination in a promotion policy, retirement policy, workload, and employment during employment period. However, there were no evidences of sexual discrimination in other areas.

Key word: sexual discrimination, hotel industry, woman employee

[†] Corresponding author : Dept. of Clothing and Textile, Paichai University
439-6 Doma 2-dong, Seo-gu, Taejon, 302-735, South Korea
Tel : 042-520-5457, Fax : 042-520-5576, H·P : 011-454-4800
E-mail : yang@mail.pcu.ac.kr

I. 서론

여성의 사회적 참여는 해마다 증가하고 있으며, 이들을 좀더 적극적으로 활용하려는 정책적 관심도 증대되고 있다. 관광산업은 노동집약적 산업으로, 특히 종사원 가운데 여성종사원의 비율이 높은 산업이다. 이에 호텔업계에서 여성종사원의 관리는 중요한 경영과제로 대두되고 있다.

기업에서의 중요한 경영과제는 사람과 시설 그리고 정보의 관리라 할 수 있다(Calantone & Mazanec, 1991). 매니지먼트(management)의 중심은 인간으로, 그 첫번째의 기능은 종사원 각자가 가지는 장점을 살려 기업의 목표를 달성할 수 있게 하는 것이다(전유상, 1992). 호텔경영은 사람산업(people industry)으로(손대현, 1990), 인간대 인간의 상행위이며 사람에 중점을 둔 사업임을 강조하고 있다. 따라서 호텔사업에서 종사원 관리의 중요성이 크게 대두되고 있다.

관리자나 경영자들은 호텔이 인적자원을 바탕으로 한 노동집약적 사업이라는 것은 다 알고 있지만 종사원들의 '사기', '동기부여', '집단정신' 등이 호텔의 수입 증대로 이어진다는 사실에는 덜 민감한 것 같다(Ferguson & Berger, 1985). 호텔에서는 무형의 상품이 주로 판매되는데 그 상품의 판매에 종사원이 아주 중요한 역할을 담당하기 때문에 종사원에 대한 관리가 호텔과 같은 서비스 기업의 성패를 좌우하는 요인이 된다고 할 수 있다(김성혁, 1989).

호텔의 각 업장에서 여성 인력이 그 어느 산업 못지 않게 많이 종사하고 있으나 재능과 열의를 최대한으로 발휘할 수 있는 여건 형성에는 미흡한 점이 많은 실정이다(이초혜·이계희, 1996). 실제로 채용시에는 별 차별 없이 채용되었다 하더라도 배치, 승진, 임금 등의 면에서 남성들과 동등한 기회를 부여받지 못하는 경우가 많다. 이와 같은 차별적 처우로 인하여 간부직에 오를 기회를 부여받지 못하거나 많은 경우에는 직업을 포기하게 되는 경우(이초혜·이계희, 1996)까지 생기게 되어 오늘날과 같이 양질의 인력을 제대로 공급받기 어려운 호텔업계에서 여성 종사원을 효율적으로 활용하지 못하고 있는 실정이다.

이러한 호텔업계의 여성 종사원에 대한 성차별을 인식하여 본 연구에서는 호텔기업에서의 성차별의 정도

를 알아보고, 성차별에 영향을 주는 변인을 파악하여 호텔기업 여성종사원의 효율적 활용을 위한 기초자료를 제공함에 연구의 목적이 있다.

II. 이론적 고찰

1. 여성의 성차별과 관련된 제반 환경

국내 여성취업자의 산업별 분포를 보면 1993년의 경우 여성취업자의 17.0%는 농림어업에, 23.0%는 2차 산업에 종사하고 있으며, 나머지 60%가 3차 산업에 종사하고 있다(이초혜·이계희, 1996). 15세 이상의 인구 중에서 경제활동에 참가하고 있는 인구비율을 보면 여성의 노동시장 참가는 확대되어 1963년 37.0%에서 1994년 47.9%, 그리고 2002년에는 49.3%로 점차적으로 증가하고 있는 추세이다(한국은행, 2003). 그러나 국내 여성의 경제활동 참가비율을 선진국과 비교해 보면 스웨덴 61%, 미국 56%, 일본 50.7%에 비해 현저히 낮은 것을 볼 수 있다(김태홍, 1995).

1988년 남녀고용평등법이 시행된 이후 노동시장에서의 성적 차별이 크게 완화되었다는 징후는 나타나지 않고 있다. 특히, 여성의 산업별·직업별 종사자의 지위별 취업구조면에서의 질적 개선은 느린 것으로 나타나고 있다(김태홍, 1995).

국내 여성취업의 문제점은 남녀 직종분리가 크다는 데 있다. 우리나라의 지난 10년 동안 성 분리 현상이 다소 완화되는 추이를 보이기도 했으나 여성은 여전히 제한된 몇몇 직종에 집중적으로 종사하고 있는 직종별 격리현상을 보이고 있다(이초혜·이계희, 1996).

한국여성단체협의회 근로여성 고발창구에 접수된 1986년에서 1990년 사이의 총 345건의 고발내용을 유형별로 보면, 1차적 성차별이라고 볼 수 있는 모집·채용상의 차별에 따른 고발은 없었으나, 배치·승진·교육·훈련·근로조건·임금차별·부당한 대우 등 2차적 성적차별의 비중이 23.4%, 퇴직중용 및 해고, 임금체불, 부당해고, 산업재해 등에 관련된 고발이 63.8%, 육설 구타, 조롱, 성폭행 등 직장내의 폭행에 관련된 고발이 10.5%, 기타 2.5%의 분포를 나타내고 있다(김태홍, 1995). 이와 같은 고발내용이 다양하고 근로기준

법, 남녀고용평등법에 위배되는 사항이 많으며, 고발건 수는 남녀고용평등법 실시이전(1986~1988)보다 실시 이후에 73%나 증가되었다(한국은행, 2003).

2. 관광호텔업계의 여성취업 현황 및 전망

우리나라의 관광호텔은 약 400여개, 종사원은 5만 여명에 이르고 있다. 한편 종사원의 남녀구성비는 남자종사원이 약 60%, 그리고 여성종사원은 약 40%를 나타내고 있다(박형진, 1994). 1987년과 1991년 사이의 4년간 전국관광호텔의 종사원의 수는 50% 가량 증가하였다(한국관광협회, 1987, 1991). 그 가운데 여성들의 비율이 상당한 증가를 보였으나, 지배인이나 최고경영진으로서의 여성의 진출은 저조하고 하위직인 접객직에 집중되어 있다. 이러한 현실은 관광호텔에서 여성이 성차별을 당하고 있음을 나타내고 있는 것이며, 한편으로 1.2급 지배인의 경우 여성이 거의 전무한 현실은 여성의 노력이 그 만큼 소극적이었음을 시사한다(한국관광협회, 1987, 1991).

노령인구 및 여성노동력의 증가는 사회적인 노동시장 여건 변화를 가져왔으며, 특히 여성노동인력의 변화는 관광호텔업계의 고용구조의 변화를 초래할 것으로 기대되고 있다(이장춘, 1995). 21세기 산업구조와 생산제도로부터 서비스, 판매 등 여성의존도가 높은 분야가 주산업으로 등장함에 따라 여성의 사회진출은 보다 가속화되어, 21세기에는 여성의 경제활동 참가율은 50.2%에 달할 것으로 전망되며, 직종도 현재와 달라질 것으로 예상하고 있다(이장춘, 1995).

3. 선행연구 고찰

Gregg과 Johnson(1990)은 미국의 체인호텔에 종사하는 여성종사원을 대상으로 4개의 집단(학력, 근무부서, 직위, 재직기간)으로 구분하여 성차별 여부를 분석하였다. 집단별 성차별의 10개 항목으로 구성된 인식항목 분석을 위해 일원분산분석을 실시하였다. 분석결과 학력 및 재직기간에 따른 성차별은 크지 않으나 근무부서 및 직위에서 성차별은 큰 것으로 나타나고 있다.

이초혜·이계희(1996)는 우리나라의 관광호텔에서 중간관리자로서의 여성 매니저들에 대한 연구를 통하

여 직장내 성차별에 대하여 분석하였다. 연구결과 실제로 채용시에는 별 차별이 없으나 부서 배치, 승진, 임금 등의 면에서 남성들과 동등한 기회를 부여받지 못하는 경우가 많아 성차별이 심한 것으로 나타났다. 또한 이러한 차별적 처우로 인하여 간부직에 오를 기회를 부여받지 못하고, 많은 경우에 직업을 포기하게 되는 경우(이초혜·이계희, 1996)까지 생기게 되어 오늘날과 같이 양질의 인력을 제대로 공급받기 어려운 업계 실정에 고급인력의 낭비를 초래하고 있다.

III. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집

본 조사는 서울시내 특2급 호텔의 종사원을 대상으로 성차별 인식에 관한 집단별 차이와 성차별 정도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 호텔기업에서 여성종사원의 효율적 활용을 위한 기초자료로 삼고자 하였다. 조사대상자는 서울지역의 특급호텔의 종사원으로 선정하였다. 설문지는 근무부서별로 일정 비율에 의거하여 배포하였으며 자기기입식 설문지(self-administered questionnaire)를 작성케 하는 방법을 활용하였다. 설문 조사는 2002년 8월 1일부터 5일까지 5일간 실시하였다. 총 설문지 200부를 배포하여 157부를 회수하였으나, 최종적으로 자료로 활용할 수 있는 유효표본 130부를 분석대상으로 하였다.

2. 척도의 구성

본 조사의 설문지는 앞에서 논의된 이론적 배경에서와 살펴본 바와 같이 Gregg과 Johnson(1990)의 연구를 토대로 성차별 인식에 관련된 10개의 문항(Cronbach's $\alpha=0.8492$)과 성차별 정도에 관련된 한개의 문항(신뢰도값=0.7649)을 이용하였다. 또한 인구통계적 특성으로 연령, 학력, 현재의 근무부서, 직위, 월평균 소득, 호텔에서의 재직기간 등의 6개 항목으로 구성되었다.

'성차별 인식에 관한 집단별 차이분석' 및 '성차별 정도에 영향을 미치는 변인 분석'을 위한 설문 문항은

5점 척도로 구성되었으며, 낮은 값(1)은 성차별 정도가 심한 것을 그리고 높은 값(5)은 성차별 정도가 낮은 것을 의미한다. 따라서 연구결과의 평균값을 기준으로 분석하는 본 연구에서는 평균값이 낮은 것은 성차별이 높은 것을 나타내며, 반대로 높은 것은 성차별이 낮은 것을 의미하고 있다.

성차별 인식에 관한 집단별 차이와 성차별 정도에 영향을 미치는 요인분석이 얼마나 일관성이 있는가를 파악하기 위하여 신뢰성 검증을 위하여 Cronbach's α 측정방법을 사용하여 평가하였다. Cronbach's α 는 0~1 까지 변하며 1에 가까울수록 신뢰성이 높다는 것을 의미한다.

3. 자료분석 방법

수집된 자료의 통계적 분석을 PC SAS(Statistical Analysis System) package를 활용하였다. 이용 통계기법으로는 서술적 통계(descriptive statistics)를 대상으로 단순빈도분석을 그리고 개인간 및 부서간 갈등에 대한 인식점수가 부서별, 직위별로 차이가 있는가를 판별하는 수단으로 일원분산분석(One-way ANOVA) 및 T-검증(T-test)을 실시하였다. 한편 개인간 및 부서간 갈등에 영향을 미치는 원인을 파악하기 위하여 회귀분석(regression analysis)을 활용하였다.

〈표 1〉 조사대상자의 인구통계적 특성

구분	내 용	빈도(명)	비율(%)	구분	내 용	빈도(명)	비율(%)
연령	25세 이하	42	32.3	직위	사원, 켓틴	98	75.4
	26-30세	36	27.7		주임급	4	3.1
	31세 이상	52	40.0		계장급 이상	28	21.5
	계	130	100.0		계	130	100.0
학력	고졸 이하	46	35.4	월평균 소득	100만원 이하	74	56.9
	전문대(초대)졸	62	47.7		100만원-150만원 이하	40	30.8
	대졸 이상	22	16.9		150만원-200만원 이하	16	12.3
	계	130	100.0		계	130	100.0
현재 근무 부서	관촉부	34	26.2	호텔재직 기간	1년 미만	16	12.3
	식당부	42	32.3		1년 - 3년 이하	34	26.2
	관리부	34	26.2		3년 - 5년 이하	26	20.0
	기타 부서	20	15.4		5년 - 7년 이하	12	9.2
	계	130	100.0		7년 - 9년 이하	6	4.6
				9년 이상	36	27.7	
계		130	100.0	계		130	100.0

IV. 연구결과 분석

1. 조사대상자의 인구통계적 특성

조사대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위해 빈도 분석(frequency analysis)의 결과는 다음의 〈표 1〉과 같다.

조사대상자의 연령은 25세 미만 48명(32.3%), 26~30세 36명(27.7%), 31세 이상이 52명(40.0%)을 차지하였다. 학력에 있어서는 고졸이하가 46명(35.4%), 전문대졸 62명(47.7%), 대학졸업 이상 22명(16.9%)을 차지하고 있었다. 근무부서는 관촉부서 34명(26.2%), 식당부서 42명(32.3%), 관리부서 34명(26.2%), 기타부서 20명(15.4%)으로 각각 나타났다.

직위를 살펴보면 사원, 켓틴급은 98명(75.4%), 주임급 4명(3.1%), 계장급 이상 28명(21.5%)을 차지하고 있다. 월평균 소득을 살펴보면 100만원 미만 74명(56.9%), 100~150만원 40명(30.8%), 150만원~200만원 16명(12.3%)을 차지하였다. 호텔 재직기간은 1년 미만 16명(12.3%), 1년~3년 미만 34명(26.2%), 3~5년 미만 26명(20.0%), 5년-7년 미만 12명(9.2%), 7년~9년 미만 6명(4.6%), 9년 이상 36명(27.7%)을 차지하고 있다.

2. 성차별 인식에 관한 집단별 차이

본 절에서는 호텔기업에서의 성차별 인식 항목들에 대하여 각 집단(학력, 부서, 직위 재직기간)별로 다른 지를 파악하기 위하여 분산분석(Oneway ANOVA) 및 T검증(T-test)을 실시하였다.

성차별 인식항목에 대한 차이를 집단별로 구분하여 분석한 결과는 다음과 같다.

1) 학력별

다음의 <표 2>는 학력에 따른 성차별 인식 항목에 대한 평균치와 일원분산분석의 결과를 제시하고 있다.

성차별 인식 항목들은 학력에 따라 서로 다른 차이

를 나타내지 않으며 특히, 모집·채용(전체 평균값 3.09), 임금제도(전체 평균값 3.12) 항목이 다른 항목보다 상대적으로 교육수준에 상관없이 성차별이 없는 것으로 인식하고 있다. 이에 반하여 승진제도 항목에서는 여성이 상대적으로 성차별을 당하고 있음을 알 수 있다(전체 평균값 1.93).

이를 학력별로 구분하여 분석하면 고졸이하의 학력자는 모집·채용, 임금, 업무비중의 동등성 항목에서, 전문대졸자는 단지 임금 항목에서, 그리고 대졸이상자는 모집·채용, 임금 및 업무수행의 한계성 항목에서 3.00 이상의 평균값을 나타내고 있다. 이를 통하여 간접적으로 학력이 낮을 수록 성적으로 비차별적 항목이 더 많은 것을 유출할 수 있다.

<표 2> 학력별 성차별 인식에 대한 분석결과

항 목	학력별	고졸이하	전문대졸	대졸이상	전 체	F (p)
모집·채용의 비차별성		3.47	2.80	3.09	3.09	2.38 (0.1006)
인사이동 및 인원배치 비차별성		2.43	2.41	2.36	2.41	0.01 (0.9876)
승진제도 비차별성		2.08	2.03	1.36	1.98	1.50 (0.2315)
임금제도 비차별성		3.34	3.12	2.63	3.12	1.23 (0.3003)
업무비중의 동등성		3.13	2.74	2.63	2.86	1.83 (0.1687)
복지후생제도의 동등성		3.17	2.58	2.45	2.76	2.44 (0.0951)
직장내 성희롱		2.34	2.38	2.81	2.44	0.77 (0.4655)
법률상의 여성노동권의 보장성		2.43	2.51	2.36	2.46	0.08 (0.9273)
업무수행의 유능성		3.00	2.96	2.81	2.95	0.08 (0.9192)
업무수행의 한계성		2.91	2.93	3.18	2.96	0.20 (0.8185)

주: 수치는 5점 척도의 평균값임, 평균값이 낮을수록 성차별이 큰 것을 의미함.

<표 3> 부서별 성차별 인식에 대한 분석결과

항 목	부서별	관측부	식당부	관리부	기타부서	전 체	F (p)
모집·채용의 비차별성		2.94	2.90	3.11	3.70	3.09	1.25 (0.2997)
인사이동 및 인원배치 비차별성		1.88	2.52	2.52	2.90	2.41	1.76 (0.1635)
승진제도 비차별성		1.47	2.19	2.05	2.00	1.98	1.20 (0.3171)
임금제도 비차별성		2.88	3.04	3.23	3.50	3.12	0.58 (0.6313)
업무비중의 동등성		3.00	2.57	3.00	3.00	2.86	1.18 (0.3263)
복지후생제도의 동등성		2.70	2.61	2.94	2.90	2.76	0.31 (0.8197)
직장내 성희롱		2.41	2.66	2.17	2.50	2.44	0.64 (0.5947)
법률상의 여성노동권 보장성		2.29	2.66	2.41	2.40	2.46	0.34 (0.7981)
업무수행의 유능성		2.88	3.14	2.88	2.80	2.95	0.25 (0.8597)
업무수행의 한계성		2.94	2.90	3.17	2.80	2.96	0.24 (0.8648)

주: 수치는 5점 척도의 평균값임, 평균값이 낮을수록 성차별이 큰 것을 의미함.

2) 부서별

다음의 <표 3>는 부서별에 따른 성차별 인식 항목에 대한 평균치와 분산분석 결과를 제시하고 있다. 전체적으로 분석하면 성차별 인식 항목들은 부서별로 유의한 차이를 나타내지 않았다.

성차별 인식을 항목을 부서별로 분석하면 모집·채용의 비차별성, 인사이동 및 인원배치 비차별성, 임금제도 비차별성의 항목에서 기타부서가 타부서에 비교하여 가장 높은 평균값을 나타내고 있다. 식당부서는 승진제도 비차별성, 직장내 성희롱, 여성노동권의 보장성 및 업무수행의 유능성 등 4개 항목에서 가장 낮은 성차별을 나타내고 있다. 그러나 관리부는 단지 복지후생제도 및 업무수행의 한계성 항목에서, 그리고 판촉부는 업무비중의 동등성 항목에서만 타부서에 비교하여 가장 높은 평균값을 나타내고 있다.

부서별로 항목을 종합적으로 관찰하면, 판촉부 및 관리부가 기타부서 및 식당부서에 비교하여 많은 항목에서 낮은 점수를 나타내고 있어서 결과적으로 성차별을 상대적으로 느끼고 있다고 분석되고 있다.

3) 직위별

모집·채용의 비차별성, 업무비중의 동등성, 직장내 성희롱, 우리나라 법률의 여성노동권의 보장성 등의 항목은 직위에 따라 유의한 차이가 나타난 반면 나머지 다른 항목들은 차이를 보이지 않고 있다.

직장내 성희롱이 존재하느냐하는 질문을 제외한 모

든 항목에서 일반사원들은 주임급 이상의 사원들 보다 상대적으로 낮은 점수를 보이고 있어 직장내 성차별이 상당부분 존재하고 있는 것으로 인식하고 있는 것으로 분석되었다. 그러나 주임급 이상의 집단에서 높은 점수를 보이고 있어 직장내 성차별이 없는 것으로 인식하고 있다.

4) 재직기간별

모집·채용의 비차별성, 승진제도 비차별성, 업무비중의 동등성, 복지후생제도의 동등성, 우리나라 법률의 여성노동권의 보장성 등의 항목들이 재직기간에 따라서 유의한 차이가 나타났다.

직장내 성희롱 항목을 제외한 모든 항목에서 5년 미만 근무한 사원들은 상대적으로 낮은 점수를 보이고 있어 직장내 성차별이 상당부분 존재하고 있는 것으로 인식하고 있는 것으로 분석되었다. 그러나 5년 이상 근무한 사원들의 집단이 5년 미만 근무한 사원보다 높은 점수를 보이고 있어 직장내 성차별이 없는 것으로 인식하고 있었다.

3. 성차별 정도에 영향을 미치는 변인

성차별 인식 항목의 설명력 분석을 위하여 회귀분석을 실시하였는데 다음의 <표 6>에서 보는 바와 같이 회귀모형에서는 F값이 p<0.0001에서 8.534, R-square가 0.3626으로 나타났다.

<표 4> 직위별 성차별 인식에 대한 분석결과

항 목	직위별	사원	주임급이상	전 체	T값	p
모집·채용의 비차별성		2.83	3.87	3.09	-3.4100	0.0011
인사이동 및 인원배치 비차별성		2.32	2.68	2.41	-1.0251	0.3092
승진제도 비차별성		1.79	2.37	1.98	-1.6669	0.1005
임금제도 비차별성		2.97	3.56	3.12	-1.6493	0.1041
업무비중의 동등성		2.67	3.43	2.86	-3.3008	0.0016
복지후생제도의 동등성		2.53	3.50	2.76	-3.1892	0.0022
직장내 성희롱		2.61	1.93	2.44	2.2141	0.0304
법률상의 여성노동권의 보장성		2.22	3.18	2.46	-3.0258	0.0036
업무수행의 유능성		2.85	3.25	2.95	-1.1230	0.2657
업무수행의 한계성		2.87	3.25	2.96	-1.0689	0.2892

주: 수치는 5점 척도의 평균값임, 평균값이 낮을수록 성차별이 큰 것을 의미함.

<표 5> 재직기간별 성차별 인식에 대한 분석결과

항 목	재직기간	5년미만	5년이상	전 체	T	p
모집·채용의 비차별성		2.76	3.55	3.09	-2.9140	0.0049
인사이동 및 인원배치 비차별성		2.26	2.62	2.41	-1.1941	0.2369
승진제도 비차별성		1.65	2.33	1.98	-2.2635	0.0271
임금제도 비차별성		2.94	3.37	3.12	-1.3601	0.1787
업무비중의 동등성		2.65	3.14	2.86	-2.3317	0.0229
복지후생제도의 동등성		2.42	3.25	2.76	-3.1492	0.0025
직장내 성희롱		2.65	2.14	2.44	1.8949	0.0627
법률상의 여성노동권 보장성		2.02	3.07	2.46	-3.9260	0.0002
업무수행의 유능성		2.86	3.07	2.95	-0.6682	0.5064
업무수행의 한계성		3.00	2.92	2.96	0.2411	0.8102

주 : 수치는 5점 척도의 평균값임. 평균값이 낮을수록 성차별이 큰 것을 의미함.

<표 6> 성차별 정도에 영향을 미치는 변인 분석결과

항 목	구 분	회귀계수 (b)	표준계수 (β)	T값	p>T	R-square (Adj R-sq)	F	p>F
상수(Intercep)		4.1274	0.0000	9.426	0.0001			
인사이동 및 인원배치 비차별성		-0.2292	-0.2655	-2.366	0.0212	0.3626 (0.3201)	8.534	0.0001
직장내 성희롱		0.3432	0.3543	3.393	0.0012			
법률의 여성노동권 보장성		-0.1621	-0.1801	-1.608	0.1132			
업무수행의 한계성		-0.2120	-0.2432	-2.303	0.0247			

성차별 정도에 영향을 미치는 변인을 분석한 결과 인사이동 및 인원배치가 가장 높은 영향을, 그 뒤를 이어 업무수행의 한계성 및 법률의 여성노동권의 보장성 등의 순으로 영향이 큰 것으로 나타났다. 직장내 성희롱은 상대적으로 성차별에 영향이 적은 것으로 분석되고 있다.

V. 결 론

본 연구는 호텔기업에서 여성종사원이 증가하고 있음에도 불구하고 관리가 제대로 이루어지지 못하고 있는 문제의식을 바탕으로 연구를 진행하였다.

실증분석을 위해 서울시내 특2급 호텔을 선정하여 4개 부서의 종사원을 대상으로 설문조사를 실시하여 성차별 인식에 관한 집단별 차이 및 인식 항목을 분석하였다.

본 연구에서 도출된 결론은 다음과 같다. 첫째, 학력 및 부서에 따른 성차별에 관한 분석 결과 유의한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 직위에 따른 성차별에 관

한 분석 결과 모집·채용, 업무비중, 직장내 성희롱, 우리나라 법률의 여성노동권의 보장성 등의 항목들은 직위에 따라 유의한 차이를 나타내고 있다. 셋째, 재직기간에 따른 성차별에 관한 분석 결과 모집·채용, 승진제도, 업무비중, 복지후생제도, 법률상의 여성노동권 보장성 등의 항목들은 재직기간에 따라 서로 다르게 나타났다. 마지막으로 성차별 정도에 영향을 미치는 변인을 분석한 결과 인사이동 및 인원배치, 직장내 성희롱, 우리나라 법률의 여성노동권의 보장성, 업무수행의 한계성 등이 성차별에 많은 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

본 연구의 한계점은 실증적 분석결과를 호텔기업을 대상으로 한 유사한 선행연구들이 없어서 직접적으로 상호 비교분석이 불가능한 점과 분석 대상을 특정지역의 특정 지역의 호텔만을 대상으로 한정했기 때문에 그 결과를 일반화시키기에는 어느 정도 한계를 내포하는 점이다.

이에 호텔기업 여성종사원의 효율적 활용을 위한 기초연구로 본 연구가 선행되었으며, 호텔 종사원의 관리 및 여성종사원의 성차별 방지를 위해 후속연구에서

지속적으로 이루어져 할 것이다.

■투고일 : 2003년 4월 15일

참고문헌

- 김원수(1991). *기업환경론*. 서울: 다산출판사.
- 김태홍(1995). *여성의 경제활동참가 현황과 문제점. 월간여성*.
- 손대현(1990). *관광론*. 서울: 일신사.
- 이장춘(1995). *통일과 관광개발*. 서울: 대왕사.
- 이초혜 · 이계희(1996). *관광호텔에서 중간관리자로서의 여성 매니저들의 근무환경에 관한 실증연구. 한국여행학회지* 3: 256-271.
- 전유상(1992). *2000년을 향한 전략경영의 전개 - 어떻게 변신할 것인가?-. 서울: 어문각.*
- 통계청(1992). *고용구조조사*.
- 한국관광협회(1987). *관광호텔종사원 현황*.
- 한국관광협회(1991). *관광호텔종사원 현황*.
- 한성지 · 양리나 · 김문숙(2002). *50·60년대 여성의 라이프 스타일에 따른 의복구매행동에 관한 연구. 복식문화연구* : 187-189.
- 한국은행(2003). *기업경영분석 2002*
- 한희영(1992). *경영학총론*. 서울: 다산출판사.
- Bernstein, C.(1993). *Unified Effort Vital to Woman's Advancement: Stereotype Remain Barrier to Executive Suite. Nation's News*. 24(25).
- Brownell, Judi(1993). *The Gender Gap. The Cornell H.R.A. Quarterly*. April. 210-219.
- Calantone, Roger J. and Josef A. Mazanec(1991). *Marketing Management and Tourism. Annals of Management Research*. 8(1): 78-91.
- Gregg, J. B. and P. M. Johnson(1990). *Perceptions of Discrimination Among Woman as Manager on Hospitality Organizations. F.I.U. Review*. 8(1): 37-48.
- Woods, Robert H. and Raphael R. Kavanaugh(1994). *Gender Discrimination and Sexual Harassment as Experienced by Industry Managers. The Cornell H.R.A. Quarterly*. 142-151.