

해운산업 여성인력의 고용저해요인, 개인능력 및 성차별 인식 분석과 성차별이 직무성과에 미치는 영향

신 용 존*

* 한국해양대학교 해운경영학부

Recognition of the Threat of Employment, Individual Abilities and Gender Discrimination against Female Workers and the Effect on Job Performance in Korean Shipping Industry

Yong-John Shin*

* Division of Shipping Management, Korea Maritime University, Busan 606-791, Korea

요약 : 본 논문은 우리 나라 해운 기업에 있어서 여성인력활용의 저해요인과 개인능력, 성차별에 대한 인식을 조사함으로써, 여성인력의 중요성과 특수성을 검토하고 해운산업 내 여성인력 활용실태와 성차별을 진단하기 위한 것이다. 즉, 해운산업에 있어서의 여성인력의 활용과 그 저해요인, 개인능력 및 성차별에 대한 인식차이를 분석함으로써, 해운기업들의 여성 인적자원관리상의 문제점과 그 해결방안을 제시할 수 있을 것으로 생각된다. 결론적으로 우리 나라 해운기업들의 인식에 있어서, 실증조사결과, 우리 나라 해운기업들의 인식에 있어서, 여성인력활용의 고용저해요인과 개인능력 및 성차별정도에 대해 남녀간에 통계적으로 유의적인 인식의 차이가 있었다. 그리고 여성인력의 성차별은 직무성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 실증분석 되었다. 즉 해운 산업특유의 여성인력활용에 대한 배타적 인식의 수정이 시급히 요구되는 결과를 보이고 있다.

핵심용어 : 해운산업, 여성인력, 성차별, 고용저해요인, 직무성과

Abstract : This paper is aimed to survey threats of employment in Korean shipping industry, review the importance and speciality of women power, and diagnose its sexual discrimination and the actual condition of that. Therefore, this survey research will provide substantial data concerning issues in the employment and the significance of women power in the shipping firms, and give solutions for problems in managing women resource in the shipping companies. In conclusion, this study is able to identify the fact that threats of female employment are social costumes and prejudice, the speciality of work in shipping firms, and the shortage of occupations for women. This result of survey shows that the exclusive recognition about female employment in unique shipping industry should be revised as soon as possible.

Key words : Shipping industry, Female workers, Gender discrimination, Threat of employment, Job performance

1. 서 론

현재 우리 나라에서 여성인력의 활발한 사회진출에 비해 여성인력들이 가지고 있는 독특한 특성에 기인한 직업상의 동기 및 만족요인에 대한 체계적인 연구는 미흡한 실정이며, 대부분의 기업에서도 여성인력의 특성에 따른 효율적인 인적자원 관리 활동이 이루어지고 있지 못한 실정이다. 이로 인해 많은 여성 인력들이 만족스럽지 못한 직장생활을 해오고 있으며, 그들이 가지고 있는 능력을 충분히 활용하지 못하고 있다.

특히 해운산업에 있어서는 여성의 선박승선을 금기시 하는 오래된 관습의 영향에 의해 타 산업에 비해 여성인력의 활용 정도가 낮으며, 남성중심의 조직문화가 형성되어 여성인력에

대한 차별이 높은 것으로 파악되고 있다. 그런데 해운산업 내 여성인력에 대한 연구는 매우 미비하며, 성차별과 여성인력의 직무성과에 대한 연구는 거의 전무한 실정이다.

이와 같이 여성인력에 대한 차별적 대우의 문제가 클 것으로 판단되는 해운산업에 있어서 여성인력 활용에 대한 종합적인 분석이 필요하다. 특히 해운산업내 여성인력 활용을 저해하는 성차별의 문제와 여성인력의 고용을 저해하는 요인, 여성인력의 객관적인 능력평가 등에 대한 정확한 진단 및 분석이 매우 시급히 필요하다고 하겠다(김, 1995).

그런데 성차별과 여성인력 활용을 저해 하는 요인들이 산업 내에 존재한다고 하더라도, 이에 대한 인식은 차별적 대우의 당사자가 되는 여성노동자와 그 입장이 다른 남성노동자 사이

* 대표저자 : 신용존(충신회원), yjshin61@hhu.ac.kr 051)410-4382

에 상이하게 나타난다. 이러한 인식 차이는 성차별에 대한 객관적인 접근과 문제해결을 저해하는 요인으로 작용하게 된다.

따라서 본 연구는 해운산업 내 성차별과 여성인력 활용의 문제를 진단함에 있어서 남녀별 인식의 차이를 중심으로 분석해 보고자 한다. 그리고 성차별이 조직유효성에도 영향을 미치게 된다는 관점에서 성차별과 직무성과와의 관계를 분석해 보고자 한다. 즉, 설문조사를 통해 해운산업 여성인력의 고용저해요인과 능력평가 및 성차별의 실태를 남녀 종업원별 인식도의 차이 분석을 통해 확인하고, 성차별과 직무성과와의 관련성을 분석하고자 한다.

2. 연구의 이론적 배경

노동시장에서 노동자의 고용조건이나 임금에서 격차가 발생하는 요인을 경쟁적인 측면에서 보는 입장과 비경쟁적인 측면에서 보는 두 가지 입장이 있다(어, 1995). 첫 번째 입장은 근로자의 고용조건이나 임금의 차이는 제도적 차이나 장애에 의한 것이 아니라 근로자 자신의 기술 및 숙련이나 근로자가 속한 지역적인 차이에 의하여 발생한다고 보는 입장이다. 두 번째 입장은 상당히 다른 속성을 가진 근로자가 분단된 상태의 노동시장에서 상호간의 이동이나 교류가 거의 단절된 상태에 있어 임금이나 고용조건에서 차이가 현저하다고 보는 입장이다. 어떠한 입장에서 모든 근로자간의 고용 및 임금에서 격차가 발생하는데 성별격차를 발생시키는 여러 요인 중 성차별에 관한 연구는 많이 이루어졌다(Steele and Aronson, 1995; Priester and Petty, 1996; Tyler et al., 1996; Campbell et al., 1997; Glick et al., 1997; Jost and Burgess, 2000). 특히 노동시장에서의 성차별이 발생하는 원인을 이론적으로 설명하려는 시도가 많았는데, 대체로 성차별을 설명하는 일반적 원인은 다음과 같이 다섯 가지로 분류할 수 있다(유, 1999).

2.1 선호차별이론

이 이론은 Garry Becker(1971) 등의 학자들에 의해 주장된 것으로 노동시장에서 성차별이 생기는 이유를 편견 또는 개인적 기호(taste)에 의해 발생하는 것으로 본다. 여기에는 고용주에 의한 차별, 동료종업원에 의한 차별 그리고 소비자에 의한 차별로 나눌 수 있다.

선호차별에 의하면 현재 노동시장에서 존재하는 여성에 대한 차별을 차별의 정도에 해당하는 만큼 여성의 취업을 제한하거나 또는 임금수준이 낮아지게 된다는 점으로 나누어 설명하고 있다. 그러나 앞에서 언급한 바와 같이 차별을 하는 기업과 차별을 하지 않는 기업이 공존하는 경우 전자는 궁극적으로 도태되고 말 것이다. 이유는 A라는 기업은 차별을 하고 B라는 기업은 차별을 하지 않고 “실질임금 = 한계노동생산성”이 성립하는 점에서 최적고용수준을 결정한다면 A의 채용형태가 비합리적이어서 장기적으로 도태될 것이기 때문이다. 따라서 기업이 이윤극대화를 포기하면서까지 여성에 대한 차별을 하는 이유가 단순한 개인적 편견 때문인지 의문이 간다.

2.2 통계적 차별이론

경제학에서 고정비용과 다소 개념적 차이를 갖는 채용 및 훈련비용뿐만 아니라 각종 부가급여(fringe benefit)를 준고정비용이라 한다. 노동비용이 점차로 커짐에 따라 기업은 준고정비용 즉 채용비용을 줄이고 훈련비용을 효율적으로 관리하는 방안을 생각하게 되었다. 훈련비용을 줄이기 위해서는 빠른 시일 내에 기업이 요구하는 훈련을 습득할 수 있는 사람을 선발하여 채용하는 방안이 요구되며, 채용비용을 절감하기 위해서는 그 사람의 노동생산성을 쉽게 파악할 수 있는 방안이 요구된다. 이러한 필요에서 발생한 것이 소위 통계적 차별이론이다.

고용주는 남성고용과 여성고용에 관한 과거의 통계나 경험에 의거하여 성별에 따른 평균능력과 행동차이에 대한 신념을 갖게 되며, 장래에 대한 예측을 행한다. 즉 정보의 비대칭성으로 종업원을 채용할 때 그 사람의 생산성을 정확히 파악할 수는 없으나 생산성과 관련이 깊다고 생각되는 지표, 성·연령·학력·경력 등을 가지고 그 사람을 평가하게 되며 이 과정에서 통계적 차별이 발생한다.

2.3 1차 노동시장 차별이론

1차 노동시장이란 그 시장을 구성하고 있는 직업들이 고임금, 장기적인 고용관계, 좋은 근로조건, 승진의 기회 그리고 합리적인 노무관리로 특징지어지는 추상적 노동시장을 말하며, 2차 노동시장은 저임금, 단기적 고용관계, 열악한 근로조건, 승진의 기회 부재 그리고 불합리한 노무관계로 특징지어지는 추상적 노동시장으로 임시직 근로자 등으로 구성되어 있다.

1차 노동시장에 있는 기업들은 고부가가치를 창출하는 대기업들로서 내부노동시장을 발전시켜 사내 근로자들로 하여금 장기적인 고용관계 하에서 직업고유의 훈련을 받게 하여 인적자본을 축적해 나가게 된다.

그런데 여성의 경우 1차 노동시장으로의 진입이 제한됨으로써 차별이 발생한다. 결혼, 출산과 더불어 단절된 생애경로를 가진 여성의 채용을 기피한다. 더욱이 1차 노동시장은 내부노동시장이 잘 발달되어 있어 연령이 임금결정의 주요 요인이 되나 2차 노동시장의 경우 임금·연령 간의 관계가 적어 시장 단절로 인한 임금격차는 점점 커지게 된다. 즉 여성의 경우 같은 시장 내의 남성과 비교해 볼 때 보수가 낮고 승진의 기회가 없는 소위 막다른 여성 직업에 집중적으로 배치됨으로써 같은 자격의 남성들보다 임금이나 근로조건 면에서 불리하게 되는 것이다.

이와 같이 여성이 1차 노동시장의 문전(port of entry)에서의 차별에 의하여 2차 노동시장으로 내몰리게 됨으로써 1차 노동시장의 기업은 남성고용위주의 기업, 2차 노동시장은 여성고용위주의 기업으로 분리될 수 있다.

2.4 직종분리 차별이론

남성은 책임감과 리더십을 갖는다는 사회적인 인식과 높은 질의 교육·훈련 등에 의해서 고급직종에 종사하게 되고, 여

성은 책임감의 결여, 또는 의존적 성격을 갖는다는 사회적인 편견 속에서, 그리고 낮은 교육수준으로 인하여 저급직종에 종사하게 된다. 여성이 고급직종에 종사한다 하더라도 거의 대부분의 경우 남성 보조적인 역할에 국한된다. 비록 남녀 간 동질의 인적자본의 특성을 갖고 있더라도 이러한 현상이 관찰되는데, 이를 성별 직종분리(occupational segregation)라고 한다. 여성이 1차 노동시장에 진입하였다고 하더라도 내부노동시장에서 여성은 낮은 직위를 맡고 남성은 높은 직위를 맡는 성별 직종분리가 내부노동시장차별이라고 할 수 있다. 이와 같은 노동시장에서의 남녀 간의 차별이 발생하는 원인에 대한 이론적 논의가 합리적으로 설명하기 어려운 여성에 대한 차별을 어느 정도 설득력 있게 조명하고 있음을 높이 평가한다.

2.5 과밀모델이론

이 이론은 여성이 특정 직종에 몰리기 때문에 여성의 임금이 낮아진다는 주장이다. 여성이 전문직종이나 고임금 직종에서 밀려나면 이보다 못한 직종으로 몰리게 된다. 이러한 직종에 여성노동의 공급이 많아지게 되면 수요·공급의 법칙에 따라 이 직종의 임금이 더욱 낮아지게 된다는 것이다.

과밀모델이론은 비서직·간호사·판매직 등 일부 직종에 여성이 몰리어 이들 직종의 임금이 낮다는 현상은 설명하고 있으나, 그 이론적 근거는 희박하다고 볼 수 있다.

3. 실증연구

우리나라 해운산업의 여성인력의 활용정도는 타 산업에 비해 미약하다. 2004년 기준으로 남녀 고용비율을 살펴 보면, 전체산업에서의 남자취업자가 13,193천명으로 58.4%, 여자취업자가 9,364천명으로 41.5%의 비중을 차지하고 있으며, 제조업의 경우 남자가 2,797천명으로 65.2%, 여자가 1,493천명으로 34.8%를 차지하고 있다. 그러나 해운운송업에 있어서는 남자취업자가 18,955천명으로 89.6%를 차지하고 있는데 반하여 여자취업자는 2,202천명으로 겨우 10.4%를 점하고 있을 뿐이다.

또한 해운산업내 여성인력이 담당하고 있는 직위에 있어서도 신용존(2005)의 연구에 의하면, 대리 이상의 간부사원에서 여성인력이 차지하는 비중이 10% 미만이라는 응답이 81.3%를 차지하고 있는 것으로 나타나, 고용의 질적 측면에서도 여성인력의 활용도가 매우 낮다고 볼 수 있다.

본 연구에서는 이와 같이 여성인력의 활용도가 매우 미진한 해운산업에서의 여성인력 활용도를 높이기 위하여 여성인력 고용저해 요인, 능력평가 및 성차별에 관한 다음과 같은 조사 및 분석을 실시하였다.

3.1 조사의 개요

본 연구에서는 우리나라 100개 해운기업(선사, 해운중개업체, 포워딩업체, 대리점 등)의 남녀 종업원 각 300명씩 600명을 대상으로 2004년 12월부터 2005년 1월까지 해당기업의 관

리자에게 의뢰하여 우편으로 설문지를 배포하고, 그 중 61.52%인 369매의 설문지를 회수하여 불성실한 응답설문지를 제외한 198매의 설문지를 분석하였다.

3.2 여성인력 고용저해 요인 분석

해운산업은 여러 가지 이유로 인해 타 산업에 비해 여성인력의 활용정도가 미약하다. 그러므로 해운산업이 여성인력을 적극적으로 활용하고 있지 못하다고 할 경우 그 원인은 다양하게 나타날 수 있다.

본 연구에서는 해운산업에서 여성인력을 적극적으로 활용하고 있지 못한 이유를 여성인력의 채용을 꺼리는 기업의 관행과 여성인력의 신체적 특성 및 생애특성요인 중심으로 설정하여 이들 요인에 대한 남성 집단과 여성 집단의 응답 차이를 분석해 보고자 한다. 해운산업 여성인력의 고용저해요인 9개를 설정하여 이들 요인의 고용저해의 정도에 대한 남녀 종업원별 인식차이를 분석한 결과는 Table 1과 같다.

Table 1 Independent sample test to threats of employment

저해요인	성별	평균	t 값	유의확률
(1) 사회적 편견	남성	3.01	4.734	.000
	여성	3.65		
(2) 직무수행 능력부족	남성	2.66	5.137	.000
	여성	2.04		
(3) 전문성 부족	남성	2.78	3.063	.003
	여성	2.37		
(4) 직업의식 부족	남성	3.13	6.211	.000
	여성	2.26		
(5) 체력의 한계	남성	2.92	3.733	.000
	여성	2.43		
(6) 업무의 특수성	남성	3.04	2.234	.027
	여성	2.71		
(7) 결혼	남성	3.43	1.239	.217
	여성	3.25		
(8) 임신, 출산, 육아	남성	3.53	.017	.987
	여성	3.53		
(9) 여성종사 직종 부족	남성	2.98	.147	.883
	여성	3.00		

Table 1에서 평균값이 낮을수록 부정적 응답(전혀 그렇지 않다 또는 그렇지 않다)이며 평균값이 높을수록 긍정적 응답(그렇다 또는 매우 그렇다)이다. 남녀별 인식차이를 분석하기 위한 독립표본검증결과로 (1) 사회적 편견, (2) 직무수행 능력부족 (3) 전문성 부족 (4) 직업의식부족 (5) 체력의 한계 (6) 업무의 특수성의 문항에 대해 통계적으로 유의한 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 여성인력 활용 저해 이유가 사회적 관습 및 편견 때문이라고 인식하는 정도가 여성이 남성에

비해 높은 것으로 나타났다. 반면에 직무수행능력부족, 전문성 부족, 직업의식부족, 체력의 한계 및 업무의 특수성 요인이 여성인력의 고용을 저해한다는 데 대하여는 남성이 여성에 비해 높게 인식하고 있다.

3.3 여성인력 능력에 대한 인식차이 분석

해운산업에서 여성인력의 활용을 저해하는 요인의 하나로 직무수행상의 능력 차이를 들기도 한다. 본 연구에서는 이와 같은 능력 차이를 일반적인 고과요소 중에서 남녀별 차이가 크게 나타날 것으로 판단되는 요인을 중심으로 그 인식도를 분석해 보고자 한다. 해운산업에서 남성과 여성간의 차이가 발생할 수 있는 능력요인에 대한 남성 집단과 여성 집단의 인식차이를 분석한 결과는 Table 2와 같다.

Table 2 Independent sample test to individual abilities

저해요인	성별	평균	t 값	유의확률
(1) 책임감	남성	2.48	9.614	.000
	여성	3.86		
(2) 리더쉽	남성	2.31	7.536	.000
	여성	3.24		
(3) 인간관계 능력	남성	2.96	7.102	.000
	여성	4.04		
(4) 사회적응 능력	남성	3.17	6.422	.000
	여성	4.03		
(5) 문제해결 능력	남성	2.92	6.016	.000
	여성	3.80		
(6) 추진력	남성	2.68	4.922	.000
	여성	3.30		
(7) 창의력	남성	3.62	5.414	.000
	여성	4.50		

Table 2에서 평균값이 낮을수록 남성능력이 상대적으로 우월하다는 응답이며 평균값이 높을수록 여성 능력이 우월하다는 응답이다(리커트 7점 척도). 남성과 여성간의 능력차이는 (1) 책임감 (2) 리더쉽 (3) 인간관계 능력 (4) 사회적응 능력 (5) 문제해결 능력 (6) 추진력 (7) 창의력 등 모든 항목에서 통계적으로 유의한 인식차이가 있음을 보여준다. 이상 7개의 평가항목과 관련하여 남성 집단은 여성보다 남성이 우월하다는 선입관 내지 편견을 가지고 있다고 볼 수 있다. 이에 비해 여성 집단은 전반적으로 여성능력이 남성에 비해 남자가 비슷하다는 평가를 내리고 있다.

3.4 여성인력에 대한 성차별 인식 분석

해운산업에서 성차별에 대한 남성 집단과 여성 집단의 응답과 관련된 집단통계량은 Table 3과 같다.

Table 3 Independent sample test to gender discrimination

저해요인	성별	평균	t 값	유의확률
(1) 취업의 기회	남성	2.40	1.661	.098
	여성	2.20		
(2) 직무의 기회	남성	2.44	3.579	.000
	여성	2.01		
(3) 연봉수준	남성	2.48	4.537	.000
	여성	1.90		
(4) 승진의 기회	남성	2.27	4.902	.000
	여성	1.69		
(5) 직무능력에 대한 평가	남성	2.71	3.854	.000
	여성	2.27		
(6) 교육훈련 기회	남성	2.95	5.135	.000
	여성	2.27		

Table 3에서 평균값이 낮을수록 긍정적 응답(매우 그렇다 또는 그렇다)이며 평균값이 높을수록 부정적 응답(전혀 그렇지 않다 또는 그렇지 않다)이다. Table 3에서 볼 수 있는 바와 같이 (1) 취업의 기회 (2) 직무의 기회 (3) 연봉수준 (4) 승진의 기회 (5) 직무능력에 대한 평가 (6) 교육훈련의 기회 등 모든 항목에서 통계적으로 유의한 인식차이가 있다. 여성 집단은 성차별과 관련된 모든 개별 항목에서 성차별이 존재하는 것으로 인식하는 정도가 남성 집단에 비해 높음을 알 수 있다.

3.5 여성인력의 차별대우가 직무성과에 미치는 영향

해운산업에서의 성차별은 직무성과에도 영향을 미치게 된다. 여성인력이 인식하는 차별대우의 정도가 직무성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 여성 응답자 105명의 응답을 분석하였다. 차별대우는 전반적으로 현직장에서 나타나고 있는 남녀간 차별적 대우의 정도를 묻는 리커트 5점 척도의 단일 설문문항으로 측정하였으며, 직무성과는 Brown & Peterson (1993)의 연구를 바탕으로 직무수행에 대한 응답자의 주관적인 판단을 묻는 5문항으로 측정하였다. 즉, 업무수행에 따른 동료 및 상사로 부터의 신임, 업무처리에 대한 동료 및 회사로부터의 인정, 회사매출에 대한 높은 기여의 정도를 측정하였다. 이들 5문항의 신뢰도는 Cronbach α 값이 .862로 나타나 내적 일관성이 있는 척도라고 볼 수 있다.

해운산업에서 여성인력이 인식하는 차별대우의 정도가 직무성과에 미치는 영향을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였는데, 종속변수인 직무성과는 Brown & Peterson(1993)의 연구 등에서 타당성이 검증된 5개 설문문항의 총합평균값을 사용하였다. Table 4에서 볼 수 있는 바와 같이, 유의확률이 .008로 유의수준 1%에서 회귀모형은 통계적으로 유의하다. 그리고 차별대우의 정도는 직무성과에 통계적으로 유의적인(유의수준 1%) 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 차별적 대우가 낮을수록 여성인력의 직무성과가 높다는 사실을 확인할 수 있다.

Table 4 summary of regression model

R 제곱		F		유의확률	
.069		7.286		.008(a)	
	비표준화 계수 B	표준화 계수 표준오차	베타	t	유의확률
(상수)	4.162	.295		14.105	.000
차별대우	-.250	.093	-.262	-2.699	.008

4. 분석결과와 해석

연구의 목적을 달성하기 위해서 먼저 해운산업에서 여성인력활용의 저해 이유로서 (1) 사회적 관습 및 편견, (2) 여성인력의 직무수행상의 능력부족, (3) 여성인력의 전문지식 및 기술 부족, (4) 여성인력의 직업의식 부족, (5) 여성인력의 체력의 한계, (6) 해운기업 업무의 특수성, (7) 여성의 결혼, (8) 여성의 임신, 출산, 육아, (9) 여성 종사 직종의 부족 등을 들고 각각의 요인에 대한 남녀종업원간의 인식 차이를 분석하였다. 분석 결과, 결혼과 임신, 출산, 육아, 그리고 여성 종사 직종의 부족을 제외하고 나머지 항목에 대해 남녀 간 인식차이가 있었다.

고용저해요인 중 사회적 관습 및 편견에 있어서는 여성종업원의 인식도가 남성종업원 집단에 비하여 높은 것으로 나타났으나, 여성인력의 능력, 전문성, 직업의식, 체력 등의 부족과 업무특수성에 있어서는 남성종업원의 인식도가 더 높게 나타났다. 해운산업내 여성인력의 고용에 있어서 여성집단은 남성과 여성을 차별시키는 사회적 관습이나 편견이 저해요소로 작용한다고 인식하는데 반해, 남성들은 여성들의 능력과 태도 및 신체적 특성상의 부족 등이 고용을 저해하는 것으로 인식한다는 것이다.

그런데 직무수행상의 능력, 전문성, 직업의식, 특수업무 처리 등의 차이는 종업원 각자의 자질 및 능력에 따라 나타나는 것으로, 남성과 여성의 성별차이에 의해 결정되는 것은 아니다. 따라서 여성이 직무수행 능력이나 태도에 있어서 전반적으로 남성보다 뒤떨어지므로 여성고용을 제한하여야 한다는 남성집단의 인식은 수정되어야 할 것이며, 여성인력 개개인에 대한 정확한 평가를 통한 고용 및 인적자원관리 활동이 이루어져야 할 것이다.

그리고 (1) 책임감 (2) 리더쉽 (3) 인간관계 능력 (4) 사회적응 능력 (5) 문제해결 능력 (6) 추진력 (7) 창의력 등 남녀간의 능력차이에 대한 인식을 조사하기 위한 모든 항목에서 통계적으로 유의한 남녀의 인식차이가 있었다.

남성집단은 7개 항목에 있어서 모두 남성이 여성보다 뛰어나다고 응답하고 있으며, 여성집단은 남녀가 비슷하다고 응답하였다. 직무수행 능력 및 태도에 관한 7개 항목의 평가에 있어서 피평가자들의 차이는 개인이 보유하고 있는 능력 및 자질에 의해 결정되는 것이며, 성별 특성에 의해 남녀간 차이가 확연적으로 나타나지는 않는다. 여성종업원이 남성종업원보다

훨씬 더 높은 성과와 능력을 발휘하기도 한다. 따라서 여성이 전반적으로 남성보다 능력이 부족하다는 인식도 여성인력의 활용도를 제고하기 위해서는 수정되어야 할 것이다.

또한 성차별과 관련된 항목에서 (1) 취업의 기회 (2) 직무의 기회 (3) 연봉수준 (4) 승진의 기회 (5) 직무능력에 대한 평가 (6) 교육훈련의 기회 등 모든 항목에서 여성 집단은 성차별이 존재하는 것으로 인식하는 정도가 남성 집단에 비해 높음을 알 수 있으며, 이러한 인식차이 역시 통계적으로 유의하였다.

취업, 보상, 개발 등에 있어서 남녀간의 성차별에 대해서는 모두 차별이 있는 것으로 인식하고 있으며, 성차별의 직접적인 대상자인 여성집단의 인식도가 남성집단보다 더 높은 것으로 나타났다. 이는 해운산업에서 실제적인 성차별의 문제가 존재하고 있다는 것을 의미한다. 따라서 여성인력을 적극적으로 활용하기 위해서는 먼저 남녀간의 차별적 대우를 줄이기 위한 실제적인 조치들이 이루어져야 할 것이다.

뿐만 아니라 해운산업에서 여성인력의 차별대우가 직무성과에 미치는 영향에 대한 분석을 검토하기 위한 회귀분석결과, 차별적 대우가 없을수록 여성인력의 직무성과가 높다는 사실을 확인할 수 있었다.

최근 신용준(2005)의 연구에 의하면, 해운산업에 있어서 실제 여성인력의 활용도에 대한 조사결과, 여성인력 활용도는 상대적으로 높은 편으로 인식하고 있다. 그러나 이는 해운산업에 있어서 소수의 여성인력임에도 상대적으로 높은 활용도를 인식하고 있는 것은 역설적으로 해운산업에서 여성인력의 활용도가 낮음을 보여주는 증거라고 할 수 있다.

이상의 연구결과에서 살펴본 바와 같이, 해운산업에 있어서 여성인력의 활용도는 타 산업에 비해 매우 미약한 실정이며, 채용·보상·개발 등에 있어서 차별적 대우가 이루어지고 있으며, 고용저해 및 능력 평가에 있어서는 남녀집단간의 인식 차이가 나타나고 있다. 여성인력에 대한 이러한 차별적 대우와 부적절한 인식은 여성인력의 직무성과를 저해하는 요인으로 작용하게 되며, 이는 조직의 경영성과에도 부정적인 영향을 미치게 된다. 따라서 보수성이 강하여 여성인력의 활용이 타 산업에 비해 미진한 해운산업에서는 여성인력에 대한 정확한 인식과 평가 및 관리의 노력이 시급히 이루어져야 할 것이다.

5. 결 론

본 연구는 일차적으로 우리 나라의 해운산업에 있어서 여성인력의 활용과 관련하여 고용저해요인과 개인능력 및 성차별에 관한 남녀간의 인식차이가 있는지 탐색적으로 조사하고, 차별대우가 여성인력의 직무성과에 미치는 영향을 분석하는 것이다.

해운산업에 있어서의 여성인력의 고용저해요인, 개인능력 및 성차별에 대한 본 연구의 분석결과는 해운산업에서의 여성인력의 중요성과 고용상의 문제점에 대한 실제적 자료를 제공하게 될 것이다. 뿐만 아니라 해운산업에서의 여성인력에 대한 고용 및 처우상의 차별을 진단함으로써 해운기업들의 여성

인적자원관리상의 문제점과 그 해결방안을 제시할 수 있는 자료로 제공되어 향후 실증연구의 근거가 될 것으로 판단된다. 이와 같이 해운기업들의 남녀 간의 고용조건 및 임금에서의 성별격차를 확인하여 합리적인 인적자원관리 방안을 모색하도록 하고, 특히 전문직, 상위관리직에서의 여성 고용상의 차별을 분석하여 여성인력의 효율적인 운영방안과 고용조건 개선방안을 제시하는 데 도움을 줄 것이다.

아울러 기업내부에서의 채용, 업무배치, 승진 승급 그리고 교육훈련 등에서 여성차별을 제거하기 위해서는 법적 통제 능력이 강한 제도가 마련되어야 하는데, 이를 위해서는 해운기업에 필요한 여성인력을 유인하고 또한 고급의 여성인력을 잘 활용하기 위해서 기업내부에서 일어나는 여성에 대한 차별을 없애고 그에 따른 성별 고용 및 임금의 격차를 줄이는 제도적 개선이 필요하다.

이상의 해운산업 내 여성인력의 활용 및 성차별에 대한 분석 결과에 근거한 해운기업의 효율적인 여성인력 관리방안과 정책변화 및 산업 내 인력구조조정 등은 여성이 남성과 자유경쟁을 통하여 그들의 능력을 발휘할 수 있도록 해주며, 해운산업내의 여성인력의 수요를 적절히 충족시켜 나가고, 그에 따른 해운기업의 경쟁력제고의 수단으로 작용하게 될 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 김 훈 (1995), “여성인력의 노동시장 참가실태와 과제,” 한국노동연구.
- [2] 신용준 (2005), “해운산업의 여성인력차별과 활용실태,” 상경연구 제20권 제2호, 경성대학교 산업개발연구소.
- [3] 어수봉 (1995), “성별직종분리와 성별임금격차,” 한국노동연구.
- [4] 유옥란 (1999), “한국의 산업화와 성별격차의 변화,” 숙명여대 대학원.
- [5] Becker, G. (1971), “*The Economics of Discrimination*”, 2nd. ed., Chicago: University of Chicago Press.
- [6] Brown, S. P. and Peterson, R. A. (1993), “Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction; A Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects”, *Journal of Marketing*, 30(February), pp.63-73.
- [7] Campbell, B., Schellenberg, E. G., and Senn, C. Y. (1997), “Evaluating Measures of Contemporary Sexism”, *Psychological of Women Quarterly*, 96, pp.608-630.
- [8] Glick, P., and Fiske, S. T. (1997), “Hostile and Benevolent Sexism: Measuring Ambivalent Sexist Attitudes towards Woman [Special issue: Measuring Attitudes toward Appropriate Roles for Woman and Men]”, *Psychology of Women Quarterly*, 21, pp. 119-135.
- [9] Jost, J. T., and Burgess, D. (2000), “Attitudinal Ambivalence and the Conflict between Group and System Justification Motives in Low Status Groups”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, pp. 293-305.
- [10] Priester, J. R., and Petty, R. E. (1996), “The Gradual Threshold Model of Ambivalence: Relating the Positive and Negative Bases of Attitudes to Subjective Ambivalence”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, pp.431-449.
- [11] Steele, C. M., and Aronson, J. (1995), “Stereotype Vulnerability and the Intellectual Test Performance of African-Americans”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, pp.797-811.
- [12] Tyler, T. R., DeGoey, P., and Smith, H. J. (1996), “Understanding Why the Justice of Group Procedures Matters: A Test of the Psychological Dynamics of the Group Value Model,” *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, pp.913-930.

원고접수일 : 2005년 11월 14일

원고채택일 : 2005년 12월 26일