

여행업 종사자의 성 평등 인식차이 및 성인지에 미치는 영향연구

An analysis on the gender equality recognition
and gender impact for the travel agency employee

한학진* · 강혜숙**

Han, Hag-Chin · Kang, Hye-Sook

ABSTRACT

Tourism offers the potential to contribute to development goals including women's empowerment and equality in tourism field. This research tries to investigate gender equality and gender recognition of the travel agency employee. The data were collected from 111 employees who are working at small and medium sized travel agency in seoul from February to April, 2015. Several statistical analyses such as frequency, t-test, multiple regression analysis were conducted. The Results of this paper are as follows. First, there was a slight difference between two groups as a result of t-test for gender equality perception. Second, multiple regression analysis showed that factors influencing the gender equality perception among travel agency employee on age, travel agency management types, and satisfaction. Moreover, several items such as decision making participation, supporting from management, sufficient empowerment still influence on the gender equality. Practical implications including policy suggestions were discussed conclusion section.

Key words : 양성평등(gender equality), 성인지(gender recognition), 여행업 종사자(travel agency employee)

I. 서 론

관광산업에서의 여성의 노동참여가 질적, 양적으로 증가하고 있지만, 여성들은 노동시장차별에 여전히 직면하고 있다(Ramos, Rey-Maqueira, & Tugors, 2002). 게다가, 노동시장에서의 여성의 참여율은 증가하고 있으나 노동조건은 남성들보다 덜 우호적(Segovia-Perez & Figueroa-Domecq, 2014)이고, 대다수가 직무품질 수준이 낮은 상태에 있다. 여행업에서의 신입

* (주저자) 한남대학교 컨벤션호텔경영학과 부교수, hagchin@hnu.kr, 연구관심 분야: 관광정책, 관광자원

** (교신저자) 가톨릭관동대학교 관광경영학과(항공여행) 조교수, muzeli22@cku.ac.kr, 연구관심 분야: 서비스마케팅, 관광상품개발

직원의 채용 시 전공과 학력, 성별, 그리고 연령과 관련된 현상이 점점 가속화되고 있다. 따라서 신입 및 경력직원의 채용 시 전공자에 대한 우대사항이 제시되고 있지만, 여행업의 채용조건은 해당분야의 전공이 채용을 담보하지는 않고 있으며, 고등학교 졸업이상의 자격이면 응시가 가능하고, 그리고 여행업 업무의 특수성 때문에 해당분야의 경력을 가진 경력직 채용도 지속적으로 확대되고 있는 실정이다. 환대산업의 하나인 여행기업은 다른 산업에 비해 인적의존도가 매우 높은 산업이다(양재영·정삼권·박영진, 2012; 박영진, 2014). 최근의 여행기업들 중에서 상장여행사들이 지속적으로 늘어나게 되어 외형적인 성장은 이루었지만, 아직까지도 내부적으로는 낮은 임금 구조와 높은 이직률로 인한 구조적인 한계를 드러내고 있다고 할 수 있다(이병렬, 2011; 박영진, 2014). 여행사의 주요 역할과 기능은 첫째, 무형의 여행상품을 판매하는 직업으로서 여행서비스를 고객들에게 제공하고, 그 수익을 바탕으로 운영하는 사업이며, 둘째, 여행업 무경험이 풍부하고 업무훈련 교육이 잘 된 직원들을 많이 확보하여하며(박영진, 2013; 양재영·박영진, 2014), 셋째, 여행사 종사원들이 자신의 직무에 만족하면서 근무하게 하는 것은 조직관리에서 중요한 요인이라고 할 수 있기 때문에, 그들 자신의 직무에 만족하며 직장에서 근무를 잘 할 수 있도록 좋은 근무환경을 조성해 주는 것이 여행사의 경영성과에도 도움이 될 수 있을 것이다(박영진, 2013; 양재영·박영진, 2013; 양재영·박영진, 2014).

21세기는 개인의 전문지식과 능력, 성과가 생산수단이 되는 사회로 이동하면서 남녀 학력을 불문하고 개인의 지식과 능력이 우선시 되고 있다. 특히, 여행업이 가진 서비스의 특성을 반영한 특정성별에의 치우침이 없는 채용과 직무상의 기회균등이 이루고지고 있는 듯이 보이기도 하지만, 근로조건 및 노동시장 참여율에 있어서 남녀 성비불균형에서 중요한 차이가 존재하고 있다(Reskin & Bielby, 2005). 이러한 측면에서 남녀 간의 성인지 혹은 성역할은 국내·외적으로 중요한 이슈로 부각되고 있다. 전 세계적으로도 남녀 간의 성인지 혹은 성역할에 관한 변화가 이미 감지되고 있다. 핀란드, 독일, 영국 등 여성 정치지도자들을 가졌거나 여성들의 참여가 활발한 국가들은 위기를 잘 극복하고 발전하고 있다(해나 로진, 2013). 국내에서도 지난 10년간 한국의 남녀 역할과 관계에선 극적인 변화가 발생했다. 1990년대 말 한국여성운동은 절정을 이뤘고, 호주제폐지, 그리고 성인지, 성별영향평가와 같은 굵직한 이슈 속에서 여성들의 사회 진출은 한층 더 넓고 깊어졌다(김돌순·강민아, 2008; 김경희, 2010; 김혜란, 2011). 이러한 결과 교육계와 같은 특정분야에서는 오히려 학교교사를 채용할 때 남녀비율을 일정부분 맞추자는 양성 균형채용 목표제와 같은 의견이 제시되고 있다(조선닷컴, 2015). 그럼에도 불구하고, 한국은 겉으로만 남녀평등이고, 수치상으로만 우먼파워사회이지 내면을 들여다보면 아직도 남성중심주의가 견고하게 유지되고 있음을 알 수 있다. 경제활동인구의 높은 비정규직 비율, 남성노동자와의 임금격차, 출산, 육아와 관련된 지원시스템의 미흡, 낮은 관리직 비율 등의 문제를 타개하기 위하여 정책을 개발해왔지만 여전히 OECD국가 중 낮은 수준이다. 최근 정부에서는 유능한 여성인력의 발굴 및 육성을 주창하고 있지만 현실적으로 여성들은 여전히 깨기 어려운 '유리천장'에 갇혀 고위직 진출기회를 얻지 못한 것으로 나타났다. 이를 반영하듯 국내 30대 그

업계열사 10곳 중 7곳에는 여성임원이 단 한명도 없는 것으로 나타났고, 여성임원의 직급별 비중은 상무가 대다수를 차지하고 전무 이상 고위직은 낮은 것으로 나타났다(컨슈머타임스, 2015). 통계청이 28일 취업자의 산업·직업별 특성을 주제로 발표한 ‘2015년 상반기 지역별 고용조사’에 따르면 음식·숙박업 종사자 가운데 월급이 100만원 미만인 경우는 32.1%, 100만~200만원 미만이 52.2%였다. 이 업종 종사자의 84.3%가 월급으로 200만원 미만을 받고 일하는 것이다. 이 비중은 전 업종 가운데 가장 높았는데 그 이유는 상용직보다는 임시·일용직 근로자가 많았기 때문으로 나타났다. 특히, 관리자 남성 비율 90%가 넘어 성별 격차가 확대되고 있는 것으로 나타났다. 직업별로 성별 비중은 관리자(90.6%), 장치·기계조작 및 조립종사자(87.3%), 기능원 및 관련 기능 종사자(86.9%) 등에서 남성이 압도적으로 높았다. 특히 관리자 중 남성 비중은 1년 전보다 1.9%포인트 늘어났다. 서비스종사자(64.7%), 단순노무종사자(51.3%), 판매종사자(51.2%) 등에서는 여성의 비율이 높게 나타났으며, 숙박 및 음식점업(63.2%)에서는 여성이 절반을 넘은 것으로 나타났다.

한편, 서비스산업과 문화산업은 여성들의 능력과 경력이 인정되어야 할 산업분야이다. 양성평등 관점을 통합한 문화정책의 필요성은 국제적 흐름과 국내적 정책 환경의 변화로 중요하게 부각되고 있지만, 양성평등 확대산업정책을 체계적으로 추진할 수 있는 기반의 조성은 아직 미흡한 실정이다. 남성과 여성의 생리적, 신체적 특성뿐만 아니라 삶의 경험과 특성을 고려하여 사회문화적 차이를 반영하지 않은 정책은 실효성이 없으며 예산의 낭비를 초래할 수 있다. 남성과 여성의 특성과 차이를 반영한 정책의 입안과 실행이야말로 효과성과 만족도가 높을 것이다. 이런 측면에서 남녀 간의 성인지와 성별영향분석이 필요한 이유이다.

특히, 확대산업 중에서 여행업에서의 성인지 및 성별영향분석은 매우 중요한 것으로 나타났다(Iverson, 2000; Jordan, 1997; Ng & Pine, 2003). 최근 몇 년 동안, 확대산업에서 관리직에 있어 성 차이를 줄이고 있는 것은 여성의 관점에서 상당한 진전이라고 할 수 있으나 여전히 특정 부서에서의 성비불균형과 임금과 승진 등에서 차이가 나타나고 있음을 알 수 있다(Doherty & Stead, 1998; Musa Pinar, Michael K. McCuddy, Ibrahim Birkan, Metin Kozak, 2011). 보다 적극적인 의미의 양성 평등한 정책개선을 위해서는 단순한 정책수혜자 성비의 개선은 물론, 연령, 학력, 자녀유무, 결혼유무 등과 같은 정책대상자의 성별특성을 고려하여 특정연령대나 학력대별로 차별이 발생하지 않도록 하고 기혼자나 자녀가 있는 여성의 정책수혜가 배제되지 않도록 노력해야 할 필요성이 있다. 특히, 질적인 측면에서의 성별 불균형의 정도가 매우 높은 확대산업에서의 성인지 및 성별영향분석은 반드시 필요하다고 판단된다. 그 동안 정부는 남녀 고용평등을 실현하기 위해 법적 또는 제도적 노력을 기울여왔고, 이러한 정부의 제도적 뒷받침 속에서 여성들의 사회진출이 양적으로 증가해 왔지만, 아직도 직장 내에서의 여성들의 차별은 존재하고 있는 것이 현실이다. 특히 우리나라는 남성이 여성보다 더 우월하다는 오랜 유교적 이데올로기 문화에 따른 성 차별이 사회적·조직적으로 여전히 존재하고 있다. 특히, 여성들의 진출이 활발하게 이루어지고 있는 국내 확대산업인 여행기업에서의 남녀 간의 성인지에 관한

연구는 매우 미흡한 것으로 나타났다.

이에 본 연구는 국내환대산업 내에서 성별영향을 분석하여 어떠한 결정요인들이 영향을 미치고 있는지를 분석하고자 한다. 본 연구의 보다 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 환대산업 중에서 여행업에 종사하고 있는 직원들을 대상으로 성 평등 인식에 관한 남녀 간의 인식차이를 분석하고자 한다. 둘째, 여행업에 종사하고 있는 직원들의 성 등평 인식에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다. 이를 통해, 여성들의 진출이 많은 분야인 관광산업은 남성들의 역차별 부문까지 고려할 수 있어 향후 여행업에 종사할 인력을 양성하는 교육기관에 매우 귀중한 기초자료를 제공할 수 있다는 측면과 여행업의 양성평등분위기 확산에 대한 실무적인 시사점을 제공해 줄 수 있을 것으로 예상된다.

II. 이론적 배경

1. 양성평등의 정의 및 이론적 배경

양성은 직무품질분석에 있어 필수적인 요소이다. 노동시장에 있어 남녀간 성 불평등은 최근에 와서도 사라지지 않고 있는 구조적인 속성을 가지고 있다(Torns & Recio, 2012). 선진국에서도 직무품질은 성별 간 차이가 있는데, 남성들보다 더 많은 여성들이 더 열악한 근무환경에서 열악한 직무를 가지고 있음을 알 수 있다(Duenas et al., 2010; Mahadea, 2013). 이 같은 불평등은 전통적인 요소인 실업, 임금, 계약행태에 반영되었다. 일과 가정의 양립이 노동시장에서 여성과 남성을 구별하는 지속적인 조건요인이 되고 있다. 국내에서도 최근에 와서 정의와 형평에 대한 논의가 활발해지면서 모든 구성원이 차별 없는 평등한 사회 속에서 더불어 행복한 평등한 삶을 어떻게 추구할 것인지에 대한 관심이 많아지고 있다. 양성평등 관점을 통합한 문화정책의 필요성은 국제적 흐름과 국내적 정책 환경의 변화로 중요하게 부각되고 있지만, 양성평등 환대산업정책을 체계적으로 추진할 수 있는 기반의 조성은 아직 미흡한 실정이다. 우리나라 남녀 간 평등성의 문제에 있어서는 아직도 선진국에 비해 크게 뒤쳐진 분야로 정책대상인 양성에 대한 균형적인 배려를 어떻게 이룰 수 있는지에 대해 특히 고민이 많다(우수정, 2014). 우리나라의 여성정책은 남녀평등의 촉진, 여성의 사회적 진출의 확대, 여성복지증진 등에 관하여 여성발전기본법 시행령이 정하는 정책을 법률상의 여성정책의 개념으로 사용해왔다(www.kaps.or.kr, 2016).

한국 기업에서 여성들이 임원급 이상의 고위직에 오르기 어려운 이유에 대해서는 기업 경영인은 물론 학자들의 견해가 대체로 일치한다. 핵심 부서에서의 근무 경험 부족은 여성 근로자의 의지에 의해 선택 가능한 것이 아니라 인사권을 쥐고 있는 남성에게 의해 일방적으로 결정되기 때문이다. 즉 여성의 능력 문제가 아니라 사회 혹은 해당 조직의 시스템적 문제라는 지적이

다. 한편, 서비스산업에서 남녀 간의 성별영향을 분석한 요인 중 가장 큰 비중을 차지한 것은 임금으로 나타났다(이성균·김영미, 2010; Gibelman, 2002; Purcell, 1996; Sparrowe & Iverson, 1999; Thrane, 2007). 연구결과, 첫째, 1990년대 초반 이후 남녀임금격차는 감소하였다. 산업과 직업 분포를 통제한 상태에서의 잔여 임금격차는 점차 감소하였으며, 산업 수준에서 여성들이 상대적으로 고임금업종으로 진출하는 경향이 강화되었다. 둘째, 이러한 여성의 진출에도 불구하고 남녀임금격차는 빠른 속도로 감소하지 않았다. 직업수준에서의 성분절적 고용관행이 지속되었고 여성고용비중이 높은 직업의 저임금화 경향이 강화되었기 때문이다. 셋째, 서비스 산업 부문별로 비교하면, 여성고용비율이 가장 높은 사회서비스업과 개인서비스업에서 남녀임금 격차가 높은 것으로 나타났다(이성균·김영미, 2010).

한편, 최근에 와서 진행된 성별영향분석에 관한 연구는 국민연금 재정 안정화 개혁('98, '07)의 성별 영향 비교 분석(우해봉·한정림, 2014)과, 부산지역 젠더주류화 정책의 지방화(황영주, 2014)와 IPA를 통한 성 주류화 제도 추진의 체계화(주혜진, 2014)분석, 효과적인 성 주류화 정책을 위한 우선순위(김학실, 2014)에 관한 연구와 배우자 사별과 중·고령층의 소득수준(김정근, 2014)과 성별영향을 중심으로 연구가 진행되었다. 이를 보다 구체적으로 살펴보면, 우해봉·한정림(2014)은 국민연금 재정 안정화 개혁('98, '07)의 성별 영향 비교 분석을 실시하였다. 연구결과, 1998년 개혁으로 인한 최소가입기간 단축 조치는 남녀 모두 초기 출생코호트의 연금 수급권을 상대적으로 크게 제고하였지만, 성별 수급률 제고 효과는 유사한 것으로 분석되었다. 국민연금 급여율 분석 결과는, 비록 출생코호트별 그리고 급여 지표별로 상당한 변이가 존재함에도 불구하고, 전반적으로 1998년과 2007년 개혁이 여성의 노후소득보장에 보다 큰 부정적인 영향을 미쳤음을 시사하고 있다. 또한 두 차례의 연금 개혁 중 상대적으로 1998년 개혁이 그리고 급여 지표 중에는 소득대체율과 수익비처럼 상대적인 성격의 급여 지표에서 국민연금 개혁의 부정적인 영향이 여성에게 더욱 크게 나타남을 제시하였다. 김학실(2014)은 우리나라에서 성 주류화 전략으로 추진하고 있는 성별영향분석평가를 중심으로 효과적인 정책추진을 위한 상대적 중요도를 분석하였다. 분석결과 효과적인 성 주류화 정책을 추진하기 위해서는 대영역에서는 교육 및 성인지 의식 강화로 나타났으며, 세부영역에서는 관리자와 정책결정자의 관심과 의지, 네트워크를 통한 거버넌스 구축, 부서 간 협력을 이끌어 낼 담당부서의 역할 강화 등이 상대적으로 중요한 요인으로 나타났다. 이러한 결과는 기존의 연구결과와 상당히 유사성을 갖는 것으로 성 주류화 정책 추진이 10여년 경과 하였음에도 불구하고 제도적 정착을 이루기에는 아직 부족한 것으로 추론할 수 있다. 성 주류화 정책의 실효성을 확보하기 위해서는 정책결정자가 관심을 제고할 수 있도록 성인지적 교육이 필요하며, 전문컨설턴트의 양성을 통한 컨설팅 강화 등이 요구됨을 제시하였다.

2. 관광산업의 성인지 현황 및 국내외 선행연구

환대와 관광분야에서 고용은 일반적으로 다른 산업보다 더 낮은 수준의 고용기회와 관련되어 있다(Garcia-Pozo, Campos-Soria, Sanchez-Ollero, & Marchante-Lara, 2012; Lacher & Oh, 2012), 더 낮은 임금, 더 많은 파트타임직과 임시직(Blake, Arbache, Sinclair, & Teles, 2008; Lacher & Oh, 2012)등은 많은 근로자들로 하여금 최초의 직업경험 후에 업계를 떠나게 하는 이유가 되고 있다(Doherty, Guerrier, Jamieson, Lashley, & Lockwood, 2001; Jenkins, 2001). 관광산업은 수 많은 여성들을 고용하고 있는데, 전체노동력의 약 60%를 차지하고 있다(Ladkin, 2011). 비록 여성들이 우세한 산업이라고 고려할 수는 없지만 여성들의 역할이 중요하게 고려되는 산업임에 틀림없다. 관광의 대부분의 섹터에서 여성들이 대다수의 노동력을 형성하고 있다는 사실에도 불구하고, 고용에 있어서는 본질적으로 성차별적이었다. Richter(1995)는 관광고용을 피라미드로 비유했는데, 많은 여성종사원들이 낮은 수준의 계절적, 파트타임 직종에 종사하고 있고, 고위직에는 거의 도달하지 못하고 있음을 지적하였다. 모든 선진국에 있어 남성과 여성의 평균임금차이는 아마 여성고용의 보편적인 특징인 불평등을 보여주는 분명한 지표가 되고 있다(Doherty & Stead, 1998).

이와 같이 관광산업이 몇몇 나라에 있어서 고용의 중요한 원천이 되고 있음에도 불구하고 연구자들은 성별영향분석에 관한 선행연구가 매우 부족함을 알 수 있다. 그 동안 진행된 관광분야의 성별영향은 수직적 수평적 차별에 관한연구(Delfim Santos & Varejao, 2007; Skalpe, 2007)에 집중되었다. 관광산업에 종사하고 있는 대부분의 여성종사자들이 하위직에 종사하고, 더 낮은 수준의 임금을 받는다는 점이다. Delfim Santos & Varejao(2007)는 포르투갈에서 관광산업에서 수직적인 차별이 있음을 제시하였고, 여성들은 관광산업에서 몇몇 관리직에 종사하지만, 이 같은 직위는 성별로 차별화되고 있다는 점을 지적하였다(Skalpe, 2007). Skalpe(2007)은 노르웨이 관광산업과 제조업 CEO의 성별에 따른 임금차이를 연구하였는데, 관광산업에 근무하는 20%이상이 여성이었고, 제조업에 근무하는 CEO는 6%가 채 안되었다. 연구결과, 양 산업의 여성 CEO들은 임금차별을 받고 있었는데, 그 이유는 관광산업의 여성 CEO들은 제조업보다 상대적으로 소규모의 사업체에 고용되었기 때문이다. 관광산업은 최고경영진에 도달할 수 있는 더 나은 기회를 제공하지만, 소규모 기업체에 고용된 여성 CEO들은 더 낮은 임금을 받는 것으로 나타났다. 한편, Casado-Diaz & Simon(2016)은 스페인의 환대산업과 나머지 사적부문에 있어 임금차별의 근원을 규명하려고 하였다. 연구결과, 환대산업에서 노동자와 직업의 구체적인 특성, 특히 학력수준이 낮고 숙련도가 낮은 직무에서 저임금을 받고 있는 것으로 제시하면서, 환대산업부문에 있어 임금 불평등이 본질적으로 더 낮게 나타났는데, 이는 노동자와 직업의 상대적인 특성들에 기인하는 것은 아님을 규명하였다. Campos-Soria, Garcia-Pozo, & Sanchez-Ollero(2015)는 환대분야(산업)에서 성별임금차이와 노동유연성에 관한 연구를 진행하였는데, 연구결과, 환대산업에서 내부유연성이 외부유연성보다 훨씬 높았을 뿐만 아니라 이것

이 임금불평등의 주요원인이 되고 있음을 제시하였다. 이유는 여성에 대한 근로상의 차별이 존재하기 때문이다. 동일한 조건 하에서 남성들만큼 노동조건개선에 대한 접근이 부족한 탓으로 해석된다. 성별차별은 성별임금차이의 전체적인 원인이고, 주로 수평적인 차별과 외부적인 유연성 때문으로 해석됨을 제시하였다.

3. 관광산업 성별영향 결정요인 및 성인지 연구

관광산업에 있어 성별영향 결정요인 및 성인지에 관한 선행연구를 관광, 항공, 호텔기업 등 크게 3가지 분야에서 살펴보고자 한다. 첫째, 관광산업에서 성별영향분석에 영향을 미칠 수 있는 또 다른 결정요인은 연령과 성별을 중심으로 진행한 선행연구도 있다. Luoh & Tsaur(2011)은 다양한 서비스 질 조건과 연령이 타이완의 고급식당을 방문한 고객의 서비스품질 인식에 영향을 미치는지를 연구하였는데, 젊게 보이는 종사원들에 대한 응답자들의 인식되는 서비스품질이 중년의 모습을 한 종사원들보다 우호적이고 비우호적 서비스 품질 조건에서 무형성과 신뢰성차원에서 좋은 결과를 보여주고 있음을 제시하였다.

Munoz-Bullon(2009)은 대표성을 가진 관광사업체로부터 수집한 대규모 사용자-직원자료를 활용하여 스페인 관광산업의 남성과 여성종사원들의 임금차이를 분석하였다. 연구결과 남성 종사원들은 여성종사원들보다 평균 6.7%더 높은 월급을 받는 것으로 나타났고, 특히, 성별 임금차이를 설명하는데 있어 계약형태, 자격, 고용의 하위섹트(호텔 등) 등이 중요한 변수로 제시되었다. 그러므로, 비록 성별에 따른 임금차이가 비 관광종사자들보다 관광종사자들 사이에서 다소 폭넓지만, 스페인의 최저임금법이 저임금 소득자의 비율이 상대적으로 높은 관광산업에 종사하는 여성들을 보호하는 수단이 될 수 있다. Jordan(1997)은 질적인 연구방법을 적용하여 12개월 동안 수행된 실험적인 연구자료를 제시하면서 관광조직의 참여는 관광문화와 관련하여 직업상의 차별이 지적하면서, 동등한 기회제공만이 그러한 차별을 막을 수 있는 하나의 가능한 수단이 될 수 있음을 제시하였다. Alonso-Almeida (2012)는 1996년부터 2006년까지 횡단적인 자료에 기초하여 1996년 이후 스페인에서 창업한 10,170개의 관광회사의 종업원과 수익의 관점에서 성장, 초기자본과 재무를 분석하였다. 연구결과, 이전의 연구결과와 달리 성별에 따른 초기자본의 차이는 나타나지 않았지만, 여성기업인에 의해 운영되는 관광회사들은 기업성장의 관점에서 남성들에 의해서 운영되는 관광회사보다 실적이 더 나은 것으로 나타났다.

둘째, 항공분야와 관련하여 성인지 및 성별영향에 관한 관심과 이에 따른 연구가 진행되어왔음을 알 수 있다(나정미, 2011; 박수진, 2012). 최근 국가인권위원회는 여성 승무원들에게 치마 유니폼 착용을 강요하는 것은 성차별이라는 판단을 내렸다. 국가인권위는 아시아나항공 대표이사에게 여성 승무원이 유니폼으로 치마 이외도 바지를 선택해 착용할 수 있도록 할 것을 권고했다. 왜냐하면 유니폼은 성차별적 의미를 내포하고 있고 승무원 일반의 역할보다는 여성성만을 강조하는 편견과 편향된 고정관념을 고착화시킬 우려가 있다고 설명했다. 다음으로 항공분

야의 성인지와 관련된 선행연구는 객실승무원 서비스(박수진, 2012)를 비롯하여 유리천장에 대한 지각이 조직성과에 미치는 영향 관계(나정미, 2011)를 중심으로 국내에서 연구가 진행되었다. 박수진(2012)은 객실승무원 서비스를 크게 안전, 보안, 서비스라는 3가지 역할을 중심으로 어느 성별의 승무원이 수행하는 것이 더 적합한 지에 대한 고객의 인식차이 연구하였다. 분석 결과, 안전교육안내 서비스는 여성승무원에 대한 선호가 높았고, 장비운영은 남성승무원에 대한 승객의 선호가 보다 높았으며, 보안부문은 일반적으로 여성 승무원보다 남성 승무원에 대한 선호가 매우 높았음을 제시하였다. 나정미(2011)는 항공사 지상직 종사원들의 유리천장에 대한 지각이 조직성과(직무만족, 이직의도, 조직몰입)에 미치는 영향 관계를 연구하였다. 연구결과, 유리천장의 4가지 측정항목 중 승진을 제외한 부서배치와 교육훈련, 복리후생에 대해서는 유리천장에 대하여 지각이 높을수록 조직성과가 낮아지는 것으로 나타났고, 특히 상사의 신뢰는 유리천장을 지각하더라도 직무만족이 높아지는 것을 확인하였는데, 이는 비록 승진이나 부서배치, 교육훈련, 복리후생에 대하여 차별이 있음을 지각하여도 상사의 신뢰가 높을 경우 종사원들의 직무만족에 긍정적 영향을 미침을 알 수 있다.

셋째, 기타연구가 있다. Santero-Sanchez, Segovia-Perez, Castro-Nunez, Figueroa-Domecq & Talon- Ballester(2015)는 직무품질에 있어 성차별을 감지할 수 있는 단 하나의 변수 속에서 객관적인 직무안전조건을 찾을 수 있는 직무품질에 관한 복합지수를 규정하고 개발하는데 있다. 주로 임금에만 초점을 두고 있는 다른 직무품질지수와 달리, 개발된 복합지수는 임시직(파트타임)이 특히 여성들에게 심한 영향을 미치는 산업에서 근로시간에 초점을 두고 있다. 연구결과, 여성들은 남성에 비해 더 낮은 품질의 직무를 갖고 있었고, 연령에 따라서도 성차별이 확대되고 있음을 제시하였다. 연구결과 여성들은 두 개의 역경이 있는데, 하나는 그들이 전통적으로 갖지 않은 관리직에서의 낮은 직무품질이 있었고, 나머지 하나는 더 낮게 숙련된 직무에서의 직무품질의 성별차이가 더 심화되고 있다는 점을 강조하였다(원유석·이용철·한학진, 2014 재인용).

이를 종합하면, 관광분야의 성 평등 및 성 인지분석에서 임금과 승진 등에서 있어 여전히 차별적인 요소가 존재하고 있음을 알 수 있다. 이에 본 연구는 이러한 선행연구를 바탕으로 국내 여행업에 있어 성인지와 성 평등에 관한 연구를 진행하고자 한다.

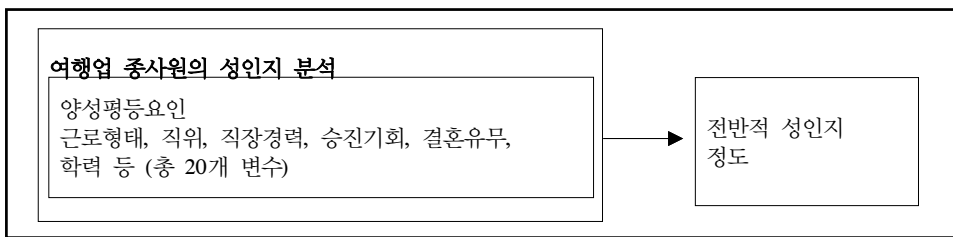
Ⅲ. 실증분석

1. 연구모형 및 연구과제

본 연구에서는 여행업 종사원의 양성평등요인은 성별에 영향을 미치는 결정요인을 분석하기 위하여 해외 선행연구(Manwa & Black, 2002; Gmelch, 2003; Thrane, 2007; Krymkowski, &

Mintz, 2008; Schaap et al., 2008; Pinar et al., 2011; Campos-Soria et al., 2011) 및 국내 선행연구(박지원·원숙연, 2007; 이성균·김영미, 2010; 심철현·이규태, 2013)를 통하여 연구 모형 및 연구가설을 설정하였다.

<그림 1>에 나타난 바와 같이, 환대산업의 성별분석에 영향을 미칠 수 있는 독립변수로 임금을 비롯하여 근로형태(정규직 대 비정규직), 직위(고위관리직 대 중간관리직), 직장경력, 승진기회, 결혼유무, 학력 등 20개의 변수들로 구성하였다. 이러한 변수들이 종속변수인 성별에 미치는 관계를 환대산업 중 여행업을 중심으로 범위를 한정하였으며, 연구 방법론적인 측면에서 다중회귀분석을 활용하였다.



<그림 1> 연구모형

2. 변수추출 및 조사 설계

본 연구에서 사용될 변수를 추출하기 위해 첫째, 성 인지 및 양성평등과 환대산업 및 호텔산업에서의 성별영향에 관한 국내외 각종 논문, 저널, 도서 등 선행연구를 참고하여 총 35개의 변수를 도출하였다. 도출된 변수를 중심으로 여행업분야에서 근무경력이 20년 이상인 전문가 3명을 대상으로 성별영향에 관한 항목을 제시하고, 여행업에 적용할 수 있는 성별영향요인에 관한 의견을 포함시켰다. 마지막으로 이러한 과정을 통해 여행업에 적용할 수 있는 양성평등 요인에 관한 문항을 최종적으로 수정 및 보완하여 총 20개의 변수를 활용하였다. 본 연구에 적용된 변수에 관한 설명은 다음과 같다. 특히, 변수추출에서 기존의 임금과 승진이외 여행업 분야의 성 평등에 영향을 미칠 수 있는 보다 구체적인 변수를 추출하고자 전문가들과의 심층인터뷰를 통해 변수를 추출하였다. 여기에는 보상체계, 업무관여정도 등 보다 전문적이고 구체적인 문항을 도출하고자 하였다.

〈표 1〉 성 평등 측정변수 추출과정

	분 류	선행연구자	변수
선 행 연 구	성 주류화	박지원·원숙연, 2007; 김경희 외, 2010; 박선영, 2011	35개 변수
	성 평등	Thrane, 2007; 이성균·김영미, 2010	
	현대산업	Adib & Guerrier, 2003; Thrane, 2007; Krymkowski, & Mintz, 2008; 이승륜·안준수, 2005; Schaap et al., 2008	
↓			
전문가 자 문	서울소재 여행사	근무경력 20년 이상 전문가의 3명의 자문을 통한 양성평등 문항 추출	20개 변수 추출
↓			
변수 도출	여행산업 적용변수	인구 통계적 사항 및 근무특성(15개) 성별영향요인(양성현황/고용환경/성 평등 인식 등: 20개)	35개 변수

설문지는 2015년 2월1일부터 4월 25일까지 설문조사를 실시하였으며, 서울에 소재하고 있는 여행사에 근무하는 직원들을 대상으로 개별여행사 당 직급과 성별, 직무를 고려하여 설문의 취지를 충분히 설명한 후 설문에 응하도록 유도하였다. 설문결과 총150부의 설문이 배포되었고, 최종분석에는 총111부를 활용하였다.

분석방법은 첫째, 전체설문문항에 대한 빈도분석 및 기술통계량을 분석하였고, 양성평등 현황과 관련하여 남녀 간의 인식차이를 파악하기 위해 t-검증을 실시하였으며, 성인지에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 여행업 응답자의 인구통계학적 특성 분석결과

다음은 설문조사자를 대상으로 한 인구통계적 분석을 실시하였다. 이를 보다 구체적으로 살펴보면, 조사대상자의 성별은 남성은 33명(29.7%), 여성은 78명(70.3%)로 여성이 대부분을 차지하였으며, 연령은 19세 1명(0.9%), 20세 이상-30세 미만 41명(36.9)%, 30세 이상-40세 미만 39명(35.1%), 40세 이상-50세 미만 23명(20.7%), 50세 이상 7명(6.3%)순으로 조사되었다. 보다 구체적인 분석결과는 <표 2>에 나타난 바와 같다.

〈표 2〉 인구통계학적 특성 분석결과

		구 분	빈 도	구성비			빈 도	구성비
인구통계학적	성 별	남 성	33	29.7	자녀수	없 음	88	79.3
		여 성	78	70.3		1명	9	8.1
	연 령	19세	1	0.9		2명	14	12.6
		20세이상-30세미만	41	36.9	교 육 수 준	고 졸	6	5.4
		30세이상-40세미만	39	35.1		전문대 졸업	43	38.7
		40세이상-50세미만	23	20.7		대학교 졸업	58	52.3
	50세 이상	7	6.3	대학원 이상		4	3.6	
	결 혼	미 혼	82		73.9			
기 혼		29	26.1					
고용형태 및 근무 환경	여행업 유형	일반여행업	63	56.8	직원수	10명 미만	35	31.5
		국외여행업	44	39.6		10명-30명 미만	39	35.1
		기타	4	3.6		30명-50명 미만	4	3.6
	근 무 서	카운터	22	19.8		50-100명 미만	6	5.4
		영업/판매	25	22.5	100명 이상	27	24.3	
		기획/상품개발	10	9.0	여 직원수	10명 미만	49	44.1
		일반관리직	6	5.4		10명-30명	31	27.9
		고객 상담	13	11.7		30명-50명	7	6.3
	오퍼레이티브서	29	26.1	50-100명		2	1.8	
	기 타	6	5.4	100명 이상		22	19.8	
	고용 형태	정규직	105	94.6		합계	111	100.0
계약직		6	5.4			평균	표준편차	
직 위	사 원	사 원	60	54.1	기 술 통 계 분 석	근무시간 (초과근무포함)	9.34	1.424
		대 리	16	14.4		자기개발시간 및 여가투자 시간	1.30	0.952
		과 장	19	17.1		직업 만족도(5점척도)	3.54	0.760
		차 장	11	9.9			전반적인 성 평등도	3.46
		부장 이상	5	4.5				
합 계		111	100.0					

주: *p<0.05에서 유의함

결혼유무에서 미혼 여성은 82명(73.9%), 기혼여성은 29명(26.1%)이었으며, 그 중에서 자녀수가 없음 88명(79.3%), 자녀수가 1명은 9명(8.1%), 자녀수가 2명은 14명(12.6%)으로 조사되었다. 교육수준은 고등학교 졸업은 6명(5.4%)이었으며, 전문대학 졸업은 43명(38.7%), 대학교 졸업 58명(52.3%), 대학원이상의 학력을 가진 응답자는 4명(3.6%)으로 파악되었다. 여행업 유형은 일반여행업 63명(56.8%), 국외여행업 44명(39.6%), 기타 4명(3.6%)로 종사하고 있었으며, 근무

부서는 카운터가 22명(19.8%), 영업/판매 25명(22.5%), 기획/상품개발 10명(9.0%), 일반관리직 6명(5.4%), 고객상담 13명(11.7%), 오퍼레이트부서 29명(26.1%), 기타 6명(5.4%)으로 나타났다. 고용형태는 정규직 직원은 105명(94.6%), 계약직 직원은 6명(5.4%)으로 파악되었으며, 응답자의 직위는 사원이 60명(54.1%), 대리 16명(14.4%), 과장 19명(17.1%), 차장 11명(9.9%), 부장 이상 5명(4.5%)으로 분석되었다. 또한 여행업의 직원수는 10명 미만 35명(31.5%), 10명 이상-30명 미만 39명(35.1%), 30명 이상-50명 미만 4명(3.6%), 50명 이상-100명 미만 6명(5.4%), 100명 이상은 27명(24.3%)으로 나타났다. 일반적으로 여행업은 100명 이상의 대형여행사와 중, 소규모 여행사로 구분하고 있다. 또한, 근무하고 있는 여행업의 여직원은 10명 미만 49명(44.1%), 10명 이상-30명 미만 31명(27.9%), 30명 이상-50명 미만 7명(6.3%), 50명 이상-100명 미만 2명(1.8%)이라고 응답하였고, 100명 이상 22명(19.8%)까지 근무한다고 응답한 곳도 있었다. 또한 기술통계분석 결과, 개방형 질문으로, 1일 근무시간(초과근무시간 포함)은 평균(9.34)/표준편차(1.424), 자기개발 시간 및 여가에 투자하는 시간은 평균(1.30)/표준편차(0.952)로 나타났다. 현재 본인이 인식하는 직업만족도(5점 척도)와 관련하여 평균3.54로 ‘보통 이상’으로 만족하고 있는 것으로 볼 수 있으며, 전반적인 성 평등도(5점 척도)와 관련하여 여행업 직원은 평균 3.46로 ‘보통 이상’으로 인식하는 것으로 나타났다.

2. 성인지에 관한 집단 간 차이분석

다음으로 여행업 분야에 근무하는 직원들을 대상으로 성별에 따라 성 평등 인식에 차이를 있는지를 분석하였다. 이를 보다 구체적으로 살펴보면 <표 3>에 나타난 바와 같다. <표 3>에 나타난 바와 같이, 편의시설 충분($t=2.659$, $p>0.009$), 업무통제차이($t=-2.048$, $p>0.043$)는 유의수준 ($p<0.1$, $p<0.05$)에서 남녀 간에 성 평등에 관한 유의적인 차이가 있는 것으로 나타났다. 하지만 다른 항목들은 양성평등에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 특히, 여행업 내에서의 업무 통제차이(평균차-0.48)에 관해서 여성들은 여전히 부족하다는 의견을 보이고 있어 남성들과 차이가 있음을 알 수 있었다.

<표 3> 성인지에 관한 집단 간 차이분석 결과

만족	성별	남성(n=33)		여성(n=78)		t값	p값
		평균	표준편차	평균	표준편차		
1. 자기계발 기회		4.03	0.918	3.87	0.888	0.851	0.397
2. 승진기회 균등		3.85	0.795	3.83	0.796	0.092	0.927
3. 임금수준 동일		3.21	1.269	3.47	0.922	-1.073	0.289
4. 개인역량 발휘		3.79	0.960	3.72	0.966	0.349	0.728
5. 응시기회 동등		3.76	1.062	3.64	1.081	.522	0.603
6. 편의시설 충분		3.42	0.936	2.91	0.928	2.659	0.009*
7. 인센티브 기회		4.00	0.901	3.73	0.949	1.386	0.169
8. 상사지원 동등		3.97	0.984	3.71	0.854	1.425	0.157
9. 네트워크 지원		4.03	0.810	3.78	0.878	1.393	0.166
10. 부서이동 자유		3.73	1.039	3.59	0.973	0.667	0.506
11. 정보취득 용이		3.97	0.883	3.91	0.776	0.354	0.724
12. 채용절차 공정		3.88	0.960	3.78	0.863	0.522	0.603
13. 의견개진 자유		3.94	0.966	3.81	0.838	0.722	0.472
14. 의사결정 참여		4.03	0.883	4.03	0.702	0.027	0.979
15. 커뮤니케이션 용이		4.12	0.857	4.04	0.780	0.496	0.621
16. 성과평가 공정		4.18	0.882	3.87	0.827	1.769	0.080
17. 특정직위 차별		2.91	1.308	3.01	1.233	-0.398	0.691
18. 보상체계 공정		3.82	0.950	3.77	0.896	0.258	0.797
19. 업무권한 충분		3.97	0.810	3.76	0.871	1.204	0.231
20. 업무통제 차이		2.30	0.883	2.78	1.213	-2.048	0.043*

주: *p<0.05에서 유의함

3. 성인지에 미치는 영향분석

다음은 여행분야에 종사하는 직원들의 성 평등 인식정도를 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. F검정의 유의수준이 회귀모형의 적합여부를 판단하는 기준치에 부합하며 모형의 설명력(R²)은 56.6%인 것으로 나타났다. 분석결과를 보다 구체적으로 살펴보면, <표 4>에 나타난 바와 같다.

<표 4>에 나타난 바와 같이, ‘나이’, ‘여행업 유형’, ‘직업 만족도’가 성 평등도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 상사지원 동등(p<.037), 의사결정 참여(p<.009), 업무권한 충분(p<.001)등의 문항에 있어서 성 평등도 인식에 유의적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 성인지에 미치는 영향 분석결과

종속변수	독립변수(변수설명)	비 표준화계수		표준화계수	t 값	유의수준
		B	표준오차	β		
성 평등 인식정도	(상 수)	1.495	.453		3.296	.001
	나이(20대이하=0, 30대이상=1)	.417	.201	.257	2.073	.041*
	결혼변수(미혼=0, 기혼=1)	-.147	.211	-.090	-.698	.487
	여행업 유형(일반여행업=0, 국내, 국외여행업=1)	-.392	.138	-.268	-2.843	.006*
	학 력(전문대졸=0, 대졸=1)	.113	.134	.077	.838	.405
	직무분야(영업=0, 사무=1)	.104	.143	.070	.726	.470
	고용형태(정규직=0, 계약직=1)	.184	.281	.053	.653	.515
	직 위(사원=0, 대리이상=1)	.019	.147	.013	.130	.897
	직업만족(불만족=0, 보통=1, 만족=2)	.253	.113	.208	2.240	.028*
	자기개발 기회(이하 5점 척도)	-.068	.094	-.083	-.719	.474
	승진기회 균등	-.079	.143	-.086	-.551	.583
	임금수준 동일	.011	.088	.016	.124	.902
	개인역량 발휘	-.031	.109	-.041	-.285	.776
	응시기회 동등	-.087	.087	-.130	-1.006	.317
	편의시설 충분	-.130	.075	-.169	-1.739	.086
	인센티브 기회	-.058	.119	-.075	-.486	.628
	상사지원 동등	.348	.164	.429	2.125	.037*
	네트워크 지원	-.106	.159	-.125	-.665	.508
	부서이동 자유	-.046	.093	-.062	-.492	.624
	정보취득 용이	-.332	.173	-.367	-1.920	.058
	채용절차 공정	.055	.122	.068	.451	.653
	의견개진 자유	-.113	.175	-.137	-.646	.520
	의사결정 참여	.509	.191	.529	2.671	.009*
	커뮤니케이션 용이	-.256	.185	-.284	-1.385	.170
	성가평가 공정	-.004	.056	-.006	-.067	.947
	특정직위 차별	-.042	.141	-.050	-.299	.766
	보상체계 공정	.129	.153	.156	.845	.401
	업무권한 충분	.566	.171	.656	3.316	.001**
업무통제 차이	.050	.061	.079	.818	.416	

R² =0.566, 수정된 R² =0.424, F =3.968, P = 0.000

* p<0.05, ** P<0.001

V. 결 론

환대산업 혹은 여행기업은 기본적으로 노동집약적 산업으로서 인적서비스의 의존도가 높기 때문에, 고객에게 최선의 서비스를 제공하기 위한 고객지향적인 관점에서의 노력은 많이 이루어졌다. 하지만 여행기업은 자체적으로 여행기업에 근무하는 종사자들의 관점에서 성별영향 혹은 성인지에 관한 분석은 상대적으로 소홀히 다루어진 측면이 많았다. 이에 본 연구는 여행업 종사자의 성인지와 관련하여, 양성을 위한 직업분야의 제한 및 직업선택의 자유제한, 직장 내 승

진기회의 부족, 성별 급여 차이 등에 여행기업 전반에 대한 성인지 인식에 영향을 미치는 결정 요인을 분석하고자 하였다. 우선, 여행업 종사자들이 인식하는 남녀 간의 성별영향에 관한 인식차이를 파악하기 위해 t-검증과 요인분석 및 성별영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구를 통해 환대산업 전 분야에서 양성 평등한 방향으로 나아가기 위한 정책적이고 실무적인 대안과 성 주류화 확산방안을 제시하고자 하였다.

분석결과, 첫째, 여행업에 종사하는 직업만족도(5점 척도)와 전반적인 성 평등도(5점 척도)와 관련하여 여행업 직원은 ‘보통 이상’으로 만족하고 인식하는 것으로 나타났다. 둘째, 여행업에 근무하는 만족정도가 높을수록 성 평등인식에 긍정적인 영향을 미치고 있으며, 남녀에 관계없이 상사지원이 동등하다고 인식하거나 의사결정에 참여한다고 인식하며, 업무권한이 충분하다고 인식할수록 성 평등에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 비록 여행사 종사원의 성평등 인식에 관한 선행연구는 미미하지만, 몇몇 선행연구자의 연구결과와 마찬가지로, 여행사 종사원이 자신의 직무에 만족하여 일을 잘 할 수 있도록 좋은 근무환경을 조성해 주는 것이 여행사의 조직성과에 도움을 줄 수 있고(박영진, 2013; 양재영·박영진, 2013; 양재영·박영진, 2014), 그리고 승진이나 부서배치, 교육훈련, 복리후생에 대하여 남녀 차별이 있음을 현실적으로 지각하여도 상사의 신뢰가 높을 경우 종사원들의 직무만족에 긍정적 영향을 미침을 알 수 있었다(나정미, 2011).

본 연구의 시사점은 다음의 몇 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 다른 서비스산업(호텔, 항공 등)에서는 성 평등과 성인지에 대한 선행연구가 미미하게 이루어졌으나, 본 연구가 여행업 종사자의 성 평등과 성인지의 영향관계를 처음으로 규명하였다는 점에서 연구의 의의가 있다고 할 수 있다. 둘째, 성별 간 성 평등 인식에 관한 차이는 몇몇 문항을 제외하고는 차이가 없는 것으로 나타났다. 셋째, 그렇지만 전반적인 성 평등 인식에 관한 분석에서는 6개의 문항에서 성 평등 인식에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로, 연령과 여행업 유형에서 일반여행업에 근무하는 직원일수록 성 평등 인식에 관한 내용을 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있었다. 특히, 연령에 있어서는 30대 이상일수록 성 평등 인식에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이는 그 동안의 여행업의 근무환경의 변화와 성 평등에 관한 교육과 경영방침 등이 긍정적으로 작용한 것으로 평가된다. 여행업의 유형에 있어서도 일반여행업이 국내 혹은 해외여행업보다 성 평등에 보다 적극적으로 대응하고 있으며, 회사의 전반적인 분위기가 여성중심으로 흘러가고 있는 것도 이 같은 결과를 가져온 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 이러한 긍정적인 요인에도 불구하고 여전히 해결해야할 문항들이 나타났다. 특히 편의시설에 대한 부문과 의사결정 참여부문, 업무권한에 대한 부문은 앞으로도 이론 및 실무적 차원에서 지속적으로 보완되어야 할 것으로 판단된다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 여행업은 2-5명 미만의 소형 여행사에서 100명 이상의 대형여행사, 소매여행사와 도매여행사, 그리고 일반여행업(종합여행업), 해외여행업, 국내여행업 등의 등록기준에 따라 고용형태와 근무환경이 천차만별이다. 따라서 본 연구의 결과가 모

든 여행업에서 근무하는 직원의 성인지 역할을 대표하기에는 한계가 있다. 특히, 설문조사 상의 충분한 샘플수를 확보하지 못하였으며, 국내 여행업에 근무하는 직원들의 성 평등 의식 및 성인지를 탐색적인 차원에서 연구를 진행하였다는 점을 언급하고자 한다. 둘째, 본 연구는 로짓분석을 활용하여 국내에서 여행업에 근무하는 직원들의 성별 결정요인을 분석하고자 하였으나 유의미한 연구결과가 제시되지 않아 향후 연구과제로 남겨두었음을 밝히고자 한다.

참 고 문 헌

- 김경희(2010). 글로벌 시대의 성별영향평가, 어디까지 왔나? 젠더리뷰, 연구노트
- 김경희·양애경·문유경·김둘순·송치선·남궁윤영·박기남·류연규(2010). 성 주류화 관련 제도의 효과적 정착을 위한 연구(III). 한국여성정책연구원 2010 연구보고서-15.
- 김둘순·강민아(2008). 성별영향평가의 제도적 정착조건 연구: 환경영향평가, 규제영향분석 제도와의 비교를 중심으로. 한국정책학회 학술대회, 173-198.
- 김정근(2014). 배우자 사별과 중·고령층의 소득수준: 성별영향분석을 중심으로. 『韓國老年學』, 34(3), 649-664.
- 김학실(2014). 효과적인 성 주류화 정책을 위한 우선순위 연구: 성별영향분석평가를 중심으로. 『韓國 自治行政學報』, 28(1).
- 김혜란(2011). 성 인지 예산과 성별영향평가의 연계방안. 한국행정학회 동계학술발표논문집. 1-14.
- 나정미(2011). 항공사 지상직 여성종사원들의 유리천장 지각이 조직성과에 미치는 영향: 사회적 지원과 신뢰의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 호남대학교 대학원.
- 박수진(2012). 객실승무원의 서비스 역할 수행에 대한 승객의 인식에 관한 실증연구. 석사학위논문, 한국항공대학교 대학원.
- 박선영(2011). 성별영향분석평가법 제정 의미. 젠더리뷰, 4-10.
- 박영진(2013). 여행기업 관리자들의 리더십 유형이 직원들의 직장 내에서 직원들의 직업존중감과 직장만족 및 이직의도에 미치는 영향. 박사학위 논문, 경희대학교 대학원.
- 박영진(2014). 조직후원인식이 조직몰입과 고객지향성 및 경영성과에 미치는 영향: 여행사 직원들을 중심으로. 『호텔관광연구』, 16(5), 90-106.
- 박지원·원숙연(2007). 조직 내 사회적지원이 일-가정 갈등 및 직무만족에 미치는 영향: 성별 영향력을 중심으로. 한국정책학회 동계학술발표논문집. 397-424.
- 심철현·이규태(2013). 호텔 직원의 일-생활 균형(WLB)이 주관적 경력 성공 및 경력 몰입에 미치는 영향. 『관광연구』, 29(5), 317-336.
- 이병렬(2011). 여행사 내부마케팅이 조직몰입과 조직시민행동 및 고객지향성에 미치는 영향. 『고객만족 경영연구』, 13(3), 19-38.
- 이성균·김영미(2010). 한국의 서비스산업 확대는 남녀임금격차에 어떤 영향을 미치는가?. 『한국사회학』, 44(1), 1-25.
- 이승륜·안준수(2005). 서비스 구성요소 및 성별이 서비스 인카운터 평가에 미치는 영향. 『관광경영연구』, 25, 265-283.
- 우수정(2014). 성별영향분석평가제도의 발전방안 모색. 한국정책학회 춘계학술발표논문집 한국정책학회,

868-895.

- 우혜봉·한정립(2014). 국민연금 재정 안정화 개혁('98,'07)의 성별 영향 비교 분석. 『保險學會誌』, 99, 121-154.
- 원유석·이용철·한학진(2014). 로짓모형을 적용한 호텔산업 종사자의 성인지 분석을 통한 양성평등 결정 요인 및 성 주류화 확산방안. 『관광연구』, 29(5), 317-336.
- 양재영·박영진(2014). 여행사 직원들의 여가태도 수준이 삶의 질과 직무만족과의 관계. 『호텔관광연구』, 16(4), 1-25.
- 양재영·박영진(2013). 종사원의 심리적 임파워먼트가 직무만족과 조직시민행동 및 이직의도와의 관계: 상장과 비상장여행사 비교 중심으로. 『호텔관광연구』, 15(1), 299-316.
- 양재영·정삼권·박영진(2012). 여행사 CEO의 리더십 유형이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 『관광연구저널』, 26(2), 153-170.
- 조선닷컴(2015). [어떻게 생각하십니까] 교사 66%가 여성, 男女 임용 균형 맞추자는데... 2015년 7월 20일자. <http://media.daum.net/news/view/print?newsID>.
- 주혜진(2014). 성 주류화 제도 추진의 체계화 모색: IPA를 통한 지역 젠더전문가 성별 영향 분석평가 대상 사업 선택 분석. 『사회과학연구』, 25(4), 425-454.
- 권슈머타임스(2015). 30대그룹 계열사 70% 여성임원 '제로' 2015년 7월 29일자.
- 해나 로진(2013). 『남자의 종말』. 서울: 민음인.
- 황영주(2014). 젠더주류화정책의 지방화: 부산지역 성별영향 분석평가의 성과와 한계. 『부산대학교 여성연구소 여성학연구』, 24(1), 127-154.
- Adib, A., & Guerrier, Y.(2003). The interlocking of gender with nationality, race, ethnicity and class: the narratives of women in hotel work. *Gender, Work and Organization*, 10(4), 413-432..
- Alonso-Almeida, M.(2012). Influence of gender and financing on tourist company growth. *Journal of business research*, (in press).
- Blake, Arbache, Sinclair, & Teles(2008). Tourism and poverty relief. *Annals of Tourism Research*, 35(1), 107-126
- Casado-Diaz, J.M., & Simon, H.(2016). wage differences in the hospitality sector. *Tourism Management*, 52, 96-109.
- Campos-Soria, J. A., Marchante-Mera, A., & Roperio-Garcia, M.A.(2011). Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2011) 91-102.
- Campos-Soria, J. A., Garcia-Pozo, A., & Sanchez-Ollero, J. L.(2015). Gender wage inequality and labour mobility in the hospitality sector. *International Journal of Hospitality Management*, 49, 73-82.
- Delfim Santos, L., & Varejao, J.(2007). Employment, pay and discrimination in the tourism industry. *Tourism Economics*, 13(2), 225-240.
- Doherty, Guerrier, Jamieson, Lashley, & Lockwood(2001). Getting ahead: Graduate careers in hospitality management. London: CHME/HEFCE.
- Doherty, L., & Stead, K.(1998). The gap between male and female pay: what does the case of hotel and catering tell us? *The Service Industries Journal*, 18(4), 126-144.

- Duenas, D., Iglesias, C., & Llorente, R.(2010). Job quality, job satisfaction and services in Spain. *Journal of Innovation Economics: Innovations and Performances in Services*, 5, 145-166.
- Garcia-Pozo, Campos-Soria, Sanchez-Ollero, & Marchante-Lara(2012). The regional wage gap in the Spanish hospitality sector based on a gender perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 266-275
- Gibelman, M.(2002). Progress or complacency? Pay equity for Women Circa 2001. *Affilia* Fall, 17(3), 279-298.
- Gmelch, G.(2003). Behind the Smile: The Working Lives of Caribbean Tourism. Indiana University Press, Boomington.
- Iverson, K.(2000). The paradox of the contended female manager: An empirical investigation of gender differences in pay expectation in the hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 19(1), 33-51.
- Jenkins(2001). Making a career of it? Hospitality students' future perspectives: an anglo-Dutch study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 13-20.
- Jordan, F.(1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment. *Tourism Management*, 18(8), 525-534.
- Krymkowski, D. H., & Mintz, B.(2008). What types of occupations are women entering? *Determinants of changes in female representation: 1970-2000*. Research in Social Stratification and Mobility, 26(2008) 1-14.
- Lacher, R-G., & Oh. C-O. (2012). Is tourism a low-income industry? Evidence from three coastal regions. *Journal of Travel Research*, 51(4), 464-472.
- Ladkin(2011). Exploring tourism labor. *Annals of Tourism Research*, 38(3), 1135-1155.
- Luoh, H. F., & Tsaor, S. H.(2011). Customer' perceptions of service quality: Do servers' age stereotypes matter? *International Journal of Hospitality Management*, 30(2011), 283-289.
- Mahadea(2013). On the economics of happiness: the influence of income and non-income factors on happiness. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 16(1), 39-51.
- Manwa, H., & Black, N.(2002). Influence of organizational culture on female and male upward mobility into middle and senior managerial positions. *International Journal of Cross Cultural Management*, 2(2), 357-373.
- Munoz-Bullon, F. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management*, 30(2009). 638-649.
- Musa Pinar, Michael K. McCuddy, Ibrahim Birkan, & Kozak, M.(2011). Gender diversity in the hospitality industry: An empirical study in Turkey. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 73-81.
- Ng, C., & Pine, R.(2003). Women and men in hotel management in Hong Kong: Perceptions of gender and career development issues. *International Journal of Hospitality Management*, 22, 85-102.
- Pinar, M., McCuddy, M. K., Birkan, I., & Kozak, M.(2011). Gender diversity in the hospitality industry: An empirical study in Turkey. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2011), 73-81.

- Purcell, K. (1996). The relationship between career and job opportunities: women's employment in the hospitality industry as a microcosm of women's employment. *Women in Management Review*, 11(5), 17-24.
- Ramos, Rey-Maqueira, & Tugors(2002). Analisis empico de discriminacion por razon de genero en una econom especializada en turismo. *Annals of Tourism Research en Espa~nol*, 4(1), 239-258.
- Reskin, B.F., & Bielby, D.(2005). A sociological perspectiva on gender and career outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71 - 86.
- Richter, L. K.(1995). Gender and race: neglected variables in tourism research. In R. Butler, & D. Pearce(Eds.), *Change in tourism: People, places and processes*. London: Routledge.
- Santero-Sanchez, R., Segovia-Perez, M., Castro-Nunez, B., Figueroa-Domecq, C., & Talon- Ballester, P.(2015). Gender differences in the hospitality industry: A Job quality index. *Tourism Management*. 51, 234-246.
- Schaap, J. L., Stedham, Y., & Yamamura, J. H.(2008). Casino management: Exploring gender-based differences in perceptions of managerial work. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2008), 87-97.
- Segovia-Perez & Figueroa-Domecq(2014). Tourism gender research: A critical accounting. *Annals of Tourism Research*, 52, 87-103.
- Skalpe, O.(2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry: Evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(2007), 845-853.
- Sparrowe, R.T., & Iverson, K. M.(1999). Cracks in the glass ceiling? An empirical study of gender differences in income in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 23(1), 4-20.
- Thrane, C.(2007). Earnings differentiation in the tourism industry: gender, human capital and socio-demographic effects. *Tourism Management*, 29, 514-524.
- Torns & Recio(2012). Las desigualdades de genero en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformaci3n. *Revista de Economia Critica*, 14, 178-202.
- www.kaps.or.kr(2016).

2016년 02월 12일 원고접수
 2016년 03월 31일 1차 수정본 접수
 2016년 03월 31일 최종 수정본 접수
 최종계제확정일: 2016년 03월 31일
 3인 익명심사필