

여대생들의 취업의식 실태조사 및 성평등적 관점의 취업 증진 방안*

Research on the Actual Condition and Consciousness of Female College Students and Alternatives for Job-seeking from the Perspective of Gender Equality

신말식 · 김경신

전남대학교 식품영양학과 · 생활환경복지학과 · 여성연구소

Shin, Mal Shik · Kim, Kyeong Shin

Dept. of Food & Nutrition · Family Environment & Welfare, Chonnam National Univ.

Abstract

The purposes of this research were to analyse the female college students' appraisals and demands about actual conditions of job-seeking and to propose the developmental alternatives from the perspectives of gender equality. The data were obtained through 510 female students living in Gwangju. The major findings were as follows:

1) Women's needs of job-seeking were very intensive but their preparation level was relatively low. Colleges' support system and organization utility were uneffective because their programs were not specified for women. Women generally recognized that social improvement for gender equality in employment system were very important and more practical methods and contents were demanded in education for job-seeking.

2) Women's grade and major were significant variables in the differences of job preparation, consciousness of job-seeking, social support and appraisals. Therefore, college supporting systems must consider students' characteristics.

3) The job-seeking mechanisms must be changed to more effective systems for the achievement of gender equality. Also community members, colleges and students should make collaborate endeavors for the women empowerment.

Key words : job-seeking, female college students, gender equality

I. 서론

1960년대 이후 생활수준의 향상, 자녀수 감소, 남녀평등의식의 확산 등으로 여성의 고학력화 현상이 가속되고 있다. 더불어 교육정책의 변화 등

교육여건 역시 상당수 개선되어, 여성 평균 교육년수의 경우 1960년 2.9년에서 2000년에는 9.8년으로 증가하여 남성의 10.2년에 육박하고 있고, 20대 이하의 경우에는 그 차이가 사라지고 있다(통계청, 2001). 전문적인 교육을 받는 여학생 비율(대학진학률) 역시 1970년 25.3%에서 2002년에는 72.1%

*이 논문은 2000년도 전남대학교 연구소육성과제연구비 지원에 의하여 연구되었음.

Corresponding author : Kim, Kyeong Shin
Tel: 062) 530-1324 Fax: 062) 530-1329
E-mail: kks@chonnam.ac.kr

로 증가하였다. 이러한 여성 고학력화 현상은 점차 여성의 경제 및 사회 참여를 증대시키는 요인이 되고 있고, 여성 개인의 요구 또한 증폭되고 있다.

그러나 안타까운 현실은 이처럼 많은 여학생이 고등교육을 받고 있지만 그들의 수에 비례하여 사회 진출이 제대로 이루어지지 않고 있다는 점이다. 다시 말해 많은 고학력의 여성인력이 취업을 원해도 취업자리가 없어 제대로 취업을 하지 못하고 있는 형편이다. 94년 50대 그룹의 여성 대졸자 채용 인원은 2천7백 41명으로 전체 채용인원의 8.6%에 불과하였다. 특히 IMF이후 상황은 더욱 악화되어, 1999년 2월 대학졸업생 중 여성의 45%가 취업, 39%가 무직으로 나타났다. 2001년 기준 대졸 이상 여성의 경제활동 참가율은 58.1%로, 남성의 87.7%에 비해 매우 낮은 것으로 나타났다(통계청, 2001)

요사이 대학을 들어오는 여학생 중에는 과거처럼 졸업하자마자 결혼하겠다는 생각을 갖고 있거나 혹은 좋은 신앙감을 구하기 위해 대학에 왔다는 생각을 가지고 있는 여학생은 거의 없는 형편이다. 즉 대학을 들어오는 대부분의 여학생은 대학 졸업과 더불어 직장을 얻어 몇몇한 사회의 일꾼으로서 자리매김하기를 원한다. 한 여자대학 신문사의 조사에 의하면 여대생의 97%가 취업을 원하고 있고, 대부분이 결혼이나 그 밖의 상황에도 계속 직장생활을 하겠다는 직업관을 가지고 있는 것으로 나타났다(『숙명여대신문』 97.7). 진수희(1999)의 연구에서도 1%의 여대생만이 결혼준비에 전념하겠다는 응답을 하였고 아직 잘 모르겠다는 응답자를 제외한 91.3%의 여대생이 취업 및 진학의사를 밝히고 있다. 사실 여학생들이 남학생 못지 않게 학업에 노력하고 있는 것은 잘 알려져 있고, 실제적으로도 성적이나 학업태도 등에 있어 우수한 결과를 보여주고 있다. 그러나 아직도 이들 여학생들의 취업상황은 매우 불리하여, 우수한 학업결과가 취업으로 연결되는 비율은 남학생에 비하여 매우 저조한 형편이다.

특히 지방대학을 중심으로 여대생들의 고민은 더욱 심각한 양상을 띠고 있다. 2001년 기준 대학 졸업자 중 여성의 비율은 46.9%에 이르고 있지만(한국여성개발원, 2002) 최근 일부 지방대학에서는 여학생 수가 남학생 수를 능가하는 대학이 속출하고 있어 취업에 대한 고민은 여학생 개인뿐만 아

니라 학교나 사회 전반적으로도 상당한 부담으로 작용하고 있다. 그러나 아직까지 구체적으로 이러한 여대생의 취업관련 욕구나 갈등요인에 대한 분석이 다양한 측면에서 체계적으로 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

따라서 본 연구를 통해 과연 여대생들이 취업과 관련하여 어떠한 고민, 혹은 어려움을 겪고 있는지를 구체적으로 밝혀내고 그들이 겪는 고민이나 어려움을 최소화하기 위해 학교 및 사회에서 어떠한 도움이나 서비스를 제공해야 하는지, 그리고 어떠한 전략이 마련되어야 할지를 분석해보고자 한다. 특히 양성평등의 제도적 장치들이 최근 들어 상당수 나타나고 있음에도 불구하고 취업 현장에서 이의 적용이 어려운 현실적 애로점들을 분석해봄이 필요하다 하겠다. 이를 통하여 궁극적으로 여대생들의 취업 상황을 개선하기 위해 필요한 장단기적 대안을 모색해보고, 나아가 이러한 결과를 여성의 복지 및 지위 향상을 위한 기초자료로서 제공하고 자 한다.

위와 같은 연구목적 달성을 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 여대생들이 취업과 관련하여 가지고 있는 의식의 일반적 경향은 어떠한가?

둘째, 여대생들의 학년 및 전공에 따른 취업의식의 차이는 어떠한가?

셋째, 여대생들의 태도 및 취업관련 변인들간의 상관관계는 어떠한가?

II. 선행연구

1. 여성 취업실태와 고학력자 문제

2001년 기준 경제활동 인구는 총 22,181천명으로서 이중 남자는 13,012천명으로 73.6%의 참가율을 기록하고 있고, 여자는 9,169천명으로 48.8%의 참가율을 보여주고 있다. 이를 학력별로 보면 대졸 이상 여성의 58.1%, 남성의 87.7%가 경제활동에 참여하고 있는 것으로 나타나, 대졸 여성은 남성에 비해 30% 가까이 차이가 나타나고 있다(표 1 참조). 이는 다른 학력자들에 비하여 가장 두드러진

표 1. 교육정도 및 성별 경제활동 인구(2001)

단위 : 1,000명, %

	경제활동인구		경제활동참가율		실업자		실업률	
	여	남	여	남	여	남	여	남
계	9169	13012	48.8	73.6	274	545	3.0	4.2
중졸 이하	3747	3211	43.2	56.9	65	132	1.7	4.1
고졸	3638	6065	50.4	77.6	144	271	4.0	4.5
전문대 졸	759	951	65.6	91.3	37	54	4.8	5.7
대졸 이상	1025	2786	58.1	87.7	28	89	2.7	3.2

* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사(2001).

차이를 보여주는 것으로, 고학력 여성의 미취업문제는 고급인력 사장이라는 측면에서 국가사회적으로 매우 심각히 다루어져야 할 사안임을 알 수 있다. 우리나라 고학력 여성의 저조한 취업율은 산업화된 국가들 중 예외적 경우로 지적되고 있다. OECD 선진국의 경우 성별 경제활동 참여 격차는 학력이 높아질수록 낮아지고 있다(한국직업능력개발원, 2001). 여성의 노동시장 참여에는 경제적인 요인만이 작용하는 것이 아니라 여성의 역할에 대한 일반적인 인식이 노동시장 참여에 영향을 미치기 때문이다(이미정, 2002). 또한 고학력여성의 대다수를 차지하는 2,30대 여성들이 출산 및 육아로 인하여 노동시장을 이탈하는 비율이 높아 실제와는 달리 실업률의 수치는 낮게 나타나 적극적인 정책적 대응을 어렵게 하고 있다(김태홍, 2002).

4년제 대학 졸업자의 순수취업률을 성별로 구분하여 보면 전반적으로 남자 대졸자의 취업률이 여자보다 높으나 그 차이는 점차 줄어들고 있다. 남녀 대졸자의 취업률 차이는 80년에는 14.6%였으나 85년에는 22.5%로 높아졌다가 90년에는 20.0%로 줄어들었고 95년 19.2%, 2000년에는 6.3%에 이르고 있다. 4년제 대졸 여성의 순수 취업율은 2000년 현재 58.6%이다. 이처럼 남녀간 격차가 줄어들고 있기는 하나 대졸 여성의 노동시장내 지위는 남성에 비해 상당히 불안정한 것으로 나타나고 있다. 2000년 통계청 조사에 의하면 대졸 이상의 종사상 지위에서 여성은 46.9%가 상용고인데 비해 남성은 64.3%가 상용고였고, 임시직 비율은 여성이 1/4이 넘는 반면 남성은 1/10에도 미치지 못하였다. 특히 신규 대졸 취업자의 경우 여성은 40.1%, 남성은 20.5%가 임시직인 것으로 나타나, 신규 여성취업자들의 불안정한 지위를 드러내주고 있다. 월평균 임

금에서도 여성은 남성의 71% 수준에 불과하였고 특히 여성이 많이 분포된 전문직과 사무직에서 성별 격차가 크게 나타나고 있다. 또한 이들의 취업 경로를 보면 여성은 남성에 비하여 학교 추천 비율이 낮은 경향을 보여 왔고 비공식적 취업경로를 통한 경우가 훨씬 높게 나타났다(한국여성개발원, 2002). 그리고 취업분야와 전공분야와의 관계에서 자기 전공분야가 아닌 분야에 취업한 비율이 여성이 남성보다 훨씬 높게 나타났다(교육부, 1996).

고학력 여성의 취업률은 1980년대 초 대학 정원 증가로 인해 1980년대 중반부터 노동시장에 가지적으로 나타났고, 1997년말 시작된 국가경제의 위기상황은 전무후무한 실업대란을 초래하였다. 우리 사회는 실업률 2%대의 완전고용 수준에서 불과 1년이 채 안되는 사이에 실업률 7-8%의 고실업 국가로 전락하였다. 이러한 흐름 속에서 신규채용은 거의 불가능하였고 그 결과, 98년과 99년에 대학을 졸업한 코호트의 대다수가 졸업과 동시에 신규 실업자가 될 수밖에 없었고, 특히 고용조정 과정이 근로기득권을 우대하는 방향(해고최소화, 신규채용 억제)으로 진행됨으로써 대졸신규채용이 극도로 억제되는 상황을 초래하였다. 이후에도 국가경제 상황은 크게 호전되지 못함에 따라 미취업문제는 장기 실업 문제를 야기하고 있다. 따라서 경제와 고용사정이 양호했던 기간에도 양적·질적으로 가장 취약했던 고학력여성의 취업이 전반적으로 고용사정이 악화됨에 따라 더욱 심화되었으리라는 점은 쉽게 짐작할 수 있다.

고학력여성의 취업난과 하향취업은 복합적 요인에 기인한다. 일차적으로는 경제사정 및 고용사정이 악화된 때문이라 할 수 있다. 그러나 보다 근본

적으로 우리나라 노동시장에는 여성 특히 대졸 여성의 진입을 막는 구조적인 제약과 뿌리깊은 가부장적 성문화에서 비롯된 차별적인 고용관행이 존재한다. 물론 여성 자신들의 취업이나 경력에 대한 동기(work motivation 혹은 career motivation)가 남자들에 비해 상대적으로 약한 것도 사실이지만, 이 역시 사회구조적 요인과 문화적 요인의 결과이지 생래적인 것은 아니다. 요컨대 경제환경적 요인이 구조 및 문화적 요인, 여성자신의 동기유발의 문제 등과 상호작용하는 가운데 여성취업에 부정적인 상승작용(negative synergy effect)을 일으킴으로써 고용사정의 악화로 인한 타격을 가장 크게 입었다고 볼 수 있다. 현재와 같은 고실업상황에서는 "남성=생계부양자, 여성=부차적 근로자" 이 데올로기가 보다 강화될 개연성이 높으며, 이에 따라 여성고용문제는 정부차원의 적극적 개입과 지원 없이는 더욱 해결하기 어려운 상황으로 갈 수밖에 없을 것이다(진수희, 1999).

이러한 자료들을 토대로 볼 때 지금까지 대졸 여성취업자의 문제를 해결하기 위한 여러 대안들이 제시되었으나 그 실효성은 의문시되고 있다. 여전히 대졸여성은 대졸 남성에 비해 차별받고 있으며, 여러 가지 문제를 안고 있다고 할 수 있다. 우리 사회에서 고학력 여성들은 전통적으로 취업의 사각지대에 존재해 왔다. 특히 대졸여성들의 경우, 긴 교육과정을 거치면서 노동시장에의 참여를 통해 경제력을 확보함은 물론 사회적으로 인정받고자 하는 욕구가 높아졌음에도 불구하고 성차별적인 채용관행으로 인해 취업자체가 어려울 뿐 아니라, 취업하고 있는 경우에도 대다수의 여성들이 자신의 인적자원에 못 미치는 하향취업(underemployment)을 하고 있다. 또한 남성들과 동등하게 채용관문을 통과한 경우에도 배치 및 훈련, 승진 및 승급, 임금, 퇴직 등 모든 측면에서 차별적인 고용관행에 시달리고 있는 것이 고학력 여성취업의 현실이다.

2. 여성의 취업의식 및 관련변인

과거에 비해 대졸 여성의 취업 요구는 크게 늘어나, 여대생을 대상으로 한 조사결과에 의하면 대학졸업 후 취업을 희망하는 비율이 96.9%이고, 평

생직업으로 갖고 싶다는 비율도 85.2%나 되는 것으로 나타났다. 70년대만 해도 여자 대학졸업생에게 취업이란 일차적인 관심거리가 되지 못했으며, 취업의식도 결혼하기 전 사회적 경험을 쌓는 정도의 소극적인 것이었다. 대졸여성의 졸업장은 더 나은 직장을 얻기 위한 것이 아니라 결혼의 조건으로 훨씬 더 유효한 것이었다.

그러나 80년대 후반 남녀고용평등법이 만들어진 후 법적으로 남녀간의 채용상의 차별을 두는 것이 금지되고 여성운동이 성장하면서, 여성의 취업에 대한 인식이 상당히 달라졌다. 각 대학의 총학생회 여학생부나 여학생회에서는 학생회의 주요 사업계획으로 여대생의 취업대책을 세우기도 했다(장하진, 1993). 최근에는 여대생들이 취업에 필수과목이 되었다는 어학연수를 위해 휴학을 하거나, 취업을 목적으로 특정과에 편입을 하는 것은 대학사회 내에서 당연한 것으로 받아들여지고 있다.

진수희(1999)의 연구에 의하면 우리나라 여대생의 82%가 취업을 필수적인 것으로 인식하고 있고 역시 82%가 우리나라 노동시장의 고용차별을 지적하고 있다. 그리고 이러한 차별의 근본적인 원인으로 개인적 요인보다 문화적인 요인을 중요시하고 있으며 제도개선 및 정책지원의 필요성을 강조하고 있다. 또한 여대생들은 취업을 위해 1주일 평균 15시간 정도를 할애하는 것으로 나타났으나, 대졸인턴사원제도에 참여할 의사가 없다는 비율이 53%로 나타나, 제도적인 취약점을 드러내고 있음을 알 수 있다. 그리고 고학력여성 취업의 활성화 방안으로 여성 자신의 적극적 노력을 1순위로 꼽아, 적극적인 자기개발 의지를 가진 것으로 평가되었다.

한국여성개발원(2002)의 연구에 의하면 여대생들의 경우 진로의사결정에 대한 자아효능감 측정에서 남학생에 비하여 효능감이 떨어지는 것으로 나타났다. 여학생들은 목표에 대한 효능감은 높으나 목표를 구체적으로 달성하기 위한 방법이나 수단에 대한 효능감이 떨어지고 있다는 것이다. 또한 진로설정 및 준비에 있어 여학생의 준비시기가 남학생에 비하여 늦고 직업관련 자신감도 낮은 것으로 나타났다. 또한 대학생의 반수 이상이 여성이라는 점이 희망하는 취업분야에 장애요인으로 작용할 것이라고 보고 있었다. 그리고 대학의 취업지도 및 알선에 있어 차별을 받고 있다고 느끼고 성특성화된 지도가 필요하

다고 보고 있다.

통계청(1999) 조사에서는 직업선택 요인에 있어 고학력자일수록 '수입'보다는 '발전성'이나 '보람'을 선택하는 비율이 높는데, 대졸자의 경우 '발전성'보다 '보람'을 선택하는 비율이 더 높고 여성의 경우 남성보다 '보람'의 선택 비율이 상당히 높은 것으로 나타났다. 여성취업 장애요인으로는 대졸여성의 경우 42.5%가 '가사 및 육아부담'을 들었고 다음으로 29.1%가 '사회적 편견'을 들고 있어 여전히 여성의 성차별적 관행과 이중노동 등이 문제됨을 지적하고 있다.

여성청년층 집단의 직업이행 형태를 연구한 김태홍(2002)은 학교 재학 중 자격증 취득이나 여성으로서 가지는 취업에 대한 태도보다는 오히려 개인의 전공만족도 등 개인적 요인이 취업이행확률을 높이는 중요한 요인이라고 하였다. 안강현·이용환(1998)의 연구에서는 대학생의 직업가치관에 있어 영향을 미치는 요인으로 '학년'이 가장 뚜렷하게 나타났으며 부모의 학력이나 직업도 영향 요인이라고 하였다.

최근들어 우리나라의 전반적인 경제상황이 매우 불안해진 것은 사실이나 장기적인 관점으로 볼 때 여성 고학력자의 취업의 필요성은 당연한 것으로 인지되고 있다. 그러나 아직까지 여성고용에 관련된 사회문화적인 분위기나 제도적 장치들이 불안정하다 보니 미래 여성의 진로에 대한 탐색과 비판이 절실히 요구되고 있다. 더욱이 젊은 세대들의 성장경험상 직업에 대한 기호나 의지가 과거 세대와 매우 다르다고

볼 수 있으므로 이들의 변화된 의식체계를 분석해 봄은 매우 필요한 일일 것이며, 이들이 요구하는 취업 관련 조건들을 구상하고 보조해주는 노력이 가정과 사회, 학교의 차원에서 이루어져야 하리라 본다. 따라서 이러한 변화의 요인과 내용을 추적하는 일은 매우 신속하게 이루어져야 할 것이며 미래 전망적 관점에서 그 대안이 마련되어야 할 것이다.

III. 연구방법

1. 조사대상자 선정 및 연구절차

본 연구는 광주 지역 대학교에 재학 중인 여학생을 대상으로 각 학년별, 전공별로 여성 비율을 고려하여 고루 분포하도록 임의할당표집하여 조사대상자를 선정하였다. 단, 동일 전공내에서는 취업문제에 대해 좀 더 심각하게 생각하게 되는 학년인 3, 4 학년의 경우 더 많은 분포를 가지도록 하였다. 550명을 대상으로 조사원이 강의실 등을 방문하여 설문조사하였고 528부가 회수되었으며 이 중 부실기재된 18부를 제외한 총 510부의 설문지가 최종분석되었다. 조사대상자의 사회인구학적 특성은 표2와 같다.

2. 조사도구

본 연구는 여대생의 취업의식을 조사 분석하기

표 2. 조사대상자의 사회인구학적 특성(N=510)

변 인			변 인		
		N (%)			N (%)
학년	1학년	74 (14.5)	전공(대학)	생활과학계	63 (12.4)
	2학년	113 (22.2)		공학계	57 (11.2)
	3학년	197 (38.6)		농학계	49 (9.6)
	4학년	126 (24.7)		법학계	6 (1.2)
출생순위	장자녀	184 (36.1)		사범계	34 (6.7)
	중간	141 (27.6)		사회대	39 (7.6)
	막내	185 (36.3)		수의학	48 (9.4)
어머니 취업형태	상시고용취업	69 (13.5)		약학	10 (2.0)
	시간제취업	14 (2.7)		예술계	61 (12.0)
	농업,상업등 자영업	142 (27.8)		간호학	39 (7.6)
	부정기적취업	29 (5.7)		인문대	35 (6.9)
	비취업	232 (45.5)		자연대	49 (9.6)
	기타	24 (4.7)		치·의학	20 (3.9)

위하여 사회인구학적 변인 이외에 자아존중감, 성역할태도 등의 개인적 변인과 직업의식 관련 변인을 설정하여 설문지를 구성하였다. 개인적 변인 중에서 자존감은 SEI(Coopersmith,1967), SES (Rosenberg,1965) 등을 참고하여 5점 Likert type 10문항으로 구성하였고(Cronbach's $\alpha=.70$), 성역할태도는 Mason과 Bumpass (1975), Osmonds와 Martin(1975), 이미숙(2000) 등의 연구를 토대로 역시 5점 Likert type 5문항으로 구성하였다(Cronbach's $\alpha=.75$).

취업의식 관련변인의 설정은 정용선 등(1993), 최동선·정철영(1996), 안강현·이용환(1998), 진수희(1999) 등의 연구를 참고로 하였으며, 1) 취업욕구(취업계획, 취업사유, 기대직종, 기대연봉, 전공관련성), 2) 취업준비 실태(준비시간, 정보매체, 관련기관 이용도), 3) 여성취업관련 의식(향후 여성취업전망, 여성취업 결정요인, 여성취업 문제점 및 개선점, 여성취업자 애로점, 취업교육 요구, 결혼후 취업유지 여부) 4) 사회적 지원 및 평가(부모, 형제, 친구, 선후배의 지지, 학교의 지원, 사회의 지원) 등으로 각 1문항씩 총 28문항으로 구성하였다. 그리고 자신의 직업에 대한 자신감, 소명의식, 능력 등을 스스로 평가하는 직업태도는 5점 Likert type 5문항으로 구성하였다(Cronbach's $\alpha=.84$).

3. 자료처리

본 연구결과는 먼저 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기초통계치를 산출하였고 변인간 차이를 보기 위하여 χ^2 검증, one-way ANOVA 및 Duncan 검증을 실시하였다. 또한 변인간 상관관계를 분석하기 위하여 적률상관계수를 산출하였으며, 이상과 같은 통계처리는 SPSS/PC 프로그램을 이용하였다.

IV. 연구결과

1. 여대생들의 취업의식의 일반적 경향

1) 취업욕구

조사대상자의 2.4%만이 졸업후 결혼만을 염두에

두고 있고 기타를 제외한 86.5%는 취업 및 진학을 계획하고 있는 것으로 나타났다. 기타 중에서도 외국연수 혹은 편입 등 장기적으로 취업을 고려한 계획도 많은 것으로 나타났다. 취업을 원하는 사유는 경제적 독립이 59.6%로 가장 높고 자아실현도 35.9%에 이르고 있다. 원하는 직종은 교육관련직, 공무원에 대한 선호도가 가장 높고 일반사무직이 그 뒤를 잇고 있다. 이는 아직도 우리 사회에서 여성이 안정적인 직업지위를 확보하기 어려운 경우가 많으므로 이를 보장해주는 직종을 선호할 수밖에 없음을 보여주는 것이다. 전공과 희망직업과의 관련성은 65.5%가 관련되기를 원하였으며, 전공이 취업에 도움이 안되는 경우의 원인으로 25.1%가 직업화 과정의 미발달을 지적하였다(표3 참조). 아직까지 대학교육의 실용적 지식으로의 분화, 혹은 직업창출성 등이 낮은 수준에 있음을 알 수 있다.

2) 취업준비 실태

여대생들이 취업을 준비하는 시간은 거의 하지 않는 경우가 44.9%에 이르고 있고 1-2 시간 정도 23.5%, 하루 4시간 이상 13.5%의 순이다. 이를 보면 여대생들이 실제로 취업에 대한 욕구가 높고 고민도 많이 하지만, 실제적인 준비는 대부분 잘 이루어지고 있지 못함을 알 수 있고, 반면 하루 4시간 이상 투자하는 경우도 두드러져 취업준비는 다소 양극화된 현상을 보이고 있다 할 수 있다. 따라서 일부 자발적인 학생이 아닌 전체 여대생을 대상으로 이들의 취업태도를 점검하고 지도하는 학교 차원의 노력이 필요하다.

취업정보를 얻는 매체는 학교보다는 대중매체인 경우가 훨씬 많고(56.3%) 그 뒤를 이어 친구, 친지 등이 16.3%를 차지하여 학교내 취업정보매체가 비중있는 역할을 하지 못하고 있음을 알 수 있다. 취업정보실의 경우 70% 이상의 여대생이 이용한 적이 없는 것으로 나타났고, 이러한 이유로 취업정보실 자체의 홍보부족을 가장 크게 지적하고 있으며 다양한 정보제공 부족을 그 다음으로 지적하고 있다. 서울 지역을 대상으로 한 진수희(1999)의 연구에서는 40%의 응답자가 취업정보실 무이용자로 나타나, 지방대학의 경우 취업정보실의 활성화가 더욱 시급히 요구되는 과제라 할 것이다(표4 참조).

표 3. 취업욕구 관련변인의 일반적 경향(N=510)

	변 인		변 인	N (%)		
		N (%)		1순위	2순위	3순위
졸업 후 취업계획	취업	363 (71.2)	공무원, 정부공공기관	59 (11.6)	50 (9.8)	30 (5.9)
	결혼준비	12 (2.4)				
	대학원 진학	78 (15.3)				
취업을 원하는 사유	기타	57 (11.2)	법률, 법무관련직	17 (3.3)	5 (1.0)	4 (0.8)
	자아실현	183 (35.9)				
	경제적 독립	304 (59.6)				
	사회에 기여	7 (1.4)				
	기타	16 (3.1)				
취업 첫해 기대 연봉	1천만원 정도	32 (6.3)	원 하 는 직 종	판매, 마케팅관련직	14 (2.7)	15 (2.9)
	1천5백만원 정도	181 (35.5)				
	2천만원 정도	158 (31.0)				
	2천5백만원 정도	56 (11.0)				
	3천만원 정도	39 (7.6)				
	3천만원 정도	44 (8.6)				
전공과 직업 관련성	전공관련 직업	334 (65.5)	기업 및 일반사무직	14 (2.7)	38 (7.5)	21 (4.1)
	전공과 다른직업	59 (11.6)				
	상관없다	110 (21.6)				
	기타	7 (1.4)				
전공의 취업상 문제	사회요구 부족	99 (19.4)	무응답	93 (18.2)	191 (37.5)	321 (62.9)
	직업화 과정 미발달	128 (25.1)				
	남성 위주 구조	73 (14.3)				
	자격 취득난이	57 (11.2)				
	공급 과잉	70 (13.7)				
	기타	83 (16.3)				

표 4. 취업준비실태 관련 변인의 일반적 경향

	변 인	N (%)
취업을 위한 준비시간	거의 하지 않는다	229 (44.9)
	주당 1-2시간정도	120 (23.5)
	주당 4-5시간정도	33 (6.5)
	하루평균1-2시간	41 (8.0)
	하루평균3-4시간	18 (3.5)
	하루평균4시간이상	69 (13.5)
취업정보를 얻는 매체	학교취업정보실 등	31 (6.1)
	학교학과, 학생회 등	68 (13.3)
	외부취업관련기관	35 (6.9)
	인터넷 등 대중매체	287 (56.3)
	친구, 친지 등	83 (16.3)
취업정보실 이용정도	기타	6 (1.2)
	거의 매일 이용	12 (2.4)
	주 1-2회 정도 이용	26 (5.1)
	한 달에 1-2회 정도 이용	50 (9.8)
	1년에 1-2회 정도 이용	64 (12.5)
취업정보실 문제점	이용한 적이 없다	358 (70.2)
	다양한 정보제공 및 연결채널 필요	150 (29.4)
	취업정보센터 자체에 대한 홍보 부족	268 (52.5)
	장소 및 분위기 등이 적절하지 않다	20 (3.9)
	여학생 취업에는 별 도움이 안 된다	14 (2.7)
기타	58 (11.4)	

3) 여성취업관련 의식
 여대생들은 향후 3년간 여대생 취업률을 예상함에 있어 55.1%가 30-40%대를 예측하고 있고 20% 이하도 19%가 예상하고 있어 그다지 전망을 밝게 보지 않고 있음을 알 수 있다. 여대생 취업의 결정

적 요인으로는 실력을 지적한 경우가 45.3%로 가장 높지만 적극적인 태도, 외모 등도 중시하고 있다. 남성 구직자와 비교시 여성의 문제점, 핸디캡으로는 사회적인 조건 차이를 지적하는 비율이 75.7%로 월등히 높아 아직도 취업현장에서의 남녀

표 5. 여성취업관련 의식의 일반적 경향

	변 인	N (%)
향후 3년간 여대생취업비율 예상	20%이하	97 (19.0)
	30-40%대	281 (55.1)
	50-60%대	113 (22.2)
	70%이상	19 (3.7)
여대생 취업의 결정적 요인	성적, 기술 등 실력	231 (45.3)
	외모	108 (21.2)
	적극적인 태도	132 (25.9)
	정보활용능력	22 (4.3)
	기타	17 (3.3)
남성과 비교시 여성구직자의 문제점	실력차이	7 (1.4)
	사회적 조건차이(남성우대 등)	386 (75.7)
	취업에 대한 태도 차이	51 (10.0)
	정부수집, 활용에 있어서의 차이	15 (2.9)
	신체적 차이 등 기타 이유	21 (4.1)
여대생 취업을 위한 개선점	남학생이 유리하다고 할 수 없다	30 (5.9)
	취업을 위한 여학생 개인의 노력	94 (18.4)
	학교에서의 평등적인 취업전력과 지원	68 (13.3)
	사회적 차별적인 제도, 문화, 의식의 개선	241 (47.3)
	기업체 등 공급자의 채용체계개선	98 (19.2)
취업교육을 원하는 내용	기타	9 (1.8)
	실기위주의 교육	248 (48.6)
	면접 및 적응훈련	88 (17.3)
	학교교과로 부족한 내용 보충	66 (12.9)
	시험대비 교육 및 훈련	99 (19.4)
교육, 훈련기관으로 적당한 곳	기타	9 (1.8)
	대학취업담당부서	76 (14.9)
	각 단과대학 및 학과	174 (34.1)
	대학내 부설기구 등(센터, 연구소)	176 (34.5)
	대학외부기관	65 (12.7)
결혼 후 직업 유지여부	기타	19 (3.7)
	결혼 후에도 직업생활을 계속하겠다	420 (82.4)
	자녀를 낳기 전까지만 계속하겠다	17 (3.3)
	결혼 후에는 직장을 그만 두겠다	7 (1.4)
	배우자등과 상의하여 결정하겠다	23 (4.5)
	상황에 따라 다르다	30 (5.9)
여성직장인의 애로점	기타	13 (2.5)
	직장인으로서의 여성자신의 소극적 태도	71 (13.9)
	육아 등 가정과의 양립문제	304 (59.6)
	승진 등 직장에서의 차별	50 (9.8)
	안정적인 직업 확보의 어려움	78 (15.3)
기타	7 (1.4)	

표 6. 사회적 지원 및 평가 관련변인의 일반적 경향

	변 인	N (%)
사회적지지-부모	거의 없다	37 (7.3)
	약간	91 (17.8)
	어느정도	178 (34.9)
	상당히	149 (29.2)
	대단히 많다	55 (10.8)
사회적지지-형제	거의 없다	90 (17.6)
	약간	107 (21.0)
	어느정도	173 (33.9)
	상당히	99 (19.4)
	대단히 많다	41 (8.0)
사회적지지-친구	거의 없다	22 (4.3)
	약간	73 (14.3)
	어느정도	222 (43.5)
	상당히	163 (32.0)
	대단히 많다	30 (5.9)
사회적지지-선후배	거의 없다	66 (12.9)
	약간	103 (20.2)
	어느정도	179 (35.1)
	상당히	137 (26.9)
	대단히 많다	25 (4.9)
여대생 취업을 위한 학교지원평가	매우 만족한다	3 (0.6)
	만족하는 편이다	29 (5.7)
	보통이다	187 (36.7)
	불만족한 편이다	220 (43.1)
	매우 불 만족한다	71 (13.9)
취업증진을 위한 전반적인 요구	교수들의 관심제고	53 (10.4)
	취업정보, 상담 등 제공	196 (38.4)
	취업특강 등 실제적 도움	155 (30.4)
	커리큘럼, 학사제도 등 변경	101 (19.8)
	기타	5 (1.0)
여대생 취업향상을 위한 특별지원요구	여학생을 위한 별도의 학습장제공	12 (2.4)
	여학생을 위한 별도의 취업전략 및 정보제공	232 (45.5)
	평등적인 취업알선	205 (40.2)
	전반적인 학내 여학생 복지증진	51 (10.0)
	기타	10 (2.0)
여대생 취업을 위한 사회노력평가	매우 만족한다	1 (0.2)
	만족하는 편이다	9 (1.8)
	보통이다	183 (35.9)
	불만족한 편이다	278 (54.5)
	매우 불만족한다	39 (7.6)
여성취업증진을 위해 사회에서 노력할 점	여성할당제 적극시행	47 (9.2)
	남녀차별적 관행 및 사회제도 개선	300 (58.8)
	남녀차별 채용기업 등 처벌강화	61 (12.0)
	여성취업촉진기구 설치, 운영	98 (19.2)
	기타	4 (0.8)

격차를 크게 느끼고 있음을 알 수 있다. 미약하나 고 있다. 여대생 취업을 위한 개선점에서도 역시 사회적 차별의 개선을 가장 크게 요구하고 있고

(47.3%), 기업 등의 채용체제 개선, 여성 개인의 노력 등을 이어서 지적하고 있다. 따라서 여대생들은 취업문제의 원인을 일차적으로는 사회적인 것으로 보고 있으나, 여성 자신을 그 원인으로도 일부 인지하고 있음을 알 수 있다.

취업을 위한 교육은 실기 위주의 교육을 가장 원하고 있고(48.6%) 시험대비 교육 및 면접훈련 등도 필요로 하고 있다. 이러한 교육은 대학내 취업담당 부서보다는 각 학과 및 부설기구 등에서 이루어지기를 원하는 비율이 높아, 여대생들이 전공 특성 등을 고려한 교육을 요구하고 있음을 알 수 있다. 결혼 후 직업유지 여부에 대해서는 82.4%의 응답자가 결혼 후에도 직업생활을 계속하겠다는 의지를 보이고 있다. 이러한 결과는 진수희(1999)의 연구결과와 거의 동일하다. 또한 여성이 직장을 가졌을 때의 애로점으로는 육아문제 등을 가장 크게(59.6%) 지적하고 있다(표5 참조).

4) 사회적 지원 및 평가

표6에서 보면 여대생 취업노력에 대한 주변의 사회적 지지에 대해서는, 친구의 지지를 가장 높게 인지하고 있고 부모, 형제, 선후배의 순으로 응답하고 있다. 진수희(1999)의 연구에서는 부모, 친구, 형제의 순으로 지원정도가 나타난 것과 비교하여, 지역대학의 경우 부모의 역할이 다소 뒤떨어짐을 알 수 있다. 미국의 경우 진로센터 내에 부모를 위한 코너를 마련하고 이들에게 정보를 제공함과 아울러 자녀와의 관계를 강화시키고 있어([//cppnet.cpp.uga.edu/ccweb/parents](http://cppnet.cpp.uga.edu/ccweb/parents)), 우리의 경우에도 부모를 비롯한 가족을 적극적인 지지자원으로 활용함이 필요하다고 하겠다.

여대생 취업을 위한 학교의 노력에 대한 평가는 불만족한 경우가 43.1%로 가장 높고 매우 불만족한 경우도 13.9%에 이르러 60% 정도의 여학생들이 학교에 대한 불만을 가지고 있음을 알 수 있다. 전반적으로 취업증진을 위하여 취업정보 제공, 특강 등 실제적인 도움을 요구하고 있고 여대생을 위해서는 특별히 별도의 정보제공, 평등한 취업알선 등을 요구하고 있다.

여대생 취업을 위한 사회적인 노력에 대해서도 역시 불만족한 경우가 54.5%, 매우 불만족한 경우가 7.6%로 전반적인 평가가 높지 못하며, 여성취업

증진을 위하여 사회에서 해야 할 일로 남녀차별적 관행 개선(58.8%)을 지적한 경우가 가장 많고 이외에 여성취업촉진기구 설치, 차별기업 처벌강화 등을 지적하고 있다.

2. 학년 및 전공에 따른 취업의식의 차이

조사대상자들의 취업의식을 학년 및 전공(계열)에 따라 차이가 있는지 분석하여 유의차가 나타난 의미있는 결과만을 제시한 것은 표 7~12와 같다. 먼저 취업준비 시간에 있어 차이를 보면 1, 2학년은 취업준비를 거의 하지 않는 경우가 압도적이나 3학년에서 4학년으로 갈수록 하루 평균 4시간 이상 등 적극적으로 취업준비를 하는 비율이 많아지고 있다. 따라서 여대생들의 취업 욕구와 비교해 볼 때 대학생들 초기부터 취업을 위한 체계적이고 적극적인 노력이 이루어지지 못함을 알 수 있어, 이에 대한 지도가 필요하다 할 수 있다. 이를 전공별로 보면 자연계의 경우 가장 취업준비 정도가 낮으며 인문사회계의 경우 하루 4시간 이상 적극적으로 취업준비를 하는 비율이 가장 높게 나타났다.

표8은 향후 3년간 여대생 취업비율의 예상치에 대한 전공별 차이를 보여주는 것으로, 자연계 여대생의 경우 가장 비관적인 전망을 하고 있음을 알 수 있고 가정·예술계 여대생이 비교적 더 낙관적인 전망을 하고 있음을 알 수 있다. 표9는 여대생 취업을 위한 개선점을 지적함에 있어 대부분 사회차별적 제도 등을 가장 많이 지적하면서도 4학년의 경우 공급자의 채용체제 개선, 여학생 개인의 노력 등 보다 직접적인 측면에 대한 관심도 보여주고 있다. 전공별로는 공통적인 지적사항인 사회제도 개선 이외에 인문사회계열의 경우 여성개인의 노력을 지적한 비율이 다른 전공자에 비하여 높으며 의약, 자연계의 경우 채용체제 개선, 가정·예술계는 학교의 평등적 지원 등에 대한 지적이 비교적 두드러진다.

표 10은 취업교육을 원하는 내용에 있어 전공별 차이를 보여주는 것으로, 보편적으로 실기 위주의 교육에 대한 요구가 높으나 이외에 인문사회계는 특히 시험대비 교육 및 훈련에 대한 요구가 높으며 자연계는 면접 및 적응훈련에 대한 요구가 비

표 7. 취업을 위한 준비시간의 학년, 전공별 차이

변수	집단 N(%)	취업을 위한 준비시간						계	x ²
		거의하지 않는다	주당1-2시간정도	4-5시간 정도	하루평균1-2시간	하루평균3-4시간	하루평균 4시간이상		
학년	1학년	47(63.5)	16(21.7)	4(5.4)	4(5.4)	.	3(4.0)	74(100)	81.2 ***
	2학년	75(66.3)	24(21.2)	4(3.5)	5(4.5)	.	5(4.5)	113(100)	
	3학년	80(40.6)	50(25.4)	10(5.1)	16(8.1)	10(5.1)	31(15.7)	197(100)	
	4학년	27(21.5)	30(23.8)	15(11.9)	16(12.7)	8(6.3)	30(23.8)	126(100)	
전공 계열	인문사회	42(36.8)	17(14.9)	12(10.5)	10(8.9)	9(7.9)	24(21.0)	114(100)	40.9 ***
	자연	75(48.4)	44(28.3)	4(2.6)	14(9.0)	3(2.0)	15(9.7)	155(100)	
	의약	59(50.4)	24(20.5)	5(4.3)	6(5.2)	2(1.7)	21(17.9)	117(100)	
	혼합	53(42.7)	35(28.2)	12(9.7)	11(8.8)	4(3.2)	9(7.4)	124(100)	

인문사회: 인문,사회,법,사범 자연: 자연,농,공 의약: 수의,의,약,치,간호 혼합: 가정,예술

*** p < .001

표 8. 여대생 취업비율 예상치의 전공별 차이

변수	집단 N(%)	향후 3년간 여대생 취업비율 예상				계	x ²
		20%이하	30-40%대	50-60%대	70%이상		
전공 계열	인문사회	26(22.8)	60(52.6)	19(16.7)	9(7.9)	114(100)	27.8 **
	자연	38(24.5)	92(59.4)	23(14.8)	2(1.3)	155(100)	
	의약	17(14.5)	65(55.6)	31(26.5)	4(3.4)	117(100)	
	혼합	16(12.9)	64(51.6)	40(32.3)	4(3.2)	124(100)	

** p < .01

표 9. 여대생취업을 위한 개선점의 학년, 전공별 차이

변수	집단 N(%)	여대생 취업을 위한 개선점					계	x ²
		취업을 위한 여학생 개인 노력	학교의 평등적인 취업전략과 지원	사회적 차별적인 제도, 문화, 의식의 개선	기업체 등 공급자의 채용체계개선	기타		
학년	1학년	13(17.6)	8(10.8)	45(60.9)	7(9.4)	1(1.3)	74(100)	22.3 *
	2학년	21(18.6)	12(10.6)	51(45.1)	26(23.0)	3(2.7)	113(100)	
	3학년	34(17.3)	24(12.2)	103(52.2)	33(16.8)	3(1.5)	197(100)	
	4학년	26(20.6)	24(19.0)	42(33.4)	32(25.4)	2(1.6)	126(100)	
전공 계열	인문사회	31(27.2)	12(10.5)	57(50.0)	12(10.5)	2(1.8)	114(100)	25.4 *
	자연	26(16.8)	20(12.9)	72(46.4)	36(23.3)	1(0.6)	155(100)	
	의약	19(16.2)	10(8.5)	55(47.0)	30(25.7)	3(2.6)	117(100)	
	혼합	18(14.5)	26(21.0)	57(46.0)	20(16.1)	3(2.4)	124(100)	

* p < .05

교적 높다. 이를 보면 전공에 따라 여대생들의 취업 방향과 방법이 다르다는 점을 중시하고 전공에 맞는 특화된 지원 프로그램이 마련되어야 할 필요성을 공감하게 된다.

표 11은 취업증진을 위하여 학교에 대해 전반적으로 요구하는 내용에 있어 학년별 차이를 보여주는 것으로, 전반적으로 취업정보, 상담 등의 제공을 가장 많이 요구하나 이외에 1~3학년은 취업준

표 10. 취업교육을 원하는 내용의 전공별 차이

변수	집단 N(%)	취업교육을 원하는 내용					계	x ²
		실기위주의 교육	면접 및 적응훈련	학교교과로 부족 한 내용 보충	시험대비 교육 및 훈련	기타		
전공 계열	인문사회	46(40.4)	17(14.9)	14(12.2)	36(31.6)	1(0.9)	114(100)	26.6 *
	자연	79(51.0)	36(23.2)	16(10.3)	24(15.5)	.	155(100)	
	의약	60(51.3)	15(12.8)	18(15.4)	20(17.1)	4(3.4)	117(100)	
	혼합	63(50.8)	20(16.1)	18(14.5)	19(15.3)	4(3.3)	124(100)	

* p < .05

표 11. 취업증진을 위한 전반적인 요구에서의 학년별 차이

변수	집단 N(%)	취업증진을 위한 전반적인 요구					계	x ²
		교수들의 관심제고	취업정보, 상담 등 제공	취업특강 등 실제적 도움	커리큘럼, 학 사제도 등 변경	기타		
학년	1학년	6(8.2)	32(43.2)	24(32.4)	12(16.2)	.	74(100)	25.8 *
	2학년	6(5.3)	45(39.8)	44(38.9)	17(15.0)	1(1.0)	113(100)	
	3학년	21(10.7)	63(32.0)	62(31.5)	47(23.8)	4(2.0)	197(100)	
	4학년	20(15.9)	56(44.5)	25(19.8)	25(19.8)	.	126(100)	

* p < .05

표 12. 학교의 지원평가 및 직업태도에 있어서의 학년, 전공별 차이

영역	집단	N	M	SD	F	Dun	
학교의지원 평가	1학년	74	2.47	.88	5.30**	ab	
	2학년	113	2.57	.78		a	
	3학년	197	2.31	.77		bc	
	4학년	126	2.18	.82		c	
	전체	510	2.36	.81			
	인문사회	인문사회	114	2.28	.83	3.75*	b
		자연	155	2.27	.73		b
		의약	117	2.57	.75		a
		혼합	124	2.34	.92		b
		전체	510	2.36	.81		
직업태도	1학년	74	3.40	.63	10.68***	c	
	2학년	113	3.59	.53		b	
	3학년	197	3.66	.57		b	
	4학년	126	3.84	.50		a	
	전체	510	3.65	.57			
	인문사회	인문사회	114	3.79	.57	6.97***	a
		자연	155	3.49	.53		b
		의약	117	3.69	.56		a
		혼합	124	3.68	.58		a
		전체	510	3.65	.57		

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

비 진입을 위한 취업특강을 요구하는 비율이 높고 여 더 필요로 하고 있다. 따라서 대학에서 흔히 개 4학년은 교수들의 관심 제고를 다른 학년에 비해 최하고 있는 취업특강 등은 4학년 진입 이전이 효

과적이겠고, 4학년의 경우에는 취업담당부서나 교수들의 정보제공이나 개별적 지도 등이 더욱 필요하리라 하겠다.

다음으로 학교의 지원평가에 있어서 학년별 차이가 나타났는데, 4학년의 경우 가장 평가가 낮은 것으로 나타났으며 그 다음으로 3학년의 평가가 낮게 나타났다. 즉 실제적으로 취업문제를 실감하는 고학년 시기에 학교의 지원 부족에 대한 인지를 높게 함을 알 수 있다. 이를 계열별로 보면 비교적 전문적인 자격증을 취득할 수 있어 학교 지원 여부에 크게 영향을 받지 않는 의약계의 경우만이 학교의 지원정도를 보다 높게 평가하고 있는 형편이다.

직업태도에 있어서는 전반적으로 중간점인 3점보다 높게 나타나고 있는데, 학년별로 볼 때 고학년인 경우 직업에 더욱 긍정적이고 자신감을 가지는 것으로 나타나고 있어 적절한 지도와 훈련이 이루어진다면 개인적 측면에서의 자세는 갖추어져 있는 것으로 평가할 수 있다. 이러한 결과는 학년별 직업가치관 차이를 다룬 안강현·이용환(1998)의 연구와 일치하는 결과이다. 전공별로는 자연계(자연, 농, 공학)의 경우 가장 직업태도 점수가 낮은 것으로 나타나 전공 영역별로 특성화된 취업지도 혹은 훈련의 필요성이 있다 하겠다(표 12 참조).

3. 여대생의 태도 및 취업관련변인들의 상관

여대생의 태도 관련 변인과 취업의식 관련 변인들간의 관계를 살펴 본 결과는 표13과 같다. 사회

적지지는 직업태도, 자아존중감, 취업준비시간 등과 유의 상관을 갖는 것으로 나타났다. 즉 사회적 지지를 많이 받는 여대생일수록 직업태도가 긍정적이고 자아존중감이 높으며 취업준비에도 많은 시간을 투자함을 알 수 있다. 전문직여성을 대상으로 직업태도를 연구한 정용선 등(1993)의 연구에서도 사회적 지지는 직업태도에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이처럼 여대생 개인의 태도 변인은 주변 환경의 적절한 지원과 결합했을 때 취업에의 성공적인 진입에 도움이 되리라 예측할 수 있다. 이외에 학교의 지원은 사회의 지원 정도와 유의한 상관을 가지고 있어, 여대생들이 이들 두 집단의 지원에 대한 인식을 유사하게 함을 알 수 있다. 따라서 학교와 사회의 좀더 유기적인 지원 노력이 이루어져야 여대생의 취업을 위한 효과가 발생 가능하리라 본다.

V. 결론 및 제언

본 연구결과, 조사대상 여대생의 86.5%는 취업 및 진학을 계획하고 있으며 취업을 원하는 사유는 경제적 독립이 59.6%로 가장 높게 나타났고 원하는 직종은 교육관련직, 공무원에 대한 선호도가 가장 높았다. 그러나 취업에 대한 욕구에 비해 실제적인 준비는 잘 이루어지고 있지 못함을 알 수 있고, 취업정보를 얻는 매체는 학교보다는 대중매체인 경우가 훨씬 많아(56.3%) 학교내 취업정보매체가 비중있는 역할을 하지 못하고 있음을 알 수 있

표 13. 취업관련변인들간의 상관관계

	사회적지지	직업태도	자아존중감	성역할태도	학교노력	사회노력	취업준비시간
사회적지지#	1.000						
직업태도	.293***	1.000					
자아존중감	.287***	.581***	1.000				
성역할태도	-.012	-.045	-.054	1.000			
학교지원	.063	-.036	-.033	.046	1.000		
사회지원	-.011	.014	.067	.054	.306***	1.000	
취업준비시간	.245***	.259***	.119***	.012	-.010	-.024	1.000

네유형(부모, 형제, 친구, 선후배)의 평균지 기준

*** p < .001

다. 여대생 취업의 결정적 요인으로서는 실력을 지적한 경우가 45.3%로 가장 높지만 적극적인 태도, 외모 등도 중시하고 있고, 여성의 문제점, 핸디캡으로는 사회적인 조건 차이를 지적하는 비율이 75.7%로 월등히 높아 아직도 취업현장에서의 남녀 격차를 크게 느끼고 있음을 알 수 있다. 취업을 위한 교육은 실기 위주의 교육을 가장 원하고 있고(48.6%), 이러한 교육은 대학내 취업담당 부서보다는 각 학과 및 부설기구 등에서 이루어지기를 원하는 비율이 높다. 여대생 취업을 위한 사회적인 노력에 대해서도 역시 불만족한 경우가 62.1%이며, 여성취업 증진을 위하여 남녀차별적 관행 개선(58.8%)을 지적한 경우가 매우 높고 여성취업촉진기구 설치, 차별기업 처벌강화 등을 지적하고 있다.

조사대상자들의 취업의식 차이를 관련변인에 따라 살펴본 결과, 3학년 이상이 되어야 적극적으로 취업준비를 하는 비율이 많았으며, 인문사회계의 경우가 가장 적극적으로 취업준비를 하는 것으로 나타났다. 여대생 취업을 위한 개선점에서는 4학년의 경우 공급자의 채용체제 개선, 여학생 개인의 노력 등 보다 직접적인 측면에 대한 관심을 보여주고 있고, 취업교육을 원하는 내용에 있어서 인문사회계는 특히 시험대비 교육 및 훈련에 대한 요구가 높으며 자연계는 면접 및 적응훈련에 대한 요구가 비교적 높다. 4학년은 교수들의 관심 제고를 다른 학년에 비하여 더 필요로 하고 있고, 직업태도에 있어서는 고학년인 경우 직업에 더욱 긍정적이고 자신감을 가지는 것으로 나타났다.

또한 여대생의 태도 관련 변인과 취업의식 관련 변인들간의 관계를 살펴 본 결과, 사회적 지지를 많이 받는 여대생일수록 직업태도가 긍정적이고 자아존중감이 높으며 취업준비에도 많은 시간을 투자함을 알 수 있다. 따라서 사회적 지지는 직업태도에 중요한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

이처럼 본 연구결과 여대생들의 대다수는 취업을 원하고 있지만, 사회적 장벽을 의식하여 차별없는 제한된 직업만을 선호하고 있고, 학교 등을 통한 직접적이고 실질적인 지원을 받지 못하고 있어 대학 초기부터의 체계적인 취업 준비를 하지 못하고 있음을 알 수 있다. 또한 여대생들의 상당수가 여성취업의 문제점으로 사회의 차별적 제도, 의식 등을 지적하고 있어 성평등적 관점의 대안

제시가 절실한 형편이다. 직업태도는 비교적 긍정적으로 나타나고 있으나 이는 사회적 지지와 관련되고 있어, 학교나 사회적 지원의 중요성이 더욱 강조되고 있다.

21세기 들어 여성의 잠재력 개발에 대한 요구가 날로 증가하고 있고, 직업에 대한 기호나 유형이 다양화하면서 여성의 활동 영역이 점차 확대되고 있다. 따라서 여성 능력 활용을 통하여 국가 발전의 토대를 다지는 일이 국가경쟁력을 확대시키는 하나의 대안이 되고 있는 것 또한 사실이다. 특히 최근 들어 대학마다 여학생이 차지하는 비율이 증가하고 있어 대학의 정책적 방향도 여학생 능력의 활성화와 여성취업 확대라는 목표로 진행하고 있다. 그럼에도 불구하고 아직까지 변화하는 세대의 욕구와 능력에 대한 광범위한 분석과 접근이 이루어지지 못하고 있어, 여성능력 활용을 위한 보다 효과적인 대안 마련이 이루어지지 않고 있다. 특히 남성 위주의 직업 이행체계가 변화하지 않고 있다는 점에서 여대생 취업을 위한 근본적인 사회변화와 대응이 필요하다 할 것이다. 따라서 본 연구 결과를 토대로 성평등적 관점의 여대생 취업증진 방안을 제안하면 다음과 같다.

1. 여성 개인적 측면

전통적으로 취업과 정책의 사각지대에 놓여 있던 우리나라 고학력여성 특히 대졸여성들은 IMF 이후의 고실업시대에 접어들면서 하향취업경향이 심화되었으며, 그 결과 여성고용구조가 질적으로 매우 저하되었다. 따라서 이를 방지하기 위한 다각적이고 입체적인 노력이 절실히 요구된다고 하겠다. 이처럼 고학력 여성의 취업문제를 해결하기 위해서는 우선적으로 여성 개인의 역할과 태도를 정비할 필요가 있었다.

첫째, 앞서의 연구결과에서 여대생들의 경우 취업요구는 대단히 높으나 비교적 안정적인 환경이 제공되는 직종에만 몰리는 경향이 나타나고 있다. 물론 현실적인 제약을 극복하기는 대단히 어려운 일이나, 전통적으로 남성이 주류를 차지하고 있는 영역에 대한 보다 적극적인 참여가 요구된다 하겠다. 특히 최근 들어 남성들이 기피하고 있는

3D 업종에 기혼여성의 참여가 활발히 이루어지는 점을 감안하여 고학력 여성의 보다 적극적인 직업 의식이 필요하다 하겠다. 그러한 측면에서 여대생 취업을 위한 개선점에서 사회의 차별적 제도 개선 이외에 여성 개인의 노력을 지적한 연구결과는 의미가 있다 하겠다.

둘째, 연구결과에 의하면 여대생들의 경우 취업에 대한 고민은 많이 하지만 저학년부서의 취업준비는 잘 하지 않고 있음을 알 수 있다. 따라서 대학 입학 초기부터 철저한 목표 수립에 기초하여 체계적인 노력을 해나갈 필요가 있겠다. 한국여성개발원(2002)의 연구에서도 남학생에 비하여 여학생의 취업준비 진입은 매우 늦은 것으로 나타나고 있다. 따라서 취업 준비에 있어서의 적극적인 태도가 선행되어야만 직업전선에서의 평등한 기회 제공될 수 있음을 자각하여야 한다.

셋째, 여대생들의 직업태도, 자아존중감 등의 변인이 취업준비시간 등 취업촉진변인과 상관이 유 의한 것으로 나타나, 여대생 자신의 전반적인 태도 함양이 중요함을 알 수 있다. 이러한 개인 태도 변인은 여학생 스스로 성장기에 발전시켜 나가는 것으로, 특히 자아존중감은 긍정적인 삶의 태도를 형성하여 대 남성관계에서 승리할 수 있는 기초자원이 될 수 있으며 직업태도 역시 조직적인 남성 위주 사회에서 살아남을 수 있는 자원이라 하겠다. 따라서 직접적인 취업 준비 이외에도 여성 개인의 자질을 함양할 수 있는 노력을 꾸준히 해나가는 것이 필요하다.

2. 학교나 가정의 지원 측면

첫째, 학생들은 대학의 체계적인 지원 하에 직업 세계로 나아가기보다는 개인적인 구직활동을 통해 진로를 개척하고 있고, 이러한 여건 하에서 특히 남녀공학 대학의 여학생들은 특화된 서비스나 프로그램을 제공받기 매우 어렵다는 것이 현실이다. 따라서 대학내 여학생 지원기구의 설치가 시급하다. 현재 우리나라 대학 중 여학생 담당 독립기구가 있는 대학은 전국적으로 5개 대학에 불과한 실정이다(한국여성개발원,2002). 본 연구결과에서도 여학생 취업 증진을 위한 별도의 지원체계가 필요

하다는 요구가 높음을 보여주고 있어, 보다 효율적이고 특화된 여학생 능력개발 정책 수립과 시행을 위하여 이러한 독립된 기구의 설치는 매우 절실하다. 특히 여학생의 비율이 과반수에 이른 대학에서의 이러한 필요성은 아무리 강조해도 지나치지 않는 것이, 향후 이들 대학의 위상은 바로 여학생의 취업 성적에 의하여 좌우될 가능성이 매우 크기 때문이다.

둘째, 현재 학생들이 채용정보에 손쉽게 접근할 수 있는 유일한 방법은 대학의 취업정보실을 이용하는 일이다. 그러나 연구결과, 대학의 취업정보실은 학생들에게 실질적인 도움을 주지 못함을 알 수 있다. 이는 바로 대학의 취업정보실이 정보의 빠른 전달체로서의 기능을 하지 못하기 때문이며 특히 연구결과에서처럼 여학생들에게는 불평등한 취업알선의 경험을 제공할 수 있기 때문이다. 따라서 취업정보실의 운영방안을 개선하는 일이 시급한 것으로 생각된다. 아직도 대학의 구성원 대다수가 남학생들이었던 시절의 조직체계를 그대로 유지하면서 여학생들이 근접 가능한 교육, 훈련 등을 제공하지 못하는 문제, 여성취업전문가의 부재 등은 빠른 시간 안에 극복되어야만 한다.

셋째, 전통적으로 여성의 조직력은 남성에 비하여 취약하여 졸업생과 재학생의 연계가 미미한 경우가 많다. 그러나 앞으로 여성의 취업률이 보다 증가한다는 전망에서 본다면 여성의 사회조직력 강화는 필수 과제이다. 이러한 의미에서 이미 사회계 분야에서 활동하고 있는 여성 선배의 경험은 재학생들에게 큰 도움이 되리라 본다. 간혹 대학의 취업 특강 중에 졸업생과의 만남 기회를 가지기도 하지만, 사이버 공간 등을 통하여 보다 적극적으로 대학에서는 졸업생에 대한 서비스를 제공함으로써 구인자와 구직자로서 선후배가 연결될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

넷째, 연구결과에서 지적한대로 전공영역에 따라 여학생들의 요구도는 다르게 나타나고 있으며 취업 책략도 특화될 필요가 있다. 그러한 의미에서 전체적인 대학의 정책과 대응도 중요하지만 학과별, 전공별 접근도 매우 중요하다 할 것이다. 특히 여학생 비율이 높은 학과의 경우 연구결과에서처럼 학과 교수 혹은 담당자의 인식 변화가 이루어져야 하겠고 적절한 상담 등도 활성화될 필요가

있다. 이러한 의미에서 대학 전체 구성원에 대한 성평등의식 교육, 여성문제 인식의 기회 확대가 이루어져야 할 필요가 있다.

다섯째, 사회적 지지는 취업과 관련된 여학생 개인의 태도와 긴밀한 상관성이 있는 것으로 나타나고 있으나, 가족보다는 친구와의 지지가 더 강화되어 있음을 알 수 있다. 전반적으로 가족의 역할은 교육단계에서 종결하고 취업에 있어서는 적극적인 지원자 역할을 못하고 있는 경우가 많은데, 아직까지 부모들 세대 자신이 딸의 취업에는 아들보다 덜 적극적인 경향을 보이고 있기 때문이기도 하다. 이러한 태도가 은연중에 부모의 지지를 약화시키게 될 가능성이 있으므로 학교는 학부모와의 긴밀한 연계를 통하여 취업문제의 극복에 공조하여야 한다. 이러한 의미에서 앞서 지적한대로 대학진로센터에서의 부모지도, 부모개입전략 등이 확대되어야 하겠다.

3. 사회나 기업의 지원 측면

연구결과에서도 지적된 바와 같이 여대생의 다수가 성차별적 고용관행의 해소를 위해서 정책과 제도개선 노력을 촉구하고 있는 형편이다. 이처럼 고학력 여성인력의 활용을 촉진시킬 수 있는 정부의 역할로써 가장 빈번히 지적되고 있는 사항은 첫째, 모성보호비용의 사회분담제도 정착화, 둘째 공공부문에 여성고용할당제를 도입, 확대할 것, 그리고 셋째, 남녀고용평등법의 이행을 제고 및 확대 개정할 것 등을 강조하고 있다.

모성비용의 사회분담은 현재 여성근로자의 출산 및 생리휴가 등 모성보호에 따른 추가적인 노동비용을 기업에서 부담하게 하고 있어 기업이 여성근로자의 채용을 회피할 뿐 아니라 고용조정 위선 대상으로 삼는 이유가 되고 있으므로 모성보호비용의 사회화를 적극 추진해야 한다는 것이다. 이미 이에 관련된 제도들이 정비되고 있기는 하지만 보다 적극적으로 사회분담이 이루어져야 할 필요가 있다.

공공부문의 여성고용할당제 도입은 민간부문에 강요하기 어려운 문제이므로 공공부문에서부터 여성고용을 위한 적극적 조치를 취하는 것이다.

최소한 완전경쟁의 전제가 충족될 수 있을 때까지 한시적으로 적극적 고용평등 조치가 도입되어야 할 것으로 보고 이를 지원하려는 수단이다. 물론 이와 관련하여 반론도 거세지만 민간 공급자에 대한 독려, 차별기업 처벌강화 등과 병행하여 사회구조적인 문제를 극복하기 위한 하나의 수단이 될 수 있을 것이다.

남녀고용평등법의 이행을 제고 및 확대, 개정 논의는 남녀고용평등법이 제정된지 10년이 지나면서 법적인 인식은 상당히 변화한 것으로 보이나 차별적인 채용관행 자체는 아직도 크게 개선되지 않고 있다는 점에서 제기되고 있다. 연구결과에서도 여학생들은 외모 등이 취업결정 요인임을 아직도 인식하고 있다. 노동시장에서의 전반적인 채용차별을 완화시킬 수 있도록 감시기능을 강화해 나가야 하고, 나아가 남녀고용평등법을 확대 개정하여 보다 광의의 고용평등법을 만드는 일도 필요하다. 그러나 무엇보다 중요한 것은 우리 사회의 전반적인 인식이 평등적 관점으로 전환하여 성평등적 제도의 필요성을 감소시키는 일일 것이다. 이를 위해 끊임없는 교육과 계몽, 사회적 각성이 이루어져야 한다.

주제어 : 여대생, 취업, 성평등

참고문헌

- 김금운, 송진환, 이지현(1999). 1999학년도 재학생 실태조사 연구. 전남대 학생생활연구, 31집, 91-113.
- 김우곤(1998). 졸업예정자의 취업에 대한 의식조사. 세종대 대학생활연구, 7, 45-69.
- 김태홍(1997). 여성의 생애 노동시장 참가 현황과 과제. 한국여성개발원.
- 김태홍(2000). 여성 경제활동 참가의 결정요인과 특징. 여성연구 겨울호, 93-114.
- 김태홍(2002). 여성 청년층 집단의 취업이행 행태 연구. 여성의 생애와 취업: 여성의 취업 실태조사 학술세미나. 한국여성개발원.
- 안강현 · 이용환(1998). 전문대학 학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구. 직업교육연구, 17(1), 1-18.

- 이미숙(2000). 부인의 취업상태에 따른 부부의 성역할태도와 부인의 가정성이 부부의 결혼만족도에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 18(4), 145-162.
- 이미정(2002). 젊은 세대 고학력 여성의 노동시장 참여. 여성의 생애와 취업: 여성의 취업 실태조사 학술세미나. 한국여성개발원.
- 이은희, 송진환, 이지현(1998). 대학생들의 진로 및 취업지도를 위한 탐색적 연구 : 관련 변인들을 중심으로. *전남대 학생생활연구* 30집, 51-70.
- 이의정, 송병일(1995). 전남대생들의 취업의식 조사 연구. *전남대 학생생활연구* 27집, 1-25.
- 이지현, 이은희, 이득연, 임현선, 최태산(1998). 1998 학년도 전남대학교 신입생 실태조사. *전남대 학생생활연구* 30집, 1-55.
- 정혜선(1997). 여성의 취업과 창업: 대졸여성의 진로모색. 동덕여대 한국여성연구소.
- 장하진(1993). 고학력여성의 취업의식연구. 한국여성연구회 편, *여성과 사회*4. 창작과 비평사.
- 정용선 · 서명자 · 김인숙(1993). 부산지역 전문직여성의 직업태도와 행동에 관한 연구. 부산대 여성연구소 여성학연구, 4(1), 37-51.
- 진수희(1999). 고실업시대의 여대생 취업: 취업에 대한 의식과 준비실태. 고실업시대의 여대생 취업현황과 대책 토론회. 한국여성단체협의회.
- 최동선 · 정철영(1996). 고등학생의 직업적 성격과 직업가치관과의 관계분석. *직업교육연구*, 15(2), 1-18.
- 최형태, 이두휴(1995). 전남대학교 졸업생의 취업형태 분석(1991-1995). *전남대 학생생활연구*, 27집, 27-56.
- 통계청(2001). *경제활동인구조사*.
- 통계청(1999). *한국의 사회지표*.
- 한국직업능력개발원(2001). *지식기반사회의 여성 직업훈련교육 발전 방안*.
- 한국여성개발원(1997). *여성의 취업실태조사*.
- 한국여성개발원(1995). *고학력 여성인력의 양성고 활용 방안*.
- 한국여성개발원(2002). *여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원현황과 정책과제*.
- 황상민 · 박재일(1997). 학교이미지, 대학생활, 그리고 진로 및 취업에 관한 인식조사. *세종대 대학생활연구*, 6, 22-91.
- 황상민 · 이세안(1996). 세종대생의 취업에 대한 인식 및 학교의 역할에 대한 연구. *세종대 대학생활연구*, 5, 98-124.
- Coopersmith, S.(1967). *The antecedent of self-esteem*. Freeman & Co.
- Mason, K.O. and Bumpass, L.L.(1970). U.S. Women's Sex-Role Ideology. *American Journal of Sociology*, 80(5), 1212-1219.
- Osmond, M.W. and Martin, P.Y.(1975). Sex and Sexism: A Comparison of Female Sex-Role Attitudes. *JMF*, 37(4), 744-758.
- Rosenberg, M.(1965). *Society and the adolescent self-esteem*. Princeton Univ. Press.

(2003. 2. 27 접수; 2003. 4. 2 채택)