한국위기관리논집 제10권 제9호 2014. 09 33~47쪽

고학력 여성 취업위기 요인 분석 및 취업활성화에 관한 연구*

A Study on the Factor Analysis of Highly-educated Women's Employment Crisis and Activating Employment

Hang Hee Kim**, Jung Min Park***

Jeonnam Women Plaza, Department of Fire Administration, Dongshin University

Abstract

This study supposes highly-educated unemployment as social crisis, and analyses various factors causing highly-educated women's employment crisis into individualism, structuralism, and social network. Then this study attempts to propose desirable alternatives for activating employment. According to this analysis, we can find out that woman herself, gender-difference in job, especially, employment supporting system has an central influence on employment crisis. Besides, there needs to be focused on building social network for overcoming this crisis. Further details are as follows. First, universities in community must improve supporting infra for intensifying interpersonal network, such as providing timely information and publicity, offering relevant job consulting, and linking honorable mentor. Second, this study suggests constructing recruiting infra, activating community recruiting, establishing specialized information agency, and building cooperative relations among concerned, viewing from inter-institution network in community.

Key words: highly-educated employment crisis, social network, employment supporting infra

국문초록

이 연구에서는 고학력 여성의 실업 문제를 사회적 위기로 인식하고, 고학력 여성의 취업위기를 가져온 요인을 개인주의적 관점, 구조주의적 관점, 사회적 네트워크 관점에서 분석한 후, 이들의 취업 위기를 극복하고 타개하여

* 이 논문은 2013학년도 전남여성플라자의 연구보고서를 토대로 연구되었음

** First author. Tel. +82-62-530-2250. E-mail. comokim_2000@hanmail.net

*** Corresponding author. Tel. +82-61-330-3562. E-mail. jmpark21@hanmail.net

Submission & Publication Process

Received: Aug. 1, 2014 / Revised: Aug. 20, 2014 / Accepted: Sep. 3, 2014

1738-8368 © 2014 Crisis and Emergency Management: Theory and Praxis. All rights reserved.

www.kci.go.kr

취업을 활성화할 수 있는 방안을 모색해보고자 하였다. 분석 결과 전남 지역 고학력 여성의 취업위기에는 여성 자신과 직장 내 남녀차별, 그리고 취업지원체계의 요인이 영향을 미친다는 사실을 발견할 수 있었다. 그리고 이를 통해 고학력 여성의 취업 위기를 극복하기 위해서는 사회적 네트워크 형성에 초점을 맞출 필요가 있음을 알 수 있었다. 취업 위기극복을 위한 사회적 네트워크 구축방안으로 첫째, 대학 내 취업지원인프라 개선을 통한 개인 간 네트워크 강화 방안으로는 정보 제공, 홍보, 상담 및 멘토링 등을 제시하였으며, 둘째, 지역사회와의 연계를 통한 기관 간 네트워크 강화 방안으로 리크루팅(recruiting) 인프라 구축, 커뮤니티 리크루팅(community recruiting) 활성화, 정보전문기관 설립, 유관기관 간 공조체계 구축 등을 제시하였다.
주제어: 고학력 여성 취업위기, 사회적 네트워크, 취업지원인프라, 지역사회와의 연계

Ⅰ. 서론

대학 졸업 시즌이 되면 매스컴에서는 졸업과 취업 그리고 실업에 관한 내용이 다수를 차지한다. '동월 대비 작년보다 상승한 청년 실업률', '한창 경제활동을 해야 하는 20-30대의 고용율은 제자리걸음' 등의 기사는 이제 낯설지 않은 내용이 되었다.[1] 그중 올해 대기업 취업 지원자 100명 가운데 최종 합격자는 3.5명에 불과하다는 뉴스(KBS 광주방송, 2013. 11. 26)는 갈수록 취업문이 좁아지고 있음을 실감하게 하는 한편, 3.5명 중에서 과연 여성은 몇 명이나 될까라는 궁금증을 자아내게 한다. 즉, 여학생은 남학생보다 상대적으로 더 비좁은 취업문을 통과해야 하며, 이에 따라 대졸 여성으로 대표될 수 있는 고학력 여성은 취업위기에 직면해 있다고 유추할 수 있다. 본 연구는 이러한 문제의식에서 출발하였다.

2013년 7월 17일 OECD가 매년 발간하는 연례 고용전망(Employment Outlook, 2013)에 따르면, 2012년 우리나라 여성 고용율은 53.5%로 OECD 평균치인 57.2%를 크게 밑돌고 34개 회원국 중 8번째로 낮은 것으로 나타났다. 이 결과는 여성인력과 같은 잠재적 노동력을 충분히 활용하지 못하고 있음을 의미한다(조선비즈, 2013. 7. 17.). 또한 새로 노동시장에 진입하는 인력 중 대졸자가 차지하는 비중은 80% 이상을 상회하고 있고, 2000년대 들어 여성의 고학력화가 심화되면서 2009년 이후부터 여학생의 대학 진학률이 남학생보다 더 높은 상황에 이르고 있다. 반면, 경제활동참가율은 고학력 여성이 훨씬 더 낮게 나타나 여성의 고학력화와 상반된 결과를 보여준다.

1980년대 초반까지만 해도 대졸자의 취업률이 높았고, 대학만 졸업하면 취업에 큰 장애요인이 없었기 때문에, 졸업 후 취업은 오로지 개인의 몫이자 개인의 문제로 국한되었다. 그러나 이후 대학교육의 급격한 팽창과 과도한 정원 부풀리기는 사회에서 필요로 하는 인력보다 더 많은 수의 고학력자를 배출함으로써 과잉인력을 양산하게 되었다. 그 결과가 누적되어 현재의 청년 실업이라는 문제를 낳게 된 것이다.

1) 2013년 10월 현재 청년 실업률은 7.8%로 1년 전보다 0.9% 상승하였고, 20-30대의 고용률은 65%에 미치지 못하고 있다(KBS9시 뉴스, 2013. 11. 20).

www.kci.go.kr

이제 우리 사회에서 청년 실업은 개인문제가 아닌 범사회적 문제로 인식되고 있다. 그러나 여성의 고학력화 경향으로 청년 실업의 많은 비중을 고학력 여성이 차지하고 있음에도 불구하고, 지금까지 이들에 대한 관심은 청년 실업의 일부로만 인지되었을 뿐, 관련 정책의 중심에 이르지 못하였다. 이는 미래의 잠재적 경쟁력인 여성인력의 활용을 정책에 반영하지 못하고 있음을 의미한다. 고학력 여성의 실업은 국가의 소중한 인적 자본을 낭비하는 것에서 그치는 것이 아니라, 노동시장에서의 성차(gender-difference)를 심화시키는 커다란 요인으로 작용하게 된다.

이에 본 연구에서는 사회 전반에 만연해있는 고학력 여성의 실업을 사회적 위기로 인식하고, 고학력 여성의 취업위기를 가져온 요인이 무엇인가를 분석한 후, 이들의 취업 위기를 극복하고 타개하여 취업을 활성화시킬 수 있는 방안을 모색해보고자 한다.

Ⅱ. 고학력 여성과 노동시장의 연계모형 및 취업률 현황

1. 고학력 여성과 노동시장의 연계모형

1) 개인주의적 관점과 구조주의적 관점

고학력 여성의 취업문제는 크게 두 가지 관점으로 정리할 수 있다. 하나는 인적 자원의 부족 등 여성 개인의 노력부족 때문으로 보는 개인주의적 관점이고, 다른 하나는 주로 노동시장 내 여성차별적 구조에 초점을 두는 구조주의적 관점이다.

인간 자본론을 대표로 하는 개인주의적 접근에서는 여성이 인적 자본에 대한 투자를 게을리 하기 때문에, 고용주들이 여성의 생산성이 낮을 것으로 판단하고 여성을 고용하려 하지 않는다고 가정한다. 반면 구조주의적 접근에서는 노동시장이 인간 자본론에서 가정하는 것처럼 동질적인 것이 아니라 분절된 이질적 노동시장으로 구성되어 있다고 가정한다. 즉 노동시장은 성, 인종, 교육수준과 같은 상이한 성격을 지닌 여러 축으로 구분되어 있으므로 서로 다른 집단들에게 차별적인 기회를 제공하는 것이다. 그러므로 여성이 남성과 동일한 인적 자본을 가지고 있다 하더라도, 여성이라는 귀속적 특성 때문에 여성은 구직에 어려움을 겪을 뿐만 아니라 취업할 수 있는 직종도 한정된다. 따라서 노동시장의 구조적 요인은 개인 수준의 미시성을 사회구조라는 거시성과 연결시킬 수 있고, 개인과 사회의 통합은 여성이 남성과 동일한 인적 자본을 가지고도 노동시장에서 차별을 받는 이유를 설명하는 데 도움을 준다(김선영, 1999).

상술한 구조주의적 접근은 여성 개인의 차원을 넘어 노동시장에서 여성차별이 존재하는 이유를 사회로까지 확대시켰다는 데 의의가 있다. 그러나 고학력 여성의 직업세계로의 이행에는 단순한 개인과 사회의 양분된 차원뿐 아니라 이 둘 사이의 복잡한 관계가 다수 존재하는데, 구조주의적 접근은 이러

www.kci.go.kr

한 측면을 설명하지 못하는 맹점을 지닌다. 이러한 고차원의 관계를 설명할 수 있는 접근이 바로 사회적 네트워크 모형이다.

2) 사회적 네트워크 모형

사회적 네트워크 모형은 성공적 구직을 위한 필수조건으로 정보의 질, 정보의 신뢰성, 영향력, 그 흐름에 따른 구직 및 고용방법 등에 주목하며, 개인간 망을 의미하는 개인적 네트워크와 제도화된 기관 간 네트워크로 구분한다. 이러한 네트워크의 핵심은 직업과 노동시장에 대한 정보를 확보하는 것이다(장원섭 외, 1999).

고학력 여성이 직업세계로 효과적으로 이행하기 위해서는 기관 간 네트워크가 견실하게 구축되어야 하지만, 그러한 제도적 장치가 미흡한 우리나라에서는 개인 간 네트워크의 역할이 크다. 여기서 개인적 네트워크라는 관점에서 보면 여성은 네트워크 형성에 약점을 가지고 있기 때문에 노동시장이행에 불리하다. 부언하면 구직 방법으로서 개인적 접촉은 성, 사회경제적 지위, 노동시장에서 위치와 조건 등과 같은 다양한 개인의 배경적 특성에 따라 차별적인 효과를 가지게 되며, 여성은 그러한 점에서 불리한 위치에 놓이기 쉽다는 것이다. 여성은 친척이나 부모 등 지인들의 인간관계에 의해 네트워크를 형성하는 경향이 있다. 따라서 고학력 여성의 네트워크는 강하나 폭이 좁아 구직에서 네트워크를 보다 효과적으로 이용할 가능성이 적어지는 원인으로 작용하게 된다. 이렇게 여성 네트워크에서 관계의 확장 부족은 정보의 효과를 퇴색시키게 된다.

반면 제도화된 기관 간 네트워크는 노동시장과 교육시장의 정보, 구직 정보의 제공, 직업세계로의 원활한 이행을 위한 상담의 관점에서 논의할 수 있다. 정보 및 상담을 축으로 하는 제도적 네트워크는 직업세계의 변화 추이와 그에 대한 정보를 토대로 학생들이 학교에서부터 진로준비를 하고 적성에 부합하는 직업을 찾도록 하는 촉매제의 역할을 한다.

그러나 현실적으로 여성이 취업할 수 있는 직종이 제한되어 있는 점은 남성에 비해 여성이 상대적으로 제도적 네트워크에 접근하는 것을 어렵게 한다. 또한 여성을 위한 상담 기능도 상대적으로 열악한 위치에 놓이게 된다.

요컨대 사회적 네트워크 모형은 노동시장 이행을 위한 고학력 여성의 특성을 어떻게 반영할 수 있는지에 대한 함의를 제공한다. 앞으로도 고학력 여성의 수는 지속적으로 증가할 것이며, 이들의 경제활동참가율도 증가하는 추세임을 고려할 때 고학력 여성의 네트워크는 여성의 노동시장 지위를 확보하는 데 중요한 요소로 작용할 것이다(민무숙, 2002: 28-31).

2. 고학력 여성의 취업률 현황

교육과학기술부가 취업률 공시의 신뢰도를 높이고 취업률 과장이나 거품을 제거하기 위해 도입한

www.kci.go.kr

유지취업률(건강보험 DB 가입자 중 일정기간 경과 후 계속 건강보험 가입자로 유지되고 있는 비율)을 기준으로 조사한 결과, 2011년 상위 10개 대학 중 9곳이 서울에 위치한 주요 대학이며, 지방대는 극소수에 불과한 것으로 나타나, 수도권으로부터 이격된 지방대의 취업률이 객관적인 양적 통계에서도 낮은 위치를 차지하고 있음이 증명되었다.

지방대는 교육 및 연구 여건 등 여러 지표에서 수도권 대학에 뒤처져 있다. 이는 취업 면에서 더 극렬한 결과를 보인다. 일례로 지방대 졸업자의 대기업 취업률은 10%에 불과하고, 수도권 대학 졸업자 대기업 취업률의 1/3 수준에 불과하다. 또한 여대생의 취업은 남학생보다 더 어렵고, 지방대 대졸 여성의 취업률은 지방대 대졸 남성보다 더 낮게 나타나고 있다. 전남지역 소재 3개 대학의 취업률 현황을 살펴보면 다음과 같다.

<표 1> 전남 소재 대학의 성별 취업률 현황

	연도	졸업자(A)		취업자(B)		취업률 (A/B)×100		유지취업률 (수시)	
		남	여	남	여	남	여	1차	2차
목포 대학교	2011	789	693	464	354	58%	52.5%	-	-
		(1482)		(818)		(31.3%)	(24.5%)		
	2012	823	663	361	278	43.8%	41.9%	89.7 %	84%
		(1486)		(639)		(24.3%)	(18.7%)		
	연도	졸업자(A)		취업자(B)		취업률 (A/B)×100		유지취업률 (수시)	
		남	여	남	여	남	여	1차	2차
순천 대학교	2011	864	736	535	398	61.9%	52.7%	-	-
		(1600)		(933)		(33.4%)	(24.9)		
	2012	818	672	379	271	46.3%	40.3%	85.6 %	81.8 %
		(1490)		(650)		(25.4%)	(18.2%)		
	연도	졸업자(A)		취업자(B)		취업률 (A/B)×100		유지취업률 (수시)	
		남	여	남	여	남	여	1차	2차
동신 대학교	2011	629	785	366	502	58.2%	64%		
		(1414)		(868)		(25.9%)	(35.5%)		
	2012	621	709	362	412	58.3%	58.1%	89.3 %	83.4 %
		(1330)		(774)		(27.2%)	31%		

※ 자료: 대학알리미

(%)는 전체 졸업자 수 대비 취업률

취업자 수=건강보험DB연계 취업자+해외취업자+영농업종사자+개인 창작활동 종사자+1인사(창)업자+프리랜서

위에서 보는 바와 같이, 전남 소재 3개 대학의 고학력 여성 취업률을 살펴보면, 전체 졸업자 중 여학생의 취업률이 목포대는 각각 24.5%와 18.7%, 순천대는 각각 24.9%와 18.2%를 차지하였고, 동신대는 2개 대학에 비해 취업률이 높은 편이나 여학생의 취업률이 전년대비 약 6%p 가량 하락하였다. 따라서 전남 소재 3개 대학의 고학력 여성 취업률을 살펴보면 전반적으로 남학생보다 낮으며, 해가 갈

www.kci.go.kr

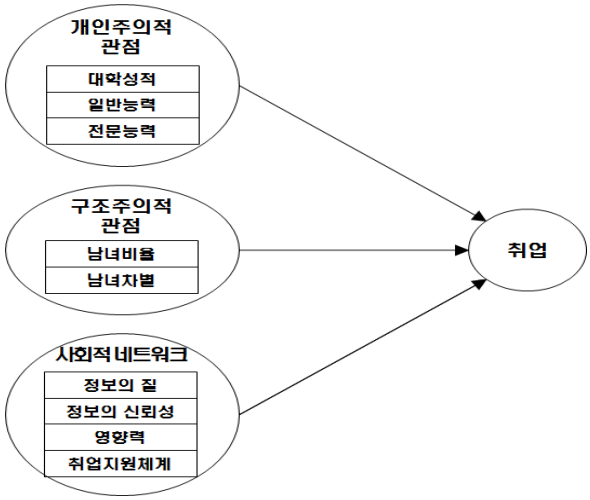
수록 취업률이 하락하는 위기 상황에 봉착해 있다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형

앞서 고학력 여성과 노동시장과의 연계모형에 의하면, 고학력 여성의 직업세계로의 이행은 세 가지 관점으로 접근할 수 있다. 여기에서 고학력 여성의 취업 위기 요인을 유추해보면, 첫째, 개인주의적 관점에서는 대학 내에서 구직을 위한 투자를 하지 않는 여학생 자신이 문제가 된다. 둘째, 구조주의적 관점에서는 동일한 능력과 역량을 갖춘 인적 자본이라 할지라도 노동시장 내에서 구조화된 성차(gender-difference)의 문제로 수렴된다. 셋째, 사회적 네트워크는 개인과 사회 간에 존재하는 복잡하고도 미묘한 관계성(relations)을 설명할 수 있는 유용한 용어로서, 성공적 구직을 위한 정보(신뢰성, 접근성, 부합성, 확보 역량 등), 취업지원체계, 인적 네트워크의 영향력으로 귀결될 수 있다.

이에 본 연구는 고학력 여성의 취업위기 요인을 파악하기 위해, 독립변수로 개인주의, 구조주의, 사회적 네트워크를 선정하고, 이들이 영향을 미치는 취업률을 종속변수로 선정하였다. 첫 번째 독립변수인 개인주의는 대학성적, 일반능력, 전문능력으로 구성하였고, 두 번째 독립변수인 구조주의는 희망 직업군의 남녀비율, 희망 직업군의 남녀차별 근무환경으로 구성하였으며, 세 번째 독립변수인 사회적 네트워크는 정보, 네트워크, 취업지원체계로 구성하였다. 이상을 도식화하면 다음의 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

www.kci.go.kr

2. 연구가설 설정

본 연구는 앞서 제시한 연구모형과 같이 독립변수를 개인주의, 구조주의, 사회적 네트워크로 선정하였고, 취업률을 종속변수로 선정하였다. 첫째, 개인주의는 대학에서 자신이 희망하는 직업군으로의 진입을 위해 개인적으로 투자하는 자본의 성격을 지닌 것이므로, 대학에서의 성적(학점), 일반 능력(외국어, 컴퓨터 활용 능력), 구직을 위한 전문능력(실무능력)으로 구성하였다. 이를 토대로 연구가설은 “개인이 대학에서 투자한 노력이 취업에 영향을 미칠 것이다”라고 설정하였다.

둘째, 구조주의는 개인이 투자하여 얻은 인적 자본으로서의 능력보다 여성과 남성에 차별을 두는 노동시장의 구조적 문제를 의미하므로, 희망직업의 성별비율과 희망직업의 여성차별적인 근무환경으로 구성하였다. 이를 토대로 연구가설은 “구조적 성차가 취업에 영향을 미칠 것이다”라고 설정하였다.

셋째, 사회적 네트워크는 개인과 사회 간의 관계성에 주목하고, 직업과 노동시장에 대한 정보를 핵심으로 한다는 점에서, 정보(신뢰성, 접근성, 부합성, 확보 역량 등), 취업지원체계, 인적 네트워크의 영향력으로 구성하였다. 이를 토대로 연구가설은 “사회적 네트워크의 발전이 취업에 영향을 미칠 것이다”라고 설정하였다.

<표 2> 연구가설의 내용

구분	가설의 내용
개인주의적 관점	1. 개인의 노력이 취업에 영향을 미칠 것이다.
	1-1. 대학성적이 취업에 영향을 미칠 것이다. 1-2. 일반능력(영어, 컴퓨터 등)이 취업에 영향을 미칠 것이다. 1-3. 전문능력이 취업에 영향을 미칠 것이다.
구조주의적 관점	2. 구조적 성차가 취업에 영향을 미칠 것이다.
	2-1. 직장내의 여성의 비율이 취업에 영향을 미칠 것이다. 2-2. 직장내의 남녀차별의 정도가 영향을 미칠 것이다.*
사회적 네트워크	3. 사회적 네트워크의 발전이 취업에 영향을 미칠 것이다.
	3-1. 취업 정보의 질이 취업에 영향을 미칠 것이다. 3-2. 취업 정보의 신뢰성이 취업에 영향을 미칠 것이다. 3-3. 네트워크 영향력이 취업에 영향을 미칠 것이다. 3-4. 취업지원이 많을수록 취업에 영향을 미칠 것이다.

※ 역문항으로 입력

3. 자료 수집 및 분석방법

설문은 전남지역 소재 3개 대학 여대생들의 학교생활 및 진로계획, 취업인식 실태, 대학의 취업지원체계, 응답자 일반사항 등 총 4개 분야로 구성하였다. 설문조사에서 이용된 표본은 전남지역 소재 3개 대학교(목포대학교, 동신대학교, 순천대학교) 재학생의 현황 자료에 근거하여 성별, 전공, 대학별로 할당 추출하였고, 추출된 표본을 대상으로 일대일 면접방식으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는

www.kci.go.kr

2013년 9월 4일부터 2013년 9월 10일까지 7일간에 걸쳐 진행하였다. 본 조사의 최대 허용 표본오차는 분석대상인 450부를 기준으로 95% 신뢰수준에서 ±4.62%이다.

Ⅳ. 실증분석

1. 변수의 타당성과 신뢰도 분석

본 연구에서 사용하는 측정도구도의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 요인분석은 다른 다변량분석법과 다른 점은 설명변수와 목적변수가 지정되지 않고, 변수들간의 상호작용을 분석하는데 있다. 특히, 같은 개념을 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶이는지를 확인(측정도구의 타당성 검정)하고자 하는 경우에 이용한다. 또한, 주성분분석을 활용하여 요인수의 결정하고, 변수들의 요인의 특성을 알고자 할 때 유용한 직각회전방식인 Varimax 방법을 사용하여 변수간의 상호관련성과 잠재적인 구조를 탐색하였다(노형진, 2005: 412).

취업에 대한 독립변수의 측정항목들을 대상으로 요인분석을 실시한 결과, <표 2>와 같이 고유 값이 1이상 요인으로 9개 추출되었다. 각 요인이 설명하는 분산 값이 클수록, 그 요인은 전체요인 구성에서 차지하는 비중이 높다는 것을 의미하는데, 3개 요인의 총 분산설명력은 80.653% 나타났다. 독립변수에 대한 신뢰도분석 결과에서 크론바흐 알파(Cronbach α) 값이 9개 문항 0.793, 개인주의 관점(3문항) 0.962, 구조주의 관점(2문항) 0.871, 사회적 네트워크(4문항) 0.826로 내적일관성이 높으며, 척도의 신뢰도가 매우 양호한 것으로 나타났다[2]. 측정도구의 타당성 분석을 위해 KMO와 Bartlett 의 검정을 실시한 결과 KMO 값은 9문항 0.763, 전체 개인주의 관점(3문항) 0.757, 구조주의 관점(2문항) 0.500, 사회적 네트워크(4문항) 0.793로 유의하게 나타났다.

<표3> 독립변수에 대한 요인분석 결과

독립변수		성분			신뢰도 (KMO측도)	
		1	2	3		
개인주의 관점	대학성적	.947	.117	.098	0.962 (0.757)	0.793 (0.763)
	일반능력	.964	.097	.092		
	전문능력	.941	.115	.032		
구조주의 관점	남녀비율	.036	.041	.948	0.871 (0.500)	
	남녀차별	.149	-.007	.933		
사회적 네트워크	정보의 질	.099	.874	.005	0.826 (0.793)	
	정보의 신뢰성	.023	.842	-.057		
	네트워크의 영향력	.121	.847	.038		
	취업지원	.499	.603	.214		

2) 조직단위의 분석수분에서 일반적으로 크론바하 알파 값이 0.6이상이면 측정도구의 신뢰도에는 별 문제가 없는 것으로 알려져 있다(노형진, 2005: 536).

www.kci.go.kr

2. 독립변수와 종속변수의 상관관계 분석

독립변수와 종속변수 간의 상관관계를 Pearson 상관계수[3]를 통해 분석해 보면, <표 3>과 같이 독립변수인 개인주의적 관점의 '대학성적', '일반능력', '전문능력' 과 종속변수인 취업 변수와 유의미한 상관관계를 보이며, 구조주의적 관점의 남녀차별, 남녀비율, 그리고 사회적 네트워크의 취업지원과 정보의 질 변수가 종속변수와 유의미한 상관관계를 나타내고 있다.

<표 4> 변수간의 상관관계

구 분	독립변수									종속변수
	개인주의적 관점			구조주의적 관점		사회적 네트워크				
	대학 성적	일반 능력	전문 능력	남녀 비율	남녀 차별	정보의 질	정보의 신뢰성	영향력	취업 지원	취업
대학 성적	1									
일반 능력	.927**	1								
전문 능력	.860**	.896**	1							
남녀 비율	.140**	.136**	.076	1						
남녀 차별	.232**	.227**	.179**	.795**	1					
정보의 질	.210**	.175**	.189**	.041	.016	1				
정보의 신뢰성	.139**	.124**	.133**	.000	-.035	.614**	1			
네트워크 영향력	.211**	.212**	.240**	.068	.061	.655**	.616**	1		
취업 지원	.512**	.515**	.487**	.224**	.224**	.557**	.407**	.475**	1	
취업	.418**	.396**	.279**	.242**	.313**	.112*	.000	.050	.324**	1

※ **: $p < 0.01$, 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의

*: $p < 0.05$, 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의

3. 가설검증

가설검증을 위한 회귀분석 결과 목적변수인 취업모형은 28.2% 설명력을 가지고 있으며, 분산분석 결과 회귀식의 유의확률이 0.000 이므로 유의미하다.

그리고 <표 5>와 같이 취업을 설명하는데 t값이 큰 변수일수록 공헌도가 높다고 할 때, 개인주의적

3) Pearson's r 값은 절대값으로 상관정도를 나타낸다.

www.kci.go.kr

관점의 '대학성적', 구조주의 관점의 '남녀차별', 사회적 네트워크의 '취업지원'이 공헌도가 높다고 할 수 있다.

<표 5> 단계적 회귀분석의 결과

모형		B	표준 오차	베타(β)	t	유의확률	모형설명력	
							R^2 (수정)	F (유의)
(상수)		.104	.014		7.487	.000		
개인 주의	대학성적	.028	.008	.380	3.419	.001*		
	일반능력	.022	.009	.309	2.424	.016*		
	전문능력	-.029	.006	-.428	-4.562	.000**		
구조 주의	남녀 비율	-.001	.003	-.028	-.420	.674	.282	19.196
	남녀 차별	.013	.004	.215	3.144	.002*	(.267)	(0.000)
사회적 네트 워크	정보의 질	.005	.005	.062	.997	.319		
	정보의 신뢰성	-.006	.004	-.093	-1.679	.094		
	네트워크영향력	-.004	.003	-.070	-1.192	.234		
	취업지원	.011	.004	.175	2.983	.003*		

※ **: $p < 0.01$

*: $p < 0.05$

본 연구에서 설정한 연구가설을 검증하기 위한 이상의 단계적 회귀분석 결과, 개인주의적 관점에서는 가설이 모두 채택되었고, 구조주의적 관점에서는 직장 내 남녀차별의 정도만 유의미한 결과로 채택되었으며, 사회적 네트워크에서는 취업지원체계만 채택되었다.

<표 6> 가설의 채택 여부

독립 변수	가설의 내용	채택 여부
개인 주의적 관점	1. 개인의 노력이 취업에 영향을 미칠 것이다.	채택
	1-1. 대학성적이 취업에 영향을 미칠 것이다.	채택
	1-2. 일반능력(영어, 컴퓨터 등)이 취업에 영향을 미칠 것이다.	채택
	1-3. 전문능력이 취업에 영향을 미칠 것이다.	채택
구조 주의적 관점	2. 구조적 성차가 취업에 영향을 미칠 것이다.	부분채택
	2-1. 직장내의 여성의 비율이 취업에 영향을 미칠 것이다.	기각
	2-2. 직장내의 남녀차별의 정도가 영향을 미칠 것이다.	채택
사회적 네트 워크	3. 사회적 네트워크의 발전이 취업에 영향을 미칠 것이다.	기각
	3-1. 취업 정보의 질이 취업에 영향을 미칠 것이다.	기각
	3-2. 취업 정보의 신뢰성이 취업에 영향을 미칠 것이다.	기각
	3-3. 네트워크의 영향력이 취업에 영향을 미칠 것이다.	기각
	3-4. 취업지원이 많을수록 취업에 영향을 미칠 것이다.	채택

이상의 결과를 통해 보건대, 전남 지역 고학력 여성의 취업위기에는 여성 자신과 직장 내 남녀차별, 그리고 취업지원체계의 요인이 영향을 미친다는 사실을 발견할 수 있었다. 이러한 가설검증 결과로부

www.kci.go.kr

터 고학력 여성의 취업 위기를 극복하기 위해서는 결국 네트워크의 공고화, 첨언하면 대학 내 개인 간 네트워크와 지역사회 내 기관 간 네트워크에 초점을 맞출 필요가 있음을 알 수 있다.

Ⅴ. 취업 위기극복을 위한 사회적 네트워크 구축

1. 대학 내 취업지원인프라 개선을 통한 개인 간 네트워크 강화

1) 정보제공

네트워크의 핵심이 정보라는 사실을 차치하고라도, 특히 구직에 있어서 정보의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 대다수의 고학력 여성들은 소속 대학에서 정확하고 적실하며 적시적인 취업정보를 제공해주기를 바란다. 고학력 여성들의 이러한 수요와 욕구를 충족시키기 위해서는 자격조건·TO 등 기업체의 구인 정보를 정확하게 기술해야 하고, 가능하면 기업별로 선호하는 여성상에 대한 정보도 제공해주어야 한다.

정보는 계열이나 학과에 부합하는 정보, 즉 특화된 정보를 제공해주어야 한다. 이를테면 보건계열 학생에게는 병원 취업정보가, 사범대학 학생에게는 임용이나 교육 관련 정보가, 사회복지과 학생에게는 일반 기업이 아니라 비영리기관이나 복지시설에 관한 취업정보가 가장 필요하다.

취업준비생을 위한 취업정보 공유도 필요하다. 취업정보 공유 사이트나 프로그램을 신설하거나, 현 광고시장에서 유행하는 업종 간 협업처럼 타 대학 동일학과의 교과과정이나 관련 프로그램을 공유하는 수평적 네트워크를 구축하는 것도 한 가지 방안이 될 수 있다.

정보는 다양할수록 빛을 발한다. 기업에 편중된 정보보다 학과와 전공을 고려한 다양한 정보 취득이 바람직하다. 가령, 병원·어린이집·공무원·교직원 임용 등 기업을 위한 정보보다 학과와 전공에 우선순위를 둔 연계 정보가 필요하다.

2) 홍보

홍보는 특정 내용을 알리는 것이고, 일부가 아닌 다수가 그리고 부분이 아닌 전체가 공람하는 것이 본질적 역할이므로, 가능하면 많은 학생들이 볼 수 있고 접근할 수 있는 시설이나 매개체를 이용하는 것이 효과적이다. 이를테면 학교 홈페이지와 학교 신문에 취업관련 정보를 게재하거나 취업정보 게시판에 전체 공지하는 방법, 학생들이 자주 드나드는 과내 학생회실의 알림판이나 공고란을 활용할 수도 있다.

지식정보사회의 유용한 산물들을 스마트하게 이용할 수 있는 방법도 고려할 필요가 있다. 대학 도

www.kci.go.kr

서관 입구에 취업관련 키오스크를 설치하여 언제 어디서나 필요한 정보에 접근할 수 있도록 지원하는 방법, 혹은 학교에서 취업 특화애플리케이션인 'Job app'(가칭)을 만들어, 학생들이 휴대폰에 애플리케이션을 다운받아 관련 정보를 손쉽게 접근할 수 있는 방법도 추천할 만 하다.

3) 상담 및 멘토링

상담 및 멘토링도 여성들에게는 상대적으로 취약한 부분이다. 여대생들이 생각하는 멘토로는 동 대학이나 학과 출신 선배, 희망직업군에 취업한 구직자, 국가고시에 합격한 학생, 대학생에게 열정과 희망을 꿈꾸게 하는 닮고 싶은 유명인사 등이 있다. 학교나 학과에서는 선후배간의 만남과 교류의 장을 주기적으로 마련하여 선후배간의 끈끈한 유대와 연계를 강화하고, 대학 축제나 주요 행사마다 여학생들에게 정신적 자양분을 심어줄 수 있는 유명인사의 특강을 주최하며, 합격 수기나 취업 노하우를 들을 수 있는 기회를 자주 제공해주어야 한다.

2. 지역사회와의 연계를 통한 기관 간 네트워크 강화

1) 리크루팅(recruiting) 인프라 구축

전남 지역 고학력 여성의 취업활성화를 위해 지역사회에서 갖추어야 할 최우선순위의 토대는 리크루팅(recruiting) 인프라이다. 지방대는 국내 대학의 64%에 이르는 거대한 자원을 가지고 있으면서도, 수도권으로부터 이격되는 지역일수록 제도적 인프라가 약하고 특히나 여대생을 위한 시설이나 간접자본은 매우 취약하다. 이러한 미비점과 취약성에서 탈피하기 위해서는, 현재 수도권에만 집중되어 있어 이용 시 상당한 시간과 비용이 소모되는 자격증 준비학원이나 취업준비학원과 같은 취업간접자본이 마련되어야 한다.

2) 커뮤니티 리크루팅(community recruiting) 활성화

지역사회는 지역 내 고학력 여성의 취업지원을 위해 대학 내 소규모 캠퍼스 리크루팅(campus recruiting)을 넘어 커뮤니티 리크루팅(community recruiting)을 활성화시켜야 한다. 주로 수도권에서 개최하는 취업박람회나 기업설명회를 지역사회에서 유치하도록 노력해야 한다. 이를 통해 전남 지역 고학력 여성들의 취업에 대한 현실감을 갖게 하고, 직업기대와 직업현실간의 격차를 몸소 깨닫게 할 수 있으며, 다양한 직업군의 채용설명회를 보면서 면접과 구직의 기회를 모두 경험할 수 있는 기회를 제공해야 한다.

www.kci.go.kr

3) 정보전문기관 설립

지역은 수도권에 비해 상대적으로 정보전문기관도 부족하고 정보력도 미비할 수밖에 없다. 이러한 점을 보완하기 위해 지역성이 가미된 취업정보센터의 설립이 필요하다. 이를 통해 지역 내 취업프로그램을 구비하고, 지역 내 기업과 MOU를 체결하여 센터의 정보획득과 기업의 인재유입을 도모할 수 있는 공조관계를 구축할 수 있다.

4) 유관기관 간 공조체계 구축

지역 경제가 살아야 지역이 살고, 지역 경제가 살려면 유능한 맞춤형 인재가 지속적으로 유입되어야 한다. 지역을 살리고 지역 인재의 외부유출을 방지하기 위해서라도 소규모 기업체로부터 관공서에 이르기까지 예비졸업생이나 졸업생을 대상으로 다양한 연계프로그램이 마련되어야 한다. 전남지역 소재 병원에서의 인턴십이나 임상 인턴십을 활성화시키고, 일반 기업이나 금융권에서의 인턴십을 정규직화하거나 우선순위 임용 특례를 주는 방법, 공공기관에서 관련 학과 여학생의 일정 비율 행정인턴이나 기간제 근무자로 재직할 수 있는 제도를 정착시킬 필요가 있다.

정해진 일자리 파이를 가능한 효과적이고 효율적으로 배분하여 잘 이용하는 것도 중요하지만, 일자리 파이 자체를 늘리는 것이 더 현명한 방법일 수 있다. 그리고 이는 지역사회가 감당해야 할 몫이다. 이러한 차원에서는 지역에서 각 분야의 EXPO를 유치하여 전남지역 소재 여대생들의 일자리를 창출하는 것, 전남으로의 기업 이전을 적극 추진하여 취업의 근원적 자산을 보유하는 것, 거점지역 내 국립대에 의과대학을 유치하여 이로 인한 경제적 파급력을 향유하는 방법 등을 고려해볼 수 있다.

VI. 결론

본 연구의 출발점은 극도로 낮은 전체 취업률 중에서 여성이 차지하는 비중은 더 낮고, 취업의 현실에서 체감하는 벽은 더욱 견고하여, 고학력 여성의 취업은 곧 위기라는 생각에서 비롯되었다. 이에 본 연구에서는 고학력 여성의 취업위기를 가져온 요인을 개인주의적 관점, 구조주의적 관점, 사회적 네트워크 관점에서 분석한 후, 이들의 취업 위기를 극복하고 타개하여 취업을 활성화시킬 수 있는 방안을 모색해보고자 하였다. 분석 결과 전남 지역 고학력 여성의 취업위기에는 여성 자신과 직장 내 남녀차별, 그리고 취업지원체계의 요인이 영향을 미친다는 사실을 발견할 수 있었다. 그리고 이를 통해 고학력 여성의 취업 위기를 극복하기 위해서는 사회적 네트워크 형성에 초점을 맞출 필요가 있음을 알 수 있었다. 취업 위기극복을 위한 사회적 네트워크 구축방안은 대학 내 취업지원인프라 개선을 통한 개인 간 네트워크 강화 및 지역사회와의 연계를 통한 기관 간 네트워크 강화로 나누어 살펴보았다.

www.kci.go.kr

이 연구를 통해 취업률이라는 객관적인 비율로 대표되는 현실은 냉정했고, 고학력 여성의 취업은 남학생보다 더 어려웠으며, 전남지역 고학력 여성의 취업률은 남학생보다 더 낮다는 사실을 확인할 수 있었다. 그리고, 졸업 후 취업준비생이 되지 않기 위해 채용에 필요한 준비요소를 하나씩 쌓아가는 고학력 여성들이 학교와 지역사회에 바라는 바가 다양하였으며, 이는 대학 내 취업지원인프라 개선과 지역사회와의 연계 방안 모색으로 귀결되었다.

무엇보다도 중요한 것은 전남지역 고학력 여성을 위한 취업의 길을 열어주는 것이다. 이를 위해서는 일차적으로 이들의 역량과 잠재력을 끌어올려 취업으로 이끄는 교육과 훈련이 선결되어야 한다. 유의해야할 것은 이들에게 직업교육과 훈련만 제공하는 것은 문제의 본질에 대한 접근성과 효과성 측면에서 매우 미흡하다는 점이다. 고학력 여성인력시장이 정체되지 않도록 지속적으로 신규 직업군을 발굴하고, 고용창출이 주목되는 신규 성장분야에 대한 연구를 상설화할 수 있는 제도적 인프라를 갖추어야 한다. 전남지역 고학력 여성의 욕구와 기대를 수용하고 전남의 지역성이 부각되며 타 지역과 차별화된 직업군을 지속적으로 고민하고 연구해야 한다. 그리고 그것에 덧붙여 향후 대학 내 취업지원인프라가 학생맞춤형으로 개선되고, 지역사회가 고학력 여성의 취업을 위한 연계를 내실화한다 하더라도, 구직을 희망하는 주체의 적극적인 자세가 없다면 이를 지원하기 위한 체제는 무용지물이 된다는 것이다.

결국 고학력 여성의 취업위기를 극복하려면 학생, 학교, 지역사회가 삼위일체가 되어야 한다. 우선 고학력 여성은 아직까지도 여성보다 남성을 선호하는 노동시장에서 구직에 대한 진취적 자세를 가져야 하고 삶에 대한 개척정신을 스스로 일깨워야 한다. 대학은 우수한 여성 인력을 양성하여 지역사회 발전에 기여하는 선순환 체제를 마련해야 한다. 다음으로 취업과 관련하여 지역사회의 역할을 간과하기 쉬운데, 학생 자신과 학교의 범위와 규모를 넘는 콘텐츠에 대해서는 지역사회의 적극적 참여와 활동적인 관여가 필요하다.

참고문헌

광주일보. 2013. 公試열풍...공무원에 목매는 청년들. 2013. 7. 25일자.

김선영. 1999. 여대생의 취업준비에 대한 연구. 교육과학연구. 30(1): 125-143.

민무숙, 허현란, 김형만. 2002. 여대생의 직업세계로의 이행을 위한 대학의 지원 현황과 정책과제. 한국여성정책연구원.

베리타스 알파. 2013. 취업률, 지방대가 서울주요대보다 높은 이유는. 2013. 2. 25일자.

신선미, 정경아, 구정화. 2008. 여대생의 직업세계 인식 실태조사. 한국여성정책연구원.

여성가족부. 2012. 제4차 여성정책기본계획(2013-2017). 여성가족부.

여성가족부. 2013. 제2차 여성인력개발종합계획 2013년도 시행계획. 여성가족부.

www.kci.go.kr

여성가족부·통계청. 2013. 2013 통계로 보는 여성의 삶. 여성가족부.

서울특별시 여성능력개발원. 2013. 서울여성의 진로성숙 및 직업의식. 서울특별시 여성능력개발원.

장원섭, 김형만, 옥준필. 1999. 학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(Ⅰ): 고등학교 단계를 중심으로. 서울: 한국직업능력개발원.

조선비즈. 2013. 韓 여성고용률 OECD 하위권 노동 고령화 일본에 '바짝. 2013.'7. 17일자.

최윤선, 채나리. 2013. 경기도 대졸 청년여성의 취업가능성 제고를 위한 지원방안 연구. 경기도가족여성연구원.

파이낸셜뉴스. 2013. 대졸 여성 고용률 최저는 곧 후진사회. 2013. 1. 20일자.

한국노동연구원. 2013. 매월 고용동향 분석(2013년 6월). 한국노동연구원.

Campbell, K. E. and R. A. Rosenfeld. 1985. *Job Search and Job Mobility: Sex and Race Differences.* In Research in the Sociology of Work, R. L. Simpson and I. H. Simpson. ed. Greenwich CT.: JAI.

Farkas, G. and P. England. 1985. *Integrating the Sociology and Economics of Employment, Compensation, and Unemployment.* In Research in the Sociology of Work, R. L. Simpson and I. H. Simpson. ed. Greenwich CT.: JAI.

Granovetter, M. S. 1985. Economic Action and Social Structure: the Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology.* 91(3): 481-510.

Holzer, H. J. 1988. Search Method Used by Unemployed Youth. *Journal of Labor Economics.* 6: 1-20.

Marsden, P. V. 1994. The Hiring Process: Recruitment Methods. *American Behavioral Scientist.* 37: 979-991.

Strffy, B. D., K. N. Shaw, and A. W. Noe. 1989. Antecedents and Consequences of Job Search Behaviors. *Journal of Vocational Behavior.* 35: 254-269.

김행희: 전남대학교에서 행정학 박사학위를 받고(논문: 공기업의 Life Cycle에 관한 연구-경로의존성을 중심으로. 2009년 2월), 현재 전남여성플라자 연구원으로 재직 중이다. 행정조직, 지방자치, 거버넌스, NGO 등이 주요 관심분야이며, 주요 논문으로는 "지방분권을 위한 정부간 사무배분 체계의 개선방안(2011)", " 지방자치권 강화를 위한 지방자치법 개정방안 연구(2011)" 등이 있다(comokim_2000@hanmail.net).

박정민: 전남대학교에서 행정학 박사학위를 받고(논문: 재정분권화를 위한 정부간 재정관계의 재설계. 2007년 8월), 현재 동신대학교 소방행정학과 조교수로 재직 중이다. 지방행정, 지방재정, 지방자치, 소방행정 등이 주요 관심분야이며, 주요 논문으로는 "지방정부 재정위기의 진단과 재정위기관리 개선방안에 관한 연구(2013)", "직무환경이 소방공무원의 심리적 탈진에 미치는 영향에 관한 연구(2012)" 등이 있다(jmpark21@hanmail.netr).

www.kci.go.kr