

이공계 대졸여성의 진로준비행동이 직무만족도에 미치는 영향

한성숙

경기대학교 일반대학원 직업학과

A Study on the Impact on Job Satisfaction of Career Preparation Behavior of Women Graduates in Science and Engineering

Sung-Sook Han

Dept. of vocation, Kyonggi University General Graduate School

요약 본 연구는 이공계 대졸여성의 진로준비행동이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 공학계열과 자연계열의 전공별로 직무만족에 차이가 있는지를 차이분석을 통하여 알아보고, 진로준비행동과 직무만족도와의 관계를 회귀분석을 하였다. 이를 위해 한국고용정보원의 '2012 대졸자 직업이동 경로조사' 원 자료를 사용하였다. 연구대상은 2011년 8월과 2012년 2월 전문대 및 4년제 대학 이공계전공 여성으로 본 연구에서는 '2012 대졸자 직업이동경로조사' 원 데이터에서 연구대상인 이공계 전공여성 1,569명의 표본(공학계열: 649명, 자연계열:920명)을 분석하였다. 자료는 SPSS WIN 19.0을 사용해 빈도분석, 독립표본t검정, 상관관계분석, 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 진로준비행동을 고려하지 않고 전공 선택 이유, 대학유형, 대학소재지, 계열만을 통제하였을 때는 4년제 대학이 전문대보다 고용안정성이 좋고 직무만족도가 높았으나 전공 선택이유, 대학유형, 대학소재지, 계열 등의 통제변수와 진로준비행동 변인을 같이 사용하였을 때는 4년제 대학과 전문대학이라는 대학유형간이 고용안정성과 직무만족도에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하지 않았다. 이는 진로준비행동을 체계적으로 하여 본인 적성에 맞도록 소신 있게 대학을 선택했을 경우 대학유형은 직무만족도에 큰 영향을 미치지 않음을 시사하였다.

Abstract This study analyzed the effect of career preparation behavior of female college graduates on their job satisfaction. The results of this study are as follows: First, the relationship between job satisfaction and career preparation behavior and a regression analysis of job satisfaction were all examined. This study used the original data from the Korea Employment Information Service for '2012 College Graduates' Occupation Route Survey'. The subjects of this study were 1,569 women in the science and engineering fields (649 engineering graduates, and 920 science graduates). The data was analyzed by frequency analysis, independent sample t tests, correlation analysis, and hierarchical multiple regression analysis using SPSS WIN 19.0. As a result, women with 4 years of college have higher job stability and job satisfaction than college students, but the reasons for major selection, university type, college location, and department. The results of this study are as follows. First, the effect of the variables on career satisfaction and job satisfaction was not statistically significant. This suggests that the type of college does not have a significant effect on job satisfaction if the university systematically prepares people for a career and the university suits a person's aptitude.

Keywords : Career Preparation Behavior, Job Satisfaction, Women Graduates, Career Preparation, Science and Engineering Major

본 논문은 경기대학교 직업학과 석사논문을 재구성하였습니다.

This paper is to reconstruct the master's thesis of Kyonggi University.

*Corresponding Author : Sung-Sook Han(Kyonggi Univ.)

email: han-2s@hanmail.net

Received September 25, 2019

Revised November 25, 2019

Accepted January 3, 2020

Published January 31, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

1990년대 말부터 시작된 청년층의 취업난은 오늘날 더욱 심화 되어 사회적문제로 대두되고 있다. 특히, 대졸 청년층은 성별, 출신대학, 전공계열, 거주지역 등에 따라 취업에 차이가 나타나고 있는데 여자보다 남자가 공학계열이 다른 계열에 비해 상대적으로 취업의 기회가 더 많은 편이다[1]. 이를 반영하듯 2014년 서울시 교육청통계 [2]에 따르면 지난해 문과생은 61.2%(4만4462명), 이과생은 37.5%(2만7273명)로 나타났으며, 이는 10년 전에 8대2의 비율로 문과강세가 나타났던 것이 최근 이과 반으로 학생들이 몰리고 있는 현상을 반영해 주고 있다[3]. 이는 취업이 잘되는 이공계열 선호현상과 함께 본격화된 대학 구조개혁의 여파로 이공계열 입학정원이 늘고 있기 때문이다[3].

전체 대학 입학정원은 1981년 인문계열이 16.6%에서 2018년에는 14.1%로 지속적으로 감소해 왔다. 자연계열도 1981년에는 15.4%에서 2018년 11%로 그 비중이 꾸준히 줄었다. 이는 관련학과의 줄어든 만큼 공학계열 비중이 크게 늘어났음을 나타내주고 있다. 공학계열의 경우 1981년에는 19.5%에서 2018년에는 25.6%로 확대되었다[4].

그러나 장기적인 관점에서 보면 40대 이후에는 공학계열 졸업자의 노동시장 이행성고가 타 계열에 비해 더 좋다고 보기 어렵다는 연구도 있다[5]. 특히, 이공계열 졸업자들이 노동시장에서 괜찮은 일자리를 찾고 경력을 개발하는데 얼마나 유리한가를 파악하는 선행연구가 아직 부족한 실정이다. 최근에 취업난이 심화되면서 여학생들의 이공계열로의 진학이 증가되었고 이공계 여학생들의 노동시장 이행성과에 대한 관심이 증가하고 있다. 그러나 이러한 중요성에도 불구하고 지금까지의 이공계열 대졸 여성에 대한 연구는 정책연구의 수단으로만 이루어져 왔고 여성과학기술인의 양성 및 활용의 실태 분석수준에 머물러 왔었다고 말할 수 있다[6]. 직업세계로의 이행을 다룬 연구에서도 교육과정과 졸업 후 노동시장으로의 이행의 성과결과만을 비교분석하는 경우가 대부분[7]이었고, 진로준비와 결과의 관계를 다루고 있지는 못했다. 본 연구에서는 이공계열 전공여성이 단순히 취업이 잘된다는 이유만으로 본인의 흥미와 적성에 상관없이 이공계열 진학에 따른 부작용으로 학기 중 휴학 및 전과 등이 우려되는 바이다. 직업을 갖는다는 것은 개인의 행복한 삶을 영위하기 위함인데 오늘날과 같이 무작정 이공계열로의

솔림현상이 과연 바람직한 현상인지 문제의식을 느끼게 되었다[3]. 이에 본 연구에서는 이공계열 졸업자, 특히 여성 졸업자의 진로준비행동이 직무만족도에 미치는 영향을 검증해보고자 한다.

1.2 용어정리

1.2.1 진로준비행동(Career Preparation Behavior)

진로준비행동이란 합리적이고 올바른 진로결정을 위해 수행해야 하는 행동 혹은 결정이 이루어진 이후에 그 결정을 위해 수행해야 하는 구체적인 행동이며 진로준비행동은 인지나 태도적 차원이 아닌 실제적이고 구체적인 행위의 차원을 의미한다[8]. 본 연구에서는 자신이 원하는 직업을 갖기 위한 준비과정으로 전공 선택에서부터 직무수행에 필요한 관련자격증 취득 및 재학 중 일자리 경험, 진로목표달성을 위한 실제적인 노력등과 같이 심리적인 과정으로서의 의사결정뿐만 아니라 이를 실천하고 행동으로 옮기는 실천적인 노력이 포함된 개념이다[3].

1.2.2 직무만족도(Job Satisfaction)

직무만족도란 '직무와 관련하여 경험하게 되는 감정의 총체로서 자신이 담당하는 직무와 관련하여서 느끼는 감정과 태도에 관한 만족의 정도'를 말한다[9]. 인간관계, 개인발전, 일의 자율성, 사회적 평판, 임금, 고용안정성, 근로시간, 인사제도, 복지제도 등 작업자가 그들의 직무에 갖고 있는 태도로서 수많은 감정이나 총체를 포함하고 있으며, 개인의 직무수행을 수행하여 얻은 즐겁고 긍정적인 정동 상태이다[3].

2. 이론적 배경

2.1 진로준비행동

진로준비행동은 자신의 진로와 관련한 인지나 태도차원이 아닌 실제적이고 구체적인 행위차원을 말한다[8]. 진로준비행동이란 개인이 진로목표달성과과정에서 나타날 수 있는 부정적 결과가 발생하지 않도록 하기 위해 행해지는 실제적이고 구체적인 행동적 노력이고 합리적이고 올바른 진로결정을 위해 진로결정 이후 결정사항을 실행하기 위한 모든 행위를 의미한다[6]. 근거이론으로는 인적자본이론의 관점에서 설명할 수 있다. 인적자본이론은 교육을 통한 생산성의 향상과 이로 인한 소득의 증가를 기본구조로 한다[10]. 즉 인적자본이론은 노동시장의 공

급측면에서 임금소득을 설명하는 접근이며 교육에 대한 투자로 인해 받게 되는 기대수익은 직종에 상관없이 개인의 생산성과 일치한다고 가정한다[11]. 즉, 개인은 교육을 통하여 지식, 기술, 창의력등과 같은 생산적 능력을 갖출 수 있으며 축적된 인적자본이 노동시장에서의 소득 증대로 나타난다는 것이다[11].

2.2 직무만족도

직무만족도에 대한 개념을 살펴보면 우선 사전적 의미로 직무(職務)란 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하는 사무를 말하며, 만족(滿足)이란 마음에 흡족하며 모자람이 없이 충분하고 넉넉함을 말한다[9]. 이런 사전적 의미의 직무만족이란 '직장 내에서 맡고 있는 업무에 대한 흡족함'이라 하겠다[9]. Smith(1955)[12]는 직무만족을 자기직무와 관련하여 개인이 경험하게 되는 모든 감정의 총화 또는 감정의 균형상태로 기인되어지는 하나의 태도라고 정의하였고 Vecchio(2002)[13]는 직무만족을 직무에 대한 감정적 반응과 기대와의 상호작용에 의한 개인의 경험이라고 정의하였다. 구직활동과 같은 직업탐색행동은 계획행동이론(TPB)을 적용하여 왔다[14].

2.3 선행연구 분석

이공계열의 직업세계로의 원활한 이행에 관한 연구는 활발히 진행되어 있지 못하고, 특히 이공계 여성에 대한 선행연구는 매우 적은 실정이다. 민무숙 외(2002)[15]의 연구와 신선미 외(2004)[16]의 연구에서는 이공계 여성이 대학의 교육과정에서 경험하는 전공만족도와 노동시장에서의 성과를 통해 학교에서 노동시장으로의 이행을 다루고 있다[6]. 이공계열 전공여성들은 인문계 졸업자에 비하여 초기 노동시장 진입은 용이하나 10년이 경과하면 관계가 역전되어 이탈율이 더 높아짐을 파악하였다[6]. 그 이유는 전공의 특성상 졸업생들은 거칠고 여성에게 불리한 작업환경에서 장기적이고 안정적인 직업경로를 갖지 못함으로 노동시장에의 통합정도가 오히려 낮아질 수 있기 때문이다[6]. 공학 분야 학사이상의 학력을 가진 여성 전공자들의 경력개발 및 단절의 위험요소를 밝힌 사례 연구를 통해 소수인 여성의 수, 낯선 기계조작, 남성 위주의 교육과정 및 군대식 실험문화, 제한된 상호작용을 하는 교수와의 관계가 공과대학 교육과정에서 겪는 어려움이라고 밝힌 바 있다[17]. 전문대학 이공계 여학생이 학과 과정에서 겪는 어려움에 대한 조사를 통해 여학생은 체력적인 한계, 전공과목에 대한 어려움, 남성중심적

인 학과 분위기로 낮은 자신감을 보이며, 이는 여성전공자의 진로발달 장애요인임을 설명했다[16]. 과학기술분야 핵심인력의 경력단계를 연구하며 해외 박사학위 이상의 여성과학기술인을 대상으로 진행한 연구를 통하여 진로지도의 부재, 학위과정을 유지하기 위한 경제적 어려움, 유학생생활 중의 심리적인 불안감 등이 여성 과학기술인이 학업 및 연구에 집중하지 못하는 경력 장애요인임을 설명하고 있다[18]. 또한 학령기, 재직기, 단절기 여성연구원의 각 대상별 연구단절 최소화 방안 연구를 통해 대학의 실험실 환경, 석사·박사이상의 높은 학력에도 불구하고 불안정한 진로 및 불투명한 비전이 이공계 여성들의 진로발달을 저해하는 요인으로 밝히고 있다[19]. 이공계 중 공학과 이학은 서로 다른 문화를 가지고 있음을 지적하며 별개의 연구가 진행되어야 한다고 주장하며, 공학계열 졸업여성만을 대상으로 직업세계로의 이행과 초기 경력 정착과정을 연구하였다[17].

3. 연구방법

3.1 연구대상

본 연구에서 사용된 연구대상은 2011년 8월과 2012년 2월의 대학을 졸업한 여성이다. '2012 대졸자 직업이동경로조사' 기초분석보고서에 따르면 2012년 2월 기준 해당 졸업자수는 총 502,915명으로 약 3.6%에 해당하는 18,250명을 대상으로 추적 설문조사를 하였다[3]. 이중 이공계 전공여성 1,569명의 표본(공학계열:640명, 자연계열:920명)을 추출할 수 있었다[3]. 대상자의 졸업년도는 2011년 355명(22.6%), 2012년 1,214명(77.4%)이었고, 출생년도는 1988년 미만이 555명(35.4%), 1988년 이상이 1,014명(64.6%)이었고 권역별로는 영남권(26.8%), 서울권(25.4%), 경인권(19.1%), 충청권(16.5%), 호남권(12.2%)순으로 나타났다. 대부분 미혼여성(96.2%)이었다[3].

3.2 측정도구

본 연구에서는 독립변수로 성적(학점)관리는 100점 만점으로 환산된 성적으로 환산하였으며 재학중일자리경험, 여학연수경험, 자격증유무, 진로지도 프로그램참여 여부는 더미변수 처리하였고, 통제변수로 전공선택 이유는 학문적 흥미 및 적성을 고려한 경우, 대학유형은 전문대, 대학소재지는 서울권, 계열은 인문대를 준거집단으로

처리하였고 종속변수로는 임금 또는 소득을 월평균임금에 로그 처리하였고 직무만족도는 고용안정성, 근무환경, 일하는 시간, 개인의 발전가능성, 인간관계, 복리후생제도, 인사체계, 하는 일에 대한 사회적 평판, 하고 있는 일의 자율성과 권한은 평균 처리하였다. 척도에 대한 신뢰도 계수는 0.872로 검증되었다.

3.3 모형 및 가설

3.3.1 연구모형

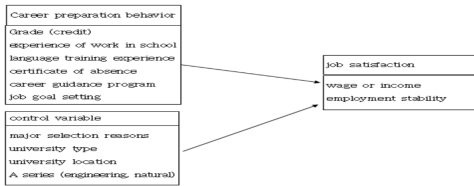


Fig. 1. framework of research mode

3.3.2 연구가설

- [가설1] 계열에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이다.
 - 1-1. 계열에 따라 임금 또는 소득에 차이가 있을 것이다.
 - 1-2. 계열에 따라 고용안정성에 차이가 있을 것이다.
- [가설2] 진로준비행동이 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.
 - 2-1. 진로준비행동이 임금 또는 소득에 영향을 미칠 것이다.
 - 2-2. 진로준비행동이 고용안정성에 영향을 미칠 것이다.

3.4 분석방법

본 연구에서는 가설을 검증하기 위해 SPSSWIN 19.0 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 설문 응답자의 인구사회학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였다[3].

둘째, 개인특성에 따른 직무만족도의 검증을 위하여 독립표본 t검정을 실시하였다[3].

셋째, 진로준비행동이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 상관관계분석(correlation analysis)과 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 실시하였다[3]. 수집된 자료의 통계적인 유의수준을 검증하기 위해 유의수준은 $\alpha = .05$ 로 실시하였다.

4. 분석결과

4.1 인구통계학적 특성

이공계 대졸여성의 전공별 진로목표 설정 여부는 아래 Table 1과 같이 전체 1,569명 중 742명(47.3%)이 졸업 이전에 진로목표를 설정한 것으로 나타났다[3].

Table 1. A Study on the Setting of Career Goals for Women with Science and Technology Graduates

(unit: person%)

major classification	yes	no	sum
sum	742(47.3)	827(52.7)	1,569(100)
engineering department	307(47.3)	342(52.7)	649(100)
natural series	435(47.3)	485(52.7)	920(100)

이공계 대졸여성의 전공별 취업목표설정 시기는 Table.2와 같이 재학시절 취업 목표를 설정한 적이 있다고 응답한 전체학생 742명중 630명(84.9%)이 3학년 이상의 고학년 때 첫 취업목표를 설정한다고 하였고 112명(15.1%)만이 1-2학년 때 목표설정을 하고 있는 것으로 나타났다[3]. 전공별로 살펴보면 자연계열에 비해 공학계열이 다소 늦게 목표설정을 하는 것으로 나타났다.

Table 2. The Time of Employment Goals for Women with Science and Technology Graduates

(unit: person%)

major classification	grade		sum
	lower grade (1-2 grade)	upper grade (3-4grade)	
sum	112(15.1)	630(84.9)	742(10)
engineering department	35(11.4)	272(88.6)	307(10)
natural series	77(17.7)	358(82.3)	435(10)

이공계 대졸여성이 취업 및 진로목표달성을 위하여 얼마나 진로준비를 하고 있는지 분석한 결과 Table 3 과 같이 자격증 취득에(전체:944명[60.2%], 공학계열:369명[56.9%], 자연계열:575명[62.5%])이 많은 노력을 기울이는 것으로 나타났다[3].

Table 3. career preparation at individual level
(unit: person(%))

career preparation	majors			sum
	yes or no	engineering department	natural series	
acquisition of certification	yes	369(56.9)	575(62.5)	944(60.2)
	no	280(43.1)	345(35)	625(39.8)
language training experience	yes	125(19.3)	183(19)	308(19.6)
	no	524(80.7)	737(81)	1,261(80.4)
Job Experience (part-time job)	yes	430(66.2)	655(72)	1,085(69.2)
	no	219(33.8)	265(28.8)	484(30.8)
career guidance program participation	yes	87(13.4)	149(16.2)	236(15.0)
	no	562(86.6)	771(83.8)	1,333(85.)

4.2 연구가설 검증

[가설1]을 검증하기 위하여 공학계열과 자연계열 간의 t검정을 실시하여 비교분석하였다. 임금 또는 소득의 경우 $P값이 |P>|t| = 0.1408$ 로 유의수준인 0.1, 0.05, 0.01보다 크게 나타나 공학계열과 자연계열의 평균이 같다는 귀무가설을 기각할 수 없었다[3]. 이는 공학계열과 자연계열의 평균값은 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 하지만 고용안정성의 경우 $P값이 |P>|t| = 0.0243$ 로 0.01보다 크지만 0.05보다 작다. 이는 5% 유의수준에서 고용안정성은 공학계열과 자연계열의 차이가 유의미하다. 종합적으로 직무만족도의 하위요소 중 임금 또는 소득에 대한 만족도는 공학계열과 자연계열 간에 통계적인 차이가 없지만, 고용안정성에 대한 만족도는 공학계열이 자연계열보다 높은 것으로 나타나고 있다[3].

Table 4. job satisfaction by family

job satisfaction	series star	average	standard deviation	differen ce	P> t	t
wage or income	engineering department	3.157	0.978	0.860	0.1408	1.4741
	natural series	3.071	0.935			
employment stability	engineering department	3.556	0.978	0.137	0.0243	2.2556**
	natural series	3.418	1.014			

$p<0.001$ *** $p<0.01$ ** $p<0.05$ *

[가설2]를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 통하여 분석하였다. 통제변수 중 전공 선택 이유는 학문적 흥미 및 적성을 고려한 문항, 대학유형은 전문대, 대학소재지는 서울권, 계열은 공학계열을 더미변수 화 하였다[3].

Table5는 통제변수만을 Table6은 통제변수, 독립변수를 함께 돌린 위계적 회귀분석 자료이다.

다음으로 통제변수와 독립변수를 함께 돌린 모형II를 살펴보면 다음과 같다. 임금 또는 소득만족도는 대학성적이 높을수록 만족도가 높은 것으로 자격증 유무는 임금 또는 소득만족도가 낮은 것으로 나타났다.

Table 5. Job Satisfaction of Science and Technology Graduates. model 1

		wage or income	employment stability	overall job satisfaction
major selection reasons	job prospect	0.068	0.084	0.045
	scholastic ability	-0.081	-0.080	-0.094**
	parental, teacher recommendation	-0.019	-0.062	-0.051
	Friend, senior recommendation	-0.155	-0.361	-0.000
	social prestige	-0.098	0.096	-0.143
university type	guitar	0.079	0.150	-0.023
	four-year system	0.074	0.106*	0.067*
	university location	0.057	0.061	0.033
series	chungcheong	-0.060	-0.078	-0.024
	yeongnam	0.025	0.018	0.013
	human	0.025	-0.066	-0.041
_cons	natural world	-0.063	-0.085	-0.011
		3.069***	3.435***	3.355***
r2		0.006	0.011	0.009

legend: * $p<.1$; ** $p<.05$; *** $p<.01$

재학 중 일자리경험, 어학연수경험, 진로지도프로그램 참여여부, 취업목표 설정은 임금 또는 소득만족도에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 고용안정성에 대한 만족도는 취업목표 설정을 할수록 높게 나타나고 있고 성적, 재학 중 일자리경험, 어학연수경험, 자격증 유무, 진로지도프로그램참여 등은 고용안정성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다[3]. 한편 종합적인 직무만족도에는 대학성적이 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있었으며 나머지 진로준비행동은 직무만족도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 전공 선택 시 수능성적으로 전공을 선택하였을 때만 직무만족도가 낮게 나왔고 모형 I의 분석자료 와 달리 대학유형은 직무만족도에 유의미한 영향을 미치지 않았다.

Table 6. Job Satisfaction of Science and Technology Graduates. modelII

		wage or income	employment stability	overall job satisfaction
major selection reasons	job prospect	0.067	0.084	0.036
	scholastic ability	-0.069	-0.052	-0.085**
	parental, teacher recommendation	-0.022	-0.086	-0.065
	Friend, senior recommendation	-0.140	-0.364	-0.000
	social prestige	-0.052	0.139	-0.113
university type	four-year system	0.072	0.066	0.048
	gyeonggi	0.089	0.093	0.059
university location	chungcheong	-0.059	-0.056	-0.011
	yeongnam	0.042	0.034	0.033
	hunan	0.060	-0.030	-0.013
series	natural world	-0.044	-0.080	-0.006
	credit	0.008***	0.002	0.003*
experience of working in school		-0.001	0.071	0.023
	language training experience	0.104	0.059	0.064
certificate of absence career guidance program		-0.113**	0.004	-0.034
		0.010	0.050	0.046
	job goal setting	-0.041	0.101*	0.029
_cons		2.438***	3.151***	3.052***
r2		0.017	0.016	0.015

legend: * p<.1; ** p<.05; *** p<.01

재학 중 일자리경험, 어학연수경험, 진로지도프로그램 참여여부, 취업목표 설정은 임금 또는 소득만족도에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 고용안정성에 대한 만족도는 취업목표 설정을 할수록 높게 나타나고 있고 성적, 재학 중 일자리경험, 어학연수경험, 자격증 유무, 진로지도프로그램참여 등은 고용안정성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다[3]. 한편 종합적인 직무만족도에는 대학성적만이 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있었으며 나머지 진로준비행동은 직무만족도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 전공 선택 시 수능성적으로 전공을 선택하였을 때만 직무만족도가 낮게 나왔고 모형 I의 분석자료 와 달리 대학유형은 직무만족도에 유의미한 영향을 미치지 않았다.

4. 결론 및 제언

이공계 대졸여성의 진로준비행동이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아본 결과 다음과 같은 결론을 얻을 수 있었다[3].

첫째, 공학계열과 자연계열 여대생간의 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 하지만 직무만족도의 하위요소 가운데 임금 또는 소득만족도는 공학계열과 자연계열간 통계적으로 유의미하지 않았지만 고용안정성에 대한 만족도는 자연계열보다 공학계열이 높은 것으로 나타났다.

둘째, 본인적성보다 수능성적으로 전공을 선택한 경우 직무만족이 낮았다.

셋째, 전문대보다 4년제 출신이 고용안정성이 좋고 전반적으로 직무만족도가 높았다.

넷째, 성적(학점)이 높을수록 임금 또는 소득에서의 만족도와 전체적인 직무만족도가 높았다.

다섯째, 자격증 취득은 임금 또는 소득만족도를 낮추는 것으로 나타나고 있어 이공계 여대생들이 취업에 불필요한 자격증을 취득하고 있음을 시사하고 있다.

이공계 대졸여성의 직무만족도를 전체적으로 살펴보면 대학성적만이 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있었으며 나머지 진로준비행동은 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 재학 중 일자리경험, 어학연수경험, 자격증취득유무, 진로지도프로그램참여여부, 취업목표설정 등 통상적으로 스펙 쌓기로 불리는 진로준비행동은 직무만족도에는 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나고 있다[3]. 다만 수능성적으로 전공을 선택한 경우 직무만족도가 낮게 나왔으며 대학유형은 직무만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 전공 선택 시 취업이 잘된다는 이유만으로 본인의 적성을 무시하고 무작정 이공계로의 쏠림현상은 앞으로 인생의 중요한 직업을 선택함에 있어 해당 직업의 직무만족도가 떨어져 부적응으로 인한 삶의 질이 떨어질 수 있다. 마지막으로 본 연구에서 분석할 수 없었던 이공계 여성의 전공 선택 후 진로변경, 직업세계로의 진입 후 전직, 이직, 퇴출 등에 관한 후속연구가 이공계열 전공 여성 직장인들과의 인식과 직장생활의 의미를 담을 수 있는 질적 연구와 병행되어 진행되어야 할 것이다.

References

- [1] S. M. Shin, "The labor market of engineering college graduates", Korea Employment Information Service, No. 2, pp.525-546, 2014.
- [2] Educational Statistics, Office of Education 2014 <https://kess.chedi.re.kr/main.do>
- [3] S. S. Han, A Study on the Impact on Job Satisfaction of Career Preparation Behavior of Women Graduates

in Science and Engineering, Master's thesis Department of Vocation Graduate School of Public Administration and Social Welfare Kyonggi University, 2016.

- [4] W. J. Kim, A Study on Department Change and Differentiation of Korean Universities, Korea University Education Council, 2014, pp.32-35.
- [5] S. M. Shin, H. S. Jung, S. Y. Gwon, Support Plan to Improve Vocational Competency of Female College Students in Science, Engineering and Technology, Korean women's Development Institute 2013,
- [6] J. Y. Lim, Y. M. Lee, "A Study on College-to-Work Transition of Women College Students Majoring Science and Technology", Journal of Vocational Education & Training, Vol.11 No2, pp.25-47, 2008.
- [7] S. H. Kang, "The Determinants of Labor Market Transition of Young Women", The Women's Studies, Vol. 87 No. 2 pp. 317~ 347, 2014.
DOI : <http://www.doi.org/10.33949/tws.2014.87.2.009>
- [8] B. W. Kim, "Career decision level and career preparation behavior of the college students", Korean Journal of Counseling and Psychology, 9(1):311-333, 1997.
- [9] G. S. kim, study on determinants of the first job satisfaction, Master's thesis Konkuk University, 2010.
- [10] Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. The American economic review, 51(1), 1-17.
- [11] Paik, I. W. Ihm, J. J. (2008). Rates of Return to Higher Education for Women, OLS and Instrumental Variables Approach, The Journal of Educational Administration 2008, Vol. 26, No. 3, pp. 75-94.
- [12] Smith, H. C. Psychology of Industrial Behavior. New York : McGraw-Hill Book Co. 1955.
- [13] Robert P. Vecchi, "Leadership and gender advantage" The Leadership Quarterly 13, 643-671, 2002.
- [14] S. U. Oh, "The Impact of Employment Preparation Behaviors and Employment Activities of Graduates'First Regular Jobs by employment channel.", Korea Employment Career Society, Vol.7, No2.0, pp.79~101, 2017.
DOI : <http://www.doi.org/10.35273/jec.2017.7.2.005>
- [15] M. S. Min, "University's support for transition to career world for female college students", Korea Womens Development Institute, 220-2, 2002.
- [16] S. M. Shin, Survey on the perception of college students' job world, Korea Womens Development Institute, 2008.
- [17] M. S. Min, "Women's Advanced Human Resources Development", Korea Womens Development Institute, 220-2, 2002.
- [18] J. Y. Lee, H. Y. Oh, H. H. Yun, "Career stage of key personnel in science and technology And human resource policies", Korea Vocational Training Institute, 2007.
- [19] S. Y. Lee, Y. M. Lee, "Analytical Results of Panel

Survey on the Career Decision Level and Career Preparation Behavior of College Students Majoring in Science and Engineering", Korea Society for Engineering Education, Vol 12 No.3 73-78, 2009.

한 성 숙(Sung-Sook Han)

[정회원]



- 2015년 3월 : 경기대학교 행정사 회복지대학원 직업학과(직업상담 석사)
- 2019년 8월 : 경기대학교 일반대학원 (직업학 박사수료)

<관심분야>

진로교육, 직업훈련, NCS