지방대학생들의 취업스트레스와 대응전략

A Study on the Employment Stress and Coping Strategic of Regioanal College Students

김 재 붕 (충주대학교 경영학과 교수)

Abstract

Jae-Boong Kim

Recently, there are serious problem of the college students employment in Korea. Most college students are trying harder to get their life-job than life-work before. For example, they spend much time on how to get a better job by redistributing their daily time or studying foreign language abroad, getting license and reinforcing employment competency etc. while leaving school temporarily. So Students can get a good credit on their academic transcripts to distinguish themselves from other competitors.

College students lived in the flood of the employment stress. The stress was an important factors which injured of a students health, human relations, social activity etc,. The employment stress should be controlled and coped by personal ability.

The major purpose of this study are (1) to review the situations of the college student employment and employment stress, (2) to suggest the coping strategic of employment and stress on the college students, (3) to suggest the four stages strategic of the employment which is S1(basics, knowledge ; dreams and challenge) ---> S2(전제 ; decision) ---> S3(selection and specialization ; passions) ---> S4(essential ; employment).

주제어 : 대학생, 취업상황, 취업스트레스, 취업전략, 스트레스

Key Words : college student, employment situations, employment stress, employment strategy, stress

Ⅰ. 서 론

한국사회는 중등교육이 보편화되고 1980년대에는 대학교육도 대중화 단계에 들어섬으로써 고학력화 사회의 특징을 보이고 있다. 1980년 이후 대학교육 진학률의 급격한 증가로 한국의 대학교육 취학률은 한국과 경제수준이 비슷한 나라뿐만 아니라 미국, 일본 등 몇 나라를 제외한 선진국보다도 높은 수준에 있다(한국교육개발원. 1991 : 194-195). 대학교육의 급격한 팽창으로 인해 나타나는 가장 큰 문제점은 고급인력 수요가 상대적으로 늘어나지 못해 고학력 실업자를 양산함으로써 개인 및 가정과 사회불안의 증가와 교육낭비를 들 수 있다.

또한 최근 고용환경은 글로벌 경제위기, 국내 및 지역경제의 침체와 공공기관, 대기업과 중소기업들의 구조조정으로 고용대란의 위기에 처해 있으며, 이로 인하여 모든 대학들은 취업을 못하거나 편법으로 졸업을 미루는 대학생의 증가로 “뉴 NG(No Graduation)족” 즉 “대학 5년생”이 급격하게 증가하고 있다. 이러한 상황에서 대학생들은 자신의 취업경쟁력을 높이기 위해서 학점관리, 외국어 및 컴퓨터 관련 자격증을 취득하기 위해 많은 노력을 하고 있으며, 이러한 과정에서 취업관련 스트레스(employment stress) 즉 평생직업, 라이센스, 기록관리 등으로 인한 신체적·정신적·생리적 압박을 경험하게 되며, 이는 개인적으로나 사회적으로 부정적 결과를 초래하는 요인이 되고 있다.

또한 청년실업은 단지 청년실업자들만의 문제가 아니라 대학의 교육과정과도 무관하지 않으며, 대학교육은 학문추구 뿐만 아니라 사회에서 필요로 하는 인재를 양성하는 진로의 결정단계이기 때문에 학생들은 취업에 대한 여러 가지 고민과 갈등을 가지게 되며 이러한 취업과 진로에 대한 갈등은 취업스트레스(employment stress)라고 할 수 있다(황성원, 1998). 대학생들이 이러한 취업스트레스를 해소하기 위해 투입하는 노력과 비용이 매우 많다는 것은 분명하다.

동아일보, 2009년 2월 4일 보도에 의하면 개인마다 차이가 있지만 성실하게 대학생활을 하면서도 직장을 구하기 위해서 대학생활을 마치는 데 소요되는 비용이외에 취업준비를 위해 투입되는 비용이 적지 않다. 즉 A씨의 경우 서울소재 사립대학 재학중에 개인용돈을 제외하고 순수 취업관련 비용(등록금포함)으로 총 3,855만원(2005년 801만원, 2007년 1,610만원, 2006년 640만원, 2008년 804만원)을 사용한 것으로 보도하고 있다. 이는 우리나라 대학생들의 학업 및 취업과 관련한 총비용은 천문학적으로 증가하고 있다. 특히 대학생들의 취업과 관련한 스트레스로 인한 비용에 대한 통계가 거의 없지만 이로 인한 비용(약물복용, 운동, 알콜비용등)을 간접적으로 추산하면 그 손실액은 상당한 금액으로 추정된다(참고 : 미국의 경우 경영자들의 스트레스로 인한

비용이 년간 200억 달러가 손실되고 있음, Beech, H.R., Burns, L. E., & Sheffield, B.F. 1982 : 1).

따라서 대학생들의 취업과 관련한 직간접비용을 줄이는 것은 개인적 사회적으로 매우 바람직한 일이며, 이러한 여러 가지 손실을 줄이는 가장 효과적인 방법은 가능한 시일내에 자신의 적성에 맞는 직업 즉 평생직업(life-job)을 구하는 것이며 이에 대한 전략적 접근이 필요하다.

또한 기업들은 경제위기 및 디지털의 가속화로 기업에서 필요로 하는 인재와 채용방식이 기존의 전통적인 방식에서 혁신적이고 다양하게 변화되고 있다. 즉 정기채용에서 수시채용, 상시채용으로, 필기시험대신 외국어성적으로, 그물형에서 낚시형으로, 경영진 중심에서 현장중심으로, 면접강화 및 인·적성검사와 직무수행능력검사를 도입하여 실행해오고 있다.

그동안 대학생의 취업에 관한 기존연구는 주로 대학생들의 취업의식, 진로의식, 직업관이나 취업현황등에 관한 내용이 대부분이고 대학생들의 취업에 관한 구체적 전략이나 모델에 대한 연구는 많지 않으며(충북대 학생생활연구소, 1987 : 91-111), 특히 취업스트레스와 관련한 연구는 많지 않다. 또한 과거의 연구들은 대학생의 취업활성화 방안, 취업인식실태, 대학생의 취업스트레스와 삶의 만족도등에 대한 연구로 취업희망자가 사용하고 있는 취업전략이나 취업을 위한 노력 그리고 그러한 전략을 사용하면서 느끼는 어려움, 괴리감 등 취업희망자의 삶의 모습은 생략되거나 고려되지 못하고 있다.

따라서 대학생들이 이러한 환경변화에 능동적으로 대처하고 평생직업(life-job)과 적성에 맞는 취업(employment)을 하는 과정에서 경험하는 취업을 위한 노력과 비용 그리고 취업스트레스로 인한 비용의 감소를 위해서는 대학과 대학생들의 철저한 준비와 전략이 요구된다.

본 연구는 첫째, 우리나라 대학생들이 처해있는 취업현실 및 취업과 관련하여 느끼는 스트레스를 고찰하고, 둘째, 대학생들의 취업으로 인한 스트레스대처 및 취업전략을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 대학생들의 취업환경과 대학교육

1. 청년실업 현황

최근 글로벌 경제위기로 인한 경제불황은 대학졸업생들의 취업을 더욱 어렵게 하

고 있다. 우리나라의 경우 사회적·경제적 여러 가지 여건을 고려할 때 취업대상자들은 대략 20세를 전후로 한 30세 미만의 청년들로 볼 수 있다. 학력을 기준으로 할 경우 고졸, 전문대졸과 대졸이상의 청년을 의미한다. 특히 우리나라의 청년실업현황은 [표-1]에 나타난 바와 같다. 즉 청년층 대비 대졸이상, 전체 대비 대졸의 실업자가 계속해서 증가해 오고 있으며, 2008년 미국에서 시작된 글로벌 금융위기 및 국내 경기침체는 대졸자들의 취업을 더욱 어렵게 하는 요인이 되고 있다.

대학졸업자들의 높은 실업률은 대학졸업자들의 하향취업을 초래하게 되어 고등학교졸업자들의 취업기회까지 잠식하게 된다. 이는 대학졸업자들의 공급이 지속적으로 증가하게 될 경우 이들의 일부는 실업상태로 남지만 나머지 일부는 중위직으로 이동하는 문제가 된다(박세일, 1982 : 168).

<표 1> 청년실업자의 연령별 · 학력별 비중 추이

구 분		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
청년층	고졸이하	301 (70.0)	279 (67.6)	231 (64.0)	251.4 (62.7)	259.7 (63.1)	238.6 (61.7)	207.9 (57.1)
	대졸이상	129 (30.0)	133 (32.3)	130 (36.0)	149.2 (37.2)	152 (36.9)	147.9 (38.3)	156.3 (42.9)
전 체	고졸이하	749 (76.5)	665 (74.0)	528 (70.2)	564.4 (69.0)	608.2 (70.7)	625.7 (70.6)	555.2 (67.1)
	대졸이상	230 (23.5)	233 (25.9)	224 (29.8)	253.2 (31.0)	251.8 (29.3)	261.1 (29.4)	272.2 (32.9)

주 : ( )는 연령별 학력 비중임
자료 : 한국경제연구소(2007).

이러한 우리나라 청년실업의 원인은 노동의 수요측면과 공급측면으로 구분하여 설명하고 있으며, 수요측면은 고용흡수력감소, 열악한 중소기업 근무환경 및 불균형적 기업규모 및 기업의 경력직 우선 채용을 들고 있으며, 공급측면에서는 고학력 노동공급과 수요의 불일치, 청년층의 직업관과 근로의식변화 및 대학교육의 현장적합성 부족으로 지적하고 있다(장천복, 2007 : 8-12).

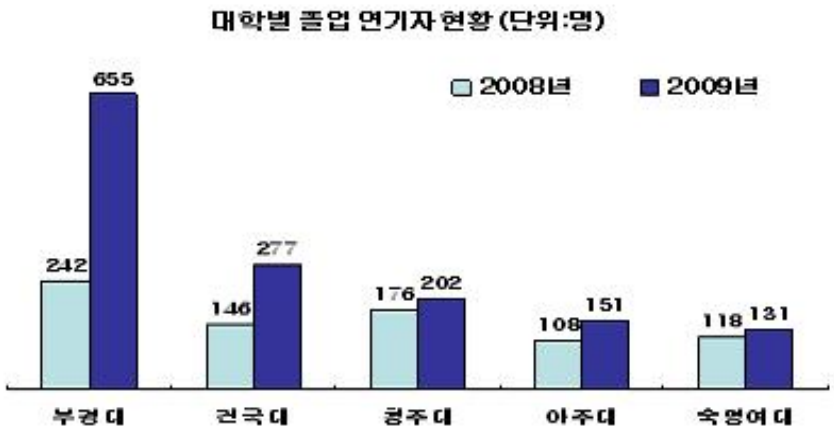
2. 대학생들의 현실

최근에 한국대학생들은 대학에 입학 후 대학의 교육과정을 이수하고 자신이 원하는 직장을 구하지 못하는 이유는 경기침체, 잘못된 대학생활 및 대학교육 등 여러 가지 이유가 있을 수 있으나 어떠한 이유에서든 대학졸업과 동시에 자신이 원하는 직장을 구하기가 매우 어려운 실정이다.

또한 최근 일부 대학에서 나타나고 있는 현실은 대학생들이 취업하기가 어려워 졸

업에 필요한 이수학점을 모두 이수하고도 대학을 다니는 “신(新)NG(No Graduation)족”이 늘고 있으며, 심지어는 “졸업연기제(추가학점을 신청하고 졸업을 미룰 수 있는 제도)”를 운영하는 대학이 10여개에 이르고 있으며(참고 : [표-2]), 방학이나 남는 시간은 취업강좌 및 취업캠프에 참여하거나 어학연수 및 자격취득에 투입하는 것으로 나타났다.

<표 2> 대학별 졸업연기자 현황 (단위 : 명)



자료 : 동아일보, 2009년 2월 4일

또한 어느 한 취업포털 사이트의 2006년 기업입사들에 대한 조사에 의하면 입사자들은 평균 27회의 입사지원서를 작성하고 있으며, 심지어 50회 이상 작성하는 경우도 14%나 되며, 6회 이상의 면접을 본 사람이 31.7%이며, 입사형태는 48.5%가 수시채용으로 입사하고 있고, 성공요인으로는 아르바이트 및 인턴십이 33.6% 매우 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다(참고 [표-3]). 이러한 현실에서 알 수 있는 것은 취업예비생들이 취업에 효과적으로 대비하기 위해서는 취업경험 즉 인턴십 및 아르바이트가 매우 중요하다는 것을 알 수 있으며(이는 “기업의 채용방식의 변화”에서도 입증됨), 이는 대학생들의 취업이 그만큼 어렵다는 것을 의미한다.

<표 3> 2006년 입사자 취업성향 단위 : ( )는 %

구 분	내 용			
입사지원서 작성회수	평균 27.8회	10회이내(10.5)	51회 이상(14)	300회 이상
면접회수	평균 4.1회	1번 면접(8.6)	6회 이상(31.7)	
취업한기업	중소기업(63.5)	대기업(19.7)	공기업(11.3)	외국계기업(5.5)
취업 형태	정규직(74)	비정규직(26)	남성정규직(79.3)	여성정규직(64.7)
입사 형태	수시채용(48.5)	대졸공채(21.8)	지인소개(17.2)	학교추천(4.3)
취업성공 요 인	알바, 인턴십(33.6)	인맥활용(15)	전공(10.2)	자격증취득(9.4)
	스터디면접준비(8.7)	외국어능력(7.4)	학벌(6)	

자료 : 취업포털 커리어(2006), www.career.co.kr

3. 대학교육

일부 대학을 제외하고 많은 대학과 학생들은 고학력실업자양성, 인력수급의 불균형, 이론교육중심, 평생직업교육 미흡, 하향취업(불완전고용인(underemployment)[1]과 전공과 직무의 불일치, 취업기회의 대학 간 분화(대학(교)간 위계서열화는 일류대학, 이류대학, 혹은 삼류대학이라는 대학수준에 의해서 뿐만 아니라 대학의 소재 지역에 의한 차이)등의 문제점을 안고 있으며, 이러한 요인들은 대학생들의 취업에 커다란 장애요인이 되고 있다. 따라서 대학은 교육의 내용과 질적인 측면에서 수요자 중심, 현장중심, 팀웍중심으로의 전환과 이러한 목적달성을 위한 교수들의 역량강화를 위해서 행·재정적 지원을 확대할 필요가 있다.

이와 같은 수요자와 공급자 특성의 불일치는 취업을 준비하는 대학생들에게는 이를 극복하기 위한 또 다른 부담이 되고 있으며, 개인은 물론 기업에게 추가되는 경제적·사회적 비용을 초래하는 요인이 되고 있다.

Ⅲ. 대학생들의 취업스트레스

1. 취업스트레스

청년후기에 속하는 대학생들은 새로운 환경에 적응해 나가며 이상과 목표간의 갈등상황에 놓이기도 하고, 직면한 어려움들을 해결해 나가면서 성인의 세계를 경험하

1) 불완전고용인(underemployment) : 자기의 학력, 지식, 능력에 비해서 상대적으로 낮은 수준의 직무에 종사하는 사람

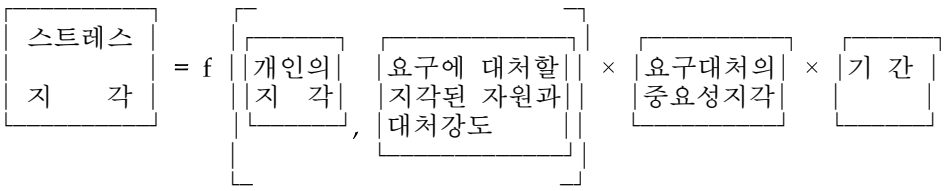
기 시작한다. 이런 적응과정을 통해 개인은 자신의 자질과 한계를 인식하는 동시에 자신과 사회에 대한 재평가를 시도하게 된다. 이시기동안 청년들은 개인적 가치와 목표를 설정하고 정체감을 확립해야 하며, 동시에 부모로 부터의 독립의 성취와 직업에 대한 준비와 결정을 해나가야 한다.

우리나라가 처한 여러 가지 여건상 대학생들은 취업으로 인한 스트레스를 많이 경험하고 있다. 이러한 스트레스는 대학생들의 학습장애는 물론 가정적·정신적·신체적·사회적 활동을 저해하는 요인이 된다. 김홍규(1992)는 스트레스가 인간이 살아가는데 있어서 외적 또는 내적 요구가 개인의 적응자원을 능가할 때 경험하게 되는 것으로 개인의 신체적, 심리적 안녕 상태를 위태롭게 하는 환경적 자극 조건인 동시에 개인의 정서체계, 심리적 안녕 상태를 위태롭게 하는 환경적 자극조건인 동시에 대인의 정서체계, 행동체계, 생리체계변화를 초래하는 것으로 스트레스는 늘 부정적이고 해운 것만 아니라 적절한 수준의 스트레스는 인간의 성장과 성장에 필수적인 요인이 된다고 지적하고 있다.

이러한 스트레스는 학자들마다 연구목적에 따라 다양하게 정의하고 있다. 는 스트 스트레스는 환경적 요구와 유기체의 반응능력사이에 상당한 불균형이 있을 때 발생하는 물질적, 심리적 변화로 정의(Mcgrath, 1970)되고 있으며, 개념상의 특징은 첫째, 자극으로서의 스트레스(stumulus-based model of stress), 둘째, 반응으로서의 스트레스(response-based model of stress), 셋째, 역동적 상호작용으로서의 스트레스(transactional-based model of stress)로 구분된다(Lazarus, 1984). 대학생들이 취업과 관련하여 느끼는 스트레스는 환경적 요구와 유기체의 반응능력사이의 불균형으로 인한 심리적 변화로 볼 수 있으며, 개인의 인지평가적 관점에서 스트레스는 개인이 불확실성(uncertainty)이 높고, 성취하고자 하는 결과가 매우 중요하며, 불확실한 상황이 오랫동안 지속되는 의사결정(decision making)이나 또는 문제해결상황(problem-solving situation)에 직면하고 있다고 생각하는 인지적 상태(cognitive state)로 정의(Beehr & Bhagat, 1985 : 6-8)되기도 하며, 스트레스는 불확실성, 중요성과 기간의 함수(S = (Uc × I × D))로 표현할 수 있다. 즉 개인은 ① 성취하고자 하는 결과가 중요하지 않으며, ② 보상이나 결과를 성취하는데 불확실성이 없으며, ③ 이러한 상황이 오랫동안 지속되지 않는다고 느낄 때는 스트레스가 없다는 것이다. 이의 과정은 [그림-1]과 같다.

이러한 관점에서 볼 때 대학생들은 취업으로 인한 스트레스가 많이 있는 것으로 판단되며 취업으로 인한 스트레스를 대처하는 방식은 자극을 감소시키거나(예, 취업포기, 창업, 취업목표달성 등), 이를 극복하는 관점(예, 하향취업 : 개인의 능력이나 기술에 비해 하향수준에서의 취업)에서의 대처방안을 고려해 볼 수 있다.

<그림 1> 스트레스의 인지와 구성요소



자료 : Beehr, T. A., and Bhagat, R, S.,(1985), Introduction to Human Stress and Cognition in Organizations. In Beehr, T. A., and Bhagat, R. S., (ed.), Human Stress and Cognition in Organization: An Integrated Perspective, John Wiley & Sons, : 6-8.

2. 스트레스의 증상

일반적으로 직장에서의 직무와 관련한 스트레스는 개인이 이를 효율적으로 대처하지 못할 경우 심리적, 행위적, 생리적증세로 나타나며, 이러한 상태가 오랜 기간 동안 지속될 경우 긴장상태에 이르게 되며, 심한 경우 개인은 약물남용 등으로 건강을 매우 악화시키는 상황에 이르게 되어 개인생활은 물론 직장생활을 할 수 없는 상황에 이르게 된다. 이러한 관점에서 볼 때 원인이 어디에 있든 대학생들의 취업문제는 대학생들에게 심각한 스트레스 요인이 되고 있다.

일반적으로 스트레스는 지각된 걱정이 많은 심리상태(psychological state)이며, 이러한 심리상태가 지속되면 신체적 손상이 발생하며, 긴장상태에 이르게 된다. 긴장은 스트레스의 피할 수 없는 결과는 아니며, 하나의 상태에서 다른 상태로 변화되는데 필요한 시간이 개인마다 다르며, 지각된 스트레스의 강도, 생리적 변화의 정도 그리고 유기체의 민감한 기관의 육체적 저항특성에 따라 다르다(Fineman, 1979 : 323-345). 긴장은 스트레스의 결과로 보고 이를 대처하지 못한 부정적 결과이며, 이때 나타나는 증상으로 부정적 자기평가(negative self-evaluations), 좌절(frustration), 육체적 긴장(muscle tension), 혈압상승(evevated blood pressure), 결근(absenteeism), 성과감소(lower performance), 장기적으로는 중병(serious illness), 심리적 문제, 실직(job burnout)으로 이어진다(Zaccaro & Riley, 1987 : 1-28). 스트레스로 인한 긴장상태는 생리적 증세, 심리적 증세, 행동적 증세로 구분할 수 있다(Anderson, 1976 : 30-34).

첫째, 생리적 증세는 스트레스에 대한 반응이 강하거나 너무 빈번히 일어나게 되어 개인이 이에 대한 적절한 출구를 찾아내지 못하게 될 때 개인은 역기능적인 스트레스 반응을 일으키게 된다. 이의 구체적인 증세는 심장병 및 심장마비, 위궤양, 요통, 관절염등 관련증상, 두통, 암, 당뇨병, 간경화증 및 폐병, 피부병등으로 나타난다.

둘째, 심리적 증세는 가정문제, 수면곤란, 성적관계의 곤란, 억압, 정신기능불능, 탈

진등으로 나타난다.

셋째, 행동적 증세는 개인적으로는 흡연, 알콜남용, 약물남용, 사고다발성, 폭력, 식욕장애등으로 나타나며, 조직적으로는 참여의식결여, 직무성과저하, 비활성화등으로 나타난다.

3. 스트레스 대처

개개인은 스트레스를 지각하고 이에 따른 심리적·생리적 반응을 경험하면서 부터 이를 해소하기 위한 대응방법을 모색하기 마련이다. 따라서 스트레스에 대한 개인의 대처방법은 스트레스를 유발하는 요인이나 스트레스로 인한 영향을 회피하거나, 최소화하거나, 대응해나가는 행동으로 나타난다.

대처는 개인이 자신에게 위협적이며 심리적으로 해로운 것으로 부터 자신을 보호하려는 행동으로 정의(Pearlin & Schooler, 1978 : 1-21)하고 있으며, 이러한 행동은 ① 스트레스요인의 제거 또는 감소, ② 스트레스요인에 대한 개인의 평가에 대한 변화, ③ 개인내부의 불안한 감정을 관리하거나 감소시키기 위한 인지적(cognitive), 행위적(behavioral) 및 신체적(somatic)인 반응을 포함하며, 대처는 조절요인이며, 환경적 스트레스요인들을 지배하고, 감소시키고, 관리하고, 극복하기 위하여 이들 요인들을 분석하는 인지적 행동이라고 정의(Matteson & Ivancevich, 1987 : 30-31)되기도 한다. 대처의 정의에서 나타난 특성들을 종합하면 첫째, 직접적인 행동을 통하여 스트레스요인들을 변화시키거나(modify), 둘째, 스트레스요인들을 재해석(reinterpret)하여 그 영향을 무시하거나 감소시키거나, 셋째, 스트레스요인들에 의하여 개인에게 나타나는 부정적인 영향을 최소화시키기 위하여 이들을 관리(manage)하는 과정이라고 볼 수 있다.

따라서 복잡한 사회현실속에서 대학생들은 취업과 취업으로 인한 스트레스를 피할 수도 예방할 수도 없지만 보다 다양한 대처방법을 가지고 있으면 취업과 관련한 스트레스를 최소화할 필요가 있다. 개인이 스트레스를 극복하는 방법으로 첫째, 스트레스요인을 중심으로 대처하는 스트레스의 개인의 지각관리, 개인의 직무환경관리, 생활스타일 관리로 나누고, 둘째, 반응을 중심으로 대처하는 이완훈련(relaxation training), 감정발산(emotional outlets), 신체적 발산(psysical outlets)으로 나누었으며, 셋째, 증후 중심으로 대처하는 방법으로 상담과 심리요법(psychotherapy), 의학적 치료로 구분하여 제시하고 있다(Quick & Quick, 1984 : 145-185).

3. 대학생들의 스트레스에 대한 선행연구

대학생들의 취업스트레스와 관련한 연구는 많지 않다. 그나마 글로벌 금융위기와 국내경제의 침체로 대학생들의 취업문제가 사회문제로 대두되면서 취업관련 스트레스

에 대한 관심과 연구가 대두되기 시작했다.

일부 대학생들의 취업스트레스와 관련한 연구를 소개하면 다음과 같다.

최근 계속되는 경기침체로 인하여 젊은 인재들의 일자리가 갈수록 줄어들고 있으며, 대학을 졸업하고도 진로를 결정하지 못한 채 방황하는 젊은이들이 이미 전체 실업자 수의 50%인 40만명에 육박하며(PC통신 인크루트사이트), 청년실업은 졸업을 앞둔 대학생들에게 "취업스트레스"라는 신조어가 생겨날 만큼 취업에 대한 부담감과 긴장감을 안겨주고 있으며 심지어 우울증까지 초래하는 등 심각한 사회문제로까지 부각되고 있다고 지적하고 있다.

특히 청년 후기에 속하는 대학생들은 새로운 환경에 적응해 나가며 이상과 목표간의 갈등 상황에 놓이기도 하고, 직면한 어려움들을 해결해 나가면서 성인의 세계를 경험하기 시작한다. 이런 적응과정을 통해 개인은 자신의 자질과 한계를 인식하는 동시에 자신과 사회에 대한 재평가를 시도하게 된다. 이 시기 동안 청년들은 개인적 가치와 목표를 설정하고 정체감을 확립해야 하며, 동시에 부모로 부터의 독립의 성취와 함께 직업에 대한 준비와 결정을 해나가야 한다(김태련등, 1985).

스트레스를 느끼게 하는 환경적 자극조건들은 암의 선고(diagnosis of cancer)와 같은 생존에 대한 위협에 직면한다든지, 선택한 직업에서의 적응실패와 같은 개인의 자존심(individual's worth)에 대한 위협을 받든지, 주위환경으로부터 경쟁을 요구받고 있는 상태, 또는 경제적 지불을 강요받거나 경제적 손실을 경험할 때, 타인으로부터 무시당하거나 부정적 평가(과소평가)를 받을 때 무능력, 정신적 공허감, 물질적 궁핍감을 절감할 때 요국좌절에 따른 분노와 갈등을 맛볼 때 등으로 지적하고 있다. 최진승(1998), 김태련등(1985)과 김홍규(1992)의 연구내용을 종합하면 현재 취업으로 고민하는 대학생들의 현실을 잘 대변해주고 있으며, 대학생들의 취업문제가 대학생들 뿐만 아니라 사회적으로 심각한 문제가 되고 있다(김홍규, 1992).

대학생들의 취업스트레스를 유발시키는 요인은 학교유형, 전공, 지역, 가정형편, 학업성취, 대인관계 및 만족도를 들고 이를 학업스트레스, 성격스트레스, 학교환경스트레스 및 가족환경스트레스로 구분할 수 있으며, 이를 대처하는 방법으로 문제중심적 대처, 정서중심적 대처, 소망적사고대처 및 사회적 지지추구대처를 들 수 있다. 이러한 연구는 무용전공 대학생들이 진로결정시 느끼게 되는 취업스트레스와 그 대처방안과의 관계를 규명하고 있다는 점에서 대학생들의 취업스트레스에 대한 과거의 연구에서 진일보한 연구라고 볼 수 있다. 그 이유는 과거의 진로 및 상담중심의 연구에서 취업과 관련한 스트레스 연구를 보다 구체화하였다(나희진, 2005).

순천향대학교 대학생들은 대학생활 중에서 성격, 취업 및 진로, 사회정의, 이성교제, 가정경제, 성, 가치관, 전공학과, 부모, 대학생활환경, 종교 및 신앙, 그리고 신체적

건강과 관련된 문제들로 인하여 스트레스를 경험하고 있으며, 이들 요인 중 주로 스트레스를 유발하는 요인은 사회정의, 가치관, 취업 및 진로, 대학생활환경요인 순으로 나타났으며, 이러한 현상은 우리나라의 특수한 정치·사회적 상황과 근래에 대학 졸업자들의 심각한 구직난이 반영된 것으로 판단된다(김봉민, 1991 : 1-21).

Ⅳ. 기업채용방식의 변화

오늘날 대부분의 기업들은 경제위기 및 디지털의 가속화로 기업에서 필요로 하는 인재와 채용방식이 기존의 전통적인 방식에서 혁신적이고 다양하게 변화되고 있다. 즉 정기채용에서 수시채용, 상시채용으로, 필기시험과 성적대신 자기소개서 및 외국어 성적으로, 그물형에서 낚시형으로, 경영진 중심에서 현장중심으로, 면접강화 및 인·적성검사와 직무수행능력검사, 아나로그적 광고매체(신문공고 등)에서 디지털 방식의 해당 기업고유의 입사지원방식(예, SK : joinsk, 롯데 : joblotte.co.kr, 한화 : netcruit.co.kr, 두산 : mydosan.com)으로의 전환하여 실행해오고 있다.

특히 21C 글로벌시대에는 많은 기업들이 창의적 및 유연한 사고, 실무책임자의 의견존중, 다문화체험(or 국제문화체험), 유목민적 문화 및 사고 등을 요구하고 있다.

또한 기업들의 채용방식은 아나로그 방식에서 디지털 방식으로 변화했지만 최근에는 패러다임의 특성에 근거한 보편적인 채용방식보다는 자신들의 목적과 특성에 따라 채용방법이 보다 전략적이고 구체적으로 변화하고 있다(참고 [표-4]).

<표 4> 기업 채용전략의 변화

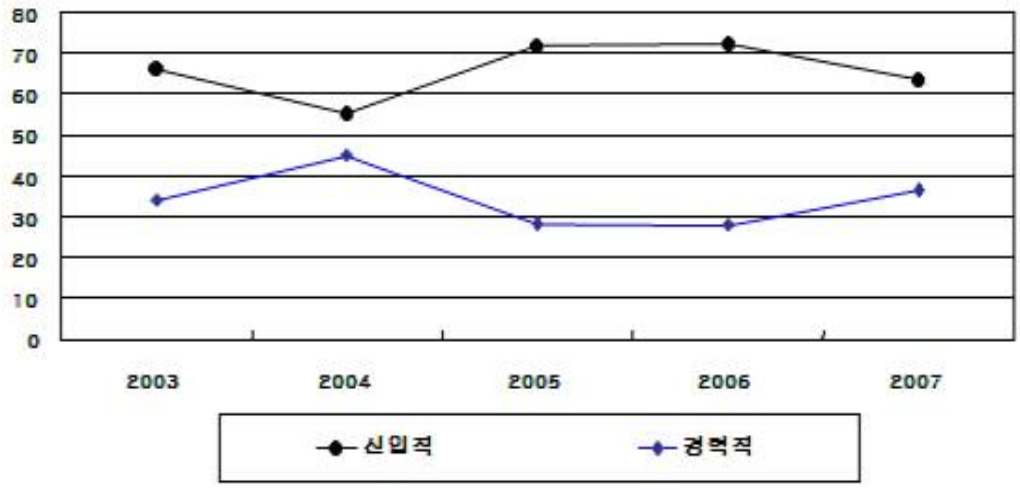
구 분	과 거	현 재	특 성
자원포커스	범용성 인재	전문성 인재	자사의 특성 및 직무에 적합한 핵심인재확보시스템구축
채용방법	그물형 채용	낚시형 채용	
자원영역	Local 자원 Pool	Global 자원 Pool	
규모 / 시기	대량 / 정기적	소규모 / 수시	
선발방식	학력, 지식, 인성위주, 단순선발방식	인·적성 / 실무능력 다양한 면접기법, 복잡한 방식	
채용관점	회사중심	직무중심	
고용형태	정규직 중심	계약직 중심	

자료 : 취업포털 커리어(2006).

최근에 기업들은 대졸 신입사원보다는 대졸 경력직을 선호하고 있으며([그림-2]참고), 대학생들의 강한 개성, 대학교육의 기업요구에 대한 요구미달과 기업이 신입직원을 채용할 경우 상당기간 재교육기간과 막대한 비용이 소요되기 때문인 것으로 판단된다.

<그림 2> 신입 · 경력직 채용 비중 추이(2003 -2007년)

(단위 : %)



주 100인 이상 사업장 조사
자료 : 한국경영자총협회, 2007

기업들의 채용방식의 변화는 경제환경의 변화, 기업간경쟁심화 및 기업의 글로벌화에 대한 능동적 대처와 생존에 필요한 인재를 선발하기 위해서이다. 따라서 기업들은 자신들의 목적을 달성하기 위해 인재상을 정하고 이를 충족할 수 있는 핵심인재들을 확보하기 위해 다양한 채용전략을 수립 / 실행해 오고 있으며(참고 본 연구 [표-5] 기업 채용전략의 변화), 취업예비생들은 대학입학 시점부터 이들 요건을 충족시키기 위한 노력과 대책을 수립해야 하며, 기업에서 요구하는 인재상을 충족시킬 수 있는 요건을 갖추기 위해 최선의 노력을 할 필요가 있으며, 대학은 기업이 원하는 인재에 대한 정보를 수집하여 제공하고 인재상을 충족시킬 수 있는 각종프로그램과 제도를 도입하여 실행할 필요가 있다.

사회환경의 급격한 변화와 이러한 환경의 변화에 대처한다는 차원에서 기업의 채용방식의 변화는 이에 대비하고 있는 대학생들에게는 개인은 물론 가정적·경제적으로 많은 부담이 되고 있으며, 이러한 요인들은 스트레스를 유발하는 요인이 되고 있다.

<표 5> 기업의 인재상을 위한 필요 역량

구분	단위역량	하위역량
기초 직업능력	직업능력	직업 및 직무관련 기술과 자격증 전공지식과 활용능력
	대인관계능력	커뮤니케이션 능력, 팀웍과 협동능력
	외국어능력	외국어구사(기초한자독해)능력
	국어능력	문장력, 표현력, 발표력
	프레젠테이션틍력	문서 및 도표작성 능력,관련도구 작동능력
	IT활용능력	IT활용 및 워드프로세서 사용능력
	자기학습능력	스스로 새로운 지식과 기술을 배우는 능력
	문제해결능력	리더십, 창의력
	경영관련 지식과 능력	경제, 경영, 회계, 마케팅지식과 능력
기초 소양	기본인성	도덕성, 성실성, 신뢰성
	기본태도	책임감, 사명감, 열정
	기본예절	에티켓 및 비즈니스매너
기초 체력	기초체력	건강한 체력

Ⅳ. 취업전략

대학생들의 직업관과 적성에 맞는 취업을 효과적으로 하기 위해서는 전반적 그리고 세부적인 과정과 계획을 수립하고 이에 대처해 나갈 필요가 있다. 이러한 관점에서 취업문제에 대해 전략적으로 접근할 필요가 있다.

일반적으로 전략은 조직체 또는 개인의 목적을 달성하기 위한 수단으로서 조직체 내부나 개인의 모든 기능과 활동을 통합한 종합적인 계획을 의미한다(이학종, 1992 : 34). 이러한 관점에서 볼 때 취업전략(employment strategic)은 대학생들이 실질적인 취업을 위해 취하는 지식, 기술, 정보 등을 수집하여 수립한 계획과 실천을 의미한다.

취업전략과 관련한 요인은 가정배경요인, 가족내의 출생순위, 대학생들의 성장지역, 성별, 대학생들의 전공계열이나 학년, 대학소재지(서울과 지방)로 구분할 수 있다(이선민, 1994 : 19-45).

가정의 배경요인은 부모의 교육수준이나 직업은 대학생들의 취업전략의 환경적 요인이 된다. 특히 아버지와 어머니가 지니고 있는 특성들이 많은 영향을 미친다. 즉 장윤선(1992)은 어머니의 취업여부, 부모의 유무, 부모의 교육수준, 어머니의 취업시간, 자녀에 대한 기대등이 학업성취와 관련이 있는 것으로 보아 대학생들의 취업전략과 관계를 알 수 있다(장윤선, 1992 : 60-61).

출생순위(맏이, 중간, 막내등)에 따라 사려성, 사회성, 책임감등의 성격차이가 있기 마련이다. 즉 취업문제도 맏이가 다른 출생순위의 아이들 보다도 전략에서 구체적일 가능성이 크다(박태오, 1984 : 41-43).

대학생들의 성장지역의 경우 대도시에서 자란 대학생의 취업전략이 중소도시나 농·어촌에서 자란 학생의 취업전략보다 더 치밀할 가능성이 있다. 왜냐하면 대도시지역이 취업정보의 취득이나 기회를 얻기에 보다 유리하기 때문이다.

대학생들의 전공계열이나 학년이 취업계획수립에 영향을 미친다. "취업준비에 대한 개별적 노력"에 대한 충남대 조사에 의하면 단과대별 영어학습에 대한 열정을 보면 문과대(44.7%), 경상대(37.7%), 공과대(34.3%), 법과대(46.7%)로 나타났으며, 특히 취업준비를 하지 않음에 높게 반응한 대학은 사회과학대학(37.5%), 자연과학대학(29.7%), 농과대학(35.0%), 예술대학(47.6%)으로 나타났다(충남대 학생생활연구소, 1993 : 139-173). 대학소재의 경우도 서울지역의 대학생들이 지방소재의 대학생들에 비하여 취업관련 정보나 문화에 쉽게 접할 수 있기 때문에 취업전략이 구체적일 수 있다.

대학생들의 취업전략에 대한 구체적 실천방안은 첫째, 시간관리전략(변화되고 있는 수업시간, 늘어나고 있는 휴학), 둘째, 학적관리전략(전과, 복수전공, 부전공제도의 활용), 공인받기 전략(토익, 자격증), 차별화전략 I(경험의 차별화 : 유학·어학연수, 사회경험 및 실무경험, 인턴제도), 차별화전략 II(표현의 차별화 : 이력서, 자기소개서, 면접), 차별화전략 III(이미지 만들기 : 사진, 치장, 몸관리와 성형)를 제시하고 있다(최봉재, 2007 : 28-75).

근래 여러 대학에서 실행하고 있는 취업관련 제도나 내용들은 다음과 같이 종합할 수 있다.

○ 개인별 취업역량 관리리카드개발 / 취업지수측정
○ 시간관리 : 목표달성을 위한 철저한 시간 및 스케줄관리
○ 학적관리 : 자신의 비전과 인재상을 달성하기 위한 교육과정 및 학적관리
(예, 전과, 부전공, 복수전공을 들 수 있음)
○ 공인 및 공증제도 : 자격증, 어학인증, 공학인증
○ 프로그램차별화 : 글로벌 마인드 및 문화체험, 국내외자원봉사 및 인턴십
○ 개인적 차별화 : 이력서, 자기소개서, 면접, 이미지(용모, 복장, 매너)

그러나 무엇보다 중요한 것은 취업의 주체가 대학생 자신이므로 개개인들이 자신의 직업관, 적성과 역량, 가정·경제·사회적 여건 등을 종합적으로 고려해서 직업관에 의한 직업을 선택하고 해당계열 기업의 인재상을 정립하고 취업로드맵에 따라 해야 할 내용들을 하나하나 실천하는 것이 매우 중요하다.

V. 취업 및 스트레스 대응전략

앞의 내용을 토대로 개인의 적성과 역량, 가정·경제·사회적 여건 등과 아래의 내용

과 다른 대학에서 시행하고 있는 제도등을 참고하여 다음과 같은 취업 및 스트레스 대응 세부 전략을 제시하고자 한다.

○ 개인의 직업관 및 적성에 맞는 직업선택과 해당계열 기업의 인재상 탐색
○ 취업로드맵 설계
○ 개인별 취업역량 관리리카드개발 / 취업지수측정
○ 시간관리 : 목표달성을 위한 철저한 시간 및 스케줄관리
○ 학적관리 : 자신의 비전과 인재상을 달성하기 위한 교육과정 및 학적관리
(예, 전과, 부전공, 복수전공을 들 수 있음)
○ 공인 및 공증제도 : 자격증, 어학인증, 공학인증
○ 프로그램차별화 : 글로벌 마인드 및 문화체험, 국내외자원봉사 및 인턴십
○ 개인적 차별화 : 이력서, 자기소개서, 면접, 이미지(용모, 복장, 매너)

앞에서 제시된 분야별 전략을 고려하여 대학생들의 성공적인 취업을 위한 전략 및 모델로 “평생직장이 아닌 평생직업”을 위한 “직업관”을 정하고 원하는 직업을 구하기 위하여 “꿈과 도전 ---> 진로결정 --> 열정 --> 취업”으로 진행되는 [표-6] 취업전략을 제시하고자 한다. 제시된 취업전략에 따라 최선을 다한다면 자기 자신이 원하는 “최선의 직업(Best life-Job)"을 얻을 수 있다고 판단되며, 무엇보다도 중요한 것은 자신이 원하는 직업을 갖기 위해서 전략의 수립도 중요하지만 자신이 설계한 전략을 실행하기 위해 최선의 노력을 다하는 것도 매우 중요하다.

<표 6> 취업전략

단계	구분	내 용	1학년		2학년		3학년		4학년		
			1	2	1	2	1	2	1	2	
S1	기 초	• 어학 • 전공 • 자격증	○	○	○	○	○	○	○	○	꿈 도전
	소 양	• 창의성 • 문제해결능력 • 리더십 • 도덕성 • 도전정신 • 글로벌마인드 • 인간성 • 팀웍 • 커뮤니케이션	○	○	○	○	○	○	○	○	
S2	전 제	• 비전창출	○	○	○						결정
		• 진로/직업탐색 • 인성/적성검사 • Life-Road Map and Mentoring Design		○	○	○					
		• 1인 1분야 1지역 국내외 전문가			○	○	○	○	○	○	
S3	선 택 및 심 화	• 국내외자원봉사 • 해외문화탐방 • 진출계열/기업선정 • 어학연수			○	○	○				열정
		• 국내외 인턴십(or 정부지원프로그램체험) • 기업현장학습					○	○			
S4	필 수	• 취업페스티벌 • 취업캠프 • 취업박람회 • 직무연수					○	○	○	○	취업

또한 대학생들이 취업전략을 실행하는 과정에서 나타나는 스트레스를 대처하는 방법은 스트레스 대처전략에서 제시한 방법대로 스트레스 요인, 반응과 증후에 따라 유효적절하게 여러 가지 방법을 활용하는 것이 중요하며, 보다 확실한 방법은 대학 졸업과 동시에 취업을 하는 것이다.

Ⅶ. 결 론

21C 디지털 패러다임시대를 살아가고 있는 현대인들은 자신의 적성에 맞는 분야의 전문가(professional)나 평생직장(life-work)이 아닌 평생직업(life-job)을 얻기 위하여 최선의 노력을 하고 있다. 이는 자신의 인생에서 가장 중요한 미래의 방향을 결정하는 과정으로 어떠한 선택을 하느냐에 따라 일생이 좌우되기기 때문에 더욱 신중하게 생각하고 결정해야 한다. 또한 대학은 이러한 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 "평생직업능력(life job cacompetency)"을 개발하기 위해서 현장중심교육(worked-based learning) 및 평생직업(life-job)과 관련된 교육에 대한 역량집중과 개인, 대학, 기업 그리고 국가와 협력적 인푸라를 구축하여 대학생들의 취업을 위해 최선의 노력을 기울일 필요가 있다.

또한 개인의 인생에서 대학생활은 평생직업을 준비·선택한다는 입장에서 볼 때 대학생자신에게는 많은 역할경험을 하게 된다. 따라서 대학생들은 직업관과 인재상을 정립하고, 대학은 취업전담교수제도입, 학생들 사이에 인식되고 있는 자신들의 자신감 부족, 역량부족등에 대한 인식을 전환할 수 있도록 다양한 지원 및 프로그램을 개발/제공할 필요가 있으며, 꿈과 희망을 달성할 수 있도록 '교수는 학생들에게, 선배는 후배들'에게 '관심과 사랑'을 기울일 필요가 있다.

본 연구는 대학생들의 평생직장(life-work)보다는 평생직업(life-job)을 구한다는 관점에서 볼 때 다음과 같은 점에서 의의가 있다. 첫째, 학년이 취업전략에 매우 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다는 점, 둘째, 대학생들의 취업스트레스 대처를 위한 취업전략제시, 셋째, 대학생들의 취업역량강화를 위한 프로그램의 도입/실행과 대학생들에게는 이들이 취업을 위한 준비내용등에 대한 프로그램의 도입/실행 시기와 시점을 제시하고 있는 점, 넷째, 평생직업(life-job), 기업의 인재상과 대학생들의 취업역량을 종합적으로 고려하여 "꿈과 도전 ---> 진로결정 --> 열정 --> 취업"으로 연결되는 "4단계 취업전략"을 제시하였다는 점을 들 수 있다.

그러나 본 연구는 첫째, 대학생들의 취업관련 스트레스의 정도를 실증적으로 측정하지 못한 점, 둘째, 대학생들의 취업스트레스 대응과 취업목표달성이라는 전략을 실증적으로 입증하지 못했다는 한계점을 들 수 있다.

감사의 글

이 논문은 2007년도 충주대학교 교내학술연구비의 지원을 받아 수행한 연구임

<참고문헌>

강원천. (2008). 대학의 취업지원프로그램이 취업성과에 미치는 영향에 관한 연구. 건국대학교 대학원, 석사학위논문: 25-29.

김동빈. (1998). 고등교육의 수익. 서울대학교 대학원 석사학위논문: 16.

김봉민. (1991). 대학생들의 스트레스요인 및 관련변인들간의 관계분석. 순천대학교 학생생활연구소, 10: 1-21.

김영미. (1990). 대학생의 스트레스현황과 성격특성과의 관계, 중앙대 대학원 석사학위논문.

김태련 외. (1985). 「발달심리학」. 서울 : 박영사.

김홍규. (1992). 스트레스의 측정과 대처 및 극복. 숙명여대 학생생활연구소.

나희진. (2005). 무용전공대학생들의 취업스트레스와 대처방안에 관한 연구, 단국대 교육대학원 석사학위논문.

박영우. (1994). 대학생의 진로선택과 취업불안에 관한 연구, 건국대 교육대학원 석사학위논문.

박태호. (1984). 가정환경과 청소년의 성격특성과의 관련연구, 조선대 교육대학원 석사학위논문: 41-43.

박세일. (1982). 고등교육의 확대가 노동시장에 미치는 영향(I). 「한국개발연구」, 4 : 168.

이선민. (1994). 대학생의 취업포부와 취업전략분석. 이화여대 대학원 석사학위논문: 19-35.

이승환 외. (2008), 「학생취업률 향상을 위한 지원시스템 제안에 관한 연구」. 국립충주대학교: 42-43.

이학종. (1992). 「전략경영론」. 서울 : 박영사: 34.

장윤선. (1992). 어머니의 취업이 자녀의 학업성취와 관련된 정의적 변인에 미치는 영향. 이화여대 대학원 석사학위 논문: 60-61.

장천복. (2007). 청년실업의 실태, 원인 및 대책에 관한 연구. 원광대 행정대학원 석사학위논문: 8-12.

최봉재. (2007). 한국대학생의 취업전략에 관한 연구. 부산대 대학원 석사학위논문: 20.

충남대 학생생활연구소. (1993). 취업에 관한 재학생 의식조사. 「학생생활연구」,20 : 139-173.

충북대학교 학생생활연구소. (1987), 대졸취업의 최근동향과 증기전망. 「학생

생활연구」, 11: 91-111.
황성원. (1998). 대학생의 취업스트레스에 관한 연구, 동아대 대학원 석사학위논문.
동아일보, 2009년 2월 4일
http : www.academyinfo.go.kr
http : //mel21.tistory.com.
Anderson, C. R. (1976). Coping Behaviors as Intervening Machanism in the Inverted-U Stress-Performance Relationship, *Journal of Applied Psychology*, 61: 30-34.
Beech, H. R., Burns, L. E., & Sheffield, B. F. (1982). A Behavioral Approach to the Management of Stress : A Practical Guide to Techniques. John Wiley & Sons: 1
Beehr, T. A., and Bhagat, R. S. (1985). Introduction to Human Stress and Cognition in Organizations. In Beehr, T. A., and Bhagat, R. S., (ed.), *Human Stress and Cognition in Organization: An Integrated Perspective*., John Wiley & Sons: 6-8.
Fineman, S. (1979). A Psychological Model of Stress an d It's Application to Managerial Unemployment, *Human Relations*. 4: 323-345.
Lazarus, R. S. (1984). Patterns and Adjustment and Hunan Effectiveness. New York: McGraw-Hill Book Co..
McGrath, J. E. (1976) Stress and Behavior in Organizations. In M.D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* Rand McNally : Chicago: 1352.
Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies*. Jossey-Bass : 30-31.
Pearlin, K. I., & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19 : 1-21.
Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress and Preventive Manage ment.* McGraw-Hill: 145-185.
Zaccaro, S. J., & Riley, A. W. (1987). Stress, Coping and Organizational Effectiveness. In A. W, Riley and S. J. Zaccaro(ed.,). *Occupational Stress and Organizational Effectiveness*. Virgina Tech Foundation : 1-28.

접수일(2009년 06월 04일)
수정일자(2009년 07월 05일)
게재확정일(2009년 07월 29일)