

2016년도 기획연구과제

서울대학교 다양성 환경조사 (SNU Diversity Climate Survey)

2016.12.



연구책임자: 임혜란(정치외교학부)

본 연구용역 보고서에 제기된 의견이나 내용은
서울대학교의 공식 입장과는 무관합니다.

서울대학교

“서울대학교 다양성 환경조사”
결과보고서를 다음과 같이 제출합니다.

2016. 12.

연구책임자	임혜란 (사회과학대학 정치외교학부)
공동연구원	김석호 (사회과학대학 사회학과)
	배은경 (사회과학대학 사회학과/여성학 협동과정)
	임상준 (농업생명과학대학 산림과학부)
	장덕진 (사회과학대학 사회학과)
	최은영 (의과대학 기초교실 의학과)
	Bernhard Egger (공과대학 컴퓨터공학부)
보조연구원	박정현 (사회과학대학 사회학과 석사과정)
	조한나 (사회과학대학 정치외교학부 박사과정)

목 차

개 요	1
제1장 서 론	7
1. 다양성이란?	9
2. 다양성 환경조사(Climat Survey)란 무엇인가? : 조사의 핵심 질문	11
3. 조사방법과 조사대상	12
4. 보고서의 구성	13
제2장 대학의 다양성 지표와 환경조사	15
1. 대학 정책에 있어서 ‘다양성(Diversity)’의 의미	17
2. 대학 다양성 지표의 구성	19
3. 해외대학 캠퍼스 환경조사의 지표들	21
4. 다양성 지표체계와 설문지 개발	23
제3장 서울대학교의 다양성이란? : 서울대 구성원의 다양성에 대한 인식과 평가	27
1. 다양성 환경조사 방법 및 응답특성	29
2. 다양성 문화 전반 평가	37
3. 서울대학교 차별문화 평가	50
4. 서울대학교 소수집단 등 다양성 존중 문화 평가	63
5. 서울대학교 국제화 평가	76
6. 일·생활 균형 및 삶의 질 평가	85
7. 서울대학교 시민성 평가	101
8. 다양성 환경조사 결과 요약	109

제4장 결 론	113
1. 다양성 환경조사의 의의	115
2. 조사 결과 요약	116
3. 서울대학교 다양성 환경조사의 과제와 제언	125
참고문헌	129
◆ 부 록	
부록 A. 다양성 환경조사 설문지(국문)	131
부록 B. 다양성 환경조사 설문지(영문)	145
부록 C. 설문조사 결과 통계표	161
부록 D. 다양성 기획연구팀 정기회의록	227

〈표 2-1〉 Worthington(2012)의 세 영역 별 다양성 지표	20
〈표 2-2〉 Huisman et al.(2015)의 대학 다양성 지표	21
〈표 2-3〉 세 대학 캠퍼스 환경조사의 주요 지표	22
〈표 2-4〉 설문지 개발을 위한 서울대 다양성 지표체계 구성(가안)	24
〈표 2-5〉 다양성 환경조사 설문지 지표체계	25
〈표 3-1-1〉 집단별 응답현황	30
〈표 3-1-2〉 학생집단 내 응답현황	30
〈표 3-1-3〉 교원 및 연구원 집단 내 응답현황	30
〈표 3-1-4〉 내국인 및 외국인별 응답현황	31
〈표 3-1-5〉 응답자 소속대학	33
〈표 3-1-6〉 직위별 성별 특성	35
〈표 3-1-7〉 학부생 학년별 응답자 성비	35
〈표 3-1-8〉 대학원생 과정별 응답자 성비	36
〈표 3-1-9〉 교원 및 연구원 직위별 응답자 성비	36
〈표 3-1-10〉 직원 고용형태별 응답자 성비	37
〈표 3-4-1〉 집단별 서울대학교 다양성 및 존중 문화 세부 평가	67
〈표 3-4-2〉 세부직위별 서울대학교 다양성 및 존중 문화 세부 평가	69
〈표 3-5-1〉 집단별 서울대학교 지역사회와 국제사회 교류 만족도	80
〈표 3-5-2〉 집단별 서울대학교 지역사회와 국제사회 교류 만족도	80
〈표 3-6-1〉 집단별 돌봄가족 유무 여부	88
〈표 3-6-2〉 결혼여부에 따른 돌봄가족 유무 여부	88
〈표 3-6-3〉 결혼여부별 집단 특성	89
〈표 3-6-4〉 집단별 돌봄가족 주요 대상	89
〈표 3-6-5〉 직위집단 내 활동별 할애 시간 (1주일 기준)	92
〈표 3-6-6〉 세부직위 집단 내 활동별 할애 시간 (1주일 기준)	93
〈표 3-8-1〉 주요 평가영역 결과 요약	109
〈표 3-8-2〉 성별에 따른 구성원 만족도 현황	110
〈표 3-8-3〉 세부직위에 따른 구성원 만족도 현황	111

그림 목 차

〈그림 1-1〉 서울대학교의 다양성 보호·증진의 필요성과 목적	10
〈그림 2-1〉 Smith(2009)의 대학 다양성 정책 분석틀	18
〈그림 3-1-1〉 응답자 성별 특성	31
〈그림 3-1-2〉 학생집단 응답자 세부 특성	32
〈그림 3-1-3〉 교직원 집단 응답자 세부 특성	32
〈그림 3-1-4〉 내국인 및 외국인 응답자 세부 특성	33
〈그림 3-2-1〉 서울대학교 다양성 문화 중요도 및 만족도 비교	37
〈그림 3-2-2〉 집단별 서울대학교 다양성 문화 중요도 및 만족도 비교	38
〈그림 3-2-3〉 직위 내 성별 다양성 문화 중요도 및 만족도 비교	38
〈그림 3-2-4〉 세부 직위별 서울대학교 다양성 문화 중요도 및 만족도 비교	39
〈그림 3-2-5〉 다양성 세부영역별 중요도 및 만족도 비교	40
〈그림 3-2-6〉 집단별 소수집단 존중 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교	40
〈그림 3-2-7〉 직위 내 성별 소수집단 존중 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교	41
〈그림 3-2-8〉 세부 직위별 소수집단 존중 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교	42
〈그림 3-2-9〉 집단별 국제화 수준에 대한 중요도 및 만족도 비교	43
〈그림 3-2-10〉 세부 직위별 국제화 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교	44
〈그림 3-2-11〉 집단별 일·생활 균형 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교	44
〈그림 3-2-12〉 직위 내 성별 일·생활 균형 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교	45
〈그림 3-2-13〉 직위 내 직급별 일·생활 균형 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교	46
〈그림 3-2-14〉 서울대학교 안전성 인식	46
〈그림 3-2-15〉 직위 내 성별 서울대학교 안전성 인식	47
〈그림 3-2-16〉 서울대학교 내 구성원 개인성장 수준 인식	48
〈그림 3-2-17〉 세부 직위별 서울대학교 내 구성원 성장 정도 인식	48
〈그림 3-2-18〉 대학별 서울대학교 내 구성원 성장 정도 인식	49
〈그림 3-3-1〉 서울대학교 차별문화 개선 중요도 인식	50
〈그림 3-3-2〉 집단별 차별경험	50
〈그림 3-3-3〉 직위 내 성별 차별경험	51
〈그림 3-3-4〉 직위 내 직급별 차별경험	51
〈그림 3-3-5〉 국적 및 장애인 등록여부에 따른 차별경험	52
〈그림 3-3-6〉 차별경험의 원인	52
〈그림 3-3-7〉 집단별 차별경험의 원인	53

<그림 3-3-8> 직위 내 성별 차별경험의 원인	54
<그림 3-3-9> 직위별 차별경험의 원인	55
<그림 3-3-10> 세부 직위별 차별경험의 원인	56
<그림 3-3-11> 차별유형별 원인제공자	56
<그림 3-3-12> 성평등 문화 정착을 위해 개선해야할 사항	57
<그림 3-3-13> 집단별 성평등 문화 정착을 위해 개선해야할 사항 (1+2순위)	58
<그림 3-3-14> 서울대학교에서 가장 개선해야할 차별문화 (1순위)	58
<그림 3-3-15> 집단별 '심각한 차별이 없다'인식 비율	59
<그림 3-3-16> 직위 내 성별 '심각한 차별이 없다'인식 비율	60
<그림 3-3-17> 직위 내 직급별 '심각한 차별이 없다'인식 비율	60
<그림 3-3-18> 서울대학교 내 시설에 대한 편리성 인식	61
<그림 3-3-19> 장애인 등록여부에 따른 교내 시설편리성 인식	62
<그림 3-3-20> 직위별 교내 시설편리성 인식	62
<그림 3-4-1> 서울대학교 다양성 및 소수집단 존중 문화 중요도 및 만족도 비교	63
<그림 3-4-2> 집단별 다양성 및 소수집단 존중문화 중요도 및 만족도 비교	64
<그림 3-4-3> 직위 내 성별 다양성 및 소수집단 존중문화 중요도 및 만족도 비교	64
<그림 3-4-4> 직위 내 직급별 다양성 및 소수집단 존중문화 중요도 및 만족도 비교	65
<그림 3-4-5> 서울대학교 내 다양성 및 존중 문화 세부 평가	66
<그림 3-4-6> 직위 내 성별에 따른 서울대학교 다양성 및 존중 문화 세부 평가	68
<그림 3-4-7> 대학별 서울대학교 다양성 및 존중 문화 세부 평가 - 서울대학교 전체	69
<그림 3-4-8> 대학별 서울대학교 다양성 및 존중 문화 세부 평가 - 소속 학과 및 부서	70
<그림 3-4-9> 서울대학교 다양성 증진을 위한 개선사항 - 학생집단	71
<그림 3-4-10> 직위별 서울대학교 다양성 증진을 위한 개선사항 - 학생집단	72
<그림 3-4-11> 서울대학교 다양성 증진을 위한 개선사항 - 교원 및 연구원 집단	73
<그림 3-4-12> 직위별 서울대학교 다양성 증진을 위한 개선사항 - 교원 및 연구원 집단	73
<그림 3-4-13> 서울대학교 다양성 증진을 위한 개선사항 - 직원집단	74
<그림 3-4-14> 직위별 서울대학교 다양성 증진을 위한 개선사항 - 직원집단	75
<그림 3-5-1> 서울대학교 내 국제화 수준 중요도 및 만족도 비교	76
<그림 3-5-2> 집단별 서울대학교 내 국제화 수준 중요도 및 만족도 비교	76
<그림 3-5-3> 직위 내 성별 서울대학교 내 국제화 수준 중요도 및 만족도 비교	77
<그림 3-5-4> 직위 내 직급별 서울대학교 내 국제화 수준 중요도 및 만족도 비교	78
<그림 3-5-5> 대학별 서울대학교 내 국제화 수준 중요도 및 만족도 비교	78
<그림 3-5-6> 서울대학교 지역사회와 국제사회 교류 만족도	79
<그림 3-5-7> 서울대학교 국제화를 위한 개선사항	81
<그림 3-5-8> 집단별 서울대학교 국제화를 위한 개선사항	82

<그림 3-5-9> 국적별 서울대학교 시설편리성 인식	83
<그림 3-5-10> 세부 직위별 서울대학교 국제화를 위한 개선사항	83
<그림 3-5-11> 소속대학별 서울대학교 국제화를 위한 개선사항	84
<그림 3-6-1> 서울대학교 내 일·생활 균형 중요도 및 만족도 비교	85
<그림 3-6-2> 집단별 서울대학교 내 일·생활 균형 중요도 및 만족도 비교	85
<그림 3-6-3> 직위 내 성별 서울대학교 내 일·생활 균형 중요도 및 만족도 비교	86
<그림 3-6-4> 세부직위별 서울대학교 내 일·생활 균형 중요도 및 만족도 비교	87
<그림 3-6-5> 서울대학교 구성원의 돌봄가족 유무여부와 주요 대상	87
<그림 3-6-6> 돌봄가족 유무에 따른 활동별 할애 시간 (1주일 기준)	90
<그림 3-6-7> 돌봄가족 유무에 따른 일·생활 균형 중요도 및 만족도	91
<그림 3-6-8> 혼인상태에 따른 활동별 할애 시간 (1주일 기준)	91
<그림 3-6-9> 성별에 따른 활동별 할애 시간 (1주일 기준)	93
<그림 3-6-10> 일·생활 균형을 위한 개선사항	94
<그림 3-6-11> 집단별 일·생활 균형을 위한 개선사항 (1+2순위 기준)	95
<그림 3-6-12> 집단별 일·생활 균형을 위한 개선사항 (1+2순위 기준)	95
<그림 3-6-13> 직위 내 성별 일·생활 균형을 위한 개선사항 (1+2순위 기준)	96
<그림 3-6-14> 가족친화제도가 개인의 진로에 미치는 영향력 인식	97
<그림 3-6-15> 직위 내 성별 가족친화제도가 개인의 진로에 미치는 영향력 인식	98
<그림 3-6-16> 가족친화제도의 주요 대상 인식	99
<그림 3-6-17> 가족친화제도의 주요 대상 인식	100
<그림 3-7-1> 서울대학교 구성원 주요사안 관심 및 효능감 평가	101
<그림 3-7-2> 집단별 서울대학교 구성원 주요사안 관심 및 효능감 평가	102
<그림 3-7-3> 직위 내 성별 서울대학교 구성원 주요사안 관심 및 효능감 평가	103
<그림 3-7-4> 세부 직위별 서울대학교 구성원 주요사안 관심 및 효능감 평가	104
<그림 3-7-5> 서울대학교 내 공개집회 관용	105
<그림 3-7-6> 집단별 인종 및 민족 편견 공개집회 관용	105
<그림 3-7-7> 직위 내 성별 인종 및 민족 편견 공개집회 관용	106
<그림 3-7-8> 세부직위별 인종 및 민족 편견 공개집회 관용	107
<그림 3-7-9> 집단별 종교적 극단주의자 공개집회 관용	107
<그림 3-7-10> 직위 내 성별 종교적 극단주의자 공개집회 관용	108
<그림 3-7-11> 세부직위별 종교적 극단주의자 공개집회 관용	108

개요

2016년 <서울대학교 다양성 환경조사>는 서울대학교에서 처음 실시된 대학 다양성 환경조사(campus climate survey)로서, 대학내 다양성의 현황을 구성원의 관점에서 충실히 조사하는 데 초점을 맞추었다. 서울대학교가 보호·증진하고자 하는 다양성의 가치는 서울대학교의 학생, 교원, 직원들이 성별, 국적, 신체적·경제적·사회적 조건 등에 있어서 다양한 배경을 가진 사람들로 구성되도록 하고, 그들이 가진 서로 다른 경험, 가치관, 행동양식이 충분히 존중되고 공존하는 가운데 시너지 효과를 발휘함으로써 서울대학교가 수월성, 공정성, 포용성, 개방성, 지속가능성을 더욱 발전시켜 나가고자 하는 데 있다. 또한 서울대학교라는 조직의 발전이 각 구성원의 개인적 성장 및 행복과 함께 갈 수 있도록, 모든 사람이 존중받는 우호적인 캠퍼스 환경을 조성하기 위해 문화와 제도 양면에서 개선점을 찾아나가고자 했다.

서울대 구성원들은 전반적으로 서울대 캠퍼스의 문화적 다양성 확보가 중요하다고 인식하고 있는 반면에 그 만족도에 있어서는 보통 수준을 드러내고 있었다. 이는 다양성에 대한 개별 구성원들의 높은 인식 수준에 비하여, 실제적으로 다양성을 존중하는 문화가 캠퍼스 내에 널리 자리매김하지 못하고 있음을 드러내는 결과라 할 수 있다. 특히 캠퍼스 안에서 소수집단에 해당하는 여성 교원과 비정규직 직원 집단에서 소수 집단 존중문화에 대한 중요도와 만족도 사이의 간극이 크게 나타나는 것을 볼 수 있다. 그런 점에서 여성교원과 비정규직 집단의 차별적 상황의 개선이 요구되고 있다. 이 두 집단은 각기 다른 원인으로 차별을 경험하고 있는 바, 여성 교원집단에게는 학계와 교수직의 성차별적 현실을 개선할 수 있는 다양한 방안이, 비정규직에게는 인사관리나 근로제도 차원의 개선과 더불어 비정규직의 여성 쏠림 현상을 해소할 필요성이 동시에 제기된다.

‘일-생활 균형 문화’와 ‘안전성 인식’에 대한 중요도와 만족도 분석 결과는 강한 성별 차이를 드러냈다. 가사노동이나 돌봄 역할이 여성에게 거의 전담되어 있는 한국 사회의 젠더 구조가 반영된 가운데, 서울대학교의 ‘학계’ 구성원들에게 요구되는 높은 수월성 수준이 교원 집단의 일-생활 균형 만족도를 현저하게 낮추고 있는 것으로 판단할 수 있다.

차별문화 개선의 중요성에 대해서는 10명 중 9명이 ‘중요하다’ 혹은 ‘매우 중요하다’라고 답하여, 서울대학교 구성원들의 높은 인식 수준을 드러내고 있었다. 반면 서울대학교에서 언행 혹은 대우에 있어서 차별을 경험한 적이 있다는 응답자는 46.3%로, 10명 중 약 5명 정도의 사람이 서울대학교 내에서 차별에 노출된 경험이 있었다. 서울대학교 구성원이 학내에서 경험한 차별의 원인으로 ‘출신학교’와 ‘성별’이 가장

높은 순위를 차지하는 것은 주목할 사실이다. 특히, 학부생에서부터 교원에 이르기까지 출신학교에 의한 차별 경험은 서울대학교에만 해당하는 특징이라고 한정할 수는 없으며, 한국 사회 전체의 전반적인 병폐인 학벌우선주의와 학연우선주의가 서울대학교에도 투영되는 현상이라 할 수 있다. ‘성별’에 의한 차별 역시 한국 사회에 만연해 있는 차별 중의 하나이다. 성평등 문화 정착을 위해 개선해야 할 사항에 대한 문항에서 ‘가부장적인 조직문화’, ‘일-생활 균형’, ‘전공 및 직무의 성별 편중’이 우선 순위로 나타났다. 이러한 설문 결과는 서울대학교가 여전히 남성 중심의 가부장적인 조직 사회이며, 서열이 중시되는 문화가 전체적으로 여러 집단에 걸쳐 존재함을 보여준다고 하겠다.

서울대학교 내에서 대다수의 구성원은 다양성 및 소수집단 존중문화를 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 다양성 증진을 위한 개선 사항에 대해서는 학생 집단과 교원 및 연구원 집단, 그리고 직원 집단에서 상당히 다른 의견을 나타냈다. 학생들은 1순위 기준 ‘차별행위 금지 제도화’, ‘일-생활 균형’, ‘장학금 제도’, ‘입학전형 개선’ 순으로 시급한 개선 사항을 지적하였으며, 1순위와 2순위를 모두 고려하였을 시에는 ‘소수자 인권에 대한 교육’이 27.7%로 장학금 제도를 제치고 3위를 차지하여, 구성원 내 다양한 집단 및 소수 집단에 대한 인식개선의 필요성 역시 인식하고 있음을 알 수 있었다. 교원 및 연구원 집단에서는 ‘조직문화’ 개선과 ‘채용제도’가 높은 순위로 등장하였다. 직원 집단의 경우는 ‘채용제도’, ‘조직문화’, ‘승진제도’ 등으로 개선이 시급하다고 지적하였다.

전반적으로 서울대학교 내 내국인과 외국인 구성원들 모두 국제화 환경이 개선되어야 한다고 인식하고 있으며, 교원집단의 경우에는 해외 방문 및 교류의 기회가 다소 증가되어야 하며, 방문 외국인 학생 및 교수, 정규 등록의 외국인 학생 수가 지금보다 더 늘어나야 한다고 응답한 것으로 나왔다. 서울대학교 국제화 수준에 대해 가장 불만이 많은 집단은 전임교원이었다. 국제화와 관련하여 특기할 사항은, 외국인 응답자들이 내국인 응답자에 비해서 서울대학교와 그 시설, 캠퍼스 안전성, 그리고 서울대가 더욱 국제적인 대학이 되도록 노력하는 것에 대해 더욱 긍정적으로 보았다는 점이다.

‘일-생활 균형’은 서울대학교 전체 다양성에 대한 평가에서 가장 낮은 만족도를 보이며, 향후 개선의 필요성이 가장 두드러지는 분야이다. 예상대로 여성 교원과 여성 대학원생이 ‘일-생활의 균형’이 가장 필요한 집단으로 나타났다. 서울대학교 내에 특히 여성 구성원의 ‘일-생활 균형’을 위한 실질적인 제도 개선 혹은 복지의 향상이 필요하다는 점을 보여준다고 하겠다. ‘일-생활 균형’을 위해서는 유연한 근무시

간, 출산 육아 휴가의 실질적 활용, 그리고 직장 어린이집의 확대 등을 개선사항으로 요구하였다.

학교의 개인 의견에 대한 관심 및 개인행동이 서울대학교에 미치는 영향 등의 외적 효능감 영역에서 약 40% 수준이 서울대학교 운영 방향에 영향을 미치지 못한다고 인식하고 있었는데, 이는 서울대학교 행정 기구의 소통 여부와 연관성이 있는 결과라 할 수 있다. 쌍방간의 의견 교환이 더 적극적으로 일어날 수 있도록, 서울대의 구성원들이 행정에 의견을 개진할 수 있는 통로 및 피드백 장치의 마련이 필요하다고 하겠다.

2016 <다양성 환경조사>에 뒤이어 다양성 문화에 대한 다양한 교육의 기회가 마련되어야 한다. 단순히 어떤 차별이 있다는 사실을 아는 수준에서 벗어나, 지금 하는 많은 행동과 말들이 차별을 가져올 수 있다는 사실을 인지할 수 있도록 구성원들에게 교육 홍보를 강화할 필요가 있다.

2016 <다양성 환경 조사>의 실시와 그 결과는, 그동안 존재하면서도 비가시화되어 왔던 경험과 생각의 차이와 이질성을 좀 더 구체화된 수치로 드러내면서 객관화를 시도하였다는 면에서 큰 의의가 있다고 본다. 이러한 결과는 향후 다양성에 대한 서울대학교 구성원의 인식변화를 쉽게 파악하도록 도와주며, 다양성을 증진시키기 위한 여러 제도개선과 정책의 효과와 실효성을 판단하는 데에도 도움을 줄 것으로 기대한다.

앞으로 정기적으로 실시될 <다양성 환경조사>를 위해서는 이와 관련된 사전 작업이 더욱 체계적으로 이뤄져야 한다. 추후 서울대학교 다양성 지표체계에 대한 내실있는 연구를 통해 서울대학교 다양성위원회의 지향성과 연계되고 서울대학교의 현실에 밀착하는 체계적인 조사 항목과 문항 개발이 보완되어야 할 것이다.

제 1 장 서 론

1. 다양성이란?
2. 다양성 환경조사(Climature Survey)란 무엇인가?
: 조사의 핵심 질문
3. 조사방법과 조사대상
4. 보고서의 구성

본 보고서는 서울대학교 다양성위원회(이후 다양성위원회)가 2016년 3월 출범 이후 실시한 제 1회 <서울대학교 다양성 환경조사(SNU Diversity Climate Survey)>의 조사 결과를 분석하여 서울대학교의 다양성 현황을 구성원의 관점에서 검토한 결과를 제시한다. 제 1회 <다양성 환경조사>의 결과는 서울대학교가 다양성 관점에서 더욱 발전해 나가기 위한 기준점을 제시하고, 다양성의 보호·증진을 위해 필요한 과제의 발굴을 위한 기초 자료가 될 것이다. 다양성위원회는 이번에 실시된 <다양성 환경조사>를 기초로 수정·보완하여 매 4~5년 간격으로 조사를 실시함으로써, 학내의 다양성 증진과 대학 발전의 추세를 추적하고 대학정책의 조정과 개발 관련 제언의 기반으로 삼을 예정이다.

1. 다양성이란?

서울대학교는 개교 70주년을 맞이하여 대학 내 다양성 보호와 증진을 통해 서울대학교를 창의적이고 역동적인 지식 생태계로서 지속 발전시키기 위한 총장 자문 기구로서 다양성위원회를 출범시켰다. 서울대학교 다양성위원회는 다음과 같은 다양성(Diversity)의 개념을 바탕으로, ‘세계사적 소명을 실천하는 창의적 지식공동체’라는 비전과 선한리더 양성, 창조적 지식선도, 국가·국민·세계사회를 위한 공헌이라는 미션의 실현에 기여하고자 한다.

다양성이란?

성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건 등의 차이에 의해 발생하는 다양한 경험, 가치관, 행동양식 또는 이들이 공존하는 사회적 특성

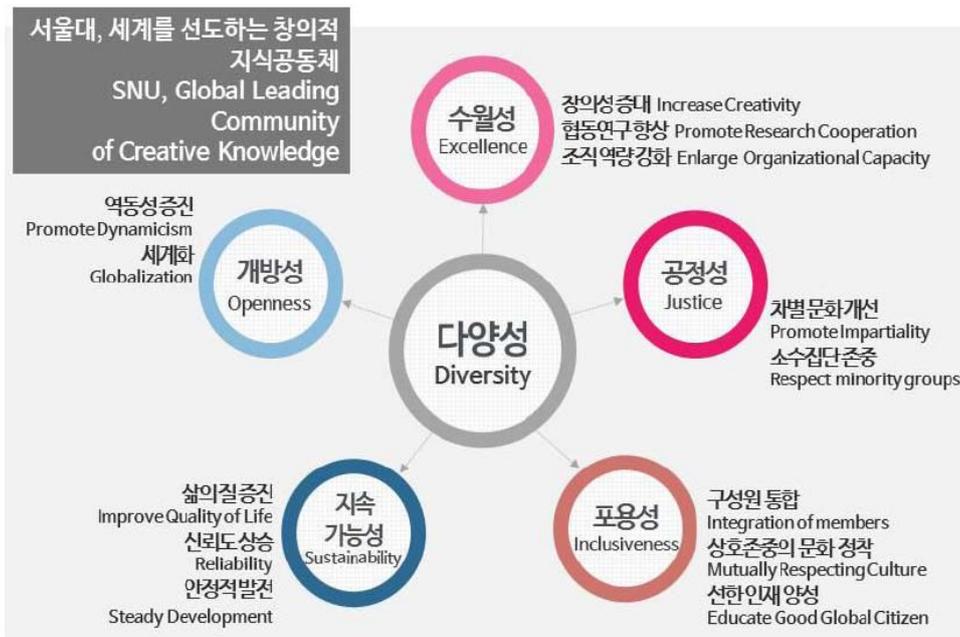
(서울대학교 다양성위원회 규정 제2조)

서울대학교가 창의적 지식 공동체를 구현하는데 대학 내 다양성은 매우 중요한 조직 자원이 될 것이며, 이를 발전시키고 활용하기 위하여 대학의 인적 다양성을 제고하고 다양성을 존중하는 제도와 문화를 창달하는 것이 꼭 필요하다. 다양성위원회의 안정적 출범과 신속한 사업실행을 위해 2015년 실시된 정책연구과제 보고서 『서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진방안』에서는 서울대학교의 다양성 보호·증진의 필요성과 목적에 대하여 다음과 같이 제시한 바 있다(pp.10-20).

- 서울대학교 비전을 구현하기 위한 다양성
 - 지적 역동성(intellectual dynamism), 협업적 창의성(collaborative creativity)과 다양한 인적 구성 및 교류(diversity)
- 인적 다양성으로 학문 발전의 보폭을 넓게
 - 학문 주체들의 다양성 증진을 통한 서울대 공동체의 지적 역동성 강화
 - 서울대학교의 행정 역량 강화에 기여
- 보편적 인권과 사회적 통합을 향한 서울대의 다양성
 - 공정성과 개방성에 기반한 교원의 다양성
 - 한국 사회의 통합과 글로벌 대학으로의 발돋움을 위한 학생 다양성
- 서울대인들의 삶의 질 향상을 위한 다양성
 - 교원의 삶의 질과 역량 강화를 위한 다양성의 가치
 - 소수의견이 다수의견과 함께 존중되는 문화 정착
 - 다양한 학생들이 일구어내는 세계인 교육의 산실
 - 상호존중과 호혜성이 문화로 정착되는 글로벌 조직으로의 진화

이를 개념적으로 도식화하면 다음 그림과 같이 된다.¹⁾

<그림 1-1> 서울대학교의 다양성 보호·증진의 필요성과 목적



1) 노정혜, “서울대학교 다양성위원회의 역할과 과제”(서울대학교 다양성위원회 창립포럼 기조발제(2016.3.23.))

2. 다양성 환경조사(Climature Survey)란 무엇인가?

: 조사의 핵심 질문

서울대학교 다양성 환경조사는 서울대학교의 구성원을 대상으로 하여, 서울대학교의 다양성 환경에 대한 평가, 다양성을 저해하는 차별 경험, 서울대학교 구성원으로서의 효능감, 정책 대안에 대한 의견 등을 조사하였다. 다양성에 대한 캠퍼스 환경(Campus climate)이란 무엇인가에 대하여 해외 대학들은 다음과 같이 제시하고 있다.

가. 미국 미네소타 대학 (University of Minnesota, 2015.1.)

“대학은 모든 사람이 존중받는 우호적인 캠퍼스 환경을 지원한다. 이를 위하여, 대학은 대화, 집합행동, 그리고 개인적인 성장을 통해 형평, 포섭, 공동체를 지지하는 문화를 키우고, 유지하고, 발전시켜야 한다. 이런 목적의 활동과 책임의 공유는 모든 사람들이 기회를 가질 수 있도록 만들 수 있다. (The University supports a welcoming campus climate in which all persons are treated with respect. Toward that end, the University will facilitate, sustain, and advance a culture that supports equity, inclusion, and community by fostering dialogue, collective action, and personal growth. These purposeful activities and shared responsibility provide an environment that allows everyone to opportunity to succeed.)”

나. 미국 캘리포니아 주립대학 (University of California, 2014.3.)

“캠퍼스 환경은 단순한 날씨(조직의 분위기 그 자체)가 아니다. 그것은 대학에서 일어나는 개인들끼리의, 학문적인 그리고 전문적인 상호작용들에 대한 실재적인 혹은 인지적인 척도이다. (Campus climate is not weather: Campus climate is a measure - real or perceived - of the personal, academic and professional interactions that occur.)”

다. 미국 버지니아 공대 (Virginia Tech, 2014. 3)

“사건들, 메시지들, 상징들, 핵심 신념들, 감정들, 그리고 그 이상의 모든 것들이 이 우호적인 환경을 구성한다. (The events, messages, symbols, core beliefs, feelings, and so, so much more - which make this a welcoming environment - or not for all.)”

이를 참조하여 제 1회 <서울대학교 다양성 환경조사>는 다음과 같은 질문들을 핵심 질문으로 설정하였다.

- 서울대학교 구성원들은 학내에서 존중받고 발전해 나가고 있는가?
- 서울대학교에서 다양성의 가치는 인정되고 있는가?
- 구성원들은 다양성의 중요성을 인식하고 있는가?
- 구성원들이 경험하는 차별의 양태는 어떠한가?(형평, 포섭, 공동체의 경험을 저해)
- 구성원들은 서울대학교 구성원으로서 어떤 효능감과 시민성을 체득하고 있는가?

이러한 질문을 통하여, 서울대학교의 다양성 현황을 입체적으로 이해하고, 다양성의 가치를 저해하는 요인들을 밝혀냄으로써 정책적 대안을 모색할 수 있는 기초 자료를 마련하고자 하였다.

3. 조사방법과 조사대상

제 1회 <서울대학교 다양성 환경조사(SNU Diversity Climate Survey)>는 이와 같은 다양성의 개념과 다양성 환경조사의 틀을 바탕으로 하여, 2016년 9월 27일부터 10월 25일까지 서울대학교 전체 구성원을 대상으로 실시되었다. 서울대학교 여성연구소장을 연구책임자로 하여 연구진을 구성하고, 2015년 정책연구과제 『서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진 방안』에서 제시된 예비적 설문지 문항들을 기초로 하여 다수의 관련 문헌과 해외 대학의 캠퍼스 환경조사 보고서들을 검토하고 한국사회과학자료원에서 발간한 ‘국가주요지표체계’ 등을 참조하여 제 1회 <다양성 환경조사>를 위한 설문지를 만들었다. 설문지 개발을 위한 지표 체계는 앞의 그림에서 제시된 보수월성, 공정성, 포용성, 지속가능성, 개방성의 다섯가지 영역에 더하여 구성원의 다양성과 공존 역량을 의미하는 시민성 영역을 포함하여 총 6개 영역으로 구성하였고, 각 영역에 하위영역을 설정하고 주요 지표를 선정, 조사문항화 하였다.

만들어진 설문 문항을 가지고, 서울대학교 자체 설문조사 프로그램을 활용하여 온라인을 통해 조사를 수행하였다. 조사 대상은 현재 서울대학교 내 전체 구성원으로 하였으며, 이를 위해 교원·학생·직원이라는, 대학의 주요 집단 모두를 포함하였다. ‘학생’ 집단의 경우, 학부생과 대학원생(석박사과정)을 재학생, 휴학생, 수료생 등 현재의 신분 관계없이 모두 조사대상에 포함하였다. ‘교원’ 집단은 교수 인력 이외에 단과대학 또는 학내 연구소에서 근무하는 연구원들을 모두 포함한다. 교수 인력은 교수, 부교수 및 조교수를 포함하는 전임교수와 연구교수, 시간교원 등의 비전임 교원으로 구분된다. 마지막으로 ‘직원’ 집단은 정규직 직원과 비정규직 직원으로 구분하여 모두 조사대상에 포함시켰다. 이를 위하여 교내 구성원들의 서울대학교 이메일 주소 정보

협조를 받아 온라인 설문조사를 실시하였다. 또한, 언어의 장벽으로 인해 외국인 구성원의 설문 응답률이 저하될 것을 우려하여 외국인 구성원을 위해 동일 내용의 영어설문지를 작성해 조사에 활용하였다(영어 혹은 한국어 설문지 중 편리한 것을 선택하여 응답하도록 함).

이런 방식으로 서울대학교 전체 구성원 38,829명에게 질문지를 발송하였으며, 이 중 5,240명이 조사에 응하여 약 13%의 응답률을 기록하였다. 서울대학교 전체 구성원 중 가장 많은 집단은 학생으로 28,630명이며, 직원이 5,782명, 교수 인력이 3,607명, 연구원이 810명이다. 이 중 응답률이 가장 높은 집단은 ‘교원’ 집단이었는데, 가장 높은 집단은 연구원으로 38%를 나타냈으며, 교수인력 집단이 19%였다. ‘직원’ 집단은 17%의 응답률을 보였으며, ‘학생’ 집단의 응답률이 12%로 가장 낮았다.

응답자의 성비를 보면 ‘학생’ 집단의 경우 전체 응답자 비율과 유사한 경향을 보였으나, ‘교원’ 집단의 경우 남성이 66.5%으로 편중된 응답자 성비를 보이고 있다. 그러나 서울대학교 전체 교원집단의 성비가 7:3 정도의 수준인 점을 고려하면 본 설문조사의 교원 응답자의 성비 역시 모수를 대체로 반영하는 것으로 보인다. 직원 응답자 990명 중에는 여성응답자가 59.2%를 차지했다.

4. 보고서의 구성

2장에서는 대학 다양성의 개념과 대학정책과 다양성 환경조사의 중요성을 이론적으로 검토하고, 본 <다양성 환경 조사>의 조사 문항 구성의 뼈대를 이루는 서울대학교 다양성 지표의 구성에 대하여 설명한다. 많은 문헌자료들을 참조하고 서울대학교 다양성 위원회의 지향과 목적을 고려하여 본 조사에 사용될 지표와 문항을 구성하였지만, 좀 더 체계적인 다양성 지표 체계의 마련이 필요함을 지적하며 이를 위한 후속 연구를 제안한다.

3장은 제 1회 <다양성 환경조사>의 조사 결과를 제시한다. 서울대 구성원의 다양성에 대한 인식과 평가를 통하여 서울대학교의 다양성 현황을 밝혀내는 것이 주된 내용으로 되어 있다. 1절에서는 조사방법과 조사대상에 대하여 좀더 상세하게 제시하고, 응답자의 특성을 분석한다.

2절부터 본격적인 조사 결과가 제시되는데, 2절에서는 서울대학교의 다양성 문화에 대한 구성원들의 전반적인 평가를 검토한다. 전반적으로 다양성의 중요성에 대한 인식은 높는데, 그에 비해 현재의 다양성 수준에 대한 만족도는 집단별로 차이가 있었

다는 점을 밝히고, 그 의미를 해석한다. 소수집단 존중 문화, 국제화 문화, 일-생활 균형이라는 세부 영역에 대해서도 중요도와 만족도를 집단별로 살펴본다.

3절에서는 서울대학교의 다양성을 저해하는 차별 문화를 다룬다. 차별 문화에 대한 평가, 그리고 차별경험 유무를 원인별로 집단별·직위별로 분석하였고, 서울대학교에 성평등 문화를 정착시키기 위해 필요한 개선사항에 대한 의견과 차별 문화 개선에 대한 의견, 시설 이용에 있어서 편리성 인식에 집단별 차이는 없는지 등에 대한 조사 결과를 제시하였다. 4절에서는 3절과 반대로, 성평등이나 소수 집단 존중 등 다양성의 가치를 진작 할 수 있는 문화의 긍정적 측면을 다룬다. 집단별, 직위별, 성별 평가와 인식의 차이를 분석하고, 그 결과를 해석하였다. 또한 다양성 증진을 위한 개선사항에 대한 의견 역시 집단별, 직위별, 성별에 따라 분석하였다.

5절에서는 국제화 수준에 대한 평가와 의견을 다루었다. 국제화는 서울대학교의 다양성 증진에 있어서 매우 중요한 쟁점 중의 하나인데, 이에 대한 중요도 및 만족도 평가를 집단별, 직위별, 성별로 분석해 보았다. 또한, 시설 편리성 인식에 있어서 구성원의 출신 국가별 차이가 있는지에 대해서도 살펴보았으며, 서울대학교 국제화 증진을 위한 개선사항에 대한 의견 역시 분석하여 제시하였다.

6절에서는 구성원들의 역량 강화와 밀접한 관련이 있는 일-생활 균형 이슈를 다루었다. 일-생활 균형의 중요도 및 만족도에 대한 집단별, 직위별, 성별 분석을 실시하였으며, 돌봄가족 유무와 활동별 할애 시간을 조사함으로써 구성원의 실제 일-가족 균형의 상태를 가늠해 보았다. 마지막으로 일-생활 균형 관련 개선사항에 대한 의견을 분석하였다.

7절에서는 다양성 증진 역량에 해당하는 시민성 이슈를 다루었다. 구성원의 대학 내 주요 사안에 대한 관심과 효능감을 평가하였고, 다양한 차이에 대한 관용 문화 정도를 조사하였다. 8절에서는 주요 조사 결과를 요약하였다.

4장이 이 보고서의 결론 부분이다. 3장에서 조사 결과에 대한 해석을 종합하고, 앞으로의 과제를 제시하였다.

제 2장 대학의 다양성 지표와 환경조사

1. 대학 정책에 있어서 '다양성(Diversity)'의 의미
2. 대학 다양성 지표의 구성
3. 해외대학 캠퍼스 환경조사의 지표들
4. 다양성 지표체계와 설문지 개발

본 조사는 대학 구성원들이 학업, 연구, 교육, 근무를 수행함에 있어서 조직 환경과 관련하여 어떤 경험을 하고 있는지에 초점을 맞추는 환경 조사(Climature Survey로서), 학교 전반의 제도와 정책, 문화를 주관적, 객관적으로 평가하는 것을 목적으로 삼고 있다. 이러한 조사가 대학 내 다양성 보호와 증진을 지향한다는 점에서 본 조사의 명칭이 “다양성 환경 조사”로 결정되었다.

다양성 환경조사를 위한 실시하기 위해서는 우선 대학이 지향하는 다양성이란 무엇이고, 이와 관련한 정책 조사에서 측정하고자 하는 것은 무엇인가에 대한 구체적인 논의를 필요로 한다. 우리는 매년 언론에서 발표되는 QS, THE, US News 등 연구성과 중심의 대학평가에 익숙하지만, 대학의 다양성에 대한 평가는 그와는 다른 지표를 필요로 한다.

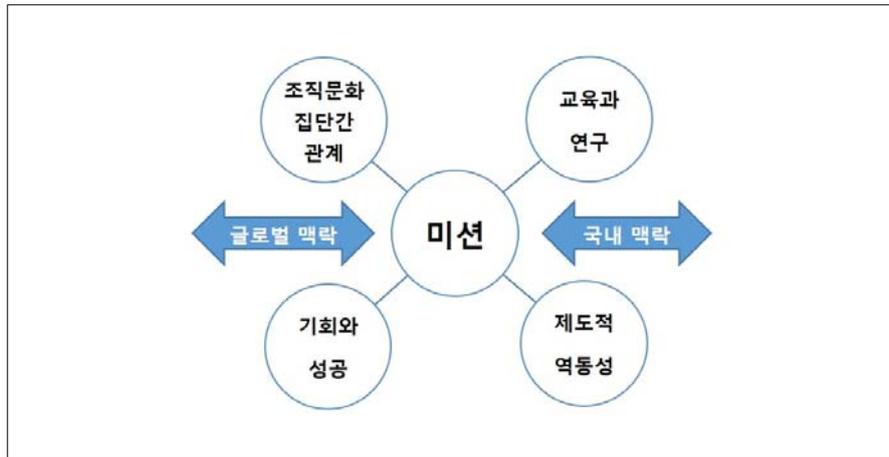
1. 대학 정책에 있어서 ‘다양성(Diversity)’의 의미

다양성은 오늘날 대학의 발전 전략에서 핵심 가치로 자리 잡으면서 수월성, 공정성, 형평성, 개방성, 포용성 등의 가치와 함께 전략적으로 추구하고 있다. 대표적인 다인종국가인 북미지역 대학들이 다양성 정책을 선도하였고, 최근 사회와 대학의 구성원이 더욱 다양화되고 있는 유럽지역에서도 다양성에 대한 대학정책 연구가 증가하고 있다. 아시아지역에서도 많은 대학들이 국제화, 다양화의 길을 걷기 시작하면서 다양성과 포용성이 대학의 핵심 가치로 주목을 받고 있다.

최근의 대학 다양성 정책이 이전의 흐름과 다른 점은 단순한 제도 정비 뿐 아니라 대학의 조직문화 그 자체를 문제시하는 흐름이 강조되고 있다는 데 있다. 과거에도 이와 유사한 정책 노력은 있어 왔으나 주로 ‘기회의 평등’ 관점에 국한되었고, 해당 사회를 구성하는 다양한 사회집단에 대하여 대학교육에 대한 진입 기회를 다른 방식으로 배분하는 ‘적극적 조치(affirmative action)’의 형태로 제도화가 이루어졌다. 이에 비해 오늘날 대학 교육에서 강조되는 ‘다양성 정책’은 대학에 대한 진입 제도 정비 뿐 아니라 이미 대학에 들어온 다양한 구성원들이 경험하는 대학의 조직문화, 분위기 그 자체의 개선에 초점을 맞춘다는 점에서 독특성이 있다.

대표적으로 스미스(Smith, 2009)는 대학이 보호하고 증진하고자 하는 다양성은 인적 구성의 수적 다양성만을 추구하는 것이 아니라, 수월성, 공정성 등의 다른 가치들과 함께 추구될 때 진정한 가치가 발현된다고 강조하면서 다양성 정책의 분석틀을 다음과 같이 제시하였다.

〈그림 2-1〉 Smith(2009)의 대학 다양성 정책 분석틀



스미스는 다양성 정책의 영역을 네 가지로 잡고 각 영역의 주요지표를 설정하는데, 예를 들면 교육과 연구 영역은 다양성 관련 교과목 존재여부, 사회와 연계된 연구경험, 학생의 다양성 교육 학습빈도, 다양성 관련 문제에 대한 교원역량, 다양성과 관련된 연구와 출판 등을 지표로 삼고 있다.

대학 정책에서 여전히 중요한 이슈 중 하나인 성평등을 주장하는 사람들은 성평등 이슈와 다양성 정책의 관계에 대해 서로 다른 입장을 취하고 있다. 클라인(Klein, 2016)은 공적 영역에서 다양성 관리가 새로운 현상으로 자리 잡으면서 기업이나 대학에서 다양성을 혁신의 키워드로 삼고 있으나 이는 미완성 상태의 성평등과 모호한 관계에 놓여있다는 점에 주목한다. 성평등을 주장하는 사람들의 일부는 다양성 관리로 인해 성평등 이슈가 주변화될 것을 우려하지만, 또 다른 이들은 다양성 관리가 공정성과 불평등을 중요시하기 때문에 오히려 성평등 실현에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 전망하고 있다. 한편 클라인은 대학이 지식시장화 되면서 성평등은 비생산적인 것으로 간주되기도 하지만 공식적으로는 대학의 핵심목표가 되면서 유럽 대학들에서 성평등은 애매한 상황에 놓여있다고 진단한다.²⁾ 클라인은 성평등이 젠더이론에 기반해 있는데 반해 다양성은 아직 이론적 논의가 이루어지지 않았다고 평가한다. 다양성의 범주가 모호하다는 것 역시 약점이라고 지적한다.

2) EU 2012년 자료에 의하면 EU-27개국 3차 교육기관의 경우 2010년 졸업생의 60%가 여성으로 오히려 '여성화'에 대한 우려의 목소리도 있다. 하지만 성별 전공분리가 여전히(이공계열은 여성이 저조)하고 여성교원비율은 증가되지 않고 있으며, 연구자의 이상적 모델은 배우자를 둔 남성연구자에 근거를 두고 있기 때문에 젠더 격차는 여전히 대학은 성불평등한 체제로 볼 수 있다고 클라인은 평가한다.

2. 대학 다양성 지표의 구성

해마다 해외나 국내에서 발표되는 대학평가순위는 평가기관별로 주로 정량적 평가 지표를 가지고 대학 또는 계열별 순위를 매기고 있으며, 기관별로 조금씩 다른 평가지표를 가지고 있다. 공신력 있는 글로벌 대학평가로서 QS World University Rankings, Times Higher Education(THE), US News Best Global Universities 등은 그들의 대학평가에서 가장 영향력 있는 지표가 대학 구성원의 연구성과와 평판에 관한 것이다. 이들 평가에는 다양성에 대한 지표도 포함되어 있는데 이들 기관에서 널리 사용하는 다양성 지표는 학생과 교직원의 외국인 구성원 비율이다.

하지만 이러한 연구·평판 중심의 평가와는 다른 지표를 사용하는 경우도 있다. 가령 호주의 대학평가인 Good Universities Guide(GUG)는 입학전형의 유연성이나 학생과 직원 비율, 교육의 질, 취업률 등을 지표로 삼고 있다. 국내의 중앙일보 대학평가도 올해 처음으로 10개의 세부지표³⁾를 갖춘 양성평등지표를 가지고 ‘여성친화대학’의 관점에서 국내 대학의 등급을 따로 매겼다. 대학평가기관의 평가지표는 대학의 현재 위치 점검과 발전방향을 수립하는데 유용한 자료로서 활용되고 있지만 다양성 관점에서는 예를 들면 교원의 논문게재수가 아니라 다양한 연구가 가능한가, 연구를 효과적으로 수행하기 위해서 근무환경과 조직문화가 뒷받침되고 있는가에 더 초점을 둔다는 점에서 차이가 있다. 즉 기존의 대학평가 지표와는 다른 평가기준이 제시되어야 한다는 점, 그리고 대학의 발전을 무엇으로 볼 것인가에 대해서 대학 구성원의 합의에

3) 중앙일보 대학평가팀장인 남윤서 기자에게 직접 확인한 바에 의하면 10개의 세부지표는 다음과 같다. 남윤서 팀장은 여성친화대학 평가가 올해 처음 실시한 실험적인 평가이기 때문에 지표의 안정성이나 타당성이 부족하다고 설명하였다.

부문	세부지표	자료출처	가중치
교수	전임교원 중 여성비율	대학정보공시	10
	여성교원 1인당 자체연구비 지원액	한국연구재단	10
학생	여학생 취업률	대학정보공시	20
	여성 창업자 수	기술보증보험	5
	재적생 중 여학생 비율	대학정보공시	10
	대학생 신입생 중 여학생 비율	대학정보공시	10
대학	학칙 중 여성보호 관련 조항 유무 (임신출산 등 특별휴학 조항, 생리공결제 조항, 각 2.5점)	각 대학	5
	학생 성폭력예방교육 이수현황	여성가족부	10
	교직원 성희롱예방교육 이수현황	여성가족부	10
	CCTV 1대당 학생 수	교육부, 안행위	10

이르는 논의과정이 필요하다는 점 역시 주목해야 한다.

그렇다면 다양성 관점에서 대학의 제도와 문화를 평가하기 위해서는 어떤 지표가 필요한가. 대학은 작은 국가로 비유될 만큼 다양한 구성원과 정책영역을 가지고 있다. 그리하여 대학에서의 다양성 지표란 다양한 구성원과 집단별 이슈의 상호교차성과 다차원성을 모두 포함하는 포괄적인 개념일 수 밖에 없다. 워싱턴(Worthington, 2012)은 대학에서 다양성 정책을 도입하기 위해서 다양성의 다차원성을 이해하는 것이 중요하다고 강조하면서 세 가지 영역으로 나누어 주요지표를 제시하고 있다.

〈표 2-1〉 Worthington(2012)의 세 영역 별 다양성 지표

영역	다양성 지표
구성원	인종/민족, 젠더, 연령, 성적 지향, 장애, 종교, 국적, 출신지역, 언어, 사회경제적 지위, 대학 첫 세대(first-generation), 군대, 정치성향
초점집단	교수, 학생, 직원, 행정가, 이사회, 동문 등
핵심영역	채용 및 승진, 캠퍼스환경, 교육과정과 강의, 연구, 집단 간 관계, 리더십 개발, 학생/교수/직원의 성취와 성공, 차별금지, 물품조달의 다양성, 제도개선, 외부협력관계, 발전계획과 책무

위의 〈표 2-1〉에서 제시하는 영역별 다양성 지표는 앞서 대학평가기관에서 제시하는 지표와 비교하면 단순히 구성원의 다양한 출신배경을 보는 것 뿐 아니라 캠퍼스 환경이나 집단 간 관계, 성취와 성공, 차별금지 등을 포함하고 있다는 점에서 다양성과 포용성, 지속가능성 등 다양한 가치를 함께 반영하는 지표라고 볼 수 있다.

후이스만 외(Huisman et al., 2015)는 그동안 대학에서 다양성 정책에 대한 논의는 많이 있어왔지만, 다양성의 개념화와 측정에 대한 연구는 만족스럽지 못하다고 평가하면서 유럽 지역 대학을 대상으로 수집된 자료(EUMIDA프로젝트: European Microdata Collection project)를 가지고 다양성 지표를 설정하여 국가별 비교연구를 시도하였다. 후이스만 팀에서 수립한 다양성 지표는 대학의 세 가지 사명인 교육, 연구, 사회봉사에 초점을 두고 다섯 가지 영역을 설정하였지만 기존 프로젝트가 사회봉사와 관련된 자료는 부족하다고 밝혔다. 연구팀은 28개국 대학의 자료를 가지고 다양성 지표를 점수화하여 국가별로 대학생태계의 다양성을 평가하였고, 8개 변수 간 상관관계도 살펴보았다. 예를 들면 거버넌스의 다양성은 조직 규모나 전공다양성과 상관관계가 높다. 규모가 작은 대학일수록 사립대학이고 전공이 특화되어있기 때문이다. 또한 국제화와 연구중심도 상관관계가 높게 나타났다.

〈표 2-2〉 Huisman et al.(2015)의 대학 다양성 지표

영역	변수	정의	지표
교육프로필	학위구조 전공다양성	학위과정의 구조 영역별 학생 분포	학사과정과 석사과정 수 9개 영역의 학생 분포
연구중심	박사과정 학생	전체 중 박사과정 학생수	박사과정 학생비율
국제화	외국인학생 박사과정외국인학생	외국인 학생수 박사과정 외국인 학생비율	외국인 학생비율 박사과정 외국인 학생비율
지식교류	외부기금	외부기금의 비율	전체수입 중 외부기금 비율
구조적 특성	거버넌스 규모	사립 또는 공립 전체 직원수와 학생수	0=사립, 1=공립 전체 직원수, 학생수

위의 〈표 2-2〉에서 보듯이 이미 수집된 자료를 가지고 지표를 선정하다보니 많은 지표를 포함할 수는 없었지만, 다양성 관점에서 무엇을 측정하고자 하는지 일면을 보여주고 있으며, 특히 거버넌스나 규모 등의 구조적 특성이 대학정책에 전반적으로 영향을 미친다는 점은 예측가능한 상관관계라고 볼 수 있다.

요약하자면 다양성은 이론적 논의가 아직 충분히 진행되지 않았으며, 다양성의 개념화 역시 명확하지 않다. 따라서 대학의 다양성을 측정하는 것 역시 목적에 따라서 매우 광범위한 지표가 사용될 수 있다. 만약 여러 대학이 공유하는 다양성 지표가 있다면 대학별 비교 평가가 가능할 것이며, 시간 차이를 두고 다양성 지표를 측정한다면 대학의 다양성 증진의 변화 역시 평가할 수 있다. 현재 한국 대학에서는 다양성 정책에 대한 논의가 이루어지지 않고 있기 때문에 다양성이란 무엇이며, 어떻게 측정하는가에 대해 한국 대학의 맥락에 맞는 다양성 지표 연구가 필요하다고 볼 수 있다.

3. 해외대학 캠퍼스 환경조사의 지표들

다양성 지표를 살펴볼 수 있는 곳이 바로 해외대학에서 실시하고 있는 캠퍼스 환경조사이다. 이에 연구팀은 다양성 환경조사의 설문지 개발을 위하여 해외 대학의 캠퍼스 환경조사 보고서를 검토하였다. 특히 미국 대학에서는 ‘Campus Climate Survey’라는 명칭을 널리 사용하고 있다.

최근 이루어진 하버드대, 버클리대, 스탠포드대의 환경조사를 통해 캠퍼스 환경조사의 성격과 주요 지표를 살펴보면 다음의 〈표 2-3〉과 같다. 세 대학의 조사는 우선 조사대상의 범위가 다르며, 조사목적도 상당히 다른 편이다. 조사목적에 따라 주요 영

역과 그에 따른 지표가 달라진다는 점을 확인할 수 있는데, 스탠포드대(2015)의 경우는 학부생과 대학원생을 대상으로 캠퍼스 내 성폭력 경험과 안전에 초점을 두고 조사가 이루어졌으며, 하버드대(2014)는 교수를 대상으로 대학에 대한 만족도와 조직문화에 초점을 맞추었다. 한편 버클리대(2014)는 전체 구성원을 대상으로 보다 포괄적인 의미에서 캠퍼스 환경조사가 이루어졌으며, 세 대학 중 서울대의 다양성 환경조사의 목적과 가장 가까운 성격을 띠고 있다.

〈표 2-3〉 세 대학 캠퍼스 환경조사의 주요 지표

대학	조사대상	주요 지표
스탠포드대 (2015)	학생	동료의 지원, 캠퍼스 내 안전, 위기상황지원, 학생비행대처, 동성애혐오발언, 성희롱경험, 비동의 성적접촉, 학교의 조치, 스토킹 경험, 관계폭력, 교육과 예방훈련
버클리대 (2014)	전체 구성원	편안함, 돌봄가족유무, 존중에 대한 인식, 접근성, 배타적/공격적 행위 경험, 성폭력 경험, 일과삶균형, 멘토링, 대학정책평가, 학생의 학업성취 만족도
하버드대 (2014)	교수	대학에 대한 만족도, 영역별 만족도, 변화에 대한 만족도, 2007/2013년 문화개선 비교, 소수자, 멘토링, 일과삶균형

위의 표에서 버클리대(2014)의 캠퍼스 환경조사를 들여다보면 조직문화, 차별경험, 성폭력 경험, 일과 삶 균형, 그리고 대학정책평가에 이르기까지 질문의 영역이 매우 광범위하다는 점을 확인할 수 있다. 이는 대학의 제도와 문화를 구성원들이 어떻게 느끼고 평가하는가를 살펴봄으로써 대학이 다양성 관점에서 서로 존중하고 배려하는 공동체로 기능하고 있는지를 분석하고자 하기 때문이다. 이와 같은 선행연구와 서울대 다양성위원회의 비전과 주요활동계획을 참조하여 연구팀은 서울대 다양성 환경조사의 목적을 크게 세 가지로 잡았다. 다양성 환경조사의 목적은 다음과 같다.

첫째, 다양성 환경조사를 통해 정책과 제도 면에서 다양성의 가치를 저해하는 요소를 발굴하고 그에 따른 개선안을 마련한다.

둘째, 서울대 구성원이 느끼는 캠퍼스 문화와 다양성 존중에 대한 인식, 차별경험, 멘토링 지원, 일가족 양립정책의 필요성을 파악하기 위한 인식조사를 실시한다.

셋째, 다양성위원회 다양성 증진 활동의 방향 설정 및 구체적인 목표 수립을 위한 서울대 구성원의 정책욕구를 조사한다.

2012년 서울대 인권센터의 설립과 함께 이루어졌던 인권실태조사에서는 전반적인

차별문화와 차별경험에 대해 설문조사를 실시하였다면 이번 다양성 환경조사는 조직 문화에 대한 주관적 평가와 만족도 뿐 아니라 보다 포괄적으로 다양성 존중문화와 일과 삶 균형 이슈까지도 포함하였다. 그리고 정책육구조사도 포함하기 때문에 서울대 구성원들이 필요하다고 생각하는 제도적 지원방안에 대해서도 질문하였다.

4. 다양성 지표체계와 설문지 개발

지금까지 살펴본 바와 같이 설문지 개발을 위해서는 서울대에서 주요한 다양성 지표를 무엇으로 볼 것인가에 대한 논의가 이루어져야 한다. 서울대의 다양성 지표체계를 수립하기 위해서는 우선 지표체계가 무엇인가에 대한 이해가 요구되는데, 이를 위해 한국사회과학자료원에서 발간한 『국가주요지표 연구I: 지표체계』(2013), 『국가주요지표 보정연구I: 연구 방법과 내용』(2014)를 참조하였다. 두 자료에 의하면, 국가주요지표체계란 한국이 얼마나 살기 좋은 나라로 발전하고 있는지를 종합적으로 보여줄 수 있는 계량적 측정도구로서의 지표체계로서, 국가지표란 삶의 질, 웰빙, 사회의 질, 지속가능성, 국가발전 등 개념을 포괄한다. 따라서 국가지표란 다차원적이고 포괄적이어야 하며, 경제, 사회, 환경 등 다양한 분야를 포괄해야 하고 객관적인 지표와 주관적인 지표가 고르게 포함되도록 해야 한다는 것이다.

국가지표가 국가와 국민의 발전방향과 현재 상태를 점검하는 것이라면 서울대의 다양성 지표체계는 서울대가 지속가능한 발전을 위해 나아가고 있는가, 그리고 서울대 구성원들이 그 안에서 자신의 발전과 삶의 질을 보장받고 있는가를 파악하기 위한 지표들이 포괄적으로 구성되어야 한다. 물론 서울대의 다양성 지표체계를 개발하는 것은 또 하나의 거대한 연구과제이며 매년 발간하게 될 다양성 연례보고서를 고려해 볼 때 반드시 필요한 작업이다. 또한 국가지표체계가 계속 수정작업이 필요한 것과 마찬가지로 서울대 다양성 지표체계 역시 수립으로 완성되는 것이 아니라 지속적으로 수정작업이 이루어져야 할 정책과제이다. 서울대 다양성 지표체계의 개발은 추후 과제로 두고 여기서는 다양성 환경조사와 설문지 개발을 위해 필요한 수준에서 다양성 지표체계를 논의하고자 한다.

우선 지표체계의 주요 영역을 설정하기 위하여 다양성위원회 비전의 다섯 가지 영역인 수월성, 공정성, 포용성, 개방성, 그리고 지속가능성을 다양성 지표의 주요 영역으로 보고 하위영역과 주요지표를 설정하였다. 아래 <표 2-4>는 서울대 다양성 지표체계의 가안으로서 앞으로 지표체계 연구를 통해 대폭적인 수정과 보완작업이 이루어

져야 할 것이다. 지표란 포괄성과 상호배타성의 원칙에 입각해야 하는데 아래 표를 보면 상호중복적인 지표가 있고, 영역이나 하위영역에 대한 논의도 보다 심층적으로 이루어져야 할 것이다.

〈표 2-4〉 설문지 개발을 위한 서울대 다양성 지표체계 구성(가안)

영역	하위영역	주요지표
수월성	창의성 증대	구성원 다양성, 연구 다양성, 새로운 연구지원
	협동연구	협동과정, 학제 간 연구, 다국적 연구
	조직역량강화	구성원 역량강화, 리더십교육, 멘토링
공정성	차별문화	차별실태, 차별경험, 차별개선 노력, 성불평등
	소수집단 존중	소수집단 존중문화, 시설 접근성, 장애인 접근성
포용성	구성원 통합	집단 간 소통, 집단 거주/휴게시설, 다양성교육
	다양성 존중문화	의사결정구조의 다양성, 다양한 단체 활동, 캠퍼스문화
	선한 인재 양성	다양한 인재선발, 선한 인재 장학금/리더십, 사회공헌활동
개방성	역동성 증진	아웃리치 프로그램, 시민교육, 이-러닝
	국제화	외국인 교원/학생/교환학생/언어연수생, 해외교류/봉사
지속가능성	삶의 질 향상	연구/근로시간, 건강 증진, 교직원 복지
	신뢰도 상승	민주적 참여, 위기관리 지원, 캠퍼스의 안전도
	안정적 발전	일과 삶 균형

충분한 논의를 거치지 않은 상태이기는 하지만 위의 지표체계를 제시한 까닭은 다양성 환경조사 설문지를 개발하기 위해서는 ‘조사를 통해 무엇을 알고 싶은가’를 규명하는 과정이 필요하며 이를 위해서는 일종의 분석틀이 요구되기 때문이다.

다양성 환경조사의 설문지 초안은 2015년 10월부터 2016년 3월까지 연구가 진행되었던 다양성위원회 설립을 준비한 정책과제연구팀에서 작성한 바 있다. 당시 개발한 설문지는 해외 대학의 캠퍼스 환경조사 설문지를 참조하여 만들어졌으며, 크게 응답자의 개인정보, 캠퍼스문화 만족도, 구성원의 다양성 존중과 차별경험, 일가족양립 지원, 그리고 다양성증진을 위한 개선방향 등 다섯 가지 영역으로 나누어 29개 문항으로 구성하였다.

하지만 이번 다양성 환경조사를 위한 설문지 개발은 여러 차례 회의를 통해 주관적 평가와 객관적 평가의 균형을 맞추고 다양성 지표의 포괄성을 강화하는 방향으로 여러 문항이 추가되었다. 따라서 환경조사를 위해 개발한 설문지는 앞서 〈표 2-4〉에서 보여준 다섯 개의 영역에 시민성 영역을 추가하여 총 여섯 개의 영역을 잡고, 하위

영역은 <표 2-4>보다 간소화하여 영역별로 지표를 구성하여 개별 문항을 만들었다. 개발한 설문지를 지표체계 방식으로 구성해 보면 다음과 같다.

<표 2-5> 다양성 환경조사 설문지 지표체계

영역	하위영역	주요지표
수월성	창의성 증대 (구성원의 다양성)	성별, 연령, 지위(학년, 직급), 고용형태, 소속, 근속년수, 입학전형, 출신대학, 국적, 장애인등록여부
공정성	소수집단 차별문화	시설별 접근성, 차별경험 및 가해자, 다양한 집단 수용성, 성평등문화 정착 노력, 성평등 문화 개선 요인
포용성	소수집단 존중 다양성 존중	다양성 중요도, 다양성 이행여부, 다양성증진 개선 요인, 캠퍼스 문화 만족도, 다양성 문화 노력여부
개방성	국제화	국제화 향후진단, 외부교류 진단, 국제사회 교류 진단
지속가능성	안정적 발전 (일과 삶 균형) 신뢰도, 개인성장	가족친화제도의 영향, 가족친화제도의 대상, 돌봄경험 및 대상, 돌봄시간과 돌봄가족, 일과 삶 균형, 일과 삶 균형 개선 요인, 캠퍼스안전 만족도, 개인의 (학문적) 성장여부
시민성		종교집회, 극단주의자 등 집회 허용여부, 학교 행정에 대한 관심과 의견수렴, 바라는 점 기술

위의 <표 2-5>에서 알 수 있듯이 첫 번째 영역인 구성원의 다양성을 위한 지표를 선정하는 작업부터 쉽지 않았다. 예를 들어 성별을 묻는 문항인 경우 극소수이기는 하지만 생물학적 성별과 성정체성(gender identity)이 불일치하는 경우가 있고, 성정체성이 변화 중인 경우도 있기 때문에 해외 대학의 조사에서는 이 문항의 경우 남과 여 이외에 모르겠다, 기타 등의 선택지가 있는데 이를 추가해야 하는지 고민한 끝에 법적 성별을 묻는 것으로 질문을 수정하였다. 그리고 해외 대학에서는 인종/민족이 다양성 지표 중 가장 중요하기 때문에 반드시 인종을 물어보는 문항이 포함되지만 우리의 경우 인종을 구분하는 기준도 명확하지 않아 국적을 묻는 것으로 대신하였다.

또한 지속가능한 학문생태계가 되기 위해서는 무엇보다도 구성원의 일과 삶 균형이 제도적으로 뒷받침되어야 하는데 이를 측정하기 위해 어떤 지표가 필요한지에 대한 논의도 이루어졌다. 일가족양립 또는 일과 삶 균형, 가족친화제도 등 여러 가지 정책적 용어로 불리고 있는 이러한 제도적 뒷받침이 필요한 이유는 그동안 대학의 연구 집단인 교원, 연구원 등이 오랜 기간 절대적 다수를 차지해 왔던 기혼남성의 라이프스타일을 연구자모델로 삼고 연구환경에 대한 지원이 이루어졌기 때문이다. 점차 증가하고 있는 여성교원이나 여학생, 여직원을 위해서, 그리고 점차 육아와 가사노동의 성

별분업이 해체되고 있는 이 시점에서 일과 삶 균형을 위한 제도의 확산과 실질적 이용률을 높이는 것은 매우 중요한 의미를 갖는다.

특히 서울대에서 개인적으로 성장하고 있는가 라는 질문이나 자신의 의견이 서울대의 정책에 영향을 미친다고 생각하는가 등의 질문은 주관적 평가이기는 하지만 이번 다양성 환경조사가 인식 및 정책조사인 동시에 교육적 목적을 가지고 있음을 염두에 두고 마련한 것이다. 즉 서울대의 발전이 자신에게 긍정적인 영향을 미친다는 점, 대학 정책에 대한 개인의 관심과 참여의지가 중요하다는 점 등을 설문문항으로 구성하여 설문조사 참여의 교육적 의미를 높이하고자 하였다.

그 외에도 구성원의 다양성 지표 뿐 아니라 다른 문항에서도 환경조사의 목적을 위해 꼭 필요한 질문인지, 그리고 응답자가 질문을 정확하게 이해하기 위해서 어떤 용어가 적합한지 등 여러 번의 연구회의를 통해 문장을 다듬는 작업이 이루어졌다.

앞서 언급한 바와 같이 이번 다양성 환경조사의 설문지 개발을 통해 서울대의 다양성 지표체계에 대한 연구의 필요성이 대두되었다. <표 2-5>에서 제시한 영역은 다양성위원회가 추구하는 다섯 가지 가치를 가지고 왔으며 여기에 시민성을 추가하였다. 한편 하위영역은 설문지의 각 문항을 하위범주로 나누기 위하여 설정하였지만 충분한 논의가 이루어지지 않았다. 앞으로 서울대의 다양성 지표 연구를 통해서 영역과 하위영역에 대한 재설계와 주요지표 선정이 이루어지기를 기대해 본다.

국가지표체계와 마찬가지로 서울대 다양성 지표체계는 서울대의 발전 또는 진보를 무엇으로 볼 것인가, 그리고 그 안에서 구성원의 삶의 질을 어떻게 측정할 것인가에 대한 논의를 필요로 한다. 이러한 논의는 대학의 장기적인 발전방향이나 전략과 함께 이루어져야 할 것이며, 그러기 위해서는 대학의 정책, 교육, 연구, 문화 등에 대한 다학문적 접근과 연구방법론 개발이 필요하다고 볼 수 있다.

제 3장 서울대학교의 다양성이란?: 서울대 구성원의 다양성에 대한 인식과 평가

1. 다양성 환경조사 방법 및 응답특성
2. 다양성 문화 전반 평가
3. 서울대학교 차별문화 평가
4. 서울대학교 소수집단 등 다양성 존중 문화 평가
5. 서울대학교 국제화 평가
6. 일·생활 균형 및 삶의 질 평가
7. 서울대학교 시민성 평가
8. 다양성 환경조사 결과 요약

1. 다양성 환경조사 방법 및 응답특성

1) 조사 설계 및 방법

◇ 조사기간:

2016년 서울대학교 다양성 환경조사는 서울대학교 내 구성원을 대상으로 9월 27일부터 10월 25일까지 약 한 달간 진행되었다.

◇ 조사대상

본 설문조사의 주요 대상은 서울대학교 내 전체 구성원이다. 세부적으로 구성원은 학부생, 대학원생, 교원, 연구원 그리고 직원으로 구분된다. 학부생 및 대학원생 집단의 경우 재학생, 휴학생 및 수료생 등 모든 구성원이 조사대상으로 포함된다. 교원 집단은 교수집단 외 서울대학교 단과대학 또는 개별연구소에서 근무하는 연구원 집단으로 세분화된다. 나아가 교수집단은 교수, 부교수 및 조교수를 포함하는 전임교수와 기금, 연구, 시간교원 등의 비전임 교원으로 구분된다. 마지막으로 직원집단은 정규직 직원과 비정규직 직원으로 구분하여 설문을 진행하였다. 또한 서울대학교 구성원을 크게 내국인 집단과 외국인 집단으로 구분하였으며 외국인 집단의 경우 동일 내용의 영어설문지를 작성해 조사에 활용하였다.

◇ 조사방법

다양성 환경조사는 서울대학교 자체 설문조사 프로그램을 활용하여 온라인 조사로 수행되었으며, 교내 구성원들의 서울대학교 이메일 주소 정보 협조를 받아 온라인 설문조사를 실시하였다.

2) 설문조사 응답현황

- ◇ 본 설문조사는 서울대학교 전체 구성원 38,829명을 대상으로 하며, 전체 응답자 수는 5,240명으로 약 13%의 응답률을 기록하였다. 직위에 따른 세부 집단의 응답률 현황은 <표 3-1-1>과 같다.

〈표 3-1-1〉 집단별 응답현황

	전체 인원 수	응답자 수	응답 비율
학생	28,630	3,260	12%
교원	3,607	684	19%
연구원	810	306	38%
직원	5,782	990	17%
총계	38,829	5,240	13%

◇ 서울대학교 전체 구성원 내 학생이 28,630명으로 가장 많으며, 직원이 5,782명, 교원이 3,607명, 그리고 연구원이 810명이다. 응답률이 가장 높은 집단은 연구원으로 38%이며, 그 다음으로 교원집단 19%, 직원집단 17%의 순이며, 학생집단의 응답률은 12%로 가장 낮다.

〈표 3-1-2〉 학생집단 내 응답현황

	전체 인원 수	응답자 수	응답 비율
학사과정	16,511	1,326	8%
석사과정	8,283	1000	12%
박사과정	3,836	934	24%
총계	28,630	3,260	11%

◇ 먼저 집단 규모가 가장 큰 학생집단의 응답률을 세분화해 살펴보면, 박사 과정생의 응답률이 24%로 가장 높으며, 그 다음으로 석사 과정생 12%, 학사과정 8%의 순이다(표 3-1-2).

〈표 3-1-3〉 교원 및 연구원 집단 내 응답현황

	전체 인원 수	응답자 수	응답 비율
교수	1,500	267	18%
부교수	444	111	25%
조교수	166	51	31%
비전임교수 (기금, 연구, 강의, 시간교원)	1,497	255	17%
연구원	810	306	38%
총계	4,417	990	22%

◇ 교원 및 연구원 집단 내 응답률을 살펴보면, 연구원 집단에서 38%, 그리고 조교수 집단에서 31%로 가장 높은 참여율을 보였다. 그 다음으로 부교수 집단이 25% 응답률을 보였으며, 교수집단과 비전임 교수 집단에서 각각 18%와 17%로 가장 낮은 참여율을 보였다(표 3-1-3). 직원 집단의 경우 앞서 확인하였듯이 17%의 참여율을 보였으나 직급별 인원 분포에 대한 확인이 불가능하여 세부적인 응답 현황을 확인할 수는 없었다.

〈표 3-1-4〉 내국인 및 외국인별 응답현황

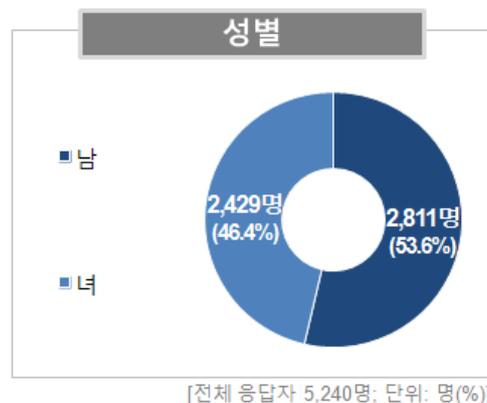
	전체 인원 수	응답자 수	응답 비율
내국인	38,092	4,995	13%
외국인	737	245	33%
총계	38,829	5,240	13%

◇ 내국인 집단의 전체 인원수인 38,092명 중 4,995명이 참여하여 13%의 응답률을 기록하였으며, 외국인 구성원의 경우 상대적으로 높은 33%가 설문에 참여하였다(표 3-1-4).

3) 응답자 특성

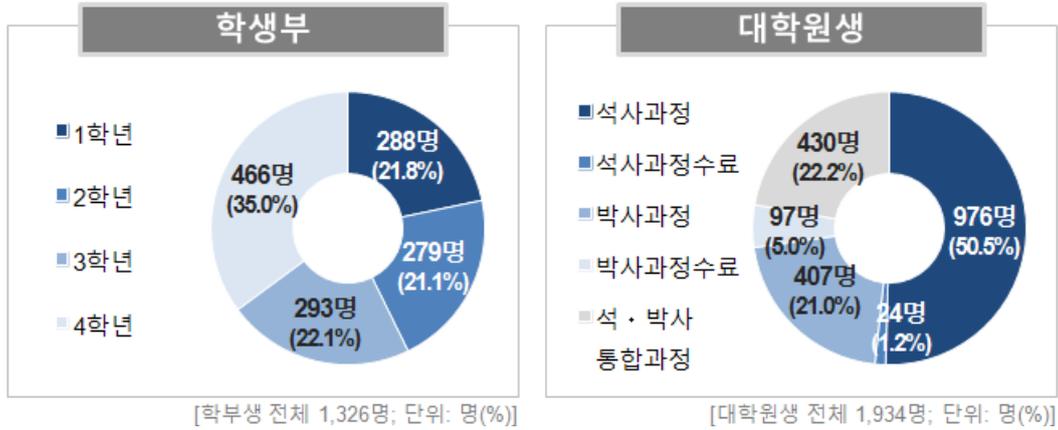
◇ 설문에 참여한 전체 5,240명의 응답자 특성은 다음과 같다.

〈그림 3-1-1〉 응답자 성별 특성



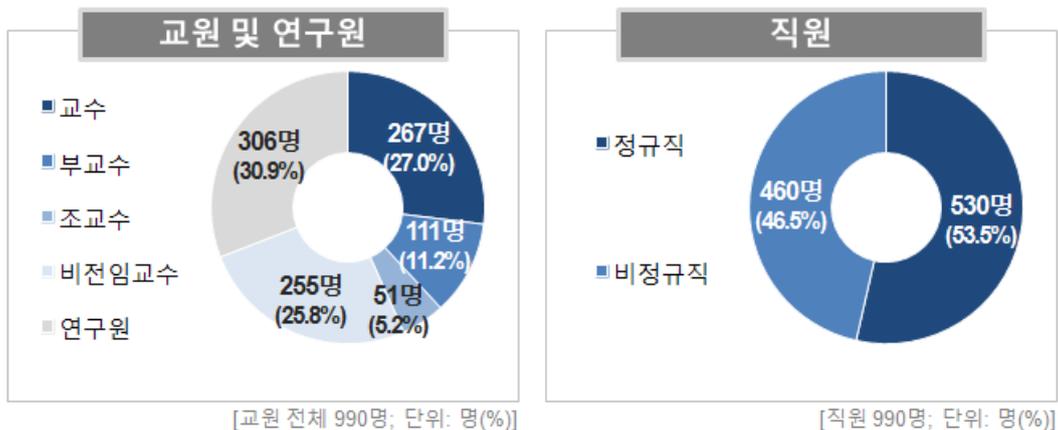
◇ 응답자 5,240명 중 남성은 2,811명으로 53.6%, 여성은 2,429명으로 46.4%를 차지한다. 서울대학교 전체 구성원 중 남성의 비율이 58.2%인 점을 고려하면 남성의 응답이 약간 과소 대표되었음을 알 수 있다(그림 3-1-1).

<그림 3-1-2> 학생집단 응답자 세부 특성



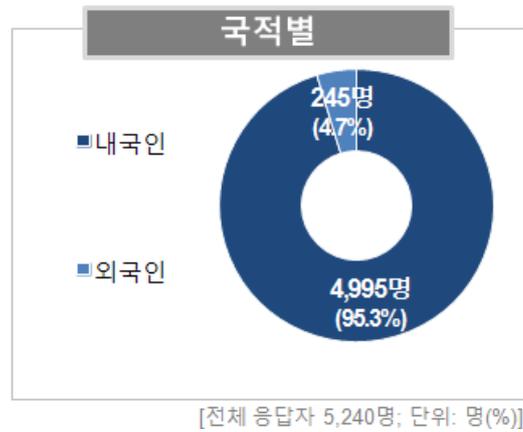
◇ 학생집단은 크게 학부생과 대학원생으로 구분되고, 다시 학부생은 학년별로, 대학원생은 석사, 박사, 석박사 통합 과정 등으로 구분된다. 조사에 응답한 학부생 1,326명은 4학년이 466명으로 35%, 그 외 1, 2, 3학년은 21-22%로 구성되어 있다. 조사에 응답한 대학원생은 모두 1,934명이며, 이 중 석사 과정이 976명으로 절반 정도를 차지하며, 박사과정이 504명으로 26%, 석·박사 통합 과정이 430명으로 22.2% 이다(그림 3-1-2).

<그림 3-1-3> 교직원 집단 응답자 세부 특성



- ◇ 교원 및 연구원 집단의 전체 응답자 수는 990명이며, 그중 연구원은 306명으로 30.9%의 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 그 다음으로 교수집단이 267명으로 27.0%, 비전임 교수 집단이 255명으로 25.8%의 비율을 보였다.
- ◇ 직원의 경우 정규직이 530명, 비정규직이 460명으로 전체 990명 중 각각 53.5%, 46.5%를 차지한다.

〈그림 3-1-4〉 내국인 및 외국인 응답자 세부 특성



- ◇ 전체 응답자 5,240명 중 내국인은 4,995명으로 전체의 95.3%를 차지하고, 외국인은 245명으로 그 비율은 4.7%에 해당한다.

〈표 3-1-5〉 응답자 소속대학

	전체	직위			
		학부생	대학원생	교원	연구원
응답자수	5240	1,326	1,934	684	306
인문	8.8%	11.6%	5.5%	14.6%	4.5%
사회과학	8.8%	13.8%	6.7%	6.6%	5.8%
자연과학	11.6%	9.1%	12.6%	10.7%	18.8%
간호	1.7%	1.6%	2.0%	1.3%	1.0%
경영	2.3%	3.9%	1.9%	0.9%	0.6%
공과	23.0%	24.5%	27.8%	10.5%	14.9%
농업생명과학	7.8%	10.2%	6.2%	5.4%	12.7%
미술	1.1%	1.4%	0.6%	2.0%	0.3%

법과	1.0%	0.2%	1.5%	1.3%	
사범	6.4%	8.9%	6.0%	4.4%	2.9%
생활과학	2.6%	2.9%	2.8%	2.6%	0.6%
수의과학	1.6%	1.2%	1.4%	2.9%	1.9%
약학	1.7%	0.6%	1.9%	2.0%	4.2%
음악	0.8%	1.1%	0.3%	1.5%	1.0%
의과	6.1%	2.7%	4.8%	13.9%	11.4%
자유전공	2.0%	5.7%	0.3%	0.4%	
보건대학원	1.8%		3.1%	1.8%	1.3%
행정대학원	1.5%		3.0%	0.7%	1.0%
환경대학원	1.4%		2.9%	0.4%	0.6%
국제대학원	0.8%		1.4%	0.9%	0.6%
치의대학원	2.0%	0.3%	2.1%	5.1%	1.6%
경영전문대학원	0.2%		0.3%	0.1%	0.6%
의학대학원	0.4%	0.2%	0.5%	0.6%	1.3%
법학전문대학원	0.8%		1.6%	0.7%	
융합과학기술대학원	1.3%		2.3%	0.9%	1.6%
국제농업기술대학원	0.5%		0.5%	1.0%	1.0%
연구소	0.6%			1.3%	4.9%
기타	1.1%		0.2%	4.5%	3.2%
무응답	0.2%	0.1%		0.4%	1.0%
합	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

◇ <표 3-1-5>는 학부생, 대학원생, 교원, 연구원 응답자들의 소속대학별 구성을 살펴본 것이다. 공과대학 소속 응답자가 전체의 23.0%로 가장 높은 비율을 보였으며, 그 다음으로 자연과학대학 소속 응답자가 11.6%를 차지하는 것으로 나타났다. 인문대학과 사회과학대학 소속은 각각 전체 응답자의 8.8%를 차지한다. 학부생 응답자 중에는 공과대학(24.5%)과 사회과학대학(13.8%) 소속이 많고, 대학원생 응답자 중에는 공과대학(27.8%)과 자연과학대학(12.6%) 소속이 많다. 교원 응답자 중에는 인문대학(14.5%)과 의과대학(13.9%) 소속 비율이 높고, 연구원 응답자 중에는 자연과학대학(18.8%)와 공과대학(14.9%) 소속 비율이 높다.

〈표 3-1-6〉 직위별 성별 특성

	전체	직위				
		학부생	대학원생 (재학생, 휴학생, 수료생 등)	교원 (전임 교수, 비전임 교수, 시간강사 등)	연구원 (책임, 선임, 객원 연구원 등)	직원
응답자수	5,240	1,326	1,934	684	306	990
남자	53.6%	54.6%	55.4%	66.5%	51.0%	40.8%
여자	46.4%	45.4%	44.6%	33.5%	49.0%	59.2%
합	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

◇ 세부 직위 내 성비는 학부생 및 대학원생 집단의 경우 전체 응답자 비율과 유사한 경향을 보였으나, 교원집단의 경우 남성이 66.5%으로 편중된 응답자 성비를 보이고 있다. 그러나 서울대학교 전체 교원집단의 성비가 7:3 정도의 수준인 점을 고려하면 본 설문조사의 교원 응답자의 성비가 모수를 대체로 반영하는 것으로 보인다. 직원 응답자 990명 중 여성응답자가 59.2%를 차지한다(표 3-1-6).

〈표 3-1-7〉 학부생 학년별 응답자 성비

	전체	학부생-학년			
		1학년	2학년	3학년	4학년
응답자 수	1,323	288	279	293	463
남자	54.6%	55.9%	46.6%	55.3%	58.1%
여자	45.4%	44.1%	53.4%	44.7%	41.9%
합	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

◇ 학부생 응답자 1,323명을 학년별 및 성별로 살펴보면, 2학년을 제외한 모든 학년에서 학부생 전체 응답자 성비와 유사함을 할 수 있다. 2학년 응답자의 경우 여성 비율이 53.4%로 남성 비율인 46.6%보다 높다(표 3-1-7).

〈표 3-1-8〉 대학원생 과정별 응답자 성비

	전체	대학원생 과정				
		석사과정	석사과정 수료	박사과정	박사과정 수료	석·박사 통합과정
응답자 수	1,934	976	24	407	97	430
남자	55.4%	45.3%	45.8%	51.1%	80.4%	77.4%
여자	44.6%	54.7%	54.2%	48.9%	19.6%	22.6%
합	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

◇ 대학원생 응답자 1,934명 중 남성과 여성의 비율은 각각 55.4%와 44.6%이다. 성비를 대학원 과정별로 살펴보면, 석사과정과 석사과정 수료에서는 여성의 비율이 높고, 박사과정과 석박사 통합과정에서는 남성의 비율이 높다. 특히 박사과정 수료와 석박사 통합과정에서 남성의 비율은 각각 80.4%와 77.4%로 압도적으로 높다 (표 3-1-8).

〈표 3-1-9〉 교원 및 연구원 직위별 응답자 성비

	전체	교원-직위				
		전임 정교수	전임 부교수	전임 조교수	비전임 교수	연구원
응답자 수	990	267	111	51	255	306
남자	61.9%	76.4%	75.7%	62.7%	52.5%	52.0%
여자	38.1%	23.6%	24.3%	37.3%	47.5%	48.0%
합	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

◇ 교원 및 연구원 집단의 성비를 확인해보면 전임교수 집단의 경우 남성 응답자의 비율이 높으며, 특히 정교수 및 부교수는 각 집단 내 75% 이상의 남성 응답자로 편중되어 있다. 반면 비전임 이하의 집단에서는 여성 응답자의 비율이 45% 이상으로 교원 및 연구원 집단 내 세부 직위에 따른 성비 편차가 존재하는 것을 알 수 있다.

〈표 3-1-10〉 직원 고용형태별 응답자 성비

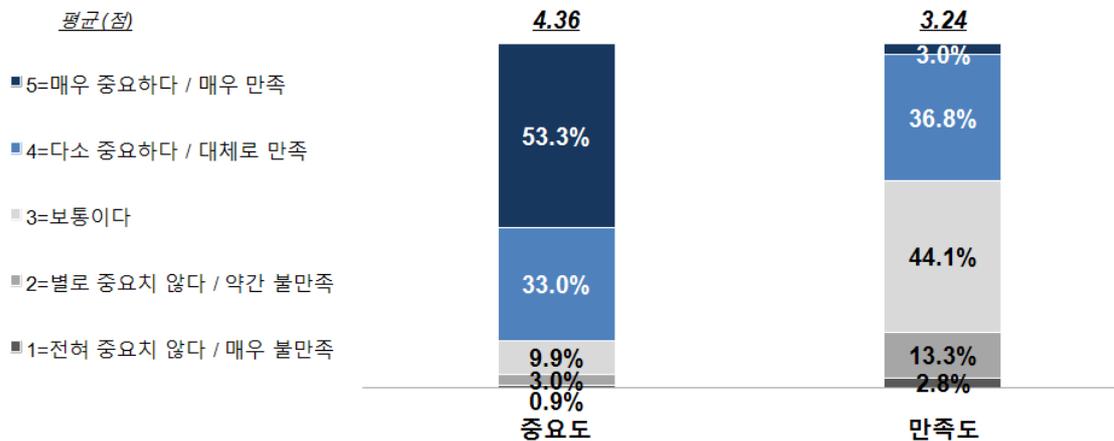
	전체	직원-고용형태	
		정규직	비정규직
응답자 수	990	531	459
남자	40.7%	57.3%	21.8%
여자	59.3%	42.7%	78.2%
합	100.0%	100.0%	100.0%

◇ 마지막으로 고용 형태에 따른 직원집단 내에서 나타나는 성별차이를 보았을 때, 정규직 집단의 경우 남성 응답자의 비율이, 비정규직 집단은 여성 응답자의 비율이 두드러진다. 즉 직원집단 내에서, 고용형태에 따라 성별차이가 존재함을 알 수 있다.

2. 다양성 문화 전반 평가

〈그림 3-2-1〉 서울대학교 다양성 문화 중요도 및 만족도 비교

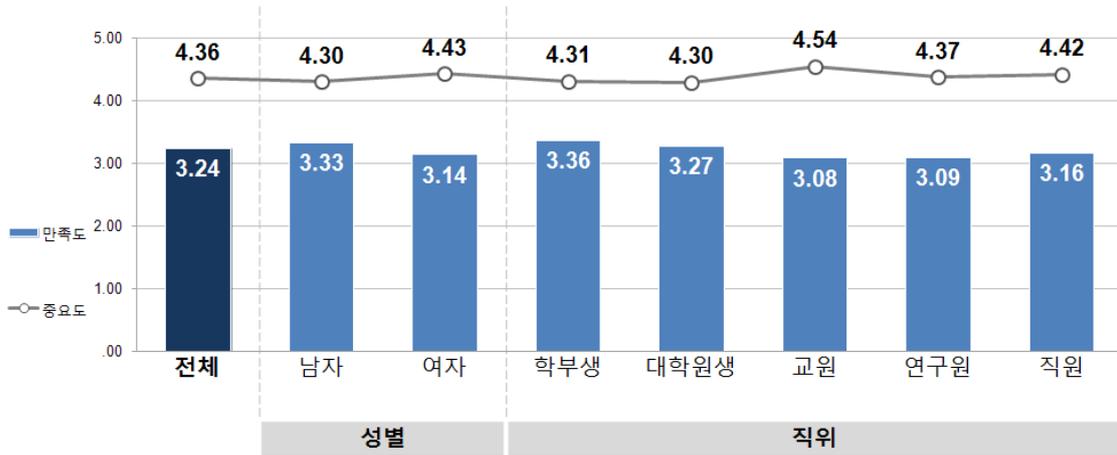
(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



◇ 서울대학교 구성원의 53.3%는 대다수의 구성원이 교내 다양성 문화 구축이 ‘매우 중요’하다고 인식한다. 반면 교내 다양성 문화에 대한 만족도는 ‘보통’ 수준으로 인식하는 비율이 44.1%로 가장 높고, 그 다음으로 ‘다소 만족’으로 인식하는 비율이 36.8%이다. 즉 서울대학교 구성원의 다양성 문화에 대한 중요도와 만족도 인식 간 격차가 두드러진다.

〈그림 3-2-2〉 집단별 서울대학교 다양성 문화 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

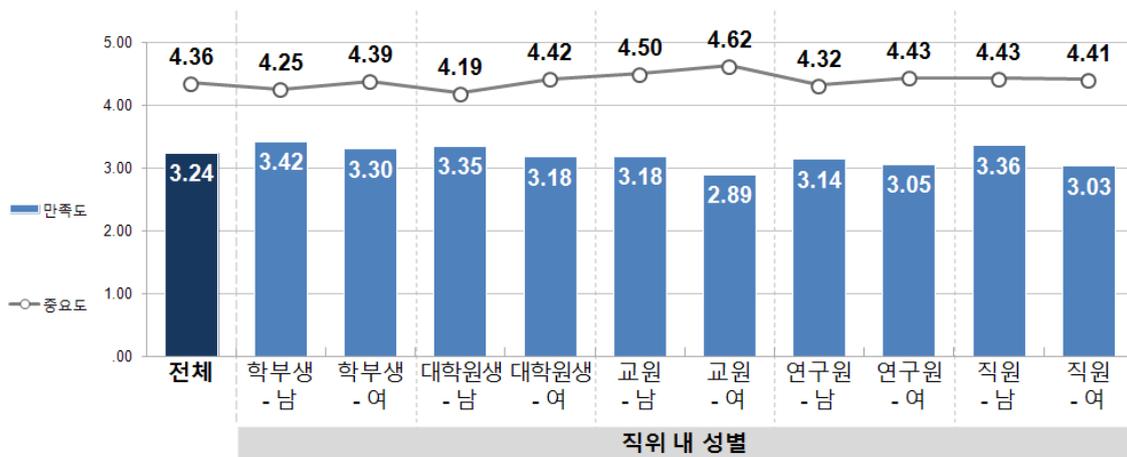


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 서울대학교 내 다양성 문화의 중요도와 만족도를 5점 만점의 점수로 살펴보면, 중요도의 평균은 4.36점, 만족도의 평균은 3.24점으로 둘 간의 차이가 확연히 드러난다.
- ◇ 중요도와 만족도 간 격차는 여성이 남성보다, 교원, 연구원, 직원 순으로 크다.

〈그림 3-2-3〉 직위 내 성별 다양성 문화 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

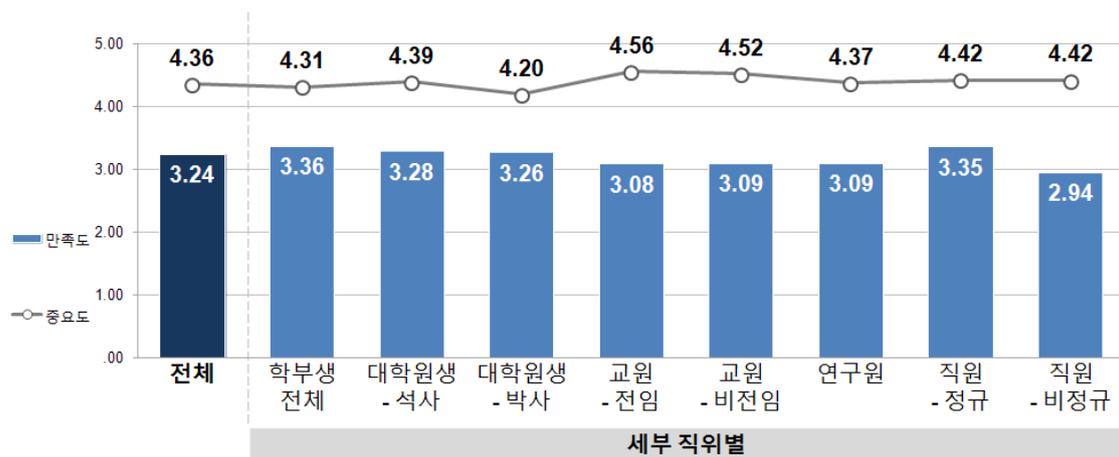


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 다양성 문화 중요도와 만족도를 직위 내 성별에 따라 살펴보자. 중요도는 모든 집단에서 4점 이상으로 높은 편이며, 특히 여성 교원 집단에서 중요도가 4.62점으로 가장 높다. 그러나 현 서울대학교 내 다양성 문화에 대한 전반적 만족도는 모든 집단에서 3점대 초반 수준이며, 특히 여성 교원 집단에서 만족도가 2.89점으로 가장 낮다.
- ◇ 직위 내 중요도와 만족도의 성별 차이는 모든 직위에서 여성이 남성보다 크다. 특히 여성 교원, 여성 연구원, 여성 직원 집단에서 중요도와 만족도 간 차이가 가장 크다.

〈그림 3-2-4〉 세부 직위별 서울대학교 다양성 문화 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

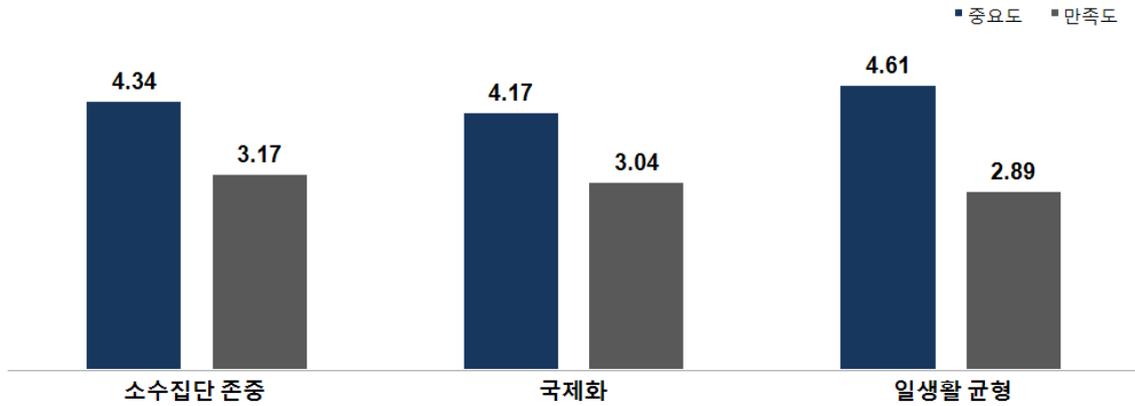


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 세부 직위에 따른 다양성 문화 중요도 인식은 집단 간 서로 유사한 수준을 보이나, 현 서울대학교 내 다양성 문화에 대한 만족도는 정규직과 비정규직 간의 차이가 두드러진다. 정규직 직원의 경우 현 서울대학교 다양성 문화에 대해 ‘보통’ 수준보다 다소 높은 3.35점인 반면, 비정규직 집단의 만족도는 2.94점으로 가장 낮다. 이는 직원 집단 내 고용형태에 따른 만족도 격차가 존재함을 보여준다.

〈그림 3-2-5〉 다양성 세부영역별 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

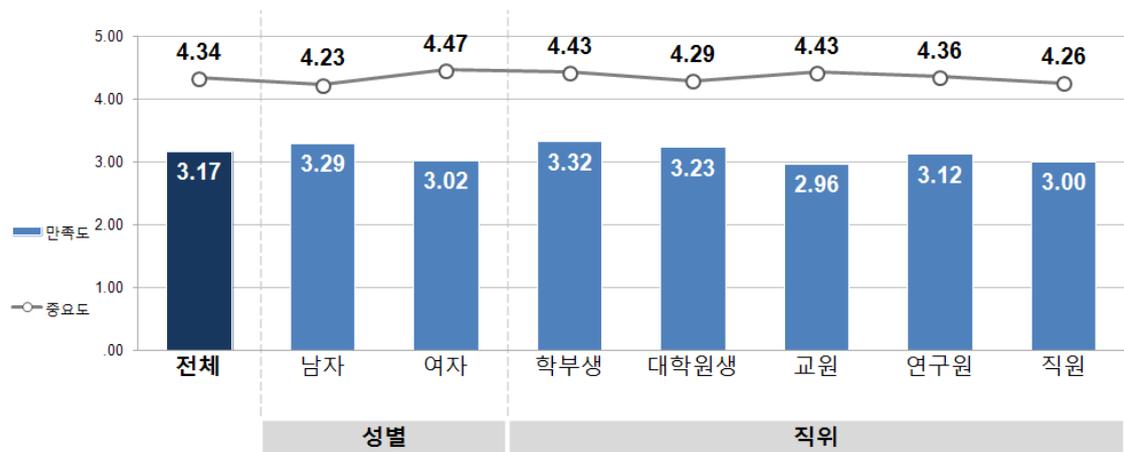


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 다양성 환경의 세부 영역별 평가를 진단해 본 결과 ‘소수집단 존중’, ‘국제화’, 그리고 ‘일·생활 균형’ 모든 측면에 있어 중요도는 5점 만점에 4점 이상 수준인 반면, 현 수준 만족도는 3점 내외여서 중요도와 만족도 간의 차이가 명확하게 드러난다.
- ◇ 특히 ‘일·생활 균형’에 대한 중요도는 세 영역 내 가장 높은 4.61점이나 이에 대한 만족도는 2.89점으로 가장 낮아, 중요도와 만족도 간의 격차가 타 영역 대비 가장 심한 것으로 보인다.

〈그림 3-2-6〉 집단별 소수집단 존중 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)

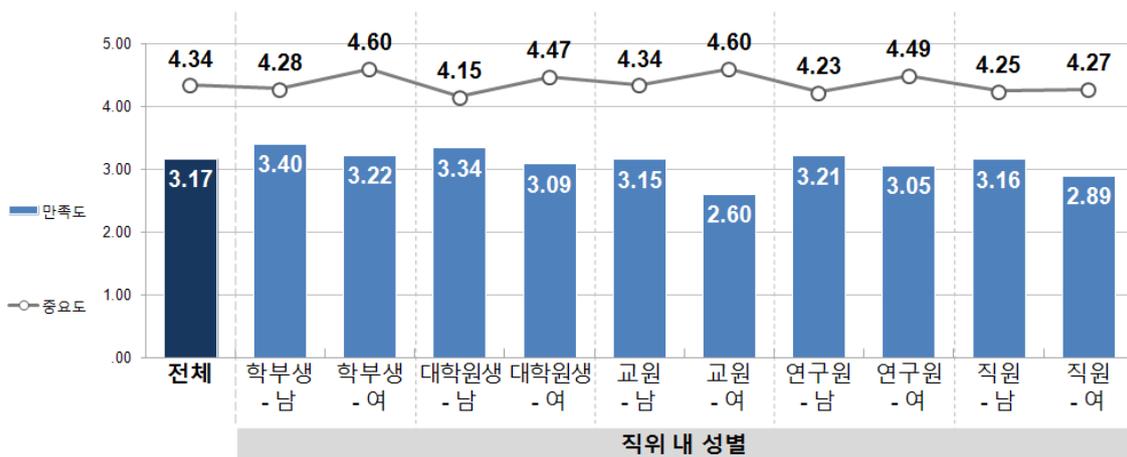


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 소수존중 문화에 대한 중요도와 만족도 현황을 집단별로 비교해 본 결과, 전 집단에서 중요도 인식과 만족도 간의 격차가 명확한 것으로 나타난다. 특히 성별집단 내 소수집단 존중 문화에 대한 인식 차이가 두드러지는데, 여성의 중요도 인식이 남성 대비 높은 것에 비해 소수집단 존중 문화에 대한 만족도 수준은 3.02점으로 남성의 3.29점보다 낮아 여성 집단 내 기대와 현황의 괴리가 두드러진다.
- ◇ 직위별 집단에 있어서는 교원 집단에서 ‘소수존중 문화’에 대한 중요도가 4.43점으로 높으나 현 만족도는 2.96점으로 가장 낮은 수준으로 그 차이가 타 집단 대비 크다.

〈그림 3-2-7〉 직위 내 성별 소수집단 존중 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)



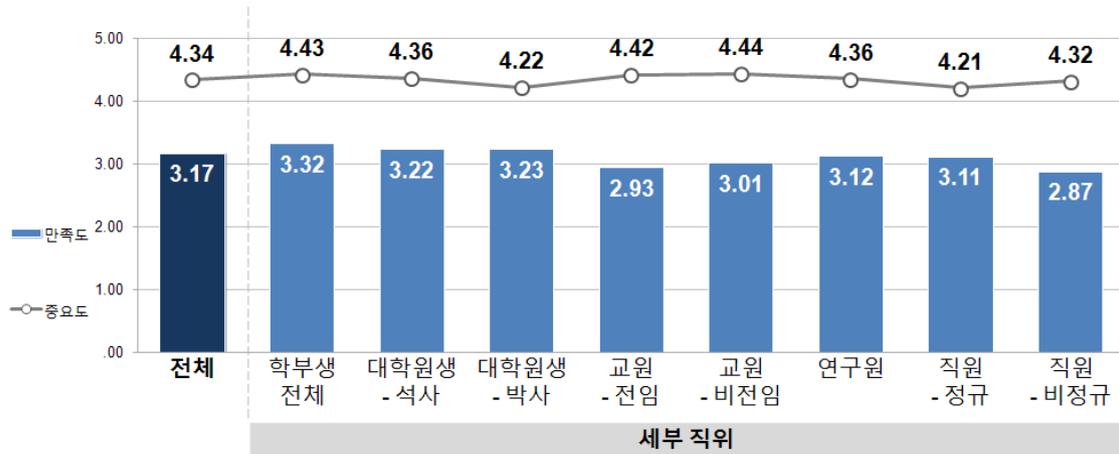
※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 소수집단 존중 문화에 대한 직위집단 내 성별 간 차이가 두드러지는데, 전반적으로 여성 집단에서 소수집단 존중 문화 중요도가 남성 집단보다 높은 수준으로 나타나는 반면, 만족도 측면에서는 남성보다 낮은 것으로 나타난다.
- ◇ 세부적으로 여성 교원 집단의 소수집단 문화에 대한 만족도가 2.60점으로 전체 평균인 3.17점보다도 약 0.5점 이상 하락하여 가장 낮은 인식 수준을 보인다. 특히 여성 교원 집단의 중요도 인식이 4.60점인 점을 고려하면 만족도는 중요도 대비 2점 낮은 수준으로 그 차이가 타 집단보다 두드러진다.

- ◇ 또한 만족도 측면에서 직원 집단 내 성별 차이가 나타나는데 남성 직원의 경우 현 소수집단 존중 문화에 대한 만족도가 3.16점으로 전체 평균 수준을 유지하나 여성 직원 집단은 2.89점으로 교내 소수집단 존중 문화 전달이 성별에 따라 차별적인 점을 시사한다.

〈그림 3-2-8〉 세부 직위별 소수집단 존중 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)

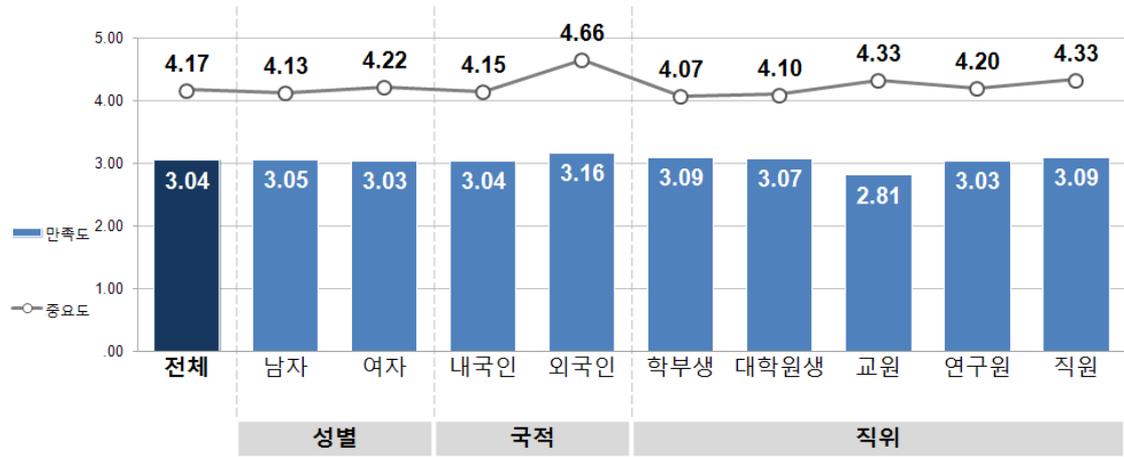


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 세부 직위별 인식차이를 진단해 본 결과, 전임 교원 및 비정규 직원 집단에서 소수 집단 존중 문화에 대한 만족도가 3점미만으로 가장 낮은 반면, 학부생 및 대학원생 집단 내 소수집단 존중 문화에 대한 만족도는 3.2점 이상을 웃도는 수준이다. 학생집단과 그 외 집단 간의 만족도 차이가 두드러진다.
- ◇ 앞서 확인한 것과 같이 교원과 직원 집단 내 여성의 만족도 수준이 3점 미만인 점을 고려하면, 전임 교원 및 비정규직 직원의 소수집단 존중문화에 대한 만족도가 낮은 것은 이 집단 내 여성 구성원의 만족도가 낮기 때문으로 풀이된다.

〈그림 3-2-9〉 집단별 국제화 수준에 대한 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)

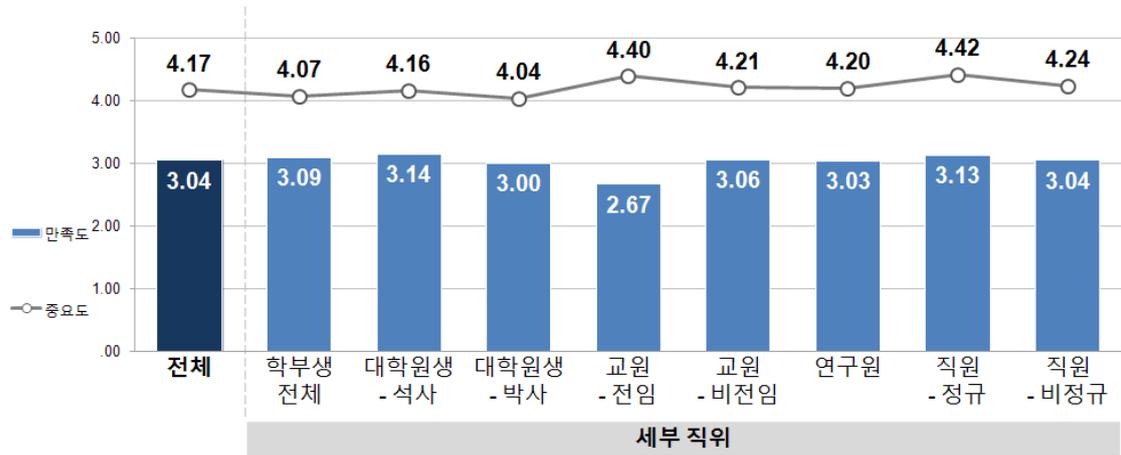


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 국제화 문화에 대한 중요도 인식은 전 집단에서 4점 이상인데, 이는 서울대학교 구성원이 교내 국제화 문화 구축을 대체로 중요하게 생각하고 있다는 점을 시사한다.
- ◇ 그러나 현 서울대학교의 국제화 수준에 대한 만족도는 전 집단에서 3점 안팎으로 ‘보통’ 수준으로 평가되고 있다. 즉 만족도와 중요도 격차는 국제화 수준에서도 여전히 관찰되며, 특히 교원 집단에서 그 격차가 가장 두드러진다.
- ◇ 국제화 문화에 대한 중요도와 만족도 인식은 외국인 집단에서 두드러진다. 외국인 집단의 중요도 평균은 4.66점으로 내국인보다 약 0.5점 높은 반면 만족도는 내국인과 유사한 수준이다. 즉 외국인 집단에서 중요도와 만족도 간 격차가 가장 큰 것으로 나타난다.

<그림 3-2-10> 세부 직위별 국제화 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)

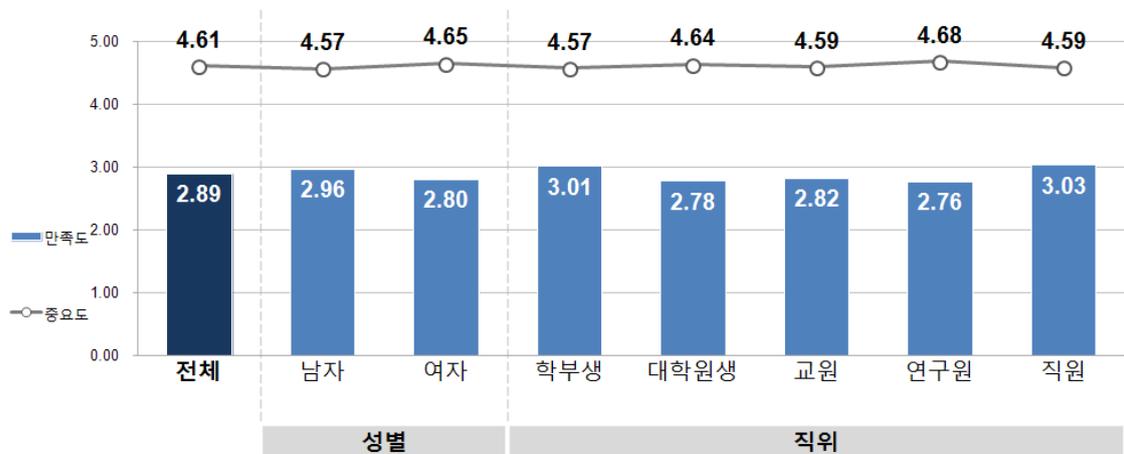


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

◇ 세부 직위별 국제화 문화에 대한 인식을 살펴보면, 전임교원 집단에서 중요도 4.40 점, 만족도 2.67점으로 중요도와 만족도 간 가장 큰 차이를 보인다. 특히 전임교원의 국제화 수준에 대한 만족도는 유일하게 3점미만으로, 전임교원들이 서울대학교의 국제화에 대해 불만이 많다는 사실이 확인된다.

<그림 3-2-11> 집단별 일·생활 균형 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)

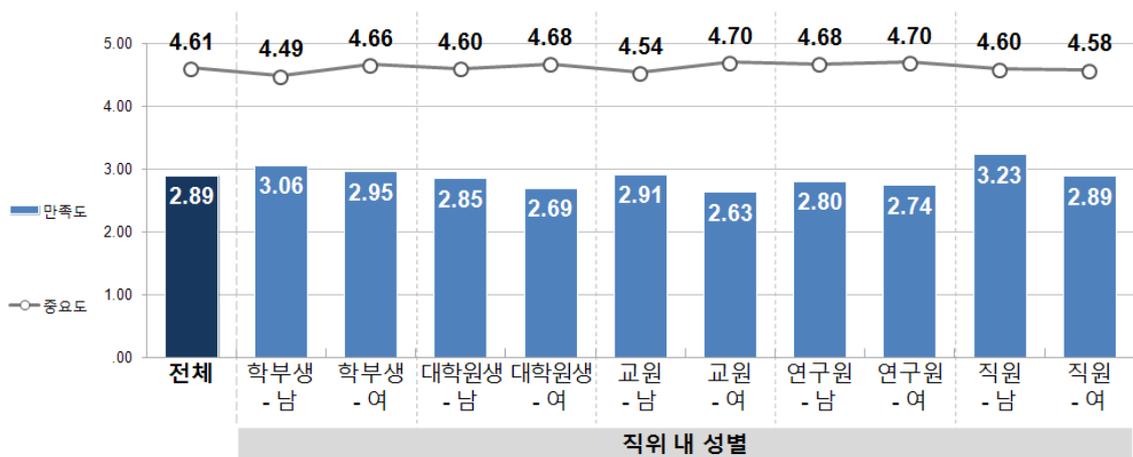


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 주지하듯이 일·생활 균형 문화는 서울대학교 구성원들이 가장 중요하게 생각하는 영역인 동시에 이에 대한 만족도가 가장 낮은 영역이기도 하다. 일·생활 균형 문화에 대한 만족도는 학부생 및 직원을 제외한 전 집단에서 3점미만을 기록하고 있다.
- ◇ 성별에 따른 일·생활 균형 문화에 대한 인식은 중요도 측면에서 남녀 모두 4.5점 이상으로 매우 중요하게 고려되는 반면, 만족도 측면에서는 남녀 각각 2.96점, 2.80점으로 ‘보통’이하이다.
- ◇ 직위에 따른 중요도와 만족도 간 차이를 보았을 때 연구원, 대학원생, 그리고 교원 집단에서 가장 낮은 일·생활 균형 만족도를 보이고 있으며 중요도 인식과의 차이가 타 집단 대비 두드러진다.

〈그림 3-2-12〉 직위 내 성별 일·생활 균형 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)



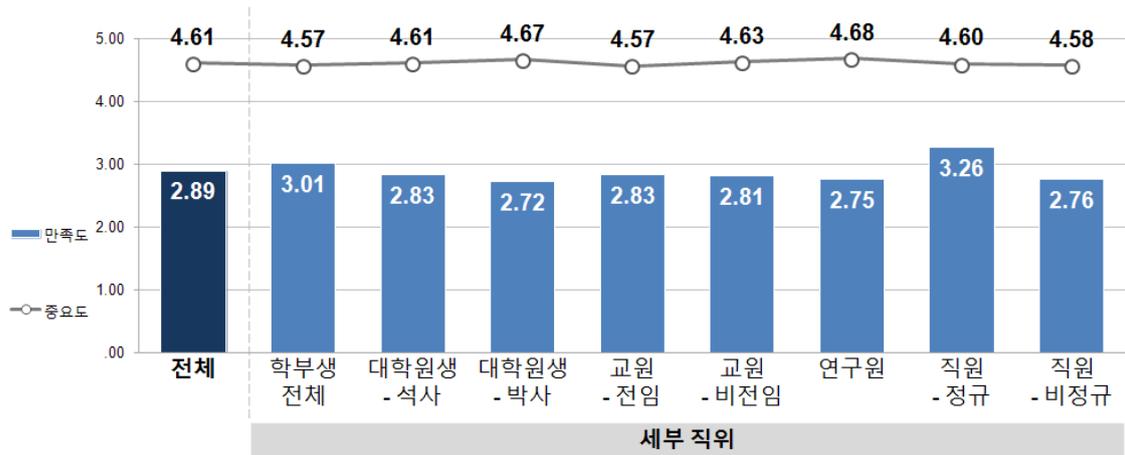
※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 일·생활 균형 만족도 점수에 따라 순위를 매겨보면, 여성 교원(2.63점), 여성 대학원생(2.69점), 그리고 여성 연구원(2.74점) 집단 순으로 낮다.
- ◇ 일·생활 균형 만족도에 있어 성별 차이는 대학원생, 교원, 그리고 직원 집단에서 두드러지며 직원 집단 내 남녀 차이는 0.34점으로 타 집단 내 성별차이보다 큰 수준이다. 특히 남성 직원의 일·생활 균형 만족도는 3.23점으로 전체 평균인 2.89점보다도 매우 높다.

- ◇ 교원 집단 내 성별 차이도 두드러지는데, 여성 교원 집단의 일·생활 균형 만족도는 2.63점으로 가장 낮은 수준이다.

<그림 3-2-13> 직위 내 직급별 일·생활 균형 문화에 대한 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)

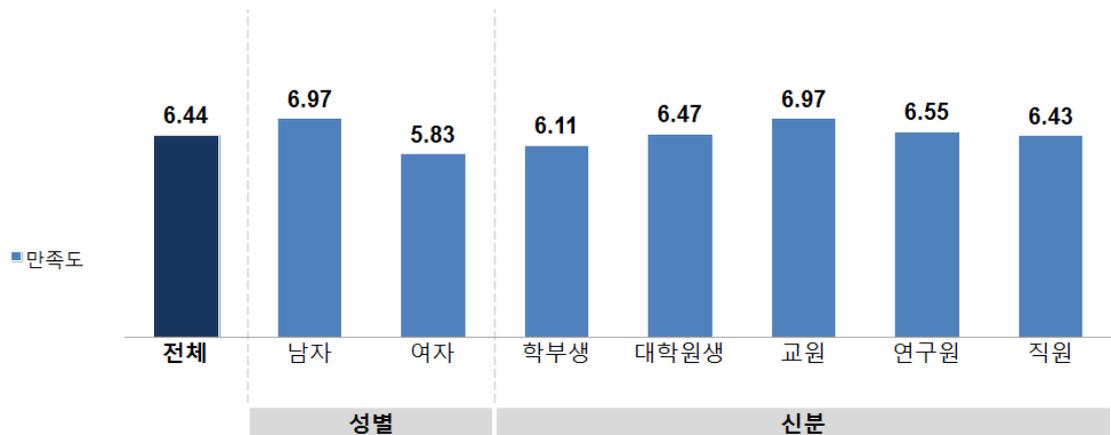


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 서울대학교 내 일·생활 균형에 대한 만족도는 직급별로 차이를 보이는데, 정규직 직원집단에서 3.26점으로 가장 높고, 그 다음으로 대학원생 박사(2.72점), 연구원(2.75점), 그리고 비정규직 직원(2.76점) 등의 순이다.

<그림 3-2-14> 서울대학교 안전성 인식

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)

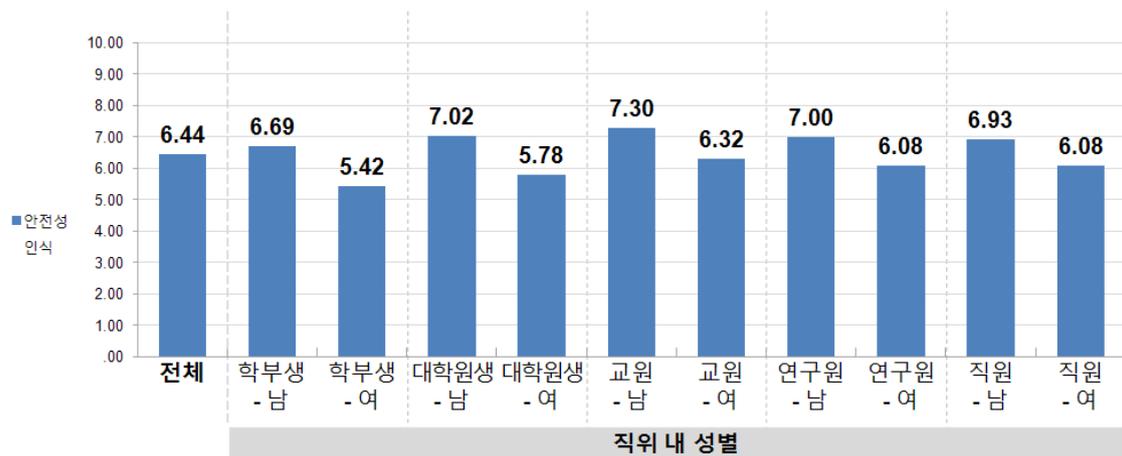


※ 척도 > 10점 = 매우 안전하다 / 1점 = 전혀 안전하지 않다.

- ◇ 서울대학교 구성원은 현 서울대학교가 전반적으로 안전한 공간이라고 생각하며 그 수준은 평균 6.44점으로 나타난다.
- ◇ 반면 서울대학교 안전성 인식은 남녀 집단에서 차이를 보이는데, 여성 집단의 캠퍼스 안정성에 대한 인식은 5.83점으로 남성의 6.97점 보다 상대적으로 낮은 수준이다.
- ◇ 직위에 따른 교내 안전성 인식은 학부생 집단에서 6.11점, 교원 집단에서 6.97점으로 두 집단 간 차이가 크다. 학부생 및 대학원생 집단이 서울대학교 안전 수준에 대해 가장 우려가 큰 만큼 이들을 안심시킬 수 있는 대책이 필요해 보인다.

〈그림 3-2-15〉 직위 내 성별 서울대학교 안전성 인식

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)

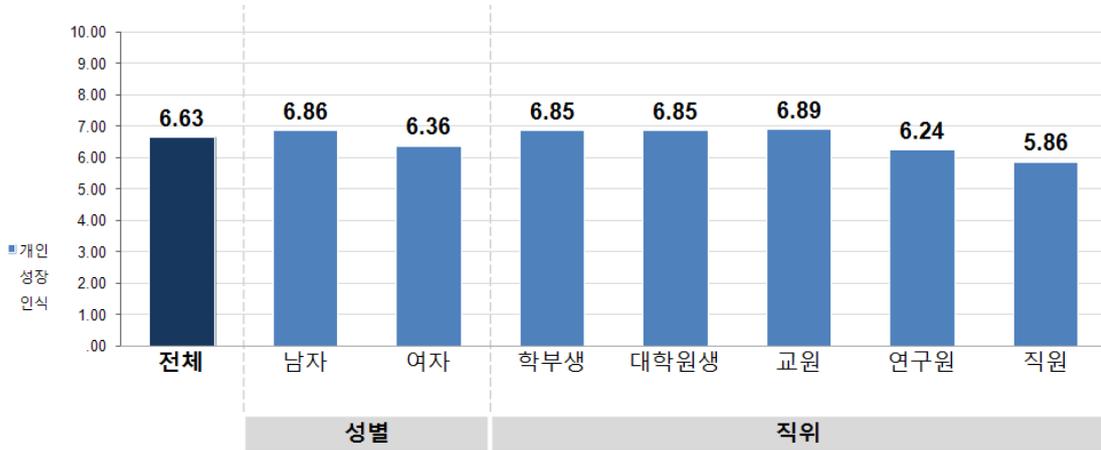


※ 척도 > 10점 = 매우 안전하다 / 1점 = 전혀 안전하지 않다.

- ◇ 직위에 따른 성별 차이를 확인해보면 여성 학부생 집단이 5.42점으로 서울대학교를 가장 안전하지 않다고 인식하며, 지위가 높은 집단일수록 서울대학교를 안전하다고 생각하는 경향이 있다.
- ◇ 한편 학부생 내 남성의 경우 안전성 인식이 6.69점으로 여성 대비 1.27점 이상의 차이를 보여 집단 내 성별에 따른 인식 격차 또한 발견된다. 그 외에도 대학원생 및 연구원 집단에서 성별 차이가 1점 이상으로 여성의 서울대학교 안전 수준에 대한 우려가 더 많다.

〈그림 3-2-16〉 서울대학교 내 구성원 개인성장 수준 인식

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)

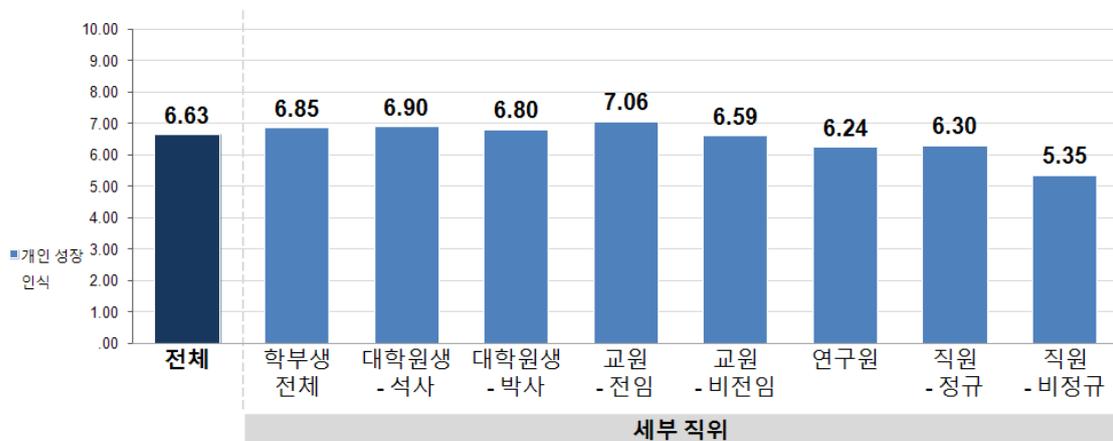


※ 척도 > 10점 = 매우 성장하고 있다 / 1점 = 전혀 성장하고 있지 않다.

- ◇ 서울대학교 구성원들은 대체로 서울대학교에서 자신이 성장하고 있다고 인식하고 있다(10점 만점에 6.63점).
- ◇ 남성이 여성보다 서울대학교를 자신이 성장하고 있는 공간으로 인식하는 정도가 강하다. 직위별 차이도 발견되는데, 학부생, 대학원생, 그리고 교원집단에서 자신이 서울대학교에서 성장하고 있다고 인식하는 반면, 연구원 및 직원 집단은 상대적으로 그 평가가 낮다. 특히 직원 집단의 개인 성장 인식은 5.86점으로 가장 낮다.

〈그림 3-2-17〉 세부 직위별 서울대학교 내 구성원 성장 정도 인식

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)



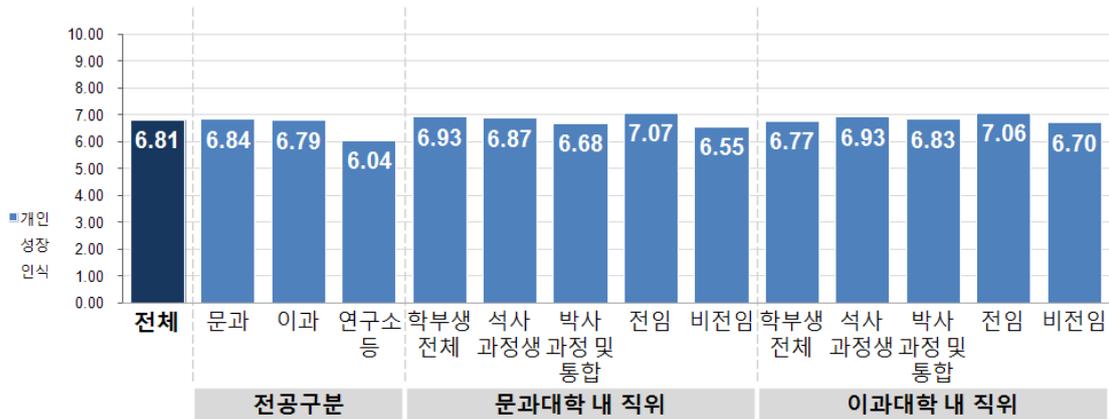
[전체 응답자 5,240명; 단위: %, 점]

※ 척도 > 10점 = 매우 성장하고 있다 / 1점 = 전혀 성장하고 있지 않다.

◇ 직원 집단 내 고용형태에 따른 성장 정도 인식을 확인해 본 결과, 비정규직 직원이 5.35점으로 가장 낮다. 그렇다고 정규직 직원(6.30점)의 점수가 높은 수준은 아니다. 다른 집단과 비교했을 때 비전임 교원(6.59점), 연구원(6.24점)의 점수가 상대적으로 낮은 편이다. 요약하면, 직업안정성이 상대적으로 낮은 집단일수록 서울대학교에서 자신이 성장하고 있다고 느끼는 정도가 낮음을 알 수 있다. 다만 정규직 직원의 점수가 낮은 것은 변화가 적은 이들의 업무환경과 관련이 있을 것으로 추측된다.

〈그림 3-2-18〉 대학별 서울대학교 내 구성원 성장 정도 인식

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균 점)



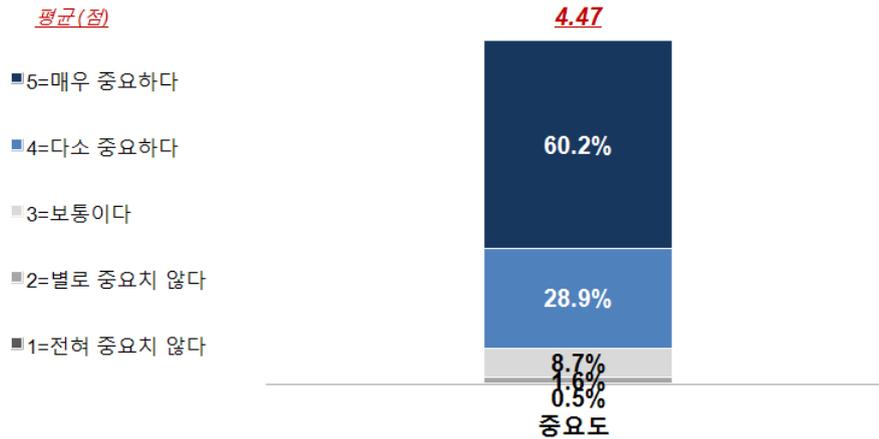
※ 척도 > 10점 = 매우 성장하고 있다 / 1점 = 전혀 성장하고 있지 않다.

◇ 개인 성장여부에 대한 인식은 문과와 이과 간 차이가 거의 없다. 대학 내 직위에 따른 차이 또한 미미한 것으로 나타난다. 다만 연구소에서 일하는 구성원(6.04점)의 평가 점수가 상대적으로 낮은 편이다.

3. 서울대학교 차별문화 평가

〈그림 3-3-1〉 서울대학교 차별문화 개선 중요도 인식

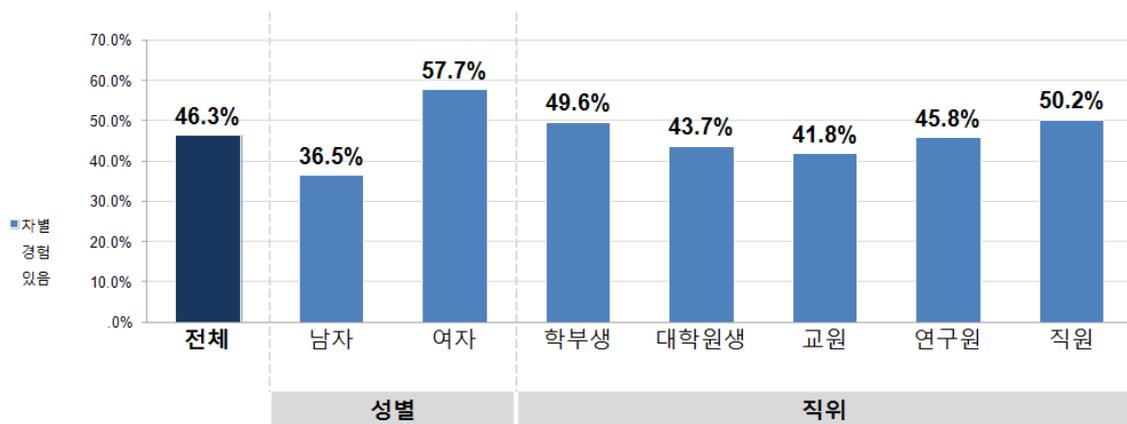
(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



◇ 서울대학교 캠퍼스 문화 내 차별문화에 대한 개선이 “매우 중요하다”고 인식하는 집단은 전체 중 60.2%, “다소 중요하다”고 인식하는 집단은 28.9%로, 구성원의 10명 중 9명이 차별문화 개선을 중요하게 생각하고 있다.

〈그림 3-3-2〉 집단별 차별경험

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)

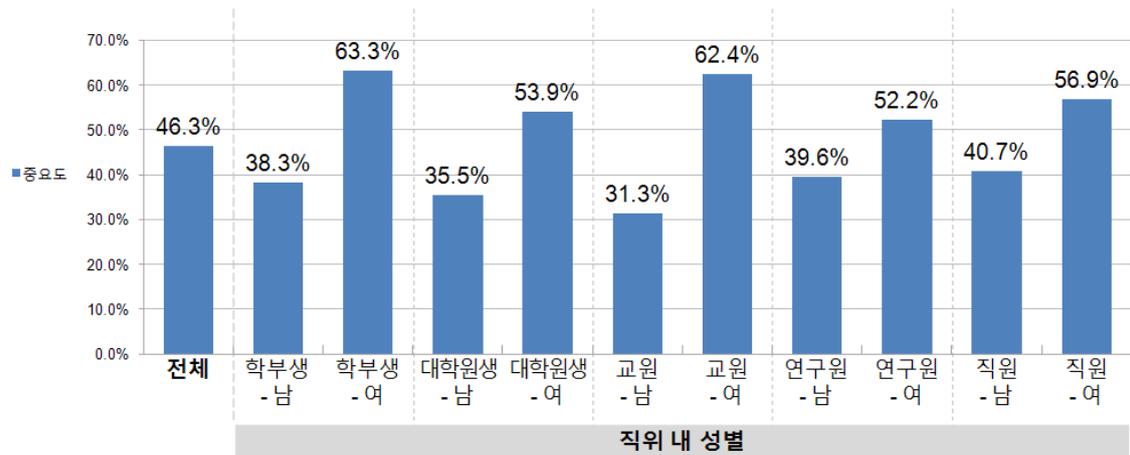


◇ 구성원의 46.3%가 서울대학교에서 언행 또는 대우에 있어 차별을 경험한 적이 있다고 응답하고 있다. 이는 서울대학교 구성원의 2명 중 약 1명은 차별에 노출되었다는 의미이다.

- ◇ 남성(36.5%)보다 여성(57.7%)이 차별적 언행 및 대우에 노출되어 있으며, 10명의 여성 중 약 6명이 차별을 경험한 것으로 나타난다.
- ◇ 직위별로는 직원이 50.2%, 학부생이 49.6%로 집단 내 절반 수준이 차별적 언행 또는 대우를 경험한 바 있으며, 교원집단의 차별경험은 상대적으로 낮은 수준이다.

〈그림 3-3-3〉 직위 내 성별 차별경험

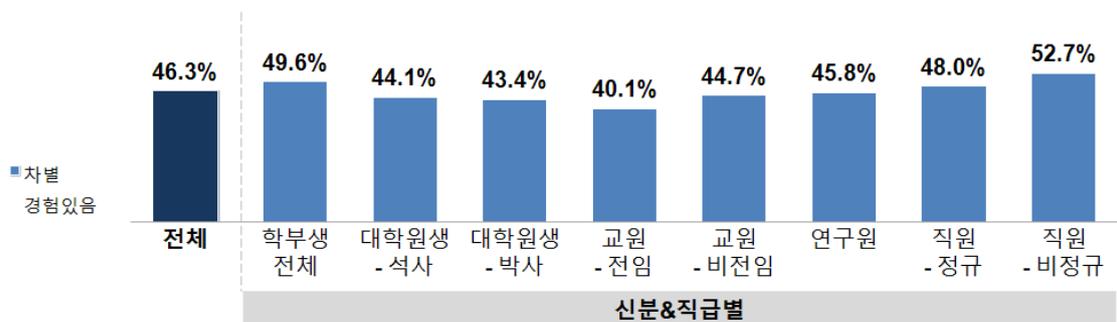
(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



- ◇ 성별에 따른 차별경험은 전 직위 집단에서 여성이 남성보다 매우 높다. 이러한 성별 간 차별경험의 차이는 모든 집단에서 관찰된다. 특히 교원 집단 내 성별에 따른 경험차이가 가장 큰 격차를 보인다. 세부적으로 남성 교원의 차별경험은 31.3% 수준으로 교내 가장 낮은 반면, 여성 교원의 차별경험은 62.4%로 가장 높다. 여성 학부생(63.3%)과 남성 학부생(38.3%) 간 차이도 큰 편이다.

〈그림 3-3-4〉 직위 내 직급별 차별경험

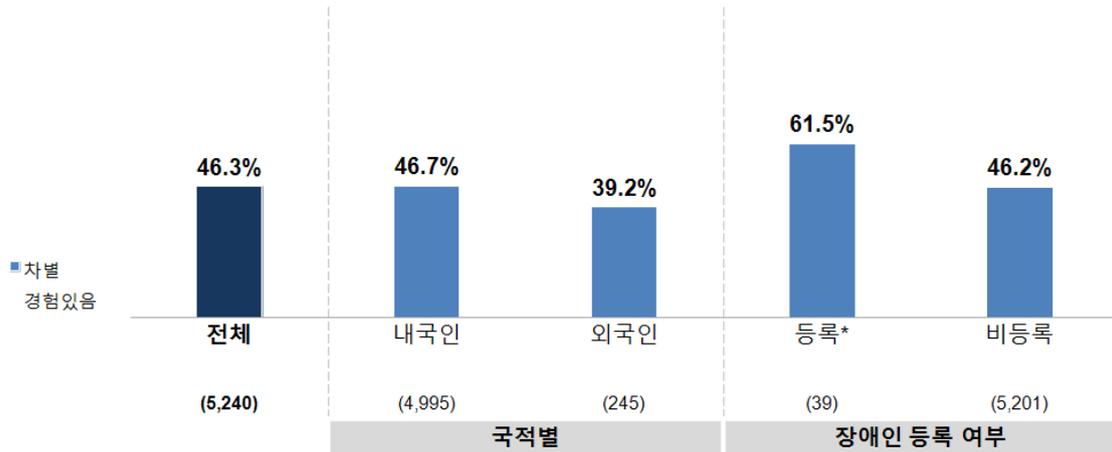
(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



- ◇ 직위 내 직급별 차별경험에서 두드러진 점은 비정규직 직원(52.7%)과 학부생(49.6%)의 차별경험이 상대적으로 높다는 것이다.

〈그림 3-3-5〉 국적 및 장애인 등록여부에 따른 차별경험

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)

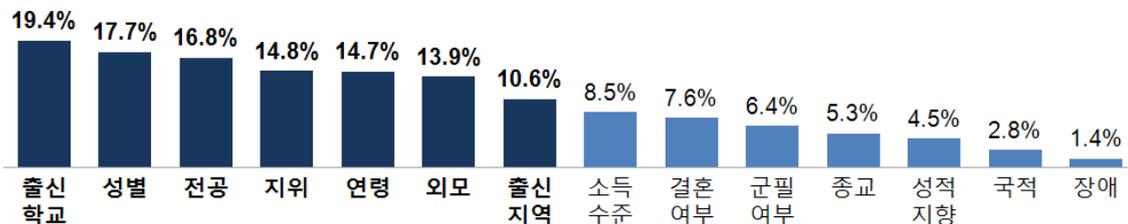


※ 표본 수가 전체 5,240명 중 39명으로 작아 결과 해석 시 유의가 필요함.

- ◇ 흥미롭게도 외국인이 내국인보다 차별 경험이 적다. 즉 서울대학교 내 차별은 내국인 집단 내에서 보다 심한 것으로 보인다.
- ◇ 장애인 등록여부에 따른 차별경험은 작은 표본 수에도 불구하고 등록 집단에서 높은 것으로 나타나며, 장애인 등록자 10명 중 약 6명이 차별을 경험했다고 답했다.

〈그림 3-3-6〉 차별경험의 원인

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



- ◇ 차별경험의 주 원인으로는 ‘출신학교’라는 응답이 19.4%로 가장 높으며, 그 다음으로 ‘성별’ 17.7%, ‘전공’, 16.8% 순이다. 그러나 ‘출신학교’와 ‘전공’을 함께 고려하였을 때 학력 및 학벌이 서울대학교 내 주된 차별 원인인 것으로 확인된다.

〈그림 3-3-7〉 집단별 차별경험의 원인

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)

	전체	성별		국적별		장애인 등록 여부	
		남자	여자	내국인	외국인	등록*	비등록
응답자 수	(5,240)	(2,811)	(2,429)	(4,995)	(245)	(39)	(5,201)
출신학교	19.4%	14.9%	24.7%	19.7%	13.5%	20.5%	19.4%
성별	17.7%	7.4%	29.6%	18.2%	6.9%	12.8%	17.7%
전공	16.8%	12.9%	21.4%	16.9%	14.7%	25.6%	16.8%
지위	14.8%	11.0%	19.2%	15.0%	9.8%	30.8%	14.7%
연령	14.7%	10.3%	19.8%	15.0%	9.8%	10.3%	14.8%
외모	13.9%	9.1%	19.5%	13.9%	14.7%	20.5%	13.9%
출신지역	10.6%	9.5%	11.8%	10.2%	18.4%	15.4%	10.5%
소득수준	8.5%	6.8%	10.4%	8.5%	7.3%	15.4%	8.4%
결혼여부	7.6%	3.2%	12.6%	7.6%	6.5%	12.8%	7.6%
군필여부	6.4%	9.3%	3.0%	6.5%	3.3%	7.7%	6.4%
종교	5.3%	4.5%	6.1%	5.2%	6.1%	5.1%	5.3%
성적지향	4.5%	4.6%	4.5%	4.5%	4.5%	10.3%	4.5%
국적	2.8%	2.6%	3.0%	1.7%	24.5%	5.1%	2.7%
장애	1.4%	1.5%	1.3%	1.4%	2.9%	28.2%	1.2%

※ 표본 수가 전체 5,240명 중 39명으로 결과 해석 시 유의가 필요함.

- ◇ 집단별 차별경험 원인을 살펴보면, 여성이 남성보다 다양한 유형의 차별에 노출되어 있다. 앞의 성별에 따른 차별경험비율에서 알 수 있듯, 여성이 남성보다 차별을 더 많이 경험하고 있으며 그 주요 원인으로 ‘성별’, ‘출신학교’, 그리고 ‘전공’이 있다. 또한 여성은 남성 대비 ‘지위’, ‘연령’, ‘외모’, 및 ‘결혼여부’로 인한 차별에 더욱 노출되어 있으며, 각 차별원에 대한 성별 간 차이는 약 10% 안팎, 또는 그 이상이다.
- ◇ 외국인 집단에서 ‘출신지역’ 및 ‘국적’으로 인한 차별을 경험하는 비율이 내국인 집단 보다 더 높다. 외국인 집단에서 전체 구성원의 주 차별원인인 ‘출신학교’ 또는 ‘성별’로 인한 경험은 상대적으로 미미한 수준이다.

〈그림 3-3-8〉 직위 내 성별 차별경험의 원인

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)

	전체	직위 내 성별									
		학부생 - 남	학부생 - 여	대학원생 - 남	대학원생 - 여	교원 - 남	교원 - 여	연구원 - 남	연구원 - 여	직원 - 남	직원 - 여
응답자 수	(5,240)	(724)	(602)	(1,072)	(862)	(463)	(237)	(149)	(157)	(403)	(587)
출신학교	19.4%	12.8%	19.8%	15.9%	28.5%	12.5%	20.7%	19.5%	25.4%	16.9%	25.8%
성별	17.7%	9.3%	36.2%	8.3%	24.8%	2.2%	43.0%	8.7%	26.1%	6.9%	25.5%
전공	16.8%	14.5%	27.2%	10.3%	19.6%	14.7%	27.8%	20.8%	21.7%	12.2%	15.3%
지위	14.8%	4.1%	5.8%	7.9%	12.1%	12.3%	27.0%	18.8%	27.5%	27.0%	38.2%
연령	14.7%	10.8%	17.3%	9.8%	17.2%	7.8%	23.2%	16.1%	22.5%	11.7%	24.4%
외모	13.9%	11.9%	32.6%	10.1%	16.5%	5.0%	13.1%	8.1%	15.2%	6.5%	14.3%
출신지역	10.6%	9.8%	15.1%	8.2%	10.8%	6.3%	7.2%	10.1%	9.4%	15.9%	12.2%
소득수준	8.5%	5.0%	8.0%	7.4%	9.5%	5.4%	9.3%	7.4%	15.9%	9.9%	13.4%
결혼여부	7.6%	0.7%	1.5%	2.8%	9.4%	3.2%	26.2%	9.4%	25.4%	6.7%	20.4%
군필여부	6.4%	12.8%	3.8%	11.9%	3.2%	2.2%	2.1%	6.0%	2.2%	5.5%	2.2%
종교	5.3%	4.6%	6.6%	4.9%	5.8%	3.0%	5.1%	5.4%	3.6%	4.7%	7.1%
성적지향	4.5%	7.9%	6.3%	4.4%	4.4%	1.3%	2.1%	3.4%	0.7%	3.2%	4.6%
국적	2.8%	1.4%	2.3%	3.2%	5.0%	3.0%	1.3%	6.0%	1.4%	1.5%	1.7%
장애	1.4%	1.7%	1.8%	1.1%	1.4%	1.3%	1.3%	2.7%	0.0%	2.2%	1.0%

◇ 세부 성별집단으로 구분하여 보았을 때 서울대학교 여성 구성원들은 다양한 차별에 노출되어 있다. 여성 학부생의 경우 ‘성별’, ‘외모’ 그리고 ‘전공’에 대한 차별경험이 상대적으로 높으며, 직위가 올라갈수록 ‘성별’ 외 ‘출신학교’, ‘전공’, ‘지위’ 그리고 ‘연령’에 따른 차별경험 또한 상승하는 경향이 나타난다. 특히 여성 교원, 여성 연구원, 여성 직원 집단에서 ‘결혼여부’로 인한 경험 비율이 25% 이상으로 나타나, 전체 구성원의 차별경험 원인과는 다른 경향이 관찰된다. 즉 여성 집단은 생애주기의 변화, 그리고 직위 변화에 따라 다양한 양상의 차별에 노출되어 있다

〈그림 3-3-9〉 직위별 차별경험의 원인

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)

	전체	신분별				
		학부생	대학원생	교원	연구원	직원
응답자수	(5,240)	(1,326)	(1,934)	(684)	(306)	(990)
출신학교	19.4%	16.0%	21.5%	15.2%	22.2%	22.1%
성별	17.7%	21.5%	15.7%	15.9%	17.6%	17.8%
전공	16.8%	20.3%	14.4%	19.2%	20.9%	14.0%
지위	14.8%	4.9%	9.8%	16.8%	23.9%	33.6%
연령	14.7%	13.7%	13.1%	12.7%	19.6%	19.2%
외모	13.9%	21.3%	12.9%	7.7%	11.1%	11.1%
출신지역	10.6%	12.2%	9.4%	6.4%	10.1%	13.6%
소득수준	8.5%	6.3%	8.3%	6.7%	11.1%	12.0%
결혼여부	7.6%	1.1%	5.7%	10.8%	17.0%	14.8%
군필여부	6.4%	8.7%	8.1%	2.0%	4.2%	3.5%
종교	5.3%	5.5%	5.3%	3.8%	4.2%	6.2%
성적지향	4.5%	7.2%	4.4%	1.6%	2.3%	3.9%
국적	2.8%	1.8%	4.0%	2.5%	3.6%	1.6%
장애	1.4%	1.7%	1.2%	1.3%	1.3%	1.5%

- ◇ 직위에 따른 차별 원인 또한 집단 간 차이를 보이는데, 우선 학부생 집단에서는 ‘성별(21.5%)’, ‘외모 (21.3%)’, 그리고 ‘전공(20.3%)’에 따른 차별 경험이 상대적으로 높게 나타난다. 반면 대학원생 집단은 ‘출신학교(21.5%)’가, 교원집단은 ‘전공(19.2%)’이 차별경험의 주된 이유이다. 그러나 교원집단의 경우 타 집단대비 상대적으로 차별을 경험한 적이 더 적은 것으로 나타났다.
- ◇ 반면 연구원과 직원은 ‘출신학교’ 및 ‘전공’ 외에도 ‘지위’, ‘연령’, 그리고 ‘결혼여부’로 인해 차별을 경험한 적이 있다고 보고하고 있다. 특히 직원집단의 경우 ‘지위’로 인한 차별경험이 33.6%로 전 집단 대비 가장 높은 비율을 보이고 있다.

〈그림 3-3-10〉 세부 직위별 차별경험의 원인

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)

	전체	세부 직위별							
		학부생 전체	대학원생 - 석사	대학원생 - 박사	교원 - 전임	교원 - 비전임	연구원	직원 - 정규	직원 - 비정규
응답자 수	(5,240)	(1,326)	(1,000)	(934)	(429)	(255)	(306)	(531)	(459)
출신학교	19.4%	16.0%	22.5%	20.4%	14.2%	16.9%	22.2%	21.3%	23.1%
성별	17.7%	21.5%	16.9%	14.3%	15.2%	17.3%	17.6%	17.9%	17.6%
전공	16.8%	20.3%	15.2%	13.6%	20.5%	16.9%	20.9%	12.8%	15.5%
지위	14.8%	4.9%	9.3%	10.3%	11.0%	26.7%	23.9%	33.0%	34.4%
연령	14.7%	13.7%	13.7%	12.4%	13.3%	11.8%	19.6%	19.4%	19.0%
외모	13.9%	21.3%	14.0%	11.8%	8.9%	5.9%	11.1%	11.9%	10.2%
출신지역	10.6%	12.2%	9.3%	9.4%	7.2%	5.1%	10.1%	18.5%	8.1%
소득수준	8.5%	6.3%	8.4%	8.2%	5.4%	9.0%	11.1%	9.2%	15.3%
결혼여부	7.6%	1.1%	4.5%	7.1%	8.6%	14.5%	17.0%	12.8%	17.2%
군필여부	6.4%	8.7%	6.6%	9.6%	1.9%	2.4%	4.2%	4.5%	2.4%
종교	5.3%	5.5%	5.1%	5.6%	4.9%	2.0%	4.2%	5.5%	7.0%
성적지향	4.5%	7.2%	5.0%	3.7%	1.9%	1.2%	2.3%	4.0%	3.9%
국적	2.8%	1.8%	4.6%	3.3%	3.3%	1.2%	3.6%	1.3%	2.0%
장애	1.4%	1.7%	1.7%	.7%	1.2%	1.6%	1.3%	2.1%	.9%

- ◇ 세부 직위에 따른 차별유형은 특히 교원집단, 연구원, 그리고 직원집단에서 그 차이가 두드러지는데, 전임 교원집단의 경우 ‘전공’, 그리고 비전임 교원집단은 ‘지위’로 인한 차별 경험이 1순위를 차지하고 있다.
- ◇ 반면 연구원 집단의 경우 ‘지위’로 인한 차별 경험이 가장 높으며 그 외 ‘출신학교’, 그리고 ‘전공,’ ‘연령’ 및 ‘결혼여부’로 인한 차별 경험이 두드러진다. 이는 앞의 성별에 따른 연구원 집단의 차별 경험과 유사한 것으로, 연구원 집단 내 차별은 단순히 직위에 대한 차이가 아닌 성별 차이로 인한 차별이 동시에 나타나고 있다.

〈그림 3-3-11〉 차별유형별 원인제공자

(각 유형별 차별경험자; 단위: %)

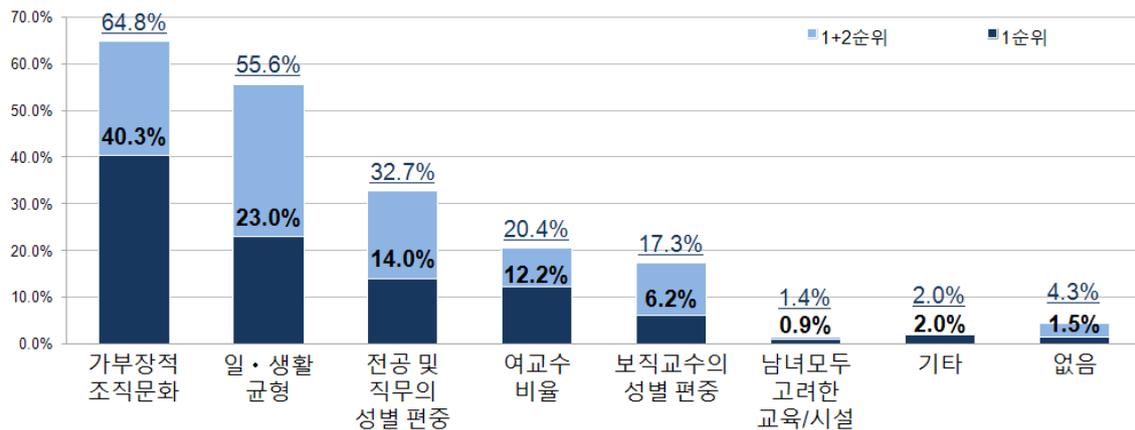
	차별경험 원인별*						
	출신학교	성별	전공	지위	연령	외모	결혼여부
경험자 수	(1,019)	(927)	(882)	(775)	(772)	(729)	(398)
교수	47.9%	51.5%	50.3%	54.7%	37.2%	28.0%	56.3%
선배후배	39.4%	44.1%	27.9%	24.8%	44.9%	55.4%	30.4%
동기	36.7%	38.4%	37.2%	17.2%	27.6%	61.2%	21.6%
직원	17.4%	25.1%	14.2%	50.6%	28.5%	16.5%	33.4%
학내미디어	16.4%	15.9%	19.3%	7.0%	6.1%	13.7%	7.8%
조교	4.6%	6.9%	5.3%	9.5%	5.7%	5.8%	4.5%

※ 전체 차별 유형 내 상위 6개 유형과 연구원 및 직원집단에서 높은 ‘결혼여부’만을 분석함

- ◇ 차별유형별 가해자를 교차하였을 때 전반적으로 차별경험자들이 보고한 차별 가해 집단은 교수인 경우가 가장 많다. ‘연령’ 및 ‘외모’를 제외한 서울대학교 내 주요 차별 유형의 주요 가해자는 교수이다. 반면 학부생 및 여성 집단에서 두드러졌던 외모에 대한 차별은 주로 ‘동기(61.2%)’ 및 ‘선·후배(55.4%)’가, 그리고 성별에 대한 차별은 ‘교수(51.5%)’와 ‘선·후배(44.1%)’가 주요 원인제공자로 나타난다.
- ◇ 또한 연구원 및 직원 집단 내에서 높았던 지위로 인한 차별은 ‘교수(54.7%)’와 ‘직원(50.6%)’으로 인해 느끼고 있으며, 연령은 ‘선·후배 (44.9%)’로 인해, 그리고 혼인여부는 ‘교수(56.3%)’와 ‘직원(33.4%)’으로 인해 느끼는 비율이 높다.

〈그림 3-3-12〉 성평등 문화 정착을 위해 개선해야할 사항

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



- ◇ 그렇다면 서울대학교 내 성평등 문화를 정착시키기 위해 우선적으로 개선되어야 하는 사항은 무엇일까? 서울대학교 구성원들은 ‘가부장적인 조직문화’ 개선이 가장 시급하다고 응답하며 그 비율은 1순위 기준 40.3%이다. 두 번째 개선요인인 ‘일·생활 균형’과도 약 17% 응답차이를 보여 ‘가부장적 조직문화’가 교내 성평등 문화 정착을 위해 가장 우선적으로 개선되어야 하는 요인으로 인식된다.
- ◇ 특히 여성 집단 및 학부생 집단 내 성별로 인한 차별경험이 상대적으로 높은 점을 고려하면, 가부장적인 조직문화 개선을 통한 차별문화 감소가 필요해 보인다.

〈그림 3-3-13〉 집단별 성평등 문화 정착을 위해 개선해야할 사항 (1+2순위)

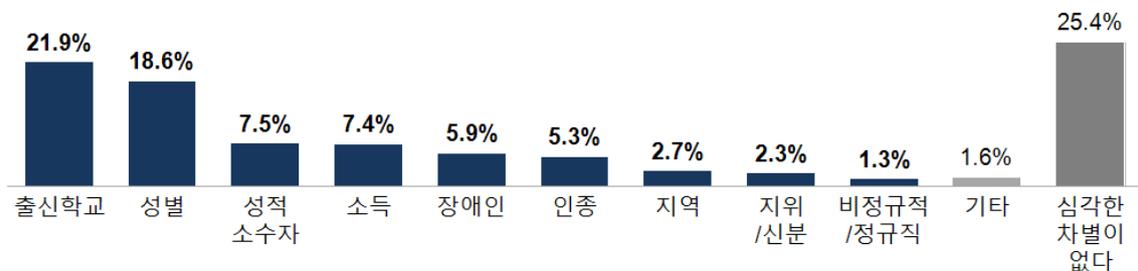
(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)

	전체	성별		직위별				
		남자	여자	학부생	대학원생	교원	연구원	직원
응답자 수	(5,240)	(2,811)	(2,429)	(1,326)	(1,934)	(684)	(306)	(990)
가부장적 조직문화	64.8%	63.5%	66.4%	65.0%	62.2%	67.8%	68.0%	66.7%
일·생활 균형	55.6%	64.1%	45.7%	54.1%	58.7%	46.2%	59.8%	56.4%
전공 및 직무의 성별 편중	32.7%	33.1%	32.1%	35.7%	30.9%	25.9%	30.4%	37.5%
여교수 비율	20.4%	13.8%	28.1%	20.3%	21.5%	30.4%	20.9%	11.6%
보직교수의 성별 편중	17.3%	11.3%	24.1%	12.7%	15.9%	23.7%	13.7%	22.5%
기타	5.0%	7.2%	2.5%	6.5%	5.5%	3.9%	4.2%	3.0%
없음	4.3%	7.0%	1.1%	5.7%	5.3%	2.0%	2.9%	2.3%

- ◇ 세부 집단별 성평등 문화 정착을 위한 개선사항은 성별에 따라 그리고 직위에 따라 차이를 보인다. 우선 남성 집단의 경우 ‘일·생활 균형’에 대한 개선 요구가 1+2 순위 기준 64.1%로 가장 높다. 반면 여성 집단의 경우 ‘여교수 비율’ 및 ‘보직교수의 성별 편중’ 개선에 대한 인식 또한 남성 대비 높은 수준으로 나타나, 교내 교원 집단 내 성비 균형에 대한 요구가 높은 것으로 나타난다.
- ◇ ‘여교수 비율’ 및 ‘보직교수의 성별 편중’에 대한 인식은 교원집단, 그리고 직원 집단에서 상대적으로 높다. 앞서 확인하였듯이 교원 집단 내 여성 구성원의 높은 차별경험, 특히 ‘성별’ 및 ‘결혼여부’ 등으로 인한 여성에 대한 차별이 두드러진 점이 교원 집단의 높은 성비율 개선 요구로 나타난 것으로 해석된다.

〈그림 3-3-14〉 서울대학교에서 가장 개선해야할 차별문화 (1순위)

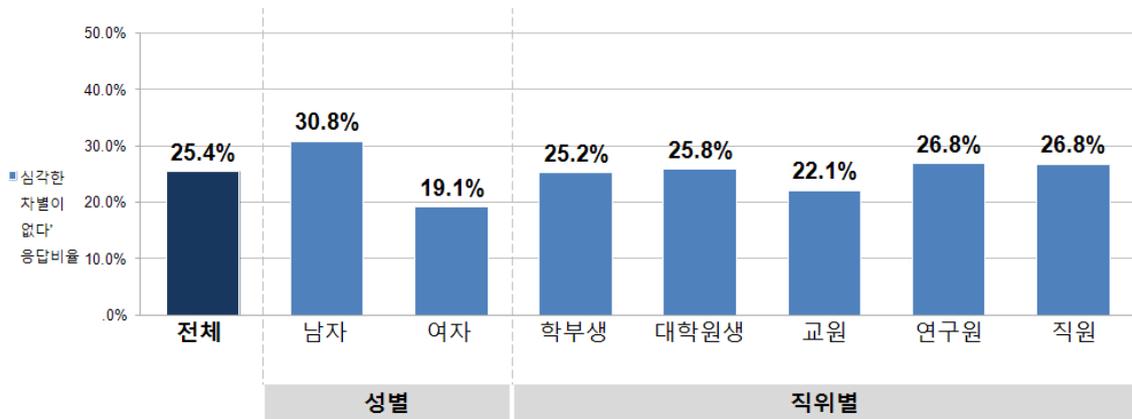
(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



◇ 서울대학교 구성원들은 ‘출신학교(21.9%)’로 인한 차별 개선이 가장 시급한 문제로 인식하고 있다. 그러나 ‘심각한 차별이 없다’고 인식하는 집단 또한 25.4%로 4명 중 1명은 차별문화 개선이 필요하지 않다고 생각한다. 즉 차별경험 뿐만 아니라 문제 심각성에 대한 인식도 구성원 간 분화된 양상을 보인다.

〈그림 3-3-15〉 집단별 ‘심각한 차별이 없다’인식 비율

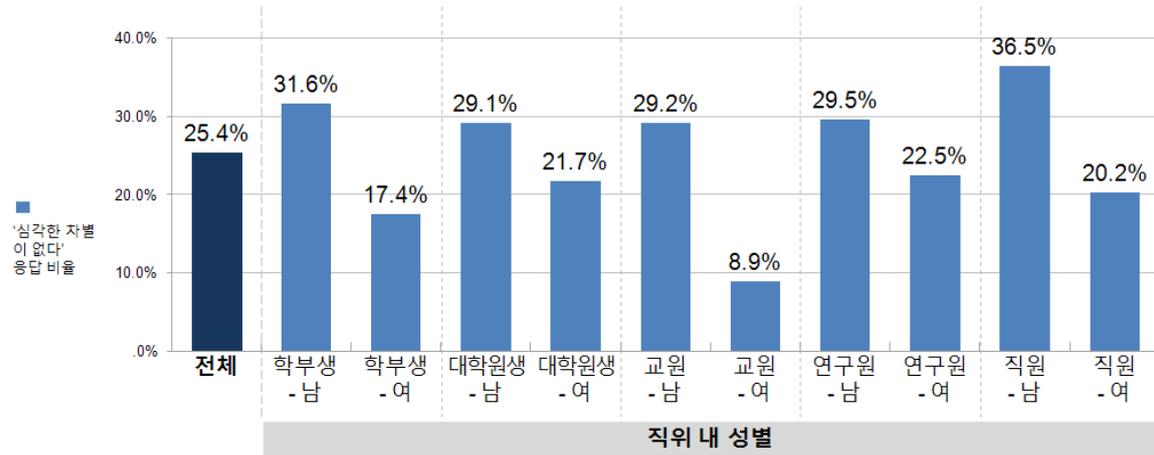
(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



◇ 서울대학교 내 ‘심각한 차별이 없다’고 인식하는 비율은 집단 간 차이를 보이는데, 남성이 30.8%로 여성보다 차별에 대한 문제인식이 낮다. 심각한 차별이 없다고 응답한 비율에 있어 직위별 차이는 미미하다. 교원 집단에서 심각한 차별이 없다고 생각하는 비율이 상대적으로 낮다. 즉 교원집단은 구성원들로부터 차별경험의 주요 원인제공자로 인식되지만, 한편으로 이들은 교내 차별문화 개선이 시급하다고 생각한다.

<그림 3-3-16> 직위 내 성별 '심각한 차별이 없다'인식 비율

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)

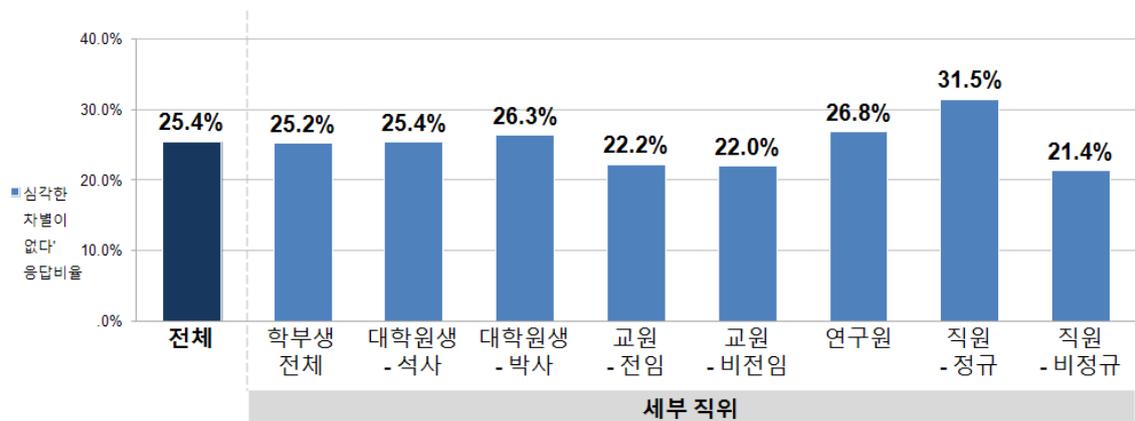


◇ 차별경험에 대한 성별 차이와 유사하게 세부 성별집단의 차별문화 심각성 인식 또한 남녀 간 차이가 두드러진다. 전 직위 집단 내 남성의 '심각한 차별이 없다' 인식이 여성보다 높은 것으로 나타나며 그 격차는 특히 학부생, 교원, 그리고 직원 집단에서 큰 것으로 나타난다.

◇ 특히 교원집단, 그리고 직원 집단 내 성별 차이는 타 집단 대비 가장 큰데, 이는 해당 집단 여성의 다양한 차별경험과 관련이 있을 것으로 추측된다.

<그림 3-3-17> 직위 내 직급별 '심각한 차별이 없다'인식 비율

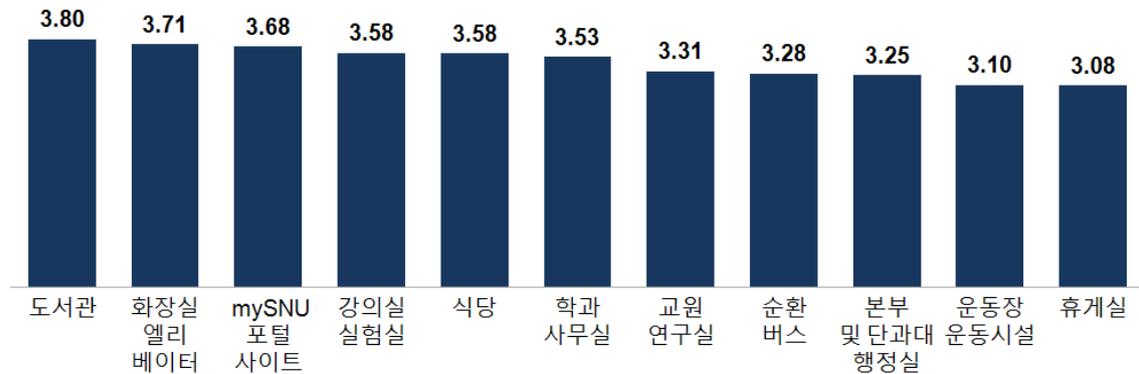
(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



◇ 또한 직위 내 세부 직급별 차별 심각성 인식의 차이가 발견된다. 정규직 직원 집단에서 교내 차별에 대한 심각성을 상대적으로 못 느끼는 반면, 비정규직 직원 집단의 ‘심각한 차별이 없다’ 응답 비율은 21.4%로 전체 집단 내 가장 낮은 수준이다. 즉 직원집단 내 고용형태에 따른 차별 심각성에 대한 인식 차이가 큰 것을 알 수 있다.

〈그림 3-3-18〉 서울대학교 내 시설에 대한 편리성 인식

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)



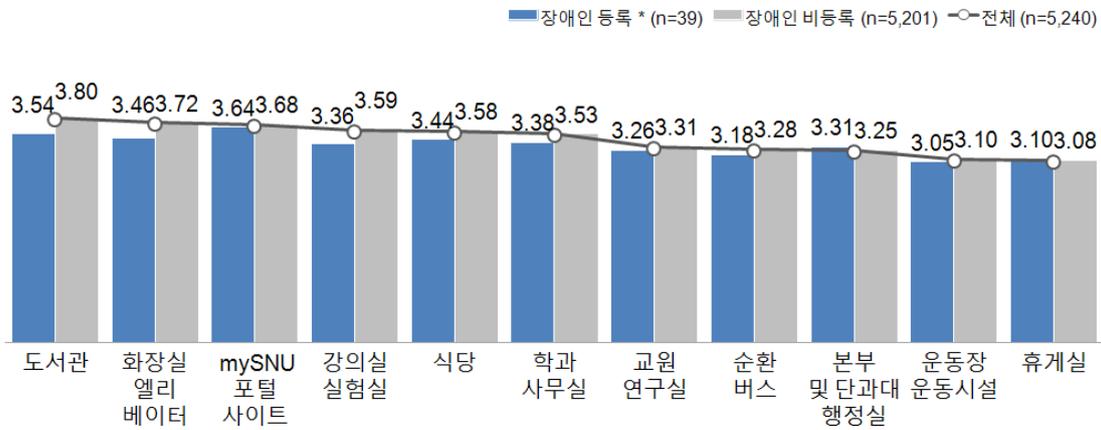
※ 척도 > 5점 = 매우 편리 / 4점 = 다소 편리 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 불편 / 1점 = 매우 불편

◇ 학내 시설에 대한 편리성 평가는 ‘도서관’이 3.80점으로 ‘약간 편리’한 수준으로 인식되며, 그 외 ‘화장실 및 엘리베이터 (3.71점)’ 그리고 ‘mySNU 포털사이트 (3.68점)’ 순으로 나타난다.

◇ 반면 ‘운동장 및 운동시설 (3.10점)’과 ‘휴게실 (3.08점)’은 타 시설 대비 다소 낮은 편리성을 보여 서울대학교 구성원의 복지시설에 대한 접근 및 이용 편리성 개선이 필요한 것으로 나타난다.

〈그림 3-3-19〉 장애인 등록여부에 따른 교내 시설편리성 인식

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)



※ 척도 > 5점 = 매우 편리 / 4점 = 다소 편리 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 불편 / 1점 = 매우 불편
 ※ 장애인 등록자 집단의 표본 수가 전체 5,240명 중 39명으로 결과 해석 시 유의가 필요함.

◇ 작은 표본크기에도 불구하고 장애인 등록 집단의 주요시설 이용편리성이 비등록자 집단보다 낮은 수준으로 특히 ‘도서관 (3.54점)’, ‘강의실 (3.36점)’ 그리고 ‘화장실 및 엘리베이터 (3.46점)’과 같은 주요 시설에 대한 편리성에 있어 그 격차가 두드러진다.

〈그림 3-3-20〉 직위별 교내 시설편리성 인식

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

	전체	직위별				
		학부생	대학원생	교원	연구원	직원
응답자 수	(5,240)	(1,326)	(1,934)	(684)	(306)	(990)
도서관	3.80	4.11	3.77	3.56	3.58	3.65
화장실 엘리베이터	3.71	3.89	3.75	3.48	3.69	3.57
mySNU 포털사이트	3.68	3.84	3.68	3.54	3.53	3.63
강의실 실험실	3.58	3.68	3.69	3.57	3.42	3.31
식당	3.58	3.83	3.54	3.34	3.49	3.52
학과사무실	3.53	3.64	3.54	3.61	3.30	3.36
교원연구실	3.31	3.18	3.36	3.55	3.14	3.26
순환버스	3.28	3.44	3.29	2.91	3.26	3.27
본부 및 단과대 행정실	3.25	3.31	3.24	3.17	3.06	3.31
운동장 운동시설	3.10	3.19	3.10	2.94	3.00	3.13
휴게실	3.08	3.20	3.02	3.10	2.99	3.07

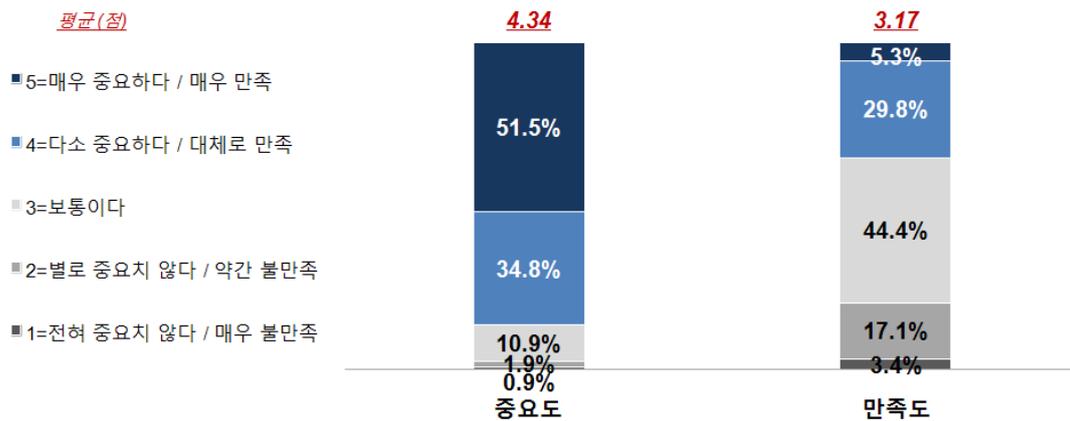
※ 척도 > 5점 = 매우 편리 / 4점 = 다소 편리 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 불편 / 1점 = 매우 불편

- ◇ 직위별 시설 편리성에 대한 평가는 전반적으로 학부생 집단에서 긍정적이며 특히 ‘도서관’, ‘mySNU 포털사이트’ 그리고 ‘식당’ 등에 대한 편리성이 타 집단 대비 높아 서울대학교 내 학생 중심의 시설 편리성이 충족되고 있음을 시사한다.
- ◇ 반면 연구원 및 직원 집단 내 시설 편리성 인식은 대부분의 시설에 있어 타 집단 대비 낮은 수준으로 특히 직원 집단은 ‘본부 및 행정실’을 제외한 나머지 부분의 편리성 인식이 전체 대비 낮은 수준이다.

4. 서울대학교 소수집단 등 다양성 존중 문화 평가

〈그림 3-4-1〉 서울대학교 다양성 및 소수집단 존중 문화 중요도 및 만족도 비교

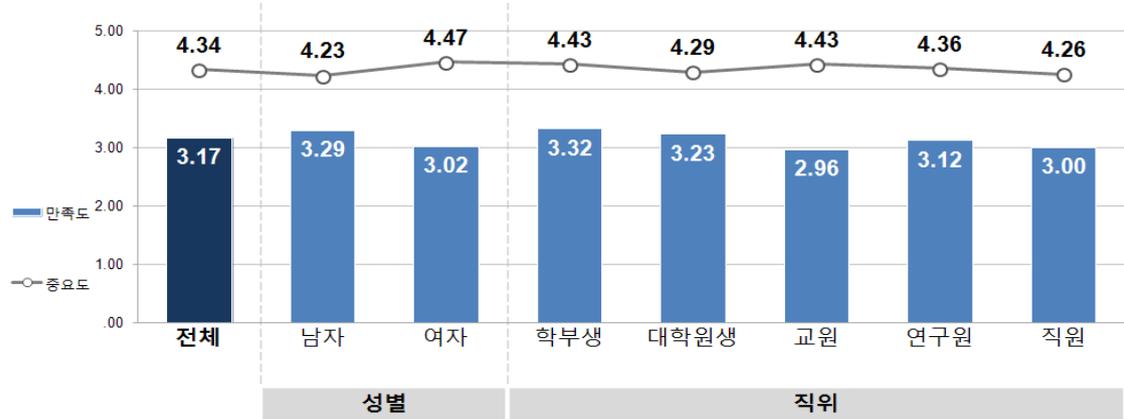
(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



- ◇ 서울대학교 내 다양성 및 소수집단 존중문화가 ‘매우 중요하다’고 인식하는 비율은 51.5%로 대다수의 구성원이 다양성 및 소수집단 존중문화를 중요하게 고려하는 것을 알 수 있다.
- ◇ 반면 현 서울대학교 내 다양성 및 소수집단 존중문화 만족도 수준은 ‘보통 (44.4%)’ 수준으로 중요도 인식 대비 현황에 대한 평가 차이가 존재한다.

〈그림 3-4-2〉 집단별 다양성 및 소수집단 존중문화 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)



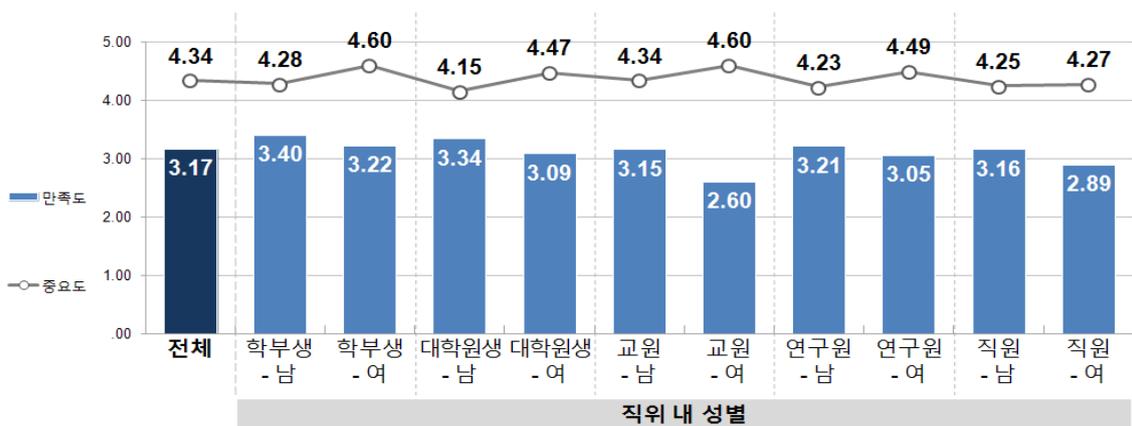
※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

◇ 모든 집단의 다양성 및 소수집단 존중 문화에 대한 중요도 인식은 4점 이상으로 긍정적인 반면, 현황에 대한 만족도는 중요도 대비, 그리고 집단 간 차이를 보인다. 성별에 따른 만족도는 남성 대비 여성이 다소 낮은 수준으로 현 다양성 및 소수집단에 대해 ‘보통’으로 만족하고 있다.

◇ 또한 직위에 따른 존중 문화는 교원 및 직원 집단에서 낮은 수준으로 특히 교원 집단은 2.96점으로 집단 내 가장 낮은 평가를 보인다.

〈그림 3-4-3〉 직위 내 성별 다양성 및 소수집단 존중문화 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

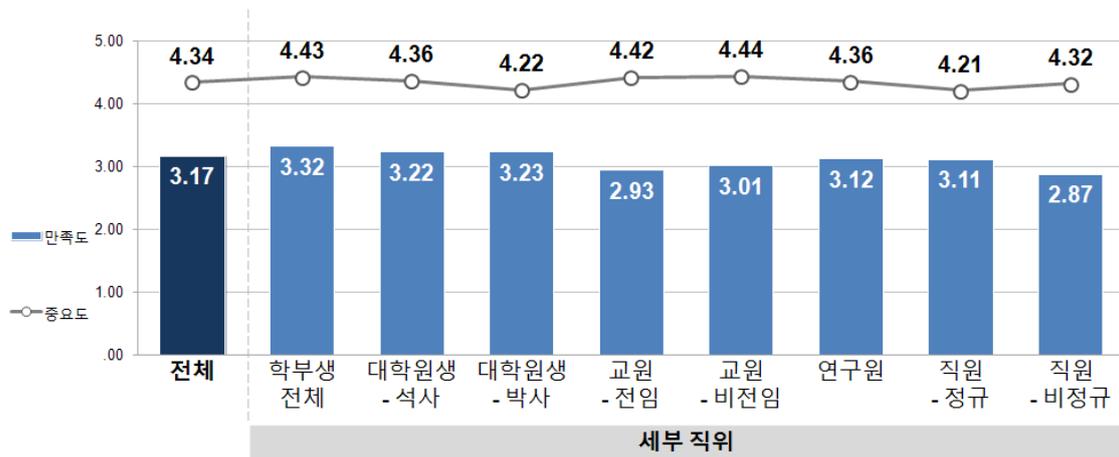


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

◇ 세부 성별 집단의 다양성 및 소수집단 존중문화 평가를 살펴보았을 시 교원 집단 내 성별 차이가 가장 두드러지는데, 남성 교원의 경우 현황 만족도가 3.15점, 그리고 여성은 2.60점으로 약 0.55점 차이를 보이고 있다. 특히 여성 교원의 경우 전 집단 내 가장 낮은 만족도를 보이며 그 수준이 보통 미만으로 소수집단 존중 문화 개선이 시급한 점을 시사한다. 앞서 확인한 것과 같이 여성 교원의 경우 높은 차별 경험과 다양한 차별 유형에 노출되어 있는 상황으로 이러한 현황이 소수집단 존중 문화에 대한 평가로 연계된 것으로 해석된다.

〈그림 3-4-4〉 직위 내 직급별 다양성 및 소수집단 존중문화 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

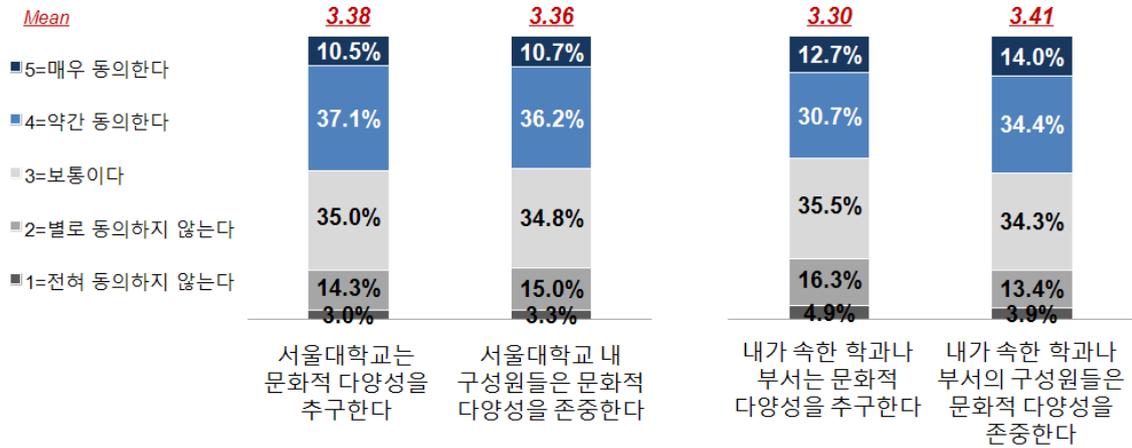


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

◇ 직위에 따른 직급을 세부적으로 구분해 보았을 때 비정규직 직원 집단이 현 다양성 및 소수집단 존중문화에 대한 만족도가 가장 낮았으며, 중요도 인식과의 격차 또한 두드러진다. 반면 학부생과 석사 및 박사 등의 대학원생 집단의 존중문화 만족도는 전체 평균 대비 소폭 높은 수준으로 나타난다.

<그림 3-4-5> 서울대학교 내 다양성 및 존중 문화 세부 평가

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



- ◇ 서울대학교 내 다양성 추구 및 존중에 대해 세부적으로 평가해 보았을 때, 대부분의 구성원들은 서울대학교는 전반적으로 문화적 다양성을 추구하며 구성원들 또한 문화적 다양성을 존중한다고 인식한다.
- ◇ 반면 소속 학과 및 부서에 대해서는 조직과 구성원에 대한 평가가 구분되는 경향을 보인다. 속한 학과 및 부서에 대한 문화적 다양성 평가는 3.30점 수준으로 세부 영역 평가 내 가장 낮은 수준을 보이며, ‘별로 또는 전혀 동의하지 않는다’ 비율 또한 약 20% 수준으로 5명 중 1명은 부정적 인식을 갖고 있는 것으로 나타난다. 반면 소속 학과 및 부서 내 구성원들의 다양성 존중 평가는 평균 3.41점으로 세부 평가 내 가장 높은 만족도를 보여 근접한 구성원들에 대해 긍정적인 태도를 갖고 있는 것으로 해석된다.

〈표 3-4-1〉 집단별 서울대학교 다양성 및 존중 문화 세부 평가

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

		전체	성별		직위별				
			남자	여자	학부생	대학원생	교원	연구원	직원
응답자 수		(5,240)	(2,810)	(2,429)	(1,326)	(1,933)	(684)	(306)	(990)
서울 대학교 전체	조직	3.38	3.45	3.29	3.52	3.40	3.15	3.23	3.34
	구성원	3.36	3.46	3.24	3.54	3.40	3.13	3.18	3.28
소속 학과 및 부서	조직	3.30	3.39	3.19	3.40	3.35	3.21	3.08	3.18
	구성원	3.41	3.50	3.31	3.59	3.44	3.31	3.21	3.25

※ 척도 > 5점 = 매우 동의 / 4점 = 다소 동의 / 3점 = 보통 / 2점 = 별로 동의하지 않음 / 1점 = 전혀 동의하지 않음

- ◇ 세부 집단 별 서울대학교 및 소속 학과 또는 부서에 대한 평가를 비교해 보았을 때, 우선 남성 집단에서 여성 집단 보다 서울대학교 전체 및 소속 학과/부서의 조직 및 구성원의 다양성 존중 및 추구에 대해 긍정적으로 인식하고 있다.
- ◇ 직위별 인식차이는 학부생 집단에서 가장 긍정적으로 대학 전체 및 소속 학과에 대한 평가에 있어 타 집단 보다 가장 높은 인식을 보이고 있다. 반면 교원집단의 경우 전체 집단 대비 응답 경향이 차별적으로 나타나는데, 서울대 조직의 다양성 추구 및 구성원의 다양성 수준에 대한 평가에 있어서는 3점을 웃도는 수준으로 타 집단보다도 낫다. 반면 소속 학과에 대한 조직 및 구성원 다양성 평가에 있어서는 대학 전체에 대한 평가보다 높은 결과를 보이며 전체 대학에 대한 인식보다 소속 학과 내 다양성 존중 및 추구에 대해 소폭 긍정적인 것을 알 수 있다.

〈그림 3-4-6〉 직위 내 성별에 따른 서울대학교 다양성 및 존중 문화 세부 평가

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

	전체	직위 내 성별										
		학부생 - 남	학부생 - 여	대학원생 - 남	대학원생 - 여	교원 - 남	교원 - 여	연구원 - 남	연구원 - 여	직원 - 남	직원 - 여	
응답자 수	(5,240)	(724)	(602)	(1,072)	(862)	(463)	(237)	(149)	(138)	(403)	(589)	
서울대학교	조직	3.38	3.57	3.46	3.46	3.33	3.26	2.94	3.33	3.17	3.51	3.22
	구성원	3.36	3.61	3.45	3.47	3.30	3.26	2.88	3.30	3.07	3.48	3.14
소속학과 및 부서	조직	3.30	3.45	3.34	3.43	3.26	3.32	2.98	3.24	2.96	3.35	3.07
	구성원	3.41	3.62	3.55	3.50	3.36	3.42	3.08	3.35	3.09	3.44	3.12

※ 척도 > 5점 = 매우 동의 / 4점 = 다소 동의 / 3점 = 보통 / 2점 = 별로 동의하지 않음 / 1점 = 전혀 동의하지 않음

- ◇ 세부적으로 남성 학부생 집단에서 서울대학교 전체, 그리고 구성원 및 소속 학과 전체 그리고 구성원에 대한 다양성 존중 신뢰가 가장 높은 것으로 나타난다. 또한 남성 직원 집단 또한 서울대학교가 다양성을 추구하며 구성원 또한 다양성을 존중한다고 인식하는 수준이 타 집단 대비 높은 것으로 나타나 전교적인 다양성 문화에 대한 신뢰가 존재하는 것으로 해석된다.
- ◇ 반면 여성 교원집단은 소속학과 및 부서의 구성원을 제외한 전 영역에서 3점 미만의 평가를 보여 보통 이하로 나타난다. 소수집단에 대한 존중 문화 만족도가 낮은 점이 서울대학교 전체 그리고 소속 학과 및 부서가 다양성 문화를 추구하지 않고 인식하는 태도에 기인하는 것으로 해석된다.

〈표 3-4-2〉 세부직위별 서울대학교 다양성 및 존중 문화 세부 평가

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

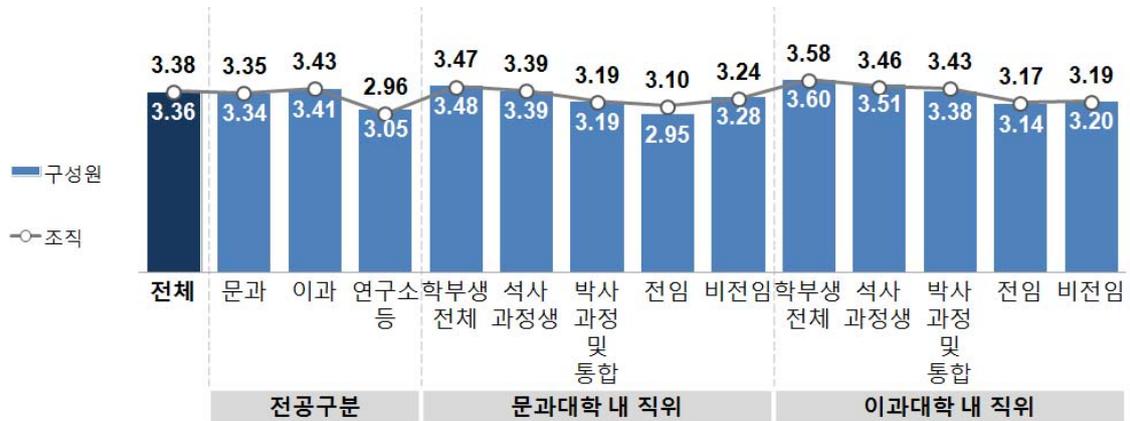
		전체	세부직위							
			학부생 전체	대학원생 - 석사	대학원생 - 박사	교원 - 전임	교원 - 비전임	연구원	직원 - 정규	직원 - 비정규
응답자수		5,240	1,326	1,000	934	429	255	306	531	459
서울 대학교 전체	조직	3.38	3.52	3.42	3.38	3.14	3.17	3.23	3.46	3.20
	구성원	3.36	3.54	3.45	3.34	3.07	3.22	3.18	3.42	3.11
소속 대학 및 부서	조직	3.30	3.40	3.39	3.31	3.16	3.31	3.08	3.27	3.08
	구성원	3.41	3.59	3.50	3.37	3.25	3.42	3.21	3.33	3.16

※ 척도 > 5점 = 매우 동의 / 4점 = 다소 동의 / 3점 = 보통 / 2점 = 별로 동의하지 않음 / 1점 = 전혀 동의하지 않음

◇ 세부직위별 교내 다양성 문화 세부평가는 전임 교원집단에서 전 영역에 있어 저조한 평가를 보이며, 특히 서울대학교 전체 조직의 다양성 추구 및 구성원의 다양성 존중에 대한 평가가 가장 낮은 것으로 나타난다. 반면 연구원 집단의 경우 소속 대학 및 부서의 조직 측면에 있어 상대적으로 부정적인 견해를 보이며 이는 비정규직 직원과 유사한 수준으로 나타난다. 즉 동일 집단 내 고용형태 및 세부 직위에 따라 소속 조직의 다양성 문화에 대한 견해가 차별적인 현황을 시사한다.

〈그림 3-4-7〉 대학별 서울대학교 다양성 및 존중 문화 세부 평가 - 서울대학교 전체

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

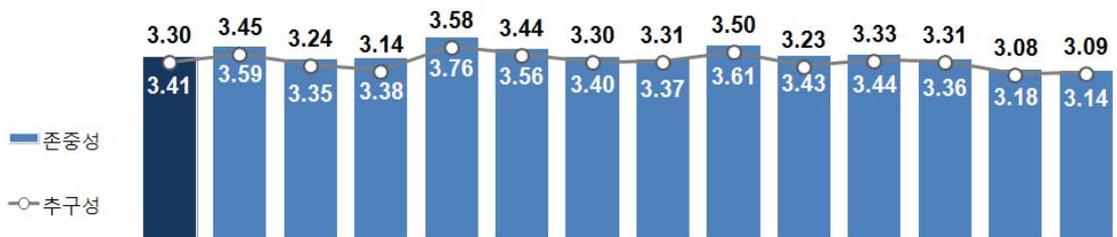


※ 척도 > 5점 = 매우 동의 / 4점 = 다소 동의 / 3점 = 보통 / 2점 = 별로 동의하지 않음 / 1점 = 전혀 동의하지 않음

- ◇ 전공에 따른 서울대학교 및 구성원 문화적 다양성 수준에 대한 인식을 살펴보면 문과와 이과 모두에 있어 유사한 수준의 조직 및 구성원 평가를 보이고 있다. 반면 전공과 무관하게 연구소 내 학교 전체에 대한 다양성 추구 및 구성원의 존중 평가는 타 집단 대비 부정적이며 인식적 차이가 두드러진다.
- ◇ 문과대 직위별 조직 및 구성원 평가는 학부생 집단에서 가장 높은 수준을 보이며 평가가 점진적으로 하락하여 전임교원 집단에서 가장 낮게 나타난다. 특히 전임교원 집단은 ‘서울대학교 구성원들이 문화적 다양성을 존중한다’고 동의하는 수준이 2.95점으로 구성원들의 다양성 존중 여부에 대해 타 집단 대비 상대적으로 부정적인 견해를 갖고 있다.
- ◇ 이과대학 내 직위에 따른 서울대학교 전체 및 구성원 다양성 존중에 대한 평가 또한 문과대와 유사한 경향을 보이나, 전임과 비전임 교수의 인식 차이가 문과대학 대비 미미한 수준인 것을 알 수 있다.

<그림 3-4-8> 대학별 서울대학교 다양성 및 존중 문화 세부 평가 - 소속 학과 및 부서

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)



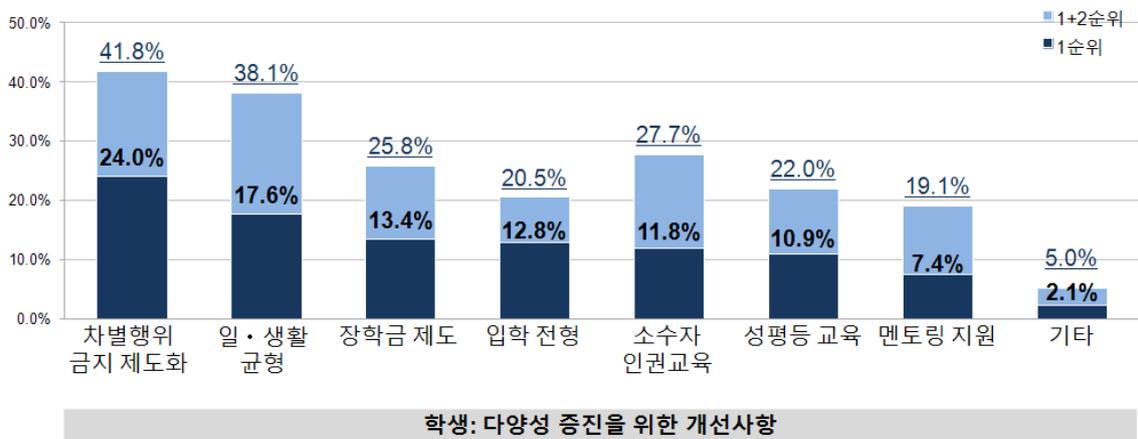
※ 척도 > 5점 = 매우 동의 / 4점 = 다소 동의 / 3점 = 보통 / 2점 = 별로 동의하지 않음 / 1점 = 전혀 동의하지 않음

- ◇ 흥미롭게도 소속 학과 및 부서에 대한 다양성 평가는 서울대학교 전체 평가와 상반된 경향을 보여주는데, 문과대학 집단이 소속 학과에 대한 다양성 추구 및 구성원의 존중 수준에서 이과대학 대비 긍정적으로 평가하는 것으로 나타난다. 즉 문과대학 집단이 소속 학과 내 다양성 문화 및 구성원들의 수준에 대해 보다 긍정적인 태도를 갖는 것으로 해석된다.
- ◇ 이러한 경향은 대학별 직위에 따른 응답에도 확인되는데, 문과대학의 경우 앞의 서울대학교 전체 평가 응답과 유사하게 학부생에서 가장 긍정적이고 전임교수집단에서 가장 낮아 비전임 이후 상승하는 경향을 유지하고 있다. 반면 이과대학 내 직위

별 인식은 학부생에서 비전임까지 점진적으로 하락하는 것을 확인할 수 있다. 그러나 문과대학 내 다양성 문화에 대한 조직 및 구성원 평가는 직위별 차이가 명확히 드러나는 것을 알 수 있다. 즉 문과대학은 전반적으로 이과대학 대비 소속학과 조직 및 구성원에 대해 긍정적으로 생각하고 있으나 직위에 따라 소속 조직과 구성원들의 다양성 추구 및 존중에 대한 인식과 견해가 차별적인 것으로 해석된다.

〈그림 3-4-9〉 서울대학교 다양성 증진을 위한 개선사항 - 학생집단

(학부 및 대학원생 집단: 3,260명; 단위: %)



◇ 학생집단이 인식하는 다양성 증진을 위한 개선사항으로 ‘차별행위 금지 제도화’이 1순위 기준 24.0%로 가장 높으며, 그 다음으로 ‘일·생활 균형’, 그리고 ‘장학금 제도’ 및 ‘입학전형 개선’ 순으로 나타난다. 그러나 1+2순위를 모두 고려하였을 시 ‘소수자에 대한 인권교육’이 27.7%로 구성원 대 다양한 집단 및 소수집단에 대한 인식개선에 대한 필요성 또한 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

〈그림 3-4-10〉 직위별 서울대학교 다양성 증진을 위한 개선사항 - 학생집단

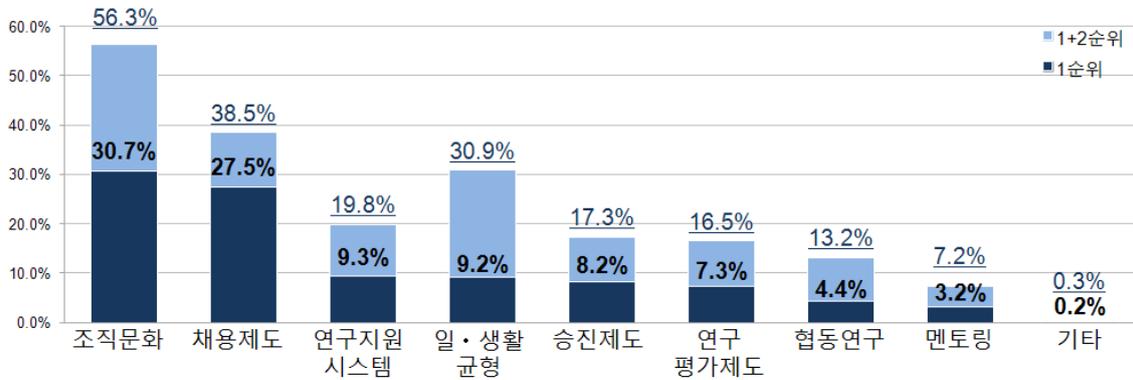
(학부 및 대학원생 집단: 3,260명; 단위: %)

1+2순위	전체	직위별		세부 직위별			직위 내 성별			
		학부생	대학원생	학부생 전체	대학원생 - 석사	대학원생 - 박사	학부생 - 남	학부생 - 여	대학원생 - 남	대학원생 - 여
학부생과 대학원생	(3,260)	(1,326)	(1,934)	(1,3260)	(1,000)	(934)	(724)	(602)	(1,072)	(862)
차별행위 금지 제도화	41.8%	42.2%	37.0%	42.2%	36.8%	37.2%	38.7%	46.4%	35.1%	39.4%
일·생활 균형	38.1%	24.0%	43.2%	24.0%	38.5%	48.3%	29.0%	18.1%	47.7%	37.7%
소수자 인권교육	27.7%	36.4%	24.7%	36.4%	23.1%	26.3%	31.6%	42.1%	24.6%	24.7%
장학금 제도	25.8%	26.5%	31.1%	26.5%	33.6%	28.4%	29.7%	22.6%	30.8%	31.3%
성평등 교육	22.0%	26.0%	19.6%	26.0%	20.8%	18.3%	18.3%	35.2%	15.2%	24.9%
입학 전형	20.5%	20.2%	20.0%	20.2%	21.8%	18.0%	23.7%	16.1%	20.1%	19.8%
멘토링 지원	19.1%	19.4%	19.2%	19.4%	20.0%	18.3%	21.7%	16.6%	20.0%	18.2%
성평등 시설 확충	0.8%	1.3%	0.6%	1.3%	0.7%	0.4%	1.7%	0.8%	0.6%	0.6%
기타	2.7%	2.3%	3.2%	2.3%	3.2%	3.2%	3.0%	1.5%	3.4%	2.8%
모르겠음	1.5%	1.7%	1.5%	1.7%	1.6%	1.4%	2.7%	0.5%	2.4%	0.5%

- ◇ 학생집단 내 직위별 개선사항에 대한 인식은 위치에 따라 그 견해가 차별적으로 나타나는데, 학부생 집단은 ‘차별행위 금지 제도화’, ‘소수자 인권교육’, ‘성평등 교육’ 등에 대한 필요성을 인식하는 반면, 대학원생 집단은 ‘일·생활 균형’에 대한 요구가 43.2%로 가장 높으며 다른 제도적 개선에 대한 인식보다도 두드러진다.
- ◇ 이를 성별로 구분해 보았을 시, 학부생 집단의 다양한 제도적 개선에 대한 태도는 주로 여성 집단에서 주도하는 것으로 해석된다. 학부생 여성의 경우 ‘차별행위 금지’ 외 ‘소수자 인권’ 그리고 ‘성평등’ 교육과 같은 다양한 집단과 소수집단에 대한 전반적 인식과 제도적 통제를 선호하는 것으로 해석된다. 반면 학부생 남성의 경우 전반적인 응답 경향은 유사하나 ‘일·생활 균형’ 및 ‘입학전형’ 등과 같은 다수를 위한 제도적 개선을 더 선호하는 것을 알 수 있다.
- ◇ 반면 대학원생 집단의 경우 과정이 높아질수록 ‘일·생활 균형’을 통한 다양성 증진에 대한 요구 또한 높아지고 있으며, 박사과정 내 ‘일·생활 균형’은 48.3%로 다른 개선사항과도 가장 큰 격차를 보이고 있다. 반면 대학원 석사과정 생 집단 내 ‘장학금 제도’를 통한 다양성 증진에 대한 요구는 학부생 또는 박사생 보다 소폭 높은 수준을 보인다.

〈그림 3-4-11〉 서울대학교 다양성 증진을 위한 개선사항 - 교원 및 연구원 집단

(교원 및 연구원 집단: 990명; 단위: %)



교원 및 연구원: 다양성 증진을 위한 개선사항

- ◇ 서울대학교 다양성 증진을 위해 교원 및 연구원 집단은 ‘조직문화’에 대한 개선이 1순위 기준 30.7%로 가장 시급하다고 인식하며 1순위와 2순위를 모두 고려하여도 56.3%로 다른 요인보다 월등히 높은 수준을 보인다.
- ◇ 또한 채용제도에 대한 개선 또한 1순위 기준 27.5%로 높은 필요성을 보인다.

〈그림 3-4-12〉 직위별 서울대학교 다양성 증진을 위한 개선사항 - 교원 및 연구원 집단

(교원 및 연구원 집단: 990명; 단위: %)

1+2순위	전체	직위별		세부 직위별			직위 내 성별			
		교원	연구원	교원 - 전임	교원 - 비전임	연구원	교원 - 남	교원 - 여	연구원 - 남	연구원 - 여
교원 및 연구원 집단	(990)	(684)	(306)	(429)	(255)	(306)	(463)	(237)	(149)	(157)
조직문화	56.3%	56.9%	50.2%	63.4%	46.0%	50.2%	56.2%	57.1%	46.7%	54.8%
채용제도	38.5%	45.2%	38.8%	40.4%	53.2%	38.8%	39.8%	56.7%	30.7%	45.4%
일·생활 균형	30.9%	29.0%	35.1%	33.1%	22.1%	35.1%	33.0%	21.4%	42.5%	26.2%
연구지원 시스템	19.8%	18.1%	30.6%	12.0%	28.4%	30.6%	17.6%	20.3%	28.6%	32.8%
승진제도	17.3%	14.0%	10.5%	11.8%	17.7%	10.5%	14.1%	13.2%	9.1%	12.6%
연구평가제도	16.5%	18.6%	16.3%	18.7%	18.4%	16.3%	17.7%	19.8%	19.5%	14.1%
협동연구	13.2%	12.2%	13.9%	13.3%	10.5%	13.9%	15.3%	6.3%	17.4%	10.4%
멘토링	7.2%	5.6%	4.4%	6.7%	3.6%	4.4%	5.7%	4.8%	5.6%	3.7%
기타	0.3%	0.4%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%

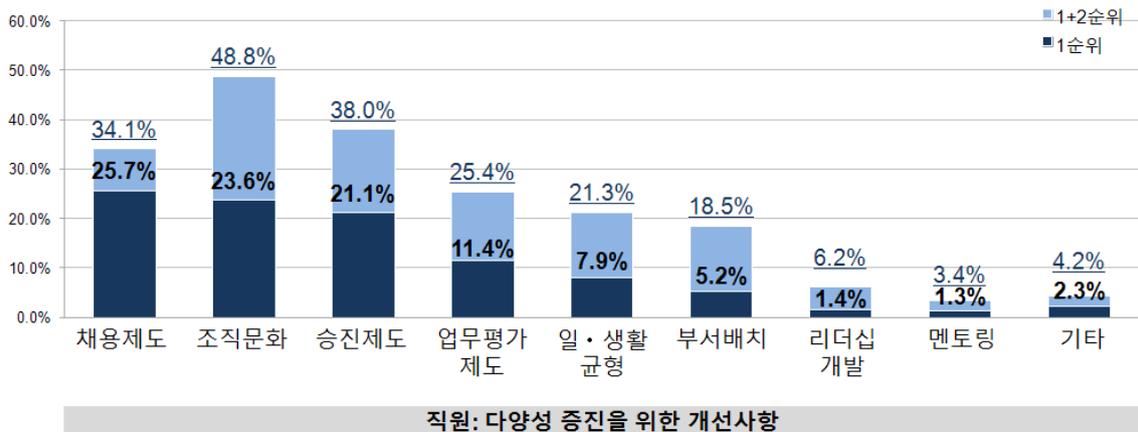
- ◇ 다양성 증진을 위한 개선사항은 집단 내 직위에 따라 그 차이를 보이는데 교원 집단에서 ‘조직문화’ 및 ‘채용제도’의 개선 필요성이 높게 나타난 반면, 연구원 집단

은 그 외 ‘일·생활 균형’ 및 ‘연구지원 시스템’ 개선에 대해서도 다소 높은 민감도를 보이고 있다.

- ◇ 세부적으로 전임 교원은 ‘조직문화’에 대한 응답이 63.4%로 가장 높은 비율을 보이는 반면, 비전임 교원 집단은 ‘채용제도’가 53.2%로 집단 내 가장 필요한 개선요인으로 인식하고 있다. 연구원 집단의 경우 전반적으로 유사한 경향을 보이나 ‘연구지원 시스템’을 통한 다양성 증진 요구가 타 집단 대비 소폭 높게 나타난다.
- ◇ 성별에 따른 요구사항 또한 집단 간 그 차이를 보이는데, 여성 교원 집단은 ‘채용제도’에 대한 개선을, 그리고 남성 연구원 집단에서는 ‘일·생활 균형’에 대한 개선을 상대적으로 높게 요구하는 것으로 나타난다.

〈그림 3-4-13〉 서울대학교 다양성 증진을 위한 개선사항 - 직원집단

(직원집단: 990명; 단위: %)



- ◇ 직원 집단 내 다양성 증진 개선사항은 1순위 기준 ‘채용제도’가 25.7%, 그리고 조직문화 개선이 23.6%로 가장 높으며, ‘승진제도’ 개선 또한 21.1%로 우선시 된다. 그러나 ‘채용제도’ 및 ‘승진제도’를 합할 경우 약 47% 수준으로 구성된 고용 및 평가에 대한 제도에 대한 개선을 통한 ‘조직문화’ 변화를 요구하는 것으로 해석된다.

〈그림 3-4-14〉 직위별 서울대학교 다양성 증진을 위한 개선사항 - 직원집단

(직원집단: 990명; 단위: %)

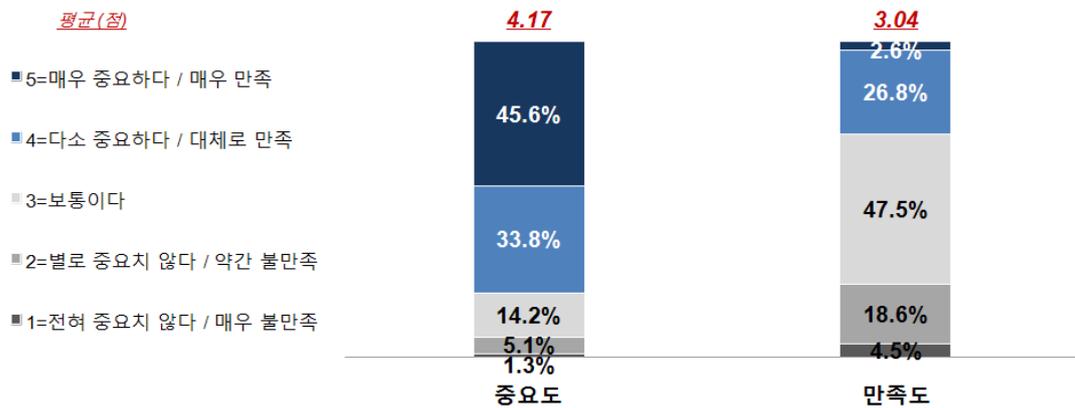
1+2순위	전체	세부직위		성별	
		직원 - 정규	직원 - 비정규	직원 - 남	직원 - 여
직원	(990)	(531)	(459)	(403)	(587)
조직문화	48.8%	47.5%	50.4%	46.4%	50.7%
승진제도	38.0%	51.1%	22.6%	45.1%	32.9%
채용제도	34.1%	15.6%	55.7%	22.4%	42.0%
업무평가 제도	25.4%	29.5%	20.7%	27.6%	23.9%
일·생활 균형	21.3%	20.6%	22.1%	24.2%	19.4%
부서배치	18.5%	24.7%	11.2%	19.7%	17.6%
리더십 개발	6.2%	6.0%	6.5%	7.9%	5.2%
멘토링	3.4%	2.9%	4.0%	4.1%	3.0%
기타	4.2%	2.1%	6.7%	2.6%	5.3%

- ◇ 정규직과 비정규직 직원 간의 개선사항에 대한 인식은 차별적으로 나타나는데, 정규직은 ‘승진제도’에 대한 요구가 51.1%로 가장 높게 나타나는 반면, 비정규직 직원 집단은 ‘채용제도’ 개선이 55.7%로 가장 시급한 개선사항으로 인식하고 있다. 즉 집단 내 고용형태에 따라 교내 다양성 증진에 요구되는 사항이 차별적인 동시에 견해에 있어서도 차이가 있음을 시사한다.
- ◇ 성별에 따른 개선사항 또한 차별적인 결과를 보이는데, 그 경향은 정규 및 비정규직에 따른 응답과 유사한 경향을 보인다. 이는 대부분의 비정규직이 여성 직원으로 구성되어 있다는 점을 시사한다. 즉 직원 집단 내 고용형태는 직위에 대한 구분뿐만 아니라 성별에 대한 차이를 수반하는 것으로 해석할 수 있다.

5. 서울대학교 국제화 평가

〈그림 3-5-1〉 서울대학교 내 국제화 수준 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)

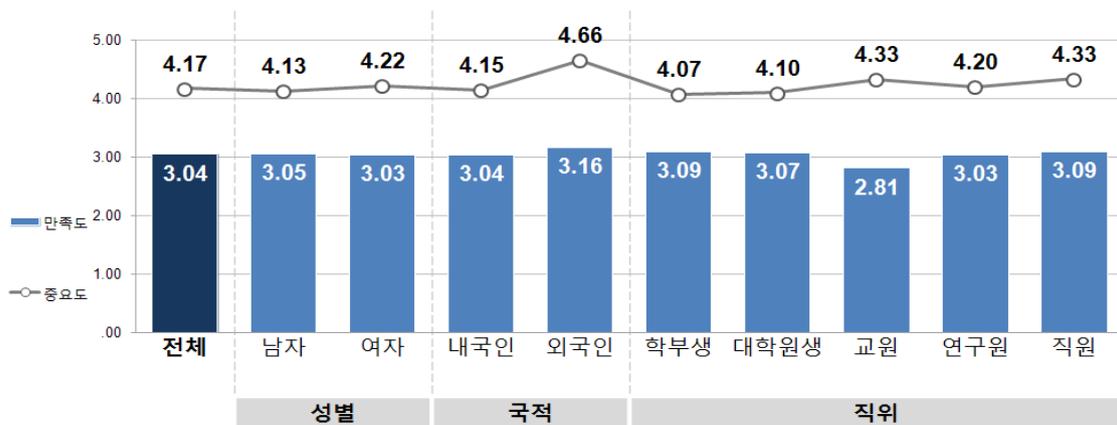


◇ 서울대학교 발전을 위해 국제화가 ‘매우 중요하다’고 생각하는 비율은 45.6%로 구성원의 절반 수준이다. 전반적으로 국제화가 중요하다고 인식하는 비율은 약 80%로 구성된 10명 중 8명은 국제화 문화가 서울대학교 발전에 중요하게 기여할 것으로 인식하고 있다.

◇ 그러나 현 서울대학교 내 국제화 수준에 대한 만족도는 평균 3.04점으로 ‘보통’ 수준이며 중요도 대비 현황에 대한 평가가 미흡한 수준인 것으로 해석된다.

〈그림 3-5-2〉 집단별 서울대학교 내 국제화 수준 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

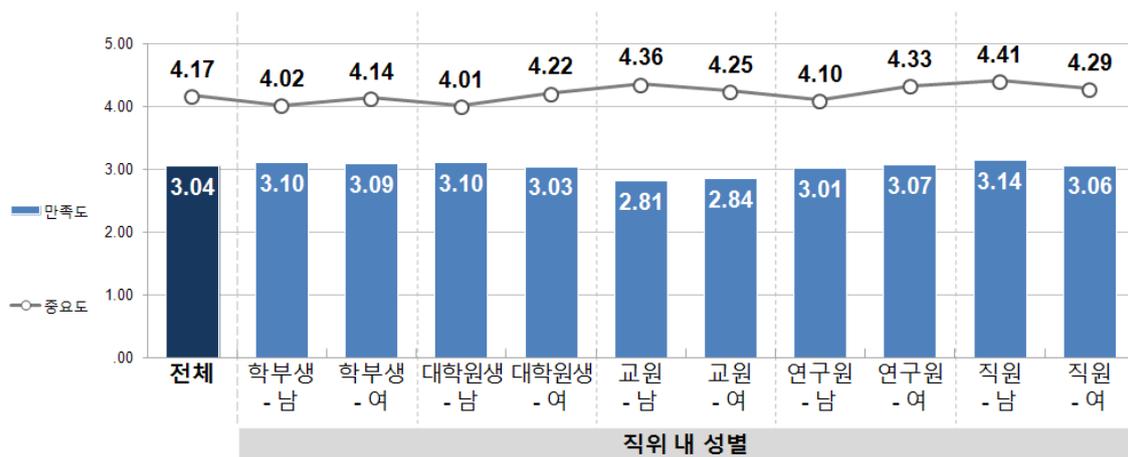


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 세부 집단별 차이를 살펴보면 남녀 모두 비슷한 수준의 중요도와 만족도 평가를 보이고 있으나 국적에 따른 차이를 발견할 수 있다. 내국인 집단보다 외국인 집단이 서울대학교의 국제화 수준에 대해 중요하게 고려하고 있는 반면, 현 수준에 대한 만족도는 두 집단 간의 차이가 미미하다. 즉 외국인 구성원들의 국제화 수준에 대한 중요도 인식을 충족시킬 수 있는 수준의 국제화 문화가 서울대학교에 요구되는 것으로 해석된다.
- ◇ 직위에 따른 인식차이는 전반적으로 대부분의 집단에서 유사한 경향을 보이거나 교원 집단 내 중요도와 만족도 간의 차이가 두드러진다.

〈그림 3-5-3〉 직위 내 성별 서울대학교 내 국제화 수준 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

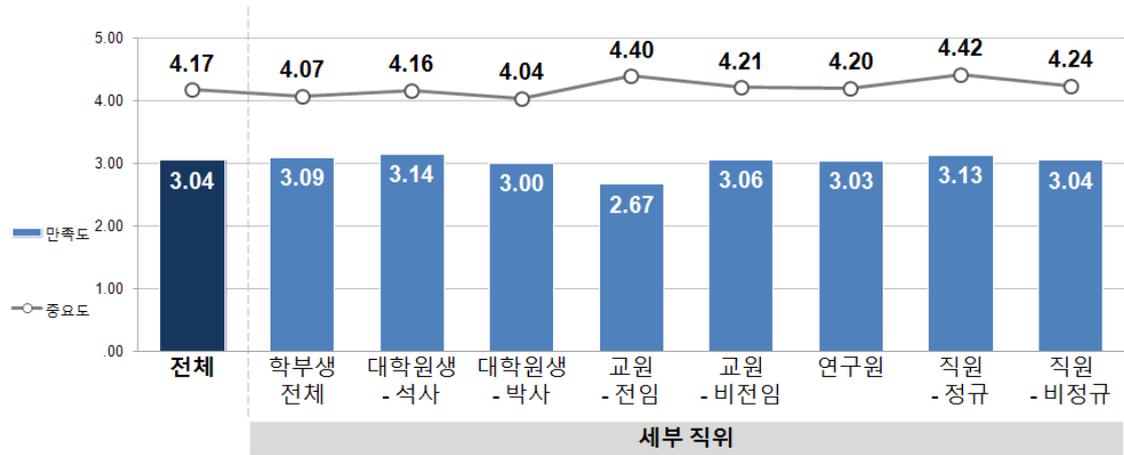


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 세부 성별집단의 국제화 문화 중요도 및 만족도는 집단 내 남녀 모두 유사한 수준으로 교원집단에 있어서도 성별과 무관하게 낮은 만족도를 보이는 것으로 나타난다.

<그림 3-5-4> 직위 내 직급별 서울대학교 내 국제화 수준 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

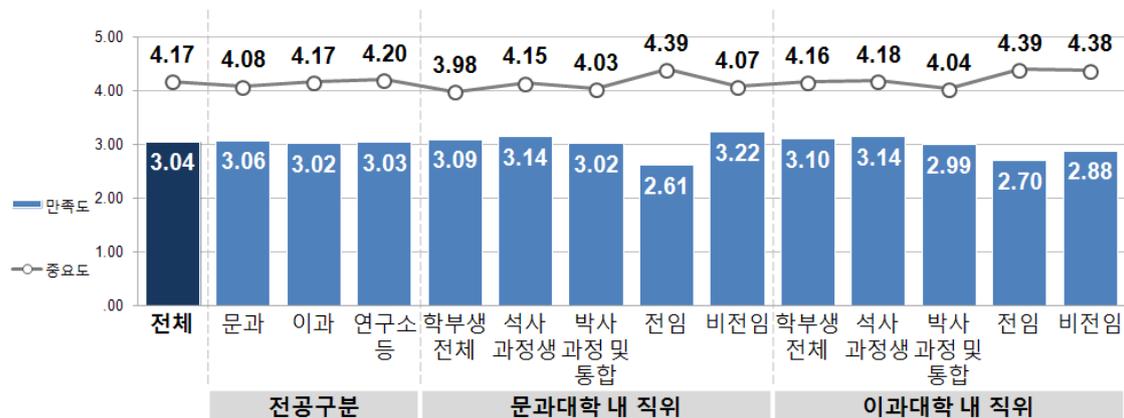


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

◇ 직위 내 직위에 따른 결과를 살펴보면 교원 중 전임교원 집단에서 중요도와 만족도 간의 차이가 두드러지는 것을 알 수 있다. 세부적으로 교원집단의 국제화 중요도 수준은 4.40점으로 전체 평균보다 높은 수준이나 현 국제화수준에 대한 만족도는 2.67점으로 가장 낮은 수준이며 타 집단의 만족도 수준과 차이가 존재한다.

<그림 3-5-5> 대학별 서울대학교 내 국제화 수준 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

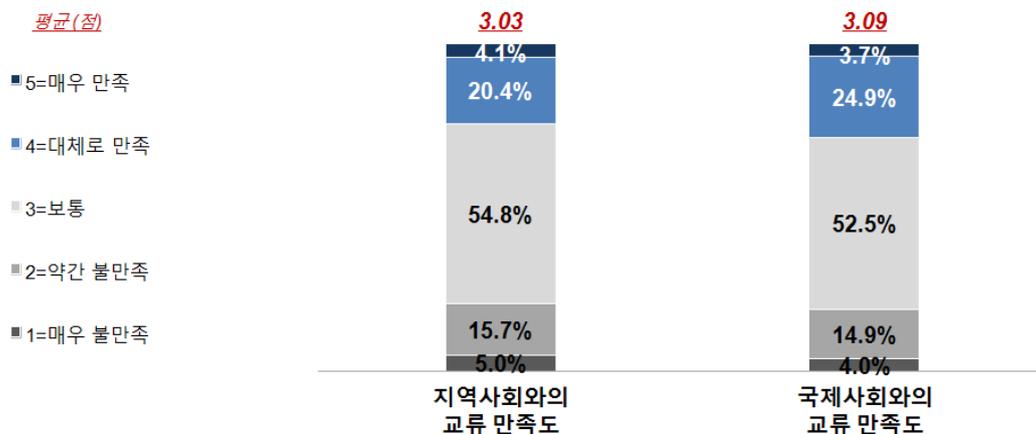


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 국제화 수준에 대한 대학별 인식은 차이가 나타나지 않으나 문과 및 이과대학 내 직위에 따른 차이가 특히 교원집단에서 두드러진다. 문과대학 내 전임교원 집단이 현 서울대학교 국제화 수준에 대한 만족도가 2.61점으로 가장 낮은 수준으로 보이거나 비전임 집단은 3.22점으로 문과대학 내 가장 긍정적인 평가를 하고 있다. 즉 문과대학의 교원집단 내 국제화 인식 차이가 존재하는 것을 시사한다.
- ◇ 반면 이과대학 내 교원집단 모두 서울대학교 발전을 위해 국제화가 중요하다고 고려하며 대학 내 가장 높은 수준을 보이고 있으나, 현황에 대한 만족도는 모두 3점 미만으로 가장 낮은 수준이다. 즉 이과대학 교원은 전임 또는 비전임과 무관하게 대학 내 국제화 수준의 필요성과 현황에 대해 단일한 의견을 공유하고 있는 것을 알 수 있다.

〈그림 3-5-6〉 서울대학교 지역사회와 국제사회 교류 만족도

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



- ◇ 서울대학교의 외부사회와의 교류수준을 보았을 때 지역사회와 국제사회에 대한 교류수준 모두 3점 수준으로, 구성원 2명 중 약 1명이 ‘보통’으로 인식한다. 즉 서울대학교 내 국제화 수준에 대한 만족수준은 지역사회 및 국제사회와의 교류 정도에 대한 인식을 다소 반영하는 것으로 해석된다.

〈표 3-5-1〉 집단별 서울대학교 지역사회와 국제사회 교류 만족도

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

	전체	성별		국적별		직위별				
		남자	여자	내국인	외국인	학부생	대학원생	교원	연구원	직원
응답자 수	(5,240)	(2,811)	(2,430)	(4,995)	(245)	(1,326)	(1,934)	(684)	(306)	(990)
지역사회와의 교류	3.03	3.04	3.02	3.01	3.36	3.01	3.06	2.91	2.94	3.10
국제사회와의 교류	3.09	3.09	3.09	3.08	3.36	3.12	3.10	2.95	3.05	3.15

※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

◇ 서울대학교의 지역사회 및 국제사회 교류 수준은 전 집단에서 유사한 경향을 보이거나 외국인 집단이 소폭 높은 만족수준을 보인다. 반면 교원집단에서는 지역사회와 국제사회 교류수준에 있어 3점미만의 평가를 보이며 전반적인 국제화 수준에 대한 만족도와 유사한 수준을 유지한다.

〈표 3-5-2〉 집단별 서울대학교 지역사회와 국제사회 교류 만족도

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

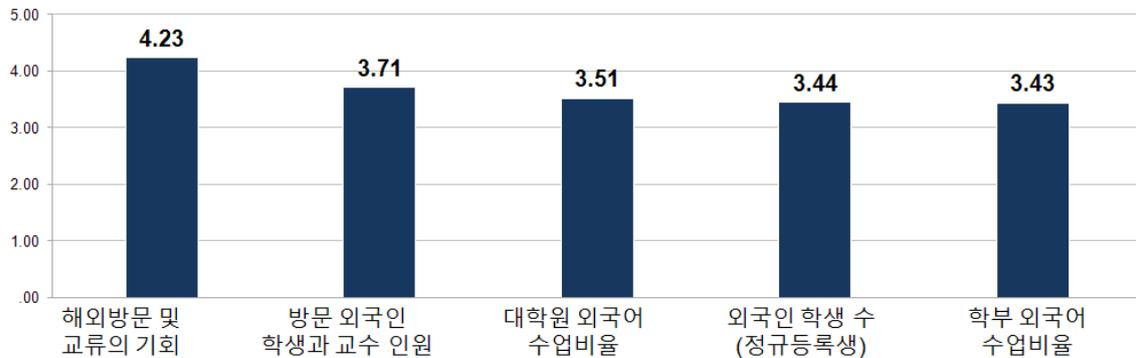
	전체	세부직위							
		학부생 전체	대학원생 - 석사	대학원생 - 박사	교원 - 전임	교원 - 비전임	연구원	직원 - 정규	직원 - 비정규
응답자수	5,240	1,326	1,000	934	429	255	306	531	459
지역사회와의 교류 만족도	3.03	3.01	3.10	3.03	2.87	2.96	2.94	3.18	3.02
국제사회와의 교류 만족도	3.09	3.12	3.15	3.05	2.87	3.09	3.05	3.20	3.10

※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 세부직위별 교류수준 만족도를 확인한 결과 정규직 직원이 서울대학교의 지역사회 및 국제사회 교류 수준에 상대적으로 높은 만족도를 보이며, 대학원생 석사 그리고 학부생, 비정규직 순이다. 그러나 이는 모두 3점 안팎으로 전반적으로 ‘보통’ 수준의 만족도를 보이는 것으로 해석된다.
- ◇ 반면 전임 교원 그리고 연구원 집단의 세부 교류 만족도가 3점미만으로 집단 내 가장 낮은 수준이다.

〈그림 3-5-7〉 서울대학교 국제화를 위한 개선사항

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)



※ 척도 > 5점 = 대폭 늘려야 한다 / 4점 = 약간 늘려야 한다 / 3점 = 지금 수준이 적당하다 / 2점 = 약간 줄여야 한다 / 1점 = 대폭 줄여야 한다

- ◇ 서울대학교 구성원들은 서울대학교 국제화 수준 개선을 위해 ‘해외방문 및 교류 기회’가 4.23점으로 다소 증가되어야 한다고 고려한다. 그 외 ‘방문 외국인 학생 및 교수’ 및 ‘대학원 외국어 수업비율’ 등의 증가를 통해 서울대학교 국제화 수준을 개선해야 한다고 응답하고 있다.

〈그림 3-5-8〉 집단별 서울대학교 국제화를 위한 개선사항

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

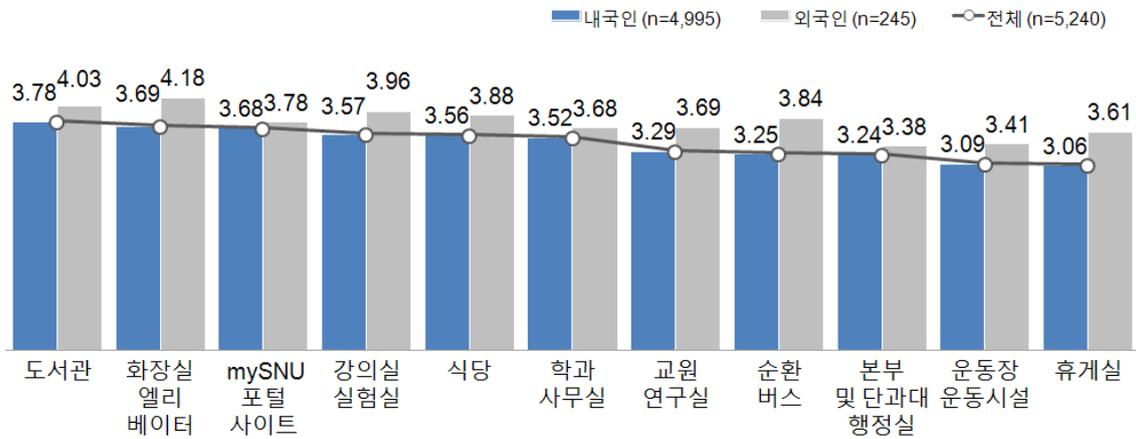
	전체	성별		국적별		직위별				
		남자	여자	내국인	외국인	학부생	대학원생	교원	연구원	직원
응답자 수	(5,240)	(2,811)	(2,429)	(4,995)	(245)	(1,326)	(1,934)	(684)	(306)	(990)
해외 방문 및 교류의 기회	4.23	4.26	4.21	4.23	4.33	4.28	4.30	4.27	4.23	4.02
방문 외국인 학생과 교수의 수	3.71	3.77	3.64	3.69	4.18	3.67	3.67	3.94	3.71	3.67
대학원 외국어 수업비율	3.51	3.48	3.55	3.47	4.42	3.43	3.47	3.51	3.48	3.70
외국인 학생 수 (정규등록생)	3.44	3.51	3.35	3.40	4.11	3.39	3.33	3.69	3.39	3.55
학부 외국어 수업비율	3.43	3.37	3.51	3.39	4.26	3.43	3.40	3.32	3.31	3.61

※ 척도 > 5점 = 대폭 늘려야 한다 / 4점 = 약간 늘려야 한다 / 3점 = 지금 수준이 적당하다 / 2점 = 약간 줄여야 한다 / 1점 = 대폭 줄여야 한다

- ◇ 서울대학교 국제화 증진을 위한 개선사항은 남녀 집단에서 모두 유사한 경향을 보이는 반면, 외국인 집단은 내국인 집단 대비 ‘방문 외국인 학생과 교수’, ‘대학원 외국어 수업비율’, ‘외국인 학생 수’ 및 ‘학부 외국인 수업비율’에 있어 현재보다 증가되어야 한다고 응답하고 있다. 즉 서울대학교 내 외국인 구성원들은 현 학교 내 국제화 환경이 더욱 개선되어야 한다고 인식하고 있다.
- ◇ 직위에 따른 개선사항에 대한 인식은 전 집단에서 유사하나 교원집단의 경우 ‘방문 외국인 학생과 교수’ 그리고 ‘정규등록의 외국인 학생 수’가 지금 수준보다 더 늘어나야 한다고 응답하고 있다.

〈그림 3-5-9〉 국적별 서울대학교 시설편리성 인식

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)



※ 척도 > 5점 = 매우 편리 / 4점 = 다소 편리 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 불편 / 1점 = 매우 불편

◇ 작은 표본크기에도 불구하고 서울대학교 외국인 구성원은 교내 시설이용 측면에 있어서는 불편함을 느끼지 않는 것으로 나타난다. 즉 외국인 집단은 교내 시설과 같은 물리적 환경 측면에서는 불편함을 느끼지 않는 반면, ‘수업기회’, ‘외국인 수’ 등과 같은 재원 환경에 대한 개선을 요구하는 것으로 해석된다.

〈그림 3-5-10〉 세부 직위별 서울대학교 국제화를 위한 개선사항

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

	전체	세부 직위별							
		학부생 전체	대학원생 석사	대학원생 박사	교원 - 전임	교원 - 비전임	연구원	직원 - 정규	직원 - 비정규
응답자 수	(5,240)	(1,326)	(1,000)	(934)	(429)	(255)	(306)	(531)	(459)
학부 외국어 수업비율	3.43	3.43	3.50	3.30	3.44	3.12	3.31	3.68	3.53
대학원 외국어 수업비율	3.51	3.43	3.57	3.37	3.63	3.31	3.48	3.80	3.58
외국인 학생 수 (정규등록생)	3.44	3.39	3.37	3.28	3.84	3.43	3.39	3.65	3.44
방문 외국인 학생과 교수의 수	3.71	3.67	3.70	3.64	4.06	3.73	3.71	3.74	3.58
해외 방문 및 교류의 기회	4.23	4.28	4.27	4.32	4.30	4.22	4.23	4.12	3.91

※ 척도 > 5점 = 대폭 늘려야 한다 / 4점 = 약간 늘려야 한다 / 3점 = 지금 수준이 적당하다 / 2점 = 약간 줄여야 한다 / 1점 = 대폭 줄여야 한다

〈그림 3-5-11〉 소속대학별 서울대학교 국제화를 위한 개선사항

(학생, 교원 및 연구원 집단 전체: 4,265명; 단위: 평균, 점)

	전체	소속대학			문과대학 직위					이과대학 직위				
		문과	이과	연구소 등	학부생	석사	박사 및 통합	전임 교원	비전임 교원	학부생	석사	박사 및 통합	전임 교원	비전임 교원
응답자 수	4,265	1,722	2,462	81	655	533	197	155	113	667	466	733	266	107
해외 방문 및 교류 기회	4.28	4.32	4.26	4.14	4.35	4.29	4.29	4.39	4.24	4.21	4.26	4.33	4.24	4.23
방문 외국인 학생 및 교수 인원	3.72	3.73	3.71	3.62	3.72	3.68	3.62	4.09	3.71	3.63	3.72	3.65	4.05	3.82
대학원 외국인 수업비율	3.47	3.49	3.45	3.43	3.43	3.59	3.49	3.67	3.12	3.44	3.54	3.34	3.63	3.50
외국인 학생수	3.41	3.37	3.44	3.33	3.37	3.31	3.26	3.80	3.30	3.41	3.42	3.29	3.86	3.58
학부 외국인 수업비율	3.39	3.42	3.37	3.31	3.44	3.48	3.36	3.59	2.98	3.42	3.52	3.29	3.36	3.26

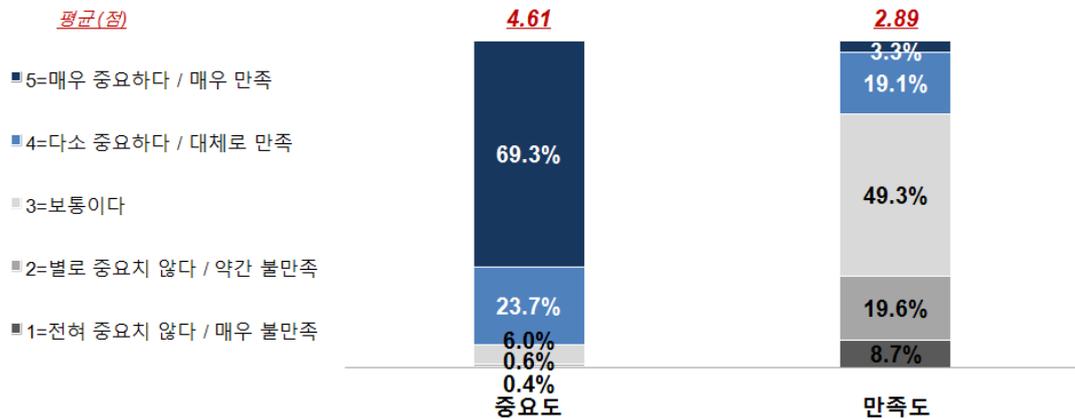
※ 척도 > 5점 = 대폭 늘려야 한다 / 4점 = 약간 늘려야 한다 / 3점 = 지금 수준이 적당하다 / 2점 = 약간 줄여야 한다 / 1점 = 대폭 줄여야 한다

- ◇ 전반적으로 문과대학 내 ‘해외 방문 및 교류 기회’ 증진이 타 대학 대비 높으며 특히 전임교원 집단의 요구가 학부생과 유사한 수준으로 높게 나타난다. 특히 문과대학 내 전임 교수 집단의 경우 국제교류 전 영역에 있어 현재 수준보다 증가되어야 한다고 인지하며 문과대학 내 다양한 국제화 활동 개선이 필요함을 시사한다.
- ◇ 반면 이과대학 내 전 직위 집단은 ‘해외 방문 및 교류 기회’가 증가되어야 한다고 인지하고, 전임 교원은 그 외 ‘방문 외국인 학생 및 교수 인원 증가’ 및 ‘외국인 학생 수 증가’와 같은 교내 국제화 수준 증가에 대한 요구가 높게 나타난다.

6. 일·생활 균형 및 삶의 질 평가

<그림 3-6-1> 서울대학교 내 일·생활 균형 중요도 및 만족도 비교

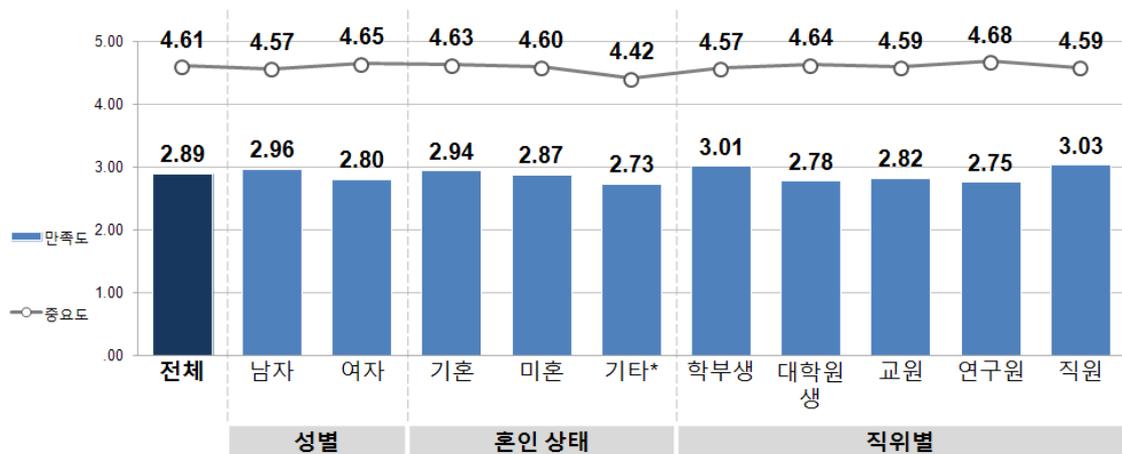
(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)



◇ 서울대학교 내 일·생활 균형은 매우 중요한 수준으로 구성원은 약 70%가 ‘매우 중요하다’고 응답하고 있다. 반면 현 일·생활 균형에 대한 만족도는 2.89점으로 ‘보통’미만의 평가를 보인다. 앞서 확인하였듯 일·생활 균형은 서울대학교 내 세부 다양성 영역에서 가장 낮은 만족도를 보이며 향후 개선의 필요성이 가장 두드러지는 분야이다.

<그림 3-6-2> 집단별 서울대학교 내 일·생활 균형 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)



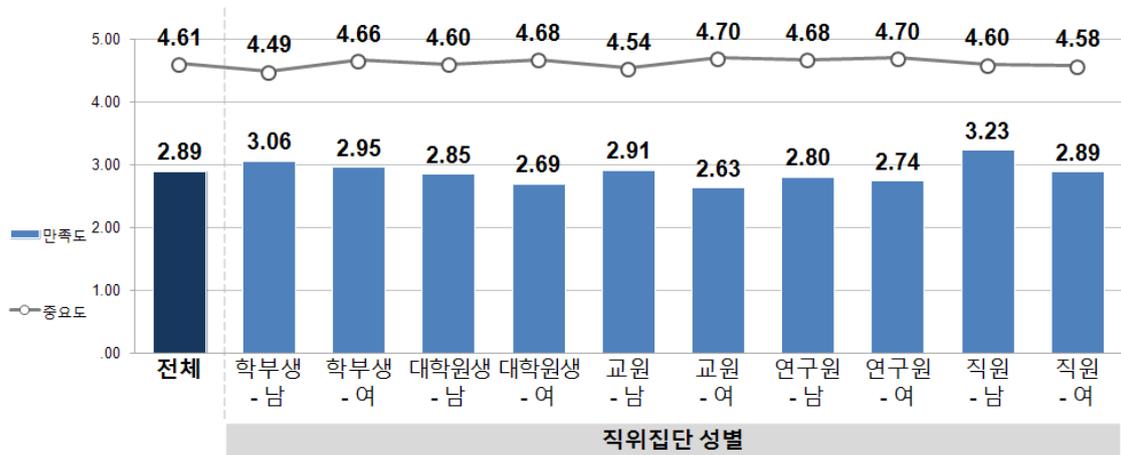
※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

※ 기타=이혼, 별거 및 사별 포함.

- ◇ 일·생활 균형 중요도는 전 집단에서 4.50점을 웃도는 수준으로 매우 중요하게 고려되는 반면, 만족도 측면에서는 학부생 및 직원을 제외하고는 3점미만의 평가를 보이며 중요도와 만족도 간의 인식차이가 두드러진다.
- ◇ 세부적으로 혼인상태와 무관하게 일·생활 균형 만족도가 낮은 것을 알 수 있으며, 특히 기혼보다는 미혼, 그리고 기타 혼인관계 순으로 만족도가 하락하고 있다.

〈그림 3-6-3〉 직위 내 성별 서울대학교 내 일·생활 균형 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

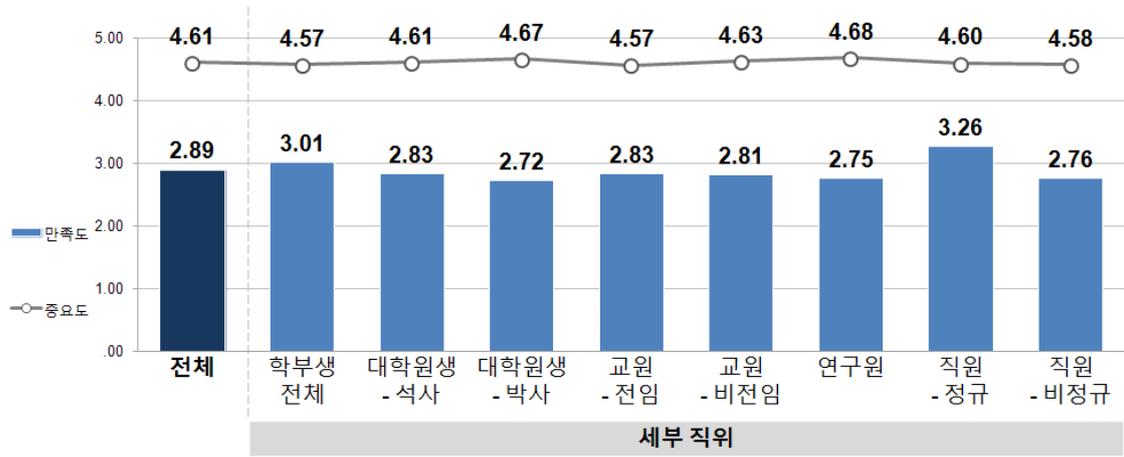


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

- ◇ 직위 내 성별 차이를 확인해본 결과, 여성 교원, 대학원생, 그리고 연구원 집단에서 가장 낮은 만족도를 보이고 있어 해당 집단 내 여성의 일·생활 균형 개선이 필요함을 시사하고 있다.
- ◇ 반면 남성 직원 집단의 일·생활 균형 만족도는 3점 이상으로 집단 내 가장 높은 수준을 보이며 전체 평균과의 격차가 두드러진다. 이러한 직원 집단 내 성별에 따른 일·생활 균형 만족도의 차이는 앞서 확인한 것과 같이 고용형태 구분은 성별 구분과 유사한 점을 일부 반영하는 결과로 해석된다. 즉 여성 직원의 경우, 주로 비정규직으로 고용되며 그들의 일·생활 균형에 대한 만족도 또한 남성보다 낮아 서울대학교 내 여성 직원 집단에 대한 전반적인 개선과 다양성 환경 제공이 필요함을 시사한다.

〈그림 3-6-4〉 세부직위별 서울대학교 내 일·생활 균형 중요도 및 만족도 비교

(전체 응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

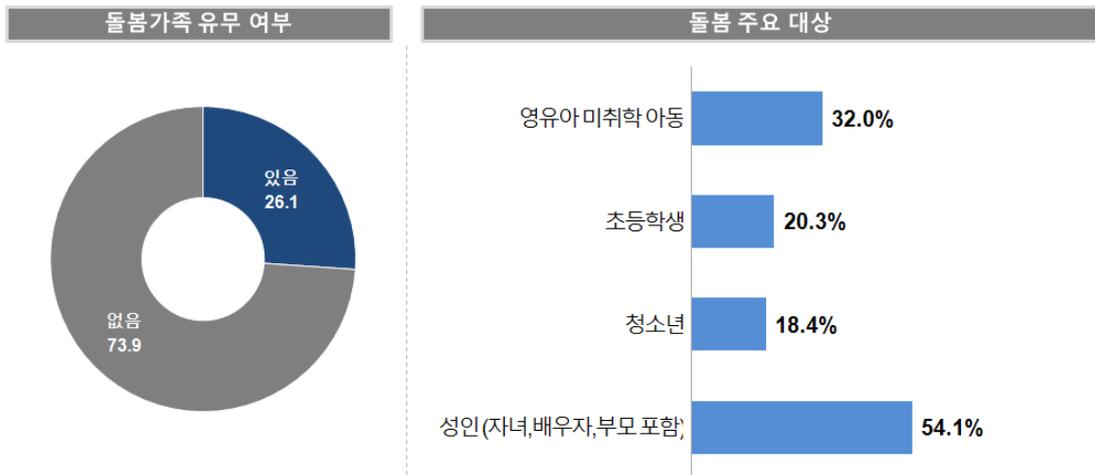


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

◇ 세부 직위별 일·생활 균형 만족도는 학부생을 제외한 대부분의 집단에서 지위와 무관하게 3점미만의 낮은 평가를 보인다. 그러나 정규직 직원의 일·생활 균형 만족도는 3.26점으로 전체 집단 내 가장 높은 수준을 보이며 비정규직과의 격차가 두드러진다. 이러한 정규직 직원의 특성은 남성 직원 집단과 유사한 것으로 직원 집단 내 직위에 따른 차이는 고용형태 외, 성별 차이를 수반한 현상인 점을 재확인할 수 있다.

〈그림 3-6-5〉 서울대학교 구성원의 돌봄가족 유무여부와 주요 대상

(전체 응답자: 5,240명, 돌봄가족이 있는 사람: 1,368명; 단위: %)



- ◇ 서울대학교 구성원의 약 26%만 돌봄가족에 대한 의무가 있다고 응답하였으며, 이는 구성원 10명 중 약 3명 정도의 수준이다.
- ◇ 직접 돌봐야 하는 가족이 있는 집단의 주요 돌봄 대상은 자녀, 배우자, 부모 등의 ‘성인’이 54.1%로 가장 높으며, 그 외 ‘영유아 미취학 아동’이 32.0%로 나타난다.

〈표 3-6-1〉 집단별 돌봄가족 유무 여부

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)

	전체	성별		직위				
		남자	여자	학부생	대학원생	교원	연구원	직원
응답자수	(5,240)	(2,811)	(2,429)	(1,236)	(1,933)	(685)	(306)	(990)
없음	73.9%	73.2%	74.7%	97.0%	86.8%	37.4%	52.3%	49.8%
있음	26.1%	26.8%	25.3%	3.0%	13.2%	62.6%	47.7%	50.2%

- ◇ 성별에 따른 가족을 돌봐야 하는 비율은 차이가 없으며, 연령층이 낮은 학부생 또는 대학원생 보다 연령대가 높은 교원 또는 직원 집단의 돌봄가족 비율이 높은 것으로 나타난다. 특히 교원 집단의 ‘돌봄가족 유’ 비율은 전체 내 62.6%로 없음의 비율보다 월등히 높은 경향을 보인다.

〈표 3-6-2〉 결혼여부에 따른 돌봄가족 유무 여부

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)

	전체	결혼여부		
		기혼	미혼	기타*
응답자수	(5,240)	(1,573)	(3,590)	(77)
없음	73.9%	31.5%	92.8%	58.4%
있음	26.1%	68.5%	7.2%	41.6%

※ 기타=이혼, 별거 및 사별 포함.

- ◇ 예상한 것과 같이 기혼집단에서 돌봄가족 ‘있음’ 비율이 68.5%로 교내 기혼자의 10명 중 약 7명이 현재 돌봄가족이 있는 것으로 나타난다. 반면 미혼집단의 경우 돌봄가족의 비율이 7.2%로 가장 낮은 수준이다. 즉 교내 구성원 간의 가족 돌봄에 대한 부담 차이가 혼인상태에 따라 차별적이며 이러한 생활여건의 차이가 교내 일·생활 균형 문화 및 환경 차이로 연계되는 것으로 해석된다.

〈표 3-6-3〉 결혼여부별 집단 특성

(전체 응답자: 5,240명; 단위: %)

	전체	결혼여부									
		학부생-남	학부생-여	대학원생-남	대학원생-여	교원-남	교원-여	연구원-남	연구원-여	직원-남	직원-여
응답자수	(5,240)	(724)	(602)	(1,072)	(862)	(463)	(237)	(149)	(138)	(403)	(589)
기혼	30.0%	1.1%	1.3%	11.8%	12.1%	92.4%	66.7%	58.4%	47.8%	73.9%	49.1%
미혼	68.5%	98.3%	97.5%	87.4%	87.4%	5.6%	27.4%	38.3%	47.8%	25.3%	48.4%
기타	1.5%	0.6%	1.2%	0.7%	0.6%	1.9%	5.9%	3.4%	4.3%	0.7%	2.5%

※ 기타 = 이혼, 별거 및 사별 포함.

- ◇ 교내 기혼자 집단은 교원, 연구원 및 직원으로 주로 구성되어 있으며 특히 남성 교원 및 남성 집단의 비율이 타 집단 대비 높은 것으로 나타난다. 반면 연구원 집단 및 여성 직원 집단의 경우 미혼의 비율 또한 높은 수준으로 동일 집단 내 세부 혼인상태가 혼재되어 있음을 알 수 있다.
- ◇ 예상한 것과 같이 학부생과 대학원생 집단에서는 성별과 무관하게 높은 미혼비율을 보인다.

〈표 3-6-4〉 집단별 돌봄가족 주요 대상

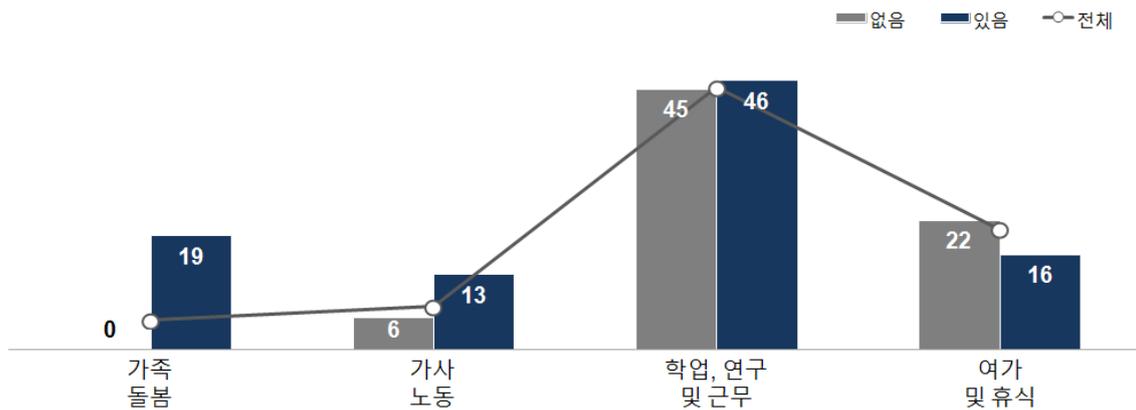
(돌봄가족 있음: 1,328명; 단위: %)

	전체	성별		혼인상태			직위별				
		남자	여자	기혼	미혼	기타	학부생	대학원	교원	연구원	직원
돌봄가족 있음	(1,368)	(753)	(615)	(1,078)	(257)	(32)	(40)	(256)	(428)	(148)	(495)
영유아 또는 미취학	32.0%	31.6%	32.5%	38.3%	8.2%	12.5%	7.5%	36.7%	25.9%	39.9%	34.5%
초등학생	20.3%	22.3%	17.9%	23.9%	5.4%	18.8%	15.0%	9.8%	29.0%	22.3%	18.2%
청소년	18.4%	19.4%	17.1%	20.3%	9.7%	21.9%	25.0%	9.8%	29.4%	8.8%	15.6%
성인	54.1%	55.9%	51.9%	46.9%	82.9%	62.5%	70.0%	61.3%	47.9%	46.6%	56.6%

- ◇ 혼인상태에 따른 주 돌봄 대상이 차별적인데, 기혼집단의 경우 ‘영유아 및 미취학 아동’ 및 ‘초등학생’의 비율이 각각 38.3%, 23.9%로 높게 나타난 반면, 미혼 및 기타 집단은 성인 이상의 돌봄 대상이 주로 높게 나타난다.
- ◇ 직위에 따른 차이는 궁극적으로 생애주기 내 차이를 반영하는 것으로, 교원과 연구원 집단의 경우 ‘미취학’, ‘초등학생’ 또는 ‘청소년’의 자녀를 주로 돌보는 반면, 대학원생 및 직원 집단은 낮은 돌봄 비율에도 불구하고 ‘미취학’과 동시에 ‘성인’을 각각 61.3%, 56.6%로 돌보고 있는 것으로 나타난다.

〈그림 3-6-6〉 돌봄가족 유무에 따른 활동별 할애 시간 (1주일 기준)

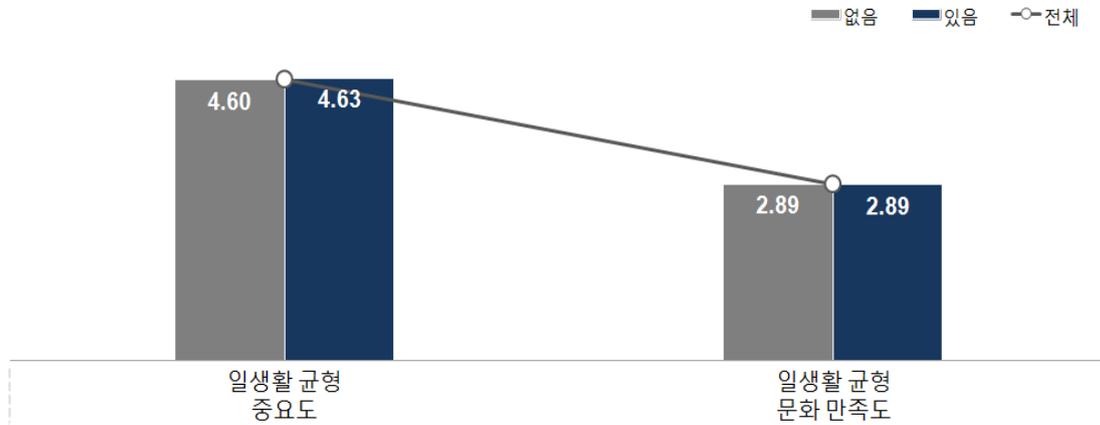
(돌봄가족 없음: 3,872명, 돌봄가족 있음: 1,368명; 단위: 일주일 평균, 시간)



- ◇ 어리거나, 연로하거나, 또는 아픈 가족을 돌봐야 하는 집단을 일주일 내 가족을 돌보는데 평균 19시간을 할애하는 것으로 나타난다. 즉 일주일 기준 하루에 약 1.6시간을 가족을 돌보는데 활용하는 것이다. 반면 ‘학업, 연구 또는 근무’는 약 46시간으로 돌봄가족이 없는 집단과 유사한 수준의 시간을 할애하는 것으로 나타난다.
- ◇ 돌봄가족 유무에 따른 시간할애는 가사노동 및 여가휴식 측면에서 차이가 있는데, 돌봄가족이 있는 집단은 가사노동에 약 13시간을 할애하면 없는 집단의 약 2배를 더 투자하고 있다. 여가 및 휴식에 있어서는 없는 집단이 1주일 내 약 22시간을 할애하는 반면, 있는 집단은 평균 16시간으로 개인을 위한 시간이 상대적으로 부족한 점을 알 수 있다. 즉 돌봄 대상이 없는 집단은 1일 기준 약 3시간 동안 여가 및 휴식을 즐기는 반면, 있는 집단은 2시간 정도의 시간으로 여가 및 휴식시간이 대략 1시간 정도 짧은 것으로 해석된다.

〈그림 3-6-7〉 돌봄가족 유무에 따른 일·생활 균형 중요도 및 만족도

(돌봄가족 없음: 3,872명, 돌봄가족 있음: 1,368명; 단위: 평균, 점)

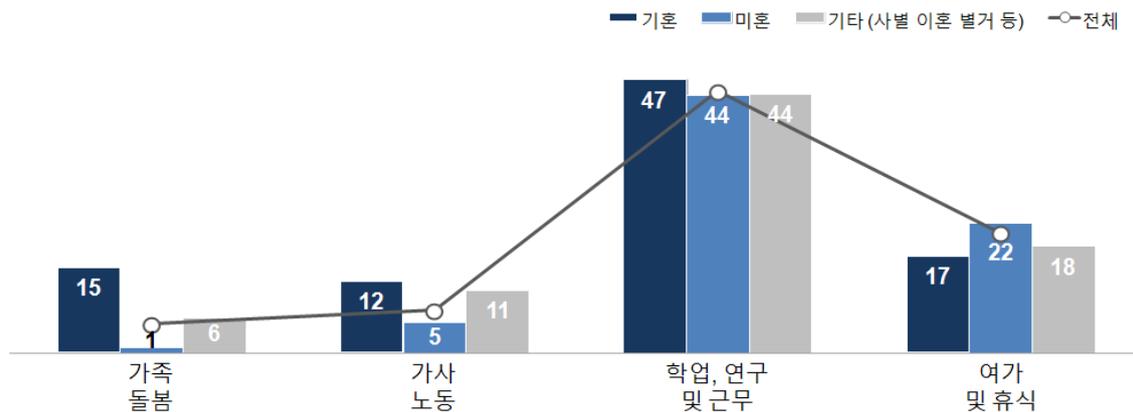


※ 척도 > 5점 = 매우 중요, 만족 / 4점 = 다소 중요, 만족 / 3점 = 보통 / 2점 = 다소 중요하지 않음, 불만족 / 1점 = 전혀 중요하지 않음, 매우 불만족.

◇ 그림에도 불구하고 일·생활 균형에 있어 중요도 및 만족도 인식은 돌봄가족 유무와 무관한 결과를 보이는데, 돌봄가족 여부와 별개로 현재의 일·생활 균형에 대한 만족도는 모두 3점미만으로 미흡한 수준이다. 이는 서울대학교 구성원들에게 가족 돌봄 활동 외에도 다양한 유형의 일·생활 균형 강화가 필요한 점을 시사한다.

〈그림 3-6-8〉 혼인상태에 따른 활동별 할애 시간 (1주일 기준)

(전체응답자: 5,240명; 단위: 일주일 평균, 시간)



◇ 일주일 활동 시간은 혼인상태에 따라 차이를 보이는데, 특히 기혼집단에서 ‘가족 돌봄’ 및 ‘가사노동’과 같은 가족을 위한 시간할애가 타 집단보다 두드러지는데, 기혼집단은 그와 동시에 ‘학업, 연구’ 및 근무’에도 일주일 기준 47시간을 할애하

고 있어 주 5일 기준 일당 약 8시간을 학업, 연구 또는 근무에 매진하고 있다. 반면 여가 및 휴식에 있어 미혼 집단이 일주일 내 22시간으로 1일 기준 약 3시간을 할애하고 있는 반면, 기혼집단이 17시간으로 가장 낮으며 1일 평균 약 2.3시간을 휴식 및 여가를 위해 소비하는 것으로 나타난다.

〈표 3-6-5〉 직위집단 내 활동별 할애 시간 (1주일 기준)

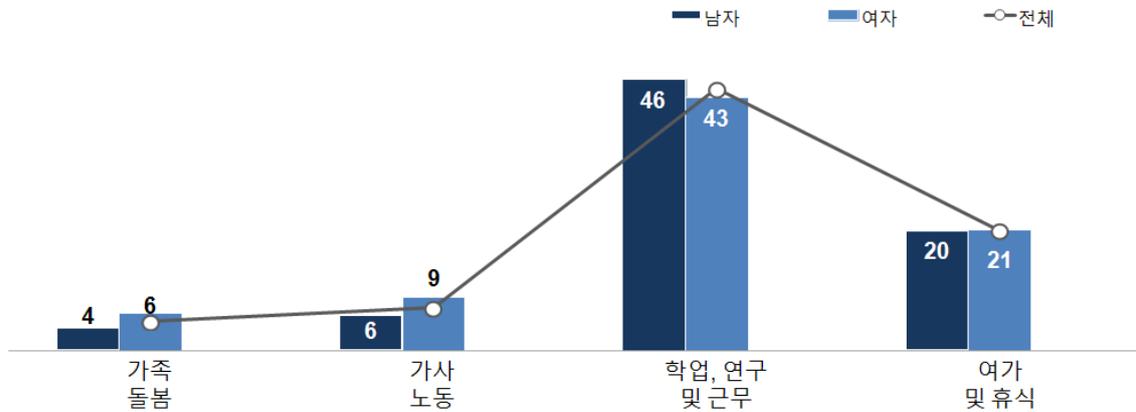
(전체응답자: 5,240명; 단위: 일주일 평균, 시간)

	전체	직위				
		학부생	대학원생	교원	연구원	직원
응답자수	5,240	1,326	1,934	684	310	986
가족돌봄	5	0	2	10	10	11
가사노동	7	4	6	9	10	14
학업, 연구 및 근무	45	33	52	52	52	39
여가및휴가	21	25	20	16	18	20

- ◇ 직위에 따른 일주일 활동 시간은 기혼비율이 높은 교원, 연구원 그리고 직원 집단에서 ‘가족돌봄’ 및 ‘가사노동’ 시간 비중이 상대적으로 높으며 일주일 평균 10시간 안팎을 할애하는 것으로 나타난다.
- ◇ 반면 ‘학업, 연구 및 근무’ 측면에서는 가정 내 활동과 무관하게 대학원생, 교원, 그리고 연구원 집단에서 모두 50시간 이상으로 나타나 주 5일 근무 기준 1일 평균 10.4시간을 소비하는 것으로 나타난다.
- ◇ 결과적으로 교원 및 연구원 집단의 경우 개인 ‘여가 및 휴가’로 일주일 평균 16-18시간을 할애하여 집단 내 가장 적은 시간을 투자하는 것으로 나타난다.

〈그림 3-6-9〉 성별에 따른 활동별 할애 시간 (1주일 기준)

(전체응답자: 5,240명; 단위: 일주일 평균, 시간)



◇ 성별에 따른 주요 활동 시간의 차이는 여성은 ‘가족 돌봄’ 및 ‘가사노동’에서, 남성은 ‘학업, 연구 및 근무’에 있어 시간할애가 상대적으로 높은 반면, 여가 및 휴식에서는 유사한 수준으로 나타난다. 따라서 여전히 돌봄 및 가사와 같은 활동은 여성이 상대적으로 더 많은 시간을 투자하는 영역으로 자리하며, ‘학업, 연구 및 근무’의 영역에서 또한 못지않은 시간을 할애하고 있는 현실이다.

◇ 앞서 확인한 것과 같이 대학원, 교원, 연구원 및 직원 내 여성 집단이 상대적으로 낮은 일·생활 만족도를 보이는 점을 고려한다면, ‘학업, 연구 및 근무’외 돌봄 및 가사와 같은 업무에 대한 부담 및 시간투자로 인한 결과로 해석할 수 있다.

〈표 3-6-6〉 세부직위 집단 내 활동별 할애 시간 (1주일 기준)

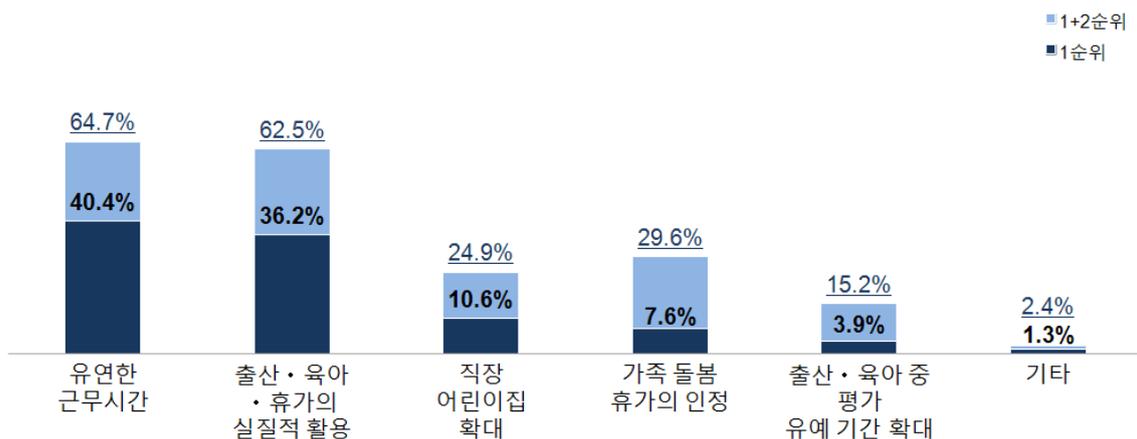
(전체응답자: 5,240명; 단위: 일주일 평균, 시간)

	전체	세부직위별									
		학부생 - 남	학부생 - 여	대학원생 - 남	대학원생 - 여	교원 - 남	교원 - 여	연구원 - 남	연구원 - 여	직원 - 남	직원 - 여
응답자수	5,240	724	602	1,072	862	463	237	149	138	403	589
가족돌봄	5	0	0	2	3	8	15	10	11	10	12
가사노동	7	4	4	5	7	7	13	8	13	11	15
학업, 연구 및 근무	45	34	33	53	51	53	51	56	49	40	39
여가 및 휴가	21	25	25	20	19	16	16	18	18	19	20

- ◇ 세부직위별 일주일 할애시간을 확인해본 결과 여성 교원 및 여성 직원 집단에서 ‘가족돌봄’에 대한 시간 할애가 가장 높은 것으로 나타되며, 특히 여성 교원은 일주일 평균 15시간을 소비하는 것으로 주 7일 기준 하루에 2시간 정도를 할애한다.
- ◇ 또한 여성 교원은 ‘가사노동’ 또한 일주일 평균 13시간으로 여성 직원의 15시간 다음으로 가장 많은 시간을 투자하며, 이는 여성 연구원과 동일한 수준이다. 그럼에도 불구하고 ‘학업, 연구 또는 근무’에 50시간 이상의 시간을 소비하여 업무와 업무 외 책임의 중압감이 존재하는 것으로 해석된다. 이 결과 여성 교원 집단 및 여성 연구원 집단의 휴식시간은 16시간으로 집단 내 가장 낮은 수준이다.
- ◇ 세부적으로 교원 및 연구원 집단 내 성별에 따른 ‘여가 및 휴가’ 시간은 남녀 모두 유사한 시간이나 남성 집단의 경우 ‘학업, 연구 또는 근무’에 많은 시간을 투자하는 대비, 여성 집단의 경우 가사 및 돌봄과 같은 가정 내 책임수행 영역에 개인 시간을 분산하는 것으로 나타난다. 즉 교원 및 연구원 여성 집단은 일·생활 내 다양한 역할을 이행하며 이는 궁극적으로 해당 집단의 낮은 일·생활 균형 만족도로 연계되는 것으로 해석된다.

〈그림 3-6-10〉 일·생활 균형을 위한 개선사항

(전체응답자: 5,240명; 단위: %)



- ◇ 서울대학교 내 일·생활 균형을 강화하기 위해 가장 요구되는 사항으로는 ‘유연한 근무시간’이 1순위 기준 40.4%, 그리고 ‘출산, 육아 및 휴가의 실질적 활용’이 36.2%으로 가장 높게 나타나며, 타 개선사항과 그 차이를 보인다.

〈그림 3-6-11〉 집단별 일·생활 균형을 위한 개선사항 (1+2순위 기준)

(전체응답자: 5,240명; 단위: %)

1+2순위 기준	전체	혼인 상태			돌봄가족 유무 여부	
		기혼	미혼	기타	없음	있음
응답자 수	(5,240)	(1,573)	(3,589)	(77)	(3,873)	(1,367)
유연한 근무시간	64.7%	55.4%	68.9%	55.8%	67.1%	58.0%
출산·육아·휴가의 실질적 활용	62.5%	54.3%	66.1%	62.3%	65.7%	53.3%
가족 돌봄 휴가의 인정	29.6%	33.1%	28.0%	35.1%	27.5%	35.7%
직장 어린이집 확대	24.9%	36.9%	19.8%	20.8%	22.0%	33.2%
출산·육아 중 평가 유예 기간 확대	15.2%	17.4%	14.2%	19.5%	14.7%	16.6%
기타	3.1%	2.9%	3.0%	6.5%	3.0%	3.2%

- ◇ 혼인상태에 따라 일·생활 균형 개선에 요구되는 사항이 차별적인데 미혼집단의 경우 ‘유연한 근무시간’ 및 ‘출산, 육아 등의 휴가의 실질적 활용’이 두드러지는 반면, 기혼집단은 이 외 ‘직장 내 어린이집 확대’ 또한 36.9%로 높게 나타난다.
- ◇ 반면 돌봄 가족의 유무에 따라 없는 집단은 ‘유연한 근무시간’ 및 ‘실질적인 휴가 활용’ 가능한 환경 개선에 대한 요구가 두드러지는 반면, 돌봄 가족이 있는 집단은 이와 동시에 ‘돌봄 휴가에 대한 인정’ 및 ‘직장 내 어린이집 확대’등과 같은 상황에 적합한 제도적 개선 또한 요구하고 있다.

〈그림 3-6-12〉 집단별 일·생활 균형을 위한 개선사항 (1+2순위 기준)

(전체응답자: 5,240명; 단위: %)

1+2순위 기준	전체	성별		직위별				
		남자	여자	학부생	대학원생	교원	연구원	직원
응답자 수	(5,240)	(2,811)	(2,429)	(1,326)	(1,934)	(684)	(306)	(990)
유연한 근무시간	64.7%	65.4%	63.8%	63.9%	69.8%	46.3%	67.0%	67.8%
출산·육아·휴가의 실질적 활용	62.5%	59.3%	66.2%	71.6%	63.4%	56.6%	57.8%	53.9%
가족 돌봄 휴가의 인정	29.6%	32.5%	26.3%	29.1%	27.4%	33.0%	30.4%	32.1%
직장 어린이집 확대	24.9%	24.4%	25.5%	18.4%	22.2%	38.5%	26.5%	29.2%
출산·육아 중 평가 유예 기간 확대	15.2%	14.8%	15.6%	14.0%	14.2%	21.6%	15.7%	14.1%
기타	3.1%	3.6%	2.4%	3.0%	3.0%	3.9%	2.6%	2.8%

- ◇ 세부적으로 서울대학교 여성의 경우 ‘출산, 육아 및 휴가의 실질적 활용’ 요구가 66.2%로 가장 높은 반면 남성의 경우 ‘유연한 근무시간’에 대한 요구가 높아 성별에 따른 일·생활 균형을 위한 요건이 차별적인 것을 알 수 있다.
- ◇ 직위에 따라서는 대학원생, 연구원 및 직원 집단의 경우 ‘유연한 근무시간’이 가장 우선적으로 고려되는 반면, 학부생 및 교원집단은 ‘출산, 육아 및 휴가의 실질적 활용’이 일·생활 균형 강화에 필요조건이라고 응답하며, 특히 학부생 집단에서 두드러진다.
- ◇ 또한 교원집단의 경우 ‘직장 어린이집 확대’ 및 ‘출산 및 육아 중 평가 유예 기간 확대’ 또한 타 집단 대비 높은 수준으로 교원 집단 내 다양한 일·생활 균형 요건이 존재하고 있음을 시사한다.

〈그림 3-6-13〉 직위 내 성별 일·생활 균형을 위한 개선사항 (1+2순위 기준)

(전체응답자: 5,240명; 단위: %)

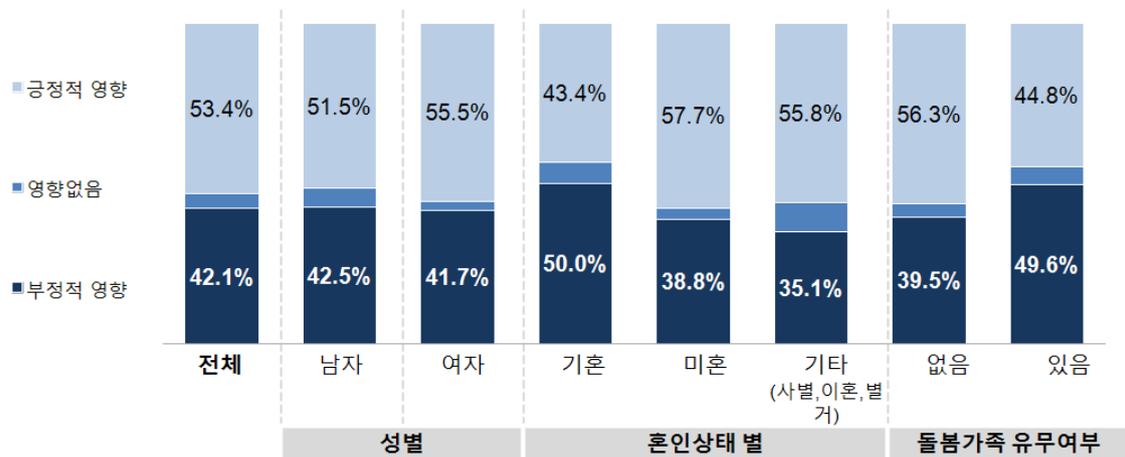
	전체	성별 신분									
		학부생 - 남	학부생 - 여	대학원생 - 남	대학원생 - 여	교원 - 남	교원 - 여	연구원 - 남	연구원 - 여	직원 - 남	직원 - 여
응답자 수	5,240	724	602	1,072	862	463	237	149	138	403	589
유연한 근무시간	64.7%	65.0%	62.5%	72.8%	66.1%	48.0%	44.3%	64.5%	70.3%	67.3%	68.3%
출산·육아·휴가의 실질적 활용	62.5%	65.6%	78.8%	60.8%	66.5%	56.9%	56.9%	49.0%	67.4%	50.1%	56.4%
가족 돌봄 휴가의 인정	29.7%	31.0%	26.9%	30.5%	23.4%	35.0%	28.3%	33.5%	26.8%	37.0%	29.1%
직장 어린이집 확대	24.9%	18.3%	18.3%	18.7%	26.5%	39.1%	36.7%	32.2%	20.2%	30.6%	28.2%
출산·육아 중 평가 유예 기간 확대	15.2%	15.3%	12.5%	13.5%	15.1%	18.1%	28.2%	17.4%	13.7%	12.7%	15.1%
기타	2.4%	2.6%	0.4%	3.0%	2.0%	2.5%	4.9%	2.8%	1.4%	2.1%	2.4%
없음	0.7%	2.1%	0.5%	0.7%	0.2%	0.4%	0.4%	0.7%	0%	0.3%	0.7%

- ◇ 세부 성별집단을 살펴본 결과 남성 대학원생 여성 연구원 집단에서 ‘유연한 근무시간’에 대한 요구가 1+2순위 기준 70% 이상으로 가장 높게 나타난다. 일주일 평균 53시간을 ‘학업, 연구 및 근무’에 소비하는 남성 대학원생 및 가사와 돌봄 노동을 동시에 병행하고 있는 여성 연구원 특성이 ‘유연한 근무시간’에 대한 욕구로 연계되는 것으로 해석된다.

◇ 교원집단의 경우 남성 및 여성 모두 ‘유연한 근무시간’ 및 ‘출산, 육아 및 휴가의 실질적 활용’ 측면에서는 유사한 태도를 보이며 ‘직장 어린이집 확대’에서 또한 성별과 무관하게 타 집단 대비 두드러지는 것으로 나타난다. 그러나 남성 교원집단의 경우 ‘가족 돌봄 휴가의 인정’을, 여성 집단의 경우 ‘출산 및 육아 중 평가 유예 기간 확대’가 각각 높은 수준을 보여 가정 및 개인생활 균형을 위해 차별적인 휴가 인정을 요구하는 점을 시사한다.

〈그림 3-6-14〉 가족친화제도가 개인의 진로에 미치는 영향력 인식

(전체응답자: 5,240명; 단위: %)



※ 척도 > 5점 = 매우 긍정적인 영향을 미친다 / 4점 = 다소 긍정적인 영향을 미친다 / 3점 = 전혀 영향이 없다 / 2점 = 다소 부정적인 영향을 미친다 / 1점 = 매우 부정적인 영향을 미친다

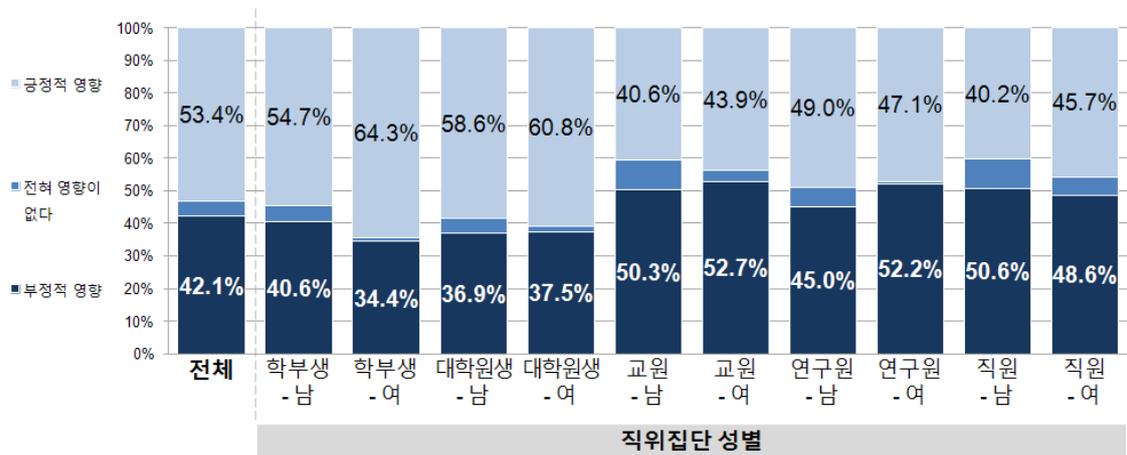
◇ 가족친화제도가 개인의 진로 및 경력에 미치는 영향에 대한 인식은 긍정적이 53.4%, 그리고 부정적인 42.1%로 긍정적이라고 인식하는 집단의 비율이 소폭 높은 수준이다. 또한 여성 집단이 가족친화제도가 개인의 진로 및 경력에 긍정적이라고 생각하는 비율이 55.5%로 남성 보다 소폭 높게 나타난다.

◇ 그러나 혼인상태에 따라 이에 대한 인식이 차별적인데, 기혼 집단이 가족친화제도가 긍정적이라고 고려하기보다 ‘영향 없음’ 또는 ‘부정적’이라고 인식하는 비율이 약 57%로 높게 나타난다. 반면 미혼 집단에서는 가족친화제도가 개인의 진로 및 경력에 긍정적이라고 고려하는 비율이 약 58%로 기혼집단과는 대비되는 결과를 보인다. 또한 돌봄 가족 유무에 따른 인식차이 또한 유사한 결과를 보이는데, 돌봄 가족이 있는 집단일수록 가족친화제도가 개인의 진로 및 경력에 부정적인 영향을 미칠 것으로 기대하고 있다.

- ◇ 종합해보면 현재 가사 및 돌봄 업무로부터 상대적으로 자유로운 집단은 가족친화제도에 대해 긍정적으로 평가하는 반면, 현재 육아, 가사 및 돌봄과 동시에 일 또는 학업 및 연구를 병행하는 집단에서는 가족친화제도는 개인의 진로 및 경력에 부정적이라고 인식하고 있다. 따라서 각 집단 간의 인식 격차를 줄이기 위해 가족친화제도에 대한 보편적 활용과 긍정적 효과 등에 대한 명확한 전달이 필요한 점을 시사한다.

〈그림 3-6-15〉 직위 내 성별 가족친화제도가 개인의 진로에 미치는 영향력 인식

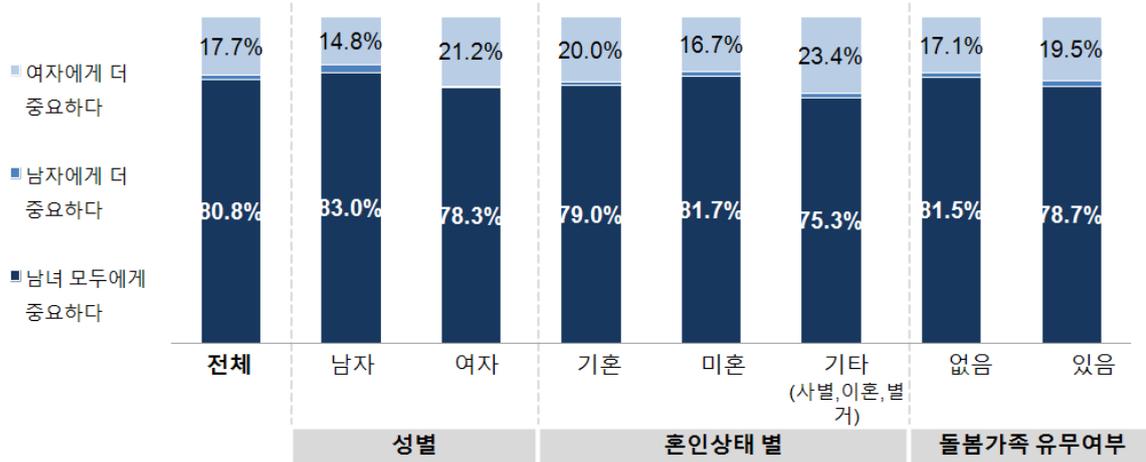
(전체응답자: 5,240명; 단위: %)



- ◇ 세부적으로 직위가 높아질수록 가족친화제도가 개인의 진로 및 경력에 ‘부정적 영향’을 미칠 것이라고 기대하는 비율이 증가하는 추세를 보인다. 반면 학부생 및 대학원생 집단 내 ‘부정적’ 인식 비율은 40% 이하 수준으로 연구원 이상 집단 대비 낮은 수준으로 교내 가족친화제도에 대한 인식은 연령에 따라 차별적인 것으로 해석된다.
- ◇ 성별에 따른 차이는 흥미롭게도 여성 학부생 집단의 경우 가족친화제도가 개인의 진로 및 경력에 ‘긍정적 영향’을 미칠 것이라고 응답한 비율이 64.3%로 가장 높았으며, 이는 남성 학부생 집단의 태도와도 차이를 보이는 결과이다. 역으로 여성 학부생 집단의 가족친화제도가 ‘부정적 영향’을 미칠 것이라고 응답한 비율이 남성 학부생 대비 낮으며 그 차이 또한 타 집단 대비 가장 두드러진다. 그러나 이러한 태도는 대학원생을 지나 연구원, 교원 순으로 감소하는 경향을 보이며 성별 태도 차이가 반대로 나타나는 경향을 보인다. 이러한 연령에 따른 성별 태도 차이와 그 원인에 대한 심층적 이해가 요구된다.

〈그림 3-6-16〉 가족친화제도의 주요 대상 인식

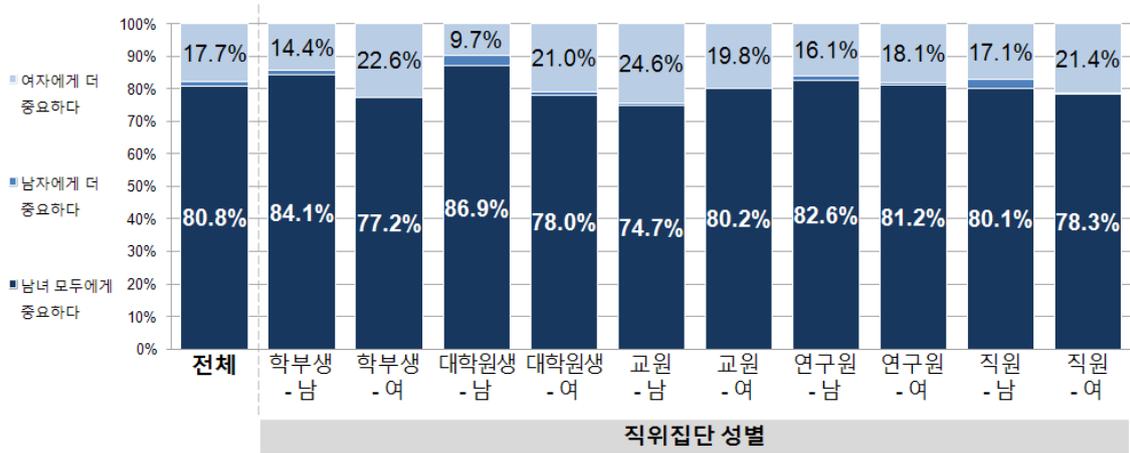
(전체응답자: 5,240명; 단위: %)



- ◇ 서울대학교 구성원은 가족친화제도가 ‘남녀 모두에게 중요하다’고 인식하고 있으며 그 수준은 80.8%이다. 즉 구성원의 10명 중 8명이 가족친화제도가 ‘남녀 모두’에게 중요하다고 응답한다.
- ◇ 가족친화제도 대상에 대한 인식은 성별에 따라 다소 차별적인데, 여성 집단에서 또한 78.3%가 가족친화제도가 남녀 모두를 위한 것이라고 응답하는 동시에 여성에게 더 중요하다고 인식하는 비율 또한 21.2% 수준으로 남성 대비 높게 나타난다.
- ◇ 이러한 차이는 혼인상태에 따라 두드러지는데, 기혼 및 사별, 이혼 또는 별거와 같은 기타 집단에서 모두 가족친화제도가 여성에게 더 중요하다고 인식하는 비율이 20%를 웃돌며 미혼 집단보다 높은 수준을 보인다. 이러한 전통적 성 역할에 대한 인식 차이는 연령적 차이 또는 생애주기 내 경험 차이로 인한 결과로 해석된다.

〈그림 3-6-17〉 가족친화제도의 주요 대상 인식

(전체응답자: 5,240명; 단위: %)

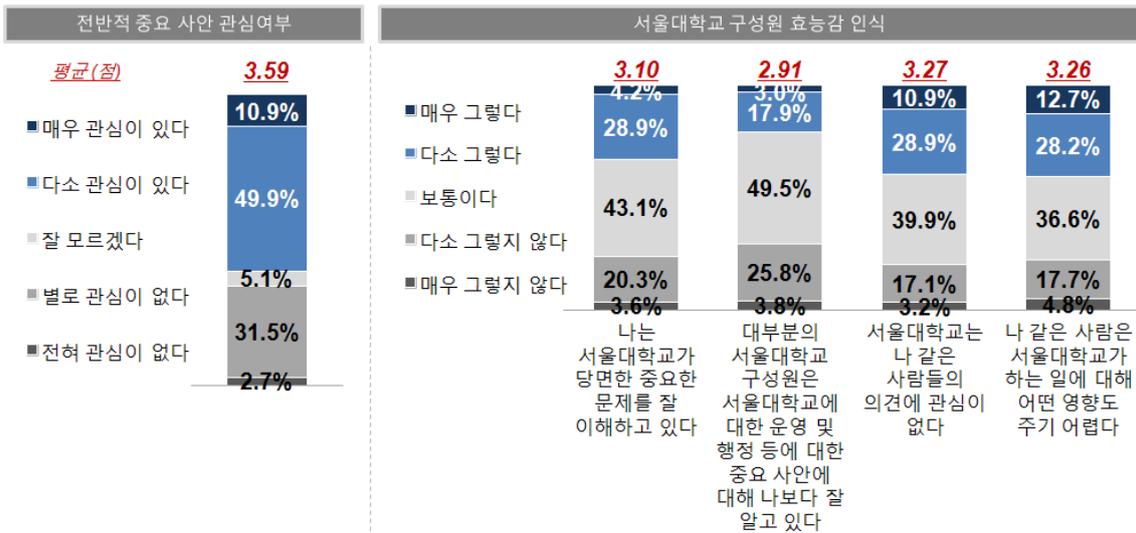


- ◇ 세부적으로 가족친화제도가 ‘남녀 모두에게 중요하다’고 인식하는 비율은 전 집단에서 70% 이상으로 가족친화제도의 성평등 태도가 전체 구성원 인식 내 자리하는 것으로 해석된다. 특히 남성 연구원 및 남성 교원 집단의 ‘가족 돌봄 휴가’ 확산에 대한 요구가 상대적으로 높은 것으로 고려하였을 시 가족친화제도의 범용적 권장이 필요함을 시사한다.
- ◇ 특히 남성 대학원생 집단이 가족친화제도가 ‘남녀 모두에게 중요하다’고 응답한 비율이 86.9%로 집단 내 가장 높은 수준이다.

7. 서울대학교 시민성 평가

〈그림 3-7-1〉 서울대학교 구성원 주요사안 관심 및 효능감 평가

(전체응답자: 5,240명; 단위: %)



- ◇ 서울대학교 구성원들의 교내 운영 및 행정 등 전반적인 사안에 대한 관심은 3.59점으로 보통 수준이다. 세부적으로 관심유형은 양극적인 양상을 보이는데, ‘다소 관심 있다’가 약 50%로 절반 수준인 동시에 ‘다소 관심 없다’ 또한 31.5%으로 나타나, 구성원들의 교내 주요사안에 대한 관심은 양분화되어 있는 점을 알 수 있다.
- ◇ 세부적으로 서울대학교 구성원들의 효능감은 크게 두 가지로 구분되는데 중요 문제에 대한 충분한 이해 영역인 ‘내적 효능감’과 개인의 의견으로 인한 변화 및 관심 유발 등의 ‘외적 효능감’이다. 전반적으로 서울대학교 구성원들은 내적 효능감 및 외적 효능감에서 3점을 웃도는 수준으로 보통수준의 인식을 보인다. 특히 구성원들은 학교의 개인 의견에 대한 관심 및 개인행동이 서울대학교에 미치는 영향 등의 외적 효능감 영역에서 약 40% 수준이 서울대학교 운영 방향에 영향을 미치지 못한다고 인식하고 있다.

〈그림 3-7-2〉 집단별 서울대학교 구성원 주요사안 관심 및 효능감 평가

(전체응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

	전체	성별		직위별					
		남자	여자	학부생	대학원생	교원	연구원	직원	
응답자 수	(5,240)	(2,810)	(2,429)	(1,326)	(1,933)	(684)	(306)	(990)	
서울대학교 중요사안에 대한 전반적 관심여부	3.59	3.62	3.55	3.48	3.41	3.86	3.46	3.92	
동 의 도	나는 서울대학교가 당면한 중요한 문제를 잘 이해하고 있다	3.10	3.15	3.04	3.15	2.94	3.28	2.88	3.28
	대부분의 서울대학교 구성원은 서울대학교에 대한 운영 및 행정 등에 대한 중요 사안에 대해 나보다 잘 알고 있다	2.91	2.90	2.92	2.87	2.90	2.81	2.91	3.02
	서울대학교는 나 같은 사람들의 의견에 관심이 없다	3.27	3.23	3.32	3.22	3.25	3.21	3.48	3.37
	나 같은 사람은 서울대학교가 하는 일에 대해 어떤 영향도 주기 어렵다	3.26	3.22	3.32	3.19	3.32	3.15	3.55	3.25

※ 척도 > 5점 = 매우 / 4점 = 다소 / 3점 = 보통 / 2점 = 별로 / 1점 = 전혀.

◇ 집단별 차이를 살펴보면 교원 및 직원 집단이 서울대학교 주요 사안에 대한 관심이 소폭 높으며, 서울대학교가 당면한 주요 문제에 대한 이해 또한 잘 숙지하고 있다고 인식한다. 반면 연구원 집단의 외적 효능감은 상대적으로 미흡한데 ‘서울대학교는 나 같은 사람들의 의견에 관심 없다’ 및 ‘나 같은 사람은 서울대학교가 하는 일에 어떤 영향도 주기 어렵다’고 인식하는 수준이 각각 3.48점, 3.55점으로 타 집단 대비 높은 수준이다.

〈그림 3-7-3〉 직위 내 성별 서울대학교 구성원 주요사안 관심 및 효능감 평가

(전체응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

	전체	직위 내 성별										
		학부생 - 남	학부생 - 여	대학원생 - 남	대학원생 - 여	교원 - 남	교원 - 여	연구원 - 남	연구원 - 여	직원 - 남	직원 - 여	
응답자 수	5,240	724	602	1,072	862	463	237	149	138	403	589	
서울대 중요사안에 대한 전반적 관심여부	3.59	3.49	3.47	3.43	3.39	3.91	3.73	3.54	3.36	4.02	3.85	
본 의 견	나는 서울대학교가 당연한 중요한 문제를 잘 이해하고 있다	3.10	3.14	3.17	2.97	2.89	3.34	3.14	2.93	2.80	3.50	3.14
	대부분의 서울대학교 구성원은 서울대학교에 대한 운영 및 행정 등에 대한 중요 사안에 대해 나보다 잘 알고 있다	2.91	2.86	2.89	2.91	2.89	2.78	2.88	2.89	2.92	3.05	3.00
	서울대학교는 나 같은 사람들의 의견에 관심이 없다	3.27	3.25	3.19	3.26	3.23	3.07	3.51	3.52	3.44	3.18	3.49
	나 같은 사람은 서울대학교가 하는 일에 대해 어떤 영향도 주기 어렵다	3.26	3.23	3.13	3.30	3.34	3.02	3.41	3.71	3.42	3.00	3.42

※ 척도 > 5점 = 매우 / 4점 = 다소 / 3점 = 보통 / 2점 = 별로 / 1점 = 전혀.

- ◇ 직위 내 성별에 따른 효능감 차이는 미미한 수준으로 주요사안에 대한 관심 및 구성원 개인의 교내 중요사안에 미치는 영향력에 대한 태도는 취약집단에서 성별과 무관하게 취약집단에서 두드러지는 것으로 해석된다.
- ◇ 세부적으로 남성 교원 및 남성 직원 집단의 경우 ‘서울대학교 중요사안에 대한 관심도’가 각각 3.91점, 4.02점으로 가장 높은 수준으로 타 집단과도 그 차이가 두드러진다. 또한 이들은 ‘서울대학교는 나 같은 사람들의 의견에 관심이 없다’ 및 ‘나 같은 사람은 서울대학교가 하는 일에 대해 어떠한 영향을 주기 어렵다’와 같은 내적 효능감 측면에서 타 집단보다 동의하는 수준이 낮아 상대적으로 교내 구성원으로서의 효능성과 영향력에 긍정적으로 태도를 보이는 것으로 해석된다.
- ◇ 반면 다양성 평가 영역에서 지속적으로 취약집단으로 정의되었던 여성 교원, 연구원, 그리고 여성 교원 집단의 경우 내적 효능감이 상대적으로 미흡한 수준이며 개인의 의견과 영향력에 대해 타 집단 대비 부정적인 태도를 보이는 것으로 나타난다.

〈그림 3-7-4〉 세부 직위별 서울대학교 구성원 주요사안 관심 및 효능감 평가

(전체응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

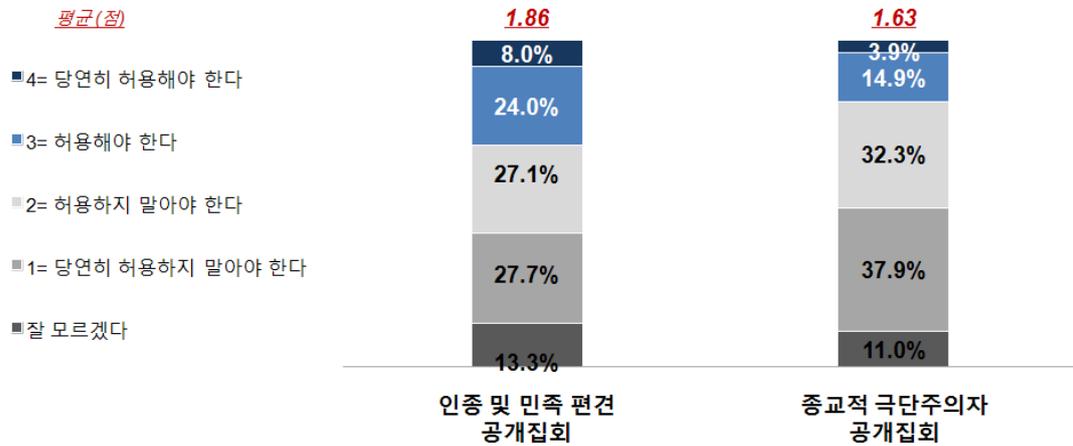
	전체	세부 직위별								
		학부생 전체	대학원생 -석사	대학원생 -박사	교원 -전임	교원 -비전임	연구원	직원 -정규	직원 -비정규	
응답자 수	(5,240)	(1,326)	(1,000)	(933)	(429)	(255)	(306)	(531)	(459)	
서울대학교 중요사안에 대한 전반적 관심여부	3.59	3.48	3.42	3.40	4.00	3.61	3.46	4.06	3.76	
동의도	나는 서울대학교가 당면한 중요한 문제를 잘 이해하고 있다	3.10	3.15	2.96	2.91	3.39	3.09	2.88	3.47	3.07
	대부분의 서울대학교 구성원은 서울대학교에 대한 운영 및 행정 등에 대한 중요 사안에 대해 나보다 잘 알고 있다	2.91	2.87	2.96	2.84	2.74	2.91	2.91	3.08	2.95
	서울대학교는 나 같은 사람들의 의견에 관심이 없다	3.27	3.22	3.23	3.27	3.01	3.54	3.48	3.15	3.62
	나 같은 사람은 서울대학교가 하는 일에 대해 어떤 영향도 주기 어렵다	3.26	3.19	3.34	3.30	2.91	3.55	3.55	2.98	3.56

※ 척도 > 5점 = 매우 / 4점 = 다소 / 3점 = 보통 / 2점 = 별로 / 1점 = 전혀.

- ◇ 서울대학교 내 중요사안에 대해서는 전임 교원 및 정규직 직원 집단에서 4점 이상으로 ‘다소’ 높은 관심을 보이며 타 집단 대비 높은 수준으로 나타난다. 또한 해당 집단의 경우 현황에 대한 이해를 의미하는 외적 효능감 및 개별의견이 교내 사안에 미치는 영향에 대한 인식을 반영하는 내적 효능감 모두에서 긍정적인 태도를 보이는 것으로 나타난다.
- ◇ 반면 비전임 교수 및 비정규직 집단에서는 ‘서울대학교는 나 같은 사람들의 의견에 관심이 없다’ 및 ‘나 같은 사람은 서울대학교 하는 일에 대해 어떤 영향도 주기 어렵다’ 부분에서 동의 수준이 타 집단 대비 두드러져 해당 집단의 내적 효능감이 다소 결여되고 있는 현황을 반영한다. 앞서 비전임 교원 및 비정규직 집단의 다양성 세부 영역에 있어 평가결과가 저조한 점을 고려하였을 때 해당 집단의 무기력함에 대한 개선을 통해 교내 개인의 삶과 일·생활 균형의 질 강화가 필요한 점을 시사한다.

〈그림 3-7-5〉 서울대학교 내 공개집회 관용

(전체응답자: 5,240명; 단위: %)

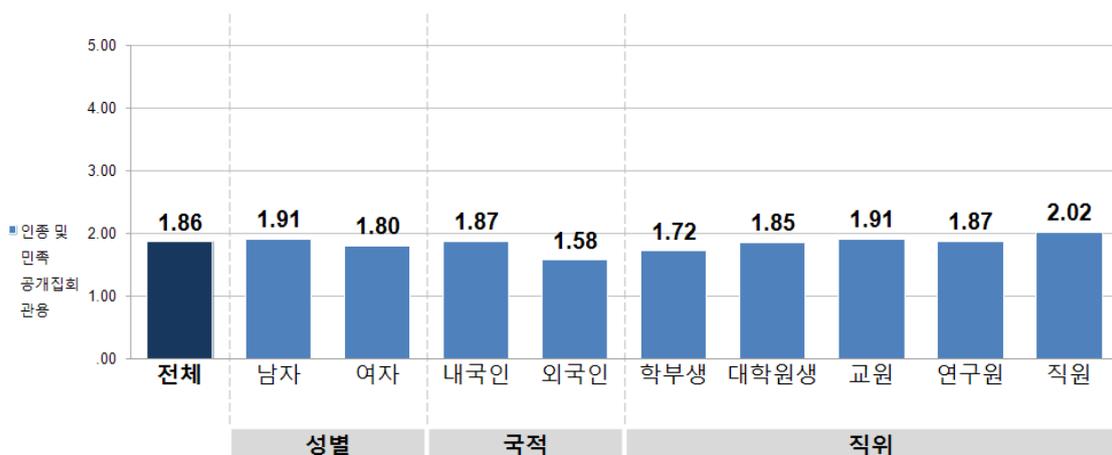


◇ 서울대학교 내 공개집회에 대한 관용 수준은 ‘인종 및 민족에 대한 편견’이 1.86점, 그리고 ‘종교적 극단주의자’가 1.63점으로 낮은 관용을 보이고 있다.

◇ 세부적으로 종교적 극단주의자들의 공개집회를 허용하지 말아야 한다는 전체 70% 수준으로 인종 및 민족에 대한 편견보다 낮은 관용을 보이며 반대하는 비율이 상대적으로 높은 것을 알 수 있다.

〈그림 3-7-6〉 집단별 인종 및 민족 편견 공개집회 관용

(전체응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

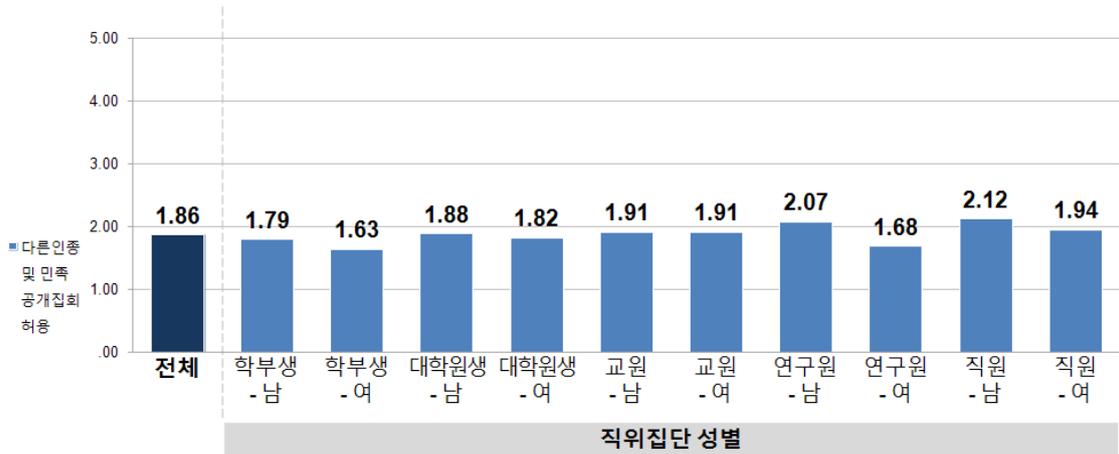


※ 척도 > 4점 = 당연히 허용해야 한다 / 3점 허용해야 한다 / 2 = 허용하지 말아야 한다 / 1 = 당연히 허용해서는 안된다

- ◇ 집단별 인종 및 민족에 따른 편견 공개집회 수용은 국적에 따른 차이가 두드러지는데, 외국인 집단이 내국인 집단보다 인종 및 민족 편견을 표명하는 교내 공개집회를 ‘허용해지 말아야 한다’고 생각하며 낮은 관용을 보인다.
- ◇ 직위에 따른 관용수준은 직급이 올라갈수록 높아지는 경향을 보이며, 특히 직원 집단이 2.02점으로 집회를 허용하는 특성이 두드러진다.

〈그림 3-7-7〉 직위 내 성별 인종 및 민족 편견 공개집회 관용

(전체응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

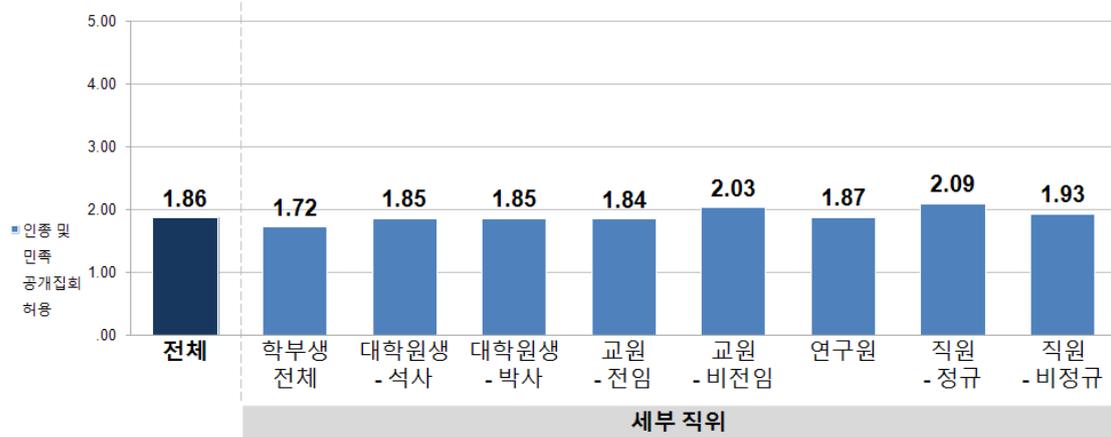


※ 척도 > 4점 = 당연히 허용해야 한다 / 3점 허용해야 한다 / 2 = 허용하지 말아야 한다 / 1 = 당연히 허용해서는 안된다

- ◇ 세부 성별집단에 따른 인종 및 민족 편견 공개집회 허용 여부는 전 집단에서 부정적이나 특히 여성 학부생 및 여성 연구원 집단에서 가장 낮은 평가를 보인다. 그 외 성별에 따른 차이는 미미한 수준으로 서울대학교 구성원의 인종차별 및 민족 편견에 대한 관용이 낮은 점을 알 수 있다.

〈그림 3-7-8〉 세부직위별 인종 및 민족 편견 공개집회 관용

(전체응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

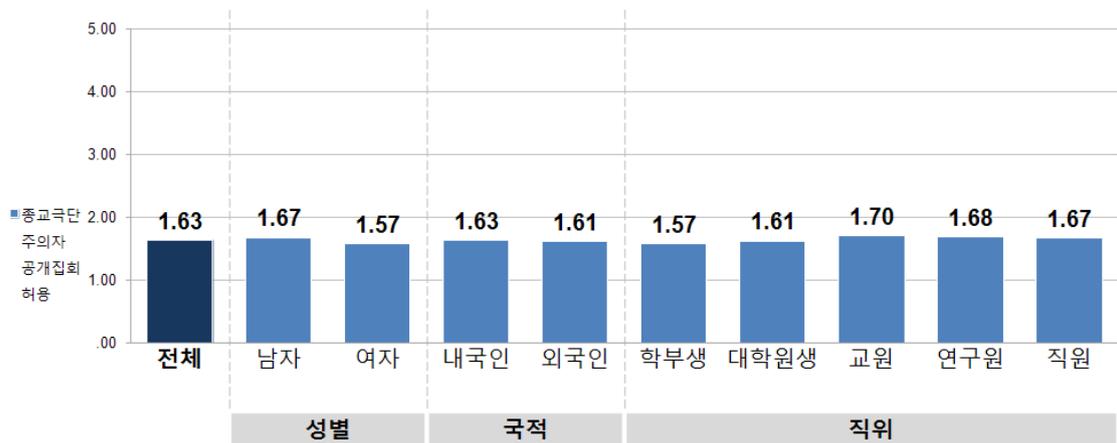


※ 척도 > 4점 = 당연히 허용해야 한다 / 3점 허용해야 한다 / 2 = 허용하지 말아야 한다 / 1 = 당연히 허용해서는 안된다

◇ 세부 직위에 따른 인종 및 민족 편견 관련 공개집회 허용여부는 전 집단에서 2점 안팎의 수준으로 나타나며 다양성 세부 영역 평가결과와 무관한 응답경향을 보인다.

〈그림 3-7-9〉 집단별 종교적 극단주의자 공개집회 관용

(전체응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

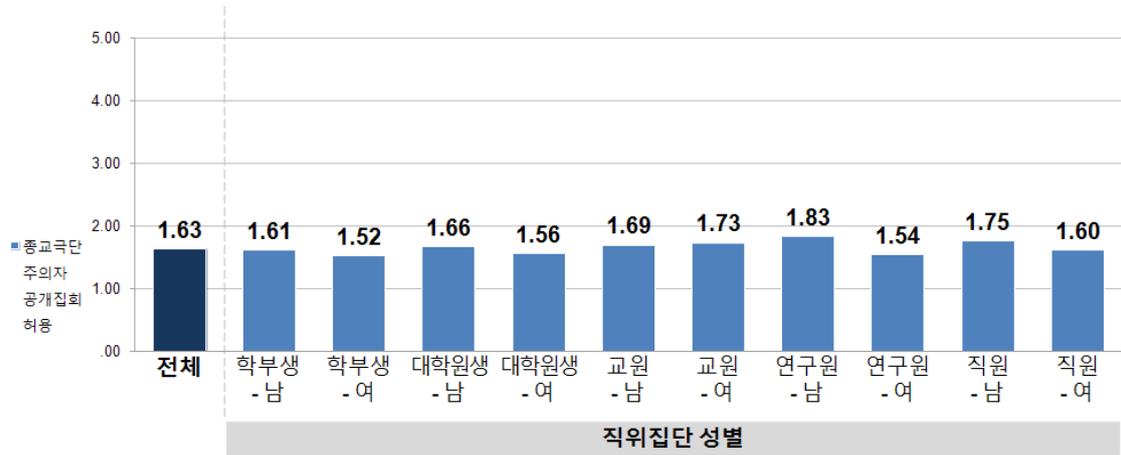


※ 척도 > 4점 = 당연히 허용해야 한다 / 3점 허용해야 한다 / 2 = 허용하지 말아야 한다 / 1 = 당연히 허용해서는 안된다

◇ 세부 집단별 종교 극단주의자들의 공개 집회에 대한 관용은 세부 집단 간의 차이가 미미한 수준으로 전 집단에서 공개집회를 허용하지 말아야한다는 태도를 보이고 있다.

〈그림 3-7-10〉 직위 내 성별 종교적 극단주의자 공개집회 관용

(전체응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)

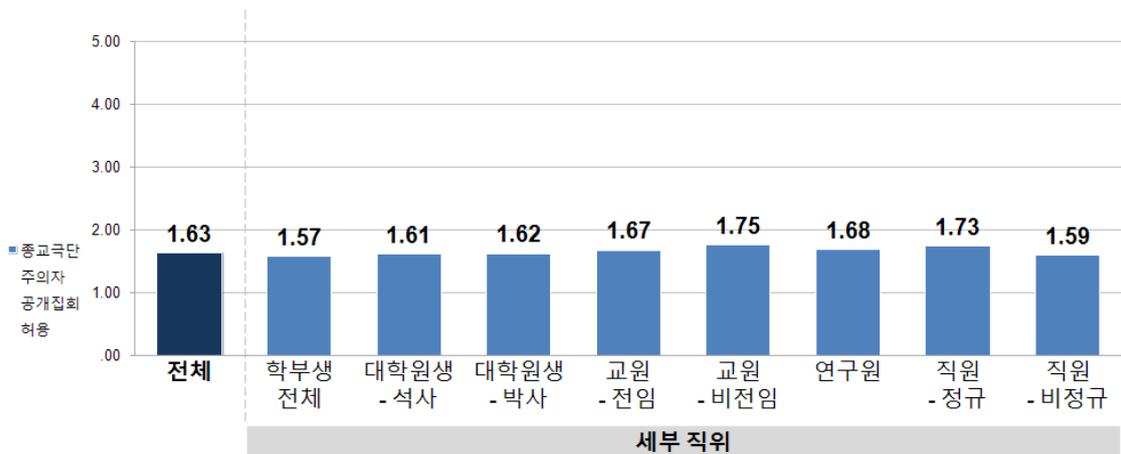


※ 척도 > 4점 = 당연히 허용해야 한다 / 3점 허용해야 한다 / 2 = 허용하지 말아야 한다 / 1 = 당연히 허용해서는 안된다

◇ 성별과 무관하게 전 집단에서 종교적 극단주의자의 공개집회는 허용되지 말아야 한다는 태도를 보인다. 특히 여성 학부생 및 여성 연구원 집단에서 1.50점 수준으로 가장 낮은 관용을 보이며 인종 및 민족 편견 공개집회에 대한 관용 응답과 유사한 경향이 나타난다.

〈그림 3-7-11〉 세부직위별 종교적 극단주의자 공개집회 관용

(전체응답자: 5,240명; 단위: 평균, 점)



※ 척도 > 4점 = 당연히 허용해야 한다 / 3점 허용해야 한다 / 2 = 허용하지 말아야 한다 / 1 = 당연히 허용해서는 안된다

- ◇ 종교적 극단주의자들의 공개집회에 대한 관용은 세부 직위와 무관하게 전 집단에서 ‘허용하지 말아야한다’고 나타나며 특히 학부생 및 비정규직 직원에서 소폭 두드러지는 경향이 나타난다.

8. 다양성 환경조사 결과 요약

〈표 3-8-1〉 주요 평가영역 결과 요약

(전체응답자: 5,240명; 단위: %, 점)

	다양성 문화 전반 평가	차별문화	소수집단 존중	국제화 수준	일·생활 균형
중요도	4.36	4.47	4.34	4.17	4.61
만족도	3.24	46.3%※	3.17	3.04	2.89

※ ‘차별문화’의 경우, 만족도가 없는 관계로 차별경험 비율을 기준으로 반영하였음.

- = 만족도 >> (5점 척도 기준) 평균 4.4점 초과 / 차별경험 >> 20% 미만
- = (5점 척도 기준) 평균 4.0 - 4.4점 사이 / 차별경험 >> 20-29% 사이
- = (5점 척도 기준) 평균 3.5 - 3.9점 사이 / 차별경험 >> 30-39% 사이
- = (5점 척도 기준) 평균 3.0 - 3.4점 사이 / 차별경험 >> 40-49% 사이
- = (5점 척도 기준) 평균 3.0점 미만 / 차별경험 >> 50% 이상

- ◇ 종합해보면 서울대학교 내 다양성 환경 현황은 중요도와 현황에 대한 만족도 간의 인식적 차이가 두드러진다. 세부적으로 다양성 문화 전반, 차별문화, 소수집단 존중, 국제화 수준, 그리고 일·생활 균형에 대한 중요도는 4점 이상을 기록하며 ‘대체로 중요하다’ 또는 ‘매우 중요하다’에 근접한 결과를 보이는데, 특히 일·생활 균형이 4.61점으로 서울대학교 구성원의 삶에 있어 가장 중요한 요인으로 간주된다.
- ◇ 반면 차별문화와 일·생활 균형을 제외한 나머지 영역에 대한 만족도는 3점으로 ‘보통’ 수준을 보이며 중요도 대비 만족도가 두드러지는 영역은 부재하다. 특히 일·생활 균형의 경우 3점미만의 만족도를 보이며 ‘다소 불만족’스러운 수준으로 파악된다. 즉 서울대학교 구성원들이 인식하는 교내 다양성 현황은 일반적인 수준이며 차별적 요인이 미흡한 것으로 해석된다. 또한 차별문화에 있어 두 번째로 높은 중요도를 보이는 것에도 불구하고 차별경험 비율은 46.3%로 2명 중 1명의 구성원이 차별경험에 노출되어 있는 상황이다. 이 결과는 일·생활 균형 및 차별문화에 대한 강화가 현재 요구되는 현황임을 시사한다.

〈표 3-8-2〉 성별에 따른 구성원 만족도 현황

(전체응답자: 5,240명; 단위: %, 점)

		다양성 문화 전반 평가	차별문화※	소수집단 존중	국제화 수준	일·생활 균형
성별	남성	3.33	36.5%	3.29	3.05	2.96
	여성	3.14	57.7%	3.02	3.03	2.80
직위내성별	학부생 - 남	3.42	38.3%	3.40	3.10	3.06
	학부생 - 여	3.30	63.3%	3.22	3.09	2.95
	대학원 - 남	3.35	35.5%	3.34	3.10	2.85
	대학원 - 여	3.18	53.9%	3.09	3.03	2.69
	교원 - 남	3.18	31.3%	3.15	2.81	2.91
	교원 - 여	2.89	62.4%	2.60	2.84	2.63
	연구원 - 남	3.14	39.6%	3.21	3.01	2.80
	연구원 - 여	3.05	52.2%	3.05	3.07	2.74
	직원 - 남	3.36	40.7%	3.16	3.14	3.23
	직원 - 여	3.03	56.9%	2.89	3.06	2.89

※ '차별문화'의 경우, 만족도가 없는 관계로 차별경험 비율을 기준으로 반영하였음.

- = 만족도>> (5점 척도 기준) 평균 4.4점 초과 / 차별경험>> 20% 미만
- = (5점 척도 기준) 평균 4.0 - 4.4점 사이 / 차별경험>> 20-29% 사이
- = (5점 척도 기준) 평균 3.5 - 3.9점 사이 / 차별경험>> 30-39% 사이
- = (5점 척도 기준) 평균 3.0 - 3.4점 사이 / 차별경험>> 40-49% 사이
- = (5점 척도 기준) 평균 3.0점 미만 / 차별경험>> 50% 이상

- ◇ 구성원의 성별 인식 차이를 확인해 본 결과 차별문화를 제외한 전체 영역에서 소폭 긍정적 태도를 보이거나 그 차이는 미미한 수준으로 '보통'의 결과를 보인다. 그러나 차별경험에 있어서는 여성의 차별경험이 남성보다 월등히 높아 성별차이가 두드러진다.
- ◇ 종합적으로 직위 집단의 성별 차이 결과 여성 교원집단이 전체적으로 가장 취약한 집단으로 전 영역에서 가장 낮은 평가를 보이고 있다. 즉 서울대학교 내 다양성 문화형성과 개선은 직위와 별개로 성별차이를 보이며 이는 교수집단에서도 예외가 아닌 것으로 나타난다. 결론적으로 서울대학교 내 다양성은 동일집단 내 이질성에 대한 고려와 이에 대한 제도적 관용이 필요할 것으로 예측된다.

◇ 그 다음으로 취약한 집단은 여성 직원 집단으로 차별경험, 소수집단 존중, 그리고 일·생활 균형에 있어 저조한 평가를 보인다. 앞의 세부 결과에서도 확인하였듯이 여성 직원 집단의 경우 비정규직으로 구성되어 있는 특징을 보여 집단 내 성차에 따른 문제가 고용형태의 문제로까지 전이되는 점을 알 수 있다. 따라서 직원 집단 내 차별, 소수집단 및 일·생활 균형에 대한 문화형성에 있어 이러한 이중성을 함께 고려하는 것이 요구된다.

〈표 3-8-3〉 세부직위에 따른 구성원 만족도 현황

	다양성 문화 전반 평가	차별문화※	소수집단 존중	국제화 수준	일·생활 균형
학부생 전체	3.36	49.6%	3.32	3.09	3.01
대학원생 - 석사	3.28	44.1%	3.22	3.14	2.83
대학원생 - 박사	3.26	43.4%	3.23	3.00	2.72
교원 - 전임	3.08	40.1%	2.93	2.67	2.83
교원 - 비전임	3.09	44.7%	3.01	3.06	2.81
연구원	3.09	45.8%	3.12	3.03	2.75
직원 - 정규	3.35	48.0%	3.11	3.13	3.26
직원 - 비정규	2.94	52.7%	2.87	3.04	2.76

※ ‘차별문화’의 경우, 만족도가 없는 관계로 차별경험 비율을 기준으로 반영하였음.

- = 만족도>> (5점 척도 기준) 평균 4.4점 초과 / 차별경험>> 20% 미만
- = (5점 척도 기준) 평균 4.0 - 4.4점 사이 / 차별경험>> 20-29% 사이
- = (5점 척도 기준) 평균 3.5 - 3.9점 사이 / 차별경험>> 30-39% 사이
- = (5점 척도 기준) 평균 3.0 - 3.4점 사이 / 차별경험>> 40-49% 사이
- = (5점 척도 기준) 평균 3.0점 미만 / 차별경험>> 50% 이상

◇ 세부 직위에 따른 구성원 만족도 현황 결과 비정규직 직원이 다양성 문화 전반, 차별문화, 소수집단 존중문화, 그리고 일·생활 균형에 있어 가장 낮은 만족도를 보이며 구성원 내 취약집단으로 자리한다. 주지하듯 이는 일부 성별효과를 내제하고

있으나 다양성 문화에 대한 전반적 만족도 또한 3점보다 소폭 낮은 수준으로 나타난다. 즉 직위 측면에 있어 주변부에 자리한 집단을 포용하는 서울대학교 다양성 문화 형성이 필요할 것이다.

- ◇ 그 다음으로는 전임 교원 집단의 소수집단 존중, 국제화, 그리고 일·생활 균형에 대한 만족도가 취약한 결과를 보이는데, 흥미롭게도 국제화 수준에 있어 타 집단과는 차별적으로 3점미만의 결과를 기록한다. 이는 학문에 대한 다양한 국제교류, 그리고 외국인 학생 및 교수 수 증진 등에 대한 요구와 연계되는 것으로 해석되는데, 결국 학문적 다양성에 대한 개선욕구가 낮은 만족도의 결과를 초래하는 것으로 예측된다. 또한 교원집단의 경우 세부 직위 및 집단 내 세밀한 이질적 요인으로 인한 차별, 또한 성별에 따른 차별 등 다변적 양상의 차별이 존재하는 결과를 보인다. 이를 개선하기 위해 ‘채용제도’ 및 ‘연구지원’ 등의 제도적 강화를 통해 ‘일·생활 균형’을 지향하는 ‘조직문화’가 설립되어야 할 필요성을 시사한다.

제 4장 결론

1. 다양성 환경조사의 의의
2. 조사 결과 요약
3. 서울대학교 다양성 환경조사의 과제와 제언

1. 다양성 환경조사의 의의

2016년 <서울대학교 다양성 환경조사>는 서울대학교에서 처음 실시된 대학 다양성 환경조사(campus climate survey)로서, 대학내 다양성의 현황을 구성원의 관점에서 충실히 조사하는 데 초점을 맞추었다. 서울대학교가 보호·증진하고자 하는 다양성의 가치는 서울대학교의 학생, 교원, 직원들이 성별, 국적, 신체적·경제적·사회적 조건 등에 있어서 다양한 배경을 가진 사람들로 구성되도록 하고, 그들이 가진 서로 다른 경험, 가치관, 행동양식이 충분히 존중되고 공존하는 가운데 시너지 효과를 발휘함으로써 서울대학교가 수월성, 공정성, 포용성, 개방성, 지속가능성을 더욱 발전시켜 나가고자 하는 데 있다. 또한 서울대학교라는 조직의 발전이 각 구성원의 개인적 성장 및 행복과 함께 갈 수 있도록, 모든 사람이 존중받는 우호적인 캠퍼스 환경을 조성하기 위해 문화와 제도 양면에서 개선점을 찾아나가고자 했다.

대학 구성원은 크게 학생, 교수, 그리고 직원이라는 세 집단으로 이루어진다. 대학은 기본적으로 ‘학생’에 대한 양질의 교육을 제공하기 위한 교육 조직이면서, 이를 통해 학문후속세대를 양성하고 끊임없는 연구를 통해 새로운 지식을 생산하는 지식공동체이기도 하다. 대학 교육을 일종의 서비스로 이해한다면 ‘교수’는 서비스 공급자 집단, ‘학생’은 서비스 수요자 집단이 될 것이나, 대학에서는 일반적인 공급자와 수요자와는 다른 관계가 발생하게 된다. 교수-학습을 통해 인류의 지적 자산을 공유하고 새로운 지식 생산으로 그것을 발전시키는 것이 대학 교육의 본령이라고 할 때, ‘교수’와 ‘학생’은 지식 공동체 안에서 같은 목표를 공유하면서 서로 다른 역할과 위치를 가진 집단일 뿐이다. 그러나 다른 한편, 가르침과 배움은 존경과 존중을 통해서 일어나게 되고, 대학이라는 조직 안에서는 이러한 사제관계가 ‘교수’의 우월적 지위를 발생시키게 된다. 학생들 중에서도 특히 석박사 과정의 대학원생은 교육서비스를 받는 수혜자이면서 학위취득 과정에서 연구를 위한 노동력을 제공하는 역할을 담당하기도 한다.

‘직원’ 역시 대학 구성원으로서 매우 중요한 역할을 맡은 집단이다. 가르침과 배움의 직접 당사자는 아니지만, 대학 교육과 연구가 원활하게 이뤄질 수 있도록 다양한 조직 운영과 교육·연구 수행을 지원하는 직원들이 대학에는 꼭 필요하다. 그러므로 수월성, 공정성, 포용성, 개방성, 지속가능성을 추구하기 위해 다양성 확보가 필요한 것은 ‘직원’ 집단에서도 마찬가지라 할 것이다.

우리나라는 상대적으로 다양성 보다는 단일성에 더 큰 의미를 두는 역사적 배경을 가지고 있다. 많은 시민들이 학교 교육을 통해 습득한 단일 민족 혹은 단일 문화에 대

한 우월감은 상대적으로 나와 다른 것에 대한 방어적 기작이 잘 작동하는 사회시스템을 만들어 왔다. 물론 이러한 암묵적 동일성 추구가 긍정적으로 작동해 온 면도 있었지만, 특히 최근의 사회 변화 속에서 이러한 사고의 습관은 수정되어야 할 상황이 왔다. 과학기술의 발달로 인해 공간과 시간의 경계가 모호해지면서 과거 사회를 유지해 오던 “같다”라는 의미는 그 가치를 상실하게 되었으며, 급격한 글로벌화 등으로 이질성과 차이를 인정하고 공존하면서 함께 살아가는 훈련이 우리 모두에게 필요하게 되었다.

이런 면에서 다양성(Diversity)의 가치란 나와 같지 않음을 인정하는 소극적 자세에서 벗어나 개별 주체의 존재에 대한 인정과 존중, 이를 바탕으로 하는 개방성과 포용성을 극대화하고자 하는 조직과 개인의 자세 전환을 의미한다. 그런 점에서 2016 <다양성 환경조사>는 서울대학교라는 조직의 문화의 시스템이 어느 정도의 개방성과 포용성을 가지고 있는가에 대한 자아비판이라고 볼 수 있다. <다양성 환경조사>를 서울대학교 구성원 전체를 대상으로 전수조사 형식으로 실시함으로써 구성원들의 현재 생각을 가능한 한 광범위하게 담아내고자 하였다. 학생, 교수, 직원 모두를 조사 대상으로 하면서, 학부생/대학원생, 정규직/비정규직 등 각 집단 안에 존재하는 세부 집단별 차이와 성별 차이 등을 담아낼 수 있도록 세심하게 분석함으로써 구성원들 사이에 존재하는 다양한 경험과 의견을 가감 없이 드러내었다. 응답자들은 <다양성 환경조사>의 질문들에 답하면서 다시 한번 다양성 관련 이슈들에 대하여 생각하고 자신의 의견을 제시하는 기회를 가졌으며, 이를 통해 서울대학교 구성원들 사이에 다양성의 가치와 중요성에 대한 인식 수준이 상승하는 교육적 효과도 있었다고 자평한다.

2016 <다양성 환경 조사>의 실시와 그 결과는, 그동안 존재하면서도 비가시화되어 왔던 경험과 생각의 차이와 이질성을 좀더 구체화된 수치로 드러내면서 객관화를 시도하였다는 면에서 큰 의의가 있다고 본다. 이러한 결과는 향후 다양성에 대한 서울대학교 구성원의 인식변화를 쉽게 파악하도록 도와주며, 다양성을 증진시키기 위한 여러 제도개선과 정책의 효과와 실효성을 판단하는 데에도 도움을 줄 것으로 기대한다.

2. 조사 결과 요약

1) 응답자 및 응답률

본 조사가 전수조사 방식으로 이뤄졌으므로 전체 구성원 38,829명을 조사대상으로 하여 5,240명으로부터 응답을 받아, 약 13%의 응답률을 얻었다. 응답률을 학생, 교수,

직원, 연구원으로 나뉘어 살펴보면 연구원이 38%로 가장 높았고, 학생의 응답률이 12%로 가장 낮았다. 학생들 중에서는 박사과정(24%)>석사과정(12%)>학부생(8%)의 순으로 응답률이 높았으며, 교수 중에서는 조교수(31%)>부교수(25%)>정교수(18%) 순으로 응답률이 높았다. 수 년간의 재학 기간이 지나면 학교를 졸업하여 떠나게 되는 학부생들보다는, 지식공동체로서의 대학에 상대적으로 오래 머무르게 되는 ‘학계’의 구성원들이 응답률이 높았다. 그 중에서도 대부분이 비정규직으로 분류되는 연구원 집단과, 전임교수 중에서는 상대적으로 불안정한 지위에 있는 조교수 집단에서 높은 응답률이 나타났다. 이는 서울대학교 내의 다양성 문제에 대해 더 많은 경험과 의견을 가진 사람들이 이 집단일 가능성을 보여주는 것으로, 조직 내에서 안정적이고 위계적으로 높은 위치에 있는 주류 집단보다는 주변적 위치에 있는 사람들이 이 문제에 관해서 더 많은 관심을 가질 수밖에 없다는 점을 반영한다.

응답자의 성비를 보면, 학부생 및 대학원생 응답자의 성비는 전체 응답자의 성비와 유사하였으나, 교원 집단만 남성이 66.5%로 두드러지게 남성 응답자의 비율이 높았다. 그런데 이는 현재 서울대학교 교원 집단의 전체 성비가 7:3 정도인 점을 감안할 때 교원 응답자의 모수를 반영한 것으로 보인다. 직원 응답자의 성비는 여성이 59.2%로 여성이 더 많은데, 직원을 정규직과 비정규직으로 나누어 보면 정규직 성비가 57.3% : 42.7%로 남성이 조금 많은 반면 비정규직은 21.8% : 78.2%로 여성이 압도적으로 많은 모습을 보였다.

전체 응답자의 구성비로 보면 내국인이 95.3%, 외국인은 4.7%로 내국인이 압도적으로 많지만, 내국인 구성원의 응답률이 13%였던 데 비해 외국인 구성원은 그보다 현격히 높은 33%의 응답률을 보여 <다양성 환경 조사>에 관심을 보여 주었다. 이 역시 학내의 주류 집단보다는 비주류 소수집단의 구성원들이 다양성 이슈에 관해 더 높은 관심도를 갖고 있음을 보여 준다.

외국인 응답자의 구성을 좀 더 선명하게 이해하기 위하여, 유학생을 제외하고 서울대학교에 고용되어 일하고 있는 외국인의 비율을 알아보자. 서울대학교가 국제화 노력을 시작한 것은 2008년경으로부터, 2009년-2011년 사이, 100명 남짓한 외국인들이 새로 만들어진 교수 자리(faculty position)에 고용되었다. 외국인 교직원들 중 90% 정도는 지난 10년 동안 서울대에서 고용 상태에 있었다. 전체 외국인 교직원의 3.6%만이 10년에서 20년 사이의 기간 동안 서울대에서 근무하였다. 흥미롭게도 외국인 교직원 팀의 7% 정도만이 서울대에서 20년 이상 일한 것으로 나타났다. 서울대에서 20년 이상 일한 이 교직원들은 아마도 대부분 “얼리어답터(early-adopter)”와 한

국에서 태어난 외국인들로 구성되어 있는 것으로 보인다.

절대수(absolute numbers)의 면에서 볼 때, 외국인 교직원의 수는 국제적으로 명성 있는 기관들에 여전히 훨씬 뒤쳐져 있다. 2016년 말 현재, 서울대 전체 직원 중에서 겨우 2.8%만이 외국인이다. 그 중 가장 높은 비율을 차지하는 것은, 5-9년 동안의 고용 기간을 가지고 있는 5.4%의 외국인들이며, 이는 서울대의 국제화노력의 시작을 반영한다. 1-4년, 그리고 1년 미만의 고용 기간을 가지고 있는 집단에서 한국인 vs 외국인의 비율이 30:1을 보이는 것은 꽤나 문제가 된다고 할 수 있다. 이는 2009년에 시작된, 서울대의 국제화를 위한 초기의 추진력이 서울대의 사고방식을 변화시킬 수 없었으며, 외국인들에 비해 여전히 한국인들이 선호되고 있음을 나타낸다. 이는 외국인 교원이 자주 50% 이상을 차지하는 명문대학들과는 극명히 대조되는 것이다. 세계 20대 명문대학들과 겨뤄서 세계수준의 대학이 되고자 하는 서울대의 노력에 미루어 볼 때, 이 방면에서 더 많은 노력이 필요하다.

2016 <다양성 환경조사> 설문 응답자의 출신국가(the country or origin)에 대한 통계는 40% 이상의 외국인들이 아시아 국가 출신이며, 그 중에서도 중국인이 전체 반 이상을 차지하고 있음을 보여준다. 북미와 유럽 출신은 15%를 차지하며, 중동과 인도는 10%를 차지하였다. 그리고 아프리카는 7% 정도를 차지하였다. 서울대학교의 지리적 위치를 고려할 때, 이러한 결과는 어느 정도 예상이 되는 결과라고 할 수 있다.

2) 다양성 문화 전반에 대한 평가

가장 먼저, 다양성 문화에 대한 구성원들의 중요도와 만족도 평가를 분석하였다. 서울대 구성원들은 전반적으로 서울대 캠퍼스의 문화적 다양성 확보가 중요하다고 인식하고 있는 반면에 그 만족도에 있어서는 보통 수준을 드러내고 있었다. 이는 다양성에 대한 개별 구성원들의 높은 인식 수준에 비하여, 실제적으로 다양성을 존중하는 문화가 캠퍼스 내에 널리 자리매김하지 못하고 있음을 드러내는 결과라 할 수 있다. 특히, '소수집단 존중 문화', '국제화', '일-생활 균형'에 있어서 중요도와 만족도의 차이가 극명하게 드러나는데, 이는 이 세 분야에서 만족도 개선을 위한 조치가 서울대 캠퍼스 다양성 확보에 중요하다는 점을 의미한다.

특히 캠퍼스 안에서 소수 집단에 해당하는 여성 교원 집단, 비정규직 직원 집단에서 '소수 집단 존중' 문화에 대한 중요도와 만족도 사이의 간극이 크게 나타나는 것을 볼 수 있는데, 이는 대학 내에 존재하는 차별적 현실을 반영하는 것이라 할 수 있다.

실제 이 두 집단은 차별을 당한 경험이 있다는 응답의 비율이 높으며, 차별 문화 개선을 요구하는 비율 역시 두드러지게 높다. ‘소수문화 존중’의 경우 여성 교원은 중요도 점수가 4.60으로 가장 높은 데 비해 만족도 점수는 2.60으로 그 갭이 가장 컸다. 여성 직원의 경우 중요도 점수는 남성 직원과 크게 차이하지 않았으나 만족도 점수는 남성 3.16점에 비해 현저히 낮은 2.89점이었다. 비정규직 직원의 경우 중요도 4.32., 만족도 2.87로 그 갭이 정규직 직원에 비해 현저히 컸는데, 이는 수적으로 훨씬 많은 여성 비정규직 직원 응답자의 낮은 만족도가 반영된 것으로 볼 수 있다.

일반적으로 개인의 차별 경험에 대한 인식이나 상대적 박탈감 등이 대학 내 동일한 지위집단 내의 다른 구성원들에 준거하여 구성된다는 점을 감안하면, 성차별적 현실은 전임교수나 연구원 등 ‘학계’ 내의 캐리어 코스 안에 있는 집단에서 상대적으로 강하게 존재하며, 직원 집단 안에서는 정규직과 비정규직 사이에 중요한 차별적 현실이 존재한다는 점을 알 수 있다. 그러므로 여성 교원과 비정규직 직원의 차별적 상황의 개선이 필요하며, 이 두 집단이 소수 집단으로서 존재적 가치를 존중 받는 환경을 조성하는 것이 결국, 서울대 캠퍼스에서 다양성을 확보하는데 중요한 작업이라 할 수 있다. 그러나 이 두 집단은 각기 다른 원인으로 차별을 경험하고 있는바, 여성 교원집단에게는 학계와 교수직의 성차별적 현실을 개선할 수 있는 다양한 방안이, 비정규직에게는 인사관리나 근로제도 차원의 개선과 더불어 비정규직의 여성 쏠림 현상을 해소할 필요성이 동시에 제기된다.

이번 <다양성 환경조사> 결과에서 흥미로운 부분은 대부분의 문항에서 외국인들과 내국인들의 의견 차이가 크지 않았다는 점이었다. 예컨대 ‘국제화 수준’에 대한 중요도를 가장 높게 평가한 것은 예상과 같이 외국인 집단이었지만(외국인 4.66) 내국인 4.15), 만족도 평가 역시 근소한 차이로 외국인이 내국인보다 높게 나타났다(외국인 3.16) 내국인 3.04). 실제로 ‘국제화 수준’에 대한 중요도와 만족도의 간극이 가장 큰 집단은 전임교원 집단이었으며, 특히 전임교원의 만족도는 유일하게 3점 미만으로, 서울대학교의 국제화 수준에 대해 가장 불만이 많은 사람들은 전임교원임을 알 수 있었다.

‘일-생활 균형 문화’와 ‘안전성 인식’에 대한 중요도와 만족도 분석 결과는 강한 성별 차이를 드러냈다. 일-생활 균형이 있어서 가장 낮은 만족도는 연구원, 대학원생, 교원 집단, 즉 ‘학계’ 구성원들이 보여 주었는데 이는 서울대학교의 교수·연구자들에게 기대되는 높은 성취수준으로 인해 많은 구성원들이 항상적으로 과로 상태에 놓여 있음을 추측해 볼 수 있는 대목이다. 특히 여성 구성원들의 만족도가 눈에 띄게 낮았는데, 여성 교원 2.63) 여성대학원생 2.69) 여성 연구원 2.74의 순서였으며, 직원의

경우 전체적으로는 3.03점으로 학내 집단들 중 가장 만족도가 높은 것으로 나타났으나, 이는 만족도의 성별 차이가 매우 큰 가운데 특히 남성 직원들의 현격히 높은 점수(3.23) 점이 반영된 것으로 보인다. 즉, 가사노동이나 돌봄 역할이 여성에게 거의 전담되어 있는 한국 사회의 젠더 구조가 반영된 가운데, 서울대학교의 ‘학계’ 구성원들에게 요구되는 높은 수월성 수준이 교원 집단의 일-생활 균형 만족도를 현저하게 낮추고 있는 것으로 판단할 수 있다.

서울대학교가 안전한 공간이라고 느끼는가에 대한 만족도 조사에서는 성별 차이가 특히 두드러졌다. 성별로는 남자가 6.97점으로 여자의 5.83점보다 훨씬 높았으며, 집단별로 보았을 때는 교원이 6.97점으로 가장 높았다(‘교원’은 학내에서 가장 높은 권위자원을 가진 집단임과 동시에 응답자 중 가장 남성 비율이 높은 집단이기도 하다). 세부 직위 내의 성별 차이를 살펴 보면 학부생 여성이 5.42점으로 모든 직위의 남녀 중에 가장 낮은 만족도를 보이고 있는데(2위는 대학원생 여성 5.78점), 이는 학부생 여성들이 ‘젊은 여성’으로서 최근의 여성혐오 및 여성대상 범죄에 대해 취약한 집단이라는 점을 반영한 것이다. 즉, ‘안전성’의 경우 특히 여성 학생들의 학교생활을 위축시킬 수 있는 중요 이슈로 간주할 수 있으며, 성차별 해소 등을 위해 중요하게 다루어져야 할 사안임을 알 수 있다.

3) 차별 문화에 대한 평가

차별문화 개선의 중요성에 대해서는 10명 중 9명이 중요하다 혹은 매우 중요하다고 답하여, 서울대학교 구성원들의 높은 인식 수준을 드러내고 있었다. 반면 서울대학교에서 언행 혹은 대우에 있어서 차별을 경험한 적이 있다는 응답자는 46.3%로, 10명 중 약 5명 정도의 사람이 서울대학교 내에서 차별에 노출된 경험이 있었다. 성별로 보면 남성(36.5%) 보다는 여성(57.7%)이 차별 경험 비율이 높아서, 여성 중에는 10명 중 약 6명이 차별에 노출된 경험이 있었다. 장애인의 차별 경험 역시 작은 표본 수에도 불구하고 높은 편이어서, 장애인 등록자 10명 중 약 6명이 학내에서 차별을 경험했다고 답하였다.

차별 경험의 성별 차이가 모든 집단에서 관찰되는 가운데, 성별에 따른 경험 차이가 가장 큰 것은 교원 집단이었다. 남성 교원의 차별 경험은 31.3% 수준으로 교내에서 가장 낮은 반면, 여성 교원의 차별 경험 비율은 62.4%로 교내에서 가장 높다. 여성 학부생(63.3%)과 남성 학부생(38.3%) 사이의 차이도 큰 편이다. 차별 경험의 원인을

살펴보아도 여성이 남성보다 다양한 유형의 차별에 노출되어 있었다. 여성이 경험하는 차별의 주요 원인은 ‘성별’, ‘출신학교’, ‘전공’ 등이었으며, ‘지위’, ‘연령’, ‘외모’, ‘결혼여부’로 인한 차별 역시 여성이 남성에게 비해 훨씬 더 많이 경험하였다. 각 차별 원인에 대한 성별 차이는 약 10% 안팎, 혹은 그 이상이었다. 여성이 경험하는 차별 원인을 세부 직위별로 분석해 보면, 여성 학부생의 경우 ‘성별’, ‘외모’, ‘전공’에 의한 차별 경험이 상대적으로 높으며, 직위가 올라갈수록 ‘성별’ 외 ‘출신학교’, ‘전공’, ‘지위’, ‘연령’에 의한 차별 경험 또한 상승했다. 특히 여성 교원, 여성 연구원, 여성 직원 집단에서 ‘결혼 여부’로 인한 차별 경험 비율이 25% 이상으로 나타나, 전체 구성원의 차별 경험 원인과는 다른 경향이 관찰된다. 즉, 서울대학교의 여성 구성원들은 생애주기의 변화 및 직위의 변화에 따라 다양한 양상의 차별에 노출되어 있음을 알 수 있다.

흥미롭게도 외국인이 내국인보다 교내에서 차별을 경험한 비율이 적게 나타났는데, 이는 서울대학교 내 차별은 내국인 집단 안에서 더 심하게 이뤄진다는 점을 보여준다. 외국인이 내국인보다 더 많이 경험하는 차별은 ‘출신지역’과 ‘국적’에 의한 차별이었으며, ‘출신학교’ 또는 ‘성별’에 의한 차별은 상대적으로 미미한 수준이었다. 내·외국인이 경험한 차별의 원인을 보면, 외국인들이 인종(race) 혹은 출신국가로 인해 가장 많이 차별받고 있음을 볼 수 있다. 단일민족국가인 한국으로서는, 인종 때문에 차별하는 것을 줄이는 노력이 더 필요하다. 그 다음으로는 성차별을 들 수 있는데, 이는 한국인들에게는 가장 심각한 차별문제로 꼽히는 것이다. 또한 한국인들의 1/4이, 그리고 외국인들의 35%가 심각한 차별을 경험한 적이 없다고 응답하였다.

서울대학교 구성원이 학내에서 경험한 차별의 원인으로 ‘출신학교’와 ‘성별’이 가장 높은 순위를 차지하는 것은 주목할 사실이다. 특히, 학부생에서부터 교원에 이르기까지 출신학교에 의한 차별 경험은 서울대학교에만 해당하는 특징이라고 한정할 수는 없으며, 한국 사회 전체의 전반적인 병폐인 학벌우선주의와 학연 우선주의가 서울대학교에도 투영되는 현상이라 할 수 있다. 이러한 차별 경험을 제공하는 사람으로는 교수 집단이 가장 많이 지목되었으며, 그 외 선배 동기 등이 학부생들에게 차별적 대우를 하는 사람으로 지목되었다.

‘출신학교’로 인한 차별은 사회 전체에 배태되어 있는 차별이므로 완전히 제거하는 것이 어려울 수도 있으나, 적어도 이 문제를 개선하기 위한 노력을 서울대학교에서부터 시작하여 집중적으로 실시하여야 할 것이다. 가령, 학부생들이 입학 후 신입생 오리엔테이션이나 혹은 학기 초 특정 과정을 마련하여, 다른 가치들의 소중함이나 다양성의 중요성에 관한 교육을 통하여, 서울대 내에서 성장한 학생들에게서는 출신학교

에 의한 차별, 학력에 의한 차별에 대한 문제의식을 갖도록 할 수 있을 것이다.

반면, 대학원생, 연구원, 직원집단에서 경험하는 출신학교에 의한 차별은 주요 차별 제공자가 교수일 것이므로, 교수들에게 주의를 환기하거나 혹은 일종의 교육 과정을 갖는 것도 필요하겠다. 문제는 그렇다고 해서 교원집단 내에서 출신학교에 의한 차별이 없는 것도 아니라는 점이다. 교원집단 역시 출신학교와 전공에 의한 차별을 경험하는 것으로 나타나고 있는데, 이는 대학과 전공의 배경이 다양한 교원을 충원하는 제도를 통해 어느 정도 해소하고 있다고 할 수 있으나, 이 문제를 해결하기 위한 좀 더 지속적이고 확대된 정책의 마련이 필요함을 보여주고 있다.

‘성별’에 의한 차별 역시 한국 사회에 만연해 있는 차별 중의 하나이다. 2016 <다양성 환경 조사> 결과 교원, 학생, 연구원, 직원 등 모든 집단에서 성차별의 경험이 존재하는 것으로 나타났다. 최근에 비록 역차별의 이슈가 대두되고 있기도 하나, 역차별적 경험보다는 여전히 여성들이 차별적 상황에 노출되는 경험이 압도적으로 많은 것이다. 성평등 문화 정착을 위해 개선해야 할 사항에 대한 문항에서 ‘가부장적인 조직 문화’, ‘일과 생활의 균형’, ‘전공 및 직무의 성별 편중’이 우선 순위로 나타났다. 이러한 설문 결과는 서울대학교가 여전히 남성 중심의 가부장적인 조직 사회이며, 서열이 중시되는 문화가 전체적으로 여러 집단에 걸쳐 존재함을 보여준다고 하겠다. 이같은 가부장적 조직문화에서 서열의 정점에는 남성 교원이 자리할 것으로 짐작된다. 성차별이 적고 다양한 문화와 의견이 공존하며 창의성이 발휘되는 서울대학교가 되기 위해서는 교원 집단들이 스스로 학생, 대학원생, 연구원들에 대한 권위적 자세를 탈피하도록 스스로 노력을 기울여야할 뿐 아니라, 서로 수평적 인간관계 및 타인 존중의 배려의 문화가 확산될 수 있는 교수 교육과정이나 정책적 유도가 필요하다고 판단된다.

4) 다양성 존중 문화에 대한 평가

서울대학교 내에서 다양성 및 소수집단 존중문화가 매우 중요하다고 인식하는 비율은 51.5%로, 대다수의 구성원이 다양성 및 소수집단 존중문화를 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 세부적으로 볼 때 남성 학부생 집단에서 서울대학교 전체, 소속 학과, 개인 구성원들에 대한 다양성 존중 신뢰가 가장 높은 것으로 나타났다. 남성 직원집단 또한 서울대학교가 다양성을 추구하며 구성원 또한 다양성을 존중한다고 인식하는 수준이 타 집단 대비 높은 것으로 나타나, 대학 전체 수준에서 다양성 문화에 대한 신뢰가 존재하는 것으로 해석된다.

반면 여성 교원 집단은 소속학과 및 부서의 구성원을 제외한 전 영역에서 3점 미만의 평가를 보여 보통 이하로 나타난다. 이 집단에서 소수집단에 대한 존중 문화에 대한 만족도가 낮은 점이 서울대학교 전체, 소속 학과 및 부서가 다양성 문화를 추구하지 않는다고 인식하는 태도에 기인하는 것으로 해석된다.

다양성 증진을 위한 개선 사항에 대해서는 학생 집단과 교원 및 연구원 집단, 그리고 직원 집단에서 상당히 다른 의견을 나타냈다. 학생들은 1순위 기준 ‘차별행위 금지 제도화’, ‘일-생활 균형’, ‘장학금 제도’, ‘입학전형 개선’ 순으로 시급한 개선 사항을 지적하였으며, 1순위와 2순위를 모두 고려하였을 시에는 ‘소수자 인권에 대한 교육’이 27.7%로 장학금 제도를 제치고 3위를 차지하여, 구성원 내 다양한 집단 및 소수 집단에 대한 인식개선의 필요성 역시 인식하고 있음을 알 수 있었다.

교원 및 연구원 집단에서는 1순위 기준 ‘조직문화’ 개선과 ‘채용제도’가 높은 순위로 등장하였으며, 1순위와 2순위를 모두 고려할 때는 56.3%로 다른 요인보다 월등히 높은 수준을 보였다. 세부적으로 전임교원은 ‘조직문화’ 응답이 63.4%로 가장 높은 비율을 보이는 반면, 비전임 교원의 경우 ‘채용제도’가 53.2%로 가장 시급한 개선요인으로 인식하고 있다. 서울대학교 교원 집단은 서울대학교 출신이 대다수를 차지하는, 동질성이 상당히 높은 집단이다. 교원 집단 내에서 여성 교원의 비율이 높아지고 다양한 학교 출신의 채용이 증가한다면, 조직문화는 상당히 개선될 수 있을 것이라 판단한다. 따라서, 조직문화의 개선과 교원 채용제도의 개선은 서로 연관되어 있다고 하겠다.

직원 집단의 경우 1순위 기준 ‘채용제도’, ‘조직문화’, ‘승진제도’ 등으로 개선이 시급하다고 지적하였으나, 1순위와 2순위를 모두 고려하면 조직문화가 46.8%로 1위가 된다. 그런데 1순위의 기준에서도 채용제도와 승진제도를 합치게 되면 약 47%로 압도적으로 높기 때문에, 직원들은 대개 구성원의 고용 및 평가 제도에 대한 개선을 통해 ‘조직문화’ 변화를 요구하는 것으로 해석할 수 있다.

5) 서울대학교 국제화 평가

서울대학교 국제화 평가에 있어서는 중요도 및 만족도는 전반적으로 미흡한 수준의 평가를 받고 있으며, 교원집단에서 국제화의 중요도와 만족도 간의 간극이 두드러지는 것으로 나왔다. 전반적으로 서울대학교 내 내국인과 외국인 구성원들 모두 국제화 환경이 개선되어야 한다고 인식하고 있으며, 교원집단의 경우에는 해외 방문 및 교

류의 기회가 다소 증가되어야 하며, 방문 외국인 학생 및 교수, 정규 등록의 외국인 학생 수가 지금보다 더 늘어나야 한다고 응답한 것으로 나왔다. 이러한 응답 결과들을 통해, 좀 더 해외 방문과 교류를 증진하는 정책적 개선과 외국인 학생들이 서울대에서 적응하는데 도움이 될 수 있는 방안의 마련이 필요함을 확인할 수 있다.

국제화와 관련하여 2016 <다양성 환경조사>에서 특기할 만한 점은, 외국인 응답자들이 내국인 응답자에 비해서 서울대학교와 그 시설, 캠퍼스 안전성, 그리고 서울대가 더욱 국제적인 대학이 되도록 노력하는 것에 대해 더욱 긍정적으로 보았다는 점이다. 이는 자국으로 돌아가는 외국인들이 한국과 서울대학교에 대해 좋은 기억을 가지게 될 것이며, 서울대를 그들의 친구와 동료들에게 추천할 것이라고 기대할 수 있다는 점에서 매우 고무적인 결과라 할 수 있다.

6) 일-생활 균형 및 삶의 질 평가

‘일-생활 균형’에 대해 서울대학교 구성원은 약 70%가 ‘매우 중요하다’라고 답했지만, 현재의 일-생활 균형에 대한 만족도는 2.89점으로 ‘보통’ 미만의 평가를 보인다. ‘일-생활 균형’은 서울대학교 전체 다양성에 대한 평가에서 가장 낮은 만족도를 보이며, 향후 개선의 필요성이 가장 두드러지는 분야이다. 일에 할애하는 시간이 모든 집단에서 극단적으로 높게 나타났다. 특히 돌봄이 필요한 가족이 있음에도, 일에 할애하는 시간이 높은 결과가 나온 것은 한국 사회에 전반적인 일 중심 문화가 서울대학교 내에서 그대로 나타나고 있음을 나타낸다고 하겠다. 연구와 교육 등 빠른 기간 내에 성취하기 어려운 목표를 추구하는 일을 하는 곳이 대학교이지만, 최근에는 서울대학교 구성원에게 요구되는 높은 수월성 수준에 더하여 빠른 연구 업적이나 교육성과를 요구하는 분위기가 강해지고 있기 때문에 모든 집단에 걸쳐 일 중독에 가까운 시간을 일에 할애하고 있는 것으로 볼 수 있다.

따라서 이 문제는 서울대학교 혼자만의 노력으로 개선될 수 있는 사항은 아니다. 일에 대한 스트레스가 많은 사회적 병폐를 서울대가 독자적으로 해결할 수는 없을 것이나, 적어도 서울대학교 내 복지의 향상과 제도 개선을 통해서 구성원의 스트레스를 경감할 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 예상대로 여성 교원과 여성 대학원생이 ‘일-생활의 균형’이 가장 필요한 집단으로 나타났으며, 돌봄이 필요한 가족이 있거나 결혼한 집단에서 현재의 가족친화 제도가 개인의 진로 및 경력에 부정적으로 인식되고 있다는 결과가 나왔다. 이 두 결과는 서로 일맥상통하는 결과로서, 서울대학교 내에 특

히 여성 구성원의 ‘일-생활 균형’을 위한 실질적인 제도 개선 혹은 복지의 향상이 필요하다는 점을 보여준다고 하겠다. 유연한 근무시간 및 출산과 육아에 대한 배려가 요구되고 있으며, 또한 이러한 요구가 승진에서 출산 육아에 대한 평가 유예 기간의 확대에 이어지는 것이 바람직할 것이다. 또한 구성원을 위한 직장 어린이집의 확대 역시 서울대학교가 구성원의 ‘일-생활의 균형’을 위해 취할 수 있는 조치이기도 하겠다.

7) 서울대학교 구성원의 시민성 평가

서울대학교 구성원들의 일반적인 시민성 수준은 집단 간 차이가 크게 두드러지게 나타나지 않았다. 그러나 교내 운영 및 행정 등 전반적인 사안에 대한 관심은 ‘다소 관심 있다’와 ‘다소 관심 없다’로 양분되어 있으며, 학교의 개인 의견에 대한 관심 및 개인행동이 서울대학교에 미치는 영향 등의 외적 효능감 영역에서 약 40% 수준이 서울대학교 운영 방향에 영향을 미치지 못한다고 인식하고 있었는데, 이는 서울대학교 행정 기구의 소통 여부와 연관성이 있는 결과라 할 수 있다. 쌍방간의 의견 교환이 더 적극적으로 일어날 수 있도록, 서울대의 구성원들이 행정에 의견을 개진할 수 있는 통로 및 피드백 장치의 마련이 필요하다고 하겠다.

3. 서울대학교 다양성 환경조사의 과제와 제언

2016 <서울대학교 다양성 환경조사>는 교직원, 학생, 연구원 등 서울대학교 구성원에 대한 설문조사를 통하여 대학 내의 조직문화와 차별문화, 사회인식 등에 대해 포괄적으로 파악하였다. 설문조사를 위한 준비기간이 절대적으로 부족한 여건 속에서도 잘 준비된 사전계획을 통해 높은 참여율을 유도하였다는 것에 대해 가치를 둘 수 있다.

조사 결과를 종합해보면, 서울대학교 내 다양성 현황은 구성원의 중요도 인식과 만족도 간의 차이가 두드러진다고 볼 수 있다. 중요도에 있어서는 다양성 문화 전반, 차별문화, 소수집단 존중, 국제화 수준, 그리고 ‘일-생활 균형’에 대한 중요도는 4점 이상을 기록하며 ‘대체로 중요하다’ 또는 ‘매우 중요하다’에 근접한 결과를 보이는데, 특히 ‘일-생활 균형’이 4.61점으로 서울대학교 구성원들이 가장 중요하게 여기는 요인으로 나타났다.

그러나 만족도는 대개 (차별문화와 ‘일-생활 균형’을 제외한) 3점으로 ‘보통’ 수준을 보이며, 중요도 대비 만족도가 상대적으로 높은 영역은 없다. 특히 구성원들이 가장 중요하게 생각하는 ‘일-생활 균형’의 경우 3점미만의 만족도를 보이며 ‘다소 불만

족'스러운 수준으로 파악된다. 차별문화 개선의 경우 두 번째로 높은 중요도를 나타냈는데도 불구하고 실제 차별을 경험한 비율은 46.3%로 2명 중 1명의 구성원이 차별경험에 노출되어 있는 상황이다. 특히 차별 경험에 있어서는 여성의 차별경험이 남성보다 월등히 높아 성별차이가 두드러진다. 즉, 서울대학교의 다양성 보호 및 증진을 위해 현재 가장 시급하게 개선이 요구되는 영역은 '일-생활 균형' 및 차별문화 영역이며, 특히 성차별 개선을 위해 노력해야 하는 상황임을 알 수 있다.

성차별 문제를 집단별로 살펴보면 '여성 교원' 집단이 전체적으로 가장 취약한 집단으로 나타나는데, 전 영역에서 가장 낮은 평가를 보이고 있다. 즉 서울대학교 내 다양성 문화의 형성과 개선 문제는 직위와 별개로 성별 차이를 보이며 이는 교수집단에서도 예외가 아닌 것으로 나타나는 것이다. 그 다음으로 취약한 집단은 여성 직원 집단으로 차별경험, 소수집단 존중, 그리고 '일-생활 균형'에 있어 저조한 평가를 보인다. 특히 여성 직원 집단의 경우 비정규직으로 구성되어 있는 특징을 보여, 집단 내 성차에 따른 문제가 고용형태의 문제로까지 전이되는 점을 알 수 있다. 따라서 직원 집단 내 차별, 소수집단 및 '일-생활 균형'에 대한 문화형성에 있어 이러한 이중성을 함께 고려하는 것이 요구된다. 결론적으로 서울대학교 내 다양성 보호와 증진을 위해서는 동일집단 내 이질성에 대한 고려와 이에 대한 제도적 관용이 필요할 것으로 예측된다.

세부 직위에 따른 구성원 만족도 현황 결과 비정규직 직원이 다양성 문화 전반, 차별문화, 소수집단 존중문화, 그리고 '일-생활 균형'에 있어 가장 낮은 만족도를 보이며 구성원 내 취약집단으로 자리한다. 즉, 직위 측면에 있어 주변부에 자리한 집단을 포용하는 서울대학교 다양성 문화 형성이 필요할 것이다.

'전임 교원' 집단의 경우 소수집단 존중, 국제화, 그리고 '일-생활 균형'에 대한 만족도가 취약한 결과를 보이는데, 흥미롭게도 국제화 수준에 있어 타 집단과는 차별적으로 3점미만의 결과를 기록한다. 이는 학문에 대한 다양한 국제교류, 그리고 외국인 학생 및 교수 수 증진 등에 대한 요구와 연계되는 것으로 해석되는데, 결국 학문적 다양성에 대한 개선욕구가 낮은 만족도의 결과를 초래하는 것으로 해석된다. 또한 교원 집단의 경우 세부 직위 및 집단 내 세밀한 이질적 요인으로 인한 차별, 또한 성별에 따른 차별 등 다변적 양상의 차별이 존재하는 결과를 보인다. 이를 개선하기 위해 '채용제도' 및 '연구지원' 등의 제도적 강화를 통해 '일-생활 균형'을 지향하는 '조직문화'가 설립되어야 할 필요성을 시사한다.

전제적으로 볼 때 서울대학교의 다양성 환경은 한국의 전반적인 문화의 영향을 받

고 있음을 확인할 수 있었다. 대학내 다양성 환경이 중요하고 소수자들의 의견이 존중되어야 한다는 인식은 높은 반면, 현실적으로 소수자들은 존중을 받지 못하고 있다는 생각이 강하였다. 학부생, 교원, 직원 집단들을 상대로 다양성의 중요성 교육과 차별 금지 교육 등을 통해 다양한 문화가 존중될 수 있는 사회로 발전해갈 수 있을 것이며, 채용 제도, 승진 제도의 개선, 서울대 구성원들에 대한 복지를 향상시킬 수 있는 제도의 개선이 필요하다는 점을 강조하며, 이러한 개선을 통해 점차 다양성 확보와 증진이 가능할 것이라 사료된다.

2016 서울대학교 다양성 환경조사는 서울대학교 구성원들이 다양성이라는 것에 대해 한번 더 생각해보고 주변을 살펴보는 계기가 되었다. 설문에 응답한다는 사소한 행위를 통해 그 동안 무심하게 느꼈던 많은 일들이 새로운 의미로 다가오게 되고, 반성과 자숙의 시간을 갖게 하기도 하였다. 이러한 측면에서 <다양성 환경조사>에 뒤이어 다양성 문화에 대한 다양한 교육의 기회가 이어지는 것이 필요할 것으로 본다. 단순히 어떤 차별이 있다는 사실을 아는 수준에서 벗어나, 지금 하는 많은 행동과 말들이 차별을 가져올 수 있다는 사실을 인지할 수 있도록 구성원들에게 교육 홍보를 강화할 필요가 있다.

차별 문제를 가해자와 피해자로 나누어 갈등을 부추기기 보다는 왜 가해자가 되고, 왜 피해자가 발생하는지에 대한 사례 중심 교육과 함께 ‘역차별’을 받고 있다고 생각하는 사람들에 대한 배려도 필요하다고 본다. 예를 들어, 외국인 대학원생에 대해 내국인 대학원생은 장학금 등에서 역차별 받고 있다고 느끼는 경우가 상당수 있는데, 이런 것이 근거 없는 피해의식으로 이어지지 않도록 다양한 개선 방안이 필요하다. 이를 통해 차이의 존중과 공존, 다양성의 문화를 키워나갈 수 있도록 구성원 모두의 의식 개선이 필요할 것이다.

마지막으로, 앞으로 정기적으로 실시될 <다양성 환경조사>를 위하여 본 조사의 과제에 대하여 정리하도록 하겠다. 이러한 조사에 있어 중요한 것은 개별 구성원의 의견과 인식이 어떠한 경우에도 왜곡되지 않아야 한다는 것이다. 특히, 다양성의 개념과 의미를 개별 구성원이 제대로 인식하고 설문에 답하였는가 하는 것은 매우 중요하다. 또한, 설문조사의 목적에 대해서도 설문자가 사전에 인지하고 반응하는 것이 필요하다. 설문조사라는 행위를 통해 다시 한번 다양성과 차별 문화에 대한 경각심을 갖게 할 수 있도록 해야 한다. 단순히 문제를 인식하는 소극적 단계를 벗어나 문제를 해결하기 위한 대안을 제시하는 적극적인 자세가 필요하다. 이를 위해서는 일회성 조사로 끝나는 것이 아니라 주기적으로 지속적인 모니터링이 필요하다. 첫 조사의 경험을 받

판으로 삼아 다음 다양성 환경조사에서는 이와 관련된 사전 작업이 더욱 체계적으로 이뤄져야 한다. 또한, 서울대학교 다양성 지표체계에 대한 내실있는 연구를 통해 서울대학교 다양성위원회의 지향성과 연계되고 서울대학교의 현실에 밀착하는 체계적인 조사 항목과 문항 개발이 보완되어야 할 것이다.

참고문헌

- Huisman, J. et al.(2015), Measuring Institutional Diversity across Higher Education Systems, *Research Evaluation* 24, 369-279.
- Klein, U.(2016), Gender Equality and Diversity Politics in Higher Education: Conflicts, Challenges and Requirements for Collaboration, *Women's Studies International Forum* 54, 147-156.
- Smith, G. D.(2009), *Diversity's Promise for Higher Education*, The Johns Hopkins University Press.
- Worthington, R. L.(2012), Advancing Scholarship for the Diversity Imperative in Higher Education: An Editorial, *Journal of Diversity in Higher Education* 5(1): 1-7.
- Berkeley(2014), *Campus Climate Survey*.
http://campusclimate.ucop.edu/_common/files/pdf-climate/ucb-full-report.pdf
- Harvard University(2015), *Report of the College Working Group on Diversity and Inclusion*.
http://diversity.college.harvard.edu/files/collegediversity/files/diversity_and_inclusion_working_group_final_report_2.pdf
- Harvard University Faculty Development and Diversity(2014), *Annual Report 2014-2015*.
<http://faculty.harvard.edu/files/fdd/files/2014fddannualreport.pdf>
- Stanford University(2015), *Report on the 2015 Stanford Campus Climate Survey*.
http://provost.stanford.edu/sites/default/files/2015_stanford_campus_climate_survey_report-2.pdf
- 서울대학교 다양성위원회(2016), 『서울대학교 다양성위원회 창립포럼 자료집』, 2016.3.23.
- 서울대학교 여교수회(2014), 『서울대학교의 양성평등추진정책의 검토와 발전방향 제시』, 서울대학교 2014 정책연구과제 보고서.

서울대학교 여교수회(2015), 『서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진 방안』, 서울대학교 2015 정책연구과제 보고서.

한국사회과학자료원(2014), 『국가주요지표 보정연구I: 연구 방법과 내용』.

한국사회과학자료원(2013), 『국가주요지표 연구I: 지표체계』.

부록 A. 다양성 환경조사 설문지(국문)

2016년 서울대학교 다양성 환경조사

안녕하십니까?

개교 70주년을 맞이하여 2016년 3월, 서울대학교 다양성위원회가 출범하였습니다. 다양성위원회는 총장 직속 자문기구로서 서울대학교 구성원과 운영에 있어 양성평등을 포함한 다양성을 증진하려는 목표를 가지고 있습니다.

〈서울대학교 다양성환경조사〉는 교원, 학생, 직원을 대상으로 다양성과 관련된 학내 현황과 인식 등을 알아보고자 기획되었습니다. 여러분의 소중한 답변은 우리대학이 다양성에 바탕을 둔 창의적 학문공동체로서 “세계를 품고 미래로” 나아가는데 큰 도움이 될 것입니다.

본 설문조사는 10분 정도 소요됩니다. 응답하신 내용은 철저히 비밀보장이 되며, 여러분의 개인정보와 답변은 통계 처리되어 집단적 특성과 차이를 분석하는 자료로만 활용 될 것입니다.

응답을 해주신 분들께는 소정의 기념품을 전달해 드리도록 하겠습니다. 소중한 시간을 투자해 주셔서 감사합니다.

2016년 9월
서울대학교 다양성위원회 드림.

I. 응답자 특성

1. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까?

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 20대 미만 | <input type="checkbox"/> ④ 40-49세 |
| <input type="checkbox"/> ② 20-29세 | <input type="checkbox"/> ⑤ 50-59세 |
| <input type="checkbox"/> ③ 30-39세 | <input type="checkbox"/> ⑥ 60대 이상 |

2. 귀하의 법적 성별은 무엇입니까?

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 남자 | <input type="checkbox"/> ② 여자 |
|-------------------------------|-------------------------------|

3. 귀하는 다음 중 어디에 해당합니까?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ① 학부생 | <input type="checkbox"/> ④ 직원 |
| <input type="checkbox"/> ② 대학원생(재학생, 휴학생, 수료생 등) | <input type="checkbox"/> ⑤ 연구원 (책임, 선임, 객원 연구원 등) |
| <input type="checkbox"/> ③ 교원(전임 교수, 비전임 교수, 시간강사 등) | <input type="checkbox"/> ⑥ 기타 (구체적으로:) |

4. [학부생] 귀하는 다음 중 어디에 해당합니까?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 1학년 | <input type="checkbox"/> ③ 3학년 |
| <input type="checkbox"/> ② 2학년 | <input type="checkbox"/> ④ 4학년 |

5. [학부생] 귀하의 서울대학교 입시 전형은 어디에 해당됩니까?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ① 일반전형 | <input type="checkbox"/> ④ 편입학 |
| <input type="checkbox"/> ② 지역균형선발전형 | <input type="checkbox"/> ⑤ 글로벌 인재 특별전형 |
| <input type="checkbox"/> ③ 기회균형선발전형 (I & II) | |

6. [학부생, 대학원생] 귀하의 소속대학은 어디입니까?

- | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ① 인문대학 | <input type="checkbox"/> ⑧ 미술대학 | <input type="checkbox"/> ⑮ 의과대학 | <input type="checkbox"/> ⑳ 치의학대학원 |
| <input type="checkbox"/> ② 사회과학대학 | <input type="checkbox"/> ⑨ 법과대학 | <input type="checkbox"/> ⑯ 자유전공학부 | <input type="checkbox"/> ㉑ 경영전문대학원 |
| <input type="checkbox"/> ③ 자연과학대학 | <input type="checkbox"/> ⑩ 사범대학 | <input type="checkbox"/> ⑰ 전문대학원 | <input type="checkbox"/> ㉒ 의학대학원 |
| <input type="checkbox"/> ④ 간호대학 | <input type="checkbox"/> ⑪ 생활과학대학 | <input type="checkbox"/> ⑱ 보건대학원 | <input type="checkbox"/> ㉓ 법학전문대학원 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 경영대학 | <input type="checkbox"/> ⑫ 수의과대학 | <input type="checkbox"/> ⑲ 행정대학원 | <input type="checkbox"/> ㉔ 융합과학기술대학원 |
| <input type="checkbox"/> ⑥ 공과대학 | <input type="checkbox"/> ⑬ 약학대학 | <input type="checkbox"/> ㉕ 환경대학원 | <input type="checkbox"/> ㉖ 국제농업기술대학원 |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 농업생명과학대학 | <input type="checkbox"/> ⑭ 음악대학 | <input type="checkbox"/> ㉗ 국제대학원 | <input type="checkbox"/> ㉘ 기타 (구체적으로:) |

7. [대학원생] 귀하는 다음 중 어디에 해당합니까?

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 석사과정 | <input type="checkbox"/> ④ 박사과정수료 |
| <input type="checkbox"/> ② 석사과정수료 | <input type="checkbox"/> ⑤ 석·박사 통합과정 |
| <input type="checkbox"/> ③ 박사과정 | |

8. [대학원생] 귀하의 출신 학부는 어디에 해당합니까?

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ① 서울대학교 | <input type="checkbox"/> ③ 해외 대학교 |
| <input type="checkbox"/> ② 국내 타 대학교 | <input type="checkbox"/> ④ 기타 (구체적으로:) |

9. [교원, 연구원] 귀하는 다음 중 어디에 해당합니까?

- | | |
|-----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ① 전임 정교수 | <input type="checkbox"/> ④ 비전임 교수
(기금, 연구, 강의 교수, 시간 강사 등) |
| <input type="checkbox"/> ② 전임 부교수 | <input type="checkbox"/> ⑤ 연구원 (책임, 선임, 객원 연구원 등) |
| <input type="checkbox"/> ③ 전임 조교수 | <input type="checkbox"/> ⑥ 기타 |

10. [교수] 귀하의 소속대학은 어디입니까?

- | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ① 인문대학 | <input type="checkbox"/> ⑧ 미술대학 | <input type="checkbox"/> ⑮ 의과대학 | <input type="checkbox"/> ⑳ 치의학대학원 |
| <input type="checkbox"/> ② 사회과학대학 | <input type="checkbox"/> ⑨ 법과대학 | <input type="checkbox"/> ⑯ 자유전공학부 | <input type="checkbox"/> ㉑ 경영전문대학원 |
| <input type="checkbox"/> ③ 자연과학대학 | <input type="checkbox"/> ⑩ 사범대학 | <input type="checkbox"/> ⑰ 전문대학원 | <input type="checkbox"/> ㉒ 의학대학원 |
| <input type="checkbox"/> ④ 간호대학 | <input type="checkbox"/> ⑪ 생활과학대학 | <input type="checkbox"/> ⑱ 보건대학원 | <input type="checkbox"/> ㉓ 법학전문대학원 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ 경영대학 | <input type="checkbox"/> ⑫ 수의과대학 | <input type="checkbox"/> ⑲ 행정대학원 | <input type="checkbox"/> ㉔ 융합과학기술
대학원 |
| <input type="checkbox"/> ⑥ 공과대학 | <input type="checkbox"/> ⑬ 약학대학 | <input type="checkbox"/> ㉑ 환경대학원 | <input type="checkbox"/> ㉕ 국제농업기술
대학원 |
| <input type="checkbox"/> ⑦ 농업생명과학대학 | <input type="checkbox"/> ⑭ 음악대학 | <input type="checkbox"/> ㉒ 국제대학원 | <input type="checkbox"/> ㉖ 기타
(구체적으로:) |

11. [교수, 직원] 귀하는 서울대학교에서 얼마나 근무하셨습니다?

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 1년 미만 | <input type="checkbox"/> ④ 10-14년 |
| <input type="checkbox"/> ② 1-4년 | <input type="checkbox"/> ⑤ 15-19년 |
| <input type="checkbox"/> ③ 5-9년 | <input type="checkbox"/> ⑥ 20년 이상 |

12. [직원] 귀하는 다음 중 어디에 해당합니까?

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 정규직 직원 | <input type="checkbox"/> ② 비정규직 직원 |
|-----------------------------------|------------------------------------|

13. [직원] 귀하의 소속 부서는 어디입니까?

- | | |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ① 대학본부 | <input type="checkbox"/> ⑤ 연구시설 |
| <input type="checkbox"/> ② 대학(원) | <input type="checkbox"/> ⑥ 부속학교 |
| <input type="checkbox"/> ③ 전문대학원 | <input type="checkbox"/> ⑦ 법인기관(산학협력단, 생활협동조합, 출판문화원, 발전기금) |
| <input type="checkbox"/> ④ 지원/부속시설 | <input type="checkbox"/> ⑧ 기타 (구체적으로:) |

1-1. [장애인 등록자에게만] 귀하가 서울대학교에서 생활하면서 느꼈던 불편한 점과 개선할 점에 대해 자유롭게 말씀해 주십시오.

2. 귀하는 서울대학교 캠퍼스 문화에서 '차별문화 개선'이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

- | | |
|---------------|------------------|
| ___ ① 매우 중요하다 | ___ ④ 별로 중요하지 않다 |
| ___ ② 다소 중요하다 | ___ ⑤ 전혀 중요하지 않다 |
| ___ ③ 보통이다 | |

3. 귀하는 서울대학교에서 차별적인 언행이나 대우를 받은 경험이 있습니까? 아래에서 차별의 이유가 되었던 사항별로 차별 경험 여부와 차별의 가해자가 누구였는가를 있는 대로 모두 선택해 주십시오. 그러한 경험이 없다면, 사항별로 '없음'을 선택해 주십시오.

	없음	차별 경험이 있을 경우 (모두 선택)					
		동기 및 학교 친구	선배 및 후배	교수	직원	조교	학내미디어 (SNU 등)
1) 전공	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 출신 지역	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 국적	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
4) 출신 학교	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
5) 연령	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
6) 성별	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
7) 종교	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
8) 장애	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
9) 결혼 여부	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
10) 군필 여부	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
11) 외모	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
12) 지위	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
13) 소득수준	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
14) 성적 지향(Sexual Orientation)	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥

5. 귀하는 서울대학교에서 가장 심각한 차별 문제는 무엇이라고 생각하십니까? 하나만 선택해 주십시오.

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ① 장애인 차별 | <input type="checkbox"/> ⑤ 소득 차별 |
| <input type="checkbox"/> ② 인종 차별 | <input type="checkbox"/> ⑥ 지역 차별 |
| <input type="checkbox"/> ③ 성차별 (남녀차별) | <input type="checkbox"/> ⑦ 출신 학교 차별 |
| <input type="checkbox"/> ④ 성적소수자 차별 | <input type="checkbox"/> ⑧ 기타 (구체적으로: _____) |
| | <input type="checkbox"/> ⑨ 심각한 차별 문제가 없다 |

6. 귀하는 서울대학교에서 성평등 문화(gender equality)를 정착시키기 위해 가장 시급하게 개선해야 하는 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 다음 중 가장 중요한 순서대로 두 가지를 선택해 주십시오.

1순위	2순위

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ① 여교수 비율 | <input type="checkbox"/> ④ 가부장적 조직문화 |
| <input type="checkbox"/> ② 보직교수의 성별 편중 | <input type="checkbox"/> ⑤ 일·생활 균형 |
| <input type="checkbox"/> ③ 전공 및 직무의 성별 편중 | <input type="checkbox"/> ⑥ 기타 (구체적으로: _____) |

III. 소수집단 등 다양성 존중 문화

1. 귀하는 서울대학교에서 '다양성 및 소수집단 존중'이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 매우 중요하다 | <input type="checkbox"/> ④ 별로 중요하지 않다 |
| <input type="checkbox"/> ② 다소 중요하다 | <input type="checkbox"/> ⑤ 전혀 중요하지 않다 |
| <input type="checkbox"/> ③ 보통이다 | |

2. 귀하는 다음의 각 진술에 얼마나 동의하십니까?

	매우 동의한다	약간 동의한다	보통이다	별로 동의하지 않는다	전혀 동의하지 않는다
1) 서울대학교는 문화적 다양성을 추구한다	①	②	③	④	⑤
2) 서울대학교 내 구성원들은 문화적 다양성을 존중한다	①	②	③	④	⑤
3) 내가 속한 학과나 부서는 문화적 다양성을 추구한다	①	②	③	④	⑤
4) 내가 속한 학과나 부서의 구성원들은 문화적 다양성을 존중한다	①	②	③	④	⑤

3-1. [학생] 귀하는 서울대학교의 다양성 증진을 위해 가장 시급하게 개선해야 하는 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 다음 중 가장 중요한 순서대로 두 가지를 선택해 주십시오.

1순위	2순위

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ① 입학 전형 | <input type="checkbox"/> ⑤ 차별행위 금지 제도화 |
| <input type="checkbox"/> ② 장학금 제도 | <input type="checkbox"/> ⑥ 멘토링 지원 |
| <input type="checkbox"/> ③ 성평등 교육 | <input type="checkbox"/> ⑦ 일·생활 균형 |
| <input type="checkbox"/> ④ 소수자 인권교육 | <input type="checkbox"/> ⑨ 기타 (구체적으로: _____) |

3-2. [교수] 귀하는 서울대학교의 다양성 증진을 위해 가장 시급하게 개선되어야 하는 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 다음 중 가장 중요한 순서대로 두 가지를 선택해주시요.

1순위	2순위
<input type="checkbox"/> ① 채용제도 <input type="checkbox"/> ② 승진제도 <input type="checkbox"/> ③ 연구평가제도 <input type="checkbox"/> ④ 연구지원 시스템 <input type="checkbox"/> ⑤ 멘토링	<input type="checkbox"/> ⑥ 협동연구 <input type="checkbox"/> ⑦ 조직문화 <input type="checkbox"/> ⑧ 일·생활 균형 <input type="checkbox"/> ⑨ 기타 (구체적으로: _____)

3-3. [직원] 귀하는 서울대학교의 다양성 증진을 위해 가장 시급하게 개선해야 하는 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 다음 중 가장 중요한 순서대로 두 가지를 선택해주시요.

1순위	2순위
<input type="checkbox"/> ① 채용제도 <input type="checkbox"/> ② 승진제도 <input type="checkbox"/> ③ 업무평가 제도 <input type="checkbox"/> ④ 부서배치 <input type="checkbox"/> ⑤ 조직문화	<input type="checkbox"/> ⑥ 리더십 개발 <input type="checkbox"/> ⑦ 멘토링 <input type="checkbox"/> ⑧ 일·생활 균형 <input type="checkbox"/> ⑨ 기타 (구체적으로: _____)

4. 전반적으로 보았을 때, 귀하는 서울대학교의 '다양성 및 소수집단 존중' 수준에 얼마나 만족 또는 불만족 하십니까?

- | | |
|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ① 매우 만족한다 | <input type="checkbox"/> ④ 별로 만족하지 않는다 |
| <input type="checkbox"/> ② 약간 만족한다 | <input type="checkbox"/> ⑤ 전혀 만족하지 않는다 |
| <input type="checkbox"/> ③ 보통이다 | |

IV. 국제화

1. 귀하는 서울대학교의 발전을 위해 '국제화'가 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① 매우 중요하다 | <input type="checkbox"/> ④ 별로 중요하지 않다 |
| <input type="checkbox"/> ② 약간 중요하다 | <input type="checkbox"/> ⑤ 전혀 중요하지 않다 |
| <input type="checkbox"/> ③ 보통이다 | |

2. 귀하는 서울대학교에서 다음의 각 사항을 얼마나 늘려야 한다고 생각하십니까? 또는 줄여야 한다고 생각하십니까?

	대폭 늘려야 한다	약간 늘려야 한다	지금 수준이 적당하다	약간 줄여야 한다	대폭 줄여야 한다
1) 학부 외국어 수업비율	①	②	③	④	⑤
2) 대학원 외국어 수업비율	①	②	③	④	⑤
3) 외국인 학생 수 (정규등록생)	①	②	③	④	⑤
4) 방문 외국인 학생과 교수	①	②	③	④	⑤
5) 해외 방문 및 교류의 기회	①	②	③	④	⑤

3. 서울대학교는 '지역사회'와 '국제사회'와의 교류를 지속적으로 추진해 왔습니다. 귀하는 서울대학교가 수행하는 다음의 교류에 대해 얼마나 만족 또는 불만족 하십니까?

	매우 만족한다	약간 만족한다	보통이다	약간 불만족한다	매우 불만족한다
1) 지역사회와의 교류	①	②	③	④	⑤
2) 국제사회와의 교류	①	②	③	④	⑤

4. 전반적으로 보았을 때, 귀하는 서울대학교의 현재 '국제화' 수준에 얼마나 만족 또는 불만족 하십니까?

- | | |
|---------------|----------------|
| ___ ① 매우 만족한다 | ___ ④ 약간 불만족한다 |
| ___ ② 약간 만족한다 | ___ ⑤ 매우 불만족한다 |
| ___ ③ 보통이다 | |

6. [외국인만 질문] 귀하가 서울대학교에서 생활하시면서 느꼈던 불편한 점 또는 개선할 점에 대해 자유롭게 말씀해 주십시오.

V. 일·생활 균형 및 삶의 질

1. 귀하는 서울대학교에서의 성공적인 삶을 위해 '일·생활 균형'이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

- ① 매우 중요하다
- ② 다소 중요하다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 중요하지 않다
- ⑤ 전혀 중요하지 않다

2. 귀하는 출산휴가나 육아휴직 등 가족친화제도를 사용하는 것이 개인의 경력, 승직, 진로에 얼마나 영향을 미친다고 생각하십니까?

- ① 전혀 영향이 없다
- ② 다소 부정적 영향을 미친다
- ③ 매우 부정적 영향을 미친다
- ④ 다소 긍정적 영향을 미친다
- ⑤ 매우 긍정적인 영향을 미친다

3. 귀하는 출산휴가나 육아휴직 등 가족친화제도가 다음 중 누구에게 더 중요하다고 생각하십니까?

- ① 여자에게 더 중요하다
- ② 남자에게 더 중요하다
- ③ 남녀 모두에게 중요하다

4. 귀하는 현재 같이 살고 있는 가족 중에 직접 돌봐야 하는 가족이 있습니까? 직접 돌봐야 하는 어리거나, 연로하거나, 또는 아픈 가족을 모두 선택해주시오. 직접 돌봐야 하는 가족이 없으실 경우, '없다'를 선택해주세요.

- ① 영유아 및 미취학 아동
- ② 초등학생
- ③ 청소년
- ④ 성인 (자녀, 배우자, 부모 포함)
- ⑤ 없다

5. 귀하는 평소 다음을 위해 얼마의 시간을 할애합니까? 일주일(주말 포함)을 기준으로 대략 말씀해주세요. 돌봐야 하는 가족이 없을 경우, 가족 돌봄에 '0'으로 기입해주세요.

- 1) 가족 돌봄
 - 2) 가사노동
 - 3) 학업, 연구 및 근무
 - 4) 여가 및 휴식
- | | | |
|--|--|----|
| | | 시간 |

6. 서울대학교가 일·생활 균형을 위해 가장 시급하게 개선해야 할 사항은 무엇입니까? 다음 중 가장 중요한 순서대로 두 가지를 선택해 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ① 출산·육아·휴가의 실질적 활용
<input type="checkbox"/> ② 직장 어린이집 확대
<input type="checkbox"/> ③ 유연한 근무시간 | <input type="checkbox"/> ④ 출산·육아 중 평가 유예 기간 확대
<input type="checkbox"/> ⑤ 가족 돌봄 휴가의 인정
<input type="checkbox"/> ⑥ 기타 (구체적으로: _____) |
|---|--|

6-1. 귀하의 혼인상태는 다음 중 어디에 해당합니까?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ① 기혼
<input type="checkbox"/> ② 사별
<input type="checkbox"/> ③ 이혼 | <input type="checkbox"/> ④ 별거
<input type="checkbox"/> ⑤ 미혼
<input type="checkbox"/> ⑥ 동거 |
|---|---|

7. 전반적으로 보았을 때, 귀하는 서울대학교의 ‘일·생활 균형’ 문화에 얼마나 만족 또는 불만족 하십니까?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ① 매우 만족한다
<input type="checkbox"/> ② 약간 만족한다
<input type="checkbox"/> ③ 보통이다 | <input type="checkbox"/> ④ 약간 불만족한다
<input type="checkbox"/> ⑤ 매우 불만족한다 |
|---|--|

8. 귀하는 서울대학교가 얼마나 안전한 공간이라고 생각하십니까? ‘전혀 안전하지 않다’에 1점을 주고, ‘매우 안전하다’에 10점을 준다면 몇 점을 주시겠습니까?

전혀 안전하지 않다 ←————→ 매우 안전하다

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

9. 귀하는 서울대학교에서 자신이 얼마나 성장하고 있다고 생각하십니까? ‘전혀 성장하고 있지 않다’에 1점을 주고, ‘매우 성장하고 있다’에 10점을 준다면 몇 점을 주시겠습니까?

전혀 성장하고 있지 않다 ←————→ 매우 성장하고 있다

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

VI. 시민성

1. 귀하는 서울대학교에서 다른 인종이나 민족에 대하여 편견을 가지고 있는 사람들의 공개집회를 허용해야 한다고 생각하십니까?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ① 당연히 허용해야 한다
<input type="checkbox"/> ② 허용해야 한다 | <input type="checkbox"/> ③ 허용하지 않아야 한다
<input type="checkbox"/> ④ 당연히 허용해서는 안된다
<input type="checkbox"/> ⑤ 잘 모르겠다 |
|--|---|

2. 귀하는 서울대학교에서 종교적 극단주의자들(Fundamentalists)의 공개집회를 허용해야 한다고 생각하십니까?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ① 당연히 허용해야 한다
<input type="checkbox"/> ② 허용해야 한다 | <input type="checkbox"/> ③ 허용하지 않아야 한다
<input type="checkbox"/> ④ 당연히 허용해서는 안된다
<input type="checkbox"/> ⑤ 잘 모르겠다 |
|--|---|

3. 귀하는 개인적으로 서울대학교의 운영 및 행정 등 전반적인 중요사안에 대해 얼마나 관심이 있으십니까?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ① 매우 관심이 있다
<input type="checkbox"/> ② 다소 관심이 있다 | <input type="checkbox"/> ③ 별로 관심이 없다
<input type="checkbox"/> ④ 전혀 관심이 없다
<input type="checkbox"/> ⑤ 잘 모르겠다 |
|--|---|

4. 귀하는 다음의 각 사항에 대해서 얼마나 동의하십니까?

	매우 그렇다	다소 그렇다	보통이다	다소 그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1) 나는 서울대학교가 당면하고 있는 중요한 문제를 잘 이해하고 있다	___①___	___②___	___③___	___④___	___⑤___
2) 대부분의 서울대학교 구성원은 서울대학교에 대한 운영 및 행정 등에 대한 중요 사안에 대해 나보다 잘 알고 있다	___①___	___②___	___③___	___④___	___⑤___
3) 서울대학교는 나 같은 사람들의 의견에 관심이 없다	___①___	___②___	___③___	___④___	___⑤___
4) 나 같은 사람은 서울대학교가 하는 일에 대해 어떤 영향도 주기 어렵다	___①___	___②___	___③___	___④___	___⑤___

5. 지금까지 서울대학교의 ‘차별문화’, ‘다양성 존중문화’, ‘국제화’ 그리고 ‘일·생활 균형’에 대해 여쭙봤습니다. 이상을 고려했을 때 귀하는 전반적인 서울대학교 캠퍼스 문화에 얼마나 만족 또는 불만족 하십니까?

- ___ ① 매우 만족한다
___ ② 대체로 만족한다
___ ③ 보통이다

- ___ ④ 약간 불만족한다
___ ⑤ 매우 불만족한다

6. 마지막으로 서울대학교 다양성위원회 및 다양한 캠퍼스 문화 정착을 위해 바라는 점을 자유롭게 말씀해 주십시오.

※ 설문 후 전화번호를 남겨주시면 추첨을 통해 온라인 상품권(5,000원)을 드릴 예정입니다. 남겨주시는 전화번호는 추첨용도 외 다른 목적으로 활용하지 않을 것이며, 설문기간이 종료됨과 동시에 모두 폐기할 것입니다.

부록 B. 다양성 환경조사 설문지(영문)

2016 Seoul National University Diversity Climate Survey

To our international members of Seoul National University.

Marking the 70th anniversary, Seoul National University Diversity Council was established in March 2016. The Diversity Council is a presidential advisory body, which aims to promote diversity including gender equality among its members and management.

Targeting its faculty, students, and staff, the <Seoul National University Diversity Climate Survey> has been designed in order to recognize the current state of affairs and perception on diversity within the university. Your valuable answers will help our university to progress towards becoming a creative scholastic community that “embraces the world and pioneers the future”, based on diversity.

This survey will take approximately 10 minutes to complete. Your answers will be kept strictly confidential. Your personal data and responses will be statistically processed, and will only be used for analyzing group features and differences.

A small gift will be given to those who responded to the survey. Thank you for sparing your precious time.

September 2016

Seoul National University Diversity Council

8. [Undergraduate student, Graduate student, Professor] Which college among the following do you belong to?

- | | | | |
|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> ① College of Humanities | <input type="checkbox"/> ⑧ College of Fine Arts | <input type="checkbox"/> ⑮ College of Medicine | <input type="checkbox"/> ⑳ School of Dentistry |
| <input type="checkbox"/> ② College of Social Sciences | <input type="checkbox"/> ⑨ College of Law | <input type="checkbox"/> ⑯ College of Liberal Studies | <input type="checkbox"/> ㉑ Graduate School of Business |
| <input type="checkbox"/> ③ College of Natural Sciences | <input type="checkbox"/> ⑩ College of Education | <input type="checkbox"/> ⑰ Professional Graduate Schools | <input type="checkbox"/> ㉒ Graduate School of Medicine |
| <input type="checkbox"/> ④ College of Nursing | <input type="checkbox"/> ⑪ College of Human Ecology | <input type="checkbox"/> ⑱ Graduate School of Public Health | <input type="checkbox"/> ㉓ Graduate School of Law |
| <input type="checkbox"/> ⑤ College of Business Administration | <input type="checkbox"/> ⑫ College of Veterinary Medicine | <input type="checkbox"/> ⑲ Graduate School of Public Administration | <input type="checkbox"/> ㉔ Graduate School of Convergence Science and Technology |
| <input type="checkbox"/> ⑥ College of Engineering | <input type="checkbox"/> ⑬ College of Pharmacy | <input type="checkbox"/> ㉕ Graduate School of Environmental Studies | <input type="checkbox"/> ㉖ Graduate School of International Agricultural Technology |
| <input type="checkbox"/> ⑦ College of Agriculture and Life Sciences | <input type="checkbox"/> ⑭ College of Music | <input type="checkbox"/> ㉗ Graduate School of International Studies | <input type="checkbox"/> ㉘ Others (In detail:) |

9. [Staff] Which organization do you belong to?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ① University Headquarters | <input type="checkbox"/> ⑤ Research Institute |
| <input type="checkbox"/> ② College (Graduate School) | <input type="checkbox"/> ⑥ Attached School |
| <input type="checkbox"/> ③ Professional Graduate School | <input type="checkbox"/> ⑦ Corporate Body Institute (R&DB Foundation, Co-op, Press, Foundation) |
| <input type="checkbox"/> ④ Supporting/Affiliated Facility | <input type="checkbox"/> ⑧ Others (In detail:) |

10. [Faculty, Staff] How long have you been working at Seoul National University?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ① Under 1 year | <input type="checkbox"/> ④ 10-14 years |
| <input type="checkbox"/> ② 1-4 years | <input type="checkbox"/> ⑤ 15-19 years |
| <input type="checkbox"/> ③ 5-9 years | <input type="checkbox"/> ⑥ Over 20 years |

11. [Undergraduate student] Which Seoul National University admission type do you belong to?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ① Regular admission | <input type="checkbox"/> ④ Transfer admission |
| <input type="checkbox"/> ② Local balance selection admission | <input type="checkbox"/> ⑤ Global talent special admission |
| <input type="checkbox"/> ③ Opportunity balance selection admission (I & II) | |

12. [Graduate student] What is your undergraduate background?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ① Seoul National University | <input type="checkbox"/> ③ Overseas university |
| <input type="checkbox"/> ② Other domestic university | <input type="checkbox"/> ④ Others (In detail: _____) |

13. What is your nationality?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ① South Korea | <input type="checkbox"/> ⑩ England |
| <input type="checkbox"/> ② China | <input type="checkbox"/> ⑪ France |
| <input type="checkbox"/> ③ Japan | <input type="checkbox"/> ⑫ Germany |
| <input type="checkbox"/> ④ Taiwan | <input type="checkbox"/> ⑬ Canada |
| <input type="checkbox"/> ⑤ India | <input type="checkbox"/> ⑭ Mexico |
| <input type="checkbox"/> ⑥ Indonesia | <input type="checkbox"/> ⑮ Spain |
| <input type="checkbox"/> ⑦ Vietnam | <input type="checkbox"/> ⑯ Russia |
| <input type="checkbox"/> ⑧ Mongolia | <input type="checkbox"/> ⑰ Switzerland |
| <input type="checkbox"/> ⑨ United States of America | <input type="checkbox"/> ⑱ Others (In detail: _____) |

14. Are you currently registered as a disabled?

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ① Yes | <input type="checkbox"/> ② No |
|--------------------------------|-------------------------------|

15. How important do you think it is for Seoul National University to embrace diversity, in order to become a world-leading education-research institution?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ① Very important | <input type="checkbox"/> ④ Not very important |
| <input type="checkbox"/> ② Somewhat important | <input type="checkbox"/> ⑤ Not important at all |
| <input type="checkbox"/> ③ Neutral | |

II. Culture of Discrimination

1. How comfortable or uncomfortable do you feel towards using the below on-campus facilities?

	Very Conve nient	Some what Conve nient	Neutral	Some what Inconve nient	Very Inconve nient
1) Classroom / Laboratory	①	②	③	④	⑤
2) Faculty Office	①	②	③	④	⑤
3) Department Office	①	②	③	④	⑤
4) Headquarters and College Administration Office	①	②	③	④	⑤
5) Main Stadium /Sports Facilities	①	②	③	④	⑤
6) Cafeteria	①	②	③	④	⑤
7) Library	①	②	③	④	⑤
8) Lounge	①	②	③	④	⑤
9) Circulation Shuttle Bus	①	②	③	④	⑤
10) Seoul National University Portal Website (mySNU)	①	②	③	④	⑤
11) Restroom / Elevator	①	②	③	④	⑤

1-1. [Disabled registrants only] Please freely express your experiences of inconveniences and suggestions for improvement at Seoul National University.

2. How important do you think a non-discriminatory culture is for Seoul National University campus culture?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ① Very important | <input type="checkbox"/> ④ Not very important |
| <input type="checkbox"/> ② Somewhat important | <input type="checkbox"/> ⑤ Not important at all |
| <input type="checkbox"/> ③ Neutral | |

3. Have you ever been the subject to discrimination (verbal or physical) at Seoul National University? For each of the reasons for discrimination below, specify whether you have experienced discrimination. If not, select 'None', if yes, select all groups that discriminated against you.

	None	If experienced discrimination (select all)					
		Classmates and School Friends	Senior or Junior	Professor	Staff	Assistant	On-campus Media (SNU etc.)
1) Study Major	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
2) Country/region of origin	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
3) Nationality	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
4) Educational Background (Alma Mater)	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
5) Age	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
6) Gender	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
7) Religion	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
8) Disability	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
9) Marital status	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
10) Military service status	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
11) Appearance	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
12) Position	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
13) Income level	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥
14) Sexual Orientation	⑨	①	②	③	④	⑤	⑥

5. Which do you think is the most severe discrimination problem in Seoul National University? Please select only one answer.

- | | |
|---|--|
| ___ ① Discrimination against the disabled (Ableism) | ___ ⑤ Discrimination against income level |
| ___ ② Racial discrimination | ___ ⑥ Regional discrimination |
| ___ ③ Gender discrimination (Sexism) | ___ ⑦ Discrimination against educational background (Alma Mater) |
| ___ ④ Discrimination against sexual minorities | ___ ⑧ Others (In detail: _____) |
| | ___ ⑨ There is no serious discrimination problem |

6. What do you think is the most urgent matter to be improved, in order to establish gender equality culture at Seoul National University? Please select two items from the below in the order of importance.

First priority	Second priority

- ① Ratio of female professors ④ Patriarchal organizational culture
 ② Gender bias in appointed professors ⑤ Work-life balance
 ③ Gender bias in majors and duties ⑨ Others (In detail: _____)

III. Culture of Respecting Diversity including Minority Groups

1. How important do you think 'respect towards diversity and minority groups' in Seoul National University is?

- ① Very important ④ Not very important
 ② Somewhat important ⑤ Not important at all
 ③ Neutral

2. How much do you agree with the following statements?

	Fully agree	Somewhat agree	Neutral	Somewhat disagree	Fully disagree
1) Seoul National University pursues cultural diversity	①	②	③	④	⑤
2) Members of Seoul National University respect cultural diversity	①	②	③	④	⑤
3) The major or department where I belong to pursues cultural diversity	①	②	③	④	⑤
4) Members of the major or department where I belong to respect cultural diversity	①	②	③	④	⑤

3-1. [Student] What do you think is the most urgent matter to be improved for promotion of diversity in Seoul National University? Please select two items from the below in the order of importance.

First priority	Second priority

- ① Admission system ⑤ Institutionalization of prohibition against discrimination
 ② Scholarship system ⑥ Mentoring support
 ③ Education on gender equality ⑦ Work-life balance
 ④ Minority group human rights education ⑨ Others (In detail: _____)

3-2. [Professor] What do you think is the most urgent matter to be improved for promotion of diversity in Seoul National University? Please select two items from the below in the order of importance.

First priority	Second priority
<input type="checkbox"/> ① Recruitment system <input type="checkbox"/> ② Promotion system <input type="checkbox"/> ③ Research evaluation system <input type="checkbox"/> ④ Research support system <input type="checkbox"/> ⑤ Mentoring	<input type="checkbox"/> ⑥ Joint research <input type="checkbox"/> ⑦ Organizational culture <input type="checkbox"/> ⑧ Work-life balance <input type="checkbox"/> ⑨ Others (In detail: _____)

3-3. [Staff] What do you think is the most urgent matter to be improved for promotion of diversity in Seoul National University? Please select two items from the below in the order of importance.

First priority	Second priority
<input type="checkbox"/> ① Recruitment system <input type="checkbox"/> ② Promotion system <input type="checkbox"/> ③ Performance evaluation system <input type="checkbox"/> ④ Department arrangement <input type="checkbox"/> ⑤ Organizational culture	<input type="checkbox"/> ⑥ Leadership development <input type="checkbox"/> ⑦ Mentoring <input type="checkbox"/> ⑧ Work-life balance <input type="checkbox"/> ⑨ Others (In detail: _____)

4. Overall, how satisfied or unsatisfied do you feel towards the level of 'respect towards diversity and minority groups' in Seoul National University?

<input type="checkbox"/> ① Very satisfied	<input type="checkbox"/> ④ Somewhat unsatisfied
<input type="checkbox"/> ② Somewhat satisfied	<input type="checkbox"/> ⑤ Very unsatisfied
<input type="checkbox"/> ③ Neutral	

IV. Globalization

1. How important do you think 'globalization' is for the development of Seoul National University?

<input type="checkbox"/> ① Very important	<input type="checkbox"/> ④ Not very important
<input type="checkbox"/> ② Somewhat important	<input type="checkbox"/> ⑤ Not important at all
<input type="checkbox"/> ③ Neutral	

2. How far do you think Seoul National University should increase or decrease the level of below items?

V. Work-Life Balance and Quality of Life

1. How important do you think 'work-life balance' is, for a successful career at Seoul National University?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ① Very important | <input type="checkbox"/> ④ Not very important |
| <input type="checkbox"/> ② Somewhat important | <input type="checkbox"/> ⑤ Not important at all |
| <input type="checkbox"/> ③ Neutral | |

2. How much influence will a family-friendly policy (including maternity leave or parental leave) have on your personal career, promotion and future path at SNU?

- ① No influence at all
- ② Somewhat negative influence
- ③ Very negative influence
- ④ Somewhat positive influence
- ⑤ Very positive influence

3. For whom do you think a family-friendly policy, including maternity leave or parental leave, is more important among the following?

- ① More important to woman
- ② More important to man
- ③ Important both to man and woman

4. Do you have a family member who needs to be taken care of, among those who you currently live with? Please select all young, old, or sick family members who you need to look after yourself. If you have non, please select 'None' and go to next question.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ① Infant and preschool child | <input type="checkbox"/> ④ Adult (Including children, spouse, parents) |
| <input type="checkbox"/> ② Elementary school student | <input type="checkbox"/> ⑤ None |
| <input type="checkbox"/> ③ Adolescent | |

5. How many hours do you usually spare for the following? Please answer approximately on a weekly-basis (including weekends). If you do not have a family member to care for, please enter '0'.

- | | | | |
|----------------------------|--|--|-------|
| 1) Care of family | | | Hours |
| 2) Household chores | | | Hours |
| 3) Study, research or work | | | Hours |
| 4) Leisure or rest | | | Hours |

6. What do you think is the most urgent matter to be improved for work-life balance in Seoul National University? Please select two items from the below in the order of importance.

First priority	Second priority
___ ① Practical use of maternity leave · parental leave · vacation ___ ② Expansion of workplace day-care centers ___ ③ Flexible working hours	___ ④ Expansion of grace period for evaluation during maternity leave · parental leave ___ ⑤ Recognition of family care leave ___ ⑥ Others (In detail: _____)

6-1. Please specify your marital status

- | | |
|------------|----------------|
| ① Married | ④ Separated |
| ② Widowed | ⑤ Single |
| ③ Divorced | ⑥ Cohabitation |

7. Overall, how satisfied or unsatisfied do you feel towards the 'work-life balance' culture of Seoul National University?

- | | |
|----------------------|------------------------|
| ① Very satisfied | ④ Somewhat unsatisfied |
| ② Somewhat satisfied | ⑤ Very unsatisfied |
| ③ Neutral | |

8. How safe do you feel at Seoul National University on a scale from 1(very unsafe) to 10 (very safe)?

Not safe at all ←————→ Very safe

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

9. How much do you feel yourself developing at Seoul National University on a scale from 1 (not developing at all) to 10 (developing very much)?

Not developing at all ←————→ Developing very much

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

VI. Citizenship

1. Do you think Seoul National University should allow rallies from people with prejudice against other race or ethnic groups?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ① Definitely should be allowed | <input type="checkbox"/> ③ Should not be allowed |
| <input type="checkbox"/> ② Should be allowed | <input type="checkbox"/> ④ Definitely should not be allowed |
| | <input type="checkbox"/> ⑤ I don't know |

2. Do you think Seoul National University should allow rallies from religious fundamentalists?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ① Definitely should be allowed | <input type="checkbox"/> ③ Should not be allowed |
| <input type="checkbox"/> ② Should be allowed | <input type="checkbox"/> ④ Definitely should not be allowed |
| | <input type="checkbox"/> ⑤ I don't know |

3. How personally interested are you in overall important matters of Seoul National University, including management and administration?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ① Very interested | <input type="checkbox"/> ③ Not very interested |
| <input type="checkbox"/> ② Somewhat interested | <input type="checkbox"/> ④ Not interested at all |
| | <input type="checkbox"/> ⑤ Not sure |

4. How much do you agree to the following statements?

Strongly agree	Somewhat agree	Neutral	가. Somewhat disagree	Strongly disagree
----------------	----------------	---------	-------------------------	-------------------

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1) I understand very well the important matters that Seoul National University is facing | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2) Most members of Seoul National University have a better understanding of important matters of SNU management and administration than I do | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3) Seoul National University is not interested in opinions from people like myself | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4) It is difficult for people like myself to in any way affect the matters handled by Seoul National University | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

5. Until now, we have asked you on the 'culture of discrimination', 'culture of respect

towards diversity', 'globalization, and 'work-life balance'. Considering the above, how satisfied or unsatisfied do you feel about the overall campus culture of Seoul National University?

- | | |
|---------------------|----------------------|
| ① Very satisfied | ④ Little unsatisfied |
| ② Overall satisfied | ⑤ Very unsatisfied |
| ③ Neutral | |

6. Lastly, please freely express on points you expect for Seoul National University Diversity Council and the settlement of a diverse campus culture.

Please leave your mobile phone number for an incentive lottery. If your number is drawn, you will receive an online coupon worth of 5,000 KRW via your mobile phone.

We assure you that your phone number will be used ONLY for the incentive purpose and be completely DISCARDED once the survey is closed.

Thank you for participating in the survey!

부록 C. 설문조사 결과 통계표

연령 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
연령	20대 미만	빈도	60	6	66
		외국인 구분 중 %	1.2%	2.4%	1.3%
	20-29세	빈도	2765	147	2912
		외국인 구분 중 %	55.4%	60.0%	55.6%
	30-39세	빈도	1056	55	1111
		외국인 구분 중 %	21.1%	22.4%	21.2%
	40-49세	빈도	599	23	622
		외국인 구분 중 %	12.0%	9.4%	11.9%
	50-59세	빈도	441	5	446
		외국인 구분 중 %	8.8%	2.0%	8.5%
	60대 이상	빈도	74	9	83
		외국인 구분 중 %	1.5%	3.7%	1.6%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

성별 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
성별	남자	빈도	2684	127	2811
		외국인 구분 중 %	53.7%	51.8%	53.6%
	여자	빈도	2311	118	2429
		외국인 구분 중 %	46.3%	48.2%	46.4%
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

신분 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
신분	학부생	빈도	1303	23	1326
		외국인 구분 중 %	26.1%	9.4%	25.3%
	대학원생 (재학생, 휴학생, 수료생 등)	빈도	1767	167	1934
		외국인 구분 중 %	35.4%	68.2%	36.9%
	교원 (전임 교수, 비전임 교수, 시간강사 등)	빈도	653	31	684
		외국인 구분 중 %	13.1%	12.7%	13.1%
	연구원 (책임, 선임, 객원 연구원 등)	빈도	290	20	310
		외국인 구분 중 %	5.8%	8.2%	5.9%
	직원	빈도	982	4	986
		외국인 구분 중 %	19.7%	1.6%	18.8%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

학부생 학년 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
학부생 학년	1학년	빈도	281	7	288
		외국인 구분 중 %	21.6%	30.4%	21.8%
	2학년	빈도	268	11	279
		외국인 구분 중 %	20.6%	47.8%	21.1%
	3학년	빈도	292	1	293
		외국인 구분 중 %	22.5%	4.3%	22.1%
	4학년	빈도	459	4	463
		외국인 구분 중 %	35.3%	17.4%	35.0%
전체	빈도	1300	23	1323	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

학부생 입시전형 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
학부생 입시전형	일반전형	빈도	909	15	924
		외국인 구분 중 %	69.9%	65.2%	69.8%
	지역균형선발전형	빈도	264	0	264
		외국인 구분 중 %	20.3%	.0%	20.0%
	기회균형선발전형 (I & II)	빈도	83	0	83
		외국인 구분 중 %	6.4%	.0%	6.3%
	편입학	빈도	21	0	21
		외국인 구분 중 %	1.6%	.0%	1.6%
	글로벌 인재 특별전형	빈도	23	8	31
		외국인 구분 중 %	1.8%	34.8%	2.3%
	전체	빈도	1300	23	1323
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

대학원생 과정 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
대학원생 과정	석사과정	빈도	865	111	976
		외국인 구분 중 %	49.0%	66.5%	50.5%
	석사과정수료	빈도	20	4	24
		외국인 구분 중 %	1.1%	2.4%	1.2%
	박사과정	빈도	358	49	407
		외국인 구분 중 %	20.3%	29.3%	21.0%
	박사과정수료	빈도	97	0	97
		외국인 구분 중 %	5.5%	.0%	5.0%
	석·박사 통합과정	빈도	427	3	430
		외국인 구분 중 %	24.2%	1.8%	22.2%
	전체	빈도	1767	167	1934
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

대학원생 출신학부 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
대학원생 출신학부	서울대학교	빈도	684	7	691
		외국인 구분 중 %	38.7%	4.2%	35.7%
	국내 타 대학교	빈도	960	15	975
		외국인 구분 중 %	54.3%	9.0%	50.4%
	해외대학교	빈도	123	145	268
		외국인 구분 중 %	7.0%	86.8%	13.9%
전체	빈도	1767	167	1934	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

교원-직위 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
교원-직위	전임 정교수	빈도	261	6	267
		외국인 구분 중 %	27.7%	12.0%	26.9%
	전임 부교수	빈도	95	16	111
		외국인 구분 중 %	10.1%	32.0%	11.2%
	전임 조교수	빈도	45	6	51
		외국인 구분 중 %	4.8%	12.0%	5.1%
	비전임 교수 (기금, 연구, 강의 교수, 시간 강사 등)	빈도	258	3	261
		외국인 구분 중 %	27.4%	6.0%	26.3%
	연구원 (책임, 선임, 객원 연구원 등)	빈도	283	19	302
		외국인 구분 중 %	30.0%	38.0%	30.4%
	전체	빈도	942	50	992
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

소속대학-전체 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
소속대학-전체	인문	빈도	349	25	374
		외국인 구분 중 %	8.7%	10.4%	8.8%
	사회과학	빈도	355	22	377
		외국인 구분 중 %	8.8%	9.1%	8.8%
	자연과학	빈도	469	26	495
		외국인 구분 중 %	11.7%	10.8%	11.6%
	간호	빈도	71	1	72
		외국인 구분 중 %	1.8%	.4%	1.7%
	경영	빈도	94	2	96
		외국인 구분 중 %	2.3%	.8%	2.3%
	공과	빈도	929	54	983
		외국인 구분 중 %	23.1%	22.4%	23.0%
	농업생명과학	빈도	318	13	331
		외국인 구분 중 %	7.9%	5.4%	7.8%
	미술	빈도	44	1	45
		외국인 구분 중 %	1.1%	.4%	1.1%
	법과	빈도	42	0	42
		외국인 구분 중 %	1.0%	.0%	1.0%
	생활과학	빈도	89	24	113
		외국인 구분 중 %	2.2%	10.0%	2.6%
	수의과학	빈도	67	2	69
		외국인 구분 중 %	1.7%	.8%	1.6%
	약학	빈도	68	3	71
		외국인 구분 중 %	1.7%	1.2%	1.7%
	음악	빈도	29	4	33
		외국인 구분 중 %	.7%	1.7%	.8%
	의과	빈도	258	3	261
		외국인 구분 중 %	6.4%	1.2%	6.1%
	자유전공	빈도	82	2	84
		외국인 구분 중 %	2.0%	.8%	2.0%
전문대학원	빈도	3	1	4	
	외국인 구분 중 %	.1%	.4%	.1%	
보건대학원	빈도	74	1	75	
	외국인 구분 중 %	1.8%	.4%	1.8%	

행정대학원	빈도	59	7	66
	외국인 구분 중 %	1.5%	2.9%	1.5%
환경대학원	빈도	57	4	61
	외국인 구분 중 %	1.4%	1.7%	1.4%
국제대학원	빈도	31	4	35
	외국인 구분 중 %	.8%	1.7%	.8%
치의대학원	빈도	62	23	85
	외국인 구분 중 %	1.5%	9.5%	2.0%
경영전문대학원	빈도	2	6	8
	외국인 구분 중 %	.0%	2.5%	.2%
의학대학원	빈도	17	2	19
	외국인 구분 중 %	.4%	.8%	.4%
법학전문대학원	빈도	34	2	36
	외국인 구분 중 %	.8%	.8%	.8%
융합과학기술대학원	빈도	55	1	56
	외국인 구분 중 %	1.4%	.4%	1.3%
국제농업기술대학원	빈도	18	2	20
	외국인 구분 중 %	.4%	.8%	.5%
사범	빈도	269	4	273
	외국인 구분 중 %	6.7%	1.7%	6.4%
연구소	빈도	26	1	27
	외국인 구분 중 %	.6%	.4%	.6%
언어교육원	빈도	10	0	10
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
기초교육원	빈도	18	0	18
	외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.4%
서울대 부설학교	빈도	13	0	13
	외국인 구분 중 %	.3%	.0%	.3%
본부소속	빈도	4	0	4
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
기타	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
무응답	빈도	6	1	7
	외국인 구분 중 %	.1%	.4%	.2%
전체	빈도	4024	241	4265
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

교직원 - 근속년수 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
교직원 - 근속년수	1년 미만	빈도	303	11	314
		외국인 구분 중 %	15.8%	20.0%	15.9%
	1-4년	빈도	541	17	558
		외국인 구분 중 %	28.1%	30.9%	28.2%
	5-9년	빈도	391	21	412
		외국인 구분 중 %	20.3%	38.2%	20.8%
	10-14년	빈도	253	1	254
		외국인 구분 중 %	13.2%	1.8%	12.8%
	15-19년	빈도	130	1	131
		외국인 구분 중 %	6.8%	1.8%	6.6%
	20년 이상	빈도	305	4	309
		외국인 구분 중 %	15.9%	7.3%	15.6%
	전체	빈도	1923	55	1978
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

직원-고용형태 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
직원-고용형태	정규직	빈도	530	1	531
		외국인 구분 중 %	53.5%	20.0%	53.4%
	비정규직	빈도	460	4	464
		외국인 구분 중 %	46.5%	80.0%	46.6%
전체	빈도	990	5	995	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

직원- 소속부서 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
직원- 소속부서	대학본부	빈도	180	1	181
		외국인 구분 중 %	18.2%	20.0%	18.2%
	대학(원)	빈도	320	1	321
		외국인 구분 중 %	32.3%	20.0%	32.3%
	전문대학원	빈도	16	0	16
		외국인 구분 중 %	1.6%	.0%	1.6%
	지원/부속시설	빈도	221	0	221
		외국인 구분 중 %	22.3%	.0%	22.2%
	연구시설	빈도	141	1	142
		외국인 구분 중 %	14.2%	20.0%	14.3%
	부속학교	빈도	37	0	37
		외국인 구분 중 %	3.7%	.0%	3.7%
	법인기관(산학협력단, 생활협동조합, 출판문화원, 발전기금)	빈도	69	1	70
		외국인 구분 중 %	7.0%	20.0%	7.0%
	기타	빈도	0	1	1
		외국인 구분 중 %	.0%	20.0%	.1%
	무응답	빈도	6	0	6
		외국인 구분 중 %	.6%	.0%	.6%
전체	빈도	990	5	995	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

국적 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
국적	대한민국	빈도	4995	0	4995
		외국인 구분 중 %	100.0%	.0%	95.3%
	중국	빈도	0	41	41
		외국인 구분 중 %	.0%	16.7%	.8%
	일본	빈도	0	1	1
		외국인 구분 중 %	.0%	.4%	.0%
	대만	빈도	0	5	5
		외국인 구분 중 %	.0%	2.0%	.1%
	인도	빈도	0	11	11
		외국인 구분 중 %	.0%	4.5%	.2%
	인도네시아	빈도	0	8	8
		외국인 구분 중 %	.0%	3.3%	.2%
	베트남	빈도	0	5	5
		외국인 구분 중 %	.0%	2.0%	.1%
	몽고리아	빈도	0	6	6
		외국인 구분 중 %	.0%	2.4%	.1%
	미국	빈도	0	24	24
		외국인 구분 중 %	.0%	9.8%	.5%
	영국	빈도	0	4	4
		외국인 구분 중 %	.0%	1.6%	.1%
	프랑스	빈도	0	4	4
		외국인 구분 중 %	.0%	1.6%	.1%
	독일	빈도	0	8	8
		외국인 구분 중 %	.0%	3.3%	.2%
	캐나다	빈도	0	7	7
		외국인 구분 중 %	.0%	2.9%	.1%
	멕시코	빈도	0	4	4
		외국인 구분 중 %	.0%	1.6%	.1%
스페인	빈도	0	4	4	
	외국인 구분 중 %	.0%	1.6%	.1%	
러시아	빈도	0	8	8	

	외국인 구분 중 %	.0%	3.3%	.2%
스위스	빈도	0	2	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.8%	.0%
동남아 국가 (Malay, Sing, Thai, Laos, Cambodia, Bangladesh / philippine 등)	빈도	0	40	40
	외국인 구분 중 %	.0%	16.3%	.8%
호주 뉴질랜드	빈도	0	5	5
	외국인 구분 중 %	.0%	2.0%	.1%
아프리카 국가	빈도	0	17	17
	외국인 구분 중 %	.0%	6.9%	.3%
동유럽	빈도	0	9	9
	외국인 구분 중 %	.0%	3.7%	.2%
MEA 지역	빈도	0	12	12
	외국인 구분 중 %	.0%	4.9%	.2%
중남미	빈도	0	12	12
	외국인 구분 중 %	.0%	4.9%	.2%
무응답	빈도	0	8	8
	외국인 구분 중 %	.0%	3.3%	.2%
전체	빈도	4995	245	5240
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

장애인등록여부 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
장애인등록여부	등록	빈도	35	4	39
		외국인 구분 중 %	.7%	1.6%	.7%
	비등록	빈도	4960	241	5201
		외국인 구분 중 %	99.3%	98.4%	99.3%
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

다양성 중요도 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
다양성 중요도	전혀 중요하지 않다	빈도	37	8	45
		외국인 구분 중 %	.7%	3.3%	.9%
	별로 중요하지 않다	빈도	137	1	138
		외국인 구분 중 %	2.7%	.4%	2.6%
	보통이다	빈도	509	6	515
		외국인 구분 중 %	10.2%	2.4%	9.8%
	다소 중요하다	빈도	1699	29	1728
		외국인 구분 중 %	34.0%	11.8%	33.0%
	매우 중요하다	빈도	2613	201	2814
		외국인 구분 중 %	52.3%	82.0%	53.7%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시설편의성 - 강의실 실험실 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
시설편의성 - 강의실 실험실	매우 불편하다	빈도	75	11	86
		외국인 구분 중 %	1.5%	4.5%	1.6%
	다소 불편하다	빈도	450	12	462
		외국인 구분 중 %	9.0%	4.9%	8.8%
	보통이다	빈도	1886	39	1925
		외국인 구분 중 %	37.8%	15.9%	36.7%
	약간 편리하다	빈도	1742	98	1840
		외국인 구분 중 %	34.9%	40.0%	35.1%
	매우 편리하다	빈도	842	85	927
		외국인 구분 중 %	16.9%	34.7%	17.7%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시설편의성 - 교원연구실 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
시설편의성 - 교원연구실	매우 불편하다	빈도	149	11	160
		외국인 구분 중 %	3.0%	4.5%	3.1%
	다소 불편하다	빈도	504	25	529
		외국인 구분 중 %	10.1%	10.2%	10.1%
	보통이다	빈도	2684	62	2746
		외국인 구분 중 %	53.7%	25.3%	52.4%
	약간 편리하다	빈도	1075	78	1153
		외국인 구분 중 %	21.5%	31.8%	22.0%
	매우 편리하다	빈도	583	69	652
		외국인 구분 중 %	11.7%	28.2%	12.4%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시설편의성 - 학과사무실 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
시설편의성 - 학과사무실	매우 불편하다	빈도	86	18	104
		외국인 구분 중 %	1.7%	7.3%	2.0%
	다소 불편하다	빈도	471	24	495
		외국인 구분 중 %	9.4%	9.8%	9.4%
	보통이다	빈도	2004	55	2059
		외국인 구분 중 %	40.1%	22.4%	39.3%
	약간 편리하다	빈도	1640	69	1709
		외국인 구분 중 %	32.8%	28.2%	32.6%
	매우 편리하다	빈도	794	79	873
		외국인 구분 중 %	15.9%	32.2%	16.7%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시설편의성 - 본부 및 단과대 행정실 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
시설편의성 - 본부 및 단과대 행정실	매우 불편하다	빈도	183	23	206
		외국인 구분 중 %	3.7%	9.4%	3.9%
	다소 불편하다	빈도	755	32	787
		외국인 구분 중 %	15.1%	13.1%	15.0%
	보통이다	빈도	2241	76	2317
		외국인 구분 중 %	44.9%	31.0%	44.2%
	약간 편리하다	빈도	1298	57	1355
		외국인 구분 중 %	26.0%	23.3%	25.9%
	매우 편리하다	빈도	518	57	575
		외국인 구분 중 %	10.4%	23.3%	11.0%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시설편의성 - 운동장 운동시설 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
시설편의성 - 운동장 운동시설	매우 불편하다	빈도	320	12	332
		외국인 구분 중 %	6.4%	4.9%	6.3%
	다소 불편하다	빈도	930	25	955
		외국인 구분 중 %	18.6%	10.2%	18.2%
	보통이다	빈도	2191	99	2290
		외국인 구분 중 %	43.9%	40.4%	43.7%
	약간 편리하다	빈도	1113	68	1181
		외국인 구분 중 %	22.3%	27.8%	22.5%
	매우 편리하다	빈도	441	41	482
		외국인 구분 중 %	8.8%	16.7%	9.2%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시설편의성 - 식사 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
시설편의성 - 식사	매우 불편하다	빈도	168	9	177
		외국인 구분 중 %	3.4%	3.7%	3.4%
	다소 불편하다	빈도	623	17	640
		외국인 구분 중 %	12.5%	6.9%	12.2%
	보통이다	빈도	1446	52	1498
		외국인 구분 중 %	28.9%	21.2%	28.6%
	약간 편리하다	빈도	1751	83	1834
		외국인 구분 중 %	35.1%	33.9%	35.0%
	매우 편리하다	빈도	1007	84	1091
		외국인 구분 중 %	20.2%	34.3%	20.8%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시설편의성 - 도서관 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
시설편의성 - 도서관	매우 불편하다	빈도	129	9	138
		외국인 구분 중 %	2.6%	3.7%	2.6%
	다소 불편하다	빈도	392	13	405
		외국인 구분 중 %	7.8%	5.3%	7.7%
	보통이다	빈도	1272	40	1312
		외국인 구분 중 %	25.5%	16.3%	25.0%
	약간 편리하다	빈도	1841	82	1923
		외국인 구분 중 %	36.9%	33.5%	36.7%
	매우 편리하다	빈도	1361	101	1462
		외국인 구분 중 %	27.2%	41.2%	27.9%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시설편의성 - 휴게실 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
시설편의성 - 휴게실	매우 불편하다	빈도	449	10	459
		외국인 구분 중 %	9.0%	4.1%	8.8%
	다소 불편하다	빈도	1015	22	1037
		외국인 구분 중 %	20.3%	9.0%	19.8%
	보통이다	빈도	1869	75	1944
		외국인 구분 중 %	37.4%	30.6%	37.1%
	약간 편리하다	빈도	1118	84	1202
		외국인 구분 중 %	22.4%	34.3%	22.9%
	매우 편리하다	빈도	544	54	598
		외국인 구분 중 %	10.9%	22.0%	11.4%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시설편의성 - 순환버스 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
시설편의성 - 순환버스	매우 불편하다	빈도	325	17	342
		외국인 구분 중 %	6.5%	6.9%	6.5%
	다소 불편하다	빈도	896	15	911
		외국인 구분 중 %	17.9%	6.1%	17.4%
	보통이다	빈도	1706	47	1753
		외국인 구분 중 %	34.2%	19.2%	33.5%
	약간 편리하다	빈도	1354	77	1431
		외국인 구분 중 %	27.1%	31.4%	27.3%
	매우 편리하다	빈도	714	89	803
		외국인 구분 중 %	14.3%	36.3%	15.3%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시설편의성 - 화장실 엘리베이터 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
시설편의성 - 화장실 엘리베이터	매우 불편하다	빈도	111	7	118
		외국인 구분 중 %	2.2%	2.9%	2.3%
	다소 불편하다	빈도	407	11	418
		외국인 구분 중 %	8.1%	4.5%	8.0%
	보통이다	빈도	1497	33	1530
		외국인 구분 중 %	30.0%	13.5%	29.2%
	약간 편리하다	빈도	1873	75	1948
		외국인 구분 중 %	37.5%	30.6%	37.2%
	매우 편리하다	빈도	1107	119	1226
		외국인 구분 중 %	22.2%	48.6%	23.4%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시설편의성 - mySNU 포털사이트 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
시설편의성 - mySNU 포털사이트	매우 불편하다	빈도	125	13	138
		외국인 구분 중 %	2.5%	5.3%	2.6%
	다소 불편하다	빈도	424	27	451
		외국인 구분 중 %	8.5%	11.0%	8.6%
	보통이다	빈도	1434	40	1474
		외국인 구분 중 %	28.7%	16.3%	28.1%
	약간 편리하다	빈도	1958	87	2045
		외국인 구분 중 %	39.2%	35.5%	39.0%
	매우 편리하다	빈도	1054	78	1132
		외국인 구분 중 %	21.1%	31.8%	21.6%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

차별경험 유무-군필여부 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
차별경험 유무-군필여부	있음	빈도	326	8	334
		외국인 구분 중 %	6.5%	3.3%	6.4%
	없음	빈도	4669	237	4906
		외국인 구분 중 %	93.5%	96.7%	93.6%
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

차별경험 유무-외모 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
차별경험 유무-외모	있음	빈도	693	36	729
		외국인 구분 중 %	13.9%	14.7%	13.9%
	없음	빈도	4302	209	4511
		외국인 구분 중 %	86.1%	85.3%	86.1%
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

차별경험 유무-지위 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
차별경험 유무-지위	있음	빈도	751	24	775
		외국인 구분 중 %	15.0%	9.8%	14.8%
	없음	빈도	4244	221	4465
		외국인 구분 중 %	85.0%	90.2%	85.2%
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

차별경험 유무-소득수준 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
차별경험 유무-소득수준	있음	빈도	426	18	444
		외국인 구분 중 %	8.5%	7.3%	8.5%
	없음	빈도	4569	227	4796
		외국인 구분 중 %	91.5%	92.7%	91.5%
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

차별경험 유무-성적지향 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
차별경험 유무-성적지향	있음	빈도	226	11	237
		외국인 구분 중 %	4.5%	4.5%	4.5%
	없음	빈도	4769	234	5003
		외국인 구분 중 %	95.5%	95.5%	95.5%
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

가장 심각한 차별문제 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
가장 심각한 차별문제	장애인 차별	빈도	305	3	308
		외국인 구분 중 %	6.1%	1.2%	5.9%
	인종 차별	빈도	193	82	275
		외국인 구분 중 %	3.9%	33.7%	5.3%
	성차별 (남녀차별)	빈도	953	19	972
		외국인 구분 중 %	19.1%	7.8%	18.6%
	성적소수자 차별	빈도	389	5	394
		외국인 구분 중 %	7.8%	2.1%	7.5%
	소득 차별	빈도	385	5	390
		외국인 구분 중 %	7.7%	2.1%	7.4%
	지역 차별	빈도	127	17	144
		외국인 구분 중 %	2.5%	7.0%	2.7%
	출신 학교 차별	빈도	1131	18	1149
		외국인 구분 중 %	22.6%	7.4%	21.9%
	심각한 차별이 없다	빈도	1246	85	1331
		외국인 구분 중 %	24.9%	35.0%	25.4%
	비정규적 정규직 차별	빈도	66	0	66
		외국인 구분 중 %	1.3%	.0%	1.3%
	지위 / 신분 차별 (교수 와 직원 또는 교수와 학생)	빈도	119	3	122
		외국인 구분 중 %	2.4%	1.2%	2.3%
	나이 차별	빈도	5	4	9
		외국인 구분 중 %	.1%	1.6%	.2%
	전공차별	빈도	20	0	20
		외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.4%
	정치 및 종교 소수자 차별	빈도	6	2	8
		외국인 구분 중 %	.1%	.8%	.2%
	역차별	빈도	11	0	11
		외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
	없다	빈도	19	0	19
		외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.4%
모르겠다	빈도	19	0	19	
	외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.4%	
전체	빈도	4994	243	5237	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

성평등문화를 위한 개선사항 (1순위) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
성평등문화를 위한 개선사항 (1순위)	여교수 비율	빈도	576	63	639
		외국인 구분 중 %	11.5%	25.7%	12.2%
	보직교수의 성별 편중	빈도	309	16	325
		외국인 구분 중 %	6.2%	6.5%	6.2%
	전공 및 직무의 성별 편중	빈도	710	23	733
		외국인 구분 중 %	14.2%	9.4%	14.0%
	가부장적 조직문화	빈도	2052	58	2110
		외국인 구분 중 %	41.1%	23.7%	40.3%
	일·생활 균형	빈도	1123	80	1203
		외국인 구분 중 %	22.5%	32.7%	23.0%
	개인의 인식	빈도	16	1	17
		외국인 구분 중 %	.3%	.4%	.3%
	남녀모두 고려한 교육 / 시설	빈도	45	1	46
		외국인 구분 중 %	.9%	.4%	.9%
	교수인식 개선	빈도	8	0	8
		외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
	보육시설보강	빈도	5	0	5
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	성범죄 및 폭력 교육 강화	빈도	7	0	7
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	다양성문화 강화	빈도	50	0	50
		외국인 구분 중 %	1.0%	.0%	1.0%
	수직적 문화 개선	빈도	3	0	3
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	행정 및 인사 등 전반적 구조 개선	빈도	15	0	15
		외국인 구분 중 %	.3%	.0%	.3%
없음	빈도	76	3	79	
	외국인 구분 중 %	1.5%	1.2%	1.5%	
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

성평등문화를 위한 개선사항 (2순위) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
성평등문화를 위한 개선사항 (2순위)	여교수 비율	빈도	397	35	432
		외국인 구분 중 %	7.9%	14.3%	8.2%
	보직교수의 성별 편중	빈도	556	23	579
		외국인 구분 중 %	11.1%	9.4%	11.0%
	전공 및 직무의 성별 편중	빈도	937	41	978
		외국인 구분 중 %	18.8%	16.7%	18.7%
	가부장적 조직문화	빈도	1220	67	1287
		외국인 구분 중 %	24.4%	27.3%	24.6%
	일·생활 균형	빈도	1641	67	1708
		외국인 구분 중 %	32.9%	27.3%	32.6%
	개인의 인식	빈도	21	2	23
		외국인 구분 중 %	.4%	.8%	.4%
	남녀모두 고려한 교육 / 시설	빈도	24	3	27
		외국인 구분 중 %	.5%	1.2%	.5%
	교수인식 개선	빈도	3	1	4
		외국인 구분 중 %	.1%	.4%	.1%
	보육시설보강	빈도	6	0	6
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	다양성문화 강화	빈도	32	0	32
		외국인 구분 중 %	.6%	.0%	.6%
수직적문화 개선	빈도	10	0	10	
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%	
행정 및 인사 등 전반적 구조 개선	빈도	10	0	10	
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%	
없음	빈도	138	6	144	
	외국인 구분 중 %	2.8%	2.4%	2.7%	
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

다양성 소수집단 존중 중요도 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
다양성 소수집단 존중 중요도	전혀 중요하지 않다	빈도	40	8	48
		외국인 구분 중 %	.8%	3.3%	.9%
	별로 중요하지 않다	빈도	93	4	97
		외국인 구분 중 %	1.9%	1.6%	1.9%
	보통이다	빈도	557	14	571
		외국인 구분 중 %	11.2%	5.7%	10.9%
	다소 중요하다	빈도	1794	31	1825
		외국인 구분 중 %	35.9%	12.7%	34.8%
	매우 중요하다	빈도	2511	188	2699
		외국인 구분 중 %	50.3%	76.7%	51.5%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

동의도: 서울대학교는 문화적 다양성을 추구한다 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
동의도: 서울대학교는 문화적 다양성을 추구한다	전혀 동의하지 않는다	빈도	135	22	157
		외국인 구분 중 %	2.7%	9.0%	3.0%
	별로 동의하지 않는다	빈도	715	36	751
		외국인 구분 중 %	14.3%	14.7%	14.3%
	보통이다	빈도	1795	41	1836
		외국인 구분 중 %	35.9%	16.7%	35.0%
	약간 동의한다	빈도	1865	80	1945
		외국인 구분 중 %	37.3%	32.7%	37.1%
	매우 동의한다	빈도	485	66	551
		외국인 구분 중 %	9.7%	26.9%	10.5%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

동의도: 서울대학교 내 구성원들은 문화적 다양성을 존중한다 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
동의도: 서울대학교 내 구성원들은 문화적 다양성을 존중한다	전혀 동의하지 않는다	빈도	149	23	172
		외국인 구분 중 %	3.0%	9.4%	3.3%
	별로 동의하지 않는다	빈도	750	34	784
		외국인 구분 중 %	15.0%	13.9%	15.0%
	보통이다	빈도	1775	50	1825
		외국인 구분 중 %	35.5%	20.4%	34.8%
	약간 동의한다	빈도	1813	84	1897
		외국인 구분 중 %	36.3%	34.3%	36.2%
	매우 동의한다	빈도	508	54	562
		외국인 구분 중 %	10.2%	22.0%	10.7%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

동의도: 내가 속한 학과나 부서는 문화적 다양성을 추구한다 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
동의도: 내가 속한 학과나 부서는 문화적 다양성을 추구한다	전혀 동의하지 않는다	빈도	227	30	257
		외국인 구분 중 %	4.5%	12.2%	4.9%
	별로 동의하지 않는다	빈도	820	33	853
		외국인 구분 중 %	16.4%	13.5%	16.3%
	보통이다	빈도	1817	42	1859
		외국인 구분 중 %	36.4%	17.1%	35.5%
	약간 동의한다	빈도	1544	64	1608
		외국인 구분 중 %	30.9%	26.1%	30.7%
	매우 동의한다	빈도	587	76	663
		외국인 구분 중 %	11.8%	31.0%	12.7%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

동의도: 내가 속한 학과나 부서의 구성원들은 문화적 다양성을 존중한다 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
동의도: 내가 속한 학과나 부서의 구성원들은 문화적 다양성을 존중한다	전혀 동의하지 않는다	빈도	181	23	204
		외국인 구분 중 %	3.6%	9.4%	3.9%
	별로 동의하지 않는다	빈도	679	25	704
		외국인 구분 중 %	13.6%	10.2%	13.4%
	보통이다	빈도	1755	42	1797
		외국인 구분 중 %	35.1%	17.1%	34.3%
	약간 동의한다	빈도	1726	78	1804
		외국인 구분 중 %	34.6%	31.8%	34.4%
	매우 동의한다	빈도	654	77	731
		외국인 구분 중 %	13.1%	31.4%	14.0%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

학생: 다양성 증진을 위한 개선사항 (1순위) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
학생: 다양성 증진을 위한 개선사항 (1순위)	입학 전형	빈도	504	28	532
		외국인 구분 중 %	12.7%	14.7%	12.8%
	장학금 제도	빈도	504	50	554
		외국인 구분 중 %	12.7%	26.2%	13.4%
	성평등 교육	빈도	444	8	452
		외국인 구분 중 %	11.2%	4.2%	10.9%
	소수자 인권교육	빈도	474	14	488
		외국인 구분 중 %	12.0%	7.3%	11.8%
	차별행위 금지 제도화	빈도	969	26	995
		외국인 구분 중 %	24.5%	13.6%	24.0%
	멘토링 지원	빈도	280	25	305
		외국인 구분 중 %	7.1%	13.1%	7.4%
	일·생활 균형	빈도	693	36	729
		외국인 구분 중 %	17.5%	18.8%	17.6%
	공론의 장 만들기	빈도	14	0	14
		외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.3%
	성평등 시설 확충 (남녀 모두)	빈도	18	0	18
		외국인 구분 중 %	.5%	.0%	.4%
	개인인식 강화	빈도	11	1	12
		외국인 구분 중 %	.3%	.5%	.3%
	경직적, 위계적 조직문화, 제도 개선	빈도	8	0	8
		외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
	외국인을 위한 시설 및 강의개설 강화	빈도	13	3	16
		외국인 구분 중 %	.3%	1.6%	.4%
	장애인을 위한 시설, 문화 강화	빈도	5	0	5
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
역차별 개선	빈도	2	0	2	
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.0%	
모르겠음	빈도	14	0	14	
	외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.3%	
전체	빈도	3953	191	4144	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

학생: 다양성 증진을 위한 개선사항 (2순위) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
학생: 다양성 증진을 위한 개선사항 (2순위)	입학 전형	빈도	299	15	314
		외국인 구분 중 %	7.7%	7.9%	7.7%
	장학금 제도	빈도	475	32	507
		외국인 구분 중 %	12.2%	16.9%	12.4%
	성평등 교육	빈도	441	11	452
		외국인 구분 중 %	11.3%	5.8%	11.1%
	소수자 인권교육	빈도	633	17	650
		외국인 구분 중 %	16.3%	9.0%	15.9%
	차별행위 금지 제도화	빈도	705	20	725
		외국인 구분 중 %	18.1%	10.6%	17.8%
	멘토링 지원	빈도	431	47	478
		외국인 구분 중 %	11.1%	24.9%	11.7%
	일·생활 균형	빈도	803	36	839
		외국인 구분 중 %	20.6%	19.0%	20.5%
	없음	빈도	1	0	1
		외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
	공론의 장 만들기	빈도	13	0	13
		외국인 구분 중 %	.3%	.0%	.3%
	성평등 시설 확충 (남녀 모두)	빈도	15	0	15
		외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.4%
	개인인식 강화	빈도	5	0	5
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	경직적, 위계적 조직문화, 제도 개선	빈도	13	0	13
		외국인 구분 중 %	.3%	.0%	.3%
	외국인을 위한 시설 및 강의개설 강화	빈도	10	7	17
		외국인 구분 중 %	.3%	3.7%	.4%
	장애인을 위한 시설, 문화 강화	빈도	2	0	2
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.0%
	역차별 개선	빈도	5	0	5
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
모르겠음	빈도	44	4	48	
	외국인 구분 중 %	1.1%	2.1%	1.2%	
전체	빈도	3895	189	4084	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

교원: 다양성 증진을 위한 개선사항 (1순위) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
교원: 다양성 증진을 위한 개선사항 (1순위)	채용제도	빈도	492	22	514
		외국인 구분 중 %	27.9%	20.2%	27.5%
	승진제도	빈도	142	11	153
		외국인 구분 중 %	8.1%	10.1%	8.2%
	연구평가제도	빈도	128	9	137
		외국인 구분 중 %	7.3%	8.3%	7.3%
	연구지원 시스템	빈도	166	9	175
		외국인 구분 중 %	9.4%	8.3%	9.3%
	멘토링	빈도	47	12	59
		외국인 구분 중 %	2.7%	11.0%	3.2%
	협동연구	빈도	71	11	82
		외국인 구분 중 %	4.0%	10.1%	4.4%
	조직문화	빈도	554	21	575
		외국인 구분 중 %	31.4%	19.3%	30.7%
	일·생활 균형	빈도	163	10	173
		외국인 구분 중 %	9.2%	9.2%	9.2%
	모르겠다	빈도	0	4	4
		외국인 구분 중 %	.0%	3.7%	.2%
	전체	빈도	1763	109	1872
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

교원: 다양성 증진을 위한 개선사항 (2순위) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
교원: 다양성 증진을 위한 개선사항 (2순위)	채용제도	빈도	188	12	200
		외국인 구분 중 %	11.0%	11.2%	11.0%
	승진제도	빈도	159	7	166
		외국인 구분 중 %	9.3%	6.5%	9.1%
	연구평가제도	빈도	162	4	166
		외국인 구분 중 %	9.5%	3.7%	9.1%
	연구지원 시스템	빈도	178	12	190
		외국인 구분 중 %	10.4%	11.2%	10.5%
	멘토링	빈도	62	12	74
		외국인 구분 중 %	3.6%	11.2%	4.1%
	협동연구	빈도	147	13	160
		외국인 구분 중 %	8.6%	12.1%	8.8%
	조직문화	빈도	439	26	465
		외국인 구분 중 %	25.7%	24.3%	25.6%
	일·생활 균형	빈도	374	19	393
		외국인 구분 중 %	21.9%	17.8%	21.6%
	모르겠다	빈도	0	2	2
		외국인 구분 중 %	.0%	1.9%	.1%
	전체	빈도	1709	107	1816
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

직원: 다양성 증진을 위한 개선사항 (1순위) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체
		내국인	외국인	
채용제도	빈도	349	13	362
	외국인 구분 중 %	24.7%	27.7%	24.8%
승진제도	빈도	235	6	241
	외국인 구분 중 %	16.6%	12.8%	16.5%
업무평가 제도	빈도	145	2	147
	외국인 구분 중 %	10.3%	4.3%	10.1%
부서배치	빈도	71	1	72
	외국인 구분 중 %	5.0%	2.1%	4.9%
조직문화	빈도	382	8	390
	외국인 구분 중 %	27.1%	17.0%	26.7%
리더십 개발	빈도	33	2	35
	외국인 구분 중 %	2.3%	4.3%	2.4%
멘토링	빈도	26	5	31
	외국인 구분 중 %	1.8%	10.6%	2.1%
일·생활 균형	빈도	144	7	151
	외국인 구분 중 %	10.2%	14.9%	10.3%
역차별	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
정규직 비정규직 문제 해결	빈도	11	1	12
	외국인 구분 중 %	.8%	2.1%	.8%
육아휴직 및 급여 개선	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
급여 개선	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
남녀 모두 고려한 평등문화	빈도	2	2	4
	외국인 구분 중 %	.1%	4.3%	.3%
다양성 문화 개선	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
수직적 문화 개선	빈도	4	0	4
	외국인 구분 중 %	.3%	.0%	.3%
행정 및 인사 등	빈도	1	0	1

전반적 구조 개선	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	빈도	1	0	1
고용안정성 개선	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	빈도	1	0	1
외국인 직원 및 교수 환경 개선	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	빈도	1	0	1
잘 모르겠다	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	빈도	1	0	1
전체	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%
	빈도	1412	47	1459

직원: 다양성 증진을 위한 개선사항 (2순위) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
직원: 다양성 증진을 위한 개선사항 (2순위)	채용제도	빈도	130	4	134
		외국인 구분 중 %	9.4%	8.7%	9.4%
	승진제도	빈도	204	2	206
		외국인 구분 중 %	14.8%	4.3%	14.4%
	업무평가 제도	빈도	185	8	193
		외국인 구분 중 %	13.4%	17.4%	13.5%
	부서배치	빈도	144	4	148
		외국인 구분 중 %	10.4%	8.7%	10.4%
	조직문화	빈도	355	11	366
		외국인 구분 중 %	25.7%	23.9%	25.6%
	리더십 개발	빈도	75	2	77
		외국인 구분 중 %	5.4%	4.3%	5.4%
	멘토링	빈도	57	5	62
		외국인 구분 중 %	4.1%	10.9%	4.3%
	일·생활 균형	빈도	208	10	218
		외국인 구분 중 %	15.1%	21.7%	15.3%
정규직 비정규직 문제 해결	빈도	5	0	5	
	외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.4%	
급여 개선	빈도	2	0	2	
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%	

남녀 모두 고려한 평등문화	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
다양성 문화 개선	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
수직적 문화 개선	빈도	5	0	5
	외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.4%
행정 및 인사 등 전반적 구조 개선	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
고용안정성 개선	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
외국인 직원 및 교수 환경 개선	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
잘 모르겠다	빈도	6	0	6
	외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.4%
전체	빈도	1382	46	1428
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

다양성 및 소수집단 존중수준 만족도 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
다양성 및 소수집단 존중수준 만족도	매우 만족하지 않는다	빈도	154	23	177
		외국인 구분 중 %	3.1%	9.4%	3.4%
	별로 만족하지 않는다	빈도	866	30	896
		외국인 구분 중 %	17.3%	12.2%	17.1%
	보통이다	빈도	2272	54	2326
		외국인 구분 중 %	45.5%	22.0%	44.4%
	약간 만족한다	빈도	1462	100	1562
		외국인 구분 중 %	29.3%	40.8%	29.8%
	매우 만족한다	빈도	241	38	279
		외국인 구분 중 %	4.8%	15.5%	5.3%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

국제화 중요도 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
국제화 중요도	전혀 중요하지 않다	빈도	62	8	70
		외국인 구분 중 %	1.2%	3.3%	1.3%
	별로 중요하지 않다	빈도	264	1	265
		외국인 구분 중 %	5.3%	.4%	5.1%
	보통이다	빈도	735	8	743
		외국인 구분 중 %	14.7%	3.3%	14.2%
	다소 중요하다	빈도	1740	33	1773
		외국인 구분 중 %	34.8%	13.5%	33.8%
	매우 중요하다	빈도	2194	195	2389
		외국인 구분 중 %	43.9%	79.6%	45.6%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

증감여부: 학부 외국어 수업비율 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
증감여부: 학부 외국어 수업비율	대폭 줄여야 한다	빈도	248	4	252
		외국인 구분 중 %	5.0%	1.6%	4.8%
	약간 줄여야 한다	빈도	303	4	307
		외국인 구분 중 %	6.1%	1.6%	5.9%
	지금 수준이 적당하다	빈도	2244	42	2286
		외국인 구분 중 %	44.9%	17.1%	43.6%
	약간 늘려야 한다	빈도	1634	70	1704
		외국인 구분 중 %	32.7%	28.6%	32.5%
	대폭 늘려야 한다	빈도	566	125	691
		외국인 구분 중 %	11.3%	51.0%	13.2%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

증감여부: 대학원 외국어 수업비율 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
증감여부: 대학원 외국어 수업비율	대폭 줄여야 한다	빈도	186	4	190
		외국인 구분 중 %	3.7%	1.6%	3.6%
	약간 줄여야 한다	빈도	272	5	277
		외국인 구분 중 %	5.4%	2.0%	5.3%
	지금 수준이 적당하다	빈도	2259	31	2290
		외국인 구분 중 %	45.2%	12.7%	43.7%
	약간 늘려야 한다	빈도	1584	49	1633
		외국인 구분 중 %	31.7%	20.0%	31.2%
	대폭 늘려야 한다	빈도	694	156	850
		외국인 구분 중 %	13.9%	63.7%	16.2%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

증감여부: 외국인 학생 수 (정규등록생) * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
증감여부: 외국인 학생 수 (정규등록생)	대폭 줄여야 한다	빈도	123	4	127
		외국인 구분 중 %	2.5%	1.6%	2.4%
	약간 줄여야 한다	빈도	368	5	373
		외국인 구분 중 %	7.4%	2.0%	7.1%
	지금 수준이 적당하다	빈도	2383	52	2435
		외국인 구분 중 %	47.7%	21.2%	46.5%
	약간 늘려야 한다	빈도	1612	82	1694
		외국인 구분 중 %	32.3%	33.5%	32.3%
	대폭 늘려야 한다	빈도	509	102	611
		외국인 구분 중 %	10.2%	41.6%	11.7%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

증감여부: 방문 외국인 학생과 교수의 수 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
증감여부: 방문 외국인 학생과 교수의 수	대폭 줄여야 한다	빈도	65	6	71
		외국인 구분 중 %	1.3%	2.4%	1.4%
	약간 줄여야 한다	빈도	224	4	228
		외국인 구분 중 %	4.5%	1.6%	4.4%
	지금 수준이 적당하다	빈도	1811	41	1852
		외국인 구분 중 %	36.3%	16.7%	35.3%
	약간 늘려야 한다	빈도	2008	84	2092
		외국인 구분 중 %	40.2%	34.3%	39.9%
	대폭 늘려야 한다	빈도	887	110	997
		외국인 구분 중 %	17.8%	44.9%	19.0%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

증감여부: 해외 방문 및 교류의 기회 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
증감여부: 해외 방문 및 교류의 기회	대폭 줄여야 한다	빈도	21	5	26
		외국인 구분 중 %	.4%	2.0%	.5%
	약간 줄여야 한다	빈도	30	1	31
		외국인 구분 중 %	.6%	.4%	.6%
	지금 수준이 적당하다	빈도	885	32	917
		외국인 구분 중 %	17.7%	13.1%	17.5%
	약간 늘려야 한다	빈도	1906	78	1984
		외국인 구분 중 %	38.2%	31.8%	37.9%
	대폭 늘려야 한다	빈도	2153	129	2282
		외국인 구분 중 %	43.1%	52.7%	43.5%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	

지역사회와의 교류 만족도 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
지역사회와의 교류 만족도	매우 불만족한다	빈도	244	16	260
		외국인 구분 중 %	4.9%	6.5%	5.0%
	약간 불만족한다	빈도	802	20	822
		외국인 구분 중 %	16.1%	8.2%	15.7%
	보통이다	빈도	2765	109	2874
		외국인 구분 중 %	55.4%	44.5%	54.8%
	약간 만족한다	빈도	1008	60	1068
		외국인 구분 중 %	20.2%	24.5%	20.4%
	매우 만족한다	빈도	176	40	216
		외국인 구분 중 %	3.5%	16.3%	4.1%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

국제사회와의 교류 만족도 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
국제사회와의 교류 만족도	매우 불만족한다	빈도	192	20	212
		외국인 구분 중 %	3.8%	8.2%	4.0%
	약간 불만족한다	빈도	752	27	779
		외국인 구분 중 %	15.1%	11.0%	14.9%
	보통이다	빈도	2666	83	2749
		외국인 구분 중 %	53.4%	33.9%	52.5%
	약간 만족한다	빈도	1228	76	1304
		외국인 구분 중 %	24.6%	31.0%	24.9%
	매우 만족한다	빈도	157	39	196
		외국인 구분 중 %	3.1%	15.9%	3.7%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

국제화 수준 만족도 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
국제화 수준 만족도	매우 불만족한다	빈도	205	31	236
		외국인 구분 중 %	4.1%	12.7%	4.5%
	약간 불만족한다	빈도	930	43	973
		외국인 구분 중 %	18.6%	17.6%	18.6%
	보통이다	빈도	2436	55	2491
		외국인 구분 중 %	48.8%	22.4%	47.5%
	약간 만족한다	빈도	1316	87	1403
		외국인 구분 중 %	26.3%	35.5%	26.8%
	매우 만족한다	빈도	108	29	137
		외국인 구분 중 %	2.2%	11.8%	2.6%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

일생활 균형 중요도 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
일생활 균형 중요도	전혀 중요하지 않다	빈도	12	10	22
		외국인 구분 중 %	.2%	4.1%	.4%
	별로 중요하지 않다	빈도	30	3	33
		외국인 구분 중 %	.6%	1.2%	.6%
	보통이다	빈도	309	6	315
		외국인 구분 중 %	6.2%	2.4%	6.0%
	다소 중요하다	빈도	1186	55	1241
		외국인 구분 중 %	23.7%	22.4%	23.7%
	매우 중요하다	빈도	3458	171	3629
		외국인 구분 중 %	69.2%	69.8%	69.3%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

가족친화제도 사용의 경력 영향여부 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
가족친화제도 사용의 경력 영향여부	매우 부정적 영향을 미친다	빈도	628	6	634
		외국인 구분 중 %	12.6%	2.4%	12.1%
	다소 부정적 영향을 미친다	빈도	1560	13	1573
		외국인 구분 중 %	31.2%	5.3%	30.0%
	전혀 영향이 없다	빈도	213	24	237
		외국인 구분 중 %	4.3%	9.8%	4.5%
	다소 긍정적 영향을 미친다	빈도	900	83	983
		외국인 구분 중 %	18.0%	33.9%	18.8%
	매우 긍정적 영향을 미친다	빈도	1694	119	1813
		외국인 구분 중 %	33.9%	48.6%	34.6%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

가족친화제도 중요 대상 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
가족친화제도 중요 대상	여자에게 더 중요하다	빈도	876	54	930
		외국인 구분 중 %	17.5%	22.0%	17.7%
	남자에게 더 중요하다	빈도	72	4	76
		외국인 구분 중 %	1.4%	1.6%	1.5%
	남녀 모두에게 중요하다	빈도	4047	187	4234
		외국인 구분 중 %	81.0%	76.3%	80.8%
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

돌봄가족 유: 영유아미취학아동 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
돌봄가족유:영유아미 취학아동	영유아 미취학 아동	빈도	411	27	438
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%
전체		빈도	411	27	438
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

돌봄가족 유: 초등학생 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
돌봄가족 유: 초등학생	초등학생	빈도	262	16	278
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%
전체		빈도	262	16	278
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

돌봄가족 유: 청소년 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
돌봄가족 유: 청소년	청소년	빈도	243	8	251
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%
전체		빈도	243	8	251
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

돌봄가족 유: 성인 (자녀,배우자,부모 포함) * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
돌봄가족 유: 성인 (자녀,배우자,부모 포함)	성인 (배우자, 부모포함)	빈도	700	39	739
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%
전체		빈도	700	39	739
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

돌봄가족 유무 여부 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
돌봄가족 유무 여부	없음	빈도	3698	175	3873
		외국인 구분 중 %	74.0%	71.4%	73.9%
	있음	빈도	1297	70	1367
		외국인 구분 중 %	26.0%	28.6%	26.1%
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

할애시간: 가족돌봄 (일주일 기준) * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
할애시간: 가족돌봄 (일주일 기준)	0	빈도	3808	190	3998
		외국인 구분 중 %	76.2%	77.6%	76.3%
	1	빈도	30	3	33
		외국인 구분 중 %	.6%	1.2%	.6%
	2	빈도	34	1	35
		외국인 구분 중 %	.7%	.4%	.7%
	3	빈도	30	1	31
		외국인 구분 중 %	.6%	.4%	.6%
	4	빈도	19	1	20
		외국인 구분 중 %	.4%	.4%	.4%
	5	빈도	71	6	77
		외국인 구분 중 %	1.4%	2.4%	1.5%
	6	빈도	12	1	13
		외국인 구분 중 %	.2%	.4%	.2%
	7	빈도	69	1	70
		외국인 구분 중 %	1.4%	.4%	1.3%
	8	빈도	17	2	19
		외국인 구분 중 %	.3%	.8%	.4%
	9	빈도	1	0	1
		외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
10	빈도	203	7	210	
	외국인 구분 중 %	4.1%	2.9%	4.0%	

11	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
12	빈도	19	0	19
	외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.4%
13	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
14	빈도	48	3	51
	외국인 구분 중 %	1.0%	1.2%	1.0%
15	빈도	53	2	55
	외국인 구분 중 %	1.1%	.8%	1.0%
16	빈도	6	1	7
	외국인 구분 중 %	.1%	.4%	.1%
18	빈도	5	1	6
	외국인 구분 중 %	.1%	.4%	.1%
19	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
20	빈도	147	3	150
	외국인 구분 중 %	2.9%	1.2%	2.9%
21	빈도	18	0	18
	외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.3%
22	빈도	3	0	3
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
24	빈도	22	2	24
	외국인 구분 중 %	.4%	.8%	.5%
25	빈도	14	0	14
	외국인 구분 중 %	.3%	.0%	.3%
26	빈도	3	0	3
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
27	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
28	빈도	9	0	9
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
29	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
30	빈도	90	10	100
	외국인 구분 중 %	1.8%	4.1%	1.9%

32	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
33	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
34	빈도	3	0	3
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
35	빈도	28	1	29
	외국인 구분 중 %	.6%	.4%	.6%
36	빈도	4	1	5
	외국인 구분 중 %	.1%	.4%	.1%
38	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
39	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
40	빈도	66	2	68
	외국인 구분 중 %	1.3%	.8%	1.3%
42	빈도	5	0	5
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
43	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
44	빈도	3	0	3
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
45	빈도	8	0	8
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
46	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
47	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
48	빈도	11	0	11
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
49	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
50	빈도	49	2	51
	외국인 구분 중 %	1.0%	.8%	1.0%
52	빈도	2	0	2

	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
53	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
54	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
55	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
56	빈도	2	1	3
	외국인 구분 중 %	.0%	.4%	.1%
58	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
60	빈도	20	0	20
	외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.4%
63	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
68	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
70	빈도	7	0	7
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
72	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
75	빈도	3	0	3
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
78	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
80	빈도	25	3	28
	외국인 구분 중 %	.5%	1.2%	.5%
전체	빈도	4995	245	5240
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

할애시간: 가사노동 (일주일 기준) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
할애시간: 가사노동 (일주일 기준)	0	빈도	862	42	904
		외국인 구분 중 %	17.3%	17.1%	17.3%
	1	빈도	334	11	345
			외국인 구분 중 %	6.7%	4.5%
	2	빈도	485	21	506
			외국인 구분 중 %	9.7%	8.6%
	3	빈도	443	18	461
			외국인 구분 중 %	8.9%	7.3%
	4	빈도	203	14	217
			외국인 구분 중 %	4.1%	5.7%
	5	빈도	579	38	617
			외국인 구분 중 %	11.6%	15.5%
	6	빈도	67	6	73
			외국인 구분 중 %	1.3%	2.4%
	7	빈도	402	13	415
			외국인 구분 중 %	8.0%	5.3%
	8	빈도	51	7	58
			외국인 구분 중 %	1.0%	2.9%
	9	빈도	12	0	12
			외국인 구분 중 %	.2%	.0%
	10	빈도	688	35	723
			외국인 구분 중 %	13.8%	14.3%
	11	빈도	5	1	6
			외국인 구분 중 %	.1%	.4%
	12	빈도	30	2	32
			외국인 구분 중 %	.6%	.8%
13	빈도	8	0	8	
		외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
14	빈도	125	6	131	
		외국인 구분 중 %	2.5%	2.4%	2.5%
15	빈도	137	7	144	

	외국인 구분 중 %	2.7%	2.9%	2.7%
16	빈도	12	0	12
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
18	빈도	8	1	9
	외국인 구분 중 %	.2%	.4%	.2%
19	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
20	빈도	252	9	261
	외국인 구분 중 %	5.0%	3.7%	5.0%
21	빈도	32	1	33
	외국인 구분 중 %	.6%	.4%	.6%
22	빈도	3	0	3
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
24	빈도	18	2	20
	외국인 구분 중 %	.4%	.8%	.4%
25	빈도	22	1	23
	외국인 구분 중 %	.4%	.4%	.4%
26	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
27	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
28	빈도	15	0	15
	외국인 구분 중 %	.3%	.0%	.3%
30	빈도	86	6	92
	외국인 구분 중 %	1.7%	2.4%	1.8%
32	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
35	빈도	13	0	13
	외국인 구분 중 %	.3%	.0%	.2%
39	빈도	0	1	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.4%	.0%
40	빈도	34	1	35
	외국인 구분 중 %	.7%	.4%	.7%
42	빈도	1	0	1

	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
43	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
44	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
45	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
48	빈도	3	0	3
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
49	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
50	빈도	30	1	31
	외국인 구분 중 %	.6%	.4%	.6%
53	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
56	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
60	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
63	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
68	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
70	빈도	3	0	3
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
75	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
80	빈도	15	1	16
	외국인 구분 중 %	.3%	.4%	.3%
전체	빈도	4995	245	5240
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

할애시간: 학업, 연구 및 근무 (일주일 기준) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
할애시간: 학업, 연구 및 근무 (일주일 기준)	0	빈도	234	17	251
		외국인 구분 중 %	4.7%	6.9%	4.8%
	1	빈도	15	2	17
			외국인 구분 중 %	.3%	.8%
	2	빈도	6	0	6
			외국인 구분 중 %	.1%	.0%
	3	빈도	12	1	13
			외국인 구분 중 %	.2%	.4%
	4	빈도	8	1	9
			외국인 구분 중 %	.2%	.4%
	5	빈도	53	2	55
			외국인 구분 중 %	1.1%	.8%
	6	빈도	8	0	8
			외국인 구분 중 %	.2%	.0%
	7	빈도	29	3	32
			외국인 구분 중 %	.6%	1.2%
	8	빈도	13	2	15
			외국인 구분 중 %	.3%	.8%
	9	빈도	4	0	4
			외국인 구분 중 %	.1%	.0%
10	빈도	163	2	165	
		외국인 구분 중 %	3.3%	.8%	3.1%
11	빈도	1	0	1	
		외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
12	빈도	12	4	16	
		외국인 구분 중 %	.2%	1.6%	.3%
13	빈도	3	0	3	
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
14	빈도	34	0	34	
		외국인 구분 중 %	.7%	.0%	.6%
15	빈도	41	1	42	

	외국인 구분 중 %	.8%	.4%	.8%
16	빈도	4	0	4
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
17	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
18	빈도	6	0	6
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
19	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
20	빈도	216	6	222
	외국인 구분 중 %	4.3%	2.4%	4.2%
21	빈도	17	1	18
	외국인 구분 중 %	.3%	.4%	.3%
22	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
23	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
24	빈도	15	0	15
	외국인 구분 중 %	.3%	.0%	.3%
25	빈도	49	1	50
	외국인 구분 중 %	1.0%	.4%	1.0%
26	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
27	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
28	빈도	13	3	16
	외국인 구분 중 %	.3%	1.2%	.3%
30	빈도	330	12	342
	외국인 구분 중 %	6.6%	4.9%	6.5%
32	빈도	6	0	6
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
33	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
34	빈도	3	0	3

	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
35	빈도	88	4	92
	외국인 구분 중 %	1.8%	1.6%	1.8%
36	빈도	11	0	11
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
37	빈도	3	0	3
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
38	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
39	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
40	빈도	811	25	836
	외국인 구분 중 %	16.2%	10.2%	16.0%
42	빈도	27	1	28
	외국인 구분 중 %	.5%	.4%	.5%
43	빈도	6	0	6
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
44	빈도	6	0	6
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
45	빈도	202	7	209
	외국인 구분 중 %	4.0%	2.9%	4.0%
46	빈도	12	0	12
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
47	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
48	빈도	42	3	45
	외국인 구분 중 %	.8%	1.2%	.9%
49	빈도	9	0	9
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
50	빈도	788	28	816
	외국인 구분 중 %	15.8%	11.4%	15.6%
52	빈도	7	0	7
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
54	빈도	9	1	10

	외국인 구분 중 %	.2%	.4%	.2%
55	빈도	71	8	79
	외국인 구분 중 %	1.4%	3.3%	1.5%
56	빈도	67	6	73
	외국인 구분 중 %	1.3%	2.4%	1.4%
57	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
58	빈도	5	0	5
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
60	빈도	598	46	644
	외국인 구분 중 %	12.0%	18.8%	12.3%
62	빈도	8	0	8
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
63	빈도	18	0	18
	외국인 구분 중 %	.4%	.0%	.3%
64	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
65	빈도	55	3	58
	외국인 구분 중 %	1.1%	1.2%	1.1%
66	빈도	3	0	3
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
67	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
68	빈도	2	1	3
	외국인 구분 중 %	.0%	.4%	.1%
69	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
70	빈도	334	25	359
	외국인 구분 중 %	6.7%	10.2%	6.9%
71	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
72	빈도	23	4	27
	외국인 구분 중 %	.5%	1.6%	.5%
74	빈도	1	0	1

	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
75	빈도	15	3	18
	외국인 구분 중 %	.3%	1.2%	.3%
76	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
77	빈도	3	1	4
	외국인 구분 중 %	.1%	.4%	.1%
78	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
79	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
80	빈도	449	21	470
	외국인 구분 중 %	9.0%	8.6%	9.0%
전체	빈도	4995	245	5240
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

할애시간: 여가 및 휴식 (일주일 기준) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체
		내국인	외국인	
0	빈도	259	19	278
	외국인 구분 중 %	5.2%	7.8%	5.3%
1	빈도	33	3	36
	외국인 구분 중 %	.7%	1.2%	.7%
2	빈도	45	2	47
	외국인 구분 중 %	.9%	.8%	.9%
3	빈도	56	3	59
	외국인 구분 중 %	1.1%	1.2%	1.1%
4	빈도	34	3	37
	외국인 구분 중 %	.7%	1.2%	.7%
5	빈도	189	12	201
	외국인 구분 중 %	3.8%	4.9%	3.8%
6	빈도	47	4	51
	외국인 구분 중 %	.9%	1.6%	1.0%

7	빈도	124	4	128
	외국인 구분 중 %	2.5%	1.6%	2.4%
8	빈도	53	10	63
	외국인 구분 중 %	1.1%	4.1%	1.2%
9	빈도	10	0	10
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
10	빈도	916	43	959
	외국인 구분 중 %	18.3%	17.6%	18.3%
11	빈도	4	0	4
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
12	빈도	66	4	70
	외국인 구분 중 %	1.3%	1.6%	1.3%
13	빈도	8	0	8
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
14	빈도	151	7	158
	외국인 구분 중 %	3.0%	2.9%	3.0%
15	빈도	287	15	302
	외국인 구분 중 %	5.7%	6.1%	5.8%
16	빈도	32	2	34
	외국인 구분 중 %	.6%	.8%	.6%
17	빈도	4	0	4
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
18	빈도	30	1	31
	외국인 구분 중 %	.6%	.4%	.6%
19	빈도	5	0	5
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
20	빈도	1040	29	1069
	외국인 구분 중 %	20.8%	11.8%	20.4%
21	빈도	80	1	81
	외국인 구분 중 %	1.6%	.4%	1.5%
22	빈도	10	0	10
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
23	빈도	6	0	6

	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
24	빈도	64	4	68
	외국인 구분 중 %	1.3%	1.6%	1.3%
25	빈도	95	3	98
	외국인 구분 중 %	1.9%	1.2%	1.9%
26	빈도	7	0	7
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
27	빈도	6	0	6
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
28	빈도	42	2	44
	외국인 구분 중 %	.8%	.8%	.8%
29	빈도	3	0	3
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
30	빈도	514	22	536
	외국인 구분 중 %	10.3%	9.0%	10.2%
31	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
32	빈도	6	0	6
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
33	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
34	빈도	9	0	9
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
35	빈도	81	3	84
	외국인 구분 중 %	1.6%	1.2%	1.6%
36	빈도	7	0	7
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
37	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
38	빈도	0	1	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.4%	.0%
39	빈도	8	0	8
	외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%

40	빈도	268	11	279
	외국인 구분 중 %	5.4%	4.5%	5.3%
41	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
42	빈도	11	2	13
	외국인 구분 중 %	.2%	.8%	.2%
43	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
44	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
45	빈도	13	3	16
	외국인 구분 중 %	.3%	1.2%	.3%
46	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
47	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
48	빈도	26	1	27
	외국인 구분 중 %	.5%	.4%	.5%
49	빈도	6	1	7
	외국인 구분 중 %	.1%	.4%	.1%
50	빈도	137	9	146
	외국인 구분 중 %	2.7%	3.7%	2.8%
52	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
55	빈도	4	1	5
	외국인 구분 중 %	.1%	.4%	.1%
56	빈도	13	4	17
	외국인 구분 중 %	.3%	1.6%	.3%
58	빈도	5	2	7
	외국인 구분 중 %	.1%	.8%	.1%
59	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
60	빈도	47	7	54
	외국인 구분 중 %	.9%	2.9%	1.0%

61	빈도	0	1	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.4%	.0%
62	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
63	빈도	2	1	3
	외국인 구분 중 %	.0%	.4%	.1%
64	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
65	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
68	빈도	2	0	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
70	빈도	31	2	33
	외국인 구분 중 %	.6%	.8%	.6%
73	빈도	0	1	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.4%	.0%
75	빈도	1	1	2
	외국인 구분 중 %	.0%	.4%	.0%
76	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
77	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
78	빈도	3	0	3
	외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
79	빈도	1	0	1
	외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
80	빈도	76	1	77
	외국인 구분 중 %	1.5%	.4%	1.5%
전체	빈도	4995	245	5240
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

일생활 균형: 개선사항 (1순위) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
일생활 균형: 개선사항 (1순위)	출산·육아·휴가의 실질적 활용	빈도	1813	82	1895
		외국인 구분 중 %	36.3%	33.6%	36.2%
	직장 어린이집 확대	빈도	531	26	557
			외국인 구분 중 %	10.6%	10.7%
	유연한 근무시간	빈도	2025	89	2114
			외국인 구분 중 %	40.5%	36.5%
	출산·육아 중 평가 유예 기간 확대	빈도	192	14	206
			외국인 구분 중 %	3.8%	5.7%
	가족 돌봄 휴가의 인정	빈도	367	30	397
			외국인 구분 중 %	7.3%	12.3%
	육아휴직 및 급여 조건 개선	빈도	4	0	4
			외국인 구분 중 %	.1%	.0%
	경직된 조직문화 개선	빈도	12	0	12
			외국인 구분 중 %	.2%	.0%
	행정 및 인사 개편	빈도	5	0	5
			외국인 구분 중 %	.1%	.0%
	일생활 균형에 대한 전반적 인식 변화	빈도	9	1	10
			외국인 구분 중 %	.2%	.4%
	인력 보충 및 업무배치 개선	빈도	8	1	9
			외국인 구분 중 %	.2%	.4%
	남녀 모두 고려한 평등문화	빈도	5	1	6
			외국인 구분 중 %	.1%	.4%
	육아시설 보강 및 강화	빈도	5	0	5
			외국인 구분 중 %	.1%	.0%
	전반적 급여, 고용 안정성 개선	빈도	8	0	8
			외국인 구분 중 %	.2%	.0%
	대학원생 일생활 양립 고려 필요	빈도	10	0	10
			외국인 구분 중 %	.2%	.0%
없음	빈도	1	0	1	
		외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
전체	빈도	4995	244	5239	
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

일생활 균형: 개선사항 (2순위) * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
일생활 균형: 개선사항 (2순위)	출산·육아·휴가의 실질적 활용	빈도	1324	48	1372
		외국인 구분 중 %	26.6%	19.6%	26.3%
	직장 어린이집 확대	빈도	701	45	746
		외국인 구분 중 %	14.1%	18.4%	14.3%
	유연한 근무시간	빈도	1202	68	1270
		외국인 구분 중 %	24.2%	27.8%	24.3%
	출산·육아 중 평가 유예 기간 확대	빈도	564	24	588
		외국인 구분 중 %	11.3%	9.8%	11.3%
	가족 돌봄 휴가의 인정	빈도	1096	55	1151
		외국인 구분 중 %	22.0%	22.4%	22.1%
	육아휴직 및 급여 조건 개선	빈도	6	0	6
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	경직된 조직문화 개선	빈도	5	0	5
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	행정 및 인사 개편	빈도	2	0	2
		외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
	일생활 균형에 대한 전반적 인식 변화	빈도	7	1	8
		외국인 구분 중 %	.1%	.4%	.2%
	인력 보충 및 업무배치 개선	빈도	6	0	6
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	남녀 모두 고려한 평등문화	빈도	2	0	2
		외국인 구분 중 %	.0%	.0%	.0%
	육아시설 보강 및 강화	빈도	12	0	12
		외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
	전반적 급여, 고용 안정성 개선	빈도	6	0	6
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
	대학원생 일생활 양립 고려 필요	빈도	7	0	7
		외국인 구분 중 %	.1%	.0%	.1%
없음	빈도	32	4	36	
	외국인 구분 중 %	.6%	1.6%	.7%	
전체	빈도	4972	245	5217	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

혼인상태 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
혼인상태	기혼	빈도	1507	66	1573
		외국인 구분 중 %	30.2%	26.9%	30.0%
	사별	빈도	10	0	10
		외국인 구분 중 %	.2%	.0%	.2%
	이혼	빈도	32	1	33
		외국인 구분 중 %	.6%	.4%	.6%
	별거	빈도	5	2	7
		외국인 구분 중 %	.1%	.8%	.1%
	미혼	빈도	3419	171	3590
		외국인 구분 중 %	68.4%	69.8%	68.5%
	동거	빈도	22	5	27
		외국인 구분 중 %	.4%	2.0%	.5%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

일생활 균형 문화 만족도 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
일생활 균형 문화 만족도	매우 불만족한다	빈도	431	25	456
		외국인 구분 중 %	8.6%	10.2%	8.7%
	약간 불만족한다	빈도	1001	25	1026
		외국인 구분 중 %	20.0%	10.2%	19.6%
	보통이다	빈도	2478	105	2583
		외국인 구분 중 %	49.6%	42.9%	49.3%
	약간 만족한다	빈도	932	70	1002
		외국인 구분 중 %	18.7%	28.6%	19.1%
	매우 만족한다	빈도	153	20	173
		외국인 구분 중 %	3.1%	8.2%	3.3%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

서울대학교 안전성 인식 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
서울대학교 안전성 인식	전혀 안전하지 않다	빈도	94	4	98
		외국인 구분 중 %	1.9%	1.6%	1.9%
	2	빈도	88	1	89
		외국인 구분 중 %	1.8%	.4%	1.7%
	3	빈도	339	3	342
		외국인 구분 중 %	6.8%	1.2%	6.5%
	4	빈도	495	2	497
		외국인 구분 중 %	9.9%	.8%	9.5%
	5	빈도	591	8	599
		외국인 구분 중 %	11.9%	3.3%	11.5%
	6	빈도	770	19	789
		외국인 구분 중 %	15.4%	7.8%	15.1%
	7	빈도	1014	28	1042
		외국인 구분 중 %	20.3%	11.4%	19.9%
	8	빈도	884	51	935
		외국인 구분 중 %	17.7%	20.8%	17.9%
	9	빈도	443	50	493
		외국인 구분 중 %	8.9%	20.4%	9.4%
	매우 안전하다	빈도	267	79	346
		외국인 구분 중 %	5.4%	32.2%	6.6%
전체	빈도	4985	245	5230	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

개인성장 인식 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
개인성장 인식	전혀 성장하고 있지 않다	빈도	78	10	88
		외국인 구분 중 %	1.6%	4.1%	1.7%
	2	빈도	68	5	73
		외국인 구분 중 %	1.4%	2.0%	1.4%

3	빈도	177	9	186
	외국인 구분 중 %	3.5%	3.7%	3.5%
4	빈도	290	6	296
	외국인 구분 중 %	5.8%	2.4%	5.6%
5	빈도	538	17	555
	외국인 구분 중 %	10.8%	6.9%	10.6%
6	빈도	966	28	994
	외국인 구분 중 %	19.3%	11.4%	19.0%
7	빈도	1295	43	1338
	외국인 구분 중 %	25.9%	17.6%	25.5%
8	빈도	945	61	1006
	외국인 구분 중 %	18.9%	24.9%	19.2%
9	빈도	387	37	424
	외국인 구분 중 %	7.7%	15.1%	8.1%
매우 성장하고 있다	빈도	251	29	280
	외국인 구분 중 %	5.0%	11.8%	5.3%
전체	빈도	4995	245	5240
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시민성: 다른인종 및 민족 공개집회 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
시민성: 다른인종 및 민족 공개집회	잘 모르겠다	빈도	628	67	695
		외국인 구분 중 %	12.6%	27.3%	13.3%
	당연히 허용해서는 안된다	빈도	1380	69	1449
		외국인 구분 중 %	27.6%	28.2%	27.7%
	허용하지 않아야 한다	빈도	1388	32	1420
		외국인 구분 중 %	27.8%	13.1%	27.1%
	허용해야 한다	빈도	1202	55	1257
		외국인 구분 중 %	24.1%	22.4%	24.0%
	당연히 허용해야 한다	빈도	397	22	419
		외국인 구분 중 %	7.9%	9.0%	8.0%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

시민성: 종교적 극단주의자들 공개집회 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
시민성: 종교적 극단주의자들 공개집회	잘 모르겠다	빈도	517	59	576
		외국인 구분 중 %	10.4%	24.1%	11.0%
	당연히 허용해서는 안된다	빈도	1918	67	1985
		외국인 구분 중 %	38.4%	27.3%	37.9%
	허용하지 않아야 한다	빈도	1647	48	1695
		외국인 구분 중 %	33.0%	19.6%	32.3%
	허용해야 한다	빈도	729	52	781
		외국인 구분 중 %	14.6%	21.2%	14.9%
	당연히 허용해야 한다	빈도	184	19	203
		외국인 구분 중 %	3.7%	7.8%	3.9%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

서울대 중요사안 관심여부 * 외국인 구분 교차표

		외국인 구분		전체	
		내국인	외국인		
서울대 중요사안 관심여부	잘 모르겠다	빈도	252	17	269
		외국인 구분 중 %	5.0%	6.9%	5.1%
	전혀 관심이 없다	빈도	132	9	141
		외국인 구분 중 %	2.6%	3.7%	2.7%
	별로 관심이 없다	빈도	1615	33	1648
		외국인 구분 중 %	32.3%	13.5%	31.5%
	다소 관심이 있다	빈도	2477	136	2613
		외국인 구분 중 %	49.6%	55.5%	49.9%
	매우 관심이 있다	빈도	519	50	569
		외국인 구분 중 %	10.4%	20.4%	10.9%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

동의도: 나는 서울대학교가 당면한 중요한 문제를 잘 이해하고 있다 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
동의도: 나는 서울대학교가 당면한 중요한 문제를 잘 이해하고 있다	매우 그렇지 않다	빈도	172	15	187
		외국인 구분 중 %	3.4%	6.1%	3.6%
	다소 그렇지 않다	빈도	1039	23	1062
		외국인 구분 중 %	20.8%	9.4%	20.3%
	보통이다	빈도	2166	95	2261
		외국인 구분 중 %	43.4%	38.8%	43.1%
	다소 그렇다	빈도	1425	87	1512
		외국인 구분 중 %	28.5%	35.5%	28.9%
	매우 그렇다	빈도	193	25	218
		외국인 구분 중 %	3.9%	10.2%	4.2%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

동의도: 대부분의 서울대학교 구성원은 서울대학교에 대한 운영 및 행정 등에 대한
중요 사안에 대해 나보다 잘 알고 있다 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
동의도: 대부분의 서울대학교 구성원은 서울대학교에 대한 운영 및 행정 등에 대한 중요 사안에 대해 나보다 잘 알고 있다	매우 그렇지 않다	빈도	185	13	198
		외국인 구분 중 %	3.7%	5.3%	3.8%
	다소 그렇지 않다	빈도	1327	24	1351
		외국인 구분 중 %	26.6%	9.8%	25.8%
	보통이다	빈도	2513	83	2596
		외국인 구분 중 %	50.3%	33.9%	49.5%
	다소 그렇다	빈도	852	85	937
		외국인 구분 중 %	17.1%	34.7%	17.9%
	매우 그렇다	빈도	118	40	158
		외국인 구분 중 %	2.4%	16.3%	3.0%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	

동의도: 서울대학교는 나 같은 사람들의 의견에 관심이 없다 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
동의도: 서울대학교는 나 같은 사람들의 의견에 관심이 없다	매우 그렇지 않다	빈도	140	26	166
		외국인 구분 중 %	2.8%	10.6%	3.2%
	다소 그렇지 않다	빈도	859	37	896
		외국인 구분 중 %	17.2%	15.1%	17.1%
	보통이다	빈도	2019	73	2092
		외국인 구분 중 %	40.4%	29.8%	39.9%
	다소 그렇다	빈도	1450	66	1516
		외국인 구분 중 %	29.0%	26.9%	28.9%
	매우 그렇다	빈도	527	43	570
		외국인 구분 중 %	10.6%	17.6%	10.9%
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

동의도: 나 같은 사람은 서울대학교가 하는 일에 대해 어떤 영향도 주기 어렵다

* 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
동의도: 나 같은 사람은 서울대학교가 하는 일에 대해 어떤 영향도 주기 어렵다	매우 그렇지 않다	빈도	237	14	251
		외국인 구분 중 %	4.7%	5.7%	4.8%
	다소 그렇지 않다	빈도	901	25	926
		외국인 구분 중 %	18.0%	10.2%	17.7%
	보통이다	빈도	1838	82	1920
		외국인 구분 중 %	36.8%	33.5%	36.6%
	다소 그렇다	빈도	1408	70	1478
		외국인 구분 중 %	28.2%	28.6%	28.2%
	매우 그렇다	빈도	611	54	665
		외국인 구분 중 %	12.2%	22.0%	12.7%
전체	빈도	4995	245	5240	
	외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%	

서울대학교 다양성 전반적 만족도 * 외국인 구분 교차표

			외국인 구분		전체
			내국인	외국인	
서울대학교 다양성 전반적 만족도	매우 불만족한다	빈도	134	13	147
		외국인 구분 중 %	2.7%	5.3%	2.8%
	약간 불만족한다	빈도	667	30	697
		외국인 구분 중 %	13.4%	12.2%	13.3%
	보통이다	빈도	2255	55	2310
		외국인 구분 중 %	45.1%	22.4%	44.1%
	대체로 만족한다	빈도	1826	104	1930
		외국인 구분 중 %	36.6%	42.4%	36.8%
	매우 만족한다	빈도	113	43	156
		외국인 구분 중 %	2.3%	17.6%	3.0%
	전체	빈도	4995	245	5240
		외국인 구분 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

부록 D. 다양성 기획연구팀 정기회의록

사전 준비 회의

일시 : 2016년 7월 12일(화) 15:00-16:00

장소 : 서울대 사회과학대학 16동 352호

참석자 : 임혜란, 배은경, 배유경, 조한나

- 회의록 -

1. 연구 회의 일정 계획 및 안건 논의

- 7월 13일 전체회의 전 연구책임자와 실무담당자가 모여서 향후 연구회의 일정 및 안건을 아래와 같이 정리함.

	일시	안건	비고
1차	7월 13일(수) 2pm-3pm	- 연구 필요성/목적 브리핑 - 전체 일정 및 계획 수립 - 연구원 역할 분담	
2차	7월 말	- 설문지 검토 및 수정 - 조사전략 수립	
3차	8월 중순	> 전수조사 혹은 샘플조사? 온라인 혹은 오프라인 등 조사 방법 결정하기. > 홍보 전략 수립 (사례품 구입 등) > 응답률 검토	
4차	9월경	- 조사진행 검토	
5차	10월경	- 분석결과 검토	
6차	11월경	- Forum - 정리 및 wrap up > 보고서 작성 및 검토	

2. 1차 전체회의 안건 및 연구원 역할분담 논의

-1차 회의 안건지에 들어갈 내용들 논의 및 정리.

-1차 회의 때 논의될 설문방법, 연구원 역할분담 등에 대한 논의 있었음.

제1차 연구원 회의

일시 : 2016년 7월 13일(수) 14:00-16:00

장소 : 서울대 롯데교육관 152-1동 514호

참석자 : 임혜란, 김석호, 배은경, 임상준, 최은영, 노정혜, 이정상, 배유경, 홍정아,
조한나

- 회의록 -

1. 연구의 필요성

- 1) 다양성 환경조사의 결과 분석을 통해 학내의 정책 또는 제도 면에서 다양성의 가치를 저해하는 요소의 발굴 및 개선안 마련
- 2) 다양성위원회 다양성 증진 활동의 방향 설정 및 구체적인 목표 수립을 위한 서울대 구성원의 정책욕구조사 필요
- 3) 서울대 구성원이 느끼는 캠퍼스 문화와 다양성 존중에 대한 인식, 차별경험, 멘토링 지원, 일가족 양립정책의 필요성 파악하기 위한 학내 인식조사 요구됨

2. 연구 목표

- 1) 다양성 환경조사를 위한 지표와 설문지 개발
- 2) 온라인 설문조사의 기획과 실행
- 3) 설문조사 결과 분석 및 보고서 작성

[설문조사방법]

- 설문조사에서 응답률이 낮을 경우를 대비해서 대체샘플을 마련해야 한다는 의견 있었음. 물론 이는 전수조사 대신 표본조사를 할 경우에만 해당됨.
- 9월 중 설문조사를 계획한다면, 1안은 온라인, 2안은 class를 집락으로 간주해 조사하는 오프라인이며, 두 안을 동시에 진행하는 하는 것은 중복응답자 선별의 어려움과 사후 가중치 구축의 어려움으로 인해 현실적으로 불가능함. 이 역시 추후 결정 예정.
- 그러나 표본조사보다는 전수조사의 방법이 서울대 구성원의 교육, 홍보의 관점에서도 유용하다는 점에 많은 분들이 동의함

- 응답률을 높이기 위해 설문 참여자들에게 기프티콘(예: 커피 쿠폰)을 사례비로 주는 것과 관련하여 대행업체를 알아보면 좋을 듯.
- 조사전략(전수조사 여부)을 할지에 대해 정해지면, 거기에 맞춰서 김석호 선생님 중심으로 계획서 만드실 예정임.

[설문구성]

- 설문을 구성할 때 서울대의 다양성 환경의 개념적 지도가 있었으면 좋겠다는 의견(김석호 선생님)에 연구원들의 동의 있었음. 서울대 다양성 지표체계를 만들어서 검토하는 것이 중요하며, 이 내용이 서론에 들어가야 함.
- 지표체계는 세 가지로 구성됨:
 - 1) Input: 조건
 - 2) Thru: input이 구성원들에게 도달하게 되는 과정의 문제
 - 3) Output
- 지표체계를 구성할 때 주관적 지표(주관적 평가, 만족도)와 객관적 지표(예: 다양성 인프라)가 있는데 현재로서는 주관적 지표 위주로 갈 수밖에 없음.
 - > 유럽 일부 국가들(네덜란드, 북유럽 등)은 주관적 만족감과 같은 결과 중심적 지표 선호
 - > 일반적으로 지표체계는 Better Life Index(BLI)처럼 주관적+객관적 지표
 - >> 이런 것을 궁극적으로 고려하면서 설문을 만들어야 함.
- 다양성 환경조사 연구팀이 이번 프로젝트에서 하려고 하는 것은 주관적 지표 위주임.
- 기존의 다양성위원회 준비모임에서 제작한 대략의 지표와 설문지를 기본적 출발로 검토한 후 다음 모임에서 다양성 지표와 설문지의 구체적 내용을 논의할 것임

[설문대상]

- 설문대상은 교직원(서울대 교원/비전임 교원, 법인교수, 기금교수까지)과 학생 중심.
 - > Post-doc 연구원들 포함.
- 서울대병원 일반직원 제외.
- 자체직원 제외
 - > 현재로서는 서울대의 자체직원 관련 통계가 없으므로, 향후 연구를 진행하면서 학교에 건의할 필요성이 제기됨.

3. 추후 일정

일정 \ 업무	7/13~7/28	7/29-8/16	8/17~31	9/1-9/30	10/1~31	11/1~11/30
설문지 개발 및 초안 준비						
- 설문지 검토 및 수정 - 조사전략 수립/ - Pretest						
Pretest 바탕으로 설문지 수정						
설문조사						
분석						
- 포럼 - 보고서 작성						

4. 회의 일정

	일시	안건	비고
1차	7월 13일(수) 2pm-3pm	- 연구 필요성/목적 브리핑 - 전체 일정 및 계획 수립 - 연구원 역할 분담	- 장소: 152-1동 514호
2차	7월 29일(금) 12pm-2pm	- 설문지 검토 및 수정 - 조사전략 수립	- 장소: 152-1동 514호
3차	8월 17일(수) 12pm-2pm	> 전수조사 혹은 샘플조사? 온라인 혹은 오프라인 등 조사 방법 결정하기. > 홍보 전략 수립 (사례품 구입 등) > 응답률 검토	
4차	9월경	- 조사진행 검토	
5차	10월경	- 분석결과 검토	
6차	11월경	- Forum - 정리 및 wrap up > 보고서 작성 및 검토	

5. 연구원 역할분담

구분	성명	소속 기관명	직급	역할
연구책임자	임혜란	사회과학대학 정치외교학부	교수	- 설문 초안 검토 및 수정의견 제시
참여연구원	김석호	사회과학대학 사회학과	교수	- 설문지 초안 개발 - 설문지 내용 순서 및 wording 수정
	배은경	사회과학대학 사회학과/ 여성학협동과정	교수	- 설문 초안 검토 및 수정의견 제시
	임상준	농업생명과학대학 산림과학부	교수	- 설문 초안 검토 및 수정의견 제시
	장덕진	사회과학대학 사회학과	교수	- 설문 초안 검토 및 수정의견 제시
	최은영	의과대학 기초교실 의학과	교수	- 설문 초안 검토 및 수정의견 제시
	Bernhard Egger	공과대학 컴퓨터공학부	교수	- 설문 초안 검토 및 수정의견 제시
연구보조원	조한나	사회과학대학 정치외교학부	조교	- 행정 및 회계 - 회의준비/회의록 작성

제2차 연구원 회의

일시 : 2016년 7월 29일(금) 12:00-14:00

장소 : 서울대 롯데교육관 152-1동 514호

참석자 : 임혜란, 김석호, 배은경, 임상준, 최은영, 이정상, 배유경, 홍정아, 박정현,
조한나

- 회의록 -

1. 지난 회의 결정사항 보고

- 1) 연구필요성/목적 브리핑
- 2) 조사전략 관련 논의
- 3) 전체 일정 및 계획 수립
- 4) 연구원 역할 분담

2. 이번 회의 안건

- 1) “국가지표 연구의 흐름” (국가주요지표연구 지표체계) 검토 및 논의
 - 예: 국가지표의 특징이 다차원적, 포괄적인데, 그렇다면 서울대 다양성 지표체계도 어느 정도 수준에서 얼마나 포괄적이고 다층적 수준에서의 지표들이 포함되어야 하는지?
- 2) 다양성 지표체계 초안과 질문지 검토 및 논의
 - 2-1) 다양성 지표체계 초안에 대한 논의
 - 다양성 지표체계 (초안)의 영역과 하위영역은 다양성 위원회 창립포럼시 위원장의 기초 발제에서 키워드만 뽑아서 만든 것임.
 - 각 하위영역에 대한 연구원의 코멘트 있었음:
 - ① 수월성-협동연구: 협동연구가 평가의 지표로 들어가는 것은 이상하다는 의견.
 - ② 공정성-차별문화: “차별문화”보다는 “차별철폐” 혹은 “차별제거”가 더 낫다는 의견.
 - ③ 포용성-다양성 존중문화: “다양성 존중”이라는 용어가 애매함(multivocality를 의미).
 - 지표체계를 만들어보자는 것은, 본 연구결과의 서론에 “서울대 다양성의 frame이 무엇인지를 제시”하자는 의도였음. 다양성에 대한 논의가 조직 혹은 제도에 치중하는 측면이 없

- 지 않음, 서울대 구성원 태도의 다양성도 논의되어야 함.
- 다양성 창립포럼 발표에서는 서울대 제도 조직의 다양성을 위주로 설명하였으나, 예를 들어 “시민사회, 관용, 다양성”과 같은 내용도 들어가야 할 것으로 보인다는 의견. 특히조직, 제도, 문화에 대해 구성원들이 어떤 상태로 있는가 여부도 본 설문에서 봐야 함.
- 다양성을 논할 때, ①인적 구성 다양성/ ②태도의 다양성과 다양성이 표출되는 행위/ ③제도조직의 다양성 이런 식으로 3가지로 구성되어야 함.
- 지표는 논리적 연계 혹은 단차원성이 있어야 하는데 지금은 하위영역의 논리적 연계가 부족함. 현재 초안의 문항을 보면, 경험과 제도에 대한 평가로 다양성이 평가되고 있음. 수월성에서 서울대 구성원의 다양성을 평가할 수 있는 문항을 넣어주면 좋을 것이라는 의견.

2-2) 질문지 검토 및 논의

(설문지(초안) 전체 구성 관련 의견)

- 서울대 구성원의 다양성과 서울대 조직이 제도적으로, 여러 가지 기술적 측면에서 다양성 가지는 것과 중복되어 있음. 기술적으로 구분해야 함.
- 설문지에 용어들에 대한 설명(용어 정의)이 필요.
- 설문지 구성이 한 쪽으로 치우친 경향이 있다는 의견.
- 설문지 지표를 해외와 다른 기관의 논의만 따라가는 것보다 서울대 모델을 만드는 것이 장기적으로 필요.
- 설문지 문항에서 diversity capacity에 대해 고려해야 할 필요 있음.
- 현재 설문지(초안)의 문항 구분보다는 다양성 지표체계의 5개 영역별로 나눠서 각 영역의 소개(설명)하면서 하위문항을 묶는 것도 좋을 것 같다는 의견(현재 설문지 문항은 공정성, 일가족 양립 항목에 문항이 몰려 있는데 이것의 배분이 중요).

(설문지(초안)에 대한 수정 의견)

대문항	소문항	수정의견
I. 일반적 사항	#3	- [대학원생] 항목에 “석박사통합과정” 넣기. - [교원]항목에서 교원과 비전임교원을 나눠야 하는지? - [교원]항목에 BK 교원과 HK 교원 추가하기.
	#4	- [교원, 학생] 항목에 “기초교육원”과 “평생교육원” 추가하기. - [직원]에서 “서울대병원” 직원은 빼야 함. 그러나 관악캠퍼스에 있는 “수의대”와 “치과병원”을 뺄 지 여부를 결정해야 함.
	#5	- 교원, 직원의 서울대 “근속기간”에 “1년 미만” 추가해야 함.

II. 서울대 캠퍼스문화 만족도	#10,11	- “캠퍼스문화”라는 용어가 애매모호함. - 불만족스러운 부분이 무엇인가의 문제에서 만족? 불만족 여부만 묻는 것보다는 그 이상의 것을 살펴볼 필요가 있음.
	#13	- 서울대 캠퍼스환경의 “접근성” 용어의 정의가 애매모호함. > 거리적 접근성? 편리함? 이용가능성?(편의성?) 의미하는지?
III. 서울대 구성원의 다양성 존중과 차별경험	#17-1	- “문화적 다양성” 용어 정리 필요.
		- 21번 문항 뒤에 “관용”을 평가하는 추가문항 넣기로 함.
IV. 일가족 양립 지원		- 본 항목에 대해 skip pattern 만들 예정.
	#24	“일-가족” 양립 -> “일-삶(work-life balance)의 조화”로 수정 예정.

3. 다음 회의 일정

	일시	안건	비고
1차	7월 13일(수) 2pm-3pm	- 연구 필요성/목적 브리핑 - 전체 일정 및 계획 수립 - 연구원 역할 분담	- 장소: 152-1동 514호
2차	7월 29일(금) 12pm-2pm	- 설문지 검토 및 수정 - 조사전략 수립 > 전수조사 혹은 샘플조사? 온라인 혹은 오프라인 등 조사 방법 결정하기.	- 장소: 152-1동 514호
3차	8월 17일(수) 12pm-2pm	> 홍보 전략 수립 (사례품 구입 등) > 응답률 검토	- 장소: 호암교수회관 리일락 룸
4차	9월경	- 조사진행 검토	
5차	10월경	- 분석결과 검토	
6차	11월경	- Forum - 정리 및 wrap up > 보고서 작성 및 검토	

※ 다음 회의 준비사항: 회의 전까지 김석호 교수님께서 지표체계의 5가지 영역 각각의 키워드를 가지고 설문지 문항을 수정해서 연구원분들께 배포하실 예정. 다음 회의까지 설문지 문항 보시고 검토 의견 정리해 오시길 요청. 지표체계의 키워드에 대해서 고민한 내용이 있으면 김석호 교수에게 연락바람.

제3차 연구원 회의

일시 : 2016년 8월 17일(수) 12:00-14:00

장소 : 서울대 호암교수회관 라일락룸

참석자 : 노정혜, 임혜란, 장덕진, 배은경, Bernhard Egger, 임상준, 배유경, 홍정아,
박정현, 조한나

- 회의록 -

1. 지난 회의 결정사항 보고

- 1) “국가지표 연구의 흐름” (국가주요지표연구 지표체계) 검토 및 논의
- 2) 다양성 지표체계 초안과 질문지 검토 및 논의
- 3) 조교 소개: 박정현(서울대 사회학과 석사과정생)-설문 및 통계분석 담당

2. 이번 회의 안건

- 1) 질문지 초안(1차) 검토 및 논의 (질문지 수정안: 첨부파일 참조)
- 2) 조사 및 홍보전략 수립(사례품 구입 등)
- 3) 추후 일정 및 계획 수립 (9월-)

3. 다음 회의 일정

	일시	안건	비고
1차	7월 13일(수) 2pm-3pm	- 연구 필요성/목적 브리핑 - 전체 일정 및 계획 수립 - 연구원 역할 분담	- 장소: 152-1동 514호
2차	7월 29일(금) 12pm-2pm	- “국가지표 연구의 흐름” 검토 및 논의 - 다양성 지표체계 초안과 질문지 검토 및 논의	- 장소: 152-1동 514호
3차	8월 17일(수) 12pm-2pm	- 질문지 초안(1차) 검토 및 논의	- 장소: 호암교수회관 라일락룸
4차	8월 31일(수)	- 질문지 초안(2차) 검토 및 논의	- 장소: 호암교수회관 오크룸

	8am-10am	<ul style="list-style-type: none"> - 조사전략 수립 > 전수조사 혹은 샘플조사? 온라인 혹은 오프라인 등 조사 방법 결정하기. > 홍보 전략 수립 (사례품 구입 등) > 응답률 검토 	
4차	9월경	- 조사진행 검토	
5차	10월경	- 분석결과 검토	
6차	11월경	<ul style="list-style-type: none"> - Forum - 정리 및 wrap up > 보고서 작성 및 검토 	

제4차 연구원 회의

일시 : 2016년 8월 31일(수) 08:00-10:00

장소 : 서울대 호암교수회관 오크룸

참석자 : 노정혜, 임혜란, 장덕진, 배은경, Bernhard Egger, 임상준, 배유경, 홍정아, 박정현, 조한나

- 회의록 -

1. 지난 회의 결정사항 보고

- 1) 질문지 초안(1차) 세밀 검토 및 수정사항 논의

2. 이번 회의 안건

- 1) 질문지 초안(2차) 검토 및 논의
 - 참여연구원 전체의 질문지 초안 검토와 논의가 있었음. 논의된 내용을 바탕으로 조한나 조교가 정리하여 전체 회람하기로 함.
 - 이를 바탕으로 박정현 조교가 설문지 수정하기로 함.
- 2) 조사 및 홍보전략 수립(사례품 구입 등)
 - 질문지 초안 검토가 끝나면 9월 초에 설문조사 홍보전략 수립 및 홍보(온/오프라인) 시작 예정.
- 3) 추후 일정 및 계획 수립 (9월-)
 - 11월 경 포럼 준비 관련 논의 있었음.

3. 다음 회의 일정

	일시	안건	비고
1차	7월 13일(수) 2pm-3pm	- 연구 필요성/목적 브리핑 - 전체 일정 및 계획 수립 - 연구원 역할 분담	- 장소: 152-1동 514호
2차	7월 29일(금) 12pm-2pm	- 다양성 지표체계 초안과 질문지 검토 및 논의	- 장소: 152-1동 514호
3차	8월 17일(수) 12pm-2pm	- 설문지 초안(1차) 검토 및 수정	- 장소: 호암교수회관 라일락룸
4차	8월 31일(수) 8am-10am	- 설문지 초안(2차) 검토 및 수정 - 조사전략 수립 > 전수조사 혹은 샘플조사? 온라인 조사 방법 결정하기. > 홍보 전략 수립 (사례품 구입 등) > 응답률 검토	- 장소: 호암교수회관 오크룸
5차	9월경	- 조사진행 검토	
6차	10월경	- 분석결과 검토	
7차	11월경	- Forum - 정리 및 wrap up > 보고서 작성 및 검토	

설문 및 홍보 준비회의 회의록

일시 : 2016년 9월 22일(목) 08:00-10:00

장소 : 서울대 호암교수회관 라일락룸

참석자 : 노정혜, 임혜란, 김석호, 배은경, 배유경, 홍정아, 조한나

- 회의록 -

I. 설문지 최종본 확인 완료.

- 최종 수정된 설문지를 김석호교수님께서 회의참석자 분들께 보내드렸으니, 최종 확인해 주시면 번역 및 설문 진행 예정.

II. 설문 및 홍보준비 checklist 점검 결과

완료 여부	checklist	비고
V	- 설문지 최종본 완성	- 설문지 1장, 소요시간을 10분으로 바꿀 것.
	- 서울대 온라인 설문조사 신청	- 박정현 조교 확인사항: 1) 전산원 통해서 조사할 것인지, 아니면 대량메일을 보내는 것인지 확인할 것. 2) 설문에서 임시저장기능이 있는지 확인할 것.
	- 사전조사	- 최종본으로 연구원 대상으로 사전조사 실시.
V	- 현수막 제작에 필요한 정보 확정	- 현수막 게시기간 - 현수막에 들어갈 내용들
V	- 대량메일 발송 문구 확정	- 설문지 첫 장의 소개글이 들어갈 예정. - 설문지 첫 장 아래, “설문 후 연락처를 남겨주시면 추첨을 통해 모바일 상품권(5,000원)을 드립니다.”라는 문구 포함시킬 것.

- 설문지 완성본 영문 번역 의뢰 및 요청	- 서울대 언어교육원. 의뢰 예정. - 소요기간: 1주일 정도
- 현수막 디자인	
- 현수막 업체에 인쇄 및 제작 요청	- 인쇄는 주문 요청 후 2일 정도 소요 예정.
- 현수막 개시 허가공문 발송	- 7일 이상 게시하는 경우 필요.
- 현수막 개시	
- 사례품 구입	티머니 혹은 문화상품권 5,000원 쿠폰 × 1200명=6,000,000원 추첨 후 전화번호를 모아서 한 번에 업체로 전화번호 넘기면 나중 최종 결제예정.
- 대량메일 발송(국문 설문 시작)	
- 영문 설문지 감수	- 애거 교수님께 요청드리기.
- 대량메일 발송(영문 설문 시작)	- 영문 설문의 경우 번역시간이 소요 되는 관계로 국문 설문보다 1주-10 일정도 늦게 시작할 예정.
- 설문 완료	
- 사례품 당첨자 선정	
- 사례품 발송	

Ⅲ. 논의 안건

1. 현수막 게시기간

〉 9월 26일-10월 25일(충분히 필요한 수만큼의 설문이 들어올 때까지.)

2. 현수막 개수

- 관악캠퍼스: 2-3개

- 연건캠퍼스: 1개

〉 연건캠퍼스는 교내 현수막 게시하는 곳을 알기가 어려운 관계로 최은영 교수님께
찾아주실 것을 요청드릴 것.

〉 10월 초까지 70주년 관련 등 교내 행사가 많은 관계로, 당장 현수막 부착이 어려우니,
일단 웹전단을 잘 만들어서 계속 이메일로 홍보하면서 현수막은 일주일 정도라도

부착할 수 있도록 할 것.

3. 현수막 제작에 필요한 내용들

- 1) 설문조사명(Title): 서울대 다양성 환경조사(SNU Diversity Climate Survey)
- 2) 조사기간 : 2016년 9월 26일-10월 25일.
 - (0월 0일~0월 0일) 로 나갈 건지, 아니면 "9월 0일 부터 약 한 달간" 이런 식으로?
- 3) 대상: 서울대 전 구성원?
 - 다시 확인 필요. 대량메일 발송 시 어느 카테고리만 체크해서 발송할지 확인하기.
 - > 대량메일이 아닌 다른 방법을 통해 발송할 경우, 체크항목에서 선택해서 발송할 수 있음.

4) 방법:

- "학교 이메일 계정으로 수신된 대량메일에 응답"?

5) 주관 : 서울대학교 다양성위원회

6) 목적:

- 목적에 대한 문구삽입에 대해 동의할 경우 아이디어 요청.

7) 소요시간:

- 현수막에 넣지 않기로 함.

8) url 주소 등

- 현수막에 넣지 않기로 함.

4. 기타 결정사항

설문 진행상황 검토회의

일시 : 2016년 10월 10일(월) 08:00-10:00

장소 : 서울대 호암교수회관 라일락룸

참석자 : 노정혜, 임혜란, 김석호, 배유경, 홍정아, 박정현, 조한나

- 회의록 -

I. 2016년 서울대학교 다양성 환경조사 응답현황 보고 (박정현 조교)

1. 박정현 조교 보고 (10월 7일 기준) ('회의자료 1' 참조.)

- <표적 집단 직위 대비 응답현황(학부생, 대학원생, 교원, 연구원, 직원, 기타 등)>의 각 셀 당 최소 300명 이상의 응답을 받는 것을 목표로 하기로 함.

2. 미응답자 재발송 진행 방법 논의

- 1) 빈도수
- 2) 최종 목표 응답 인원(단과대별, 직위별 구성 등)

II. 국·영문 설문시 제기된 문제점 검토 및 수정방안 논의

1. 한글 설문지 문제점:

- 2번 의견에 대해, 연령, 성별, 소속 대학 등을 앞에 기입할 경우 screening 효과가 있기 때문임이라는 참여연구원의 설명있었음. 통계처리를 할 때, 개인적 성향이 드러나지 않음. 관련하여, 다양성 위원회에서 우지숙 교수님께 본 내용을 전달해 줄 것을 요청.
- 2) 그 외 수정필요사항 논의

2. 영문 설문지 문제점:

- 1) 영어설문 수정사항 관련 논의 ('회의자료 3' 참조)
- 2) 영어설문 검수 재진행 필요 여부 확인.

III. 현재까지 국영문 설문지 최종본 재검토

IV. 기타 안건

1. 설문 완료 및 사례품 당첨자 선정/발송 관련

- 10월 31일: 설문 마감 예정.

2. 다양성 환경조사 학술회의 날짜 및 방식 결정

1) 일시 및 장소예약

- 일시: 12월 13일(화) 4-6pm (예정)

- 장소: 아시아연구소 영원홀(210호)

※ 영원홀 대여의 경우, 행사 한 달 전부터 예약을 받으므로, 11월 중순에 예약 시도 예정. 영원홀 대여가 어려울 경우 다른 장소 섭외 예정.

※ 회의 후 참여연구원 전체 저녁식사 예정.

2) 포럼 순서

[제3회 다양성위원회 포럼] 다양성 환경조사

- 사회: 임상준 (산림과학부 교수)

- 축사: 노정혜 (다양성위원회 위원장)

- 발표: 1) 서론(연구에 대한 개괄 설명): 임혜란 (정치외교학부 교수)

2) 이론 검토: 배유경 (다양성위원회 전문위원)/ 배은경 (사회학과 교수)

3) 분석결과 보고: 김석호 (사회학과 교수)

- 토론: 1) 이나영(중앙대)

2) 미정

※그 외 토론자 후보: 이희영(대구대), 임윤경, 김현미 선생님.

3. 다음 회의 날짜 결정

- 다음 회의: 11월 8일 (화) 8-10am/ 호암교수회관 오크룸

4. 기타 안건

1) 최종보고서 구성 및 내용에 대한 논의

- 다양성의 관점에서 보고서를 어떻게 재구성할 것인지에 대한 논의 있었음. 본 설문조사 자체가 정책과제의 거의 대부분의 내용을 차지할 것으로 보임.

- 지표체계를 설명하고, 설문조사 분석(문항별, 주제별) 결과를 보여주고, 주의를 기울여야 할 점들을 부각하기로 함.

2) 최종보고서 목차:

I. 서론

II. 이론 검토 (배유경, 배은경 선생님)

- 5개의 하위영역에 대한 이론적 support(길지 않게).

III. 방법론: 조사방법, 조사결과, 연구방법 (김석호 선생님, 박정현 조교)

- 다양성 이론, 지표체계가 어떤 논의를 가지고 어떻게 나뉘어져 있는가?
- 통계표 보여주기 & 분석

IV. 결론

- 부록: 설문조사 결과 모든 통계분석(신분별, 지표별, 소속별, 연령대별로 교차표 만들어서 모든 통계변수를 보고서 뒤에서 보여줄 예정)

제5차 연구원 회의

일시 : 2016년 11월 8일(화) 08:00-10:00

장소 : 서울대 호암교수회관 오크룸

참석자 : 노정혜, 이정상, 임혜란, 배은경, 김석호, 최은영, Bernhard Egger, 임상준,
배유경, 박정현, 조한나

- 회의록 -

I. 2016년 서울대학교 다양성 환경조사 응답현황 최종보고 (박정현 조교)

- 조사는 전반적으로 잘 된 것으로 보임.
- 구성은 첫째, 다양성 문화 중요도 및 만족도에 대한 전반적 인식에 대해 보여주고, 이후 5개 파트로 나눠서 집중적으로 5개 영역에 대한 분석을 보여주고자 함.
 - > 1) 전체 구성원이 어떻게 생각하는지를 전체적으로 먼저 보여준 다음, 2) 신분(학부생, 교원 등) 별로 특정 변수에 대한 세분화된 분석을 넣을 예정. 그리고 3) 5개 변수에 포함되지는 않지만, 중요하다고 생각되는 변수 (예: 정치적 효능감)에 대한 분석을 보여줄 예정.
- modeling을 할 경우 개념지도를 수치화해줘서 전체적인 모습을 보여준다는 장점은 있으나, 인과성 등의 문제와 관련해서는 좀 어려움이 있으니 논의 후 정하는 게 필요함.

※ 첨부파일("다양성 1차 미팅자료_1107_회의록 참고자료") 참조 요망.

II. 사례품 당첨자 선정/발송 관련

- 당첨자 선정 기한
- 발송방법
- > 11월 3-4째주 내에 당첨자 선정 및 모바일 쿠폰 발송 예정.

III. 최종 보고서 작성방법 논의

1. 연구종료: 11월 30일

2. 연구보고서 제출: 12월 말까지.

3. 보고서 구성 및 내용

1) 최종보고서 구성 및 내용에 대한 논의

- 다양성의 관점에서 보고서를 어떻게 재구성할 것인가?
 - > 설문조사 결과를 보여주는 데 비중을 둘 예정.
- 지표체계를 설명, 설문조사 분석(문항별, 주제별) 결과 보이고, 주의를 기울여야 할 점들을 부각할 예정.

2) 예상 목차

I. 서론

II. 이론 검토

- 5개의 하위영역에 대한 이론적 support(간략하게).

III. 조사방법, 조사결과

- 다양성 이론, 지표체계가 어떤 논의를 가지고 어떻게 나뉘어져 있는가?
- 통계표 보여주기 & 분석

IV. 분석 결과 해석 및 평가 또는 결론

- 연구참여자의 평가부분

※ 부록: 설문조사 결과 모든 통계분석(신분별, 지표별, 소속별, 연령대별로 교차표) 만들어서 보고서 뒷부분에서 보여줄 예정)

> 김석호선생님, 박정현 조교가 설문조사 결과를 보고 분석결과/목차를 11월 말까지 보내주실 예정. 이를 바탕으로 12월 6일 회의에서 설문지의 5개 지표내용에 대한 분석을 각 연구원들에게 배분할 예정.

> 12월 13일 포럼에서 위 목차에 맞춰서 발표 예정.

> 연구원분들께서는 12월 13일 포럼 내용을 들으시고, (각자의 입장에서) implication 중심으로 몇 장씩 써서 제출해주시면, 취합하여 결과보고서에 같이 넣기로 함

3) 보고서 인쇄

- 보고서는 요약본과 별첨본(모든 통계적 분석)으로 나뉘지되, 30부 정도는 통계분석을 포함하여 묶어서 기획처, 다양성위원회, 여성연구소, 연구참여선생님들께 배포할 예정.

- 서울대 구성원이 참고할 수 있도록, 모든 보고서 내용(요약본+별첨본)을 다양성 위원회 홈페이지에 게시할 예정.

4. 참여연구원 역할 분담

IV. 제3회 다양성위원회 포럼: 다양성 환경조사

1. 일시 및 장소

- 일시: 12월 13일(화) 4-6pm
- 장소: 아시아연구소 영원홀(210호)⁴⁾

2. 포럼 순서 (※다음과 같이 수정함)

- 사회: 임상준 (산림과학부 교수)
- 인사말: 노정혜 (다양성위원회 위원장)
- 축사: 박찬욱 (교육부총장)⁵⁾
- 발표: 1) 서론(연구에 대한 개괄 설명): 임혜란 (정치외교학부 교수)
2) 이론 검토: 배유경 (다양성위원회 전문위원)
3) 분석결과 보고: 김석호 (사회학과 교수)
- 토론: 1) 이나영 (중앙대 교수)
2) 배은경 (사회학과 교수)
> 5개 하위영역에 대한 이론적 support

3. 포럼 후 저녁식사

- 일시: 12월 13일(화) 6:30pm
- 장소: 호암교수회관 파인룸

V. 다음 일정 (종합)

1. 다음 회의:

- 일시: 12월 6일 (화) 오전 8시
- 장소: 호암교수회관 오크룸

4) 확정.

5) 확정.

2. 포럼:

- 일시: 12월 13일(화) 4-6pm
- 장소: 아시아연구소 영원홀(210호)

3. 연구원 분석결과 제출:

- 12월 20일(화)까지 조한나조교에게.

4. 최종보고서 제출:

- 12월 30일까지 기획처에 제출.

제6차 연구원 회의

일시 : 2016년 12월 6일(화) 08:00-10:00

장소 : 서울대 호암교수회관 오크룸

참석자 : 노정혜, 이정상, 임혜란, 배은경, 김석호, 최은영, 임상준, 배유경, 홍정아, 박정현, 조한나

- 회의록 -

I. 2016년 서울대학교 다양성 환경조사 분석결과 보고 (김석호교수님, 박정현 조교)

- “다양성 분석결과보고서” 참조(메모 포함).
- 분석결과를 보여주고, 각 영역별로 취약한 집단과 집단별로 문제의식을 느끼는 것을 설명하면서 어떻게 개선할 수 있는지에 대해 보고서에 넣기로 함.
- ‘신분’->‘지위·집단별’로 용어 수정할 것.

II. 다양성 환경조사 행정처리 보고

1. 연구 회계 마감(11월 30일). 품의서 제출 예정(~12월 중순).
2. 사례품 사례품 당첨자 선정/발송 완료.
 - 스타벅스쿠폰(카페모카(1잔 5,100원)*1,000명) 발송완료(~11월 말).

III. 최종 보고서 작성방법 논의(연구 결과보고서 목차 및 역할분담)

1. 연구종료: 11월 30일.
2. 연구보고서 제출: 12월 30일(기획처).
3. 보고서 인쇄 및 배포 방식:
 - 보고서는 요약본과 별첨본(부록(모든 통계 분석)포함)으로 구분하여 인쇄 예정.
 - 30부: 요약본+별첨본 묶어서 기획처, 다양성위원회, 여성연구소, 참여연구원들께 배포.
 - 나머지 50부: 요약본만 인쇄.

- 연구 종료 후 서울대 구성원이 참고할 수 있도록, 모든 보고서 내용(요약본+별첨본)을 다양성 위원회 홈페이지에 게시할 예정.

4. 보고서 구성 및 내용

1) 최종보고서 구성 및 내용 확정(지난 회의 내용 참조)

- 다양성의 관점에서 보고서를 재구성함에 있어 설문조사 결과를 보여주는 데 비중을 둘 예정.
- 지표체계를 설명, 설문조사 분석(문항별, 주제별) 결과 보이고, 주의를 기울여야 할 점들을 부각할 예정.

2) 예상 목차

I. 서론

II. 이론 검토

- 5개의 하위영역에 대한 이론적 support(간략하게).

III. 조사방법, 조사결과

- 다양성 이론, 지표체계가 어떤 논의를 가지고 어떻게 나뉘어져 있는가?
- 통계표 보여주기 & 분석

IV. 분석 결과 해석 및 평가 또는 결론

- 연구참여자의 평가 취합.

※부록: 설문조사 결과 모든 통계분석(신분별, 지표별, 소속별, 연령대별로 교차표).

5. 연구참여자 역할분담

- 1) 설문지의 5개 지표내용에 대한 분석에 대해 각 연구원들의 역할 배분.

- 2) 보고서 최종 정리방식:

- 12월 13일 포럼 참여 후 implication 중심으로 12월 16일(금)까지 이메일로 조한나 조교에게 제출 요망.
- 분석결과 제출방식 및 내용: (1) 분량: 3-5페이지 (2) 들어갈 내용: ① 분석에 대한 평가 및 시사점 ② 서울대에서 어떤 식으로 개선하는 것이 좋은지?

IV. 제3회 다양성위원회 포럼: 다양성 환경조사

1. 일시 및 장소

- 일시: 12월 13일(화) 4-6pm

- 장소: 아시아연구소 영원홀(210호)

2. 포럼 순서 (※다음과 같이 수정함.)

- 사 회: 임상준 (산림과학부 교수)
- 인사말: 노정혜 (서울대 다양성위원회 위원장)
- 축 사: 박찬욱 (서울대 교육부총장 겸 대학원장)

- 발표:

1) 기초발제

- 임혜란 (서울대 여성연구소장)

2) 대학의 다양성 지표와 환경조사

- 배유경 (서울대 다양성위원회 전문위원)

3) 서울대학교 구성원의 다양성 인식과 평가

- 김석호 (서울대 사회학과 교수)

- 토론:

이나영 (중앙대 사회학과 교수)

장덕진 (서울대 사회학과 교수)

배은경 (서울대 여성학협동과정 교수)

3. 포럼 진행방식 및 준비 논의

1) 포스터 100부 부착(전 교내) 및 현수막 게시(아시아연구소 외벽, 행사장) 예정-완료.

2) 대량메일 발송-완료.

3) 발표 내용 및 토론 시간:

(1) 발표:

① 임혜란 선생님: 기초발제(5분)

② 배유경 선생님: 대학의 다양성 지표와 환경조사(15분 내외)

③ 김석호 교수님:

- a. 조사의 전반적인 결과보고 b. “차별문화”와 “일, 생활 균형”을 특히 살펴봄으로써(각각 15분) 서울대가 나아가야 할 방향을 보여줄 예정(총 40분 내외).

(2) 토론: 각 15분 이내.

① 이나영 선생님: 주로 배유경 선생님 발표에 대한 토론을 요청.

> 대학에 다양성위원회가 존재하는 것과, 이번 다양성 환경조사와 같은 조사의 중요성과 의의를 중심으로.

② 장덕진 선생님: 분석결과에 대한 평가 및 정책적 제언 등.

② 배은경 선생님: 분석결과에 대한 평가 및 정책적 제언 등.

4) 자료집 출력 부수 및 형식: 흑백 출력, 약 70부 출력 예정.

6) 기타 논의 안건

4. 포럼 후 저녁식사

-일시: 12월 13일(화) 6:30pm

-장소: 호암교수회관 파인룸