

# 국가기술자격취득자들의 경력개발에 대한 인식조사

## The Perception Research on the Career Development of the National Technical Qualification(NTQ) Acquisitors

이 연 북\*

Yeon-Bok Lee\*

### 요 약

본 연구는 국가기술자격취득자들의 경력개발에 대한 인식을 조사 연구한 것으로 조사결과는

- 자격취득자들은 취득한 자격과 관련된 직업에 종사하고 있으며 미래에도 취득한 자격과 관련된 직업에 종사하기를 원하고 있다. 또한, 취득자격등급이 높을수록 취득자격과 동일하거나 관련된 직업을 더욱 선호하고 있었다.
- 자격취득자들은 자신의 경력개발에 대하여 많은 필요성을 느끼고 있으나 직장에서 경력개발을 일부라도 지원받고 있는 자격취득자는 45.4%이며 이 또한 교육훈련에 국한되어 있다.
- 자격취득자들은 기술변화에 민감하고, 이에 대처하기 위하여 새로운 기술이나 지식의 습득, 전문가 집단과의 연계를 원하고 있으며 자신의 경력을 인정받을 수 있는 상위 자격취득 정보와 교육훈련을 원하고 있다.
- 이러한 경력개발 및 관리를 체계적으로 제공해 주는 것이 자격취득자 배출기관인 공단의 역할이라고 응답하였다.

끝으로 자격취득자들에 대한 경력개발지원 프로그램을 개발하여 일반 기업 등에서 운영하고 있는 경력개발 프로그램에서 조직이 담당하여야 할 부분을 자격취득자 배출기관에서 담당할 수 있는 체제를 구축하여야 한다는 제언으로 본 연구를 마친다.

**Key Words** : NTQ acquisitors, career development, NTQ System, HRDKorea

### ABSTRACT

This research studied the Perception on the Career Development of the National Technical Qualification(NTQ) Acquisitors. The qualification acquisitors are engaging to the occupation which related to their qualification and willing to even in future. Also, the higher the acquired qualification grade is, the more they prefer their occupation related with. The qualification acquisitors feel it necessary to develop his career, but only part of them(45.5%) are being supported by the career development system in now; they have only job training as the career development service. The qualification acquisitors are sensitive to a technical changes. In order to compete against these changes, they want to connect with specialist group and to new techniques or knowledges, and to be trained to achieve higher grade qualification. The qualification acquisitors answered that it is responsible for HRDKorea to serve as developing and managing their career. Finally, the agency producing qualification acquisitors, HRDKorea should build the system that can manage a part of organizations support which general company's operating in CDP.

---

\* 명지대학교 대학원 산업경영공학과 박사과정 4학기 재학(bogyeon@hanmail.net)

제1저자 (First Author) : 이연북

교신저자 : 이연북

접수일자 : 2010년 10월 31일

수정일자 : 2010년 11월 27일

확정일자 : 2010년 12월 6일

## 1. 서론

### 1. 연구의 필요성

21세기는 지식 정보화 사회로서 생애평생능력개발 체제는 필연적이며 국경 없는 세계화 시대에 나라의 경쟁력과 기업들의 경쟁력을 강화하기 위해서는 자 원 중에서도 제일 소중하고 투입의 효과가 가장 높 은 인적자원을 개발하는 것이라 하겠다.

우리나라의 기업들은 1980년도부터 자체 경력개발 제도를 도입 운영하고 있으나 근로자의 87.0%(중소 기업연구원, 2005)[1]에 달하는 중소기업 근로자들의 71.4%가 회사에서 진로(경력)개발에 대한 지원이 없 다고 느끼고 있을 정도(한국직업능력개발원, 2003)[2]로 중소기업에는 경력개발제도가 미비한 실정이다. 더욱이 체계적인 경력개발 지원은 물론 지난 경력을 체계적으로 관리하여 인적자원을 효율적으로 활용하 는 제도도 미비하고 노동시장에 진입하고자 하는 예 비 근로자들에게는 인적자원 개발이라는 제도가 취 업을 위한 진로지도에 국한되는 것으로 알려지고 있 다.

특히, 국가기술자격 취득자(이하 “자격취득자”라 한다)들에 대하여 자격취득자를 배출하는 기관에서 사후관리 제도가 전무함에 따라 동 자격취득자들이 자기개발은 물론 기술변화에 대처하지 못하고 자격취득자로서의 역할 수행에 지장을 초래함으로써 자 격취득자 자신의 사회적 지위가 저하될 우려가 있으 며, 국가기술자격제도가 국가자격으로서의 역할을 제 대로 못함으로써 공신력이 실추되고, 국가 기술력 및 경쟁력 약화, 사회적 비용 가중 등의 비효율적인 제 도로 전략할 우려가 있다.

### 2. 연구의 목적

본 연구는 자격취득자들을 대상으로 미래의 직업 목표 및 경로 등 직업관, 경력요소 및 필요성 등 경 력개발에 대한 이해정도 등의 경력개발에 대한 인식 을 조사·연구하여 자격취득자들을 위한 체계적이고 효과적인 경력개발지원 프로그램을 개발하여 운영할 수 있는 방안을 모색하고자 하는 것이다.

### 3. 연구문제 및 가설

본 연구는 자격취득자들의 경력개발에 대한 인식 을 조사·연구하는데 있다. 본 연구의 목적을 달성하 기 위하여 다음과 같이 연구문제와 연구가설을 설정

하였다.

[연구문제 1] 자격취득자가 취득한 자격종목과 관련 된 직업에 종사할 것인가?

<가설> 현재 취득한 자격종목과 관련된 직업에 종사하고 있다면 계속적으로 취득한 자격종목과 관련된 직업에 종사 하고자할 것이다.

[연구문제 2] 자격취득자들은 경력개발에 대한 필요 성을 얼마나 느끼고 있는가?

<가설 1> 자격등급이 높은 자격취득자일수록 자 격등급이 낮은 자격취득자 보다 경력개발의 필요 성을 더 느낄 것이다.

<가설 2> 종업원 수가 적은 사업체에 근무하는 자격취득자일수록 경력개발의 필요성을 더 많이 느낄 것이다.

[연구문제 3] 자격취득자들은 현재 자신의 경력개발 을 얼마나 실행하고 있으며 사업장에서 경력개발을 지원받고 있는가?

<가설 1> 자격등급이 높은 자격취득자일수록 자 격등급이 낮은 자격취득자 보다 자신의 경력개발 을 더 많이 실행할 것이다.

<가설 2> 종업원 수가 많은 사업체에 근무하는 자격취득자일수록 사업장에서 경력개발에 대한 지 원을 더 많이 받고 있을 것이다.

[연구문제 4] 자격취득자들은 취득자격 등급에 따라 경력개발 요소(요구분야)별 필요성이 동일한가?

<가설> 자격취득자들의 취득자격등급에 따라 경 력개발의 요소(요구분야)별 필요성이 다를 것이다.

[연구문제 5] 자격취득자들은 경력개발에 대한 지원 을 어느 기관에서 어느 정도 받고 싶어 하는지?

<가설> 자격취득자들은 경력개발에 대한 지원을 자격취득자를 배출하는 기관에서 지원받기를 원할 것이다.

[연구문제 6] 자격취득자들이 자격취득자를 배출하는 기관(한국산업인력공단 “이하 공단”이라고 함)에서 자격취득자들을 위하여 무엇을 지원해 주기를 바라 는지?

### 4. 연구 방법

본 연구는 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 내용을 중심으로 연구를 수행하였다.

첫째, 국가기술자격제도의 실태와 문제점을 파악하 였고 둘째, 연구주제와 관련된 전문서적, 연구보고서, 학술지, 공단 내부 보고서, 연구논문 및 인터넷 검색

등을 근거로 각종 문헌 연구를 통해 경력개발제도에 대한 이론적 고찰을 살펴보았으며, 셋째, 자격취득자들을 대상으로 설문조사를 통하여 연구문제와 가설에 대한 실증연구를 수행하여 자격취득자들의 경력개발에 대한 인식을 조사·연구하였다.

1) 설문대상은 2003년도 자격취득자 중 공단에 e-mail 주소가 등록된 자를 대상(125,651명, 기술사 제외)으로 e-mail 설문조사를 실시하였다.

2) 조사기간은 2007. 10. 25일부터 2007. 10. 30일까지 6일간 실시하였고, 응답률은 e-mail를 확인한 11,912명 중 2,681명으로부터 응답받아 22.51%로 나타났으며, 이 중 불성실하게 응답한 8명분을 제외하고 2,673명분을 대상으로 분석하였다.

3) 설문지 구성은 성인의 경력개발지원 수요에 관한 조사의 재직근로자용(한국직업능력개발원, 2003) 설문도구를 참고하여 자격취득자들의 경력개발과 관련된 내용으로 재 작성하였다.

4) 설문조사 결과분석은 SPSS 12.0을 이용하여 실시하였으며, 각 문항별로 빈도분석과 응답자 특성에 따른 응답의 차이를 살펴보기 위한 교차분석, 변수간의 연관성을 살펴보기 위한 상관분석 등을 활용하여 가설을 검증하였다.

## II. 국가기술자격제도

### 1. 국가기술자격의 개념과 자격제도

자격이란 어떤 직무에서 현재 또는 미래의 근로자가 특정한 수준의 숙련이나 자질을 갖추었음을 국가가 공식적으로 인정하는 것으로서 국가기술자격은 일정한 절차(필기시험과 실기시험)를 거쳐 취득한다. 자격은 자격기본법에서 “법적으로 일정한 기준과 절차에 따라 평가, 인정된 지식, 기술의 습득 정도로서 직무수행에 필요한 능력”으로 정의된다.

1973년에 “국가기술자격법”이 제정(김상진, 2006, 재인용)되어 1975년부터 현재까지 이 법의 규정에 의하여 모든 기술자격검정이 실시되고 있으며 자격등급이 처음시행 당시 8등급(기술사, 기사1급, 기사2급, 기능장, 기능사1급, 기능사급, 기능사보)에서 현재는 5등급(기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사)으로 변경되었고 공단에서 시행하는 종목은 26개 분야에 564개 종목이며, 대한상공회의소에서 18개 종목을 시행하고 있다.

### 2. 자격의 인적자본론과 신호이론

자격에 대한 인적자본의 가치 또는 노동력 제공자

가 가진 능력을 어떻게 나타내는가 하는 것에서 노동공급자의 입장에서는 사회에서의 보상수준과 비교하여 자신의 능력을 개발하는 데 어느 정도 투자할 것인가 하는 투자 여부와 수준을 결정하고 다음으로 개발한 능력을 잘 나타내어 적절하게 이에 대한 보상을 받을 수 있는 방법을 모색하게 된다. 노동력을 수요로 하는 기업에서는 다수의 노동공급을 희망하는 자들의 능력을 적절하게 파악하여 보상하고자 하는 수준과 비교하여 채용자를 결정하고자 한다. 결국 이 과정에서 자격증은 능력의 신호로서 기능을 하게 되며, 또한 그 신호기능이 적절하게 작용한다면 능력을 개발하려고 유인하는 기능을 하게 되어 사회 전체적으로 “능력개발-사회적 보상”의 선순환 체계가 구축될 수 있을 것이다(강순희, 김안국, 박성재, 김주섭, 김승택, 김덕호, 정주연, 박충렬, 2002)[3]

### 3. 자격의 기능과 요건

자격이 노동시장에서의 기능은 첫째, 근로자 또는 근로자가 되려는 자가 가지고 있는 능력의 정도를 나타내 주는 신호(signal)로서의 기능, 두 번째는 사회가 필요로 하는 능력의 형성과 향상을 선도(guide)하는 기능, 셋째, 기업이 인재를 채용할 때 자격을 선별장치(screening device)로서 사용하는 이른바 자격의 선별 기능, 네 번째는 자격이 개인이 가지고 있는 능력, 특히 자격소지자의 지적 재산권 또는 그 독점적 지위를 보장하거나 자격소지자를 취업, 승진 등에서 우대함으로써 그들의 직업적 이익을 보호하고 개선하는 면허(licence)적인 기능이다.

### 4. 자격취득자의 현황 및 관리 실태

1975년도부터 2006년도까지 공단에서 관리하는 분야(종목)의 자격취득자 수는 10,073,108명이다. 이는 최종합격자 수이며 한명이 여러(1개 이상) 자격증을 취득한 경우도 있으므로 실제 자격취득자 수는 6,920,527명이다. 자격등급별 성별 취득자수는 <표 1>와 같다.

표 1. 국가기술자격취득자 현황

Table 1. NTQ status (단위 : 명)

구분	계	여자	2006년도
계	10,073,108	2,665,887	577,959
기술사	31,139	496	1,676
기능장	13,561	464	1,671
기사	1,092,671	220,507	119,349
산업기사	1,331,434	292,180	122,444
기능사	7,217,421	2,127,620	332,819
기능사보	386,882	24,620	-

자료: 2007년 국가기술자격검정 통계연보, 한국산업인력공단

자격취득자의 종사분야는 국민의 생명, 건강, 안전에 직접적인 영향을 줄 수 있는 먼·허가업무를 포함하여 제조분야와 서비스분야에 이르기까지 사회전반에 걸쳐 종사하고 있으나 이들에 대한 사후관리 실태를 보면 자격취득자 D/B를 구축하여 자격증을 분실 또는 훼손한 자들이 재교부를 신청한 경우 자격증을 다시 발급하여 주고, 자격취득 사실조사와 확인서를 발급(영문확인서 포함)하여 주는 정도이다.

### III. 경력개발의 이론적 배경

#### 1. 경력이란

경력(Career)의 어원은 라틴어로서 “경주로” 혹은 “전속력으로 달림”이라는 뜻이고 우리나라 말로는 인생이 겪어 지내온 여러 가지 일로 삶의 모든 단계로 살아온 발자취 혹은 생애라는 의미(양종철, 2004)도 된다. 따라서 혹자는 경력을 진로(나아갈 길)라는 개념으로 이해하기도 한다(진미석, 윤행한, 2003)[2]. 이런 경력에 관한 개념들을 살펴보면 다음과 같다. (홍용기, 2006-06)[4]

- 일생을 통해 자신의 통제 혹은 타인의 통제 하에서 개인 및 조직 목표를 달성하기 위해 수행한 관련 작업들에 대한 경험 및 활동의 연속이다(Hall, 1976)[9].
- 일생에 걸쳐 지속되는 개인의 일과 관련된 경험이다(Arthur, Hall & Lawrence, 1989)[10].
- 개인의 전 생애와 관련된 활동뿐만 아니라 직업, 직종, 직무를 포함하는 활동과 지위를 말한다
- 개인마다 독자적인 것으로서 경력은 직업뿐 아니라 일과 다른 역할, 즉 가정, 지역사회, 여가도 포함하며, 직업을 갖기 전후의 모든 경험을 포함한다(Herr, 2001)[11].

이와 같이 경력은 직업이나 일과 관련된 활동으로 국한하는 협의의 정의와 가정, 여가활동 등 전 생애의 과정을 걸쳐 이루어지는 광의의 정의로 해석할 수 있으나 이 연구에서의 경력에 대한 정의는 전자인 협의의 정의를 말하되, 조직 내 외에서의 직업이나 일과 관련된 모든 활동을 포함하는 것으로 한다.

#### 2. 경력개발

경력을 인력개발과 관련하여 개발의 관점에서 “경력개발이란 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 자신의 직무관련 태도, 능력 및 성과를 향상시켜 나가는 과정이다(Hall, 1984)[12]”라고

정의하였다. 최근의 경력이론에서는 그 개념을 승진이나 전문직에 국한시키기 보다는 모든 구성원들에게 포괄적으로 적용될 수 있는 개념으로 정의하는 것이 일반적이다(이병철, 1997: 5)[5].

또한 심리학, 사회학, 상담심리학, 인류학 등 학문분야마다 경력에 대한 개념적 접근이 다르며 경영학에서의 경력개발에 대한 관점은 주로 개인적 관점과 조직적 관점에서 접근하고 있다(장금성, 2002)[6].

그러나 급격한 사회 환경의 변화와 가치관의 변화에 따라 Hall(1996)[13]은 21세기의 경력을 “프로틴 경력(Protean career)”이라 부르며 기존의 경력과는 차이가 있음을 강조하였다. 이는 조직구성원이 스스로 끊임없이 배워가며, 환경의 변화에 따라 자신의 인생과 경력을 재조정할 수 있는 능력을 갖추어야 하며 조직주도의 경력개발에서 개인주도의 경력개발 시대로 바뀌어 가고 있다는 것이다.

#### 3. 경력개발 프로그램

“경력개발(Career Development) 프로그램이란 회사가 종업원들이 자신의 가치관과 재능, 바램과 일치하는 경력을 계획하고 관리할 수 있도록 지원하는 활동을 말함”이라고 대한상공회의소 보고서(김기태, 2005)[7]에서도 말했듯이 근로자들의 경력개발은 조직개발과 함께 기업체 내에서 이루어지는 것이 효율적이며 근로자들의 경력개발 목표와 기업의 조직관리 목표가 일치할 때 최대의 효과를 거둘 수 있다.

경력개발은 개인과 조직의 협력 속에서 상호 조화를 통해 움직이는데 진행과정을 크게 세단계로 볼 수 있다. 첫째, 개인과 조직의 욕구 일치로 개인은 자신이 무엇을 원하는지 스스로 평가해보고 확인할 수 있어야 하며, 조직은 개인이 원하는 바를 찾아서 조직의 경력경로를 제공하고 이들이 일치할 때 효과는 극대화 된다. 둘째, 개인과 조직의 개발방향 일치를 들 수 있다. 서로의 욕구는 일치하였으나 방향이 다르다면 효과를 보기 어렵다. 따라서 조직은 개인의 개발 방향이 조직의 전략과 맞추어 나갈 수 있도록 도와주고, 구체적인 경력경로를 설정할 수 있도록 해야 한다. 셋째, 개인 단독으로 경력개발이 제대로 이루어지지 않을 가능성이 높으므로 경력개발 방향이 설정되면 조직은 개인이 그 경력목표를 달성할 수 있도록 지원하여야

#### 4. 경력관리

경력관리는 개인이 경력목표와 전략을 수립하고, 실행하며, 점검하는 과정이다. 개인이 자신과 일에

대한 정보를 모으고, 자신의 재능, 흥미, 가치, 선호하는 라이프스타일뿐 아니라 직업, 직무, 조직에 대해 구체적인 그림을 생각하며, 이러한 정보를 바탕으로 현실적인 경력목표를 정하고 달성하기 위한 전략을 수립하고 실행하며, 이 전략의 효율성과 목표의 관련성에 대한 피드백을 추구하는 지속적인 과정으로 이해될 수 있다.

**5. 경력개발제도 적용 사례 및 선행연구**

(1) L전자의 경력개발 프로그램 사례

개인 측면에서는 전문성 확보 및 성장 욕구 충족을 통한 직업안정성 확보를, 조직 측면에서는 우수한 인재 확보를 통한 조직의 HR 가치 증대를 목적으로 조직 내·외부 환경변화를 감안하여 4가지 경력개발 유형 중 Ⅰ형과 Ⅱ형을 결합한 “±”자형을 경력개발 기본방향으로 설정하여 하위직에서 다양한 직무 경험을 통해 전문화할 직무를 선택하고 중간관리자 시기에는 희망 직무에서 전문성을 확보하게 하였고 경영자 육성 후보는 상위 관리직급에서 다시 다양한 경력경로를 거치게 하였으며, 경력개발 관리 시스템을 구축하여 경력개발 요구를 상시 접수 관리하고 개인 및 상사가 경력개발 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 전산화 하였다.

(2) 성인의 진로개발체제 구축 연구[2]

한국직업능력개발원의 「성인의 진로개발체제 구축」에 관한 연구에서 진로개발은 전 생애에 걸쳐 지속적으로 일어나는 과정이라는 점, 21세기의 진로개발은 개인주도로 이루어져야 한다는 점, 준비된 전환을 할 수 있도록 국가의 지원체제가 필요하다는 점, 성인들의 진로개발에 있어 정서적 지원과 기능적인 지원이 병행 되어야 한다는 점, 성인의 진로개발은 일과 가정, 사회 등의 다양한 영역의 활동과 통합적으로 접근되어야 한다는 점, 취약계층에 대한 적극적인 지원정책이 강화되어야 한다는 점 등의 시사점이 도출되었고 국가차원에서 생애적인 진로개발 지원체제 구축의 필요성이 확인되었으며 구체적으로 진로개발 지원체제 구축의 방향성은 첫째, 개인 역량을 강화하는 진로개발 지원체제 구축, 둘째, 진로개발에 대한 국가, 기업, 개인의 공동 책무성, 셋째, 수요자 중심의 서비스 제공이라고 압축하였다.

(3) 전문대학생 및 일반성인의 생애경력관리 지원을 위한 계속교육 지원센터 운영방안[4]

이 연구는 2006년도 교육인적자원부의 연구용역비

로 수행되었으며 연구책임자는 대림대학의 흥용기로 전문대학 재학생 및 일반 성인의 경력관리 지원을 위한 계속교육 지원센터의 운영방안을 수립하기 위하여 전문대학생, 산업체 및 산업체 재직근로자의 경력개발에 대한 욕구와 교수, 취업부서 실무자, 산학협력단, 전문대학교육협의회 및 교육인적자원부 실무자들의 의견을 반영한 결과는 전문대학이 학생들의 전공에 맞으면서 인성, 적성, 흥미에도 적합한 직업세계로 옮겨 가도록 도와주고 지도한데 실패하였다고 할 수 있다. 이는 전문대학 재학생들이 경력관련 지원에 대한 불만에도 반영되어 나타나고 있으나, 전문대학의 학생경력관리 지원 노력과 함께, 학생 스스로의 자발적인 경력계획, 경력경로 탐색, 자기개발 노력도 필요하다는 점도 분명하다.

(4) 경력개발프로그램 운영매뉴얼[8]

중앙인사위원회의 경력개발제도 운영매뉴얼에 의하면 경력개발제도의 5대원칙을 설명하고 있다. 이를 살펴보면 다음과 같다.

- 자기주도의 원칙 ● 인재육성 책임의 원칙 ● 분야별 보직관리의 원칙 ● 직무와 역량중심의 원칙 ● 개방성 및 공정경쟁의 원칙

**6. 이론적 고찰 및 선행연구의 시사점**

(1) 경력개발의 이론적 고찰

앞에서 경력개발에 대한 이론적 배경 등을 살펴본 결과 경력(Career)이란 용어는 그동안 평생직장의 개념에서 우선 취업하는 것이 중요하므로 취업지도에서 “진로”라는 용어로 많이 사용되고 있으며 직업이나 일과 관련된 활동으로 국한하는 협의의 정의와 한 개인의 일생을 거쳐 이루어지는 모든 활동으로 하는 광의로 정의하기도 한다.

경력개발제도를 보면 개인적 차원의 경력개발 모델과 조직적 차원의 경력개발 모델로 구분하며 경력개발은 조직의 욕구와 개인의 욕구가 같을 때 그 성과가 극대화 된다는 것으로 어느 한쪽이라도 균형을 잃게 되면 경력개발 시스템은 이루어질 수 없고 개인과 조직의 역할에 따라 경력개발제도의 성패를 논하고 있다. 즉, 본인의 경력개발에 대한 책임은 전적으로 본인 자신에게 있으나 이들이 본인의 책임하에 자신의 경력을 개발할 수 있도록 시스템을 구축하고 상담해 주는 등의 지원체제는 조직과 기관, 나아가서는 국가의 책무인 것이다.

(2) 선행연구의 시사점

L진자의 경우 “하위직에서 다양한 직무 경험을 통해 전문화할 직무를 선택하고 중간관리자 시기에는 희망 직무에서 전문성을 확보하게 하며 경영자 육성 후보는 상위 관리직급에서 다시 다양한 경력경로를 거치게” 하는 “±”자형의 경력개발제도를 기본으로 하고 경력설계, 경력상담, 자기 경력진단, 직무공고 등 근로자들의 경력개발을 위하여 지원하고 있다.

한국직업능력개발원에서 실시한 「성인의 진로개발체제 구축연구」나 교육인적자원부의 연구용역비로 수행한 「전문대학생 및 일반성인의 생애경력관리 지원을 위한 계속교육 지원센터 운영방안」의 연구 결과에서도 논했듯이 경력개발은 학생, 근로자 모두에게 필요하며 개인들이 자신의 경력계획수립, 경력개발, 경력관리를 체계적으로 할 수 있도록 정보제공과 상담 등의 지원은 국가, 기업체, 학교, 공공기관 모두가 공동책무라는 것이다.

또한 중앙인사위원회의 CDP 매뉴얼에도 공무원들의 역량강화를 위하여 경력목표설정, 경력설계, 보직관리 등의 경력개발제도에서의 조직과 상사의 역할이 하위직 공무원들의 경력개발에 중요한 요소라는 것을 증명하고 있다. 이러한 선행연구 결과를 바탕으로 볼 때 자격취득자들에 대한 경력개발 지원 제도를 마련하기 위해서는 우선 자격취득자들이 경력개발의 요소 및 요구 정도와 경력개발 지원 체제 및 지원받고자 하는 내용을 파악할 필요가 있다.

#### IV. 자격취득자 경력개발 인식조사 결과 및 내용분석

##### 1. 설문응답자 분석결과 및 측정도구

###### (1) 설문응답자 분석결과

이번 설문에 응답한 2,673명에 대한 인구통계학적 분포도를 살펴보면, 남녀 성별 분포는 남성이 75.5%(2,019명), 여성이 24.5%(654명)이고, 학력별은 대졸이상이 49.5%(1,322명), 2년제(전문)대졸이 30.5%(815명), 고졸이 19.5%(522명), 중졸이하가 0.5%(14명)로 나타났으며, 직장종사자의 종업원 수를 기준으로 301명이상의 직장(본 연구에서 대규모로 분류)에 종사하는 응답자가 33.1%(884명), 51명 이상 300명이하의 직장(본 연구에서 중규모로 분류)에 종사하는 응답자가 21.3%(570명), 50명이하의 직장(본 연구에서 소규모로 분류)이 45.6%(1,279명)고, 취득한 자격등급별 분포도를 보면 기능장 취득자는 7.9%(212명), 기사취득자가 45.7%(1,221명), 산업기사

취득자는 21.87%(582명), 기능사취득자가 24.6%(658명)이었으며 기타 세부적인 분포도는 <표 2>과 같다.

표 2. 응답자의 인구통계학적 분포  
Table 2. Demographic distribution of respondents

구 분		빈도	구성비
성별	남성	2,019	75.5
	여성	654	24.5
연령	20세이하	12	0.4
	21-30세	972	36.4
	31-40세	996	37.3
	41-50세	571	21.4
	51세이상	122	4.6
학력	중졸이하	14	0.5
	고졸	522	19.5
	2년제(전문)대졸	815	30.5
	대졸이상	1,322	49.5
직업	전문/자유직	524	19.6
	사무/관리직	609	22.8
	판매/서비스직	111	4.2
	생산/기술직	995	37.2
	자영업	53	2.0
	농업/어업/수산업/임업	15	0.6
	학생	70	2.6
	무직	63	2.4
	기타	233	8.7
직장종사자수	5인이하	304	11.4
	5~10인	309	11.6
	11~50인	606	22.7
	51~100인	251	9.4
	101~300인	319	11.9
현재직급	301인이상	884	33.1
	평사원	1,503	56.2
	대리	506	18.9
	과장	328	12.3
	부(차)장	196	7.3
	공장장	13	0.5
현재직장근속기간	임원(대표)	127	4.8
	1년이하	730	27.3
	2~4년	1,006	37.6
	5~10년	359	13.4
취득한 자격증	10년이상	578	21.6
	기능장	212	7.9
	기사	1,221	45.7
	산업기사	582	21.8
취득자격과 현재직업관계	기능사	658	24.6
	취득자격과 동일한 작업	1,389	52.0
	취득자격과 관련된 직업	613	22.9
	취득자격과 유사한 직업	307	11.5
취득자격과 무관한 직업	364	13.6	
전 체		2,673	100.0

- (2) 측정도구의 검증
  - 측정도구의 타당성

본 연구에 사용된 설문지가 측정하고자 하는 내용을 정확히 측정하고 있는지를 확인하기 위해 타당성 검증이 필요하다. 타당성 검증을 위해 경력개발지원 요소의 필요성 12문항을 대상으로 요인분석(factor analysis)을 실시하였고, 추출방법은 주성분 분석방법을, 회전은 Varimax 회전방법을 이용하였다.

요인분석 결과, 2개 차원으로 분류되었다. 1차원은 자신의 능력이나 소질에 대한 진단, 자신감이나 적극성을 배울 수 있는 교육훈련기관, 직업세계나 노동시장에 대한 정보, 인생설계 등과 같은 경력계획수립에 대한 지원, 걱정이나 불안감을 감소시킬 수 있는 심리상담, 자신에게 맞는 직업을 찾기 위한 지원, 취업실전기술교육(이력서 작성, 면접방법) 등 7개 문항으로 구성되었다. 2차원은 평생직업능력개발을 위한 직업교육이나 훈련, 창업에 필요한 정보나 지식 또는 교육훈련, 상위 자격취득을 위한 정보 및 교육, 상위 자격취득을 위한 정보 및 교육, 새로운 기술이나 지식의 습득, 관심직종과 관련한 전문가 집단과의 연계 등 5개 문항으로 구성되었다. 요인분석 결과표는 <표 3>과 같다.

표 3. 요인분석 결과표  
Table 3. Factor Analysis result table

구분	성분	
	1	2
① 자신의 능력이나 소질에 대한 진단	0.634	0.322
② 자신감이나 적극성을 배울 수 있는 교육훈련기관	0.708	0.321
③ 직업세계나 노동시장에 대한 정보	0.667	0.351
④ 인생설계 등과 같은 경력계획수립에 대한 지원	0.733	0.317
⑤ 걱정이나 불안감을 감소시킬 수 있는 심리상담	0.788	0.108
⑥ 자신에게 맞는 직업을 찾기 위한 지원	0.710	0.339
⑦ 취업실전기술교육(이력서 작성, 면접방법)	0.539	0.465
⑧ 평생직업능력개발을 위한 직업교육이나 훈련	0.413	0.659
⑨ 창업에 필요한 정보나 지식 또는 교육훈련	0.391	0.602
⑩ 상위 자격취득을 위한 정보 및 교육	0.278	0.788
⑪ 새로운 기술이나 지식의 습득	0.192	0.859
⑫ 관심직종과 관련한 전문가 집단과의 연계	0.293	0.772

요인추출 방법: 주성분 분석.  
회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.  
a. 3 반복계산에서 요인회전이 수렴되었습니다.

- 측정도구의 신뢰성

설문지의 신뢰성 검증(Reliability Test)은 크론바하 α(Cronbach's alpha)값을 통해 검증한다. 일반적으로 α값이 0.7 이상이면 신뢰성이 있는 것으로 판

단한다. <표 4>에서 보는 바와 같이, 경력개발요소의 필요성, 공단이 해야 할 일 등 2개 영역별로 신뢰성 검증 결과 모두 0.9 이상의 높은 신뢰성 계수를 보였다. 또한 전체 18개 문항을 대상으로 신뢰성 검증한 결과 α값이 .939로 신뢰성이 확보된 것으로 검증되었다.

표 4. 신뢰성 검증 결과표  
Table 4. Reliability test results table

영역	설문항수	신뢰계수 (α)
경력개발요소의 필요성	12	.915
공단이 해야 할 일	6	.910
전체	18	.939

2. 취득자격과 직업과의 관계

자격취득자들이 취득한 자격과 직업과의 관계에서 “자격취득자가 취득한 종목과 관련된 직업에 종사할 것인가?”라는 연구문제를 제기하고 “현재 취득한 자격종목과 관련된 직업에 종사하고 있다면 계속적으로 취득한 자격종목과 관련된 직업에 종사 하고자 할 것이다.”는 가설을 설정하였다. 이에 조사결과를 분석한 결과 응답자의 74.9%가 현재의 직업이 취득한 자격과 동일하거나 관련(50%이상)된 것으로 조사되었고, 이를 취득자격 등급별로 보면 기능장취득자는 92.0%가 취득자격과 동일하거나 관련된 직업에 종사하고 있으며, 기사자격취득자는 83.8%, 산업기사취득자는 71.3%, 기능사취득자는 56.7%로 취득자격 등급이 높을수록 취득자격과 동일하거나 관련된 직업에 종사하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

또한, 91.2%(일치하는 직업 48.3%, 유사한 직업 42.9%)가 미래의 직업도 취득한 자격과 동일하거나 유사한 직업에 종사하고 싶다고 응답하였으며, 현재 취득자격과 동일한 직업에 종사하는 자는 94.5%가, 취득자격과 무관한 직업에 종사하는 자는 70.6%가 미래에도 취득자격과 동일하거나 유사한 직업에 종사하고 싶다고 응답하였다. 따라서 본 연구에서 설정한 가설은 타당한 것으로 분석되었다.

3. 자격취득자들의 경력개발 필요성 정도

자격취득자들에게 경력개발 프로그램을 지원하기 위하여 “자격취득자들은 경력개발에 대한 필요성을 얼마나 느끼고 있는가?”라는 의문을 제기하고 2개의 가설을 설정하여 조사하였다. 분석결과 자격취득자들의 90.8%(매우 절실하게 느낀다. 49.9%, 절실하게 느낀다. 40.9%) 경력개발 필요성을 절실하게 느끼고 있으며, 첫 번째 “자격등급이 높은 자격취득자일수록

자격등급이 낮은 자격취득자 보다 경력개발의 필요성을 더 느낄 것이다.”라는 가설은 기능사 자격취득자(91.3%) 기사(91.5%)나 산업기사(91.9%) 자격취득자보다 낮음으로 타당한 것으로 볼 수 있으나 그 차이가 크지 않으며, 기능장 자격취득자는 82.8%로 가설의 타당성을 입증할 수 없고 자격취득자의 대부분이 경력개발의 필요성을 느끼고 있는 것으로 분석되었으며, 인구통계학적으로는 취득자격등급별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

또한 “중업원 수가 적은 사업체에 근무하는 자격취득자일수록 경력개발의 필요성을 더 많이 느낄 것이다.”라는 가설은 대규모의 직장(88.3%)보다 소규모(92.1%)와 중규모(91.9%)의 직장에 종사하는 자격취득자가 필요성을 더 많이 느끼고 있는 것으로 빈도 분석 결과로는 타당성이 입증되었으나 인구통계학적인 현 직장규모별 분석결과는  $\chi^2=10.488$ 이고,  $\text{sig}=.106(>.05)$ 로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

#### 4. 자격취득자들의 본인의 경력개발 실행과 사업장에서의 지원 정도

“자격취득자들이 현재 자신의 경력개발을 얼마나 실행하고 있으며, 사업장에서 경력개발에 대한 지원을 받고 있는가?”라는 문제를 제기하고 2개의 가설을 설정하여 조사한 결과 첫 번째 가설인 “자격등급이 높은 자격취득자일수록 자격등급이 낮은 자격취득자 보다 자신의 경력개발을 더 많이 실행할 것이다.”라는 가설은 “귀하는 지금까지 자신의 인생설계를 계획적으로 해 왔다고 생각하십니까?”라는 설문 결과를 볼 때 “매우 그렇다”와 “그런 편이다”라고 응답한 비율이 기능장은 66.9%, 기사가 56.9%, 산업기사가 46.3%, 기능사가 43.1%로 자격취득 등급이 높을수록 경력개발을 더 많이 인지하고 실행하는 것으로 나타남에 따라 첫 번째 가설은 타당성이 있는 것으로 분석되었다.

또한 직장이동 정도에 따른 인생설계여부는 첫 번째 직장인 자가 57.6%, 두 번째 직장인 자는 52.9%, 세 번째인 직장인 자는 50.3%, 네 번째 직장인 자는 48.5%, 다섯 번째 이상 직장인 자는 43.0%로 직장이동이 적은 자격취득자일 수록 본인의 인생설계를 계획적으로 하고 있는 것으로 나타났으며, 취득한 자격과 현재 직업과의 관계에서 동일한 직업에 종사하는 자격취득자는 59.2%가 인생설계를 하고 있고 관련된 직업에 종사하는 자격취득자는 51.1%, 유사한 직업에 종사하는 자격취득자는 42.3%, 무관한 직업에 종

사하는 자격취득자는 34.5%로 취득한 자격과 현재 직업과의 관계에서 관련성이 높을수록 인생설계를 계획적으로 하고 있었다.

두 번째 “중업원 수가 많은 사업체에 근무하는 자격취득자일수록 사업장에서 경력개발에 대한 지원을 더 많이 받고 있을 것이다.”라는 가설은 “매우 적극적으로 지원한다.”와 “지원하는 편이다.”라고 응답한 비율이 소규모 직장은 5.9%와 25.4%, 중규모 직장은 6.2%와 36.1%, 대규모 직장은 14.4%와 52.5%로 가설의 타당함이 입증되었다.

#### 5. 자격취득자들의 경력개발 요소별 필요성 정도

자격취득자들이 느끼는 경력개발지원 요소의 필요성과 관련하여 12개 문항에 대한 응답결과를 점수화하여 평균산출한 전체 결과 각 문항별로 살펴보면 새로운 기술이나 지식의 습득의 필요성 86.8점, 관심직종과 관련한 전문가 집단과의 연계(84.3점), 상위자격취득을 위한 정보 및 교육(82.1점), 평생직업능력개발을 위한 직업교육이나 훈련(81.2점), 자신에게 맞는 직업을 찾기 위한 지원(80.4점), 직업세계나 노동시장에 대한 정보(80.3점) 순으로 나타났다.

#### 6. 자격취득자들이 경력개발을 위해 전문기관에 바라는 지원 정도

자격취득자들이 재취업 또는 창업 등과 관련한 경력개발을 위하여 전문기관 도움의 필요성에 대한 조사결과는 응답자의 90.7%가 필요하다고 응답하였으며, 도움을 받고 싶은 전문기관으로는 자격취득자를 배출한 기관(공단)이 38.4%, 대학, 학원 등 교육훈련기관(31.6%), 고용안정기관(17.5%) 순으로 나타났고 인구통계학적 특성에 따른 경력개발의 도움을 받고 싶은 전문기관에 대한 현 직장규모별을 제외하고는 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

#### 7. 자격취득자들이 공단에 바라는 역할

자격취득자들이 자격취득자 배출기관인 공단에 바라는 역할과 관련하여 6개 문항에 대한 응답결과를 점수화하여 평균점수별로 살펴보면 상위등급 자격취득 정보 및 교육훈련 제공이 85.6점, 종목에 대한 기술변화 등 신기술정보 지속적 제공(85.4점), 자격취득자들의 경력관리 지원(84.1점), 취업에 필요한 정보와 알선기능 강화(83.9점), 상기 경력개발지원 요소(81.8점), 기타 자격취득자들을 위한 사후관리(81.4점) 순으로 나타났다.

## V. 결론



21세기 지식기반시대의 도래에 따라 숙련의 생명 주기는 짧아지고 노동이동이 활성화되는 등 불확실성과 유동성이 심화됨에 따라 7백 9십 2만 명에 달하는 자격취득자들의 체계적인 경력개발 및 관리의 필요성이 대두되고 있다. 특히, 평생직장의 개념은 사라지고 평생직업의 시대로서 자격취득자들의 취득 자격과 관련되는 새로운 지식의 습득은 기술변화 속도를 감안할 때 시급하다고 하겠다.

따라서 자격취득자에 대한 경력개발지원의 필요성과 지원요소를 파악하기 위한 본 조사·연구결과, ① 개인의 경력은 본인이 주도적으로 개발하여야 하며 ②개발하고자 하는 경력육구의 정도에 따라 역량강화에 많은 차이가 있고 ③개인의 경력개발은 개인의 욕구와 조직의 욕구가 동일하고 함께 추구하여야 효과를 극대화 할 수 있다는 것을 경력개발의 이론적 고찰과 선행연구 결과 도출되었다. 그 결과에 따라 자격취득자들이 경력개발에 대하여 얼마나 관심을 가지고 필요성을 느끼고 있으며 지원 받기를 원하고 있는지에 대한 설문조사 결과를 앞에서 설정한 연구문제와 가설에 따라 다음과 같이 자격취득자들의 경력개발에 대한 인식을 도출하였다.

첫째, 취득자격과 직업과의 관계에 대하여는 자격취득자들의 74.9%가 취득한 자격과 동일하거나 관련(50%이상)된 직업에 현재 종사하고 있으며, 자격취득자의 91.2%가 미래의 직업도 취득한 자격과 동일하거나 유사한 직업에 종사하고 싶어 하는 것으로 분석되었다. 또한 취득자격등급이 높을수록 현재의 직업이 취득자격과 동일하거나 관련된 직업에 종사하는 비율이 높을 뿐 아니라 미래에 종사하고 싶은 직업도 취득자격등급이 높을수록 취득한 자격과 동일하거나 관련된 비율이 높은 것으로 분석되었다.

둘째, 자격취득자들은 경력개발의 필요성을 얼마나 느끼고 있는지에 대하여는 자격취득자들의 90.8%(매우 절실하게 느낀다가 49.9%, 절실하게 느낀다가 40.9%)가 경력개발 필요성을 절실하게 느끼고 있었다.

셋째, 자격취득자들의 경력개발 실행정도과 직장에서 지원받는 정도에 대하여는 자격취득자 자신의 인생설계를 계획적으로 했다는 응답이 52.0%이고, 경력개발을 지원하고 있는 직장에 종사하는 자격취득자가 45.4%로 나타났으며, 취득자격등급별로는 취득자격등급이 높을수록, 취득한 자격과 현재 직업과의 관계별로는 취득자격과 동일한 직업에 종사하는 자가 자신의 인생설계를 더 계획적으로 하고 있고 직장규모가 클수록 경력개발에 대한 지원을 더 많이

받고 있는 것으로 분석되었다. 직장에서 지원하는 경력개발지원 형태를 보면 전문교육훈련기관에 위탁이 34.7%로 가장 높고, 직무관련 사내연수(29.9%), 사이버학습시스템 구축(20.8%), 사내학습 조직의 지원(8.2%) 등의 순으로 나타나 85.4%가 교육훈련으로 나타났다.

넷째, 자격취득자들이 느끼는 경력개발지원 요소의 필요성에 대하여는 새로운 기술이나 지식습득의 필요성 점수가 86.8점, 관심종목과 관련한 전문가 집단과의 연계(84.3점), 상위 자격취득을 위한 정보 및 교육(82.1%) 순으로 나타났다.

다섯째, 자격취득자들은 경력개발에 대하여 기관의 도움을 받고자 하는지에 대하여는 자격취득자들의 90.7%가 재취업 또는 창업 등과 관련한 경력개발을 위하여 전문기관의 도움을 필요로 하고 있으며, 도움을 받고 싶은 기관 중에서도 자격취득자를 배출한 기관(공단)이 38.4% 대학, 학원 등 교육훈련기관(31.6%), 고용안정기관(17.5%)으로 나타났다.

여섯째, 자격취득자 배출기관인 공단이 자격취득자들을 위해 무엇을 하여야하는지에 대하여 상위등급 자격취득 정보 및 교육훈련제공이 85.6점, 종목에 대한 기술변화 등 신기술정보의 지속적 제공(85.4점), 자격취득자들의 경력관리 지원(84.1점), 취업에 필요한 정보와 알선기능 강화(83.9점)의 순으로 나타났다.

이러한 조사결과를 바탕으로 자격취득자들의 경력개발에 대한 인식을 다음과 같이 요약하였다.

- 자격취득자들은 취득한 자격과 관련된 직업에 종사하고 있으며 미래에도 취득한 자격과 관련된 직업에 종사하기를 원하고 있다. 또한, 취득자격등급이 높을수록 취득자격과 동일하거나 관련된 직업을 더욱 선호하고 있다.
- 자격취득자들은 자신의 경력개발에 대하여 많은 필요성을 느끼고 있으나 직장에서 경력개발을 일부라도 지원받고 있는 자격취득자는 45.4%이며 이 또한 교육훈련에 국한되어 있다.
- 자격취득자들은 기술변화에 민감하고, 이에 대처하기 위하여 새로운 기술이나 지식의 습득, 전문가 집단과의 연계를 원하고 있으며 자신의 경력을 인정받을 수 있는 상위 자격취득 정보와 교육훈련을 원하고 있다.
- 이러한 경력개발 및 관리를 체계적으로 제공해주는 것이 자격취득자 배출기관인 공단의 역할이라고 응답하였다.

참 고 문 헌

[1] 중소기업연구원(2005. 12), 정책자료 05-02 「한국 미국 일본의 중소기업정책」

[2] 진미석, 윤희한(2003). 성인의 진로개발 체제 구축, 한국직업능력개발원

[3] 강순희, 김안국, 박성재, 김주섭, 김승택, 김덕호, 정주연, 박충렬 (2003). 자격제도의 비전과 발전방안(연구보고서 2003-11). 서울:한국노동연구원

[4] 홍용기, 유영길, 이승, 윤미숙(2006). 전문대학생 및 일반성인의 생애경력관리 교육인적자원부(2006). 지원을 위한 계속교육지원센터 운영방안(전문대학혁신 2006-06), 서울 : 교육인적자원부

[5] 이병철(1997). “한국기업의 경력개발제도 현황 및 개선방향” 임금연구, 가을. 경충.

[6] 장금성(2002). 경력개발 이론에 관한 고찰. 전남대학교 간호학과 교수

[7] 김기태(2005). 경력개발제도 운영 사례와 시사점 보고서. 서울 : 대한상공회의소

[8] 중앙인사위원회(2006). “조직경쟁력 강화와 공무원 역량제고를 위한 경력개발제도(CDP) 운영매뉴얼”.

[9] Hall, D. T (1976), 『Careers in organization』, Santa Monica, Calif Goodyear Publishing Co.

[10] Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (1989). Generating New Directions in Career Theory, in Handbook of Career Theory, Cambridge: Cambridge University

[11] Herr, E. L. (2001). Career Development and its Practice: A Historical Perspective, Career Development Quarterly, 49(3), pp.196-211.

[12] Hall, D. T., (1984). Human Resource Development and Organizational Effectiveness, in C. Fombrun, N. M. Tichy & M. A. Devanna, Strategic Human Management, New York: John Wiley & Sons, pp.159-182.

[13] Hall, D. T., & Mirvas, P. H. (1996). The New Protean Career: Psychological Success and the Path with a Heart, in D. T. Hall & Associates, eds., The Career is Dead: Long

Live the Career: A Relational Approach to Career, San Francisco Jossey-Bass, pp.15-45.

이 연 복 (Yeon-Bog Lee)

정회원



2006년 2월 : 서울디지털대학교 경영학과(학사)

2008년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과(석사)

2010년 현재 : 명지대학교 대학원 산업경영공학과(박사 4학기 재학 중)

1979년 7월~현재 : 한국산업인력공단 팀장 관심분야 : 인력개발