

2011년 도 2월
석사학위논문

국가기술자격증이 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

류 희 진

국가기술자격증이 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구

An Empirical Study on the Effects National Technology
of Certificate on the Job Satisfaction

2011년 2월 25일

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

류 희 진

국가기술자격증이 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구

지도교수 윤 종 록

이 논문을 경영 석사학위 논문으로 제출합니다.

2010년 10월

조선대학교 경영대학원

경 영 학 과

류 희 진

류희진의 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 조선대학교 교수 이 한 재 인

심사위원 조선대학교 교수 서 성 호 인

심사위원 조선대학교 교수 윤 종 록 인

2010년 11월

조선대학교 경영대학원

목 차

ABSTRACT

I. 서론	1
1.1 문제제기 및 연구의 목적	1
1.2 연구의 범위 및 방법	4
II. 이론적 배경	5
2.1 국가기술자격증의 현황 및 문제점	5
2.1.1. 국가기술자격증의 개념	5
2.1.2 자격제도의 현황	14
2.1.3 자격제도의 문제점	19
2.1.4 외국 자격제도의 변화	23
2.2 국가기술자격증의 역할변화	31
2.2.1. 국가기술자격증 역할변화의 필요성	31
2.2.2 현장성	39
2.2.3 활용성	41
2.2.4 통합성	47
2.3 자기효능감	50
2.3.1 자기효능감의 개념	50
2.3.2 자기효능감의 근원	56
2.4 경력개발	61
2.5 직무만족	66
2.6 선행연구 고찰	69
III. 연구 모형 및 가설의 설정	72

3.1 연구모형	72
3.2 가설의 설정	73
3.2.1 자격증의 역할과 자기효능감	73
3.2.2 자격증의 역할과 경력개발	74
3.2.3 자격증의 역할과 직무만족	75
3.2.4 자기효능감과 경력개발의 매개효과	76
IV. 연구방법	77
4.1 표본의 선정 및 특성	77
4.2 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성	79
V. 실증분석	84
5.1 변수의 신뢰성 분석 및 타당성 검증	84
5.2 상관관계분석	88
5.3 가설의 검증	89
VI. 결 론	103
6.1 연구결과의 요약	103
6.2 연구의 시사점 및 한계	105

참고문헌

설 문 지

표 목 차

[표 2-1] 국가기술자격제도의 단계별 변천 과정	13
[표 2-2] 국가기술자격법에 의한 자격현황	17
[표 2-3] 개별법령에 의한 국가자격현황	17
[표 2-4] 민간자격현황	18
[표 2-5] 주무부처별 자격종목 현황표	18
[표 2-6] 연도별 응시자와 합격자 현황	19
[표 2-7] 응답대상별 직업자격에 대한 인식	20
[표 2-8] 자격유형별 직업자격에 대한 인식	21
[표 2-9] 자격분야별 직업자격에 대한 인식	21
[표 2-10] 독일 자격제도의 변화	25
[표 2-11] EU내 직업교육 및 일반교육 호환체계(안)	26
[표 2-12] 일본 자격제도 변화 개요	28
[표 2-13] 호주 자격유형별 구분	29
[표 2-14] 호주자격체계(AQF) 부문별 자격	31
[표 2-15] 자격제도의 7대 요건	36
[표 2-16] 자격제도가 지향해야 할 3대 요소	38
[표 2-17] 자격제도의 혁신전략 및 내용	50
[표 2-18] 자기효능감과 유사한 개념의 정의	54
[표 2-19] Houle의 목표지향적 유형	60
[표 2-20] 자격유무별 직무만족도	70
[표 2-21] 취업자의 자격종류별 직무만족, 조직몰입	70
[표 2-22] 취업자의 자격분야별 직무만족, 조직몰입	71
[표 4-1] 인구통계학적 특성	78

[표 4-2] 변수의 조작적 정의 및 관련연구	81
[표 4-3] 설문지의 구성	82
[표 5-1] 독립변수의 요인 및 신뢰성 분석	86
[표 5-2] 매개, 종속변수의 요인 및 신뢰성 분석	87
[표 5-3] 상관관계분석	88
[표 5-4] 자기효능감에 대한 자격증의 역할 요인 회귀분석결과	89
[표 5-5] 경력개발에 대한 자격증의 역할 요인 회귀분석결과	90
[표 5-6] 직무만족에 대한 자격증의 역할 요인 회귀분석결과	91
[표 5-7] 직무만족에 대한 자기효능감 회귀분석결과	92
[표 5-8] 직무만족에 대한 경력개발의 회귀분석결과	93
[표 5-9] 회귀분석을 통한 매개변수 증명	94
[표 5-10] 현장성과 직무만족의 사이의 자기효능감의 매개효과	95
[표 5-11] 활용성과 직무만족의 사이의 자기효능감의 매개효과	96
[표 5-12] 통합성과 직무만족의 사이의 자기효능감의 매개효과	97
[표 5-13] 현장성과 직무만족의 사이의 경력개발의 매개효과	98
[표 5-14] 활용성과 직무만족의 사이의 경력개발의 매개효과	99
[표 5-15] 통합성과 직무만족의 사이의 경력개발의 매개효과	100
[표 5-16] 가설의 검증요약	102

그림 목 차

〔그림 2-1〕 자격검정 체계 및 응시요건	15
〔그림 2-2〕 자격검정 종류 및 방법	16
〔그림 2-3〕 자격의 기능	33
〔그림 2-4〕 패러다임 변화에 따른 자격제도 변화	34
〔그림 2-5〕 지식기반시대의 자격제도 목표와 전략	39
〔그림 2-6〕 자격의 현장성 전략의 하위과제	41
〔그림 2-7〕 자격의 활용성 전략의 하위과제	45
〔그림 2-8〕 자격의 통합화 전략의 하위과제	49
〔그림 2-9〕 자기효능감 개념의 틀	51
〔그림 2-10〕 효능감 정보, 효능 기대감과 수행 중 자원들 사이의 관계	59
〔그림 2-11〕 경력개발 정의	64
〔그림 3-1〕 연구모형	72

ABSTRACT

An Empirical Study on the Effects National Technology of Certificate on the Job Satisfaction

Yu Hee Jin

Advisor : Prof. Jong-rok Yoon, Ph.D.

Department of Business Administration

Graduate School of Business

Administration, Chosun University

This knowledge-based society should have improved environment of job education, technologies and knowledge and new requirements should be developed on grades. Therefore, an emphasis should be given on field management, integrity and practical applicability of certification.

Individuals in this society should Job Satisfaction and career development with ability to deal with internal competition and keep up with technical changes. However, actual conditions are not very encouraging in our country. Therefore, this study aims to analyse variables included in models of previous research on field management, integration, practical application and self-efficacy and career development. For the purpose, this study developed hypotheses and measuring items. The period of the interview using a questionnaire ranged from April , 2010 to July 3, 2010 for three months, and the subjects were persons who acquired in Jeollanamdo and

Gwangju. 238 copies of the questionnaire were collected, of which 28 whose answers were unfaithful were excluded from the final analysis. So a total of 210 copies of the questionnaire were used for the final analysis and the results are presented as follows:

First, field management of as a role of certified had no significant influence on self-efficacy and career development.

Second, integrity had a significant influence both on self-efficacy and career development.

Third, practical applicability as a role of had a significant influence on self-efficacy and career development as a process of learning activity and results of continuing learning.

Fourth, unlike the previous studies focusing on identification of roles of and results of continuing learning, this study introduced parameters of self-efficacy and career development and gained meaningful results.

This study has limitations though suggestions presented before as follows:

As this study confined the subjects only to the persons who had in Gwangju and Jeollanamdo, it did not examine from the other areas. Therefore, it is hard to generalize the results of this study to the persons who have certificates nationwide. So researchers should pay more attention to relevant studies with higher quality.

I. 서론

1.1 문제제기 및 연구목적

세계 경제를 주도하고 있는 흐름은 지식기반산업의 발달이며 이는 우리의 경제를 산업경제에서 지식경제, 혹은 지식기반 경제로 전환시키고 있다. 지식기반시대란 지식이 각 경제주체 및 국민경제 전체의 성과를 결정하는 주요한 요소로 작용하는 경제시대를 의미한다. 이와 같이 21세기 지식기반시대에서의 국가경쟁력은 인적자원의 역량에 달려 있다. 현재의 지식기반시대에서는 각 개인의 재능과 능력, 그리고 전문성을 중시하며 각 개인이 보유하고 있는 기술을 객관적으로 평가받기 위해 자격증 취득을 필수적으로 요구하고 있다. 기업이 필요로 하는 기술 및 지식의 수준이 고도화되며, 심화된 지식의 요구는 자격 등급에 관한 새로운 검토를 필요로 하며, 아울러 자격의 역할이 더욱더 강조되어 진다.

또한 지식기반시대는 학습의 중요성이 강조되면서 우리사회를 평생 학습사회로 유도한다. 이화진(2005)은 국가기술자격증의 취득이 직업에 대한 선택과 업무기능을 펼칠 수 있음과 동시에 삶에 대한 만족을 줄 수 있으며 직장인들에게 성취욕구를 심어주는 방안으로 활용하면 평생학습 효과를 극대화시킬 수 있다고 한다. 또한 국가기술자격증의 취득은 직무성과와도 관계가 있는데 자격증을 취득한 직장인이 자격증을 취득하지 않은 직장인에 비해 직무몰입과 업무를 수행하는데 있어 자신감을 더 많이 가지며 높은 성취욕구를 보인다(고은옥, 2006). 자기효능감과 직무만족에 대한 직접적인 효과가 매우 크게 나타났다. 즉 자기효능감이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다(박영신 외, 2004). 이러한 선행연구를 살펴보면 국가기술자격증은 자기효능감에 유의한 영향을 미치고 있으며 자기효능감은 직무만족에도 매우 중요한 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다(김환기 이동임, 2006)

선진국에서는 교육자격(학력)과 직업자격을 상호 연계시키려는 노력이 이루

어져 왔고 한편 직업교육과 직업훈련도 상호 연계시키려는 국제적 동향에 따라 우리나라도 1997년 소위 직업교육 3법의 하나로 자격기본법을 제정 하였다. 특히 자격기본법에서의 자격의 정의는 직업자격에 가까운 정의임에도 불구하고 실제로는 직업과 직접 관련되지 않은 민간자격이 상당수에 달하고 있어 자격에 대한 개념 정립이 필요한 시점이라 할 수 있다. 직업자격의 주요 역할은 직업 교육, 훈련을 산업현장 수요에 부응하도록 유도하는데 있는 반면, 교육수료증에 해당되는 민간자격증은 직업과 관련되어 있기 보다는 평생학습, 평생교육 측면에서 개인의 삶의 질을 향상시키는데 있으며 실제로 일부 교육과정이나 프로그램 혹은 과목들을 이수한 수료증에 가까운 자격들이 많이 있으며 이에 따라 자격에 대한 개념을 재정립하여 급변하는 자격시장 변화에 자격제도 및 평생학습에 부응할 수 있도록 해야 한다. 기존의 방식은 학습의 결과를 평가 인정하여 자격을 부여할 수 없는 구조이므로 새로운 자격화 방식을 검토해야 한다. 이를 위해서는 “자격”이라는 개념부터 변화가 있어야 한다.

평생직업시대의 개막과 함께 직업내부의 점증하는 경쟁과 기술변화에 따른 직무수행능력을 유지하기 위하여, 학교시스템과 직업현장은 개인차원에서도 점차 가까워질 것으로 예측된다. 교육과 직업은 별개의 것으로 나누어지는 것이 아니라 경제활동과정에서 정도의 문제로 바뀌게 되므로, 여기에 적합한 자격부여 방식을 고려해야 한다. 이는 자격취득을 통한 학점부여와 마찬가지로 학점취득 혹은 교육과정 이수를 통한 자격취득을 활성화 하는 것을 의미한다. 즉 학습자의 수가 많아지고 학습에 관심이 높아지면서 학습결과의 평가인정도 중요해 진다. 즉 이 결과를 통하여 자격을 부여하는 새로운 자격화 방식이 검토되어야 한다.

또한 평생학습시대에는 자격이 개인의 평생학습을 유도할 수 있어야 한다. 평생학습사회와 자격의 질관리를 동시에 실현하기 위해서는 자격의 보수교육이 중요해진다. 이 보수교육은 별도의 교육과정을 이수하도록 하는 것보다 관련분야의 다양한 학습을 유도하는 기제로 작용해야 한다. 즉 자격과 동일한 직무분야에서 세미나 참석 혹은 프로젝트 참여 등, 이러한 학습의 결과들을 보수교육의 결과로 받아들여야 할 것이며, 이것이 가능해질 때 자격이 평생학습을 촉진시키는 기제가 될 것이다.

자격이 평생학습을 촉진하기 위한 또 다른 방안은 자격등급을 경력개발과 접목시킬 수 있어야 한다. 그러나 현재 우리나라의 자격등급은 그렇지 못한 실정이다. 개인의 평생 학습 및 직업능력개발의 활성화를 위해 국가기술 자격의 등급 및 응시자격 등의 개편과 함께, 자격 간 그리고 학력과 자격의 호환체계 및 개인의 다양한 선행학습을 인정할 수 있는 자격체계의 구축이 필요하다. 그러나 현재 국가기술자격증의 경우 평생학습시대의 필요성과 노동시장의 변화 그리고 직업세계의 변화와 함께 지식기반 시대에는 산업화 시대와는 달리, 실제로 자격의 개념과 기능이 달라지고 있어 이것에 부합하는 자격제도 운영이 필요하나, 현재 우리나라 자격제도는 이러한 외부의 급변하는 환경에 대응하여 변화가 적절히 이루어지고 있지 못하다. 또한 국가기술자격제도에 관한 선행 연구에 있어 국가기술자격증 취득과 만족도 또는 임금관계 등에 대해 동일한 단일차원 함수관계로 파악하는 연구들이 주류를 이루었다. 그러나 이러한 단일차원의 연구는 국가기술자격증의 역할에 대한 설명에 있어 한계를 나타낸다.

따라서 본 연구에서는 지식기반시대에 국가경쟁력과 평생학습에 중요한 역할을 하고 있는 국가기술자격제도가 자기효능감에 미치는 영향을 실증적으로 분석하여 최근 변화하고 있는 외부환경 즉, 노동시장 및 직업세계의 변화, 사회적 환경변화, 교육환경변화와 특히 평생학습과 자격제도와 관련하여 분석하며 이러한 지식기반시대 평생학습에 따라 자격의 기능과 역할이 어떻게 변화해야 하는지를 규명함으로서, 지식기반사회 하에서 자격제도의 새로운 방향과 과제를 도출하는 것이다.

이에 따라 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 자격증의 역할(현장성, 활용성, 통합성)이 직무만족에 미치는 직접적인 영향을 실증적으로 분석, 인과관계를 규명하고자 한다.

둘째, 자기효능감과 경력개발을 매개변수로 국가기술자격증의 역할이 직무만족에 미치는 영향에 관한 역할을 분석하고자 한다.

1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구는 문헌적 고찰과 실증적 분석을 병행하였다. 먼저 문헌적 고찰을 통해 국내, 외에서 지금까지 진행된 국가기술자격증의 개념 및 변화를 역할을 중심으로 즉, 현장성, 통합성, 활용성 중심으로 고찰하였고 국가기술자격증과 자기효능감간의 관계에 관해 선행연구를 기초로 연구모형을 살펴보았다. 이를 토대로 연구모형과 가설을 설정하고 가설검증을 위한 실증적 연구는 설문지를 활용하여 통계분석을 실시하였다. 실증분석을 위한 설문방법은 우편조사 및 직접 방문조사를 실시하였다. 설문지는 자격증의 역할, 자기효능감 및 개인 일반사항으로 구성하였다. 실증조사는 광주 전남지역에 있는 직장인을 대상으로 진행하였다.

본 논문은 모두 여섯 개의 장으로 구성되었으며, 논문의 구성내용을 살펴보면 다음과 같다.

제 I 장은 서론 부분으로서 문제제기와 연구의 목적, 연구의 범위와 방법 및 논문구성을 기술하였다.

제 II 장은 자격의 역할과 자기효능감에 관한 접근 방법과 측정에 대해 살펴보았다.

제 III 장은 II 장에서 검토한 이론적 배경을 토대로 연구의 모형을 설계하고 연구가설을 제시하였다.

제 IV 장 연구방법에서는 III 장에서 제시한 연구가설을 검증하기 위해 변수의 조작적 정의와 설문지 구성에 관하여 기술하고 표본의 추출과 특성, 자료의 수집 및 분석방법을 기술하였다.

제 V 장은 실증자료에 대한 분석내용으로 변수의 신뢰성 및 타당성 검증, 그리고 회귀분석을 통한 추정결과를 기술하였다.

제 VI 장은 연구결과를 요약하고, 이러한 연구결과들이 갖는 시사점을 제시하며 본 연구의 한계와 향후 연구방향을 제시하였다.

II. 이론적 배경

2.1 국가기술자격제도 현황 및 문제점

2.1.1 국가기술자격의 개념

국가기술자격증의 개념을 살펴보면 광의의 의미로는 직무수행에 필요한 지식, 기술, 소양 등의 습득정도를 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것을 의미하여 협의의 의미로는 구체적인 직무수행에 필요한 능력을 일정한 기준과 절차에 따라 평가, 인정한 증서라 할 수 있다.

선진국에서는 교육자격(학력)과 직업자격을 상호 연계시키려는 노력이 이루어져 왔고 한편 직업교육과 직업훈련도 상호 연계시키려는 국제적 동향에 따라 우리나라도 1997년 소위 직업교육 3법의 하나로 자격기본법을 제정 하였다. 특히 자격기본법에서의 자격의 정의는 직업자격을 가까운 정의임에도 불구하고 실제로는 직업과 직접 관련되지 않은 민간자격이 상당수에 달하고 있어 자격에 대한 개념 정립이 필요한 시점이라 할 수 있다. 직업자격의 주요 역할은 직업교육, 훈련을 산업현장 수요에 부응하도록 유도하는데 있는 반면, 교육수료증에 해당되는 민간자격증은 직업과 관련되어 있기 보다는 평생학습, 평생교육 측면에서 개인의 삶의 질을 향상시키는데 있으며 실제로 일부 교육과정이나 프로그램 혹은 과목들을 이수한 수료증에 가까운 자격들이 많이 있으며 이에 따라 자격에 대한 개념(예: 직업자격, 교육자격, 민간자격)을 재정립하여 급변하는 자격시장 변화에 자격제도 및 정책이 부응할 수 있도록 비효율을 조정하고 국가 예산으로 민간자격증이 남발되는 사례가 발생되지 않도록 제도개선에 도움이 될 수 있도록 해야 한다.

자격의 개념에 대해서는 Gabler Wirtschafts(1988)는 개인이 특정 업무 기능을 수행할 수 있는 능력 및 지식이라고 정의 하였으며 OECD(2007)는 개인이 평가과정이나 학업과정의 성공적인 이수를 통해 확인된 구체적인 표준에

맞는 지식과 기술, 역량을 습득하였다고 유관기관이 판단할 때 주어지는 것이라 하였다. Westerhuis(2001)은 증서나 학위 또는 다른 증거 등에 의하여 표현된 하나의 표준, 또는 표준들의 집합에 대하여 공식적으로 인정하는 것이라 정의하였다. Tissot(2004)는 교육 또는 훈련의 성공적인 이수 또는 검정이나 시험에서의 만족스러운 성과를 인정하는 성취의 공식적인 기록으로서 개인이 직업에 들어가고 발전하기 위한 요구조건이라고 하였다. 국내연구를 살펴보면 서상선(2001)은 자격제도를 창설하고 관리, 운영한 정부부처가 고용노동부였고 고용노동부의 자격제도가 학력을 인정받지 못하거나 미취학 청소년 등을 대상으로 짧은 기간 동안에 직업훈련을 시키고 그 결과를 공적으로 인정하기 위한 취지에서 시작 되었으므로 자격제도는 직업훈련과정에서 실시하는 기술, 기능 훈련과정을 이수한 자에게 수여하는 수료증의 공신력을 높이려는 차원에서 시작되었다고 하였으며 강순희(2002)는 학습이나 경험의 결과에 대하여 공공기관이나 사회적 당사자가 인정한 기준으로서 현재 또는 미래의 근로자들이 익혀 현장에 적용하여야만 하는 것이라 정의하였으며 신용철(2002)은 우리나라 학계에서는 통상적으로 자격의 의미를 자격기본법의 정의처럼 학력과 구별되는 ‘일정한 평가절차를 거쳐 직무수행능력을 인증받은 것’으로 인식한다고 했으며 구자길 외(2008)는 노동시장에서 역할 모형을 준거로 삼아 평가를 실시하고 그 평가에 대해서 국가가 일정한 공증을 제공하는 것이라고 정의하였다. 이동임(2009)은 자격이란 “.....을 할 수 있는 능력과 관련이 있으며 일반적으로 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 능력(지식, 기술 및 소양 등)을 말하며 이러한 자격의 범주에는 직업자격, 직업교육자격, 기술자격 뿐만 아니라 기초소양 학업의 이수결과 일부부처에서 시행하고 있는 명장제도, 무형문화재 등과 같은 능력평가 인정제도 등도 모두 포함되어 검토될 수 있음, 이 정의에 의하면 학위, 학력, 이수증, 기초능력인증, 선행학습평가, 인정 등도 당연히 자격의 범주에 포함되게 된다. 이기우(2010)는 자격은 ‘사람의 직업능력의 일정한 수준에 대한 평가하는 기능으로 인하여 교육훈련과 분리하여 고려하기 곤란한 특성이 있으며 우리나라는 교육훈련을 이수한 자에게 부여하는 이수증 또는 학위와 구분하여 별도의 자격검증기관에서 일정한 검정기준에 따라 평가를 치르고 이를 합격한 자에게 자격증서를 부여하는 것이 자격이다’ 라고 하였다. 따

라서 현재 자격증에 대한 개념에 있어 자격기본법의 정의가 직업자격으로 한정되어 있음에도 불구하고 많은 규정이 자격 개념을 확대해석하여 교육수료를 통해 얻을 수 있는 민간자격까지 자격으로 인정하고 있는 실정이며 직업과 관련이 없는 민간자격까지 직업자격의 개념에 포함시키려는 이유는 개인의 삶의 질을 제고시키는 평생학습시대를 맞이하여 자격의 개념도 확대 해석할 필요가 있다는 주장에 근거하는데 교육의 질이 담보되지 않은 교육자격까지 직업자격에 포함시킨다면 교육과 나아가 자격의 실패까지 초래할 수 있어 매우 신중을 기할 필요가 있다. 이와 같이 자격제도는 하나의 사회제도이다. 자격이 필요한 사회가 됨에 따라 이를 사회에서 통용되는 제도로 만든 것이다. 하지만 자격의 개념에 대해서는 논란이 있다. 그렇기 때문에 자격제도의 틀, 자격제도의 관리 및 운영 등에 있어 합의된 상태가 아니다. 우리나라에 있어 자격을 대중화한 계기가 된 국가기술자격법에서도 제정 당시나 지금이나 자격에 대한 개념 정의가 없다. 반면, 문민정부 시절 발표된 교육개혁 방안 기초해 교육부와 고용노동부가 합의하여 제정한 자격기본법 제2조에 자격에 대한 정의가 있다. 동 조의 의하면 자격이란 “일정한 기준과 절차에 따라 평가·인정된 지식·기술의 습득 정도로서 직무수행에 필요한 능력”이라고 한다. 국가기술자격법의 자격도 자격기본법의 제2조의 정의에 기초하고 있다. 하지만 이러한 자격의 정의가 과연 타당한 지, 적정한 지에 대해서 아직도 논란이 있다(김현수 외, 2001; 이동임 외, 2005)

이러한 논란은 크게 2가지 측면에서 존재한다. 첫째, 국가기술자격이 아닌 개별 국가자격·사내자격·민간자격에서의 자격이 반드시 자격기본법의 자격 정의에 기초하고 있느냐의 문제이다. 그러나 이에 대해서는 검토된 바 없어 정확한 현황을 확인할 수는 없다. 둘째, 우리나라의 자격 정의가 외국에서의 자격 정의와 어느 정도 일치하고 있느냐의 문제이다. 외국(영국, 호주 등)이나 OECD 등에서의 자격 정의는 기본적으로 학위와 학력 등을 모두 포괄하고 있기 때문이다. 이와 달리 우리의 자격기본법에서의 자격 정의는 직업자격(occupational qualification)에 가까운 정의이나, 실제로는 직업과 관련되지 않은 자격이 상당수에 달하고 있어 엄격한 의미에서 직업자격(occupational qualification)이라고 하기는 곤란하다.

그렇다고 해서 복선형 학제를 전제로 한 직업교육자격(vocational qualification)이라고 보기도 곤란하다. 또한 학문자격(academic qualification)이나 교육자격(school qualification)을 수용할 수 없는 정의이다.

그렇다면 법령상의 정의가 아닌 학술적 정의는 무엇인가? 이에 대해서도 역시 명확하지 않은 상황이다. 원래 자격이란 “……을 할 수 있는 능력”과 관련이 있으며, 일반적으로는 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 능력(지식, 기술 및 소양 등)을 말한다. 따라서 이러한 자격의 범주에는 직업자격, 직업교육자격, 기술자격(technical qualification)뿐만 아니라, 기초소양, 학업(교육훈련)의 이수결과, 일부부처에서 시행하고 있는 명장제도, 무형문화재 등과 같은 능력평가인정제도 등도 모두 자격의 범주에 포함하여 검토될 수 있다. 이 정의에 의한다면, 학위, 학력, 이수증, 기초능력인증, 선행학습평가·인정 등도 당연히 자격의 범주에 포함되게 한다. Tissot(2004)은 자격을 “교육 또는 훈련의 성공적 이수(completion), 또는 검정이나 시험에서의 만족스러운 성과(performance)를 인정하는 성취의 공식적인 기록으로서 개인이 직업에 들어가고 발전하기 위한 요구조건”으로 정의하고 있다. 이상의 정의에서도 보듯이 자격의 정의에는 크게 2가지 측면이 존재한다. “능력”에 초점을 둔 정의와 “요구조건”에 초점을 둔 정의이다. 우리가 보통 “……할 자격이 있다”라고 할 때의 자격은 보통 2번째의 자격을 의미한다. 영어로는 entitled라고 할 때의 자격이다. 자격의 정의가 무엇이던 2번째 자격의 정의에도 교육의 이수 결과가 포함하게 된다.

이러한 자격의 일반적 정의와는 달리 우리나라 학계에서는 통상적으로 자격의 의미를 자격기본법의 정의처럼 학력과 구별되는 ‘일정한 평가절차를 거쳐 직무수행 능력을 인증 받은 것’으로 인식(신용철, 2002; p5)하고 있다. 이는 자격제도를 창설하고 관리·운영한 정부부처가 고용노동부였고, 고용노동부의 자격제도가 학력을 인정받지 못하거나 미취학 청소년 등을 대상으로 짧은 기간 동안에 직업훈련을 시키고, 그 결과를 공적으로 인정하기 위한 취지에서 시작되었기 때문이다. 그러다 보니 결과적으로 교육제도와 큰 관련 없이 하나의 사회제도로서 제도화되었다. 즉, 국가기술자격제도의 근간인 검정제도는 직업훈련

과정에서 실시하는 기술·기능 훈련과정을 이수한 자에게 수여하는 수료증의 공신력을 높이려는 차원에서 시작되었기(서상선, 2002: p42) 때문이다. 즉, 우리나라의 경우엔 그간 자격의 정의를 협소하게 구체적인 직무수행에 필요한 능력을 일정한 기준과 절차에 따라 평가·인정한 증명서(certificate)를 의미하고 있다(신명훈 외, 1997: p19)

이러한 맥락에서 자격관련 많은 연구에서 자격에 대한 명확한 정의를 내리지 않고 연구를 진행하는 경우가 있다. 예를 들면, 이병의 등(2004)은 “자격은 인적자원의 가치를 알리는 신호(signal)기능과 함께 직무수행에 필요한 능력개발을 유인(guide)하는 기능을 한다”고 기능 중심으로 정의하고 있을 따름이다.

OECD는 ‘모든 학습의 결과 인정’(Unit of Recognised Outcome of Learning)으로 정의하고 있고, 이때 학습에는 형식(학교, 대학, 기업체 훈련 등)과 비형식·무형식(non-formal, informal)을 모두 포함한다. 이에 따라 모든 학습의 결과를 인정하는 자격의 유형에는 직업자격 뿐만 아니라 학력, 학위, 훈련결과 이수증 등이 포함된다(이동임 외, 2003: p7). 그리고 OECD의 또 다른 연구에서는 형식학습의 인정(recognition of formal learning)을 자격이라 하되, 평생 학습시대에는 비형식과 무형식 학습, 선행학습 인정 등도 아울러 포함하고 있다(OECD, 2004). OECD의 자격 정의가 이러함에도 우리나라의 자격 개념 정의는 주로 직업자격과 관련이 있는 자격으로 제한하고 있고, 능력인정의 기본이 되는 학력과 학위 등과 같은 교육자격, 학문자격에 대해서는 자격의 범주에 포함하지 않음으로서 자격의 개념을 협소하게 만들어 버렸다. 그러다 보니 자격제도 역시 매우 협소한 사회제도로 변질되고 말았고, 교육제도와 직접적 연계는 불가능하게 되었다. 다만, 직업자격의 응시자격을 통해 간접적으로 연계되고 있는 상황일 따름이다.

둘째, 자격 정의에 대한 첫 번째 문제점의 연장선상에서 논의될 수 있는 것으로서 자격기본법에서의 자격 정의가 기타 관련법에서의 자격 정의를 대표하고 있느냐 하는 점이다. 예를 들면, 개별법령에 규정되어 있는 각종 국가자격이 자격기본법상 자격의 개념에 합당하느냐, 최근 자격의 한 유형으로 대두되고 있는 사내자격의 자격의 개념에 포함할 수 있는가, 그리고 민간자격의 자격 역

시 자격의 개념에 포함하여 논의할 수 있는가가 문제될 수 있는 것이다. 만약 그러하지 못한다면 자격의 수평적·수직적 연계와 투명성(transparency)이 보장되지 못할 가능성이 존재하게 된다. 그리고 이러한 연계의 곤란함은 자격제도의 본질적 한계를 인정하지 않을 수 없게 되는 것이다. 이러한 점은 곧 자격 연구와 실무에서 국가기술자격 중심의 사고에서 탈피해야 할 필요성이 있음을 암시한다고 하겠다.

셋째, 첫째와 둘째 문제점과 연관되어 자격의 범주 내에 포함되는 능력인정 제도가 매우 제한되고 있다는 점이다. 외국과 국제기구의 동향에서 보았듯이 매우 다양한 자격들이 인정되고 있는 데 비해, 우리는 이를 자격의 틀 내에서 살펴보지 못하고 있는 것이다. 예를 들면, 학점은행제, 선행학습평가인정제 등이 자격의 범주 내에서 논의되지 못하고 있다. 그리고 사내자격, 민간자격 등도 자격이라는 단어가 포함되어 있지만 이때 자격에 대한 정의가 일치하지 않는다면 자격의 틀 내에서 함께 살펴볼 수 없게 되는 것이다.

넷째, 앞에서 언급한 첫째, 둘째, 셋째 문제점이 종합적으로 결합되어 나타나는 문제점은 바로 자격이 평생학습을 촉진하고, 개인의 생애경력개발(lifelong career development)을 지원하는 사회제도로서 성숙될 수 없다는 점이다. 다양한 방식과 경로를 통해 학습을 하고 능력을 개발했지만 이를 사회적으로 인정받지 못하게 되고, 다른 학습에 연계되지 못하는 상황이 발생하기 때문이다. 즉, 이제 자격은 노동시장에서의 활용 측면뿐만 아니라 개인의 평생학습을 촉진하는 측면에 대한 강조도 필요한 시점인 것이다.

다섯째, 자격과 관련된 개념들과의 엄격한 구분을 어렵게 하고 있다는 점이다. OECD처럼 자격을 ‘학습의 인정’이라고 정의하게 된다면, 관련되는 많은 개념들이 자격에 포섭될 수 있고, 그 포섭되는 다수의 많은 용어들의 개념 구분이 명확히 이루어져야 하나 그렇지 못한 상황이다. 예를 들면, 면허, 이수증, 전문자격 등과의 분명한 개념 정의와 비교가 어려운 상황이고, 용어 사용에 있어 혼란이 나타나고 있다.

여섯째, 자격기본법의 정의를 인정한다고 하더라도, 이 정의에는 다음 세 가지의 의문이 존재한다.①‘평가·인정’이란 의미에 혼란이 존재한다. 법제 원칙

상 “·”은 “평가와 인정” 또는 “평가 또는 인정”이라는 의미임에도 불구하고, 과연 평가와 인정이 무엇을 의미하는 지에 대해서도 분명한 해석이 없고, 평가·인정의 주체가 누구인지도 불분명하다. 실제 국가기술자격법에서는 평가만이 강조되고 있고, 평가 중에서도 검정(test)이라는 활동만이 강조되고 있을 따름이다. ②“일정한 기준과 절차”의 의미 역시 추상적이다. 이때의 기준은 어떤 기준이고, 누가 정하는 기준인지, 그리고 기준과 절차가 모두 요구되는 것인지 등이 분명하지 않은 것이다. 마지막으로 ③ 최근 중시되고 있는 공통능력, 기본능력, 직업기초능력 등을 수용하기도 곤란한 정의이다.

자격제도의 변화과정을 살펴보면 우리나라 자격제도는 몇 차례의 변천이 있었는데 이는 관련 법률의 개정과 관련이 있다. 한편 이 법률개정의 배경에는 여러 가지 경제 사회 등 외부환경변화가 있었는데 그 변화의 내용을 제시해보면 <표 2-1>과 같다. 그리고 이 외부환경변화에 따른 자격제도 변천내용은 크게 분산관리기, 통합관리기, 확대·강화기, 역할분담기 4단계로 구분할 수 있다.

1) 분산관리기

분산관리기에는 국가기술자격법 제정 이전시기로 부처별로 전문인력을 양성하고 평가하기 위해 개별사업법에 근거하여 자격이 신설·운영되었다. 즉, 국가자격은 1958년부터 시작된 각 사업별 기술자격을 관리하기 위하여, 그리고 국가기술자격은 1967년의 기술사법에 의한 기술사 자격제도를 운영하고, 직업훈련법에 기초한 기능검정제도(기증자격의 통합이 여기에서부터 시작됨)가 시작되었다. 또한 민간자격은 1950년 후반부터 시작되었고 이 분야 검정은 민간이 시행하던 사무관리 분야 검정이다.

2) 통합관리기

통합관리기는 정부의 경제개발계획에 따라 경공업 중심에서 중화학공업체제로 전환하는 시기로 양질의 기술·기능 인력의 확보와 활용이 무엇보다 중요한 때였다. 당시 기술자격은 특수목적에 따라 각 사업법에 따라 주무부처별로 해당 기술자격의 검정을 실시하고 있었기 때문에 자격기준이 서로 다르고, 유사

자격의 난립으로 응시자의 노력 낭비의 문제가 심각하였다(김택득·조정윤, 2000).

정부는 우수 기술·기능 인력의 체계적인 확보와 그 활용의 극대화를 통해 국가의 경제발전에 기여하기 위해 1973년 『국가기술자격법』을 제정·공포하였다. 이로 인해 기술자격이 하나로 통합, 시행·관리되는 체계를 이루게 되었고, 결과적으로 '70~'80년대 경제성장 정책을 효율적으로 지원할 수 있는 토대를 마련하였다.

3) 확대·강화기

이후 국가기술자격 검정은 1977년 국가기술자격법시행령 개정을 통해 한국기술검정공단에 위탁되었고, 각 부처별 6개 민간단체에서 시행 관리되던 민간자격은 노동청에서 시행하던 사무능력검정과 함께 1977년 직업훈련법에 의거 노동청의 한국사무능력개발원에 이관시켜 검정을 일원화하였다. 확대·강화기로 분류될 수 있는 80년대 우리나라는 중화학공업에서 기술 및 숙련 노동 집약적 산업화의 추진과 함께 지역별 대규모 공업단지를 조성하였다. 이에 정부는 국가자격제도 관리·운영의 통합관리를 보다 확고히 하기 위해 국가기술자격검정 전담기구였던 한국기술검정공단을 한국 직업훈련관리공단으로 흡수·통합하여 검정관리기관을 보다 전문화 하였다. 그리고 사무관리 자격을 국가기술자격에 포함시켜 일괄적으로 관리하기 시작하였다. 동시에 자격과 직업훈련의 연계강화를 위해 1981년 국가기술자격법을 개정하였고 이에 의해 국가기술자격관리의 소관부처가 과학기술처로부터 고용노동부로 이관되었다. 또한 산업구조의 변화로 80년대는 70년대에 비해 2차 산업과 3차 산업 취업자 수의 비중이 크게 증가되었다. 이에 국가기술자격의 기술·기능분야를 확대하는 동시에 서비스 분야의 자격도 국가기술자격에 포함되었고, 국가자격의 경우 다양한 분야의 자격이 상대적으로 많이 신설되었다. 하지만 정부중심의 획일화된 자격제도 관리·운영은 '90년대 이후의 급속한 기술발달에 따른 산업현장의 인력수요에 능동적으로 대처하지 못하는 결과를 초래하였다.

〈표 2-1〉 국가기술자격제도의 단계별 변천 과정

구분	분산관리기 (1945-1973)	통합관리기 (1973-1980)	확대·강화기 (1981-1996)	역할분담기 (1997-현재)
국가자격	<ul style="list-style-type: none"> ○사업법에 의한 국가자격 운영 시작 ·건설업법(1958) ·전기사업법(1961) ·전기공사법(1963) 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○개별 국가자격으로 운영(국가기술자격에 포함되지 않은 자격) ○신설자격 ·판세사('76) ·보험계리사·손해사정사('78) 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○신설 자격 ·유통관리사('82) ·공인중개사('85) ·안경사('89) ·감정평가사('90) ·청소년지도사('93) 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○신설자격 ·물류관리사('97) ·무대예술인('00) ·한약사('00) ·청소년상담사('03) 등
국가기술자격	<ul style="list-style-type: none"> ○기능자격 통합·직업훈련법에 의한 기능검정제도(1967) ○기술사 제도 도입 ·기술사법 제정(1967) ○사무관련 자격 시행(타자조작) ·직업훈련법(1969) 	<ul style="list-style-type: none"> ○국가기술자격법 제정(1973) ·기술자격 관리·운영의 일원화 ·한국기술검정공단에서 시행 	<ul style="list-style-type: none"> ○소관부처 이관 ·과학기술처에서 고용노동부로 ○국가기술자격 분야 확대 ·기술계(21→22분야) 및 기능계(15→19분야) 분야 확대 ·기술·기능계외에 서비스계 추가(1983) ○사무관리 기술분야 검정 포함(1981) ·대한상공회의소 위탁(1984) 	<ul style="list-style-type: none"> ○자격등급체계 일원화(1997) ·기술·기능계 통합 ·8등급에서 5등급으로 등급의 축소 ○국가와 민간 역할 구분(1999) ·민간 검정금지 분야 선정 ○자격의 국제화 ·APEC Engineer ·일본과 IT 자격상호인정 ○검정의 민간 위탁 확대 도입
민간자격	<ul style="list-style-type: none"> ○사무관리분야 민간자격 운영(주산, 부기, 타자 등) ·대한실업교육진흥회(문교부 허가, 1964) ·이후 부처별 5개 기관허가 	<ul style="list-style-type: none"> ○노동청 일괄 관장 ·민간단체 사무관리 점정 일원화 ·한국사무능력개발원 검정(1997) 	<ul style="list-style-type: none"> ○국가기술자격제도로 이관(1981) 	<ul style="list-style-type: none"> ○자격기본법 제정 ·민간자격제도 도입 및 활성화 ·국가공인민간자격 제도 시행(2000) ○사내자격 활성화 ·고용노동부 인정제도시행(1999)
환경	<ul style="list-style-type: none"> ○1차 산업 중심의 산업구조 	<ul style="list-style-type: none"> ○경제개발에 따른 중화학공업 중심의 기술·기능인력 수요 증가 ·정부 중심의 인력공급 	<ul style="list-style-type: none"> ○산업구조의 다변화에 따른 수요 인력의 다양화 ·자격분야 확대 	<ul style="list-style-type: none"> ○세계화 및 기술 발전의 가속화 ·자격의 국제화 ·민간의 역할 강화 및 수요자 중심의 자격제도

자료 : 이동임, 신자격제도 구성, 2006

4) 역할 분담기

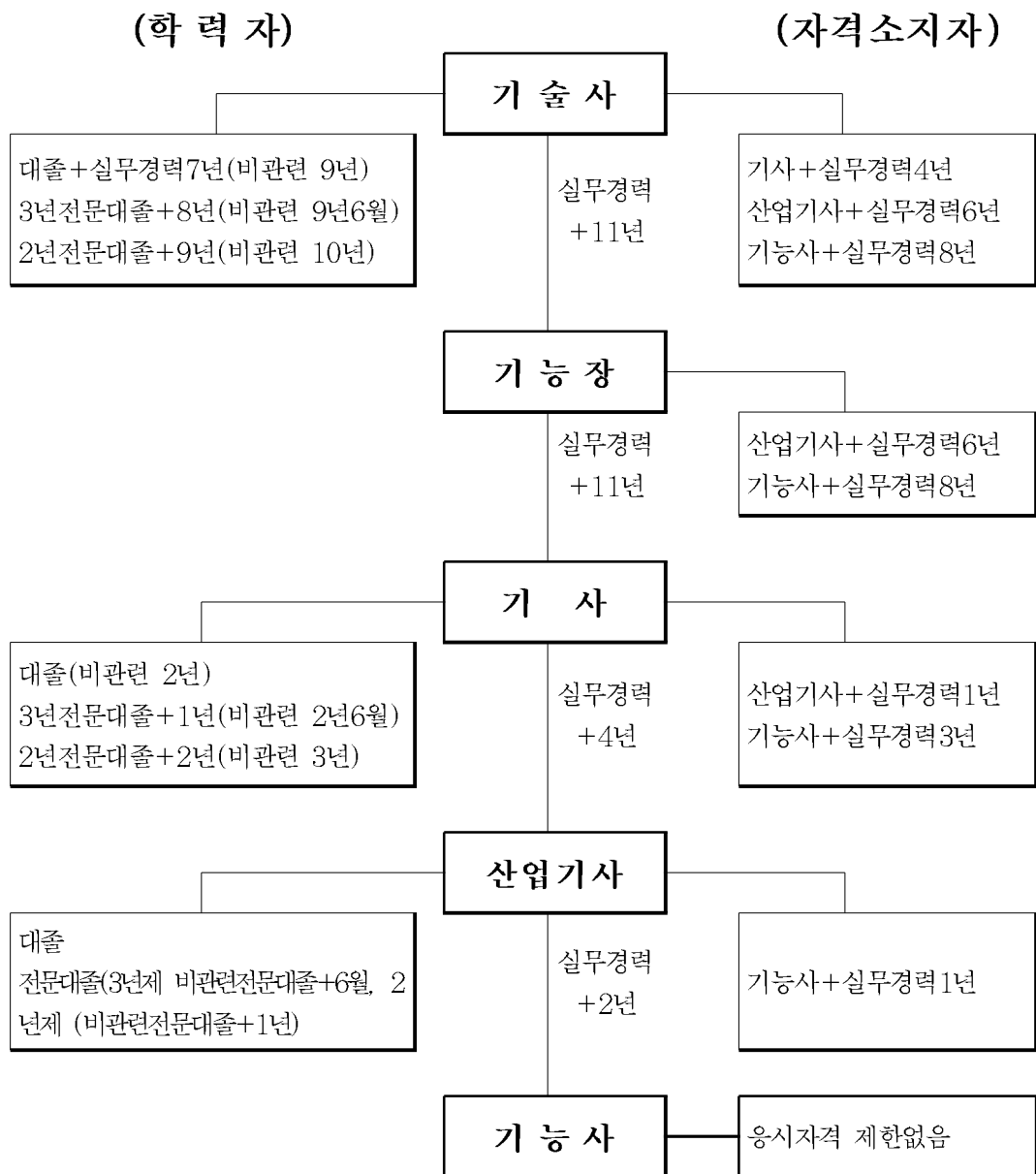
1990년대 후반은 자격제도의 역할분담기로 분류된다. 기존의 교역대상이었던 물자뿐만 아니라 용역(사람이 제공하는 서비스)까지 포함하는 관세 및 서비스무역에 관한 일반 협정(GATT: General Agreement on Tariffs and Trade)체결 등 국제화 현상으로 인하여 국가간 상품 및 서비스, 그리고 노동의 이동이 가속화됨에 따라 1995년 국제무역기구는 자격제도의 국제화를 요구하였다. 이에 정부는 국가자격의 국제화를 위해 APEC Engineer 상호 인증, 일본 IT 자격과 상호인증 체결 그리고 전문서비스 자격의 국제화에 대비하고 있다.

또한 외환위기 이후 기업의 구조조정과 정보통신기술의 급속한 발달, 제품 수명의 단축, 산업 및 직종구조의 빠른 변화는 노동시장의 유연화를 가속화시켰다. 그러나 정부주도의 공급자 중심의 자격제도 운영은 자격의 현장성과 신뢰성을 저하시키는 결과를 초래하게 되었다.

이에 정부는 1999년 기술계 및 기능계 직무분야를 통합하고, 자격 등급을 8단계에서 5단계로 단순화하는 등의 국가기술자격체제를 개편하고, 자격제도의 관리·운영에 있어서 수요자인 산업계의 참여 확대를 통해 자격의 현장성확보를 추진하고 있다. 한편, 다양한 자격에 대한 산업계의 수요와 민간이 참여하는 자격관리 주체를 다원화시키고 자격제도 발전을 도모하기 위해, 1997년 자격기본법을 제정하여 민간자격 국가공인제도를 도입하였다.

2.1.2. 우리나라 자격제도 현황

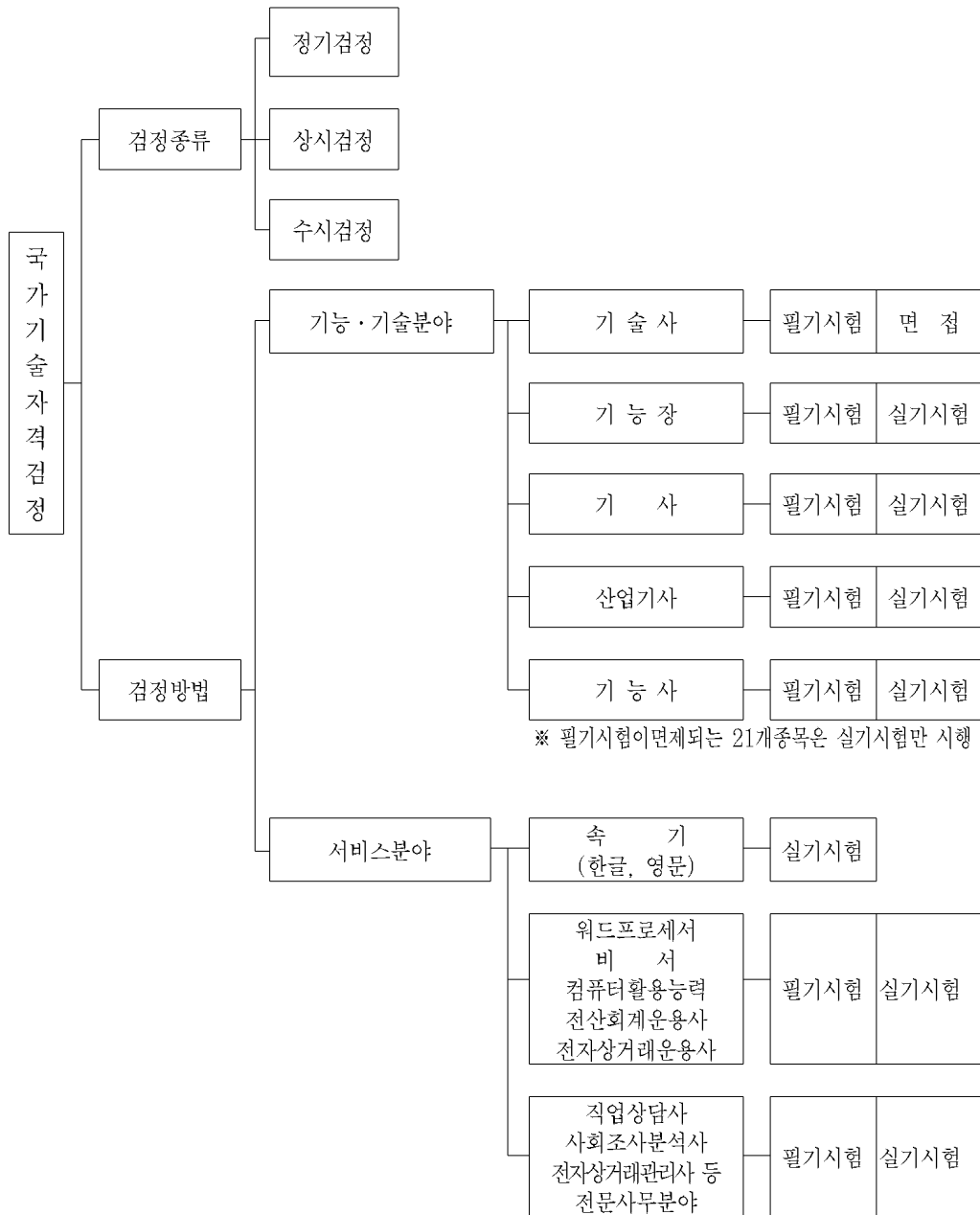
현재 우리나라에서 자격이란 통상적으로 직업자격을 의미한다. 그 이유는 자격기본법이 “일정한 기준과 절차에 따라 평가·인정된 지식·기술의 습득정도로써 직무수행에 필요한 능력”으로 정의 하고 있기 때문이다. 즉 자격은 다양한 능력 중 “직무수행”에 필요한 능력으로 한정하고 있으므로 직업자격으로 간주되어 있다. 국가자격은 국가가 법률에 따라 부여하는 자격으로, 국가기술자격법에 의한 국가기술자격과 개별법령에 의한 국가자격으로 분류된다. 자격검정 체계 및 응시요건을 살펴보면 <그림 2-1>과 같다



자료 : '한국산업인력공단' 2010

〈그림 2-1〉 자격검정 체계 및 응시요건

자격검정 종류 및 방법을 살펴보면 <그림 2-2> 과 같다



자료 : '한국산업인력공단' 2010

<그림 2-2> 자격검정 종류 및 방법

우리나라 자격의 유형을 이러한 직업자격 관점에서 볼 때, 일차적으로 관리 주체에 따라 분류될 수 있는데 먼저 국가가 운영하는 국가자격과 민간이 운영하는 민간자격으로 분류된다. 국가기술자격은 현재 516종이며, 개별법령의 국가자격은 128종목이다.

〈표 2-2〉 국가기술자격법에 의한 자격현황

구 분	종 목 수	직무분야	관 련 기 관	비 고
현 황	516	26	한국산업인력공단 대한상공회의소 한국원자력안전기술원 영화진흥위원회 한국광해관리공단 한국컨텐츠진흥원 한국전파진흥원	

자료 : ‘한국산업인력공단’ 2010

〈표 2-3〉 개별법령에 의한 국가자격현황

구 분	종목수	관 련 기 관	비 고
현 황	128	한국산업인력공단, 교통안전공단, 한국보건의료인국가시험원 등	

자료 : ‘한국산업인력공단’ 2010

민간자격은 자격기본법에 근거한 공인민간자격(62개)과 순수민간자격 - 즉, 민간단체가 임의로 부여하는 자격(약 800여 종으로 추정) - 으로 분류된다.

〈표 2-4〉 민간자격현황

구 분	종목수	관 련 기 관	비 고
현 황	약 800	한국생산성본부, 한국금융연수원, 한국외국어능력평가원 등 민간기관	

자료 : ‘한국산업인력공단’ 2010

순수민간자격에는 사업주가 근로자를 대상으로 검정을 하는 사내자격이 포함된다. 사내자격 중에서는 우수한 사내자격을 고용노동부가 일정한 절차를 거쳐 지원하는 고용노동부 인정사내자격이 있으며, 여기에 해당하는 자격 종목수는 69개이다. 주무부처별 자격현황을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-5〉 주무부처별 자격종목 현황

등 급 부 처	총 계	기술사	기능장	기 사	산업 기사	기능사	전문사무	
							1급	2급 또는 단일종목
총 계	215	47	9	46	48	57	3	6
공정거래위원회	2	-	-	-	-	-	1	1
교육과학기술부	37	23	-	6	4	4	-	-
국 방 부	3	-	-	1	1	1	-	-
문화체육관광부	5	-	-	-	-	1	1	3
농림수산식품부	22	4	-	6(1)	6	6	-	-
지식경제부	89	12	4	22	23	28	-	(1)
방송통신위원회	7	1	1	1	2	2	-	-
보건복지가족부	30	1	4	2	7	14	1	1
환 경 부	20	6	-	8	5	1	-	-

자격유형별 응시자 및 취득자 현황은 자격증의 공급 현황을 보여줄 수 있는 중요한 변수이다. 순수 민간자격의 경우는 이러한 현황을 파악하기가 어렵기 때문에 법령 하에 운영되는 제도권내의 자격을 중심으로 이 현황을 파악하였다. 그 결과 전체적으로는 응시자 추이가 점차적으로 떨어지고 있다는 것을 알 수 있다.

먼저 국가기술자격부터 살펴보면 응시인력의 규모는 등급별로 보면 기술사는 꾸준히 증가추세를 보이고 있고, 기능사는 2006~2007년도 감소하다가, 최근에는 기능사종목도 자격증취득 열기가 높아지고 있다. 반면, 기사, 산업기사는 감소하는 추세로 돌아서고 있다.

〈표 2-6〉 연도별 응시자와 합격자 현황

연도 구분		2006		2007		2008		2009	
		응시자	합격자	응시자	합격자	응시자	합격자	응시자	합격자
소 계		2,732,153	1,090,559	2,542,414	999,075	2,292,320	823,579	2,511,028	840,448
기술·기능	기술사	20,451	1,676	24,160	1,806	24,866	1,905	27,324	2,096
	기능장	6,570	1,671	7,222	1,751	7,254	1,654	8,981	1,977
	기사	386,356	119,347	340,652	80,481	313,654	66,504	315,917	68,330
	산업기사	372,648	115,735	309,198	88,021	292,230	71,073	284,370	62,688
	기능사	650,977	326,187	633,943	322,134	692,471	336,519	791,460	375,559
사후서비스	기초사무	1,277,240	521,276	1,208,814	500,061	987,845	341,557	1,053,205	323,520
	전문사무	17,911	4,667	23,425	4,821	24,000	4,367	29,771	6,278

자료 : 2010 국가기술자격통계연보, 한국산업인력공단.

2.1.3 우리나라 자격제도의 문제점

지식기반시대와 급변하는 환경 속에서 우리나라 자격제도에 많은 문제점이 나타나게 되었는데 이런 문제점이 나타나게 된 원인을 살펴보면 다음과 같다.

1) 자격에 대한 활용성

자격증의 낮은 활용성으로 인해 자격에 대한 인식과 노동시장에서 낮은 활용에 대한 문제점이라 할 수 있는데 자격의 기능에는 신호기능, 선도기능, 선발기능 등이 있다. 이 중에서 선발기능은 기업이 인력의 채용이나 승진을 결정할 때 자격을 활용한다는 것을 의미한다. 2006년 한국직업능력개발원 기업패널 조사결과를 통하여 우리나라 기업이 인력선발 기준으로 자격증을 얼마나 활용하고 있는지 살펴보면, 3순위까지 자격은 고려되지 않고 있으며, 대신 업무능력, 전공, 인성, 경력, 팀워크 능력 등이 인력선발 기준으로 활용되고 있다. 자격에 대한 인식을 조사하기 위하여 현재 개인의 능력을 보여주는 기제로서 학력과 경력, 자격증의 역할을 조사하였다. 결과적으로 이러한 기제들 중 역할이 중요한 순으로 배열하자면 경력→학력→자격증 순이며, 이것을 응답대상별, 자격유형별, 자격분야별로 구분하여 보면 다음과 같다. 응답대상별로 자격증을 보유하고 있는 집단과 보유하지 않은 집단을 5점 척도 조사한 결과, 개인의 직무능력을 반영하는 지표 중 가장 긍정적인 응답을 보인 항목은 '경력'으로 각 집단별로 가장 높게 나타났다. 다음은 '학력'이며, '자격증'은 가장 낮은 기제로 조사되었다. 취업자의 경우 자격증이 있는 사람이 없는 사람보다 자격증에 대한 인식이 낮았고, 학생의 경우 자격증이 있는 집단이 자격증에 대해 높게 인식하고 있다. 즉 학생들은 자격의 효과를 기대하고 있으나 실제로 노동시장에 진입한 근로자의 경우, 자격증의 기능이 그다지 높지 않다고 보고 있다. 한국직업능력개발원 2007년도 조사 자료를 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-7〉 응답대상별 직업자격에 대한 인식

(단위: 점)주: 5점 척도

항목	취업자		미취업자		대 학생		고등 학생		전 체	
	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無
학력	3.73	3.79	3.83	3.82	3.79	3.85	3.77	3.73	3.76	3.78
자격증	3.65	3.68	3.67	3.74	3.71	3.66	3.60	3.59	3.65	3.65
경력	4.02	3.95	4.06	4.03	4.01	3.97	3.94	3.94	4.00	3.96

자료 : 한국직업능력개발원 2007

〈표 2-8〉에서와 같이 응답자가 보유한 자격증 유형에 따라 학력, 자격증, 경력에 대한 인식을 보여주고 있다. 보유한 자격증의 유형에 관계없이 '경력'은 개인의 능력을 나타내는 가장 긍정적인 요소로 나타났다. 자격증에 대한 인식을 분석하면 사내자격 소지자들이 자격증에 대한 인식이 가장 높으며 다음은 외국자격 → 국가자격 → 민간자격 → 국가기술자격 순이다. 사내자격은 기업 내 인적자원개발 차원에서 경력개발과 밀접한 연계성을 갖기 때문에 사내자격증 소지자들의 인식이 높은 것으로 보인다. 자격유형별 직업자격에 대한 인식을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-8〉 자격유형별 직업자격에 대한 인식

(단위: 점)주: 5점 척도

항목	국가기술자격	국가자격	민간자격	사내자격	외국자격
학력	3.76	3.82	3.69	3.79	3.86
자격증	3.65	3.72	3.72	3.79	3.78
경력	4.02	3.98	4.05	4.17	4.22

자료 : 한국직업능력개발원 2007

응답자의 자격증을 분야별로 구분하여 직무능력의 지표에 대한 인식을 분석한 결과에서도, 경력이 가장 높은 시그널을 보이고 있다. 여러 분야 중 보건 의료분야 자격증 소지자들의 인식이 가장 높고 다음은 전문서비스 분야이다. 기술·기능분야 자격증 소지자는 기초소양분야 보다 낮게 조사 되었다.

자격분야별 직업자격에 대한 인식을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-9〉 자격분야별 직업자격에 대한 인식

(단위: 점)주: 5점 척도

항목	기술·기능분야	보건의료분야	전문서비스분야	기초소양 (영어, 한문 등)
학 력	3.74	3.87	3.83	3.82
자격증	3.61	3.81	3.75	3.65
경 력	4.00	3.98	4.12	3.95

자료 : 한국직업능력개발원 2007

2) 지속적 경력개발의 단점

자격제도가 갖고 있는 문제 가운데 하나가 평생직업능력개발을 지원할 수 있는 지속성이 부족하다는 점이다. 이는 개인의 생애단계 중 가장 긴 직업생활기에 취득할 수 있는 자격이 부족한 것으로 확인된다. 국가기술자격의 경우 노동시장 진입단계에서 능력인정 신호기제로서는 기능을 하나, 근속 및 경력 증가에 따른 자격 취득을 증가는 미미하여 근로자의 능력개발 선도 기능은 취약한 실정이다.

취업준비기간 만이 아닌 생애에 걸쳐 직업능력개발과 연계하여 교육훈련도 이수하고 이에 따라 자격도 취득할 수 있는 여건의 마련이 부족한 실정이다. 이는 자격취득에 따른 보상도 미흡하고 자격취득을 촉진하는 지원제도도 미비하기 때문이다. 그동안은 자격관리의 중점이 검정시험 등 자격취득 단계에 있었으나, 자격취득자의 활용성 제고를 위해서는 자격취득 전·후 단계에서 관리를 강화해야 할 필요가 있다.

특히, 기업주가 자격에 대한 필요성을 낮게 인식하기 때문에 자격취득을 위한 지원제도가 마련되어 있고 근로자들이 취득을 하더라도 실제 보상과 연계되지 않아 자격 취득의 필요성을 높게 평가하지 않는다.

특히, 지식기반 사회에서는 새로운 지식과 정보를 획득해야만 경쟁력을 확보할 수 있기 때문에 평생을 통한 교육훈련의 중요성이 더욱 강조되고 있다. 이에 우리나라도 성인학습자들의 평생학습 참여 기회가 증대되고 있고, 교육은 이제 더 이상 학교교육 중심, 특정 연령 단계를 대상으로 하는 활동으로서가 아니라 언제 어디서나 그리고 모든 연령층을 대상으로 이루어지는 것으로 이해되어야 한다.

그러나 평생학습 차원에서 국가기술자격은 주로 학생들이 취직용으로 취득하고 있는 것으로 나타났다(이영현 외, 2002; 강순희 외, 2003). 이는 국가기술자격이 개인의 평생학습, 직업능력개발 및 향상과는 연계되어 있지 못하기 때문이고, 이로 인해 개인의 지속적인 경력개발을 통한 자격 취득이 어려운 실정이다.

개인의 평생학습 및 직업능력개발의 활성화를 위해 국가기술자격의 등급 및 응시자격 등의 개편과 함께 자격 간, 학력과 자격의 호환체계 및 개인의 다양

한 선행학습을 인정할 수 있는 자격체제의 구축이 필요하다.

3) 현장성의 결여

가) 수요자의 참여 부족

자격의 현장성부족은 수요자의 참여가 미미한 것에서 찾을 수 있다. 자격 수요자가 요구하는 자격검정 수요를 정확히 파악하고, 자격이 현장에서 제대로 활용되고 있는지를 정확히 파악할 수 있는 제도적 장치가 미비하여 자격의 현장성 혹은 유연성이 저하되고 있다. 그동안 정부주도의 공급자 중심의 자격제도운영으로 자격의 수요자인 산업계 및 노동계의 관심과 참여가 미흡하였다. 국가주도의 독점적 검정시스템의 운영에 따른 자격의 현장 활용성에 대한 제대로 된 평가마저 이루어지지 않아 양적인 공급위주의 가격정책이 지속되고 있다.

기업에서 자격의 낮은 활용도는 제조업 등 전통산업 중심으로 자격이 구성되어 산업구조의 변화에 제대로 부응하지 못하고 있다는 것도 중요한 요인이 된다. 자격의 최종 수요자인 산업계의 자격제도에 대한 관심과 참여가 부족하고, 산업계가 자격제도 운영에 실질적으로 참여할 수 있는 제도적 틀도 미비하다. 이제 따라 기업의 교육훈련 및 보상과 연계한 자격제도 구축이 되지 않아 자격의 활용도도 낮고 자격 취득에 대한 수요도 취업이전에는 높지만 취업 후에는 그리 높지 않는 현상을 초래하고 있다. 또한 자격의 현장성을 확보하기 위해서는 자격종목이 신설될 때부터 출제기준, 응시요건, 검정방법 등 체계적으로 자격검정을 관리해야 한다. 그 중에서도 특히 자격종목이 얼마나 직업과 밀접한지에 따라 일차적으로 자격의 현장성이 담보된다. 한편 전반적으로 자격종목이 체계적이기 위해서는 자격종목 간 직무가 중첩되거나 누락되는 경우가 있어서는 안된다.

2.1.4 외국의 자격제도 변화

1) 독일

가) 독일자격제도의 특징

전통적인 독일 자격과 자격제도의 특징은 다음과 같다고 볼 수 있다.

첫째, 독일의 자격 특징은 무엇보다 현장성이 높은 것으로 알려져 왔는데 이는 유럽 어느 나라보다 수공업시대의 전통이 강하게 남아 있기 때문이다. 1811년 영업의 자유가 확산되고 이 시기 다른 유럽 국가들처럼 길드가 해체되는 듯하였으나 1897년에 다시 전통적 수공업 훈련이 법적으로 도입되어 강화되었다.

둘째, 독일의 자격은 대부분 교육훈련과정과 연계되어 있다. 즉 자격제도는 교육훈련제도의 일부로 받아들여지고 있다. 따라서 교육훈련의 과정에 대한 질 관리가 검정의 현장성 및 공신력을 제고 시킨다.

셋째, 독일 자격제도는 노동조합과 사용자단체에 의하여 관리·운영되어 왔다. 즉 정부는 자격제도에 관하여 노사가 합의한 사안에 대해서만 법적으로 효력을 갖도록 허용한다. 이렇게 직업능력개발과 관련하여 노사합의가 중요한 것은 오랫동안 협조적 노사관계를 유지하여 온 산물로 볼 수 있다.

넷째, 독일 자격의 특징은 직업원칙에 근거한다는 것이다. 즉 하나의 자격 종목이 구성하고 있는 직무의 범위는 바로 직업단위이다. 따라서 노동시장으로 진입하려는 예비 근로자는 특정한 교육훈련과 자격을 취득하여야 하며, 자격취득자는 비 취득자 보다 취업이 상대적으로 용이한 편이다.

이러한 특징은 독일 자격제도의 경쟁력을 보장해 왔으나 이는 결국 제도운영의 비효율성을 야기 시켜 제도 개혁의 도전을 받고 있다.

나) 자격제도 개혁 배경

현재 독일 자격제도는 빠른 외부환경의 변화에 의하여 도전을 받고 있으며, 자격제도의 개혁이 불가피하게 되었다. 그 배경은 다음과 같다.

첫째, 최근 빠른 기술변화는 산업구조를 변화시키고 있는데, 대표적으로 전통적인 1,2차 산업의 비중보다 3차 산업의 비중이 급증하고 있으며, 이로 인하여 취업인구구조 및 직업구조도 변화되었다. 이는 새로운 직업의 등장과 한편 기존 직업의 직무내용의 급변을 초래하고 있다. 즉 외부환경변화에 따른 새로운 자격종목의 신설 및 폐지가 중요시되었다. 따라서 이를 예측하기 위한 「조기인식제도(또는 일명 조기경보시스템)」가 도입되고 이 조기인식제도가 효과

적이기 위하여 “직업전문가 그룹”이 조직되었다. 한편, 빠른 기술변화에 자격이 좀 더 현장성을 갖추고, 공신력의 제고를 위해 검정방법의 최신화를 추구하고 있다. 둘째, 빠른 기술변화는 국민으로 하여금 평생학습을 하도록 유도하고 있다. 공식·비공식 학습을 평가·인정하는 모듈(unit)화 된 자격이 인정되기 시작하였고, 직업교육과 일반교육을 등가치화 하려는 노력과 아울러 자격 틀(Qualification Framework)을 구축하고 있다. 셋째, 국제화가 점점 확대되면서 EU국가 간 노동이동이 활발히 전개되고 있다. 이를 위해 독일은 자격의 국제적 통용성 확보를 위하여 노력하고 특히 국가 간 호환체계를 구축하기 위하여 애쓰고 있다.

〈표 2-10〉 독일 자격제도의 변화

외부환경변화	자격제도의 주요변화
기술변화, 노동시장 변화	자격종목 개편, 조기인식제도 도입, 직업전문가그룹 조직, 검정방법의 변화
평생학습의 의미 증가	지격의 모듈(unit)화, 직업교육과 일반교육의 동등성 추구, 자격틀(Qualification Framework) 구축
국제화로 인한 노동이동 활발	자격의 국제적 통용성, 국가간 자격의 호환체계 구축

자료 : 이동임, 신자격제도, 2008

이는 2번째로 낮은 수준의 자격에 해당되며, 독일 내에서는 이 안에 대해 많은 불만을 가지고 상호인증에 있어서 좀 더 높은 수준으로 상향조정을 하기 위해 노력하고 있다. 현실적으로 기업중심의 교육훈련을 학교중심으로 변화시킨다면 수준은 상향조정 가능하나, 그러면 이원화제도는 더 이상 이원화제도가 아니게 되는 딜레마에 빠져 있다.

〈표 2-11〉 EU내 직업교육 및 일반교육 호환체계(안)

Practitioner skill level			
ISCO-88	EU (CEU 2004)	EU (CEC 2002)	GERMANY(IAB)
Skill level -	Professional Qualification level D	Professional Qualification level 5	종합대학 졸업 (Universitaet)
Skill level 4		Professional Qualification level 4	전문대학 졸업 (Fachhochschule)
Skill level 3	Professional Qualification level C	Professional Qualification level 3	전문학교 졸업 (Fachschule)
Skill level 2	Professional Qualification level B	Professional Qualification level 2	직업훈련수료 (이원화제도, 마이스터등)
Skill level 1	Professional Qualification level A	Professional Qualification level 1	무직업교육훈련

자료 : 이동임, 신자격제도, 2008

2) 일본

가) 일본 자격제도의 특징

일본의 자격제도는 실시주체에 따라 국가 자격과 민간자격으로 구분되며, 근거법령의 유무, 행정의 관여, 자격의 성격 등에 따라 다시 업무독점자격, 의무배치자격, 명칭독점자격, 국가인정자격, 민간자격 5가지로 분류할 수 있다. 국가자격은 법령 등에 근거를 두고, 국가가 실시하는 자격제도로 자격의 성격에 따라 자격의 종류를 업무독점자격, 의무배치자격, 명칭독점자격으로 나눌 수 있다. 이들 자격은 정부의 각 기관이 각각의 행정 분야의 안정성이나 신뢰성의 유지 차원에서 법령에 따라 규정한 자격제도이다. 민간자격은 국가인정자격과 민간자격으로 구분된다. 일반적으로 민간자격은 법령에 근거를 두지 않고 정부의 관여 없이 민간이 독자적으로 실시하고 있는 자격제도이다. 자격유형별로는 기술사, 기능검정, 민간자격, 등이 있다. 기술사제도는 문부과학성에서 운영하

고 있고, 검정업무는 일본기술사회에서 위탁받아 시행하고 있다.

일본의 자격제도는 호주, 영국과 같이 국가차원의 자격수준을 설정하여 교육과 훈련을 연계한 자격제도로 발전되지 않고, 시대상황에 따라 각각 개별제 조로 발달되어 왔다. 이는 결과적으로 기술과 기능부분 자격의 분리·운동을 유도하게 되었고, 기능검정제도는 후생노동성에서, 기술사는 문부과학성에서 주관하고 있다. 따라서 자격간의 검정내용 및 응시자격이 서로 연계되어 있지 않고, 교육훈련과 자격이 체계적으로 연계되어 운영되지 못하는 결과를 초래했다.

또한 일본은 내부노동시장의 발달로 기업내 훈련을 통해 인력양성을 해왔으므로, 우리나라보다 상대적으로 오래전부터 민간전문단체에서 시행하는 민간자격과 기업에서 운영하는 사내자격이 활성화되었다.

나) 일본 자격제도의 변화 배경

일본은 이제까지 기업중심의 장기 고용시스템이 일반적이어서 내부노동시장이 발전해 왔던 반면, 외부노동시장은 상대적으로 활성화되지 않았다. 즉, 기업내부에서의 교육훈련 실시, 승진승격의 기분에 도움이 되는 평가제도가 요구되어왔고, 이를 위해 기업이 전체 직업생활기간 동안, off-JT, OJT를 편성하여 직업능력의 개발과 향상을 도모하는 것이 일반적이었다. 일본에서의 최근의 IT화 등의 기술혁신과 산업구조의 변화, 노동자의 취업의식·취업형태의 다양화와 함께 이직활동의 증가와 직업능력의 미스매치가 점차 확대되고 있다. 이러한 변화는 동시에 직업능력과 직업능력개발 방식에도 커다란 영향을 미치고 있다.

일본 기업의 인력 수급 전략은 경제 수요구조의 급속한 변화와 인구구조의 고령화에 대응하기 위해 채용즉시 활용이 가능한 인력을 외부로부터 구하려는 경향으로 변화되고 있고, 실업의 증가와 기술개혁이 가속화되어가는 가운데 노동이동이 활발해져 노동력의 유동화에 대처할 수 있는 평가제도가 요구되고 있다. 이와 같은 사회 환경의 변화에 따른 일본 자격제도의 변화 개요를 살펴보면 <표 2-15>와 같다.

〈표 2-12〉 일본 자격제도 변화 개요

외부환경변화	자격제도의 주요변화
기술변화, 노동시장 변화	직업능력평가기준개발, 기능심사제도 폐지
평생학습의 의미 증가	직업능력평가기준개발, 기능검정 응시자격 완화
국제화로 인한 노동이동 활발	기술사제도 개선

자료 : 이동임, 신자격제도, 2008

3) 호주

가) 호주자격제도 특징

영연방국가인 호주의 자격제도는 다른 사회·경제제도와 마찬가지로 영국의 영향을 많이 받아 형성되어 왔다. 이와 같은 호주자격제도의 특징을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 연방제 국가인 호주는 지방분권제가 발달하여 교육훈련 관련제도는 법적으로 각 주정부(States and Territories Governments)에 운영의 책임이 있다. 이에 따라 국가적인 교육훈련제도나 자격제도를 구축하기 위해서는 주정부간 합의가 있어야 하며 연방정부(Commonwealth Government)는 이를 계획하고 조정하는 역할을 주로 담당하고 있다.

둘째, 호주에서 자격제도와 관련한 핵심적인 국가제도로는 호주자격체계(Australian Qualifications Framework: AQF)를 들 수 있다. 호주자격체계는 1990년대 직업교육훈련을 직무능력중심으로 전환하면서 새롭게 생성된 직업교육훈련부문의 자격을 다른 부문의 자격과 상호 연계시켜 근로자의 평생학습을 촉진하고 경력개발 경로를 다양화할 수 있도록 하기 위한 새로운 자격체계가 필요하게 되었다. 이에 따라 영국의 자격제도를 참조하여 새로운 유형의 자격체계를 구축하게 되었는데, 영국의 경우에는 중등학교 자격과 근로자용 직업자격인 NVQ 사이에 GNVQ를 두고 있지만 호주의 경우에는 GNVQ와 NVQ 성격의 자격을 직업교육훈련부문으로 통합하여 자격체계를 구축하였다. 호주자격체계는 학교부문, 직업교육훈련부문, 고등교육부문이 각각 다양한 특성이 있음을 인정하면서 자격 수준(levels), 명칭(titles), 가이드라인을 통

합하는 응집력 있는 단일한 체계로 구성되어 있다.(AQFAB, 2004)

셋째, 호주에서 전문자격은 대부분 법률에 의해 많은 규제와 관리가 필요한 분야의 자격으로서 일반적으로 학사학위(Bachelor Degree) 이상의 학력을 요구하고 있다. 그러나 대학 졸업과 동시에 자격을 취득했다고 해서 직접 전문가로 인정을 받게 되는 것은 아니다. 전문 분야에 따라 국가가 직접 관련 자격의 지식과 업무능력을 강화하기 위해 자격시험을 포함한 추가적인 교육훈련을 권장하는 경우도 있고, 국가의 통제를 받지 않고 관련 전문협회가 자체적으로 이를 시행하는 경우도 있다.

일반적으로 호주자격체계에 포함되어 있지 않은 전문자격은 법에서 제한한 직업 또는 직무를 수행할 수 있는 사람을 규정한 것이기 때문에 자격의 발급기관과 발급인원에 제한을 두고 있지만, 그 밖의 자격은 시장경쟁원리에 따라 발급되어 자격의 유형과 내용이 매우 다양하다. 이상과 같이 호주에서 운영되고 있는 자격을 크게 교육훈련과정과 직접 연관된 교육훈련자격, 전문직업과 관련된 전문자격 그리고 기타자격으로 구분하여 정리하면 다음 <표 2-13>과 같다.

<표 2-13> 호주 자격유형별 구분

자격유형	구 분		예 시
교육훈련자격	호주자격체계 (AQF)	중등교육부문	상급중등교육자격(SSCE)
		직업교육훈련부문	Certificate I ~IV 등
		고등교육부문	학사, 석사 등
	기타 자격		영어능력자격 등
전문자격	법률 규제 자격		건축사, 변호사 등
	자율 규제 자격		회계사, 엔지니어 등
기타자격	제품공급자자격 서비스업체자격 기타 자격		Cisci, Microsoft 등 McDonards 등 청소년프로그램, 취미교양 자격 등

자료 : 이동임, 신자격제도, 2008

나) 자격제도 개혁 배경

최근 호주 자격제도의 개혁 배경으로는 먼저, 국가 경제 발전을 도모하기 위한 직업교육훈련체계 개혁의 큰 계획 하에서 자격제도의 개혁이 함께 이루어졌다는 것을 들 수 있다. 또한 운영상의 미시적인 측면에서의 개혁 내용은 개인의 평생학습 기회 증진을 위한 자격 간 연계 확대 경향을 들 수 있다. 이를 정리하면 다음과 같다.

호주는 1980년 중반 이후 장기적으로 이어진 경기 침체와 함께 1990년대 급격히 늘어난 비정규직과 실업 문제의 해소를 위하여 사회·경제체계 전반에 걸친 개혁 작업이 이루어졌다. 직업교육훈련분야 에서도 개인의 자발적인 능력향상을 지원하던 제도를 축소하고 산업계 요구와 시장원리를 반영한 다양한 제도가 도입되었다. 특히 연방정부와 주정부의 협약 하에 주정부 단위에서 다양하게 운영되던 직업교육훈련을 연방차원에서 단일화된 기준과 내용으로 통일시키고 전반적인 질 관리와 직업교육훈련 결과의 통용성을 높이기 위한 여러 기구와 제도를 도입하게 되었다. 연방정부와 주정부간 합의의 구체적인 결과는 직업교육훈련과 관련된 여러 체계(Framework)를 구축한 것으로서 그 중 가장 대표적인 것으로 국가훈련체계(National Training Framework)의 도입을 들 수 있다. 국가훈련체계는 교육훈련의 흐름에 따라 첫째, 훈련내용의 질과 일관성 그리고 산업 현장성을 보장하기 위한 훈련패키지(Training Packages), 둘째, 훈련시행과 평가 과정의 질과 일관성을 보장하기 위한 호주 품질훈련체계(Australian Qualify Training Framework: AQTF), 셋째, 교육훈련 결과의 질, 일관성 그리고 이동성을 보장하기 위한 호주자격체계(AQF)로 구성되어 있다. 특히, 호주자격체계에서는 다음 <표 2-16>와 같이 교육훈련부문간 자격의 명칭과 인정기준을 통일하고 자격간 연계기준을 제시함으로써 각 주별로 상이했던 자격기준에 따라 전국적으로 낮았던 자격의 통용성을 높이는 계기가 되었다.

〈표 2-14〉 호주자격체계(AQF) 부문별 자격

중등교육부문	직업교육훈련부문	고등교육부문
Senior Secondary Certificate of Education	Vocational Graduate Diploma Vocational Graduate Certificate Advanced Diploma Diploma Certificate 4 Certificate 3 Certificate 2 Certificate 1	Doctoral Degree Master Degree Graduate Degree Graduate Certificate Bachelor Degree Associate Degree, Advanced Diploma Diploma

자료 : 이동임, 신자격제도, 2008

호주자격체계에서는 개인이 하위자격에서 상위자격으로 단계적으로 능력향상을 할 수 있도록 하는 기준과 방법을 제시함으로써 개인의 능력개발경로를 명확히 하는 효과를 보여주고 있다. 또한 직업교육훈련 부문의 자격의 경우 산업계 주도로 자격의 기준과 내용을 신설하도록 하여 자격의 현장 활용도를 높이는 계기로 삼고 있다.

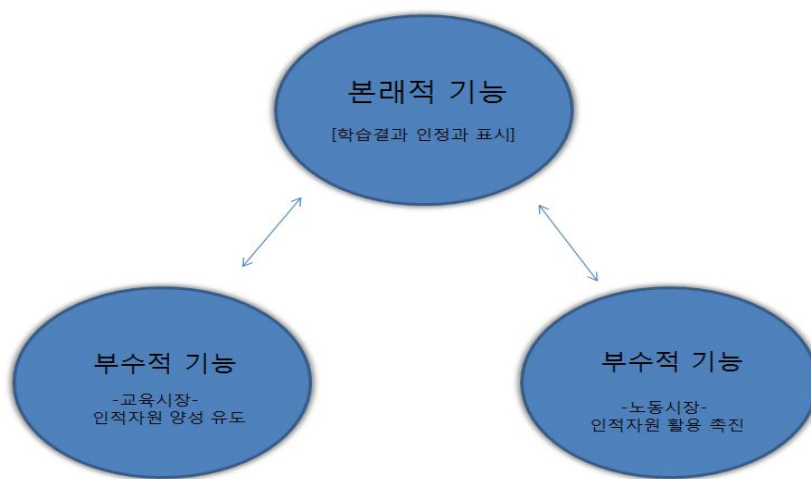
2.2 국가자격증의 역할변화

2.2.1 자격증 역할변화의 필요성

지금까지 자격의 개념과 기존 자격 개념의 한계와 그에 따른 문제점을 살펴 보았다. 따라서 자격개념의 변화 필요성에 대해 검토하고자 한다.

자격의 개념이 변화되어야 하는 필요성은 지식기반 시대와 국제화 시대의 도래와 직접적으로 관련이 있다. 지식정보화와 국제화 시대의 양태에 대해서는 이미 지적된 바 있기 때문에 여기에서는 이러한 사회의 변화와 자격과의 직접 관련이 되는 부분만을 중심으로 기술하고 한다. 첫째, 인력의 이동성(mobility)이 증가하고 있다. WTO의 DDA협상이나 FTA협상에 의하면 단순히 교수나 학생의 교류 차원을 넘어 인력의 이동 가능성을 기본으로 전제하고 있고, 국가 정책적으로도 비자정책의 개선 등을 통해 외국의 유능한 과학기술자나 저임금 근로자를 국내로 유입시키려는 노력을 하고 있다. 통합된 유럽 국가들은 노동시장의 통합까지도 추진하고 있는 상황이다. 이와 같은 국제화 흐름은 인력의 이동을 촉진하게 되고, 인력의 이동이 촉진된다고 하는 점은 궁극적으로 인간이 보유하고 있는 능력의 호환성과 투명성 등을 전제로 하게 된다. 즉, 자격의 상호 인정을 전제하고 있는 것이다. 둘째, 평생직장이 아닌 평생 직업이 중시되게 되고, 이에 따라 지속적인 고용가능성(employability) 개발이 중요시되게 된다. 고용가능성 개발이 중시된다는 것은 학령기 때의 학교교육뿐만 아니라 노동시장에서의 지속적인 능력개발도 역시 중시된다는 의미이며, 이는 곧 평생학습이 중요하다는 점을 의미한다. 한 개인의 평생학습을 중시하게 된다면, 자격에 있어서도 다양한 형식과 방법 등에 의해서 이루어지는 개인의 학습결과를 어떻게 평가 인정하고, 이를 대외적으로 통용될 수 있도록 만들어 주느냐가 중시되게 된다. 이는 학점인정제, 선행학습 평가인정제, 성인의 학습결과 인정 등과 같은 제도화가 중시되고, 이러한 제도들이 자격제도와 어떠한 관계를 맺도록 해주느냐 하는 것이 중요하게 된다. 셋째, 직업교육과 직업훈련의 이원론적 구분이 무의미해져가고 있으며, 오히려 다양한 형태로 활성화되고 있는 기업 내 인적자원개발과 관리가 새롭게 부각되고 있다. 직업교육과 훈련의 연계·통합이나, 기업 HRD & M 한국직업능력개발원이 설립된 이래로 다수의 보고서에서 강조해왔지만, 자격 측면에서도 역시 강조될 필요가 있다. 우리나라는 이제 직업훈련 역사 초창기처럼 학령기 연령의 청소년들이나 미취업 청소년 등을 위한 단기 훈련의 효과와 그 필요성은 고등교육이 대중화된 지금 더 이상 무의미하고, 기업의 인적자원개발체제를 지원하기 위한 1주일 내외의 정부 관여 단기 훈련 역시 한 개인의 보유 역량을 근본적으로 강화시키는

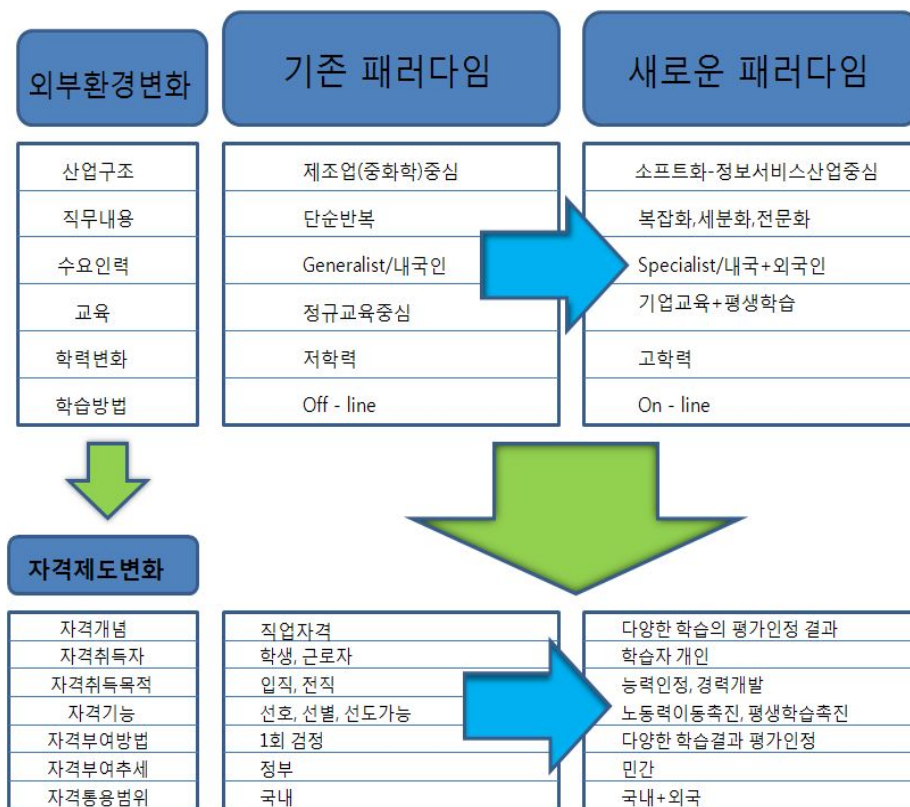
데에는 한계가 존재한다. 특히, 지금처럼 만성적 실업 위기 및 고용의 질이 좋지 않은 상황에서는 성인과 실업자들의 능력개발을 위해서는 단기 훈련이 아닌 중기이상의 교육이 요구되는 바, 전통적 의미의 직업훈련은 더 이상 의미가 없고 못하고 오히려 직업교육의 범주 내로 통합되지 않으면 안 되는 상황이다. 이러한 상황 하에 자격 측면에서는 다양한 기간에 걸쳐 이루어지는 성인과 미취업자, 실업자들의 학습의 결과를 어떻게 공적으로 인정해줄 것이냐 하는 문제가 중요하게 대두되게 된다.



〈그림 2-3〉 자격의 기능

넷째, 우리나라의 그 동안의 자격 개념은 근로자 개념을 일정 부분 전제로 하고 있다고 하겠다. 그러나 근로자 개념이 산업사회와 다르게 변화하고 있다는 점이 자격에 미치는 영향이 크다. 전통적 공장 근로자와 사무직 근로자(white color)로 이분화 될 수 없는 새로운 근로자가 탄생하고 있고, 서비스 분야의 인력이 폭증함에 따라 이러한 새로운 형태의 근로자가 탄생하고 있고, 서비스 분야의 인력이 폭증함에 따라 이러한 새로운 형태의 근로자와 서비스 분야의 근로자들을 고려하지 않으면 안 되는 상황으로 변화하고 있다. 이러한 점은 그 동안 관성적으로 생산직 근로자, 제조업 근로자, 그리고 일부 서비스업 종사자와 지식 근로자를 대상으로 해왔던 자격의 신설, 관리 및 운영체제의 전면적인 개편을 요구하고 있

고, 이는 결국 자격의 개념을 전통적 근로자를 고려해 두기 보다는 학습자라는 한 개인의 능력에 초점을 두는 것이 더욱 타당한 시대가 되고 있다고 하겠다. 다섯째, 지식기반사회의 특징인 지식과 기술의 반감기 단축과 새로운 지식과 기술의 빠른 탄생은 자격에도 영향을 미치고 있다. 자격은 기본적으로 인간의 학습을 전제로 하고 있고, 그 학습이 궁극적으로는 노동시장에서의 활용 가능성을 전제로 하고 있기 때문에, 노동시장의 변화가 즉각적으로 자격에도 반영되는 체제가 되어야 하는 것이다. 즉, 자격의 반응성(responsiveness)이 중시되는 사회로 변화하고 있는 것이다 지금까지 살펴본 자격개념의 변화 필요성에 기초하여 패러다임 변화에 따른 자격제도 변화를 정리하면 <그림 2-4>과 같다.



자료 : 김한식, 이동업 2006

<그림 2-4> 패러다임 변화에 따른 자격제도 변화

첫째, 앞으로의 자격 개념은 이제 근로자를 전제로 하던 것을 근로자를 포함한 학습자 개인을 전제로 해야 한다. 그리고 이 개인은 반드시 성인이 필요는 없으며, 학령기 아동부터 성인까지 모두 포괄해야 할 것이다. 다만, 사회제도인 자격제도를 설계한다고 할 경우에는 노동시장에서 은퇴한 고령자가 까지를 포함하기에는 그 효율성이 떨어지기 때문에 이때의 성인은 경제활동인구를 전제로 한 성인이 되어야 할 것이다.

둘째, 노동시장을 직접적으로 염두에 두는 것 외, 능력의 인정에도 중점을 둔 자격 정의를 모색해야 할 것이다. 자격이 노동시장에서 어떻게 활용되느냐는 자격과 관련된 분야의 직종, 직업, 산업의 특성에 따라서 다양하게 나타날 수 있기 때문에, 이러한 다양성을 모두 고려하여 자격의 개념화를 하기 보다는, 이러한 다양함의 기저에 깔려 있는 능력에 대해 직접 관심을 두는 것이 자격을 이해하는 데 도움이 될 것이다. 그래야한 직접기초능력과 같은 것도 자격의 범주 내에서 포함하여 논의해 볼 수 있게 될 것이다.

셋째, 교육과 훈련만을 염두에 두기 보단 다양한 형태와 방식의 학습을 전제로 해야 할 것이다. 이렇게 될 경우 경험학습과 선행학습을 인정할 수 있게 되고, 원격학습, 가정학습, 기업체에서의 교육훈련 등도 모두 자격의 범주 내로 포섭할 수 있는 가능성이 존재하게 된다. 넷째, 학습의 인정이라고 할 경우 인정의 의미가 무엇인지가 명확해져야 하고, 그리고 이 인정하는 주체가 누구인지도 명확해질 필요가 있다, 그래야만 굉장히 다양한 자격들을 유형화하고 구분할 수 있기 때문이다.

OECD(2004b)도 이러한 환경 변화를 고려하여 자격의 기능을 크게 3가지로 구분하고 있다. 첫째, 사회적 재생산(social reproduction)기능이다. 이는 주로 자격의 내용(contents)과 관련이 깊으며, 이를 통해 지식과 기술의 경제 설정(demarcation)과 특정한 실행방법 장려, 외현적/내면적 가치의 촉진 등이 이루어진다. 둘째, 노동시장의 구조화(structuring labor markets)기능이다. 자격을 실행할 수 있는 면허(license)와 연계, 직무의 영역 설정, 노동력의 흐름을 통제하게 된다. 셋째, 학습의 조건화(conditioning learning)기능이다. 이는 학습 프로그램의 본질, 구조 그리고 내용을 구성하게 된다. 또한 그간 자격의 요건으로 기술되어 왔으나 사실상 자격제도가 갖

추어야 할 요소라고 보는 것이 적합한 7개 요건이 있다(신명훈 외, 1997; 강순희 외, 2002)

〈표 2-15〉 자격제도의 7대 요건

요 건	내 용
투명성 (transparency)	개인의 인적자산의 가치를 알려주는 신호기제로서 역할을 제대로 하기 위하여 자격은 그 소지자의 능력에 대한 필요한 정보를 투명하게 나타낼 수 있어야 함
통용성 (currency)	자격이 인적자원의 가치를 평가하는 기준으로 제대로 작동하면서 모집, 채용, 배치 및 교육훈련 등 인사 관련 비용을 줄여줄 수 있도록 자격이 사회에서 통용될 수 있어야 함.
공평성 (access and equity)	자격이 능력의 신호 기제이자 능력개발의 선도 기능을 제대로 수행하게 되면 자격을 가지고자 하는 사람들이 증가하게 됨. 따라서 이 경우 원하는 모든 사람이 자격취득을 위한 기회에 큰 비용 없이 접근할 수 있어야 함.
호환성 (transferability)	자격은 다른 자격 또는 유사한 표준과 상호 호환이 가능하도록 부분 혹은 전면적으로 대체될 수 있어야 함. 이를 위해서는 자격 간 또는 유사표준과의 등가성(equivalence)의 확보가 필요함
경제성 (economy)	자격의 관리·운영에 있어서 비용 효율성(cost-effectiveness)을 추구하여 사회경제적 비용을 감소시켜야 함
탄력성(flexibility)	자격의 관리·운영에 있어 산업 및 기술변화나 사회적 요구에 탄력적으로 대응해 나갈 수 있어야 함
일관성(consistency)	자격은 일종의 사회적 표준(standard)이기 때문에 사회구성원에게 일정하고 체계적인 신호와 신뢰성 있는 정보를 줄 수 있도록 일관성을 유지하여야 함. 상황에 따라서는 탄력성 요건과는 상충될 수도 있음

자료 : 신명훈 외, 1997; 강순희 외, 2002

지식기반시대에는 정보기술이 다양한 분야에 접목되면서 조직 및 생산체계 등에 미치는 영향이 부각되고 신자유주의와 함께 기업들은 국제적인 무한경쟁 상태에 이르는 특징을 가지고 있다. 개인은 빠른 기술변화로 인해 지속적으로 학습을 하지 않으면 경쟁에서 밀리게 되고, 외부노동시장의 발달로 평생직장보다 평생 직업이 중시되면서 노동력의 이동이 과거에 비하여 빠르게 일어나는 특징이 있다. 지식기반시대에는 결국 우리사회를 평생학습사회로 전환을 시킨

다. 다양한 학습의 결과를 자격화해야 하는 필요성이 증가함으로써 자격의 개념이 좀 더 광의로 정의되어야 한다, 즉 현재의 자격 개념은 직업자격에 한정되고 있으며, 특히 '평가'에 한정되었다, 그 중에서도 특히 1회적 검정을 통하여 자격이 부여되었으나 이제는 다양한 평가 및 인정을 통하여 부여됨으로서 광의의 자격개념이 정착되어야 한다. 여기에는 직업자격뿐만 아니라 학교교육의 이수결과, 교육훈련의 이수결과, 기타 능력평가인정제도도 자격의 범주에 포함되어야 할 것이다. 일반적으로 자격의 기능으로는 신호(signal)기능, 선도(guide)기능, 선별(screening)기능으로 대별 된다(신용철, 2002; 강순희 외, 2002; 김환식, 2004; 이동임 외, 2005). 신명훈 외(1997)는 신호기제로서의 자격, 인적자산의 가치를 평가하는 기준으로서 모집 및 채용 비용과 적응훈련 비용을 감소하는 기능, 근로자의 능력개발을 촉진하는 기능으로 구분하고 있다. 이를 분석하여 설명하면 다음과 같다. 첫째, 신호(signal) 기능이다. 이는 근로자 또는 근로자가 되려는 자가 보유하고 있는 능력의 정도를 대외적으로(주로 노동시장) 표시해주는 기능이다. 이를 위해서는 자격이 개인이 보유하고 있는 해당분야의 능력을 적절히 표시할 수 있도록 능력의 반영장치가 잘 마련되어 있어야 한다. 둘째, 사회가 필요로 하는 능력의 형성과 향상을 선도(guide)하는 기능이다. 이 기능이 제대로 작동되기 위해서는 자격취득자에 대하여 사회(기업 포함)의 평가와 보상이 적절하게 이루어짐으로서, 개인들이 능력개발을 통하여 자격을 취득하고자 하는 인센티브가 작동되어야 한다. 즉, 자격이 산업현장에서 요구하는 능력을 적절하게 반영하여 시장으로부터 정당한 가치를 구하는 것이 우선시되어야 자격의 선도 기능이 제대로 이루어 질 것이다. 셋째, 기업이 인재를 채용할 때 자격을 선별장치(screening device)로서 사용하는 이른바 자격의 선별 기능이다. 기업주는 근로자를 채용할 때 최대한 능력이 뛰어나 기업에 도움을 줄 수 있는 사람을 선택하기 위하여 서류전형, 시험, 면접 등 여러 가지 선별장치를 마련하는데, 이때 자격은 학력 등과 더불어 중요한 능력의 증거로 작용한다. 자격제도가 지향해야 할 3대 요소로 현장성, 활용성, 통합성이 강조되고 있다(이영현 외, 2002; 김환식, 2004, 이동임 외, 2005)

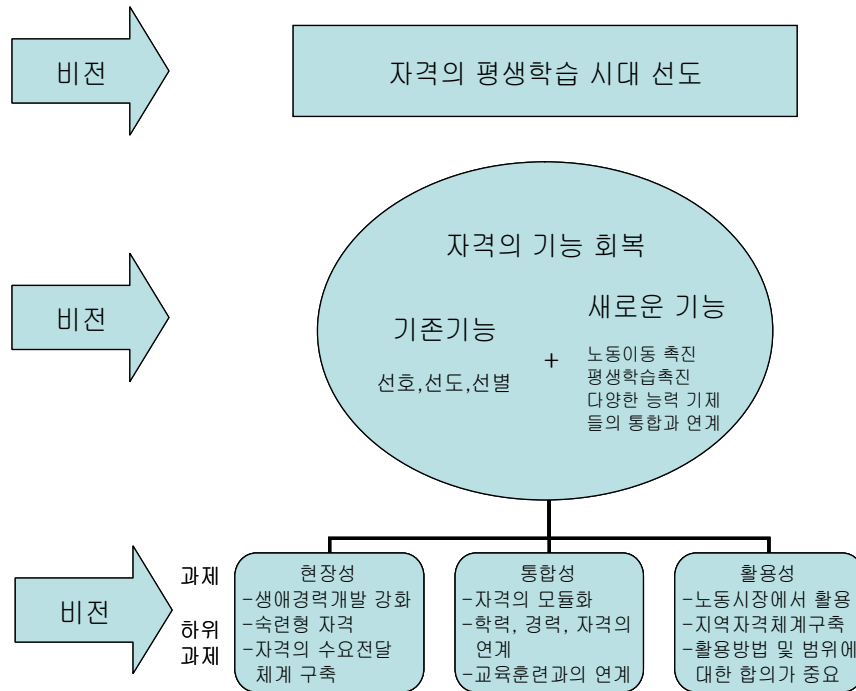
〈표 2-16〉 자격제도가 지향해야 할 3대 요소

3대 요소	내 용
현 장 성	<ul style="list-style-type: none"> - 산업현장의 수요와 요구를 충실히 반영 - 산업구조와 노동시장의 변화를 지속적으로 반영
활 용 성	<ul style="list-style-type: none"> - 노동시장에서의 활용 - 자격의 신설단계에서부터 산업체, 교육훈련기관, 정부 등 자격관련 이해당사자간의 합의(자격의 필요성, 자격의 활용방법과 활용범위 등)가 중요
통 합 성	<ul style="list-style-type: none"> - 자격간의 내용과 수준의 일관성을 보장 - 자격이 어떠한 산업영역 또는 직무영역에 해당되는지 정하는 자격분류체계와 자격소지자의 직무능력수준이 어느 정도인지를 정하는 수준분류체계가 통합될 필요. 그래야 직무수행능력의 동일성을 증명할 수 있고, 이에 따라 자격 간에 상호 호환이 가능 - 통합된 기준이 없는 경우, 개인의 능력에 대한 정확한 평가가 어려워지며, 이에 따라 개인은 능력을 인정받기 위해 중복된 능력개발에 투자 할 가능성이 존재

자료 : 김한수, 이동임, (2006)

자격의 위와 같은 3가지 기능을 모두 수행한다고 하더라도 자격의 본래 기능은 “신호기능”이다. 왜냐하면, 자격이란 교육훈련시장과 노동시장을 연계하는 매개체이기 때문에 노동시장에서 매개체로서 기능하는 신호 기능이 자격의 본래적 기능이라 할 수 있다. 그리고 이는 자격의 개념 정의가 바로 개인의 능력에 대한 평가·인정의 결과와 직접 관련되어 있기 때문이다. 따라서 자격은 가장 먼저 신호기능의 회복이 중요하며, 그 다음이 지속적으로 신호 기능을 강화하기 위해 사회가 요구하는 능력과 향상을 선도하는 기능인 것이다. 따라서 선별 기능은 이 외에 부가적으로 강조되는 것으로서 자격의 본래 기능이라고 보기는 곤란하다(이동임 외, 2005).

지식기반시대 자격제도의 목표와 전략은 다음과 같다.



〈그림 2-5〉 지식기반시대의 자격제도 목표와 전략

2.2.2 현장성

자격의 기능별 목표로부터 도출된 지식기반시대 신자격제도의 전략은 자격의 현장성, 통합화, 그리고 활용성이다. 자격의 현장성이란 산업현장의 수요와 요구를 충실히 반영 정도와 산업구조와 노동시장의 변화를 지속적으로 반영하는 것을 의미하며 이는 기존의 자격기능인 신호기능과 가장 밀접한 전략으로 자격이 현장의 수요를 충실히 반영하여야 하는 전략이다.

현대 경제는 과거의 요소 투입 중심의 경제에서 혁신 주도형 경제로 이행되고 있다. 혁신은 우수한 인적자원에 의해 가능하며, 혁신을 가능케 하는 우수한 인적자원 역시 평생직업 능력개발에 의해 가능하다. 이 과정에서 자격제도는 혁신 주도형 경제로의 이행을 가능하게 하는 기반이 된다.

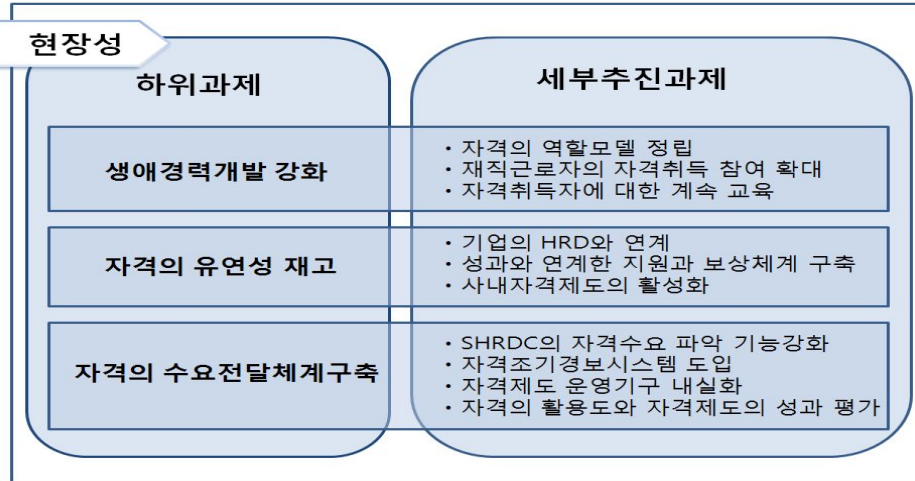
자격이 노동시장에서 이해관계를 갖는 사람들에게 명확한 직업능력의 신호

(signal)기제로서 작용하기 위해서는 산업 현장의 수요를 충실히 반영하고 있어야 한다. 특히, 산업구조와 노동시장의 변화 속도가 빠른 현 시점에서는 자격 관리상 지속적인 현장성 확보 노력을 기울여야 한다. 자격은 인구구조, 산업구조, 일의 세계와 밀접한 관련이 있어 유연한 변화관리가 필수적이다. 사회의 변화는 인적자원개발 및 직업능력개발과 관련한 각종 제도의 변화를 촉구하게 된다. 개인의 직업능력개발 신호기제인 자격은 평생직업 능력개발의 핵심 이유로서 사회변화에 유연한 대응이 필요하다.

개인의 고용가능성을 지속하기 위한 생애경력개발의 중요성이 대두되고 있다. 12~16년간의 학교교육으로는 40여년에 걸친 근로생애를 안정적으로 유지할 수 없는 상황이 도래하고 있기 때문이다. 근로생애에 걸친 평생직업 능력개발은 고용의 안정·유지 및 실업 없는 노동이동을 도모하는 필수불가결한 사회학습 망으로 기능하게 된다.

평생직장 개념이 약화되고 노동력의 유동화가 심화됨에 따라 기업이 인적자원을 자체 개발(making)하기보다 외부조달(buy)하는 경향이 증대하여 기업의 인적자원투자의 유인이 약화되고 있다. 이에 따라 근로자의 자율적인 인적자원개발을 지원할 필요성이 더욱 증대하고 있다. 또한 저 숙련 근로자의 실업 및 빈곤 노출 위험이 증대되면서 지식격차를 해소하기 위한 평생직업 능력개발 기회의 균등한 접근 또한 요구되고 있다.

이러한 점은 자격제도 관리에서도 변화관리 체계가 원활히 적용되어야 한다는 것을 의미한다. 자격의 유연화는 현재의 자격제도가 활용성을 확보하여 바람직한 방향으로 변화될 수 있고 정책형성, 조직관리, 종목관리, 검정운영 등 자격제도와 관련한 변화관리가 체계화되는 것을 의미한다. 자격의 현장성 전략의 하위과제들은 다음과 같다.



〈그림 2-6〉 자격의 현장성 전략의 하위과제

결국 생애에 걸친 지속적인 직업능력의 개발·향상을 통하여 직장인의 취업 능력 배양이 절실히 요구된다. 근로자의 자율적 인적자원개발은 근로생애단계 별로 경력개발과 연계되는 적절한 평생직업 능력개발의 기회 제공을 통해 촉진되어야 한다. 이는 기업의 인적자원개발과 연계하여 자격제도의 선 순환 모형이 형성되기 위해서는 우선 현장의 직무를 잘 반영하는 자격이 존재하여야 한다. 이를 위해서는 자격의 신설과정에서 현장의 요구를 수렴하여야 하는 데 기업의 인재양성 전략과 기업 내 교육훈련의 최근경향을 살펴볼 필요가 있다. 현장성 있는 자격은 곧 근로자의 생산성 향상과 직결될 것이고 조직 전체의 이익 창출에 기여하게 될 것이다. 결과적으로 조직은 근로자의 자격취득을 지원하게 되고 자격취득에 따른 적절한 보상체계를 구축하게 된다. 인적자원의 가장 큰 수요자인 기업이 전반적으로 자격취득 지원제도를 구축 할 경우에 자격에 대하여 사회적으로 미치는 긍정적인 효과가 매우 클 것이며 이러한 지원제도를 통해 평생학습에 관한 관심과 노력도 증대될 것으로 기대된다.

2.2.3 활용성

국가 간 혹은 지역 간(block) 인력의 이동이 많아지면 능력인정이 중시되며 능력인정제도인 자격제도의 정비가 요구되는데 이때 자격의 활용성이 중시

된다. 특히 Diploma와 Degree에 대한 표준화가 요구되는 한편 자격 틀 혹은 자격체계(qualification framework)의 구축이 절실히 진다. 그리고 성인교육의 결과로 얻는 자격의 상호인정체제 구축도 필요해 진다. 국가기술자격이 활용성이 낮은 것으로 나타나고 있다. 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널 1차 조사 자료를 바탕으로 자격을 보유하고 있는 근로자를 대상으로 자신이 취득한 직무관련성이 가장 높은 자격이 업무능력 향상에 도움이 되는가를 조사한 결과 전체적으로 평균 2.65로 나타나 5점 척도로 질문한 것에 비하면 평균(3.0)에도 미치지 못하는 낮은 점수를 보이고 있다(김현수, 2006). 기업에 인사담당자들을 대상으로 자격을 보유한 직원이 그렇지 않은 직원에 비하여 직무능력이 우수한지에 대하여 조사한 결과에서는 전체적으로 사내자격이 평균 3.70으로 가장 높았고, 다음으로 국가자격이 평균 3.65이었으며, 민간자격이 가장 낮은 3.41로 나타났다(김현수, 2006).

기업의 입장에서는 직접적인 성과산출의 측면에서 국가자격의 취득보다는 사내자격의 취득에 더 중요성을 부여하고 있음을 알 수 있다. 이는 국가자격에 대한 활용도가 사내자격에 비해서 떨어지고 있음을 의미한다.

지식기반시대에 자격의 활용성은 국제화시대에 강조되는 전략이다. 국가 간 노동의 이동과 함께 자격의 역할이 강조되면서 노동력의 질 관리(quality control)를 통해 국가 간 노동자의 활용성이 높아져 가는 것을 의미한다. 자격기본법에서 자격이란 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 능력(지식, 기술 및 소양 등)을 말하는 것으로 이는 학위, 학력, 이수증, 기초능력인증, 선행학습평가·인정 등도 자격의 범주에 포함된다는 것을 의미한다. OECD에서도 자격을 '모든 학습결과에 대한 인정'으로 정의하고 있다. 자격은 인력의 질 관리(Quality Control)기제이기도 하므로 자격의 활용이 많아지면 전반적으로 인적자원의 질을 고급화·표준화시킬 수 있다. 특히, 개방경제하에서는 노동력이 국경을 넘어 이동을 하므로 이제 자격이 국제적으로 통용된다면 국가 간 노동의 질을 표준화시킬 수 있다. 따라서 자격의 표준화란 국가 간 노동력의 질을 고급화시킨다는 의미이다. 개방경제하에서 노동력이 원활하게 국경을 이동하도록 하기 위해서는 자국에서 능력을 평가·인정받는 결과(qualification)를 충분히 국가 간에 인정하는 시스템을 구축해야 하는데 이를 위해서는 다음

의 4가지가 필요하다. 첫째, 자국이 발행하는 자격증의 투명성이 확보되어야 한다. 둘째, 국가 간 자격의 상호인증준비가 필요하다. 셋째, 지역 간 자격체계(Regional Qualification Framework)구축이 필요하다. 넷째, 검정기관의 질 관리가 필요하다. 자격의 국제적 통용성제고, 혹은 지역 간 자격의 통용성 축진을 위해 추진되어 온 것 중 대표적인 것이 APEC 엔지니어 자격이다. 여기에는 우리나라 자격으로는 기술사 자격이 해당된다. APEC 엔지니어의 등록요건은 ① 인정 혹은 승인받은 공학교육 이수, ② 독립적 업무수행능력, ③ 교육이수 후 7년 이상의 실무경력, ④ 주요 엔지니어링 업무에서의 2년 이상 책임기술자 경력, ⑤ 만족할 만한 수준의 계속교육 이행(3년간 150학점)등이다. 국제적 기준으로 볼 때 우리나라 기술사 자격은 공학교육 프로그램과 자격검정 내용간 연계가 미흡하고, 기술사 응시요건이 부적절하며, 현장경력이 체계적으로 인정되고 있지 못하며 한편, 기술사 관리체계가 미흡한 문제점이 있다. 특히 교육, 실무경력, 자격시험, 등록 및 활용으로 단일하게 운영되는 외국에 비해 우리는 교육이 없이도 바로 자격을 통해 기술자가 될 수 있는 제도이다.

한편, 개별 국가 간 자유무역협정(FTA)에서는 특정한 국가 간 자격의 상호인증이 추진되고 있다. 국가 간 FTA가 성립되면 전문 서비스 시장이 개방되고 곧 이 분야 자격의 상호인정이 우선적으로 이루어질 가능성이 크므로 전문직 자격제도의 점검이 필요하다. 국제적 기준으로 볼 때 우리나라 전문직 자격의 문제점은 다음과 같다. 첫째, 전문직의 경우 이론적인 지식과 기술의 확보를 위해 장기간의 교육이 필요하므로 응시요건이 강화되어야 하지만 외국과 비교해 볼 때 우리나라 전문직 자격검정의 응시자격이 부적절한 경우가 있다. 둘째, 관련 분야 경력을 가진 공무원들에게 자격시험을 면제하는 경우가 있는데 이는 자격의 국가 간 상호인증에 있어서 문제가 될 수 있다(김현수, 2003).

국가 간 자격의 상호인증에 있어서 가장 중요한 사안은 자격의 투명성을 확보하는 것이다. 즉, 해당 자격증에 다양하면서도 정확한 정보를 담아내야 하고 아울러 자격증 부속증서를 발급하여 추가적인 정보를 제공한다면 자격증에 대한 공신력이 높아질 것이다. 따라서 현재 노동력 이동이 용이하고 실제 이동이 빈번한 분야부터 자격증의 정보를 서로 공유할 필요가 있음에도 이에 대한 논의가 없는 실정이다. 그리고 자격의 상호인증을 위해서는 국가 간 자격제도 및

교육훈련에 대한 정보를 충분히 공유해야 한다. 그러나 지금까지 아시아 국가의 자격제도에 대한 연구가 미진하였다. 특히 자격등급의 수준이 어느 정도이고, 응시요건이 어떠한지 등 검정내용에 관한 정보가 부족하다.

활용성에 대한 외국사례의 경우를 살펴보면 EU는 유럽국가간 자유로운 인력이동이 발생할 수 있도록 노력을 하고 있지만, 아직은 의도한 만큼 이동은 활발한 편은 아니다. EU국가에 있어서 노동력의 자유로운 이동을 막는 요인을 다음과 같이 분석하고 있다(김상진, 2005). 첫째, 유럽국가간 생활수준차이가 많이 낮아졌고 둘째, 문화 및 언어장벽이 존재하며 셋째, 노동시장 보호주의(실업 등의 이유로)를 들 수 있고, 마지막으로 취득한 형식·비형식의 자격이 상호인정의 문제를 들 수 있다. 이 마지막 요인은 EU국가내 노동력이동을 촉진하기 위해서는 직업자격의 인정과 투명성 확보가 중요한 요소임을 강조한다고 볼 수 있다. 따라서 자격증의 투명성을 제고시키기 위하여 EU는 Regional 공통자격증 양식을 도입하였다.

이처럼 자격의 국제적 활용성을 높이기 위해서는 자격의 검정체계가 국제수준에 도달해야 한다. 특히 응시요건 강화, 검정면제 최소화, 보수교육의 체계화, 출제기준의 현장성 등이 이루어져야 한다. 그리고 서비스시장 개방과 함께 검정시장도 개방될 가능성이 크므로 검정기관의 검정 운영능력이 국제화되어야 한다.

또한 우리나라 기술사 자격의 국제적 활용성 제고를 위해 개선되어야 할 점을 제시하면 다음과 같다.

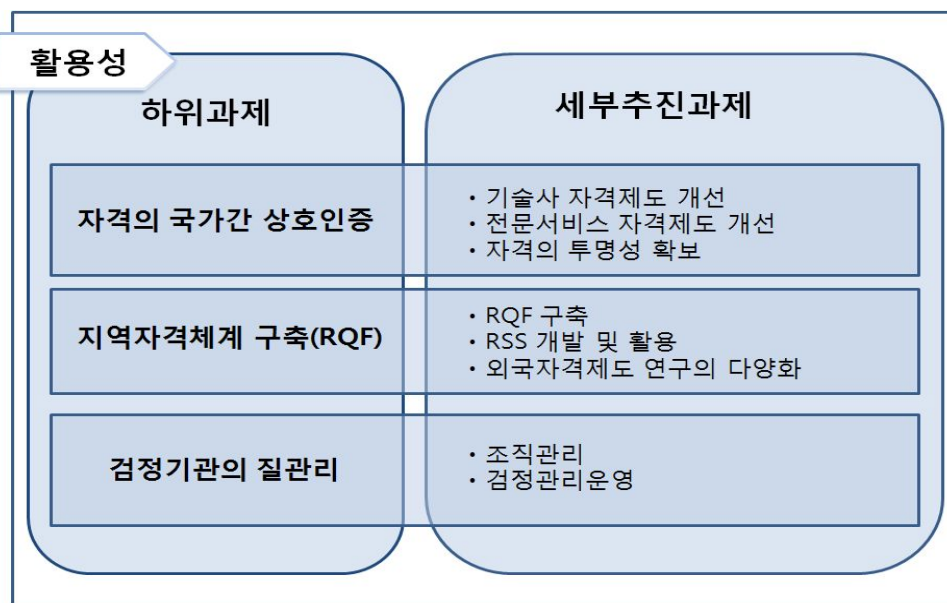
첫째, 한국공학교육인증원이 추진하고 있는 공학교육인증사업과 기술사 자격제도 간 연계가 긴밀해야 한다. 공과대학을 졸업하고 기술사 자격을 취득하는 것이 정상적인 기술사 자격취득과정임을 제도의 관리운영상에서 명확하게 제시하는 것이 필요하다. 현행과 같이 다양한 응시요건을 제시하여 기술사 자격 응시요건이 국제기준에 미흡하다는 오해를 받을 필요가 없다. 다양한 응시요건 부분은 기술사 자격제도 관리운영차원에서 유지할 수 도 있을 것이며, 이러한 경우로 인하여 발생할 혼선을 막기 위해서는 기술사 자격증에 자세한 취득경로를 제시하는 것도 하나의 방법이다.

둘째, 기술사 자격검정 내용과 방법을 국제기준에 맞도록 재편하는 작업이

필요하다. 현행 우리나라 체제와 가장 유사한 국가가 미국이므로 미국의 제도를 적극 벤치마킹하여 여기에 부합시키는 것이 현실적인 접근일 것이다.

셋째, 기술사 자격제도 선진화를 위해 고용노동부 또는 과학기술부에 범부처/학계/산업계/노동계 등이 참여하는 “기술사 제도 혁신위원회(가칭)”의 한시적인 구성·운영이 필요하다. 넷째, 기술사 등록제도의 신설로 기술사 인력수급 예측이 가능하도록 하여 다시는 학·경력기술사제도와 같은 한시적인 제도도입으로 인해 기술사제도의 근간이 흔들리는 사태가 재연되는 것을 막아야 한다.

다섯째, 기술사 취득자의 지속적인 능력개발을 위한 계속교육제도의 복원을 통해서 기술사 자격취득자가 평생에 걸쳐 직업능력개발을 위한 학습을 할 수 있도록 적극 유도하는 것이 필요하다. 여섯째, 기술사회에 대한 제도적/재정적 지원을 통해 기술사의 역할과 위상을 강화하고 한편으로 기술사회 내부 조직 및 인원에 대한 정비가 필요하다. 이를 통해서 기술사 관련한 업무는 중장기적으로 기술사회에 이관되는 것을 목표로 한 “기술사회 발전을 위한 중장기 계획(가칭)”을 수립하여 체계적으로 기술사회를 재편하는 것이 필요하다. 자격의 현장성 전략의 하위과제들은 다음과 같다.



〈그림 2-7〉 자격의 활용성 전략의 하위과제

자유무역협정 체결이 급증하면 서비스 시장이 빠르게 개방되고 전문서비스 자격의 상호인증을 필요로 할 것이다. 이에 대비하여 우리나라 전문직 자격제도의 개선이 필요한데 이를 검토하면 다음과 같다(김현수·김미숙, 2003).

첫째, 전문직 자격취득자의 전문성을 강화하고 불완전한 자격검정방법의 한계를 극복하기 위해 응시자격을 해당분야 전공자 또는 일정학점 이상 교육이수자로 제한할 필요가 있다.

둘째, 전문직은 업무성격상 다른 직종보다 윤리성이 강조된다. 하지만 외국의 유사자격이 개인의 윤리성을 검정하고 있는 것에 비해 우리나라 검정과정에서 이것이 검정되고 있지는 못한 실정이다. 따라서 검정방법의 개선을 통하여 자격취득자의 윤리의식 강화가 필요하다.

셋째, 향후 고급 인적자원의 수요에 부응할 수 있는 자격제도를 운영하고자 할 경우 현재의 전문직 자격의 특징을 면밀히 분석하여 반영할 필요가 있다. 전통적인 전문직은 직업의 역사가 길고 직업의 성숙도가 높고, 전문직 준거를 대부분 충족하고 있다. 그러나 신규로 운영하고자 할 경우 자격은 직업의 전문화 과정이 반드시 전통적인 전문직과 같을 필요는 없으나 중요한 것은 직업군이 명확하게 형성된 것에 한하여 자격화 할 필요가 있다.

끝으로 지역 간 자격의 활용성을 확보하기 위해서는 Regional 공통 자격증 양식의 도입이 필요하다. 여기에는 자격증 발급단체와 이 단체의 법적 지위, 자격증 소지자에 대한 정보, 소지한 자격증 내용, 자격증 취득과 관련하여 이수한 교육훈련과정의 최종결과, 직업과 계속교육에 접근하는 관점에서 자격증의 역할에 대한 정보가 담길 수 있다.

그리고 자격증 부속증서를 발급한다면 자격의 투명성이 높아질 것이다. 여기에는 자격증 소지자가 획득한 지식·기술·능력, 자격증 소지자가 접근할 수 있는 직업의 범위, 자격증 발급 및 인정기관, 자격증 수준, 자격증 취득 방법, 응시요건 및 상급자격 접근 가능성, 국가별 자격조회사무소 주소(자격증, 자격부속증서 등에 대한 문의를 하는 곳으로 자격증과 관련된 정보를 제공하는 곳) 등이다.

또한, 지역간(Regional) 공통 이력서 양식을 만들어 통용하면 인력에 대한 불완전 정보를 줄일 수 있다. 여기에는 언어능력, 현장경력, 교육훈련 수준과

내용, 형식교육 밖에서 획득한 부수적인 지식·기술 및 능력 등이 기재 될 수 있다(김상진, 2005).

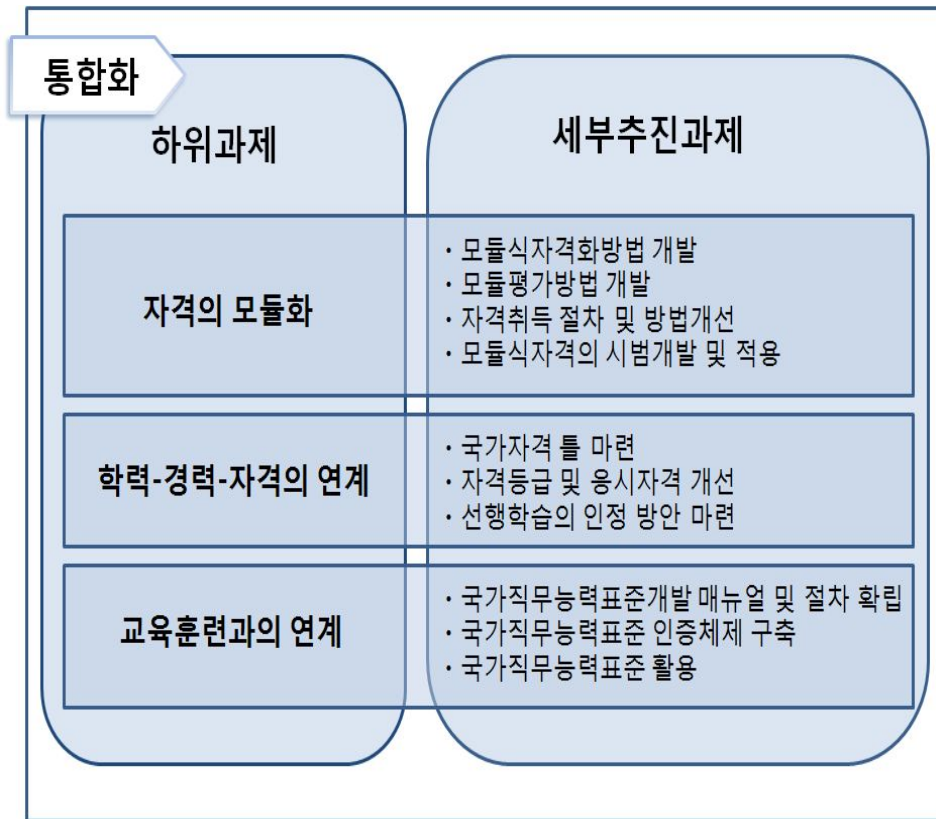
2.2.4. 통합성

자격의 통합화는 새로운 패러다임에서 가장 강조되는 전략으로 학력, 경력, 선행학습결과 등의 다양한 개인의 능력지표를 자격취득을 위한 평가에 활용할 수 있도록 자격체계 및 구조를 개선하고 이를 통해 자격의 가치를 제고시켜 자격의 활용성을 극대화하는 전략이다. 우리나라의 경우 교육-훈련-자격으로 이원화된 인적자원개발체제 갖추고 있다. 그러므로 자격을 공인된 시험을 통해서만 취득한 것으로 한정하고 있고, 노동시장에서도 자격, 학력, 경력 그리고 선행학습결과 등의 다양한 개인의 능력지표가 개별적으로 활용되고 있다. 이는 결과적으로 자격이 개인의 평생학습과 연계되지 못하고, 노동시장에 학력과 경력 등에 비해 개인의 능력지표로서 낮은 활용성을 갖게 되었다. 그러므로 자격의 통합화는 교육-훈련-자격으로 이원화된 인적자원개발체제를 국가차원에서 통합시키는 차원에서 학력, 경력, 선행학습결과 등의 다양한 개인의 능력지표를 자격취득을 위한 평가에 활용하고, 이를 통해 개인의 평생학습을 유도할 수 있도록 자격체계 및 구조를 개선하는 것이다. 능력 인정형 자격의 대표적인 국가 기술자격은 근로자 중심보다는 학생중심의 노동시장 입직형 자격체도로 운영된다는 지적을 받고 있다. 김현수(2006)에 의하면 국가기술자격 취득자의 57.2%가 재학 중에 자격을 취득하여 근로자 신분에서 취득한 비율 34.9%에 비하여 낮게 나타났다. 또한 강순희 외(2003)의 조사결과에서는 자격취득의 목적으로는 취업이 55%, 자기개발이 28%로 나타났다. 이는 입직 시 활용을 목적으로 하는 것으로 취업 후 근로자의 경력개발과 연계할 수 있는 자격의 기능이 미약하기 때문이다.

이와 같이 학생중심의 자격 운영은 국가기술자격이 근로자중심의 자격보다 교육훈련 과정에서 습득된 능력을 평가하고 있기 때문이다. 즉, 자격이 노동시장 입직단계에서 교육훈련기관 이수 결과를 검증·보완하는 기능은 수행하고 있으나 산업현장의 직무수행능력 향상을 지원하는 단계적인 능력개발 경로에서는

기능이 미약하기 때문이다. 또한 기술·기능분야의 통합, 학생과 근로자를 구분하지 않은 응시요건 등과 같이 대상자별 특성을 고려하지 않고, 단일화된 자격체제하에서 자격의 모든 기능을 갖추고자 함으로서 학생, 근로자, 기업 모두에게 만족을 주지 못하고 있다. 반면, 면허성 자격인 의사 및 전문의 자격의 내용과 수준은 학력과 경력을 연계하여 운영하고 있고, 공인회계사 자격은 2007년부터 관련 분야의 학점취득자에 한하여 응시자격을 부여할 예정이다. 이와 같이 자격제도의 운영에서 있어 학력과 경력을 연계하여 운영하는 것은 자격의 질 관리 및 개인의 능력개발과 연계되어 있다. 미국, 일본의 경우에도 기술사 자격은 공학교육인증제와 연계하여 운영하고 있고, 독일, 영국, 호주의 경우는 자격을 교육훈련(정규교육, 직업교육 등)에서 요구되는 지식과 기술·기능을 교육훈련을 통해 충분히 갖추었음을 인증하는 것으로 사용하고 있다. 또한 일본, 독일은 기능과 기술분야 자격이 구분되어 있어 해당분야의 특성에 맞게 응시요건 마련하고 있어 자신의 학력, 경력에 맞는 자격을 취득할 수 있도록 하고 있다.

영국의 NVQ도 중등교육을 마친 16~19세의 청소년(youth) 및 초기성인(young adult)에 중점을 두고, 이들의 직업능력개발을 위한 하나의 프로그램이라는 성격이 강하다. 또한 영국, 호주는 교육자격, 직업자격이 분리되어 있어, 대상자의 특성에 맞게 자격제도가 운영되고 있다. 선행학습 평가인정은 초기단계에서 성인들의 계속기회를 확대하는 차원에서 도입되었으나, 최근에는 성인 직업교육훈련 체제를 보다 유연하게 변화시키고, 직업능력의 이동 가능성 및 투명성을 높이기 위한 취지에서 시도되고 있다(이정표 외, 2001). 현재 자격제도는 개인의 지속적인 교육훈련을 통한 직무능력 향상이나 자기개발을 지원하지 못하고 주로 학생들의 입직형으로 활용되고 있으나, 기업에서는 개인의 직업능력 객관적으로 증명해주는 신호전달 기능을 충분히 발휘하지 못하는 문제를 갖고 있다. 자격제도 능력지표로서 기능과 평생학습 지원체제로서의 기능을 강화하기 위해서는 기존의 단순 1회성 검정에 의한 자격 수여 보다는 포괄적인 평가를 통해 개인의 능력을 인증해 주는 것이 필요하다. 자격의 현장성 전략의 하위과제들은 다음과 같다.



〈그림 2-8〉 자격의 통합화 전략의 하위과제

또한 정규교육기관 이외에 다양한 경로를 통하여 습득한 경험학습을 평가하고 인정하는 방안 마련이 요구 된다. 그리고 학생, 근로자 등 그 대상자에 특성에 맞는 자격제도를 수립해야 할 것이다. 학생의 경우 취업 또는 교육훈련의 내실화 등을 위한 자격등급 및 응시요건 마련되어야 하며, 근로자 대상인 경우 근로자의 경력개발과 연계될 수 있는 자격등급 및 응시요건 마련되어야 한다.

이를 위해 산업분야별, 그리고 직무분야별 체계적인 직무수준의 조사와 이를 통해 이해당사자의 협의를 통해 자격등급 및 응시요건의 개선을 추진해야 한다.

앞서 살펴본 지식기반시대와 평생학습시대에 맞는 자격의 변화된 역할과 이러한 전략의 분석내용 및 하위과제는 〈표 2-17〉와 같다.

〈표 2-17〉 자격제도의 혁신전략 및 내용

전략(대과제)	분석 내용	하위 과제
자격의 현장성	자격의 유연성과 현장성을 강화 강화	-생애경력개발강화 -숙련형 자격 -자격의 수요전달체계 구축
자격의 활용성	자격의 투명성 확보 자격의 국제화 체제 구축	-자격의 국가간 상호인증 -지역자격체계구축(RQF) -검정기관의 질 관리
자격의 통합성	다양한 개인의 능력 지표를 자격화	-자격의 모듈화 -학력-경력-자격의 연계 -교육훈련과의 연계

자료 이동임, 김상진, 2006

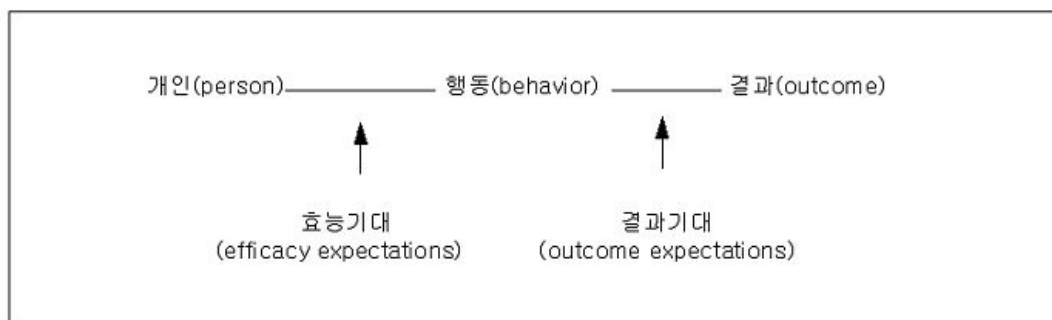
2.3 자기효능감

2.3.1 자기효능감의 개념

1) 자기효능감의 본질

자기효능감은 개인이 인지적 자원들과 주어진 상황적 요구들을 충족시키기 위해 필요로 하는 일련의 행위들을 시작하고 동기를 발생시킬 수 있다고 믿는 개인의 신념(Wood & Bandura, 1989), 과제 수행에 필요한 동기, 인지적 자원, 행동의 방향을 결정하는 개인의 능력에 대한 판단(Gist & Mitchell, 1992), 성공에 필요한 신체적, 지적, 정서적 근원을 움직이게 하는 개인의 능력에 대한 신념(Eiden & Aviram, 1993)등으로 다양하게 정의된다(김아영, 2004). 자기효능이론에 따르면 행동에 영향을 미치는 두 종류의 기대가 있는데, 자기효능감의 조작적 정의는 이 두 가지 기대인 결과기대와 효능기대의 차이를 설명함으로써 규명할 수 있다(Sherer, Maddux, Mercandante,

Prentice-Dunn, & Jacobs, 1983) Bandura(1977)는 결과기대란 자신의 특정행동이 어떤 결과에 이르게 할 것이라는 개인적 기대이며, 효능기대란 그 행동을 수행할 수 있는 자기능력에 대한 개인적 확신을 가리킨다. 그는 결과기대보다는 효능기대가 동기와 더욱 밀접한 관련을 가진다고 보는데 이러한 자기 효능감 이론의 개념적 틀은 <그림 2-9>과 같다.



<그림 2-9> 자기효능감 개념의 틀

어떤 행동이 어떤 결과를 수반한다는 사실을 안다고 하더라도 개인이 그 행동을 수행할 수 있는 능력에 회의가 생긴다면 행동이 유발되지 않을 때 결과기대와 효능기대간의 구분이 가능하고 할 수 있다. 또한 자기효능감은 인간의 동기, 정서, 행동을 결정하는데 있어서 인지적 과정, 동기적 과정, 정서적 과정, 그리고 선택과정을 통해서 나타난다. 이 네 가지 과정은 서로 독립적인 것이 아닌 서로 중복되어 상호영향을 미치게 된다(Bandura, 1993).

가) 인지적 과정

새로운 행동을 습득하고 유지하는데 인지적 과정은 중요한 역할을 한다. 즉 개인이 특정 행동을 함으로써 특정 결과를 초래했을 경우 그 인과관계에 대해 재해석하는 인지 과정을 통해 행동조절의 통제소재는 자극에서 개인으로 이동한다. 또한 개인은 목표설정, 결과에 대한 표상, 자기 평가적 반응과 같은 인지적 과정을 통해 동기화되는데 능력에 대한 인식, 사회적 비교, 피드백, 지각된 통제성, 분석적 판단 등은 인지적 과정을 통해 자기효능감에 영향을 줄 수 있는 요소들이다(Bandura, 1993).

나) 동기적 과정

자기효능감은 동기적 과정을 통해 개인이 어떤 목표를 설정하고, 얼마나 노력을 기울이며, 어려움이 있을 때에도 노력을 지속하며, 실패에 어떻게 유연하게 대처 하는지에 영향을 미친다. 자기효능감이 높을수록 도전적인 과제를 시작하고, 더 많은 노력을 기울이며, 어려움이 있더라도 그 과제를 지속하는 동기적 행동을 보인다(Bandura, 1993).

다) 정서적 과정

자기효능감은 위협을 받는 상황이나 부담이 되는 상황에서 얼마나 스트레스를 받고, 얼마나 우울해지는지에 영향을 미치기도 한다. 정서적 반응은 사고의 본질과 과정을 변화시킴으로써 직·간접적으로 행동에 영향을 미친다. 또한 스트레스는 지각된 대체 효능감 뿐만 아니라 방해적인 사고를 통제할 수 있다는 효능감에 의해서도 영향을 받는다(Bandura, 1993).

라) 선택 과정

자기효능감은 개인이 자신의 행동과 환경을 선택하는데 영향을 준다. 자기효능감이 높은 사람은 자신에게 유리한 환경을 만들고, 환경적 변화에 유연하게 대처한다(Bandura, 1993).

마) 자기효능감의 유사개념

자기효능감은 인간의 행동변화와 관련된 개념으로서 몇 가지 유사한 개념을 구분할 필요가 있다. 이는 자아개념(self concept)이나 자존감(Self esteem), 지각된 능력(perceived competence) 등으로 구분 할 수 있다. 우선 이 개념들은 인간의 행동에 영향을 미치는 내적요인으로서 자기 자신에 대한 주관적인 개념을 의미하며 환경을 신체적으로 자각하고 경험을 해석하고 행동의 방향을 결정해준다는 점에서 자기효능감과 유사한 관점으로 해석될 수 있다(곽호근, 2007)

각 개념들이 가지는 차이점을 살펴보면 먼저 다차원적인 개념으로 한 개인이 자기에게 부여하는 자기평가와 관련된 모든 특성들의 구조물로 정의되는 자아개념은 대부분이 전반적인 자기 이미지에 관련된 것으로 다른 행동이나 같은

활동의 수준, 또는 환경에 따라 인지의 복잡성을 올바르게 나타내지 못한다 (Bandura, 1986). 즉 혼합된 자아 이미지는 수행과 어느 정도 상관이 있지만 수행자의 내적 타당성을 정확히 예언하는 개념은 되지 못한다고 본다.

한편 자존감은 자신이 지각된 성격 또는 특징에 대한 스스로의 평가이며 자신의 속성이나 단면에 대하여 은연중에 배정한 자기평가의 총체로 정의되는데 자기효능감과 차이점은 이 두 개념이 자기창조적 사고의 다른 측면으로 서로 다른 현상을 나타내는 바 (Bandura, 1986) 자존감은 자기가치에 대한 평가, 즉 자신의 속성을 얼마나 가치 있게 여기며 자신의 행동이 개인의 가치기준과 얼마나 일치하느냐에 달려 있는 반면 자기효능감은 자기능력의 판단 또는 기대에 관한 것이라는 관점이다.

또한 자기효능감이란 특정한 행동을 수행할 수 있는 능력에 대한 개인의 판단 이므로 개인의 성취입장에서 자신의 능력에 대해 가지는 기대라 할 수 있다. 따라서 이것은 고정된 행위도 아니며 단순히 무엇을 해야 하는 가를 아는 것이 아니라 인지적, 사회적, 행동적 하위기능들을 종합적인 행동방식으로 조직하는 능력이라는 점에서 (Bandura, 1982) 현재의 능력에 대한 단순한 지식 수준의 의미하는 지각된 능력과의 차이를 찾아볼 수 있다.

즉, 자기효능감은 능력에 대한 기대이므로 능력에 대한 지각보다 오히려 행동변화에 더 강력한 영향요인이 될 수 있을 것이다(윤희두, 1994).

위의 내용에 따라 자기효능감과 위 한 개념들을 정의해보면 <표 2-18>와 같다.

바) 자기효능감의 구성요소

(1) 자신감(self-confidence)

자신감이란 자신의 가치과 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도라고 할 수 있다. 그러나 자기효능감은 구성하는 요소로써의 자신감은 자신의 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도라고 축소된 의미를 적용할 수 있다(sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, & Jacobs, 1982).

〈표 2-18〉 자기효능감과 유사한 개념의 정의

구 분	개 념
자아개념 (Self concept)	한 개인의 자기에게 부여하는 자기평가와 관련된 모든 특성들의 구조물로 대부분이 전반적인 자기 이미지에 관련된 것 (Bandura, 1986)
자존감 (self esteem)	자신의 지각된 성격 또는 특징에 대한 스스로의 평가이며 자신의 속성이나 단면에 대하여 은연중에 배정한 자기가치에 대한 평가의 총애(Bandura, 1986)
지각된 능력 (perceived competence)	현재의 능력에 대한 단순한 지식수준(윤희두, 1994)
자기효능감 (self efficacy)	개인의 어떤 행동이 활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 구체적인 확신, 기대(Bandura, 1986)

자료 : 곽호근(2007), 생활체육 참여자의 여가만족과 자기효능감 및 사회적응 관계.
인하대학교 대학원 박사학위논문

Bandura(1986)는 자기효능감을 상황-특수적인 개념에서 어떤 결과를 이루기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 판단으로 정의 했지만, 이를 일반적 개념으로 확대한다면 자신감의 정의 중에서 자신의 가치에 대한 개인의 확신을 제외한 자신의 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념으로 정의 될 수 있다. 이러한 자신감은 자신의 능력에 대한 인지적인 판단과정을 통해 성립되고, 정서 반응으로 표출된다(Bandura, 1986, Bandura, 1993).

(2) 자기조절효능감(self-regulated efficacy)

자기조절체계가 인간행동의 기본이기 때문에 인간은 자신의 행동을 관찰하고, 자신의 목표인 기준에 비추어 자신의 수행을 판단하고, 긍정적이라면 새로운 목표를 설정하고 부정적이라면 자신의 목표를 이루기 위해 부가적인 행동을 하는 반응을 보이게 된다(김아영, 1996). 따라서 자기조절효능감이란 개인의 자기조절, 즉 자기관찰, 자기판단, 자기반응을 잘 수행 할 수 있는가에 대한 효능기대라 할 수 있다.

Zimmerman(1992)은 Bandura(1986)의 학업성취에 대한 지각된 자기조절효능감을 측정하기 위한 다차원적 척도의 개념을 받아들이면서, 고등학교 학생들과의 면접을 통해 학업성취에 대한 지각된 자기조절효능감에 대한 연구를 하였다. 이는 자기조절학습전략의 다양한 사용과 관련된 학생들의 지각된 능력을 측정하는 것으로, 그 내용은 학습활동을 조직하고 계획하기, 학습자료를 기억하고 이해하기 위해 인지적인 기술 사용하기, 방해자극으로부터 피하기, 학교숙제를 끝내기 위해 동기화시키기, 공부하기 위한 환경만들기, 수업에 참여하기 등이다. Owen(1988)은 대학생들의 학습(Academic)에 대한 자기효능감을 만드는 과정에서 그 구성요소를 사회적 상황, 인지적인 조직, 기계적인 기술로 분류함으로써 자기조절효능감의 개념을 적용하였다. 이러한 자기조절효능감은 자기-관찰, 자기-판단인 인지 과정과 자기-반응의 동기 과정을 통해 나타난다(Bandura, 1986; Bandura, 1993).

(3) 과제난이도 선호

자기효능감 수준은 행동상황의 선택에 영향을 미친다. 자기효능감의 높은 개인은 도전적이고 구체적인 목표를 선택한다(Latharn & Locke, 1991; Bandura, 1988). 반면에 자기효능감이 낮은 개인은 자신의 기술을 뛰어넘는 위협적인 상황을 무서워하고 피하려하며, 그들이 조절할 수 있다고 생각하는 상황만을 선택하고 행동한다(Bandura, 1977). 과제난이도 선호는 자신이 통제하고 다룰 수 있다고 생각하는 도전적인 과제를 선택하는 과정을 통해 표출된다(Bandura, 1993).

(4) 귀인(Attribution)

자기효능감과 귀인의 관계는 양방적이다(Silver, Mitchell & Cist, 1995). 자기효능감은 어떤 결과에 대해 어떤 방식으로 귀인할지에 영향을 미치고, 반대로 어떤 결과에 대해 어떤 방식으로 귀인할지에 영향을 미치고, 반대로 어떤 결과에 대해 어떤 귀인을 하는가 하는 것은 자기효능감의 증진이나 감소, 유지에 영향을 미친다. 즉, 수행은 자기효능감의 가장 중요한 정보원이다. 하지만 수행은 개인이 어떤 귀인 과정을 거치는가에 따라서 자기효능감에 긍정적인 영향을 미칠 수도, 부정적인 영향을 미칠 수도, 전혀 영향을 미치지 않을 수도 있다. 실제적으

로 성공적인 수행을 하더라도 외부요인에 귀인을 하면 수행은 자기효능감에 어떤 영향도 미치지 않는다. 즉 성공의 원인이 운이나 외부의 도움이 아니라 적절한 기술이나 노력일 때, 자기효능감 증대에 도움이 된다. 수행에 있어서 실패를 능력에 귀인하게 되면 자기효능감은 저하된다.

결과의 원인을 능력이나 노력에 의한 것이라고 생각하는 경우 작은 노력으로 성공하면, 자기효능감은 크게 저하된다.

과제의 난이도 수준이 수행이 자기효능감에 미치는 영향을 어떻게 매개하는지를 보면, 쉬운 과제에서 성공하는 것은 자기효능감의 증진이나 저하에 어떤 정보도 주지 못한다. 그러나 어려운 과제에 성공하는 것은 자기효능감의 증진에 많은 영향을 미친다. 성취의 비율이나 유형도 자기효능감에 대한 판단에 영향을 미치는 데, 상대적으로 점진적인 수행의 증진을 보여주는 것이 자기효능감 향상에 도움이 된다(Bandura, 1977).

2.3.2 자기효능감의 근원

사람들은 자기효능감의 믿음을 자기 자신에 대한 신뢰와 경험을 통한 정보를 근원으로 보고 있다. Bandura(1977)는 4가지의 요소 즉, 성공경험(enactive masrery experiences), 대리적 경험(vicarious experiences), 언어적 설득(verbal persuasion), 생리적·정서적 상태(physiological and affective states)가 자기효능감의 정보근원으로 이 요소에 영향을 받아 자기효능감이 형성된다고 보았다.

1) 성공경험(enactive masrery experiences)

성공적인 경험은 자기 자신의 경험에 기초를 두고 있기 때문에 가장 영향력 있는 자기효능감의 근원이다. 왜냐하면 본인의 성공경험은 성공하기 위해서 행하는 과정에서 얻을 수 있 신뢰감의 증거이기 때문이다. 이런 본인의 성공경험은 자기효능감을 높이지만 실패경험은 자기효능감을 낮게 한다. 특히 수행 초기에 일어난 실패, 노력이 부족하여 일어난 실패결과, 외부환경에서 방해요인이 없었음에도 일어난 실패경험은 자기효능감을 낮게 한다. 그러나 반복된 성공경험을 통해 얻는 자기효능감이 높아지면 일시적으로 실패한다고 해도 자기효능감에 큰

영향을 미치지 못한다. 또 부단한 노력에 의해 가끔 실패가 극복되면, 오히려 자기효능감이 강화되고 지속적인 노력으로 지극히 어려운 장애물도 극복했다는 성공경험을 가지게 된다. 그러므로 수행의 결과로 얻은 실패경험을 통해 개인의 효능감에 미치는 효과는 실패가 일어나는 전제적 경험의 상황과 시기를 고려하여 판단을 해야 할 것이다. 일단 자기 효능감의 긍정적 기대가 형성되면 이는 그 밖의 관련 상황에 일반화되는 경향이 있다.

2) 대리적 경험(vicarious experiences)

행동의 변화는 직접적인 경험 이외에도 간접적인, 즉 대리경험에 의해서도 일어난다. 인간의 자기 자신과 비슷한 타인의 성공적인 경험을 보거나 상상을 통하여 자기 자신도 해낼 수 있다는 자기효능감을 갖는다. 마찬가지로 자신과 비슷한 처지에 있는 타인이 수많은 노력에도 불구하고 거듭 실패하는 것을 보았을 때 자기 자신의 능력을 평가절하하고 무기력증에 빠지게 된다. 이러한 대리적 경험은 일반적으로 수행을 통한 성공경험보다 자기효능감에 상대적으로 약한 효과를 미치지만, 수행에 대한 노력을 기울이는 데 무의미하고, 지속적인 변화를 얻을 수 있다.

3) 언어적 설득(verbal persuasion)

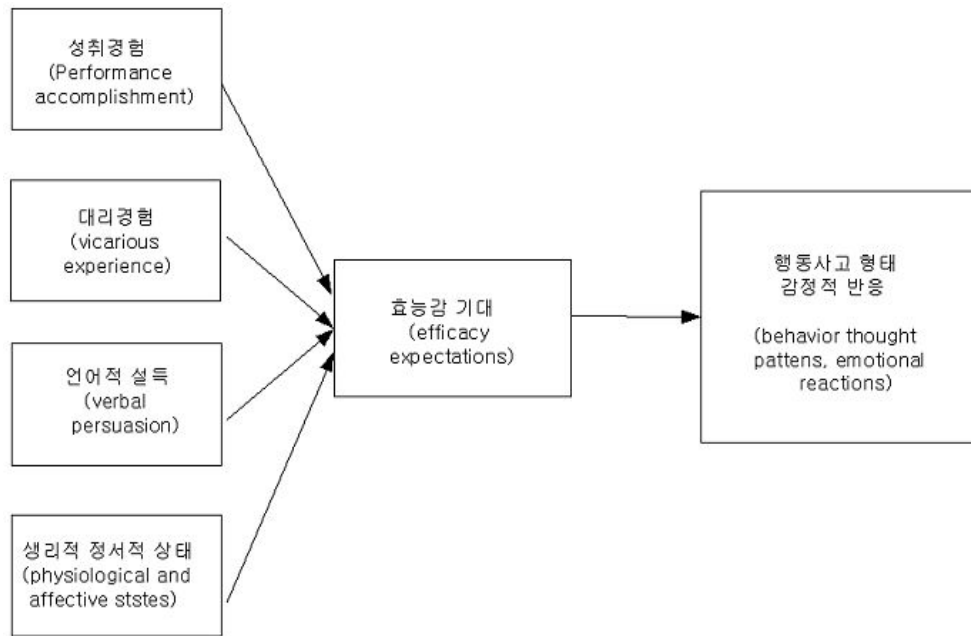
언어적 설득은 쉽게 사용가능하므로 가장 공감하기가 쉽다. 어떤 일을 효과적으로 수행할 수 있는 능력을 지녔다고 자신이 믿도록 말해 주는 것을 말한다. 이러한 설득은 받는 사람은 자기 자신의 능력을 의심하는 사람보다 더 많이, 열정을 가지고 노력하는 경향이 있다. 또 이러한 언어적 설득은 설득하는 사람의 지위나 신용, 전문적 식견 등에 따라 다르게 나타날 수 있다. 언어적 설득 후 결과적으로 성공적으로 수행한 결과를 가져오면 전략 사용과 효능감의 관계는 더욱 밀접해진다. 그러나 비현실적인 설득과 수행의 실패는 설득자를 불신하게 될 것이며 학습자의 자기효능감을 손상시킬 것이다.

4) 생리적·정서적 상태(physiological and affective states)

사람들은 자기 능력을 판단할 때 생리적이고 정서적인 상태에 의해 전달되

는 신체적 정보에 부분적으로 의존한다. 자기효능감의 개인적 신체지표는 성취 가능한 신체적 건강상태, 스트레스 요인에 대한 대처능력 영역과 밀접히 관련되어 있다. 사람들은 종종 스트레스를 받거나 피로운 상황에서 그들의 생리적 활성화가 기능장애를 일으켜 신체가 취약하다는 신호를 보낸다. 높은 각성상태는 수행을 저하시킬 우려가 있기 때문에 사람들은 긴장이 고조되거나 정서적으로 불안할 때보다 극단적 각성과 긴장이 없는 안정된 상태에서 성공을 기대하는 경향이 있다. 효능감을 주지 않는 통제에 대한 스트레스 반응은 예상적 자기각성을 통해 더욱 스트레스 양을 늘린다. 자신에 대한 부적절한 인식과 급격히 늘어난 스트레스에 대해 부정적인 사고를 형성함으로써 사람들이 두려워하는 기능장애를 유발하고 고통을 상승시키도록 자기 각성을 유도한다. 그러나 숙달적 경험을 통하여 주관적 장애에 대한 불안한 정서적 장애를 제거하는 처지는 수행에서의 성공적 결과를 얻을 수 있도록 도와주고 대처 효능감을 강화시킨다. 또한 자기효능감에 대한 생리적 정서적 상태는 자율적 각성에만 제한되지 않는다. 강도와 지구력을 포함하는 활동에서 사람들은 자기 자신의 피곤한 정도, 숨이 가쁨, 통증, 고통 등을 신체적 비효능감 지표로 여긴다. 이런 기분 상태 역시 사람들은 자기효능감에 대한 판단에 영향을 준다. 자기효능감에 대한 생리적 정서적 상태는 건강기능과 신체적 강도 및 지구력을 요하는 활동에서 강력한 역할을 한다. 이러한 상태들은 다양한 영역에서 기능하는 데 대표적으로 자기효능감에 대한 신념에 대해 일반화된 효과로 나타날 수 있다. 따라서 자기효능감을 증진시키는 네 번째 근원은 생리적 정서적 상태를 성취 가능한 상태로 증진시키고, 스트레스 수준과 부정적인 정서적 경향을 감소시키며, 생리적·정서적 상태에 대한 잘못된 해석을 정정하는 것이다.

Bandura(1977)는 개인의 능력에 대한 지각은 사회적, 개인적 경험을 통해 얻어 진다고 했으며, 자기효능감은 〈그림 2-10〉와 같은 3가지 정보 자원 즉, 성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 생리적 정서적 상태 등에 의해서 영향을 받게 된다고 하였다.



〈그림 2-10〉 효능감 정보, 효능 기대감과 수행 중 자원들 사이의 관계(Bandura, 1977)

효능감 기대는 비슷한 과제나 행동에서 성공을 경험한다면 높아질 수 있다. 대리경험, 언어적 설득, 정서적 상태도 자기효능감을 증가시키지만 그 정도는 약하며 이들 4가지 정보 자원은 하나하나 독립되어 혹은 모두 합쳐져서 자기효능감에 영향을 미친다. 성공적 기대와 직업적 진보의 성향에 비교하여 보면, 목표지향형은 외부환경에 자신을 맞추며 타인과의 경쟁에서 뒤떨어지지 않기 위해 직업적 기술을 익히기 위한 학습활동을 하는 사람들이라고 할 수 있다. 활동지향형은 Morstain & Smart가 제시한 사회적 관계, 도피/자극, 사회적 복지와 비교하여 볼 때, 성인들의 여가를 바람직하게 보내기 위해 개설된 많은 평생학습프로그램들과 상당한 연관이 있다. 단조롭고 반복적인 가사노동으로부터 벗어나 새로운 친구도 사귀고, 사회봉사활동에도 적극 참여하는 성인들의 경우 이 유형에 속한다고 할 수 있다.

Houle의 참여 동기 유형과 관련하여, 우리나라 대학 성인교육 참여자들의 참여동기를 분석한 연구결과에 의하면, 학습지향형 동기가 가장 높으며, 다음이

목표 지향형 동기, 활동지향형 동기인 것으로 나타났다(이정의, 1977). 목표지향형 동기는 연령이 높을수록, 기혼집단일수록, 소득수준이 높을수록, 감소하는 것으로 나타났으며, 활동지향형 동기는 연령이 높을수록, 기혼집단일수록 증대되는 것으로 나타났다. 학습형 동기는 교육수준이 높을수록 증가하는 경향을 보였다. 또한, 우리나라 성인교육 참가자들의 교육활동 동기 성향을 분석한 결과를 살펴보면, 학습지향형, 활동지향형, 타인기대충족, 일상탈출 같은 요인으로 참여 동기가 구분되었으며, 이전에 평생학습 참여경험이 있는 사람들과 성인의 경우가 학습지향 참여 동기가 높은 것으로 나타났다(권두승 이영아, 1999). 활동지향성 동기는 학력이 낮을수록 높은 것으로 나타났으며, 타인기대충족형은 학력이 높을수록, 남성일수록 높으며, 일상으로부터 탈피는 성인일수록, 자녀가 적을수록 높은 것으로 나타났다.

〈표 2-19〉 Houle의 목표지향적 유형의 표를 통해서 알 수 있듯이 Houle의 목표지향형을 Morstain & Smart의 외부 평생학습 프로그램의 재등록에 관한 실태조사에 의하면(정진태, 2002), 성인평생학습 프로그램의 참여자는 교육프로그램의 경험자의 소개와 친구, 가까운 지인들의 권유에 의해서 동기가 발생한 사례가 많았다. 성인평생학습의 지속적인 참여 동기를 높이기 위해서는 프로그램의 질을 높이고 성인의 욕구를 반영한 프로그램이 고루 개발되어야 하며, 교육내용은 실생활에 유용하게 사용될 수 있도록 구성되어야 한다.

〈표 2-19〉 Houle의 목표지향적 유형

Houle의 유형	Houle와 Morstain & Smart
목표지향형 동기	<ul style="list-style-type: none"> * 외부적 기대 <ul style="list-style-type: none"> - 다른 사람의 지시에 따르기 위해 - 형식적 권위를 지닌 사람의 기대사항들을 수행하기 위해 - 다른 권위자가 추천하는 것을 수행하기 위해 * 직업적진보(전문성 함양) <ul style="list-style-type: none"> - 직업에서 더 높은 지위를 차지하기 위해 - 직업적 진보를 보장하기 위해 - 경쟁에서 뒤떨어지지 않기 위해
목표지향형 동기	

활동지향형 동기	<ul style="list-style-type: none"> * 사회적 관계 <ul style="list-style-type: none"> - 개인적 교재를 충족시키기 위해 - 새로운 친구를 사귀기 위해 - 이성 회원을 만나기 위해 * 도피/자극 <ul style="list-style-type: none"> - 지루함에서 벗어나기 위해 - 가정이나 일로부터 휴식을 취하기 위해 - 남은 생애에서는 뚜렷한 차이를 내기 위해 * 사회적 복지 <ul style="list-style-type: none"> - 인류에 봉사할 수 있는 능력향상을 위해 - 공동체에 대한 봉사를 준비하기 위해 - 공동체 작업에 참여할 수 있는 능력을 향상시키기 위해
----------	--

자료 : 권두승 조아미(2004). 성인학습 및 상담. 서울: 교육과학사

2.4 경력개발

최근 많은 기업들이 시장 및 경제 환경이 위기상황에 직면하면서 기업에서는 경제 위기 속에서 경쟁업체로부터의 견제나 추격에서 이겨 나가기 위해 핵심경쟁력 확보를 위해 피나는 노력을 하고 있다. 이러한 급박한 시장의 변화에 따라 기업은 생존을 위해 종업원들의 역량 배가 및 결집을 요구하고 있으며, 직장인들은 시장과 기업에서의 환경 변화에 따라 고용의 불안감과 동시에 위기 극복을 위한 경력개발의 필요성을 강하게 느끼고 있다.

김홍국(2004)은 기업이 처한 외부적 내부적 환경변화에 따라 경력개발의 필요성을 다음과 같이 논하고 있다. 외부적 환경요인으로 첫째, 기업간경쟁의 심화를 들 수 있다. 이는 기업들로 하여금 경쟁력 강화를 모색하게 하였고 이에 따라 전략적 인적 자원 개발을 통한 경쟁력의 극대화는 종업원의 경력개발을 위한 중요한 방법 중 하나가 되었다. 둘째, 산업화와 함께 집단이나 조직보다도 개인주의적 사고가 점차 강해짐에 따라 직장생활이 삶의 전부라고 보지 않고 조건이 맞지 않으면 언제든지 직장을 떠날 수 있다는 생각을 가지게 되었다. 기업의

입장에서 상호 작용적 대응논리를 요구하고 있어 기업은 종업원 개인의 욕구를 적극 수렴하는 개인 중시의 인적자원관리를 대안으로 사용하게 되었다. 셋째, 경제 성장으로 인한 소득의 증가와 고학력 추세는 생활의 질을 중시하게 되었고, 조직구성원들은 자신의 개발과 자율성, 의미 있는 직무 경험을 기대하는 추세로 변화함에 따라 경력개발제도 고려가치가 높아졌다. 넷째, 사회의 도시화로 인해 사회구성원의 지역 간·계층 간의 이동, 즉 사회적 이동이 증가함에 따라 노동시장에서의 조직간 이동이 증가하게 되었다. 인적 자원의 경쟁력이 점차 중시되면서 능력 있는 인재들의 외부 영입과 스카웃 경쟁이 날로 심화되어 가는 상황에서 개인의 직장 이동이 자유로워졌다. 다섯째, 남녀고용 평등법 강화로 인해 선발과정, 보수, 채용 후의 성장 및 개발 기회에 있어 차별 없이 기회를 균등하게 부여하기 위해서는 종업원의 경력개발에서 답을 찾아야 한다. 한편 승진정체의 심화, 직무환경의 변화, 조직의 분권화 및 개인 참여의 증대, 직장인 및 외국인 인력의 증가와 같은 내부적 환경 변화에 따라 경력개발이 더욱 요구되고 있다.

이상에서 살펴 본 것 같이 기업 간 경쟁이 치열해짐과 함께 기업의 경쟁력 확보는 직원들의 개인 역량 밖에는 없다는 인식이 확산되고 있다.

최근 일련의 위기를 겪으면서 평생직장으로 믿고 충성해 오던 직장인들에게는 명예퇴직이라는 낯선 시련을 겪게 되었고 이를 겪고 지켜보던 많은 사람들은 더 이상 회사가 본인의 직장 생활을 책임져 주지도 않고 그럴 수도 없음을 깨닫게 되었다. 따라서 평생 한 직장에 충성한다는 개념이 사라지게 되었고 기업 입장에서선 우수한 인재를 오랫동안 기업에 남겨 두기 위해서 개인의 경력개발 욕구를 지원해 주어야 하는 상황이 오게 된 것이다. 과거 90년대 조직의 발전 자체가 나의 발전이라는 생각은 이미 없어진지 오래되었으며, 개인의 능력 향상과 생활의 질 향상 없이는 조직 발전만으로는 만족하지 못하게 된 것이다. 한 직장에서 오랫동안 일하는 사람보다는 적정한 시기에 본인의 커리어를 위해 더 나은 조건으로 움직이는 사람을 좀 더 능력 있는 사람으로 평가하고 있다. 기업이 처한 외부적 내부적 환경변화에 따라 기업은 곧 사람이며, 기업의 성장배경의 여러 가지 요인 중 가장 핵심적인 것은 인재라고 보는 기업이 증가하고 있고 이를 통해 경력개발의 필요성을 알 수 있다. 많은 기업들이 과거 범용적이고 농업적 근면성을 지닌 순응적 인재상을 요구했다면 21세기 지식기반사회에서는 주특기를

가지고 창의와 전문성을 가진 도전적이고 적극적인 인재를 요구하고 있으며, 인력의 질적 수준을 제고하고 인재를 통한 미래 대비 성장엔진을 확보하고자 하는 인재 중심 경영을 하고 있다. 기업의 기능 중심에서 목적 중심의 차세대 리더 양성, 글로벌 역량강화, 기능 전문가 양성 등의 방향으로 가고 있다.

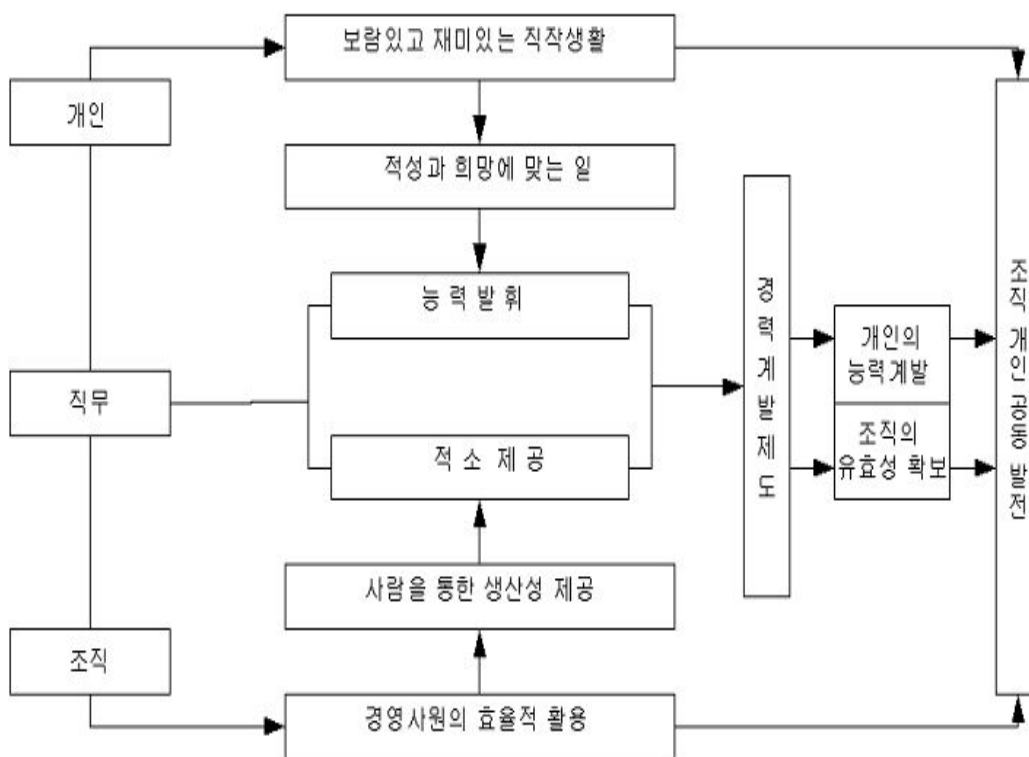
이는 외부 환경에 따라서 변화해 나갈 수 밖에 없는 기업에서의 인적자원 개발을 통한 종업원의 경력개발은 회사의 변화 요구와 함께 종업원 스스로에게도 자질양성이라는 측면에서 상호 윈-윈 전략이라고 볼 수 있다.

경력개발은 학자에 따라 다양하게 정의되고 있으나(Hall, 1976; Arthur, Hall, & Lawrence, 1989; 김홍국, 2000, p32 재인용) “한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험”을 일컫는다. Hall(1984)은 인력개발과 관련하여 개발의 개념을 개인 차원과 직무 차원으로 구분하여 정의하고 있으며 개인 차원에서 단기적으로는 일에 대한 만족감이나 긍정적 태도를 갖게 하는 것을 말하며, 장기적으로는 개인의 정체감을 높이는 것을 말한다. 또 직무 차원에서 보면 단기적으로 성과를 높이는 것을, 장기적으로 직무환경 변화에 대한 적응력을 높이는 것을 의미한다. 즉, 경력개발은 “한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 통해 자신의 직무관련 태도, 능력 및 성과를 향상시켜 나가는 과정”이라고 정의할 수 있다(김홍국, 2000).

한우섭(2007)은 경력개발이 전통적으로는 직무의 전문성이나 경험 그리고 수직적 상승의 문제와 같은 직업과 직장을 중심으로 초점을 맞추어 협의로 정의하였다. 협의의 경력추구는 지위 또는 급여의 측면에서 꾸준한 진전 내지 향상을 보이고, 사무원이나 기계운전 등과 같이 특별한 전문성이 없으면 안 되며, 직업적 안정성 확보 외에도 직업과 밀접하게 관련된 때 의미가 있다는 것이다(이기성, 2006). 광의의 개념에서 경력은 일과 관련된 경험 즉 직무, 직위와 관련된 의무나 활동 일과 관련된 결정과 같은 객관적 사건이나 상황 외에도, 일에 대한 열망, 기대, 기대치와 같이 일과 관련된 사건의 주관적 해석을 포함한다(김홍국, 2005).

권대봉(2003)은 경력개발이 개인과 직무, 그리고 가정의 상호작용의 산물이라고 하였다. 또한 경력개발을 한 개인이 일생의 단계를 거치면서 일과 관계되어 겪게 되는 경험으로 개인 차원에서는 자아실현, 조직 차원에서는 성과향상 이라

는 두 가지 목표를 달성하기 위한 방법으로 정의하고 있다. 그러므로 경력개발은 초등학교 이전부터 경력이나 진로에 대한 탐색활동을 통해서 경력개발활동을 전개하고 있는 것은 물론이며(권대봉,2003), 개인의 삶 속에서 가정생활, 여가생활을 포함하여 논의할 수 있다. 경력개발은 개인의 삶과 밀접하게 연결되면서 실제적인 삶 속에서 삶을 운영해 가는데 있어 중요한 의미를 가지게 된다. 경력개발의 의미는 경력을 효율적으로 관리하는 데 도움을 주며 조직적으로는 조직에서 필요한 인적 자원에 대해 개인의 경력욕구를 만족시키면서 효율적 관리를 하게 한다(이기성, 2006). 경력개발의 개념은 <그림 2-11>과 같다(박경문, 이용탁, 2003).



*자료 : 박경문, 이용탁(2003). 경력개발을 통한 인적자원개발에 관한 연구.

『경상대 논문집』 제20집 2권, p.150

<그림 2-11> 경력개발 정의

이상에서 살펴 본 바와 같이 경력개발이라 함은 어떤 단순한 교육적 훈련을 통해서만 이루어지는 것이 아니라 생활 전반의 경험을 통해서 얻게 되는 학습 그 자체이며 이러한 경험적 학습을 일고 연관 지어 개인의 능력을 향상 발전시켜 나가는 것이라 볼 수 있다. 경력개발은 개인이 각 단계가 비교적 독특한 문제, 주제 및 과제로 특징짓는 여러 단계를 통해 앞으로 나아가는 지속적 과정이며 집중된 한 순간의 훈련이나 개발이 아니라 삶 속에서 끊임없이 이루어지는 과정이라고 볼 수 있다.

경력개발제도(CDP: career development program)는 경력개발의 개념을 조직의 인재육성을 위해 제도화시켜 놓은 것이다. 구체적으로 경력개발제도는 '개인의 입사로부터 퇴직까지의 경력경로를 개인과 조직이 함께 설계하고 장기적 관점에서 관리해 나가는 종합적 인적 자원 개발시스템'을 말한다. 또한 경력개발제도의 목표는 개인의 성장욕구를 충족하고 동시에 조직의 인적 자원 개발을 극대화시켜 개인욕구와 조직욕구를 조화시키는 데 있다. 경력개발제도가 소기의 목적을 달성하기 위해서는 종업원 본인과 상사, 그리고 조직의 노력이 서로 통합되어 관리되어야 한다(김홍국, 2004). 경력개발제도는 경력개발을 통해 조직의 성과가 나타날 수 있도록 체계화하고 프로그램화, 시스템화 가는 것이다. 경력개발제도란 개인으로서의 종업원 경력을 조직 내에서 적극적으로 실현시키는 것이며, 조직이 필요로 하는 인적 자원의 능력을 장래에 지속적으로 확보하고 조직의 발전을 도모하는 종합적인 프로그램이다.

이상에서 살펴본바와 같이 경력개발제도는 조직의 구체적인 목표와 비전에 합당한 인력으로 만들어 가는 것으로, 종업원은 직무에 대한 자신감을 갖게 되고 기업은 조직의 궁극적인 성과를 거둘 수 있으므로 경력개발제도를 활성화하는 것이 종업원과 기업 모두 가치 있는 일이라는 것을 확인 할 수 있다. 종업원들이 직장생활을 통해 보람을 느끼는 순간 중 하나는 업무와 교육을 통해 스스로가 성장하고 있다고 느낄 때라는 한 기업의 설문조사 결과가 있었다. 종업원들은 경력개발제도를 통해 개인과 직장에 대한 만족도가 높아지며, 회사에서는 종업원을 조직에서 필요로 하는 인재로 발전시키며 조직의 목표를 달성해 나갈 수 있기 때문에 경력개발제도에 있어 종업원들의 적극적인 참여와 회사의 지원이 동반되어야 함을 알 수 있다. 우리나라를 대표하는 대기업의 경우 경력

개발제도를 도입하여 실시하고 있지만, 종업원의 심리적 욕구 및 필요보다는 조직은 목표와 필요에 의해 운영되고 있어 아직까지 종업원들의 기대는 크지 않다. 특히 직장 간 이동이 개인의 자발적인 의사가 아닌 경우에는 제도에 대한 종업원의 신뢰도 및 참가 적극성이 떨어지게 되므로 제도의 효율성을 높이기 어렵다. 또한 기업에서 직장 간 이동을 위해 경력개발제도를 체계화하고 시스템화 하는 데에는 너무나 많은 투자가 뒤따르고 투자에 따른 성과도 미비하기 때문에 활성화에 어려움이 따르고 있다. 이에 시스템의 체계화와 프로그램의 전문가 육성이 필요함을 시사 받을 수 있다.

2.5 직무만족

직무만족이란 직무에 대한 개인의 일반적인 태도를 말하는 것으로서 어떤 개인의 평상시의 직무나 직무경험의 평가에서 오는 유쾌하고 긍정적인 정서상태라고 정의 할 수 있다(Tiffin & McCormick, 1984). 또한 직무만족은 직무를 통해서 경험하거나 얻게 되는 욕구충족의 정도에 대한 함수라고 말할 수 있다. 이와같이 직무만족은 실질적으로 종업원이 그의 직무상황에서 제공되는 가치에 대한 지각의 결과에서 오는 것이다. 즉 직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무경험 평가 시에 발생하는 긍정적인 정서상태 라고 정의 내릴 수 있다Dove(1986). (Smith, 1955)은 각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 일련의 태도라고 정의한 바 있다. 직무만족에 대한 선행연구들을 살펴보면 Saunders의 연구 (Saunders. L. E. Exploration of Usefulness of Important Work Related Needs as a Tool for Studies in Job Satisfaction, University of Minnesota, Ph. D. Dissertation, 1981).에서는 직무와 관련시켜 욕구를 결정할 수 있는 대안을 밝혀내기 위하여 Herzberg가 분류해 놓은 동기요인과 위생적 요인에 입각하여 내재적 만족과 외재적 만족요인으로 구분하여 실증조사를 실시하였다. 그는 종사원의 욕구와 직무의 만족도간에 높은 수준의 협

조가 있을 때 전체적인 만족도가 높다는 것을 가정하고 연구하였다. 만족의 척도로서 성공과 실패라는 개념을 도입해 만족스러운 욕구를 성공으로, 불만족스러운 욕구를 실패로 기록하여 성공과 실패에 대한 수의 상관관계를 Hoppock Scale로 측정하였다. 또한 전체적인 만족에 대한 내적인 만족자와 외적인 만족자의 상대적인 기여도를 평가한 결과 내재적인 만족자가 외재적인 만족자보다 전체적인 만족에 지속적으로 기여하고 있음을 알아냈다. Pizam 과 Chandrasekar (Pizam. A. and Chandrasekar. V. "You Do Like, You Work" , The Cornell H. R. A. Quarterly, 1983. pp. 5-10.)는 직무만족도를 측정하기 위해서 코넬 대학교의 계간지 독자 중에 3%에 해당하는 191명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석결과를 살펴보면, 조사대상자의 직장과의 직업 및 일반생활 등에 있어서는 만족하는 편이라고 할 수 있으며, 가장 중요한 것은 직장여건 중에서 직무 그 자체를 배우고 익히면, 성취할 수 있고, 의사결정에도 참여할 수 있다는 생각을 가지고 있음을 알 수 있으며, 응답자들은 가정과 직장의 문제를 가능한 한 다르게 생각하는 경향이 있으며 중요도에 있어서는 동일시하고 있다는 것을 알 수 있다.

피잠과 찬드라스카트(Pizam and Chandrasekar)의 연구(Pizam. A. and Chandrasekar. V. "You Do Like, You Work", The Cornell H.R.A. Quarterly, 1983, pp.5-10.). 에서 설문지는 사회적 인구통계자료로서 성별, 연령, 교육정도, 연봉수준, 근무부서, 재직기간, 결혼여부, 거주 지역에 대한 내용과 만족요인에 대한 항목으로서는 능력을 활용할 수 있는 기회, 새로운 것을 독창적으로 할 수 있는 기회, 직무 수행 시에 책임이 주어지는지의 여부, 동료로부터의 예우나 존경, 승진할 수 있는 기회, 직업의 안전도, 봉급액수, 작업조건, 자격증의 취득여부, 성취감, 주위사람으로부터의 인정 등을 포함하고 있다. 데이비스와 와스무스(Davis and Wasmuth)의 연구(Davis. S. W. and Wasmuth. W.J. "Managing Employees Leave", The Cornell H.R.A. Quarterly, 1983 pp.15-33.). 에서 데이비스 등은 오늘날 종사원들의 이직은 직무만족과 관련된 다양한 요인들의 결과임을 강조하면서 이직으로 직결될 수 있는 불만족은 외부적 요인 보다는 내부적 요인이 큰 것으로 보고 있다. 국내의 선행연구들을 살펴보면 최병우(최병우, 2004)는 금융기관 종업원 594명을 대상으로 분석한 결과 남, 녀의 차

이에 따라 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 다르게 나타났으며 인구통계학적 요소 즉 성별, 결혼여부, 연령, 학력, 전공여부, 자격증 취득여부, 직위, 재직기간, 소득 그리고 직무부서와 관련하여 직무만족의 정도는 차이가 있음이 검증되었다. 성별에 있어서는 임금, 성장성, 성취도 의사소통 등의 요인에서 남녀간에 차이가 있는 것으로 나타났고, 결혼여부에서는 성장성, 성취감, 의사소통 요인은 기혼이 미혼보다 만족도가 큰 것으로 나타났다. 교육수준에서는 근무환경과 임금 요인에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 직위에 있어서는 임금, 성취감, 의사소통 요인에서 차이가 있는 것으로 나타났다.

김성혁·원윤희(2004)는 서울지역 호텔 종사원을 대상으로 직무만족과 서비스 제공수준에 관한 연구에서 Saunders, Herberg, Holt, Martin의 기존 연구에서 직무만족과 서비스 제공수준을 각각의 영역에서만 연구한 결과 이들의 상관관계를 인적자원관리 차원과 실증적 차원에서 결과를 명확하게 규명하지 못한 단점을 보완하기 위하여 이들 요인을 한 영역내에서 관련지어 재시도 하는데 그 목적이 있다. 연구결과 인구통계별 직무만족에 대한 결과를 살펴보면 학력과 관련하여 고학력의 경우 일정기간이 지나면 오히려 만족도 부적으로 나타나는 경향이 있다고 했으나 이러한 현상은 발견되지 않았다. 근무부서에 있어서 미숙련공과 비전문직 보다는 숙련공과 전문직에 해당하는 직종에서 만족도가 높게 나타나는 것이 일반적인 경향이라고 할 수 있으나 이 연구에서는 이러한 일반론이 적용되지 않았다. 이것은 기업내의 원인도 있겠으나 아직도 직업관이나 윤리의식이 부족한데서 초래된 결과라 할 수 있을 것이다. 인구통계별 요인에 있어서는 직위, 결혼여부, 임금, 연령 등에서 유의적인 요인이 많이 도출되었다는 것이 이들 요인에 대하여 비중이나 관계가 높다는 것을 의미한다고 볼 수 있을 것이다.

김정복 등(2007.)은 근로자 중 자격증과 관련된 인식 및 직무 만족도를 조사하여 그들이 직무에 대한 보람과 만족을 갖고 의욕적으로 업무에 임하고 성실하게 수행할 수 있는 환경을 조성하여 합리적인 인력관리 및 인간위주의 경영을 통한 지속적인 성장을 해 나갈 수 있는 근거를 제공하는데 연구하였으며 자격증 취득과 활용에 따른 직무만족과의 관계를 분석한 결과 임금, 직무안정성 등의 요인이 직무만족과 상관관계가 있으며, 자격증의 활용도에 따라 직무만족

의 정도가 다른 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 자격증 취득과 이에 따른 활용성 등 자격증의 역할에 대한 직무만족에 관한 연구는 매우 부족한 실정이다. 따라서 자격증을 취득한 근로자를 대상으로 직무만족요인과 자격증의 역할에 따른 직무만족의 차이를 규명해 보고자 한다.

2.6 선행연구 고찰

앞서 국가기술자격증의 개념 및 현황, 그리고 역할에 대해 살펴보았다. 본 장에서는 국가기술자격증과 관련된 선행연구를 바탕으로 국가기술자격증과 자기효능감의 관계, 경력개발과의 관계 그리고 직무만족과의 관계를 중심으로 살펴보고자 한다. 먼저 직무만족과의 관계를 살펴보면 산업인력공단에서 2007년도에 국가기술자격증과 직무만족도에 관한 조사연구를 실시하였는데 그 결과는 다음과 같다.

직무만족도를 설문지상의 “현재 하는 일에 대한 만족도”에서 대인관계, 경제적 보상, 근로시간, 작업환경, 자기발전가능성, 사회적 평판의 총 6개 문항의 만족도에 대한 평균값을 통하여 살펴보았다. <표 2-20>은 각각의 물음에 100점을 극히 만족하는 점수로 설정하여, 자격이 있는 집단과 없는 집단으로 구별하여 나타낸 결과이다. 취업자의 자격유무에 따른 직무만족도와 조직몰입도를 살펴보면 다음과 같다. 자격이 있는 집단에서는 현재 직무의 만족도에서 ‘대인관계’, ‘작업환경’항목에서 상대적으로 높은 점수를 나타내었고 자격이 없는 집단에서는 ‘대인관계’, ‘근로시간’의 순으로 나타났다. 전체적으로 볼 때 큰 차이는 아니지만 자격증을 가지고 있는 집단이 각각의 항목에서 비교적 점수가 높은 것을 확인하였다.

〈표 2-20〉 자격유무별 직무만족도

항 목	자 격 有	자 격 無	전 체
대인관계	70.93	68.81	69.76
경제적 보상	61.84	59.85	60.73
근로시간	65.28	63.05	64.05
작업환경	66.28	62.43	64.15
자기발전가능성	64.78	60.35	62.33
사회적 평판	66.26	61.30	63.52
전체	65.90	62.63	64.09

주: 5점 척도

자료 : 한국직업능력개발원 2007

취업자의 자격종류에 따른 직무만족도와 조직몰입도를 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-21〉 취업자의 자격종류별 직무만족, 조직몰입

	국가기술자격	국가자격	민간자격	사내자격	외국자격	전체
직무만족	67.47	69.49	78.64	69.61	68.75	68.62
조직몰입	3.30	3.50	3.51	3.44	3.25	3.35

주: 직무만족 100점, 조직몰입 5점 척도

자료 : 한국직업능력개발원 2007

취업자의 자격분야별 직무만족과 조직몰입도를 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-22〉 취업자의 자격분야별 직무만족, 조직몰입

	기술가능 분야	의료·보건 분야	전문서비스 분야	기초소양	기타	전체
직무만족	67.01	70.22	70.10	73.21	72.89	68.62
조직몰입	3.29	3.48	3.49	3.60	3.40	3.35

주: 직무만족 100점, 조직몰입 5점 척도

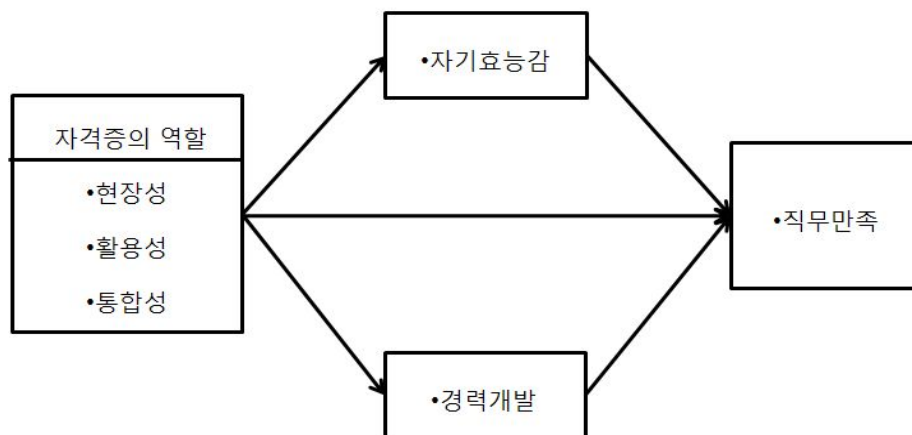
자료 : 한국직업능력개발원 2007

이와 같이 자격증 보유여부에 따른 직무만족도의 결과를 보면, 정규직이고 임금수준이 높을수록 직무만족도와 양(+)의 유의한 상관관계가 존재하고 설명력도 높아서 일반적인 예상과 다르지 않음을 알 수 있다. 그리고 여성일수록, 기혼일수록 양의 상관관계인 것으로 나타났다. 그러나 추정결과에서 직무만족도는 자격증 보유와는 연관성이 없는 것으로 나타나 자격증 미소지자와의 차이가 어떠한지는 추정할 수가 없었다. 조직몰입도에 대한 자격의 효과 또한 전체적인 결과는 직무만족도의 추정결과와 비슷하다. 임금이 높을수록, 정규직일수록, 현 직무가 개인의 지식과 기술에 적합하다고 느낄수록 조직몰입도와 양(+)의 상관관계를 나타내었으나, 자격증 취득여부 자체만으로는 조직몰입도에 어떠한 영향을 끼치는지는 관측할 수 없고, 인적특성 변수를 제외한 나머지 변수들에서 유의성이 상당히 떨어져 있음을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구모형 및 가설의 설정

3.1 연구모형의 설계

기존의 선행연구 고찰을 통해 평생학습 성과와 영향 요인인 자격의 역할(현장성, 통합성, 활용성)과 자기효능감, 경력개발 그리고 직무만족 변수간의 관계를 검토하였다. 직무만족에 관한 연구에 있어 국가기술자격증 취득으로 인해 자기효능감이 높아진다는 연구(고은옥, 2005 ; 박영신, 2004)와 자기효능감은 직무만족에 유의한 역할을 한다는 연구가 있다(김은영, 2009). 경력개발이 평생학습의 성과에 유의한 영향을 미친다는 연구(권두승, 1999 ; 정인순, 2001 ; 박연하, 2006 ; 심영애, 2008)등의 선행연구를 바탕으로 자격증의 역할(현장성, 통합성, 활용성)을 외생변수로 자기효능감과 경력개발을 매개적 내생변수로 설정, 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 실증적으로 규명하고자 <그림 3-1> 와 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 3-1> 연구모형

3.2 가설의 설정

앞에서 제시한 자격증의 역할 중 현장성, 활용성, 통합성 그리고 직무만족 사이의 연구모형을 통해 도출된 연구가설은 다음과 같다.

3.2.1 자격증의 역할과 자기효능감

연구가설 I 은 자격의 역할과 자기효능감 사이의 인과관계를 규명하기 위하여 설정하였다. Bandura(1977)는 4가지의 요소 즉, 성공경험(enactive masrery experiences), 대리적 경험(vicarious experiences), 언어적 설득(verbal persuasion), 생리적·정서적 상태(physiological and affective states)가 자기효능감의 정보근원으로 이 요소에 영향을 받아 자기효능감이 형성된다고 보았다. 성공적인 경험은 자기 자신의 경험에 기초를 두고 있기 때문에 가장 영향력 있는 자기효능감의 근원이다. 왜냐하면 본인의 성공경험은 성공하기 위해서 행하는 과정에서 얻을 수 있는 신뢰감의 증거이기 때문이다. 이런 본인의 성공경험은 자기효능감을 높이지만 실패경험은 자기효능감을 낮게 한다. 특히 수행 초기에 일어난 실패, 노력이 부족하여 일어난 실패결과, 외부환경에서 방해요인이 없었음에도 일어난 실패경험은 자기효능감을 낮게 한다. 그러나 반복된 성공경험을 통해 얻는 자기효능감이 높아지면 일시적으로 실패한다고 해도 자기효능감에 큰 영향을 미치지 못한다. 또 부단한 노력에 의해 가끔 실패가 극복되면, 오히려 자기효능감이 강화되고 지속적인 노력으로 지극히 어려운 장애물도 극복했다는 성공경험을 가지게 된다. 그러므로 수행의 결과로 얻은 실패경험을 통해 개인의 효능감에 미치는 효과는 실패가 일어나는 전제적 경험의 상황과 시기를 고려하여 판단을 해야할 것이다. 일단 자기 효능감의 긍정적 기대가 형성되면 이는 그 밖의 관련 상황에 일반화되는 경향이 있다. 자격증 취득으로 인해 성공경험을 통해 자기효능감이 높아진다는 연구결과(고은옥, 2005 ; 박영신,

2004)를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다

가설 I. 자격증의 역할은 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- I-1. 현장성의 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- I-2. 활용성은 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- I-3. 통합성은 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 자격증의 역할과 경력개발

연구가설 II는 자격증의 역할과 경력개발 사이의 인과관계를 분석하기 위하여 설정하였다. Schein(1971)은 경력개발은 초기의 진입단계, 견습단계, 직무활당기, 완숙기, 퇴직기로 나누어 접근하고 있다. Dalton(1977)은 역시 도제, 동료, 선도자, 후원자로서 4단계에 걸쳐 역할이 구분되어 접근하고 있으며 Feldman(1988)은 7단계로 구분하여 초기(3단계), 중기(2단계), 후기(2단계)로 구분하고 있다. 따라서 국가기술자격증의 취득은 개인의 경력 경로를 반영하고 이를 이끌어 줄 수 있도록 설계 되어야 한다. 이에 따라 자격증에 대한 역할을 재 설계함으로써 개인의 경력관리에서 어떤 단계와 과정을 거치는가를 검토하고 자격증의 현장성과 통합성 그리고 활용성이 각각의 경력개발에 어떠한 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다. 또한 경력개발에 있어 자격증으로 인한 경력개발 기회를 최적화 할 수 있는 방안은 모색할 필요가 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 II. 자격증의 역할은 경력개발에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- II-1. 현장성의 경력개발에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- II-2. 활용성은 경력개발에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- II-3. 통합성은 경력개발에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 자격증의 역할과 직무만족

가설 III은 자격증의 역할과 직무만족 사이의 인과관계를 규명하기 위하여 설정하였다. 직무만족에 대한 선행연구들을 살펴보면 Saunders(1988)의 연구에서는 직무와 관련시켜 욕구를 결정할 수 있는 대안을 밝혀내기 위하여 Herzberg가 분류해 놓은 동기요인과 위생적요인에 입각하여 내재적 만족과 외재적 만족요인으로 구분하여 실증조사를 실시하였다. 그는 자격증의 취득과 그에 따른 욕구와 직무의 만족도간에 높은 수준의 관계가 존재한다고 있음을 밝힌바 있다. Pizam & Chandrasekar(1993.)은 사회적 인구통계자료로서 성별, 연령, 교육정도, 연봉수준, 근무부서, 자격증취득여부, 재직기간, 결혼여부, 거주 지역에 대한 내용과 만족요인에 대한 항목으로서는 능력을 활용할 수 있는 기회, 새로운 것을 독창적으로 할 수 있는 기회, 직무 수행 시에 책임이 주어지는지의 여부, 동료로부터의 예우나 존경, 승진할 수 있는 기회, 직업의 안전도, 자격증취득, 봉급액수, 작업조건, 성취감, 주위사람으로부터의 인정 등을 포함하고 있다.

국내의 선행연구들을 살펴보면 최병우(2004)은 금융기관 종업원 594명을 대상으로 분석한 결과 남, 녀의 차이에 따라 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 다르게 나타났으며 인구통계학적인 요소 즉 성별, 결혼여부, 연령, 학력, 전공여부, 직위, 자격증취득여부, 재직기간, 소득 그리고 직무부서와 관련하여 직무만족의 정도는 차이가 있음이 검증되었다. 김정복 등(2007.)은 근로자 중 자격증과 관련된 인식 및 직무 만족도를 조사하여 그들이 직무에 대한 보람과 만족을 갖고 의욕적으로 업무에 임하고 성실하게 수행할 수 있는 환경을 조성하여 합리적인 인력관리 및 인간위주의 경영을 통한 지속적인 성장을 해 나갈 수 있는 근거를 제공하는데 연구하였으며 자격증 취득과 활용에 따른 직무만족과의 관계를 분석한 결과 임금, 직무안정성 등의 요인이 직무만족과 상관관계가 있으며, 자격증의 활용도에 따라 직무만족의 정도가 다른 것으로 나타났다. 따라서 선행연구를 기초로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 Ⅲ. 자격증의 역할은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- Ⅲ-1. 현장성의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- Ⅲ-2. 활용성은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- Ⅲ-3. 통합성은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.2.4 자기효능감과 경력개발의 매개효과

가설 IV와 V 는 자기효능감과 경력개발이 자격증의 역할과 직무만족간의 관계를 매개효과를 할 것이라는 가설을 설정하였다. 단순히 자격증에 대한 만족도와 그에 따른 적용 범위에만 초점을 맞춘 전통적인 단일모형 보다는 다차원적인 모형을 채택할 필요성이 있으며 직무만족에 미치는 영향에 관해 살펴보고자 할 때 자격증에 대한 만족도나 적용범위 뿐 만 아니라 자격증 취득으로 인한 자기효능감 그리고 경력개발 차원이 포함되어야 한다. 따라서 자격증의 역할은 자기효능감과 경력개발에 영향을 미치게 되고 결과적으로는 직무만족에 영향을 미친다. 이러한 관점은 자격증과 자격증의 역할에 대한 연구방향이 다차원적으로 변화되면서 나타난 연구경향이라고 볼 수 있다. 또한 단일차원 함수관계로 파악하는 전통적 시각의 연구에서 벗어나 다차원적인 측면에서 자격증의 역할과 직무만족에 대한 인과관계를 설명하려는 현대적 시각의 접근방법이 필요하다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 IV. 자기효능감은 자격증의 역할과 직무만족간의 관계를 매개할 것이다.

- VI-1. 자기효능감은 현장성과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다
- VI-2. 자기효능감은 활용성과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다
- VI-3. 자기효능감은 통합성과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다

가설 V. 경력개발은 자격증의 역할과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다.

- VII-1. 경력개발은 현장성과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다
- VII-2. 경력개발은 활용성과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다
- VII-3. 경력개발은 통합성과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다

IV. 연구방법

4.1 표본의 선정 및 특성

4.1.1. 표본의 선정 및 자료수집

본 연구는 자격증 취득자를 대상으로 하여 자격증의 역할이 직무만족에 미치는 영향을 규명하는데 그 목적을 두고 있다.

이러한 목적을 달성하기 위하여 선행연구를 고찰하여 직무만족의 영향요인으로 구분된 자격증 역할 중 현장성, 통합성, 활용성, 자기효능감, 경력개발 그리고 직무만족을 측정할 수 있는 항목으로 설문조사를 실시하였다.

설문조사기간은 2010년 4월 2일부터 2010년 7월 3일까지 약 3개월간 이루어졌으며 조사는 전라남도, 광주광역시를 중심으로 국가기술 자격증을 취득한 대상자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 전라남도과 광주광역시 국가기술자격증을 취득한 근로자를 중심으로 250부를 배포하였으며, 그중 238부가 회수되었다. 그러나 설명을 충분히 하였음에도 불구하고 문항 중 응답이 누락되어 결측치가 있거나 내용작성이 불성실한 응답을 한 설문지 28개를 제외한 후 210개의 유효한 설문지를 확보하였다. 이렇게 하여 총 210부의 유효한 설문지가 본 연구 분석에 이용 되었다.

4.1.2. 표본의 특성

본 연구의 분석에 사용된 표본의 일반적 특성을 살펴보면 <표 4-1>과 같다.

표본에 대한 연령별 특성을 살펴보면 30세 이하가 20.1%, 30-39세가 32.3%, 40-49세가 24.7%, 50-59세가 18.0% 60세 이상에는 총 210명 중 9명으로 4.2%로 나타났으며 학력을 살펴보면 고졸이하가 3.3%, 전문대졸은 27.6%, 학사학력은 51.4%, 석사학력은 12.3% 기타에는 1.9%로 나타났으며 표본의 연령을 살펴보면 남자가 164명으로 전체 응답자의 78.0%를 나타냈으며 여자는 46명으로 22.0%를 나타냈다 응답자의 직종을 살펴보면 전문직이 5.7%

로 나타났으며 사무/관리직은 17.1%, 판매/서비스직은 10.0%로 나타났으며 생산/기술직은 57.6%이며 자영업은 3.3%로 나타났다. 농업/어업/수산은 전체 응답자 중 9명으로 4.2%, 기타는 1.9%로 조사결과 나타났다. 국가자격증 취득 분야를 살펴보면 기계/금속 분야는 13.8%, 전기/전자/통신 분야는 17.6% 조선/항공은 15.7%로 나타났다. 토목/건축/환경 분야가 전체 응답자 중 36명으로 17.1%를 차지했으며 정보처리 분야가 15.2%, 안전관리는 10.4%, 음·식료품/위생은 3.3%, 기타는 6.6.%로 조사결과 나타났다. 자격증은 기술사가 5.7%, 기사가 54.7%로 전체 응답인원 중 가장 많은 비중을 차지했다. 그다음으로는 산업기사가 78명으로 37.1% 기능사가 2.3%로 조사결과 나타났다.

〈표 4-1〉 인구통계학적 특성

구 분		명	%	구 분		명	%	
연령	30세 이하	43	20.1	성별	남	164	78.0	
	30-39세	68	32.3					
	40-49세	52	24.7		여	46	22.0	
	50-59세	38	18.0					
	60세 이상	9	4.2					
학 력	고졸이하	7	3.3	직 중	전문직	12	5.7	
	전문대졸	58	27.6		사무/관리직	36	17.1	
	학사	108	51.4		판매/서비스	21	10.0	
	석사	26	12.3		생산/기술직	121	57.6	
	박사	7	3.3		자영업	7	3.3	
	기타	4	1.9		농업/어업/수산	9	4.2	
					기타	4	1.9	
자 격 취 득 분 야	기계/금속	29	13.8	자 격 증	기술사	12	5.7	
	전기/전자/통신	37	17.6					
	조선/항공	33	15.7					
	토목/건축	36	17.1					
	정보처리	32	15.2					
	산업안전	22	10.4		기사	115	54.7	
	음, 식료/위생	7	3.3					
	기타	14	6.6		산업기사	78	37.1	
								기능
합 계		210	100%	합 계		210	100%	

4.2 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

4.2.1 변수의 조작적 정의

실증연구를 위해서는 현상에 대한 계량적인 측정이 요구되며 이러한 측정을 통해서 현상 속에 내재되어 있는 특정변수의 상태와 변수들간의 관계를 분석할 수 있다. 따라서 본 연구에서 사용되는 주요 용어들이 다양한 의미를 포함하고 있을 뿐만 아니라 연구목적에 따라서도 학자들마다 다르게 정의하고 있기 때문에 여기에서도 본 연구목적에 맞도록 기존의 정의된 개념들을 보다 구체적으로 관찰 가능한 조작적 정의를 하였다.

1) 현장성

현장성이라 산업현장의 수요와 요구를 충실히 반영하는 정도를 의미하는데 산업구조와 노동시장의 변화를 지속적으로 반영하고 있는 정도인데 국가기술자격증이 산업현장의 수요와 요구를 충분히 반영하는 정도, 국가기술자격증은 산업구조의 변화를 지속적으로 반영하는가에 대한 부분, 국가기술자격증이 노동시장의 변화를 지속적으로 반영하고 있는가에 대한 부분으로 이영현 외, 2002; 김환식, 2004, 이동임 외, 2005의 연구를 기초로 3개 문항으로 측정하였다.

2) 활용성

활용성이란 노동시장에서의 활용정도를 의미하는데 자격의 신설단계에서부터 산업체, 교육훈련기관, 정부 등 자격관련 이해당사자간의 합의(자격의 필요성, 자격의 활용방법과 활용범위 등)의 정도이며 국가기술 자격증의 노동시장에서 활용성의 정도, 국가기술 자격증의 산업현장에서 활용도, 산업현장에서 활용범위, 활용방법의 다양성에 관한 부분이며 이영현 외, 2002; 김환식, 2004, 이동임 외, 2005의 연구를 기초로 5개 문항으로 측정하였다.

3) 통합성

통합성이란 자격간의 내용과 수준의 일관성을 보장하는 것을 의미하며 자격이 어떠한 산업영역 또는 직무영역에 해당되는지 정하는 자격분류체계와 자격소지

자의 직무능력수준이 어느 정도인지를 정하는 수준분류체계가 통합되어 직무수행 능력의 동일성을 증명할 수 있고, 이에 따라 자격 간에 상호 호환이 가능한 정도를 의미하는데 국가기술 자격증에 따라 개인의 능력을 정확히 평가할 수 정도, 국가기술자격증 간의 내용과 수준의 일관성, 국가기술 자격증에 따른 직무영역의 명확성, 자격 간의 상호호환 정도, 국가기술 자격증을 통해 개인의 인적자원의 가치를 정확히 알 수 있는 정도에 대한 부분이며 이영현 외, 2002; 김환식, 2004, 이동임 외, 2005의 연구를 기초로 5개 문항으로 측정하였다.

4) 자기효능감

자기효능감은 개인이 인지적 자원들과 주어진 상황적 요구들을 충족시키기 위해 필요로 하는 일련의 행위들을 시작하고 동기를 발생시킬 수 있다고 믿는 개인의 신념(Wood & Bandura, 1989), 과제 수행에 필요한 동기, 인지적 자원, 행동의 방향을 결정하는 개인의 능력에 대한 판단(Gist & Mitchell, 1992), 성공에 필요한 신체적, 지적, 정서적 근원을 움직이게 하는 개인의 능력에 대한 신념(Eden & Aviram, 1993)을 의미하며 자기 스스로 가치 있는 사람이라고 생각하는 정도, 일에 자부심을 느끼는 정도, 다른 사람들보다 일을 잘 할 수 있다고 생각되는 정도, 자가 자신에 대해 자신감의 정도, 자기 스스로 학습능력의 향상에 대한 기대, 업무수행능력이 높아 질 것이라 생각하는 정도의 부분이며 Eden & Aviram, 1993 ; Bandura, 1993 ; 김아영, 2005의 연구를 기초로 6개 문항으로 측정하였다.

5) 경력개발

경력개발은 학자에 따라 다양하게 정의되고 있으나 “한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험”을 일컫는다. Hall(1984)은 인력개발과 관련하여 개발의 개념을 개인 차원과 직무 차원으로 구분하여 정의하고 있으며 한우섭(2007)은 경력개발은 “한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 통해 자신의 직무관련 태도, 능력 및 성과를 향상시켜 나가는 과정”이라고 정의하였다. 본 연구에서는 국가기술 자격증의 취득으로 인한 경력 목표를 이룰 수 있는 자신감의 정도, 경력을 위해 무엇을 해야 할지 알고 있는 정도 경력개발에 도움의 정도, 경력계획의 명확성의 정도, 노동시장에서 타인과

비교하여 경쟁력이 향상의 정도를 의미하며 Hall, 1984 ; Arthur,Hall, & Lawrence, 1989; 김홍국, 2000 ; 한우섭 2007의 연구를 기초로 5개 문항으로 측정하였다

6) 직무만족

직무만족이란 직무에 대한 개인의 일반적인 태도를 말하는 것으로서 어떤 개인의 평상시의 직무나 직무경험의 평가에서 오는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 정의 할 수 있다(Tiffin & McCormick, 1984). 또한 직무만족은 직무를 통해서 경험하거나 얻게 되는 욕구충족의 정도에 대한 함수라고 말할 수 있다. 이와같이 직무만족은 실질적으로 종업원이 그의 직무상황에서 제공되는 가치에 대한 지각의 결과에서 오는 것이다. 즉 직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무경험 평가시에 발생하는 긍정적인 정서상태 라고 정의 내릴 수 있다Dove(1986). 따라서 본 연구에서는 각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 일련의 태도라고 정의하였으며(Smith, 1955) 직무만족 측정을 위해서는 Churchill & Walker(1976)가 개발하여 사용한 척도를 기반으로 6개 문항으로 측정하였다.

〈표 4-2〉 변수의 조작적 정의 및 관련연구

연구변수	조작적 정의	관련문헌
현장성	산업현장의 수요와 요구를 충실히 반영하는 정도	이영현 외, 2002 김환식, 2004, 이동임 외, 2005
활용성	노동시장에서 국가기술자격증의 활용정도	이영현 외, 2002 김환식, 2004, 이동임 외, 2005
통합성	자격간의 내용과 수준의 일관성을 보장하는 정도	이영현 외, 2002 김환식, 2004, 이동임 외, 2005
자기효능감	일련의 행위들을 시작하고 동기를 발생시킬 수 있다고 믿는 개인의 신념정도	Eden & Aviram, 1993 Bandura, 1993 김아영, 2005
경력개발	자신의 직무관련 태도, 능력 및 성과의 향상정도	Hall, 1984 Arthur,Hall, & Lawrence, 1989 김홍국, 2000 한우섭 2007
직무만족	각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 일련의 태도, 본인의 직무에 대한 만족하는 정도	Churchill& Walker(1976)

4.2.2 설문지 구성 및 측정

본 연구에서 사용할 설문지는 연구목적에 맞게 질문의 범위를 크게 선행연구를 통해 추출한 자격증의 역할 범주와 자격증과 직무만족의 매개역할을 하게 되는 자기효능감과 경력개발 그리고 직무만족과 일반현황 6가지 부류로 구분하고자 한다. 설문항목은 선행연구에서 검토되어진 것으로서 신뢰성이나 타당성이 검증된 사항을 선별적으로 본 연구목적에 맞도록 일부 수정 보완하여 측정하고자 한다. 첫 번째 부류는 자격증의 역할에 관한 질문으로 현장성 3개 문항, 통합성 5개 문항, 활용성 4개 문항으로 구성하고자 하며 평가에 사용된 척도는 리커트 평가척도를 이용하였으며 “전혀 그렇지 않다”, “그렇지 않다”, “보통이다”, “그렇다”, “매우 그렇다”의 5점 척도를 사용하였다. 두 번째 부류는 자기효능감과 경력개발에 관한 질문으로 자기효능감 6개 문항, 경력개발을 측정하기 위한 5개 문항으로 구성되어 있다. 세 번째 부류는 직무만족에 관한 질문으로 구성되었다. 네 번째 부류는 국가기술 자격증 취득자의 일반현황에 관한 질문으로 연령, 학력, 취득분야, 직종 등 9개 문항으로 구성되었다.

본 연구의 설문지 구성은 <표 4-3>와 같다.

<표 4-3> 설문지의 구성

변 수	문 항 수	문항번호
현장성	4	I-1 ~ I-4
활용성	4	I-5 ~ I-8
통합성	5	I-9 ~ I-13
자기효능감	6	II-1 ~ II-6
경력개발	5	III-1 ~ III-5
직무만족	6	IV-1 ~ IV -6
연령	1	V-1
성별	1	V-2
학력	1	V-3
직종	1	V-4
자격증 취득 분야	1	V-5
자격증의 종류	1	V-6

4.2.3 자료의 분석방법

본 연구의 자료 분석은 기술통계분석, 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석, 상관관계분석에는 SPSS 14.0 KO for Windows를 사용하며 확인적 요인분석 및 가설검증을 위한 상관분석과 계층적 회귀분석과 자격증의 역할과 교육훈련에 대한 만족 관계에 있어 자기효능감이 매개변수로 역할을 하는지 알아보기 위해 본 연구에서는 Baron & Kenny(1986)의 3단계 회귀분석을 실시하였다.

V. 실증 분석

5.1 변수의 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구에서는 가설 검정에 앞서 가설검정에 필요한 각 구성개념들이 신뢰성과 타당성을 가지고 측정되었는지를 분석하였다. 신뢰성은 측정하고자 하는 개념을 반복하여 측정하였을 때에도 동일한 측정값을 얻을 가능성을 의미하는 것으로 결과가 얼마나 일관성이 있는가 하는 정도를 나타낸다.

내적 일관성 검정법은 같은 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 경우 측정도구 내의 항목별 평균적인 상관관계를 고려하여 신뢰성을 확인하려는 것이다. 일반적으로 신뢰성을 저해하는 항목을 찾아내 측정도구에서 제외시킴으로써 측정도구의 신뢰성을 높이기 위한 방법으로는 Cronbach's Alpha 계수를 이용한다. Cronbach's Alpha에 의한 신뢰성 검정은 사용이 간편하기 때문에 본 연구에서도 이 방법으로 측정수단들의 신뢰성을 검증하였다. 타당성은 측정하려고 하는 개념이나 속성을 얼마나 정확하게 반영하고 있는가의 문제이다. 즉, 특정개념이나 속성을 측정하기 위하여 개발한 측정도구가 그 속성을 정확하게 반영하고 있는가의 문제이다. 요인분석(Factor Analysis)은 여러 변수들의 저변에 존재하는 하나의 혹은 여러 개의 요인들을 찾아내는 통계적 기법으로 여러 개의 변수들을 그 보다 적은 수의 요인으로 정리한다는 점에서 자료를 축소하고 요약하는 기능을 갖는다. 또한 변수들을 요인별로 정리한다는 점에서 분류의 기능도 가지고 있다. 요인분석에는 탐색적 요인분석과 확증적 요인분석이 있다. 탐색적 요인분석은 연구 대상의 저변에 존재하는 잠재요인을 찾아보거나, 자료를 요인으로 축소하여 살펴보는데 사용한다. 반면 확증적 요인분석은 잠재요인에 대한 가정을 계량적으로 확인하는데 사용한다. 그렇다고 이들 사이의 경계가 항상 명확한 것은 아니다. 다만 확증적 요인분석을 실행하기

위해서는 통상 연구 대상에 많은 사전적 지식을 갖고 있어야 한다(정충영, 최이규 2001). 따라서 본 연구에서는 탐색적 요인분석과 확증적 요인분석을 병용하였다. 이 과정에서 적절한 요인으로 묶이지 않거나, 전체 항목간의 상관관계를 검토한 결과 수정된 총 점수와의 상관관계가 낮고 Alpha값을 상당히 개선시키는 항목은 최종분석에서 제외되었다.

5.1.1 독립변수의 요인 및 신뢰성분석

타당성은 그 측정도구가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 얼마나 정확하게 측정하였는가를 의미하게 된다. 타당성의 평가는 그 방법에 따라 개념 타당성, 기준관련 타당성, 내용 타당성의 개념으로 나눌 수 있다. 일반적으로 내용 타당성은 특정한 측정도구의 대표성에 관한 개념이며, 기준 관련타당성은 특정변수간의 통계적인 관계를 규명하는 것이다. 또한 개념 타당성은 변수들의 특성 측정과 관련한 것으로서 측정자체의 정확성에 관련된 개념으로 볼 수 있다. 개념타당성을 검증하는 통계적인 방법으로 흔히 요인분석(Factor Analysis)이 사용되고 있는데, 본 연구에서는 변수들 간의 판별 타당성과 개념 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인의 추출에 있어서는 구해진 자료의 손실을 최소화하면서 요인의 수를 적절히 줄이기 위한 주성분 요인분석(Principal Component Analysis) 방식을 사용하였고, 요인의 회전으로는 직각회전방식(Varimax)을 선택하였다. 외생변수에 대한 요인 분석결과는 <표 5-1>에서 나타난 바와 같이 12개 문항 중 1개 문항을 제외한 나머지 11개 문항이 3개 요인으로 구분되었다. 각 요인별로 적재치(Factor Loading)를 살펴 0.6이상인 변수들만 추출하였는데, 그 결과 현장성, 활용성, 통합성 요인으로 도출되었다. 자격증의 역할 중 현장성을 설명해주는 설명 분산은 26.69%, 통합성을 설명해주는 설명 분산은 22.76%, 활용성을 설명해주는 설명 분산은 22.27%로 도출되었다. 전체적인 누적 분산 설명비율은 71.74%로 나타났다. 또한 도출된 차원들의 내적 신뢰성 검증을 위한 Cronbach's Alpha 분석결과

모든 차원들이 일반적으로 기준 값 0.6을 초과함으로써 각 문항에 대한 신뢰성이 높게 나타났다. 반복 유사한 질문은 각 항목간의 상관관계를 구해서 상관관계가 적은 값을 제거함으로써 신뢰성을 높일 수 있다. Cronbach's Alpha 분석결과 현장성은 $\alpha=0.866$, 통합성은 $\alpha=0.843$, 활용성은 $\alpha=0.789$ 으로 나타났다.

〈표 5-1〉 독립변수의 요인 및 신뢰성 분석

개 념	변 수	요 인 1	요 인 2	요 인 3
현장성	현장성2	<u>.802</u>	.195	.371
	현장성3	<u>.789</u>	.305	.224
	현장성4	<u>.736</u>	.402	.252
	현장성1	<u>.695</u>	.246	.306
통합성	통합성4	.198	<u>.818</u>	.031
	통합성3	.328	<u>.752</u>	.195
	통합성5	.129	<u>.638</u>	.499
	통합성2	.235	<u>.623</u>	.393
활용성	활용성2	.354	.144	<u>.807</u>
	활용성1	.228	.245	<u>.760</u>
	활용성3	.448	.200	<u>.659</u>
고유치		2.937	2.505	2.451
설명분산(%)		26.699	22.769	22.278
누적분산(%)		26.699	49.468	71.747
Cronbach's Alpha		.866	.843	.789

5.1.2 매개, 종속변수의 요인 및 신뢰성 분석

매개 및 종속변수에 관한 요인분석 결과 15개 문항 중 3개 문항을 제외한 나머지 12개 문항이 3개 요인으로 구분되었다.

〈표 5-2〉 매개, 종속변수의 탐색적 요인 및 신뢰성 분석

개 념	변 수	요 인 1	요 인 2	요 인 3
직무만족	직무만족1	<u>.856</u>	.048	.034
	직무만족4	<u>.830</u>	.106	.089
	직무만족2	<u>.798</u>	.135	.157
	직무만족3	<u>.767</u>	.129	.005
자기효능감	자기효능감5	.212	<u>.858</u>	.201
	자기효능감3	.231	<u>.830</u>	.231
	자기효능감4	.249	<u>.825</u>	.262
	자기효능감2	.198	<u>.762</u>	.218
경력개발	경력개발3	.121	.165	<u>.835</u>
	경력개발2	.146	.349	<u>.765</u>
	경력개발5	.061	.421	<u>.682</u>
	경력개발1	.121	.266	<u>.641</u>
고유치		5.398	4.766	3.263
설명분산(%)		26.254	21.763	19.908
누적분산(%)		26.254	48.017	67.925
Cronbach's Alpha		.883	.872	.711

내생변수에 대한 요인분석결과는 〈표 5-2〉에서 나타난 바와 같이 3개의 요인이 나타났다. 각 요인별로 적재치(Factor Loading)를 살펴 0.6이상인 변수들만 추출하였는데, 그 결과 직무만족, 자기효능감, 경력개발의 요인으로 도출되었다. 직무만족요인의 설명분산은 26.25%로 나타났으며 자기효능감

의 설명분산은 21.76%, 경력개발의 설명분산은 19.90%로 나타났다. 그리고 전체적인 누적 분산 설명비율은 67.92%로 나타났다. 또한 도출된 차원들의 내적 신뢰성 검증을 위한 Cronbach's Alpha 분석결과 모든 차원들이 일반적으로 기준값 0.6을 초과함으로써 각 문항에 대한 신뢰성이 높게 나타났는데 Cronbach's Alpha 분석결과 직무만족요인 $\alpha=0.883$, 자기효능감 요인은 $\alpha=0.872$, 자기효능감은 $\alpha=0.711$ 로 나타났다.

5.2 상관관계 분석

본 연구에서는 모형에 사용된 잠재변인들 간의 관련성을 파악하기 위해 상관분석을 실시하였다. 모든 잠재변인들 간의 상관은 모두 정적 상관을 보였다. 아래 <표 5-3>에 정리하였다. 잠재변인들의 상관관계를 구체적으로 살펴보면 현장성은 자기효능감과 정적상관($r=.461$)을 보였으며, 경력개발과는 ($r=.489$)의 정적상관을 보였다. 그리고 활용성은 자기효능감과는 ($r=.519$), 경력개발과는 ($r=.526$)의 정적 상관을 보였다. 마지막으로 직무만족과는 ($r=.433$) 정적상관을 보였다. 모두 유의미한 수준에서 정적상관을 보였다.

<표 5-3> 상관관계분석

	1. 현장성	2. 활용성	3. 통합성	4. 자기효능감	5. 경력개발	6. 직무만족
1	1					
2	.511**	1				
3	.531**	.539**	1			
4	.461**	.519**	.511**	1		
5	.489**	.526**	.527**	.566**	1	
6	.381	.433**	.324	.538**	.531**	1

** $p<.01$

다음으로 통합성은 각각 자기효능감($r=.511$), 경력개발($r=.527$)과 모두 유의미한 정적상관을 가지고 있었다. 자기효능감은 경력개발과 $r=.566$ 의 유의미한 정적상관을 보였으며 직무만족과는 $r=.538$ 의 유의미한 정적 상관을 보였다. 마지막으로 경력개발은 직무만족과 $r=.531$ 의 정적상관을 보였다. 모형에 사용된 모든 잠재변인들은 서로 유의미한 정적상관을 보여주었다.

5.3 가설의 검증

5.3.1. 가설 I 의 검증 : 자격증의 역할(현장성, 활용성, 통합성)은 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 I 의 검증을 위해서 본 연구에서는 먼저 현장성, 활용성, 통합성 등 자격증의 역할 요인들과 자기효능감 요인을 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다.

다음 <표 5-4>은 자격증의 역할 요인(현장성, 활용성, 통합성)이 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위한 회귀분석결과 이며 그 결과 다음과 같다.

<표 5-4> 자기효능감에 대한 자격증의 역할 요인 회귀분석결과

종속변수	독립변수	β	t	Adjusted R^2	F
자기효능감	현장성	.310	5.292	.315	43.133
	활용성	.423	7.208***	.357	92.315***
	통합성	.419	6.360***	.296	99.204***

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

〈표 5-4〉에서 알 수 있듯이 자격증의 역할 요인 중 활용성($t=7.208^{***}$, $p=.000$)과 통합성($t=6.360^{***}$, $p=.001$) 등 모두 하위변수가 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 자격증의 역할 중 현장성은 자기효능감에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다($t=5.292$, n/s). 따라서 가설 I 은 부분 채택 되었다. 이와 같은 검증결과는 자격증의 역할의 하위요인 중 활용성과 통합성은 자기효능감에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 자기효능감이 높아지기 위해서는 자격증의 역할이 잘 실행되어야 하며 특히 활용성, 통합성 등이 매우 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다.

5.3.2 가설 II 의 검증 : 자격증의 역할(현장성, 활용성, 통합성)은 경력개발에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 II 의 검증을 위해서 본 연구에서는 먼저 현장성, 활용성, 통합성 등 자격증의 역할 요인들과 경력개발 요인을 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다.

다음 〈표 5-5〉은 자격증의 역할 요인(현장성, 활용성, 통합성)이 경력개발에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위한 회귀분석결과 이며 그 결과 다음과 같다.

〈표 5-5〉 경력개발에 대한 자격증의 역할 요인 회귀분석결과

종속 변수	독립변수	β	t	Adjusted R^2	F
경력 개발	현장성	.297	3.624	.215	24.702
	활용성	.384	4.552 ^{***}	.272	42.621 ^{***}
	통합성	.361	4.714 ^{***}	.183	35.815 ^{***}

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

〈표 5-5〉에서 알 수 있듯이 자격증의 역할 요인 중 활용성(=4.552^{***}, p=.000)과 통합성(t=4.714^{***}, p=.001) 등의 하위변수가 경력개발에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 자격증의 역할 중 현장성은 경력개발에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다(t=3.624, n/s). 따라서 가설 II 는 부분 채택되었다. 이와 같은 검증결과는 자격증의 역할 중 활용성과 통합성은 경력개발에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 국가기술 자격증을 취득한 근로자들의 경력개발을 높이기 위해서는 자격증의 역할이 잘 실행되어야 하며 특히 활용성, 통합성 등이 매우 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다.

5.3.3. 가설 III 의 검증 : 자격증의 역할(현장성, 활용성, 통합성)은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 III 의 검증을 위해서 본 연구에서는 먼저 현장성, 활용성, 통합성 등 자격증의 역할 요인들과 직무만족 요인을 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다.

다음 〈표 5-6〉은 자격증의 역할 요인(현장성, 활용성, 통합성)이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위한 회귀분석결과이며 그 결과 다음과 같다.

〈표 5-6〉 직무만족에 대한 자격증의 역할 요인 회귀분석결과

종속변수	독립변수	β	t	Adjusted R^2	F
직무만족	현장성	.610	3.731	.274	25.624
	활용성	.704	5.270 ^{***}	.410	26.084 ^{***}
	통합성	.659	2.897	.277	15.762

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

〈표 5-6〉에서 알 수 있듯이 자격증의 역할 요인 중 활용성은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=5.270^{***}$, $p=.000$). 그러나 자격증의 역할 중 현장성($t=3.731$, n/s)과 통합성(2.897 , n/s)은 직무만족에 대해 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 III은 부분 채택 되었다. 이와 같은 검증결과는 자격증의 역할의 하위요인 중 활용성은 직무만족에 대해 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 국가기술자격증을 취득한 직장인들의 직무만족을 높이기 위해서는 자격증의 역할 중 활용성이 잘 이루어져야 하며 특히 자격증 활용성의 질적인 측면과, 자격증의 활용성에 대한 고찰 그리고 자격증의 높은 활용성 이루어지는 것이 국가기술자격을 취득한 직장인들의 직무만족에 대한 만족감을 높이는데 매우 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다.

5.3.4. 가설 IV의 검증 : 자기효능감은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 IV의 검증을 위해서 자기효능감과 직무만족을 투입하여 회귀분석을 실시하였다.

다음 〈표 5-7〉은 자기효능감이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위한 회귀분석결과이며 그 결과 다음과 같다.

〈표 5-7〉 직무만족에 대한 자기효능감 회귀분석결과

종속변수	독립변수	β	t	Adjusted R^2	F
직무만족	자기효능감	.459.	10.530 ^{***}	.434	137.347 ^{***}

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

〈표 5-7〉에서 알 수 있듯이 자기효능감은 직무만족에 대해 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=10.530^{***}$, $p=0.001$), 이와 같은 검증결과는 자기효능감이 직무만족에 대해 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 자

기효능감이 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다 라는 가설 IV는 채택되었다. 즉, 자기효능감은 직무만족을 높이는데 매우 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다.

5.3.5. 가설 V의 검증 : 경력개발은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 V의 검증을 위해서 경력개발과 직무만족을 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 다음 <표5-8>은 경력개발이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위한 회귀분석결과이며 그 결과 다음과 같다.

<표 5-8> 직무만족에 대한 경력개발의 회귀분석결과

종속변수	독립변수	β	t	Adjusted R^2	F
직무만족	경력개발	.491.	7.547***	.237	56.963***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

<표 5-8>에서 알 수 있듯이 경력개발은 직무만족에 대해 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.($t=7.547^{***}$, $p=0.001$), 이와 같은 검증결과는 경력개발이 직무만족에 대해 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 V는 채택되었다. 즉, 경력개발은 직무에 대한 만족감을 높이는데 매우 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다.

5.3.6. 가설 VI의 검증 : 자기효능감은 자격증의 역할과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다.

매개효과는 독립변인이 종속변인에 영향을 미치는데 있어서 제 3의 변인이 두 변인의 관계를 매개하는 간접효과를 갖는 것을 말한다. Baron & Kenny(1986)는 매개효과와 조절효과가 혼동되어 사용되어 온 것을 지적하면서

조절변인과 매개변인 간의 차이를 설명하였다. 조절효과는 자격증의 역할이 직무만족에 미치는 영향이 어느 수준에서 유지되는지 알 수 있는 반면 매개효과는 자격증의 역할의 수준에 상관없이 직무만족에 대한 영향에서 매개변인들의 간접효과를 의미한다. 조절효과와 매개효과는 상호배타적이기 보다 통합적인 모델이 될 수 있으며 만약 매개효과가 나타나면 직무만족에 대한 중요한 시사점을 제공 할 수 있다. 이때 매개변인은 독립변인의 결과인 동시에 종속변인의 원인으로 고려되며 매개변인이 종속변인에 작용하는 방식에 따라 역동적인 자료를 제시할 수 있고 어떤 효과가 있는지 왜 나타나는지에 대한 정보를 준다.

본 연구는 자격증의 역할과 교육훈련에 대한 만족 관계에 있어 자기효능감이 매개변수로 역할을 하는지 알아보기 위해 본 연구에서는 Baron & Kenny(1986)의 3단계 회귀분석을 실시하였다.

3단계 회귀분석과정 및 각 회귀분석단계에서 충족되어야 할 요건들은 다음과 같다.

첫째, 각 독립변수들은 매개변수에 유의적인 영향을 미쳐야 한다.

둘째, 각 독립변수들은 종속변수에 유의적인 영향을 미쳐야 한다.

셋째, 각 독립변수와 매개변수 모두에 대해 종속변수를 회귀시켜야 하며 우선 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 그리고 만일 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치지 않을 경우에는 완전매개효과(full mediation)가 존재한다고 말하며 유의할 경우에는 부분적인 매개효과 (partial mediation)가 있다고 할 수 있다(Baron & Kenny, 1986).

〈표 5-9〉 회귀분석을 통한 매개변수 증명

	회귀식의 독립변수	회귀식의 종속변수
제 1단계	독립변수	매개변수
제 2단계	독립변수	종속변수
제 3단계	독립변수 매개변수	종속변수

(Baron & Kenny, 1986)

다음 <표5-10>은 앞서 언급한 3단계 매개회귀분석 방법에 의하여 현장성과 자기효능감 그리고 직무만족 간의 회귀분석결과를 요약한 것이며 분석 결과는 다음과 같다.

1단계는 독립변수인 현장성에 대해 매개변수 중 자기효능감을 회귀시킨 결과 에서 얻은 회귀계수이다. 현장성변수가 자기효능감에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.($t=6.192$, n/s) 즉, 1단계 조건을 충족시키지 못한 것이다.

2단계는 독립변수인 현장성에 대해 종속변수인 직무만족을 회귀시킨 결과이다. 독립변수인 현장성이 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($t=9.673$, n/s) .

이렇게 1단계와 2단계 조건 모두를 충족시키지 않으며 마지막 3단계를 살펴본 결과 독립변수인 현장성 변수는 자기효능감에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며 매개변수인 자기효능감은 종속변수인 직무만족에 한 정(+)의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다 즉, 매개효과검증을 위해 매개변수가 각 성과변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 Baron & Kenny(1986)의 조건을 충족시키지 못한 것이다. 따라서 자기효능감의 매개변수는 현장성과 직무만족에 대해 매개효과를 가지고 있지 못하다는 결론 내릴 수 있다.

<표 5-10> 현장성과 직무만족의 사이의 자기효능감의 매개효과

	독립변수	종속변수	β	t	Adjusted R^2	F
제 1단계	현장성	자기효능감	.390	6.192	.235	46.133
제 2단계	현장성	직무만족	.550	9.673	.268	114.284
제 3단계	현장성 자기효능감	직무만족	.377 .475	5.472 7.076***	.438	105.148***

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

다음 <표 5-11>은 활용성과 직무만족의 사이의 자기효능감의 매개효과를 살펴보기 위해 3단계 매개회귀분석 방법에 의하여 현장성과 자기효능감 그리고 직무만족 간의 회귀분석결과를 요약한 것이며 분석 결과는 다음과 같다.

<표 5-11> 활용성과 직무만족의 사이의 자기효능감의 매개효과

	독립변수	종속변수	β	t	Adjusted R^2	F
제1단계	활용성	자기효능감	.523	8.608***	.337	92.315***
제2단계	활용성	직무만족	.704	11.667***	.493	176.084***
제3단계	활용성 자기효능감	직무만족	.485 .376	8.197*** 6.360***	.585	127.665***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

활용성과 직무만족의 사이의 자기효능감의 매개효과를 살펴보기 위해 3단계 매개회귀분석 결과는 다음과 같다. 1단계는 독립변수인 통합성에 대해 매개변수 중 자기효능감을 회귀시킨 결과 에서 얻은 회귀계수이다. 현장성변수가 자기효능감에 유의한 영향을 미쳤다.($t=8.960^{***}$, $p=0.000$) 즉, 1단계 조건을 충족시킨 것이다.

2단계는 독립변수인 활용성에 대해 종속변수 인 직무만족을 회귀시킨 결과이다. 독립변수인 통합성이 종속변수 인 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다($t=11.667^{***}$, $p=0.000$).

이렇게 1단계와 2단계 조건 모두를 충족시킨 후 마지막 3단계를 살펴본 결과 독립변수인 활용성변수는 자기효능감에 유의한 영향을 미쳤으며($t=8.197^{***}$, $p=0.000$) 매개변수인 자기효능감은 종속변수인 직무만족에 한 정(+)의 영향을 미쳤다($t=6.360^{***}$, $p=0.000$) 즉, 매개효과검증을 위해 매개변수가 각 성과변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 Baron & Kenny(1986)의 조건을 충족시킨 것이다. 따라서 자기효능감의 매개변수는 활용성과 직무만족에 대해 매개효과를 가지고 있다고 결론내릴 수 있다.

다음 <표5-12>은 통합성과 직무만족의 사이의 자기효능감의 매개효과를 살펴보기 위해 3단계 매개회귀분석 방법에 의하여 현장성과 자기효능감 그리고 직무만족 간의 회귀분석결과를 요약한 것이며 분석 결과는 다음과 같다.

<표 5-12> 통합성과 직무만족의 사이의 자기효능감의 매개효과

	독립변수	종속변수	β	t	Adjusted R^2	F
제 1단계	통합성	자기효능감	.599	7.560***	.356	99.204***
제 2단계	통합성	직무만족	.659	8.827***	.432	136.117***
제 3단계	통합성 자기효능감	직무만족	.369	6.084***	.580	124.098***
			.484	7.987***		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

통합성과 직무만족의 사이의 자기효능감의 매개효과를 살펴보기 위해 3단계 매개회귀분석 방법에 의하여 분석 결과는 1단계는 독립변수인 통합성에 대해 매개변수 중 자기효능감을 회귀시킨 결과 에서 얻은 회귀계수이다. 통합성변수가 자기효능감에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($t=7.560$, $p=0.000$). 즉, 1단계 조건을 충족시킨 것이다.

2단계는 독립변수인 통합성에 대해 종속변수인 직무만족을 회귀시킨 결과이다. 독립변수인 통합성이 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=8.827$, $p=0.000$).

이렇게 1단계와 2단계 조건 모두를 충족시키지 않으며 마지막 3단계를 살펴본 결과 독립변수인 통합성 변수는 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($t=6.084$, $p=0.000$), 매개변수인 자기효능감은 종속변수인 직무만족에 한 정(+)의 영향을 미치는 나타났다($t=7.987$, $p=0.000$). 즉, 매개효과검증을 위해 매개변수가 각 성과변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 Baron & Kenny(1986)의 조건을 충족시킨 것이다. 따라서 자기효능감의 매개변수는 현장성과 직무만족에 대해 매개효과를 가지고 있다는 결론내릴 수 있다.

5.3.7. 가설 Ⅶ의 검증 : 경력개발은 자격증의 역할과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다.

다음 <표5-13>은 앞서 언급한 3단계 매개회귀분석 방법에 의하여 현장성과 경력개발 그리고 직무만족 간의 회귀분석결과를 요약한 것이며 분석 결과는 다음과 같다.

1단계는 독립변수인 현장성에 대해 매개변수 중 경력개발을 회귀시킨 결과 에서 얻은 회귀계수이다. 현장성변수가 경력개발에 유의한 영향을 미쳤다.($t=4.854^{***}$, n/s) 즉, 1단계 조건을 충족시키지 못한 것이다.

2단계는 독립변수인 현장성에 대해 종속변수 인 직무만족을 회귀시킨 결과이다. 독립변수인 현장성이 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다($t=6.147^{***}$, $p=0.000$) .

이렇게 1단계와 2단계 조건 모두를 충족시킨 후 마지막 3단계를 살펴본 결과 독립변수인 현장성변수는 경력개발에 유의한 영향을 미쳤으며($t=5.711^{***}$, $p=0.000$) 매개변수인 경력개발은 종속변수인 직무만족에 한 정(+)의 영향을 미쳤다($t=9.127^{***}$, $p=0.000$) 즉, 매개효과검증을 위해 매개변수가 각 성과변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 Baron & Kenny(1986)의 조건을 충족시키지 못한 것이다. 따라서 경력개발의 매개변수는 현장성과 직무만족에 대해 부분 매개효과를 가지고 있지 않다고 결론내릴 수 있다.

<표 5-13> 현장성과 직무만족의 사이의 경력개발의 매개효과

	독립변수	종속변수	β	t	Adjusted R^2	F
제 1단계	현장성	경력개발	.427	4.854	.145	21.402
제 2단계	현장성	직무만족	.491	6.147 ^{***}	.237	46.936 ^{***}
제 3단계	현장성 경력개발	직무만족	.302 .493	5.711 ^{***} 9.127 ^{***}	.443	72.165 ^{***}

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

다음 <표5-14>은 앞서 언급한 3단계 매개회귀분석 방법에 의하여 활용성과 경력개발 그리고 직무만족 간의 회귀분석결과를 요약한 것이며 분석 결과는 다음과 같다.

1단계는 독립변수인 활용성에 대해 매개변수 중 경력개발을 회귀시킨 결과 에서 얻은 회귀계수이다. 활용성변수가 경력개발에 유의한 영향을 미쳤다.($t=6.127^{***}$, $p=0.000$) 즉, 1단계 조건을 충족시킨 것이다.

2단계는 독립변수인 활용성에 대해 종속변수인 직무만족을 회귀시킨 결과이다. 독립변수인 활용성이 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다($t=8.822^{***}$, $p=0.000$) .

이렇게 1단계와 2단계 조건 모두를 충족시킨 후 마지막 3단계를 살펴본 결과 독립변수인 활용성변수는 경력개발에 유의한 영향을 미쳤으며($t=6.744^{***}$, $p=0.000$) 매개변수인 경력개발은 종속변수인 직무만족에 한 정(+)의 영향을 미쳤다($t=11.839^{***}$, $p=0.000$) 즉, 매개효과검증을 위해 매개변수가 각 성과변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 Baron & Kenny(1986)의 조건을 충족시킨 것이다. 따라서 경력개발의 매개변수는 활용성과 직무만족에 대해 부분매개효과를 가지고 있다고 결론내릴 수 있다.

<표 5-14> 활용성과 직무만족의 사이의 경력개발의 매개효과

	독립변수	종속변수	β	t	Adjusted R^2	F
제 1단계	활용성	경력개발	.491	6.127 ^{***}	.242	49.822 ^{***}
제 2단계	활용성	직무만족	.610	8.822 ^{***}	.237	56.937 ^{***}
제 3단계	활용성 경력개발	직무만족	.188	6.744 ^{***}	.517	97.389 ^{***}
			.611	11.839 ^{***}		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

다음 <표 5-15>은 앞서 언급한 3단계 매개회귀분석 방법에 의하여 통합성과 경력개발 그리고 직무만족 간의 회귀분석결과를 요약한 것이며 분석 결과는 다음과 같다.

〈표 5-15〉 통합성과 직무만족의 사이의 경력개발의 매개효과

	독립변수	종속변수	β	t	Adjusted R^2	F
제1단계	통합성	경력개발	.351	5.604***	.199	45.285***
제2단계	통합성	직무만족	.291	6.711***	.237	56.963***
제3단계	통합성 경력개발	직무만족	.255 .544	4.412*** 8.991***	.481	83.378***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

앞서 언급한 3단계 매개회귀분석 방법에 의하여 통합성과 경력개발 그리고 직무만족 간의 회귀분석결과를 요약한 것이며 분석 결과는 다음과 같다.

1단계는 독립변수인 통합성에 대해 매개변수 중 경력개발을 회귀시킨 결과 에서 얻은 회귀계수이다. 통합성변수가 경력개발에 유의한 영향을 미쳤다.($t=5.604^{***}$, $p=0.000$) 즉, 1단계 조건을 충족시킨 것이다.

2단계는 독립변수인 통합성에 대해 종속변수인 직무만족을 회귀시킨 결과이다. 독립변수인 통합성이 종속변수 인 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다($t=6.711^{***}$, $p=0.000$).

이렇게 1단계와 2단계 조건 모두를 충족시킨 후 마지막 3단계를 살펴본 결과 독립변수인 통합성변수는 경력개발에 유의한 영향을 미쳤으며($t=4.412^{**}$, $p=0.000$) 매개변수인 경력개발은 종속변수인 직무만족에 한 정(+)의 영향을 미쳤다($t=8.991^{***}$, $p=0.000$). 즉, 매개효과검증을 위해 매개변수가 각 성과 변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 Baron & Kenny(1986)의 조건을 충족시킨 것이다. 따라서 경력개발의 매개변수는 통합성과 직무만족에 대해 부분매개효과를 가지고 있다고 결론내릴 수 있다.

검증결과를 종합하면 다음과 같다.

가설 I 자격증의 역할 요인(현장성, 활용성, 통합성)이 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위한 회귀분석결과 자격증의 역할 요인 중 활용성, 통합성 등의 하위변수가 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나

타났으며 현장성은 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이와 같은 검증결과는 자격증의 역할의 활용성, 통합성이 자기효능감에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉 국가기술 자격증의 역할이 잘 실행됨으로써 자격증을 취득한 사람에게 자기효능감을 증진시킬 수 있으며 되어야 하며 특히 활용성, 통합성 등이 매우 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다. 가설 II의 자격증의 역할 요인(현장성, 활용성, 통합성)이 경력개발에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위한 회귀분석결과 이며 그 결과 활용성, 통합성 등의 하위변수가 경력개발에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 현장성은 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이와 같은 검증결과는 자격증의 역할의 활용성, 통합성이 경력개발에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉 국가기술 자격증의 역할이 잘 실행됨으로써 자격증을 취득한 사람의 경력개발에 도움이 될 수 있으며 특히 활용성, 통합성 등이 매우 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다.

가설 III 자격증의 역할 요인(현장성, 활용성, 통합성)이 직무만족에 미치는 영향을 검증한 결과 자격증의 역할 요인 중 활용성, 통합성 등의 하위변수가 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 현장성은 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이와 같은 검증결과는 자격증의 역할의 활용성, 통합성이 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉 국가기술 자격증의 역할이 잘 실행됨으로써 자격증을 취득한 사람의 직무만족을 증진시킬 수 있으며 특히 활용성, 통합성 등이 매우 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다.

가설 IV 매개변수인 자기효능감은 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다 즉, 매개효과 검증을 위해 매개변수가 각 성과변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 Baron & Kenny(1986)의 조건을 충족시킨 것이다. 따라서 자기효능감의 매개변수는 현장성과 직무만족에 대해 부분매개효과를 가지고 있다고 결론내릴 수 있다.

활용성과 직무만족의 사이의 자기효능감의 매개효과를 살펴본 결과 활용성변수는 자기효능감에 유의한 영향을 미쳤으며 자기효능감 또한 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다. 통합성변수는 자기효능감에 유의한 영향을 미쳤으며 매개변수인 자기효능감은 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다. 따라서 자기효능감의 매개변수는 통합성과 직무만족에 대해 부분매개효과를 가지고 있다고 결론내릴 수 있다.

가설 VII 경력개발의 매개변수에 의해 활용성, 통합성은 직무만족에 대해 부분매개효과를 가지고 있다고 결론내릴 수 있다. 통합성에 대해 매개변수 중 경력개발을 회귀시킨 결과 독립변수인 통합성변수는 경력개발에 유의한 영향을 미쳤으며 매개변수인 경력개발은 종속변수인 직무만족에 한정 즉, 매개효과검증을 위해 매개변수가 각 성과변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 Baron & Kenny(1986)의 조건을 충족시킨 것이다. 따라서 경력개발의 매개변수는 통합성, 활용성과 직무만족에 대해 부분매개효과를 가지고 있음을 알 수 있었다.

<표 5-16> 가설의 검증요약

가설	내 용	채택유무
I-1	현장성은 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.	기각
I-2.	활용성은 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
I-3	통합성은 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.	기각
II-1	현장성은 경력개발에 유의한 영향을 미칠 것이다.	기각
II-2	활용성은 경력개발에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
II-3	통합성은 경력개발에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
III-1	현장성은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
III-2	활용성은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
III-3	통합성은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
IV	자기효능감은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
V	경력개발은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.	채택
VI-1	자기효능감은 현장성과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다	기각
VI-2	자기효능감은 활용성과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다	채택
VI-3	통합성은 통합성과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다	채택
VII-1	경력개발은 현장성과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다	기각
VII-2	경력개발은 활용성과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다	채택
VII-3	경력개발은 통합성과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다	채택

VI. 결 론

6.1 연구 결과의 요약

세계 경제를 주도하고 있는 흐름은 지식기반산업의 발달이며 이는 우리의 경제를 산업경제에서 지식경제, 혹은 지식기반 경제로 전환시키고 있다. 이와 같은 지식기반 경제 구조에서는 평생학습의 중요성이 강조되고 있으며 자격증을 활용하여 개개인의 경쟁력을 높일 수 있는 방안을 수립하는 측면에 초점을 두고 있다. 현재 국가기술자격증의 경우 노동시장의 변화 그리고 직업세계의 변화와 함께 지식기반 시대에는 산업화 시대와는 달리, 실제로 자격의 개념과 기능이 달라지고 있어 이것에 부합하는 자격제도 운영이 필요하나, 현재 우리나라 자격제도는 이러한 외부의 급변하는 환경에 대응하여 변화가 적절히 이루어지고 있지 못하다. 또한 국가기술자격제도에 관한 선행 연구에 있어 국가기술자격증 취득과 만족도 또는 임금관계 등에 대해 동일한 단일차원 함수관계로 파악하는 연구들이 주류를 이루었다. 그러나 이러한 단일차원의 연구는 국가기술자격증의 역할에 대한 설명에 있어 한계를 나타낸다. 따라서 본 연구에서는 지식기반시대에 국가경쟁력에 중요한 역할을 하고 있는 국가기술자격제도가 자기효능감과 경력개발 그리고 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 분석하여 최근 변화하고 있는 외부환경 즉, 노동시장 및 직업세계의 변화, 사회적 환경변화, 교육환경변화와 특히 평생학습과 자격제도와 관련하여 분석하며 지식기반시대 평생학습에 따라 자격의 기능과 역할이 어떻게 변화해야 하는지를 규명함으로써, 지식기반사회 하에서 자격제도의 새로운 방향과 과제를 도출하고자 이론적 고찰 및 선행연구를 기초로 하여 연구가설을 설정하고 이를 실증 분석하였다.

본 연구는 먼저 이론적 연구를 통해 자격증의 역할 즉 현장성, 통합성, 활용성과 자기효능감 및 경력개발 관계의 연구모형에 포함된 변수들에 대한 선행연구의 고찰과 종합적인 검토를 통하여 본 연구의 이론적 토대를 마련하고자 하였다. 특히 국가기술자격증과 민간자격증 등에 관련된 개념과 역할, 최근 변화의 흐름을 살펴

보았고 그에 따른 접근법, 이론모델 등 최근까지 논의되고 있는 이론들을 종합적으로 정리하였다. 이러한 이론적 토대를 바탕으로 국가기술자격증의 역할이 자기효능감과 경력개발을 매개로 직무만족과의 영향관계를 분석하기 위하여 실증연구를 위한 타당한 연구모형을 도출하였다. 실증연구에서는 이론적 연구모형을 근거로 가설을 설정하고 연구목적 달성을 위해 측정항목을 개발 하였다. 설문문을 통하여 자료를 수집하고, 분석결과를 토대로 가설을 검증하였다. 검증을 통하여 나타난 연구의 주요결과는 다음과 같다.

첫째, 자격증의 역할인 현장성은 자기효능감과 경력개발에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 이는 자격증의 역할인 현장성이 자기효능감과 경력개발과 연계되어 직무만족에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 자격증의 역할인 통합성은 자기효능감과 경력개발에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 직무만족에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자격증 취득이 자기효능감에 유의한 영향을 미친다는 연구결과(고은옥, 2005; 박영신, 2004)와도 일치한다. 이와 같이 자격증의 역할인 통합성은 직무만족에 매우 중요한 변수로 작용하고 있음을 알 수 있으며 학습활동 프로세스인 자기효능감과 경력개발에도 매우 중요한 역할을 하고 있는 것을 알 수 있다.

셋째, 자격증의 역할인 활용성은 자기효능감과 경력개발에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 직무만족에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자격증의 역할인 활용성은 직무만족에 직접적인 영향을 미치고 있으며 자기효능감, 경력개발에 중요한 변수로 작용하여 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

넷째, 자기효능감이 경력개발에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였고 가설검증 결과 자기효능감은 경력개발에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이는 자기효능감이 경력개발에 유의한 영향을 미친다는 연구결과(Feldman, 1988)와도 일치한다.

다섯째, 자기효능감과 경력개발은 직무만족에 각각 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였고 가설검증 결과 자기효능감과 경력개발은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 최근 지식기반시대에 평생학습을 정착하고 그 성과를 효과적으로 창출하기 위해서는 자기효능감과 경력개발

(Leornard and Sensiper, 1998)가 필요할 것으로 사료된다.

여섯째, 이론 중심적 관점에서 자격증의 역할과 직무만족의 관계규명에 초점을 둔 기존의 자격제도 분야의 연구와는 달리 기존 연구에서 사용되지 않았던 자기효능감과 경력개발이라는 매개변수를 도입, 활용 하였으며 의미 있는 실증결과를 도출하였다. 특히 자기효능감 요인이 경력개발에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 이는 자격증의 역할에 있어 자기효능감과 경력개발이 직무만족에 어떻게 영향을 미치는지에 대한 메커니즘을 일부 규명할 수 있었으며 그 과정에서 부분적으로 자격증의 역할과 자기효능감, 경력개발 그리고 직무만족 간 상호작용 효과가 있음을 관찰하였다. 지금까지의 자격증의 역할과 관련된 연구들을 종합하여 심도 있게 논의하고 새로운 통찰력과 연구 가능성을 얻었다는 점에서 상당히 이론적 공헌점을 가진다고 할 수 있다. 즉 앞서 제시한 자격증 취득에 따라 평생학습에 긍정적인 것이라는 연구결과들을 보다 구체적으로 접근하여 자격증의 역할 즉 현장성과 통합성 그리고 활용성이 현장에서 이루어지게 되면 직무만족을 더 향상 시킬 수 있으며 이는 자격증의 역할과 직무만족 간 매개 역할로서의 활용효과가 더 크다는 의미로 자격증의 역할에 있어 자기효능감과 경력개발의 중요성이 실증적으로 증명되었다는 점이다. 변화하는 환경 속에서 평생학습의 정립을 위해 자격증의 역할의 필요성을 강조하고 경력개발, 자기효능감과 직무만족간의 통합된 이론적 틀을 제시할 수 있는 기초를 마련하였다는데 의의가 있다 할 것이다.

6.2 연구결과의 시사점 및 한계

6.2.1 연구결과의 시사점

본 연구는 자격증과 관련하여 시사하는 바가 크다고 할 수 있는데, 연구자 입장에서 본 연구는 자격증의 역할과 자기효능감, 경력개발 그리고 직무만족과의 관계를 파악할 수 있는 실증연구 모형을 제안하였고 실증연구를 위한 초석으로서의 역할을 할 것이다. 그리고 자격제도에 대한 전반적인 정책을 수립하는

입장에서 보면 자기효능감과, 직무만족간의 실증적 규명을 통해 국가의 경쟁우위를 확보하기 위해 자격제도를 어떻게 발전시켜 나가야 할 것인지에 대한 정보를 제공하고 있다.

본 연구에서는 자격증의 역할에 있어 자격증의 역할에 따른 직무만족간의 관계를 실증분석을 통해서 검증해보고 직무만족을 높이기 위하여 자격의 역할이 무엇인지를 규명해 보고자 하였다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 선행연구들에 대한 이론적 연구를 통해 연구모형을 설정하고 가설에 대한 실증분석을 수행하였다. 또한 본 연구에서 도출된 실증연구 결과를 요약하고 이에 따르는 연구의 의의를 정리하였다 특히 자격증의 역할과 직무만족간의 관계에서 자기효능감과 경력개발의 매개적 요소로써 미치는 영향에 대한 실증분석 결과, 자기효능감과 경력개발이 활성화 될수록 직무만족간의 매개효과에 관한 인과적 관계구조를 규명하였다. 본 연구는 자격증의 역할이 자기효능감 및 경력개발에 직접적이고 긍정적 영향을 미치고 있으며, 자기효능감 및 경력개발이 직무만족에 직접적인 영향을 미치게 되어 결과적으로 자기효능감 및 경력개발 요인이 핵심 매개체로 작용하여 직무만족에 미치는 매개적 관계를 규명하였다.

종합하여 보면 본 연구는 그 동안의 연구에서 간과되어 왔던 자격증의 역할과 자기효능감, 경력개발 등이 역할과 직무만족간의 핵심요인으로 작용한다는 것을 실증연구를 통해 밝혀주는 결과라고 할 수 있다. 즉, 기존 연구에서 자격증에 대한 단편적인 관계에 대한 연구에서 자기효능감 및 경력개발 요인이 지니는 매개적인 효과를 밝혀냄으로써 자격증의 역할의 인과적 관계의 구조상에서 창출되는 효과를 규명하였다는 점에서 의의가 있다.

6.2.2 연구 결과의 한계

대부분의 기존 연구들과 마찬가지로 본 연구에서도 다음과 같은 연구의 한계점이 존재하므로 향후 연구에서 보완되어야 한다. 본 연구는 앞에서 제시한 시사점에도 불구하고 다음과 같은 한계를 갖는다.

1) 조사 범위

첫째, 연구대상을 광주, 전남지역의 국가기술자격증 소지자 만을 대상으로 한정시킴으로써 광주·전남을 제외한 전국 기업들은 제외 되었다. 따라서 본 연구의 결과를 전국의 국가기술 자격증 보유자에게 까지 확대해서 해석하는 것은 무리가 있다. 그러므로 향후 그 범위를 전국기업으로 넓힘으로써 자격증의 역할과 자기효능감, 경력개발 그리고 직무만족에 대한 조합관계에 대한 새로운 모델이 제시 될 수도 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 국가기술 자격증의 취득 분야에 대해 분야에 상관없이 자격증의 역할과 그를 통한 직무만족에 미치는 영향에 관하여 연구하여 기계/금속, 전기/전자/통신, 조선/항공, 토목/건축/환경, 정보처리, 안전관리/산업응용, 음, 식료품/위생 등의 자격증 취득분야 간의 역할에 대한 연구를 하지 못하였다. 국가기술자격증 취득분야 간 연구를 통해 어떤 업종이 자격증을 통한 직무만족에 보다 효과적일지는 추후 진척된 연구가 필요할 것이다. 각 국가기술자격증 취득분야의 특수성을 감안하여 연구한다면 사회적으로 기여하는 바가 클 것이라고 생각한다.

2) 조사방법

본 연구에 있어서 시간적 제약으로 심층연구법인 면담법이나 인터뷰 등 다양한 방법론이 있음에도 불구하고 그 중에서 일부 면담이나 인터뷰를 실시하였으나 양적 방법론인 설문조사에 의존함으로써 기업의 장기적인 관점에서의 심층연구가 되지 못했다.

이를 통해 향후 연구에서는 좀 더 다양한 방법을 통해 기업을 심층적으로 분석하고 세밀하고 정확한 자료를 이끌어 낼 수 있는 데이터를 수집해야 할 것으로 보이며, 분야별 및 자격증 취득 단계별로 대표성을 고려한 조사방법으로 을 수행해야 할 것이다.

이러한 부분은 본 연구와 관련한 추후 연구과제로 남기며 연구자의 관심과 노력으로 연구의 질적 향상을 기대해 본다.

참 고 문 헌

- 강병서, 김계수(2005), 『한글 SPSS 12K 사회과학통계분석』, SPSS 아카데미.
- 강순희 외(2002), 자격제도의 비전과 발전방안, 한국노동연구원
- 교육과학기술부(2009), 국가기술자격시험 관리체계 구축
- 김덕기(2006), 능력중심사회 구현을 위한 자격제도의 방향과 과제, 한국직업능력
개발원
- 김 렬, 성도경, 이환범, 송건섭, 조태경, 이수창(2007), 『사회과학 연구 및 논문작
성을 위한 통계분석의 이해 및 활용』, 도서출판 대명.
- 김성광(2008), 성공자격증, 성공해야 인생이 살맛난다.
- 김상진(2007), 호주의 자격제도 연구, 한국직업능력개발원
- 김현수(2006), 자격과 직업능력개발, 한국직업능력개발원
- 구자길 외(2008), 현장수요 중심의 직업능력표준 및 자격종목 분류체계 구축방안.
한국산업인력공단
- 고용노동부(2009), “국가기술 자격증의 노동시장 성과와 정책과제”, 한국고용
정보원,
- 박종성(2006), 자격의 효과 분석에 관한 연구, 연세대학교, 석사학위논문
- 배병렬(2005), 『LISREL 구조방정식모델 : 이해와 활용』, 도서출판 청람.
- 송대근(2006), 국가기술자격증의 임금효과에 관한 연구 ; 기계사업을 중심으로 ,
전국대학원 박사학위 논문
- 이동임(2009), 지식정보화시대의 국가기술 자격제도 운영방향, 직업능력개발세미나
자료집
- 이동임(2006), 지식정보화 시대의 신자격제도 구상, 한국직업능력개발원
- 이선(2005), 평생직업교육을 위한 자격제도 구축, 한국산업경제학회
- 이원덕(2008), 21세기 국가전략 ; 인적자원개발, 한국직업능력개발원

이학식, 임지훈(2009), 『SPSS 17.0 매뉴얼』, 법문사.

서상선(2002), 한국직업훈련제도의 발자취 : 제도화 과정, 대한상공회의소

전병유 외(2009), 미래 한국의 경제사회정책 패러다임 연구, 한국노동연구원

채서일(2003), 『사회과학조사방법론』, 학현사.

최효광(2009), 자격증이 임금함수에 미치는 효과분석, 연세대학교 박사학위논문

한국직업능력개발원(2009), 한국의 인적자원개발지표

한국산업인력공단(2009), 국가기술자격종목 변천 일람표

Allshouse-Hutchens, J. M(2006), How to Give an Old Song a New License: A Recently Adopted Alternative to Rodgers and Hammerstein Organization v. UMG Recordings, Kentucky law journal, Vol.94 No.3,

Atkin, C(2000), Lifelong learning - attitudes to practice in the rural context: a study using Bourdieu's perspective of habitus, International journal of lifelong education, Vol.19 No.3,

Blake, S(2007), Georgia ACRAO Launches Advanced Career Track Certificate for Seasoned Enrollment Professionals Georgia ACRAO Launches Advanced Career Track Certificate for Seasoned Enrollment Professionals, COLLEGE AND UNIVERSITY, Vol.83 No.3,

Burns, C. P.; Chan, J(2007), Challenging Summary Suspension When A Defendant's License is Suspended, Revoked, or Expired ILLINOIS BAR JOURNAL, Vol.95 No.5,

dos Santos Silva, I.; Mangtani, P(2002), Lifelong vegetarianism and risk of breast cancer: A population-based case-control study among South Asian migrant women living in England, International journal of cancer, Vol.99 No.2,

Erasmus, S(2001), literacy and distance education: the challenge of

- addressing the lack of (basic) information skills in a lifelong learning environment. A case study MOUSAION -PRETORIA
- Finkbeiner, M(2006), Application of Life Cycle Assessment for the Environmental Certificate of the Mercedes-Benz S-Class INTERNATIONAL JOURNAL OF LIFE CYCLE ASSESSMENT, Vol.11 No.4,
- Gips, M. A(2006), Editorial License Our editor gives his somewhat skewed perspective on a variety of technology-related issues. This month he worries about gerbils. Because someone has to SMART COMPUTING
- Kawanobe, S(2002), journalist found himself doing 60 interviews a day in connection to his lifelong study of Afghanistan; he talks to PW about his new book, Jihad ...journalist found himself doing 60 interviews a day in connection to his lifelong study of Afghanistan; he talks to PW about his new book, Jihad unknown Publishers weekly
- Leth, O(2006), Engineering Solutions in Support of Supplementary Type Certificate to a Transport-Category Aircraft Engineering Solutions in Support of Supplementary Type Certificate to a Transport-Category Aircraft Leth,
- Murphy, Geri(2007), Bermuda's Shipwreck Certificate Program, Skin diver Petersen Vol.45 No.10
- OECD(2007) : Qualifications systems-bridges to lifelong learning
- Rai, B(2007), EURO TECH IAAM's European Academy of Venue Management (EAVM) takes place this September: offering pupils an internationally-recognised certificate of competence, Panstadia Publishing Co. Ltd. Vol.13 No.4
- Robinson, S.; Polak, J(2006) License Overload: Though seemingly impractical, the idea of adopting a national licensing program for electricians isn't

- beyond comprehension Electrical construction and maintenance,
Vol.105 No.6,
- Tissot, P, (2004), Terminology of vocational training A multilingual
glossary for an enlarged Europe, Cedefop
- Sanwarwalla, M. H(2004), Time Limited Aging Analyses Requirements for
License Renewal for U.S. Nuclear Power Plants, ASME -PUBLICATION-
PVP
- Sharieff, W.; Zakus, D(2006), Resource utilization and costs borne by
international medical graduates in their pursuit for practice license in
Ontario, Canada ,PAKISTAN JOURNAL OF MEDICAL SCIENCES,
Vol.22 No.2,
- Stewart, K. J.; Ammeter, A. P(2006), Impacts of License Choice and
Organizational Sponsorship on User Interest and Development
Activity in Open Source Software Projects, Information systems
research, Vol.17 No.2,
- YongGao, X(2007), Investigation and Treatment of a Case of Falsifying
"Quarantine Certificate for Animals Leaving the County" CHINESE
JOURNAL OF ANIMAL QUARANTINE, Vol.24 No.6,

설 문 지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 본 설문조사에 참여해 주셔서 감사합니다.

본 설문조사는 「국가기술자격증」에 관한 연구를 위해 작성되었습니다.

본 설문의 분석결과는 국가기술자격의 활성화를 위한 연구에 귀중한 자료로 쓰일 것입니다.

귀하가 응답해 주신 내용은 익명으로 통계처리 되며, 통계법에 의해 비밀이 보장됩니다. 끝까지 성의껏 응답해 주시면 저의 연구에 많은 도움이 되겠습니다.

대단히 감사 합니다.

2010년 9월

조선대학교 경영대학원

지도교수 : 윤 종 록

석사과정 : 류 희 진

학번 : 20099012

I. 다음은 국가자격증에 관한 질문입니다 해당 되는 곳에 √ 표 해 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1. 국가자격증은 산업현장의 수요와 요구를 충분히 반영하고 있다.					
2. 국가자격증은 산업구조의 변화를 지속적으로 반영하고 있다.					
3. 국가자격증은 노동시장의 변화를 지속적으로 반영하고 있다.					
4. 국가자격증 지금 현재 직업수요와 밀접한 관계를 가지고 있다.					
5. 국가자격증은 노동시장에서 활용성이 높다.					
6. 국가자격증은 산업현장에서 활용도가 높다.					
7. 국가자격증은 산업현장에서 활용범위가 넓다.					
8. 국가자격증의 활용방법이 다양하다.					
9. 국가자격증에 따라 개인의 능력을 정확히 평가할 수 있다.					
10. 국가기술자격증 간의 내용과 수준이 일관성이 있다.					
11. 국가기술자격증에 따라 직무영역을 명확히 알 수 있다.					
12. 국가기술자격증은 자격 간의 상호호환이 가능하다.					
13. 국가기술자격증을 통해 개인의 인적자원의 가치를 정확히 알 수 있다.					

II. 다음은 자기효능감에 관한 질문입니다. 해당 되는 곳에 √ 표 해 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1. 국가자격증을 취득한 후 나는 내가 가치 있는 사람이라고 생각 되었다.					
2. 국가자격증의 취득으로 인해 나는 일에 자부심을 느낀다.					
3. 국가자격증을 취득한 후 나는 다른 사람들보다 일을 잘 할 수 있다고 생각 되었다.					
4. 국가자격증을 취득한 후 나는 내 자신에 대해 자신감을 갖게 되었다.					
5. 국가자격증을 취득한 후 나는 학습능력은 향상 될 것으로 기대한다.					
6. 국가자격증을 취득으로 인해 업무수행능력이 높아 질 것이라 생각한다.					

III. 다음은 경력개발에 관한 질문입니다. 해당 되는 곳에 √표 해 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1. 국가자격증의 취득으로 인해 나는 나의 경력목표를 이룰 수 있는 자신감이 생겼다.					
2. 나는 나의 경력을 위해 무엇을 해야 할지 알고 있다.					
3. 국가자격증 취득은 나의 경력개발에 도움이 된다.					
4. 국가자격증 취득으로 인해 나의 경력계획은 명확해졌다.					
5. 국가자격증 취득으로 인해 노동시장에서 타인과 비교하여 경쟁력이 향상되었다고 생각한다.					

IV. 다음은 직무만족에 관한 질문입니다. 해당 되는 곳에 √표 해 주십시오.

항 목	전혀 그렇 지않 다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1. 국가자격증의 취득은 나의 업무만족에 도움이 된다.					
2. 국가자격증의 취득으로 인해 나는 다른 사람들 보다 나의 일에 더 애착이 간다.					
3. 국가자격증의 취득으로 인해 나의 직무능력은 향상되었다.					
4. 국가자격증의 취득으로 인해 나는 직장에서 인정 받고 있다.					
6. 국가자격증 취득은 안정된 직장생활에 도움이 된다고 생각한다.					
7. 나는 나의 업무에 대한 대우에 만족한다.					

V. 다음은 일반적인 상황에 관한 질문입니다 해당 되는 곳에 √ 표 해 주십시오.

V-1. 귀하의 성별은?

- ① 남자 ② 여자

V-2. 귀하의 나이는?

- ① 20세 이하 ② 20-30세 ③ 31-40세 ④ 41-50세 ⑤ 51세이상

V-3. 귀하의 학력은?

- ① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 학사 ④ 석사 ⑤ 박사 ⑥ 기타

V-4. 귀하의 직업은?

- ① 전문직 ② 사무/관리직 ③ 판매/서비스직 ④ 생산/기술직
⑤ 자영업 ⑥ 농업/어업/수산 ⑦ 기타

V-5. 국가자격증 취득 분야는?

- ① 기계/금속 ② 전기/전자/통신 ③ 조선/항공 ④ 토목/건축/환경
⑤ 정보처리 ⑥ 안전관리/산업응용 ⑦ 음, 식료품/위생 ⑧기타

V-6. 귀하가 취득한 국가자격증은?(2자격 이상인 경우 1가지만 선택)

- ① 기술사 ② 기사 ③ 산업기사 ④ 기능장

♣ 대단히 감사합니다 ♣

저작물 이용 허락서

학 과	경영학과	학 번	20099012	과 정	석사
성명	한글: 류 희 진 한문: 柳 熹 眞 영문: RYU Hee Jin				
주소	광주시 동구 운림동 광명아파트 301동 504호				
연락처	kisfriend@hanmail.net				
논문제목	한글 : 국가기술자격증이 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구 영문 : An Empirical Study on the Effects National Technology of Certificate on the Job Satisfaction				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건 아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억 장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함.
다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

2011년 2월

저작자: 류 희 진 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하