

국가기술자격취득자들의 경력개발에 대한 인식조사

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

이 연 복*

Yeon-Bok Lee*

1. 서 론

1.1 연구의 필요성 및 목적

21세기는 지식·정보화 사회로서 생애평생능력개발 체제는 필연적이며 국경 없는 세계화 시대에 나라의 경쟁력과 기업들의 경쟁력을 강화하기 위해서는 자원 중에서도 제일 소중한 투입의 효과가 가장 높은 인적자원을 개발하는 것이라 하겠다.

따라서 현행 자격취득자의 양적 배출제도를 자격취득자에 대한 사후관리 제도로 개선하고 평생교육훈련 제도와 연계한 자격취득자들의 경력개발을 지원하기 위한 프로그램(미래의 직업경로 설계와 경력관리 등 상담자료)을 개발하여 자격취득자와의 상담을 통한 경력개발계획을 수립하고 훈련프로그램 제공, 지속적인 경력관리 등의 제도는 자격취득자들의 기술력을 향상시켜 이들의 사회적, 경제적 지위 향상과 국가경쟁력 확보를 위하여 필요할 뿐 아니라 시급하다고 하겠다.

* 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 인력개발학과

1.2 연구문제 및 가설

본 연구는 국가기술자격취득자들의 경력개발에 대한 인식을 조사연구하기 위하여 6개의 연구문제를 다음과 같이 설정하였다.

- 자격취득자가 취득한 자격종목과 관련된 직업에 종사할 것인가?
- 자격취득자들은 경력개발에 대한 필요성을 얼마나 느끼고 있는가?
- 자격취득자들은 현재 자신의 경력개발을 얼마나 실행하고 있으며 사업장에서 경력개발을 지원받고 있는가?
- 자격취득자들은 취득자격등급에 따라 경력개발 요소(요구분야)별 필요성이 동일한가?
- 자격취득자들은 경력개발에 대한 지원을 어느 기관에서 어느 정도 받고 싶어 하는지?
- 자격취득자들이 자격취득자를 배출하는 기관(공단)에서 자격취득자들을 위하여 무엇을 지원해 주기를 바라는지? 본 연구는 자격취득자들의 경력개발에 대한 인식을 조사·연구하는데 있다.

1.3 연구 방법

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

첫째, 국가기술자격제도의 실태와 문제점을 파악하였고,

둘째, 연구주제와 관련된 전문서적, 연구보고서, 학술지, 공단 내부 보고서, 연구논문 및 인터넷 검색 등을 근거로 각종 문헌 연구를 통해 경력개발제도에 대한 이론적 고찰을 살펴보고, 그리고,

셋째, 자격취득자들을 대상으로 설문조사를 통하여 연구문제와 가설에 대한 실증연구를 수행하여 자격취득자들의 경력개발에 대한 인식을 조사·연구하였다.

2. 국가기술자격제도

2.1 국가기술자격의 개념과 자격제도

자격이란 어떤 직무에서 현재 또는 미래의 근로자가 특정한 수준의 숙련이나 자질을 갖추었음을 국가가 공식적으로 인정하는 것으로서 국가기술자격은 일정한 절차(필기시험과 실기시험)를 거쳐 취득한다. 자격은 자격기본법에서 “법적으로 일정한 기준과 절차에 따라 평가, 인정된 지식, 기술의 습득 정도로서 직무수행에 필요한 능력”으로 정의된다. 국가기술자격법에서는 국가기술자격을 자격기본법에서 정의한 국가자격(법령에 의해 국가가 관리·운영하는 자격) 중 산업과 관련이 있는 기술·기능 및 서비스 분야의 자격을 말하는 것으로 정의한다.

자격이 노동시장에서의 기능은 첫째, 근로자 또는 근로자가 되려는 자가 가지고 있는 능력의 정도를 나타내 주는 신호(signal)로서의 기능, 두 번째는 사회가 필요로 하는 능력의 형성과 향상을 선도(guide)하는 기능, 셋째, 기업이 인재를 채용할 때 자격을 선별장치(screening)

device)로서 사용하는 이른바 자격의 선별 기능, 네 번째는 자격이 개인이 가지고 있는 능력, 특히 자격소지자의 지적 재산권 또는 그 독점적 지위를 보장하거나 자격소지자를 취업, 승진 등에서 우대함으로써 그들의 직업적 이익을 보호하고 개선하는 면허(licence)적인 기능이다.

2.2 자격취득자의 현황 및 관리 실태

1975년도부터 2006년도까지 공단에서 관리하는 분야(종목)의 자격취득자 수는 10,073,108명이다. 한명이 여러(1개 이상) 자격증을 취득한 경우도 있으므로 실제 자격취득자 수는 6,920,527명이다.

3. 경력개발의 이론적 배경

3.1 경력개발의 이론적 고찰

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

이러한 한 개인의 경력이 지식정보화 시대로 가면서 더욱 중요시되고 있으며 이를 효율적으로 개발하고자 하는 노력들이 끈임 없이 진행되고 있으며, 그에 따른 이론들이 무수하게 많이 있는 것을 본 연구를 하면서 느낄 수 있었다. 한 개인의 입장에서 자신의 역량을 강화하여 상품가치를 높이기 위해서는 자기 주도하여 자신의 생애를 계획하고 실행하는 개인적 관점과 근로자의 역량을 활용하여 조직의 경쟁력을 강화하고자 하는 조직적 관점에서의 경력개발을 논할 수 있을 것이다. 여기서 개인관점의 경력개발을 살펴보면 올바른 자기진단을 토대로 경력정보를 탐색하여 자신이 선호하는 방향으로 생애를 계획하도록 하는 차원의 경력개발의 목표는 자기개발을 통해 심리적 만족을 얻는데 있으며, 개인의 성장환경, 능력, 가치관, 일에 대한 태도, 성격 등이 중요한 영향변수가 되고 있다.

또한, 경력개발제도를 보면 개인적 차원의 경력개발 모델과 조직적 차원의 경력개발 모델로 구분하여 개인적 차원의 모델로는 Schein이 제시한 다섯 가지의 경력앵커모델, 8가지의 유형의 경력닷, Hall의 경력단계 이론 등으로 대학원 졸업생과 이들의 조직생활 등을 개인적 차원에서 또는 생애단계 차원에서 연구한 것이고 조직적 차원의 모델은 Kram의 관계적 접근모형, Alpin & Gester의 경력발전 통합모형 등으로 경력개발은 조직의 욕구와 개인의 욕구가 같을 때 그 성과가 극대화 된다는 것으로 어느 한쪽이라도 균형을 잃게 되면 경력개발 시스템은 이루어질 수 없다는 Leach의 시소모형에 이르기까지 개인과 조직의 역할에 따라 경력개발제도의 성패를 논하고 있다. 즉, 본인의 경력개발에 대한 책임은 전적으로 본인 자신에게 있으나 이들이 본인의 책임하에

자신의 경력을 개발할 수 있도록 시스템을 구축하고 상담해 주는 등의 지원체제는 조 직과 기관, 나아가서는 국가의 책무인 것이다.

3.2 선행연구의 시사점

한국직업능력개발원에서 실시한 「성인의 진로개발체제 구축연구」나 교육인적자원 부의 연구용역비로 수행한 「전문대학생 및 일반성인의 생애경력관리 지원을 위한 계 속교육 지원센터 운영방안」의 연구 결과에서도 논했듯이 경력개발은 학생, 근로자 모 두에게 필요하며 개인들이 자신의 경력계획수립, 경력개발, 경력관리를 체계적으로 할 수 있도록 정보제공과 상담 등의 지원은 국가, 기업체, 학교, 공공기관 모두가 공동책 무라는 것이다.

또한 중앙인사위원회의 CDP 매뉴얼에도 공무원들의 역량강화를 위하여 경력목표설 정, 경력설계, 보직관리 등의 경력개발제도에서의 조직과 상사의 역할이 하위직 공무 원들의 경력개발에 중요한 요소라는 것을 증명하고 있다. 이러한 선행연구 결과를 바 탕으로 볼 때 자격취득자들에 대한 경력개발 지원 제도를 마련하기 위해서는 우선 자 격취득자들이 경력개발의 요소 및 요구 정도와 경력개발 지원 체제 및 지원받고자 하 는 내용을 파악할 필요가 있다.

4. 자격취득자 경력개발 인식조사 결과

4.1 설문응답자 분석결과

설문에 응답한 2,673명에 대한 인구통계학적 분포도를 살펴보면, 남녀 성별 분포는 남성 이 75.5% (2,019명), 여성이 24.5%(654명)이고, 학력별은 대졸이상이 49.5%(1,322명), 2년제 (전문)대졸이 30.5%(815명), 고졸이 19.5%(522명), 중졸이하가 0.5%(14명)로 나타났으며, 직 장종사자의 종업원 수를 기준으로 301명 이상의 직장(본 연구에서 대규모로 분류)에 종사하 는 응답자가 33.1%(884명), 51명 이상 300명이하의 직장(본 연구에서 중규모로 분류)에 종사 하는 응답자가 21.3%(570명), 50명이하의 직장(본 연구에서 소규모로 분류)이 45.6%(1,279 명)고, 취득한 자격등급별 분포도를 보면 기능장 취득자는 7.9%(212명), 기사취득자가 45.7%(1,221명), 산업기사취득자는 21.87%(582명), 기능사취득자가 24.6%(658명)이었다.

4.2 측정도구의 검증 및 설문조사 결과 분석방법

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

요인분석 결과, 2개 차원으로 분류하여 1차원은 자신의 능력이나 소질에 대한 진단 등 7개

문항으로 2차원은 평생직업능력개발을 위한 직업교육이나 훈련 등 5개 문항으로 구성되었다.

설문지의 신뢰성 검증(Reliability Test)은 크론바하 α (Cronbach's alpha)값을 통해 검증 결과 모두 0.9 이상의 높은 신뢰성 계수를 보였다. 또한 전체 18개 문항을 대상으로 신뢰성 검증한 결과 α 값이 .939로 신뢰성이 확보된 것으로 검증되었다.

<신뢰성 검증 결과표>

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

또한 설문조사 결과분석은 SPSS 12.0을 이용하여 실시하였으며, 각 문항별로 빈도 분석과 응답자 특성 등에 따른 응답의 차이를 살펴보기 위한 교차분석, 변수간의 연관성을 살펴보기 위한 상관분석 등을 활용하여 가설을 검증하였다.

5 결론

5.1 연구결과

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

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

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

둘째, 자격취득자들은 경력개발의 필요성을 얼마나 느끼고 있는지에 대하여는 자격취득자들의 90.8%(매우 절실하게 느낀다가 49.9%, 절실하게 느낀다가 40.9%)가 경력개발 필요성을 절실하게 느끼고 있으며, 취득자격등급이 높다고 필요성을 더 느끼는 것은 아니나 인구통계학적으로 취득자격등급에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었고, 빈도분석결과는 종업원 수가 적은 사업체에 근무하는 자격취득자일수록 경력개발의 필요성을 더 많이 느끼고 있으나 인구통계학적인 현 직장규모별 교차분석결과는 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

셋째, 자격취득자들의 경력개발 실행정도와 직장에서 지원받는 정도에 대하여는 자격취득자 자신의 인생설계를 계획적으로 했다는 응답이 52.0%이고, 경력개발을 지원하고 있는 직장에 종사하는 자격취득자가 45.4%로 나타났으며, 취득자격등급별로는 취득자격등급이 높을수록, 취득한 자격과 현재 직업과의 관계별로는 취득자격과 동일한 직업에 종사하는 자가 자신의 인생설계를 더 계획적으로 하고 있고 직장규모가 클수록 경력개발에 대한 지원을 더 많이 받고 있는 것으로 분석되었다. 직장에서 지원하는 경력개발지원 형태를 보면 전문교육훈련기관에 위탁이 34.7%로 가장 높고, 직무관련 사내연수(29.9%), 사이버학습시스템 구축(20.8%), 사내학습 조직의 지원(8.2%) 등의 순으로 나타나 85.4%가 교육훈련으로 나타났다.

넷째, 자격취득자들이 느끼는 경력개발지원 요소의 필요성에 대하여는 새로운 기술이나 지식습득의 필요성 점수가 86.8점으로 가장 높았으며, 두 번째로 관심종목과 관련한 전문가 집단과의 연계(84.3점), 세 번째로 상위 자격취득을 위한 정보 및 교육(82.1%) 순으로 나타났다. 또한 12개의 경력개발지원 요소 중 대부분이 인구통계학적 특성에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

다섯째, 자격취득자들은 경력개발에 대하여 지원받기를 원하는지와 어느 기관의 도움을 받고자 하는지에 대하여는 자격취득자들의 90.7%가 재취업 또는 창업 등과 관련한 경력개발을 위하여 전문기관의 도움을 필요로 하고 있으며, 도움을 받고 싶은 기관 중에서도 자격취득자를 배출한 기관(공단)이 38.4%로 가장 높았으며, 두 번째는 대학, 학원 등 교육훈련기관(31.6%), 세 번째는 고용안정기관(17.5%)으로 나타났다. 따라서 공단은 자격취득자 배출기관으로서의 역할을 수행하기 위해서는 자격취득자에 대한 교육훈련제도 도입과 병행하여 사후관리체제를 정비하여야 할 것이다.

여섯째, 자격취득자 배출기관인 공단이 자격취득자들을 위해 무엇을 하여야 하는지에 대하여 상위등급 자격취득 정보 및 교육훈련제공이 85.6점으로 가장 높고, 종목에 대한 기술변화 등 신기술정보의 지속적 제공(85.4점), 자격취득자들의 경력관리 지원(84.1점), 취업에 필요한 정보와 알선기능 강화(83.9점)의 순으로 나타났으며, 인구통계학적 특성에 따른 분석결과 6개의 문항 중 성별특성에 1개 문항, 현 직장규모의 특성과 취득자격등급별 특성에 각각 2개 문항 이외의 문항과 연령별, 학력별, 직업별 특성에는 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

이러한 조사결과를 바탕으로 자격취득자들의 경력개발에 대한 인식을 다음과 같이 요약하였다.

- 자격취득자들은 취득한 자격과 관련된 직업에 종사하고 있으며 미래에도 취득한

자격과 관련된 직업에 종사하기를 원하고 있다. 또한, 취득자격등급이 높을수록 취득자격과 동일하거나 관련된 직업을 더욱 선호하고 있다.

- 자격취득자들은 자신의 경력개발에 대하여 많은 필요성을 느끼고 있으나 직장에서 경력개발을 일부라도 지원받고 있는 자격취득자는 45.4%이며 이 또한 교육훈련에 국한되어 있다.
- 자격취득자들은 기술변화에 민감하고, 이에 대처하기 위하여 새로운 기술이나 지식의 습득, 전문가 집단과의 연계를 원하고 있으며 자신의 경력을 인정받을 수 있는 상위 자격취득 정보와 교육훈련을 원하고 있다.
- 이러한 경력개발 및 관리를 체계적으로 제공해 주는 것이 자격취득자 배출기관인 공단의 역할이라고 응답하였다.

5.2 제언

자격취득자들에 대한 경력개발지원 프로그램을 개발하여 일반 기업 등에서 운영하고 있는 경력개발프로그램에서 조직이 담당하여야 할 부분을 자격취득자 배출기관에서 담당할 수 있는 체제를 구축할 것을 제언한다.

6. 참 고 문 헌

- [1] 강순희, 김안국, 박성재, 김주섭, 김승택, 김덕호, 정주연, 박충렬 (2003). 자격제도의 비전과 발전방안(연구보고서 2003-11). 서울 : 한국노동연구원
- [2] 김기태(2005). 경력개발제도 운영 사례와 시사점 보고서. 서울 : 대한상공회의소
- [3] 김주일, 윤석천, 어수봉, 이철기, 성지미 (2003). 자격취득자 사후관리 방안. 서울 : 한국산업인력공단
- [4] 김홍국(2000). 경력개발의 이론과 실제, 서울: 다산출판사.
- [5] 박귀현(1998). “구성원의 경력개발 조직활력 높인다.” LG경제연구원 주간경제, 465호
- [6] 서정화, 강인수, 김영청, 김재웅, 김태완, 노종희, 전재상(2001). 국가인적자원개발의 인프라구축(기본연구 01-53, 한국교육행정학회가 연구수행), 서울 : 한국직업능력개발원
- [7] 신명훈, 나영선(1988). 국가기술자격취득자의 사후관리에 관한 연구. 한국산업인력공단
- [8] 이진규(2001). 『전략적·윤리적 인사관리』, 서울, 박영사.
- [9] 장금성(2002). 경력개발 이론에 관한 고찰. 전남대학교 간호학과 교수
- [10] 진미석, 윤희한(2003). 성인의 진로개발 체제구축, 한국직업능력개발원
- [11] 홍용기, 유영길, 이승, 윤미숙(2006). 전문대학생 및 일반성인의 생애경력관리 교육 인적자원부(2006). 지원을 위한 계속교육지원센터 운영방안(전문대학혁신 2006-06), 서울 : 교육인적자원부
- [12] 중앙인사위원회(2006). “조직경쟁력 강화와 공무원 역량제고를 위한 경력개발제도

- (CDP) 운영매뉴얼”.
- [13] Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (1989). Generating New Directions in Career Theory, in Handbook of Career Theory, Cambridge: Cambridge University
- [14] Ehrenberg, R. G. and Smith, R. S., (1997), Modern Labor Economics, 5th ed., Harper Collins
- [15] Feldman, D. C (1988), 『Managing Career in Organizations』, Scott, Foresman & Company
- [16] Hall, D. T (1976), 『Careers in organization』, Santa Monica, Calif Goodyear Publishing Co.
- [17] Hall, D. T (1976), 『Career in Organization』, Pacific Pslisades, Califf : Goodyear.
- [18] Hall, D. T., & Mirvas, P. H. (1996). The New Protean Career: Psychological Success and the Path with a Heart, in D. T. Hall & Associates, eds., The Career is Dead: Long Live the Career: A Relational Approach to Career, San Franciscol Jossey-Bass, pp.15-45..
- [19] Leach, J (1976), "Career Management : Focusing on Human Resources", The Personnel Administrator, Nov.,
- [20] Schein, E. H (1978), 『Career Dynamics : Matching Individual and organizational Needs』, Addison-Westley Publishing Company.