

대학특성과 전공을 고려한 대학생 핵심역량에 관한 연구: 호텔관광경영전공을 중심으로

정해용
나사렛대학교 호텔관광경영학과

The Study on Essential Competencies for University Students in consideration of University Specialization and Major: Focusing on Hotel and Tourism Management

Hae-Yong Jung

Dept. of Hotel and Tourism Management, Korea Nazarene University

요약 본 연구는 대학의 특성을 반영한 전체 대학생 및 호텔관광경영 전공에 요구되는 역량범주를 확인함으로써 역량기반 대학 및 호텔관광경영 전공의 교육과정 프레임워크 재구축을 위한 기초자료를 제공하기 위하여 수행되었다. 이러한 연구목적에 위하여 본 연구는 첫째, 핵심역량에 대한 이론적 실무적 선행연구의 검토에 기반하여 대학생의 핵심역량을 공통역량, 전공역량, 인성역량, 대학특성역량 등 4가지로 설정하고 둘째, 대학생을 대상으로 역량별 중요도와 성취도에 대한 설문으로 실증분석을 실시하여 본 연구에서 설정한 4가지 역량을 검증하였다. 셋째, 호텔관광경영 계열 전공과 기타 전공간 역량별 차이를 검증하였다. 실증분석 결과, 본 연구에서 설정한 4가지 역량범주가 타당하게 설정되었으며, 전공계열간 중요도, 역량수준, 교육적 요구가 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한, 호텔관광 계열 전공이 기타 전공들에 비해 공통역량 및 인성역량의 중요도와 공통역량의 현 수준이 상대적으로 높은 것으로 분석되었다.

주제어 : 핵심역량, 공통역량, 전공역량, 대학특성역량, 인성역량, 대학 교육과정 체계

Abstract This research was performed to provide a basic data for reforming University and Hotel & Tourism Management Curriculum Framework based on competency-based education, especially through identifying university students' competency categories of that reflect on the specialization and major of university. For the purpose of this research first, based on the literature review and empirical study, this paper grouped competencies into four areas: Generic Competencies, Specific Competencies, Personality Competencies, and University Specialization Competencies. Second, this paper examined empirical test through a survey of university students by Importance-Performance Analysis on four main categories. As a result of empirical test, four main categories were statistically verified, and the differences among majors about importance, performance and educational needs of each four competencies were analyzed significantly. There were proved that hospitality major is higher than other majors in importance of Generic and Personality Competency and performance of Generic Competency as well.

Key Words : Core Competency, Generic Competency, Specific Competency, University Specialization Competency, Personality Competency, University Curriculum Framework

* 본 연구는 2015년도 나사렛대학교 교내연구비 지원으로 이루어졌음.

Received 24 July 2015, Revised 26 August 2015

Accepted 20 October 2015

Corresponding Author: Hae-Yong Jung (Dept. of Hotel and Tourism Management, Korea Nazarene University)

Email: hyjung@kornu.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

최근의 대학교육은 대학조직의 경영혁신과 교육품질 혁신이라는 양 측면에서 학생, 산업체, 정부 등 대학교육 수요자들의 변화요구에 직면하고 있다. 특히, 교육품질에 대한 사회적 요구는 산업계와 사회현장에서 필요한 역량을 올바른 교육과정으로 구성하고 효과적인 교육방법으로 인재를 배출해 달라는 것이다.

또한 지식전달 중심 대학교육의 한계점을 극복하기 위하여 융합적 역량을 갖춘 인재를 양성해야 한다는 주장들이 제기되고 있는데 김부자 등[1]의 연구에서는 전공교육, 교육과정, 교육공간, 교육방식, 교육기간이 융합 형태로 구성된 교육이 필요함을 제안하고 있다.

정부에서도 대학의 교육품질 향상을 위해 2010년부터 교육부주관으로 시행중인 『대학생 핵심역량진단평가』와 2013년부터 고용노동부가 주관하고 대한상공회의소가 시행하는 핵심역량 중심 인재선발 기준인 『핵심직무역량 평가모델』 등에서는 직무와 직종에 관계없이 산업현장에서 필요로 하는 인재들이 공통적으로 갖추어야 할 핵심역량을 제시하고 있다. 또한 한국산업인력공단에서는 국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)을 통하여 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 전공영역의 전문적인 지식·기술·소양 등의 내용을 산업부문별·수준별로 표준화하여 제시하고 이를 대학이 이용하도록 지원하고 있다.

그러나 정부주도의 이러한 노력들은 대학생들에게 요구되는 기본적인 공통역량과 산업별, 업종별 직무능력별 전문역량 교육과정 운영에는 부분적으로 도움을 줄 수 있으나 이에 앞서 대학이 선행적으로 추진해야 할 과제는 대학별로 차별화되고 지향해야 할 대학교육의 역량범주를 확인하고 역량수준을 진단함으로써 대학별 교육체계를 재구축하는 것이다.

또한 호텔관광경영학 전공에서도 역량중심의 교육과정에 대한 많은 연구들이 수행되고 있으나, 전반적인 교육의 체계수립에 관한 연구는 드문 편이다. 개별 전공에서도 대학 차원에서 사회가 요구하는 역량중심의 대학교육을 위해서는 대학별 직무에 상관없이 학생들이 가져야 할 공통역량과 전공별 전문역량 외에도 대학의 설립이념과 교육적 철학, 대학특성화 등을 구현하기 위한 역량을 확인하는 것이 우선적으로 이루어져야 한다.

따라서 대학교육 품질향상을 위해서는 우선적으로 대학교육에서 학습해야 할 역량의 범주를 확인하는 것이 중요하며, 이러한 관점에서 본 연구에서는 첫째, 이론적, 실무적 선행연구들에 대한 검토를 통하여 역량의 개념 및 범주, 대학교육에서 요구되는 역량영역을 확인하고 둘째, 선행연구들을 통하여 대학차원에서의 핵심역량 범주 및 세부역량을 도출하고 셋째, 동 범주별로 호텔관광경영전공과 타 전공간의 차이를 실증적으로 검증함으로써 대학차원 및 전공단위의 교육과정 개편의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 이론적 배경

2.1 역량의 개념

역량이라는 용어는 하버드대학교의 White[2]가 우수한 성과와 높은 동기부여(high motivation)와 관련된 개인의 성격 특성을 설명하기 위하여 소개한 것이 시초라 할 수 있는데, 그는 인지적 역량과 동기적 행동이 명확히 관련이 있음을 가정하면서 역량을 환경과 개인의 효과적인 상호작용으로 정의하였다.

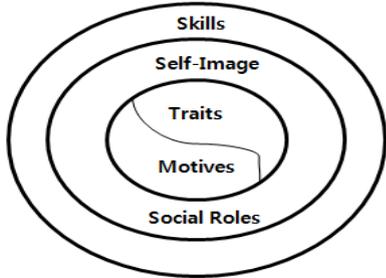
본격적인 역량연구의 기초를 제공한 하버드대학교의 McClelland[3]은 역량을 성과가 높은 사람들이 지니고 있는 특성으로 정의하면서 ‘지능보다 우수한 역량검사(Testing for Competence Rather Than for "Intelligence")’ 논문에서 전통적 지능검사보다는 실제 업무에서 성과로 연결되는 역량검사가 더 의미가 있음을 지적하였다.

McClelland[3]의 연구는 평균적인 업무수행자의 역량과 비교하여 성공적인 업무수행자의 역량특성을 규명하는데 초점을 맞추었는데, 역량은 개인적 특성(personality) 및 지능(intelligence)과 달리 교육과 훈련을 통하여 학습되어질 수 있다고 주장하였다. 이는 조직전략과 연계한 HRD 전략, 90년대 말 이후 역량기반 교육, 최근의 이슈인 직업관련 역량연구들의 기초가 되고 있다.

한편, Boyatzis[4]는 역량을 효과적 혹은 우월한 성과와 인과관계가 있는 구체적인 개인의 특성들로 정의하면서 역량의 수준과 직무성과의 구성요소간 동적인 상호작용 모델에서 역량의 수준을 [Fig. 1]과 같이 제시하였다.

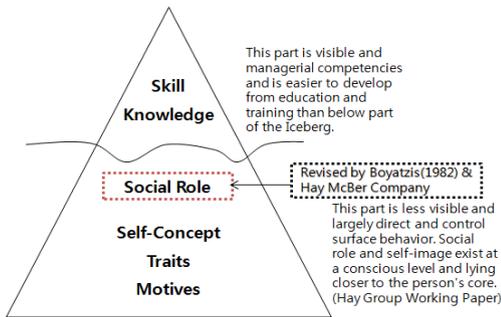
이후 McClelland[3]의 연구를 확장한 Spencer & Spencer[5]는 Boyatzis[4]가 제시한 역량의 하위요인 중

에서 자기이미지는 자기개념으로 수정하여 역량 아이스버그 모델을 제시하였다.



[Fig. 1] Competency Level of Boyatzis[4]

[Fig. 2]의 역량 아이스버그 모델은 Spencer & Spencer[5]의 역량모델에 사회적 역할을 추가한 것으로 이후, 많은 국내외 연구자들에 의하여 역량과 관련된 하위 요소들을 확인하려는 연구들이 있어 왔으나 [Fig. 2]와 같이 수정된 아이스버그 역량모델은 최근까지도 많은 연구자들 및 McClelland[3]와 함께 지능검사에 대한 대안으로 역량진단 도구를 개발한 Hay McBer와 같은 컨설팅 기업에서 활용하고 있는 모델이라는 점에서 역량의 개념을 구성하는 하위요소로 큰 설명력을 지니고 있다고 할 수 있다.



[Fig. 2] Competency Ice-Berg Model(Spencer, L. & Spencer, S.[5] & adapted by Boyatzis[4])

역량관련 연구는 McClelland[3] 이후 수많은 연구들에서 이루어져 왔으며, 대부분의 연구자들은 역량을 ‘성도가 높은 사람들이 지니고 있는 특성’으로 정의하고 있는 것으로 나타났다.

2.2 역량의 범주

Boyatzis[4]는 모든 산업의 관리자들은 상황에 맞는 스킬들을 적용할 필요성이 있으며, 효과적인 관리자들은 공통스킬(generic skills)과 전문스킬(specific skills)을 보유하고 있어야 한다고 하였다. 이후 약 25년 후 Boyatzis[6]는 30년 이상 수행된 연구들을 검토하여 각 직무에서 성공하는 사람들이 가지고 있는 역량을 전문 기술과 경험역량, 서술적, 절차적, 기능적, 메타 인지적(meta cognitive) 지식역량, 연역적 추리 및 기억력과 같은 기본적인 인지적 역량 등 3개로 범주화하였다.

Sparrow[7]는 역량을 직무수행과 관련된 행동 목록인 개인역량, 직업 또는 부문의 지식, 기술, 행동을 포함하는 관리역량, 조직의 전반적 자원과 능력을 의미하는 조직역량 등 3가지로 구분하였다. Carrol and McCrackin[8]은 경쟁우위 및 전략적 관점의 핵심역량범주, 조직관리 관점의 리더십 및 관리역량범주, 특정 직무 수행관점의 기능적 범주 등 3개의 유형으로 구분하였다.

Cheetham & Chivers[9, 10]는 직업에서 필요한 역량에 대한 종합적 모델을 제시하였는데 그들이 제시한 역량은 인지적 역량(이론과 지식), 기능적 역량(기술 또는 노하우), 개인적 역량(행동 역량), 윤리적 역량(가치, 판단력), 메타 역량(학습역량, 비판적 성찰역량 등)의 5가지 범주로 구분하였다[24].

Delamare Le Deist & Winterton[11]는 역량을 일반적인 기능영역 역량(Competence)과 행태적 영역 역량(Competency)으로 구분하고 문헌검토를 통하여 역량의 유형을 분류하였다. 또한 그들은 역량들을 재구성한 총체적 역량모형을 제시하였다.

그들이 제시한 인지적 역량은 지식, 기능적 역량은 기술, 사회적 역량은 태도 등이 대표적이며, 메타역량은 여타 역량의 획득을 촉진하는 역량으로 학습하는 능력, 불확실성에 대응하는 능력을 의미한다.

<Table 1> Competency Categories(Delamare Le Deist & Winterton[11])

Competency Type	Occupational	Personal
Conceptual	Cognitive Competence	Meta Competence
Operational	Functional Competence	Social Competence

지금까지 선행연구들에서 검토된 핵심역량들은 <Table 2>와 같이 Carrol and McCrackin[8], Cheetham

& Chivers[9, 10]의 연구가 개인역량과 조직역량 관점이 라면 기타 전술한 연구자들의 공통점은 개인역량 관점에서 Delamare Le Deist & Winterton[11]가 제시한 기본 공통역량, 전문역량, 사회적 역량, 메타역량으로 범주화할 있는데 이는 대학교육에서 지향해야 하는 역량범주에 가장 적합하다고 볼 수 있다.

<Table 2> Competency Areas from Literatures Review

Researcher	Essential Competency
Boyatzis[4]	· Generic Skills · Specific Skills
Boyatzis[6]	· Expertise and Experience Competency · Meta Cognitive Competency · Basic Cognitive Competency
Carrol and McCrackin[8]	· Core Competency Area in Competitive advantages and Strategic Perspectives · Leadership & Management Competency in Organization Management Perspectives · Functional Competency Area in Specific Job
Sparrow[7]	· Personal Competency in Job · Management Competency in Specific Area · Organization Competency in overall Organization Resource Management
Cheetham & Chivers[[9, 10]	· Cognitive Competency(Theory & Knowledge) · Functional Competency(Skill or Knowhow) · Personal Competency(Behavior Competency) · Ethical Competency(Value, discrimination) · Meta Competency(Learning, Reflection)
Delamare Le Deist & Winterton[11]	· Cognitive Competency · Functional Competency · Social Competency · Meta Competency

2.3 호텔관광전공의 핵심역량 범주

호텔관광경영의 전공영역에 대한 전문지식은 매우 다양하기 때문에 전통적인 공통역량과 인성역량 중심으로 역량연구들이 제안되고 있다.

호텔관광 분야의 역량에 관한 선행연구들은 공통역량 중심으로 1995년에서 2006년까지 영국을 중심으로 한 직무성과 모형의 역량연구에 힘입어 영국, 호주 등의 국립 직업훈련원 등을 중심으로 실무적 연구들이 주로 이루어져 왔으며, 대표적인 연구자로 Raybould and Wilkins를 들 수 있다. 그는 관광산업에서 졸업생들이 성공하기 위해서 그들이 가져야 할 9개의 공통역량으로 개념적, 분석적 스킬, 문제해결 스킬, 팀워크와 리더쉽, 대인관계 스킬, 적응가능성과 학습스킬, 자기통제 및 관리능력, 정보 관리능력, 언어적 소통, 문자적 소통을 제시하였다[12,

13]. 이후 동 모델은 수많은 국가에서 공통역량에 대한 기여연구로 많은 영향을 끼쳤다. 기타 국외 연구자들은 공통역량을 일반적 공통스킬외에 고용가능스킬(Employability Skills), 소프트스킬(Soft Skills), 라이프 스킬(Life Skills, [14]) 등으로 설명하고 있다.

국내 호텔관광분야의 역량관련 연구는 주로 호텔, 면세점, 외식업, 항공사 승무원 등의 종사자를 대상으로 역량을 도출하였는데 범주화하여 제시하면 다음의 <Table 3>과 같다.

<Table 3> Competency Areas of Hotel & Tourism in Korea

Researcher	Competency Area		
	Generic	Specific	Personality
Eun-Ju Kim[15]	Appearance, Communication Technique	Aptitude, Practical Ability, Foreign Language	Personality
Dong-Hee Lee, et al [16]	Quick adaptation, Flexibility, Refined Manner, Insight, Discrimination, Information Collection, Preparedness	Foreign Language, Specific Knowledge, Global Mind	
Huun-Ju Choi, et al[17]		Managerial Competency, Practical Competency	Attitude and Personality Competency
Young-Mi Kim, et al [18]	Adaptation for Work Place, Interpersonal Skill	Managerial Competency, Foreign Language & Learning Ability	
Mi-Young Kim, et al[19]	Teamwork, Creativity, Problem Solving, Challenger Mind, Discrimination, Alternative Making	Foreign Language, Specific Knowledge, Global Mind, Learning, Adaptability Major	Attitude and Personality (responsibility, Positive Thinking, Good manner, Consideration, Customer Orientation

<Table 3>과 같이 호텔관광분야는 매우 영역이 넓기 때문에 전문역량은 세부 분야별 직무분석모형에 따라 세부역량을 도출해야 하므로 추가적인 연구가 필요하다. 다만, 공통역량과 인성역량은 전공영역에 상관없이 역량을 도출할 수 있는 것으로 분석된다.

2.4 대학생 핵심역량 범주

미국은 2002년부터 대학 특정 전공영역에서 얻어지는

성과 및 광범위한 학문영역에서 얻어지는 능력을 평가하는 대학학습평가(CLA, Collegiate Learning Assessment)와 글쓰기, 독해, 수학, 과학적 추론, 비판적 사고 등 공통역량 중심의 대학성취정도(CAPP, Collegiate Assessment of Academic Proficiency and Progress), 독해 및 비판적 사고 능력을 측정하는 인문학, 사회과학, 자연과학, 수학 중심의 특정학문 영역 및 공통역량 성취도평가(MAPP, Measure of Academic Proficiency and Progress) 등 역량중심의 대학평가를 실시하고 있다.

또한, OECD의 대학성취도 평가(AHELO, Assessment of Higher Education Learning Outcomes)는 일반역량, 전공역량, 학습성과 배경요인, 가치부가 영역 등 4개 영역으로 측정하고 있으며, 호주의 대학역량평가(GSA, Graduate Skills Assessment)는 공통역량 및 대인관계능력 등 비인지적 평가 등 역량위주 대학성취도 평가를 실시하고 있다.

국제학업성취도 및 직업 교육훈련(PISA-VET, Program for International Student Assessment-Vocational Education and Training) 평가에 사용된 역량은 인지적 역량(지식), 기능적 역량(스킬), 사회적 역량과 자아역량으로 정의하고 있다[20].

OECD는 1997년도부터 수년간에 걸쳐 개인에게 필요한 역량을 정의하고 선택하기 위한 DeSeCo(Definition and Selection of Competencies) 프로젝트를 통하여 OECD 국가들의 교육과정에 지식중심에서 역량으로 교육 패러다임 변화를 주도하였다[21]. DeSeCo 프로젝트에서 2005년 제시한 핵심역량 범주는 상호작용으로 도구사용하기, 이질적인 집단에서 상호작용하기, 자율적으로 행동하기 등 3가지 역량에 각각 3개의 하위 핵심역량으로 구성된 9가지 핵심역량을 제안하였다.

한편, 우리나라에서도 대학생이 대학졸업 후 다양한 분야의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는 데 공통적으로 요구되는 공통적 핵심역량 중심의 6개 영역으로 측정하는 대학생 핵심역량 진단평가(K-CESA, Korea Collegiate Essential Skills Assessment)를 2011년부터 본격적으로 온라인 진단을 실시하고 있다. 대한상공회의소에서도 실무연구를 통하여 신입사원의 업무역량을 인성역량, 공통직무역량, 전문직무역량 등 3가지 영역으로 나누고 영역별 세부역량을 도출하였다. 동 연구에서는 인성역량은 업무에 임하는 자세, 태도, 가치관 등을 포괄

하는 역량, 공통직무역량은 대부분의 업무를 수행하는데 공통적으로 요구되는 기본적인 역량, 전문직무역량은 특정 업무를 수행하는데 요구되는 역량으로 구분하였다.

유현숙 등[22]의 생애능력 영역체계에서는 생애능력으로 기초문해력(읽기/쓰기/셈하기), 핵심능력(의사소통능력, 문제해결능력, 자기주도적 학습능력), 시민의식, 직업특수능력 등으로 제시하였다.

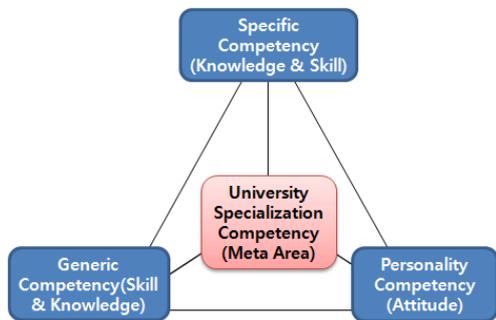
한국교육과정평가원의 핵심역량 체계[23]는 개인적 역량(자기관리 능력), 사회적 역량(의사소통능력, 시민의식, 대인관계능력), 지적 역량(창의적 사고능력, 문제해결능력, 정보처리 및 활용능력)으로 제시하였다. 이해정, 김태기, 김위정[24]은 경기도 교육과정 핵심역량 체계 제정비 및 측정도구 개발 연구에서 자율적 역량(긍정적 자아역량, 자주적 행동역량), 공동체적 삶 역량(의사소통역량, 협력적 삶 역량, 민주시민 역량), 창의적 사고역량(창의역량, 비판적 성찰역량) 등 3가지 범주의 7개 세부역량을 제시하였다. 지금까지 국내의 대학에서 수행되고 있는 대학생 핵심역량 범주에 대한 선행연구를 종합하면 <Table 4>과 같다.

<Table 4> Practical Studies for University Essential Competencies

	Competency Categories		
	Generic	Specific	Personality
K-CESA	Generic	-	-
KCCI Research Paper	Generic Job Competency	Specific Job Competency	Personality Competency
NCS	-	Job-Specific Competency	-
KICE[23, 25]	Personality Competency	Intellectual Competency	Social Competency
Hyun-Suk Yoo, et al [22]	Basic Comprehension	Job-Specific Competency	Civility
Hae-Jung Lee, et al [24]	autonomous, Community, Creativity	-	-
PISA-VET	Cognitive Competency (Knowledge) Functional Competency(Skill)		Social, Self-Concept
CLA(USA)	-	Specific Major Area	-
CAPP(USA)	Generic Area		
OECD AHELO,	General Skill Strand	Discipline Strand	Contextual Strand, Value added Strand
GSA(Australia)	Generic Skills	-	Non-Cognitive Competency

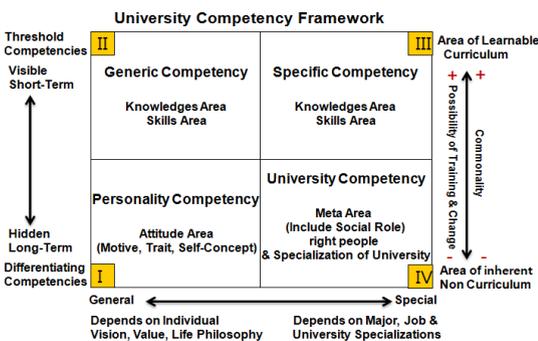
대학교육은 산업의 요구에 맞는 인재를 배출하는 것

이 목표이며, 따라서 역량기반 교육은 기업의 역량과 연계되어 있고 역량은 일반 공통역량과 특정 직무역량으로 구분할 수 있다. 따라서 대학생에 필요한 역량은 <Table 4>에서 구분한 바와 같이 공통역량, 전공역량, 인성역량으로 구분할 수 있다. 아울러 대학특성역량은 대학별 인재상 및 특성화 관련 역량으로 대학별 특화된 교재과목 등을 교육하는 영역으로 본 연구에서 추가로 제시하는 영역이다.



[Fig. 3] Holistic Competency Model for Students of University and Hospitality Major

선행연구를 종합하여 본 연구에서 제시한 대학생 핵심역량 체계를 제시하면 Delamare Le Deist & Winterton[11]의 총체적 역량모형을 접목한 대학생 역량교육 총체적 모델 및 대학생 핵심역량 프레임워크는 [Fig. 3] 및 [Fig. 4]와 같다.



[Fig. 4] Competency Framework for Students of University and Hospitality Major Proposed by this Study

2.4.1 공통역량(Generic Competency)

공통역량은 국가별로 다양하게 정의되고 있으며, 학생

들이 학습자 및 전공분야에서의 실무자로 더욱 성공하는데 필요한 기본적인 역량들을 의미한다. 이론적 선행연구 외에도 국내의 K-CESA, 고용노동부의 핵심직무역량 평가모델, 국가직무능력표준(NCS)에서 제시된 공통역량과 직무성과모형 중심의 해외 주요국가의 공통역량을 정리하면 <Table 5>와 같다. 본 연구에서는 공통역량으로 K-CESA의 세부역량인 의사소통역량, 글로벌역량, 대인관계, 종합적 사고력, 자원정보기술 활용역량, 자기관리역량에 경기도의 교육과정 핵심역량과 같이 최근의 이슈인 창의성역량을 추가하였다.

2.4.2 전공역량(Specific Competency)

대한상공회의소의 실무연구에서는 전문직무역량은 특정 업무를 수행하는데 요구되는 역량으로 정의한 바와 같이 전공역량은 특정 분야의 세부 전문역량으로 구체적인 역량은 전공에 따라 상이할 것이다.

국가직무능력표준(NCS)에서도 전공 직무별로 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 도출하여 표준화하여 제시하고 있는 바와 같이 전공전문역량은 지식과 기술로 구성되는 가시적인 역량이므로 전공에 대한 이론적 영역(Knowledge)과 실무적 영역(Skill)할 수 있으며, 아울러 이를 현장에 적용하는 역량이 중요할 것이다. 이에 따라 본 연구에서는 전공역량에 대한 세부역량으로 전공 이론역량, 전공 실무역량, 전공 현장역량으로 구분하였다.

2.4.3 인성역량(Personality Competency)

인성역량은 비가시적 측면의 태도영역으로 교육과 훈련으로 변화가능성이 상대적으로 낮은 영역이라 할 수 있으나 최근 사회적으로 매우 필요한 역량으로 인식되고 있다. 정부에서도 인성교육에 대한 중요성을 인식하고 인성교육을 의무로 명시한 세계 최초의 법이라는 평가를 받는 인성교육진흥법을 2015년 7월 21일부터 시행하게 되었다.

인성교육진흥법(법률 제13004호, 2015.1.20.제정)에서 인성교육을 “자신의 내면을 바르고 건전하게 가꾸고 타인·공동체·자연과 더불어 살아가는 데 필요한 인간다운 성품과 역량을 기르는 것을 목적으로 하는 교육”으로 정의하고 있다.

대한상공회의소의 실무연구는 인성역량으로 업무에

(Table 5) University Generic Competency Model Between Korea and Another Contries (Partially adapted by Moy[25] Study)

Korea		Australia	United Kingdom (NCVQ)	United States (SCANS)	New Zealand
K-CESA	NCS	Key Competencies	Core Skills	Workplace Know-how	Essential Skills
-	-	-	Modern foreign language	-	-
Communication	Communication	Communicating Ideas and Information	Communication	Information Foundation skills: basic skills	Communication skills
Self-Management	Self-Development	Planning and Organising Activities	Communicating Personal skills: Improving own learning and performance	Resources Foundation skills: personal qualities	Self-management skills Work and study skills
-	Understanding Organization				
Global	-				
-	Ethical for Job				
Interpersonal Skill	Interpersonal Skill	Working with Others and in Teams	Personal skills: working with others	Interpersonal skills	Social skills Work and study skills
Comprehensive Thinking	Problem Solving	Solving Problems	Problem solving	Foundation skills: thinking	Problem-solving & decision-making skills
Using Competency of IT & Resources	Use for Information	Collecting, Analysing and Organising Information			Information skills
	Use for Technology	Using Technology	Information technology	Technology Systems	Information skills Communication skills
	Resources Management				
	Numeracy	Using Mathematical Ideas and Techniques	Numeracy: application of number	Foundation skills: basic skills	Numeracy skills

임하는 자세, 태도, 가치관 등을 포괄하는 역량으로 제시하였으며, 이근호 등[25]의 연구에서는 인성역량(도덕적 역량, 자아정체성, 자기인식, 개방성, 이해심, 배려), 지적 역량(창의적 사고능력, 학습역량), 사회적역량(사회생활 능력, 문제해결능력)을 제시하였다.

본 연구에서는 역성역량으로 고미영과 정철[19]에서 제시한 인성역량인 예절(인사) 및 태도, 책임감 및 사명감, 긍정적 사고 및 적극성, 타인에 대한 배려심, 고객지향적인 자세 등 5가지로 설정하였다.

2.4.4 대학특성역량

대학특성역량은 일종의 메타(Meta) 역량으로 학습과 성찰적 역량으로 불확실성에 대응할 수 있는 능력으로 다른 역량을 가능하게 하고 촉진하는 역할을 한다. 대학은 대학별 설립이념과 인재상을 가지고 있으며, 학문적 특성과 배경을 가지고 있다. 또한 최근 교육부 대학정책은 대학특성화사업(CK, university for Creative Korea)으로 대학별 차별화되고 특성화된 창의적 인재를 길러내고 지역사회에 기여해달라는 것이다.

따라서 대학은 특화된 학문영역과 추구하는 인재를 배출하기 위한 대학별 특성역량을 가지고 있을 것이며, 본 연구에서는 연구대상 대학의 대학특성역량으로 하나님을 알고 경외하는 역량과 공동체에 헌신하는 역량으로 설정하였다.

3. 연구설계

3.1 연구가설

본 연구는 대학생이 학습하고 가져야 할 핵심역량을 실증적으로 분석하여 대학특성과 학문계열별로 적합한 교육 프로그램을 제시하는데 그 목적이 있다. 따라서 이러한 연구목적을 효율적으로 수행하기 위하여 첫째, 대학생이 학습해야 할 핵심역량은 대학의 학문과 전공을 고려하여 공통역량, 전공역량, 인성역량, 대학특성역량 등 4가지 구분할 수 있을 것이다. 둘째, 4가지 역량은 전공특성에 따라 핵심역량별 중요도 및 현 수준에서 차이가 있을 것이다. 셋째, 호텔관광경영 계열 영역과 기타 영

역간에는 핵심역량별 중요도 및 현수준에서 차이가 있을 것이다. 넷째, 대학에 대한 만족도와 핵심역량 수준간에는 관련성 있을 것이라는 네 가지를 검증하고자 하였다.

3.2 변수의 조작적 정의 및 측정

분석에 사용될 설문은 <Table 6>과 같이 4개의 역량, 17개의 세부역량으로 구성하였다. 각 항목에 대하여 대학교육에서의 중요도와 학생의 현재능력 수준을 각각 리커트(Likert type scale) 5점 척도로 측정하였다.

<Table 6> Contents of Survey

Competency Area	Elements
1. Generic Competency	Communication Competency
	Using Competency of IT & Resources
	Comprehensive Thinking Competency
	Creativity Competency
	Global Competency
	Interpersonal Skill Competency
2. Specific Competency	Self-Management Competency
	Major Theory Competency
	Major Practical Competency
3. Personality Competency	Major Field-adaptation Competency
	Manner & Attitude
	Responsibility
	Positive Thinking and mind
4. University Specialization Competency	Consideration
	Customer Oriented mind
	A Holy Christian Life
	Devotion for Community

4. 연구결과

4.1 인구통계학적 특성

설문 응답자들은 조사대상 대학교의 학문계열 단위인 단과대학 혹은 학부별로 1학년에서 4학년에 재학 중인 학생들로 총 1,196부를 회수하였으며, 그 중에서 유효한 응답으로 판단되는 1,159부를 분석에 이용하였다. 응답자의 세부 특성은 <Table 7>과 같다.

4.2 측정변수들의 타당성 및 신뢰성 검증

4.2.1 타당성 검증

본 연구에서는 요인분석을 통하여 4개의 역량 및 17개의 세부역량들이 실증적으로 구성개념으로 구성되는지를 분석한 결과 <Table 8>에서 보는 바와 같이 공통역량, 전공역량, 인성역량, 대학특성역량 등 4가지 개념을

구성하는 것이 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 즉, 본 요인분석을 통하여 대학특성을 반영한 대학인재역량을 포함하여 대학생이 가져야 할 핵심역량은 4가지로 구성되는 것으로 볼 수 있다.

<Table 7> Demographic Characteristics of Respondents

Category	Freq.	Ratio	Category	Freq.	Ratio		
Grade	1	282	25.0	Gender	Male	390	34.5
	2	344	30.5		Female	739	65.5
	3	310	27.5			Total	1129
	4	193	17.1		Missing	30	-
	Total	1129	100				
Missing	30	-					
Religion	Christen	516	45.6	Major Group	Religion	40	3.5
	Buddhism	71	6.3		Wellfare	42	3.6
		Catholic	49		4.3	Education	94
	Non		491		43.4	Social (HTM)	366 (152)
		Others	5		0.4	IT	89
	Total		1132		100	Health	146
		Missing	27		-	Art & Physical	150
						Rehabilitation	227
					Total	1154	100
					Missing	5	-

* HTM : Hotel & Tourism Management

<Table 8> Results of Validity Analysis

Area	Elements	Factor Loadings			
		Generic	Personality	Specific	University
Generic	Communication	.738	-	-	-
	Using Competency of IT	.730	-	-	-
	Comprehensive Thinking	.762	.230	-	-
	Creativity	.781	.237	-	-
	Global	.704	.204	-	-
	Interpersonal Skill	.741	.288	-	-
	Self-Management	.720	.311	-	-
Specific	Major Theory	.206	.271	.800	-
	Major Practical	.254	.254	.862	-
	Major Field-adaptation	.258	.306	.811	-
Personality	Manner & Attitude	.271	.778	.207	-
	Responsibility	.206	.688	-	-
	Positive Thinking & mind	.326	.790	.240	-
	Consideration	.264	.792	.225	-
University	Customer Oriented mind	.235	.755	-	-
	A Holy Christian Life	-	-	-	.885
	Devotion for Community	-	-	.236	.812
Eigen Values		4.371	3.534	2.471	1.639
Variance explained (%)		24.284	19.634	13.725	9.104
Total Variance explained (%)		66.747			

* Principle Component Analysis and Kaiser Varimax Rotation

* Factor Loading is displayed just above 0.2

4.2.2 신뢰성 검증

본 연구에서 설정한 설문은 믿을 수 있게 측정되었는지를 확인하게 위해 실시한 신뢰도분석을 실시한 결과는 <Table 9>와 같다.

공통역량과 전공역량, 인성역량에서는 크론바-알파값이 0.8 이상이 나오므로 별 문제가 없으나 대학인재역량에서는 중요도는 0.705, 현재의 수준은 0.624로 나왔으나 사회과학에서는 0.6이상인 경우에는 일반적으로 별 문제가 없는 것으로 보기 때문에 본 연구에서는 그대로 채택하였다.

<Table 9> Results of Reliability Analysis

Competency	Cronbach's α Value	
	Importance	Performance
Generic	.897	.833
Specific	.890	.844
Personality	.878	.886
University	.705	.624

4.3 대학특성과 전공계열에 따른 대학생의 핵심역량 가설검증

4.3.1 대학의 핵심역량 설정

본 연구에서는 선행연구 검토를 통한 내용타당도(Content Validity)와 개념타당도(Construct Validity) 분석을 위해 요인분석을 통하여 대학특성을 반영한 대학생이 가져야 할 핵심역량으로 본 연구에서 설정한 공통역량, 전공역량, 인성역량, 대학특성역량으로 구성하는 것에 문제가 없는 것으로 실증적으로 검증하였다.

4.3.2 전공계열간 핵심역량의 중요도 차이검증

대학의 전공계열별 각 역량별 중요도 평균을 비교하면 다음의 <Table 10>과 같다.

<Table 10> Competency Importance of Student by Major Groups

Area		Importance			
Code	Major Group	Generic	Specific	Personality	University
1	Religion	3.8278	4.1250	4.1250	4.5625
2	Welfare	3.5107	4.4048	4.0476	3.8415
3	Education	3.7650	4.4220	4.0638	3.6383
4	Social	3.7537	4.0551	3.9250	3.7258
5	IT	3.6494	3.9425	3.7773	3.4716
6	Health	3.6089	4.1921	3.8944	3.5276
7	Art & Physical	3.5410	3.8803	3.8071	3.5643
8	Rehabilitation	3.7156	4.2553	3.9095	3.5792
	Average	3.6883	4.1270	3.9150	3.6584

대학 전공계열간 공통역량과 인성역량의 중요도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 분석되었으나 전공역량은 다음과 같이 중요도 인식에서 학문계열간 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 전공역량에 대한 중요도 분석에 앞서 Levene 통계량을 살펴보면 1.719로 충분히 크며, p 값(유의확률) = 0.101 > 유의수준 $\alpha=0.05$ 이므로 모집단의 분산이 동일하다는 귀무가설이 채택되어 일원배치 분산분석에 문제가 없는 것으로 나타났다. 사후분석 결과, <Table 11>과 같이 전공계열간 전공역량에 대한 중요도 인식에서 차이가 있는 나타났는데 특히 자격증과 임용고시 등이 중요한 전공에서 그렇지 않은 전공계열에 비해 뚜렷하게 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

대학특성역량 중요도에서는 종교계열과 타학문계열간 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었으며, 하위 두개의 변수별 분석에서는 첫 번째 세부역량에서는 종교계열과 타계열 전체와 차이가 있으나 두 번째 세부역량에서는 종교계열은 복지계열, 교육계열을 제외한 전공계열과만 차이가 있는 것으로 나타났다.

<Table 11> Results of Tukey HSD Test after One-way ANOVA

Major Group	Avg.	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Religion	4.1250								
2.Welfare	4.4048					*		*	
3.Education	4.4220				*	*		*	
4.Social	4.0551			*					
5.IT	3.9425		*	*					*
6.Health	4.1921							*	
7.Art & Physical	3.8803		*				*		*
8.Rehabilitation	4.2553					*		*	

* P Value : < 0.05

4.3.3 전공계열간 핵심역량의 현수준 차이검증

대학의 전공계열별 각 역량별 현재의 능력수준 평균을 비교하면 다음의 <Table 12>와 같다.

일원배치 분산분석 결과, 인성역량에서는 각 계열간 현수준에 대한 인식에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 공통역량에서는 복지계열이 예술체육 및 재활계열에 비해 현재의 능력수준이 높게 인식하는 것으로 통계적으로 유의하게 분석되었다.

<Table 12> Competency Performance of Student by Major Groups

Area		Performance			
Code	Major Group	Generic	Specific	Personality	University
1	Religion	3.0789	3.1532	3.6615	3.7949
2	Welfare	3.3980	3.5317	3.5667	3.4512
3	Education	3.0848	3.4875	3.6370	3.3370
4	Social	3.1234	3.1404	3.5398	2.9259
5	IT	3.0809	2.9059	3.4140	2.6919
6	Health	3.1533	3.2435	3.4851	3.0106
7	Art & Physical	3.0118	3.3236	3.4993	3.0526
8	Rehabilitation	3.0026	3.0550	3.4249	2.9465
	Average	3.0923	3.1865	3.5089	3.0227

* P Value : < 0.05

<Table 13> Tukey HSD Test after Specific Competency Performance of Students by Major Groups

Major Group	Avg.	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Religion	3.1532								
2.Welfare	3.5317				*	*			*
3.Education	3.4875				*	*			*
4.Social	3.1404	*	*						
5.IT	2.9059	*	*				*	*	
6.Health	3.2435					*			
7.Art & Physical	3.3236					*			*
8.Rehabilitation	3.0550		*	*				*	

* Significant Level p < 0.05, '*'은 유의한 차이가 있음

전공역량에서는 <Table 13>과 같이 특별히 복지계열과 교육계열이 타 계열에 비해 현 수준이 높은 것으로 인식하는 것으로 나타났으며, 반면에 사회과학, IT계열, 재활계열이 상대적으로 낮게 인식하는 것으로 나타났다.

대학특성영역에서는 종교계열, 복지계열, 교육계열이 대체적으로 타 계열에 비해 높게 인식하는 것으로 통계적으로 분석되었으며, 사후검정결과는 다음과 같다.

<Table 14> Tukey HSD Test after University Specialization Competency Performance of Student by Major Groups

Major Group	Avg.	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Religion	3.7949				*	*	*	*	*
2.Welfare	3.4512				*	*			*
3.Education	3.3370				*	*			*
4.Social	2.9259	*	*	*					
5.IT	2.6919	*	*	*					
6.Health	3.0106	*							
7.Art & Physical	3.0526	*							
8.Rehabilitation	2.9465	*	*	*					

4.3.4 전공계열간 핵심역량의 중요도-현수준 차이검증

전공계열별 역량별 대학교육 중요도와 현재의 능력수준 차이를 비교하면 <Table 15>와 같다. 일원배치 분산분석을 통하여 전공계열간 교육적 요구에 대한 차이분석 결과, 공통역량은 복지계열이 보건계열과 예술체육을 제외한 모든 계열에 비해 교육적 요구가 낮은 것으로 일원배치 분산분석의 사후검정 분석결과로 나타났다. 또한, 인성역량은 전공계열간 통계적으로 차이가 없는 것으로 나타났다.

<Table 15> Educational Needs(Importance minus Performance) of Competencies of Students by Major Groups

Area		Importance - Performance			
Code	Major Group	Generic	Specific	Personality	University
1	Religion	.8714	1.2083	.5550	.8625
2	Welfare	.1020	.8730	.4810	.3810
3	Education	.7644	.9716	.4723	.3723
4	Social	.6698	.9672	.4574	.8593
5	IT	.7368	1.0787	.4360	.8315
6	Health	.5813	1.0023	.4753	.5828
7	Art & Physical	.5457	.6422	.3733	.6000
8	Rehabilitation	.7577	1.3113	.5436	.6938
	Average	.6590	1.0110	.4695	.6990

통계적으로 유의한 차이는 없으나 전공역량에 대한 교육적 요구는 재활계열이 가장 높고 복지계열이 가장 낮으며, 대학특성역량에서는 종교계열, 사회과학, IT계열이 높은 편이며, 교육계열과 복지계열이 낮은 것으로 분석되었다.

4.3.5 호텔관광전공 계열과 기타전공간 세부역량별 차이분석

호텔관광계열 전공과 기타 전공간 역량별 차이검증을 실시한 결과, 4개 역량별 중요도에서는 공통역량과 인성역량에서 호텔관광계열 전공이 기타 전공에 비해 중요도에서 통계적으로 유의하게 높게 인식하는 것으로 나타났다.

반면, 현 수준에서는 공통역량에서만 호텔관광 계열 전공이 통계적으로 높게 나타나는 것으로 분석되었다.

〈Table 16〉 Difference Test of Competency Importance between Hospitality Major group and Non-Hospitality Majors Group

Area		Resp.	Avg.	standard error	standard error of Avg.	Sig. Level
Generic	Hosp.	152	3.9107	.68281	.05538	0.000**
	Others	959	3.6531	.74100	.02393	
Specific	Hosp.	154	4.0779	.74856	.06032	0.411
	Others	980	4.1347	.80304	.02565	
Personality	Hosp.	153	4.0458	.78723	.06364	0.033**
	Others	977	3.8946	.81957	.02622	
University	Hosp.	153	3.7516	1.08082	.08738	0.224
	Others	977	3.6438	1.00996	.03231	

** : p < 0.05

〈Table 17〉 Difference Test of Competency Performance between Hospitality Major group and Non-Hospitality Majors Group

Area		Resp.	Avg.	standard error	standard error of Avg.	Sig. Level
Generic	Hosp.	150	3.1914	.51808	.04230	0.025**
	Others	943	3.0765	.59222	.01929	
Specific	Hosp.	150	3.1422	.62073	.05068	0.393
	Others	953	3.1934	.69092	.02238	
Personality	Hosp.	149	3.5758	.72854	.05968	0.186
	Others	957	3.4984	.65377	.02113	
University	Hosp.	150	2.9567	.98977	.08081	0.364
	Others	949	3.0332	.95395	.03097	

** : p < 0.05

4.3.6 세부역량별 중요도 분석

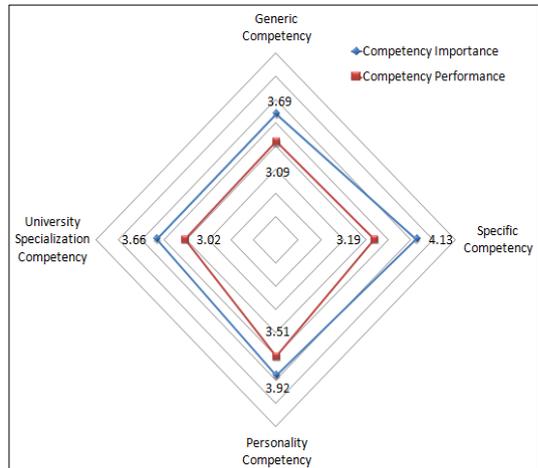
전공계열을 구분하지 않은 대학의 공통역량, 전공역량, 인성역량, 대학특성역량의 중요도, 현수준, 교육적 요구(중요도-현수준)의 평균치를 제시하면 다음과 같다.

〈Table 18〉 All Elements Average Analysis of Importance, Performance and Educational Needs of Competencies

Area	Elements	Importance(I)	Performance(P)	I-P
Generic	Global	3.76	2.90	.91
	Self-Management	3.75	3.17	.64
	Communication	3.74	3.13	.68
	Interpersonal	3.72	3.21	.60
	Comprehensive Thinking	3.63	3.63	.59
	Creativity	3.61	3.02	.65
	Using Competency of IT	3.59	3.59	.55
Average	3.6883	3.0923	.6590	
Specific	Major Practical	4.16	3.22	1.01
	Major Field-adaptation	4.12	3.12	1.06
	Major Theory	4.10	3.21	.96
	Average	4.1270	3.1865	1.0110
Personality	Consideration	4.00	3.56	.51
	Responsibility	3.99	3.51	.54
	Manner & Attitude	3.92	3.59	.40
	Positive Thinking & mind	3.96	3.52	.50
	Customer Oriented mind	3.69	3.36	.40
Average	3.9150	3.5089	.4695	
University	Devotion for Community	3.87	3.26	.68
	A Holy Christian Life	3.45	2.79	.72
	Average	3.6584	3.0227	.6990

전체적으로는 전공역량에 대한 중요도 인식이 높은 반면 현수준은 상대적으로 낮아 교육적 요구가 많은 것으로 볼 수 있으며, 공통역량에서는 글로벌역량에 대한 교육적 요구가 높은 것으로 분석되었다.

또한, 핵심역량 수준과 만족도간에도 전공역량을 제외한 공통역량, 인성역량, 대학특성역량과 대학만족도간 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 대학 전체 각 역량의 중요도와 현 수준에 대한 평균치를 도표로 제시하면 [Fig. 5]와 같다.



[Fig. 5] Difference of Importance and Performance of Competency

4.3.7 핵심역량 수준과 만족도와 관련성 검증

본 연구에서는 설정한 역량수준(공통역량, 전공역량, 인성역량, 대학특성역량)과 만족도간 상관관계 분석결과, 〈Table 19〉와 같이 대학 만족도와 공통역량 수준, 인성역량 수준, 대학특성역량 수준간에는 유의적인 상관관계를 나타내고 있는 것으로 나타났으나 전공역량 수준과는 상관관계가 유의하지 않는 것으로 나타났다.

〈Table 19〉 Correlation Test between Level of Competency and Overall University Satisfaction

Area	1	2	3	4	5
1. University Satisfaction	1.00				
2. Generic Competency	.082**	1.00			
3. Specific Competency	.048	.462**	1.00		
4. Personality Competency	.144**	.436**	.433**	1.00	
5. University Specialization	.254**	.265**	.266**	.261**	1.00

** : p < 0.01

5. 결론

5.1 연구결과 요약

본 연구는 대학별 차별화된 교육역량 범주를 확인하고 대학별 교육과정 체계를 재구축하는데 필요한 기초자료를 제시하기 위하여 수행되었다. 이를 위해 역량범주에 대한 이론적, 실무적 선행연구 검토를 통하여 대학생이 직종과 직무에 관계없이 가져야 할 기본적 역량인 공통역량, 직종 및 직업분야에 전문적인 전공역량, 태도와 마음영역인 인성역량, 이들 역량에 영향을 미치는 메타역량 성격으로 대학별 특성화와 인재상과 관련된 대학특성역량 등 4가지 대학교육 역량범주를 제시하였다.

실증분석 결과, 타당도와 신뢰도가 검증되어 본 연구에서 제시한 4가지 역량들이 대학생의 핵심역량 범주로 적절한 것으로 분석되었다. 아울러, 전공계열간 핵심역량의 중요도 인식에 대한 차이검증 결과, 대학 전공계열간 공통역량과 인성역량의 중요도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 분석되었으나 전공역량은 학문계열간 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 특히, 취업을 위해 임용고시 자격증을 취득해야 하는 학과 핵심역량 현수준에 대한 차이검증에서도 특정계열이 타계열에 비해 현재의 전공역량 수준이 높은 것으로 인식하는 것으로 나타났다. 교육적 요구수준(중요도-현수준)에서는 인성역량에서는 차이가 전공계열간 차이가 없으나 공통역량, 전공역량, 대학특성역량에서는 부분적으로 차이가 있는 것으로 나타났다.

호텔관광경영 계열 전공과 기타 전공간 역량별 중요도 인식에서는 공통역량과 인성역량은 호텔관광 계열 전공이 기타전공에 비해 높게 인식하는 것으로 나타났으며, 현수준에서는 공통역량 영역만 호텔관광 계열 전공이 높게 인식하는 것으로 나타났다.

5.2 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 특정 대학 중심의 연구로 제한적으로 이루어져 모든 대학으로 일반화하기에는 한계가 있으며, 구체적인 교과목 및 교육과정 제시에는 미흡한 점이 있으나 본 연구에서 제시한 연구방식이 타 대학이 역량중심의 대학교육과정 혁신의 방법론으로 활용하는 데는 유익하게 적용할 수 있을 것이다.

향후, 동 연구에 기반하여 대학차원 및 호텔관광경영

전공의 공통역량, 인성역량, 대학특성 역량별 세부역량 도출과 호텔관광경영 전공의 세부역량 도출, 구체적인 교과목 개발을 위한 추가적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

ACKNOWLEDGMENTS

This study was supported by research fund from Korea Nazarene University, 2015.

REFERENCES

- [1] Bu-Ja Kim, Jun-Whai Kim, "A Study on a Convergence Education System to Improve University Students' Life Competencies," *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12, No. 12, pp. 173-180, 2014.
- [2] White, R. W., "Motivation Reconsidered: the Concept of Competence," *Psychological Review*, Vol. 66, No. 5, pp. 297-333, 1959.
- [3] McClelland, D.C., "Testing for Competence rather than for 'Intelligence'," *American Psychologist*, Vol. 28, No. 1, pp. 423-447, 1973
- [4] Boyatzis, R. E., *The competent manager: A model for effective performance* New York: Wiley, 1982.
- [5] Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work* New York: Wiley
- [6] Boyatzis, R. E., "Competencies in the 21st century," *Journal of Management Development*, Vol. 27 No. 1, pp. 5-12, 2008.
- [7] Sparrow, Competency based pay Too good to be true, *People Management*, Dec. 5, pp. 22-25, 1996.
- [8] Carroll, A. & McCrackin, J., "The Competent Use of Competency-Based Strategies and Development," *Performance improvement quarterly*, Vol. 11, No. 3, pp.45-63, 1998.
- [9] Cheatham, G. and Chivers, G., "Towards a holistic model of professional competence," *Journal of European Industrial Training*, Vo. 20, No. 5, pp. 20-30, 1996.

- [10] Cheetham, G. and Chivers, G., "The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonize the reflective practitioner and competence-based approaches," *Journal of European Industrial Training*, Vol. 22, No. 7, pp. 267-276, 1998.
- [11] Delamare Le Deist, F. & Winterion, J., "What is Competence?," *Human Resource Development International*, Vol. 8, No. 1, pp. 27-46, 2005.
- [12] Raybould, Mike and Wilkins, Hugh, "Over qualified and under experienced: turning graduates into Hospitality managers," *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 17, No. 3, pp. 203-216, 2005.
- [13] Raybould, Mike, and Hugh Wilkins. "Generic skills for hospitality management: A comparative study of management expectations and student perceptions," *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol. 13, No. 2, pp. 177-188, 2006.
- [14] Martin, Emma. and McCabe, Scott, "Part-time Work and Postgraduate Students: Developing the Skills for Employment?" *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, Vol. 6, No. 2, pp. 29-40, 2007.
- [15] Eun-Ju Kim, "A Study of Development of Practical Manpower Required by Tourism Business - In Case of Hotels and Duty-free Shops in Seoul," *Korean Journal of Tourism Research*, Vol 16, No. 2, pp. 39-56, 2001.
- [16] Dong-Hee Lee, Soo-Beom Lee, "A Study on the Differentiate Competency of a Cabin Manager and Class Senior In Airline," *Korea Academic Society of Hotel Administration*, Vol. 16, No. 1, pp. 201-216, 2007.
- [17] Hyun-Joo Choi, Seo-Young Shin, Il-Sun Yang, Jin-A Cha, "Usage Frequency and Importance of Competencies Required to Restaurant Industry Professionals," *Journal of the Korean Society of Food Culture*, Vol. 22, No. 2, pp. 201-209, 2007.
- [18] Young-Mi Kim, Seong-Seop Kim, Jeong-Mo Seo, "A Study of Identifying Hotel Employees' Perception Regarding the Important Competencies Required According to Hotel Divisions," *Korea Academic Society of Hotel Administration*, Vol. 18, No. 1, pp. 17-38, 2009.
- [19] Mi-Young Ko, Chul Jeong, "Tourism Curriculum Improvement for Competence Development of Tourism Human Resource," *Journal of Tourism Studies*, Vol. 25, No. 2, pp. 111-127, 2013.
- [20] Achtenhagen, F., Competence and their development: cognition, motivation, meta-cognition, in: W.J. Nijhof & L. F. M. Nieuwenhuis (Eds.) *The Learning Potential of the Workplace* (Twente, University of Twente), 2005.
- [21] Chang-Hwan Kim, Moon-Young Eom, Ki-Hun Kim, Chong-Min Kim, Jong-Hyo Park, Hyun-Jeong Park, Kwang-Hyun Lee, Sang-Don Lee, *A Study for developing Student Competency Index(II)*, Korean Educational Development Institute(KEDI), 2013.
- [22] Hyun-Suk Yoo, Tae-Jun Kim, Sun-Young Song, Suk-Dae Lee, *The Research on the National Standards of Life Skill and Quality Management for Learning System(III)*, Korean Educational Development Institute(KEDI), 2004.
- [23] Keun-Ho Lee, Gwang-Woo Lee, Ji Man Park, Min Jeong Park, *A Study on Restructuring of Educational Curriculum based Core Competency*, Korea Institute for Curriculum and Evaluation (KICE), 2013.
- [24] Hae-Jung Lee, Tae-Gi Kim, Weo-Jung Kim, *A Study on Restructuring of Core Competency Framework and Measurement Development for Curriculum in Gyeonggi Province*, Gyeonggi Institute of Education, 2014.
- [25] Keun-Ho Lee, Young-Sun Kwak, Seung-Mi Lee, Jung-Soon Choi, *Design of the competencies-based national curriculum for the future society*, Korea Institute for Curriculum and Evaluation (KICE), RRC 2012-4, 2012.
- [26] Moy, Janelle, *The Impact of Generic Competencies on Workplace Performance. Review of Research*,

National Centre for Vocational Education Research
(NCVER), 1999.

정 해 용(Jung, Hae Yong)



- 1998년 2월 : 광운대학교 대학원
(MIS전공 경영학석사)
- 2003년 2월 : 광운대학교 대학원
(MIS전공 경영학박사)
- 2009년 8월 ~ 2010년 7월 :
University of Tennessee at Martin
방문교수

- 2003년 3월 ~ 현재 : 나사렛대학교 교수
- 관심분야 : IT성과측정, IT교육과정, 관광 빅데이터
- E-Mail : hyjung@kornu.ac.kr