

회계교육자, 회계담당자 및 경영자의 회계담당자 역량에 대한 인식차이

이성효^{1*}, 김경일², 이지영³

¹명지대학교 자연교양학부 교수, ²한국교통대학교 융합경영전공 교수, ³한국교통대학교 경영정보학과 박사과정

Perception Difference on the Accounting Officer Competence among Accounting Educators, Accounting Officers and CEOs

Seong-Hyo Lee^{1*}, Kyung-Ihl Kim², Ji-Young Lee³

¹Professor, Division of General Education, Myongji University

²Professor, Division of Convergence Management, Korea National University of Transportation

³Student, Division of Management Information Systems, Korea National University of Transportation

요 약 ICT와 융합 등이 강조되는 4차 산업혁명 시대에 기업들은 전공지식 뿐만 아니라 복합적 문제해결역량, 시스템적 역량 등 다양한 역량을 갖춘 인재를 원하고 있다. 본 연구는 미래 회계담당자에게 필요한 역량의 인식차이를 알아보기 위하여 선행연구에 바탕을 둔 4개의 요인으로 작성된 166장의 유효한 설문지를 회수하여 경험적 연구를 하였다. 그 결과 기업에서 회계업무에 담당하고 있는 경력 5년 이상의 회계전공자 및 기업의 최고경영자는 사회역량을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타난 반면 회계학 교수들은 전공역량을 가장 중요한 자질로 생각하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 미래인재를 양성하는 대학에서는 업계의 요구를 반영하기 위해 전공내용 뿐만 아니라 사회역량 등 다양한 역량을 발휘할 수 있는 교과과정으로 개편하여야 함을 시사하고 있으며, 향후 연구에서는 다양한 지역의 대학과 기업을 대상으로 표본 범위 확장을 통한 연구가 필요하다.

주제어 : 회계전공 교과과정, 전공역량, 사회역량, 자기역량, 참여역량

Abstract In the era of the 4th Industrial Revolution when ICT and convergence are emphasized, companies want talented people with a wide range of complex problem solving competencies, system competencies as well as major knowledge. This study examined the difference in perceived competency needed for future accounting officers using 166 valid questionnaires prepared with 4 factors based on previous researches. The result shows that the workers, who majored in accounting and have more than 5 years of company experience, and the CEOs think the social competence is the most important while the accounting professors think the major competence is the most important qualification. These results indicate that, in order to reflect the industrial needs, the colleges should change their accounting major curriculums to provide various competences such as the social competence in addition to the basic major competence.

Key Words : Accounting major curriculum, Major competence, Social competence, Self-competence, Participation competence

*Corresponding Author : Seong-Hyo Lee(hyo@mju.ac.kr)

Received May 14, 2019
Accepted June 20, 2019

Revised June 7, 2019
Published June 28, 2019

1. 서론

최근 이슈가 되고 있는 4차 산업혁명은 ICT를 활용한 최첨단 기술인 사물인터넷, 빅데이터, 인공지능 등의 기술이 인지과학, 나노기술, 정보기술 등의 융합 기술로 발전하여 산업생태계에 큰 변화를 가져오고 있기 때문에 주요 선진국들은 이미 4차 산업혁명에 대한 대응을 가속화하고 있다 [1,2].

스위스 UBS(Union Bank of Switzerland)가 발표한 보고서에 따르면 우리나라는 4차 산업혁명을 제대로 수용할 수 있는 나라 139개국 중 25위로 평가된 반면 노동시장의 유연성은 83위로 평가되었다[3].

또한, 2017년 정부 발표 보고서인 '10년 후 대한민국 미래 일자리의 길을 찾다'에 따르면 우리나라의 기업 인사·채용 전문가들은 미래 중요 역량으로 복합적 문제 해결 역량, 시스템적 역량, 업무처리 역량, 테크놀로지 역량 등의 순으로 생각하는 것으로 나타났다. 이는 복합적 문제 해결 역량을 가장 중요시하지만 사회관계 역량, 업무처리 역량, 시스템적 역량 등의 순으로 조사된 세계경제포럼의 조사결과와 비교해 볼 때 어느 정도 차이가 있음을 확인할 수 있다[4].

이는 4차 산업혁명에 대비하기 위한 노동시장 변화의 방향과 필요성을 보여주며, 이러한 인재들을 배출해야 하는 대학교육의 중요성을 나타낸다. 그리하여 4차 산업혁명으로 인한 대학교육은 학습자 중심의 복합적인 문제해결과 융합적인 창의적 사고 및 감성적 기능 등의 다양한 역량을 기울 수 있는 교육으로 변화되고 있다[5].

이전의 엘리트 중심의 집중교육을 따르는 전공교육으로는 4차 산업혁명에서 요구하는 학문적 성과를 이루지 못하고 사회가 요구하는 인재를 길러내지 못한다는 주장도 있으므로, 특정 분야의 전문성을 강조하는 것이 아니라 폭 넓은 학문을 기반으로 한 전문성을 강조하는 것이 대학교육의 목표가 되어야 할 것이다[6]. 미국의 하버드 대학과 올린공대를 벤치마킹한 대구경북과학기술원은 단일학부인 융·복합대학 기초 학부를 운영하며 기초 과학 및 기초 공학 교육과 인문·사회·심리·철학의 소양을 강화하는 맞춤형 능동학습을 기반으로 한 융·복합 교육 철학을 실천하고 있는 좋은 예이다[7].

이렇듯 4차 산업혁명에 대응하기 위한 역량을 갖춘 인재를 창출하는 대학교육의 중요성이 강조되고 있는 가운데, 대학에서의 회계교육은 그들이 양성하는 학생들이 미래사회에 필요로 하는 역량을 가질 수 있도록 현재 운용되고 있는 회계전공 교과과정은 재검토 되어야 하고 변화되는 시대에 맞게 조정되어야 할 것이다[8].

그러나 기존의 연구들은 4차 산업혁명에 대비하는 대학과 기업 각각의 변화 필요성과 방안에 대한 연구가 주를 이루고 있으며 대학과 기업의 인식의 차이를 알아보는 연구는 부족하다.

따라서 4차 산업혁명에 대비하기 위한 회계전공 교과과정의 검토는 필수적이기 때문에, Jackson과 Chapman [9]의 선행연구를 통해 호주의 CEO가 대학에서 회계를 전공한 사람에게 요구하는 지식, 기술 및 특성 정리한 20개의 역량을 군집화 하여 전공역량, 사회역량, 자기역량, 참여역량의 4개 대표요인으로 추출한 후 수도권 대학에서 회계를 지도하는 교수(이하 회계담당 교수)와 중소기업에서 회계업무를 담당하고 있는 경력 5년 이상의 회계전공자(이하 회계전공 직원) 및 중소기업의 최고경영자(이하 최고경영자)를 대상으로 기업의 미래 회계담당자에게 필요한 역량에 대한 인식을 알아보고자 설문조사를 실시하였다.

2. 이론적 배경

기업의 미래 회계담당자에게 필요한 역량에 대한 인식 차이를 확인하기 위하여 본 연구에 필요한 이론적 배경을 살펴보면 다음과 같다.

2.1 Jackson과 Chapman[9]의 연구

Jackson과 Chapman[9]의 연구에서 언급하는 20개의 역량은 다음과 같다. 첫 번째, 비즈니스 원칙은 비즈니스 관리와 관련된 것들을 이해하며 평가하고 적용하는 것이며, 두 번째, 핵심 비즈니스기술은 숫자와 데이터를 정확하게 분석하여 관련 정보를 처리하는 것이고, 세 번째, 비판적 사고는 다양한 상황에서 핵심 포인트를 파악·평가 및 유지하는 것을 의미한다. 네 번째, 문제해결은 적절한 합리적인 결론을 추론하기 위해 합리적이고 논리적인 판단을 하는 것이며, 다섯 번째, 의사결정판리는 다양하고 창의적인 사고를 통하여 시의 적절한 결정을 내리는 것이고, 여섯 번째, 정치적 기술은 자신의 권리의익 및 필요를 변호하고 주장하여 타인에게 누군가의 견해의 타당성을 확신시키는 것이다. 일곱 번째, 타인과의 협력은 협력적인 커뮤니케이션, 문제 해결, 토론 및 계획을 통해 그룹 작업을 완료하는 것을 말하며, 여덟 번째, 구두 의사소통은 다양한 사람들에게 상황에 맞는 명확하고 세심한 방식으로 피드백을 적절하게 주고받는 것이고, 아홉 번째, 개인윤리는 일관성 있게 최선을 다하고 정직·성실과 같은 핵심 가치를 따라 가는 것을 말한다. 열 번째, 자신

감은 고용과 삶 등의 문제에 자부심을 가지는 것이며, 열한 번째, 자기인식은 고용과 삶의 맥락에서 학습을 위한 지식 및 기회를 적극적으로 찾고 모니터링·관리하는 것이고, 열두 번째, 자기통제는 자신의 감정을 이해하고 조절하고 입증하는 것이다. 열세 번째, 혁신은 문제를 해결할 때 새로운 아이디어를 포용하고 독창성을 보여줌으로써 변화를 시작하고 가치를 더 하는 것이며, 열네 번째, 리더십은 동기를 부여하고 다른 이들을 지원하고 개발하며 성과를 관리하는 것을 말하고, 열다섯 번째, 공식적인 의사소통 기술은 공개적으로 청중의 성격에 따라 스타일을 조정하여 전문적이고 명확한 방식으로 지식을 제시하는 것이다. 열여섯 번째, 성과는 적시에 다양한 방식으로 목표와 성과를 달성하는 것이며, 열일곱 번째, 조직의 기술은 합의 된 목표를 달성하기 위한 조직 내의 시간을 관리하는 것이고, 열여덟 번째, 환경인식은 조직 내의 다양한 상황을 인지하고 이에 따라 행동과 태도를 조정하는 것이다. 열아홉 번째, 전문적 책임은 자신의 결정, 행동 및 업무 결과에 대해 책임 있게 행동하는 것이며, 스무 번째, 직업윤리는 비즈니스에서 요구하는 대로 협력을 통해 맡은 바 업무를 달성하는 것이다.

2.2 전공역량

대학전공 선택 시 자신의 흥미나 미래를 고려하지 않고 높은 취업률이 보장되는 직종을 선택할 경우 전공에 대한 정보가 부족하여 대학생활 및 진공부적응이 나타날 수 있다. 이는 자아정체감을 형성해야 하는 중요한 시기에 대학생활 만족도가 떨어질 수 있으므로 전공을 선택할 때 뚜렷한 목표 의식을 가져야 전공에 대한 만족도가 높고 건전한 대학생활이 영위될 것으로 판단된다[10].

대학전공의 만족도는 졸업 후 진로선택에도 긍정적인 영향으로 작용하여 대학전공과 취업 후 직무가 일치할 확률이 높기 때문에 결과적으로 직무만족도 또한 높일 수 있다[11]. 다른 분야보다 인적자원의 의존도가 높은 세무·회계분야의 경우 대학교육에서 경쟁력을 갖춘 전문 인력을 양성해야 하는 것이 더욱 절실히 요구되며, 연구 결과 대학의 전공교육 품질이 학생만족도와 대학성과에도 영향을 미칠 수 있기에 전공교육이 중요하다[12].

2.3 사회역량

사회역량은 사회생활이나 집단생활에서 원만한 인간관계를 유지하기 위해 적극적인 참여의식과 협동성을 통한 사회적관계의 의식을 말한다. 자기 자신과 타인과의 관계를 맺는

데 있어서 조직 구성원간의 상호태도나 관계, 심리적 연대감을 통해 조직목표를 달성하기 위한 제반활동이라고 할 수 있다. 즉, 한 개인이 주어진 환경과의 상호작용을 통해 균형과 조화를 유지하는데 필요한 적응을 말하기 때문에 올바른 대인관계를 통한 사회역량의 증진은 대학생활에서 상당히 중요하다[13].

그러나 우리사회는 심각한 취업난으로 동기들을 경쟁 상대로 생각하고 이기주의가 심하며 배려, 협력, 책임감 등이 결여되어 있기 때문에, 사회진출 전 대학에서의 인성교육은 반드시 필요하다. 대학생들도 중요성을 인식하고 있으며, 대학에서는 인성교육에 관심을 보이며 인성교육 강화를 강조하고 있다[14].

2.4 자기역량

자기역량을 키우기 위해서는 자기 삶의 주체자로서 자신에게 잠재된 가능성과 능력을 향상시키기 위해 스스로 노력해야 한다. 자신을 역량 있는 존재라고 생각하는 사람은 호기심이 풍부하여 도전을 즐기고 독립적으로 숙련을 시도하는 등의 긍정적인 행동을 하지만, 그렇지 않은 사람의 경우에는 소극적이고 남을 불신하며 비합리적으로 사고하는 등의 부정적인 행동을 하게 된다[15].

그 중 자기인식이란 개인이 자신의 생각 및 감정에 주의를 집중하여 알아차리는 것이며, 인지적 또는 정서적으로 깨어있는 상태이고 개인의 심리와 정신적 건강에도 지대한 영향을 미치는 요인이다[16].

이렇듯 자기역량을 강화하는 것은 자신의 가능성과 강점을 찾아 힘을 가진 상태가 되는 것으로, 이를 통하여 긍정적 자아, 자아 존중, 통제력 향상, 독립적인 삶, 자기관리능력의 증진 등의 긍정적인 효과가 나타난다[17].

2.5 참여역량

참여역량은 주체적인 참여목표 설정을 위해 수평적 관계의 의사소통을 기본으로 한 능동적 참여라고 할 수 있으며, 대학생활에서의 학생참여는 학업발달을 증대시키는데 매우 중요하고 이는 결과적으로 개인적·사회적 발달을 이루는데 유용한 결정요인이라고 할 수 있다. 또한 학생참여 수준이 대학의 영향력을 결정할 수 있는 주요요소가 될 수 있다[18].

그 중 의사결정이란 의사를 결정해야 하는 사람이 관련 문제를 인식하고 이를 체계화하여 문제를 해결하는데 필요한 정보들을 수집하고 간주려 최종적인 대안을 찾아가는 일련의 과정이며, 조직을 운영하는데 중요한 기능으로써 조직

의 목표를 달성하기 위해 제시된 여러 가지 대안들 중에서 최선의 대안을 결정하는 과정이다[19].

정치적 기술은 직무환경에서 타인을 설득하고 영향력을 행사하며 통제할 수 있는 역량으로 이러한 역량을 개발함으로써 효과적으로 업무를 수행하는데 많은 도움이 될 수 있다[20].

3. 연구방법

본 연구는 미래 기업의 회계담당자에게 필요한 역량에 대한 인식 차이를 확인하기 위하여 37개의 수도권 소재 대학 회계담당 교수 53명과 직원 수 50인 이상 중소기업 51개의 업체에서 회계업무를 담당하고 있는 경력 5년 이상의 회계 전공 직원 62명 및 51명의 최고경영자를 대상으로 하여 5점 리커트 척도에 의한 설문지를 배포 후 166장의 유효한 설문지를 회수하였으며, 설문결과는 SPSS 21을 이용하여 분석하였다.

인구통계학적 분석결과를 살펴보면, 166장의 유효한 설문지 중 회계담당 교수는 31.9%인 53명, 회계전공 직원은 37.4%인 62명이었으며, 최고경영자는 30.7%인 51명이었다. 회계담당 교수의 성별은 67.9%가 남성이며 32.1%가 여성이고, 회계전공 직원은 40.3%는 남성이며 59.7%는 여성이고, 최고경영자는 68.6%가 남성이고 31.4%가 여성이었다.

평균연령을 살펴보면, 회계전공 교수의 평균연령은 44.3세이며 표준 편차는 11년이고, 최고경영자의 평균연령은 42.0세이며 표준 편차는 9년이었다. 마지막으로 회계전공 직원의 평균 연령은 28.7세이고 표준편차는 4세이었다. 회계전공 직원은 조사대상 최고경영자의 기업에 근무하므로, 최고경영자로 살펴본 기업이 업종은 제조업이 51.6%를 차지하는 반면, 금융서비스업은 27.4% 그 밖의 업종은 21.0%이었다.

3.1 기술통계 분석

설문응답자에 대한 기술통계 분석결과를 살펴보면 다음과 같다.

Table 1. Technical statistical analysis result

| | N | Min | Max | Average | Standard Deviation | Dispersion |
|----------------------------|-----|-----|-----|---------|--------------------|------------|
| Major | 166 | 1 | 5 | 3.42 | .986 | .972 |
| Social | 166 | 1 | 5 | 3.64 | .950 | .903 |
| Self | 166 | 1 | 5 | 3.61 | .977 | .954 |
| Participation | 166 | 1 | 5 | 3.39 | .994 | .988 |
| Available number (By list) | 166 | 1 | 5 | | | |

설문응답자 166명의 기술통계 분석결과인 Table 1을 살펴보면, 전공역량의 평균은 3.42이며 자료의 산포도를 나타내는 대표적인 값인 분산은 .972이고 표준편차는 .986이다. 사회역량의 평균은 3.64이며 분산은 .903이고 표준편차는 .950이다. 자기역량은 평균은 3.61이며 분산은 .954이고 표준편차는 .977이다. 마지막으로 참여역량의 평균은 3.39이며 분산은 .988이고 표준편차는 .994이다.

3.2 요인 분석

Jackson과 Chapman의 선행연구[9]를 바탕으로 대학에서 회계를 전공하고 그 분야에 취업하고자 하는 사람들에게 필요한 지식, 기술 및 특성을 20개의 역량으로 정리하였고, 역량에 대한 변수명은 Table 2와 같다.

Table 2. Assigning variables to competencies

| Competency name | Variable name |
|-----------------------------|---------------|
| Business principles | C1 |
| Core business skills | C2 |
| Critical thinking | C3 |
| Problem solving | C4 |
| Decision management | C5 |
| Political skills | C6 |
| Working with others | C7 |
| Oral communication | C8 |
| Personal ethics | C9 |
| Confidence | C10 |
| Self-awareness | C11 |
| Self-discipline | C12 |
| Innovation | C13 |
| Leadership | C14 |
| Formal communication skills | C15 |
| Performance | C16 |
| Organizational skills | C17 |
| Environmental awareness | C18 |
| Professional responsibility | C19 |
| Work ethic | C20 |

Table 3은 선행연구에 의한 20개의 역량에 대한 요인 분석 결과이다. 측정변수의 구성요인을 추출하기 위하여 주성분 분석을 실시하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 베리맥스를 사용하였다. 문항 선택기준은 고유값 1.0이상, 요인적재치 0.40 이상으로 하였다. 요인 분석 결과를 살펴보면, 설명된 총 분산은 74.32%로 나타났으며 4개의 요인으로 추출되어 전공역량, 사회역량, 자기역량, 참여역량으로 명명하였다.

전공역량은 비즈니스 원칙, 핵심 비즈니스기술, 비판적 사고, 문제해결이 해당되고, 사회역량은 타인과의 협력, 구두 의사소통, 혁신, 리더십, 환경인식이 해당된다. 자기역량은 개인윤리, 성과, 자신감, 자기인식, 자기통제, 조직의 기술이

며, 참여역량은 의사결정관리, 전문적 책임, 직업윤리, 정치적 기술, 공식적인 의사소통 기술이 해당된다.

Table 3. Factor analysis result

| Variable name | Major | Social | Self | Participation | Communality |
|-------------------------|--------|--------|-------|---------------|-------------|
| C1 | .812 | | | | .732 |
| C2 | .705 | | | | .635 |
| C3 | .690 | | | | .618 |
| C4 | .517 | | | | .626 |
| C7 | | .817 | | | .673 |
| C8 | | .757 | | | .661 |
| C13 | | .738 | | | .615 |
| C14 | | .735 | | | .598 |
| C18 | | .608 | | | .705 |
| C9 | | | .780 | | .686 |
| C10 | | | .754 | | .619 |
| C11 | | | .734 | | .635 |
| C12 | | | .557 | | .560 |
| C16 | | | .766 | | .717 |
| C17 | | | .544 | | .585 |
| C5 | | | | .749 | .746 |
| C6 | | | | .553 | .899 |
| C15 | | | | .412 | .604 |
| C19 | | | | .674 | .514 |
| C20 | | | | .664 | .574 |
| Eigenvalue | 6.148 | 2.359 | 1.493 | 1.301 | |
| Distributed description | 30.741 | 11.793 | 7.466 | 6.506 | |

3.3 신뢰성 분석

측정하고자 하는 내용이 정확하고 일관되게 측정되었는지를 살펴보기 위한 신뢰성 분석결과는 Table 4와 같다.

Table 4. Reliability analysis result

| Factor name | Variable name | Alpha if item delete | Cronbach's alpha |
|----------------------------|---------------|----------------------|------------------|
| Major Competencies | C1 | .762 | .778 |
| | C2 | .745 | |
| | C3 | .678 | |
| | C4 | .703 | |
| Social Competencies | C7 | .764 | .803 |
| | C8 | .709 | |
| | C13 | .741 | |
| | C14 | .785 | |
| | C18 | .709 | |
| Self-competencies | C9 | .704 | .740 |
| | C10 | .702 | |
| | C11 | .709 | |
| | C12 | .646 | |
| | C16 | .654 | |
| | C17 | .683 | |
| Participation Competencies | C5 | .789 | .758 |
| | C6 | .797 | |
| | C15 | .616 | |
| | C19 | .613 | |
| | C20 | .699 | |

분석 결과를 살펴보면, 전공역량의 크론바흐 알파계수는 .778이며 사회역량은 .803이고, 자기역량의 크론바흐 알파계수는 .740이며 참여역량은 .758이다. 또한 각 항목들을 제거하는 경우 나타날 크론바흐 알파값을 살펴보면, 항목 제거를 하더라도 크론바흐 알파계수가 개선되지 않음을 확인할 수 있다.

3.4 조사대상에 따른 분석결과

Table 3에서와 같이 요인분석을 통해 추출된 4개의 요인을 대상으로 회계담당 교수, 회계전공 직원 및 최고경영자가 요구하는 역량의 차이를 알아보기 위하여 다변량분산분석(MANOVA)으로 분석한 결과는 다음과 같다.

Table 5. Relative importance of competencies

| Factor name | Division | Average | Standard Deviation |
|----------------------------|-----------|---------|--------------------|
| Major Competencies | Professor | 3.83 | .929 |
| | Employee | 3.55 | .923 |
| | CEO | 2.97 | 1.086 |
| | Total | 3.34 | 1.025 |
| Social Competencies | Professor | 3.34 | 1.155 |
| | Employee | 3.76 | .673 |
| | CEO | 3.80 | .903 |
| | Total | 3.64 | .950 |
| Self-competencies | Professor | 3.11 | 1.138 |
| | Employee | 3.36 | .911 |
| | CEO | 3.65 | .867 |
| | Total | 3.39 | .994 |
| Participation Competencies | Professor | 3.58 | .672 |
| | Employee | 3.47 | 1.138 |
| | CEO | 3.73 | .867 |
| | Total | 3.68 | .913 |

Table 5는 4개 요인의 그룹별 평균과 표준편차를 나타내는 기술통계량을 분석한 결과이며, 4개 요인의 공분산 행렬에 대한 동일성 검정에서 유의확률은 0.000으로 나타났다.

검정결과를 살펴보면 전공역량은 회계담당 교수가 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났고 사회역량-자기역량-참여역량은 CEO가 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 또한, 회계담당 교수는 전공역량, 참여역량, 사회역량, 자기역량 순으로 중요하게 생각하는 것으로 나타났고, 회계전공 직원은 사회역량, 전공역량, 참여역량, 자기역량의 순으로 중요하게 생각하는 것으로 나타났으며, 최고경영자는 사회역량, 참여역량, 자기역량, 참여역량의 순으로 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

결과적으로, 회계담당 교수는 4개의 역량 중 전공역량을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났으나 회계전공 직원

과 최고경영자는 사회역량을 가장 중요시하는 것으로 나타났으며, 세 그룹별로 중요순서가 상이한 것으로 나타났다.

또한, 요인에 대한 다변량 검정결과는 Pillai의 트레이스 $F = 6.449$, $p < 0.5$, $r^2 = .138$ 로 통계적으로 유의미한 결과가 나타났으며, 4가지 요인의 집단 간 차이를 알아보기 위한 효과 검정 결과는 Table 6과 같다.

Table 6. Inter-factorial effect test result

| Factor name | F | p-value | r^2 |
|----------------------------|--------|---------|-------|
| Major Competencies | 13.182 | .000 | .139 |
| Social Competencies | 4.098 | .018 | .048 |
| Self-competencies | 1.037 | .357 | .013 |
| Participation Competencies | 4.388 | .014 | .051 |

Table 6의 결과를 살펴보면 전공역량과 사회역량 및 참여역량은 유의확률(p-value)이 0.05이하로 세 그룹별로 차이가 있는 것으로 나타났으나, 자기역량은 유의확률(p-value)이 0.357로 세 그룹별로 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 자기역량을 제외한 나머지 역량은 최고경영자와 회계담당 교수 및 회계전공 직원의 견해가 서로 다르다는 것을 의미한다.

설문조사의 결과는 미래 기업의 회계담당자에게 필요하다고 생각하는 역량의 인식차이를 보여주므로, 미래 기업의 회계담당자를 양성하는 대학에서는 본 연구결과를 토대로 회계전공 교과과정을 검토하여 개선할 필요가 있는 것으로 나타났다.

4. 결론

4차 산업혁명은 기존의 산업혁명에 비하여 다양한 방향으로 많은 현상에 영향을 끼치고 있으며 점점 예측이 어려워지고 있기 때문에[21], 이러한 상황에 대비하기 위하여 기업에서는 다양한 역량을 갖춘 인재를 요구하고 있다.

이에 따라 본 연구는 선행연구를 통하여 회계를 전공하고 그 분야에 취업하고자 하는 사람들에게 필요한 역량 20개를 정리한 4가지 요인에 대한 인식차이를 알아보는 설문조사를 실시하였다. 그 결과에 따르면, 최고경영자와 회계전공 직원은 사회역량을 가장 중요시하는 것으로 나타났으며 회계담당 교수는 전공역량을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 대학과 기업에서 필요하다고 생각하는 기업 회계담당자의 역량에 대한 인식차이를 보여주므로, 미래인재를 양성하는 대학에서는 변화에 대처할 수 있는 인재양성을 위한 역량강화를 교육목표로 삼아야 할 것이며, 회계전공 교과과정의 구성은 전공지식 뿐만 아니라 다양한 역량을 발휘할 수 있는 교과로 변화되어야 함을 알 수 있다.

정부에서도 2018년도에 4차 산업혁명 인재양성 혁신신도대학을 선정하여 10개교에 100억 원을 지원하는 등, 대학이 4차 산업혁명에 대응할 수 있는 미래인재양성에 다양한 지원을 아끼지 않는 만큼 기존의 회계전공 교과과정을 4차 산업혁명 친화적 커리큘럼으로 개편하여 혁신적인 교수법을 적용하고, 강의실이나 실험실 환경개선 및 관련 시설이나 기자재를 선진화하며 교학사제도의 유연화 등의 제도적 개선도 추진해야 할 것이다[22].

본 연구의 한계점은 표본이 수도권에 한정되어 있고 중소기업만을 대상으로 하며, 그룹별 표본의 수가 많지 않다는 것이다. 향후 연구에서는 다양한 지역의 대학과 기업을 대상으로 표본 범위 확장을 통한 연구가 필요하다.

REFERENCES

- [1] D. S. Han. (2016). University Education and Contents in the Fourth Industrial Revolution. *Humanities Contents*, 42, 9-24.
DOI : 10.18658/humancon.2016.09.42.9
- [2] J. S. Jung & K. I. Khoe. (2018). 6th Industrialization of Agriculture Utilizing the Technology of 4th Industrial Revolution. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(5), 211-217.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2018.8.5.211
- [3] World Economic Forum. (2016). *The future of jobs - employments, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. <https://now.k2base.re.kr/>
- [4] Ministry of Science, ICT & Future Planning, KISTEP & KAIST. (2017). *10 years later looking for a way to future jobs in Korea*. Seoul : jinhan M&B INC.
- [5] S. H. Oh, J. J. Sun & S. H. Jang. (2017). A Study of the Relation Between Nursing Students' Global Competences and Their Multiple Intelligences for the Fourth Industrial Revolution. *Journal of Convergence for Information Technology*, 7(3), 13-26.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.3.013
- [6] D. H. Lee. (2016). The educated people of the 4th industrial revolution era : raise knights rather than warriors. *The Korean Association of General*

- Education Conference Catalog*, 2016.11, 13-15.
- [7] DGIST. (2018). *Why DGIST*. DGIST. <https://www.dgist.ac.kr/>
- [8] E. H. Jeong & K. I. Kim. (2018). A Study on Improvement of Accounting Curriculum in Big Data Age. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(5), 145-152.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2018.8.5.145
- [9] D. Jackson & E. Chapman. (2012). Empirically Eerived Competency Profiles for Australian Business Graduates and their Implications for Industry and Business Schools. *The International Journal of Management Education*, 10(2), 112-128.
- [10] J. R. Lee & S. Y. Kim. (2018). The Effects of Life Stress on University Life Satisfaction and Major Satisfaction Convergence Era. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(5), 145-152.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2018.8.6.021
- [11] Y. K. Au. (2010). A Multi-level Analysis on Change of Job Satisfaction According to Job Value and The Congruence of Major and Jobs. *The Korea Journal of Counseling*, 11(2), 721-738.
- [12] J. H. Byun, S. H. Kim & T. S. Shim. (2018). The Effects of the Education and Administration Service Quality on Satisfaction and Performance of Tax or Accounting Major. *Taxation Studies*, 35(2), 81-112.
- [13] M. J. Lee, J. M. Lee, J. M. Lee, B. J. Choi, J. H. Chun & H. S. Sohn. (2012). Influence of Female Undergraduates upon Sociality and College Life Satisfaction. *Journal of The Korea Contents Association*, 12(8), 300-309.
- [14] N. Lee. (2018). Analysis of the Structural Relationship among Self-esteem, Sociality, Morality, Citizenship and Character of University Students. *Korean Journal of General Education*, 12(6), 267-286.
- [15] Y. J. Han, J. S. Chang & S. Y. Yang. (2019). The Effects of Group Sand-Play Program on Self-Perceived Competence and Ego-Resilience in Siblings of Children with Disabilities. *Journal of Korean Home Management Association*, 37(1), 163-177.
- [17] D. W. Gwon & H. J. Ahn. (2018). A Study on the Development and Validation of Self-Recognition Test Tool for Young Children. *Korea Journal of Child Care and Education*, 110, 1-31.
- [17] J. S. Park & Y. J. Oh. (2013). The Effects of a Program on Cancer Symptoms, Self-Efficacy, Self-esteem, and Empowerment in Home-based Cancer Patients. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 27(1), 50-63.
- [18] J. H. Park. (2018). *A study of longitudinal structural relationship of student-faculty interaction, student engagement and learning outcomes*. Doctoral dissertation. Sungkyunkwan University. Seoul.
- [19] D. M. Kim. (2017). *An empirical study on decision of family business succession in SMEs. - focused on consultants competency -*. Master's dissertation. Hansung University, Seoul.
- [20] B. Jiang. (2018). *The Causality Verification of Workplace Ostracism and Organizational Citizenship Behavior, Perceived Organizational Support, Proactive Personality and Political Skill*. Doctoral dissertation. Wonkwang University. Iksan.
- [21] J. Y. Lee & K. I. Kim. (2018). An Exploratory Study to Respond to Industry 4.0 Dysfunction in Small and Medium Manufacturers. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(3), 169-174.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2018.8.3.169
- [22] Ministry of Education. (2018). *Ministry of education selected as the leading innovation university in the 4th industrial revolution human resource development*. TISTORY. <https://if-blog.tistory.com/>

이 성 호(Seong-Hyo Lee)

[정회원]



- 1984년 2월 : 서울대학교 경영학사
- 1986년 6월 : State Univ. of NewYork at Buffalo, 경영학과, M.B.A
- 1992년 6월 : State Univ. of NewYork at Buffalo, 경영학과, 경영학 박사
- 1995년 2월 ~ 현재 : 명지대학교 교수

- 관심분야 : 정보화경영체제, 회계정보시스템, 정보시스템 도입방법
- E-Mail : hyo@mju.ac.kr

김 경 일(Kyoung-Ihl Kim)

[정회원]



- 1979년 2월 : 명지대학교 경영학사
- 1987년 2월 : 명지대학교 대학원 경영학과 석사
- 1995년 2월 : 명지대학교 대학원 경영학과 박사
- 1993년 4월 ~ 현재 : 한국교통대학교 융합경영전공 교수

- 관심분야 : IMS, Design of AIS
- E-Mail : kikim@ut.ac.kr

이 지 영(Ji-Young Lee)

[정회원]



- 2013년 8월 : 서울디지털대학교 경영학사
- 2017년 2월 : 한국교통대학교 글로벌 융합대학원(경영학석사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 한국교통대학교 일반대학원 박사과정
- 2017년 4월 ~ 2019년 1월 : 장안대학교 서비스경영과 초빙교수

- 관심분야 : 회계정보시스템, 중소기업정보화
- E-Mail : jiny97559@daum.net