

석사학위 논문
지도교수 원 상 봉

국가기술헌격취득자들의 경력개발에 대한 인식조사

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

2008

한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원
인력개발학과 인력개발전공
이 연 복

국가기술자격취득자들의 경력개발에 대한 인식조사

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

이 논문을 碩士學位 論文으로 提出함

2008. 2

한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원
인력개발학과 인력개발전공
이 연 복

이연복의 석사학위 논문을 인준함

審 査 委 員 長 윤 관 식 印

審 査 委 員 원 상 봉 印

審 査 委 員 김 준 수 印

2008. 2

한국기술교육대학교 대학원

<국문요약>

국가기술자격취득자들의 경력개발에 대한 인식조사

인력개발학과 이 연 복
지 도 교 수 : 원 상 봉

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?

연구문제를 해결하기 위하여 국가기술자격제도의 실태를 살펴보고, 경력개발제도와 관련된 문헌연구와 선행연구들을 통해 자격취득자들의 경력개발 및 관리의 필요성을 인식하였으며, 경력개발은 개인이 주도적으로 자신의 생애를 계획하고 실행하는 것이 원칙이고 경력개발제도는 개인의 욕구와 조직의 욕구가 일치할 때 그 성과가 극대화 된다는 점을 도출하였다.

또한, 자격취득자에 대한 경력개발지원의 필요성과 지원요소를 파악하기 위하여 자격취득자들을 대상으로 설문조사(2,673명)를 실시한 결과 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 있었다.
- 자격취득자들은 자신의 경력개발에 대하여 많은 필요성을 느끼고 있으나 직장에서 경력개발을 일부라도 지원받고 있는 자격취득자는 45.4%이며 이 또한 교육훈련에 국한되어 있다.
- 자격취득자들은 기술변화에 민감하고, 이에 대처하기 위하여 새로운 기술이나 지식의 습득, 전문가 집단과의 연계를 원하고 있으며 자신의 경력을 인정받을 수 있는 상위 자격취득 정보와 교육훈련을 원하고 있다.
- 이러한 경력개발 및 관리를 체계적으로 제공해 주는 것이 자격취득자 배출기관인 공단의 역할이라고 응답하였다.

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

감 사 의 글

이 논문은 여러 교수님의 각별하신 지도와 선배·동료들의 뜨거운 격려에 힘입어 이루어진 것입니다.

특히 지도교수이신 원상봉 박사님께서서는 이 논문의 주제 선정에서부터 연구계획 작성, 설문조사, 논문체제 등 모든 것에 대하여 친절하게 지도해주시고 학문하는 자세와 인생의 살아가는 방법까지 일깨워주셨습니다.

또 윤관식박사님과 유길상박사님께서서는 이 논문의 수행과정에서 수시로 좋은 아이디어와 함께 귀중한 문헌을 빌려주시면서 채찍을 가해 주셨고 윤관식박사님과 김준수박사님은 논문심사를 통해 논문의 구조와 목차 등에 많은 조언과 시사를 제시해주셨습니다.

이 모든 지도와 편달에 대하여 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

2008. 2

이 연 복

목 차

국문요약	i
감사의 글	iii
목 차	iv
표 목 차	vi
도 목 차	viii
 I. 서 론	 1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	2
3. 연구문제 및 가설	3
4. 연구방법	4
 II. 국가기술자격제도	 7
1. 국가기술자격의개념과 자격제도	7
2. 자격의 인적자본론과 신호이론	8
3. 자격의 기능과 요건	9
4. 자격취득자의 현황 및 관리실태	10
5. 자격취득자의 위상제고와 역할강화 방안	12
 III. 경력개발의 이론적 배경	 15
1. 경력이란	15
2. 경력개발	16
3. 경력개발 프로그램	19

4. 경력관리	35
5. 기타 경력관련 개념	35
6. 경력개발제도 적용사례 및 선행연구	37
7. 이론적 고찰 및 선행연구의 시사점	49
 IV. 자격취득자 경력개발 인식조사 결과 및 내용분석	53
1. 설문응답자 분석결과 및 측정도구	53
2. 취득자격과 직업과의 관계	57
3. 자격취득자들의 경력개발 필요성 정도	65
4. 경력개발에 대한 인지와 사업장에서의 지원 정도	70
5. 자격취득자들의 경력개발 요소별 필요성 정도	82
6. 자격취득자들이 전문기관에 바라는 지원정도	85
7. 자격취득자들이 공단에 바라는 역할	93
 V. 결 론	96
1. 연구결과	96
2. 제 언	99
3. 연구의 제한	101
 참고문헌	102
 부 록	105
 ABSTRACT	111

표 목 차

<표 1> 설문구성내용	5
<표 2> 국가기술자격취득자 현황	10
<표 3> 개인차원의 경력개발이론	23
<표 4> 조직차원의 경력개발 이론	29
<표 5> 경력관련개념	35
<표 6> 경력경로 설정유형	38
<표 7> 경력개발 프로그램 예시	38
<표 8> 경력개발 프로세스	40
<표 9> 응답자의 인구통계학적 분포	52
<표10> 요인분석 결과표	53
<표11> 신뢰성 검증 결과표	56
<표12> 자격취득당시 직업분석	57
<표13> 취득자격과 현재 직업과의 관계	60
<표14> 취득자격과 미래직업분석	62
<표15> 경력개발 필요성 정도분석	65
<표16> 경력개발의 필요성을 가장 많이 느낀 경우 분석	67
<표17> 인생설계 여부 분석	71
<표18> 진로문제 의논 대상 분석	73
<표19> 경력경로 예측 분석	76
<표20> 회사에서 재직자 경력개발 지원 분석	78
<표21> 회사에서 경력개발을 지원하는 형태 분석	80
<표22> 경력개발지원 요소의 필요성	82
<표23> 경력개발지원 요소의 필요성	83

<표24> 전문기관 도움정도 분석	85
<표25> 경력개발의 도움을 받고 싶은 전문기관 분석	88
<표26> 경력개발 컨설팅에 대한 고용보험 지원 분석	90
<표27> 한국산업인력공단의 역할	92
<표28> 공단의 역할	93

그 립 목 차

[그림 1] 경력개발의 개념적 이해	16
[그림 2] 경력목표, 경력계획, 경력개발의 관계	18
[그림 3] 경력개발 시스템	20
[그림 4] 경력개발프로그램 프로세스	21
[그림 5] Hall의 4단계 경력단계	28
[그림 6] Alpin & Gerster의 경력발전 통합 모형	32
[그림 7] Sonnenfeld 경력개발 모델	33
[그림 8] Leach의 경력개발 시소모형	34
[그림 9] 진로개발 주체간의 공유된 책임	42
[그림10] 경력개발 시스템의 전체 틀	45
[그림11] 진로개발 주체간의 공유된 책임	46
[그림12] 경력개발제도(CDP)의 기본모형	48
[그림13] 경력개발제도(CDP)의 통합관리모형	48
[그림14] 자격취득자 경력개발지원프로그램 모델	99

I. 서론

1. 연구의 필요성

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

우리나라의 기업들은 1980년도부터 자체 경력개발제도를 도입·운영하고 있으나 근로자의 87.0%(중소기업연구원, 2005)¹⁾에 달하는 중소기업 근로자들의 71.4%가 회사에서 진로(경력)개발에 대한 지원이 없다고 느끼고 있을 정도(한국직업능력개발원, 2003)²⁾로 중소기업에는 경력개발제도가 미비한 실정이다. 더욱이 체계적인 경력개발 지원은 물론 지난 경력을 체계적으로 관리하여 인적자원을 효율적으로 활용하는 제도도 미비하고 노동시장에 진입하고자 하는 예비 근로자들에게는 인적자원 개발이라는 제도가 취업을 위한 진로지도에 국한되는 것으로 알려지고 있다.

특히, 국가기술자격 취득자(이하 “자격취득자”라 한다)들에 대하여 자격취득자를 배출하는 기관에서 사후관리 제도가 전무함에 따라 동 자격취득자들이 자기개발은 물론 기술변화에 대처하지 못하고 자격취득자로서의 역할 수행에 지장을 초래함으로써 자격취득자 자신의 사회적 지위가 저하될 우려가 있으며, 국가기술자격제도가 국가자격으로서의 역할을

1) 「한국·미국·일본의 중소기업정책」 “중소기업의 비중은 2003년도 총사업체 수의 99.8%, 종업원 수의 87.0%, 수출액의 42.2%, 생산액의 50.6%, 출하액의 50.7%, 부가가치액의 52.8%를 차지하고 있다” (중소기업연구원, 2005. 12, 정책자료 05-02)

2) 「성인의 진로개발체제 구축」 “재직회사에서 근로자의 진로(경력)개발을 위해 어느 정도로 지원해 주고 있는지에 대하여 설문한 결과 중소기업 재직근로자 276명 중 71.4%인 197명이 회사의 지원이 없다고 응답” (한국직업능력개발원, 2003. 10, 기본연구 03-12)

제대로 못함으로서 공신력이 실추되고, 국가 기술력 및 경쟁력 약화, 사회적 비용 가중 등의 비효율적인 제도로 전락할 우려가 있다.

또한 급변하는 기술변화에 대처하고 노동시장의 유연성과 안정성을 추구하면서 장기근속 근로자를 우대하는 평생직장체제가 급속도로 무너지고 평생직업체제로 전환되면서 “오육도“, ”사오공“ ”삼팔선” 등의 용어들이 난무하고 있다. 이 뿐 아니라 이미 노동시장에서는 40대 초반의 실직자들이 발생하고 있으며 포항제철은 기업의 책임은 “근로자를 평생 책임지는 것이 아니라 근로자의 가치를 높여주는데 있다”라는 슬로건을 경영의 방침으로 하고 있다.

이에 따라 근로자들의 지난 경력을 체계적으로 관리하고 재교육훈련 등의 필요성이 대두되고 있다. 이는 근로자 하나하나의 인적자원관리 및 개발지원이 기업체 차원이 아니라 국가차원에서 체계적인 프로그램을 구축하여 경력개발과 관리를 원하는 모든 근로자들에게 지원하고, 특히, 경력개발 및 관리의 사각지대에 있는 중소기업근로자들을 지원할 수 있는 프로그램이 필요한 실정이다.

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.

2. 연구의 목적

본 연구는 자격취득자들을 대상으로 미래의 직업목표 및 경로 등 직업관, 경력요소 및 필요성 등 경력개발에 대한 이해정도 등의 경력개발에

대한 인식을 조사·연구하여 자격취득자들을 위한 체계적이고 효과적인 경력개발지원 프로그램을 개발하여 운영할 수 있는 방안을 모색하고자 하는 것이다.

3. 연구문제 및 가설

본 연구는 자격취득자들의 경력개발에 대한 인식을 조사·연구하는데 있다. 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같이 연구문제와 연구가설을 설정하였다.

[연구문제 1] 자격취득자가 취득한 자격종목과 관련된 직업에 종사할 것인가?

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

[연구문제 2] 자격취득자들은 경력개발에 대한 필요성을 얼마나 느끼고 있는가?

<가설 1> 자격등급이 높은 자격취득자일수록 자격등급이 낮은 자격취득자 보다 경력개발의 필요성을 더 느낄 것이다.

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

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

<가설 1> 자격등급이 높은 자격취득자일수록 자격등급이 낮은 자격취득자 보다 자신의 경력개발을 더 많이 실행할 것이다.

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

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

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

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

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

[연구문제 6] 자격취득자들이 자격취득자를 배출하는 기관(공단³⁾)에서 자격취득자들을 위하여 무엇을 지원해 주기를 바라는지?

<가설> 자격취득자들은 자격취득자를 배출한 기관(공단)에서 자격취득자들에 대한 사후관리를 지속적으로 지원해주길 원하고 있을 것이다.

4. 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 살펴보았으며,

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

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

3) 한국산업인력공단(이하 “공단”이라 한다)

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

(3) 설문지 구성은 성인의 경력개발지원수요에 관한 조사의 재직근로자용(한국직업능력개발원, 2003) 설문도구를 참고하여 자격취득자들의 경력개발과 관련된 내용으로 재 작성하였다. 그 설문 구성 내용은 <표 1>과 같다.

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

<표 1> 설문 구성 내용

구 분	설문내용	문항번호	비고
1. 취득자격과 직업과의 관계	- 자격취득당시의 직업은 - 취득자격과 현행 직업과의 관계는 - 취득자격과 미래 직업은	14 10 15	
2. 경력개발 필요성	- 전체별 필요성 - 전체별 필요한 상황 - 연령별, 학력별, 직업별, 이직유별 - 사업체 종업원 수별, 직급별, 경력별 - 자격등급별, 자격취득 종목별	16 16-1 2, 3, 4, 5 6, 7, 8 9, 9-1	
3. 경력개발 인지 및 실행여부	- 인생설계를 했는지 - 진로문제 의논대상 - 경력경로 예측 - 사업장에서 경력개발 지원정도	11 12 13 36, 36-1	

4. 경력개발 요소 및 요구정도	- 취업관련 - 교육훈련관련 - 자격관련 - 교양·소양·자기계발 관련	20, 21, 23 24, 25, 26, 28 27 18, 19, 22	
5. 경력개발 지원 체제	- 전문기관 도움정도 - 지원 선호기관은 - 고용보험기금 지원은	17 17-1 37	
6. 자격취득자 배출기관 (공단)의 역할	- 취업관련 - 상위 자격취득관련 - 자격관련 기술변화 부분 - 경력개발 지원 - 기타 사후관리	30 32 31 33, 34 35	

주) 설문지 내용 : 부록참조

Ⅱ. 국가기술자격제도

1. 국가기술자격의 개념과 자격제도

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

이러한 우리나라의 국가기술자격제도는 1967년 “직업훈련법”을 제정하고 직업훈련제도를 정비하면서 기능검정제도에 의한 기술계 인력의 관리가 시작되었으나 부처나 개별법령상의 특수 목적에 따른 자격이 존재해 자격 기준간 불균형과 중복 및 유사자격의 난립 등으로 인하여 제도운영의 효율성 저하라는 문제가 발생하였다.

1973년에 “국가기술자격법”이 제정(김상진, 2006, 재인용)⁴⁾되어 1975년부터 현재까지 이 법의 규정에 의하여 모든 기술자격검정이 실시되고 있으며 자격등급이 처음시행 당시 8등급(기술사, 기사1급, 기사2급, 기능장, 기능사1급, 기능사급, 기능사보)에서 현재는 5등급(기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사)으로 변경되었고 공단에서 시행하는 종목은 26개 분야

4) 국가기술자격법이 제정되기 이전에는 국가기술자격관리가 크게 1958년부터 시작된 각 사업법별 기술자격관리와 1967년의 직업훈련법에 기초한 기능검정제도에 의한 관리, 그리고 1950년대 후반부터 민간부문에 의해 태동된 사무관리분야 검정에 의한 관리가 분산되어 운영되었으나, ① 기술자 및 기능자의 자격 향상 및 공신력 제고, ② 기술인의 사회적 지위향상과 그 활용의 극대화, ③ 산업의 요구에 부응하도록 기술교육과 직업교육훈련제도 개선 등으로 궁극적으로는 보다 우수한 기술인력 확보와 그 활용의 극대화, 나아가 1980년대의 고도 산업화정책의 효율적 지원을 목적으로 1973년 12월 31일 법률 제2672호로 국가기술자격법이 제정됨

에 564개 종목이며, 대한상공회의소에서 18개 종목을 시행하고 있다.

2. 자격의 인적자본론과 신호이론

자격에 대한 인적자본의 가치 또는 노동력 제공자가 가진 능력을 어떻게 나타내는가 하는 것에서 노동공급자의 입장에서는 사회에서의 보상수준과 비교하여 자신의 능력을 개발하는 데 어느 정도 투자할 것인가 하는 투자 여부와 수준을 결정하고 다음으로 개발한 능력을 잘 나타내어 적절하게 이에 대한 보상을 받을 수 있는 방법을 모색하게 된다. 노동력을 수요로 하는 기업에서는 다수의 노동공급을 희망하는 자들의 능력을 적절하게 파악하여 보상하고자 하는 수준과 비교하여 채용자를 결정하고자 한다. 결국 이 과정에서 자격증은 능력의 신호로서 기능을 하게 되며, 또한 그 신호기능이 적절하게 작용한다면 능력을 개발하려고 유인하는 기능을 하게 되어 사회 전체적으로 “능력개발-사회적 보상”의 선순환 체계가 구축될 수 있을 것이다(강순희, 김안국, 박성재, 김주섭, 김승택, 김덕호, 정주연, 박충렬, 2002)⁵⁾

(1) 인적자본론과 자격

인적자본론에서는 인간을 투자에 의하여 그 경제가치 내지 생산력의 크기를 증가시킬 수 있는 자본으로 보고 있다. 투자를 통하여 인간에게 인적자본이 축적되면 그만큼 인간의 자본적 가치가 높아지게 되고 그 때문에 인적자본투자가 많을수록 더 높은 소득을 얻게 된다는 것이다. 개인의 인적자본투자의 수요곡선과 인적자본투자를 위한 비용의 공급조건에 의하여 결정되는 공급곡선이 만나는 곳에서 최적의 인적자원투자가 결정된다는 것이다. 각 개인은 쉽게 어떠한 능력이나 기술이 고용주에 의하여 선호되는가를 알 수 있고, 고용주는 각 개인이 그러한 역량을 어

5) “자격제도의 비전과 발전 방안” 한국노동연구원. 자료를 요약 정리한 것임

는 정도 개발 또는 지니고 있는지를 쉽게 평가할 수 있다는 것이다. 하지만 정보는 항상 불완전한 것이기 때문에 기업이나 근로자를 포함한 개인은 항상 노동시장 정보를 획득하는데 상당한 비용을 투자할 수밖에 없다. 여기서 자격증은 인적자본에 대한 정보 자체로서 인적자본의 한 요소이기도 하지만, 동시에 노동시장 정보의 비대칭성 및 불완전성을 최소화 하거나 해소하는 중요한 기능을 하게 된다.

(2) 직업탐색 이론과 자격

인적자본에 의한 투자는 숙련의 획득, 즉, 교육훈련투자에만 국한되는 것은 아니다. 이는 직업탐색 과정에도 그대로 적용되는데 구직자는 추가적인 구직활동으로부터 한계수익이 그에 따른 한계비용과 같아지는 점까지 구직활동을 하게 된다. 또한 고용주는 채용 시 잠재적 근로자들의 역량을 파악하는 데 상당한 비용을 지출하는 것이 불가피하다.

(3) 신호이론

사용자들은 채용하고자 하는 근로자들의 실제적인 생산성이 어떻게 나타날지에 대하여 확실히 알 수 없다. 다만 생산성과 상관관계가 있다고 볼 수 있는 몇 가지 지표만을 관찰할 수 있을 뿐이다. 이러한 지표로서는 연령, 성, 경력, 교육, 훈련, 자격증, 기타 개인적인 특성들이 있는데, 이들 중 연령, 성과 같은 것은 변경될 수 없는 것이며, 정규교육이나 자격증 등과 같은 것은 근로자들이 획득할 수 있는 것들이다. 이와 같이 개인에 의하여 획득될 수 있는 지표를 신호(signals)라고 할 수 있다⁶⁾

3. 자격의 기능과 요건

자격이 노동시장에서의 기능은 첫째, 근로자 또는 근로자가 되려는 자

6) Ehrenberg, R. G. and Smith, R. S., Modern Labor Economics, 5th ed., Harper Collins, 1997. 재인용

가 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 우대함으로서 그들의 직업적 이익을 보호하고 개선하는 면허(licence)적인 기능이다.

4. 자격취득자의 현황 및 관리 실태

1975년도부터 2006년도까지 공단에서 관리하는 분야(종목)의 자격취득자 수는 10,073,108명이다. 이는 최종합격자 수이며 한명이 여러(1개 이상) 자격증을 취득한 경우도 있으므로 실제 자격취득자 수는 6,920,527명이다. 자격등급별 성별 취득자수는 <표 2>와 같다.

<표 2> 국가기술자격취득자 현황

(단위 : 명)

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

자료 : 2007년 국가기술자격검정 통계연보, 한국산업인력공단

자격취득자의 종사분야는 국민의 생명, 건강, 안전에 직접적인 영향을 줄 수 있는 면·허가업무를 포함하여 제조분야와 서비스분야에 이르기까지 사회전반에 걸쳐 종사하고 있으며, 현대와 같은 사회의 복잡화, 전문화 추이는 자격취득자에 대한 사후관리와 자질향상을 요구하고 있다(신

명훈 외, 1988). 또한 국가기술자격법이 제정된 1973년부터 1983년까지는 자격에 관한 유효기간이 설정되지 않아 한번 자격을 취득하면 평생 동안 그 효력이 유지되는 시스템이었다. 10년 전에 자격을 취득한 사람과 최근에 자격을 취득한 사람이 동등한 자격으로 인정받았기에, 기술변화와 기술자격의 공인측면에서 그 당위성이 부족하였다.

이에 정부는 '83년 12월 31일 국가기술자격법을 개정하여 일부 자격 취득자는 5년마다 보수교육⁷⁾을 이수하여 자격을 갱신등록토록 규정하였다⁸⁾.

'83년부터 99년까지 실시된 보수교육의 특징은 첫째, 법에 의한 자격취득자가 갱신등록 시 의무적으로 받아야 할 교육으로 일반교육·훈련은 개인의 희망에 따라 교육을 받을 수 있는데 비해 보수교육은 법률적인 의무성을 띠고 있다. 둘째, 교육시간은 비록 14시간이상의 짧은 교육이나 5년마다 한번씩 이루어지는 주기적, 계속적 교육이다. 셋째, 보수교육은 일차적으로 자격취득자의 자질향상을 목적으로 하나 자격갱신등록과 연계되어 인력의 근황을 파악할 수 있으므로 사후관리측면이 강하게 내포되어 있다(신명훈 외, 1988).

보수교육은 인력보전정책으로서 배치된 인력의 전문성과 생산성을 향상시키는 수단이었다. 전통적 정규과정을 이미 떠난 기술·기능인이 빠

7) 보수교육이란 어떤 기술이나 학문에 대하여 보충하여 행하는 교육으로, 국가기술자격법의 보수교육은 법률적 요건에 의한 교육으로서, 주기적, 계속적인 교육, 훈련작용을 통해 기술·기능인의 전문지식을 보완향상(refresh and update)토록 도와주고 이들에게 관련전공 분야에 대한 시야를 넓혀줌으로써 삶의 질과 직업의 만족도를 높여준은 물론 나아가서 국가경제발전에 기여하도록 하는 것이다.

8) 제4조의3 (보수교육)①대통령령이 정하는 기술자격취득자는 기술 및 자질의 향상을 위하여 주무부장관이 실시하는 보수교육을 받아야 한다.

②제1항의 보수교육에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③기술자격취득자를 사용하는 자는 당해 기술자격취득자 보수교육을 받는 기간을 휴무로 하거나 그 교육이수를 이유로 하여 불이익한 처우를 하여서는 안 된다.

[본조신설 1983.12.20]

르게 변화하는 기술변화에 적절하게 대응하기 위하여 새로운 업무에 종사하면서 개인과 기업의 발전, 산업기술의 발달, 경제·사회적 기여 등과 관련하여 평생학습의 일환으로 작용하였으나 보수교육에 대한 많은 문제점들이 제기되어 국무조정실 행정규제개혁위원회에서 보수교육을 시장경쟁의 원리에 맡기자는 의견이 제기되어 국가기술자격법에 의한 보수교육을 폐지하는 방안이 마련되었으며(조정윤 외, 1998), 이에 국가기술자격법 제7차('99년 2월 8일) 개정 시 규제개혁차원에서 보수교육이 폐지되었고, 자격취득자의 등록 및 갱신등록 규정이 삭제되었다.

따라서 현재 공단에서 자격취득자의 관리실태를 보면 자격취득자 D/B를 구축하여 자격증을 분실 또는 훼손한 자들이 재교부를 신청한 경우 자격증을 다시 발급하여 주고, 자격취득 사실조화와 확인서를 발급(영문 확인서 포함)하여 주는 정도이다.

5. 자격취득자의 위상제고와 역할 강화 방안

이미 살펴보았듯이 인적자원의 가치가 삶의 질과 경쟁력을 좌우하는 지식·정보화 사회에서 효과적으로 인적자원을 발굴하고 개발, 배치, 활용하기 위하여 인적자원의 가치를 객관적으로 나타내 주는 정보의 필요성은 기업은 물론 개인이나 국가 차원에서 더욱 절실하다. 그리하여 자격이 산업수요의 변화에 부응하는 능력개발을 유도하여 인적자원의 효율적인 배분에 기여하고 개인의 평생경력개발을 선도하는 지표로서 기능할 수 있도록 자격취득자의 사후관리 체제를 강화하여야 할 것이다.

국가기술자격제도가 신설되고 우리나라의 산업이 중화학공업으로 전환하던 70년대는 절대적으로 부족한 기술·기능인력을 양적으로 배출하였고 각 사업법에 자격을 취득하여야만 할 수 있는 업무를 명시하여 사업주들이 인력을 확보할 때 자격취득자들을 우선 채용하였으나 규제개혁차원에서 점차적으로 사업법에 명시되었던 자격취득자들만이 할 수 있는 업무의 범위를 폐지하고 있으며 자격취득자들에게 부여하던 사업면허도

점차 축소하는 추세이다.

지식기반시대의 도래에 따라 숙련의 생면주기는 짧아지고 노동이동이 활성화되는 등 불확실성과 유동성이 심화됨에 따라 직업능력에 대한 정보의 비대칭성이 커지고 있는 반면, 직업능력에 대한 정보 요구는 급증하고 있다.

이에 따라 자격취득자들의 사후관리체제에 대한 문제점을 공단에서는 ① 한번 취득하면 평생 인정되는 현재의 국가기술자격 시스템, ② 자격취득자 사후관리 미흡, ③ 국가기술자격의 국제적 통용성 확보의 불리 등으로 요약하고 자격취득자 및 관련분야의 전문가들의 의견을 수렴하여 자격취득자 교육훈련제도를 도입할 계획(한국산업인력공단, 2006)⁹⁾이다.

따라서 한번의 자격취득만으로 그 기술·기능의 역량이 지속적으로 유지될 수 없으며 자격취득자들의 사회적 위상을 제고하기 위하여는 자격취득자의 양적확대 보다도 기 자격취득자들에 대한 사후관리 측면을 고려하여 이들에 대한 경력개발을 지원하고 관리할 수 있는 프로그램의 모형을 개발함으로써 자격취득자들이 본인의 미래를 설계할 수 있도록 자격과 연계한 각 직업에 대한 경력경로를 설정하여 자격취득자들에게 제공하고 상담을 통하여 경력개발을 지원하여야 하며 특히, 경력개발제도의 사각지대에서 근무하였던 사업장이 폐쇄될 경우 자신이 근무하였던

9) “국가기술자격취득자에 대한 교육훈련제도 도입 방안” 2006. 5 자격취득자 및 세부직 무분야전문가(총 125,933명)를 대상으로 ‘교육훈련제도 도입’에 대한 설문조사(총 4994명 응답) 결과 도입 찬성이 80%(3900명), 반대가 8%(403명), 기타가 12%(609명)로 나타났다. 전체 응답자중 현업종사자(3023명)에서는 79%(2402명)가 현업에서 교육훈련이 필요한 것으로 조사되었으며, 교육훈련제도의 도입 대상종목은 국민의 생명, 건강, 안전에 직결되는 종목 등 국가기술자격법 제19조 및 동법 시행규칙 제35조가 규정하는 국가만이 검정을 시행할 수 있는 313종목 중 기술사 등급을 제외한 224종목으로 설정하고, 교육훈련 대상자는 도입 대상종목의 국가기술자격을 취득한 자로 설정하였다. 추후 ‘국가외 검정금지 종목’에 대한 변화가 있을 경우 교육훈련 대상종목도 함께 변화할 것이며, 또한 교육훈련제도가 도입되어 운영중인 후에도 교육훈련의 운영실태 및 성과분석 등의 현실적인 검토를 통하여 교육훈련 대상종목에 대한 유연한 대응할 계획이다.

지난 경력까지도 관리 받지 못하는 자격취득자들에 대한 종합적인 경력 개발지원 프로그램을 개발하여 자격취득자들의 체계적인 평생능력개발지원을 통하여 기술변화에 따른 기술습득의 기회를 제공하고 상위등급의 자격취득 기회를 부여하는 등 역량을 강화하여야 할 것이다.

Ⅲ. 경력개발의 이론적 배경

1. 경력이란

경력(Career)의 어원은 라틴어로서 “경주로” 혹은 “전속력으로 달림”이라는 뜻이고 우리나라 말로는 인생이 겪어 지내온 여러 가지 일로 삶의 모든 단계로 살아온 발자취 혹은 생애라는 의미(양종철, 2004)도 된다. 따라서 혹자는 경력을 진로(나아갈 길)라는 개념으로 이해하기도 한다(진미석, 윤형한, 2003). 이런 경력에 관한 개념들을 살펴보면 다음과 같다.(홍용기, 2006-06)¹⁰⁾

- 한 개인이 일상에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험으로서 직업을 갖기 전에 학교에서 배우고 경험하는 것들도 경력이라는 개념에 포함된다(김홍국, 2000).
- 일생을 통해 자신의 통제 혹은 타인의 통제 하에서 개인 및 조직 목표를 달성하기 위해 수행한 관련 작업들에 대한 경험 및 활동의 연속이다(Hall, 1976).
- 일생에 걸쳐 지속되는 개인의 일과 관련된 경험이다(Arthur, Hall & Lawrence, 1989).
- 개인의 전 생애와 관련된 활동뿐만 아니라 직업, 직종, 직무를 포함하는 활동과 지위를 말한다(Reardon, Lenz, Sampson & Peterson, 2000).
- 개인마다 독자적인 것으로서 경력은 직업뿐 아니라 일과 다른 역할, 즉 가정, 지역사회, 여가도 포함하며, 직업을 갖기 전후의 모든 경험을 포함한다(Herr, 2001).

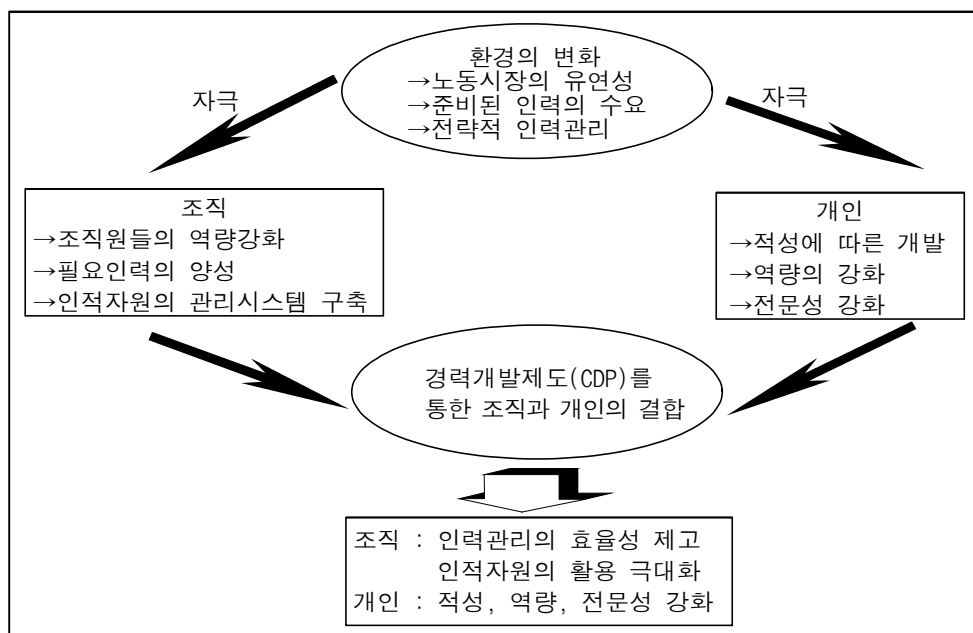
이와 같이 경력은 직업이나 일과 관련된 활동으로 국한하는 협의의 정의와 가정, 여가활동 등 전 생애의 과정을 걸쳐 이루어지는 광의의 정의로 해석할 수 있으나 이 연구에서의 경력에 대한 정의는 전자인 협의의

10) 「전문대학생 및 일반성인의 생애경력관리 지원을 위한 계속교육 지원센터 운영방안」, 교육인적자원부

정의를 말하되, 조직 내·외에서의 직업이나 일과 관련된 모든 활동을 포함하는 것으로 한다.

2. 경력개발

경력을 인력개발과 관련하여 개발의 관점에서 “경력개발이란 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 자신의 직무관련 태도, 능력 및 성과를 향상시켜 나가는 과정이다(Hall, 1984)”라고 정의하였다. 현대 조직에서는 조직의 일과 조직구성원의 효과적인 결합에 대한 중요성이 증대되고 있으며, 조직입장에서도 이러한 일과 조직구성원의 적절한 결합은 조직의 생명력과 개인적인 생의 질을 좌우하는 중요한 요소로 인식되고 있다. 따라서 최근의 경력이론에서는 그 개념을 승진이나 전문직에 국한시키기 보다는 모든 구성원들에게 포괄적으로 적용될 수 있는 개념으로 정의하는 것이 일반적이다(이병철, 1997: 5). 이에 따라 경력개발의 개념적 이해를 [그림 1]과 같이 볼 수 있다.



[그림 1] 경력개발의 개념적 이해

또한 심리학, 사회학, 상담심리학, 인류학 등 학문분야마다 경력에 대한 개념적 접근이 다르며 경영학에서의 경력개발에 대한 관점은 주로 개인적 관점¹¹⁾과 조직적 관점¹²⁾에서 접근하고 있다(장금성, 2002).

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

경력개발에서 자주 쓰이는 용어들을 살펴보면 경력개발과 계획(career development and planning), 경력관리(career management), 경력개발과 경력관리(career development and career management), 경력계획과 개

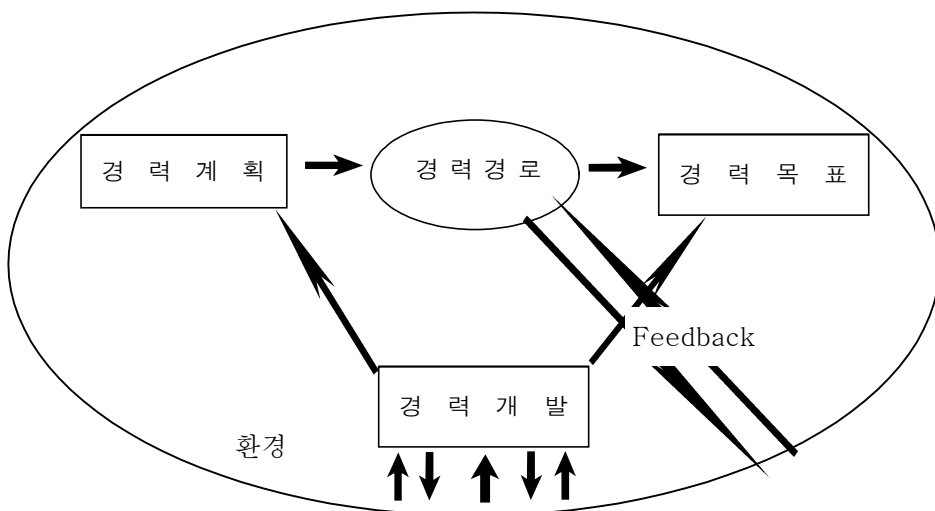
11) 개인적 관점(individual perspective)에서는 올바른 자기진단을 토대로 경력정보를 탐색하여 자신이 선호하는 방향으로 생애를 계획하도록 함으로서 직업과 조직을 선택하는 문제가 주요 관심사이다. 그러므로 개인적 관점의 경력개발은 경력을 관리하는 측면보다 경력을 계획하는 데 초점을 둔다. 이 차원의 경력개발의 목표는 자기개발을 통해 심리적 만족을 얻는데 있으며, 개인의 성장환경, 능력, 가치관, 일에 대한 태도, 성격 등이 중요한 영향변수가 되고 있다.

12) 조직적 관점(organizational perspective)에서는 인적자원의 효율적 관리와 동시에 목표달성을 위해 필요한 자질을 갖춘 인적자원으로 구성원을 개발하려는 데 그 목적이 있으며, 인사관리의 모든 기능과 관련이 있다. 즉 조직의 필요에 어떻게 인적자원을 개발하여 그 필요를 충족시킬 적인가, 조직육구와 개인의 경력육구를 어떻게 잘 조화시킬 것인가 등의 방법론적인 것에 중점을 둠으로서 조직적 관점의 경력개발은 경력관리에 초점을 둔다고 할 수 있다. 이 차원의 경력개발은 조직 구성원의 경력을 개발시키는 것이므로 조직 구성원이 조직에 들어오면서 시작된다.

13) 과거에는 경력을 임금, 권력 및 지위 등이 향상되면서 계속적으로 위로 승진해나가는 과정으로 생각해 왔으나 최근 들어서는 조직구조의 수평화로 인한 수직적 상승의 어려움 때문에 경력패러다임의 변화가 필요하며, 경력을 일생을 통해 새로운 직업을 경험하고 학습해나가는 과정으로 볼 필요가 있다(Hall, 1996). 따라서 개인의 개발이 조직의 경력개발시스템에서 가장 중요한 부분이 되었으며, 종업원도 자신의 경력개발계획에 보다 많은 관심을 기울여야 한다(Gutteridge, Leibowitz, & Shore, 1993)

발(career planning and career management), 경력개발 프로그램(career development program), 경력계획(career planning), 경력개발(career development)(Edwin L. Herr, 2001)¹⁴⁾ 등이 있다.

이러한 용어들은 경력개발을 지칭하는 용어라고 할 수 있으며 일반적으로 다음과 같은 세 가지 요소로 집약될 수 있다(Jr. W.B. Wether, K. Davis, 1982: 207, 재인용, 최종석, 2002). 첫째, 경력목표란 개인이 경력상 도달하고 싶은 미래의 직위(position)을 말하고, 둘째, 경력계획이란 경력목표를 달성하기 위한 경력경로를 구체적으로 선택하는 과정을 말한다. 세 번째는 경력개발이란 개인적인 경력계획을 달성하기 위하여 개인 또는 조직이 실제로 참여하는 활동을 말하고 있다. 이들의 관계를 살펴보면 [그림 2]와 같다.



자료 : 유기현, 1989; 372참고, 재인용(최종석, 2002)

[그림 2] 경력목표, 경력계획, 경력개발의 관계

14) career이라는 말은 1960년대 이전에, development는 1950년대 이전에는 그다지 사용하지 않았으며 1960대가 되어서야 합쳐졌다. career development라는 말보다는 vocational development 또는 vocational psychology로 사용되었다.

이런 경력개발에 관련된 대표적인 개념정의를 살펴보면 다음과 같다.
(홍용기, 2006-06)¹⁵⁾

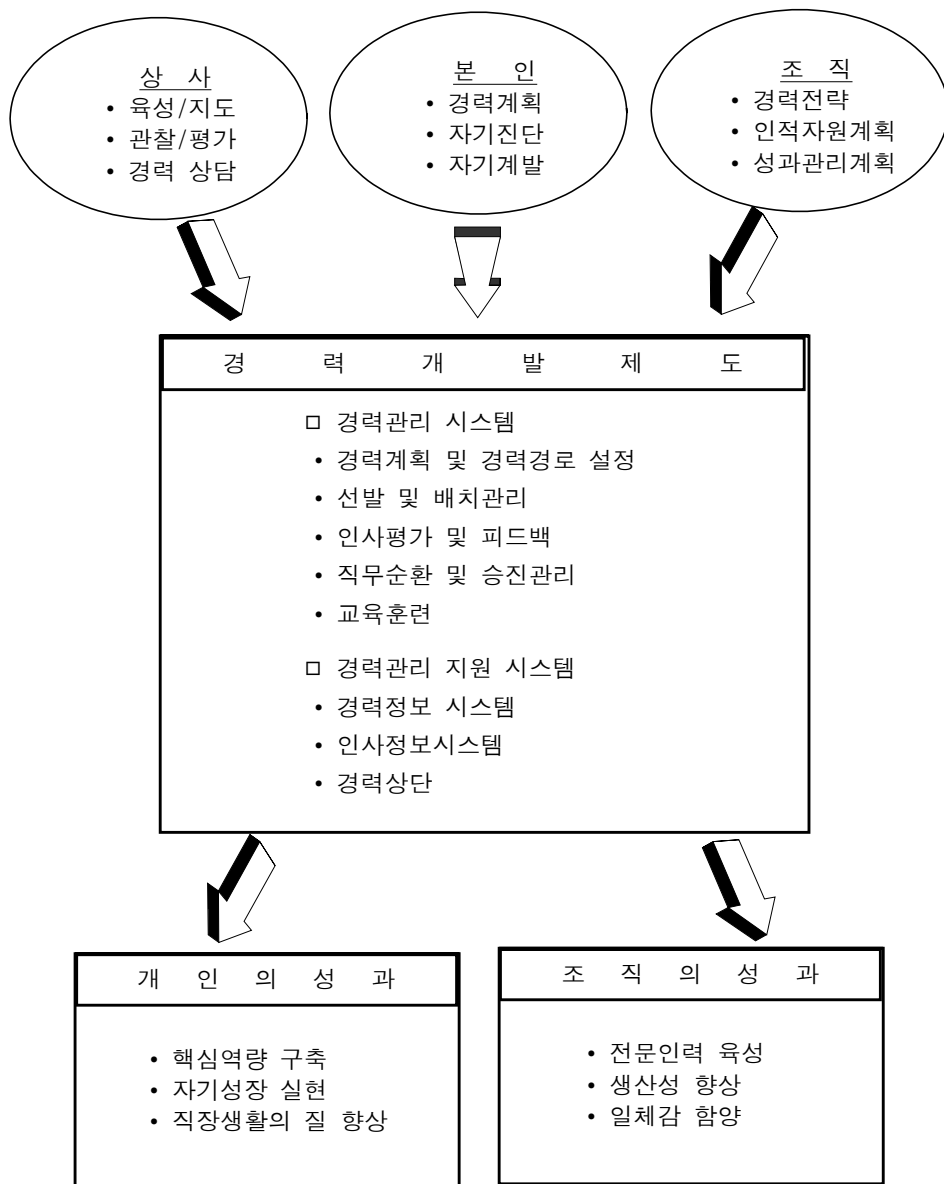
- 사람들이 전 생애에 걸쳐 일의 세계와 관련하여 배워나가는 과정이며, 개인이 관련정보를 찾고, 찾은 정보를 활용하여 시의적절한 선택을 할 수 있도록 도움을 주는 과정이며, 개인으로 하여금 경력단계별로 건강한 선택을 할 수 있는 기술을 제공하는 것이다(NOICC, 1997).
- 경력개발은 개인과 직무, 그리고 가정의 상호작용의 산물이다(Hall, 1976), 그러므로 가정생활과 직장생활의 조화가 중시되는 것도 양자의 상호작용 때문이다(Hall, 1990).
- 개인적으로는 삶의 공간(life space)의 변화를 통한 자아개념(self-concept)의 확대를 조직의 입장에서는 인력흐름 관리를 통한 인적자원의 개발을 의미한다(Super, 1985).
- 경력개발은 크게 자아인식(self-knowledge), 교육과 직업탐색, 경력계획으로 구분된다(NCDA, 2003).

3. 경력개발 프로그램

“경력개발(Career Development) 프로그램이란 회사가 종업원들이 자신의 가치관과 재능, 바람과 일치하는 경력을 계획하고 관리할 수 있도록 지원하는 활동을 말함”이라고 대한상공회의소 보고서(김기태, 2005)¹⁶⁾에서도 말했듯이 근로자들의 경력개발은 조직개발과 함께 기업체 내에서 이루어지는 것이 효율적이며 근로자들의 경력개발 목표와 기업의 조직관리 목표가 일치할 때 최대의 효과를 거둘 수 있다. 경력개발 제도는 [그림 3]에서 보는 것처럼 경력관리 시스템과 경력관리 지원시스템으로 구성된다.

15) 「전문대학생 및 일반성인의 생애경력관리 지원을 위한 계속교육 지원센터 운영방안」, 교육인적자원부

16) 경력개발제도 운영 사례와 시사점 보고서



자료 : 김홍국, 전게서, p. 42

[그림 3] 경력개발 시스템

(1) 경력개발 프로세스

경력개발은 개인과 조직의 협력 속에서 상호 조화를 통해 움직이는데

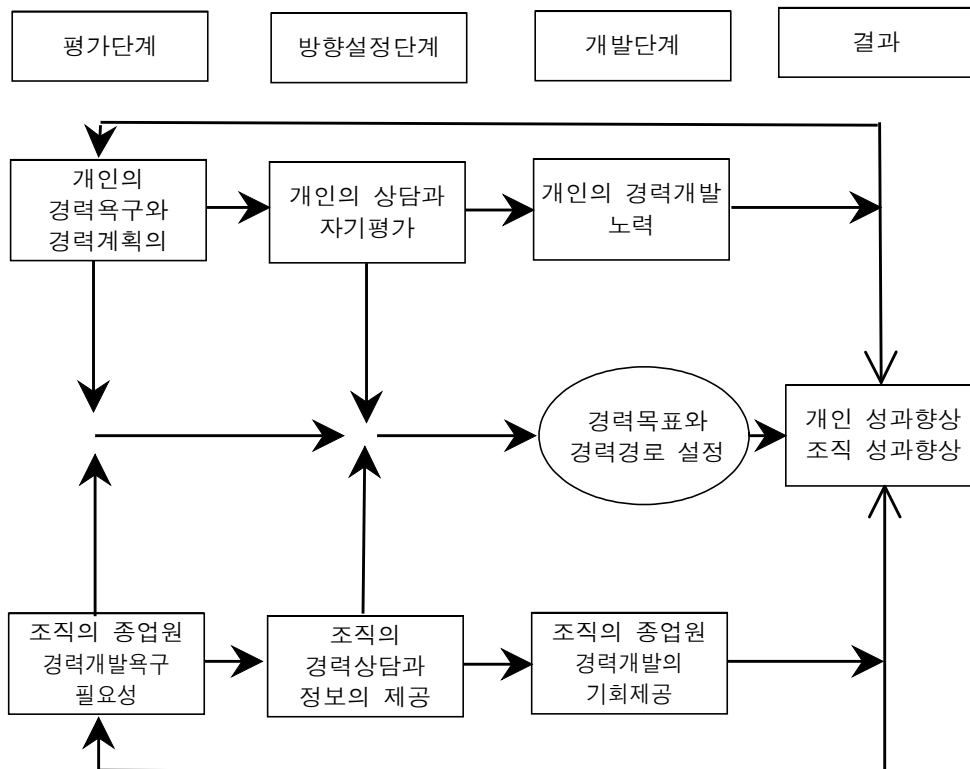
진행과정을 크게 세단계로 볼 수 있다. 첫째, 개인과 조직의 욕구 일치로 개인은 자신이 무엇을 원하는지 스스로 평가해보고 확인할 수 있어야 하며, 조직은 개인이 원하는 바를 찾아서 조직의 경력경로를 제공하고 이들이 일치할 때 효과는 극대화 된다. 둘째, 개인과 조직의 개발방향 일치를 들 수 있다. 서로의 욕구는 일치하였으나 방향이 다르면 효과를 보기 어렵다. 따라서 조직은 개인의 개발 방향이 조직의 전략과 맞추어 나갈 수 있도록 도와주고, 구체적인 경력경로를 설정할 수 있도록 해야 한다. 셋째, 개인 단독으로 경력개발이 제대로 이루어지지 않을 가능성이 높으므로 경력개발 방향이 설정되면 조직은 개인이 그 경력목표를 달성할 수 있도록 지원하여야 한다. 이들의 관계를 그림으로 제시해 보면 [그림 4]와 같으며 경력개발 프로세스를 준비 및 설계단계(박귀현, 1998. 재인용, 서지숙, 2005).¹⁷⁾ 목표설정 단계¹⁸⁾, 개발실행 단계(박귀현, 1998)¹⁹⁾, 평가와 피드백 단계²⁰⁾ 등 4단계로 구분할 수 있다.

17) 준비 및 설계단계는 조직의 경력개발과 관련된 정보의 제공과 이것을 통한 조직원의 역량을 평가하여 경력개발에 대한 관심을 불러일으킬 상황을 알려주고 조직원들이 불안해하거나 불신하는 등의 부정적인 태도를 갖지 않도록 하여 경력목표를 작성할 수 있도록 도와주어야 하는 것.

18) 목표설정 단계는 상사나 인사전문가의 상담을 통하여 구체적인 경로와 계획을 세우는 것이 중요함으로 상사나 멘터는 구성원의 관심과 능력을 정확하게 파악하여 단순히 개인의 목표만을 세우는 것이 아니라 조직의 비전과 맞추도록 하는 것이 필요하다.

19) 개발실행 단계는 구체적인 방안을 설계하고 이를 실행하여 목표를 달성하는 단계로 경력개발 활동이 업무와 관련되면 효과적인 성과평가와 피드백을 통해 역량을 키워주고, 업무에 벗어나서는 특정한 교육 프로그램에 참여시키거나 직무확대 혹은 변환 등을 적극 고려해야 한다.

20) 평가와 피드백 단계는 구성원이 설정한 목표가 잘 이루어졌는지 알아보는 단계로 역량개발에 얼마나 도움이 되었는지, 경력개발 활동이 만족하고 있는지를 살펴보고, 역량에 맞는 업무배정과 재도전의 기회 등을 제공하여야 한다.



자료 : 이진규(2001), op.cit., pp.325-327, 재인용, 서진숙(2005)

[그림 4] 경력개발 프로그램 프로세스

(2) 개인적 차원의 경력개발 모델

개인차원의 경력개발모델로는 Schein, E. H.의 경력앵커모델(Career anchor Model)과 Levinson, D. J.의 인생단계이론(life stage theory) 그리고 Hill & Morgan의 경력성공순환 모델(career success cycle model) 등이 있으며 개인적 차원의 경력개발 이론은 <표 3>과 같다.

<표 3> 개인차원의 경력개발 이론

구 분			내 용
A. 내용 이론	개인특성 및 퍼스널리티 관계이론	특성요인이론 (trait-factor theory) : Cattell 외 다수	·개인의 지적능력(지능), 직업흥미도, 요구 및 가치관 등을 파악하여 어떤 직업들과 상대적으로 잘 조화가 되는지를 검사도구 를 이용해서 측정한다. ·개인의 고유특성이 직무·환경요건과의 합 치도가 높을 때 긍정적 경력결과가 나타난다.
		직무적응이론 (theory of work adjustment) : Dawis, England, & Lofquist(1964)	·"미네소타 직업재활 연구" 시리즈의 일종 이며, 특성요인이론들 중 가장 종합적인 이론 ·개인의 직무에 대한 적응 정도를 그 직무 에서의 근속기간의 정도로 정의한다. ·개인의 능력·욕구와 직무관련 능력요건 및 강화시스템간의 합치도가 높을 때 직무성 과와 직무만족에 향상이 온다.
		직업선택 조기결정이론 : Roe(1957)	·개인의 요구강도에 강하게 영향을 미치는 요인을 어린 시절의 경험이라고 보았다, 개인의 직업선택이 어린 시절 부모와 어떤 관계를 갖고 지냈느냐에 따라 결정된다는 이론이다. ·부모의 가정교육스타일에 따라 어릴 때 형 성된 대인지향성의 정도가 훗날 개인의 직 업선택으로 이어진다.
		직업선택이론 :Holland(1973)	·개인의 직업에 대한 흥미가 향후 직업선택 에 중요 역할을 한다. 직업에 대한 흥미는 개인의 신체적 특성과 가정환경, 학교교육, 개인의 활동 등이 복합적으로 작용하여 형 성된다. ·직업적 흥미와 직업환경의 합치도가 높을 때 높은 수준의 직무성과와 직무만족을 얻 을 수 있다.
	경력선택 사회학습 이론 : Krumdoltz, Mitchell & Jones(1976)		·개인의 직업선택과 관련된 의사결정에 Bandura (1977)의 사회학습이론을 접목한 것이다. ·개인의 직업선택은 개인의 유전적 특성과 능력, 환경조건과 사건, 학습경험 및 문제 접근 스킬의 네 가지 영향요인들이 상호작 용하여 이루어진다.

구 분		내 용
A. 내용 이론	정신분석학적 모형 : Bordin(1984)	·개인의 직업선택은 의식수준의 합리적 결정보다는 무의식에 잠재하는 충동을 승화시키는 방향으로 이루어진다.
	여성경력개발이론 : Hackett & Betz(1981)	·Bandura(1977a, 1977b)의 사회학습 이론과 자신감 이론을 토대로 하고 있다. ·전통적 성역할 사회화의 결과 여성은 남성 에 비해 경력관련 자신감이 결여되어 있어 경력추구에 있어 자신이 가진 역량과 능력을 충분히 실현되지 못한다는 것이다. ·개인이 자신감에 대한 기대를 갖거나 변화시키는 원인이 되는 네 가지 정보원천으로 성과달성, 대리학습, 정서적 각성, 언어적 설득을 들고 있다.
	경력맞 유형론 : Schein(1978)	·개인은 경력과 관련된 자아개념인 “경력 맞”에 따라 경력관련 행동에 차이가 있으며, 8가지의 경력맞 유형을 제시한다. ·경력맞은 ①개인이 지닌 재능, 기술이나 역량, ②개인의 동기나 욕구 내지 삶의 목표, ③가치관을 포괄하는 개념이다.
B. 과정 이론	생애단계이론 : Erikson (1950), Super(1957), Levinson(1957)	·개인의 생애는 연속적인 단계를 통해 발달해 가며, 개인들은 단계별 심리적 과제를 해결해 가면서 각 단계를 거친다.
	경력단계이론 : Schein(1971), Dalton, Thompson, & Price(1977), Hall(1993)	·개인은 직업과 관계된 경력단계를 거쳐 경력이 개발되어 간다.
	경력열망발달 이론 : Gottfredson(1981)	·개인의 자아개념 및 직업에 대한 선호도가 4 단계를 통해 발달해가는 과정을 탐색으로 설명하고 있다. ·이처럼 개인의 경력열망은 청소년기까지 4 단계에 걸쳐 탐색과정에 따라 발달하며, 그 이후 현실 여건을 고려한 타협과정을 거친다는 것이다.

구 분		내 용
B. 과정 이론	경력 의사결정 단계이론 : Tiedman & Q Hara(1963)	· 개인의 경력과 관련된 의사결정을 선택하는 단계와 직장에서의 적응해 가는 과정으로 나눈다. 준비과정 4단계와 시행과정 3단계의 7단계에 걸친 연소적 과정이다.
	경험학습 이론 : Kolb & Plovnick(1977)	· 성인의 경력개발을 인지적 학습능력에 초점을 준다. · 성인의 학습은 4단계의 과정으로 이루어진다; 구체적 경험, 관찰과 성찰, 추상적 개념화와 일반화, 적극적 실험능력(새로운 상황에 개념을 적용하고 검증하는 능력)의 4가지 능력이 순환과정을 이룬다는 것이다. · 개인의 4가지 학습 스타일 유형 존재; 수렴형, 발산형, 융합형, 응용형 · 개인의 학습스타일과 경력경로가 서로 밀접한 관계가 있다고 본다; 개인의 경력초기, 즉, 대학전공을 선택한 후 자신이 지니고 있는 학습스타일이 강화되는 경향이 있다고 보고되었다.

출처 : 김홍국(2000)

1) 경력앵커²¹⁾모델

경력앵커모델은 Schein이 1960년대 MIT경영대학원 졸업생들을 대상으로 한 연구에서 경영자의 경력개발을 위하여 제시한 모델을 말하며 대입적 능력, 분석적 능력, 감정적 안정이라는 세 가지 요소로 구성되어 경력자들의 능숙한 관리능력을 나타내는 앵커 A, 기술·기능 능력적 관리자들의 앵커 B, 안정 또는 안전을 중심으로 하는 앵커 C, 창의성의 경력앵커를 쥐고 있는 사람들의 욕구를 중심으로 하는 앵커 D, 자립과 독립을 중심으로 독립적인 경력을 쌓으려 하는 앵커 E 등 다섯 가지의 경력앵커를 보여 준다(유기현, 1989; 374).

21) 경력앵커란 조직 내의 개인들이 경력을 선택하고 발전시키도록 영향을 주는 욕구나 충동의 조합

2) 경력달 유형

Schein(1978, 1990)은 배가 풍랑에 흔들이지 않도록 배를 고정시키는 닻이 있듯이 인간의 직업을 통한 삶에도 경력과 관련된 선택에서 개인이 포함하지 않은 무게 중심을 갖는 개인의 특성을 “경력달(career anchor)”이라 명명하였다. 이 경력달 개념은 Schein(1978)이 10년에 걸쳐 MIT대학 MBA과정 학생들을 종단적으로 연구한 결과물로서 처음에는 다섯 가지의 경력달 유형이 추출되었으나, 그 후 다양한 경력단계와 다양한 직업경력의 사람들을 대상으로 한 추가연구를 통해 세 가지를 추가하여 현재는 여덟 가지의 경력달 유형으로 설명되고 있다(장금성, 2002).

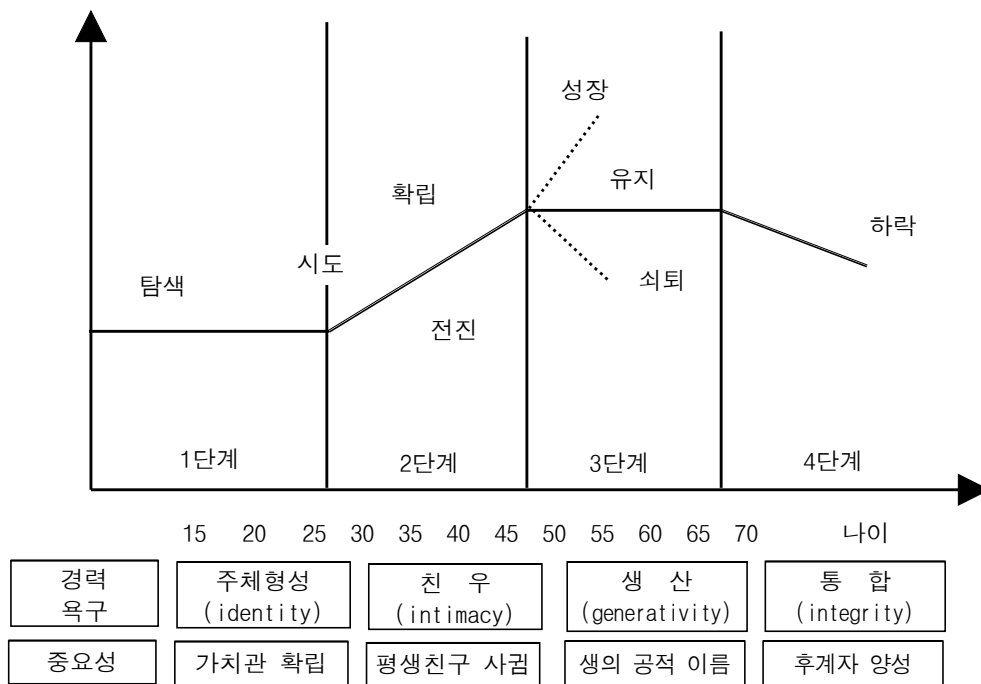
- 기술적·기능적 역량(technical/functional competence) : 특정분야의 일에 능력과 흥미를 가지며, 그 분야의 전문가가 되기를 바란다. 경영자나 일반 관리자가 되려는 관심이 없다. 자신의 기술을 알아주는 동료들로부터 인정받는 것을 중시하며 지속적 학습 및 자기개발 기회를 중요한 보상으로 여긴다.
- 일반관리자 역량(general managerial competence) : 이들의 핵심 가치는 상위계층으로 승진되어 부서의 장이 되고 조직의 최고 경영자가 되고자 하는 유형이다. 상황에 대한 종합적 인식·분석·해결안을 제시하는 분석적 역량, 대인간·그룹간 관계적 역량, 과중한 책임과 위기상황에도 견뎌내는 강함 정서적 역량이 요구된다.
- 자율·독립(autonomy/independence) : 상사로부터 간섭받지 않고 일을 자기 독자적으로 하려는 욕구가 강해서 독립적 경력을 추구한다. 이들에 대한 최고의 보상은 더 많은 자유가 있는 직무로 승진하는 것이다.
- 안정·안전(stability/security) : 공무원이나 시민 공공서비스 부문과 같이 안정적인 일을 선호한다.
- 기업가적 창의성(entrepreneurial creativity) : 자신의 사업을 운영하여 많은 돈을 벌어서 성공하고 싶어 하는 유형이다. “자율과 독립” 유형의 독자적 일 추구하고 비슷하나 자신의 사업을 갖고 싶어 하는 것이 다르다.

- 서비스·봉사(service/dedication to a cause) : 인류에 대한 봉사, 조직에 대한 기여 등 이상적 가치를 실현할 수 있는 일을 선호한다. 따라서 이들에겐 자신의 가치를 실현할 수 있는 영향력 있는 지위로의 승진이 무엇보다 중요한 보상이 된다. 이들에겐 세상을 변화시키려는 강한 욕구가 있다.
- 순수한 도전(pure challenge) : 다른 사람들이 피하기 어려운 일에 도전하거나 라이벌과의 도전에 승리하는데 의미를 두는 강한 도전감과 승부욕구의 소유자이다. 이들에 대한 조직의 보상은 도전기회를 지속적으로 제공하는 것이다. 이들은 다른 안정 지향적 동료들과 화합하기 힘든 부류로서 조직차원에서 이들에 대한 동기부여와 개발이 어렵다.
- 라이프스타일(life style) : 최근 맞벌이 부부의 증가와 더불어 개인 및 가족문제와 조직경력을 함께 추구하면서 등장한 유형이다. 이 유형이 많아지는 추세이므로 앞으로 조직차원의 경력관리에서 고려해야 할 측면이 있다.

3) 경력단계 이론

- 경력단계 이론에는 Schein(1971)의 조직경력단계 모형, Dalton, Thompson, & Price(1977)의 전문가 경력단계 모형, Feldman(1988)의 경력단계 모형, Hall의 경력단계 모형이 있다.
- Schein(1971)은 개인이 직업을 가진 후의 직장생활을 하는 시기에 초점을 두어 6단계의 경력단계로 설명하고 있다.
- Dalton 등(1977)의 전문가 경력단계 모형은 전문가를 대상으로 하여 4가지 경력단계를 추출하였는데, 도제시기, 동료시기, 멘토 역할 시기, 스폰서 역할시기로 구분한 것이다. 전문가의 경력개발에 직무할당이 가장 중요한 수단으로 보고 있다.
- Feldman(1988)은 Schien, Dalton 등의 경력단계 모형을 종합하여 경력단계 모형을 제시하였다. 이 모형은 개인의 경력단계를 탐색기, 시도

기, 확립기, 전환기, 발전기, 유지기, 쇠퇴기로 구분하면서, 단계별 전형적 연령범위와 해결해야 할 경력과제와 심리적 이슈를 제시하고 있다. Hall & Nougaim(1968)은 미국의 전화회사(AT&T)의 관리자들을 대상으로 한 연구결과에서 기존의 경력단계가 실제로 존재하고 있다는 것을 입증하고 연령, 성별, 작업성과 등을 고려하여 경력을 4단계로 [그림 5] 구분하였다.



자료 : D. T. Hall, M. A. Morgan, "Career Development and Planning". in Maranne Jelinek(ed), *Career Management* (Chicago, Illinois: Clair Press 1977) pp. 329
 김성수, 1998: 274

[그림 5] Hall의 4단계 경력단계

이제까지 생애 내지 경력단계 이론들이 사회심리학적 발달과 역할변화에 초점을 맞춘 것에 비해 Hall의 경력단계 모형은 경력단계별 업무성과

의 변화를 다루었다는 특징이 있다. (Hall, 1976) Hall(1993)은 개인의 경력단계는 자연연령이 아니라 한 개인이 머무르는 분야별로 탐색 → 시도 → 확립 → 숙달을 거쳐 다시 탐색으로 이어지는 경력단계가 있으며, 이때 개인의 경력성공은 분야별 학습단계가 끊어짐이 없이 연속적으로 진행되는 것이 필요조건으로 본다. 그러므로 미래의 전문가에게는 자신의 전문지식을 중심으로 핵심역량을 가지면서 다양한 분야로 학습을 확대하여 직업 환경의 변화에도 경력탄력성을 계속 유지하는 것이 필요하다는 것이다.

(3) 조직차원의 경력개발 모델

조직이 개인으로 하여금 능력을 발휘할 수 있도록 경력발전계획을 수립하고 개인의 직무와 경력경로를 연결시켜주는 활동을 의미하는 것으로 조직차원의 경력개발은 개인차원의 경력개발과 독립적으로 존재하는 것이 아니고 구성원의 역량을 개발하여 조직의 목적에 맞도록 개발함과 동시에 언제라도 인적자원을 활용할 수 있도록 개인차원의 경력개발과의 조화를 기반으로 한다. 조직차원의 경력개발 이론은 <표 4>와 같다.

<표 4> 조직차원의 경력개발 이론

구 분			내 용
A. 내용 이론	경력 이동 모형	3차원 모형 : Schein(1971)	·조직에 대한 3차원 모형 제시 : 원추(cone) 모양의 3가지 조직경로에 따른 사람들의 이동을 분석하여 경력개발을 설명한다.
		경력유형론 : Driver(1979)	·경력이동의 패턴을 직선형, 전문가형, 나선형, 전이형의 4가지로 분류해 설명하고 있다. ·경력유형이 핵심가치, 핵심역량, 성과요인, 보상시스템과 관계있는 조직문화는 물론 거시적으로 조직구조와 경영전략과 밀접한 연관이 있다는 것이다.

구 분			내 용
A. 내용 이론	경력 시스 템 관계 모형	경력시스템 유형론 : Sonnenfeld(1989)	·조직의 경력시스템을 총원전략과 연계하여 아카데미형, 클럽형, 팀형, 요새형의 4가지로 구분한다. ·조직의 총원전략에 따른 4가지 유형분류로 끝나지 않고 조직의 전략방향과 연계하여 경력시스템을 설명하고 있는 것이 특징이다.
		토너먼트 모형 : Rosenbaum(1979)	·조직의 승진선발 방식이 토너먼트 게임과 유사하다는 데 착안하여 설명한다. 토너먼트 경쟁에서 “패자부활전”은 생각하기 어렵다. 경력토너먼트에서는 초기 선발여부가 그 이후 계속영향을 미친다. ·개인의 경력개발 전개과정에서 자신이 통제할 수 없는 조직의 구조적 제약(조직 내 노동시장과 인사정책 등)이 현실적으로 존재하고 있음을 설명하고 있다.
		경력 지향적 인적자원관리 모형 : Von Glinow, et al (1983)	·경력 지향적 관점에서 인적자원관리 시스템의 구조와 과정에 대한 종합적인 분석과 평가 방법을 제시하고 있다.
	관계적 접근 모형 : Kram(1996)		·멘터 관계(mentor relationship)를 확대하여 관계능력의 개발이 개인의 경력개발에 중요하다고 본다. ·조직구성원간의 인간관계가 개인개발과 성장을 통해 개인 및 팀의 성과를 높인다.
	경력정체 유형론 : Feldman & Weitz(1986)		·경력정체를 6가지 유형으로 분류하고 각 유형의 선행요인과 관리적 대응방안을 제시하고 있다.
	조직사회화 단계 모형 : Feldman(1976)		·조직구성원의 조직사회화가 진입-개시-정착의 3단계를 거쳐 이루어진다는 것이다.
B. 과정 이론			

구 분		내 용
B. 과정 이론	경력성공순환 이론 : Hall(1971)	·Kurt Lewin 등의 목표설정과 심리적 성공에 관한 실험연구 결과를 개인의 경력개발에 확장하여 조직에서 개인의 경력성공을 심리적으로 느끼는 과정을 설명한 이론이다. ·개인의 경력성공은 직무도전감과 자율성이 주어질 때 가능하며 그것이 자긍심→직무만족→직무몰입→모티ベーション의 연속된 순환과정을 거친다는 것이다.
	직무경험 학습 이론 : Morrison & Hock(1986)	·조직의 개인은 직무경험에 따라 지식과 스킬 그리고 개인 특성의 변화를 가져와 역할 개발과 개인개발이 이루어진다는 것이다. ·따라서 초점은 어떻게 개인의 경력을 설계하여 지속적 학습이 이루어지도록 하느냐이다.
	개인-조직욕구 연계 모형 : Schein(1978)	·조직의 인적자원계획 및 개발활동을 개인 욕구와 조직욕구를 연결시키는 과정으로 설명한다. ·개인의 욕구가 입사에서 퇴사까지의 경력 단계에 따라 변화하므로 인적자원 계획과 개발의 초점을 여기에 맞추어야 한다고 본다.

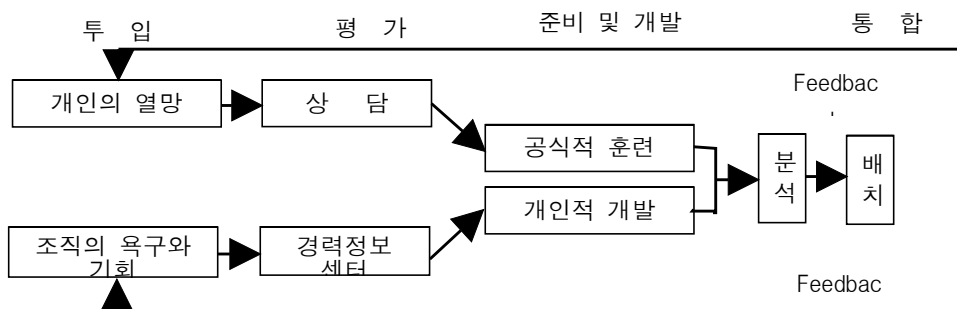
출처 : 김홍국(2000)

1) 관계접근 모형(Kram, 1985)

Kram(1985)의 관계접근 모형은 조직에서 멘터(선후배) 관계형성이 개인의 경력개발에 매우 중요하다는 데 먼저 착안하였으나 최근의 조직구조의 변화는 멘터 관계를 통한 학습만으로는 불충분하고 다양한 관계자들 간의 생산적 제휴를 요구한다는 것이다. 즉, 이는 업무관련 관계자들의 활동에 초점을 두고 그러한 관계가 개인의 새로운 스킬과 역량의 학습, 그리고 경력 상승과 자아정체감 등의 개발에 영향을 준다고 본다.

2) 경력발전통합모형(Alpin & Gester, 1978)

Alpin & Gester(1978)는 조직에 필요한 인적자원을 개발하는데 있어서 개인의 욕구와 조직의 욕구가 조화를 이루는 것을 핵심으로 경력발전통합모형을 제시하고 있다. 이 모형은 [그림 6]에서와 같이 투입, 평가, 준비 및 개발, 통합의 4단계로 이루어진다. 투입단계에서는 개인의 열망이 무엇인지를 파악하고, 조직의 필요성과 제공가능 한 경력기회가 무엇인지를 파악하여 이것들을 경력계획을 위한 자료로 삼는다. 평가단계에서는 개인의 욕구와 조직의 목표를 성공적으로 통합시키기 위하여 이들을 명확히 규명한다. 준비 및 개발 단계에서는 조직구성원들이 보다 높은 지위로의 승진을 위하여 개인적 경력개발 또는 공식적 훈련을 통하여 높은 수준의 기술과 경험을 습득한다. 통합단계에서는 개인의 노력에 의한 경력개발과 조직에서의 공식적 훈련을 통하여 조직 구성원의 능력이 향상되면 이들 개인의 능력과 조직욕구와의 부합정도를 분석하여 적재적소에 인적자원을 배치한다(최종석, 2002).



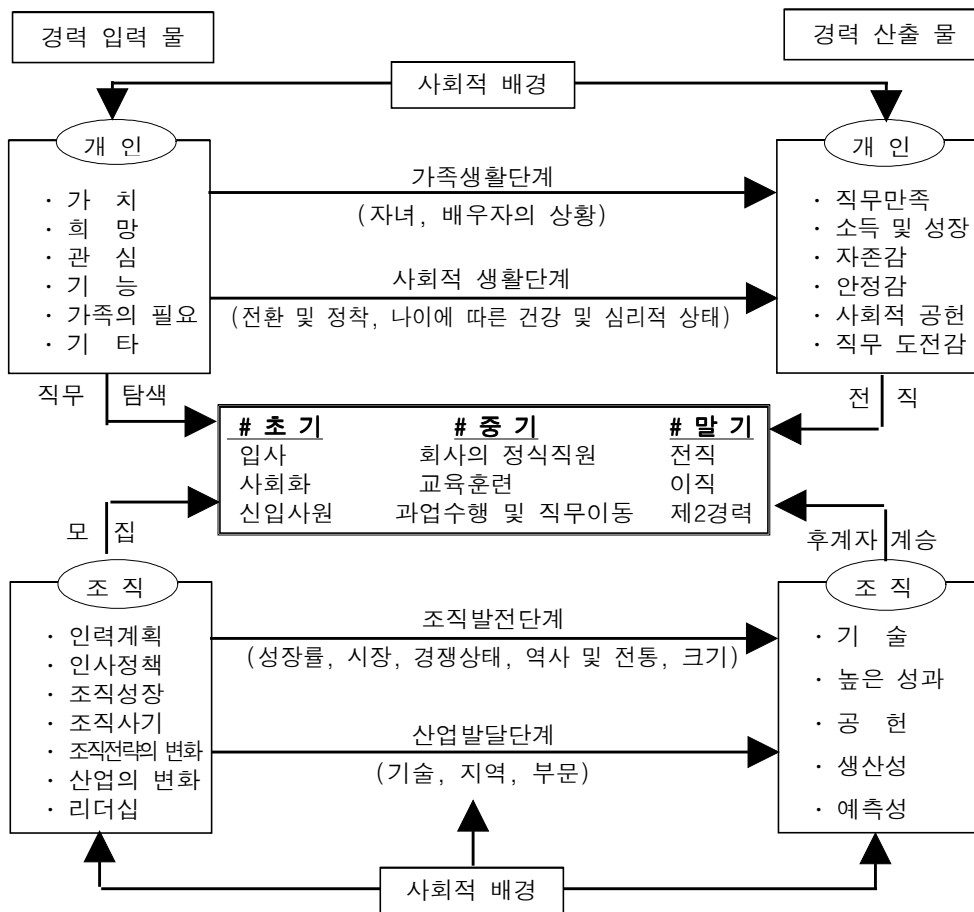
자료 : J. C. Alpin, D. K. gerster, "Career Development: An Integration of Individual and Organizational Needs," *Persounnel* (March-April 1978) pp. 23-29; 박천오 외. 2001: 262

[그림 6] Alpin & Gerster의 경력발전 통합 모형

3) 경력개발 모델(Sonnenfeld, J. 1985)

Sonnenfeld, J.(1985)의 경력개발 모델은 조직의 인사관리와 경력개발의 관계를 시스템 이론의 기본 틀인 “입력-운영-결과”를 이용하여 경력

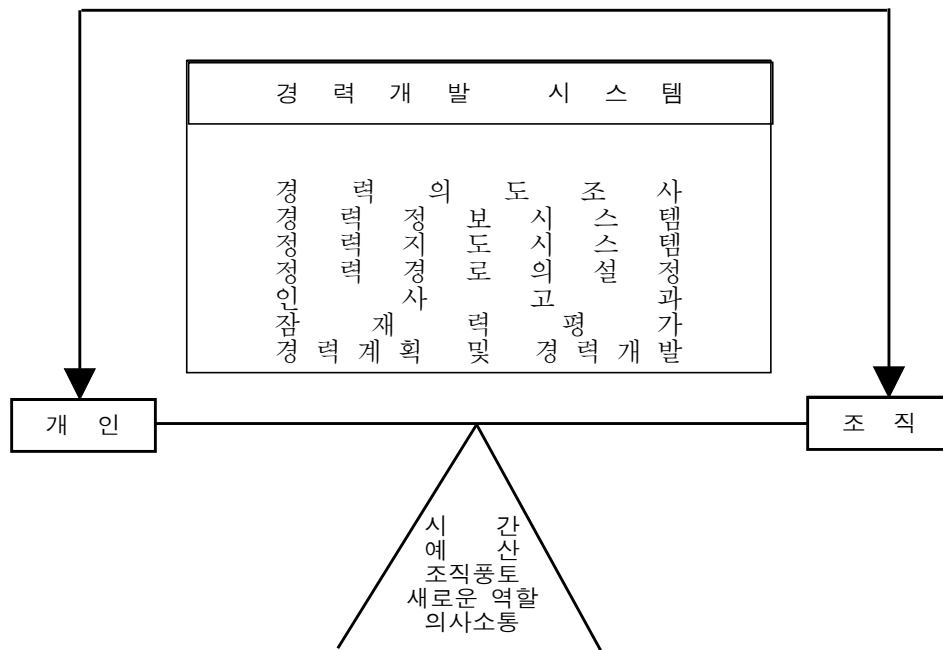
개발이론을 제시하였다. 개인이 경험하는 경력단계 또는 주기를 중심으로 개인과 조직이 투입하는 입력물과 산출물로 구분하여 접근하였다. [그림 7]과 같이 개인의 입력물에는 가치, 관심, 가족 등이 있고, 이러한 입력물이 운영되는 과정에서 가족생활 및 사회적 생활을 거치게 된다. 조직은 조직발전과 산업발전 단계를 거치면서 경력결과를 산출해낸다. 개인의 결과물로는 직무만족, 소득 등이 있고 조직의 결과물은 기술과 높은 성과 및 생산성 등이 있다.



자료 : Sonnenfeld, J. (1985), "Career Development and Management", Homewood, Ill, Irwin.

[그림 7] Sonnenfeld 경력개발모델

Leach(1976)의 시소모형은 개인과 조직의 상호 균형을 강조한 경력개발시스템으로 경력개발의 시스템의 주체로 개인과 조직을 들고, 상호 정보교환과 개발활동을 통해 경력개발을 수행해야 한다고 강조하였다. [그림 8]를 보면 모든 경력개발에서 가장 중요한 당사자는 종업원인 개인과 그들에게 경력기회를 제공하는 조직이다. 개인과 조직은 시소의 양측에 위치하여 어느 한 쪽이라도 균형을 잃게 되면 경력개발 관리시스템은 이루어질 수 없는 것으로 파악한다. 개인과 조직의 경력개발 균형을 위해서는 개인과 조직의 경력개발에 대한 조직문화, 빈번한 의사소통, 시간 등이 결정적인 역할을 한다(이정주, 2004).



자료 : 이진규, 전계서, p. 324. 재인용

[그림 8] Leach의 경력개발 시소모형

4. 경력관리

경력관리는 개인이 경력목표와 전략을 수립하고, 실행하며, 점검하는 과정이다(Hall, 1986). 개인이 자신과 일에 대한 정보를 모으고, 자신의 재능, 흥미, 가치, 선호하는 라이프스타일뿐 아니라 직업, 직무, 조직에 대해 구체적인 그림을 생각하며, 이러한 정보를 바탕으로 현실적인 경력 목표를 정하고 달성하기 위한 전략을 수립하고 실행하며, 이 전략의 효율성과 목표의 관련성에 대한 피드백을 추구하는 지속적인 과정으로 이해될 수 있다.

5. 기타 경력관련 개념

기타 경력관련 개념들을 살펴보면 <표 6>와 같다.

<표 6> 경력관련 개념

구 분	내 용
경력탐색	경력관련 문제에 관한 정보를 얻고 분석하는 과정으로 개인의 특성에 관한 정보뿐 아니라 환경에 관한정보, 즉, 직업, 직무, 조직, 가정 등도 제공한다. 이러한 경력탐색의 목적은 개인의 현실적인 목표에 적합한 전략을 수립할 수 있도록 자신과 환경을 인식하는 데 도움을 주기 위한 것이다.
경력욕구	경력개발은 조직구성원 개인이 일로부터 삶의 주요한 의미를 찾고 직무에서 정장을 도모할 필요성을 조직과 개인, 모두가 인지하는 데서 시작한다. 그리고 그러한 필요성의 인지에 기반하여 일로부터 개인적 특성에 따라 상이하게 성취하고자 하는 바를 확인하는 내용으로 조직에서 개인이 성취하고자 하는 미래상이라고 할 수 있는 경력방향과 포부이다.
경력목표	개인행동의 대상 또는 목적이라고 할 수 있다(Locke, Shaw & Latham, 1981). 경력목표를 설정함으로써 목표가 개인의 행동을 규제한다는 것이다. 경력목표가 자신의 욕구와 가치가 맞지 않고 과제가 흥미가 없으면 성공하는데 필요한 능력을 가지고 있지 않다

구 분	내 용
	면 이러한 경력목표를 달성한다는 것은 의미가 없다. 일부 개인은 부모, 배우자, 상사, 교수 등과 같이 타인을 즐겁게 하기 위해 결정을 내리려 하는 경우가 많다(김흥국, 2000). 대부분의 사람들은 경력목표가 자신의 생활에 어떤 영향을 미칠지를 고려하지 못한 채 경력목표를 추구하곤 한다. 개인의 경력목표를 설정하지 못하거나 설정했다 하더라도 그 목표가 불확실하거나 불안하면 경력을 결정하지 못한 것으로 구분된다(Callanan &Greenhaus, 1990)
경력전략	개인은 성공할 가능성이 가장 높은 경력목표를 세우고 경력전략을 추구해야한다. 경력전략은 경력목표를 추구하는 것을 돕기 위해 설계된 활동으로서 무엇을 투자하고 무엇을 피해야 하는지에 대한 대인의 신중한 선택과정을 포함한다(Barney & Lawence, 1989).
경력계획과 경로	조직 차원과 개인차원 모두에서 경력계획은 자기평가로 시작된다. 자기평가를 바탕으로 경력계획을 수립하고 조직에서 주어지는 여러 가지 장, 단기적 경력목표를 세우고 이 목표를 성취하기 위하여 실천할 활동을 정하는 것이다. 조직은 이러한 경력계획서를 기반으로 조직구성원의 다양한 경력욕구를 반영하고 조직이 필요로 하는 인력이 미래에 필요한 인력을 신장하게 할 수 있는 다양한 경력경로를 설정하게 된다(박경규, 1997).
경력상당	경력 상담은 한 개인의 경력관련 결정을 적절히 할 수 있도록 도와주는 대인간 과정이라고 정의 하였으며(Cirtes, 1981), Brown과 Book(1991)는 상담대상자 개인의 경력개발 문제를 전문상담가가 지원하는 양자 간의 종합적 과정으로, 김흥국(2003)은 경력과 관계된 개인의 욕구를 조직에 전달하고 개인의 역량개발과 그 결과를 조직이 피드백 시켜주는 양방향 커뮤니케이션 과정이라고 정의 하였다. 경력상담은 개인의 경력비전을 체계적으로 관리하여 자아실현의 길을 열어주는 창구역할과 인재육성의 초석이 된다. 경력관리의 성공은 개인이 가진 경력계획과 조직이 마련한 경력개발의 피드백에 달려있다(Feldman, 1988)

6. 경력개발제도 적용 사례 및 선행연구

이론적 배경에서 개인차원의 경력개발모델로 Schein의 경력앵커모델과 경력맞 및 조직경력단계 모형, Hall의 경력단계 모형 등을 살펴보았고 조직차원의 경력개발 모델로 Kram의 관계접근 모형과 Alpin & Gester의 경력발전통합 모형, Sonnenfeld의 경력개발모델, Leach의 경력개발 시소모형 등을 살펴본 결과 개인의 경력개발은 조직의 욕구와 같이 이루어져야 그 효과를 극대화 할 수 있을 것이다. 하지만 본 연구에서는 자격취득자들의 경력개발에 대한 인식을 조사하여 조직의 체계적인 지원이 어려운 중소기업에 종사하는 자격취득자들에게 경력개발제도를 지원하는 방안을 모색하기 위한 것으로 기업에서 운영하고 있는 경력개발 프로그램 운영실태와 대학 등의 취업지원 프로그램에 대한 선행연구 등을 살펴보도록 하겠다.

(1) 우리나라 기업의 경력개발 사례

1) L전자의 경력개발 프로그램

개인 측면에서는 전문성 확보 및 성장 욕구 충족을 통한 직업안정성 확보를, 조직 측면에서는 우수한 인재 확보를 통한 조직의 HR 가치 증대를 목적으로 조직 내·외부 환경변화를 감안하여 <표 6>와 같이 4가지 경력개발 유형 중 ⊥형과 I형을 결합한 “±”자형을 경력개발 기본방향으로 설정하여 하위직에서 다양한 직무 경험을 통해 전문화할 직무를 선택하고 중간관리자 시기에는 희망 직무에서 전문성을 확보하게 하며 경영자 육성 후보는 상위 관리직급에서 다시 다양한 경력경로를 거치게 하였다.

경력개발 관리 시스템을 구축하여 경력개발 요구를 상시 접수·관리하고 개인 및 상사가 경력개발 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 전산화 하였다. 경력관리 프로그램의 운영원칙으로 자신의 적성과 희망에 맞게 경력

계획과 경로를 선택하는 자기 주도적 경력개발과 설정된 경로에 따라 경력개발을 할 수 있도록 체계적으로 지원하고 부하의 경력개발 카운슬러로서의 상사의 역할 증대, 반기별 실행 상황관리 및 평가 후 경력계획을 보완하는 정기적인 경력개발 계획 점검 및 수정을 원칙으로 하여 <표 7>와 같이 경력개발 프로그램을 실행하고 있다.

<표 6> 경력경로 설정 유형

유 형	내 용
T 형 (▽형)	하위직급에서는 순환근무 없이 전문화하고 상위직급에서 폭 넓은 순환근무를 통해 넓은 시야를 갖게 함
⊥형 (△형)	하위직급에서의 폭 넓은 순환근무를 통해 많은 직무를 경험하게 하고 상위직급에서 전문화 함
Ⅰ형 (모래시계 형)	상, 하위직급에서의 어느 정도 순환근무를 실시하고 중간직급에서 전문화 함
↑형	입사 이래로 전문분야에만 종사하고 순환근무 없음

자료 : 대한상공회의소(2005), “경력개발제도의 운영사례와 시사점”, p. 8.

<표 7> 경력개발 프로그램 예시

프로그램	내 용
경력설계	- 직무정보를 탐색하고 개인의 적성과 관심에 맞는 개인별 목표를 설정 - 장기 Career Path 설계 및 중단기 경력개발 계획을 수립하며 이를 기준으로 경력개발 진척 상황을 관리함.
경력상담	- 개인별 경력개발 계획은 년 2회 직속상사와의 면담을 거쳐 상호 합의 공유 - 직속상사는 팀원의 경력 니즈를 확인하고 필요한 역량을 개

프로그램	내 용
	발할 수 있도록 경력개발의 코치, 지원자로서의 역할 수행
자기 경력진단 (Self Career Trading)	- 자신의 직무 경력/장점/희망 직무 등에 관한 정보를 수시로 고지할 수 있는 통로 - 경력 목표달성에 필요한 직무 역량이나 경험을 확대할 수 있는 기회 제공
수습직무 경험 (Entry Cruising)	- 채용 후 현업 배치 전 경력목표와 관련 있는 3개 내외의 직무들을 경험 - 현업 배치 시 본인의 희망 직무를 최대한 반영
직무공고 (Job Posting)	- Job Open 시, 또는 신규 부서 신설 시 필요 인원을 1차적으로 사내공모 - 희망사원에게 지원 우선권을 부여함으로써 경력개발의 기회제공
순환직무 (Job Rotation)	- 본인의 경력계획을 기준으로 3년마다 직무 순환 - 업무 매너리즘(Mannerism)을 타파하고 조직을 활성화 하며 개인의 시장성(Marketability)을 제고
학점 이수제	- 각 직급별 일정수준 이상 학습과정을 이수하게 하고 이를 인사상의 처우에 반영 - 각 개인의 전문성을 향상시키고 조직의 인적 자산가치 증대
자기 발전연구 휴가제	- 전문성을 인정받은 사람에게 1-3개월간의 교육 또는 연구기간 제공 - 전문성의 심화 기회 부여, 그 결과를 조직 내에 공유
자기발전 동아리 제도	- 유사한 관심사와 과제를 가진 사람들의 자발적인 학습활동 모임 - 개인의 역량을 강화하고 조직의 인적자원가치를 향상
전문가 클럽 (Master,s Club)	- 특정 분야 전문가를 대상으로 Pool을 구성하여 전문성 심화 및 육성을 유도 - 전문 지식이나 Skill을 조직 내에 공유유도, 그에 상응한 보상

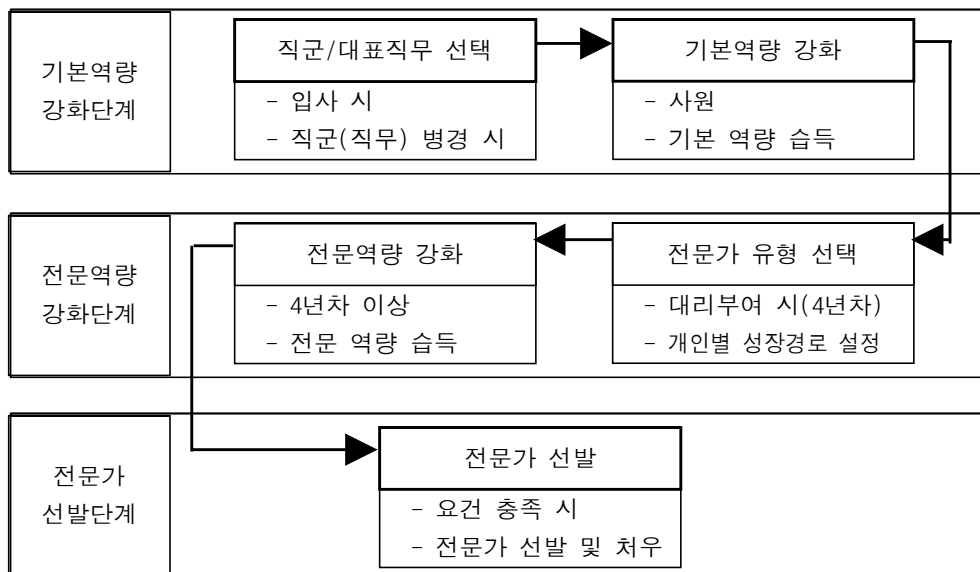
자료 : 대한상공회의소(2005), “경력개발제도의 운영사례와 시사점”, p. 9.

2) 정보통신 업체 S사의 경력개발 제도

개인별 맞춤형 성장 체계구축을 통한 전문가 양성을 목적으로 경력개발 프로세스를 <표 8>과 같이 단계별로 설계하였다.

첫째 기본역량 강화단계로 향후 개인 경력관리의 기본단위 및 인적자원 재고관리를 위한 기초 자료로 활용하기 위해 개인별로 직군 및 대표직무를 선정하여 사원급을 대상으로 IT기반기술, 직군별 필수과정 교육, 전 사원 공통 교육 등을 실시하고 부서장 코치/면담을 통해 전문가로의 성장기반을 축적하고, 둘째 전문영향 강화 단계로 현 수행직무, 개인의 성장 비전을 고려하여 대리직급 부여 시 총 5개 유형, 16개 분야의 전문가 유형 중 관리자(파트장)와 협의 하여 선정하고 성장계획의 진척상황 점검 및 수정, 보완은 리더와의 면담을 통하여 확정, 셋째 전문가 선발단계로 분야별 최고 역량, 경험을 보유한 대표 전문가를 선발하여 양성 및 활용하고 있다. 여기서 전문가는 상위 직책이나 직위 개념이 아닌 회사에서 부여하는 공인자격 개념으로 동기부여를 위해 전문가 Level에 상응하는 적절한 보상과 역할을 부여하고 있다.

<표 8> 경력개발 프로세스



자료 : 대한상공회의소(2005), “경력개발제도의 운영사례와 시사

(2) 성인의 진로개발체제 구축 연구²²⁾

한국직업능력개발원의 「성인의 진로개발체제 구축」에 관한 연구에서 진로개발은 전 생애에 걸쳐 지속적으로 일어나는 과정이라는 점, 21세기의 진로개발은 개인주도로 이루어져야 한다는 점, 준비된 전환을 할 수 있도록 국가의 지원체제가 필요하다는 점, 성인들의 진로개발에 있어 정서적 지원과 기능적인 지원이 병행 되어야 한다는 점, 성인의 진로개발은 일과 가정, 사회 등의 다양한 영역의 활동과 통합적으로 접근되어야 한다는 점, 취약계층에 대한 적극적인 지원정책이 강화되어야 한다는 점 등의 시사점이 도출되었고 국내의 지원체제의 현황과 관련 서비스 제공 실태 분석결과, 성인의 진로개발 지원에 대한 정책적인 인식이 미흡 하는 등 전반적으로 진로 개발 지원이 체계적으로 접근되지 못하고 산발적이고 단편적으로 제공되고 있음을 보여준다.

이와 같은 시사점들을 종합하여 볼 때, 국가차원에서 생애적인 진로개발 지원체제 구축의 필요성이 확인되었으며 구체적으로 진로개발 지원체제 구축의 방향성은 세 가지로 압축하고 있다

1) 개인 역량을 강화하는 진로개발 지원체제 구축

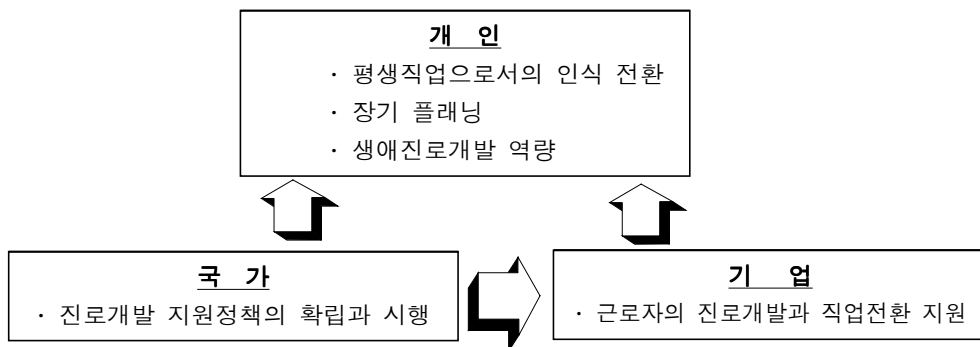
성인들은 개개인의 자신의 진로개발에 대한 책임과 권한이 있으며 개인 주도적인 진로개발을 위해서는 일차적으로 개인 스스로 자신의 진로를 변화시키고 개척해 갈 수 있는 역량을 함양하기 위해 많은 노력을 해야 하고, 자신의 진로문제를 넓은 시각에서 지속적인 변화에 대응하기 위하여 자기개발, 평생학습의 노력을 기울려야 하며 개인의 역량 함양을 위해서 국가는 성인단계에서도 지속적인 평생학습과 교육훈련의 기회를 제공하여야 하고, 특히, 새로운 성인기에 대한 인식제고와 개인의 진로개발을 위한 교육이 다양한 경로를 통해 제공될 수 있도록 고려하여야 한

22) 진미석, 윤형한(2003) “성인의 진로개발체제 구축” 한국직업능력개발원 기본연구 03-12.

다. 또한, 개인이 스스로 자신의 길을 찾아 갈 수 있도록 다양하고 세세한 진로의 안내도가 제공되어야 할 것이다. 또 장기적으로 성인기를 맞이하여 자기주도적인 진로개발이 가능할 수 있도록 청소년기부터 진로개발 능력 함양을 위한 교육이 제공되는 등 개인 역량을 강화하는 진로개발지원체제가 구축되어야 한다.

2) 진로개발에 대한 국가, 기업, 개인의 공동 책무성

진로개발의 주체가 개인이 된다고 해서 모든 책무가 개인에게 미루어지는 것을 의미함이 아니라 오히려 개인주도적인 진로개발이 강화될수록 국가와 기업이 이들에 대한 지원 노력은 배가 되어야 한다. 따라서 개인-기업-국가 간의 책임이 공유되지 않은 개인 주도적인 진로개발은 인적자원 개발과 활용에 직접적인 이해관계가 닿고 있는 기업과 정부의 직무유기이며 성인들의 진로개발에 대한 인식과 준비가 계층간, 세대간의 분명한 차이를 볼 수 있는 바, 국가적 지원 특히, 상대적으로 취약한 계층의 지원이 병행되지 않을 경우 세대간 계층간의 격차를 더욱 심화시킬 수 있으므로 진로개발은 [그림 9]과 같이 국가, 기업, 개인의 공동 책무이다.



[그림 9] 진로개발 주체간의 공유된 책임

3) 수요자 중심의 서비스 제공

개인의 진로개발을 효율적으로 지원하기 위하여는 공급자 측면이 아니라 수요자 중심에서 서비스가 제공되어야 한다. 비단 진로개발 지원 영역뿐만 아니라 모든 서비스의 기본원리이다. 이러한 수요자 중심의 서비스 제공은 크게 두 가지 의미를 가질 수 있다. 첫째 성인들의 특성을 고려한 서비스 제공을 의미한다. 중년기와 장년기의 성인들에게는 발달단계상의 특징과 아울러 사회적 존재로서의 특성과 배경별 특성을 고려한 차별화되고 다양한 서비스 제공이 필요하다. 곧, 수요(요구와 경제적 상황 등)에 따른 차별화 된 공공 지원서비스 제공 방안을 강구해야 한다는 것이다. 둘째 수요자들이 편리하고 부담 없이 활용할 수 있는 서비스 기관들의 확충과 내실화가 필요하다. 가까운 곳에서 관련 정보를 찾거나 컨설팅을 지원 받거나, 심층적인 서비스를 받을 수 있도록 하는 지역단위의 구심체가 필요하고 이 구심체를 중심으로 관련 기관들이 체계적으로 연계되어 서비스가 필요한 사람들에게 효과적으로 서비스를 제공할 수 있도록 되어야하는 수요자 중심의 서비스 전달체계 구축의 의미이다.

(3) 전문대학생 및 일반성인의 생애경력관리 지원을 위한 계속교육 지원센터 운영방안²³⁾

이 연구는 2006년도 교육인적자원부의 연구용역비로 수행되었으며 연구책임자는 대림대학의 홍용기로 전문대학 재학생 및 일반 성인의 경력관리 지원을 위한 계속교육 지원센터의 운영방안을 수립하기 위하여 전문대학생, 산업체 및 산업체 재직근로자의 경력개발에 대한 욕구와 교수, 취업부서 실무자, 산학협력단, 전문대학교육협의회 및 교육인적자원부 실무자들의 의견을 반영하여 다음과 같은 내용을 파악하였다.

첫째, 전문대학에서 이루어지는 경력개발의 5개영역 중 전문대학에서

23) 「전문대학생 및 일반성인의 생애경력관리 지원을 위한 계속교육 지원센터 운영방안」, 교육인적자원부(홍용기, 전문대학혁신 2006-06)

시행되고 있는 영역은 주로 4개영역인, 자아이해 및 경력이해, 직업이해 및 경험, 경력의사결정, 취업준비 등으로 한정되어 이루어지고 있었다.

둘째, 전문대학에서 시행되고 있는 영역별 프로그램의 수는 매우 제한적이고 단편적이었으며, 이에 대한 다양한 프로그램이 계속교육 지원센터에서 지원해야할 내용으로 파악되었다.

셋째, 경력개발을 담당할 지원센터의 방향도 생애적이며, 일반 성인을 포함하는 교육수혜자의 확대에도 긍정적인 인식을 보이고 있었고, 현재 진로, 취업, 경력개발을 운영하고 있는 현재 시스템에 대한 불만도 매우 큰 것으로 나타났다.

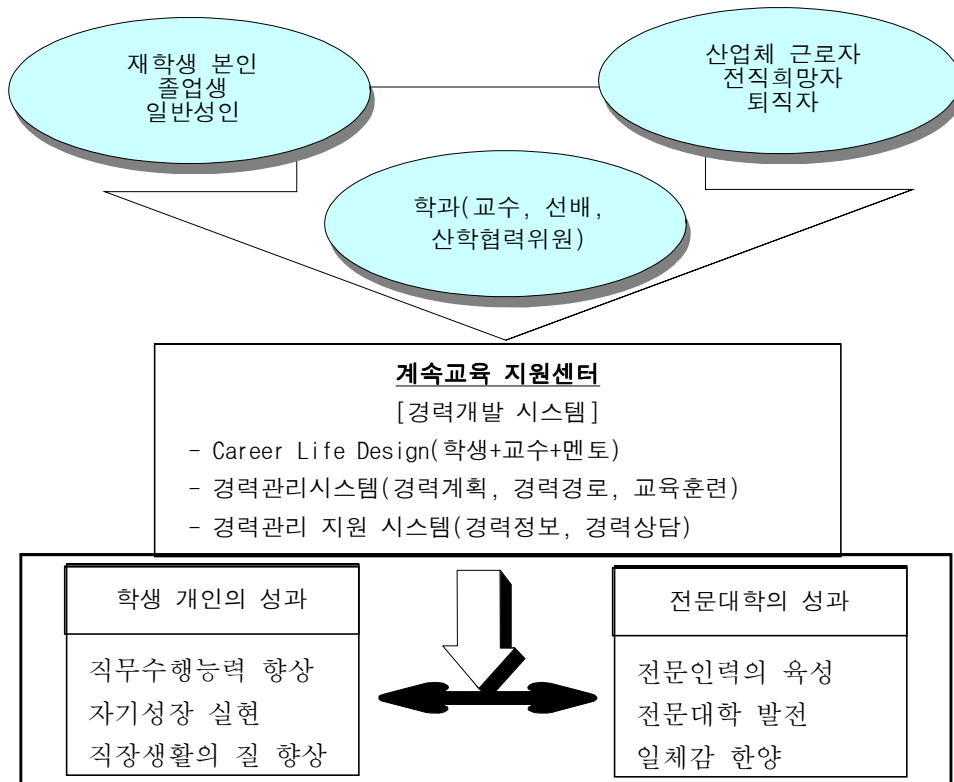
넷째, 교수들의 진로지도 및 취업상담 관련 교육이 절실하게 필요하고, 재직자들의 다양한 욕구를 충족시켜줄 경력개발 프로그램이 개발되고 운영되어야 한다는 필요성이 제기되었다.

다섯째, 경력개발과 관련해서는 거의 지원을 받고 있지 못하고 있다고 답함으로서 향후 이를 지원하기 위한 센터를 강력하게 요구하고 있었으며, 정부나 각 전문대학에서 경력개발을 지원할 수 있는 각 방안에 대한 요구도 매우 크게 나타났다.

여섯째, 산업체 근로자들의 경우, 빈번한 이동, 이직, 전직을 경험하고 있으며, 취업 후 경력개발을 지원해줄 센터의 설립에 찬성하고 있었다. 특히, 경력계획과 경력목표가 경력지향성에 맞게 수립되는데 도움을 받는다면 미래 자신이 담당할 직업의 세계에서 현재보다 자신의 직무에 몰입하고 자신의 경력전술을 좋은 방향으로 수립하여 나갈 것이라고 기대하고 있었다.

결과는 전문대학이 학생들의 전공에 맞으면서 인성, 적성, 흥미에도 적합한 직업세계로 옮겨 가도록 도와주고 지도한데 실패하였다고 할 수 있다. 이는 전문대학 재학생들이 경력관련 지원에 대한 불만에도 반영되어 나타나고 있으나, 전문대학의 학생경력관리 지원 노력과 함께, 학생 스스로의 자발적인 경력계획, 경력경로 탐색, 자기개발 노력도 필요하다는 점

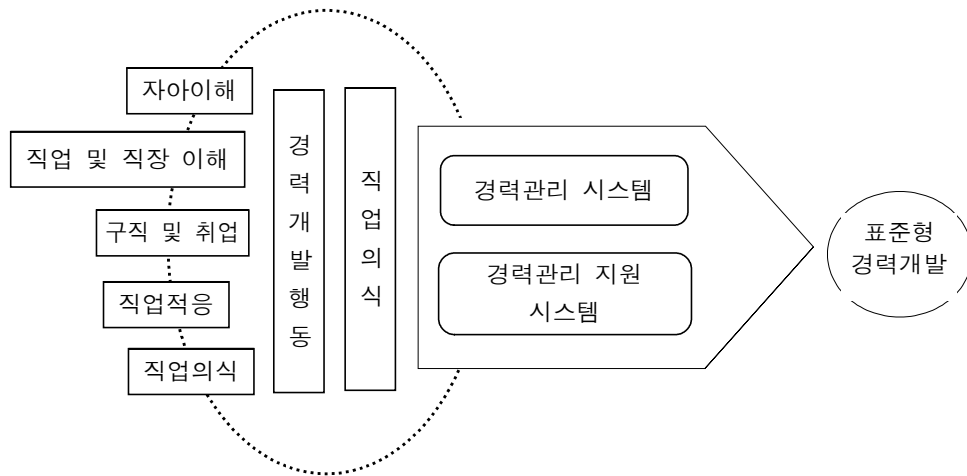
도 분명하다. 그리고 일반 성인들에 대한 경력개발과 관련하여 추구해야 할 과제는 무엇이고, 전문대학생을 포함하여 일반 성인 학생이 자발적으로 추구해야 할 과제는 무엇인지, 그리고 그러한 경력개발을 위하여 법령의 제·개정문제, 예산확보 등의 방안에 대한 전문대학과 정부의 역할 등에 대하여 추진과제를 제시하였다.



[그림 10] 경력개발 시스템의 전체 틀

또한 향후 기타과제로 다양한 수요자를 고려하면서 산업체에서 활용 가능한 현장적용 가능한 산업별 표준 경력개발프로그램을 개발할 필요가 있다. 산업별 표준 경력이란 각 산업의 요구에 맞는 맞춤형 경력개발이며, 이는 인적자원의 직무수행능력 향상이라는 대 전제를 달성하기 위해

[그림 10] 과 같이 경력개발 시스템²⁴⁾의 전체 틀을 제시하였고 [그림 11] 과 같은 산업별 표준형 경력개발의 모형을 제시하였다.



[그림 11] 진로개발 주체간의 공유된 책임

(4) 경력개발프로그램 운영매뉴얼²⁵⁾

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

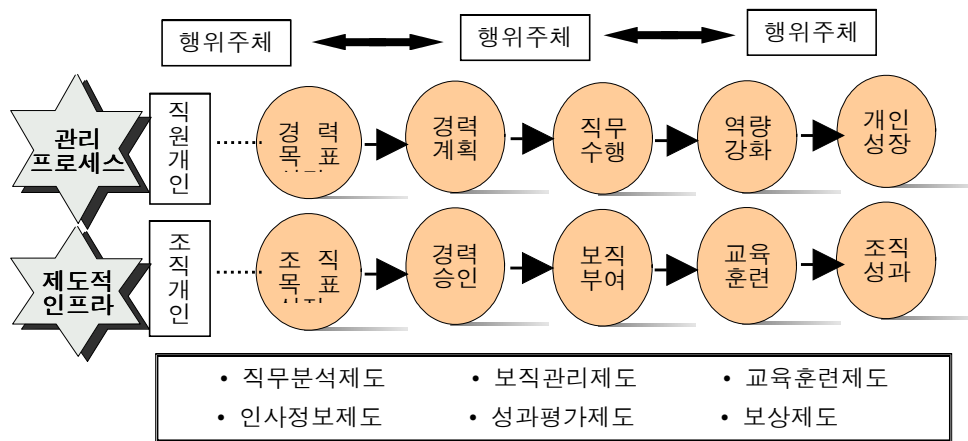
- 자기주도의 원칙 : 조직구성원 스스로가 적극적인 정보 수집을 통해 경력목표와 경력개발계획을 작성하고 능동적으로 학습을 실시하는 것이며 이를 위해 기관(인사담당자)은 개인으로 하여금 경력설계에 필요한 정보를 잘 파악할 수 있도록 충실한 직무정보를 제공하여야 한다.

24) 경력개발 시스템은 직무순환의 활성화, 다양한 경력경로의 설정, 경력계획의 활성화, 경력 상담의 일상화, 경력교육의 활성화, 체계적인 경력평가 시스템, 개발 지향적 교육훈련 관리, 합리적인 채용 및 선발관리, OJT의 일상화 합리적 인력계획 등이며, 경력지원 시스템이란 산업체의 최고경영진의 개발중시적 인사철학, 효율적인 인사정보 시스템, 조직의 합리적인 인적자원관리 전략, 인적자원관리자의 전문 능력, 개인 욕구를 중시하는 기업문화 및 분위기, 개방적 커뮤니케이션 시스템 등이라 할 수 있다.

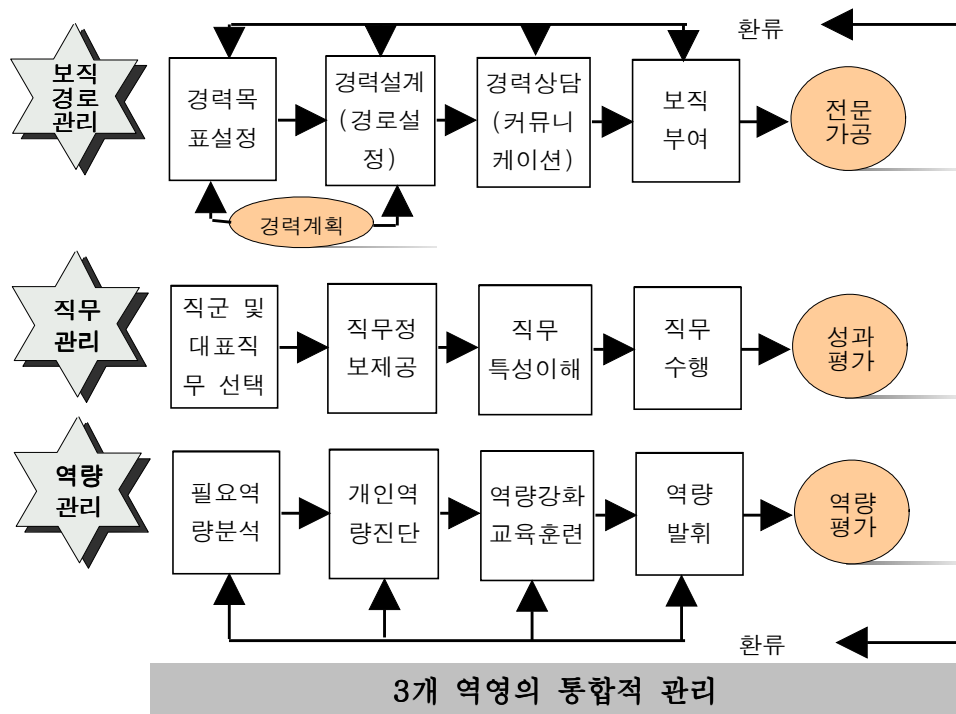
25) 중앙인사위원회(2006). “조직경쟁력 강화와 공무원 역량제고를 위한 경력개발제도(CDP)운영 매뉴얼”

- 인재육성 책임의 원칙 : 경력개발은 상사와 부하의 공동책임 사항이고, 상급감독자는 소속직원에 대한 육성의 역할을 수행해야 하며, 인사부서는 경력개발 활동을 돕는 지원시스템을 구축하여야 한다.
- 분야별 보직관리의 원칙 : 공무원의 경력, 전공, 적성 등을 종합적으로 고려하여 보직관리를 하여야 하며, 보직관리는 원칙적으로 개인별 전문분야 내에서 이루어지도록 관리하여야 한다.
- 직무와 역량중심의 원칙 : 직급이 아닌 직무중심의 경력계획을 세우고 직무에서 요구되는 역량과 개인보유 역량간의 적합여부 판단 및 필요역량 개발에 중점을 두고, 직무의 결과를 바탕으로 직무정보 및 역량수요정보를 직원에게 원활하게 제공해 주며, 직원의 특성과 역량이 직무에 적합한지를 기준으로 보직경로를 설정하도록 하여야 한다. 이를 위한 보직경로별 역량수요의 흐름에 맞게 교육훈련체계를 수립하고 직무수행 평가를 통하여 역량과 교육훈련이 지속적으로 연계·운영되어야 한다.
- 개방성 및 공정경쟁의 원칙 : 경력개발의 기회는 모든 직원에게 공평하게 제공되어야 하고, 보직이동 기회도 역량을 갖춘 직원들에게 공정한 경쟁을 통해서 제공되어야 한다.

또한 경력개발제도의 주체로서의 개인은 생애목표 설정, 경력계획 수립 등을 통한 개인적 성장의 목표를 달성하고 지원자로서의 조직은 조직목표 설정, 경력승인 등을 통하여 조직성과를 달성하는 [그림 12]와 같은 기본모형과 보직관리영역의 경력계획 수립, 직무관리영역의 직무군 분류 및 직무정보의 제공, 역량관리영역의 필요역량분석은 상호 밀접한 연관성하에서 진행된다는 [그림 13]의 통합관리 모형을 제시하고 있다.



[그림 12] 경력개발제도(CDP)의 기본모형



[그림 13] 경력개발제도(CDP)의 통합관리모형

이러한 경력개발제도의 단계별 운영프로세스는 직무설계단계, 경력설계단계, 경력관리단계를 거쳐 평가 및 보완 단계로 구분하였고 각 단계별 수행절차 및 산출물을 다음과 같이 설명하고 있다.

- 직무설계단계에서는 직무분석을 통해 직위정보, 직무별 필요역량 및 요건 등의 정보를 파악하고, 조직 내 구성원의 의견을 반영한 「전문분야」 분류를 진행하는 단계로 그 결과를 토대로 조직 내 CDP설계를 위해 전문분야별 직위정보를 조직구성원에게 체계적으로 제공하는 단계임
- 직무설계단계에서는 자신의 희망·적성·역량 등 자기진단을 행한 후에 자기진단에 부합되는 경력목표를 설정하고, 이에 이를 수 있는 경력경로를 설계하는 단계임
- 경력관리단계는 개인의 경력설계 및 승인을 거치는 경력설계단계가 끝난 후에 조직에서 보직을 부여하고 개인의 역량강화를 위한 교육훈련 계획과 경력개발을 위한 각종 지원제도를 활용하는 한편, 역량개발에 대한 자기 평가를 통해 지속적인 피드백 과정을 거치는 단계임
- 평가 및 보완단계는 경력개발제도의 운영에 대한 성과 등의 평가와 그 결과를 지속적으로 반영하는 단계이다.

7. 이론적 고찰 및 선행연구의 시사점

(1) 경력개발의 이론적 고찰

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

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 주도하에 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. 이에 따라 자격취득자들의 경력개발에 대한 인식조사의 설문지 구성에 자격취득당시의 직업은 무엇 이었고 취득자격과 현행 직업과의 관계 어떠하며, 미래에 갖고 싶은 직업은 무엇인지 등 취득자격과 직업과의 관계에 대한 사항, 자신의 인생설계를 했으며 누구와 진로문제를 의논하고 있고 경력경로를 예측하고 있는지 여부 등의 경력개발에 대한인지 및 실행여부, 경력개발에 대한 필요성을 얼마나 느끼고 있으며 언제 필요성을 느끼는지 등 경력개발의 필요성에 대하여 알아보기 위한 내용을 포함하였다.

또한, 경력개발제도를 보면 개인적 차원의 경력개발 모델과 조직적 차원의 경력개발 모델로 구분하여 개인적 차원의 모델로는 Schein이 제시한 다섯 가지의 경력앵커모델, 8가지의 유형의 경력맞, Hall의 경력단계이론 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 경력개

발제도의 성패를 논하고 있다. 즉, 본인의 경력개발에 대한 책임은 전적으로 본인 자신에게 있으나 이들이 본인의 책임하에 자신의 경력을 개발할 수 있도록 시스템을 구축하고 상담해 주는 등의 지원체제는 조직과 기관, 나아가서는 국가의 책무인 것이다.

(2) 선행연구의 시사점

앞에서 2개의 민간업체에 대한 경력개발제도를 살펴본 결과 2개 기업 모두가 대기업인 관계로 경력개발제도가 체계적으로 이루어지고 있는 것으로 판단된다. 먼저 L전자의 경우 “하위직에서 다양한 직무 경험을 통해 전문화할 직무를 선택하고 중간관리자 시기에는 희망 직무에서 전문성을 확보하게 하며 경영자 육성 후보는 상위 관리직급에서 다시 다양한 경력경로를 거치게” 하는 “±”자형의 경력개발제도를 기본으로 하고 경력설계, 경력상담, 자기 경력진단, 직무공고 등 근로자들의 경력개발을 위하여 지원하고 있으며, 정보통신 업체인 S사도 기본역량강화단계, 전문역량강화단계, 전문가 선발단계로 구분하여 전문가로의 성장기반을 구축하고 회사에서 부여하는 공인자격 개념의 동기부여와 보상을 실시하고 있다.

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

또한 중앙인사위원회의 CDP 매뉴얼에도 공무원들의 역량강화를 위하여 경력목표설정, 경력설계, 보직관리 등의 경력개발제도에서의 조직과 상사의 역할이 하위직 공무원들의 경력개발에 중요한 요소라는 것을 증

명하고 있다. 이러한 선행연구 결과를 바탕으로 볼 때 자격취득자들에게
대한 경력개발 지원 제도를 마련하기 위해서는 우선 자격취득자들이 경
력개발의 요소 및 요구 정도와 경력개발 지원 체제 및 지원받고자 하는
내용을 파악할 필요가 있다. 따라서 경력개발 지원요소를 취업관련 사항,
교육훈련관련 사항, 자격관련 사항, 교양·소양·자기개발 관련 사항으로
구분하여 요구정도를 파악하기 위한 설문을 구성하였고 경력개발에 대한
지원을 받고자 원하는지 여부와 원한다면 선호하는 기관은 어디며 경력
개발의 어느 요소에 대하여 지원받기를 희망하는지를 알아보기 위한 내
용으로 설문을 구성하였다. 이 결과에 따라 자격취득자들이 원할 경우
자격취득자 스스로가 자신의 경력을 개발하는데 필요한 정보제공, 상담,
동기부여 등의 경력개발제도를 자격취득자들의 욕구에 충족하도록 구축·
운영하여야 효과를 극대화 할 수 있을 것이다.

IV. 자격취득자 경력개발 인식조사 결과 및 내용분석

1. 설문응답자 분석결과 및 측정도구

(1) 설문응답자 분석결과

이번 설문에 응답한 2,673명에 대한 인구통계학적 분포도를 살펴보면, 남녀 성별 분포는 남성이 75.5%(2,019명), 여성이 24.5%(654명)이고, 학력별은 대졸이상이 49.5%(1,322명), 2년제(전문)대졸이 30.5%(815명), 고졸이 19.5%(522명), 중졸이하가 0.5%(14명)로 나타났으며, 직장종사자의 종업원 수를 기준으로 301명이상의 직장(본 연구에서 대규모로 분류)에 종사하는 응답자가 33.1%(884명), 51명 이상 300명이하의 직장(본 연구에서 중규모로 분류)에 종사하는 응답자가 21.3%(570명), 50명이하의 직장(본 연구에서 소규모로 분류)이 45.6%(1,279명)고, 취득한 자격등급별 분포도를 보면 기능장 취득자는 7.9%(212명), 기사취득자가 45.7%(1,221명), 산업기사취득자는 21.87%(582명), 기능사취득자가 24.6%(658명)이었으며 기타 세부적인 분포도는 <표 9>과 같다.

<표 9>응답자의 인구통계학적 분포

구 분		빈도	구성비
성별	남성	2,019	75.5
	여성	654	24.5
연령	20세이하	12	0.4
	21-30세	972	36.4
	31-40세	996	37.3
	41-50세	571	21.4
	51세이상	122	4.6
학력	중졸이하	14	0.5
	고졸	522	19.5
	2년제(전문)대졸	815	30.5

구 분		빈도	구성비
	대졸이상	1,322	49.5
직업	전문/자유직	524	19.6
	사무/관리직	609	22.8
	판매/서비스직	111	4.2
	생산/기술직	995	37.2
	자영업	53	2.0
	농업/어업/수산업/임업	15	0.6
	학생	70	2.6
	무직	63	2.4
	기타	233	8.7
이직횟수	첫번째	777	29.1
	두번째	705	26.4
	세번째	577	21.6
	네번째	272	10.2
	다섯번째이상	342	12.8
직장 종사자수	5인이하	304	11.4
	5~10인	309	11.6
	11~50인	606	22.7
	51~100인	251	9.4
	101~300인	319	11.9
	301인이상	884	33.1
현재직장 직급	평사원	1,503	56.2
	대리	506	18.9
	과장	328	12.3
	부(차)장	196	7.3
	공장장	13	0.5
	임원(대표)	127	4.8
현재직장 근속기간	1년이하	730	27.3
	2~4년	1,006	37.6
	5~10년	359	13.4
	10년이상	578	21.6
취득한	기능장	212	7.9

구 분		빈도	구성비
자격증	기사	1,221	45.7
	산업기사	582	21.8
	기능사	658	24.6
자격증 취득기간	1년이하	158	5.9
	2~5년	1,768	66.1
	5~10년	427	16.0
	10년이상	320	12.0
취득 자격과 현 직업관계	취득자격과 동일한 작업	1,389	52.0
	취득자격과 관련된 직업	613	22.9
	취득자격과 유사한 직업	307	11.5
	취득자격과 무관한 직업	364	13.6
전 체		2,673	100.0

(2) 측정도구의 검증

1) 측정도구의 타당성

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

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

구성되었다. 요인분석 결과표는 <표 10>과 같다.

<표 10> 요인분석 결과표

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

요인추출 방법: 주성분 분석.

회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

a. 3 반복계산에서 요인회전이 수렴되었습니다.

2) 측정도구의 신뢰성

설문지의 신뢰성 검증(Reliability Test)은 크론바하 α (Cronbach's alpha)값을 통해 검증한다. 일반적으로 α 값이 0.7 이상이면 신뢰성이 있는 것으로 판단한다. <표11>에서 보는 바와 같이, 경력개발요소의 필요성, 공단이 해야 할 일 등 2개 영역별로 신뢰성 검증 결과 모두 0.9 이상의 높은 신뢰성 계수를 보였다. 또한 전체 18개 문항을 대상으로 신뢰성 검증한 결과 α 값이 .939로 신뢰성이 확보된 것으로 검증되었다.

<표 11> 신뢰성 검증 결과표

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

2. 취득자격과 직업과의 관계

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

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

(1) 자격취득 당시의 직업

응답자의 인구통계학적 특성에 따른 자격취득 당시 직업에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 12>와 같다. 전체적으로 자격취득 당시의 직업은 학생이었던 경우가 34.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 현재의 직장인 경우가 32.6%로 나타났고 이전직장인 경우가 21.8%로 자격취득 당시 직업을 갖고 있었다는 응답이 54.4%로 나타났다. 자격취득당시 직업을 갖고 있었다는 응답자들의 취득자격등급별로 보면 기능장자격취득자는 87.2%, 기사자격취득자는 54.7%, 산업기사자격취득자는 50.1%, 기능사자격취득자는 46.7%로 나타나 자격등급이 높을수록 자격취득당시에 직업을 갖고 있는 비율이 높은 것으로 분석되었다. 성별로는 $\chi^2=173.067$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$ 으로 성별에 따른 자격 취득당시 직업에 차이가 있는 것으로 나타났고 연령별로는 $\chi^2=91.366$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$ 으로 나타나 연령별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며 21~30세에 자격을 취득한 자중 66.4%가 학생이었던 것으로 조사되었다. 학력별로는 $\chi^2=19.940$ 이고, $\text{sig}=.018(<.05)$, 직업별로는 $\chi^2=264.495$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 현 직장 규모별로는 $\chi^2=26.664$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 취득자격 등급별로는 $\chi^2=288.385$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 현재 직장(직업)의 횟수별로는 $\chi^2=601.562$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 취득자격과 현재 직업과의 관계별로는 $\chi^2=114.224$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$ 으로 인구통계학적 특성에 따른 자격취득당시 직업에 대해 모두 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

<표 12> 자격취득 당시 직업 분석

구분		자격 취득 당시 직업					비고
		학생	현재의 직장	이전 직장	무직	전체	
전체		915	869	580	302	2,666	$\chi^2=173.067$, $\text{sig}=.000$
		34.3%	32.6%	21.8%	11.3%	100.0%	
성별	남자	655	742	447	171	2,015	
		32.5%	36.8%	22.2%	8.5%	100.0%	
	여자	260	127	133	131	651	
		39.9%	19.5%	20.4%	20.1%	100.0%	

구분		자격 취득 당시 직업					비고
		학생	현재의 직장	이전 직장	무직	전체	
연령별	21~30	643	106	130	90	969	$\chi^2=91.366$, sig=.000 (20세 이하 제외)
		66.4%	10.9%	13.4%	9.3%	100.0%	
	31~40	202	404	268	122	996	
		20.3%	40.6%	26.9%	12.2%	100.0%	
	41~50	50	297	142	78	567	
		8.8%	52.4%	25.0%	13.8%	100.0%	
	50세 이상	8	62	40	12	122	
		6.6%	50.8%	32.8%	9.8%	100.0%	
학력별	고졸	76	214	146	84	520	$\chi^2=19.940$, sig=.018 (중졸이하 제외)
		14.6%	41.2%	28.1%	16.2%	100.0%	
	전문대졸	266	273	181	91	811	
		32.8%	33.7%	22.3%	11.2%	100.0%	
	대졸이상	571	377	248	125	1,321	
		43.2%	28.5%	18.8%	9.5%	100.0%	
직업별	전문/자유직	221	121	121	61	524	$\chi^2=264.495$, sig=.000 (농림어업, 기타는 제외)
		42.2%	23.1%	23.1%	11.6%	100.0%	
	사무/관리직	210	189	130	78	607	
		34.6%	31.1%	21.4%	12.9%	100.0%	
	판매/서비스 직	39	30	24	18	111	
		35.1%	27.0%	21.6%	16.2%	100.0%	
	생산/기술직	262	431	222	78	993	
		26.4%	43.4%	22.4%	7.9%	100.0%	
	자영업	8	24	15	6	53	
		15.1%	45.3%	28.3%	11.3%	100.0%	
	학생	63	1	3	2	69	
		91.3%	1.4%	4.3%	2.9%	100.0%	
	무직	33	3	11	16	63	
		52.4%	4.8%	17.5%	25.4%	100.0%	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	417	260	333	205	1,215	$\chi^2=26.664$, sig=.000
		34.3%	21.4%	27.4%	16.9%	100.0%	
	중규모 (51~300인)	209	166	144	50	569	
		36.7%	29.2%	25.3%	8.8%	100.0%	
	대규모 (301인 이상)	289	443	103	47	882	
		32.8%	50.2%	11.7%	5.3%	100.0%	
취득 자격 등급별	기능장	23	162	23	4	212	$\chi^2=288.385$, sig=.000
		10.8%	76.4%	10.8%	1.9%	100.0%	
	기사	461	392	276	91	1,220	
		37.8%	32.1%	22.6%	7.5%	100.0%	
	산업기사	221	154	136	68	579	
		38.2%	26.6%	23.5%	11.7%	100.0%	
	기능사	210	161	145	139	655	
		32.1%	24.6%	22.1%	21.2%	100.0%	

구분		자격 취득 당시 직업					비고
		학생	현재의 직장	이전 직장	무직	전체	
현재 직장 (직업)의 횟수별	첫 번째	415	308	14	38	775	$\chi^2=601.562$, sig=.000
		53.5%	39.7%	1.8%	4.9%	100.0%	
	두 번째	242	269	124	69	704	
		34.4%	38.2%	17.6%	9.8%	100.0%	
	세 번째	160	177	156	83	576	
		27.8%	30.7%	27.1%	14.4%	100.0%	
	네 번째	50	52	126	42	270	
		18.5%	19.3%	46.7%	15.6%	100.0%	
취득자격 과 현재 직업과의 관계별	동일한 직업	430	514	324	119	1,387	$\chi^2=114.224$, sig=.000
		31.0%	37.1%	23.4%	8.6%	100.0%	
	관련된(50%이 상) 직업	216	214	120	60	610	
		35.4%	35.1%	19.7%	9.8%	100.0%	
	유사한(50%이 하) 직업	124	80	65	38	307	
		40.4%	26.1%	21.2%	12.4%	100.0%	
	무관한 직업	145	61	71	85	362	
		40.1%	16.9%	19.6%	23.5%	100.0%	

(2) 취득자격과 현재 직업과의 관계

응답자의 인구통계학적 특성에 따른 취득자격과 현업종사 유무에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 13>과 같다. 전체적으로 취득자격과 현재 직업과의 관계는 취득자격과 동일한 직업인 경우가 52.0%로 가장 많았고, 그 다음으로는 취득자격과 관련(50%이상)된 직업인 경우가 22.9%로 나타났으며, 취득자격과 유사(50%미만)한 직업인 경우가 11.5%로 자격취득자들의 74.9%가 취득자격과 50%이상 관련된 직업에 종사하는 것으로 분석되었다. 성별로는 남자인 경우가 80.4%, 여자인 경우는 58.0%가 취득자격과 동일하거나 50% 이상 관련된 직업에 종사하는 것으로 나타나 여자보다 남자가 더 많이 취득자격과 관련된 직업에 종사하고 있으며 $\chi^2=173.067$ 이고, sig=.000(<.05)으로 성별에 따른 취득자격과 현 직장의 동일성에 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령별로는 $\chi^2=91.366$ 이고, sig=.000(<.05), 학력별로는 $\chi^2=19.940$ 이고, sig=.018(<.05), 직업별로는 $\chi^2=264.495$ 이고, sig=.000(<.05), 현 직장 규모별로는 $\chi^2=26.664$ 이고,

sig=.000(<.05), 취득자격등급별로는 $\chi^2=285.956$ 이고, sig=.000(<.05)으로 인구통계학적 특성에 따른 자격취득과 현업과의 관련성에 대해 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 특히, 등급이 높은 자격을 취득한 자들이 취득한 자격과 동일하거나 관련된 직업에 종사하고 있는 것으로 조사되었다.

<표 13> 취득자격과 현재 직업과의 관계

구분		취득자격과 현재 직업과의 관계					비고
		취득자격과 동일한 작업	취득자격과 관련된 직업	취득자격과 유사한 직업	취득자격과 무관한 직업	전체	
전체		1,389	613	307	364	2,673	$\chi^2=173.067$, sig=.000
		52.0%	22.9%	11.5%	13.6%	100.0%	
성별	남자	1,151	472	213	183	2,019	
		57.0%	23.4%	10.5%	9.1%	100.0%	
	여자	238	141	94	181	654	
		36.4%	21.6%	14.4%	27.7%	100.0%	
연령별	21~30	414	228	142	188	972	$\chi^2=91.366$, sig=.000 (20세 이하 제외)
		42.6%	23.5%	14.6%	19.3%	100.0%	
	31~40	581	212	99	104	996	
		58.3%	21.3%	9.9%	10.4%	100.0%	
	41~50	319	148	48	56	571	
		55.9%	25.9%	8.4%	9.8%	100.0%	
	50세 이상	71	24	15	12	122	
		58.2%	19.7%	12.3%	9.8%	100.0%	
학력별	고졸	278	106	52	86	522	$\chi^2=19.940$, sig=.018 (중졸이하 제외)
		53.3%	20.3%	10.0%	16.5%	100.0%	
	전문대졸	394	197	95	129	815	
		48.3%	24.2%	11.7%	15.8%	100.0%	
	대졸이상	710	307	159	146	1,322	
		53.7%	23.2%	12.0%	11.0%	100.0%	
직업별	전문/자유직	311	113	47	53	524	$\chi^2=264.495$, sig=.000 (농림어업, 기타는 제외)
		59.4%	21.6%	9.0%	10.1%	100.0%	
	사무/관리직	209	168	100	132	609	
		34.3%	27.6%	16.4%	21.7%	100.0%	
	판매/서비스직	61	18	9	23	111	
		55.0%	16.2%	8.1%	20.7%	100.0%	
	생산/기술직	612	231	91	61	995	
		61.5%	23.2%	9.1%	6.1%	100.0%	
	자영업	35	4	5	9	53	
		66.0%	7.5%	9.4%	17.0%	100.0%	

구분		취득자격과 현재 직업과의 관계					비고
		취득자격과 동일한 작업	취득자격과 관련된 직업	취득자격과 유사한 직업	취득자격과 무관한 직업	전체	
	학생	25	19	9	17	70	
		35.7%	27.1%	12.9%	24.3%	100.0%	
	무직	7	13	17	26	63	
		11.1%	20.6%	27.0%	41.3%	100.0%	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	633	252	137	197	1,219	$\chi^2=26.664$, sig=.000
		51.9%	20.7%	11.2%	16.2%	100.0%	
	중규모 (51~300인)	304	121	64	81	570	
		53.3%	21.2%	11.2%	14.2%	100.0%	
	대규모 (301인 이상)	452	240	106	86	884	
		51.1%	27.1%	12.0%	9.7%	100.0%	
취득 자격 등급별	기능장	145	50	12	5	212	$\chi^2=285.956$, sig=.000
		68.4%	23.6%	5.7%	2.4%	100.0%	
	기사	740	283	116	82	1,221	
		60.6%	23.2%	9.5%	6.7%	100.0%	
	산업기사	264	151	89	78	582	
		45.4%	25.9%	15.3%	13.4%	100.0%	
	기능사	240	129	90	199	658	
		36.5%	19.6%	13.7%	30.2%	100.0%	

(3) 자격취득자들의 미래직업관

응답자의 인구통계학적 특성에 따른 취득자격 분야와 미래의 직업과의 관계에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 14>와 같다. 전체적으로 취득자격과 일치하는 직업에서 종사하고 싶다는 응답이 48.3%로 가장 많았다. 또한 취득 자격과 유사한 직업에서 종사하고 싶다는 응답도 42.9%로 높았던 반면, 취득자격과 관계없는 직업에서 일하고 싶다는 응답은 8.8%에 불과했다. 따라서 91.2%가 미래(5년 후)에도 취득자격과 동일하거나 유사한 직업에 종사하고 싶어 하였다. 성별로는 $\chi^2=64.528$ 이고, sig=.000(<.05)으로 성별에 따른 취득자격과 미래의 직업에 대해 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령별로는 $\chi^2=22.674$ 이고, sig=.004(<.05), 직업별로는 $\chi^2=67.745$ 이고, sig=.000(<.05), 취득자격등급별로는 $\chi^2=101.052$ 이고, sig=.000(<.05), 취득자격과 현재 직업과의 관계별로는 $\chi^2=655.300$ 이고, sig=.000(<.05)으로 취득자격과 미래의 직업에 대해 유의미한 차이가 있

는 것으로 분석되었고, 학력별로는 $\chi^2=8.004$ 이고, $\text{sig}=.238(>.05)$ 이며 현 직장 규모별로는 $\chi^2=8.215$ 이고, $\text{sig}=.084(>.05)$, 현재 직장의 횃수별로는 $\chi^2=8.219$ 이고, $\text{sig}=.412(>.05)$ 로 취득자격과 미래의 직업에 대해 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 취득자격과 미래의 직업에 대해 학력과 현 직장규모별 및 직장이동 횃수별로를 제외하고는 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

<표 14> 취득자격과 미래직업 분석

구분		취득자격과 미래직업				비고
		일치하는 직업에서 일하고 싶다	유사한 직업에서 일하고 싶다	관계없는 직업에서 일하고 싶다	전체	
전체		1,285	1,139	234	2,658	$\chi^2=64.528$, $\text{sig}=.000$
		48.3%	42.9%	8.8%	100.0%	
성별	남자	1,057	797	152	2,006	
		52.7%	39.7%	7.6%	100.0%	
	여자	228	342	82	652	
		35.0%	52.5%	12.6%	100.0%	
연령별	21~30	419	460	91	970	$\chi^2=22.674$, $\text{sig}=.004$ (20세 이하 제외)
		43.2%	47.4%	9.4%	100.0%	
	31~40	488	414	87	989	
		49.3%	41.9%	8.8%	100.0%	
	41~50	311	213	44	568	
		54.8%	37.5%	7.7%	100.0%	
	50세 이상	63	45	11	119	
		52.9%	37.8%	9.2%	100.0%	
학력별	고졸	269	199	50	518	$\chi^2=8.004$, $\text{sig}=.238$ (중졸이하 제외)
		51.9%	38.4%	9.7%	100.0%	
	전문대졸	378	357	76	811	
		46.6%	44.0%	9.4%	100.0%	
	대졸이상	632	575	108	1,315	
		48.1%	43.7%	8.2%	100.0%	
직업별	전문/자유직	259	227	36	522	$\chi^2=67.745$, $\text{sig}=.000$ (농림어업, 기타는 제외)
		49.6%	43.5%	6.9%	100.0%	
	사무/관리직	226	312	69	607	
		37.2%	51.4%	11.4%	100.0%	
	판매/서비스직	51	46	13	110	
		46.4%	41.8%	11.8%	100.0%	
	생산/기술직	545	370	74	989	
		55.1%	37.4%	7.5%	100.0%	

구분		취득자격과 미래직업				비고
		일치하는 직업에서 일하고 싶다	유사한 직업에서 일하고 싶다	관계없는 직업에서 일하고 싶다	전체	
	자영업	30	20	2	52	
		57.7%	38.5%	3.8%	100.0%	
	학생	37	27	6	70	
		52.9%	38.6%	8.6%	100.0%	
	무직	23	29	11	63	
		36.5%	46.0%	17.5%	100.0%	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	577	511	126	1,214	$\chi^2=8.215$, sig=.084
		47.5%	42.1%	10.4%	100.0%	
	중규모 (51~300인)	271	246	48	565	
		48.0%	43.5%	8.5%	100.0%	
	대규모 (301인 이상)	437	382	60	879	
		49.7%	43.5%	6.8%	100.0%	
취득 자격 등급별	기능장	124	77	9	210	$\chi^2=101.052$, sig=.000
		59.0%	36.7%	4.3%	100.0%	
	기사	664	473	76	1,213	
		54.7%	39.0%	6.3%	100.0%	
	산업기사	241	294	44	579	
		41.6%	50.8%	7.6%	100.0%	
현재 직장 (직업) 의 횟수별	첫 번째	362	334	77	773	$\chi^2=8.219$, sig=.412
		46.8%	43.2%	10.0%	100.0%	
	두 번째	351	299	49	699	
		50.2%	42.8%	7.0%	100.0%	
	세 번째	275	254	45	574	
		47.9%	44.3%	7.8%	100.0%	
취득자 격과 현재 직업과 의 관계별	네 번째	133	114	25	272	$\chi^2=655.300$ sig=.000
		48.9%	41.9%	9.2%	100.0%	
	다섯 번 이상	164	138	38	340	
		48.2%	40.6%	11.2%	100.0%	
	동일한 직업	942	363	76	1,381	
		68.2%	26.3%	5.5%	100.0%	
	관련된(50%이 상) 직업	186	400	25	611	
		30.4%	65.5%	4.1%	100.0%	
	유사한(50%이 하) 직업	67	211	27	305	
		22.0%	69.2%	8.9%	100.0%	
	무관한 직업	90	165	106	361	
		24.9%	45.7%	29.4%	100.0%	

3. 자격취득자들의 경력개발 필요성 정도

자격취득자들에게 경력개발 프로그램을 지원하기 위하여 “자격취득자들은 경력개발에 대한 필요성을 얼마나 느끼고 있는가?”라는 의문을 제기하고 2개의 가설을 설정하여 조사하였다. 분석결과 자격취득자들의 90.8%가(매우 절실하게 느낀다. 49.9%, 절실하게 느낀다. 40.9%) 경력개발 필요성을 절실하게 느끼고 있으며, 첫 번째 “자격등급이 높은 자격취득자일수록 자격등급이 낮은 자격취득자 보다 경력개발의 필요성을 더 느낄 것이다.”라는 가설은 기능사 자격취득자가(91.3%) 기사(91.5%)나 산업기사(91.9%) 자격취득자보다 낮음으로 타당한 것으로 볼 수 있으나 그 차이가 크지 않으며, 기능장 자격취득자는 82.8%로 가설의 타당성을 입증할 수 없고 자격취득자의 대부분이 경력개발의 필요성을 느끼고 있는 것으로 분석되었으며, 인구통계학적으로는 취득자격등급별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

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

(1) 경력개발 필요성 정도 분석

응답자의 인구통계학적 특성에 따라 취업, 직장 내 승진, 재취업 또는 창업을 위해 자신의 경력개발의 필요성에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 15>와 같다. 전체적으로 매우 절실하게 느낀다는 의견이 49.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 절실하게 느낀다(40.9%), 느끼지 못한다(8.0%), 전혀 느끼지 못한다(1.2%)의 순으로 나타나 응답자의 90.8%가 경력개발의 필요성을 절실하게 느끼고 있었다. 성별로는 $\chi^2=11.156$ 이고,

sig=.011(<.05), 연령별로는 $\chi^2=47.359$ 이고, sig=.000(<.05), 학력별로는 $\chi^2=37.615$ 이고, sig=.000(<.05), 직업별로는 $\chi^2=39.565$ 이고, sig=.024(<.05), 취득자격등급별로는 $\chi^2=27.012$ 이고, sig=.001(<.05), 취득자격과 현재 직업과의 관계별로는 $\chi^2=48.174$ 이고, sig=.000(<.05)으로 성별, 연령별, 학력별, 직업별, 취득자격등급별 및 취득자격과 현재 직업과의 관계별은 경력개발의 필요성에 대해 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 현 직장 규모별로는 $\chi^2=10.488$ 이고, sig=.106(>.05)로 현 직장 규모에 따른 경력개발의 필요성에 대해 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 인구통계학적 특성에 따른 경력개발의 필요성에 대해 현 직장 규모를 제외하고는 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

〈표 15〉 경력개발 필요성 정도 분석

구분		경력개발 필요성 정도					비고
		매우 절실하게 느낀다	절실하게 느낀다	느끼지 못한다	전혀 느끼지 못한다	전체	
전체		1,329	1,088	212	32	2,661	$\chi^2=11.156$, sig=.011
		49.9%	40.9%	8.0%	1.2%	100.0%	
성별	남자	1,029	786	166	27	2,008	
		51.2%	39.1%	8.3%	1.3%	100.0%	
	여자	300	302	46	5	653	
		45.9%	46.2%	7.0%	0.8%	100.0%	
연령별	21~30	525	388	51	6	970	$\chi^2=47.359$, sig=.000 (20세 이하 제외)
		54.1%	40.0%	5.3%	0.6%	100.0%	
	31~40	502	396	83	10	991	
		50.7%	40.0%	8.4%	1.0%	100.0%	
	41~50	244	245	67	11	567	
		43.0%	43.2%	11.8%	1.9%	100.0%	
	50세 이상	51	54	11	5	121	
		42.1%	44.6%	9.1%	4.1%	100.0%	
학력별	고졸	255	203	49	13	520	$\chi^2=37.615$, sig=.000 (중졸이하 제외)
		49.0%	39.0%	9.4%	2.5%	100.0%	
	전문대졸	403	336	64	7	810	
		49.8%	41.5%	7.9%	0.9%	100.0%	
	대졸이상	667	544	96	10	1,317	
		50.6%	41.3%	7.3%	0.8%	100.0%	
직업별	전문/자유직	246	242	33	3	524	$\chi^2=39.565$, sig=.024 (농림어업, 기타는
		46.9%	46.2%	6.3%	0.6%	100.0%	
	사무/관리직	291	259	52	5	607	

구분		경력개발 필요성 정도					비고
		매우 절실하게 느낀다	절실하게 느낀다	느끼지 못한다	전혀 느끼지 못한다	전체	
	판매/서비스직	47.9%	42.7%	8.6%	0.8%	100.0%	제외)
		57	44	10	0	111	
	생산/기술직	51.4%	39.6%	9.0%	0.0%	100.0%	
		510	368	93	16	987	
	자영업	51.7%	37.3%	9.4%	1.6%	100.0%	
		33	17	1	1	52	
	학생	63.5%	32.7%	1.9%	1.9%	100.0%	
		45	22	3	0	70	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	64.3%	31.4%	4.3%	0.0%	100.0%	$\chi^2=10.488$, sig=.106
		33	24	5	1	63	
	중규모 (51~300인)	52.4%	38.1%	7.9%	1.6%	100.0%	
		619	501	82	13	1,215	
	대규모 (301인 이상)	50.9%	41.2%	6.7%	1.1%	100.0%	
		285	235	41	5	566	
취득 자격 등급별	기능장	50.4%	41.5%	7.2%	0.9%	100.0%	$\chi^2=27.012$, sig=.001
		425	352	89	14	880	
	기사	48.3%	40.0%	10.1%	1.6%	100.0%	
		96	78	29	7	210	
	산업기사	45.7%	37.1%	13.8%	3.3%	100.0%	
		619	496	93	11	1,219	
취득자 격과 현재 직업과 관계별	기능사	50.8%	40.7%	7.6%	0.9%	100.0%	$\chi^2=48.174$, sig=.000
		294	236	45	2	577	
	동일한 직업	51.0%	40.9%	7.8%	0.3%	100.0%	
		320	278	45	12	655	
	관련된(50% 이상) 직업	48.9%	42.4%	6.9%	1.8%	100.0%	
		776	496	97	14	1,383	
	유사한(50% 이하) 직업	56.1%	35.9%	7.0%	1.0%	100.0%	
		260	294	48	7	609	
	무관한 직업	42.7%	48.3%	7.9%	1.1%	100.0%	
		132	139	31	4	306	
		43.1%	45.4%	10.1%	1.3%	100.0%	
		161	159	36	7	363	
		44.4%	43.8%	9.9%	1.9%	100.0%	

(2) 경력개발의 필요성을 가장 많이 느끼는 경우 분석

응답자의 인구통계학적 특성에 따라 취업, 직장 내 승진, 재취업 또는 창업을 위해 자신의 경력개발의 필요성을 가장 많이 느끼는 시기에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 16>과 같다. 전체적으로 노후를 생각할

때 경력개발의 필요성을 느낀다는 의견이 27.5%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 취업하고자 할 때(26.3%), 승진에서 밀릴 때(17.1%), 감원, 구조조정 이야기가 나올 때(13.9%), 동료 스카우트 당해서 갈 때(7.9%), 기타(7.4%)의 순으로 나타났다. 성별로는 $\chi^2=70.125$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 연령별로는 $\chi^2=198.877$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 직업별로는 $\chi^2=256.159$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 현 직장 규모별로는 $\chi^2=151.521$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 취득 자격등급별로는 $\chi^2=58.582$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 취득자격과 현재 직업과의 관계별로는 $\chi^2=57.367$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$ 으로 성별, 연령별, 직업별, 현 직장규모별, 취득자격 등급별, 취득자격과 현재 직업과의 관계별로는 경력개발의 필요성을 가장 많이 느끼는 시기에 대해 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 학력별로는 $\chi^2=20.640$ 이고, $\text{sig}=.149(>.05)$ 로 학력에 따른 경력개발의 필요성을 가장 많이 느끼는 시기에 대해 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 인구통계학적 특성에 따른 경력개발의 필요성을 가장 많이 느끼는 시기에 대해 학력을 제외하고는 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

〈표 16〉 경력개발의 필요성을 가장 많이 느낀 경우 분석

구분		경력개발 필요성을 가장 많이 느끼는 경우							비고
		감원 구조 조정 이야기 가 나올 때	승진(경쟁) 에서 밀릴 때	동료가 스카 우트 당해서 갈 때	취업 하고자 할 때	노후를 생각할 때	기타	전체	
전체		334	412	190	633	662	177	2,408	$\chi^2=70.125$, $\text{sig}=.000$
		13.9%	17.1%	7.9%	26.3%	27.5%	7.4%	100.0%	
성별	남자	296	324	151	418	498	120	1,807	
		16.4%	17.9%	8.4%	23.1%	27.6%	6.6%	100.0%	
	여자	38	88	39	215	164	57	601	
		6.3%	14.6%	6.5%	35.8%	27.3%	9.5%	100.0%	
연령별	21~30	69	157	91	335	188	71	911	$\chi^2=198.877$ $\text{sig}=.000$ (20세 이하 제외)
		7.6%	17.2%	10.0%	36.8%	20.6%	7.8%	100.0%	
	31~40	145	171	74	186	250	67	893	
		16.2%	19.1%	8.3%	20.8%	28.0%	7.5%	100.0%	

구분		경력개발 필요성을 가장 많이 느끼는 경우							비고
		감원 구조 조정 이야기 가 나올 때	승진(경쟁) 에서 떨릴 때	동료가 스카 우트 당해서 갈 때	취업 하고자 할 때	노후를 생각할 때	기타	전체	
	41~50	107	74	22	84	172	28	487	
		22.0%	15.2%	4.5%	17.2%	35.3%	5.7%	100.0%	
	50세 이상	12	9	3	20	51	10	105	
		11.4%	8.6%	2.9%	19.0%	48.6%	9.5%	100.0%	
학력별	고졸	69	58	34	119	141	36	457	x ² =20.640, sig=.149 (중졸이하 제외)
		15.1%	12.7%	7.4%	26.0%	30.9%	7.9%	100.0%	
	전문대졸	102	132	56	216	181	47	734	
		13.9%	18.0%	7.6%	29.4%	24.7%	6.4%	100.0%	
	대졸이상	161	222	99	295	337	94	1,208	
직업별	전문/자유직	33	97	48	136	116	56	486	x ² =256.159 , sig=.000 (농림어업, 기타는 제외)
		6.8%	20.0%	9.9%	28.0%	23.9%	11.5%	100.0%	
	사무/관리직	71	110	35	130	174	28	548	
		13.0%	20.1%	6.4%	23.7%	31.8%	5.1%	100.0%	
	판매/서비스직	11	19	12	33	21	5	101	
		10.9%	18.8%	11.9%	32.7%	20.8%	5.0%	100.0%	
	생산/기술직	183	131	73	190	249	47	873	
		21.0%	15.0%	8.4%	21.8%	28.5%	5.4%	100.0%	
	자영업	3	6	2	4	29	6	50	
		6.0%	12.0%	4.0%	8.0%	58.0%	12.0%	100.0%	
	학생	4	9	3	40	8	3	67	
		6.0%	13.4%	4.5%	59.7%	11.9%	4.5%	100.0%	
	무직	1	1	2	43	7	3	57	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	89	134	92	368	333	101	1,117	x ² =151.521 , sig=.000
		8.0%	12.0%	8.2%	32.9%	29.8%	9.0%	100.0%	
	중규모 (51~300인)	88	92	46	132	130	31	519	
		17.0%	17.7%	8.9%	25.4%	25.0%	6.0%	100.0%	
취득 자격 등급별	대규모 (301인 이상)	157	186	52	133	199	45	772	x ² =58.582, sig=.000
		20.3%	24.1%	6.7%	17.2%	25.8%	5.8%	100.0%	
	기능장	38	34	12	22	50	16	172	
		22.1%	19.8%	7.0%	12.8%	29.1%	9.3%	100.0%	
	기사	166	203	102	258	309	73	1,111	
		14.9%	18.3%	9.2%	23.2%	27.8%	6.6%	100.0%	
	산업기사	62	99	35	155	139	39	529	
		11.7%	18.7%	6.6%	29.3%	26.3%	7.4%	100.0%	
	기능사	68	76	41	198	164	49	596	
		11.4%	12.8%	6.9%	33.2%	27.5%	8.2%	100.0%	

구분		경력개발 필요성을 가장 많이 느끼는 경우							비고
		감원 구조 조정 이야기 가 나올 때	승진(경쟁) 에서 밀릴 때	동료 가 스카 우트 당해 서 갈 때	취업 하 고 자 할 때	노후 를 생 각 할 때	기타	전체	
취득자 경력 과 현재 직업 과 의 관계 별	동일한 직업	198	224	111	282	346	107	1,268	$\chi^2=57.367$, sig=.000
		15.6%	17.7%	8.8%	22.2%	27.3%	8.4%	100.0%	
	관련된(50% 이상) 직업	79	90	49	145	162	27	552	
		14.3%	16.3%	8.9%	26.3%	29.3%	4.9%	100.0%	
	유사한(50% 이하) 직업	32	52	15	90	62	19	270	
		11.9%	19.3%	5.6%	33.3%	23.0%	7.0%	100.0%	
	무관한 직업	25	46	15	116	92	24	318	
		7.9%	14.5%	4.7%	36.5%	28.9%	7.5%	100.0%	

4. 자격취득자들의 본인의 경력개발 실행과 사업장에서의 지원 정도

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

또한 직장이동 정도에 따른 인생설계여부는 첫 번째 직장인 자가 57.6%, 두 번째 직장인 자는 52.9%, 세 번째인 직장인 자는 50.3%, 네 번째 직장인 자는 48.5%, 다섯 번째 이상 직장인 자는 43.0%로 직장이동이 적은 자격취득자일 수록 본인의 인생설계를 계획적으로 하고 있는 것으로 나타났으며, 취득한 자격과 현재 직업과의 관계에서 동일한 직업

에 종사하는 자격취득자는 59.2%가 인생설계를 하고 있고 관련된 직업에 종사하는 자격취득자는 51.1%, 유사한 직업에 종사하는 자격취득자는 42.3%, 무관한 직업에 종사하는 자격취득자는 34.5%로 취득한 자격과 현재 직업과의 관계에서 관련성이 높을수록 인생설계를 계획적으로 하고 있었다.

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

(1) 인생설계 여부 분석

응답자의 인구통계학적 특성에 따라 자신의 인생설계를 계획적으로 해왔는지에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 17>과 같다. 전체적으로 그런 편이라는 의견이 42.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 그저 그렇다(29.4%), 그렇지 못하다(16.2%), 매우 그렇다(9.1%), 전혀 그렇지 못하다(2.3%) 순으로 나타났다. 결과적으로 인생설계를 했다는 의견은 52.0%로 그렇지 못하다는 의견(18.5%)보다 2.5배가량 많은 것으로 나타났다. 성별로는 $\chi^2=15.302$ 이고, $\text{sig}=.004(<.05)$, 학력별로는 $\chi^2=66.422$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 직업별로는 $\chi^2=136.823$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 현 직장 규모별로는 $\chi^2=61.655$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 취득자격등급별로는 $\chi^2=100.842$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 직장이동(현재 직장의 횟수)별로는 $\chi^2=54.015$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 취득자격과 현재 직업과의 관계별로는 $\chi^2=166.354$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$ 으로 성별, 학력별, 직업별, 현 직장 규모별, 취득자격등급별, 직장이동 횟수별, 취득자격과 현 직업과의 관계별로는 인생설계를 계획적으로 해왔는지에 대한 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령별로는 $\chi^2=21.975$ 이고, $\text{sig}=.144(>.05)$ 로 연령별에 따른 자신의 인생설계

를 계획적으로 해왔는지에 대해 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 인구통계학적 특성에 따른 자신의 인생설계를 계획적으로 해왔는지에 대해 연령을 제외하고는 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

〈표 17〉 인생설계 여부 분석

구분		인생설계 여부						비고
		매우 그렇다	그런 편이다	그저 그렇다	그렇지 못하다	전혀 그렇지 못하다	전체	
전체		243	1,143	784	433	62	2,665	$\chi^2=15.302$, sig=.004
		9.1%	42.9%	29.4%	16.2%	2.3%	100.0%	
성별	남자	188	893	589	298	46	2,014	
		9.3%	44.3%	29.2%	14.8%	2.3%	100.0%	
	여자	55	250	195	135	16	651	
		8.4%	38.4%	30.0%	20.7%	2.5%	100.0%	
연령별	21~30	77	416	289	160	27	969	$\chi^2=21.975$, sig=.144 (20세 이하 제외)
		7.9%	42.9%	29.8%	16.5%	2.8%	100.0%	
	31~40	85	430	300	157	22	994	
		8.6%	43.3%	30.2%	15.8%	2.2%	100.0%	
	41~50	60	242	163	93	11	569	
		10.5%	42.5%	28.6%	16.3%	1.9%	100.0%	
학력별	고졸	19	52	25	23	2	121	$\chi^2=66.422$, sig=.000 (중졸이하 제외)
		15.7%	43.0%	20.7%	19.0%	1.7%	100.0%	
	전문대졸	42	191	147	116	25	521	
		8.1%	36.7%	28.2%	22.3%	4.8%	100.0%	
	대졸이상	60	323	273	137	19	812	
		7.4%	39.8%	33.6%	16.9%	2.3%	100.0%	
직업별	전문/자유직	138	625	359	178	18	1,318	$\chi^2=136.823$, sig=.000 (농림어업, 기타는 제외)
		10.5%	47.4%	27.2%	13.5%	1.4%	100.0%	
	사무/관리직	57	246	146	65	7	521	
		10.9%	47.2%	28.0%	12.5%	1.3%	100.0%	
	판매/서비스직	45	240	198	113	11	607	
		7.4%	39.5%	32.6%	18.6%	1.8%	100.0%	
	생산/기술직	6	48	27	29	1	111	
		5.4%	43.2%	24.3%	26.1%	0.9%	100.0%	
	자영업	84	432	302	154	22	994	
		8.5%	43.5%	30.4%	15.5%	2.2%	100.0%	
		8	22	10	11	1	52	
		15.4%	42.3%	19.2%	21.2%	1.9%	100.0%	

구분		인생설계 여부						비고
		매우 그렇다	그런 편이다	그저 그렇다	그렇지 못하다	전혀 그렇지 못하다	전체	
	학생	14	31	12	10	2	69	
		20.3%	44.9%	17.4%	14.5%	2.9%	100.0%	
	무직	6	13	17	15	12	63	
		9.5%	20.6%	27.0%	23.8%	19.0%	100.0%	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	104	461	365	244	41	1,215	$\chi^2=61.655$, sig=.000
		8.6%	37.9%	30.0%	20.1%	3.4%	100.0%	
	중규모 (51~300인)	43	242	190	82	11	568	
		7.6%	42.6%	33.5%	14.4%	1.9%	100.0%	
	대규모 (301인 이상)	96	440	229	107	10	882	
		10.9%	49.9%	26.0%	12.1%	1.1%	100.0%	
취득 자격 등급별	기능장	40	101	52	16	2	211	$\chi^2=100.842$, sig=.000
		19.0%	47.9%	24.6%	7.6%	0.9%	100.0%	
	기사	105	589	339	170	16	1,219	
		8.6%	48.3%	27.8%	13.9%	1.3%	100.0%	
	산업기사	38	231	192	103	17	581	
		6.5%	39.8%	33.0%	17.7%	2.9%	100.0%	
현재 직장 (직업) 의 횟수별	첫 번째	76	370	214	97	17	774	$\chi^2=54.015$, sig=.000
		9.8%	47.8%	27.6%	12.5%	2.2%	100.0%	
	두 번째	68	304	206	115	10	703	
		9.7%	43.2%	29.3%	16.4%	1.4%	100.0%	
	세 번째	49	240	181	94	10	574	
		8.5%	41.8%	31.5%	16.4%	1.7%	100.0%	
취득자 격과 현재 직업과 관계별	동일한 직업	170	650	361	182	23	1,386	$\chi^2=166.354$, sig=.000
		12.3%	46.9%	26.0%	13.1%	1.7%	100.0%	
	관련된(50% 이상) 직업	36	276	202	92	5	611	
		5.9%	45.2%	33.1%	15.1%	0.8%	100.0%	
	유사한(50% 이하) 직업	13	116	112	59	6	306	
		4.2%	37.9%	36.6%	19.3%	2.0%	100.0%	
	무관한 직업	24	101	109	100	28	362	
		6.6%	27.9%	30.1%	27.6%	7.7%	100.0%	

(2) 진로문제 의논 대상 분석

응답자의 인구통계학적 특성에 따라 진로나 경력 문제에 대해 누구와 의논하는지에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 18>과 같다. 전체적으로 가족(배우자)이라는 의견이 28.2%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 없다는 의견이 26.0%, 친구라는 의견이 19.4%, 회사동료라는 의견이 18.0% 순으로 나타났다. 성별로는 $\chi^2=8.785$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 연령별로는 $\chi^2=133.899$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 학력별로는 $\chi^2=35.284$ 이고, $\text{sig}=.005(<.05)$, 직업별로는 $\chi^2=137.162$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 현 직장 규모별로는 $\chi^2=71.696$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 취득자격등급별로는 $\chi^2=92.764$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$ 으로 인구통계학적 특성에 따른 진로나 경력 문제에 대해 누구와 의논하는지에 대해서는 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

<표 18> 진로문제 의논 대상 분석

구분		진로문제 의논 대상							비고
		가족 (배우자)	친구	회사 동료	직장 상사	공공 기관 등	없다	전체	
전체		753	518	479	170	54	692	2,666	$\chi^2=8.785$, $\text{sig}=.000$
		28.2%	19.4%	18.0%	6.4%	2.0%	26.0%	100.0%	
성별	남자	507	346	428	139	44	550	2,014	
		25.2%	17.2%	21.3%	6.9%	2.2%	27.3%	100.0%	
	여자	246	172	51	31	10	142	652	
		37.7%	26.4%	7.8%	4.8%	1.5%	21.8%	100.0%	
연령별	21~30	272	272	132	71	15	207	969	$\chi^2=133.899$, $\text{sig}=.000$ (20세 이하 제외)
		28.1%	28.1%	13.6%	7.3%	1.5%	21.4%	100.0%	
	31~40	261	171	208	61	16	277	994	
		26.3%	17.2%	20.9%	6.1%	1.6%	27.9%	100.0%	
	41~50	187	57	115	30	15	165	569	
		32.9%	10.0%	20.2%	5.3%	2.6%	29.0%	100.0%	
	50세 이상	30	13	24	6	8	41	122	
		24.6%	10.7%	19.7%	4.9%	6.6%	33.6%	100.0%	
학력별	고졸	147	65	111	28	11	160	522	$\chi^2=35.284$, $\text{sig}=.002$ (중졸이하 제외)
		28.2%	12.5%	21.3%	5.4%	2.1%	30.7%	100.0%	
	전문대졸	228	165	142	53	21	203	812	
		28.1%	20.3%	17.5%	6.5%	2.6%	25.0%	100.0%	

구분		진로문제 의논 대상							비고
		가족 (배우자)	친구	회사 동료	직장 상사	공공 기관 등	없다	전체	
	대졸이상	372 28.2%	288 21.9%	222 16.8%	88 6.7%	22 1.7%	326 24.7%	1,318 100.0%	
직업별	전문/자유직	146	113	85	38	12	126	520	x ² =137.162, sig=.000 (농림어업, 기타는 제외)
		28.1%	21.7%	16.3%	7.3%	2.3%	24.2%	100.0%	
	사무/관리직	187	145	102	35	9	131	609	
		30.7%	23.8%	16.7%	5.7%	1.5%	21.5%	100.0%	
	판매/서비스직	38	22	16	4	0	31	111	
		34.2%	19.8%	14.4%	3.6%	0.0%	27.9%	100.0%	
	생산/기술직	222	162	237	70	21	280	992	
		22.4%	16.3%	23.9%	7.1%	2.1%	28.2%	100.0%	
	자영업	27	3	5	0	4	14	53	
		50.9%	5.7%	9.4%	0.0%	7.5%	26.4%	100.0%	
	학생	23	20	3	8	2	14	70	
		32.9%	28.6%	4.3%	11.4%	2.9%	20.0%	100.0%	
	무직	26	12	0	2	2	21	63	
		41.3%	19.0%	0.0%	3.2%	3.2%	33.3%	100.0%	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	383	267	154	82	28	303	1,217	x ² =71.696, sig=.000
		31.5%	21.9%	12.7%	6.7%	2.3%	24.9%	100.0%	
	중규모 (51~300인)	157	109	99	29	12	161	567	
		27.7%	19.2%	17.5%	5.1%	2.1%	28.4%	100.0%	
	대규모 (301인 이상)	213	142	226	59	14	228	882	
		24.1%	16.1%	25.6%	6.7%	1.6%	25.9%	100.0%	
취득 자격 등급별	기능장	63	15	57	11	13	53	212	x ² =92.764, sig=.000
		29.7%	7.1%	26.9%	5.2%	6.1%	25.0%	100.0%	
	기사	286	252	249	96	21	313	1,217	
		23.5%	20.7%	20.5%	7.9%	1.7%	25.7%	100.0%	
	산업기사	181	125	83	31	13	148	581	
		31.2%	21.5%	14.3%	5.3%	2.2%	25.5%	100.0%	
	기능사	223	126	90	32	7	178	656	
		34.0%	19.2%	13.7%	4.9%	1.1%	27.1%	100.0%	

(3) 경력경로 예측 분석

응답자의 인구통계학적 특성에 따라 5년 후 자신의 경력경로에 대한 예측에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 19>와 같다. 전체적으로 현재 직장에서의 승진했을 것이라는 의견이 35.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 같은 종류의 직업이지만 다른 직장에서도 일하고 있을 것이라는 의견이 31.6%로 나타나 67.4% 이상이 현재의 직장동종의 직업을 갖고 있을 것이라고 예측했다. 또한, 취득자격 등급별로 보면 기능장자격취득자는 80.2%(① 현 직장에서의 승진 65.6%, ② 같은 종류의 직업이지만 다른 직장 14.6%)이고, 기사자격취득자는 75.3%(① 39.1%, ② 36.2%), 산업기사자격취득자는 66.2%(① 31.3%, ② 34.9%), 기능사자격취득자는 49.5%(① 24.0%, ② 25.5%)로 취득자격등급이 높을수록 5년 후에도 현재의 직업에 종사할 것으로 예측하고 있으며 취득자격과 현재의 직업과의 관계별로 보면 취득자격과 동일한 직업에 종사하는 자는 75.8%(① 현 직장에서의 승진 38.8%, ② 같은 종류의 직업이지만 다른 직장 37.0%)가 5년 후에도 현재의 직업에 종사할 것으로 예측하고 있고, 취득자격과 관련된 직업에 종사하는 자는 73.3%(① 39.4%, ② 33.9%), 취득자격과 유사한 직업에 종사하는 자는 56.2%(① 34.6%, ② 21.6%), 취득자격과 무관한 직업에 종사하는 자는 34.5%(① 19.3%, ② 15.2%)로 취득자격과 동일하거나 관련이 많은 직업에 종사하는 자격취득자들이 5년 후에도 현재의 직업에 종사할 것으로 예측하고 있다. 성별로는 $\chi^2=161.446$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 연령별로는 $\chi^2=329.295$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 학력별로는 $\chi^2=55.466$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 직업별로는 $\chi^2=548.666$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 현 직장 규모별로는 $\chi^2=430.883$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 취득자격등급별로는 $\chi^2=260.742$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 직장 이동횟수 별로는 $\chi^2=147.067$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 취득자격과 현재의 직업과의 관계별로는 $\chi^2=335.008$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$ 으로 인구통계학적 특성에 따른 5년 후 자신의 경력경로에 대한 예측에 대해 모두 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

〈표 19〉 경력경로 예측 분석

구분		경력경로 예측								비고
		현재 직장에 승진	같은 종류 직업 이 만 다른 직장	직업 바뀌 어 다른 회사	개 인 사 업	일 을 하 지 않 을 것	직 장 생 활 하 고 있 음	기 타	전 체	
전 체		955	842	321	306	46	98	100	2,668	
		35.8%	31.6%	12.0%	11.5%	1.7%	3.7%	3.7%	100.0%	
성별	남자	820	636	194	235	19	58	55	2,017	$\chi^2=161.446$, sig=.000
		40.7%	31.5%	9.6%	11.7%	0.9%	2.9%	2.7%	100.0%	
	여자	135	206	127	71	27	40	45	651	
		20.7%	31.6%	19.5%	10.9%	4.1%	6.1%	6.9%	100.0%	
연령별	21~30	234	384	182	76	11	49	35	971	$\chi^2=329.295$, sig=.000 (20세 이하 제외)
		24.1%	39.5%	18.7%	7.8%	1.1%	5.0%	3.6%	100.0%	
	31~40	410	308	98	125	8	13	32	994	
		41.2%	31.0%	9.9%	12.6%	0.8%	1.3%	3.2%	100.0%	
	41~50	282	113	34	80	14	23	23	569	
		49.6%	19.9%	6.0%	14.1%	2.5%	4.0%	4.0%	100.0%	
	50세 이상	29	34	5	22	13	10	9	122	
		23.8%	27.9%	4.1%	18.0%	10.7%	8.2%	7.4%	100.0%	
학력별	고졸	177	134	60	82	16	30	22	521	$\chi^2=55.466$, sig=.000 (중졸이하 제외)
		34.0%	25.7%	11.5%	15.7%	3.1%	5.8%	4.2%	100.0%	
	전문대졸	273	263	109	100	14	23	33	815	
		33.5%	32.3%	13.4%	12.3%	1.7%	2.8%	4.0%	100.0%	
	대졸이상	504	439	150	123	15	43	44	1,318	
		38.2%	33.3%	11.4%	9.3%	1.1%	3.3%	3.3%	100.0%	
직업별	전문/자유직	138	222	55	72	5	12	20	524	$\chi^2=548.666$, sig=.000 (농림어업, 기타는 제외)
		26.3%	42.4%	10.5%	13.7%	1.0%	2.3%	3.8%	100.0%	
	사무/관리직	227	185	102	48	14	15	15	606	
		37.5%	30.5%	16.8%	7.9%	2.3%	2.5%	2.5%	100.0%	
	판매/서비스직	39	31	14	20	0	3	4	111	
		35.1%	27.9%	12.6%	18.0%	0.0%	2.7%	3.6%	100.0%	
	생산/기술직	440	312	91	95	13	18	26	995	
		44.2%	31.4%	9.1%	9.5%	1.3%	1.8%	2.6%	100.0%	
	자영업	7	1	5	29	1	1	9	53	
		13.2%	1.9%	9.4%	54.7%	1.9%	1.9%	17.0%	100.0%	
	학생	13	15	10	8	1	19	4	70	
		18.6%	21.4%	14.3%	11.4%	1.4%	27.1%	5.7%	100.0%	
	무직	5	8	14	7	2	19	6	61	
		8.2%	13.1%	23.0%	11.5%	3.3%	31.1%	9.8%	100.0%	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	225	467	167	215	27	58	56	1,215	$\chi^2=430.883$, sig=.000
		18.5%	38.4%	13.7%	17.7%	2.2%	4.8%	4.6%	100.0%	

구분		경력경로 예측								비고
		현재 직장에 승진	같은 종류 직업 이 만 다른 직장	직업 바 뀌 어 다른 회사	개 인 업	일 하 지 않 을 것	직 장 생 활 하 고 있 음	기타	전 체	
	중규모 (51~300인)	198 34.7%	207 36.3%	84 14.7%	35 6.1%	5 0.9%	24 4.2%	17 3.0%	570 100.0%	
	대규모 (301인 이상)	532 60.2%	168 19.0%	70 7.9%	56 6.3%	14 1.6%	16 1.8%	27 3.1%	883 100.0%	
취득 자격 등급별	기능장	139 65.6%	31 14.6%	6 2.8%	22 10.4%	3 1.4%	4 1.9%	7 3.3%	212 100.0%	$\chi^2=260.742$ sig=.000
		477 39.1%	441 36.2%	126 10.3%	97 8.0%	12 1.0%	29 2.4%	37 3.0%	1,219 100.0%	
	산업기사	182 31.3%	203 34.9%	93 16.0%	57 9.8%	7 1.2%	18 3.1%	22 3.8%	582 100.0%	
		157 24.0%	167 25.5%	96 14.7%	130 19.8%	24 3.7%	47 7.2%	34 5.2%	655 100.0%	
	기능사	368 47.4%	208 26.8%	77 9.9%	50 6.4%	11 1.4%	33 4.3%	29 3.7%	776 100.0%	
		254 36.1%	237 33.7%	88 12.5%	67 9.5%	17 2.4%	19 2.7%	21 3.0%	703 100.0%	
현재 직장 (직업) 의 횟수별	첫 번째	181 31.4%	187 32.5%	84 14.6%	82 14.2%	8 1.4%	11 1.9%	23 4.0%	576 100.0%	$\chi^2=147.067$ sig=.000
		90 33.1%	85 31.3%	26 9.6%	47 17.3%	2 0.7%	14 5.1%	8 2.9%	272 100.0%	
	두 번째	62 18.2%	125 36.7%	46 13.5%	60 17.6%	8 2.3%	21 6.2%	19 5.6%	341 100.0%	
		241 39.4%	207 33.9%	61 10.0%	58 9.5%	5 0.8%	24 3.9%	15 2.5%	611 100.0%	
	세 번째	106 34.6%	66 21.6%	67 21.9%	36 11.8%	7 2.3%	13 4.2%	11 3.6%	306 100.0%	
		70 19.3%	55 15.2%	104 28.7%	53 14.6%	20 5.5%	32 8.8%	29 8.0%	363 100.0%	
취득자 격과 현재 직업과 의 관계별	동일한 직업	538 38.8%	514 37.0%	89 6.4%	159 11.5%	14 1.0%	29 2.1%	45 3.2%	1,388 100.0%	$\chi^2=335.008$ sig=.000
		241 39.4%	207 33.9%	61 10.0%	58 9.5%	5 0.8%	24 3.9%	15 2.5%	611 100.0%	
	유사한(50% 이하) 직업	106 34.6%	66 21.6%	67 21.9%	36 11.8%	7 2.3%	13 4.2%	11 3.6%	306 100.0%	
		70 19.3%	55 15.2%	104 28.7%	53 14.6%	20 5.5%	32 8.8%	29 8.0%	363 100.0%	
	무관한 직업	538 38.8%	514 37.0%	89 6.4%	159 11.5%	14 1.0%	29 2.1%	45 3.2%	1,388 100.0%	
		241 39.4%	207 33.9%	61 10.0%	58 9.5%	5 0.8%	24 3.9%	15 2.5%	611 100.0%	

(4) 회사에서 재직 자에 대한 경력개발 지원 분석

응답자의 인구통계학적 특성에 따라 회사에서 재직자 경력개발 지원에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 20>과 같다. 전체적으로 거의 지원하지 않는다는 의견이 38.0%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 지원하는

편이다(36.6%) 순으로 나타났다. 결과적으로 지원한다는 의견은 45.4%로 지원하지 않는다는 의견(54.6%)보다 적은 것으로 나타났다. 성별로는 $\chi^2=42.935$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 연령별로는 $\chi^2=30.517$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 학력별로는 $\chi^2=27.973$ 이고, $\text{sig}=.001(<.05)$, 직업별로는 $\chi^2=73.392$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 현 직장 규모별로는 $\chi^2=280.931$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$, 취득 자격등급별로는 $\chi^2=119.047$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$ 으로 인구통계학적 특성에 따른 회사에서 재직자 경력개발 지원에 대해 모두 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

〈표 20〉 회사에서 재직자 경력개발 지원 분석

구분		회사에서 재직자 경력개발 지원				비고
		매우 적극적으로 지원	지원하는 편	거의 지원하지 않음	전혀 지원하지 않음	전체
전체		232	966	1,003	437	2,638
		8.8%	36.6%	38.0%	16.6%	100.0%
성별	남자	199	773	728	296	1,996
		10.0%	38.7%	36.5%	14.8%	100.0%
	여자	33	193	275	141	642
		5.1%	30.1%	42.8%	22.0%	100.0%
연령별	21~30	62	338	389	172	961
		6.5%	35.2%	40.5%	17.9%	100.0%
	31~40	89	358	377	159	983
		9.1%	36.4%	38.4%	16.2%	100.0%
	41~50	59	225	192	86	562
		10.5%	40.0%	34.2%	15.3%	100.0%
	50세 이상	22	40	40	18	120
		18.3%	33.3%	33.3%	15.0%	100.0%
학력별	고졸	51	171	188	104	514
		9.9%	33.3%	36.6%	20.2%	100.0%
	전문대졸	70	281	299	153	803
		8.7%	35.0%	37.2%	19.1%	100.0%
	대졸이상	111	512	509	175	1,307
		8.5%	39.2%	38.9%	13.4%	100.0%
직업별	전문/자유직	39	167	224	89	519
		7.5%	32.2%	43.2%	17.1%	100.0%
	사무/관리직	46	229	243	87	605
		7.6%	37.9%	40.2%	14.4%	100.0%
	판매/서비스직	10	44	35	20	109
		9.2%	40.4%	32.1%	18.3%	100.0%

구분		회사에서 재직자 경력개발 지원					비고
		매우 적극적으로 지원	지원하는 편	거의 지원하지 않음	전혀 지원하지 않음	전체	
	생산/기술직	100	389	347	149	985	
		10.2%	39.5%	35.2%	15.1%	100.0%	
	자영업	9	17	17	6	49	
		18.4%	34.7%	34.7%	12.2%	100.0%	
	학생	7	33	21	7	68	
		10.3%	48.5%	30.9%	10.3%	100.0%	
	무직	1	9	26	24	60	
		1.7%	15.0%	43.3%	40.0%	100.0%	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	71	305	545	281	1,202	$\chi^2=280.931$, sig=.000
		5.9%	25.4%	45.3%	23.4%	100.0%	
	중규모 (51~300인)	35	203	231	94	563	
		6.2%	36.1%	41.0%	16.7%	100.0%	
	대규모 (301인 이상)	126	458	227	62	873	
		14.4%	52.5%	26.0%	7.1%	100.0%	
취득 자격 등급별	기능장	41	118	34	16	209	$\chi^2=119.047$, sig=.000
		19.6%	56.5%	16.3%	7.7%	100.0%	
	기사	101	463	471	174	1,209	
		8.4%	38.3%	39.0%	14.4%	100.0%	
	산업기사	43	192	233	104	572	
		7.5%	33.6%	40.7%	18.2%	100.0%	
	기능사	47	193	265	143	648	
		7.3%	29.8%	40.9%	22.1%	100.0%	

(5) 회사에서 지원하는 형태 분석

응답자의 인구통계학적 특성에 따라 회사에서 경력개발을 지원하는 형태를 분석한 결과는 <표 21>과 같다. 전체적으로 전문교육 훈련기관에 위탁한다는 의견이 34.7%로 나타났으며, 그 다음으로는 직무관련 사내연수를 한다는 의견이 29.9%, 사이버학습 시스템을 이용한다는 의견이 20.8% 순으로 나타났다. 따라서 회사에서 경력개발을 지원하는 형태는 85.4%가 교육훈련으로 나타났다. 성별로는 $\chi^2=8.146$ 이고, sig=.148(>.05)이며, 학력별로는 $\chi^2=21.676$ 이고, sig=.117(>.05)으로 성별과 학력별에 따른 회사에서 지원하는 형태에 대해 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령별로는 $\chi^2=37.290$ 이고, sig=.011(<.05), 직업별로는 $\chi^2=86.361$ 이고, sig=.000(<.05), 현 직장 규모별로는 $\chi^2=92.397$ 이고, sig=.000(<.05), 취득

자격등급별로는 $\chi^2=70.248$ 이고, $\text{sig}=.000(<.05)$ 로 연령별, 직업별, 현 직장 규모별, 취득자격등급별에 따른 회사에서 지원하는 형태에 대해 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 인구통계학적 특성에 따른 회사에서 지원하는 형태에 대해 성별, 학력별을 제외하고는 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

〈표 21〉 회사에서 경력개발을 지원하는 형태 분석

구분		회사에서 지원하는 형태							비고
		직무 관련 사내 연수	전문 교육 훈련 기관에 위탁	퇴직 후의 재취업 이나 창업 을 위한 지원	생애 설계를 위한 교육 및 상담 지원	사이버 학습 시스템 구축	사내 학습 조직의 지원	전체	
전체		355	412	35	41	247	97	1,187	
		29.9%	34.7%	2.9%	3.5%	20.8%	8.2%	100.0%	
성별	남자	289	337	27	30	209	71	963	$\chi^2=8.146$, $\text{sig}=.148$
		30.0%	35.0%	2.8%	3.1%	21.7%	7.4%	100.0%	
	여자	66	75	8	11	38	26	224	
		29.5%	33.5%	3.6%	4.9%	17.0%	11.6%	100.0%	
연령별	21~30	126	131	13	12	73	41	396	$\chi^2=37.290$, $\text{sig}=.011$ (20세 이하 제외)
		31.8%	33.1%	3.3%	3.0%	18.4%	10.4%	100.0%	
	31~40	134	155	10	17	90	37	443	
		30.2%	35.0%	2.3%	3.8%	20.3%	8.4%	100.0%	
	41~50	82	99	8	5	73	15	282	
		29.1%	35.1%	2.8%	1.8%	25.9%	5.3%	100.0%	
	50세 이상	12	27	4	6	10	3	62	
		19.4%	43.5%	6.5%	9.7%	16.1%	4.8%	100.0%	
학력별	고졸	54	76	9	11	49	20	219	$\chi^2=21.676$, $\text{sig}=.117$ (중졸이하 제외)
		24.7%	34.7%	4.1%	5.0%	22.4%	9.1%	100.0%	
	전문대졸	103	112	14	19	71	26	345	
		29.9%	32.5%	4.1%	5.5%	20.6%	7.5%	100.0%	
	대졸이상	198	223	12	11	126	51	621	
		31.9%	35.9%	1.9%	1.8%	20.3%	8.2%	100.0%	
직업별	전문/자유직	68	74	6	8	25	22	203	$\chi^2=86.361$, $\text{sig}=.000$ (농림어업, 기타는 제외)
		33.5%	36.5%	3.0%	3.9%	12.3%	10.8%	100.0%	
	사무/관리직	82	113	4	6	50	18	273	
		30.0%	41.4%	1.5%	2.2%	18.3%	6.6%	100.0%	
	판매/서비스직	17	15	3	1	11	7	54	

구분		회사에서 지원하는 형태							비고
		직무 관련 사내 연수	전문 교육 훈련 기관에 위탁	퇴직 후의 재취업 이나 창업 위한 지원	생애 설계 위한 교육 및 상담 지원	사이버 학습 시스템 구축	사내 학습 조직의 지원	전체	
	생산/기술직	31.5%	27.8%	5.6%	1.9%	20.4%	13.0%	100.0%	
		139	154	16	19	129	28	485	
	자영업	28.7%	31.8%	3.3%	3.9%	26.6%	5.8%	100.0%	
		2	13	0	4	4	3	26	
	학생	7.7%	50.0%	0.0%	15.4%	15.4%	11.5%	100.0%	
		14	5	2	2	7	9	39	
	무직	35.9%	12.8%	5.1%	5.1%	17.9%	23.1%	100.0%	
		4	2	0	1	3	0	10	
		40.0%	20.0%	0.0%	10.0%	30.0%	0.0%	100.0%	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	95	159	16	16	39	43	368	x ² =92.397, sig=.000
		25.8%	43.2%	4.3%	4.3%	10.6%	11.7%	100.0%	
	중규모 (51~300인)	63	102	7	8	35	22	237	
		26.6%	43.0%	3.0%	3.4%	14.8%	9.3%	100.0%	
	대규모 (301인 이상)	197	151	12	17	173	32	582	
		33.8%	25.9%	2.1%	2.9%	29.7%	5.5%	100.0%	
취득 자격 등급별	기능장	48	36	3	11	57	4	159	x ² =70.248, sig=.000
		30.2%	22.6%	1.9%	6.9%	35.8%	2.5%	100.0%	
	기사	176	205	15	8	111	42	557	
		31.6%	36.8%	2.7%	1.4%	19.9%	7.5%	100.0%	
	산업기사	64	89	5	8	49	19	234	
		27.4%	38.0%	2.1%	3.4%	20.9%	8.1%	100.0%	
	기능사	67	82	12	14	30	32	237	
		28.3%	34.6%	5.1%	5.9%	12.7%	13.5%	100.0%	

5. 자격취득자들의 경력개발 요소별 필요성 정도

자격취득자들이 느끼는 경력개발지원 요소의 필요성과 관련하여 12개 문항에 대한 응답결과를 점수화하여 평균산출한 전체의 결과는 <표 22>와 같다. 각 문항별로 살펴보면 새로운 기술이나 지식의 습득의 필요성 점수가 86.8점으로 가장 높았으며, 그 다음으로는 관심직종과 관련한 전문가 집단과의 연계(84.3점), 상위 자격취득을 위한 정보 및 교육(82.1점),

평생직업능력개발을 위한 직업교육이나 훈련(81.2점), 자신에게 맞는 직업을 찾기 위한 지원(80.4점), 직업세계나 노동시장에 대한 정보(80.3점) 순으로 나타났다.

<표 22> 경력개발지원 요소의 필요성

문항	사례수	평균	표준편차
① 자신의 능력이나 소질에 대한 진단	2,640	76.5436	21.6380
② 자신감이나 적극성을 배울 수 있는 교육훈련기관	2,631	79.0479	22.6302
③ 직업세계나 노동시장에 대한 정보	2,627	80.2627	21.1000
④ 인생설계 등과 같은 경력계획수립에 대한 지원	2,617	79.1173	21.5955
⑤ 걱정이나 불안감을 감소시킬 수 있는 심리상담	2,627	67.6342	25.5925
⑥ 자신에게 맞는 직업을 찾기 위한 지원	2,624	80.4211	23.1729
⑦ 평생직업능력개발을 위한 직업교육이나 훈련	2,613	81.1902	20.7234
⑧ 창업에 필요한 정보나 지식 또는 교육훈련	2,602	78.7855	21.5259
⑨ 취업실전기술교육(이력서 작성, 면접방법)	2,599	72.9992	24.0952
⑩ 상위 자격취득을 위한 정보 및 교육	2,608	82.1127	20.8935
⑪ 새로운 기술이나 지식의 습득	2,595	86.7534	18.1181
⑫ 관심직종과 관련한 전문가 집단과의 연계	2,600	84.3077	19.2791

응답자의 인구통계학적 특성에 따른 평균 점수를 분석한 결과는 <표 23>과 같으며 인구통계학적인 특성에 따라 문항별로 보면 성별의 경우 ④번 문항은 sig=.369(>.05), ⑦번 문항은 sig=.056(>.05), ⑧번 문항은 sig=.098(>.05), ⑩번 문항은 sig=.695(>.05), ⑪번 문항은 sig=.614(>.05)로 유의미한 차이가 없으며 나머지 문항은 학력별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 취득자격등급별로는 ①번 sig=.112, ②번 sig=.050, ③번 sig=.224, ④번 sig=.976, ⑤번 sig=.064, ⑦번 sig=.230, ⑪

번 sig=.497, ⑫번 sig=.243이 (>.05)으로 12개 항목 중 8개 항목이 유의미한 차이가 없으며 ⑥번과 ⑧, ⑨, ⑩번 문항에 대해서만 취득자격등급별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 23> 경력개발지원 요소의 필요성

구분		① 자 신 의 능 력 이 수 에 대 한 진 단	② 자 신 이 나 적 성 배 수 에 대 한 진 단	③ 직 업 세 계 나 동 장 에 대 한 진 단	④ 인 생 계 와 인 력 계 수 에 대 한 진 단	⑤ 정 기 적 인 관 심 사 유 에 대 한 진 단	⑥ 자 신 이 나 적 성 배 수 에 대 한 진 단	⑦ 평 정 능 력 을 위 한 진 단	⑧ 창 업 에 필 요 한 지 식 또 는 교 육 수 준	⑨ 취 업 전 술 (력 서 작 성 , 접 촉 방 법)	⑩ 상 위 자 격 을 위 한 지 식 또 는 교 육 수 준	⑪ 새 로 기 이 지 는 지 의 수 준	⑫ 심 중 과 관 련 한 지 식 또 는 교 육 수 준
전체		76.5	79.0	80.3	79.1	67.6	80.4	81.2	78.8	73.0	82.1	86.8	84.3
성별	남자	75.7	78.1	79.6	78.9	66.4	79.2	80.7	78.4	71.7	82.0	86.9	83.5
	여자	79.3	82.1	82.1	79.8	71.4	84.1	82.6	80.0	76.9	82.4	86.4	86.7
	F	13.787	15.316	6.872	0.808	18.966	21.245	3.650	2.733	22.575	0.154	0.254	13.084
	sig	0.000	0.000	0.009	0.369	0.000	0.000	0.056	0.098	0.000	0.695	0.614	0.000
연령별	21~30	78.4	79.9	81.9	80.6	71.8	84.5	80.5	77.2	77.6	83.0	86.9	85.8
	31~40	77.0	79.5	80.7	79.3	66.1	79.7	82.0	79.2	72.1	83.3	87.8	85.0
	41~50	74.3	78.3	77.6	77.5	65.7	76.5	81.6	81.5	68.8	80.1	86.0	82.1
	50세 이상	68.6	72.1	76.7	73.6	55.4	72.5	78.3	75.0	61.5	74.4	80.8	77.1
	F	7.455	3.420	4.768	4.191	15.639	15.390	1.276	5.280	22.312	6.678	4.446	7.833
	sig	0.000	0.008	0.001	0.002	0.000	0.000	0.277	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
학력별	고졸	77.3	80.3	81.3	79.8	67.4	81.2	83.0	81.0	73.7	82.5	87.3	83.3
	전문대졸	76.8	79.8	80.9	80.0	68.4	81.7	80.8	79.7	74.0	83.1	86.8	85.0
	대졸이상	76.2	78.2	79.6	78.3	67.4	79.4	80.8	77.3	72.2	81.4	86.6	84.4
	F	1.130	1.766	2.262	1.295	0.812	3.262	1.547	4.315	1.842	1.257	0.559	2.346
	sig	0.336	0.152	0.079	0.274	0.487	0.021	0.200	0.005	0.137	0.288	0.642	0.071
직업별	전문/자유직	77.0	79.2	80.7	78.2	66.7	80.4	80.7	79.2	73.7	82.6	87.6	86.4
	사무/관리직	77.7	80.3	79.1	78.7	67.6	80.0	81.7	77.5	72.5	81.0	85.3	82.1
	판매/서비스직	75.7	79.7	81.8	75.7	69.4	79.5	81.4	79.8	76.6	83.5	85.8	84.2
	생산/기술직	75.3	78.1	79.8	80.3	66.1	79.6	81.3	78.3	71.0	82.4	87.4	83.9
	자영업	78.3	75.5	82.5	79.2	66.0	83.5	84.6	86.5	74.5	82.7	86.5	86.5
	학생	80.4	85.3	81.6	81.6	79.0	85.3	79.5	79.1	83.0	81.8	83.2	85.8
	무직	74.2	78.6	86.7	82.3	74.6	86.5	80.1	82.6	76.7	79.2	85.2	88.1

구분		① 자신의 능력나 소질에 대한 진단	② 자신 이 적성 배우 수 있 교 육 기 관	③ 직 업 계 나 동 장 에 대 한 보 고	④ 인 생 계 와 인 력 회 로 에 대 한 인 식	⑤ 정 기 적 인 관 심 사 유 가 있 는 리 유	⑥ 자 신 의 직 업 에 대 한 관 심	⑦ 평 생 직 업 개 발 을 위 한 교 육 기 관	⑧ 창 업 에 필 요 한 정 보 나 지 도 교 육 기 관	⑨ 취 업 전 수 교 육 기 관 (력 서 작 성 법 법)	⑩ 상 위 직 업 에 대 한 관 심	⑪ 새 로 기 기 의 지 식 의 습 득	⑫ 심 중 과 관 련 한 전 문 기 관 의 관 심
	F	1.401	1.296	1.397	1.342	3.246	1.394	0.358	1.556	3.037	0.569	1.351	2.249
	sig	0.191	0.241	0.193	0.218	0.001	0.194	0.943	0.133	0.002	0.804	0.213	0.022
현 직 장 규 모 별	소규모 (50인 이하)	77.1	79.8	81.2	78.8	68.4	82.1	81.6	79.7	73.4	82.6	87.1	85.6
	중규모 (51~300인)	76.5	79.2	80.6	79.5	67.0	81.1	80.8	77.6	75.2	82.5	87.7	84.7
	대규모 (301인 이상)	75.7	77.9	78.7	79.3	67.0	77.6	80.9	78.3	71.1	81.2	85.6	82.3
	F	1.046	1.872	3.516	0.223	0.926	9.949	0.479	2.002	5.198	1.270	2.811	7.250
	sig	0.352	0.154	0.030	0.800	0.396	0.000	0.620	0.135	0.006	0.281	0.060	0.001
취 업 기 관 별	기능장	74.16	77.05	77.52	78.73	66.23	75.00	80.95	78.86	66.43	77.16	85.07	82.20
	기사	75.95	78.20	80.21	79.31	66.55	79.43	80.61	77.27	72.25	82.47	87.10	84.55
	산업기사	77.44	79.47	81.01	79.05	68.05	81.16	80.85	78.77	73.70	82.29	86.47	83.70
	기능사	77.61	80.88	80.59	78.95	69.72	83.33	82.65	81.59	75.89	82.89	86.90	85.05
	F	2.001	2.602	1.460	0.069	2.424	8.175	1.437	5.637	8.855	4.337	0.793	1.392
	sig	0.112	0.050	0.224	0.976	0.064	0.000	0.230	0.001	0.000	0.005	0.497	0.243

6. 자격취득자들이 경력개발을 위해 전문기관에 바라는 지원 정도

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

(1) 전문기관 도움의 필요성 정도 분석

응답자의 인구통계학적 특성에 따라 재취업, 창업 등과 관련하여 경력개발에 전문가의 도움을 필요로 하는지를 분석한 결과는 <표 24>와 같다. 전체적으로 필요하다는 의견이 48.5%로 가장 많았으며, 그 다음으로 는 매우 필요하다(42.2%), 별로 필요하지 않다(8.1%), 전혀 필요하지 않다(1.2%) 순으로 나타났다. 결과적으로 필요하다는 의견이 90.7%로 필요하지 않다는 의견(9.3%)보다 훨씬 높게 나타났다. 성별로는 $\chi^2=1.576$ 이고, $\text{sig}=.665(>.05)$ 이며 연령별로는 $\chi^2=15.059$ 이고, $\text{sig}=.238(>.05)$, 학력별로는 $\chi^2=8.836$ 이고, $\text{sig}=.453(>.05)$, 직업별로는 $\chi^2=35.858$ 이고, $\text{sig}=.057(>.05)$, 현 직장 규모별로는 $\chi^2=2.251$ 이고, $\text{sig}=.895(>.05)$, 취득자격등급별로는 $\chi^2=5.881$ 이고, $\text{sig}=.752(>.05)$ 으로 성별, 연령별, 학력별, 직업별, 현 직장 규모별, 취득자격등급별에 따른 재취업, 창업 등과 관련하여 경력개발에 전문가의 도움을 필요로 하는지에 대해 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 직장 이동횟수 별로는 $\chi^2=24.187$ 이고, $\text{sig}=.019(<.05)$ 이며, 취득자격과 현재 직업과의 관계별은 $\chi^2=18.066$ 이고, $\text{sig}=.034(<.05)$ 로 직장이동 횟수별과 취득자격과 현재 직업과의 관계별에 따른 재취업, 창업 등과 관련하여 경력개발에 전문가의 도움을 필요로 하는지에 대해 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 인구통계학적 특성에 따른 재취업, 창업 등과 관련하여 경력개발에 전문가의 도움을 필요로 하는지에 대하여는 직장이동 횟수별과 취득자격과 현재 직업과의 관계별을 제외하고 모든 인구통계학적 특성이 유의미한 차이가 없는 것으로 조사되었다.

<표 24> 전문기관 도움 정도 분석

구분	전문기관 도움 정도					비고
	매우 필요하다	필요하다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다	전체	
전체	1,058	1,217	203	31	2,509	$\chi^2=1.576$, $\text{sig}=.665$
	42.2%	48.5%	8.1%	1.2%	100.0%	

구분		전문기관 도움 정도					비고
		매우 필요하다	필요하다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다	전체	
성별	남자	807	901	151	23	1,882	
		42.9%	47.9%	8.0%	1.2%	100.0%	
	여자	251	316	52	8	627	
		40.0%	50.4%	8.3%	1.3%	100.0%	
연령별	21~30	369	451	62	8	890	x ² =15.059, sig=.238 (20세 이하 제외)
		41.5%	50.7%	7.0%	0.9%	100.0%	
	31~40	395	456	71	16	938	
		42.1%	48.6%	7.6%	1.7%	100.0%	
	41~50	238	257	54	4	553	
		43.0%	46.5%	9.8%	0.7%	100.0%	
	50세 이상	52	49	15	3	119	
		43.7%	41.2%	12.6%	2.5%	100.0%	
학력별	고졸	213	238	42	6	499	x ² =8.836, sig=.453 (중졸이하 제외)
		42.7%	47.7%	8.4%	1.2%	100.0%	
	전문대졸	322	384	56	6	768	
		41.9%	50.0%	7.3%	0.8%	100.0%	
	대졸이상	518	587	105	18	1,228	
		42.2%	47.8%	8.6%	1.5%	100.0%	
직업별	전문/자유직	201	248	39	5	493	x ² =35.858, sig=.057 (농림어업, 기타는 제외)
		40.8%	50.3%	7.9%	1.0%	100.0%	
	사무/관리직	238	290	44	7	579	
		41.1%	50.1%	7.6%	1.2%	100.0%	
	판매/서비스직	53	43	10	0	106	
		50.0%	40.6%	9.4%	0.0%	100.0%	
	생산/기술직	384	454	78	9	925	
		41.5%	49.1%	8.4%	1.0%	100.0%	
	자영업	26	17	5	1	49	
		53.1%	34.7%	10.2%	2.0%	100.0%	
	학생	40	19	4	0	63	
		63.5%	30.2%	6.3%	0.0%	100.0%	
	무직	28	26	5	1	60	
		46.7%	43.3%	8.3%	1.7%	100.0%	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	496	556	97	15	1,164	x ² =2.251, sig=.895
		42.6%	47.8%	8.3%	1.3%	100.0%	
	중규모 (51~300인)	214	272	41	5	532	
		40.2%	51.1%	7.7%	0.9%	100.0%	
	대규모 (301인 이상)	348	389	65	11	813	
		42.8%	47.8%	8.0%	1.4%	100.0%	
취득 자격 등급별	기능장	87	93	15	5	200	x ² =5.881, sig=.752
		43.5%	46.5%	7.5%	2.5%	100.0%	
	기사	463	560	91	14	1,128	

구분		전문기관 도움 정도					비고
		매우 필요하다	필요하다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다	전체	
		41.0%	49.6%	8.1%	1.2%	100.0%	
		228	273	44	5	550	
	산업기사	41.5%	49.6%	8.0%	0.9%	100.0%	
		280	291	53	7	631	
		44.4%	46.1%	8.4%	1.1%	100.0%	
현재 직장 (직업) 의 횟수별	첫 번째	301	334	64	11	710	$\chi^2=24.187$, sig=.019
		42.4%	47.0%	9.0%	1.5%	100.0%	
	두 번째	265	343	50	4	662	
		40.0%	51.8%	7.6%	0.6%	100.0%	
	세 번째	240	264	38	3	545	
		44.0%	48.4%	7.0%	0.6%	100.0%	
	네 번째	105	131	22	2	260	
		40.4%	50.4%	8.5%	0.8%	100.0%	
	다섯 번 이상	147	145	29	11	332	
		44.3%	43.7%	8.7%	3.3%	100.0%	
취득자 격과 현재 직업과 의 관계별	동일한 직업	585	590	102	17	1,294	$\chi^2=18.066$, sig=.034
		45.2%	45.6%	7.9%	1.3%	100.0%	
	관련된(50% 이상) 직업	224	313	38	5	580	
		38.6%	54.0%	6.6%	0.9%	100.0%	
	유사한(50% 이하) 직업	109	147	28	5	289	
		37.7%	50.9%	9.7%	1.7%	100.0%	
	무관한 직업	140	167	35	4	346	
		40.5%	48.3%	10.1%	1.2%	100.0%	

(2) 경력개발의 도움을 받고 싶은 전문기관 분석

응답자의 인구통계학적 특성에 따라 경력개발의 도움을 받고 싶은 전문기관을 분석한 결과는 <표 25>와 같다. 전체적으로 자격취득자를 배출한 기관에서 도움을 받고 싶다는 의견이 38.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 대학, 학원 등 교육훈련기관(31.6%), 고용안정기관(17.5%) 순으로 나타났다. 성별로는 $\chi^2=53.870$ 이고, sig=.000(<.05)이며 연령별로는 $\chi^2=35.144$ 이고, sig=.004(<.05), 학력별로는 $\chi^2=47.458$ 이고, sig=.000(<.05), 직업별로는 $\chi^2=61.141$ 이고, sig=.001(<.05), 취득자격등급별로는 $\chi^2=38.681$ 이고, sig=.000(<.05)으로 성별, 연령별, 학력별, 직업별에 따른 경력개발의 도움을 받고 싶은 전문기관에 대해 차이가 있는 것으로 나타났다. 현

직장 규모별로는 $\chi^2=6.307$ 이고, $\text{sig}=.613(>.05)$ 이며 직장 이동횟수별로는 $\chi^2=24.637$ 이고, $\text{sig}=.076(>.05)$, 취득자격과 현재 직업과의 관계별로는 $\chi^2=19.478$ 이고, $\text{sig}=.078(>.05)$ 로 현 직장 규모별, 직장 이동횟수별, 취득자격과 현재 직업과의 관계별에 따른 경력개발의 도움을 받고 싶은 전문기관에 대해 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 인구통계학적 특성에 따른 경력개발의 도움을 받고 싶은 전문기관에 대해 현 직장 규모별, 직장 이동횟수별, 취득자격과 현재 직업과의 관계별을 제외하고는 유의미한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

〈표 25〉 경력개발의 도움을 받고 싶은 전문기관 분석

구분		경력개발의 도움을 받고 싶은 전문기관						비고	
		대학, 등 교육훈 련기관	자격취 득자를 배출한 기관	고용안 정기관	지방자 치단체	헤드헌 터사와 같은 민간전문 기관	전체		
전체		712	863	393	74	208	2,250	$\chi^2=53.870$, sig=.000	
		31.6%	38.4%	17.5%	3.3%	9.2%	100.0%		
성별	남자	514	708	257	46	165	1,690		$\chi^2=35.144$, sig=.004 (20세 이하 제외)
		30.4%	41.9%	15.2%	2.7%	9.8%	100.0%		
	여자	198	155	136	28	43	560		
		35.4%	27.7%	24.3%	5.0%	7.7%	100.0%		
연령별	21~30	293	264	147	33	78	815	$\chi^2=47.458$, sig=.000 (중졸이하 제외)	
		36.0%	32.4%	18.0%	4.0%	9.6%	100.0%		
	31~40	269	334	133	24	77	837		
		32.1%	39.9%	15.9%	2.9%	9.2%	100.0%		
	41~50	123	220	93	12	42	490		
		25.1%	44.9%	19.0%	2.4%	8.6%	100.0%		
	50세 이상	24	41	19	5	11	100		
		24.0%	41.0%	19.0%	5.0%	11.0%	100.0%		
학력별	고졸	115	205	88	13	21	442	$\chi^2=61.141$, sig=.001 (농림어업, 기타는 제외)	
		26.0%	46.4%	19.9%	2.9%	4.8%	100.0%		
	전문대졸	228	265	128	24	52	697		
		32.7%	38.0%	18.4%	3.4%	7.5%	100.0%		
	대졸이상	366	385	176	36	135	1,098		
33.3%		35.1%	16.0%	3.3%	12.3%	100.0%			
직업별	전문/자유직	161	148	66	16	54	445	$\chi^2=61.141$, sig=.001 (농림어업, 기타는 제외)	
		36.2%	33.3%	14.8%	3.6%	12.1%	100.0%		
	사무/관리직	171	172	109	23	52	527		

구분		경력개발의 도움을 받고 싶은 전문기관						비고
		대학· 학원· 교육· 훈련기관	자격취 득자를 배출한 기관	고용안 정기관	지방자 치단체	헤드헌 터사와 같은 민간전문 기관	전체	
	판매/서비스직	32.4%	32.6%	20.7%	4.4%	9.9%	100.0%	제외)
		24	41	18	1	11	95	
	생산/기술직	25.3%	43.2%	18.9%	1.1%	11.6%	100.0%	
		229	359	145	23	69	825	
	자영업	27.8%	43.5%	17.6%	2.8%	8.4%	100.0%	
		13	12	10	2	6	43	
	학생	30.2%	27.9%	23.3%	4.7%	14.0%	100.0%	
		29	20	8	1	1	59	
	무직	49.2%	33.9%	13.6%	1.7%	1.7%	100.0%	
		13	24	10	2	3	52	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	25.0%	46.2%	19.2%	3.8%	5.8%	100.0%	$\chi^2=6.307$, sig=.613
		324	387	186	41	102	1,040	
	중규모 (51~300인)	31.2%	37.2%	17.9%	3.9%	9.8%	100.0%	
		155	181	91	13	43	483	
	대규모 (301인 이상)	32.1%	37.5%	18.8%	2.7%	8.9%	100.0%	
		233	295	116	20	63	727	
취득자 경력 등급별	기능장	32.0%	40.6%	16.0%	2.8%	8.7%	100.0%	$\chi^2=38.681$, sig=.000
		54	83	25	2	15	179	
	기사	30.2%	46.4%	14.0%	1.1%	8.4%	100.0%	
		334	391	146	27	114	1,012	
	산업기사	33.0%	38.6%	14.4%	2.7%	11.3%	100.0%	
		156	167	108	24	42	497	
현재 직장 (직업) 의 횟수별	기능사	31.4%	33.6%	21.7%	4.8%	8.5%	100.0%	$\chi^2=24.637$, sig=.076
		168	222	114	21	37	562	
	첫 번째	29.9%	39.5%	20.3%	3.7%	6.6%	100.0%	
		222	226	102	15	66	631	
	두 번째	35.2%	35.8%	16.2%	2.4%	10.5%	100.0%	
		180	235	102	29	54	600	
	세 번째	30.0%	39.2%	17.0%	4.8%	9.0%	100.0%	
		152	181	102	13	49	497	
	네 번째	30.6%	36.4%	20.5%	2.6%	9.9%	100.0%	
		78	88	41	8	19	234	
취득자 경력 과 현재 직업 의 관계별	다섯 번 이상	33.3%	37.6%	17.5%	3.4%	8.1%	100.0%	$\chi^2=19.478$, sig=.078
		80	133	46	9	20	288	
	동일한 직업	27.8%	46.2%	16.0%	3.1%	6.9%	100.0%	
		387	455	183	30	104	1,159	
	관련된(50% 이상) 직업	33.4%	39.3%	15.8%	2.6%	9.0%	100.0%	
		170	197	91	20	57	535	
	유사한(50% 이하) 직업	31.8%	36.8%	17.0%	3.7%	10.7%	100.0%	
		69	103	53	8	22	255	

구분		경력개발의 도움을 받고 싶은 전문기관					비고
		대학, 대학원, 교육훈련기관	자격취득자를 배출한 기관	고용안정기관	지방자치단체	헤드헌터사와 같은 민간전문기관	전체
	이하) 직업	27.1%	40.4%	20.8%	3.1%	8.6%	100.0%
	무관한 직업	86	108	66	16	25	301
		28.6%	35.9%	21.9%	5.3%	8.3%	100.0%

(3) 경력개발 컨설팅에 대한 고용보험 지원 분석

응답자의 인구통계학적 특성에 따라 경력개발 컨설팅에 대한 고용보험 지원 필요성에 대해 분석한 결과는 <표 26>과 같다. 전체적으로 매우 필요하다는 의견이 58.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 필요하다(36.8%), 별로 필요하지 않다(3.5%), 전혀 필요하지 않다(1.0%) 순으로 나타났다. 결과적으로 필요하다는 의견이 95.6%로 필요하지 않다는 의견(4.4%)보다 훨씬 높게 나타났다. 성별로는 $\chi^2=4.622$ 이고, $\text{sig}=.202(>.05)$ 이며 연령별로는 $\chi^2=14.011$ 이고, $\text{sig}=.300(>.05)$, 학력별로는 $\chi^2=7.159$ 이고, $\text{sig}=.621(>.05)$, 직업별로는 $\chi^2=35.466$ 이고, $\text{sig}=.062(>.05)$, 현 직장 규모별로는 $\chi^2=8.466$ 이고, $\text{sig}=.206(>.05)$, 취득자격등급별로는 $\chi^2=6.822$ 이고, $\text{sig}=.656(>.05)$ 으로 인구통계학적 특성에 따른 경력개발 컨설팅에 대한 고용보험 지원 필요성에 대해 모든 유의미한 차이가 없는 것으로 조사되었다.

<표 26> 경력개발 컨설팅에 대한 고용보험 지원 분석

구분		경력개발 컨설팅에 대한 고용보험 지원					비고
		매우 필요하다	필요하다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다	전체	
전체		1,528	956	90	26	2,600	$\chi^2=4.622$, $\text{sig}=.202$
		58.8%	36.8%	3.5%	1.0%	100.0%	
성별	남자	1,144	719	76	21	1,960	
		58.4%	36.7%	3.9%	1.1%	100.0%	
	여자	384	237	14	5	640	
		60.0%	37.0%	2.2%	0.8%	100.0%	
연령별	21~30	547	365	23	10	945	$\chi^2=14.011$, $\text{sig}=.300$

구분		경력개발 컨설팅에 대한 고용보험 지원					비고
		매우 필요하다	필요하다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다	전체	
	31~40	57.9%	38.6%	2.4%	1.1%	100.0%	(20세 이하 제외)
		586	344	32	10	972	
	41~50	60.3%	35.4%	3.3%	1.0%	100.0%	
		322	202	27	4	555	
	50세 이상	58.0%	36.4%	4.9%	0.7%	100.0%	
		67	40	8	2	117	
학력별	고졸	57.3%	34.2%	6.8%	1.7%	100.0%	$\chi^2=7.159$, sig=.621 (중졸이하 제외)
		309	176	13	5	503	
	전문대졸	61.4%	35.0%	2.6%	1.0%	100.0%	
		461	298	23	8	790	
	대졸이상	58.4%	37.7%	2.9%	1.0%	100.0%	
		748	479	54	13	1,294	
직업별	전문/자유직	57.8%	37.0%	4.2%	1.0%	100.0%	$\chi^2=35.466$, sig=.062 (농림어업, 기타는 제외)
		294	194	15	4	507	
	사무/관리직	58.0%	38.3%	3.0%	0.8%	100.0%	
		361	210	18	3	592	
	판매/서비스직	61.0%	35.5%	3.0%	0.5%	100.0%	
		64	41	5	0	110	
	생산/기술직	58.2%	37.3%	4.5%	0.0%	100.0%	
		568	350	41	11	970	
	자영업	58.6%	36.1%	4.2%	1.1%	100.0%	
		30	16	3	1	50	
	학생	60.0%	32.0%	6.0%	2.0%	100.0%	
		43	24	0	0	67	
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	64.2%	35.8%	0.0%	0.0%	100.0%	$\chi^2=8.466$, sig=.206
		29	26	1	4	60	
	중규모 (51~300인)	48.3%	43.3%	1.7%	6.7%	100.0%	
		718	415	35	13	1,181	
	대규모 (301인 이상)	60.8%	35.1%	3.0%	1.1%	100.0%	
		329	198	25	4	556	
취득 자격 등급별	기능장	59.2%	35.6%	4.5%	0.7%	100.0%	$\chi^2=6.822$, sig=.656
		481	343	30	9	863	
	기사	55.7%	39.7%	3.5%	1.0%	100.0%	
		696	447	40	12	1,195	
		58.2%	37.4%	3.3%	1.0%	100.0%	

구분		경력개발 컨설팅에 대한 고용보험 지원					비고
		매우 필요하다	필요하다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다	전체	
	산업기사	325	209	21	8	563	
		57.7%	37.1%	3.7%	1.4%	100.0%	
	기능사	392	219	20	3	634	
		61.8%	34.5%	3.2%	0.5%	100.0%	

7. 자격취득자들이 공단에 바라는 역할

자격취득자들이 자격취득자 배출기관인 공단에 바라는 역할과 관련하여 6개 문항에 대한 응답결과를 점수화하여 평균을 산출한 결과는 <표 27>과 같다. 평균점수별로 살펴보면 상위등급 자격취득 정보 및 교육훈련 제공이 85.6점으로 가장 높았으며, 그 다음으로는 종목에 대한 기술변화 등 신기술정보 지속적 제공(85.4점), 자격취득자들의 경력관리 지원(84.1점), 취업에 필요한 정보와 알선기능 강화(83.9점), 상기 경력개발지원 요소(81.8점), 기타 자격취득자들을 위한 사후관리(81.4점) 순으로 나타났다.

<표 27> 한국산업인력공단의 역할

문항	사례수	평균	표준편차
① 취업에 필요한 정보와 알선기능 강화	2,632	83.9096	19.2240
② 종목에 대한 기술변화 등 신기술정보 지속적 제공	2,636	85.3945	18.3415
③ 상위등급 자격취득 정보 및 교육훈련 제공	2,622	85.6312	19.0936
④ 자격취득자들의 경력관리 지원	2,618	84.1291	20.1429
⑤ 상기 경력개발지원 요소	2,616	81.7947	19.6270
⑥ 기타 자격취득자들을 위한 사후관리	2,609	81.4488	20.5920

응답자의 인구통계학적 특성에 따른 평균 점수를 분석한 결과는 <표 28>과 같으며 인구통계학적 특성에 따른 분석결과 6개의 문항 중에 성별의 경우 ①번 문항 sig=.000(<.05)과 현 직장규모별의 경우 ①번 문항 sig=.000(<.05)과 ②번 문항 sig=.015(<.05), 취득자격등급별의 경우에는 ①번 문항 sig=.000(<.05)과 ④번 문항 sig=.023(<.05)에 한하여 유의미한 차이가 있으며, 나머지 문항과 연령별, 학력별, 직업별의 경우에는 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

<표 28> 공단의 역할

구분		① 취업에 필요한 정보와 알선기능 강화	② 종목에 대한 기술변화 등 신기술정보 지속적 제공	③ 상위등급 취득 정보 및 교육훈련 제공	④ 자격취득자들의 경력관리 지원	⑤ 상시 경력개발 지원 요소	⑥ 기타 자격취득자들을 위한 사후관리
전체		83.9	85.4	85.6	84.1	81.8	81.4
성별	남자	83.1	85.3	85.5	84.0	81.4	81.0
	여자	86.4	85.6	86.0	84.6	83.0	82.8
	F	14.084	0.111	0.323	0.563	2.976	3.686
	sig	0.000	0.739	0.570	0.453	0.085	0.055
연령별	21~30	84.8	85.2	86.2	84.8	82.7	81.4
	31~40	84.0	86.0	86.0	84.6	82.6	82.4
	41~50	82.6	85.0	84.7	82.2	79.2	80.2
	50세 이상	82.1	84.0	82.5	83.6	80.0	79.9
	F	1.521	0.681	1.464	1.757	3.771	1.197
	sig	0.193	0.605	0.211	0.135	0.005	0.310
학력별	고졸	85.3	85.7	86.3	84.6	81.7	82.8
	전문대졸	84.7	85.8	85.9	84.4	82.1	81.2
	대졸이상	82.9	85.1	85.3	83.8	81.8	81.1
	F	3.028	1.671	2.292	0.556	1.364	1.065
	sig	0.028	0.171	0.076	0.644	0.252	0.363
직업별	전문/자유직	84.6	85.9	85.8	84.2	81.9	80.9
	사무/관리직	82.9	83.2	85.4	83.9	81.8	80.7
	판매/서비스직	85.2	85.0	84.8	82.5	80.6	83.0
	생산/기술직	83.6	86.0	85.8	84.4	81.5	81.7
	자영업	82.7	88.0	86.3	80.9	81.7	77.0

구분		① 취업에 필요한 정보와 알선기능 강화	② 종목에 대한 기술변화 등 신기술 지속적 제공	③ 등 급 상위 자격취 득 정보 교육 및 훈련 제공	④ 자격취 득 자들의 경력관 리 지원	⑤ 상 기 경력 개발 지원 요소	⑥ 기 타 자격 취 득 자 들 을 위 한 사 후 관 리
	학생	84.4	85.1	83.3	85.1	84.0	83.0
	무직	87.5	87.1	84.6	86.1	86.0	81.8
	F	0.732	1.732	0.525	0.538	0.547	0.910
	sig	0.664	0.086	0.839	0.828	0.822	0.507
현 직장 규모별	소규모 (50인 이하)	85.5	86.4	86.0	84.8	82.4	81.8
	중규모 (51~300인)	84.3	85.4	85.7	84.3	81.9	81.8
	대규모 (301인 이상)	81.4	84.0	85.1	83.0	80.9	80.7
	F	12.088	4.184	0.575	2.037	1.416	0.856
	sig	0.000	0.015	0.563	0.131	0.243	0.425
취 득 자 격 등 급 별	기능장	80.43	84.52	82.25	81.13	78.38	79.51
	기사	82.87	85.29	85.63	84.17	82.02	81.66
	산업기사	85.68	86.25	86.21	85.88	82.59	81.74
	기능사	85.39	85.12	86.21	83.50	81.77	81.42
	F	6.361	0.629	2.550	3.173	2.455	0.683
	sig	0.000	0.596	0.054	0.023	0.061	0.563

V. 결 론

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 욕구와 조직의 욕구가 동일하고 함께 추구하여야 효과를 극대화 할 수 있다는 것을 경력개발의 이론적 고찰과 선행연구 결과 도출되었다. 그 결과에 따라 자격취득자들이 경력개발에 대하여 얼마나 관심을 가지고 필요성을 느끼고 있으며 지원받기를 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 분석

되었다.

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 교차분석 결과는 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 어

는 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 자신

의 경력을 인정받을 수 있는 상위 자격취득 정보와 교육훈련을 원하고 있다.

- 이러한 경력개발 및 관리를 체계적으로 제공해 주는 것이 자격취득자 배출기관인 공단의 역할이라고 응답하였다.

2. 제언

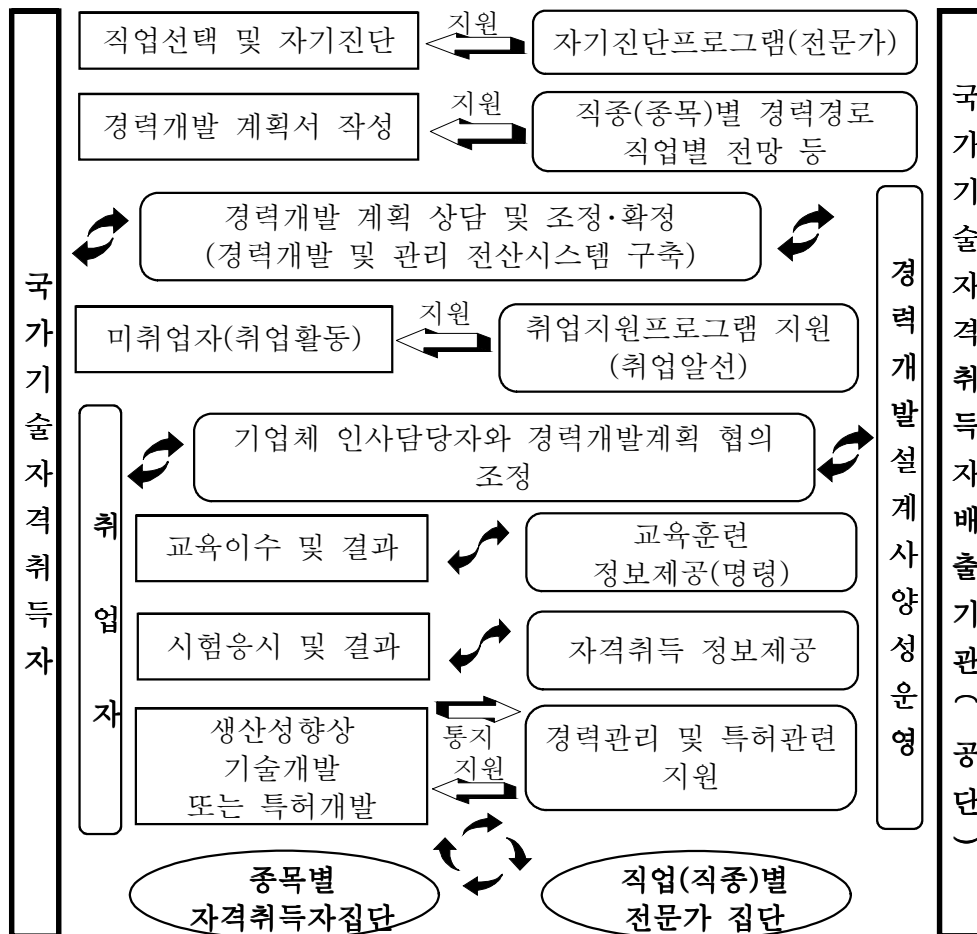
본 연구를 수행하면서 자격취득자들이 자격취득자로서의 자부심이 매우 크다는 것을 새삼 느꼈으며 그동안 자격의 현장성과 통용성의 논란에 대하여 의문을 제기하지 않을 수 없다. 물론 사용자 입장에서의 자격취득자에 대한 역량평가는 자격취득자들과 다를 수 있다. 하지만 본 조사에서 응답한 자격취득자들과 같은 직업의식²⁶⁾을 갖고 새로운 기술습득 등의 체계적인 경력개발을 해 나간다면 자격취득에 대한 사용자들의 평가도 달라질 것이다.

따라서 공단은 자격취득자들에 대한 경력개발지원 프로그램을 개발하여 일반 기업 등에서 운영하고 있는 프로그램에서 조직이 담당하여야 할 부분을 공단이 담당할 수 있는 체제를 구축하여야 하며 이를 위해 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 자격취득자들의 경력개발과 관리를 지원하고자 하는 의지가 필요하다.
- 국가직업능력표준개발과 연계하여 자격종목별 경력경로를 개발하여 자격취득자들이 경력을 설계하는데 참고자료로 활용하도록 하여야 한다.
- 종목별 전문가 단체와 자격취득자들 서로 간에 커뮤니케이션이 이루어지도록 사이버 공간을 구축할 필요가 있다.
- 자격취득자들에 대한 취업알선 기능을 복원하여야 한다. 이로서 구성원들이 노동시장을 이해하는데 도움이 되고 자격취득자들의 경력개발에 관한 상담 등의 능력배양에 도움이 될 것이다.

26) 미래에도 취득한 자격과 동일한 또는 관련되는 직업에 종사하고 싶다.

- 자격취득자들의 경력개발에 대하여 상담하고 지원할 수 있는 인적인 프라(가칭 “경력개발설계사”)를 구축하여야 한다. 이들은 협상가로서의 능력, 노동시장을 설명할 수 있는 능력, 경력개발과 관리를 이해하는 능력, HRD와 관련된 이해의 능력 등을 갖추도록 하여야 한다.
 - 자격취득자들의 경력개발 및 관리 전산시스템을 구축하여야 한다.
- 이러한 자격취득자들에 대한 경력개발지원 방안을 전제로 [그림 14]와 같은 경력개발지원 프로그램 모델을 제시하고자 한다.



[그림 14] 자격취득자 경력개발지원 프로그램 모델

3. 연구의 제한

본 연구는 자격취득자에 대한 경력개발지원 프로그램 모델개발을 위하여 자격취득자들의 경력개발에 대한 인식과 필요성, 요인 등에 대하여 연구문제와 가설을 설정하고 이에 대한 설문을 통하여 자격취득자들의 경력개발의 인식을 도출하였다. 경력개발은 개인육구와 조직의 육구가 같아야 효과적이라는 점에서 본 연구에 기업의 책임자 또는 HRD 담당자들의 의견을 반영하지 못한 제한 점이 있으며, 본 연구에서 실시한 설문지에 연구의 목적으로 학위논문을 위한 것이라는 내용을 명시하지 못하였다.²⁷⁾

27) 공단에 등록된 자격취득자들의 e-Mail을 활용하면서 개인적인 용도로 활용할 경우 정보유출의 논란이 예상되었다. 그러나 동 설문자료는 설문지에서도 활용목적을 명시하였듯이 본 연구 내용과 같이 공단의 경력개발지원 제도를 도입하기 위한 자료로 활용할 것이다.

참고문헌

- 강순희, 김안국, 박성재, 김주섭, 김승택, 김덕호, 정주연, 박충렬 (2003).
자격제도의 비전과 발전방안(연구보고서 2003-11). 서울 : 한국노동연구원
- 김기태(2005). 경력개발제도 운영 사례와 시사점 보고서. 서울 : 대한상공회의소
- 김성수(1998). 21세기 신인사관리론, 서울: 법경사.
- 김주일, 윤석천, 어수봉, 이철기, 성지미 (2003). 자격취득자 사후관리 방안. 서울 : 한국산업인력공단
- 김홍국(2000). 경력개발의 이론과 실제, 서울: 다산출판사.
- 박귀현(1998). “구성원의 경력개발 조직활력 높인다.” LG경제연구원 주간경제, 465호
- 서정화, 강인수, 김영청, 김재웅, 김태완, 노종희, 전재상(2001). 국가인적자원개발의 인프라구축(기본연구 01-53, 한국교육행정학회가 연구수행), 서울 : 한국직업능력개발원
- 서지숙(2005). 우리나라 기업의 경력관리에 대한 연구, 한남대학교 경영대학원, 석사학위 논문
- 신명훈, 나영선(1988). 국가기술자격취득자의 사후관리에 관한 연구. 한국산업인력공단
- 유기현(1989). 인사관리론, 서울: 무역경영사.
- 이병철(1997). “한국기업의 경력개발제도 현황 및 개선방향” 임금연구, 가을. 경총.
- 이용봉(1991). 개인경력개발과 조직경력관리와의 조화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구 -정부출연연구기관을 중심으로-, 충남대학교 경영대학원, 석사학위 논문
- 이정주(2004). 개인-조직 적합도에 따른 경력개발모델 설정에 관한 연구

-W기업을 중심으로-. 고려대학교 경영정보대학원, 석사학위 논문
 이진규(2001). 『전략적·윤리적 인사관리』, 서울, 박영사.
 장금성(2002). 경력개발 이론에 관한 고찰. 전남대학교 간호학과 교수
 조미경(2005). 여성관리자 경력개발의 통합모형에 관한 연구, 이화여자대
 학교 대학원, 석사학위 논문
 조제한(2005). 대학 취업 경쟁력 강화를 위한 경력개발지원시스템 구축
 에 관한 연구, 한양대학교 공학대학원, 석사학위 논문
 진미석, 윤형한(2003). 성인의 진로개발 체제구축, 한국직업능력개발원
 하인호, 김길룡, 김명철, 하송, 강철(2003). 보수교육 신설 및 공단의 역할
 방안에 관한 연구, 서울 : 한국산업인력공단
 홍용기, 유영길, 이승, 윤미숙(2006). 전문대학생 및 일반성인의 생애경력관리
 교육인적자원부(2006). 지원을 위한 계속교육지원센터 운영방안(전문
 대학혁신 2006-06), 서울 : 교육인적자원부
 최종석(2002). 한국공무원 인사체계의 CDP 적용방안에 관한 연구, 연세
 대학교 대학원, 석사학위 논문
 중앙인사위원회(2006). “조직경쟁력 강화와 공무원 역량제고를 위한 경력
 개발제도(CDP) 운영매뉴얼”.

Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (1989). Generating New
 Directions in Career Theory, in *Handbook of Career Theory*,
 Cambridge: Cambridge University
 Dalton, G. W, Thompson, P. H. & Price, R. L (1977)
 "The four stages of professional career : A new look at
 preformance by professioal" *Organization Dynamics*, 6,
Organizational Dynamics, 6, *New york : American Management*
Association, Summer
 Ehrenberg, R. G. and Smith, R. S., (1997), *Modern Labor Economics*,

- 5th ed., Harper Collins
- Feldman, D. C (1988), 『Managing Career in Organizations』, Scott, Foresman & Company
- Hall, D. T (1976), 『Careers in organization』, Santa Monica, Calif Goodyear Publishing Co.
- Hall, D. T (1976), 『Career in Organization』, Pacific Psllisades, Calif : Goodyear.
- 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.
- Hall, D. T., (1984). Human Resource Development and Organizational Effectiveness, in C. Fombrun, N. M. Tichy & M. A. Devanna, *Strategic Human Management*, New York: John Wiley & Sons, pp.159-182.
- Herr, E. L. (2001). Career Development and its Practice: A Historical Perspective, *Career Development Quarterly*, 49(3), pp.196-211.
- Leach, J (1976), "Career Management : Focusing on Human Resources", *The Personnel Administrator*, Nov.,
- Schein, E. H (1978), 『Career Dynamics : Matching Individual and organizational Needs』, Addison-Westley Publishing Company.
- Sonnenfeld, J (1985), 『Career Development and Management』, Homewood, III, Irwin.

부록 : 설문지

자격취득자 경력개발제도 도입을 위한 설문조사

안녕하십니까?

「한국산업인력공단」은 ‘사람과 기업의 가치를 높여주는 인적자원개발의 리더’로서 귀하의 직업능력을 지속적으로 개발하고 관리하기 위하여 '자격취득자 경력개발지원 제도'를 도입하고자 합니다. 자격취득자 경력개발은 자격취득자가 목표로 하는 미래의 직위(직업)에 도달하기 위하여 직업능력개발 등을 통한 상위 자격취득 또는 직무수행 역량을 강화하는 것으로, 이러한 과정에 필요한 교육훈련과정 또는 기술변화 등의 지식이나 정보를 제공하고 자격취득자가 지속적으로 자신의 경력개발에 몰입할 수 있도록 동기를 부여하는 등의 지원체제를 구축하는 방안을 마련하고자 합니다. 이를 통해 자격취득자들의 역량을 강화하여 사회적, 경제적 지위를 향상시키고자 합니다.

이에 우리공단에서는 '자격취득자 경력개발 지원제도 도입방안' 마련에 귀하의 소중한 의견을 수렴하고자 합니다. 바쁘시더라도 시간을 조금만 할애하시어, 10월30일(화)까지 설문에 응해주시면 감사하겠습니다. 귀하의 의견은 대한민국 국가기술자격제도 발전을 위해 중요한 자료로 사용될 것이며, 연구목적 외의 다른 용도로는 사용되지 않을 것임을 약속드립니다.

설문 협조에 진심으로 감사드리며,
귀하께서 계획하신 모든 일이 뜻대로 성사되고, 가내 항상 기쁨이 충만하시길
기원합니다.

2007년 10월 24일



한국산업인력공단

※ 설문에 대한 궁금한 사항이 있을 때는 다음 연락처로 문의해 주시면 감사하겠습니다.

- 답 당 자 : 이 연 복
- 전 화 : 02-3271-9060 ◦ F A X : 02-711-1758
- E - m a i l : bog@hrdkorea.or.kr
- (121-757) 서울시 마포구 공덕동 370-4 한국산업인력공단

응답자에 관련 사항(해당 항목에 √ 하여 주시기 바랍니다.)

< 통계분석을 위한 일반적인 사항에 관한 설문입니다 >

1. 귀하의 성별은? ① 남, ② 여
2. 귀하의 나이는?
① 20세 이하 ② 21~30세 ③ 31~40세 ④ 41~50세 ⑤ 51세 이상
3. 귀하의 학력은?
① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 2년제(전문)대졸 ④ 대졸 이상
4. 귀하의 직업은?
① 전문/자유직 ② 사무/관리직 ③ 판매/서비스직 ④ 생산/기술직
⑤ 자영업 ⑥ 농업/어업/수산업/임업 ⑦ 학생 ⑧ 무직 ⑨기타
5. 현재의 직장(직업)이 몇 번째 직장(직업)입니까?
① 첫 번째 ② 두 번째 ③ 세 번째 ④ 네 번째 ⑤ 다섯 번째 이상
6. 귀하가 근무하는 회사에 종사하는 근로자의 수는? (상시근로자 기준)
① 5인 이하 ② 5~10인 ③ 11~50인 ④ 51~100인 ⑤ 101~300인
⑥ 301인 이상
7. 현재 직장 내에서 귀하의 직급(책)은?
① 평사원 ② 대리 ③ 과장 ④ 부(차)장 ⑤ 공장장 ⑥ 임원(대표)
8. 현재의 직장에 귀하가 근무한 기간은?
① 1년 이하 ② 2~4년 ③ 5~10년 ④ 10년 이상
9. 귀하가 취득한 국가기술자격증은? (2자격 이상인 경우 1가지만 선택)
① 기능장 ② 기사 ③ 산업기사 ④ 기능사
(취득자격 종목명 :)

9-1. 귀하는 국가기술자격증을 취득한지 얼마나 되셨습니까?

- ① 1년 이하 ② 2~5년 ③ 5년~10년 ④ 10년이상

10. 귀하가 취득한 국가기술자격과 현재 직업과는 어느 정도 관련이 있습니까?

- ① 취득자격과 동일한 직업 ② 취득자격과 관련된(50%이상) 직업
③ 취득자격과 유사한(50%미만) 직업 ④ 취득자격과 무관한 직업

< 경력개발(인생설계)에 관한 설문입니다 >

11. 귀하는 지금까지 자신의 인생설계를 계획적으로 해 왔다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다. ② 그런 편이다. ③ 그저 그렇다.
④ 그렇지 못하다. ⑤ 전혀 그렇지 못하다.

12. 자신의 직장생활 등 진로(경력)문제에 대하여 누구와 의논하거나 도움을 받고 있습니까?

- ① 가족(배우자) ② 친구 ③ 회사동료 ④ 직장상사
⑤ 공공기관 등 ⑥ 없다

13. 5년 후의 자신의 진로(경력경로)는 어떻게 될 거라고 예측하고 있습니까?

- ① 현재의 직장에서 승진하여 일하고 있을 것이다.
② 같은 종류의 직업이지만 다른 직장에서 일하고 있을 것이다.
③ 직업을 바꾸어 다른 회사에서 일하고 있을 것이다.
④ 개인사업을 하고 있을 것이다.
⑤ 일을 하지 않고 있을 것이다.
⑥ 취업하여 직장생활을 하고 있을 것이다.
⑥ 기타

14. 귀하가 자격을 취득할 때의 직업은 무엇 이였습니까?

- ① 학생 ② 현재의 직장 ③ 이전 직장 ④ 무직

15. 귀하가 취득한 자격분야와 귀하의 미래 직업과의 관계를 어떻게 생각하십니까?

- ① 취득한 자격분야와 일치하는 직업에서 일하고 싶다.
- ② 취득한 자격분야와 유사한 직업에서 일하고 싶다.
- ③ 취득한 자격분야와 관계없는 직업에서 일하고 싶다.

16. 귀하는 취업, 직장 내 승진, 재취업 또는 창업을 위해 자신의 경력개발과 관리의 필요성을 어느 정도 느끼고 계십니까?

- ① 매우 절실하게 느낀다. (☞ 16-1번으로)
- ② 절실하게 느낀다. (☞ 16-1번으로)
- ③ 느끼지 못한다. (☞ 17번으로)
- ④ 전혀 느끼지 못한다. (☞ 17번으로)

16-1. 어떤 경우에 경력개발의 필요성을 가장 많이 느끼게 됩니까?

- ① 감원이나 구조조정 이야기가 나올 때
- ② 승진(경쟁)에서 밀릴 때
- ③ 동료가 스카우트 당해서 갈 때
- ④ 취업하고자 할 때
- ⑤ 노후를 생각할 때
- ⑥ 기타

17. 귀하는 재취업 또는 창업 등과 관련한 경력개발에 대하여 전문기관의 도움이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 매우 필요하다. (☞ 17-1번으로)
- ② 필요하다. (☞ 17-1번으로)
- ③ 별로 필요하지 않다. (☞ 18번으로)
- ④ 전혀 필요하지 않다. (☞ 18번으로)

17-1. 귀하는 경력개발에 대하여 어떤 전문기관의 도움을 받고 싶습니까?

- ① 대학, 학원 등 교육훈련기관
- ② 자격취득자를 배출한 기관(한국산업인력공단)

- ③ 고용안정기관(노동부 고용지원센터)
- ④ 지방자치단체(시, 도, 구, 군)
- ⑤ 헤드헌터사와 같은 민간전문기관

< 경력개발지원 요소의 필요성에 대한 설문입니다>

	경력개발지원 요소	전혀 필요 없다	대체로 필요 하다	보통 이다	대체로 필요 하다	매우 필요 하다
18	자신의 능력이나 소질에 대한 진단	①	②	③	④	⑤
19	자신감이나 적극성을 배울 수 있는 교육훈련기관	①	②	③	④	⑤
20	직업세계나 노동시장에 대한 정보	①	②	③	④	⑤
21	인생설계 등과 같은 경력계획수립에 대한 지원	①	②	③	④	⑤
22	걱정이나 불안감을 감소시킬 수 있는 심리상담	①	②	③	④	⑤
23	자신에게 맞는 직업을 찾기 위한 지원	①	②	③	④	⑤
24	평생직업능력개발을 위한 직업교육이나 훈련	①	②	③	④	⑤
25	창업에 필요한 정보나 지식 또는 교육훈련	①	②	③	④	⑤
26	취업실전기술교육(이력서 작성, 면접방법)	①	②	③	④	⑤
27	상위 자격취득을 위한 정보 및 교육	①	②	③	④	⑤
28	새로운 기술이나 지식의 습득	①	②	③	④	⑤
29	관심직종과 관련한 전문가 집단과의 연계	①	②	③	④	⑤

< 자격취득자 배출기관인 한국산업인력공단이 자격취득자들을 위하여 해야 할 일에 대한 설문입니다>

	자격취득자들을 위하여 해야 할 일	전혀 필요치 않다	별로 필요치 않다	그저 그렇 다	필요한 편이다	매우 필요 하다
30	취업에 필요한 정보와 알선기능 강화	①	②	③	④	⑤
31	종목에 대한 기술변화 등 신기술정보 지속적 제공	①	②	③	④	⑤
32	상위등급 자격취득 정보 및 교육훈련 제공	①	②	③	④	⑤

	자격취득자들을 위하여 해야 할 일	전혀 필요치 않다	별로 필요치 않다	그저 그렇 다	필요한 편이다	매우 필요 하다
33	자격취득자들의 경력관리 지원	①	②	③	④	⑤
34	상기 18번에서 28번 항목(경력개발지원 요소) 정보의 제공과 관리	①	②	③	④	⑤
35	기타 자격취득자들을 위한 사후관리	①	②	③	④	⑤

36. 귀하의 회사는 재직자의 경력개발을 어느 정도 지원하고 있다고 판단하십니까?

- ① 매우 적극적으로 지원하고 있다. (☞ 36-1번으로)
- ② 지원하는 편이다. (☞ 36-1번으로)
- ③ 거의 지원하지 않는다.
- ④ 전혀 지원하지 않고 있다.

36-1. 귀사의 경력개발지원체제는 어떤 형태로 이루어지고 있습니까?

- ① 직무관련 사내연수
- ② 전문교육훈련기관에 위탁
- ③ 퇴직 후의 재취업이나 창업을 위한 지원
- ④ 생애설계를 위한 교육 및 상담 등의 지원
- ⑤ 사이버 학습시스템 구축
- ⑥ 사내 학습조직의 지원

37. 직업훈련에 대한 지원과 같이 개인의 경력개발을 위한 컨설팅 등에 대하여 고용보험에서 지원해 주는 방안에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 필요하다. ② 필요하다.
- ③ 필요하지 않다. ④ 매우 필요하지 않다.

ABSTRACT

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

- * Course : Human Resources Development
- * Name : Yeon-bog, Lee
- * Professor : Sang-bong, Won

This research, in order to survey the Perception on the Career Development of the National Technical Qualification(NTQ) Acquisitors, issues the six critical problems following as ;

- Are NTQ acquisitors willing to engage in the occupation related with their own qualification types?
- How much they feels it necessary to take the career development into consideration?
- To what extent are they currently practicing the career development and how much served to develop his career in the employment?
- Do they have the necessity of career development element (demand field) as same level as acquisition qualification grade?

From which agency and to which extent do they want to get services to develop their career ?

Which services do they wish to get from the agency (Human Resources Development Service of Korea ; Hrdkorea) which produce NTQ acquisitors?

In order to solve these problems for studying, observing the actual condition of NTQ System, I perceived the necessity of career development & management through the literature researches and preceding researches which related to a career development system. Therefore it is principle that Career Development should be planned and practiced by the individual ; the productivity of Career

development system become maximum when assistance exists between the individual wishes and the organization's

Also, In order to investigate the necessity and the element in the career development support, I summarized the perception about the career development by doing question investigation in 2,673 units composed of Qualification acquirers, which following as ; The qualification acquirers are engaging to the occupation which related to their qualification and willing to even in future. Also, the higher the acquired qualification grade is, the more they prefer their occupation related with ; It was or it is same identical. The qualification acquirers feel it necessary to develop his career, but only part of them(45.5%) are being supported by the career development system in now ; they have only job training as the career development service. The qualification acquirers are sensitive to a technical changes. In order to compete against these changes, they want to connect with specialist group owing to new techniques or knowledges, to acquire the information from them, and to be trained to achieve higher grade qualification. Therefore, the qualification acquirers answer that it is responsible for HRDKorea to serve as developing and managing their career ; because of producing them. In the conclusion of this research, the agency producing qualification acquirers, HRDKorea should build the system that can manage a part of organizations support which general company's operating in CDP.