

# 대졸자의 자격증취득과 취업연계성에 관한 질적 연구 : 기업체 인사담당자의 인식을 중심으로

안 영 식 (동의대학교)

정 주 영 (동의대학교)

김 영 석<sup>†</sup> (동의대학교)

## 〈 요약 〉

본 연구는 대졸자의 자격 취득을 통한 취업활성화 방안을 마련하기 위해서 대졸자의 자격증 취득과 취업 가능성에 대한 기업체 인사담당자의 인식을 분석하였다. 본 연구는 질적 연구방법을 통해 수행되었으며, 연구참여자는 제조업, 금융업, 서비스업에서 인사담당자로 근무한 총 11명이었다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 기업체 인사담당자는 대졸자의 자격증 취득이 대졸자의 지원 분야에 대한 관심과 노력을 보여주는 역할을 하는 것으로 인식하였다. 둘째, 대졸자의 국가자격증과 공인민간자격증이 취업에 도움을 주지만, 자격증 취득이 어려울수록 그리고 자격증이 근무분야와의 관련성이 깊을수록 취업에 도움을 주는 것으로 인식하였다. 셋째, 대졸자의 자격증 취득과 함께 인성(대인관계능력, 성실성), 면접기술, 관련 경험이 취업에 도움을 주는 것으로 인식하였다. 넷째, 대학 재학생들이 자신의 적성을 파악하고 적성을 살릴 수 있는 분야의 기업체에서 어떠한 자격증을 요구하는지 조사하여, 이를 재학생들에게 알리고 지도하는 것이 필요한 것으로 파악되었다. 본 연구는 대졸자의 채용에 직접적 영향을 미치는 기업체 인사담당자가 대졸자의 자격증 취득과 취업연계성에 대한 인식을 분석함으로써 대학 및 대졸자의 취업에 도움이 되는 시사점을 도출하였다.

주요어 : 자격증, 취업, 대졸자, 기업체 인사담당자, 질적 연구

## I. 서 론

지식기반사회에서 우수한 인적자원의 개발과 활용은 국가의 성장과 발전의 원동력이 되고 지역의 미래를 결정한다. 대졸자의 취업은 국가 및 지역의 인적자원 활용과 직접적으로 연계되는 사항으로, 정부뿐만 아니라 대학은 대졸자의 취업을 향상을 위해 다양한 노력을 기울이고 있다. 이러한 노력에도 불구하고 교육과학기술부(2012)의 ‘2012년 대학 계열별 취업률 공개 자료’에 따르면 고등교육기관 졸업자의 평균 취업률은 2010년에는 55.0%, 2011년에는 58.6%, 2012년에는 59.5%를 기록했다. 앞으로 예상되는 경제의 불안정성과 국가 경제의 저성장 환경 속에서 대

<sup>†</sup> 교신저자 : 김영석, 동의대학교 평생교육학과 조교수, youngsek@deu.ac.kr

졸자의 취업률은 더욱 악화될 것으로 보이기 때문에 대졸자의 취업률을 높이기 위한 다양한 방안들의 중요성이 높아지고 있다.

국가 및 단체에서 일정한 기준과 절차에 따라 해당 업무에 대한 어느 수준의 능력을 보유하고 있다는 것을 인정해주는 자격증 취득은, 취업지원자의 경쟁력을 높이고, 직무수행능력을 객관적으로 증명해주는 역할을 한다. 특히 대학 졸업이 일반화되고 있는 현실에서 자격증은 취업지원자가 갖춘 능력을 객관적으로 보여주는 지표로써 노동시장에서 학력을 보완해주는 역할을 수행한다.

이를 반영하듯 대학은 졸업생들의 취업률 향상을 위해 비교과과정 운영, 특강 프로그램 제공, 고시반 운영 등을 통해 재학생들의 자격증 취득을 적극 지원하고 있다. 대학생들 역시 자격증 취득을 위해 많은 시간과 노력을 기울이고 있다. 2009년 대졸자직업이동경로조사(한국고용정보원, 2011)에 따르면, 2009년 대졸자 총 480,193명 중에서 자격증 보유자는 65.3%를 차지했으며 자격증 소지 개수는 평균 2.28개이다.

대학 당국과 대학생들은 취업의 가능성을 높이기 위한 자격증 취득에 노력하고 있지만, 대졸자의 자격증 취득과 취업과의 연계성에 관한 실증적 연구들은 대졸자의 자격증 취득과 취업 여부 간의 관계에 대해 일괄적 결과를 보여주지 못한다. 이만기(2008), 육현민(2010), 박윤경과 이영민(2012)은 대졸자의 자격증 취득 유무는 취업에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 하지만 김정숙(2009)은 대졸자의 자격증 수가 많을수록 취업에 부정적 효과를 미친다고 하였고, 채창균과 김태기(2009) 역시 자격증 취득여부가 대졸자의 취업에 긍정적 영향을 미치지 못한다고 주장한다.

대졸자의 자격증 취득과 취업과의 연계에 관한 기존의 연구는 대졸자직업이동경로조사, 청년패널자료와 같은 기존 통계자료를 분석한 것으로(박윤경, 이영민, 2012; 육현민, 2010; 이만기, 2008; 이요행, 권혜자, 2009; 조희숙, 2009; 채구목, 2007; 채창균, 김태기, 2009) 자격증 취득이 취업여부 및 취업의 질에 미치는 영향은 보여주었지만, 실제로 다양한 분야의 취업 현장에서 어떠한 과정을 거쳐 자격증 취득이 대졸자의 취업에 영향을 미치는지는 보여주지 못했다. 특히 대졸자들의 취업여부를 결정하는 기업체의 인사담당자가 대졸자의 자격증 취득에 대해 어떻게 이해하는 지에 대한 관심이 부족했다.

따라서 본 연구는 대졸자의 자격 취득을 통한 취업활성화 방안을 알아보기 위해서 기업체의 인사담당자가 인식하는 대졸자의 자격증 취득과 취업 가능성에 대해 살펴보고자 한다. 이를 위한 구체적 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 자격증 취득은 어떠한 과정을 거쳐 대졸자의 취업에 도움을 주는가?

둘째, 자격증의 유형에 따라 어떻게 취업과의 연계성에 차이가 있는가?

셋째, 자격증과 함께 대졸자의 취업에 도움이 되는 요소에는 무엇이 있는가?

넷째, 대학이 졸업예정자의 자격증 취득을 통해 취업가능성을 어떻게 높일 수 있는가?

본 연구는 대졸자의 자격증 취득과 취업과의 연계성에 대해 기업체 인사담당자의 의견을 연구함으로써, 대학생의 자격증 취득과 취업의 연계성을 높이기 위한 국가 및 대학 그리고 대학생의 역할과 기업체에서 필요한 자격을 소유한 대학생을 양성하는 방법을 규명하는데 도움이 될 것으로 기대된다.

## II. 이론적 배경

### 1. 자격의 개념

자격(qualification)이란, 일반적으로 “...을 할 수 있는 능력”을 가리키며 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 능력을 의미한다(김진실, 2008). 자격제도의 관리·운영의 법적 근간이 되는 자격기본법 2조에서 자격을 “직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가·인정된 것”이라고 정의하고 있다. 즉, 자격이란 직무수행과 관련 근로자가 특정한 수준의 숙련이나 능력을 보유하고 있다는 것을 일정한 기준과 절차에 따라 공식적으로 평가·인정된 것을 말한다. 한편 OECD(2001)에서는 자격을 “학습을 통해 습득되고 인정된 일체의 결과”로 포괄적으로 정의함으로써, 형식적 교육뿐만 아니라 비형식, 무형식 교육까지 자격의 원천으로 인정하고 있다.

자격은 노동시장에서 세 가지 기능을 수행한다(박상철, 김한준, 2008). 첫째, 근로자가 되려는 자가 가지고 있는 능력의 정도를 나타내는 신호로써의 기능이다. 이는 구인-구직의 연결과 인적자원의 적재적소 배치를 가능하게 함으로써 인적자원을 효율적으로 활용할 수 있게 해준다. 둘째, 사회가 필요로 하는 직무수행 능력의 향상을 동기화하는 기능이다. 자격에 대한 적절한 평가와 보상은 직업능력 개발에 대한 동기를 유발하게 되며, 이는 평생학습체계를 정착시킬 수 있다. 셋째, 기업체 또는 공공기관이 인력을 채용할 때 적임자를 선발할 수 있도록 하는 선별장치로써의 기능을 한다. 자격은 학력과 더불어 직업능력의 중요한 증거가 되어 인력선발의 타당성을 높여준다.

자격은 기능, 내용 그리고 관리주체에 따라 유형을 다음과 같이 분류할 수 있다. 첫째, 자격을 기능별로 구분할 때, 해당 자격이 없으면 특정 업무에 종사할 수 없는 업무독점형 자격과 단순히 해당 분야의 일정한 기능과 지식을 보유하고 있음을 나타내는 능력인정형 자격으로 분류할 수 있다(이동임, 김덕기, 김상호, 2008). 업무독점형 자격은 다시 면허형 자격과 의무고용형 자격으로 분류할 수 있는데, 면허형 자격은 이·미용사, 의사, 변호사 등 법에 의해 자격증이 있어야만 해당 업무에 종사할 수 있으며, 의무고용형 자격은 영양사나 가스안전기사와 같이

법에 의해 반드시 자격증 소지자를 고용하여야 업무를 수행할 수 있는 자격을 말한다. 둘째, 자격을 내용별로 구분하면, 여러 직종에 걸쳐 직무수행의 효율성을 높이는 데 활용될 수 있는 지식과 기술의 습득 정도를 증명해주는 일반자격과 특정 직종의 직무를 수행하는 데 필요한 지식과 기술의 습득 정도를 나타내주는 전문자격으로 나눌 수 있다(서창교, 김주섭, 김덕기, 2000). 셋째, 자격의 유형을 관리주체에 따라 분류하면, 국가자격과 민간자격으로 구분된다(박상철, 김한준, 2008; 이동임, 김덕기, 김상호, 2008). 국가자격은 국가가 법률에 따라 부여하는 자격으로, 국가가 법률에 의거 검정을 직접 주관·시행하는 ‘개별 법령에 의한 국가자격’과 국가가 법률로 정하고 한국산업인력공단, 대한상공회의소 등 공공기관에 위탁하여 검정을 시행하는 ‘국가기술자격’이 포함된다. 민간자격은 자격기본법에 근거하여 민간 부문에서 시행 및 관리하는 자격으로써 국가 외의 법인, 단체 또는 개인이 신설하여 관리·운영하는 것을 말한다. 민간자격은 국가가 공식적으로 인정한 공인민간자격과 그렇지 않은 순수민간자격으로 나눌 수 있다. 순수민간자격에는 사업주가 근로자를 대상으로 검정을 하는 사내자격이 포함되는데, 사내자격 중에는 우수한 사내자격을 노동부가 일정한 절차를 거쳐 지원하는 노동부 인정 사내자격이 있다. 인증의 주체가 해외에 있고 국제적으로 통용되는 국제자격도 민간자격에 포함된다.

## 2. 대학생의 자격 취득 실태

대졸자의 자격 취득 정도와 취득 목적 그리고 취업과의 연계성에 대한 실태를 분석하기 위해서 한국고용정보원에서 2011년에 발간한 ‘2009 대졸자직업이동경로조사 1차년도 기초분석보고서’를 분석하였다. 대졸자직업이동경로조사는 2005년 졸업생을 대상으로부터 매년 지속적으로 실시되고 있으며, 본 보고서는 2011년 12월에 작성된 것으로 대졸자의 자격증 취득여부와 취업과의 연계성을 국가적으로 보여주는 가장 최근자료이다. 본 보고서는 2009년 2월 전문대 이상의 고등교육기관의 졸업자를 대상으로 이들의 졸업 후 약 20개월이 경과한 시점에서 2005년부터 조사된 자료를 포함하여 총 480,193명의 대졸자에 대한 교육 및 직업의 현황을 담고 있다. 본 보고서에 나타난 대졸자의 자격증 소지 유무는 <표 1>과 같다.

<표 1> 대졸자의 자격증 소지 유무

단위: 명(%)

구분		보유	미보유	합계
전체		313,502(65.3)	166,691(34.7)	480,193(100.0)
성별	남성	143,013(61.1)	91,207(38.9)	234,220(100.0)
	여성	170,489(69.3)	75,484(30.7)	245,973(100.0)
대학	2-3년제	135,517(68.6)	62,106(31.4)	197,623(100.0)

유형	4년제	171,874(62.2)	104,351(37.8)	276,225(100.0)
	인문	25,858(56.7)	19,770(43.3)	45,628(100.0)
전공	사회	92,868(66.5)	46,838(33.5)	139,706(100.0)
계열	공학	67,382(60.9)	43,269(39.1)	110,651(100.0)
	자연	30,745(62.5)	18,471(37.5)	49,216(100.0)

본 보고서에 따르면 대졸자 중 자격증을 소지하고 있는 사람은 전체의 65.3%에 해당하며, 이는 2008년 조사 자격증 소지 비율인 74.1%보다 낮은 수치를 보여준다. 성별로 살펴보면 여성(69.3%)이 남성(61.1%)에 비하여 자격증을 소지하고 있는 비율이 약간 높다. 대학유형별로는 취업과 연계한 교육이 강조되는 2~3년제(68.6%)가 4년제 대학(62.2%)보다 다소 높게 나타났다. 전공계열별로는 사회계열(66.5%)이 가장 높았고, 자연계열(62.5%), 인문계열(56.7%)로 자격증 취득비율이 높은 것으로 나타났다.

<표 2> 취업여부에 따른 대졸자의 자격증 소지 유무

단위: 명(%)

구분	취업자		미취업자	
	보유	미보유	보유	미보유
전체	245,416(68.6)	112,341(31.4)	68,086(55.6)	54,350(44.4)
성별	남성	114,336(63.6)	65,405(36.4)	28,677(52.6)
	여성	131,080(73.6)	46,936(26.4)	39,409(58.0)
대학	2~3년제	108,577(70.7)	44,934(29.3)	26,940(61.1)
유형	4년제	131,580(66.2)	67,316(33.8)	40,294(52.1)
	인문	18,975(61.3)	11,958(38.7)	6,883(46.8)
전공	사회	73,338(69.0)	32,893(31.0)	19,530(58.3)
계열	공학	53,308(62.5)	32,036(37.5)	14,074(55.6)
	자연	21,935(67.1)	10,747(32.9)	8,810(53.3)

취업 여부에 따른 대졸자의 자격증 소지 유무를 비교해보면 <표 2>와 같이 취업자(68.6%)가 미취업자(55.6%) 보다 13%정도 자격증 소지 비율이 높다. 이는 성별, 대학유형, 전공계열과 상관없이 모두 동일한 경향성을 보이는 것으로 보아, 자격증이 취업과 어느 정도 상관성이 있는 것으로 해석될 수 있다.

<표 3> 대졸자의 자격증 소지 개수

단위: 명(%)

구분	2007	2008	2009
전체	2.41	2.36	2.02
성별	남성	2.30	1.96
	여성	2.50	2.07
대학	2-3년제	2.54	2.08
유형	4년제	2.30	1.97
전공	인문	2.11	1.90
	사회	2.62	2.16
계열	공학	2.25	1.88
	자연	2.45	2.06

대졸자의 자격증 소지 개수의 연도별 차이를 보면 <표 3>과 같다. 2009년 조사에 따르면 대졸자는 평균 2.02개의 자격증을 소유하고 있으며, 여성(2.07개)이 남성(1.96개)과 비교하여 평균 자격증 소지 개수가 많은 것으로 나타났다. 대학별로는 교육대, 2~3년제, 4년제 순이었으며 계열별로는 사회계열, 자연계열, 공학계열, 인문계열 순으로 나타났다. 이전 조사와 비교해보면 소지한 자격증 개수가 2009년 조사에는 감소한 것으로 나타났다.

### 3. 대학생의 자격과 취업과의 연계성에 관한 연구

대학생의 자격과 취업과의 연계성에 관한 연구는 대졸자직업이동경로조사 혹은 청년패널분석과 같은 기존의 데이터를 재분석한 연구가 대부분이었다. 기존 연구에 따르면 자격증의 유형, 대졸자의 인구통계학적 특성, 직장의 질 등에 따라, 대졸자의 자격증 취득은 취업에 긍정적 혹은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

먼저 다음의 연구에서는 대졸자의 자격증 취득이 취업에 긍정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. ‘2009 대졸자직업이동경로조사’를 분석한 박윤경과 이영민(2012)에 따르면, 여대생의 경우 자격증 보유가 취업이 여부에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 자격증 보유 여부는 높은 임금, 직무만족도에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 본 연구에서는 여대생의 학부평점, 어학연수 경험, 직업훈련경험 등이 자격증 취득여부와 복합적으로 작용하여 여대생의 취업가능성에 영향을 미침을 강조하고 있다. ‘2006, 2007 대졸자직업이동경로조사’를 분석한 이요행과 권혜자(2009)에 따르면, 국가전문자격과 면허형 자격은 취업확률에 긍정적 영향을 미치는데 반해 국가기술자격과 공인 민간자격의 취업효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그리고 ‘2006 대졸자직업이동경로조사’를 분석한 이만기(2008)의 연구

결과, 전문국가자격(의사, 변호사, 간호사)과 면허자격이 대졸자의 취업의 효과를 높이는 것으로 나타났다. 또한 중앙고용정보원의 '2003-2005 청년패널'을 분석한 채구목(2007)은 취득 자격증의 내용이 전공과 관련이 높을수록, 그리고 취득한 자격증이 취업과 관련된 것일수록 정규직의 취업가능성을 높인다는 결과를 밝혔다. 이요행, 권혜자(2009), 이만기(2008), 채구목(2007)의 연구 결과를 종합해 보면 자격증 취득이 대졸자의 취업에 무조건적으로 도움이 되는 것이 아니라 자격증의 유형, 자격증과 대학의 전공 및 취업분야와의 연관성의 차이에 따라 자격증 취득이 취업에 미치는 영향에 차이가 있다는 점을 시사해준다.

반면 일부 연구에 따르면, 대졸자의 자격증 취득이 취업에 도움을 주지 않는 것으로 나타났다. '2005 대졸자직업이동경로조사'를 분석한 김정숙(2009)은 여성 및 비수도권 출신 대졸자일수록 보유한 자격증 수가 많은 것을 밝혔다. 그리고 어학연수 및 영어 사교육 경험이 있으며 구직 시점이 빠른 것이 대기업 취업여부에 긍정적 효과를 나타나지만, 보유한 자격증 수가 많을수록 대기업 취업에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 대졸자가 보유한 자격증의 수가 많은 것이 대기업의 취업에 무조건적으로 도움이 되지 않음을 보여주고 있다. 그리고 '2005 대졸자직업이동경로조사'를 분석한 채창균과 김태기(2009)는 대졸자의 자격증 유무는 취업여부에 도움을 주지 못한다는 연구결과를 밝혔다. 그리고 '대기업의 대학교육 만족도'에 관해 연구한 채창균과 옥준필(2006) 역시 대학생의 재학 중 자격증 취득여부는 그들의 대기업 취업에 도움을 주지 않는다는 결과를 밝혔다. 이러한 연구들은 대졸자의 취업가능성을 높이기 위해 자격증 유무 이외에 대졸 취업지원자의 다양한 특성을 분석해야 할 필요성을 제기하였다.

기존 연구에서 대졸자의 자격증 취득이 취업가능성에 미치는 영향에 대한 결과가 일괄되지 않은 것은 대졸자의 취업 가능성이 자격증 취득 여부 이외에 다양한 요소가 복합적으로 영향을 미침을 보여준다. 따라서 기존 연구들의 결과를 종합해 볼 때, 기업체의 입장에서 대졸자의 자격증 취득 여부와 함께 다른 요소(학점, 면접, 실무경험, 인성 등)들이 어떻게 대졸자의 취업에 영향을 미치는 지에 대한 이해의 필요성이 제기된다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구참여자

본 연구는 면대면 인터뷰와 이메일 인터뷰를 통해서 이루어졌다. 연구참여자 선정은 연구의 문제와 관련하여 가장 적합한 정보를 갖고 있는 참여자를 선정하는 의도적 표집방법을 사용하였다. 본 연구에서는 연구문제와 관련하여 기업체에서 직접 대졸자의 취업과 관련한 업무를 담



당한 전직 또는 현직 인사담당자를 연구참여자 선정 기준으로 삼았고, 대졸자의 취업분야에 따라 자격증이 미치는 영향이 달라질 것으로 예상하여 제조업, 금융업, 서비스업종으로 나누어 참여자를 모집하였다. 연구참여자는 <표 5>와 같이 총 11명으로 연구참여자의 근무분야에 따라 구분하면 제조업이 4명, 금융업이 4명, 서비스업이 3명이다.

<표 5> 연구참여자 소개

연구참여자	근무업체	근무분야	근무연수(년)
참여자1	H 그룹	제조업	18
참여자2	S 자동차	제조업	16
참여자3	H 정보기기	제조업	20
참여자4	HP 컴퓨터	제조업	17
참여자5	A 은행	금융업	17
참여자6	B 은행	금융업	15
참여자7	C 은행	금융업	11
참여자8	H 투자증권	금융업	8
참여자9	D 그룹	서비스업	6
참여자10	H 대형마트	서비스업	10
참여자11	K 사회적기업	서비스업	7

## 2. 자료 수집방법

자료 수집방법으로는 면대면 인터뷰와 이메일 인터뷰 방법이 사용되었다. 연구참여자 대부분을 대상으로 면대면 인터뷰의 경우 최소 30분에서 최대 80분으로 평균적으로 약 50분 동안 이루어졌으며, 기업인사 담당자 2명(연구참여자8, 9)과 면대면 인터뷰가 불가능하여 이메일 인터뷰를 실시하였다. 이메일 인터뷰 시 연구자와 연구참여자 간의 직접 접촉이 없다는 단점을 극복하기 위해, 인터뷰를 요청하는 단계에서 연구의 목적 및 인터뷰 시 유의사항에 대해 충분히 설명하였다.

인터뷰 질문은 자격관련 선행연구(김현수, 2006; 박가열, 천영민, 2009; 박천수, 2010; 이동임, 김덕기, 김상호, 2008; 이만기, 2008)를 탐색하여 작성하였다. 이후에 한국산업인력공단과 관련 전공분야 대학교수들에게 인터뷰 질문에 대한 타당성을 검증받아 최종 7개 문항을 선정하였다. 주요 인터뷰 질문은 ‘자격증 취득이 취업에 도움이 된다고 생각한다면, 선발 과정에서 어떤 방식으로 도움이 됩니까?’, ‘귀 기업체의 채용과정에서 구직자가 국가자격증, 민간자격증, 외국자격증을 갖고 있다면 어떤 자격증이 어떻게 취업에 보다 유리합니까?’, ‘채용과정에서 자격증보다 더 중요하게 여기는 요소가 있다면 어떤 것일까요?’ 등이다.



### 3. 자료 분석방법

자료 분석방법으로 반복적 비교분석법(Constant Comparison Method)이 사용되었다. 반복적 비교분석법은 Glaser와 Strauss(1967)가 초기 근거이론 연구방법에서 사용된 이후 널리 사용되고 있다. 반복적 비교분석법은 수집된 자료간의 유사성과 차이성을 지속적으로 비교함으로써 수집된 자료로부터 연구문제와 관련된 범주 및 범주의 속성을 밝히기에 적합한 분석법이다. 반복적 비교분석법은 수집된 인터뷰 자료로부터 연구문제와 관련된 자료를 구분하고 이에 대해 개념화 작업을 하는 귀납적 과정인 ‘개방코딩’, 코딩된 자료를 비슷한 속성의 유무에 따라 범주 및 하위범주로 구분하는 귀납적 과정인 ‘범주’, 그리고 구성된 범주와 하위범주를 개방코딩 전의 원자료와 비교하면서 최종적으로 분석을 마치는 연역적 과정인 ‘범주확인’의 3단계의 과정으로 구성되어 있다(유기웅 외, 2012).

본 연구에서는 반복적 비교분석법을 활용하여 다음과 같은 순서로 자료의 분석이 실시되었다. 먼저 질적 연구의 경험이 많은 연구자 1인이 각 연구참여자로부터 수집된 자료를 인터뷰 질문에 따라 통합하였다. 그리고 인터뷰 질문에 따라 통합된 자료를 대상으로 연구의 문제에 부합한 의미 있는 자료를 개념화하는 개방코딩을 실시하였다. 개방코딩된 자료를 바탕으로 수집된 자료 간에 유사성과 차별성을 지속적으로 분석함으로써 연구의 문제와 관련된 범주를 1차로 생성하였다. 1차로 구성된 범주를 대상으로 자료 분석에 참여하지 않은 다른 연구자들과 수집된 자료와 구성된 범주를 대상으로 논의를 통해 최종 범주를 선정하였다. 이 때 선정된 범주 간에 연구참여자의 기업체 업종별과 기업체 규모별로 어떠한 차이가 있는지 분석, 논의되었다. 마지막으로 최종 확정된 범주를 연역적으로 최초 수집된 인터뷰 자료와 비교함으로써 ‘범주확인’ 단계를 수행하였다.

본 연구에서는 연구의 신뢰도와 타당도를 높이기 위해 다음과 같은 방법이 실시되었다(유기웅 외, 2012). 먼저 질적 연구에서는 타당도를 높이기 위해서 연구자의 질적 연구 수행 능력의 훈련정도가 요구되는데, 본 연구에선 질적 연구의 수행경험이 많은 연구자 중 1인이 연구의 설계, 자료 수집, 자료 분석을 주도적으로 수행함으로써 연구의 타당도를 높였다. 둘째, 질적 연구의 신뢰도 및 타당도를 높이기 위해서 복수의 자료수집방법과 복수의 연구원을 사용하는 삼각검증법(triangulation)이 요구된다. 본 연구에서는 연구 주제의 특성상 관찰을 실시하는 것이 불가능한 대신 인터뷰와 문헌수집의 복수의 자료수집방법을 실시하였다. 그리고 연구자 중 1인의 분석을 통해 생성된 범주에 대해 복수의 연구자가 범주 확인을 실시함으로써 자료 분석결과에 대한 타당도를 높였다.

## IV. 연구 결과

본 연구는 대졸자의 자격증 취득을 통한 취업 가능성을 높이기 위한 방안을 마련하기 위해 대졸자의 취업에 직접적 영향을 미치는 기업체의 인사담당자의 의견을 분석하였다. 본 연구는 기업체의 규모와 업종에 따라 대졸자의 자격증 취득이 취업에 도움이 되는 과정, 자격증 유형에 따른 대졸자의 취업연계성의 차이, 자격증과 함께 대졸자의 취업에 도움이 되는 요소, 대졸자의 취업가능성 향상을 위한 대학의 준비 방안에 대해 다음과 같은 결론을 발견하였다.

### 1. 자격 취득이 취업에 도움이 되는 과정

연구참여자 중 제조업체의 컴퓨터 분야 참여자 3과 사회적 기업의 참여자 11만이 대졸자의 자격증 취득은 참고사항일 뿐 취업에 도움이 되지 않는다고 하였다. 그러나 나머지 9명의 참여자들은 모두 다음과 같은 과정을 통해 대졸자의 자격증 취득이 그들의 취업에 도움이 된다고 하였다.

첫째, 제조업, 금융업, 서비스업체의 연구참여자들은 공통적으로 자격증이 해당 분야에 대한 지원자의 관심 및 노력을 보여주는 역할을 하게 되어 서류 전형 및 면접 과정에서 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 차이점으로는 서비스업체의 연구참여자 9는 자격증이 비록 그 분야의 직무수행능력을 충분히 보여주는 역할을 하지 못하더라도 업무분야에 대한 지원자의 최소한의 기본역량 및 성실성을 보여주는 역할을 하며, 서류전형 단계에서 자격증은 지원자가 해당분야에 대한 기본적 역량이 있음을 보여주는 역할을 한다고 하였다. 이에 비해 금융업체의 참여자 6은 지원자가 자격증이 있을 경우 이를 취득하기 위해 일정기간 노력을 수행했다는 신호의 역할을 한다는 것과 참여자 7은 채용 후 근무하게 될 업무내용과 자격증 연계를 더욱 강조하였다.

채용의 첫 번째 단계인 서류전형에서는 지원자가 지닌 적성, 전공, 잠재력 등을 종합적으로 고려하여 선발하게 된다. 이때 자격증 취득여부가 지원자의 기본역량 및 개인의 노력정도를 판단하는데 중요한 역할을 한다. (참여자 9)

동일한 조건이라면 자격증을 취득한 대학생이 더욱 성실하게 보인다. (참여자 6)

금융기관인 경우 자산운용분야의 자격증 소지자에게 채용 후 실무에 투입 시 실력을 검증하는 목적으로 질문을 많이 하며 채용의 중요한 기준이 됩니다. (참여자 7)

둘째, 대졸자의 자격증 취득이 취업에 도움이 되기 위해서는 자격증의 분야가 취업 후 맡게 될 업무와 유사한 것이 되어야 한다. 제조업, 금융업, 서비스업체의 연구참여자들은 대졸자들이 막연히 취업에 도움이 될 것이라는 기대를 갖고 자격증의 수를 늘리려 하기보다는, 지원하려는

분야에서 요구하는 업무와 관련된 자격증을 취득하는 것이 취업에 도움이 된다고 하였다. 참여자 5는 대졸자들이 학업과 함께 진출하고자 하는 분야에 대한 특히 전공과 관련된 자격증을 취득하는 것이 중요하다고 하였다. 참여자 7은 지원자의 실무능력을 평가할 때 근무할 분야의 자격증이 있게 되면 실무투입의 가능성을 높이기 때문에 채용의 중요한 기준으로 작용될 수 있다고 하였다.

자격증의 수보다는 현업 부서와 연결되는 자격증이 필요하다. (참여자 5)

[채용에 도움이 되는 자격증은] 채용회사의 실무에 활용도가 있는 자격증인지 아닌지 그 여부라고 생각한다. (참여자 7)

셋째, 일부 분야의 경우 자격증 소지가 채용의 필수 조건으로 작용하기 때문에 자격증이 없으면 취업이 될 수 없는 경우가 있다. 서비스업체인 대형마트의 문화센터에서 근무한 참여자 11의 경우 해당기관의 직원은 국가자격증인 ‘평생교육사’ 자격증 취득이 필수조건이라고 하였다. 또한, 제조업체 참여자 1의 경우도 특정분야의 국가자격증 취득이 취업에 매우 중요하다고 지적하였다.

평생교육사를 채용하는 과정으로 평생교육사 자격증은 채용의 필수조건이다. 평생교육사 자격이 없을 경우는 [그 지원자는] 서류 1차 심사에서 제외한다. (참여자 11)

진기, 안전, 환경 등의 국가자격증은 실제 취업에 도움이 된다고 생각합니다. (참여자 1)

## 2. 자격증 유형에 따른 취업연계성의 차이

자격증은 여러 가지 유형으로 구분이 가능하지만 자격증의 발급기관에 따라 크게 국가자격증과 민간자격증으로 구분할 수 있다. 좀 더 세분하게 구분하면 국가자격증, 공인 민간자격증, 비공인 민간자격증, 외국자격증으로 구분할 수 있다. 발급기관의 차이에 따른 자격증의 유형에 따른 대졸자의 취업가능성에 미치는 효과는 다음과 같다.

첫째, 일부 연구참여자들은 국가자격증이 가장 크게 취업에 도움이 되고, 그 다음으로 공인 민간자격증과 외국자격증이 긍정적 영향을 미치며 비공인 민간자격증이 가장 적게 도움이 된다고 하였다. 금융업체 참여자 6의 경우 기업마다 채용 시 더 비중을 둔 자격증이 있게 마련인데 일반적으로 국가자격증 및 공인자격증이 가장 높은 점수를 차지한다고 하였다. 서비스업체 참여자 10 역시 국가자격증, 공인민간자격증에 가장 높은 점수를 부여하게 되며 비공인 민간자격증은 가산점이 부여되지 않는다고 하였다.

기업체에서 설정한 자격증 비중에 따라 점수를 반영하고 있습니다. 같은 입장이라면 국가자격증, 공인민간자격증, 그 다음 외국자격증, 비공인민간자격증 순이라 할 수 있다. (참여자 6)

국가자격증, 공인민간자격증, 외국자격증, 비공인 민간자격증 순입니다. 직업의 특수성으로 비공인 민간자격증(동화구연, 종이접기, 서비스 강사 등)을 준비해온 구직자들이 많이 있으나, 가산점을 부여하거나 하지는 않는다. (참여자 10)

둘째, 제조업, 금융업, 서비스업체의 연구참여자들은 공통적으로 발급기관의 차이에 따라 자격증의 유형을 구분하기 보다는 실무와의 관련성에 따라 취업에 도움이 되는 자격증을 구분하는 것이 필요하다고 지적하였다. 이는 인사담당자 입장에서는 자격증의 중요성을 판단하는 기준이 지원자들이 입사 후 맡게 될 실무와의 연결성임을 보여준다.

국가, 민간, 외국 자격증이라는 종류보다는 기업체에서 필요로 하고 채용하고자 하는 분야에 적합한 자격증을 가지고 있는 대학생을 우대하고 취업에 유리하다고 할 수 있습니다. (참여자 3)

우선은 국가, 공인 자격증이 유리하겠으나, 비공인이라도 실무상 필요한 경우에는 더 유리할 수 있습니다. 따라서 실무분야에서 요구하는 자격증을 취득하는 것이 필요하다고 봅니다. (참여자 7)

셋째, 금융업체 연구참여자의 경우, 자격증의 발급기관에 따른 구분보다는 자격증 취득의 난이도가 높을수록 취업에 도움이 된다고 하였다. 이는 자격증의 발급기관이 자격증의 질을 보장해주는 것이 아니라 자격증이 해당분야에 대한 지원자의 노력정도를 보여주는 역할을 한다는 인사담당자의 인식을 보여준다. 서비스업체 참여자 9는 자격증마다 자격 조건 및 특성이 다르기 때문에 발급기관에 따라 자격증을 분류하기는 어렵지만, 자격증 취득에 많은 노력이 필요한 자격증이 보다 가치 있다고 판단하였다. 금융업체 참여자 5 역시 취업에 도움이 되는 자격증의 기준은 자격취득의 난이도라고 하였다.

굳이 나눈다면 외국자격증, 국가자격증, 민간자격증 순으로 유리하다. 그 이유는 자격증 따기가 어려울수록 그 가치를 높게 생각하기 때문이다. (참여자 9)

국가 자격증이 다소 유리하다고 생각합니다. 이는 민간자격증 보다 공신력이 있으므로 그러하며, 자격취득의 난이도에 따라 자격증의 가치가 있다고 할 수 있습니다. (참여자 5)

### 3. 자격증과 함께 취업에 도움이 되는 요소

연구참여자들은 자격증과 함께 지원자의 취업에 도움이 되는 요소를 다음과 같이 밝혔다. 첫째, 대부분의 연구참여자들이 강조한 것은 조직에서 근무하기에 적합한 지원자의 인성으로, 이는 다시 대인관계능력과 성실성으로 구분할 수 있다. 우선 일부 연구참여자들은 대인관계능력

(친화력, 협동심)을 강조하였다. 인사담당자 입장에서는 많은 기술과 경력을 갖춘 인재를 채용하는 것도 중요하지만 기존의 직원들과 잘 어울릴 수 있는 대인관계능력이 좋은 인재를 채용하는 것이 중요하였다. 제조업체 참여자 3은 대졸자의 자격증 취득보다 타인과 소통하는 능력이 더 중요하다고 하였다. 서비스업체 참여자 9는 면접을 통해 지원자가 얼마나 조직에 잘 적응하는 인성을 갖추었는지 판단한다고 하였다.

채용과정에서 자격증보다 중요시 되는 것은 지원자의 올바른 인성과 대인관계능력과 함께 소통하는 것이 중요하다고 할 수 있다. (참여자 3)

기본적인 역량을 갖추게 되면(자격증 취득여부 포함) 첫 번째 단계인 서류전형에서는 무난히 통과할 순 있지만 면접과정은 이보다 더 어렵다. 면접을 통해 지원자의 인성은 물론 조직에 잘 적응할 수 있는지의 여부를 판단[한다]. (참여자 9)

다음으로 일부 연구참여자는 지원자의 인성 중에서 성실성이 중요하다고 강조하였다. 성실성은 어떠한 조직에서든지 모든 직원에게 요구되는 것이지만, 특히 신입사원을 채용하는 인사담당자의 입장에서는 꾸준히 조직에 머물면서 성실하게 일할 인재를 채용하는 것이 중요하다. 서비스업체 참여자 11은 경력사원이 아닌 신입사원의 경우 처음부터 입사 후 큰 일이 아닌 작은 일을 맡게 되는데, 이 때 작은 일이라도 책임 있게 수행할 수 있는 지원자의 성실한 인성이 자격증보다 중요하다고 하였다. 금융업체 참여자 8은, 성실성은 인재채용의 가장 기본이 되며 학부의 평점으로 판단한다고 하였다.

회사에서는 처음부터 큰일을 시키지 않습니다. 특히 신입사원 채용의 경우, 작은 일이라도 최선을 다하며 성실하게 이행할 수 있는지가 중요합니다. (참여자 11)

어떤 일이든 기본적인 성실함이 없다면 성과를 내기 힘들다. 따라서 성실성은 인재채용의 가장 기본이 되고, 이를 판단하는 기준은 학생시절 성적이라 생각한다. (참여자 8)

둘째, 자격증과 함께 지원자의 면접자세가 중요하다. 자격증은 서류심사에 영향을 미치지만 서류심사를 통과한 후에 지원자들은 면접을 받게 된다. 비록 그 시간이 짧기는 하지만 면접은 지원자와 인사담당자가 직접 만나는 시간으로 지원자에 대한 평가에 절대적 영향을 미친다. 대기업에서의 면접은 그룹과 계열사별로 다양화되고 있으며, 참여자 3은 면접에서 최선을 다하는 자세가 지원자에게 요구되고, 참여자 9는 면접 때 지원자에게 자신의 장점을 잘 설명하는 기술이 중요하다고 하였다.

면접과정에 최선을 다하는 자세가 취업에 도움이 된다. (참여자 3)

자격증 취득여부 보다도 지원한 업무에 대한 경험 등을(인턴, 아르바이트) 바탕으로 그 경험을 잘 설명

할 수 있는 면접스킬을 갖추고 있다면 채용에 아주 유리하다고 생각된다. (참여자 9)

셋째, 제조업, 금융업, 서비스업체의 연구참여자들은 공통적으로 자격증과 함께 지원자의 경험이 중요하다고 강조하였다. 지원의 채용분야와 관련된 다양한 경험(인턴, 아르바이트, 자원봉사 등)은 인사담당자에게 다음의 두 가지 관점으로 해석된다. 첫째, 지원자의 업무 관련 경험은 관련 분야에 많은 관심을 갖고 있으며 이 분야에 대해서 꾸준히 노력해왔음을 긍정적으로 보여준다. 둘째, 지원자의 기존 경험은 단순히 지원 분야에 대한 지식이 아닌 관련 분야를 수행할 수 있는 능력이 있음을 보여주는 역할을 하게 된다. 서비스업체 참여자 10은 대졸자의 다양한 경험이 지원자가 직장에서 맡게 될 직무능력 습득에 도움이 된다고 하였다. 참여자 9는 지원자의 다양한 경험이 그들이 취득한 자격증보다 훨씬 취업에 유리하다고 하였다.

자원봉사, 인턴, 실습 등 관련 분야에서의 현장 체험을 할 수 있는 기회를 가진다면 적성에 맞는 직업을 찾는 데도 도움이 되고, 채용 후 새로운 환경에 적응하는데 좋은 경험이 될 것이다. (참여자 10)

자격증 취득여부 보다도 지원한 업무에 대한 경험(인턴, 아르바이트) 등을 바탕으로 그 경험을 잘 설명할 수 있다면 채용에 아주 유리하다고 생각된다. (참여자 9)

#### 4. 자격증 취득으로 대졸자의 취업가능성 향상을 위한 대학의 방안

대학들은 졸업생의 취업률 향상을 위해 재학생들을 대상으로 다양한 자격증 취득을 독려하고 있는 실정이다. 기업체의 인사담당자들은 대학이 다음과 같은 방법으로 대졸자들의 자격증 취득을 도울 경우, 보다 취업률 향상에 도움이 될 것이라고 인식하고 있었다.

가장 먼저 연구참여자들은 대학 재학생들이 관심을 갖고 있는 분야를 찾도록 돕는 것이 필요하다고 생각하였다. 대기업이면서 제조업체인 참여자 1은 대학의 진로시스템 강화를 통해 재학생들이 자신의 적성을 찾도록 돕는 것이 필요하다고 했다. 금융업체 참여자 8은 입사 후 사원들이 자신의 적성에 맞지 않아 직장을 떠나는 사례를 많이 목격했다고 하면서, 대학이 대졸자들의 자격증 취득을 위해 노력하는 단계 이전에 자신들의 직무적성이 무엇이며, 실제로 어느 분야에서 근무하는 것이 가장 적합한지 탐색하는 것이 필요하다고 하였다.

대학에서는 대학 재학 중 학생들이 적성에 맞지 않는 분야에 시간과 학습낭비를 하지 않도록 진로시스템을 강화하는 것이 필요하다. (참여자 1)

사회적으로 대기업을 선호해서 취업하고 나서 나중에 직무만족도가 높지 못해 이직을 생각하게 되며 이로 인해 본인과 회사 모두에게 피해가 되고 있다. 따라서 대학은 학생들의 진로상담을 통해서 본인에 관심 있어 하는 분야를 찾도록 도와주어야 한다. (참여자 8)

둘째, 대학은 대학생들이 진출하고자 하는 분야의 기업체들이 실제로 취업지원자들에게 요구하는 자격증이 무엇인지 조사하여 이를 대학생들에게 알려주는 것이 필요하다. 이를 위해 대학은 인력개발처 등을 통해 대학생들이 주로 취업하는 대기업 및 중소기업에서 인사담당자들이 요구하는 자격증을 자세하게 분석하고 이에 대한 정보를 대학생들에게 적극적으로 제공하여 수업 및 동아리 지원, 취업관련 데이터베이스 구축, 인턴제 등을 통해 자격증 취득을 도움으로써, 대졸자의 취업 가능성을 직접적으로 높일 수 있다고 제조업, 금융업, 서비스업체의 연구참여자들은 생각했다.

[대학은] 각 업종별로 꼭 필요한 자격증을 먼저 파악하고 자격증 획득을 위한 기관 및 관련 정보를 학생들에게 알려[준다]. (참여자 4)

취업자의 취업분야가 결정되면 그 분야에서 필요한 자격증을 지정하여 대학에서 자격증을 취득하도록 강좌를 개설하거나 동아리 활동 등을 지원하는 것이 중요하다. (참여자 7)

셋째, 자격증 취득을 돕는 것도 필요하지만 동시에 대학생들이 다양한 실무 경험을 할 수 있도록 돕는 것 역시 대학의 중요한 역할이 된다. 자격증과 함께 대졸자의 경험을 강조한 연구참여자들은 대학들이 대졸자의 취업가능성을 높이기 위해 대학생들의 자격증 취득을 돕는 것 외에 대졸자에게 요구되는 관련 경력을 갖도록 대학생들을 돕는 것이 필요하다고 주장한다. 제조업체 참여자 2는 대학이 대학생의 포트폴리오 작성을 도와 자신의 경력을 홍보할 수 있는 방안을 마련하도록 돕는 것이 필요하다고 했고, 서비스업체 참여자 11은 대학이 중소기업의 인턴제를 적극 활용하는 것이 필요하다고 하였다.

대학에서는 졸업자들에게 입사하고자 하는 기관에 대한 포트폴리오를 직접 작성해보는 기회를 제공하여 본인만의 홍보를 강화하는 것도 좋은 방법이다. (참여자 2)

자격증 취득과 취업의 관계는 비례하지 않다고 본다. 중소기업의 인턴제를 적극 시행하여 학생들의 경험을 살리는 것이 최우선이라고 본다. (참여자 11)

## V. 논의

본 연구는 대졸자의 자격증 취득을 통한 인적자원개발이 그들의 취업가능성에 어떠한 영향을 미치는지와, 자격증 취득과 함께 대졸자의 취업가능성을 높이기 위해 대졸자 본인과 대학이 수행해야 할 역할을 탐구하였다. 본 연구의 결과에 대한 결과와 논의 사항은 다음과 같다.

첫째, 기업체 인사담당자의 인식에 따르면, 대졸자의 자격증 취득은 해당 분야에서 요구하는 능



력향상을 위한 노력의 신호기제로써의 역할을 한다. 자격증 취득이 인사담당자의 입장에서는 지원자가 지원 분야에 대한 기본적 지식과 기술을 가진 것을 보여주는 역할을 할 뿐 해당 분야의 근무를 위한 충분한 능력을 갖춘 것을 의미하지는 않는다. 채창균과 옥준필(2006)에 따르면, 기업 인사담당자들은 대졸 신규인력이 기업에서 요구하는 실무수행능력을 충분히 갖고 있지 못하는 것으로 인식하고 있고 입사 후 약 9개월 정도의 연수가 필요하다고 인식하고 있다. 사회에서 자격증은 아직 지원자의 학력 및 수능성적을 대체하여 지원자의 능력을 보여줄 만한 수단으로 인식되고 있지 못하며(김정숙, 2009; 채창균, 옥준필, 2006), 다만 그들의 능력 개발을 위한 노력을 보여주는 것으로 판단된다.

둘째, 기업체 인사담당자는 대졸자의 취득 자격증이 얼마나 직무분야와 관련이 있는지 중요하게 인식하고 있음이 본 연구를 통해 밝혀졌다. 본 연구결과에 따르면, 인사담당자는 취업 후 근무하게 될 분야와 관련이 없는 대졸자의 자격증 취득은 그들의 취업에 도움이 되지 않는다고 평가하였다. 대졸자의 보유 자격증의 수가 곧 취업을 보장해줄 것이라는 막연한 기대는 무의미하다(김정숙, 2009). 앞부분에서 언급한 것처럼 대졸자의 취득한 자격증이 능력개발의 신호제 역할을 할 때, 취업 후 근무하게 될 분야와 관련이 없는 자격증 취득은 취업에 도움을 줄 수 없다. 이는 대졸자의 취득한 자격증이 취업분야와 관련된 것일수록 자격증 취득이 대졸자의 정규직 취업가능성을 높여준다는 채구목(2007)의 연구결과를 뒷받침해주고 있다.

셋째, 본 연구는 대졸자의 자격증 취득과 함께 지원자의 인성, 면접, 지원 분야에 관련 경험이 복합적으로 작용하여 기업체 인사담당자의 취업자 선정에 영향을 미침을 밝혔다. 대학생들은 자격증 취득이 그들의 미래의 취업에 어느 정도 도움을 줄 것으로 판단하고 있지만(안영식, 김영조, 정해조, 서희정, 2011), 대졸자의 취업은 복잡한 요소들이 동시에 작용하는 과정이다. 이미 취업한 대졸자들은 전문지식, 인성, 자격증, 면접기술, 인턴경험 등이 복합적으로 자신의 취업에 도움이 되었다고 판단하고 있다(한국고용정보원, 2008). 본 연구에 따르면, 자격증은 지원자의 서류심사 당락에 영향을 미치지만 서류심사를 통과한 지원자들은 다시 동일한 입장에서 서로 경쟁하게 되며, 이때 지원자의 인성, 면접태도, 관련경험 등이 중요한 작용을 하게 된다. 인사담당자들은 대졸자의 직업기초능력 중에서 대인관계능력, 의사소통능력, 자기관리 및 개발능력을 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다(채창균, 옥준필, 2006). 최근 들어 지원자의 출신학교, 전공, 취득 자격증 수를 무시하고 인력을 선발하는 블라인드 채용제가 확산되고 있는 시점에서 대졸자들은 면접의 과정에서 자신의 대인관계능력, 자기관리능력 등을 효과적으로 보여줄 수 있는 방안에 대한 준비가 필요할 것으로 보인다.

넷째, 본 연구는 기업체의 규모와 업종에 따라 대졸자의 자격증 취득과 취업과의 연계성에 대한 공통점과 차이점을 보여주었다. 공통점은 대졸자의 자격증 취득은 해당분야에 대한 능력개발의 결과물로 보고 있으며 이는 취업에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것으로 볼 수 있다. 이와 더불어 기업체의 인사담당자들은 자격증의 종류, 자격증의 수 보다는 취업분야의 실무와

연계된 자격증 취득을 중요시하고 있었다. 차이점은 제조업과 금융업체의 인사담당자들은 대졸자의 자격증 취득이 특정분야의 전문성을 인증하는 것이므로 매우 중요하다고 인식한 반면에 서비스업체의 기업체 인사담당자들은 자격증 취득이 대졸자의 기본역량과 노력의 정도로 판단하는 것이 다른 것으로 지적되었다. 대기업에서는 중소기업과 달리 자격증 취득과 더불어 영어 면접과 그룹토론 중심의 면접에서 인성, 직무심화, 사회성 면접 등에서의 높은 능력을 동시에 강조하고 있다.

본 연구결과를 바탕으로 대졸자의 취업가능성 향상을 위해 기업체와 대학에 주는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 근무분야에서 대졸 신입사원의 업무 관련 전문지식이 보다 요구되는 제조업과 금융업 분야는 서비스업 분야에 비해 대졸자의 취득 자격증의 업무 관련성을 보다 중요시하는 것으로 나타났다. 이에 따라 대학은 대졸자의 희망업무 분야에 따라 취업에 도움이 되는 자격증과 그렇지 않은 자격증의 종류를 소개하고, 취업에 보다 도움이 되는 자격증의 취득에 집중할 수 있도록 취득할 수 있도록 도와야 한다. 둘째, 본 연구의 결과, 기업의 규모로 구분할 경우 대기업이 중소기업에 비해 대졸자의 취득한 자격증의 수보다 자격증과 현업과의 관련성을 중시하고 있다. 대학교에서는 중소기업에 비해 대기업에 취업하고자 하는 학생들을 대상으로 졸업 후 진출하고자 하는 분야와 관련된 자격증 취득 뿐 아니라 해당업무 능력 향상을 위한 포트폴리오 작성, 경력탐색활동, 인턴십 기회 확대 등을 실시해야 한다.

위와 같은 연구결과와 시사점을 도출한 반면, 다음과 같은 제한점을 갖고 있다. 첫째, 대졸자의 자격증 취득과 취업과의 연계성에는 대졸자의 출신대학유형(2년제, 4년제, 특수대학 등)과 전공과의 차이가 있을 것으로 예상되지만, 본 연구에서는 대졸자의 대학과 전공과의 차이를 고려하지 않은 채 연구를 진행하였다. 후속 연구에서는 대졸자의 전공 및 출신대학 유형에 따라 기업체 인사담당자가 인식하는 대졸자의 자격증 취득과 취업의 결정 과정에 미치는 영향에 대한 후속 연구가 필요하다. 둘째, 본 연구의 결과 기업체의 유형에 따라 인사담당자가 생각하는 대졸자의 자격증과 취업과의 연계성에 차이가 있음에도 불구하고 본 연구의 참여자는 제조업, 금융업, 서비스업의 일부에 한정되었다. 후속연구에서는 인사 담당자가 속한 기업체의 분야를 보다 다양하고 세분화하고 기업체가 속한 위치(수도권, 지방 등)에 따른 인사담당자가 인식하는 대졸자의 자격증 취득이 취업에 미치는 영향에 대한 연구가 필요하다.

## 참 고 문 헌

- 교육과학기술부 (2012). **대학정보공시, 2012년 대학 계열별 취업률 공개 보도자료**.
- 김정숙 (2009). 대졸자들의 취업준비 활동의 차이 및 직업이행 효과. **교육과학연구**, 40(1), 141-165.
- 김진실 (2008). 우리나라 자격연구의 동향분석. **진로교육연구**, 21(3), 177-191.
- 김현수 (2006). 기업의 근로자 자격취득 지원실태와 자격의 활용. **직업교육연구**, 25(3), 63-85.
- 박가열, 천영민 (2009). 대졸자 취업 영향요인 분석. **고용과 직업연구**, 3(1), 29-59.
- 박상철, 김한준 (2008). **직업-자격, 훈련-자격 연계 연구**. 서울: 한국고용정보원.
- 박윤경, 이영민 (2012). 여대생의 자격취득이 취업, 임금, 직무만족에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 19(3), 135-150.
- 박천수 (2010). 대학생의 자격취득이 노동시장 이행에 미치는 영향. **직업능력개발연구**, 13(2), 91-110.
- 서창교, 김주섭, 김덕기 (2000). **국가기술자격의 효과 분석**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 안영식, 김영조, 정해조, 서희정 (2011). 지역인재개발을 위한 대학생의 자격취득 실태와 과제. **평생교육·HRD연구**, 7(3), 125-151.
- 유기웅, 정종원, 김영석, 김한별 (2012). **질적 연구방법의 이해**. 서울: 박영사.
- 육현민 (2010). **대학 졸업생의 첫 취업성가에 미치는 영향요인 분석**. 아주대학교 석사학위논문.
- 이동임, 김덕기, 김상호 (2008). **자격제도 운영 평가체계 구축 연구**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이만기 (2008). 자격보유자의 실태와 자격의 취업 및 임금효과. **인적자원관리연구**, 15(3), 131-149.
- 이요행, 권혜자 (2009). 대졸 청년층 노동시장에서 국가자격 취득의 취업 및 임금효과. **직업교육연구**, 28(4), 95-111.
- 조희숙 (2009). **4년제 대학 졸업생의 성별에 따른 취업준비활동과 취업성과의 관계 분석**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 채구목 (2007). 신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석. **한국사회복지학**, 59(4), 35-61.
- 채창균, 김태기 (2009). 대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석. **직업교육연구**, 28(2), 89-107.
- 채창균, 옥준필 (2006). **기업의 대학교육 만족도와 신입사원 교육훈련**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 한국고용정보원 (2008). **2006 대졸자 직업이동 경로조사 기초분석보고서**. 서울: 한국고용정보원.

한국고용정보원 (2011). 2009 대졸자직업이동경로조사 1차년도 기초분석보고서. 서울: 한국고용정보원.

OECD (2001). *The Role of National Qualification Systems in Promoting Lifelong Learning*.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967) *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.

© 논문접수 : 2013.02.21. / 수정본 접수 : 2013.03.14. / 게재승인 : 2013.03.27.

# A Qualitative Study on the License Acquisition of University Graduates and Employment : Focus on the Perception of Enterprise Personnels

Young-Sik Ahn (Dong-eui University)

Ju-Young Jung (Dong-eui University)

Young-Sek Kim<sup>†</sup> (Dong-eui University)

---

## 《 Abstracts 》

---

This study analyzed personnel managers' perception of university graduates' license acquisition and employment possibility in order to identify the strategy of employment through license acquisition. This study was conducted by qualitative study methodology and participants were 11 managers who worked for the field of manufacturing, finance and service industries. This study results were shown as follows. First, enterprise personnels perceived license acquisition of university graduates showed role of intention about the applying field of university students. Second, although national license and certified private license for university graduates were helpful for employment, enterprise personnels perceived that the more difficult acquisition of license and the higher relevancy of license working area were helpful for employment. Third, personnels thought that personality(human relationship ability, sincerity), interview skill, and related experiences were useful for employment with the acquisition of license for university graduates. Fourth, personnels insisted that university students need to identify their aptitudes before applying jobs and university should instruct and guide students what kinds of licenses were related with enterprises. This study suggested several implications for the help of university graduates' employment.

**Key words :** License, Employment, University graduate, Enterprise personnel, Qualitative study

---

---

<sup>†</sup> Correspondence : Young-Sek Kim, Dong-eui University, 995 Eomgwangno, Busanjin-gu, Busan, South Korea / E-mail : youngsek@deu.ac.kr