

자격활용에 따른 기업성과분석 비교

손 배 원*

글로벌 시대, 무한경쟁의 시대가 도래함에 따라 기업의 생존 및 성장이 더욱 중요하게 되었으며, 이에 따라 기업의 지속가능한 성장우위확보 노력이 더욱 가속화되고 있다. 기업의 지속가능한 성장우위는 기업 내 인적자원우위확보를 통하여 달성될 수 있으며, 인적자원우위확보는 특히 자격의 중요성이 점차 증가함에 따라 자격의 활용을 통하여 가능해 질 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 자격을 적극적으로 활용하는 기업의 성과가 그렇지 않은 기업에 비하여 더욱 높을 것이라는 가정 하에, 자격활용에 따른 기업성과분석을 비교해보았다. 연구결과, 첫째 자격을 활용하는 기업의 성과는 정성적 성과부분에서 두드러지게 나타났으며 특히 제품품질 인식이나 제품·서비스 혁신정도에 대한 인식과 같이 직무 관련된 부분에서 그 효과가 확연히 나타났다. 둘째, 자격은 입직수단 이외에 다른 인사관리 상에서도 활용되고 있는 것으로 나타났다. 셋째, 기업의 정량적 성과에 대한 자격의 효과는 나타나지 않았는데, 이는 기업규모별 특성에 의해 자격의 효과가 희석되었던 것이라 해석될 수 있다.

I . 서론

글로벌 시대, 무한경쟁의 시대가 도래함에 따라 기업의 생존, 그리고 더 나아가 기업의 성장 문제는 그 어느 때보다도 기업실무자에게나 일반인들에게나 중요한 화두가 되어왔다. 그리고 이에 따라 기업의 생존·성장을 위한 지속가능한 경쟁우위는 무엇이고 이를 어떻게 확보할 것인지 많은 학자들이나 실무자들은 고민해 왔다.

기업의 지속가능한 경쟁우위에 관한 기존의 연구들에 있어 일반적인 견해는, 인적자원우위를 통하여 기업의 경쟁우위는 확보될 수 있고, 이렇게 확보된 기업의 경쟁우위는 타 기업이 손쉽게 모방할 수 없다는 것이다.

따라서 기업의 지속가능한 생존·성장을 위해서는 무엇보다도 인적자원우위 확보가 필요하며, 이에 기업은 인적자원우위를 어떻게 확보할 것인지 고민해야 한다.

기업의 인적자원우위 확보는 기업의 요구조건과 일치하는 우수한 인적자원을 확보하고 이들을 기업 목적에 맞게 교육·활용·평가·보상하는 일련의 인적자원관리 활동을 기업이 효과적으로 수행함

* 한국산업인력공단 선임연구원

으로써 확보될 수 있다.

그러나 인적자원 수요자 및 공급자 간의 태생적인 정보비대칭성 문제 때문에 기업은 우수한 인적자원 확보 및 더 나아가 이들의 교육·배치·활용·평가·보상 등 전반적인 인적자원관리 활동에 있어서 어려움을 겪을 수 있다. 즉, 인적자원 공급자가 자신의 노동능력을 노동시장에 적절히 신호할 수 없다면 그로 인하여 개인측면, 기업측면, 사회적·국가적 측면에서 비효과성을 증대시킬 수 있는 것이다.

따라서 인적자원 공급자의 노동능력을 노동시장에서 적절히 신호할 수 있는 기제가 필요한데, 그 대표적인 신호기제가 바로 학력과 자격이다.

학력은 특히 과거 경제성장 과정에서 주요한 신호기제로서 기능하였다. 그러나 1990년대 중반 다시 급증한 고학력화 추세에 따라 학력의 개인능력 변별 기능은 크게 약화된 것이 사실이다(이병희 외, 2004).

그러나 이에 반해 신호기제로서의 자격은 그 중요성이 점차 증가하고 있다. 즉 지식기반사회·지식정보화사회가 진전될수록 숙련의 주기가 짧아지고 노동력의 유동화가 심화됨에 따라 외부노동시장이 급속히 발달하게 되며, 이로 인하여 인적자원에 대한 정보의 비대칭성이 심화되면서, 근로자의 직업능력을 정확히 표징해 주는 자격의 신호(signal)기제로서의 역할이 중요해지기 때문이다(김안국&강순희, 2004). 그리고 이와 함께 자격은 특정 직무에 필요한 능력의 표준을 제시함으로써 개별 근로자의 평생직업능력개발을 촉진할 수 있고, 이에 따라 노동시장의 변화에 대응하여 인적자원을 효과적으로 개발·배분·활용할 수 있는 기반이 되기 때문이다(이병희 외, 2004).

따라서 이를 통해 볼 때 자격의 노동시장 성과는 다양하게 나타날 수 있을 것이다. 즉, 개인적 차원에서는 인적자원의 가치를 노동시장에 제대로 전달함으로써 취업을 촉진하고 구인-구직의 일치도(Job match)를 개선하여 직무만족도를 높이며, 능력개발을 촉진하여 임금과 고용의 질을 높일 수 있다. 또한 기업 차원에서는 모집·채용·적응훈련비용을 절감하며, 인력의 효율적인 배치와 활용을 통해 생산성을 높일 수 있으며, 사회 전체적인 차원에서는 노동력의 효율적인 이동과 배분을 달성할 수 있다(이병희, 2004).

한편 자격의 신호(signal)기제로서의 역할이 지식기반사회에서 점차 중요하게 되고 있음에도 불구하고, 자격증 취득은 개인의 능력에 대한 불리한 신호로 작용할 수도 있다. 즉 자격은 학력과 달리 역선택(adverse selection)이 발생할 수 있기 때문이다(Leland, 1979). 개인 근로자는 학력 외의 자신의 능력이 모자란다고 판단될 경우 개인의 인적자본이나 능력을 향상시키고자 자격을 취득하려고 할 것이며, 반대로 학력만으로도 자신의 능력을 알릴 수 있는 경우, 자격을 취득할 유인이 없을 수 있기 때문이다. 자격은 특정 직종에서 엄격하게 작동될 때 자격증 취득에 따른 시간과 비용 두 차원에서 기회비용이 발생되며 이 기회비용이 자신의 기대수익보다 높으면 근로자는 자신이 선택하고자 하는 직업을 단념할 수도 있는 것이다(Angrist & Guryan, 2004).

그러나, 자격이 비록 역선택을 발생시킬 수 있는 개연성이 있을지라도, 지식기반사회·평생능력개발사회에서 생애에 걸친 학습결과를 객관적으로 평가·인정해주는 기제인 자격을 통하여, 기업 내 인적자원개발은 활성화될 것이며(김현수, 2006), 이를 통하여 인적자원개발을 통한 기업의 지속가능한 경쟁우위 확보 및 기업경쟁력 강화는 달성될 수 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 기업 내 자격활용에 따라 기업의 성과는 어떻게 달라질 것인지를 분석하여 제시하고자 하였다.

세부적으로 기업 내 자격활용 측면에서는 사업체 패널조사 설문항목을 이용, ‘기업의 인력 채용

시 중요하게 고려되는 항목'과 '자격의 인사관리 상 우대여부'를 제시하였고, 기업의 성과 측면에서는 정량적·정성적 성과를 구분하여, 정량적 부분에서는 '영업이익'·'당기순이익'·'영업이익 증감('05년 대비)'·'당기순이익 증감('05년 대비)'을, 그리고 정성적 부분에서는 '재무적 성과 인식'·'노동생산성 인식'·'제품/서비스 품질 인식'·'근로자 주도 혁신활동 인식'·'이직률 인식'·'제품/서비스 혁신정도 인식'·'노사관계 인식'을 각각 제시하였다.

연구방법으로는 한국노동연구원의 '2007년도 사업체 패널조사' 결과를 바탕으로, SPSS 12.0 통계 프로그램을 이용하여, 회귀분석, 교차분석, 일원분산분석, 빈도분석 등을 실시하였으며, 전체 응답 사업체 수는 총 1,744개였다.

II. 사업체 패널조사 자료의 특성

2007년도 사업체 패널조사 자료의 특성을 살펴보면 다음과 같다.

우선 사업체 조사 분포의 경우, 총 응답업체는 1,744개이며, 이 중 일반사업장이 총 1,508개 업체(86.47%)로서 가장 많은 분포를 보였고, 공공부문이 총 125개 업체(7.17%)로서 두 번째로 많은 분포를 보였다. 지역별 분포를 살펴보면, 서울이 총 565개 업체(32.40%)로서 가장 많은 분포를 보였고, 경기지역이 총 338개 업체(19.38%)로서 그 뒤를 이었다.

<표 1> 사업체 조사 분포

	항목	빈도	비율
사업장 구분	1) 일반사업장	1,508	86.47
	2) 전기가스수도업	18	1.03
	3) 금융보험업	60	3.44
	4) 통신업	33	1.89
	5) 공공부문	125	7.17
	계	1,744	100.00
지역 구분	1) 서울	565	32.40
	2) 부산	90	5.16
	3) 대구	67	3.84
	4) 인천	105	6.02
	5) 광주	40	2.29
	6) 대전	54	3.10
	7) 울산	37	2.12
	8) 경기	338	19.38
	9) 강원	51	2.92
	10) 충북	53	3.04
	11) 충남	53	3.04
	12) 전북	34	1.95
	13) 전남	33	1.89
	14) 경북	112	6.42
	15) 경남	98	5.62
	16) 제주	14	0.80
	계	1,744	100.00

응답자 분포의 경우, 성별·직급별·인사관리업무담당 여부·인사관리업무 담당기간·업무분야로 나누어 살펴본 결과는 다음의 표와 같다. 성별로는 남성이 총 1,460명(83.72%)으로서 여성 응답자보다 월등히 많은 분포를 보여주었고, 직급별로는 대리급 이하가 총 672명(38.53%)으로 가장 많은 분포를 보였으며, 과장급은 총 501명(28.73%)으로 두 번째로 많은 분포를 보였다. 인사관리업무 담당여부에서는 현재 인사관리 업무를 담당하고 있다고 응답한 사람은 총 1,653명(94.78%)으로서 응답자의 거의 대부분이 인사관리 업무를 담당하고 있는 것으로 나타났다. 인사관리업무 담당기간의 경우, 5년 이상이 총 804명(48.64%)으로서 가장 많은 분포를 보여주었고, 업무분야(중복 응답)에서는 기타 업무를 제외하였을 때 인력관리(모집, 채용, 승진, 해고 등)가 총 1,565명(12.28%)으로 가장 많은 분포를 보여주어, 자격활용에 대한 업체의 응답은 비교적 신뢰성이 있다고 볼 수 있겠다.

<표 2> 응답자 인구통계학적 특성

	항목	빈도	비율
응답자 성별	1) 남성	1,460	83.72
	2) 여성	284	16.28
	계	1744	100.00
응답자 직급	1) 최고경영자	10	0.57
	2) 임원급 (평이사~부사장)	91	5.22
	3) 부장급	207	11.87
	4) 차장급	243	13.93
	5) 과장급	501	28.73
	6) 대리급 이하	672	38.53
	7) 기타	20	1.15
	계	1,744	100.00
인사관리업무담당	1) 예	1,653	94.78
	2) 아니요	91	5.22
	계	1,744	100.00
인사관리업무 담당기간	1) 1년 미만	140	8.47
	2) 1년 이상 ~ 2년 미만	195	11.80
	3) 2년 이상 ~ 3년 미만	187	11.31
	4) 3년 이상 ~ 5년 미만	327	19.78
	5) 5년 이상	804	48.64
	계	1,653	100.00
업무분야(중복응답)	1) 인력관리(모집, 채용, 승진, 해고 등)	1,565	12.28
	2) 임금 및 보상	1,279	10.04
	3) 복리후생	1,308	10.27
	4) 성과평가	998	7.83
	5) 고충처리	1,105	8.67
	6) 징계	962	7.55
	7) 교육 및 훈련	1,029	8.08
	8) 노무관리	1,321	10.37
	9) 재무관리	531	4.17
	10) 기획업무 등 기타 관리업무	922	7.24
	11) 기타	1,721	13.51
	계	12,741	100.00

III. 사업체의 자격활용 양상

2007년 사업체 패널조사에서 사업체의 자격활용 양상을 파악할 수 있는 설문항목은 크게 두 가지로 구성되어 있다. 즉 사업체에서 사원을 채용할 때 가장 중요하게 고려하는 항목이 무엇인지, 그리고 자격을 인사관리 상에서 우대하고 있는지 여부가 그것이다. 세부적으로 ‘사원 채용 시 주요 고려항목’에서는 각각 신입사원 채용과 경력사원 채용을 구분하고 있고, ‘자격의 인사관리 상 우대 여부’에서는 각각 사업장의 업무와 직접적인 관련이 있는 자격증이 있는지와, 자격증을 가진 근로자를 자격증이 없는 근로자에 비하여 인사관리에서 우대하는지 여부로 구성되어 있다.

1. 사원 채용 시 주요 고려항목

사원 채용 시 주요 고려항목은 신입사원 또는 경력사원 여부에 상관없이 동일한 항목들 총 13개이며, 학력(또는 학벌)·숙련 및 경력·자격소지여부·직무지식(외국어능력 제외)·외국어 능력·조직에의 적합성·즉시 활용 가능성·태도·외부인의 추천서·직원의 추천·연령·가족배경·기타가 그것이다.

신입사원 채용 시 주요 고려항목(중복응답)에 대한 분석결과, 태도(업무에 대한 열정이나 충성심)가 총 837건(24.57%)으로 가장 많은 분포를 보였고, 조직에의 적합성이 총 775건(22.75%)으로 나타나 두 번째로 많은 분포를 보였으며, 또한 자격소지여부는 총 358건(10.51%), 그리고 특기할 것은 학력이 총 197건(5.78%)으로 나타나, 과거 우리나라 경쟁성장 시기에 가장 강력한 신호기제로 작용하였던 학력의 중요성이 점차 낮아지고 있음을 확인할 수 있었다.

<표 3> 신입사원 채용 시 주요 고려항목

신입사원 채용 시 주요 고려항목	빈도	비율
학력(또는 학벌)	197	5.78
숙련 및 경력	604	17.73
자격소지여부	358	10.51
직무지식(외국어능력제외)	240	7.05
외국어 능력	89	2.61
조직에의 적합성	775	22.75
즉시 활용 가능성	150	4.40
태도(업무에 대한 열정이나 충성심)	837	24.57
외부인의 추천서	16	0.47
직원의 추천	49	1.44
연령	81	2.38
가족배경	2	0.06
기타	8	0.23
계	3,406	100.00

경력사원 채용 시 주요 고려항목(중복응답)에 대한 분석결과, 숙련 및 경력이 총 1,227건(36.24%)으로 가장 많은 분포를 보였고, 조직에의 적합성은 총 515건(15.21%)으로 두 번째로 많은 분포를 보였으며, 자격소지여부는 총 312건(9.21%), 태도는 총 428건(12.64%)으로 나타나 신입사원 채용 시에는 특히 조직몰입과 관련된 변수들이, 그리고 경력사원 채용 시에는 특히 업무와 관련된 변수들이 중요하게 생각되나, 여전히 조직몰입 관련변수는 채용 시 중요하게 생각되는 항목임을 확인할 수 있었다.

<표 4> 경력사원 채용 시 주요 고려항목

경력사원 채용 시 주요 고려사항	빈도	비율
학력(또는 학벌)	87	2.57
숙련 및 경력	1,227	36.24
자격소지여부	312	9.21
직무지식(외국어능력제외)	316	9.33
외국어 능력	39	1.15
조직에의 적합성	515	15.21
즉시 활용 가능성	315	9.30
태도(업무에 대한 열정이나 충성심)	428	12.64
외부인의 추천서	12	0.35
직원의 추천	53	1.57
연령	46	1.36
가족배경	1	0.03
기타	35	1.03
계	3,386	100.00

본 연구에서는 기업의 신입사원 채용 시 가장 중요하게 고려하는 항목이 ‘업무에 대한 열정이나 충성심(24.57%)’, 그리고 경력사원 채용 시에는 ‘숙련 및 경력(36.24%)’으로 나타남으로써, 대기업에서 인력 채용 시 가장 많이 고려하는 채용기준이 아직 학력(강순희 외, 2003)이라는 기존의 연구를 반박하고 있다. 또한 신입사원 채용 시 ‘태도(업무에 대한 열정이나 충성심)’ 이외에 ‘조직에의 적합성(22.75%)’, ‘숙련 및 경력(17.73%)’, ‘자격소지여부(10.51%)’를 주요 고려항목으로 선택하였다. 따라서 이를 통해 볼 때, 기업들은 특히 신입사원 채용 시에 향후 조직몰입도와 관련이 있는 항목들을 가장 중요하게 생각하며 이와 더불어 개인의 현재적 능력을 중요하게 생각하고 있는 것으로 해석할 수 있겠다.

2. 자격의 인사관리 상 우대

응답 사업장의 업무와 직접적인 관련이 있는 자격증이 있느냐는 질문에 대하여 전체 응답자 총 1,744명 가운데 총 1,241명(71.2%)이 관련 자격증이 있다고 응답하였다.

<표 5> 사업장의 업무와 관련 있는 자격증 유무

사업장의 업무와 관련 있는 자격증 유무	빈도	유효 퍼센트
있다.	1,241	71.2
없다.	503	28.8
합계	1,744	100.0

자격증을 가진 근로자가 자격증이 없는 근로자에 비하여 인사관리 상에서 우대되는냐는 질문에 대하여 전체 응답자 총 1,241명 가운데 총 878명(70.7%)이 자격이 인사관리 상에서 우대된다고 응답함으로써, 기업 내에서 자격의 선별기능은 제대로 작동하고 있음이 확인되었다. 그러나 자격의 선별기능이 기업 내에서 정확히 어떤 분야에서 어떤 방식으로 작동되고 있는지는 설문구조 상 파악할 수 없었으며, 다만 사원 채용 시 자격소지여부를 중요하게 고려하고 있다는 응답이 상당수 있는 것으로 보아, 자격의 고용효과 측면에서 자격의 선별기능이 작동되고 있음을 유추해 볼 수는 있었다.

<표 6> 자격의 인사관리 우대 여부

자격의 인사관리 우대여부	빈도	비율
있다.	878	70.7
없다.	363	29.3
합계	1,241	100.0

IV. 자격활용과 기업성과

자격활용과 기업성과 부분은 크게 4가지로 구성되어 있다. 즉 신입사원 채용과 기업성과, 경력사원 채용과 기업성과, 업무관련 자격유무와 기업성과, 자격의 인사관리 상 우대와 기업성과가 그것이다.

기업성과 부분은 크게 정량적 성과와 정성적 성과로 구분하였으며, 사원채용의 경우, 응답자가 선택한 채용 시 주요 고려항목별로 각각의 기업성과를 제시하였고, 또한 업무관련 자격유무와 자격의 인사관리 상 우대여부의 경우에도 각각의 응답별로 기업의 성과를 제시하였다. 그리고 여기에 추가적으로 교차분석결과, 일원분산분석결과 중 의미 있는 결과만을 제시하였고, 특히 사원채용과 기업성과 부분에서는 채용 시 주요 고려항목들을 독립변수로, 기업성과를 종속변수로 하는 다중회귀분석을 실시하고 이 중 의미 있는 결과만을 제시하였다.

1. 신입사원 채용과 기업성과

신입사원 채용 시 중요하게 고려하는 항목별로 표본 집단을 구성하여 각각의 기업성과를 분석하

였으며, 중요하게 고려하는 각각의 항목들을 독립변수로 하는 다중회귀분석 결과 비교적 유의성이 없는 항목은 ‘직원추천’, ‘연령’, ‘가족배경’, ‘기타’였으며, 이들 항목을 제외하고 분석한 결과는 다음과 같다.

‘학력’을 선택한 집단의 경우, 다른 표본 집단에 비하여 이직률이 가장 낮은 것으로 분석되었고, ‘숙련 및 경력’·‘자격소지여부’·‘직무지식(외국어 제외)’·‘태도’를 선택한 집단의 경우에는 다른 표본 집단들에 비하여 가장 높거나 혹은 가장 낮은 성과를 보여준 결과는 없었다.

‘외국어 능력’을 선택한 집단의 경우, 영업이익, 당기순이익, 재무적 성과인식, 노동생산성 인식, 근로자 주도 혁신활동 인식부분에서 다른 표본 집단에 비하여 기업성고가 가장 높은 것으로 분석되었다.

‘조직에의 적합성’을 선택한 집단의 경우, 다른 표본 집단에 비하여 노사관계에 대한 인식이 가장 높은 것으로 분석되었으며, ‘즉시활용가능성’을 선택한 집단의 경우에는 다른 표본 집단에 비하여 당기순이익증가분이 가장 많은 것으로 분석되었다. 또한 ‘외부인 추천서’를 선택한 집단의 경우에는 다른 표본 집단에 비하여 ‘제품·서비스 품질 인식도’와 ‘제품·서비스 혁신정도’가 가장 높은 것으로 분석되어, 이를 통하여 볼 때, 외부인 추천서는 채용 시 고려되는 항목들 모두를 포함할 수도 있는 비교적 광범위한 분야에서의 대상자의 능력을 표징하는 하나의 신호로서 작용할 수 있으며, 이것이 기업성고로 이어지게 되었음을 유추할 수 있겠다. 그리고 이는 향후 설문 설계 시, 기업에서 사원 채용 시 고려하는 항목으로서 ‘외부인의 추천서’를 제시할 때에는 좀 더 신중한 고려가 필요함을 암시해 준다 하겠다.

<표 7> 신입사원 채용 시 주요 고려항목(케이스 선택)

항목	기업성과 변수										
	영업 이익	당기 순이익	영업이익 증감	당기순이익 증감	재무적 성과	노동 생산성	제품·서비스 품질	근로자주도 혁신 활동	이직률	제품·서비스 혁신 정도	노사 관계
학력	131,459.83	120,343.00	-20,030.46	-16,208.20	3.21	3.23	3.60	3.23	2.43	3.37	3.81
숙련 및 경력	10,374.53	9,708.41	-449.85	679.68	3.07	3.14	3.64	3.23	2.67	3.43	3.80
자격소지여부	25,394.38	25,453.12	454.74	714.98	3.05	3.11	3.61	3.26	2.55	3.45	3.84
직무지식(외국어제외)	15,421.60	14,745.51	-10,053.78	-12,160.77	3.25	3.28	3.67	3.35	2.44	3.49	3.89
외국어 능력	154,180.19	136,514.07	-36,024.34	-13,338.36	3.34	3.38	3.63	3.42	2.54	3.49	3.85
조직에의 적합성	64,122.90	54,685.86	5,001.61	-3,681.75	3.17	3.24	3.70	3.37	2.51	3.53	3.91
즉시활용가능성	27,037.25	27,507.54	-3,054.47	3,175.14	3.04	3.10	3.58	3.19	2.64	3.32	3.79
태도	57,096.28	46,316.88	2,846.20	-7,107.03	3.20	3.25	3.68	3.36	2.56	3.53	3.86
외부인 추천서	47,877.93	35,500.57	15,898.38	455.00	3.13	3.31	3.88	3.19	2.79	3.63	3.75
직원추천	14,150.93	12,002.98	1,486.72	2,589.60	3.06	3.22	3.41	3.23	2.63	3.42	4.00
연령	2,975.48	3,322.77	-556.31	-7.46	3.08	3.28	3.65	3.36	2.56	3.52	3.77
가족배경	1,897.00	4,774.00	-2,518.50	-1,459.00	2.50	3.00	4.00	3.50	2.00	4.00	4.00
기타	187,855.71	114,573.86	-16,787.60	-21,653.00	3.29	3.14	3.86	3.43	2.67	3.86	3.88

신입사원 채용 시 ‘자격소지여부’를 중요하게 고려하는 표본 집단들의 특성을 별도로 분석한 결과, 기업규모 측면에서는 300인 미만의 중소기업이 전체 대비 65.64%를 차지하였고, 반면 정규직 근로자 수 300인 이상의 대기업의 비율은 34.36%로 나타났다. 따라서 이를 통하여 볼 때, 정량적 기업성과 측면에서 자격소지여부의 효과가 확연히 드러나지 않은 이유는 자격소지여부를 신입사원 선발 시 중요하게 생각하고 있는 기업들의 분포 상 특징으로 인하여 그 효과가 희석된 것이라 해석해 볼 수 있겠다.

<표 8> 신입사원 채용 시 자격소지 고려 기업분포(기업규모)

기업규모	빈도	비율
300인미만	235	65.64
300인이상	123	34.36
계	358	100

정규직 근로자가 많은 직종에 대한 분석결과, 전체 응답자 총 358명 가운데 생산직이 총 155명(43.30%)으로 가장 많은 분포를 보였고, 전문직은 총 126명(35.20%)으로 두 번째로 많은 분포를 보여주어, 이를 통해 볼 때 비교적 자격종목의 수가 많고 자격비소지자와 자격소지자 간의 차별성이 비교적 확연한 직무분야에서 자격소지여부를 신입사원 채용 시 중요하게 고려하고 있는 것으로 해석할 수 있겠다.

<표 9> 신입사원 채용 시 자격소지 고려 기업분포(정규직 근로자가 많은 직종)

정규직 근로자가 많은 직종	빈도	비율
관리직	6	1.68
전문직	126	35.20
사무직	21	5.87
서비스직	47	13.13
판매직	2	0.56
농림어업 숙련직	1	0.28
생산직	155	43.30
합계	358	100.00

업무관련 자격 유무에 대한 분석결과, 전체 응답자 총 358명 가운데 업무관련 자격이 있다고 응답한 사람은 총 313명(87.43%)으로 나타나, 업무관련 자격이 존재하는 기업의 경우에는 신입사원 채용 시 자격소지여부를 중요하게 고려하고 있는 것으로 파악되었다.

<표 10> 신입사원 채용 시 자격소지 고려 기업분포(업무관련 자격유무)

업무관련 자격유무	빈도	비율
있다.	313	87.43
없다.	45	12.57
합계	358	100.0

자격의 인사관리 상 우대여부에 대한 분석결과, 전체 응답자 총 313명 가운데 자격증 소지자를 인사관리에서 우대한다고 응답한 사람은 총 230명(73.48%)으로 나타나, 신입사원 채용 시 자격소지 여부를 중요하게 고려하는 기업들은 또한 자격소지여부를 인사관리 상에서도 활용하고 있는 것으로 파악되었다. 그러나 채용 시 자격을 고려하는 것 자체가 인사관리 상에서 활용하고 있는 것이므로, 연구방법 상의 ‘tautology(유의어 반복)’ 오류를 범할 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 인사관리 상에서 자격소지자를 우대한다면 구체적으로 어느 부분에서 우대하는지를 파악하는 것이 필요하다 하겠다.

<표 11> 신입사원 채용 시 자격소지 고려 기업분포(자격의 인사관리 우대여부)

자격의 인사관리 상 우대여부	빈도	비율
있다.	230	73.48
없다.	83	26.52
합계	313	100.0

신입사원 채용 시 중요하게 고려하는 항목들 각각을 독립변수로, 기업성과를 종속변수로 하는 다중회귀분석 결과를 제시하면 다음과 같다.

다중회귀식을 추정하는 방식에 있어서 총 13개의 독립변수 가운데 특정 독립변수의 영향력 및 모든 독립변수들이 동시에 종속변수를 설명하는 정도를 알 수 있는 방법은 동시입력방식(enter)이기 때문에(이학식·임지훈, 2007) 본 연구에서는 동시입력방식을 사용하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 유의미한 결과를 보여준 항목은 ‘제품·서비스 혁신정도’를 종속변수로 하는 다중회귀식이었으며, 종속변수에 대한 영향력은 ‘조직에의 적합성’, ‘태도(업무에 대한 열정이나 충성심)’, ‘직무지식(외국어 능력 제외)’, ‘자격소지여부’ 순으로 가장 높은 것으로 나타났다($p<.05$). 따라서 앞에서의 분석결과를 고려할 때, 조직몰입과 관련된 변수들은 전반적인 기업성과부분에, 그리고 직무자체와 관련된 변수들로서 현재적 성격을 가지는 변수들은 특히 기업이 생산해 내는 제품·서비스 혁신정도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있겠다.

<표 12> 회귀분석결과(동시입력방식)

신규직원 채용 시 주요 고려항목	종속변수 : 제품·서비스 혁신 정도 (표준화 계수 베타값)
자격소지여부	0.105**
직무지식(외국어 능력 제외)	0.108**
외국어 능력	0.065*
조직에의 적합성	0.178**
태도(업무에 대한 열정이나 충성심)	0.178**
외부인의 추천서	0.054**
연령	0.073**
기타	0.070*
R ²	0.025
수정된 R ²	0.017
F값	3.182***

*** p<.001, ** p<.05, * p<.01

2. 경력사원 채용과 기업성과

경력사원 채용 시 중요하게 고려하는 항목별로 표본 집단을 구성하여 각각의 기업성과를 분석한 결과는 다음과 같다.

‘학력’을 선택한 집단의 경우, 다른 표본 집단에 비하여 신입사원 채용의 경우와 마찬가지로 이직률이 가장 낮은 것으로 분석되었고, ‘숙련 및 경력’·‘자격소지여부’·‘즉시활용가능성’·‘태도’를 선택한 집단의 경우에는 다른 표본 집단들에 비하여 가장 높거나 혹은 가장 낮은 성과를 보여준 결과는 없었다.

‘외국어 능력’을 선택한 집단의 경우, 당기순이익 증감, 재무적 성과인식, 노동생산성 인식, 제품·서비스 품질인식, 근로자 주도 혁신활동 인식, 제품·서비스 혁신정도에 대한 인식, 노사관계인식 부분에서 다른 표본 집단에 비하여 기업성도가 가장 높은 것으로 분석되었다.

‘직무지식’을 선택한 집단의 경우에는 제품·서비스 품질인식부분에서, ‘외부인 추천서’를 선택한 집단에서는 영업이익과 당기순이익부분에서, 그리고 ‘조직에의 적합성’을 선택한 집단에서는 영업이익증감부분에서 다른 표본 집단에 비하여 기업성도가 가장 높은 것으로 분석되었다.

<표 13> 경력사원 채용 시 주요 고려항목(케이스 선택별)

항목	기업성과 변수										
	영업 이익	당기 순이익	영업이익 증감	당기순이익 증감	재무적 성과	노동 생산성	제품·서비스 품질	근로자 주도 혁신활동	이직률	제품·서비스 혁신정도	노사 관계
학력	112,929.38	99,193.52	-4,957.00	-11,891.74	3.18	3.21	3.48	3.19	2.38	3.19	3.76
숙련 및 경력	43,398.95	39,186.62	504.39	-2,489.63	3.15	3.21	3.65	3.30	2.58	3.47	3.84
자격소지 여부	46,876.54	40,033.03	-6,589.64	-1,150.94	3.06	3.15	3.60	3.23	2.56	3.45	3.82
직무지식 (외국어제외)	47,533.66	40,201.52	4,530.02	463.10	3.17	3.26	3.72	3.37	2.53	3.54	3.86
외국어 능력	76,269.69	59,701.19	-3,558.06	7,032.03	3.31	3.34	3.72	3.44	2.71	3.56	3.97
조직에의 적합성	60,136.39	50,095.10	6,188.10	-4,786.05	3.15	3.20	3.69	3.37	2.52	3.52	3.90
즉시활용 가능성	32,297.96	31,209.31	2,815.77	7,017.48	3.21	3.22	3.62	3.25	2.61	3.39	3.83
태도	53,592.89	43,136.20	-8,116.84	-9,693.81	3.15	3.25	3.71	3.38	2.52	3.54	3.91
외부인 추천서	165,052.56	110,945.11	786.75	714.88	3.00	3.08	3.50	2.92	2.40	3.42	3.42
직원 추천	33,493.93	35,266.14	366.14	1,775.28	3.04	3.21	3.62	3.25	2.49	3.33	3.96
연령	3,334.77	3,139.68	-365.00	65.89	2.88	3.15	3.52	3.19	2.66	3.49	3.67
가족배경	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
기타	75,598.00	62,534.06	-86,194.07	-131,737	3.18	3.24	3.67	3.30	2.54	3.60	3.74

경력사원 채용 시 ‘자격소지여부’를 중요하게 고려하는 표본 집단들의 특성을 별도로 분석한 결과, 기업규모 측면에서는 300인 미만의 중소기업이 전체 대비 67.95%를 차지하였고, 반면 정규직 근로자 수 300인 이상의 대기업의 비율은 32.05%로 나타났다. 따라서 이를 통하여 볼 때, 정량적 기업성과 측면에서 자격소지여부의 효과가 확연히 드러나지 않은 이유는 신입사원 채용 시와 마찬가지로 자격소지여부를 채용 시 중요하게 생각하고 있는 기업들의 분포 상 특징으로 인하여 그 효과가 희석된 것이라 해석해 볼 수 있겠다.

<표 14> 경력사원 채용 시 자격소지 고려 기업분포(기업규모)

기업규모	빈도	비율
300인미만	212	67.95
300인이상	100	32.05
계	312	100.00

정규직 근로자가 많은 직종에 대한 분석결과, 전체 응답자 총 312명 가운데 생산직이 총 140명(44.87%)으로 가장 많은 분포를 보였고, 전문직은 총 105명(33.65%)으로 두 번째로 많은 분포를 보

여주어, 이를 통해 볼 때 신입사원 채용 시와 마찬가지로 비교적 자격종목의 수가 많고 자격비소지자와 자격소지자 간의 차별성이 비교적 확연한 직무분야에서 자격소지여부를 사원 채용 시 중요하게 고려하고 있는 것으로 해석할 수 있겠다.

<표 15> 경력사원 채용 시 자격소지 고려 기업분포(정규직 근로자가 많은 직종)

정규직 근로자가 많은 직종	빈도	비율
관리직	5	1.60
전문직	105	33.65
사무직	24	7.69
서비스직	36	11.54
판매직	1	0.32
농림어업 숙련직	1	0.32
생산직	140	44.87
계	312	100.00

업무관련 자격 유무에 대한 분석결과, 전체 응답자 총 312명 가운데 업무관련 자격이 있다고 응답한 사람은 총 264명(84.62%)으로 나타나, 업무관련 자격이 존재하는 기업의 경우에는 경력사원 채용 시 자격소지여부를 중요하게 고려하고 있는 것으로 파악되었다.

<표 16> 경력사원 채용 시 자격소지 고려 기업분포(업무관련 자격유무)

업무관련 자격유무	빈도	비율
있다.	264	84.62
없다.	48	15.38
합계	312	100.0

자격의 인사관리 상 우대여부에 대한 분석결과, 전체 응답자 총 264명 가운데 자격증 소지자를 인사관리에서 우대한다고 응답한 사람은 총 190명(71.97%)으로 나타나, 경력사원 채용 시 자격소지여부를 중요하게 고려하는 기업들은 또한 자격소지여부를 인사관리 상에서도 활용하고 있는 것으로 파악되었다.

<표 17> 경력사원 채용 시 자격소지 고려 기업분포(자격의 인사관리 우대여부)

자격의 인사관리 우대여부	빈도	비율
있다.	190	71.97
없다.	74	28.03
합계	264	100.0

이상의 연구결과, 신입사원 또는 경력사원 채용 시 중요하게 고려하는 항목들을 대상으로 한 연

구는 양쪽 모두 비슷한 결과를 보여주어 실제로 이 둘을 구분하는 실익이 많지 않음을 보여준다. 따라서 향후 설문 설계 및 연구 진행 시 이를 신중히 고려할 필요성이 있다 하겠다.

3. 업무관련 자격 유무와 기업성과

업무관련 자격 유무에 따라 각기 표본 집단을 구성하여 각각의 기업성과를 분석한 결과는 다음과 같다.

업무관련 자격이 있는 기업의 성과는 정량적 성과부분에서는 그렇지 않은 집단에 비하여 성과가 모두 높은 것으로 나타났고, 정성적 성과부분에서는 재무적 성과에 대한 인식을 제외하고는 그렇지 않은 집단에 비하여 성과가 모두 높은 것으로 나타났으나, 그 차이는 비교적 크지 않은 것으로 분석되었다.

<표 18> 업무관련 자격 유무 (케이스 선택별)

업무 관련 자격 유무	기업성과 변수										
	영업이익	당기 순이익	영업이익 증감	당기순이익 증감	재무적 성과	노동 생산성	제품 · 서비스 품질	근로자 주도 혁신활동	이직률	제품· 서비스 혁신정도	노사 관계
있다.	53,913.36	46,947.55	1,499.56	-2,768.46	3.14	3.21	3.66	3.33	2.56	3.49	3.86
없다.	37,029.79	31,134.33	-9,529.72	-10,208.90	3.16	3.21	3.63	3.25	2.56	3.45	3.81

4. 자격의 인사관리 상 우대와 기업성과

자격증을 소지하고 있는 사람을 인사관리 상에서 우대하느냐에 따라 표본 집단을 각기 구성하여 그에 따른 기업성과를 분석한 결과는 다음과 같다.

자격소지자를 인사관리 상 우대하는 기업의 성과는 2005년 대비 영업이익 증감과 당기순이익 증감을 제외하고는 그렇지 않은 기업에 비하여 모든 성과가 비교적 높은 것으로 분석되었다.

<표 19> 자격의 인사관리 우대여부 (케이스 선택별)

자격의 인사관리 우대여부	기업성과 변수										
	영업이익	당기 순이익	영업이익 증감	당기순이익 증감	재무적 성과	노동 생산성	제품 · 서비스 품질	근로자 주도 혁신활동	이직률	제품· 서비스 혁신정도	노사 관계
있다.	56,254.98	47,225.22	796.32	-4,162.64	3.15	3.22	3.69	3.34	2.54	3.52	3.88
없다.	47,777.04	46,224.73	3,228.17	669.61	3.11	3.17	3.60	3.31	2.61	3.41	3.83

자격의 인사관리 상 우대여부에 따라 기업성과는 과연 달라지는지를 알아보기 위하여 교차분석

을 실시한 결과는 다음과 같다.

정량적·정성적 기업성과 변수 모두를 대상으로 교차분석을 실시한 결과, 노동생산성에 대한 인식과 제품·서비스 혁신정도에 대한 인식만이 유의미한 결과를 보여줌으로써 ‘자격의 인사관리 상 우대여부에 따라 기업성과는 달라짐’을 일부 확인시켜 주었다.

노동생산성에 대한 인식의 경우, 자격을 인사관리 상에서 우대하는 기업들은 자사의 노동생산성이 동종업체와 비슷하다고 응답한 반면, 그렇지 않은 기업들은 자사의 노동생산성이 동종업체 평균에 비하여 높은 편이라고 응답함으로써(Pearson 카이제곱 값=11.083, $p<.05$ 수준), 해석상 신중을 기할 필요성을 상기시켜 주었다.

즉 카이제곱 독립성 검증은 명목척도로 측정된 두 변수 간의 관계가 서로 독립적인가를 조사하는 통계기법으로서, 두 변수 간의 독립성 여부를 검증할 뿐이지, 이 두 변수 중 어느 변수가 독립변수이고 또한 어느 변수가 종속변수인지를 검증하는 기법은 아니라는 것이다. 따라서 위의 분석 결과를 토대로 두 가지 해석이 가능할 것이다.

첫째, 노동생산성에 대한 인식이 독립변수인 경우로, 노동생산성이 동종업체 평균에 비하여 높은 편이라고 인식함에 따라 자격을 인사관리 상에서 우대하지 않거나, 또는 노동생산성이 동종업체와 비슷하다고 인식함에 따라 더 높은 노동생산성을 위하여 자격을 인사관리 상에서 우대하는 것이라 해석이 가능할 것이다.

둘째, 자격의 인사관리 상 우대여부가 독립변수인 경우로, 자격의 신호·선별기능 등이 제대로 작동하지 않아 자격의 인사관리 상 우대여부가 자사 노동생산성 제고에 별다른 효과를 발휘하지 못하여 노동생산성이 동종업체 평균수준에 머무르거나, 또는 이와 같은 맥락으로 자격을 인사관리 상 우대하지 않은 결과, 다른 신호·선별기제를 선호하는 근로자들에 의해 노동생산성이 동종업체 평균에 비하여 다소 높아지게 되었다라는 해석도 가능할 것이다.

따라서 이러한 상반된 해석상의 간격을 좁히기 위해서는 자격의 인사관리 상 우대방법, 우대정도, 우대분야 등이 보다 명확히 제시될 필요성이 있다 하겠다.

<표 20> 교차표(노동생산성 & 자격의 인사관리 상 우대여부)

항목			자격의 인사관리 상 우대여부		전체
			있다.	없다.	
노동생산성	1. 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다.	빈도	1	1	1
		기대빈도	2.2	0.3	1.0
	2. 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다.	빈도	78	5	11
		기대빈도	73.9	3.1	11.0
	3. 동종업체와 비슷하다.	빈도	505	143	465
		기대빈도	524.6	133.1	465.0
	4. 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다.	빈도	228	161	591
		기대빈도	210.3	169.1	591.0
	5. 동종업체 평균에 비하여 매우 높다.	빈도	19	24	99
		기대빈도	20.1	28.3	99.0
전체		빈도	831	334	1,167
		기대빈도	831.0	334.0	1,167.0

<표 21> 카이제곱 검정(노동생산성 & 자격의 인사관리 상 우대여부)

	값	자유도	점근 유의확률 (양측검정)
Pearson 카이제곱	11.083 ^a	4	0.026
우도비	11.037	4	0.026
선형 대 선형결합	1.989	1	0.158
유효 케이스 수	1,158		

a. 2 셀 (20.0%)은(는) 5보다 작은 기대 빈도를 가지는 셀입니다. 최소 기대빈도는 .85입니다.

제품·서비스 혁신정도에 대한 인식의 경우, 자격을 인사관리 상에서 우대하는 기업들은 자사의 제품·서비스 혁신정도가 동종업체와 비슷하다고 응답한 반면, 그렇지 않은 기업들은 자사의 제품·서비스 혁신정도가 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이라고 응답함으로써(Pearson 카이제곱 값 =10.250, $p<.05$ 수준), 기업성장에 대한 자격의 긍정적 효과를 어느 정도 확인시켜 주었다.

<표 22> 교차표(제품·서비스 혁신정도 & 자격의 인사관리 상 우대여부)

항목			자격의 인사관리 우대여부		전체
			있다.	없다.	
제품·서비스 혁신정도	1. 동종업체 평균에 비하여 매우 낮다.	빈도	1	28	34
		기대빈도	2.1	20.6	37.7
	2. 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이다.	빈도	19	99	186
		기대빈도	17.8	100.1	183.5
	3. 동종업체와 비슷하다.	빈도	394	73	121
		기대빈도	415.1	67.7	124.1
	4. 동종업체 평균에 비하여 높은 편이다.	빈도	381	34	86
		기대빈도	363.3	40.6	74.4
	5. 동종업체 평균에 비하여 매우 높다.	빈도	36	23	34
		기대빈도	32.7	19.2	35.2
전체		빈도	831	0	2
		기대빈도	831.0	0.6	1.0

<표 23> 카이제곱 검정(제품·서비스 혁신정도 & 자격의 인사관리 우대여부)

	값	자유도	점근 유의확률 (양측검정)
Pearson 카이제곱	10.250 ^a	4	0.036
우도비	10.066	4	0.039
선형 대 선형결합	6.929	1	0.008
유효 케이스 수	1,169		

a. 2 셀 (20.0%)은(는) 5보다 작은 기대 빈도를 가지는 셀입니다. 최소 기대빈도는 .87입니다.

자격의 인사관리 상 우대여부에 따른 기업의 성과를 좀 더 구체적으로 살펴보기 위하여 교차분석 이외에 일원분산분석을 실시하였으며, 그 결과 제품(상품이나 서비스) 품질에 대한 인식과 제품·서비스 혁신정도에 대한 인식만이 유의미한 결과를 보여주었다.

우선 Levene 통계량을 이용, 분산의 동질성을 검증한 결과, 제품(상품이나 서비스) 품질에 대한 인식 및 제품·서비스 혁신정도에 대한 인식은 p-value가 각각 0.225, 0.156으로서 $\alpha=.05$ 에서 귀무가설을 기각하지 못하므로 등분산 가정에 문제가 없었다.

분산분석결과 제품(상품이나 서비스) 품질에 대한 인식은 $F=4.074(p<.05)$ 수준으로 자격소지자를 인사관리 상에서 우대하는 집단은 그렇지 않은 집단에 비하여 제품 품질에 대한 인식이 0.09점 높은 것으로 분석되었다.

또한 제품·서비스 혁신정도에 대한 인식은 $F=6.964(p<.05)$ 수준으로 자격소지자를 인사관리 상에서 우대하는 집단은 그렇지 않은 집단에 비하여 제품·서비스 혁신정도에 대한 인식이 0.11점 높은 것으로 분석되었다.

따라서 이를 통해 볼 때, 자격소지자를 우대하는 집단은 특히 제품(상품이나 서비스) 품질에 대한 인식과 제품·서비스 혁신정도에 대한 인식부분에서 그렇지 않은 집단에 비하여 기업성고가 높은 것으로 확인되었다.

<표 24> 분산 동질성 검증(자격의 인사관리 우대여부 & 기업의 성과)

기업성과	Levene 통계량	자유도1	자유도2	유의확률
제품(상품이나 서비스) 품질	1.472	1	1,165	0.225
제품·서비스 혁신정도	2.015	1	1,167	0.156

<표 25> 분산분석 결과(자격의 인사관리 우대여부 & 기업의 성과)

기업성과		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
제품(상품이나 서비스) 품질	집단-간	1.694	1	1.694	4.074	0.044
	집단-내	484.303	1,165	0.416		
	합계	485.997	1,166			
제품·서비스 혁신정도	집단-간	2.682	1	2.682	6.964	0.008
	집단-내	449.434	1,167	0.385		
	합계	452.116	1,168			

<표 26> 기술통계량(자격의 인사관리 우대여부 & 기업의 성과)

항목		N	평균	표준 편차	표준 오차	평균에 대한 95% 신뢰구간		최소값	최대값
						하한값	상한값		
제품(상품이나 서비스) 품질	우대	833	3.69	0.640	0.022	3.65	3.73	2	5
	우대×	334	3.60	0.657	0.036	3.53	3.68	1	5
	합계	1,167	3.66	0.646	0.019	3.63	3.70	1	5
제품·서비스 혁신정도	우대	831	3.52	0.624	0.022	3.48	3.56	1	5
	우대×	338	3.41	0.611	0.033	3.35	3.48	1	5
	합계	1,169	3.49	0.622	0.018	3.45	3.53	1	5

자격은 해당 직무에 대해 일정한 기능과 지식을 가지고 있음을 의미하는 것이기 때문에 이러한 자격증을 소지하고 있는 근로자를 많이 보유하고 있는 기업일수록 상대적으로 종업원들의 생산성이 높을 것으로 기대할 수 있고(강순희 외, 2003), 이는 곧 기업이 생산하는 제품 또는 서비스 품질의 향상을 초래할 수 있을 것이다. 그리고 더 나아가 해당 직무에 대한 지식과 기능을 바탕으로 근로자들은 기업의 제품·서비스 혁신을 위한 노력을 경주하고자 할 것이며, 본 연구결과는 이를 뒷받침해주는 결과라고 해석할 수 있겠다.

V. 결론

자격활용에 따른 기업성과분석 비교결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 자격소지자를 우대하는 집단은 특히 제품(상품이나 서비스)품질에 대한 인식과 제품·서비스 혁신정도에 대한 인식부분에서 그렇지 않은 집단에 비하여 기업성고가 높은 것으로 확인되었다. 특히 제품·서비스 혁신정도에 대한 인식의 경우, 자격을 인사관리 상에서 우대하는 기업들은 자사의 제품·서비스 혁신정도가 동종업체와 비슷하다고 응답한 반면, 그렇지 않은 기업들은 자사의 제품·서비스 혁신정도가 동종업체 평균에 비하여 낮은 편이라고 응답함으로써, 기업성고에 대한 자격의 긍정적 효과를 어느 정도 확인시켜 주었다.

둘째, 사원 채용 시 자격소지여부를 중요하게 고려하는 기업들은 또한 자격소지여부를 인사관리 상에서도 활용하고 있는 것으로 파악되어, 자격이 단지 입직을 위한 수단으로서만 활용되고 있다(강순희 외, 2003)는 기존 연구결과를 반박하였다.

셋째, 사원 채용 시 중요하게 고려되는 항목들 가운데, ‘조직에의 적합성’, ‘태도(업무에 대한 열정이나 충성심)’, ‘직무지식(외국어 능력 제외)’, ‘자격소지여부’ 순으로 ‘제품·서비스 혁신정도에 대한 인식’에 유의미한 영향력을 행사하는 것으로 분석되었으며, 조직몰입과 관련된 변수들은 전반적인 기업성과부분에, 그리고 직무자재와 관련된 변수들로서 현재적 성격을 가지는 변수들은 특히 기업이 생산해 내는 제품·서비스 혁신정도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있겠다.

이로써 기업성과에 대한 자격의 효과는 일부 확인되었다.

넷째, 자격소지자를 인사관리 상 우대하는 기업의 성과는 그렇지 않은 기업에 비하여 정성적 성과가 비교적 높은 것으로 분석되었다.

다섯째, 자격소지여부를 사원 채용 시 중요하게 고려하는 기업들의 정량적 성과는 그렇지 않은 기업들에 비하여 그 효과가 확연히 드러나지 않았는데, 그 이유는 자격소지여부를 사원 선발 시 중요하게 생각하고 있는 기업들의 규모가 비교적 소규모이기 때문에 그 효과가 다소 희석된 것이라 해석된다.

여섯째, 비교적 자격종목의 수가 많고 자격비소지자와 자격소지자 간의 차별성이 비교적 확인한 직무분야에서 자격소지여부를 사원 채용 시 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.

일곱째, 업무관련 자격이 존재하는 기업의 경우에는 사원 채용 시 자격소지여부를 중요하게 고려하고 있는 것으로 파악되었다.

무한경쟁의 글로벌 시대에서는 한 나라의 작은 변화도 다른 나라의 큰 변화를 야기시킬 수 있다. 그리고 이러한 변화의 속도는 점차 빨라지고 있으며, 또한 그 변화의 양상도 우리의 예측을 뛰어넘을 수 있다. 그러나 한 가지 분명한 것은 외국의 노동시장은 점차 내부노동시장 중심에서 외부노동시장 중심으로 변화하고 있으며, 이에 우리나라에서도 내부노동시장이 점차 붕괴되고, 외부노동시장이 확산되고 있다(금재호, 2002)는 사실이다. 따라서 이러한 노동시장의 변화 및 자격의 기능에 비추어 볼 때 향후 자격의 중요성은 더욱 강조될 것이다.

즉, 자격은 인적자원의 가치를 알리는 신호(signal) 기능과 함께 직무수행에 필요한 능력개발을 유인(guide)하는 기능을 한다고 알려져 있다. 자격의 신호 기능은 인적자원의 가치에 대한 정보획득비용을 낮추어 구인자와 구직자의 일치를 촉진하는 등 노동시장의 효율적인 작동을 지원할 수 있다. 특히 현재와 같은 글로벌 경쟁 하에서 기존의 내부노동시장이 와해되고, 외부노동시장이 확산되는 상황에서는 외부노동시장에서 즉시 현장에 투입 가능한 경력사원의 채용을 기업은 선호하게 됨에 따라, 자격의 신호기능은 더욱 부각되고 있는 것이다(강순희 외, 2003). 그리고 또한 자격은 특정 직무에 필요한 능력의 표준을 제시함으로써 개별 근로자의 평생직업능력개발을 촉진하고, 경력관리를 지원하며, 교육훈련과 노동시장의 연계를 촉진할 수 있기(이병희 외, 2004) 때문이다.

이에 지식기반사회에서 직업능력을 신호하고, 직업능력개발을 선도하는 자격의 주요한 기능이 제대로 작동되지 못한다면 그에 따라 효율적인 인적자원의 배치가 이루어지지 못하여 기업은 경쟁력을 갖추게 되지 못함은 물론, 직업능력개발에 대한 투자를 비효율적으로 하게 하거나 과소하게 하여 장래의 인적자본 저량의 수위를 낮추게 될 것이다(강순희 외, 2003).

그러나 반대로 기업경쟁력의 원천 중의 하나가 바로 인적자원이고 인적자원우위를 통하여 확보되어진 기업경쟁력은 타 기업이 쉽게 모방할 수 없다는 것이 기정사실이 된 현 상황에서, 자격이 근로자의 직업능력을 보여주는 지표로서 그 역할을 제대로 해낼 수 있다면, 기업측면이든 개인측면이든 그 효과는 누구도 부인할 수 없을 것이다. 특히 기업측면에서 자격은 기업의 숙련 수요를 적시에 충족시켜줄 수 있고, 또한 노동이라는 생산요소의 효율적인 배분·활용을 가능하게 함으로써 기업의 성과를 한층 제고하는데 이바지할 것임은 자명하다 하겠다.

참고문헌

- 강순희 외, 2003, 『자격제도의 비전과 발전 방안』, 한국노동연구원 연구보고서.
- 금재호, 2002, 『기업내부 노동시장의 변화』, 한국노동연구원.
- 김안국&강순희, 2004, 「자격취득의 결정요인 및 취업·임금효과」, 『노동경제논집』, 27(1), pp.1-25.
- 김현수, 2006, 「기업의 근로자 자격취득 지원실태와 자격의 활용」, 『직업교육연구』, 25(3), pp.63-85.
- 이병희 외, 2004, 『자격과 노동시장 연구』, 한국노동연구원 연구보고서.
- 이학식·임지훈, 2007, 『SPSS 12.0 매뉴얼』, 서울: 법문사.
- Angrist, Joshua D., and Jonathan Guryan, 2004, "Teacher Testing, Teacher Education, and Teacher Characteristics," *American Economic Review*, 94, pp.241-246.
- Leland. H. Quack, 1979, "Lemons, and Licensing : A Theory of Minimum Quality Standards," *Journal of Political Economy*, 87, pp.1328-1346.