

민간자격증 소지자의 자격증 취득동기가 경력개발 및 직무만족도에 미치는 영향

Effects of Private Certificate Holder's Motivation for Certificate Affects Career Development and Job Satisfaction

김성필*, 이민순**

한국직업능력개발원*, 중부대학교 항공서비스학과**

Seong-Pil Kim(goalinn@krivet.re.kr)*, Min-Soon Lee(mslee@joongbu.ac.kr)**

요약

본 연구는 민간자격증취득이 경력개발과 직무만족도에 영향을 갖는다는 것을 실증하는 연구이다.

본 연구의 가설에 대한 실증분석의 결과는 다음과 같다.

첫째, 자격증 취득동기 요인 중 진취성, 가치성, 경쟁성 요인들이 경력개발에 정(+)의 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 그러나, 자격증 취득동기 요인 중, 연관성 및 규정성 요인들은 경력개발에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

둘째, 경력개발이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

셋째, 자격증 취득동기 요인 중 가치성과 연관성 요인들이 직무만족도에 정(+)의 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 그러나, 진취성, 경쟁성 및 규정성 요인들은 직무만족도에 유의한 영향을 가지지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 실무현장에서 민간자격증이 현실적으로 실무분야를 완벽하게 충족시키지 못한다는 것이다. 이는, 자격증의 평이한 난이도로 때문에, 누구나 민간자격증을 쉽게 취득하는 평준화 현상들로 파악된다. 이러한 민간 자격증의 문제점들을 해결하기 위해서는, 현장 전문가의 노하우가 민간자격증 시험에 적극적으로 반영되어야 하고, 민간자격증의 평가 난이도가 직무의 특성에 맞게 조정되어야 한다.

■ 중심어 : | 자격증 취득동기 | 경력개발 | 직무만족 |

Abstract

This research examines how influential the certificate is on career development and job satisfaction. The outcome of substantial analysis on hypothesis of the study is:

First, three factors-proactiveness, value, competitiveness are the positive effect on motivation for certificate. However, it is shown that the correlation and regulation factors do not have a significant effect on career development.

Second, career development has a positive relation with the job satisfaction.

Third, value and association among motivation factors for certificate acquisition have a positive effect on job satisfaction.

However, it is revealed that proactiveness, competitiveness, and bylaw factors do not have significant influences on job satisfaction. These outcomes prove that private certificates do not meet the need realistically in the business field. It is caused by the low level of difficulty of the certificate exam, which results in the standardization state where it becomes easier for anyone to obtain the certificate. In order to resolve the problem in relation to the private certificate acquisition, it is suggested that advices of field experts should be actively reflected on the exam and that the difficulty of the exam should be moderated to acquire comparability and to reflect reality.

■ keyword : | Motivation for Certificate | Career Development | Job Satisfaction |

I. 서론

우리나라는 우수한 인적자원을 바탕으로 세계적으로 유례없는 경제발전을 이룩해 왔다. 특히 최근의 서방국 가들과의 FTA의 체결과 중국주도의 AIB(Asian Infrastructure Investment Bank)에의 가입은 국가의 경쟁력과 일자리 창출을 가능하게 하고 있다. 그러나 이같은 경제적 성과에도 불구하고 노동시장 내에서 다양한 변화 압력에 직면하고 있으며, 특히 OECD 국가 중 최장을 자랑하는 장시간 근로, 노동시장 양극화와 근로 빈곤층의 존재, 청년 실업과 현존하는 중장년층의 일자리 위기 등이 노동시장 정책에 중대한 정책과제들을 제시하고 있다[1].

최근의 고용안정성의 붕괴, 인사적체 현상의 가속화 등으로 인해 경력개발 주체로서 개인의 역할이 더욱 중요해지고 있다. 이제는 장기고용시대의 조직중심의 경력개발에서 벗어나 경력경로의 선택과 업무능력이나 전문성 개발 등을 통해 ‘평생직장’이 아닌 ‘평생직업’ 확보 차원에서 개인의 노력이 더욱 중요한 시대에 살고 있다[2][3].

우리 사회는 학력중심에서 능력중심 사회로 전환하고 있으며, 노동시장에서 자격은 학력을 보완하는 중요한 역할을 하고 있다. 이런 환경변화에 대처하기 위해 학력위주의 교육체계로는 경쟁력을 갖기 어려우므로 능력중심의 평가제도에 맞는 우수한 인적자원을 양성하여야 할 것이다. 인력을 양성하고 공급하는 대학은 대학생들에게 자격증 취득을 확대를 위한 교육과 훈련을 실시함으로써 해당 산업체의 요구에 부응할 수 있으며, 지역경쟁력을 향상시킬 수 있는 방안에 관심을 가지고 있다[4].

자격은 일정한 기준과 절차에 따라 개인의 지식·기술·소양의 습득정도가 일정한 기준과 절차에 따라 국가 또는 관련기관에서 인정해 줌으로써 노동시장에서 노동이동성을 촉진하며, 사회적 통용성 확보로 인적자원의 거래비용을 절감할 수 있게 한다. 자격의 주요기능으로 요구되는 것은 일차적으로 개인의 직업능력제고와 평생학습을 촉진시키는 것이고, 이차적으로 산업현장의 기술변화를 검정기준에 바로 반영함으로써 신속

하게 적용할 수 있게 하여 기업의 경쟁력을 높이는 것이며, 조직 내에서 경력개발, 승진, 임금보상 등 합리적인 인적자원관리를 위한 중요한 정보로 활용될 수 있어야 한다[5][6].

현행 자격기본법상 민간자격은 한국직업능력개발원에 등록해야하지만, 등록하지 않아도 처벌되지 않아 현재 시중에서 유통되는 민간자격증은 그 수조차 제대로 파악하지 못하는 것으로 조사되었다. 그럼에도 현행 자격기본법은 누구든지 민간자격증을 개설하여 영업할 수 있게 해놓았으며, 소관부처가 교육과학기술부와 고용노동부로 이원화되어 있어 책임단속이 어렵고 사후관리도 거의 이루어지지 않는 상태다. 따라서, 민간자격업체의 허위·과대 광고를 근원적으로 차단하기 위하여 추상적으로 규정된 현행 규정을 세분화해 실효성 있는 단속이 되도록 하고, 허위과다 광고업체에는 벌금제, 과태료 제도를 만들며, 해당 자격증의 폐쇄, 영업정지 규정을 신설하도록 했다[7].

국가기술 자격제도에 있어서는, 고용노동부가 국가기술자격법령 및 제도 운영 총괄을 맡고 있으며, 국가기술 자격제도는 기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사로 분류가 되고 있다. 민간자격은 국가 외 개인·법인·단체가 신성하여 관리·운영하는 자격을 말하며 민간자격의 경우에는 등록제도로 운영되고 있다. 민간자격관리운영센터는 자격기본법에 의거한 민간자격제도의 관리·운영을 위하여 한국직업능력개발원에 설치되어있다. 민간자격은 국민의 평생직업능력개발을 촉진하여 능력중심사회 구현에 이바지하려는 데 그 도입취지를 두고 있으며, 민간자격관리운영센터는 국민 개개인의 능력개발에 필요한 자격정보제공 및 민간자격 제도 등을 지원하고 있다[8].

자격증은 개인의 경력개발과 더불어 범 사회적인 교육비용의 절감을 통한 집중적인 투자를 위한 훌륭한 방안이다. 그러나, 자격증은 업무를 보는 현장에서 기준에 기대되어졌던 만큼의 역량을 기대하지 못한다는 의견이 있다. 이에 따라, 본 연구에서는 민간자격증을 가고 있는 취득자들을 대상으로 직장생활을 하면서 실제로 체감하는 경력개발의 정도와 직무만족도의 정도를 측정하였다. 나아가 이 연구를 통해 측정된 연구결과들은

민간자격증제도가 추구하여야할 방향을 제시해 줄 수 있을 것이며, 민간자격증의 현실성을 최대한 반영하고 가치를 높이는데 기여할 것이다. 또한, 자격증을 통한 경력개발이 직무만족에 미치는 영향의 정도를 파악을 통하여 국가정책의 관점에서 의미 있는 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 자격증 취득동기

자격이란 개인이 가지고 있는 다양한 능력 중 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정되는 능력을 의미하며, 이것은 노동시장에서 학력과 더불어 인적자원개발의 결과를 외현적으로 표시하는 기능을 가지고 있다.

자격은 개인으로 하여금 직업능력을 개발하도록 하고, 승진, 배치 등 인적자원관리에 있어서 중요한 기제로 활용된다. 또한, 하나의 자격은 개인이 특정 표준에 준하는 지식, 기술 및 더 폭 넓은 역량을 획득하였다고 유관기관이 판단할 때 수여된다.

학습기준은 평가 절차를 통해 혹은 연구 코스의 성공적인 완수를 통해 확증된다. 자격을 위한 학습 및 평가는 연구 프로그램 및 근무 경험 가운데 이루어질 수 있다. 자격은 노동시장에서, 그리고 추가 교육 및 훈련현장에서의 가치를 공식적으로 인정하는 것이다[9].

자격증의 기능으로는 첫째, 근로자의 평생학습능력 개발을 촉진하는 기능, 둘째, 교육훈련의 교과내용을 산업현장 위주로 선도하는 기능, 셋째, 학력에 대한 불완전한 정보를 보충하는 기능, 넷째, 기업체의 인적자원 관련비용을 절감하는 기능과 마지막으로 국가자격의 경우, 국민의 생명, 건강, 안전에 직결되는 직종에 대하여 무자격자의 취급을 제한하고 사고를 미연에 방지하는 기능을 가지고 있다[5].

자격증 취득동기와 관련된 이론으로는 성취동기이론, 내재동기이론 및 자기결정이론 등이 있다. 성취동기이론이란 목표지향적인 행동이 본격화되고 유지되는 과정이다[10]. 또한, 개인의 관심의 유형과 자신의 능력을 발휘하기 위해, 도전하고 성취하려는 타고난 성향이다

[11]. 자기결정이론이란 목표에 대해 가질 수 있는 마음이나 의지를 자발적으로 결정한다는 것이다. 자격 취득 동기는 현재까지 보편적인 도구가 존재하지는 않지만, 지금까지의 연구는 기업에서 제품의 품질이나 공정의 표준화를 위하여 도입하는 ISO(International Standards Organization)나 TQM(Total Quality Management)와 같은 자격 제도의 도입을 측정하기 위한 연구가 있었다 [12].

자격제도는 학력과 더불어 개인의 능력을 측정하는 척도의 하나로 개인의 지식, 스킬, 역량 및 태도와 교육 훈련시장이 제공하는 개인의 지식, 스킬, 태도 역량을 일치 시키는 기능이다[13].

장현진(2012)의 자격증취득동기 연구에서는 자율적 자격취득의 동기로 자격자체의 매력, 취득행위에 대한 욕구, 능력개발과 통제적 자격동기로 낙오기피동기 및 외압회피동기로 자격취득동기를 구성하였다. 사내자격 취득동기가 인적자원개발에 있어서 중요한 변인이며 만족도에 영향을 미치는 것이 확인하였다. 또한, 직무역량, 직무효능감, 직무몰입, 직무수행 변인 간에는 서로 유기관계가 있는 것으로 확인하였다. 결과적으로, 자격증 취득 동기는 자격취득에 정적인 영향을 주고 직무효능감에도 정적이 영향을 주는 것을 확인되었다[12].

이러한 선행연구들을 토대로 본 연구에서는 자격증 취득동기를 진취성, 가치성, 연관성, 경쟁성, 규정성으로 설정하였으며, 자격증취득 동기를 개인의 업무역량을 개발하기 위한 자의적인 진취성과 외부의 규범에 부응하기 위한 전반적인 노력으로 정의하였다.

2. 직무만족

‘직무만족’의 개념에 대한 정의는 학자들마다 조금씩 상이하지만, 관련분야의 대표적 학자인 Locke(1976)의 직무만족에 관한 연구에 의하면, ‘직무만족’이란 ‘개인이 직무나 직무환경에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정상태’로 정의 하였다[14][15].

Brown & Peterson(1993)의 정의에 따르면, ‘직무만족’의 측정은 전반적 만족이며 직무상황과 관련된 다양한 요인으로 분리되어 측정될 수 있다고 하였다. 또한, 내재적이고 외재적 직무만족이 함께 측정 될 수 있다

[16][17].

Hoppock(1935)의 직무만족연구에 따르면, 조직구성원들에 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합이라고 하였고, Constance & Becker(1973)에 따르면, 감정적 반응이기 때문에 종사원이 자신의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌하고 긍정적인 상태라고 정의하였고, 연구결과, 내면행동은 직무만족에 정(+), 표면행동은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다[18-20].

Spector(1997)의 ‘직무만족’에 관한 연구에 따르면, “직무에 관한 포괄적인 느낌 혹은 직무의 다양한 양상들에 대한 서로 관련이 있는 태도들의 집합으로 정의될 수 있다”고 하였다. 즉, 직무만족은 직무에 대한 감정적 반응이기 때문에 내관(introspection)의 과정에 의해서만 발견되고 파악될 수 있는 것으로, 직무만족은 일 자체, 임금, 승진, 복리후생, 작업조건, 감독자, 동료, 회사의 관리방법 등에 의해 영향을 받는다[21][22].

‘직무만족’은 직무상황과 직무경험에 대한 종업원의 전반적인 감정적 평가를 정의하는 것이다(Brown & Peterson, 1993). 김재일 등(1996)의 서비스 기업의 종업원들의 직무특성과 ‘직무만족’과의 관계연구에서는 전반적으로 업무자체에는 만족을 하고 있으나, ‘임금’이나 ‘직무만족’ 등의 항목에서는 상관관계가 높지 않다는 것을 밝혔다[23].

김성필(2007, 2011)의 서비스직 종사원들의 직무만족 연구에서는 서비스 종사자들의 직무만족도를 직무에 대한 전반적인 만족도로 승진기회, 능력 발휘, 안정성의 여부, 성취감의 여부 등으로 측정하였다[24][25].

이러한 선행연구들을 토대로 본 연구에서는 직무만족도를 스스로의 직무에 대해 체감하는 내·외부적인 환경의 대한 전반적인 만족도로 정의하였다.

3. 경력개발

Mathis & Jackson(2004)의 경력개발의 정의에 따르면, 조직구성원이 조직에서 제공하는 경력기회에 상응하는 경력목표를 설정하고 현재 및 미래의 직무를 잘 수행 할 수 있도록 준비하는 과정으로 정의하였다[26][27].

문기표(2011)의 경력개발연구에서는 국가기술 자격

증의 취득으로 인한 경력목표를 이룰 수 있는 자신감의 정도, 경력을 위해 해야 할 정도, 경력개발에 도움이 되는 정도 등, 자신의 직무관련 태도, 능력 및 성과의 향상 정도로 측정하였다[28].

본 연구에서는 이러한 선행연구들을 토대로 경력개발이란 자기 자신의 개발을 위한 경력목표의 설정 및 성취에 대한 자신감으로 정의한다.

III. 연구방법

1. 연구모형의 설정

본 연구의 목적은 선행연구에서 제시된 이론적 배경을 토대로 자격증 취득동기가 경력개발과 만족도에 미치는 영향관계를 살펴보고, 자격증 취득의 활성화를 위한 방안을 제시하고 이를 토대로 경력개발과 만족도를 향상시키기 위한 자격증의 개선방안을 제공하는 것이다. 이를 위해 선행연구를 바탕으로 다음의 [그림 1]과 같은 연구모형을 제시하였다.

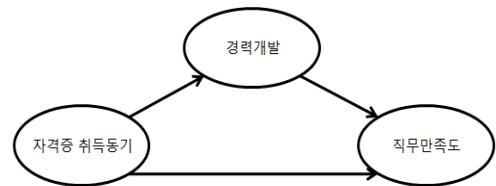


그림 1. 연구모형

2. 변수의 구성

본 연구의 주요 측정개념을 자격증 취득동기, 경력개발, 직무만족도로 설정하였다.

측정개념에 대한 설문문항으로 자격증 취득동기는 장현진(2012)의 자격증 취득동기 연구를 토대로 21문항으로 구성하였다.

경력개발에 대한 설문문항으로는 문기표(2011)의 경력개발 연구를 토대로 5문항으로 구성하였다. 직무만족도에 대한 설문문항으로는 김승연(2012)의 직무만족도 연구를 토대로 7문항으로 구성하였다.

3. 가설의 설정

- 가설1. 자격증 취득동기(진취성, 가치성, 연관성, 경쟁성, 규정성) 경력개발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설1-1. 자격증 취득동기(진취성)이 경력개발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설1-2. 자격증 취득동기(가치성)이 경력개발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설1-3. 자격증 취득동기(연관성)이 경력개발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설1-4. 자격증 취득동기(경쟁성)이 경력개발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설1-5. 자격증 취득동기(규정성)이 경력개발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 경력개발이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 자격증 취득동기(진취성, 가치성, 연관성, 경쟁성, 규정성) 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3-1. 자격증 취득동기(진취성)이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3-2. 자격증 취득동기(가치성)이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3-3. 연관성이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3-4. 자격증 취득동기(경쟁성)이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3-5. 자격증 취득동기(규정성)이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4. 자료수집 및 분석방법

본 연구를 위한 자료 수집으로는 현재 근무하는 직장 과 관련된 민간자격증을 소지한 1년 이상의 경력을 지닌 서비스직 직장인들을 대상으로 하였다. 조사기간으로는 2015년 3월5일부터 2015년 4월25일까지 30일간 조사되었다. 자료의 수집방법은 응답자가 직접기입하는 자기기입형 설문지법을 활용하였다. 표본은 총 350부를 배부하여 325부를 회수하였으며, 이중 설문에 부적합한

설문지 5부를 제외한 320부를 본 연구에 사용하였다. 설문지의 주요변수는 자격증 취득동기, 직무만족, 경력개발에 관련되어진 문항으로 리커트 5점(1=전혀 그렇지 않다. 5=매우 그렇다)을 사용하였고, 통계분석을 위해 SPSS 21 통계패키지를 활용하여 빈도분석, 신뢰성, 상관관계를 분석하였고, AMOS 21 프로그램을 활용하여 확인적 요인분석 및 경로분석을 실시하였다.

IV. 실증분석 결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

표본의 인구 통계적 특성을 살펴보면 [표 1]과 같이 성별분포에서 남자가 133명(41.6%), 여자가 187명(58.4%)으로 나타났다. 연령으로는 20대가 175명(54.7%), 30대가 86명(26.9%), 40대가 46명(14.4%), 50대가 10명(3.1%), 60대가 3명(0.9%)로 나타났다. 소득으로는 100만원 미만인 65명(20.3%), 300만원 미만이 86명(26.9%), 500만원 미만이 93명(29.1%), 700만원 미만이 36명(12.5%), 700만원 이상이 36명(11.2%)로 나타났다. 결혼여부는 미혼이 185명(57.8%), 기혼이 135명(42.2%)로 나타났다.

표 1. 인구통계적 특성

	변수	빈도(n=320)	비율(%)
성별	남	133	41.6
	여	187	58.4
연령	20대	175	54.7
	30대	86	26.9
	40대	46	14.4
	50대	10	3.1
	60대 이상	3	0.9
경력	1-3년 미만	65	20.3
	3-5년 미만	86	26.9
	5-7년 미만	93	29.1
	7-9년 미만	40	12.5
결혼여부	9년 이상	36	11.2
	미혼	185	57.8
	기혼	135	42.2
Total		320	100

2. 신뢰성 및 타당성 검증

2.1 탐색적요인 및 신뢰도분석

본 연구 모형에서 제시된 가설들의 영향관계를 분석

하기 위해 우선 측정항목의 신뢰타당성을 확보하기 위해 탐색적 요인분석과 신뢰도분석을 실시하였다. 연구 변수의 신뢰도분석의 [표 2]결과와 같다. 아이겐 값(eigen value)은 1이상의 공통요인을 추출하였으며, 크론바흐 알파(Cronbach's α) 값이 평균 0.8이상, 요인적재치(factor loading)은 0.4이상이며, KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)와 분산설명률(%)은 0.85, 52% 이상으로 각 측정변수의 신뢰성 및 내적일관성을 확보하였다.

표 2. 탐색적요인 및 신뢰도분석

요인	측정항목	평균	요인적재	아이겐 값	분산 (%)	Cronbach's α
진취성	능력을 쌓는게 재미	3.31	.850	3.528	16.798	.864
	교육에 참여 즐거움	3.15	.810			
	노력자체가 재미	3.25	.864			
	도전자세가 좋다	3.54	.820			
	취득자체가 즐거움	3.46	.764			
가치성	성장에 도움	3.78	.651	2.437	11.605	.864
	개인적가치관 부합	3.45	.776			
	개발에 도움	3.71	.486			
연관성	직장생활가치관 부합	3.24	.663	3.513	11.967	.864
	업무내용이해 도움	3.46	.727			
	관련된 새로운지식	3.45	.751			
경쟁성	능력수준을 확인	3.27	.686	2.509	11.948	.864
	업무상 중요	3.42	.507			
	경쟁력 유지	3.60	.742			
규정성	창피하지 않기위해	3.03	.601	3.159	15.043	.864
	신경 쓰일 것 같음	3.23	.649			
	승진에 도움	3.44	.543			
	꾸중을 회피	2.74	.756			
직무만족도	업무상 관례적	3.20	.843	3.689	52.696	.849
	회사내규에 명시	3.11	.871			
	성과평가	3.22	.780			
	공정한 보수	3.47	.732			
	기타 혜택	3.31	.680			
경력개발	인사고과	3.39	.698	3.196	63.896	.858
	능력발휘 기회	3.51	.817			
	일에 보람	3.52	.716			
	장래성	3.48	.734			
	현재 업무만족	3.43	.695			

총 분산설명률(%)=67.361, KMO=.873, Bartlett's 구형성 검증=3360.558, df=210

총 분산설명률(%)=52.696, KMO=.851, Bartlett's 구형성 검증=821.967, df=21

총 분산설명률(%)=63.896, KMO=.850, Bartlett's 구형성 검증=670.771, df=10

2. 확인적 요인분석

본 연구에서는 사용되어진 변수들 간에 단일 차원성을 검증하기 위해 연구단위별로 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시한 결과, [표 3]과 같은 결과를 확인하였다. 각 요인 표준적재치가 0.5이상으로 개념타당성(construct validity)은 확보되었다. 취득동기의 5가지 요인들의 평균분산추출지수(AVE)는 0.5이상으로 수렴타당성(Convergent validity)이 확보되었다. 각 요인들의 개념의 신뢰도가 0.8이상으로 수렴타당성 또는 내적일관성(Internal Consistency)을 확인하였다. 모형적합도지수로 $X^2=579.836$, $df=449$, CMIN/DF=1.291, GFI=.890, AGFI=.862, RMSEA=.030, Delta2IFI=.835, CFI=.817로 절대적합지수와 증분적합지수를 만족시켜 연구모형이 적합한 것으로 분석되었다.

표 3. 확인적 요인분석 결과

요인	항목	경로계수		표준오차	t값	개념신뢰도	AVE
		비표준화	표준화				
진취성	능력을 쌓는 재미	1.000	.792	-	-	.917	.706
	교육에 참여 즐거움	.977	.785	.080	12263		
	노력자체가 재미	.981	.800	.080	12315		
	도전자세가 좋다	.893	.737	.091	9.837		
	취득자체가 즐거움	.891	.684	.096	9.286		
가치성	성장에 도움	1.000	.746	-	-	.900	.694
	개인적가치관 부합	1.208	.811	.106	11375		
	개발에 도움	.899	.691	.104	8.655		
연관성	직장생활가치관 부합	1.036	.748	.122	8.480	.863	.612
	업무내용이해 도움	1.000	.675	-	-		
	관련된 새로운지식	.979	.697	.109	8.988		
경쟁성	능력수준을 확인	.946	.625	.129	7.333	.885	.660
	업무상 중요	1.143	.679	.189	6.051		
	경쟁력 유지	1.000	.686	-	-		
규정성	창피하지 않기위해	1.289	.806	.189	6.831	.893	.677
	신경 쓰일 것 같음	1.315	.818	.184	7.162		
	승진에 도움	1.061	.705	.142	7.499		
	꾸중을 회피	1.000	.676	-	-		
직무만족도	업무상 관례적	1.171	.777	.145	8.076	.925	.642
	회사내규에 명시	1.210	.802	.143	8.454		
	성과평가	1.306	.805	.137	9.567		
	공정한 보수	1.000	.649	-	-		
	기타 혜택	.775	.555	.775	.097		
경력개발	인사고과	1.056	.704	.122	8.646	.925	.642
	능력발휘 기회	1.178	.785	.124	9.499		
	일에 보람	.992	.695	.127	7.815		
	장래성	1.073	.741	.135	7.955		
	현재 업무만족	.862	.659	.116	7.447		

요인	항목	경로계수		표준 오차	t값	개념 신뢰도	AVE
		비표준화	표준화				
경력개발	경력목표 자신감	1.000	.741	-	-	.928	.721
	경력 목표방향	.932	.715	.084	11.151		
	경력개발 도움	1.020	.777	.098	10.337		
	경력계획 명확성	1.130	.778	.116	9.750		
	경쟁력 향상	1.057	.689	.119	8.950		

$\chi^2=579.836$, $df=449$, $CMIM/DF=1.291$, $GFI=.890$, $AGFI=.862$, $RMSEA=.030$, $IFI=.835$, $CFI=.817$

3. 상관관계분석

본 연구의 단일차원성이 입증된 요인들 간의 판별타당성의 충족정도와 요인간의 방향성을 확인하기 위한 상관관계분석 결과 [표 4]와 같이 확인되었다. 분석결과 모든 요인들이 $P<.001$ 수준에서 연관성을 가지는 것으로 확인되어 기준타당성과 판별타당성이 충족되었다.

표 4. 상관관계분석

변수	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7
1	3.35	.76	1						
2	3.06	.66	.66***	1					
3	3.40	.64	.667***	.679***	1				
4	3.32	.79	.550***	.587***	.684***	1			
5	3.07	.84	.558***	.545***	.615***	.608***	1		
6	3.44	.57	.314***	.340***	.340***	.343***	.371***	1	
7	3.49	.62	.350***	.341***	.311***	.298***	.300***	.619***	1

***모든 상관계수들이 $P<.001$ 수준에 유의함
진취성(1), 가치성(2), 연관성(3), 경쟁성(4), 규정성(5), 직무만족도(6), 경력개발(7)

4. 경로분석과 가설의 검증결과

본 연구에서는 자격증 취득동기가 경력개발과 만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 실증하고, 경력개발이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하고자 하였다. 따라서 본 연구에서는 지금까지 고찰한 연구들의 연구결과를 토대로 하여 다음 [그림 1]과 같은 연구모델을 제안하여 [그림 2]와 같은 결과를 도출하였다.

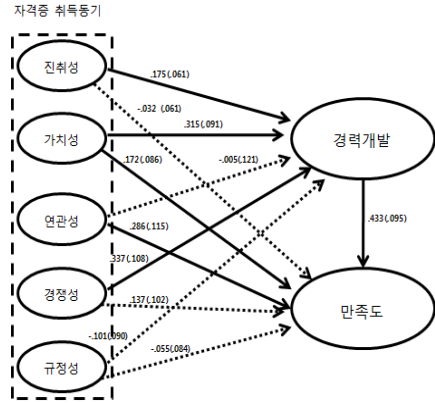


그림 1. 연구모델의 분석결과

표 5. 가설검증결과

가설	경로	Estimate	S.E.	C.R.	P	판정
H1-1	진취성 → 경력개발	.175	.061	2.861	.004**	채택
H1-2	가치성 → 경력개발	.315	.091	3.470	.000***	채택
H1-3	연관성 → 경력개발	-0.005	.121	-0.038	.970	기각
H1-4	경쟁성 → 경력개발	.337	.108	3.135	.002**	채택
H1-5	규정성 → 경력개발	-0.122	.091	-1.341	.180	기각
H2	경력개발 → 직무만족도	.433	.095	4.570	.000***	채택
H3-1	진취성 → 직무만족도	-0.032	.061	-0.514	.607	기각
H3-2	가치성 → 직무만족도	.172	.086	2.005	.045**	채택
H3-3	연관성 → 직무만족도	.286	.115	2.488	.013**	채택
H3-4	경쟁성 → 직무만족도	.137	.102	1.342	.180	기각
H3-5	규정성 → 직무만족도	-0.055	.084	-0.657	.511	기각

$\chi^2=537.356$, $df=444$, $CMIM/DF=1.291$, $P-Value=.002$, $GFI=.898$, $AGFI=.871$, $RMSEA=.026$, $IFI=.883$, $CFI=.869$

** $P<.05$, *** $P<.001$

V. 결론 및 시사점

본 연구는 개인의 경력개발과 함께 사회적인 교육비용의 절감 및 개인의 효과적이고 집중적인 투자를 위해서는 자격증제도가 훌륭하고 최적의 방안이라는 것을 실증하기 위한 것이다. 이를 위해, 본 연구에서는 현

업과 관련이 있는 자격증을 가고 있는 취득자들을 대상으로 직장생활에서 자격증이 경력개발 및 직무만족도에 미치는 영향의 정도를 측정하였다. 또한, 자격증이 경력개발과 직무만족에 미치는 영향의 정도를 파악하고 개인의 경력개발을 위한 의미 있는 시사점을 국가정책의 관점에서 제시하고자 한다. 본 연구의 가설에 대한 실증분석의 결과는 다음과 같이 제시한다.

첫째, 자격증 취득동기 요인 중 진취성, 가치성, 경쟁성이 경력개발에 정(+)의 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이에, 자격증 취득 동기가 경력개발의 중요한 영향을 가지는 요소라는 선행연구와 일치하는 것으로 확인되었다[11]. 이는 자격증이 가지고 있는 학습자들의 성취성을 대변하는 진취성과 자격증이 가지고 있는 가치성 및 자격증을 취득한 학습자는 미 취득자들에 비해 상대적인 경쟁성을 가지는 것으로 판단된다. 그러나, 자격증의 연관성 및 규정성은 경력개발에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 자격증이 업무에 직접적으로 관련성을 가지지 못 할 수도 있다는 현실적인 한계성을 나타내며, 회사의 내규로 정해져 있는 규정성은 학습자들의 경력개발에 직접적인 영향을 미치는 현실감이 저조하다는 것을 보여주는 것으로 판단된다. 현실감이 있는 자격증제도를 도입하기 위해서는 일학습 병행제 및 도제학습제도를 효과적으로 준비하여 실시하여야 한다. 또한, 자격증의 직무현실성을 효과적으로 반영하여야 한다. 이를 위해서는 자격증시험의 난이도가 현장에서 잘 반영되어질 수 있도록 현장 전문가들을 자격증 심사에 잘 활용할 수 있는 정책적인 노력이 수반되어야 한다.

둘째, 경력개발이 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는, 경력개발이 만족도에 긍정적인 영향을 가지고 있다는 선행연구와 일치하는 것으로 확인되었다. 이는, 경력개발이 직무만족도에 상당한 영향을 미치는 것으로[28] 개개인들이 경력개발을 할 수 있도록 범 제도적인 뒷받침이 되어야 한다는 것을 시사한다.

셋째, 자격증 취득동기 요인 중 가치성과 연관성이 직무만족도에 정(+)의 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자격증이 가지고 있는 가치성과 업무와의 연

관성이 직무만족에 영향을 가지는 것이다. 그러나, 진취성, 경쟁성 및 규정성은 직무만족도에 유의한 영향을 가지지 않는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 자격증이 현실적으로 관련전문분야를 적극적으로 대변하지 못한다는 것이다. 이러한 결과는, 자격증 시험이 평이한 난이도로 출제됨으로써, 한 분야에서 누구나 비슷한 자격증을 취득함으로써 나타나는 평준화(standardization) 현상들로 파악된다. 이러한 평준화 현상을 극복하고 경쟁성을 획득하기 위해서는 현장에서 활용이 가능한 난이도가 있는 수준으로 상향 조정되어질 필요성이 있다. 이를 위해서는, 현장 전문가들의 노하우가 잘 반영되도록 정책적인 차원에서 제도화 되어야 한다는 것을 시사하고 있다[6].

본 연구는 다음과 같은 한계점을 내포하고 있다.

먼저, 자격증이 가지고 있는 난이도에 따라 연구를 실행하지 못한 점이 연구의 한계로 남는다. 향후 연구에서는 좀 더 세분화된 내용으로 국가자격증 및 민간자격증에 대한 연구를 진행해야 한다.

둘째, 표본의 대상이 20-30대가 80% 이상을 나타내고 있어서 전체적인 연령대에 적용하기에는 한계가 있다. 향후의 연구에는 다양한 연령대의 직업군들이 표본에 적절히 반영되는 전방위적인 조사가 필요하다.

셋째, 설문에 참여한 조사대상자들의 주관적인 판단이 크게 작용할 수 있었기 때문에, 향후 연구에서는 설문대상자들과 직접대면을 통한 개별면접 방식을 병행해야 할 필요가 있다.

넷째, 본 연구의 범위는 자격증 취득이 직장생활과 만족도에 도움이 되는 것을 실증하는 것에만 국한된 연구로 추후에는 개인의 자아실현에 대한 연구가 추가적으로 이루어져야 한다.

참고 문헌

[1] 최영섭, 정지선, 박동진, *독일 노동시장의 이슈와 한국에 대한 시사점*, 한국직업능력개발원, pp.3-9, 2012.
 [2] D. T. Hall and J. E. Moss, "The new protean

- career contracts: Helping Organizations and Employees Adapt," *Organizational Dynamics*, Vol.26, No.3, pp.22-37, 1998.
- [3] 오미숙, 김정하 "경력개발에 있어서 동기, 경험, 성과, 만족 간의 관계에 대한 연구," 한국관광학회, 제31권, 제6호, pp.247-263, 2007.
- [4] 부산인적자원개발원, *부산지역 대학생의 국가자격증 취득 실태와 과제*, pp.20-46, 2009.
- [5] 한국산업인력공단, *자격증 교부 실태분석과 개선 방안*, pp.5-19, 2005.
- [6] 이동입, 김현수, 이유진, 조현혜, *2013 자격제도 운영시스템 개선사업: 2.민간자격 관리·운영-③민간자격 인프라 구축사업*, 한국직업능력개발원, 2013.
- [7] 국민권익위원회, *자격증 허위·과장광고 강력 제재*, pp.2-3, 2010.
- [8] <http://www.q-net.or.kr>
- [9] 이동입, 김덕기, 김상호, *자격제도 운영 평가체제 구축 연구*, 한국직업능력개발원, pp.10-12, 2008.
- [10] D. H. Schunk, P. R. Pintrich, and J. L. Meece, *Motivation in education: Theory, research, and applications(3rd ed)*, Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice-Hall, 2008.
- [11] E. L. Deci and R. M. Ryan, *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: Plenum, 1985.
- [12] 장현진, *기업 사내자격 소지자의 자격 취득 동기와 인적자원개발 효과 변인의 인과적 관계*, 서울대학교 대학원, 박사학위논문, 2012.
- [13] CEDEFOP, *The development of national qualifications frameworks in Europe, Luxembourg*: Publications Office of the European Union, 2010.
- [14] E. A. Locke, *The Nature and Cause of Job Satisfaction in Dunnette*, Marvin D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally College Publishing, 1976.
- [15] 이덕로, 김찬중, "직무만족과 이직의도와의 관계에 관한 연구: 고용형태의 조절효과를 중심으로," *인적자원관리연구*, 제13권, 제1호, pp.123-144, 2006.
- [16] S. P. Brown and R. A. Peterson, "Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of casual effects," *Journal of Marketing Research*, Vol.30, pp.63-77, 1993.
- [17] 서철현, "호텔기업 여성종사원이 인식하는 성차별이 근로의욕과 이직의도에 미치는 영향," *관광연구*, 제20권, 제3호, pp.41-59, 2006.
- [18] R. Hoppock, *Job satisfaction*, New York: Harper and Brother, 1935.
- [19] C. C. Constance and M. J. Becker, "Job satisfaction and performance: An empirical test of some theoretical proposition," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.2, pp.257-278, 1973.
- [20] 허찬영, 김태성, "철도여행인솔자의 감정노동이 감정부조화와 직무만족에 미치는 영향-감정부조화의 매개효과와 감정표현규범몰입의 조절효과-", *인적자원관리연구*, 제21권, 제3호, pp.81-102, 2014.
- [21] Paul E. Spector, "Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.: J. T. Spence and A. S. Robbins(1992), *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results*," *Journal of Personality Assessment*, Vol.58, pp.160-178, 1997.
- [22] 장영, "유리천장(Glass Ceiling)의 지각과 직무만족: 통제의 위치의 조절영향을 중심으로," *인적자원개발연구*, 제8권, 제1호, pp.149-176, 2006.
- [23] 김재일, 이유재, 김주영, "서비스산업의 현황과 서비스 품질," *한국소비자학회*, 1996년도 총회 및 학술대회 논문집, pp.1-57, 1996.
- [24] 김성필, "항공사 종업원이 지각하는 '승진장벽(glass ceiling)'이 조직몰입, 직무만족 및 이직의

도에 미치는 영향에 관한 연구,” 관광연구, 제22권, 제3호, pp.65-87, 2007.

- [25] 김성필, 이민순, “광고대행사 종사원들이 인식하는 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제11권, 제3호, pp.403-417, 2011.
- [26] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human resource management*, 10th ed., Mason, Ohio: Thomson/South-western, 2004.
- [27] 김동철, 김정원, “평생교육과 연계한 경력개발제도: 아시아나항공 사례를 중심으로,” 한국경영학회, 제18권, 제2호, pp.45-67, 2014.
- [28] 문기표, 국가기술자격증 역할이 자기효능감과 경력개발 및 평생학습 성과에 미치는 영향에 관한 실증적연구, 남부대학교 대학원, 박사학위논문, 2011.

이 민 순(Min-Soon Lee)

정회원



- 1992년 8월 : 동국대학교 대학원 임학과 졸업(농학박사)
 - 1991년 3월 ~ 2006년 2월 : 중부대학교 생명과학부 교수
 - 2007년 2월 : 동국대학교 대학원 호텔관광학과 졸업(호텔관광경영학 석사)
 - 2005년 3월 ~ 현재 : 중부대학교 항공서비스학과 교수
- <관심분야> : 관광, 항공서비스, 문화콘텐츠

저 자 소 개

김 성 필(Seong-Pil Kim)

정회원



- 2009년 8월 : 동국대학교 일반대학원 졸업(경영학박사)
 - 2009년 8월 ~ 2012년 1월 : 여주대학교 비즈니스영어과 겸임 전임교원
 - 2010년 2월 ~ 2012년 8월 : 대림대학교 경영학과 조교수
 - 2012년 8월 ~ 2013년 8월 : 고려직업전문학교 전임교수
 - 2013년 11월 ~ 2014년 6월 : (주)코트파 부장
 - 2015년 4월 ~ 현재 : 한국직업능력개발원 NCS교육과정개발·운영지원센터 연구원
- <관심분야> : 자격증, 문화, 관광, 호텔, 항공 등