

성인의 생애단계별 진로적응과업척도 개발 및 타당화 연구*

이 지 원 송 보 라 이 기 학†

연세대학교

본 연구에서는 전생애적 진로관점에서 탐색기에 해당하는 20대 대학생, 확립기에 해당하는 30~40대 직장인, 재적응기에 해당하는 50대 이후의 성인들을 대상으로 생애단계별 진로적응과업척도(Career Adaptation Developmental Tasks Scale: CADTS)를 개발하고 타당화 하였다. 이를 위하여 문헌 연구 및 이론적 검토를 바탕으로 진로적응과업척도의 구성 요인과 내용을 탐색한 뒤, 탐색기, 확립기, 재적응기 각각의 예비문항을 제작하였다. 이후 생애주기별 성인 각 250명, 총 750명의 성인들을 대상으로 예비척도의 요인구조를 확인하기 위한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 다음으로 진로적응과업척도 문항들이 다른 표본을 대상으로 할 때에도 자료를 타당하게 설명하는지 확인하기 위하여 탐색기 184명, 확립기 200명, 재적응기 188명, 총 572명의 성인들을 대상으로 확인적 요인분석을 실시하고 타당도를 검증하였다. 분석 결과, 탐색기 23문항, 확립기 24문항, 재적응기 24문항의 진로적응과업척도는 해당 주기 성인들의 응답 자료를 적합하게 설명하는 것으로 확인되었으며 수렴, 변별, 준거 타당도가 검증되었다. 이어서 본 연구결과를 바탕으로 전생애주기 진로발달 및 진로적응과업과 관련한 교육 및 상담에서의 의의, 활용, 시사점을 논하였다.

주요어 : 탐색기, 확립기, 재적응기, 생애단계, 진로적응과업척도, 척도 개발

* 이 논문은 2013년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임
(과제번호: 2013S1A5A2A01018692).

† 교신저자 : 이기학, 연세대학교 심리학과, (03722) 서울시 서대문구 연세 50로

Tel : 02-2123-2445, E-mail : khlee2445@yonsei.ac.kr

진로(進路)는 본래 앞으로 나아가는 길을 의미한다. 그러나 초기 현대사회까지는 하나의 직업이 평생 유지되는 경우가 많았기 때문에 기존의 진로발달 이론은 개인의 특성과 성년 초기에 선택한 직장의 안정성(stability)을 기본적으로 가정했다(Savickas et al., 2009). 이와 더불어 진로발달과정 중에서 하나의 직업을 선택하기까지의 진로개발이 중요하게 여겨졌으며 진로(career)와 직업(job, work)의 개념이 구분되지 않고 사용되었다. 그러나 21세기 이후에 들어서며 평균 수명이 증가하고 경제적 활동 기간과 영역이 확장됨으로써 평생직장의 개념이 사라지게 되었고 다시 진로와 직업을 구분하여 논할 필요성이 제기되었다. 개개인의 진로개발에 대한 기대는 점차 연령층을 확장하여 다양해지고 있으며, 이로 인해 진로전환과 관련한 성인 진로발달이론의 수정이 요구되고 있다(Ebberwein, 2000).

뿐만 아니라 기술의 발달에 따라 노동시장의 수요는 축소되고 있는 반면, 산업 발전의 고도화로 직무의 종류는 다양해지고 노동의 경계는 허물어지고 있다. 지난 몇 십년간 급격하게 경제 상황이 변화하며 높은 실업률과 해고율이 기록되고 있으며(Leong & Ott-Holland, 2014), 취업 목표 달성을 어려워하는 젊은 층은 계속해서 증가하고 있다(전미리, 김봉환, 2015; Furlong & Cartmel, 2007; Mills & Blossfeld, 2009). 청년실업과 노인인구의 일자리 창출이 사회적 쟁점으로 떠오르며 여러 정책이 쏟아져 나오는 것은 이러한 시대적 상황을 반영하고 있는 것이다. 통계청(2017)의 발표에 의하면 60세 이상 노인 고용률은 10년 간 상승추세를 보이고 있으며, 청년 고용률은 크게 감소하고 있는 것으로 나타났다. 이는 더 이상 진로결정과 취업이라는 발달과제가 인생의 한

시기에 머물러 있는 것이 아니라 발달 단계를 거듭하며 재 완수되어야 하는 현실을 보여주는 것이다. 이처럼 현시대의 진로는 개인이 인생 전반에 걸쳐 자기 주도적으로 자신의 경력을 개발하고 나아가며 불확실한 미래를 대비하고 적응해야 하는 것을 의미한다. 따라서 아동기, 청소년기 및 성인 초기의 진로결정에 초점을 두고 특정 시점의 진로문제만을 다루는 기존의 진로이론은 근래의 진로현실을 해석하고 이해하는 것에 있어 큰 한계를 지니고 있다.

전생애 발달 관점(life-span developmental perspective)은 인간의 발달이 생애 전체에 걸쳐 이루어지며 성장, 유지, 쇠퇴를 반복하며 다차원적으로 이루어진다고 보는 발달심리학적 시각으로, 고령화 시대에 진입한 현대의 진로현실을 공히 반영하고 있다. 전생애주기 생애공간 이론(life-span, life-space theory)에서 진로를 개인이 직업을 갖기 전 후 일생 전체에 걸쳐 마주하는 경험의 총체라고 일컬은 Super(1990)의 정의는 이와 같은 맥락에 있다고 할 수 있다. Super(1990)는 전생애주기 생애공간 이론에서 순환 및 재순환의 개념을 일컬으며 인간의 진로발달이 성장기, 탐색기, 확립기, 유지기, 쇠퇴기의 생애 과정을 거치는 가운데 여러 번 발생할 수 있음을 강조하였다. 이와 같이 생애발달적인 관점에서의 진로는 본래 단어의 의미에 내포되어 있는 것처럼 계속적으로 나아가며 변동하는 것이라고 할 수 있다. 또한 진로는 예상하기 어려운 다양한 일들의 집합체로 구성되어 있는 진화 과정이며(Hayes, 2000), 전생애 다양한 삶의 영역에서 수행하는 총체적인 역할이다(Niles & Harris-Bowlsbey, 2002). 따라서 전생애 진로 관점에서 보는 진로개발이란 광범위한 생애 영역에 적응하기

위한 지속적이고 자기주도적인 행동양식이라고 할 수 있다

이러한 진로현실의 흐름을 반영하여 새롭게 진로개발을 논의하는 핵심 주제로 진로적응성(career adaptability)을 들 수 있다. 진로적응성은 진로전환과정에서 현재 당면하고 있거나 예상되는 일들에 대처하기 위한 심리사회적 구성요인으로(Savickas, 1997) 변화에 효과적으로 대응하고 적응적으로 행동하기 위한 개인의 자기조절능력 및 심리자본을 의미한다(Savickas, 2005). 초기의 진로적응성은 Super의 후기 진로발달이론(Super & Kansel, 1981)에 기원을 두고 있다. 진로적응성이라는 용어는 당시의 시대적 상황을 반영하여 기존의 진로발달이론을 수정하고 비선형적인 진로전환을 수용한 것이다. 이러한 과정에서 후기 진로발달이론에 재탐색과 재확립의 과정이 포함되었으며 진로적응성은 진로성숙도를 대체하는 용어로 사용되기 시작하였다. 진로성숙도는 학생들의 직업결정과 관련한 준비도를 의미하는 것으로서 특정 발달 시기에 국한되는 특징이 있어 성인의 진로발달을 아우르기에는 한계가 있었기 때문이다. Super(1990)의 이론에서 진로적응성은 현재 그리고 앞으로 수행하게 될 발달과제들을 알아차리고 준비하고 대처하는 것을 의미한다. 이를 근간으로 진로적응성의 개념과 구성요인에 대한 논의가 이어졌다. 진로적응성에 대해 Goodman(1994)은 직업 역할 수행과정에서 예측 가능한 과제 및 예측 불가능한 과제들에 대한 대처 준비도로 보았으며, Savickas(1997, 2005)는 직업 세계에서 적응을 포괄하여 성공적인 진로 전환을 위해 필요한 개인의 자기조절전략을 강조하였다. 특히 Savickas(1997, 2005)는 Super(1957, 1990)의 생애주기이론, 진로적응성, Holland(1997)의 직업

성격 이론을 결합하여 구성주의 진로발달이론(Career Construct Theory)을 제시하였다. 구성주의는 현대의 불안정하고 불확실한 직업구조의 변화를 반영하며 개인의 주체적인 관점과 인식을 중요하게 다룬다. 따라서 구성주의 진로발달이론에서의 진로적응성은 내적인 성숙이나 개인의 고정된 기질만을 강조하지 않으며, 환경 속의 개인(person in environment)이 사회와 연결되어 발달 과업에 대처하는 자원에 역점을 둔다. 그러므로 진로적응성은 개인의 생애주기와 발달적인 맥락 안에서 순환적, 구조적, 전체적으로 이해되어야 한다.

여러 연구들에서 높은 진로적응성이 성공적인 진로발달을 예측하는 것으로 검증되었으며(Brown, Bimrose, Barnes, & Hughes, 2012; O'Connell, McNeely, & Hall, 2008; Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000; Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, & Dauwalder, 2012), 삶의 만족과도 정적인 관계가 있는 것으로 밝혀졌다(Soresi, Nota, & Ferrari, 2012). 진로적응성의 긍정적 측면이 부각되며 최근 들어 진로적응성을 예측하는 변인에 대한 연구들이(Autin, Douglass, Duffy, England, & Allan, 2017; Shin & Lee, 2016) 주목받기 시작하였다. 그러나 지금까지 이루어진 대다수의 연구들은 주로 진로적응성의 영향에 초점이 맞춰져 있었다. Savickas와 Porfeli(2012)는 구성주의 진로발달이론을 근간으로 진로적응성에 대해 논하며 결과로서의 적응(adaptation)은 진로만족, 진로발달, 진로성공 등의 측면에서 이해될 수 있다고 하며 이를 위한 개인의 자발적 태도(adaptive)와 적응성(adaptability)을 강조하였다. 이는 다시 말해 예측불가능한 외부 변화에 대처하는 개인의 준비도(willingness)와 자원(resource)을 의미하는 것이며, Savickas와 Porfeli(2012)는 이 두 요인

의 수준에 따라 이후의 행동(adapting)이 결정되고 이러한 상호작용이 결과적으로 진로적응에 까지 영향을 끼친다고 하였다. 따라서 개인의 성공적인 진로발달을 예측하고 계획하기 위해서는 우선적으로 진로적응성(career adaptability)에 대한 정확한 이해와 개입이 필요하다. Savickas와 Porfeli(2012)도 진로적응성이 변화 가능한 심리적 자원이라는 것을 역설하며 진로적응성 자원을 개발하도록 도모하는 것이 진로교육과 진로상담의 핵심적인 목표가 된다고 하였다. 또한 진로적응성을 일컬어 교육과 경험을 통해 획득되는 유능성 및 지식의 총합으로 설명하며, 이러한 인적자본(Sullivan & Sheffrin, 2003)을 토대로 개인의 내적 구조와 외부 세계가 상호작용하는 것이 중요하다는 것을 주장하였다.

이에 본 연구에서는 Savickas와 Porfeli(2012)의 진로적응성 개념에 따라 진로적응성 발달에 긍정적으로 영향을 끼치는 개인의 주관적 진로 경험 및 그 구성요인을 밝히고, 이를 주요 진로발달과업 중의 하나로써 진로적응과업이라 명명하고자 한다. 또한 진로적응과업을 측정하는 신뢰롭고 타당한 도구를 개발함으로써 개인의 진로적응과업의 달성수준을 파악하고 진로적응성 발달에 대한 효과적 개입의 발판을 마련할 수 있을 것이다. 진로는 개인의 내적 요인과 외부 맥락과의 상호작용을 통해 결정되고(Ferry, Fouad, & Smith, 2000) 진로적응성 또한 사회문화적 역할이나 환경적 특성에 따라 달라질 수 있다(Dries, Van Esbroeck, van Vianen, De Cooman, & Pepermans, 2012; Savickas, 2005). 따라서 생애주기별로 발달 단계에 따라 수행하는 개인의 주관적 진로 경험과 구성요인을 밝히는 것이 필요하다. 예컨대 한국경제연구원(2014)의 조사결과에 의하면 한

국의 65세 이상 인구의 남녀경제활동참가율은 다른 OECD 국가들에 비해 두 배 이상 높은 것으로 보고된 바 있다. 이는 국내 고령층 인구의 생계를 위한 직업 활동이 다른 나라들에 비해 중요할 수 있다는 것을 시사하는 것이다. 이처럼 진로발달은 개인을 둘러싼 문화나 환경과 같은 맥락 및 주관적인 경험을 복합적으로 고려해야 하는 다차원적인 과정이라고 할 수 있다(Gati, Gerty, & Fassa, 1996).

진로발달과업은 진로발달이론에서 중요하게 다루는 개념으로 인간은 전생애에 걸쳐 진로와 관련된 일련의 발달과업에 직면한다(Super, 1990). 구성주의 진로발달이론에서도 발달과업의 성공적 이행이 진로적응에 영향을 끼친다고 보며, 진로발달과업의 내용과 수준은 생애주기와 생애공간 및 생애역할에 따라 상이하다. 아울러, 진로적응성은 개인의 생애주기와 발달적인 맥락 안에서 순환적, 구조적, 전체적으로 이해되어야 할 개념이므로, 앞서 서술한 바와 같이 전생애 진로발달 관점을 기반으로 진로적응과업의 구성개념을 확인해야 한다. 이를 위해 본 연구에서는 탐색기, 확립기, 재적응기로 성인의 생애주기를 구분하여 삶의 맥락과 개인의 진로 기대 및 욕구가 반영된 생애단계별 진로적응과업의 구성요인을 밝히고자 하였다. 탐색기는 성인 초기에 해당하는 20대, 확립기는 성인 중기에 해당하는 30~40대, 재적응기는 성인 후기에 해당하는 50대 이후로 구분하였으며, 이는 Super(1990)의 이론을 근간으로 해당 주기의 특성을 반영하여 연령대를 나누고 명명한 것이다. Super (1990)는 성장기(4~13세), 탐색기(14~24세), 확립기(25~44세), 유지기(45~65세), 쇠퇴기(65세 이후)로 구분하였으나 본 연구에서는 현대의 진로 현실을 반영하고 해당 주기의 주요 발달과업

및 특성을 고려하여 연령대 구분과 명칭을 일부 수정하였다. 구체적으로 한국의 청소년들은 대학 입학 전 입시에 집중하고 진로탐색활동 및 진로결정을 유보하며(손은령, 손진희, 2005; Tak, 2012), 직업 세계에 대한 충분한 이해 없이 대학의 전공을 선택하는 경우가 많다(이재창, 2000). 이에 대학생 시기에 본격적으로 진로의사결정을 위한 탐색이 이루어지고 진로 전환을 준비하는 것이 주요 과업이 되므로 20대를 탐색기로 보았으며 학업과 입시로 인해 진로탐색이 유보되는 청소년기를 제외하였다. 또한 30~40대는 자신의 직업정체성과 책임감을 확장하고 확립시켜 나가는 시기이며, 50대 이후에는 은퇴 후 새로운 진로를 탐색하고 일을 지속하기 위해 새로운 과제에 도전하고 이를 계속적으로 수행해 나가는 것이 기대된다. 이는 국내 경제 활동 인구를 대상으로 한 통계청(2016)의 조사 결과를 통해서도 확인할 수 있는데, 가장 오래 근무한 일자리에서의 평균 근속기간은 14년 11개월이었으며, 해당 일자리를 그만둘 당시의 평균 연령은 만 49.1세인 것으로 나타났다. 따라서 30~40대에는 성인 초기에 선택한 진로 맥락에 매진하는 한편 50대 이후에는 새로운 환경에의 진로전환을 경험하고 진로 탐색 및 확립 과정이 다시 요구되므로 각각 확립기와 재적응기로 명명하였다.

본 연구는 이러한 배경 하에 생애단계별 진로적응과업척도(Career Adaptation Developmental Tasks Scale: CADTS)를 개발하고 타당화 하는 것을 연구목적으로 한다. 생애단계별 진로적응과업은 해당 생애 주기의 진로적응수준에 영향을 끼치는 경험이라는 점에서 발달과업의 특성을 지니고 있으나 진로성숙의 개념과는 다르다. 진로성숙도는 자아 및 직업세계에 대

한 이해를 바탕으로 직업을 선택하고 이를 준비하는 정도를 일컫는 것이다(김봉환, 김병석, 정철영, 2010). 또한 동일 발달단계에 있는 사람들과의 비교를 통해 진로성숙도에 대한 개인의 상대적 위치를 가늠할 수 있으며 진로성숙도가 곧 진로발달수준을 예측할 수 있다고 가정한다. 그러나 본 연구에서 개념화하고 측정하고 있는 진로적응과업은 진로적응의 발달을 도모하는 일련의 경험들로 구성된 것으로서, 특정 생애 주기에 공통적으로 경험하는 진로전환 사건 및 진로 발달의 맥락에서 그와 관련된 경험들이 어떻게 이루어지느냐에 따라 진로적응성 수준이 달라질 수 있다고 본다. 즉 특정 생애 주기에 있는 개인이 해당주기에 직면하는 진로환경에서 체험하는 주관적 경험의 내용에 따라 Savickas(2005)가 진로적응성의 심리사회적 구성자원으로 든 관심(Concern), 통제력(Control), 호기심(Curiosity), 자신감(Confidence)의 발달이 촉진될 수 있다고 가정하는 것이다. 궁극적으로 이러한 자기조절전략의 범위나 세부 적용은 개인마다 차이가 있을 수 있으나 특정 생애주기에 상호작용하는 진로 환경에는 공통적인 요인이 있고, 이러한 특성을 근거로 생애주기별 진로적응과업을 구성할 수 있다.

생애단계별 진로적응과업척도(CADTS)의 개발을 위하여 Super(1990)의 후기 진로발달이론, Savickas(2005)의 진로적응성 개념 등의 주요 이론과 기존 연구 결과를 검토함으로써(data driven approach) 생애주기별 중요 진로적응과업의 구성 요인과 내용을 개념화하였다. 또한 사회인지진로이론에 기반을 두고 실시된 전생애 진로만족 연구 결과(송보라, 이지원, 최혜승, 허준경, 이기학, 2014)를 토대로 탐색기에서는 자존감과 자율성이, 확립기에서는 생성감과 효능감이, 유지기에서는 자존감과 효능

감이 각각 삶의 만족에 대한 큰 설명량을 갖는 것을 확인하였다. 또한 생애주기별 진로적응과업에 대해 개념도 분석을 실시한 기존 연구 결과(이지원, 송보라, 이주연, 이지향, 이기학, 2014)를 확인함으로써 실제 진로세계를 영위하며 살아가는 성인들의 주관적 경험을 반영하였다. 예컨대, 탐색기의 성인들은 진로적응과업으로서 자기 및 직업에 대한 이해를, 확립기는 직업 영역에서 외부 환경, 조직 및 타인과의 관계를 조율하는 것을, 은퇴 이후에는 직업적인 것뿐만이 아니라 삶 영역 전반에 이르는 경험들을 주요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 본 연구는 진로적응과업을 측정하는 도구를 개발하는데 있어 이론적 중요성 및 실제 진로현실에서의 맥락 차원을 통합하여 반영하고자 하였다. 이에 우선 생애주기별로 주요 진로적응과업을 측정하는 예비문항들을 제작하고 탐색적 요인분석을 실시하여 각 주기별 예비척도의 하위 요인을 탐색하였다. 다음으로는 탐색적 요인분석 결과를 통해 도출한 하위요인이 다른 성인표본의 자료를 적절하게 설명하는지 확인하기 위하여 새롭게 모집된 연구 참여자를 대상으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 이와 더불어 상관분석을 통해 생애주기별 주요 진로적응과업척도의 수렴 타당도, 변별 타당도, 준거 관련 타당도를 검증하였다.

문항제작과 탐색적 요인분석

생애단계별 진로적응과업척도(CADTS) 개발을 위하여 전생애의 진로발달 및 진로적응과 관련한 문헌 연구 및 이론적 검토를 바탕으로 진로적응과업척도의 구성 요인을 탐색하였다. 또한 탐색기인 20대 대학생, 확립기에 있는

30~40대 직장인, 재적응기에 해당하는 성인들(50대 이후 은퇴하여 제 2의 진로를 선택하고 경제활동을 하고 있는 사람) 대상으로 생애주기별 진로적응과업에 대한 개념도 분석을 실시한 기존 연구(이지원 등, 2014)의 인터뷰 핵심 문장들을 검토하여 탐색기 49개, 확립기 49개, 재적응기 50개의 진로적응과업척도 예비문항을 제작하였다. 이후 탐색기, 확립기, 재적응기 성인 각 250명을 대상으로 예비척도의 요인구조를 확인하기 위한 탐색적 요인분석을 실시하였다.

방 법

성인의 생애단계별 진로적응과업척도 문항 제작

기존의 진로 관련 척도는 전 연령층에 동일한 설문을 적용하고 이론적인 접근에 치우쳐 있어 다양한 삶의 맥락과 환경이 고려되지 않았다는 한계가 있다. 이에 본 연구에서는 생애단계별로 개인의 주관적인 진로 욕구와 기대가 반영된 진도발달척도를 개발함으로써 전생애에 걸친 진로적응과업의 구성요인을 밝히고자 하였다. 이를 위하여 Super의 전생애주기-생애공간 관점을 통해 기존 이론 및 연구 결과에 대한 고찰을 실시하였다. 또한 생애주기별로 전생애 진로적응발달과업의 개념적 구조를 밝힌 개념도 분석 결과(이지원 등, 2014)를 참고하였다.

다음으로 생애단계별 진로적응과업의 핵심 요인 및 진술문을 도출하고 예비척도 문항을 구성하는 절차를 수행하였다. 기존 연구 결과(이지원 등, 2014)에 의하면 탐색기 성인들은 ‘경험적 자기이해’, ‘진로정보수집’, ‘합리적 진

로 준비 활동'의 세 개 군집으로 진로적응과업을 개념적으로 구조화 하였다. 또한 활동기의 성인들은 '효율적 관계형성', '성과지향 및 자기관리', '지지적 관계 형성', '외부자원의 활용'의 네 개의 군집으로, 재적응기 성인들은 '자기개발 및 만족', '지역사회활동', '긍정적 직업관', '은퇴준비'의 네 개 군집으로 진로적응과업을 이해하고 있었다. 한편 전생애 진로만족에 대해서는 탐색기의 경우 자아개념의 확립 및 자기 확신을 수반한 주체적인 태도가 중요한 것으로 나타났으며, 확립기에서는 직업 활동을 포함, 생산적인 활동을 통해 얻어지는 결과 및 타인에 대한 결속과 책임이 중요한 변인으로 나타났다. 마지막으로 재적응기의 개인은 진로전반에서 직업 외적인 영역에서의 삶의 장면까지 통합함으로써 만족감을 경험하고 건강 증진을 위한 노력이 중요할 것으로 보고되었다(송보라 등, 2014). 이러한 분석 결과를 토대로 각 생애 주기별로 진술문을 추출하였으며 요인 분석을 위한 예비척도 문항을 선정하였다. 마지막으로 생애단계별 진로적응과업 예비척도 문항에 대해 진로상담을 전공하는 대학원 석사 과정 대학생 6명을 대상으로 파일럿 검사를 실시하여 검사 참여자의 의견을 반영하고 가독성을 높일 수 있도록 어휘와 문맥 등을 수정하였다. 이후 진로상담 분야의 박사 학위자인 대학

교수 3인 및 상담전문가 2인의 전문가 감수를 통해 최종적으로 수정, 보완하여 탐색기 49문항, 확립기 48문항, 재적응기 50문항으로 예비척도 문항을 확정하였다.

탐색적 요인분석

연구대상 및 절차

본 연구에서는 앞서 제시한 문항개발 과정을 통해 도출한 생애단계별 진로적응과업척도의 신뢰도와 하위 요인구조를 확인하였다. 이를 위해 연구자가 속한 기관의 연구윤리심의 위원회(IRB)의 연구 승인을 받은 후, 전문 설문조사 기관에 의뢰하여 전국 표집으로 온라인 설문을 실시하였다. 모집인원은 각 주기별 250명으로 총 750명을 대상으로 하였으며, 설문에 응답하는 시간은 20분 가량 소요되었다. 연구대상의 인구통계학적 특성은 아래 제시한 표 1과 같다. 또한 연구의 목적에 따라 연구 참여자의 모집 특성을 한정하였다. 탐색기는 현재 20대의 4년제 대학에 재학 중인 학생들로 한정하였고, 확립기는 현재 30~40대의 사무직 종사자로, 재적응기는 현재 50대 이상이며 은퇴 후에 제 2의 진로를 개척하여 실제적인 경제활동을 하고 있는 사람들로 참여 제한을 두고 스크리닝 절차를 거쳤다. 이 때 대학

표 1. 인구통계학적 특성 (EFA) (N=750)

구분	n	평균 연령 (SD)	성별		모집 특성
			남	여	
탐색기	250	23.09 (2.26)	n=125	n=125	20대, 4년제 대학 재학생
확립기	250	38.06 (4.88)	n=125	n=125	30~40대, 사무직 종사자
재적응기	250	57.00 (4.47)	n=205	n=45	50대 이상, 은퇴자로 제 2의 진로를 찾아 경제활동을 하고 있는 사람

생을 4년제 대학에 재학 중인 학생들로 한정
한 것은 대학에 재학 중인 학생의 75.1%가 4
년제 대학생(한국교육개발원, 2015)이라는 점
을 반영하고 대학 진학 후 갖는 진로 탐색 기
간이 유사할 수 있는 학생들로 한정하는 것이다.
또한 30~40대 확립기의 조사 대상을 사무직
종사자로 제한한 것은 2016년 하반기 기준 30
대 및 40대 전체 취업자 12,259,000명 중 사무
직 종사자가 2,728,000명(22.2%)이라는 높은 비
율을 차지하고 있는 것을(통계청, 2016) 고려
한 것이다. 이 수치는 전문가 및 관련 종사자
(26.5%) 다음으로 높은 순위를 나타내는 것으
로 직업별 순위를 살펴보면 전문가 및 관련
종사자, 사무 종사자, 단순노무 종사자, 장
치·기계 조작 및 조립 종사자, 판매 종사자,
서비스 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자,
농림어업 숙련 종사자, 관리자의 순이다. 이
때 전체 취업자 중 사무직 종사자와 전문가
및 관련 종사자가 전체의 절반 가까이를 차지
하고 있고(48.7%), 청년기의 노동시장 진입은
주로 전문·관리직과 사무직에서 이루어진다
는 조사결과를 볼 때(통계청, 2013) 이러한 직
업군을 확립기의 표집 대상으로 생각할 수 있
으며, 전문가 및 관련 종사자들은 사무직 종
사자에 비해 불안정한 진로현실에 직면할 가
능성이 낮을 수 있다는 가정 하에 사무직 종
사자들을 대상으로 표집하였다. 한편 남녀 성
비의 경우 균등하게 맞춰 표집특성에 따른 오
류를 최소화하고자 하였다. 그러나 재적응기
는 표집 과정에서 설문 패널의 여성 비율이
낮은 것으로 확인되어 이를 반영하여 표집 하
였다.

자료분석

생애단계별 진로적응과업척도의 예비척도의

하위 요인구조를 탐색하기 위하여 탐색적 요
인분석을 실시하였으며 세부 사항은 다음과
같다. 우선 요인분석을 실시하기에 앞서 예비
척도 문항의 기술통계치를 확인하였다. 이어
요인을 추출하는 과정에서는 정규분포를 이루
어야 한다는 가정으로부터 자유로운 주축요인
분석을 활용하였다(Yong & Pearce, 2013). 또한
요인 간 상관의 중간정도 이상이었으므로 사
각회전방식 중 하나인 프로맥스(promax) 방법
을 사용하여 요인 구조 회전을 실시하였다
(Tabachnick & Fidell, 2007). 요인 부하량(factor
loadings)이 .40 이하이거나 교차 부하량이 .30
이상인 경우 문항을 제외시켰으며(Pett, Lackey,
& Sullivan, 2003) 상관분석을 실시하여 하위요
인들 간의 관계를 확인하였다. 마지막으로 전
체문항과 하위 요인의 내적합치도 분석을 실
시하여 신뢰도를 확인하였다. 기술통계, 탐색
적 요인분석, 상관분석, 신뢰도 분석은 모두
SPSS 23.0 프로그램을 활용하였다.

결 과

생애단계별 진로적응과업척도의 예비척도
문항에 대해 탐색적 요인 분석을 실시한 결과
표본 적합도를 나타내는 KMO(Kaiser-Meyer-
Olkin) 지수는 탐색기, 확립기, 재적응기 생애
주기별로 각각 .92, .94, .90으로 나타났다. 또
한 Bartlett의 구형성 검정결과가 $p < .001$ 로 나
타나 수집한 자료가 요인 분석에 적합한 자료
인 것으로 확인되었다(Tabachnick & Fidell,
2001). 이어 요인의 수와 구조를 결정하기 위
하여 탐색적 요인 분석을 통해 도출된 고유값,
스크리 도표, 요인 부하량, 교차 부하량 결과
를 확인하였다. 고유값 만을 확인하고 Kaiser

기준(Eigenvalue>1)의 충족 여부를 고려하여 요인 수를 결정할 경우 요인의 과소 추출 혹은 과대 추출의 가능성이 있기 때문이다(Janssens, Sels, & Van den Brande, 2003). 또한 하나의 요인에 대한 문항의 요인 부하량이 .32 이하인 경우나(Tabachnick & Fidell, 2001), 요인 부하량이 .30 에서 .40 사이에 있는 것으로 보고되는 경우(에(Floyd & Widaman, 1995) 문항 삭제제 제안하는 선행연구를 근거로 요인 부하량이 .40 이하인 문항들을 삭제하였다. 이와 더불어

두 요인 이상에 중복하여 높은 부하량이 보고되고 요인 부하량의 차이가 .10 이하인 문항들을 삭제하였다(Tabachnick & Fidell, 2001).

이와 같은 기준들을 근거로 해석한 바에 의하면, 탐색기는 25문항의 3요인(취업 관련 자기이해 활동, 조직참여 활동, 글로벌 체험 활동), 확립기는 25문항의 4요인(능동적 조직 활동, 효율적 업무 활동, 자기조절, 신뢰 관계 형성), 재적응기는 24문항의 3요인(재진로 준비활동, 긍정적 직무 수행, 주도적 자기개발)

표 2. 성인의 생애단계별 진로적응과업척도 하위요인 간 상관계수, 기술통계 및 신뢰도 분석 결과

	구분	요인 1	요인 2	요인 3	문항 수	M	SD	<i>a</i>	
탐색기	요인 1	-	-	-	11	1.567	.595	.870	
	요인 2	.641 ^{***}	-	-	9	1.479	.659	.887	
	요인 3	.502 ^{***}	.484 ^{***}	-	5	.933	.749	.864	
	전체	.892 ^{***}	.871 ^{***}	.722 ^{***}	25	1.409	.548	.927	
	요인 1: 취업 관련 자기이해 활동, 요인 2: 조직참여 활동, 요인 3: 글로벌 체험 활동								
확립기	구분	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	문항 수	M	SD	<i>a</i>
	요인 1	-	-	-	-	8	1.728	.616	.892
	요인 2	.592 ^{***}	-	-	-	7	2.046	.519	.835
	요인 3	.696 ^{***}	.619 ^{***}	-	-	6	1.897	.553	.847
	요인 4	.605 ^{***}	.637 ^{***}	.638 ^{***}	-	4	2.060	.562	.779
전체	.890 ^{***}	.831 ^{***}	.864 ^{***}	.800 ^{***}	25	1.911	.483	.938	
요인 1: 능동적 조직 활동, 요인 2: 효율적 업무 활동, 요인 3: 자기조절, 요인 4: 신뢰 관계 형성									
재적응기	구분	요인 1	요인 2	요인 3	문항 수	M	SD	<i>a</i>	
	요인 1	-	-	-	8	1.153	.716	.897	
	요인 2	.508 ^{***}	-	-	10	1.905	.509	.868	
	요인 3	.536 ^{***}	.452 ^{***}	-	6	1.493	.635	.792	
	전체	.864 ^{***}	.811 ^{***}	.765 ^{***}	24	1.551	.500	.915	
요인 1: 재진로 준비활동, 요인 2: 긍정적 직무 수행, 요인 3: 주도적 자기개발									

주. ^{***} *p*<.001

구조가 적합한 것으로 확인되었다. 생애단계별 진로적응과업적도 문항의 내용과 탐색적 요인 분석 결과는 부록 1에 첨부하였으며 하위요인 간 상관계수와 기술통계, 내적합치도는 표 2에 제시한 바와 같다.

각 요인 별 문항들을 살펴보면 탐색기의 경우, 요인 1은 진로의사결정을 위한 탐색활동과 기초직무능력계발활동 등을 포함하고 있어 '취업 관련 자기이해 활동'으로 명명하였다. 예시 문항으로는 '스스로 취업 준비에 필요한 정보를 찾아본 경험이 있다.', '내가 가고자 하는 회사에서 요구하는 자격증 시험을 준비한 경험이 있다.'가 있다. 요인 2는 대학 내에서 주도적으로 다양한 조직 및 집단 활동에 참여하고 대학생활적응을 높인 문항들로 구성되어 있어 '조직참여 활동'으로 명명하였다. 예시 문항으로는 '동아리 활동을 하며 다양한 사람들을 만난 경험이 있다.', '소속된 조직에서 새로운 역할을 맡아 수행해 본 경험이 있다.'를 들 수 있다. 요인 3은 학업뿐만 아니라 대외적으로 경험영역을 확대하고 여러 문화를 체험함으로써 문화적 다양성을 계발한 문항들이 포함되어 '글로벌 체험 활동'으로 명명하였다. 예시 문항으로는 '다양한 문화권의 사람들과 교류한 경험이 있다.', '교환학생을 가서 흥미로워 하던 활동을 실제로 해 본 경험이 있다.'를 들 수 있다.

다음으로 확립기를 살펴보면, 요인 1은 직장 내에서 안정적인 직장생활을 영위하기 위하여 능동적이고 지속적으로 조직 내 활동에 참여하고 인적 네트워크를 확장하는 활동들을 반영하고 있어 '능동적 조직 활동'으로 명명하였다. 예시 문항으로는 '직장 선배들과 탄탄한 네트워킹을 형성한 경험이 있다.', '신입 때 선배의 조언에 따라 직무 관련 공부를 한 경험

이 있다.' 등이 있다. 요인 2는 업무 네트워크를 효과적으로 활용하고 관리하는 활동들을 나타내고 있어 '효율적 업무 활동'으로 명명하였다. 예시 문항으로 '상사, 동료, 후배, 거래처 사람들과의 관계에서 유연하게 대처한 경험이 있다.', '선배들에게 묻고, 도움 것을 찾고, 절차를 확인하는 등 업무를 위해 노력한 경험이 있다.'를 들 수 있다. 요인 3은 업무능력을 발휘하기 위한 일상에서의 자기 관리와 동기부여 활동들이 주요하게 나타나 '자기조절'로 명명하였으며, 예시 문항은 다음과 같다. '직장 내의 관계가 불편하더라도 공과사를 구분하여 열심히 업무에 임한 경험이 있다.', '나에게 동기를 부여시키는 것이 무엇인지 파악한 경험이 있다.'. 요인 4는 조직 내에서 신뢰와 인정을 획득하고 이를 활용하는 문항들이 포함되어 '신뢰 관계 형성'으로 명명하였다. 예시 문항으로 '상사가 없더라도 열심히 일한 경험이 있다.', '직장 상사에게 도움, 격려, 인정을 받아본 경험이 있다.'를 들 수 있다.

마지막으로 재적응기의 경우에는, 요인 1은 은퇴 전후의 교육 참여, 자격증 취득 등의 은퇴준비활동과 능력 계발 활동들로 구성되어 있어 '재진로 준비활동'으로 명명하였다. 예컨대 '고용지원센터에서 근로자에게 해주는 교육에 참여한 경험이 있다.', '공공정책 프로그램에 관심을 갖고 지원한 경험이 있다.' 등의 문항이 포함되어 있다. 요인 2는 희망적이고 건설적인 관점을 유지하며 자기 주도적으로 새로운 직무에 임하는 활동들을 포함하고 있어 '긍정적 직무 수행'으로 명명하였으며, 예시 문항은 다음과 같다. '주어진 일을 열심히 하고 어려운 일이 있더라도 감사히 생각한 경험이 있다.', '새로운 경험에 도전하여 성취감

이나 만족감을 느낀 경험이 있다.’ 요인 3은 건강을 관리하고 여가와 취미활동 등의 다양한 경험을 통해 자기실현을 체험하는 활동들을 반영하고 있어 ‘주도적 자기계발’로 명명하였다. 예시 문항으로는 ‘건강관리를 위해 평소에 꾸준히 노력한 경험이 있다.’, ‘다양한 취미생활을 찾아서 해 본 경험이 있다.’ 등을 들 수 있다.

확인적 요인분석과 척도 타당화

탐색적 요인분석을 통해 도출한 탐색기, 확립기, 재적응기의 주요 진로적응과업척도에 대하여 확인적 요인분석과 척도를 타당화하기 위한 절차를 수행하였다. 우선 확인적 요인분석에서는 탐색적 요인분석 결과에서 적합한 것으로 나타난 주요 진로적응과업척도의 요인 구조가 다른 표본을 대상으로 할 때에도 자료를 타당하게 설명하는지 검증하였다. 또한 주요 진로적응과업척도의 타당화를 위하여 각 생애주기별로 정서적, 행동적, 인지적 차원의 진로 변인들과의 상관분석을 실시하여 수렴 타당도와 변별 타당도, 준거 관련 타당도를 검증하였다. 수렴 타당도의 검증은 기존 연구를 통해 진로적응성과 정적 상관이 있는 것으로 보고된 척도들이 주요 진로적응과업척도와 정적 상관을 보일 것으로 판단하고 수행되었다. 반면 변별 타당도를 검증하기 위한 척도들은 해당 주기의 적응상의 곤란을 의미하는 척도들로서 진로적응성이 진로 불안을 감소시킨다는 기존의 연구결과를 토대로(Creed, Fallon, & Hood, 2009), 주요 진로적응과업척도와 변별타당도를 측정하는 척도들과는 부적 상관이 있거나 유의한 상관이 보고되지 않을 것으로 예측하였다.

생애주기에 따라 세부적으로 살펴보면 우선 탐색기에서는 수렴 타당도를 확인하기 위하여 진로결정 자기효능감과 진로관여행동과의 상관분석을 실시하고 변별 타당도를 확인하기 위하여 정서적·성격적 진로결정어려움(EPCD)과의 상관을 살펴보았다. 진로결정 자기효능감은 진로 관련 과제 달성 및 목표 성취에 대한 유능감(Hackett & Betz, 1981)을 의미하여 성공적인 진로발달을 예측하기 때문에 전생애 진로발달 과정을 평가하는데 유용하다(Gainor, 2006). 또한 진로관여행동은 일과 자신에 대한 이해를 높이는 경험을 하는 것으로(Cox, 2008), 진로관여행동을 통해 자신과 진로 세계에 대한 정보를 축적하고 이후의 적응적 판단을 내리는 데 도움이 되는 것으로 알려져 있다(Black, 2006). 따라서 탐색기의 진로적응과업은 진로결정 자기효능감 및 진로관여행동과 정적 상관이 있을 것으로 예측된다. 반면 진로 관련 정서적 어려움은 진로 의사결정 과정의 효과적 개입을 저해하고(Saunders, Peterson, Sampson, & Reardon, 2000), 진로 의사결정 문제를 촉발하는 것으로 알려져 있으므로(Constantine & Flores, 2006) 탐색기의 진로적응과업과 부적 상관이 있거나 유의한 상관이 없을 것으로 예상된다.

확립기에서는 수렴 타당도를 확인하기 위하여 직업적 자기효능감과 조직 몰입과의 상관분석을 실시하고 변별 타당도를 확인하기 위하여 직무 소진과의 상관을 살펴보았다. 직업적 자기효능감은 직무 관련 과업을 성공적으로 수행하는 능력에 대한 유능감으로(Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008), 직무만족, 직무몰입, 직무 수행, 직무태도 등과 밀접한 관련이 있는 것으로 알려져 있다(Gore & Leuwerke, 2000). 또한 조직몰입 수준이 높을수록 이직률이 낮으

표 3. 각 생애주기별 타당도 검증 변인

구분	수렴 타당도	변별 타당도	준거 타당도	
탐색기	진로결정 자기효능감 진로관여행동	EPCD		
확립기	단축형 직업적 자기효능감 조직 몰입	직무 소진	부정정서	삶의 만족
재적응기	은퇴준비척도	사회적 은퇴불안		

며 높은 성과와 조직유용성의 주요 예측 지표가 된다(Mowday, Porter, & Dubin, 1974). 따라서 확립기의 진로적응과업은 직업적 자기효능감 및 조직 몰입과 정적 상관이 있을 것으로 예측된다. 반면 직무 소진은 지속적인 스트레스로 인한 정신적 고갈 상태를 의미하는 것으로(Schaufeli, Maslach, & Marek, 1993), 낮은 직무 만족(이정선, 서영석, 2014), 낮은 성과와 비효율적인 업무 수행을 초래하며 정신 건강 및 개인의 적응 수준에도 해로운 영향을 끼치는 것으로 보고되었다(김민선, 서영석, 2015; Cordes & Dougherty, 1993). 따라서 확립기의 진로적응과업과 직무 소진은 부적상관이 있거나 유의한 상관이 없을 것으로 예상된다.

재적응기에서는 수렴 타당도를 확인하기 위하여 은퇴준비척도와 상관을 분석을 실시하고 변별 타당도를 확인하기 위하여 사회적 은퇴불안과의 상관을 살펴보았다. 은퇴 준비 수준은 은퇴 시기의 삶에 대한 조절감 및 통제감을 예측하는 것으로(Hershey & Mowen, 2000) 해당 생애 주기의 적응도를 보여준다. 따라서 재적응기의 진로적응과업은 은퇴 준비 수준과 정적 상관이 있을 것이다. 반면 사회적 은퇴불안(Social Retirement Anxiety)은 은퇴에 대한 긴장, 걱정으로 혼란스러운 정서를 동반하여 은퇴에 대한 적응적 행동을 방해한다(Fletcher

& Hansson, 1991). 따라서 재적응기의 진로적응과업과 사회적 은퇴불안은 부적 상관이 있거나 유의한 상관이 없을 것으로 예측된다. 더불어 변별 타당도 검증을 위해 모든 주기에 대해 부정정서와의 상관을 확인하였다.

마지막으로 준거관련 타당도를 검증하기 위해 삶의 만족과 주요 진로적응과업척도와 상관을 확인하였다. 이는 진로적응 수준이 높을수록 삶의 만족 수준이 높은 것으로 나타난 기존의 연구 결과(Hirschi, 2009; Soresi, Nota, & Ferrari, 2012)에 기인한 것으로써, 주요 진로적응과업의 달성 수준이 높을수록 삶의 만족 수준이 또한 높을 것으로 가정하였다. 이상의 각 생애주기별 타당도 검증 변인은 표 3에 제시한 바와 같다.

방 법

연구 대상 및 절차

생애단계별 진로적응과업척도의 확인적 요인분석과 타당화를 실시하기 위하여 전문 설문조사 기관에 의뢰하여 전국 표집으로 온라인 설문을 실시하였다. 모집인원은 각 주기별 200명으로 총 600명을 대상으로 하였으며 결

표 4. 인구통계학적 특성 (CFA)

(n=572)

구분	n	평균 연령 (SD)	성별		모집 특성
			남	여	
탐색기	184	22.95 (1.92)	n=85	n=99	20대, 4년제 대학 재학생
확립기	200	39.43 (5.28)	n=100	n=100	30~40대, 화이트칼라 직장인
재적응기	188	57.87 (5.10)	n=97	n=91	50대 이상, 은퇴자로 제 2의 진로를 찾아 경제활동을 하고 있는 사람

측 자료는 없었다. 그러나 일변량 이상치 (univariate outliers)를 점검한 결과 탐색기 16명, 재적응기 12명의 자료가 극단치인 것으로 확인되어(Z-score>±3) 이들의 자료를 제외하고 총 572명을 대상으로 분석하였다. 다음으로 마하라노비스 거리(Mahalanobis distance: D)를 통해 다변량이상치를 점검한 결과 유의한 이상치가 없는 것으로 나타났다. 마하라노비스 거리는 개별 자료의 점수와 표본평균과의 다변량 거리를 의미하는 것으로 마라하노비스 거리가 0인 경우, 이는 모든 응답자의 점수가 각각의 평균과 동일하다는 것을 의미하는 것이다(배병렬, 2017). 또한 자료의 왜도(skew)와 첨도(kurtosis)를 검토하여 변량의 정규성을 확인하였으며(Kline, 2010), 정규성 기준은 첨도 절대값 7 이내, 왜도 절대 값 2 이내를 기준으로 하였다(Hong, Malik, & Lee, 2003; Kline, 2010; Lei & Lomax, 2005). 그 결과 자료의 왜도와 첨도가 모두 정상성 가정 기준을 초과하지 않는 것으로 나타났다.

연구대상의 인구통계학적 특성은 위에 제시한 표 4와 같다. 탐색적 요인분석에서와 마찬가지로 연구의 목적에 따라 연구 참여자의 모집 특성을 한정하였다. 탐색기는 현재 20대이며 4년제 대학에 재학 중인 학생들로 한정하였고, 확립기는 현재 30~40대의 사무직 종사

자로, 재적응기는 현재 50대 이상이며 은퇴 후에 제2의 진로를 개척하여 실제적인 경제활동을 하고 있는 사람들로 참여 제한을 두었으며 이를 위한 스크리닝 절차를 거쳤다. 또한 표집 시점에 남녀 성비를 균등하게 맞춰 표집 특성에 따른 오류를 최소화하고자 하였다.

측정도구

진로결정 자기효능감 척도-단축형(Career Decision Making Self-Efficacy Short Form: CDMSES-SF)

대학생들의 진로결정 자기효능감을 측정하기 위하여 이은진(2001)이 번안한 진로결정 자기효능감 척도-단축형(CDMSES-SF)을 사용하였다. CDMSES-SF는 Taylor와 Betz(1983)가 50문항으로 개발한 것을 Betz, Klein과 Taylor(1996)가 25문항으로 단축하여 만든 척도로 진로결정 과정에서 요구되는 과제들을 성공적으로 완성할 수 있다는 것에 대한 개인의 믿음 수준을 측정하며 직업정보 수집, 목표설정, 미래계획 수립, 문제해결, 자기평가의 하위 영역이 각각 5문항으로 구성되어 있다. ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 리커트 척도이며, 점수가 높을수록 진로결정 자기효능감이 높음을 의미한다. Betz와 Voyten(1997)의

연구에서 CDMSES-SF의 내적신뢰도(Cronbach's α)는 .93으로 나타났다. 타당도는 준거-관련 타당도로 검증되었으며, 점수가 높을수록 진로 결정수준이 낮은 것을 의미하는 척도인 진로 결정수준 척도(Career Decision Scale: Osipow, 1987)와 CDMSES-SF의 총점 및 5개 하위 요인 간 유의한 부적 상관이 있는 것으로 확인되었다. 한편 이은진(2001)의 연구에서 CDMSES-SF의 내적신뢰도(Cronbach's α)는 .92로 보고되었으며, 본 연구에서의 내적신뢰도(Cronbach's α) 계수는 .91로 나타났다.

진로관여행동(Occupational Engagement Scale For Students: OES-S)

대학생들의 진로관여행동을 측정하기 위해 Cox(2008)가 대학생을 대상으로 개발한 진로관여척도(OES-S)를 정미나(2011)가 번안한 것을 사용하였다. 총 14개 문항, 5점 리커트 척도이다. 점수가 높을수록 직업과 관련된 선택사항을 넓히고 일의 세계와 자신에 대한 이해를 높이는 행동을 하는 것을 의미한다. Cox(2008)의 연구에서의 내적신뢰도(Cronbach's α)는 .85로 나타났으며 준거 관련 타당도(concurrent criterion validity)가 검증되었다. 한편 정미나(2011)의 연구에서 내적신뢰도(Cronbach's α)는 .87로 보고되었으며, 본 연구에서는 .90으로 나타났다.

한국판 직업적 자기효능감 척도(Korean version of the OCCSEFF: K-OCCSEFF)

확립기 직장인들의 직업적 자기효능감을 측정하기 위해 Schyns와 Von Collani(2002)가 개발한 단축형 직업적 자기효능감 척도(OCCSEFF)를 이정애(2013)가 번안하고 타당화한 척도를 사용하였다. 단일차원의 8문항이며 6점 리커

트식으로 되어 있다. K-OCCSEFF는 직업과 관련된 과업들을 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 자기효능감을 측정하는 것으로 점수가 높을수록 직업적 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 이정애(2013)의 연구에서 상관분석 및 확인적 요인분석을 통해 K-OCCSEFF의 타당도가 검증되었으며 자기존중감 척도와는 .72, 일반적 자기효능감 척도와는 .86의 유의한 정적 상관 관계가 있는 것으로 나타났다. Schyns와 Von Collani(2002)가 보고한 내적신뢰도(Cronbach's α) 계수는 .88이었고 이정애(2013)의 연구에서 K-OCCSEFF의 내적신뢰도 계수는 .94였으며 본 연구에서는 .92로 확인되었다.

조직몰입(Organizational Commitment Scale: OCS)

확립기 직장인들의 조직몰입수준을 측정하기 위하여 Allen과 Meyer(1990)가 개발하였으며 요인분석을 통해 타당화한 척도를 사용하였다. 조직몰입은 개인이 소속되어 있는 조직에 대해 애착과 일체감을 가지고 몰두하는 정도를 의미하며 총 18문항의 5점 리커트 척도이다. 이재은(2007)의 연구에서 보고한 내적신뢰도(Cronbach's α) 계수는 .88이었으며 본 연구에서는 .74로 나타났다.

한국형 은퇴준비 척도(K-PRePS)

재직응기의 은퇴준비수준을 측정하기 위하여 Noone과 Stephens 그리고 Alpass(2010)가 개발한 PRePS(The Process of Retirement Planning Scale)를 김연진(2012)이 한국인을 대상으로 번안 및 타당화한 한국형 은퇴준비 척도(K-PRePS)를 사용하였다. PRePS는 Friedman과 Scholnick(1997)의 심리학적인 욕구와 과제, 특성, 그리고 사회 문화적인 영향을 고려한 계

획하기 과정이론(The Developmental Psychology of planning)을 기초로 제작되었으며 원척도는 4요인이나 한국형 은퇴준비 척도는 5요인의 31문항으로 구성되었다. 5점 리커트로 측정하며 점수가 높을수록 은퇴준비 수준이 높은 것을 의미한다. 김연진(2012)의 연구에서 K-PRPS의 공존타당도와 교차타당도가 검증되었으며 전체문항의 내적신뢰도(Cronbach's α)는 .92로 보고되었고 본 연구에서는 .90으로 확인되었다.

정서 성격적 진로결정어려움(Emotional and Personality related Career Difficulties Questionnaire: EPCD)

진로결정과 관련한 대학생들의 정서적, 성격적 어려움을 측정하기 위하여 민경희(2012)가 번안 및 타당화 한 정서 및 성격적 진로 의사결정문제 측정도구(EPCD)를 사용하였다. EPCD는 Saka, Gati와 Kelly(2008)가 개발한 척도로 진로의사결정에 영향을 미치는 다양한 어려움과 관련한 심리적 요인을 측정하며, 세 하위척도(비관적 관점 10문항, 불안 20문항, 자아개념 및 정체감 7문항)와 연습 문항 1문항, 타당도 문항 2문항의 총 40문항으로 구성되어 있다. '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(9점)까지의 9점 리커트식 척도이며 점수가 높을수록 진로의사결정과 관련한 어려움에 대한 주관적 인식이 큰 것을 의미한다. 민경희(2012)의 연구에서 요인분석을 통한 구성타당도 및 관련 변인들과의 상관분석을 통한 공존타당도가 검증되었으며 내적신뢰도(Cronbach's α) 계수는 .96으로 보고되었고, 본 연구에서는 .97로 나타났다.

직무소진(Maslach Burnout Inventory-General

Survey: MBI-GS)

확립기 직장인들의 직무 소진 정도를 측정하기 위하여 Schaufeli, Leiter, Maslach와 Jackson(1996)이 개발한 직무소진 척도를 신강현(2003)이 번안 및 타당화한 척도를 사용하였다. 총 15개 문항이며 소진 5문항, 냉소 4문항, 직업 자신감 6문항의 하위 요인으로 구성된다. 소진은 과도한 심리적 부담감 및 요구들에 따라 개인의 정서적 자원이 고갈된 상태의 에너지 결핍을 의미한다. 냉소는 직무에 대해 거리감을 느끼고, 직무 전반에 대해 부정적인 태도를 경험하는 것이다. 직업자신감은 낮은 자기 효능감, 성취감 부재, 성과 부재, 무력감으로 정의된다. 7점 Likert식 척도이며 점수가 높을수록 직무를 수행할 에너지가 결핍되어 있고 냉소적이며, 자신감이 떨어진 것을 의미한다. 신강현(2003)은 일반직 종사자를 대상으로 MBI-GS 설문을 실시하고 확인적 요인분석을 통해 구성타당도를 검증하였다. 신강현(2003)의 연구에서 MBI-GS의 내적신뢰도(Cronbach's α) 계수는 .88로 보고되었고, 본 연구에서는 .89로 나타났다.

사회적 은퇴불안(Social Components of Retirement Anxiety Scale: SCRAS)

재적응기의 은퇴불안 수준을 측정하기 위하여 Fletcher와 Hansson(1991)이 사회적 은퇴불안을 측정하기 위해 개발한 척도(SCRAS)를 이은주(2014)가 번안 및 타당화한 척도를 사용하였다. 원척도는 본래 23문항의 4개 요인으로 구성되나 국내에서는 요인분석을 통해 구성타당도를 검증한 결과 총 17문항의 3개 요인이 적합한 것으로 나타났다. 각 요인은 다음과 같다. '소속감/정체성 상실' 요인은 8문항으로 미래의 불확실성, 소속된 곳의 상실, 은퇴 후 외

로움에 대한 전반적인 예상을 반영한다. ‘사회적 자신감 상실’은 5문항이며 은퇴가 사회적 참여의 기회와 개인의 은퇴 계획에 대한 자신감, 새로운 친구를 만들 줄 아는 능력을 제공해줄 것이라는 느낌을 반영한 것으로 역 채점하여 계산한다. ‘사회적 배제’는 4문항이며 은퇴 후 개인이 이전 동료들과 공통점이 없어지고 사회적 상호작용과 기회로부터 배제될 것이라는 걱정을 반영한다. 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 은퇴에 대한 불안 수준이 높은 것을 의미한다. Fletcher 등(1991)의 연구에서 내적신뢰도(Cronbach's α)는 .82로 보고되었고, 이은주(2014)의 연구에서는 .81로 나타났다. 본 연구에서는 .86로 확인되었다.

부정 정서(Intensity and Time Affect Survey: ITAS)

Diener, Smith와 Fujita(1995)의 ITAS는 주관적 안녕의 정서적 요소인 긍정 정서와 부정 정서를 측정한다. 총 24문항으로 긍정 정서($\alpha=.82$)와 부정 정서($\alpha=.91$)로 나뉘어 구성되어 있다. 본 연구에서는 이 중에서 부정 정서 요인을 사용하여 개인이 자신의 삶에서 발생하는 사건이나 경험에 대해 인식하는 정서적 판단을 측정하였다. 부정 정서를 나타내는 16개의 단어로 구성되어 있고, 지난 한 달 동안 각각의 정서를 느끼는 빈도를 7점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 내적신뢰도(Cronbach's α) 계수는 탐색기, 확립기, 재적응기 각각 .93, .95, .97로 보고되었다.

삶의 만족(Satisfaction With Life Scale: SWLS)

삶에 대한 만족도를 측정하기 위하여 Diener, Emmons, Larson과 Griffin(1985)이 개발한 삶의 만족 척도(SWLS: Satisfaction With Life Scale)를

안신능(2006)이 번안한 척도를 사용하였다. 총 5문항으로, 개인이 자신의 전반적 삶에 대해 얼마나 만족하고 있는지를 측정하고 점수가 높을수록 자신의 삶에 대해 만족하고 있음을 의미한다. 단일 요인의 7점 Likert식 척도로 Diener 등(1985)의 연구에서 SWLS의 내적신뢰도(Cronbach's α)는 .87로 보고되었으며, 안신능(2006)의 연구에서는 .82로 나타났다. 본 연구에서는 탐색기, 확립기, 재적응기 각각 .88, .91, .91로 보고되었다.

자료분석

탐색적 요인분석을 통해 도출한 주요 진로 적응과업척도의 하위 요인 구조가 타당한지 밝히기 위하여 확인적 요인 분석을 실시하였다. AMOS 20.0 프로그램을 활용하였으며 최대우도법(Maximum Likelihood Method)의 모수추정방식을 선택하였다. 또한 CFI(Comparative Fit Index), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation), SRMR(Standardized Root Mean Residual), AIC(Akaike Information Criterion) 적합도 지수를 통해 분석 모델의 적합성을 확인하였다. 적합도 지수에 대한 판단은 다음과 같다. 상대적 적합도 지수인 CFI는 .90 이상인 경우 좋은 적합도에 해당된다. 절대적 적합도 지수인 RMSEA는 .05 이하 일 때 좋은 적합도이며, .08 이하의 경우는 보통의 적합도를 나타내고 .10 이상인 경우에는 나쁜 적합도로 해석된다(Hu & Bentler, 1999). 또 다른 절대적 적합도 지수인 SRMR은 표준화된 RMR 수치로 모델 비교 시 유용하게 사용되며(우종필, 2012), 0에 가까울수록 좋은 적합도를 나타내고 .08 이하일 때 적합도가 좋은 것으로 판단한다. AIC 지수는 간명적합지수(parsimonious fit

index)로서 두 개 이상의 모델을 비교하는데 사용되며 구성개념의 수나 관측변수의 수가 다른 모델을 비교하는데 유용한 지수이고 AIC가 낮을수록 적합도가 좋은 모델이라고 할 수 있다(우종필, 2012). 마지막으로 SPSS 23.0 프로그램을 활용하여 생애단계별 진로적응과업척도의 수렴 타당도, 변별 타당도, 준거 타당도를 확인하기 위한 관련 변인들과의 상관분석을 실시하였다.

결 과

확인적 요인분석 결과

생애단계별 진로적응과업척도의 확인적 요인 분석 실시 결과 탐색기는 3요인의 23문항 구조가, 확립기는 4요인 24문항 구조, 재적응기는 3요인의 24문항 구조가 적합한 것으로

나타났으며 각 주기별 적합도 지수는 아래 표 5에 제시한 바와 같다. 확인적 요인 분석을 통해 탐색기의 문항 Q0104(저학년 때부터 나의 적성이 무엇인지 알고자 노력한 경험이 있다), 문항 Q0105(저학년 때부터 나의 관심분야를 확인하기 위해 여러 교양수업을 들어본 경험이 있다) 및 확립기의 문항 Q0101(회사 내의 동문회 활동에 참여한 경험이 있다)은 최종 모형에서 삭제하는 것으로 결정하였다. 탐색기의 문항 Q0104와 Q0105는 탐색적 요인 분석에서의 요인 부하량은 양호한 것으로 확인되었으나 확인적 요인 분석의 모형 비교에서 모두 낮은 요인 부하량이 나타나고 다른 문항과의 관련성 및 요인에 대한 설명량이 낮은 것으로 판단되어 삭제하였다. 또한 탐색기의 두 문항은 모두 대학 저학년의 경험에 한정되어 있어 대학생 전체를 대상으로 한 설문에서는 표본에 따라 응답 편차가 클 것으로 생각된다. 한편 확립기의 문항 Q0101도 탐색

표 5. 확인적 요인 분석에 따른 요인구조 및 적합도 지수

구 분	요인구조	$\chi^2(df)$	CFI	RMSEA (90% CI)	SRMR	AIC
탐색기	3요인 23문항	393.814 (df=221, $p<.001$)	.903	.065 (.055 - .076)	.0719	549.814
	단일요인 23문항	742.455 (df=224, $p<.001$)	.708	.112 (.104 - .121)	.1107	892.455
확립기	4요인 24문항	415.104 (df=244, $p<.001$)	.911	.059 (.049 - .069)	.0569	575.104
	단일요인 24문항	486.157 (df=250, $p<.001$)	.878	.069 (.060 - .078.)	.0610	634.157
재적응기	3요인 24문항	353.750 (df=245, $p<.001$)	.930	.049 (.037 - .060)	.0614	589.237
	단일요인 24문항	647.187 (df=248, $p<.001$)	.745	.093 (.084 - .102)	.1023	799.187

적 요인분석에서의 요인 부하량은 양호하게 보고되었으나 탐색적 요인분석과 확인적 요인 분석에서 모두 문항의 평균이 지나치게 낮아 변별력이 떨어지는 것으로 해석되어 삭제하였다(탁진국, 1996). 또한 확립기의 삭제 문항은 회사 내의 동문회 참여 경험을 묻는 문항으로 개인의 선택이 아니라 조직문화에 따라 경험의 기회가 제한될 수도 있는 등 특수성이 크게 반영되어 있어 표본에 따른 편차를 발생시킬 수 있을 것으로 판단하여 최종 삭제하는 것으로 결정하였다.

최종 모델을 선택하기 전 생애주기별로 각각 요인간의 상관을 가정한 모델(탐색기 3요인, 확립기 4요인, 재적응기 3요인)과 단일요인 모델과의 비교를 실시하였으며 그 결과를 표 5에 제시하였다. 생애단계별로 진로적응과 업적도의 적합도 지수를 살펴보면, 표 5에서 나타나 있는 바와 같이 탐색기, 확립기, 재적응기 모두 다요인 구조가 자료를 더욱 적절히 설명하고 있어 다요인 구조를 각각의 최적 요인 구조로 선택하였다. 또한 최종적인 생애단계별 진로적응과 업적도의 적합도 지수를 살펴보면 모든 지수가 좋은 적합도에서 보통의 적합도에 해당되어 모델의 요인 구조가 표본 자료를 설명하는데 양호한 것으로 확인되었다.

최종 모형의 요인 간 상관 및 요인 부하량은 부록 2에 제시한 바와 같으며 표준화 회귀계수를 표기하였다. 생애주기별로 주요 진로적응과 업적도의 회귀 계수값 및 요인 간 상관을 살펴보면 탐색기의 경우 모든 표준화 회귀계수 값들은 .536~.792 사이의 효과크기를 나타내는 것으로 확인되었으며, 요인 간 상관은 .307~.483 이었다. 확립기는 표준화 회귀계수 값들은 .405~.833 사이의 효과크기를 나타내는 것으로 확인되었으며, 요인 간 상관

은 .709~.914 로 나타났다. 이 때, 확립기의 효율적 업무 활동 요인과 자기조절 요인의 상관이 .914로 다소 높은 편으로 나타나, 잠재변수 간 상관관계를 보여주는 상관계수의 신뢰구간 ($\pm 2 * S.E.$)에 1.0이 포함되는지의 여부로 판별 타당성을 검증하였다(우종필, 2012). 두 요인의 판별타당성을 검증한 결과($\rho = .914, S.E. = .023$) 신뢰구간이 .96~.868인 것으로 나타나 1.0을 포함하지 않았다. 따라서 두 요인 간 판별타당성이 있는 것으로 확인되었다. 마지막으로 재적응기의 표준화 회귀계수 값들은 .403~.756 사이의 효과크기를 나타냈으며, 요인 간 상관은 .343~.546 이었다.

경험적 타당도 분석

탐색기

탐색기의 주요 진로적응과 업적도는 진로결정 자기효능감 및 진로관여행동과 정적 상관이 있는 것으로 확인되었다. 주요 진로적응과 업적도의 하위 요인도 모두 진로결정 자기효능감 및 진로관여행동과 정적 상관이 있는 것으로 보고되어 수렴 타당도가 검증되었다. 정서 성격적 진로결정어려움 및 부정 정서와의 관계는 하위 요인에 따라 다소 다르게 나타났다. 그러나 부적 상관이 나타나거나 유의한 관계가 없는 것으로 확인되어 변별 타당도가 검증되었다. 준거 타당도를 확인하기 위하여 삶의 만족과 주요 진로적응과 업적도의 상관을 확인한 결과 유의한 정적 상관이 보고되어 ($r = .47, p < .01$) 준거 타당도가 검증되었다. 변수별 구체적인 상관계수와 기술통계는 표 6에 제시한 바와 같다.

표 6. 탐색기 진로적응과업척도(CADTS) 타당도 상관분석 결과 및 기술통계 (n=184)

		CADTS	요인1	요인2	요인3	수1	수2	변1	변2	준
CADTS		-								
요인1		.69**	-							
요인2		.86**	.40**	-						
요인3		.71**	.28**	.42**	-					
수렴	수1	.53**	.48**	.45**	.28**	-				
	수2	.73**	.47**	.64**	.55**	.64**	-			
변별	변1	-.17*	.01	-.24**	-.09	-.22**	-.20**	-		
	변2	-.04	.12	-.17*	.01	-.12	-.09	.50**	-	
준거	준	.47**	.19*	.49**	.35**	.42**	.55**	-.23**	-.37**	-
M		37.79	17.77	14.41	5.61	85.56	43.78	207.31	58.24	20.40
SD		10.71	3.88	5.95	4.06	11.90	9.57	47.48	16.58	5.87

주. CADTS = 진로적응과업척도, 요인1 = 취업 관련 자기이해 활동, 요인2 = 조직참여 활동, 요인3 = 글로벌 체험 활동, 수1 = 진로결정 자기효능감, 수2 = 진로관여행동, 변1 = EPCD, 변2 = 부정정서, 준 = 삶의 만족
 **p<.01, *p<.05

표 7. 확립기 진로적응과업척도 타당도 상관분석 결과 및 기술통계 (n=200)

		CADTS	요인1	요인2	요인3	요인4	수1	수2	변1	변2	준
CADTS		-									
요인1		.85**	-								
요인2		.92**	.70**	-							
요인3		.89**	.65**	.77**	-						
요인4		.80**	.54**	.68**	.70**	-					
수렴	수1	.33**	.33**	.23**	.30**	.29**	-				
	수2	.22**	.31**	.16*	.19**	.05	.37**	-			
변별	변1	.05	-.04	.08	.12	-.01	-.10	-.14*	-		
	변2	.07	.04	.08	.13	-.06	-.13	-.01	.59**	-	
준거	준	.40**	.48**	.28**	.41**	.18*	.48**	.48**	-.15*	-.05	-
M		46.96	12.87	13.94	11.70	8.46	32.75	53.37	28.79	59.13	20.63
SD		10.30	3.44	3.30	2.96	2.10	7.70	7.61	8.96	17.16	5.99

주. CADTS = 진로적응과업척도, 요인1 = 능동적 조직 활동, 요인2 = 효율적 업무 활동, 요인3 = 자기조절, 요인4 = 신뢰 관계 형성, 수1 = 단축형 직업적 자기효능감, 수2 = 조직 몰입, 변1 = 직무 소진, 변2 = 부정정서, 준 = 삶의 만족
 **p<.01, *p<.05

확립기

확립기의 주요 진로적응과업척도 및 하위 요인은 직업적 자기효능감과 정적 상관관이 있는 것으로 나타났다. 조직 몰입과는 하나의 하위 요인을 제외하고 모두 정적 상관관이 있는 것으로 확인되었으므로 수렴 타당도가 검증되었다. 한편 변별 타당도를 검증하기 위하여 직무 소진 및 부정 정서와의 관련성을 살펴본 결과 유의한 상관 계수가 없는 것으로 나타나 변별 타당도가 확인되었다. 마지막으로 삶의 만족과 주요 진로적응과업척도의 상관관계를 확인한 결과 유의한 정적 상관관이 보고되었다 ($r=.40, p<.01$). 이에 준거 타당도가 검증되었다. 변수별 구체적인 상관계수와 기술통계는 표 7에 제시한 바와 같다.

재적응기

재적응기의 주요 진로적응과업척도는 은퇴

준비와 유의한 정적 상관관이 있는 것으로 확인되었다. 이는 은퇴 이후 제 2의 진로를 찾아 새로운 경제활동을 하고 있는 경우 주요 진로적응과업 이행 수준이 높을수록 은퇴에 대한 준비 정도가 높은 것을 의미하는 것이다. 주요 진로적응과업척도의 모든 하위 요인 또한 은퇴준비와 유의한 정적 상관관이 있는 것으로 나타나 수렴 타당도가 검증되었다. 재적응기의 주요 진로적응과업척도는 변별 타당도 척도인 사회적 은퇴불안과는 유의한 상관관이 없거나 부적 상관관이 보고되어 변별 타당도가 검증되었다. 반면 부정 정서와의 관련성을 살펴보면 주요 진로적응과업척도의 하위 요인에 따라 부적 상관관을 갖거나 정적 상관관을 갖는 것으로 확인되었다. 그러나 세 개의 하위 요인 중 두 개의 하위요인과는 부적 상관관이 보고되었고 정적 상관의 계수도 크지 않아 변별 타당도에 이상이 있다고 보기 어렵다. 마지막

표 8. 재적응기 진로적응과업척도 타당도 상관분석 결과 및 기술통계 (n=188)

	CADTS	요인1	요인2	요인3	수1	변1	변2	준
CADTS	-							
요인1	.77**	-						
요인2	.82**	.40**	-					
요인3	.68**	.27**	.43**	-				
수렴 수1	.47**	.29**	.35**	.47**	-			
변별 변1	-.09	.10	-.11	-.25**	-.27**	-		
	-.01	.26**	-.17*	-.18*	-.05	.52**	-	
준거 준	.36**	.25**	.15*	.49**	.38**	-.32**	.69**	-
M	46.21	13.04	21.66	11.50	96.47	50.99	33.71	20.45
SD	9.13	4.48	4.38	3.07	14.40	9.29	8.69	6.52

주. CADTS = 진로적응과업척도, 요인1 = 재진로 준비활동, 요인2 = 긍정적 직무 수행, 요인3 = 주도적 자기개발, 수1 = 은퇴준비, 변1 = 사회적 은퇴불안, 변2 = 부정정서, 준 = 삶의 만족
 ** $p<.01$, * $p<.05$

으로 삶의 만족과 주요 진로적응과업척도와의 관계를 살펴 본 결과 유의한 정적 상관이 보고되어 준거 타당도가 검증되었다 ($r=.36, p<.01$). 변수 별 구체적인 상관계수 및 기술통계는 표 8에 제시한 바와 같다.

논 의

본 연구에서는 전생애적 진로발달관점에 기반을 두고 생애주기별 성인의 주요 진로적응과업을 측정하는 도구를 개발하고 타당화 하였다. 이를 위해 우선 기존 연구 결과를 토대로 이론적으로 밝혀진 진로발달의 주요 요인과 인터뷰를 통해 추출한 중요 진술문을 통합하여 생애주기별 성인의 주요 진로적응과업의 세부 항목을 구성하였다. 이를 바탕으로 탐색기 49문항, 확립기 48문항, 재적응기 50문항의 생애단계별 진로적응과업척도의 예비 문항을 도출하였다. 또한 예비 문항들의 요인구조를 확인하기 위해 총 750명의 성인들을 대상으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이어 성인 총 572명을 대상으로 각 생애주기에 해당하는 주요 진로적응과업척도에 대한 확인적 요인분석을 실시하여 척도가 자료를 적절하게 설명하는지 확인하였다. 마지막으로 최종 선정된 탐색기 23문항, 확립기 24문항, 재적응기 24문항의 주요 진로적응과업척도에 대해 수렴 타당도, 변별 타당도 및 준거 타당도를 검증하였다. 주요 연구 결과 및 본 연구의 시사점과 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다.

성인의 생애단계별 진로적응과업을 생애주기별로 살펴보면 탐색기는 ‘취업 관련 자기이해 활동’(요인 1), ‘조직참여 활동’(요인 2), ‘글로벌 체험 활동’(요인 3)의 세 개 하위요인 구

조를 갖는 것으로 나타났다. 확립기의 주요 진로적응과업은 ‘능동적 조직 활동’(요인 1), ‘효율적 업무 활동’(요인 2), ‘자기조절’(요인 3), ‘신뢰 관계 형성’(요인 4)의 네 개 하위요인 구조를 갖는 것으로 확인되었다. 재적응기의 주요 진로적응과업은 ‘재진로 준비활동’(요인 1), ‘긍정적 직무 수행’(요인 2), ‘주도적 자기개발’(요인 3)의 세 개 하위요인 구조를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 탐색기 성인의 진로적응성 발달에 있어 학업적인 성취에만 몰두하는 것 보다는 적극적으로 자신의 진로를 탐색하고 직업 세계를 체험하며 다양하고 새로운 영역에 도전함으로써 경험을 통해 다양성을 체득하는 것이 중요하다는 것을 의미한다. 확립기의 진로적응성 발달에 있어서는 조직 내에서 효율적으로 업무를 수행하기 위한 맥락에서의 대인간 상호작용 및 업무적·정서적 측면에서의 자기관리와 동기부여 활동이 주요 발달과업이 되는 것으로 나타났다. 마지막으로 재적응기의 진로적응성 발달에 있어서는 은퇴 후의 진로 개척과 관련된 준비 활동 경험이나 교육 이수 경험뿐만 아니라 일의 의미와 가치를 추구하고 발견한 경험 및 개인의 삶 전반에서의 주관적 안녕감을 획득하는 것이 중요한 것으로 확인되었다. 또한 각 생애주기의 진로적응 발달과업에는 주요 생애 공간, 생애 역할, 생애 사건을 중심으로 탐색 경험(exploration), 성취 경험(establishment), 재적응 경험(readaptation)이 통합적으로 포함되어 있다.

이러한 결과는 Super(1990)의 후기 진로발달 이론 및 발달과업에 대한 이해와도 맥을 같이 한다. 초기 진로발달이론에서는 각 생애단계별로 중요한 발달과업이 있고 각 단계에서의 과업 완수 및 진로성숙 개념이 강조되었다.

대순환(maxi-cycle)의 구조에 따라 성장기(growth stage)부터 쇠퇴기(decline stage)까지의 과정이 생애발달단계에 따라 순차적으로 이어진다고 본 것이다. 특히 Super(1972)는 이 중 탐색기와 확립기 진로발달과업의 성공적인 수행을 통해 구체적 진로선택 및 자아개념의 완성이 이루어진다고 하였다. 그러나 후기 진로발달이론은 비선형적인 진로전환 개념으로의 수정을 통해 생애단계별 중심역할(role salience)로의 전환을 강조하며(Super, 1990) 발달과업이 평생(life-span)에 걸쳐 순환(cycling)과 재순환(recycling)을 이룬다고 보았다. 여기서 전환은 관계나, 생애 공간, 생애 역할 등에서 변화를 가져오는 사건이나 비사건(Schlossberg, 1981)이 발생할 때 요구되며, 개인의 적응자원을 활용하여 성공적인 진로전환을 이룰 수 있다. 본 연구에서 구분한 탐색기, 확립기, 재적응기의 주요 생애 역할, 생애 공간, 생애 사건을 살펴보면 우선 생애 역할은 탐색기는 학생, 확립기는 직업인, 재적응기는 은퇴 이후의 구직자라고 할 수 있다. 생애 공간은 탐색기는 대학 환경, 확립기는 일터, 재적응기는 과거로부터 현재까지 이어지는 삶의 영역 전체가 될 것이다. 생애 사건은 탐색기는 취업, 확립기는 승진이나 이직 등 진로현실 내 지위의 공고화, 재적응기는 퇴직과 재취업으로 볼 수 있을 것이다. 이러한 전환 과정은 시계열적으로만 진행되지 않으며 각 생애주기 내에서 성장기부터 쇠퇴기까지의 비선형적인 순환을 거듭한다. 즉 개인의 연대기가 사회 역사적인 맥락과 상호작용함으로써 생애 과정으로 구성되며(George, 1993), 탐색 및 공고화, 유지와 쇠퇴를 반복함으로써 성공적인 진로전환을 이행하게 되는 것이다. 이와 같은 관점에 따라 본 연구에서 개발한 각 생애단계별 진로적응과업 척도의

문항들에 대해 구체적으로 살펴보면 아래의 내용과 같다.

첫 째, 탐색기의 주요 진로적응과업은 3요인의 23문항으로 나타났다. 요인 1(취업 관련 자기이해 활동)의 문항에는 진로결정이라는 목표를 달성하기 위해 요구되는 여러 준비 활동들이 포함되어 있다. 세부적으로는 정보 수집이나 자격증 취득, 성적 관리, 관련 서적 읽기 등이다. 주목할 만 한 점은 이러한 활동 경험들이 구체성, 실제성, 자발성 및 적극성의 특성을 반영하고 있다는 것이다. 예컨대 일반적으로 선호되는 자격증 시험을 준비하는 것이 아니라, 개인이 가고자 하는 회사에서 요구하는 자격증 취득을 준비하거나 관심 분야와 관련된 실제적 정보를 수집하는 경험들이 그러하다. 학업을 수행하는 과정에서도 단순히 학점을 관리하며 높은 성적을 받기 위한 것이 아니라 적성을 확인하기 위해 전공 공부에 매진하여 본다거나 전공 외의 과목에도 관심을 가져본다거나 하는 경험 또한 진로 결정이라는 목표와 개인의 생애 공간 및 생애 역할이 통합되어 있는 경험이라고 할 수 있다. 이러한 경험들을 통해 자기 적성과 관심, 흥미를 확인하고 자기 개념을 확립해 나가는 것은 Super(1990)의 전생애 진로발달이론의 발달과업과도 일치되는 측면이 있다. 전생애 진로발달이론에서는 이 시기에 현실적인 자아개념이 발달하고 여러 기회를 경험하며 탐색하고 직업 활동을 시작하게 되면서 사적인 취미활동이 감소한다고 보았기 때문이다.

또한 요인 1의 경험들은 Savickas(2005)의 진로적응성 구성개념 중 관심(Concern) 및 통제력(Control) 요인과 밀접한 관련이 있을 것으로 보인다. Savickas(2005)는 진로적응성을 ‘자신의 직업적 행동을 조절하는 자기조절전략’이라

고 정의하며 4차원의 심리사회적 구성자원인 4C로써 관심(Concern), 통제력(Control), 호기심(Curiosity), 자신감(Confidence)을 들었다. 이러한 구성자원은 개인의 내적 구조와 환경과의 상호작용 가운데 존재하는 것으로써, 여러 학자들에 의해 외부 상황에 대한 개인의 인식과 반응으로 개념화되었다(Ployhart & Bliese, 2006; Morrison & Hall, 2002; Savickas & Porfeli, 2012; Savickas et al., 2009). 탐색기 대학생들의 경우 자신의 진로와 관련된 여러 탐색 활동 및 정보 수집을 통해 ‘관심’ 요인이 강화될 수 있고, 차선책을 생각하고 대안을 고려해 보는 경험들을 통해 자신의 진로 결정에 대해 조절감을 갖고 자율적 결정을 하게 되는 ‘통제력’이 계발될 수 있다. 요인 2(조직참여 활동)의 문항에는 동아리나 학회, 기타 대학 내의 조직에서 여러 관계를 맺으며 다양한 활동을 체험하고 리더십과 조직 기획력을 발휘한 경험들이 포함되어 있다. 대학생이 되면 관계의 폭이 크게 확장될 뿐만 아니라 이전과 다르게 개인이 자발적, 적극적으로 관계를 맺고 이를 유지해야 하는 상황을 직면하게 되는데(안선경, 정영주, 2016), 요인 2에 나타나 있는 경험들을 통해 대인 관계에서의 자기 기대와 욕구, 역할 등을 확인하고 유능감과 유연성을 체득할 수 있다. 이는 이후 확립기의 진로적응과업에서 강조되는 관계 맥락에서의 적응 자원으로도 기능할 수 있을 것으로 보인다. 마지막으로 요인 3(글로벌 체험 활동)에는 여행이나 교환 학생 등 대학 외의 생애 공간에서 다양한 문화를 체험하고 사람들과 교류한 경험들이 포함되어 있다. 이러한 경험의 확장은 자기 이해의 저변을 넓힐 뿐만 아니라 독립적으로 생애 역할 및 생애 공간의 전환에 대처할 수 있는 자원을 마련해 줄 수 있을 것으로

생각된다. 문항 내용 및 요인의 특성 상 요인 2는 Savickas(2005)의 진로적응성 구성개념에서 자신감(Confidence)과, 요인 3은 호기심(Curiosity) 자원과 관련이 높을 것으로 평가된다. 이렇듯 탐색기의 과업 문항들은 구체적이고 현실적인 차원에서 대학생 시기의 필수적인 발달 경험들을(탐색, 관계 확장, 진로정보 수집, 유능감 발휘, 학업 수행 등) 포함하고 있어 진로적응성 발달을 도모하는 것은 물론 대학생의 일반적인 진로발달과제로 이해되는 심리사회적 취업능력(Fugate, Kinicke, & Ashforth, 2004)을 고취하는 데에도 기여할 수 있을 것으로 보인다.

둘 째, 확립기의 주요 진로적응과업은 4요인의 24문항으로 나타났다. 탐색기의 진로발달과업을 통해 진로전환을 이룬 성인들에게 있어 일은 사회에서 기대하는 생애 역할을 수행하며 지속적으로 유능감을 획득하고 자신의 능력을 인정받는 것을 의미한다(Kelly & Freysinger, 2000). 따라서 확립기의 주요 진로적응과업은 직업인이자, 독립적 주체로서 역할을 이행하며 효과적으로 대처할 수 있는 자원을 계발하는 경험들이 될 것이다. 요인 별 문항 내용을 구체적으로 확인해보면 우선 요인 1(능동적 조직 활동)에는 조직 내에서의 원활한 의사소통을 위해 여러 모임이나 활동에 적극적으로 함께 하며 인맥을 넓히고 대인관계망을 형성하는 경험들이 포함되어 있다. 또한 요인 4(신뢰 관계 형성)는 상사나 동료, 선배와의 관계 경험들로 구성되어 있으며, 요인 2(효율적 업무 활동)에도 업무와 관련된 대인관계 장면에서 대응한 경험들이 목록화 되어 있다. 세 개의 요인 모두 공통적으로 대인관계 경험이 주요 진로적응과업의 큰 비중을 차지하고 있다는 것을 알 수 있다. Seligman(2006)이 직장 내에서의 대인관계 능력은 개인의 적

성 및 능력을 최대한으로 발휘하도록 돕는다고 한 바와 같이, 확립기에는 타인과의 관계를 익히며 이를 활용함으로써 직업 지위의 안정성을 공고화 하는 것이 주요 진로발달과업이 된다(Super, 1990). 본 연구의 확립기 주요 진로적응과업에도 이러한 특성이 반영되어 있다. 다만 요인 1은 조직 내 대인관계에서 친밀함을 형성하는 것이 주된 반면 요인 2는 업무관련성이 높고 수행에 영향을 끼칠 수 있는 관계 맥락에서 적절하게 대처하는 경험들이 주를 이룬다. 또한 요인 4는 직장 내의 관계에서 신용을 얻고 이를 유지함으로써 일관성 있는 사람으로 인정받는 경험들이 포함된다는 점에서 차이가 있다. 한편 요인 3(자기조절)의 문항들은 업무수행에 지장을 주지 않도록 스스로 심리적, 신체적 안정성을 유지하고 긍정적 측면에 초점을 두고 자기를 독려한 경험들이 포함되어 있다.

이처럼 확립기의 주요 진로적응과업은 전반적으로는 업무 수행의 자신감(Confidence) 계발에 기여하는 활동들이 주를 이루고 있다. 전생애 진로발달이론에서도 확립기의 유능감 획득을 강조하고 있다. 그러한 가운데 세부 하위 문항들은 진로적응성 구성 개념의 다른 차원들과 연관성을 갖는다. 예컨대 자기조절능력 함양을 위한 활동들은 통제력(Control)과 관련이 있으며, 스스로 진로계발의 동기 요인을 탐색하는 것은 관심(Concern) 요인과, 주위 사람들의 성향을 파악하거나 새로운 것을 배우고 찾아 나가는 경험들은 호기심(Curiosity) 요인에 영향을 끼칠 수 있을 것으로 예상된다. 이 때 주목할 만한 것은 탐색기와 확립기의 진로적응성 하위 요인들이 해당 주기의 특성에 따라 차별적인 맥락과 내용으로 구성된다는 것이다. 본래 적응은 진화론에서 강조되는

개념으로 외부환경변화에 대한 대응을 나타낸다(Gould, 1997). 진로적응의 자기조절기제(Self-regulatory mechanisms) 또한 생애주기를 거치며 겪게 되는 여러 변화 과정 중의 새롭고 낯선 도전 과제들과 밀접한 관련을 갖는다(Creed et al., 2009; Super & Knasel, 1981). 이러한 이유로 진로적응성의 발달은 생애단계별 사건에 대처하는 과정을 통해 이해될 수 있으며, 진로전환의 시점에서 개인에게 자산이 되는 요인을 찾아 지원을 제공하는 진로전환연구와도 연결되는 것이다(Goodman, Schlossberg, & Anderson, 2006). 또한 이와 같은 접점은 본 연구에서 전생애 진로발달과 발달과업, 그리고 진로적응성의 발달을 통합하여 이해하는 핵심적 시각이라고도 할 수 있다.

마지막으로 재적응기의 주요 진로적응과업은 3요인의 24문항으로 나타났다. 재적응기 주요 진로적응과업의 가장 핵심적인 특징은 진로와 삶의 영역이 종적·횡적으로 통합되고 융화되어 생애 역사와 현재의 진로 현실이 하나의 장을 이루고 있다는 점이다. 이는 생애사 접근방법을 통해 재적응기 성인을 대상으로 한 선행연구에서 일의 의미가 ‘삶 그 자체’이며 이들이 일을 통해 스스로 존재감을 확인하고 일의 즐거움을 추구한다고 한 결과(남순현, 2015)와 관련이 있다. 또한 베이비 붐 세대이며 은퇴경험을 한 이들을 대상으로 현상학 방법을 적용하여 진행한 선행 연구에서 이들이 일에 대해 일은 곧 삶이고 삶의 이정표이며 일을 토대로 스스로의 존재를 세우고자 한다고 한 결과(양의주, 조은숙, 고은숙, 하정, 2016)와도 부합하는 측면이 있다. 예컨대 요인 2(긍정적 직무 수행)에는 일에 대한 사명감을 가지고 보람을 추구하며 자존감을 지키고, 생애에 대한 책임감과 성실성을 실현하려는 삶의

자세와 연관된 문항들이 포함되어 있다. 따라서 탐색기나 확립기에 비해 재적응기의 진로적응성 발달에 있어서는 개인의 내적구조 및 가치관의 영향력이 클 수 있음을 알 수 있다. 이어 요인 1(재진로 준비활동)은 은퇴 후 새로운 진로를 개척하기 위해 구체적으로 교육을 받거나 프로그램에 지원한 경험들로 구성되어 있다. 눈에 띄는 것은 이러한 진로전환과정에서 이전에 알고 있던 사람들의 자원을 활용하여 대처자원으로 활용한다는 점이다. 현재 당면한 과제에 효과적으로 대응하기 위하여 지금까지의 삶에서 쌓아온 인맥을 활용하고 유용성을 찾는다는 것은 생애 공간이 종적으로 연결되는 하나의 지점이 된다. 탐색기 성인들은 대학이라는 생애 공간에서 관계를 형성하고 대인관계 유용성을 획득하고, 확립기에는 이를 업무에 적용하고 유용함을 발휘하며, 재적응기에는 이러한 관계맥락이 진로전환과 제 2의 진로개척의 중요 대처자원이 되기 때문이다. 한편 요인 3(주도적 자기개발)에는 여행을 가거나 취미를 갖고 개인적인 삶을 영위하고 건강을 관리하는 활동 등이 포함되어 있다. 이는 재적응기 성인들에게 있어 심신의 건강이 진로적응성 발달과정에 중요한 요인이 될 수 있음을 의미한다. 건강 상태는 중·고령자의 경제활동참가 결정에서 매우 영향력이 큰 변수이며 건강에 대한 객관적 평가 및 주관적 평가와 신뢰 모두 중요한 요인이 되는 것으로 확인되었다(Burtless, 1987). 따라서 건강을 관리하고 유지하는 것은 진로적응을 도모하는 주요 과업이 될 수 있을 것이다.

이어 성인의 생애단계별 진로적응과업척도의 타당도를 검증하였다. 생애주기별 주요 진로적응과업척도의 수렴 타당도, 변별 타당도, 준거 타당도 검증 결과가 시사하는 바는 다음

과 같다. 탐색기 주요 진로적응과업척도의 수렴 타당도는 진로결정 자기효능감 및 진로관여행동과의 상관분석을 통해 확인되었다. 진로관여행동은 일과 자신에 대한 이해를 높이는 경험을 하는 것으로(Cox, 2008), 이를 통해 자신과 진로 세계에 대한 정보를 축적하고 이후의 적응적 판단을 내리는데 도움이 되는 것으로 알려져 있다(Black, 2006). 또한 진로결정 자기효능감은 진로 관련 과제 달성 및 목표 성취에 대한 유능감(Hackett & Betz, 1981)을 의미하여 성공적인 진로발달을 예측하므로 전생애 진로발달을 평가하는데 유용하다(Gainor, 2006). 진로적응성과의 관계가 입증된 두 변인이 탐색기의 주요 진로적응과업과 유의미한 정적 상관을 보인 것은 본 연구에서 개발한 척도를 통해 탐색기의 진로적응성에 개입할 수 있음을 의미한다. 확립기의 수렴 타당도는 단축형 직업적 자기효능감 및 조직 몰입과의 상관분석을 통해 확인되었다. 조직몰입 수준이 높을수록 이직률이 낮으며 높은 성과와 조직유용성의 주요 예측 지표가 된다(Mowday et al., 1974). 또한 직업적 자기효능감은 직무 관련 과업을 성공적으로 수행하는 능력에 대한 유능감으로(Rigotti et al., 2008), 직무만족, 직무몰입, 직무 수행, 직무태도 등과 밀접한 관련이 있는 것으로 알려져 있다(Gore & Leuwerke, 2000). 따라서 이 두 변인은 확립기의 진로적응성을 예측할 수 있는 변인이며, 주요 진로적응과업과의 수렴타당도가 검증된 것은 확립기 성인들의 진로적응성을 살피기 위해 본 연구에서 개발한 주요 진로적응과업척도가 활용될 수 있음을 시사한다. 마지막으로 재적응기의 수렴 타당도는 은퇴준비척도와의 상관분석을 통해 확인되었다. 그 결과 정적상관이 있는 것으로 나타나 재적응기 주요 진로적응과

업척도의 수렴 타당도가 확인되었으며, 이는 은퇴 시기의 삶에 대한 조절감 및 통제감 (Hershey & Mowen, 2000)이 재적응기 주요 진로적응과업의 달성과 밀접한 관계 속에서 발달하는 것임을 시사한다.

아울러 변별 타당도를 검증하기 위한 절차로 모든 생애 주기에 대해 부정 정서와의 상관관계를 확인하였다. 이와 개별적으로 탐색기는 정서 성격적 진로결정 어려움, 확립기는 직무 소진, 재적응기는 사회적 은퇴불안과의 상관 분석을 실시하였다. 분석 결과 각 주기별 주요 진로적응과업척도와 변별 타당도 검증 척도는 유의한 상관이 보고되지 않거나 부적 상관이 있는 것으로 나타나 변별 타당도가 확인되었다. 마지막으로 준거 타당도를 검증하기 위하여 삶의 만족과의 상관 분석을 실시한 결과 모든 생애 주기의 주요 진로적응과업척도와 정적 상관이 있는 것으로 보고되어 준거 관련 타당도가 검증되었다. 준거 타당도 검증 변인으로 삶의 만족을 설정한 것은 일과 진로는 궁극적으로 자기 개념을 실행하는 수단이 되며, 개인의 전반적 삶의 질에 큰 영향을 끼친다는 것에 근거한다(Lent & Brown, 2013). 또한 본 연구에서는 진로를 개인의 삶에서 수행하는 일의 총체이자 전체역할로 보는 관점을 통해 척도 개발을 수행하였다(Sears, 1982; Niles & Harris-Bowlsbey, 2002).

본 연구에서 개발한 생애단계별 진로적응과업척도를 통해 다음과 같은 활용이 가능할 것으로 생각된다. 우선 본 척도는 탐색기(20대 대학생), 확립기(30~40대 직장인), 재적응기(50대 이후의 은퇴자)에 있는 성인들을 대상으로 각각의 해당 주기에 맞도록 분리하여 사용할 수 있다. 각 주기에 있는 성인들이 진로적응을 촉진하는 관련 경험들을 얼마나 수행하고

있는지에 대한 측정이 가능하므로 각 요인의 점수 및 문항의 점수를 확인하여 과업의 달성 정도를 파악할 수 있을 것이다. 다시 말해, 해당 주기 성인들의 주요 진로적응과업의 달성 수준을 신뢰롭고 타당한 방식으로 평가할 수 있으며 진로적응성 발달에 요구되는 과업을 달성 할 수 있도록 도모할 수 있다. 예컨대 대학생들을 대상으로 진로적응성 발달과 관련한 프로그램을 개발할 때 해당 집단의 진로적응과업 수준을 파악하여 취업 관련 자기이해 활동(탐색기 요인 1), 조직참여 활동(탐색기 요인 2), 글로벌 체험 활동(탐색기 요인 3)과 관련한 여러 개입 프로그램을 마련할 수 있을 것이다. 또한 대규모 조사를 통해 전반적인 진로적응과업 달성 수준 및 취약 요인을 확인하여 이에 적합한 프로그램을 개발함으로써 대학 상담센터나 기업, 국가 정책을 통한 고령 인구 진로 지도에 적용할 수 있을 것으로 기대된다. 예를 들어 50대 이후의 은퇴자를 대상으로 본 설문을 실시하여 긍정적 직무 수행(재적응기 요인 2)과 관련한 진로적응과업수준이 낮게 평가되었을 경우 이들의 진로적응성 발달을 촉진하기 위한 긍정적 사고 구조화 집단 상담 프로그램이나 성취 경험에 대한 강화 슬로건 등을 활용함으로써 사명감과 만족감을 고취시키는 방안을 고려할 수 있을 것이다. 진로적응성은 고정된 개인의 내적특성이 아니라 발달하고 변화하는 개인의 능력이기 때문이다(Koen, Klehe, & van Vianen, 2012; Savickas & Porfeli, 2012). 따라서 변화에 대한 유연성이나 변화 의향(willingness to change)으로 이해되는 개인의 내적특성(adaptivity or adaptiveness)과는 구분되는 개념이다(Savickas & Porfeli, 2012). 이와 더불어 종단연구를 통하여 주요 진로적응과업의 달성과 진로적응성 발달

간의 인과관계를 검증하고 생애 주기별 패턴을 확인함으로써 진로적응성 연구의 지평을 확대할 수 있을 것이다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다. 우선 연구 진행 과정에서 표집을 한정하고 있어 표집 특성이 문항 구성에 영향을 끼쳤을 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 고등학교 졸업 후 바로 진로를 선택하는 경우나, 조기 퇴직을 하는 경우, 사무직이 아닌 다양한 직종의 확립기 성인 등을 대상으로 척도의 타당성을 검증하거나 추가 척도를 개발하는 것이 필요할 것으로 생각된다. 또한 진로는 개인의 전생애 전반에 걸친 총체적인 장면을 아우르는 것임에도 불구하고 본 연구에서는 구직자나 휴직자, 성인기 이전의 아동기 및 청소년기에 있는 학생들, 은퇴 후 직업을 갖지 않는 고령자 등 다양한 삶의 맥락과 역할을 모두 고려하지는 못하였다. 따라서 추후 이러한 제한점을 보완할 필요가 있다. 특히 청소년기의 진로발달이 이후 성인기 진로적응성에 영향을 끼치는 것으로 확인되고 있는 바 한국 청소년들의 진로현실을 고려하여 청소년기의 진로적응과업에 대한 후속 연구가 요구된다. 이와 더불어 본 연구에서는 타당도를 검증하는 방법으로 상관 분석을 활용하여 수렴 타당도, 변별 타당도, 준거 관련 타당도를 확인하였다. 후속 연구를 통해 검사-재검사 신뢰도 등 여러 방법을 통해 척도의 신뢰도 검증을 공고히 할 필요성이 있을 것으로 보인다.

진로적응성은 불확실성으로 대변되는 현대 사회를 살아가는 성인들에게 가장 필요한 대처전략 중 하나이다(Coetzee & Harry, 2014; Savickas & Porfeli, 2012). 과거의 진로설계에서는 무엇을, 어떻게 할 것인가에 대한 물음이

주를 이뤘으나, 이제는 개인의 주관적인 경험과 흥미, 가치, 동기가 무엇보다 중요하다. 진로적응성은 이러한 주관적 내부세계와 외부의 환경과의 상호작용을 통해 발달되고, 진로전환 국면을 포함한 전생애 진로장면에서 긍정적인 발달요인으로 활용된다. 본 연구에서 제안하는 생애단계별 진로적응과업 또한 개인의 주관적 세계를 반영하여 구성하였다. 본 연구의 척도가 상담 및 프로그램 개발에 활용되어 진로설계가 필요한 다양한 영역의 성인들에게 진로적응성 발달이라는 성과를 이루고 이들의 적응을 도울 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 김민선, 서영석 (2015). 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기에 따른 집단분류와 직무소진, 삶의 만족에 대한 집단 간 차이. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 27(2), 425-443.
- 김봉환, 정철영, 김병석 (2010). 학교 진로 상담. 서울: 학지사.
- 김연진 (2012). 한국형 은퇴준비 척도 타당화 연구. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 남순현 (2015). 노인이 지각하는 발달단계별 일의 의미에 대한 생애사 연구. 노인복지연구, 70, 113-148.
- 민경희 (2012). 대학생용 정서·성격적 진로문제(EPCD) 척도 타당화 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 배병렬 (2017). 구조방정식모델링. 도서출판 청람.
- 손은령, 손진희 (2005). 한국 대학생의 진로결정 및 준비행동-사회 인지적 진로이론을

- 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(2), 399-417.
- 송보라, 이지원, 최혜승, 허준경, 이기학 (2014). 성인의 전생애적 진로만족 연구: 생애주기별 사회인지진로변인과 삶의 만족에 대한 메타분석. 상담학연구, 15(5), 1791-1810.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도 (MBI-GS) 에 대한 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 1-17.
- 안선경, 정여주 (2016). 대학생의 거부민감성이 대인관계문제에 미치는 영향. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 28(3), 719-741.
- 안신능 (2006). 자기개념에 따른 자기 불일치와 삶의 만족도의 인과적 관계. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 양의주, 조은숙, 고은숙, 하 정 (2016). 베이비붐 세대의 은퇴 경험에 관한 해석학적 현상학 연구. 취업진로연구, 6(3), 63-89.
- 우종필 (2012). 구조방정식모델 개념과 이해. 서울: 한나래.
- 이은주 (2014). 중년기 남성의 사회적 은퇴불안과 직업만족이 심리적 안녕감에 미치는 영향. 한국상담대학원대학교 대학원 석사학위논문.
- 이은진 (2001). 다재다능한 대학생을 위한 진로 집단 상담 프로그램의 효과. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 이재은 (2007). 사립대학에서 팀장의 변혁적 리더십과 구성원의 조직몰입과의 관계. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이재창 (2000). 진로교육과 개인의 특성 발전. 진로교육연구, 12, 1-50.
- 이정선, 서영석 (2014). 직무소진과 직무만족의 관계: 일의 의미와 업무환경의 중재효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(4), 1109-1129.
- 이정애 (2013). 단축형 직업적 자기효능감 척도의 타당화 연구. 상담학연구, 14(2), 1093-1106.
- 이지원, 송보라, 이주연, 이지향, 이기학 (2014). 성인의 생애주기별 진로적응과업에 대한 개념도 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(4), 1073-1108.
- 전미리, 김봉환 (2015). 대학생의 성격 5요인과 진로준비행동의 관계에서 진로결정 효능감의 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 27(2), 445-461.
- 정미나 (2011). 진로의사결정유형과 진로관여도가 진로성숙도에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 탁진국 (1996). 심리검사: 개발과 평가방법의 이해. 서울: 학지사.
- 통계청 (2013). 생애주기별 주요특성 및 변화분석. 통계청.
- 통계청 (2016). 지역별고용조사. 통계청.
- 통계청 (2017). 2017년 5월 고용동향. 통계청.
- 한국경제연구원 (2014). 고용선진국과 한국의 노동시장 지표 및 유연안정성 비교. 통계청.
- 한국교육개발원 (2015). 교육통계연보. 한국교육개발원.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and

- career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1-10.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189.
- Black, M. D. (2006). *Reason, intuition, and engagement: A trilateral model of adaptive career decision making*. Unpublished doctoral dissertation, University of Kansas, Lawrence.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 754-761.
- Burtless, G. (1987). Occupational effects on the health and work capacity of older men. In G. Burtless (Ed.), *Work, health and income among the elderly* (pp. 103-150). Washington, DC: Brookings Institution.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97.
- Constantine, M. G., & Flores, L. Y. (2006). Psychological distress, perceived family conflict, and career development issues in college students of color. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 354-369.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cox, D. W. (2008). *The operationalization of occupational engagement and validation of the Occupational Engagement Scale for Students*. Unpublished doctoral dissertation, University of Kansas, Lawrence, Kansas.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Smith, H., & Fujita, F. (1995). The personality structure of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1), 130-141.
- Dries, N., Van Esbroeck, R., van Vianen, A. E., De Cooman, R., & Pepermans, R. (2012). Career adapt-abilities scale-Belgium form: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 674-679.
- Ebberwein, C. A. (2000). *Adaptability and the characteristics necessary for managing adult career transition: A qualitative investigation*. Doctoral dissertation, University of Kansas, Psychology and Research in Education.
- Ferry, T. R., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (2000). The role of family context in a social cognitive model for career-related choice behavior: A math and science perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 348-364.
- Fletcher, W. L., & Hansson, R. O. (1991).

- Assessing the Social Components of Retirement Anxiety. *Psychology and Aging*, 6(1), 76-85.
- Floyd, F. J., & Widaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7(3), 286-299.
- Friedman, S. L., & Scholnick, E. K. (1997). *An evolving "Blueprint" for planning*. Psychological retirements, task characteristic, and socio-cultural influences. In S. L. Friedman & E. K. Scholnick (Eds.), *The Developmental Psychology of Planning: Why, How, and When Do We Plan*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Furlong, A., & Cartmel, F. (2007). *Young people and social change: new perspectives*. Maidenhead.
- Gainor, K. A. (2006). Twenty-five years of self-efficacy in career assessment and practice. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 161-178.
- Gati, I., Garty, Y., & Fassa, N. (1996). Using career-related aspects to assess person-environment fit. *Journal of Counseling Psychology*, 43(2), 196-206.
- George, L. K. (1993). Sociological perspectives on life transitions. *Annual Review of Sociology*, 19(1), 353-373.
- Goodman, J. (1994). Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 74-84.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. (2006). *Counseling adults in transition: Linking theory to practice (3rd ed.)*. New York: Springer Publications.
- Gore Jr, P. A., & Leuwerke, W. C. (2000). Predicting occupational considerations: A comparison of self-efficacy beliefs, outcome expectations, and person-environment congruence. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 237-250.
- Gould, S. J. (2008). 다윈 이후[Ever since Darwin: Reflections on natural history]. (홍윅희, 홍동선 역). 서울: 사이언스 북스(원전은 1997년 출판).
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Hayes, N. (2000). *Doing psychological research*. Taylor & Francis Group.
- Hershey, D. A., & Mowen, J. C. (2000). Psychological determinants of financial preparedness for retirement. *The Gerontologist*, 40(6), 687-697.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and Psychological Measurement*, 63(4), 636-654.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives.

- Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Janssens, M., Sels, L., & Van den Brande, I. (2003). Multiple types of psychological contracts: A six-cluster solution. *Human Relations*, 56(11), 1349-1378.
- Kelly, J. R., & Freysinger, V. J. (2000). *21st century leisure: Current issues*. Allyn & Bacon.
- Kline, R. B. (2010). *Promise and pitfalls of structural equation modeling in gifted research*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Koen, J., Klehe, U. C., & van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Lei, M., & Lomax, R. G. (2005). The effect of varying degrees of nonnormality in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 12(1), 1-27.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.
- Leong, F. T. L., Ott-Holland C. (2014). *Career adaptability: Theory and measurement*. In Chan D. (Ed.), Individual adaptability to changes at work (pp. 95-114). New York, NY: Routledge.
- Mills M., Blossfeld H. P. (2009). *Uncertain and unable to commit: A fourteen-country comparison of the impact of globalization on the early life course*. In Schoon I., Silbereisen R. K. (Eds.), The Jacobs foundation series on adolescence. Transitions from school to work: Globalization (pp. 95-120). New York, NY: Cambridge University Press.
- Morrison, R. F., & Hall, D. T. (2002). *Career adaptability*. In D. T. Hall (Ed.), Careers in and out of organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12(2), 231-248.
- Niles, S., & Harris-Bowlsbey, J. (2002). *Understanding and applying theories of career development*. In Career development interventions in the 21st century (p. 49). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Noone, J., Alpass, F., & Stephens, C. (2010). Do men and women differ in their retirement planning? Testing a theoretical model of gendered pathways to retirement preparation. *Research on Aging*, 32(6), 715-738.
- O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248-259.
- Osipow, S. H. (1987). Counseling psychology: Theory, research, and practice in career counseling. *Annual Review of psychology*, 38(1), 257-278.
- Pett, M. A., Lackey, N. R., & Sullivan, J. J. (2003). *Making sense of factor analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). *Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of*

- individual differences in adaptability*. In Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments (pp. 3-39). Emerald Group Publishing Limited.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 612-624.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 238-255.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 734-743.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment, 16*(4), 403-424.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 288-298.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239-250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). Historical and conceptual development of burnout. *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, 1-16*.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). *Maslach Burnout Inventory-General Survey*. Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist, 9*(2), 2-18.
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(2), 219-241.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *The Career Development*

- Quarterly*, 31(2), 137-143.
- Seligman, L. (2006). Sensemaking throughout adoption and the innovation-decision process. *European Journal of Innovation Management*, 9(1), 108-120.
- Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2016). Attachment, career-choice pessimism, and intrinsic motivation as predictors of college students' career adaptability. *Journal of Career Development*, 44(4), 311-326.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career adapt-abilities scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711.
- Sullivan, A., & Sheffrin, S. M. (2003). *Economics: Principles in action*. Upper Saddle River, New Jersey 07458: Pearson Prentice Hall.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics (5th ed.)*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics (4th ed.)*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tak, J. (2012). Career adapt-abilities scale -Korea form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 712-715.
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79-94.

원 고 접 수 일 : 2017. 06. 19
수정 원고접수일 : 2017. 09. 04
게 재 결 정 일 : 2017. 09. 26

Career Adaptation Developmental Tasks Scale for Adults across the Life Cycle: Development and Validation

Ji-won Lee

Bora Song

Ki-hak Lee

Yonsei University

This study developed and validated the Career Adaptation Developmental Tasks Scale (CADTS) appropriate for utilization in each stage of the adult life cycle: exploration stage, establishment stage, and re-adaptation stage. Study 1 included a literature and theoretical review and addressed procedures designed to investigate construct factors and contents of CADTS as well as generate preliminary items in each cycle. An exploratory factor analysis was also conducted with a total of 750 adults to explore the underlying dimensions of the preliminary scale. In Study 2 confirmatory factor analysis was employed to examine the validity of CADTS in 572 adults. Results showed that the factor structure of CADTS identified via the EFA, convergent, discriminant, and concurrent validities were acceptable. Based on these results, education, career counseling, future application of the scale and research implications within the life-span developmental perspective and career adaptation developmental tasks are discussed.

Key words : *exploration stage, establishment stage, and re-adaptation stage, career adaptation developmental tasks, scale development*

부 록 1

성인의 생애단계별 진로적응과업척도의 탐색적 요인 분석 결과

탐색기 (n=250)		요인 부하량		
문항내용		1	2	3
요인 1 (취업 관련 자기이해 활동)				
Q0101	스스로 취업 준비에 필요한 정보를 찾아본 경험이 있다.	.878		
Q0102	내가 가고자 하는 회사에서 요구하는 자격증 시험을 준비한 경험이 있다.	.714		
Q0103	원하는 진로와 관련된 과목들을 찾아 수강한 경험이 있다.	.718		
Q0104	저학년 때부터 나의 적성이 무엇인지 알고자 노력한 경험이 있다.	.570		
Q0105	저학년 때부터 나의 관심분야를 확인하기 위해 여러 교양수업을 들어본 경험이 있다.	.562		
Q0106	제수강을 통한 학점관리 및 영어성적 관리 등 취업에 대비한 경험이 있다.	.540		
Q0107	가고자 하는 직종 외에 차선책에 대해서도 생각해 본 경험이 있다.	.540		
Q0108	나의 적성을 확인하기 위해 전공 공부를 열심히 해 본 경험이 있다.	.463		
Q0109	인터넷이나 SNS를 통해서 관심 있는 분야의 실제적 정보를 수집한 경험이 있다.	.468		
Q0110	전공 외의 도서를 읽으며 전공과는 다른 영역에 대해 공부한 경험이 있다.	.469		
Q0111	정보를 수집하고 인맥을 쌓기 위해 다른 전공에도 관심을 가진 경험이 있다.	.413		
요인 2 (조직참여 활동)				
Q0112	동아리 활동을 하며 다양한 사람들을 만난 경험이 있다.	.862		
Q0113	선배, 후배, 동기들과 함께 다양한 활동을 한 경험이 있다.	.835		
Q0114	새로운 조직에 적응한 경험이 있다. (ex. 동아리, 학회 등)	.708		
Q0115	막연히 꿈꾸던 것들을 동아리 활동을 통해 체현한 경험이 있다.	.691		
Q0116	자신이 대학생활에 잘 적응하고 있다는 것을 확인한 경험이 있다.	.595		
Q0117	소속된 조직에서 새로운 역할을 맡아 수행해 본 경험이 있다.	.557		
Q0118	조직의 구성원들을 이끌어 본 경험이 있다.	.542		
Q0119	리더 역할을 하며 일을 기획한 경험이 있다.	.530		
Q0120	대학에서 가입한 학회에서 새로운 지식을 얻은 경험이 있다.	.439		
요인 3 (글로벌 체험 활동)				
Q0121	다양한 경험을 해보기 위해 해외에 다녀온 경험이 있다.		.828	
Q0122	다양한 문화권의 사람들과 교류한 경험이 있다.		.785	
Q0123	여행을 다니면서 다양한 배경의 사람들을 만난 경험이 있다.		.776	
Q0124	교환학생을 가서 흥미로워 하던 활동을 실제로 해 본 경험이 있다.		.669	
Q0125	여행을 가서 낯선 환경에 혼자 있어본 경험이 있다.		.607	
	고유치	8.63	1.71	1.34
	설명변량(%)	34.53	6.86	5.35
	누적변량(%)	34.53	41.38	46.73

성인의 생애단계별 진로적응과업척도의 탐색적 요인 분석 결과

(계속 1)

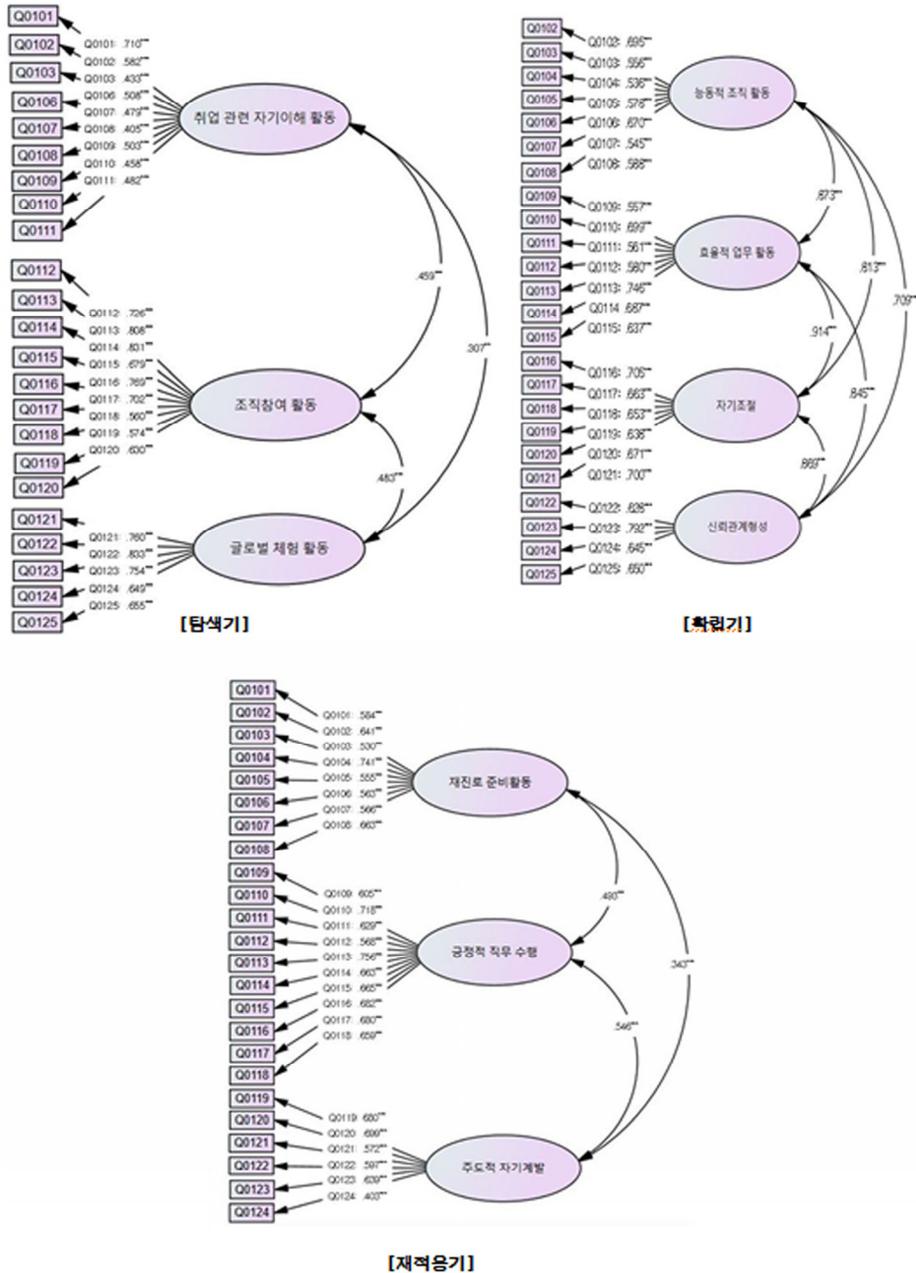
확립기 (n=250)		요인 부하량			
문항 번호	문항내용	1	2	3	4
요인 1 (능동적 조직 활동)					
Q0101	회사 내의 동문회 활동에 참여한 경험이 있다.	.920			
Q0102	회식을 다니면서 직장 내 인맥을 넓힌 경험이 있다.	.759			
Q0103	직장 선배들과 탄탄한 네트워킹을 형성한 경험이 있다.	.735			
Q0104	혼자 성과를 내는 것보다, 다른 사람들과 계속 커뮤니케이션 하며 일 해본 경험이 있다.	.656			
Q0105	부서 내에서 업무 외에도 재미있게 일을 하는 분위기를 이끈 경험이 있다. (ex. 간식 타임)	.583			
Q0106	신입 때 선배의 조언에 따라 직무 관련 공부를 한 경험이 있다.	.575			
Q0107	회사 내의 동료들끼리 업무 외 활동을 함께 한 경험이 있다. (ex. 운동, 동아리 등)	.467			
Q0108	어려움에 다했을 때 직장 동료 및 상사와 대화를 하며 해결책을 찾은 경험이 있다.	.462			
요인 2 (효율적 업무 활동)					
Q0109	상사, 동료, 후배, 거래처 사람들과의 관계에서 유연하게 대처한 경험이 있다.	.690			
Q0110	상사와의 관계 형성 시 우선 상사의 성향을 파악한 경험이 있다.	.677			
Q0111	상사 입장에서, “나 같은 직원이 있으면 어떻게 보일까?” 라고 생각한 경험이 있다.	.623			
Q0112	사람들을 만나 소통하는 업무를 해 본 경험이 있다.	.586			
Q0113	직장 내에서 좋은 평판을 유지하기 위해 노력한 경험이 있다.	.576			
Q0114	선배들에게 묻고, 도움 것을 찾고, 절차를 확인하는 등 업무를 위해 노력한 경험이 있다.	.550			
Q0115	상사의 말을 잘 수용하고 개선하는 태도를 보인 경험이 있다.	.543			
요인 3 (자기조절)					
Q0116	직장 내의 관계가 불편하더라도 공과 사를 구분하여 열심히 업무에 임한 경험이 있다.	.625			
Q0117	예상치 못한 불합리한 일들에 대해 긍정적으로 생각하고자 노력한 경험이 있다.	.620			
Q0118	나에게 동기를 부여시키는 것이 무엇인지 파악한 경험이 있다. (ex. 피드백, 물질적 보상, 자기만족, 여행 등)	.552			
Q0119	상사에게 보고할 때, 긴장하지 않고 내가 아는 것을 요점만 정리하여 전달한 경험이 있다.	.545			
Q0120	업무스트레스에도 불구하고 직무를 수행할 수 있는 체력을 함양한 경험이 있다.	.517			
Q0121	협업부서와 커뮤니케이션을 할 때 관계와 업무 사이의 균형을 맞추고자 노력한 경험이 있다.	.475			
요인 4 (신뢰 관계 형성)					
Q0122	상사가 없더라도 열심히 일한 경험이 있다.	.724			
Q0123	직장 상사에게 도움, 격려, 인정을 받아본 경험이 있다.	.653			
Q0124	주어진 것은 열심히 해야 한다고 생각한 경험이 있다.	.535			
Q0125	회사 내에서 친밀하고 믿을 수 있는 동료나 선배를 만난 경험이 있다.	.417			
	고유치	9.77	1.42	.75	.65
	설명변량(%)	39.08	5.66	3.00	2.58
	누적변량(%)	39.08	44.75	47.74	50.32

성인의 생애단계별 진로적응과업척도의 탐색적 요인 분석 결과

(계속 2)

재적응기 (n=250)				
문항 번호	문항내용	요인 부하량		
		1	2	3
요인 1 (재진로 준비활동)				
Q0101	고용지원센터에서 근로자에게 해주는 교육에 참여한 경험이 있다.	.870		
Q0102	공공정책 프로그램에 관심을 갖고 지원한 경험이 있다. (ex. 퇴직자 진로 설계 프로그램 등)	.837		
Q0103	새로운 직장을 구하기 위해 인맥을 활용한 소개를 받은 경험이 있다.	.730		
Q0104	은퇴 후 여러 교육과정을 이수한 경험이 있다. (ex. 사이버대학, 평생학습교육, 자격증 취득 등)	.728		
Q0105	새로운 진로를 위해 그 동안의 자원과 인맥을 활용한 경험이 있다. (ex. 학위, 자격증, 소개 등)	.691		
Q0106	새로운 진로를 위해 더 공부하여 학위나 자격증을 취득한 경험이 있다.	.668		
Q0107	여러 분야의 퇴직자들과 교류한 경험이 있다.	.664		
Q0108	먼저 은퇴한 사람들에게 제 2 진로에 관하여 구체적인 조언을 구한 경험이 있다.	.544		
요인 2 (긍정적 직무 수행)				
Q0109	주어진 일을 열심히 하고 어려운 일이 있더라도 감사히 생각한 경험이 있다.		.850	
Q0110	사명감을 가지고 일한 경험이 있다.		.700	
Q0111	새로운 경험에 도전하여 성취감이나 만족감을 느낀 경험이 있다.		.641	
Q0112	새 직장에서 일하는 방식과 스트레스 대처 방식을 터득한 경험이 있다.		.608	
Q0113	성실하고 책임감 있게 살아야겠다고 다짐한 경험이 있다.		.602	
Q0114	재취업을 통해 일하며 일의 기쁨을 음미한 경험이 있다.		.584	
Q0115	새로운 직장에서 알게 된 사람들과 친밀해진 경험이 있다.		.560	
Q0116	보람된 일을 하고 자존심을 지키고자 한 경험이 있다.		.545	
Q0117	새로운 일에 계속적으로 적응하고자 노력한 경험이 있다. (ex. 자문 구하기, 지식검색 등)		.533	
Q0118	배우려는 자세로 관심을 갖고 관련 정보에 귀 기울인 경험이 있다.		.449	
요인 3 (주도적 자기개발)				
Q0119	건강관리를 위해 평소에 꾸준히 노력한 경험이 있다.			.775
Q0120	다양한 취미생활을 찾아서 해 본 경험이 있다.			.655
Q0121	은퇴 후 가족들과 여행을 다닌 경험이 있다.			.647
Q0122	건강관리 활동의 경험이 있다. (ex. 댄스, 등산, 수영, 그 밖의 체육 활동 등)			.611
Q0123	내가 원하는 개인적인 삶을 준비한 경험이 있다.			.562
Q0124	해외여행을 계획해서 다녀온 경험이 있다.			.506
	고유치	7.91	2.04	1.20
	설명변량(%)	32.96	8.50	5.00
	누적변량(%)	32.96	41.45	46.43

부 록 2



*** $p < .001$, ** $p < .01$

성인의 생애단계별 진로적응과업척도의 CFA 분석 결과