

한국 대학생 진로자원 척도 개발 및 타당화*

이 수 진 김 봉 환†

숙명여자대학교 / 강사 숙명여자대학교 / 교수

본 연구는 한국 대학생의 진로자원을 측정하기 위한 척도를 개발하고 타당화하고자 수행되었다. Hirschi(2012)의 진로자원모델을 바탕으로 대학생 진로자원의 잠재적 구성요인을 설정하고, 이에 대한 타당성 확보를 위해 전문가 델파이조사를 두 차례 실시하여 대학생 진로자원의 초기모형을 도출했다. 진로심리자원, 진로지지자원, 기술능력자원, 대학환경자원의 범주영역으로 나뉘며, 구성요인은 자기주도성, 진로자신감, 진로정체성, 위기극복능력, 개방성, 가족 진로지지, 사회적관계 진로지지, 직업시장 이해, 외부지원 활용능력, 구직기술능력, 대학 교과지원, 대학 비교과지원, 대학 제도지원이다. 이어서 Hirschi 외(2018)의 진로자원질문지(CRQ)와 국내 유사척도를 참고하고 대학생 대상의 개방형 설문조사와 FGI를 실시하여 예비문항을 도출하였으며, 이에 대한 전문가 내용타당도 검증을 실시하였다. 다음으로 375명의 대학생을 대상으로 예비조사를 실시하였고, 탐색적요인분석 결과 13개 요인과 61개의 측정 문항이 도출되었다. 끝으로 대학생 901명을 표집하여 확인적요인분석을 실시한 결과, 최종문항은 양호한 모형적합도를 나타냈으며 수렴타당도와 판별타당도 모두 기준을 충족하였다. 또한 대학생 진로자원 관련변인인 진로적응성, 진로탐색행동과의 관계를 살펴본 결과 준거타당도를 충분히 확보한 것으로 나타났다. 한국 대학생 진로자원 척도의 전체 신뢰도 계수는 .962로 나타났으며, 요인 각각의 신뢰도 계수 또한 .818~.937의 높은 수준으로 확인되었다. 마지막으로 본 연구의 의의와 후속연구를 위한 제언을 제시하였다.

주요어 : 대학생, 진로자원, 한국 대학생 진로자원 척도, 진로자원모델

* 본 연구는 이수진(2024)의 숙명여자대학교 박사학위논문 ‘한국 대학생 진로자원 척도 개발 및 타당화’ 중 일부를 발췌, 수정한 내용임.

† 교신저자 : 김봉환, 숙명여자대학교 교육학과, 서울시 용산구 청파로 47길 100

Tel : 02-710-9387, E-mail : bongwhan@sm.ac.kr



Copyright ©2024, The Korean Counseling Psychological Association
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

저성장 경제위기에 처한 한국 사회의 고용 시장은 팬데믹 이후 더욱 얼어 붙었고, 이러한 현상은 치열한 경쟁을 뚫고 사회에 진출해야 하는 국내 대학생들의 부담을 더욱 가중하고 있다. 실제로 대졸 청년 일자리 통계자료에 따르면 최근 한국 대졸 청년의 고용률이 OECD 37개 국가 중 31위로 매우 낮은 반면 대졸 비경제 활동 인구 비율은 3위로 나타나는 등(한국경제연구원, 2021), 대학생들의 심각한 취업난 문제를 여실히 보여주고 있다. 그 결과 한국 대학생들은 대학 시기 동안의 가장 큰 고민으로 ‘진로’ 문제를 꾸준히 지목하고 있다(김고운 외, 2023; 박연옥 외 2017). 이 같은 국내 취업난은 중등학교의 미흡한 진로교육, 획일화 된 입시 위주 교육, 대학 진학의 대중화, 전공선택의 문제, 선호 직업 편향 등 한국만의 특정 상황들이 저변에 깔려있다(권은경, 2012; 이대용 외, 2011). 특히 미국과 같은 서구권 집단의 대학생들과 비교할 시 국내 대학생들은 주관적 안녕감이 낮고(차경호, 2004) 비교적 진로의사결정 수준이 낮다고 보고되고 있는데(어윤경, 이인혁, 2018) 이는 한국사회의 상황 및 국내 대학생의 특성이 복합적으로 반영된 결과이며, 한국 대학생에 대한 진로 문제 이해와 이에 따른 차별적 접근이 요구됨을 시사한다. 대학생이 진로개발 과정에서 겪는 어려움이 해소되지 못하면 이는 곧 진로 미결정, 대학 부적응, 졸업 유예, 사회진입 난경 등의 문제로 연결된다. 때문에 국내 현실과 맞물려 발생하고 있는 대학생들의 이 같은 진로 위기는 비단 그들만의 고민이 아닌 중요한 국가 사회문제로 여겨져 정부에서도 여러 가지 대책과 방안들을 시도하고 있다(양정승, 2018).

이에 따라 관련 학계 또한 급변하는 불안정

사회와 직업세계에 대한 대학생의 대처 방안이 무엇인가가 대두되고 있으며(장계영, 김봉환, 2011; Savickas & Porfeli, 2012), 특히 대학생 진로에 관한 최근 연구들은 그 방안 중 하나로 진로개발 과정에서 활용 가능한 개인의 긍정요인을 주목하고 있다. 그들은 긍정심리학을 바탕으로, 개인의 성장을 위해서는 개인이 보유한 긍정 특성들을 파악하고 이를 상담 또는 교육에서 적극 활용하는 것이 매우 중요하다고 주장한다(박종희, 2020; 이지원, 이기학, 2017; 조남근 외, 2016). 이를 반영하듯 최근 대학의 진로교육 및 상담의 패러다임은 대학생들의 취약점 및 장애요인 보충에 초점 두었던 것에서 긍정요인 강화에 집중하는 관점으로 점차 변화하고 있다(조남근 외, 2016). 상담학에서도 긍정심리학을 배경으로 하여 강점을 비롯한 개인의 여러 긍정적 특성 활용이 재조명되고 있는데, Buckingham(2007)에 따르면 상담자는 내담자의 장애요인 제거에 앞서 활용 가능한 내담자의 강점 및 긍정 특성들을 파악하여 내담자 성장을 도모하는 것이 상담의 주목표가 되어야 한다고 했다. Gelso와 Woodhouse (2003) 역시 상담에서 내담자의 강점이나 내담자에게 도움 되는 자원 등 긍정요인 포커싱이 우선시되어야 한다 했다. 이처럼 긍정적인 특성의 활용이 중요한 이유는 개인이 자신의 긍정 특성들을 잘 인지하고 활용할 때 자존감과 성취감이 상승하고, 어떠한 목표를 달성하는 강건한 힘을 얻을 수 있기 때문이다(권혜경, 이희경, 2013; Govindji, Linley, 2007). 상담에서의 긍정 특성 활용의 중요성은 점차 개인의 진로발달 측면에도 적용되어 설명되고 있다. Savickas(2002)에 따르면 개인이 보유한 긍정 특성들은 진로개발 성장과 불안정한 진로미래를 적응하는 힘을 기른다고 했다. Diener와 Fujita

(1995)는 대학생이 체감하는 삶의 만족은 개인의 긍정 특성인 자원과 매우 높은 관계를 보이므로 특히 대학생의 자원 파악이 중요함을 일찍이 강조하였으며, Feldt 외(2021) 또한 진로 관련 자원들을 파악하는 것은 대학생의 주도적 진로개발에 필수과정이라 강조하기도 했다. 연구자들의 견해를 종합하면 진로개발에 도움이 되는 대학생의 긍정적 특성들을 찾아내어 이를 강화한다면, 그들이 직면하는 여러 진로문제의 예방과 더불어 성공적인 진로 개발을 위한 활용이 가능함을 추론해 볼 수 있다. 그렇다면 대학생이라는 특정 시기에 목표 달성을 위해 사용되는 긍정적 특성, 즉 ‘자원’을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

자원은 개인이 목표를 향해 나아가기 위해 사용하는 개인의 긍정적 특성이다(Diener & Fujita, 1995). 초기에는 사회 취약계층의 자립과 적응을 위한 대책 중 하나로 자원이 설명되어(Behrman, 1990; Ellis, 1984; Morris, Sherwood, 1984), 국가에서 사회적 또는 경제적으로 소외될 위험이 높은 집단 대상의 교육의 일환으로 개인의 자원개발이 이루어졌다. 그러나 점차 개인의 성장 또는 조직 내에서의 목표달성을 위한 필요조건으로 자원의 개념이 확장되었으며(Garavan, 2007), 상담 및 심리학계에서는 개인의 정신건강과 생활 대처에 도움되는 모든 심리적 강점들을 통칭하여 내적자원 또는 심리적자원으로 일컬어 왔다(김정희, 1992; 박영신, 김의철, 2009; 박현미, 유나현, 2021). 자원의 혼용 되는 개념으로 강점이 있는데, 인간의 사고, 정서, 행동에 반영되는 개인내적인 긍정 특질을 강점(Park et al., 2004)이라고 보는 반면, 자원은 목표달성을 위해 의도적으로 사용되는 개인을 둘러싼 모든 긍정특성(Diener & Fujita, 1995)으로, 사용목적과 특성의 범위에

따른 차이가 있다. Xanthopoulou 외(2009)에 따르면 자원은 개인의 목표 달성 및 내적 성장을 무한히 촉진하는 강력한 보호요인이 된다고 했으며, 자원을 진로적 관점으로 본 이명자(2008)는 진로개발 과정에서 겪는 대학생들의 불안을 낮추고 대학 시기의 만족을 높이는 데 풍부한 자원은 훌륭한 방안이 된다고 하였다. 따라서 개인이 가진 여러 자원들을 탐색하여 이를 더욱 발달시키고 취약한 자원들은 보완하고자 하는 시도는 개인 삶의 방향을 제시하고 목표를 달성하는 데 큰 원동력이 된다고 볼 수 있겠다. 그렇다면 개인의 목표를 달성하고 발전하게 하는 긍정특성이 자원이라고 볼 때, 진로적 관점에 의하여 개인의 진로목표를 달성하고 진로과업을 발전시키는 긍정특성은 무엇인가를 연결지어 볼 필요가 있다. Hirschi 외(2018)에 따르면 개인의 효과적인 진로개발을 위해 진로와 관련된 자원을 파악하는 것은 진로결정과 진로목표 달성에 상당히 도움이 된다고 하였다. 이는 곧 개인의 목표 달성을 위해 사용되는 자원의 개념을 진로 측면에서도 재구성하여 탐색하는 것이 의미가 있음을 뜻한다. 특히 대학생 시기는 개인의 전 생애 진로발달 단계 중 진로발달이 가장 집중적으로 이루어지는 시기(Feldman & Ng, 2007)이므로, 사회 입직을 앞두고 자기 이해와 진로준비가 이뤄지는 중요한 이 시기에 진로 자원을 이해하고 활용하고자 하는 과정은 합리적인 진로를 개발해 나가는 데 반드시 필요할 것이다. 아울러 대학 시기에는 개인의 내적요인 뿐 아니라 외적인 환경과 상황 등 개인을 둘러싼 여러 요인들을 복합적으로 고려하는 태도가 필요하므로(Blustein & Phillips, 1989), 대학생의 진로 과업 수행에 도움되는 진로자원들을 다각적으로 탐색하는 것이 매우

중요하다고 본다.

진로자원(Career Resources)이라는 개념을 설명하고자 하는 해외 연구들은 점차 늘고 있다. 먼저 Savickas(2002)는 진로자원을 미래 직업환경의 변화에 잘 대처할 수 있고 스스로를 조절할 수 있는 능력으로 정의하며 미래진로의 적응에 초점 맞추어 설명했다. 개인의 심리적 자원에 진로적 관점을 접목시켜 심리적 진로자원을 설명한 Coetzee(2012)는 진로자원을 직장에 적응하기 위한 개인의 고유한 특성이자 다양한 심리적 역량이라고 설명하였다. Lent와 Brown(2013)은 진로자원을 전생애에 걸쳐 일어나는 다양한 진로 행동을 하게 하는 개인의 다양한 능력으로 정의하기도 했다. 비록 진로자원을 규명하고 탐색하고자 하는 학계 움직임은 비교적 오래되지 않았으나 개인의 진로개발을 도모하기 위한 진로자원의 중요성은 점차 강조되고 있으며, 특히 진로자원을 개념화한 연구들은 대부분 개인의 내적요인에 초점 두고 있음을 알 수 있다.

다수의 연구들이 진로자원의 개념을 직업환경 적응을 목적으로 한 개인 내적요인 위주로 설명하고 있는 가운데, 본 연구는 개인을 둘러싼 긍정 자원들을 좀 더 다각적으로 탐색하고 대학생의 진로개발에 활용가능한 자원을 설명한 Hirschi(2012)의 모델에 특히 주목했다. Hirschi(2012) 연구는 진로적 관점에 입각한 개인의 내·외적 자원을 통합적으로 설명하여 대학생 진로상담에 적용가능한 틀을 제공하였다. 그에 따르면 진로자원이란 효과적인 진로개발을 위해 활용되는 개인을 둘러싼 내적·외적 필요자원이며, 진로자원은 개인의 진로 성공을 예측할 수 있고 진로 목표를 달성하는데 도움이 되는 모든 것이 될 수 있다고 했다. 그는 진로자원 이해를 위해서는 자기주도적

진로관리(Self-directed career management, SDCM)의 중요성이 전제되어야 한다고 했다. 기존 조직심리학 용어인 자기주도적 진로관리(재직자가 직장에서 스스로 능동적인 관리를 행하는 일련의 과정인데(Briscoe et al., 2006), 국내·외 연구자들은 재직자 뿐 아니라 효율적인 진로개발을 위해서는 대학생에게도 자기주도적 태도 개념이 적용가능하다고 주장한다(김아영, 2014; 정은이, 2016; Savickas & Porfeli, 2012). 대학생이 타의적이거나 의존적이지 않고 주도적으로 발달과업을 수행할 때 비로소 합리적 진로발달을 이룰 수 있기 때문이다. 이 같은 자기주도적 진로관리 개념을 바탕으로, Hirschi(2012)는 사회입문을 앞두고 진로개발에 집중하는 대학생에게 적용 가능한 새로운 진로자원의 개념을 ‘진로자원모델(The Career Resources model)’을 통해 구체적으로 제시했다. Hirschi(2012)는 진로자원을 설명하는 4개의 큰 범주영역(인적자본자원, 사회적자원, 정체성자원, 심리적자원)이 있고, 각 영역마다 다양한 이론적 관점의 구성요인들이 존재한다고 했다. 그는 진로자원은 개인의 내적 특성만으로 국한할 수 없고 개인을 둘러싼 내·외적 요인들을 통합적으로 다뤄야 한다고 강조했다. 영역들 간의 이상적인 균형을 이룰 때 개인의 성공적인 진로개발을 강력하게 예측할 수 있다고 하였다. 이 연구는 SDCM이라는 자기주도적 진로관리를 바탕으로 진로자원을 구성했다는 점과, 진로자원을 내적요인 위주로 규명했던 기존 연구들의 주된 흐름에서 한발 더 나아가 진로자원을 좀 더 통합적으로 구성했다는 점에 큰 의의가 있다. 이를 방증하듯 Hirschi(2012)의 진로자원모델을 기반한 후속 연구들이 지속적으로 수행되고 있으며(Ebner, 2021; Haenggli & Hirschi, 2020; Neureiter

& Traut- Mattausch, 2017), 동시에 개인의 진로 개발에 있어 자기주도성을 강조하는 여러 연구들(김아영, 2014; 정은이, 2016; King, 2004; Lent & Brown, 2013; Wilhelm & Hirschi, 2019)도 다양하게 제시되고 있다. 이를 종합하면, 급변하는 직업세계와 진로문제 위기에 직면한 대학생이 성공적인 진로를 개발하기 위해서는 무엇보다 개인의 진로자원 활용이 중요하고 이와 함께 주도적인 태도가 요구되므로, 자기주도적 진로관리 개념을 기반으로 하여 다양한 측면의 진로자원을 설명하고자 한 Hirschi(2012)의 진로자원모델은 대학생의 진로자원을 탐색하고 성공적인 진로개발을 예측하는 데 적합한 이론적 틀을 제공할 수 있음을 추론해 볼 수 있다.

최근까지 개발된 진로자원 측정 척도는 주로 국외 중심으로 연구되었다. 진로자원과 관련하여 개발된 해외척도를 살펴보면, 먼저 심리학 전공 관련한 대학생의 진로자원을 알아보는 CCRI(Abellera, 2019)가 있다. 이 검사는 주로 교내 캠퍼스 환경서비스를 위주의 외적 자원만으로 구성되었다. 또 OES-S(Cox et al., 2015) 척도는 대학생이 미래에 대한 직업 선택 및 진로의사 결정에 도움을 주는 자기 및 직업지식 이해를 위한 활동에 참여하는 정도를 평가하여 진로자원의 정도를 파악하는 도구이다. 대학생의 직업정체성, 전공만족도, 목표인식의 내적요인으로 구성되어 있다. PCRI(Coetzee, 2012) 검사는 진로와 관련한 성인 내담자의 다양한 심리자원을 측정하는 것으로 진로적응, 진로운영, 직업선택도, 직업가치, 직업능력의 내적요인으로 구성되어 있다. 또 진로적응을 위한 자원에 초점을 맞춘 CAAS(Savickas & Porfeli, 2012)는 개인이 이직 또는 직업환경 적응에 필요한 진로적응자원을 측정한다. 진로

관심, 진로통제, 진로호기심, 진로자신감의 개인내적 요인으로 구성되어 있다. 끝으로 CRQ(Hirschi et al., 2018)는 Hirschi (2012)의 진로자원모델을 수정·보완 후 타당화 한 진로자원 척도로써, 20세 이상 성인의 진로자원을 알아보는 검사이다. 인적자본, 환경, 동기, 진로관리행동 자원의 영역으로 구성되어 대학생의 내·외적 요인이 모두 측정가능한 검사이다. 국내의 경우 진로자원 자체에 대해 개발된 검사는 없으며, 일반적 개념인 자원에 대한 측정 도구로써 Diener와 Fujita(1995)의 자원척도를 이명자(2008)가 변안한 것을 주로 사용하고 있다. 이 검사는 내적자원, 사회적자원, 물질자원의 요인으로 구성된다.

이상의 척도들은 여러 의의가 있으나 몇 가지 한계를 갖고 있다. 첫째, 해외 진로자원 척도들은 한국 대학생의 사회·문화성을 반영한 진로자원 측정이 어렵다. 서구권과 동양권은 개인주의와 관계주의라는 큰 문화적 차이가 존재하기 때문에(Fernald & Morikawa, 1993), 기존 척도를 타 문화권에 단순 번안하여 사용할 시 구성개념의 차이 및 문항 전달에 오류 등으로 인해 측정의 정확성이 떨어질 수 있다(박종희, 2020). 따라서 서구권 대학생을 대상으로 타당화한 기존 진로자원 척도들을 국내 대학생에게 그대로 적용하기에 적합하지 않을 수 있으며, 국내 대학생의 특성과 정서적 표현이 반영된 척도개발이 필요하다. 둘째, 국내의 경우 아직까지 진로자원의 개념을 구성화하여 타당도를 확보한 진로자원 측정도구가 부재하다. 국내에서 개발된 척도의 경우 자원, 자본 등의 고전 경영학 용어부터 진로자본, 긍정심리자본 등의 확장된 개념들이 점차 연구되고 있으나 대학생의 진로개발에 긍정적으로 작용하는 진로자원은 아직 국내에서 연구

되지 않았다. 진로상담에서는 대학생들이 진로를 개발하는 데 활용되는 보유 자원들을 사전 파악하고 이를 강화하는 과정이 중요하므로, 대학생 진로자원을 규명하고 측정가능한 도구를 개발하는 것이 의미 있을 것이다. 셋째, 개인의 진로개발을 위하여 진로자원을 측정하는 데 개인의 내·외적 요인을 통합적으로 탐색한 도구 개발이 부족하다. 기존의 해외 진로자원 척도들은 개인의 내적 자원을 구성하거나(Coetzee, 2012; Cox et al., 2015; Francis et al., 2013; Savickas et al., 2018), 또는 개인 외부 자원만을 측정하는 검사(Abellera, 2019)가 주로 개발되었다. 그러나 대학생 시기에는 내적 자원과 외적 자원을 모두 고려하는 것이 효율적인 진로성취를 얻는 데 도움되므로 (Blustein & Phillips, 1989), 보다 통합적인 관점을 갖고 대학생의 내·외적 진로자원을 살펴보는 노력이 필요하다. 넷째, 본 연구의 바탕이 되는 진로자원모델(Hirschi, 2012)을 토대로 개발된 CRQ 질문지(Hirschi et al., 2018)는 한국 대학생에게 적용하기에 여러 한계가 있다. 먼저 개인주의에 속하는 대학생과 관계지향주의의 대학생은 사회·문화적 차이가 크게 존재하므로(Cross et al., 2000) 미국 대학생을 대상으로 타당화 한 CRQ 문항은 한국 대학생의 문화적 배경을 반영하기 어려울 수 있다. 또 CRQ 질문지는 4년제 대학생과 전문대생을 구분없이 통합 표집하였는데, 4년제 대학과 전문대학은 교육목표와 학생들의 진로 방향 및 진로준비 과정의 차이가 존재하기 때문에(하정혜, 한천우, 2023) 두 집단을 통합 표집할 시 따르는 한계가 발생할 우려가 있다. 또한 Hirschi 외(2018)가 자신의 기존 모델(Hirschi, 2012)의 요인을 추리고 개념을 변경하는 등의 수정 과정 중 일부는 기존모델과 개발된 척도

간의 이론적 근거에 차이가 있기도 하다. 이에 CRQ 질문지(Hirschi et al., 2018)와 기존의 진로자원모델(Hirschi, 2012)의 구성과 한계를 살펴보고, 국내 문헌고찰을 통해 한국 대학생에게 보다 적합하도록 수정·보완하는 작업이 필요해 보인다.

Haenggli와 Hirschi(2020)는 개인의 진로목표 달성을 위해서는 무엇보다 자원 탐색이 중요하며, 개인을 둘러싼 진로자원을 면밀히 탐색하는 것은 진로상담 시 효율적인 상담개입을 가능하게 한다고 하였다. 이는 곧 국내 대학생의 성공적인 진로개발을 도모하기 위해서는 대학생이 가진 진로자원을 다각적으로 탐색하여 이를 활용하는 것이 중요하며, 효과적인 진로자원 탐색을 위해 국내 대학생에게 적용 가능한 진로자원 척도의 개발이 시급함을 알 수 있다. 이에 본 연구에서는 대학생의 진로자원을 통합 설명한 Hirschi(2012)의 진로자원 모델을 기반으로 모델의 한계를 수정·보완한 뒤 국내의 경험적 자료들을 종합하여, 한국 대학생 진로자원의 개념을 구성하고 측정 도구의 타당성을 확보하고자 한다. 본 연구를 통해 한국 대학생의 진로자원 개념이 새로이 구성되고, 개발된 측정 도구를 활용하여 대학생의 진로개발을 위한 사전적이고 통합적인 접근을 도모할 수 있을 것이다.

방 법

연구대상

전문가 델파이

전문가 패널은 연구의 목적 및 필요성에 따라 인원을 구성할 수 있으며, 통계적 검정력

표 1. 델파이 전문가 패널 현황 (N=12)

	성별	학력	소속기관	경력	학회 1급 유무
1	여	박사	I 대학교	13년 1개월	X
2	여	박사	K 대학교	8년	X
3	남	박사수료	K 대학교	13년 2개월	O
4	여	박사수료	S 대학교	11년 2개월	O
5	여	박사	D 대학교	22년	X
6	여	박사과정	S 대학교	11년 2개월	O
7	여	석사	H 대학교	10년 10개월	O
8	여	박사	S 대학교	13년	X
9	여	박사수료	S 대학교	14년	O
10	여	박사	D 대학교	13년	O
11	여	석사	사설상담기관	10년	O
12	남	박사	K 대학교	17년 5개월	X

을 위한 표본크기로 평균 10명에서 15명 사이의 표본이 적절한 것으로 인정되고 있다 (Skulmoski et al., 2007). 이에 본 연구에서도 이를 고려하여 총 12명의 전문가 패널을 구성하였다. 본 연구의 전문가 선정기준은 ① 한국상담심리학회 혹은 한국상담학회의 1급 소지자이며 10년 이상 대학 현장에서 상담전문가로 활동하고 있는 자, 또는 ② 진로 관련 학문의 교수로 재직 중인 자, 또는 ③ 박사학위 소지자로서 진로상담 분야 연구진으로 10년 이상 활동하는 자이다. 전문가 패널 현황은 표 1과 같다.

대학생 개방형조사

문헌고찰과 두 차례에 걸친 델파이조사를 통해 대학생 진로자원에 대한 구성개념을 확정 짓고 국내 학생들에게 적합성 높은 문항을 개발하기 위하여, 4년제 대학생 40명에게 개방형 설문조사를 실시하였다. 조사는 온라인으로 실시되었으며 지역과 성별과 전공, 학년

의 다양성을 확보하고자 노력했다. 총 남학생 14명과 여학생 26명이 참여했으며 학년별로는 1학년 8명, 2학년 6명, 3학년 10명, 4학년 16명이 참여하고, 전공별로는 인문사회학 19명, 이공학 12명, 사범계 5명, 예체능계 4명이 참여했다. 이 조사에서는 대학생들의 경험적 자료를 얻어 문항개발에 활용하고자, 진로자원 각 구성요인의 개념을 제시한 뒤 이를 대학생의 표현으로 다시 서술하게 하고 요인과 관련한 본인의 경험적 예시를 자유롭게 들도록 하였다.

대학생 FGI

개방형조사에 이어 대학생들의 생동감 있는 경험적 표현을 문항개발에 활용하기 위하여 포커스 그룹 인터뷰(Focus Group Interview)를 추가 실시하였다. 본 연구에서는 대학생 진로자원 각 요인에 대한 대학생들의 표현방식과 풍부한 경험 반응들을 더 가까이에서 확보하기 위하여 남학생 3명과 여학생 4명, 총 7명

을 두 팀으로 나누어 대면조사를 실시하였다. 조사 참여자는 2학년 2명, 3학년 3명, 4학년 2명이며, 전공별로는 인문사회학 3명, 이공학 3명, 예체능계 1명이 참여했다. 연구의 목적과 내용에 대한 사전 설명을 진행했고, 녹음과 비밀보장에 대한 동의서를 제공하여 서명을 받은 후 조사가 실시되었다.

예비조사

예비조사는 전국 대학생을 대상으로 온라인에서 실시되었고, 조사에 응답한 375명 중 결측치가 있는 12명을 제외한 363명이 최종적으로 분석되었다. 조사참여자는 남학생 122명(33.61%), 여학생 241명(66.39%)이었으며, 1학년 57명(15.7%), 2학년 74명(20.39%), 3학년 98명(27.0%), 4학년 114명(31.4%), 5학년 이상 20명

표 2. 예비조사 연구대상 일반적 특성 (N=363)

		빈도 (명)	백분율(%)
성별	남	122	33.61
	여	241	66.39
학년	1	57	15.7
	2	74	20.39
	3	98	27.0
	4	114	31.4
	기타(졸업유예, 5학년 이상)	20	5.51
	전공	인문계열	67
	사회계열	61	16.8
	교육계열	26	7.16
	공학계열	94	25.9
	자연계열	48	13.22
	의약계열	40	11.02
	예체능계열	18	4.96
	기타	9	2.48
지역	강원	9	2.48
	경기	51	14.04
	경상	119	32.78
	서울	82	22.59
	전라	60	16.53
	제주	2	0.55
	충청	40	11.02

(5.51%)이다. 전공은 이공학 142명(39.12%), 인문사회학 128명(35.26%), 의약학 40명(11.02%), 사범계열 26명(7.16%), 예체능 계열 18명(4.96%), 기타 9명(2.48%) 순이었으며, 지역은 경상 119명(32.78%), 서울 82명(22.59%), 전라 60명(16.53%), 경기 51명(14.04%), 충청 40명(11.02%), 강원 9명(2.48%), 제주 2명(0.55%) 순이었다. 예비조사에 참여한 연구대상은 표 2에 제시되어 있다.

본조사

2022년을 기준으로 한국 4년제 대학생 수는 재학생, 휴학생, 학사학위 취득 유예생 포함 총 1,938,254명이다(교육부, 2022). Krejcie와 Morgan(1970)은 모집단 크기가 1,000,000명 이상일 경우 유의수준 95% 수준에서 적절한 표본크기가 약 384명임을 제시하고 있다(황재규, 2011에서 재인용). 이를 기준삼아 본 연구 본조사에서는 전국 4년제 대학생을 대상으로 하여 온라인 설문지로 배포하였고, 본조사에 응

표 3. 본조사 연구대상 일반적 특성 (N=894)

		빈도 (명)	백분율(%)
성별	남	306	34.23
	여	588	65.77
학년	1	198	22.15
	2	187	20.92
	3	183	20.47
	4	277	30.98
	기타(졸업유예, 5학년 이상)	49	5.48
전공	인문계열	144	16.11
	사회계열	196	21.92
	교육계열	81	9.06
	공학계열	224	25.06
	자연계열	81	9.06
	의약계열	87	9.73
	예체능계열	58	6.49
	기타	23	2.57
	지역	강원	16
	경기	130	14.54
	경상	230	25.73
	서울	298	33.33
	전라	142	15.88
	제주	6	0.67
	충청	72	8.05

한 901명 중 결측치 7명을 제외한 894명이 최종적으로 분석되었다. 조사참여자는 남학생 306명(34.23%), 여학생 588명(65.77%)이었으며, 1학년 198명(22.15%), 2학년 187명(20.92%), 3학년 183명(20.47%), 4학년 277명(30.98%), 5학년 이상 49명(5.48%)이다. 전공은 인문사회학 340명(38.03%), 이공학 305명(34.12%), 의약학 87명(9.73%), 사범계열 81명(9.06%), 예체능 계열 58명(6.49%), 기타 23명(2.57%) 순이었으며, 지역별로는 서울 298명(33.33%) 경상 230명(25.73%), 전라 142명(15.88%), 경기 130명(14.54%), 충청 72명(8.05%), 강원 16명(1.79%), 제주 6명(0.67%) 순이었다. 본 조사에 참여한 연구대상은 표 3에 제시되어 있다.

연구절차

구성요인 선정

본 연구에서는 Hirschi의 진로자원모델(2012)을 근거로 국내 대학생에게 보다 적합한 진로자원의 구성요인을 도출하고자 하였다. 진로자원모델(Hirschi, 2012)의 보완점을 수정하기 위해 진로자원모델(Hirschi, 2012)의 배경이론과 국내 관련 문헌을 고찰하였다. 더불어 서구권과 다른 한국 대학생만의 특성을 반영하기 위하여 새로운 요인을 추가하였다.

Hirschi 진로자원모델 기반 구성요인 도출

기존 Hirschi의 진로자원모델(2012)은 경력역량모델, SDCM이론, 긍정심리학 등을 근거로 하여 심리적자원, 진로정체성자원, 인간자본자원, 사회적자원 영역을 범주화했으며, 개인의 진로개발에 도움되는 약 30개(중복포함)의 구성 요인들을 영역별로 제시했다. 모든 요인들이 의미가 있겠으나, 다수의 이론에서 추출된

요인들이므로 그 범위가 넓고 방대하며 영역 간 구성 요인들 간의 혼용도 존재했다. 이에 본 연구에서는 다양한 이론을 배경으로 한 진로자원모델(Hirschi, 2012)을 기반으로 하되, 문헌고찰을 통해 유사 개념 요인이나 영역 간 혼용되어 중복제시된 요인들을 정리하고, 이론적 근거하에 영역을 통합하는 등 기존의 모델을 좀 더 명료화 및 구체화하고자 하였다. 영역별 수정과정은 다음과 같다.

첫 번째로 Hirschi 진로자원모델의 4개 영역 중, 심리적자원과 진로정체성자원 영역은 진로개발을 도모하는 대학생의 심리적 특성이 라는 공통점에서 개념의 유사성이 있으므로(Hirschi et al., 2018) 본 연구에서는 이를 통합 및 재정리하는 과정을 거쳤다. 유사 개념의 요인들이 중복제시되거나 대학생이 아닌 직장인에게만 적용되는 요인들은 이론적 근거에 따라 제거작업을 거쳤다. 더불어 심리적자원과 진로정체성자원 영역은 진로개발을 위해 필요한 개인 내적 강점들의 집합체라는 Brown과 Rector(2008) 및 Hirschi 외(2018)의 연구 제안을 참고하여 두 영역을 통합했다. 두 영역을 하나의 범주로 합친 영역의 1차 명칭안은 ‘진로심리자원’이다. 정의는 ‘대학생의 진로개발에 도움되는 진로심리적 특성’으로 초기잠정하였으며, 간추려진 구성요인에는 자기주도성, 진로자신감, 진로정체성, 진로회복성, 개방성의 5개로 잠정되었다.

두 번째, 기존의 사회적 자원 영역을 보완하였다. 사회적자원 영역의 단일요인인 사회적 네트워크란 대학생을 조력하는 교수나 멘토, 동료, 선후배 등 진로 전반에 대한 지지가 제공가능한 사회적 관계망을 의미한다. 다만 국내의 경우 대학입시 풍토와 정서적 가족문화를 고려할 필요가 있고 대학생의 성공적인

진로발달에 있어 주 양육자인 부모를 포함한 가족의 진로적 지지가 상당히 중요하다는 최근 연구들(김미정, 2020; 김진희, 박미진, 2016; 김혜영, 2021)을 참고하여, 본 연구에서는 ‘가족의 진로지지’요인을 새로이 추가하였다. 단 가족 진로지지의 여러 형태 중 물질적 지지는 효과성에 대한 상반된 연구결과들이 공존하므로(김진희, 박미진, 2016; 지이레, 2010), 개념 정의에서 제외시켰다. 이론적 논의가 합의되지 않은 개념들에 대한 후속 연구는 연구 설계의 기반이 되는 이론적 가정을 약화시켜 불안정한 결과를 야기시킬 수 있다는 정애경과 김계현(2008)의 주장을 고려했기 때문이다. 이에 가족의 진로지지 정의는 ‘진로 의사결정 및 수행과정에서 가족의 지지’로 잠정하였다.

세 번째, 진로자원모델(Hirschi, 2012)의 인간 자본자원 영역은 진로개발과 구직에 도움 되는 개인의 모든 능력과 기술, 지식습득의 정도를 의미한다. 그런데 진로개발을 위한 개인의 내적능력 중에는 사회에서 제공하는 외부 지원들을 적극적으로 탐색하고 이를 이용하는 능력 또한 중요하다(Abellera, 2019; Savickas et al., 2018). 국가 및 지역사회의 지원은 양적 공급도 중요하나 수혜자가 얼마나 이를 이해하고 잘 활용할 수 있는가가 더욱 중시되기 때문이다(Fernandez, 2002). 특히 한국의 경우 심각한 청년 취업난 해소를 위하여 고용노동부, 여성가족부, 교육청, 시/구청 등 각 지역별 공공기관을 통하여 다양한 진로 지원프로그램과 사업을 진행하고 있다(신정옥, 2011). 따라서 국내 대학생들은 비교적 접근성이 쉬운 대학 내에서 제공되는 정보 뿐 아니라 자신의 진로 개발에 도움되는 정부 및 지역 자치단체 등의 지원들에 항상 관심을 두는 적극적인 태도가 필요하며, 이는 대학생의 중요 자원 중 하나

로 활용될 수 있을 것으로 보았다. 이에 본 연구에서는 ‘사회적지원 이해’ 요인을 새로이 추가하고 사회적 외부지원의 효과에 대해 논한 연구들(김영환, 2016; 박미영, 2017; 조은상 외, 2015)을 참고하여 ‘정부 및 지역에서 대학생을 대상으로 지원하는 프로그램, 공모전, 장학제도 등에 대한 이해’로 잠정 정의하였다. 또 인간자본자원 영역의 개념은 기존 정의를 인용하되 구성요인에 보다 적합하도록 ‘대학생의 진로개발 및 취업준비에 필요한 능력과 기술 등의 역량’으로 잠정 수정하였다. 또한 기존의 인간자본자원 영역의 구성요인 중 대학생에게 설명력이 없는 요인들은 제외하고, 나머지 요인명은 명료화시켜 기술능력, 직업시장이해로 간추렸다.

문헌고찰을 통한 새로운 범주 영역 도출

Hirschi의 진로자원모델(2012)에는 존재하지 않으나 다양한 국내 문헌고찰을 통해 ‘대학환경자원’이라는 외적 자원영역을 새로이 도출하였다. 기존모델의 영역 중 사회적자원이 유일한 외적 자원인데, 본 연구에서는 사회적자원 뿐 아니라 대학생이 소속된 대학의 다각적인 지원환경 또한 대학생의 중요한 외적자원으로 보았다. 대학생이라는 특정 집단에게 영향을 주는 대표적 외부 자원이 바로 개인이 속한 대학교이기 때문이다(박창남, 정원희, 2017). 우선 양질의 교과수업과 다양한 비교과 프로그램 제공에 대한 학생들의 체감이 높으면 대학생의 진로개발에 긍정적이라는 연구들이 많은데(김지효, 2016; 이은석, 이형국, 2020; 원정달, 2019), 이는 곧 대학생의 진로개발에 도움 되는 외적 자원 중 대학의 교육적 지원을 간과하지 않을 수 없음을 의미한다. 이에 ‘대학교육’ 요인을 추가하고 이은석과 이형국

(2020), 한승연, 임규연(2012) 연구에 근거하여 ‘진로개발에 도움되는 소속 대학의 수업, 프로그램 등 다양한 교육서비스’로 잠정적 정의하였다. 또 대학생의 진로개발에 좀 더 집중하게 하고 더 많은 기회를 얻을 수 있도록 돕는 대학의 제도적 지원을 ‘대학지원’이라는 명칭으로 추가했다. 성공적인 진로개발에 도움되는 대학의 제도적 지원에는 대학생의 전문성과 학습기회 향상을 위한 이수제도(정현일, 류영진, 2019)와 진로적 사고와 경험을 넓혀주기 위한 직업체험, 해외교류, 교환학생 등의 프로그램도 지원(교육부, 한국직업능력개발원, 2016; 김지효, 2016) 그리고 장학금 제도(신혜숙, 최정운, 2014) 등이 포함된다. 정의는 ‘교환학생, 장학금 등 소속 대학의 다양한 지원제도’라고 잠정하였다. 이러한 대학교육과 대학지원 2개 요인을 범주하는 영역을 새로이 구안하였고, 본 연구모델의 새로운 외적자원 영역으로써 ‘대학환경 자원’이라는 개념적 범주를 설정했으며, 영역의 정의는 ‘소속 대학으로부터 얻을 수 있는 교육 및 지원’으로 잠정하였다.

이상으로 대학생 진로자원 구성개념 잠정안을 바탕으로 내린 대학생 진로자원의 초기 잠정적 정의는 ‘성공적인 진로개발에 활용되는 대학생의 내·외적 강점 및 특성요인’이다. 최종 정리하면, 한국 대학생 진로자원의 초기 잠정안은 12개의 요인이며 개념적 범주에 따라 4개의 큰 영역으로 구분되었다. 첫째, ‘진로심리자원’ 영역에는 자기주도성, 진로자신감, 진로정체성, 진로회복성, 개방성의 요인이 구성된다. 둘째, ‘진로지지자원’ 영역에는 가족의 진로지지, 사회적 진로지지 요인이 구성되었다. 셋째, ‘인간자본자원’ 영역은 사회적지원 이해, 직업시장 이해, 기술능력 요인이 있다.

넷째, ‘대학환경자원’ 영역은 대학교육, 대학지원 요인을 새로이 구성하였다. 4개 영역 중 진로심리자원과 인간자본자원 영역은 대학생의 개인내적 자원으로 구성된 영역이고, 진로지지자원과 대학환경자원은 대학생의 개인외적 자원으로 구성된 영역이다.

전문가 델파이조사

12명의 전문가를 대상으로 두 차례에 걸친 델파이조사를 통해 본 연구의 초기잠정안을 수정·보완하는 과정을 거쳤다. 1차 델파이조사는 연구자가 설정한 구성개념 및 요인의 적절성에 대하여 5점 척도로 평가하게 하고 자유롭게 의견을 작성하도록 하였다. 2차 델파이조사는 1차 결과를 바탕으로 척도의 구성과 명칭, 각각의 개념에 대하여 한번 더 의견을 제시하도록 했다. 2차 조사 결과를 바탕으로 연구자의 최종 수정이 이루어졌으며 이를 통해 13개 요인과 4개 영역의 한국 대학생 진로자원의 구인화 모형이 확정되었다. 진로심리자원 영역에는 자기주도성, 진로자신감, 진로정체성, 위기극복능력, 개방성의 5개 요인이, 진로지지자원 영역의 구성요인은 가족 진로지지, 사회적관계 진로지지의 2개 요인이, 기술능력자원 영역에는 직업시장 이해, 외부지원 활용능력, 구직기술능력의 3개 요인이, 대학환경자원 영역에는 대학교과지원, 대학비교과지원, 대학제도지원의 3개 요인이 구성된다.

예비문항 개발 및 내용타당도 검증

예비조사 문항 추출을 위하여 대학생 40명을 대상으로 개방형 설문조사를 실시했고, 보다 상세하고 구체적인 결과 확보를 위하여 7명을 직접 대면하여 FGI 면담을 추가 실시하였다. 모든 질문은 문항개발을 위하여 연구자

의 의도가 반영된 구조화된 질문으로 구성되었는데, 13개 요인 각각의 개념을 제시하여 대학생들이 요인의 정의를 자신의 언어로 재 표현하게 했으며 요인에 대한 개인적 경험을 예를 들어 기술하게 하였다. 개방형 조사와 FGI를 통해 최대한 대학생들의 경험적 표현을 문항 구성 및 표현에 반영하고자 했고, Hirschi(2012)모델을 근거로 개발된 CRQ(Hirschi et al., 2018)의 문항을 참고하여 총 102개의 초기문항을 개발했다.

개발된 예비문항의 내용타당도 확보를 위해 6명의 척도개발 전문가를 섭외하여 검증을 실시하고 그 결과를 바탕으로 최종 예비조사의 문항을 구성했다. 내용타당도 검증을 위한 전문가 패널은 본 연구 델파이 조사에 참여한 전문가 중 척도개발 전문가와 척도 타당화 연구를 다수 진행한 교수진 6명을 대상으로 했다. 내용타당도 검증은 리커트 5점 척도로 평정하고 각 문항에 대한 전문가 의견 및 대안 문항을 자유롭게 제시하도록 했다. 그 결과 먼저 ‘자기주도성’, ‘진로자신감’, ‘위기극복능력’ 요인에서 타당성 기준에 미치지 못하는 문항은 없었으며 전문가 요구에 따라 각각의 문항들을 수정 및 유지하였다. ‘진로정체성’과 ‘개방성’ 요인의 경우 타당성 기준에 미치지 못하는 문항을 삭제하고, 나머지 문항들을 각각 수정 및 유지하였다. 다음으로 ‘가족 진로지지’와 ‘사회적관계 진로지지’ 요인은 문항의 주체를 타인이 아닌 나로 변경하라는 전문가 요구에 따라 모든 문항을 수정하였으며, ‘사회적관계 진로지지’의 문항 중 하나는 타당성 기준에 미치지 못해 삭제했다. 그 다음 ‘직업 시장 이해’ 요인과 ‘구직기술능력’은 타당성 기준에 미치지 못한 문항이 있어 삭제하고 나머지 문항들은 수정 및 유지했으며, ‘외부지원

활용능력’ 요인은 타당성 기준에 미치지 못한 문항은 없어 전문가 요구에 따라 문항을 수정 및 유지하였다. 끝으로 ‘대학교과지원’ 문항 중 타당성 기준에 미치지 못하는 것은 삭제했고, ‘대학제도지원’에서 타당성 기준에 미치지 못하는 문항은 없었으므로 나머지 문항을 수정 및 유지하였다. 이 같은 결과로, 총 6개의 문항을 삭제하여 최종 13개 요인 96개의 예비문항을 확정했다.

예비조사

예비문항을 확정지어 본 연구에서 개발된 한국 대학생 진로자원 척도의 예비조사를 실시하였다. 총 375명의 대학생에게 응답을 수거하였으며, 불성실 응답 12명을 제외한 363명의 응답을 대상으로 분석하였다. 대학생 진로자원 척도의 예비조사 도구는 역문항 없는 96개 문항이었으며, ‘전혀 그렇지 않다’(1점)부터 ‘매우 그렇다’(5점)의 리커트척도로 채점되었다. 분석은 SPSS 23.0을 사용하여 문항분석 실시 및 표본의 적합성 확인을 위해 KMO통계량을 구했으며 Bartlett의 구형성 검정을 수행했다. 탐색적 요인분석은 주축 요인분해방법(Pincipal Axis Factoring, PAF)을 사용하였으며, 요인회전방법으로는 사각회전방식(oblique)인 직각 오블리민(oblimin) 방법을 사용했다. 주축 요인분해방법은 최대 우도 추정방법에 비해 요인 부하량이 작은 약한 요인(weak factor)을 더 잘 추출한다는 점이 알려져 있으며(Briggs and MacCallum, 2003), 본 연구에서는 13개의 요인이 포함된 복잡한 구조를 추출할 수 있도록 주축 요인분해방법을 사용하였다. 요인 수 결정방법으로는 표본 상관행렬의 고유값 중 1보다 큰 개수만큼 요인을 결정하는 방식과 스 크리도표(scree plot)를 활용한 요인 수 지정 방

법을 모두 고려했다.

본조사

본 연구에서 개발된 한국 대학생 진로자원 척도는 13개 요인 61문항으로, 5점 리커트 척도로 구성되어 있다. 본조사는 총 901명의 대학생에게 응답을 수거, 불성실 응답으로 판단되는 7명을 제외한 894명의 응답을 대상으로 SPSS 23.0과 AMOS 23.0을 사용하여 확인적 요인분석을 실시했다. 본 연구에서 제시하는 모형은 4개의 영역을 상위 잠재변인으로 설정하고 1개 요인을 하위 잠재변인으로 설정하여 추정하는 위계적 모형이다. 해당 모형이 적합한지를 알아보기 위해 CFI, TLI, RMSEA, SRMR를 확인했으며, 선정된 모형에서 경로계수를 추정하여 요인과 측정 문항과의 관계를 확인하였다. 경로계수 추정은 최대우도추정법(maximum likelihood estimation)으로 수행하였다. 또 구성개념 타당도 확인을 위해 수렴타당도와 판별타당도를 확인했다. 수렴타당도는 잠재변인에 대한 적재치 크기에 따라 각 측정변인의 상대적 가중치를 고려한 합성신뢰도(Composite reliability)와 평균분산추출(Average Variance Extracted, AVE) 지수를 통해 검증하였고, 판별타당도는 각 요인의 평균분산추출(AVE)과 요인간의 상관계수의 제곱값인 결정계수를 비교하여 검증했다. 끝으로 준거관련 타당도 확인을 위해 진로자원과 유의한 관계가 있는 진로적응척도, 진로탐색행동척도와의 상관분석을 실시했다.

측정도구

한국 대학생 진로자원 척도

본 연구에서 개발된 한국 대학생 진로자원

척도는 13개 요인 61문항으로, 5점 리커트 척도로 구성되어 있다. 역문항은 없으며, 문항의 총점이 높을수록 대학생의 진로자원이 풍부하다고 해석할 수 있다.

각 요인별 문항 수는 4개~6개로 구성되어 있고, 대학생 진로자원 척도의 전체 신뢰도는 .962이고 13개 요인 신뢰도는 .818 ~ .937로 모두 준수한 수준의 신뢰성을 확보하였다.

진로적응 척도

진로적응 척도는 Savickas와 Porfeli(2012)가 개발한 CAAS(Career Adapt-Ability Scale)를 Tak(2012)이 번안하고 타당화한 도구를 사용하였다. 진로적응 척도는 총 24문항으로 관심, 통제, 호기심, 자신감 4개의 하위요인으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도로 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 진로적응성이 높다는 것을 의미한다. 진로적응 척도의 전체 신뢰도는 .94이고 4개 요인 신뢰도는 .79 ~ .90으로 나타났다.

진로탐색행동 척도

본 연구에서는 진로탐색행동 측정을 위하여 최동선(2003)이 개발하고, 김태환(2019)이 대학생을 대상으로 수정한 척도를 사용했다. 진로탐색행동 척도는 자신에 대한 탐색, 직업에 대한 탐색으로 구성되어 있으며, 요인별 12문항, 16문항 총 28문항으로 구성되어 있다. 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 진로탐색행동이 높다는 것을 의미한다. 진로탐색행동 척도의 전체 신뢰도는 .90이고 2개 요인 신뢰도는 .81과 .92로 나타났다.

결 과

전문가 델파이조사

본 연구는 Hirschi의 진로자원모델을 토대로 구성한 한국 대학생 진로자원 초기잠정안을 수정·보완하기 위하여 델파이조사를 두 차례 실시하여 타당성을 높이고자 했다.

1차 델파이조사 결과

한국 대학생 진로자원의 개념정의 및 구성요인에 관한 1차 델파이조사 결과는 아래의 표 4와 같다. 먼저 대학생 진로자원의 개념과 4개의 범주영역 중 진로심리자원과 대학환경 자원은 평균이 4.6 이상이었고, 중앙값과 최빈값 모두 5의 응답을 보여 높은 타당도가 확인되었으며, CVR값 역시 델파이 내용타당 기준

표 4. 1차 델파이 조사 결과

영역 (구성요인)	기술통계			집중경향치		CVR (≥.56)
	평균	표준편차	긍정률(%)	중앙값	최빈값	
대학생 진로자원	4.75	.45	100	5	5	1
진로심리자원 (영역)	4.75	.45	100	5	5	1
자기주도성	4.75	.45	100	5	5	1
진로자신감	4.50	.67	91.67	5	5	.83
진로정체성	4.83	.39	100	5	5	1
진로회복성	4.50	.67	91.67	5	5	.83
개방성	4.33	.78	83.33	4.5	5	.67
진로지지자원 (영역)	4.17	.83	75	4	5	.50
가족의 진로지지	4.58	.67	91.67	5	5	.83
사회적 진로지지	4.33	.65	91.67	4	4	.83
인간자본자원 (영역)	4	.85	66.67	4	4	.33
직업시장 이해	4.92	.29	100	5	5	1
사회적지원 이해	4.33	.89	75	5	5	.50
기술능력	4.33	.65	91.67	4	4	.83
대학환경자원 (영역)	4.68	.51	100	5	5	1
대학교육	4.50	.67	91.67	5	5	.83
대학지원	4.33	.78	83.33	4.5	5	.67

인 .56(Lawshe, 1975)보다 훨씬 높은 1이 확인되었다. 또한 각 영역별 요인 12개 중 11개가 모두 평균 4.3 이상으로, 중앙값과 최빈값 4~5사이로 나타나 높은 타당도가 확인되었으며, CVR값 역시 델파이 내용 타당 기준인 .56(Lawshe, 1975)보다 높은 .67~1 사이 값이 확인되었다.

그러나 4개 범주영역 중 진로지지자원과 인간자본자원 영역의 조작적 정의는 CVR에 근거한 타당도를 확보하지 못하였다. 전문가들은 진로지지자원 영역의 경우 사회적지지 개념에 가족의 지지가 포함되므로 중첩되는 정의 표현을 수정할 것을 권유하였고, 이에 본 연구는 '가족 및 사회적 지지관계'를 '사회적 지지관계'로 수정하였다. 또 인간자본자원 영역의 경우 인간자본이라는 영역명은 기존의 사회학 또는 경제학 용어에 가까워 보이므로 Hirschi(2012)모델에서 사용하던 영역명을 그대로 가져오기보다 개념 정의에 맞게 변경할 것을 권유하였다. 또한 역량이라는 표현은 포괄적일 수 있으므로 지식, 기술, 능력과 같은 구체적 표현으로 수정하라는 의견이 있었다. 이에 따라 인간자본자원 영역은 영역명을 '기술능력자원'으로 변경하였고, 정의 또한 '능력과 기술 등 역량'에서 '지식과 기술 및 능력'으로 수정하였다. 12개 요인 중에서는 유일하게 '사회적지원 이해'가 CVR에 근거한 타당도를 확보하지 못하였는데, 전문가들은 사회의 지원들을 잘 활용하는 능력을 개념 정의에 추가하여 좀 더 명확한 정의를 권유했다. 이에 '정부 및 지역사회에서 대학생을 대상으로 하는 다양한 지원사업, 프로그램 등에 대한 이해 및 활용능력'으로 정의를 수정하고 명칭 또한 수정된 정의에 좀 더 적합하도록 '사회적지원 활용능력'으로 변경하였다.

이와 더불어 CVR 기준을 충분히 확보하더라도 중복적으로 제시된 전문가들의 의견에 대하여 다음과 같이 수정하였다. 먼저 대학생 진로자원의 조작적 정의 명료화를 위하여 '강점'을 제외해도 좋다는 전문가 의견에 의하여 '성공적인 진로개발에 활용되는 대학생의 내·외적 특성요인'으로 수정하였다. 또 4개 영역 중 진로심리자원 영역의 조작적 정의에서 '진로심리'라는 표현이 모호하다는 의견에 따라 '진로개발에 도움되는 내적 심리특성'으로 수정했다. 또 대학환경자원 영역의 경우 '대학생의 진로개발을 조력하는'의 표현 추가를 권유하여 이를 추가하였고 교육 및 지원보다는 하위요인에 좀 더 부합되도록 '교육 및 제도'로 수정하였다. 이어 하위요인을 살펴보면 자기주도성의 경우 좀 더 모호한 표현을 수정하라는 전문가 의견에 따라 '진로과업을 계획하고 준비하며 달성해 나가고, 진로에 도움되는 관계를 적극적으로 구축하는 등 진로개발에 임하는'으로 수정했다. 진로자신감의 경우 '자기확신'을 '믿음'으로 수정했으며, 진로회복성의 경우 좀 더 직관적인 명칭변경과정의 수정을 권유하여 전문가들이 제시한 예시에 따라 요인명을 '위기극복능력'으로 변경했고 정의는 '좌절을 수용하고', '역동적 능력'으로 수정하는 과정을 거쳐 좀 더 명확성을 확보하고자 했다. 개방성의 경우 정의에 명칭과 같은 표현을 쓰는 것은 어색하다는 의견에 따라 '개방적이고'를 삭제하고, '유연한'의 표현을 추가하였다. 가족 진로지지와 사회적 진로지지 요인의 경우, 지지의 형태가 개념 정의에 드러나면 좋겠다는 전문가 의견에 따라 이론에 근거한 진로지지 개념을 추가하는 것으로 수정했다. 직업시장 이해의 정의는 전문가 의견에 따라 고용 트렌드의 '변화'를 추가

했고, 기술능력 요인의 정의는 ‘원하는 진로에 고용되기 위해 필요한 대학생의 다양한 지식과 기술적 능력’으로 구직을 좀 더 강조하고 구체화하도록 권유받았으며 이에 따라 요인명 또한 ‘구직 기술능력’으로 수정하였다.

대학교육 요인의 경우, 교과교육과 비교과교육이 합쳐있어 내적일관성이 낮을 것이라는 전문가 의견에 따라 요인을 ‘대학교과 지원’과 ‘대학비교과 지원’으로 분리하였다. 대학 교과 지원의 정의는 ‘대학생의 진로개발에 도움 되는 소속 대학의 다양한 교과교육’으로 수정하였고, 대학 비교과지원의 정의는 ‘진로상담, 특강, 멘토링 등 대학생의 진로개발에 도움 되는 소속 대학의 다양한 비교과 진로교육’으로 구체화 하였다. 끝으로 대학지원 요인은 전문가 의견에 따라 ‘대학제도지원’으로 명칭을 수정했고 정의는 ‘인턴쉽’과 ‘진로개발을 위한 소속 대학의 다각적’의 표현을 추가하였다.

1차 델파이조사 결과

한국대학생 진로자원의 개념정의 및 구성요인 관련 2차 델파이조사 결과는 표 5와 같다.

모든 4개 영역과 13개 하위요인은 평균이 4.5 이상이었으며, 중앙값과 최빈값 모두 5로 높게 나타나, 모든 요인에서 타당도가 확보된 것으로 나타났다. CVR값 역시 모든 영역 및 요인에서 델파이 내용타당 기준인 .56(Lawshe, 1975)을 상회하는 수치를 확인하였다.

모두 CVR 기준을 충분히 확보하였으나 중복적으로 제시된 전문가들의 추가의견에 대하여 다음과 같이 수정하였다. 먼저 자기주도성의 경우, 주관적 판단을 띄는 단어는 지양하는 것이 좋으므로 ‘적극적으로’는 삭제할 것을 제안하여 이는 삭제했다. 위기극복능력의 경

우 ‘역동적 능력’이라는 단어가 주관성을 포함하는 것으로 보인다는 전문가 견해에 따라 이를 삭제하고 ‘힘’으로 변경하였다. 가족 진로지지와 사회적관계 진로지지의 경우, ‘진로 개발 및 의사결정 과정에서’로 좀 더 구체적인 표현을 추가하였고, 도움되는 정보를 ‘유익한 정보’로 변경하였다. ‘사회적지원 활용능력’요인은 정의에 대한 추가 의견은 없었으나 명칭의 경우 기존의 사회적지지 개념과의 혼동이 있을 수 있어 외적지원, 외부지원 등의 변경을 권유받았다. 이에 ‘사회적지원 활용능력’요인은 ‘외부지원 활용능력’으로 그 명칭을 변경하였다.

구직기술능력의 경우, 진로에 고용된다는 수동적 표현보다 대학생에게 능동적인 표현을 사용하라는 전문가 의견에 따라 ‘원하는 진로 분야에 구직하기 위해’로 변경하였다. 대학 비교과 지원의 경우, ‘진로개발을 지원하는’의 전문가 예시가 있어, 기존 ‘진로개발에 도움되는’을 ‘지원하는’으로 수정했다. 끝으로 대학제도지원의 경우, 용어의 통일이 요구된다는 의견에 따라 인턴쉽을 ‘인턴쉽 지원’으로 수정하였다.

문항분석 및 탐색적 요인분석

그 다음 96개 문항에 대한 문항분석을 실시하였다. 모든 문항의 왜도 및 첨도의 절대값은 각 2와 7 이내로 확인되어 정규성을 충족(West et al., 1995)하였다. 다음으로 문항-총점 상관관계가 상대적으로 작은 9개의 문항을 제거하고, 9개의 문항을 제외하여 총 87개의 문항의 응답을 바탕으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. KMO(Kaiser-Meter-Olkin) 통계량은 .95로 나타나 적합 기준인 .80 이상(Charles-Edwards & Ludwig, 1974)이었으며, Bartlett의 구형성 검정

표 5. 2차 델파이 조사 결과

영역 (구성요인)	기술통계			집중경향치		CVR (≥.56)
	평균	표준편차	긍정률 (%)	중앙값	최빈값	
대학생 진로자원	4.83	.39	100	5	5	1
진로심리자원	4.83	.39	100	5	5	1
자기주도성	4.83	.39	100	5	5	1
진로자신감	4.75	.45	100	5	5	1
진로정체성	5	0	100	5	5	1
위기극복능력	4.58	.51	100	5	5	1
개방성	4.58	.51	100	5	5	1
진로지지자원	4.83	.39	100	5	5	1
가족 진로지지	4.5	.67	91.67	5	5	.83
사회적관계 진로지지	4.5	.67	91.67	5	5	.83
기술능력자원	4.75	.45	100	5	5	1
직업시장 이해	5	0	100	5	5	1
사회적지원 활용능력	4.92	.29	100	5	5	1
구직기술능력	4.58	.51	100	5	5	1
대학환경자원	4.75	.45	100	5	5	1
대학교과지원	5	0	100	5	5	1
대학비교과지원	4.92	.29	100	5	5	1
대학제도지원	4.92	.29	100	5	5	1

결과, $\chi^2=24959.41(df=3741, p<.001)$ 으로 나타나 역시 요인분석에 적합하였다.

다음으로 공분산 행렬의 고유값(eigenvalue) 중 1 이상인 것의 개수와 스크리 도표를 바탕으로 요인 수를 13개로 지정하였다. 이는 본 연구의 이론이 설정한 요인의 수와 일치하였다. 요인분석의 추정 방법으로는 주축 요인분해방법을 사용하였으며, 요인회전방법으로는 사각회전방식(oblique)인 직접 오블리민(oblimin) 방법을 사용하였다. 요인분석을 반복적으로 수

행하여 요인 부하량이 낮거나 요인구조에 적합하게 할당되지 않은 문항을 제거해나갔으며, 61개의 문항이 최종 문항으로 확정되었다. 더불어 61개 문항의 응답 데이터가 요인분석에 적합한지 확인한 결과 KMO (Kaiser-Meter-Olkin) 통계량 .95로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정은 $\chi^2=16611.0(df=1830, p<.001)$ 인 것으로 나타나 요인분석에 적합한 것으로 나타났다. 이에 대한 확인적 요인분석 결과는 표 6과 같다.

표 6. 탐색적 요인분석 결과 (N=363)

문항	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7	요인 8	요인 9	요인 10	요인 11	요인 12	요인 13	공통성
자기주도성 1	.83	-.01	.022	-.009	.043	.024	.043	.066	.019	-.008	.007	.023	.01	.815
자기주도성 2	.589	.119	.086	.134	-.048	.04	.044	-.035	.023	.036	.056	-.055	.055	.682
자기주도성 3	.555	.044	.028	.005	.072	.048	.009	.047	-.024	.122	.014	.037	.092	.644
자기주도성 4	.298	.128	.052	.158	-.062	.074	.026	-.042	.198	.105	.047	.056	.03	.51
진로자신감 3	.242	.451	.046	.066	.076	-.009	.049	.025	.023	.157	.033	.067	-.137	.656
진로자신감 4	.115	.54	.154	.076	.071	.026	-.036	.074	-.013	.092	.053	.042	.05	.744
진로자신감 5	.041	.558	.04	.196	.019	-.031	.083	-.021	.04	.004	-.01	-.049	.089	.586
진로자신감 8	.096	.481	.24	.021	.066	.01	.01	.07	.011	.031	.105	.036	.057	.716
진로경제성 1	-.009	.029	.901	-.04	.04	.029	.009	.001	.03	.008	.026	-.006	.034	.88
진로경제성 2	.062	.024	.81	.07	-.057	.034	.032	.02	.007	.014	-.041	.064	-.017	.844
진로경제성 3	.136	.026	.439	.12	.063	.043	.026	0	-.014	.205	.01	-.011	-.047	.579
진로경제성 5	.042	.016	.398	.253	.021	.044	-.007	.128	.017	.106	.053	-.066	-.033	.587
위기극복능력 1	-.04	.126	.121	.477	.126	.007	.034	0	.007	-.034	.106	.019	.01	.532
위기극복능력 4	.015	.07	.045	.55	.078	.023	.023	-.003	.093	-.096	.03	.04	.037	.496
위기극복능력 5	.057	.036	-.055	.732	.071	.08	-.009	.028	-.043	.081	-.064	.072	.004	.694
위기극복능력 6	-.002	-.007	.041	.805	-.012	-.006	.04	-.013	-.003	.052	.032	-.024	.055	.734
위기극복능력 7	.065	.013	.058	.684	.042	-.013	-.011	.05	.026	-.042	.054	-.007	-.032	.62
개방성 2	0	.195	-.047	.077	.477	.067	.12	.042	.042	.032	-.057	.121	-.003	.533
개방성 3	-.015	-.073	-.003	.082	.764	-.049	.054	.033	.088	.016	-.077	-.033	.085	.688
개방성 4	.03	.019	.004	.002	.736	.039	-.04	.063	.007	-.011	.065	.014	-.045	.599
개방성 5	-.061	.244	.009	-.044	.528	.105	.122	-.008	.038	.039	.066	-.001	.014	.534
개방성 6	.194	0	.065	.085	.583	-.009	-.056	-.027	-.054	-.029	.044	.071	-.064	.49
가족진로지지 1	.02	.046	.061	.061	-.017	.668	.015	.079	-.023	-.053	.038	.002	-.028	.582
가족진로지지 2	.004	-.061	.079	.003	0	.846	.041	.05	-.001	-.081	-.004	-.011	.034	.769
가족진로지지 3	.061	.173	-.057	.111	-.061	.531	-.009	-.049	.029	.078	.087	.054	-.026	.518
가족진로지지 4	.06	-.032	.038	-.017	.11	.706	-.048	-.029	.056	.006	-.015	.051	.091	.627
가족진로지지 6	-.011	-.024	-.042	-.029	-.01	.647	.083	-.007	.03	.187	.125	-.036	-.039	.633
가족진로지지 7	.041	.147	-.072	.062	-.065	.459	.025	-.008	.025	.11	.076	.091	.001	.48
사회적관계 진로지지 1	.024	-.004	.09	.017	.025	.051	.618	.104	.044	.096	.057	-.039	.048	.721
사회적관계 진로지지 2	.032	-.03	.08	.006	.07	-.022	.808	-.004	.035	.037	.039	.057	-.011	.837
사회적관계 진로지지 3	.07	.025	.002	.001	-.019	-.022	.756	.061	.017	-.03	.073	.019	.014	.711
사회적관계 진로지지 4	.014	.073	.015	.04	-.039	.075	.659	-.003	.072	-.043	.047	.048	.014	.646
사회적관계 진로지지 5	-.005	.014	-.06	.049	.038	.082	.672	.088	-.043	.052	.017	.007	.058	.715
사회적관계 진로지지 6	.02	.031	-.001	.028	.032	.082	.627	-.013	-.006	.053	-.018	.076	.051	.767
직업시장 이해 1	-.001	.021	.025	.074	.091	.051	.104	.587	.019	.129	-.006	-.035	.099	.724
직업시장 이해 2	.025	.024	.002	-.041	.013	-.036	.038	.796	.063	.048	0	.024	.061	.813

표 6. 탐색적 요인분석 결과

(N=363)(계속)

문항	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7	요인 8	요인 9	요인 10	요인 11	요인 12	요인 13	공통성
직업시장 이해 3	.076	-.037	-.001	-.031	.053	.029	-.016	.809	.081	-.032	0	.055	-.008	.803
직업시장 이해 4	-.079	.075	.142	.162	-.119	.06	.141	.494	.041	.017	-.033	.048	-.067	.538
직업시장 이해 5	-.007	.032	.005	.112	-.015	.078	-.036	.579	.031	.055	.132	-.002	-.035	.558
외부지원 활용능력 1	-.031	.012	.042	.05	.005	.03	.042	.049	.76	.048	.03	-.007	-.01	.786
외부지원 활용능력 2	-.01	-.004	.052	.013	.021	.007	-.004	.073	.834	-.029	.027	.035	-.038	.821
외부지원 활용능력 3	.029	-.028	0	-.016	.01	.018	-.038	.007	.893	.02	-.007	.007	.037	.836
외부지원 활용능력 4	.014	.024	-.044	-.03	.016	-.019	.033	.006	.871	.034	-.006	.021	.038	.855
구직기술능력 1	.08	.024	.009	.017	.021	-.034	.048	.032	.104	.607	.113	.035	.028	.671
구직기술능력 2	.088	-.002	.14	.049	-.022	.025	-.009	.148	.092	.552	.093	-.054	.014	.734
구직기술능력 3	.032	.049	.105	.028	.049	.046	.041	.097	.094	.626	-.045	.041	-.013	.771
구직기술능력 4	-.002	.21	.013	.128	.027	.035	.105	.088	.091	.42	-.002	.076	.002	.668
구직기술능력 6	.151	.062	.022	.174	-.122	.063	.091	.084	.117	.343	0	.063	-.014	.579
대학교과지원 1	.032	.005	-.026	.02	-.011	-.024	.096	.026	.012	.102	.554	.096	.13	.605
대학교과지원 2	.03	.015	-.008	.012	-.042	.02	.036	.014	.02	-.05	.909	.022	-.021	.875
대학교과지원 3	0	.02	-.019	.018	.033	.071	-.012	-.041	.038	.028	.775	.015	.071	.74
대학교과지원 6	-.091	-.094	.135	-.047	.148	-.018	.012	.133	-.111	.14	.513	.106	.104	.559
대학비교과지원 1	-.018	-.079	.085	.031	.033	-.028	.097	-.077	.13	.033	.152	.634	.025	.709
대학비교과지원 2	.051	.016	-.017	.062	-.003	-.03	.017	.042	-.013	-.048	.057	.773	-.006	.701
대학비교과지원 3	-.026	.053	.007	-.018	.01	.047	-.007	.043	.012	.021	-.04	.751	.12	.725
대학비교과지원 4	.008	-.084	.038	-.123	-.001	.09	-.009	.111	.064	.077	.065	.499	.143	.571
대학제도지원 3	.022	-.063	.013	.021	.064	-.022	-.001	-.037	.059	-.012	.054	-.009	.688	.548
대학제도지원 4	.119	-.041	.024	.105	.007	-.051	.035	.041	.012	-.094	.066	.051	.602	.611
대학제도지원 5	-.014	.072	-.012	.019	.022	.037	.009	.059	.044	-.013	.042	.071	.694	.68
대학제도지원 6	.012	.056	-.027	.007	-.039	.033	.026	.018	.006	.045	.044	.077	.736	.706
대학제도지원 7	.014	-.005	.09	-.063	-.026	.104	.022	.043	-.017	.053	.004	.12	.587	.587
고유값	1.689	1.367	2.082	2.546	2.147	2.697	3.038	2.402	3.021	1.665	2.193	1.969	2.387	0
설명변량(%)	2.77	2.241	3.413	4.174	3.519	4.421	4.981	3.937	4.952	2.73	3.595	3.227	3.913	0
누적변량(%)	2.77	5.01	8.423	12.597	16.116	20.537	25.518	29.455	34.407	37.137	40.732	43.959	47.873	0

최종 탐색적 요인분석 모형의 설명분산은 47.873%였다. 또한 모든 문항에서 공통성이 .3 이상 확보되었으며, .48에서 .88 사이에 분포하였다. 전체 변량에 대한 요인의 설명력을 영역별로 살펴보면, 진로심리자원의 경우 요인1(자기주도성)은 2.77%, 요인2(진로자신감)는

2.241%, 요인3(진로정체성)은 3.413%, 요인4(위기극복능력)는 4.174%, 요인5(개방성)는 3.519%로 총 16.116%였고. 진로지지자원의 경우 요인6(가족진로지지)은 4.421%, 요인7(사회적관계진로지지)은 4.981%으로 총 9.402%였다. 기술능력자원의 경우 요인8(직업시장이해) 이

3.937%, 요인9(외부지원활용능력)이 4.952%, 요인10(구직기술능력)이 2.73%로 총 11.619%였으며, 대학환경자원의 경우 요인11(대학교과지원)은 3.595%, 요인12(대학비교과지원)는 3.227%, 요인13(대학제도지원)은 3.913%로 총 10.736%를 설명하였다.

끝으로 신뢰도 분석을 위해 문항 내적일치도 계수(Cronbach's α)를 산출한 결과, 13개 요인 모두 신뢰도 계수는 .837보다 큰 값으로 나왔으며 양호한 신뢰도를 가졌고 전체 신뢰도 역시 .97로 양호하였다.

확인적 요인분석

894명의 본조사 응답 결과를 통해 한국 대학생 진로자원 척도를 타당화하는 작업을 수행하였다. 최종 요인구조 확인을 위하여 61개 문항에 대한 응답을 기반으로 확인적 요인분

석을 실시하였다. 4개의 상위 잠재요인과 13개의 하위 잠재요인을 가지는 본 위계적 연구 모형의 적합도 지수를 확인한 결과, TLI와 CFI는 각각 .918과 .921로 나타나 모두 .9보다 컸으며 RMSEA와 SRMR은 각각 .052, .05로 나타나 .08보다 작은 값을 가짐으로써 모든 지수에서 모형이 적합한 것으로 나타났다. 또한 χ^2 통계량에 기반한 모형적합도 검정 결과 $p < .001$ 수준에서 설정한 모형이 통계적으로 유의함을 확인할 수 있었다.

다음 표는 본 연구모형에서 도출한 경로계수 값을 나타낸다. 상위 잠재요인에서 하위 잠재요인으로 향하는 경로계수는 표 7에, 하위 잠재요인에서 각 측정문항으로 향하는 경로계수는 표 8에 제시되어 있다. 본 연구에서 도출된 표준화 계수는 .634에서 .903의 값을 가졌으며 따라서 선행연구에서 제시한 타당성

표 7. 진로자원척도의 확인적 요인분석 모형 상위 잠재요인과 하위 잠재요인간의 경로계수

요인	문항	비표준화계수	표준오차	Z	표준화계수
진로심리자원	→ 자기주도성	1			.828
진로심리자원	→ 진로자신감	1.016	.06	17.025***	.88
진로심리자원	→ 진로정체성	1.337	.072	18.681***	.774
진로심리자원	→ 위기극복능력	.711	.046	15.555***	.794
진로심리자원	→ 개방성	.778	.059	13.193***	.572
진로지지자원	→ 가족진로지지	1			.679
진로지지자원	→ 사회적관계진로지지	1.202	.094	12.751***	.784
기술능력자원	→ 직업시장이해	1			.837
기술능력자원	→ 외부지원활용능력	.862	.055	15.632***	.607
기술능력자원	→ 구직기술능력	.971	.051	18.997***	.945
대학환경자원	→ 대학교과지원	1			.798
대학환경자원	→ 대학비교과지원	1.216	.066	18.352***	.943
대학환경자원	→ 대학제도지원	1.09	.063	17.174***	.87

표 8. 진로자원척도의 확인적 요인분석모형 하위 잠재요인과 측정문항 간 경로계수

요인		문항	비표준화 계수	표준오차	Z	표준화계수
자기주도성	→	자기주도성1	1			.803
자기주도성	→	자기주도성2	.933	.037	25.543***	.803
자기주도성	→	자기주도성3	1.048	.04	26.097***	.818
자기주도성	→	자기주도성4	.912	.048	19.131***	.629
진로자신감	→	진로자신감1	1			.687
진로자신감	→	진로자신감2	1.036	.05	20.896***	.797
진로자신감	→	진로자신감3	.849	.048	17.55***	.653
진로자신감	→	진로자신감4	1.045	.049	21.128***	.809
진로정체성	→	진로정체성1	1			.871
진로정체성	→	진로정체성2	1.022	.03	34.48***	.882
진로정체성	→	진로정체성3	.761	.027	27.977***	.774
진로정체성	→	진로정체성4	.756	.027	28.015***	.775
위기극복능력	→	위기극복능력1	1			.657
위기극복능력	→	위기극복능력2	1.157	.061	18.862***	.754
위기극복능력	→	위기극복능력3	1.164	.062	18.713***	.746
위기극복능력	→	위기극복능력4	.989	.054	18.316***	.726
위기극복능력	→	위기극복능력5	1.012	.056	18.154***	.718
개방성	→	개방성1	1			.739
개방성	→	개방성2	1.05	.05	21.105***	.77
개방성	→	개방성3	.969	.049	19.93***	.722
개방성	→	개방성4	.921	.049	18.815***	.68
개방성	→	개방성5	.739	.041	18.141***	.656
가족진로지지	→	가족진로지지1	1			.703
가족진로지지	→	가족진로지지2	1.196	.053	22.545***	.82
가족진로지지	→	가족진로지지3	.829	.045	18.605***	.668
가족진로지지	→	가족진로지지4	1.131	.052	21.768***	.789
가족진로지지	→	가족진로지지5	1.116	.051	22.008***	.799
가족진로지지	→	가족진로지지6	.92	.046	20.027***	.722
사회적관계진로지지	→	사회적관계진로지지1	1			.778
사회적관계진로지지	→	사회적관계진로지지2	1.056	.039	26.881***	.84
사회적관계진로지지	→	사회적관계진로지지3	.986	.039	25.359***	.8

표 8. 진로자원척도의 확인적 요인분석모형 하위 잠재요인과 측정문항 간 경로계수 (계속)

요인	문항	비표준화 계수	표준오차	Z	표준화계수
사회적관계진로지지	→ 사회적관계진로지지4	.869	.037	23.213***	.743
사회적관계진로지지	→ 사회적관계진로지지5	.927	.038	24.585***	.78
사회적관계진로지지	→ 사회적관계진로지지6	.776	.035	22.019***	.711
직업시장이해	→ 직업시장이해1	1			.813
직업시장이해	→ 직업시장이해2	1.094	.036	30.451***	.877
직업시장이해	→ 직업시장이해3	1.102	.039	28.246***	.829
직업시장이해	→ 직업시장이해4	.852	.04	21.575***	.675
직업시장이해	→ 직업시장이해5	.876	.041	21.156***	.664
외부지원활용능력	→ 외부지원활용능력1	1			.868
외부지원활용능력	→ 외부지원활용능력2	.989	.027	36.552***	.886
외부지원활용능력	→ 외부지원활용능력3	1.036	.027	38.021***	.904
외부지원활용능력	→ 외부지원활용능력4	.994	.027	36.979***	.891
구직기술능력	→ 구직기술능력1	1			.738
구직기술능력	→ 구직기술능력2	1.086	.046	23.545***	.8
구직기술능력	→ 구직기술능력3	1.161	.049	23.603***	.802
구직기술능력	→ 구직기술능력4	.983	.047	20.918***	.715
구직기술능력	→ 구직기술능력5	.994	.047	21.075***	.72
대학교과지원	→ 대학교과지원1	1			.762
대학교과지원	→ 대학교과지원2	1.126	.044	25.744***	.842
대학교과지원	→ 대학교과지원3	1.19	.046	25.667***	.839
대학교과지원	→ 대학교과지원4	1.12	.047	23.621***	.778
대학비교과지원	→ 대학비교과지원1	1			.795
대학비교과지원	→ 대학비교과지원2	.98	.039	24.968***	.779
대학비교과지원	→ 대학비교과지원3	1.039	.039	26.661***	.821
대학비교과지원	→ 대학비교과지원4	1.012	.04	25.181***	.784
대학제도지원	→ 대학제도지원1	1			.749
대학제도지원	→ 대학제도지원2	.854	.045	18.805***	.64
대학제도지원	→ 대학제도지원3	.989	.043	22.796***	.766
대학제도지원	→ 대학제도지원4	1.044	.041	25.503***	.852
대학제도지원	→ 대학제도지원5	1.018	.045	22.548***	.758

기준인 .5 이상을 충족하는 것으로 나타났다. 또한 각 경로계수의 검정결과 $p < .001$ 수준에서 통계적 유의성 있음을 확인할 수 있었다.

다음으로 확인적 요인분석 모형을 통해 본 연구에서 개발하는 척도의 수렴타당도와 판별타당도를 검증하였다. 먼저 수렴타당도를 검증하기 위하여 각 요인별로 평균분산추출 지수 AVE와 합성신뢰도 CR 값을 구하였다. 일반적으로 AVE는 .5 이상, CR은 .7 이상인 경우 타당도가 확보된 것으로 여기는데, 본 연구의 모든 요인에서 AVE 값과 CR 값은 타당성 기준치를 확보하였다. 수렴타당도 결과는 표 9와 같다.

판별타당도 검증을 위해 두 개의 하위요인 간의 상관계수의 제곱인 결정계수를 구하고 이를 해당 두 요인의 평균분산추출 지수(AVE)와 비교하였다. 결정계수가 평균분산추출 지

수보다 상대적으로 작으면 판별타당도가 확보된 것으로 간주할 수 있다. 비교 결과 모든 요인 사이에서 판별타당도가 확보된 것을 확인할 수 있다. 판별타당도 결과는 아래의 표 10과 같다. 표 10에서 대각성분은 평균분산추출 지수를 의미한다. 예를 들어 자기 주도성의 평균분산추출 지수는 .572이고, 진로 자신감의 평균분산추출 지수는 .542이다. 한편 비대각 성분은 결정계수를 의미하는데, 예를 들어 자기 주도성과 진로자신감 사이의 결정계수는 .373이다. 결정계수 값 .373이 두 요인의 평균분산추출 지수값인 .572과 .542보다 작음을 확인할 수 있다.

끝으로 한국 대학생 진로자원 척도의 하위요인과 준거변인인 진로적응성 척도, 진로준비행동 척도의 하위요인 및 전체 간의 상관관

표 9. 구성요인의 평균분산추출 지수와 합성신뢰도(수렴타당도)

요인	AVE	CR
자기주도성	.572	.846
진로자신감	.542	.833
진로정체성	.698	.901
위기극복능력	.52	.846
개방성	.516	.842
가족진로지지	.573	.889
사회적관계진로지지	.608	.902
직업시장이해	.60	.883
외부지원활용능력	.787	.937
구직기술능력	.573	.873
대학교과지원	.65	.885
대학비교과지원	.632	.873
대학제도지원	.566	.866

표 10. 구성요인 간의 결정계수와 평균분산추출지수(판별타당도)

요인	자기 주도성	진로 자신감	진로 정체성	위기 극복 능력	개방성	가족 진로 지지	사회적 관계진 로지지	직업시 장이해	외부지 원활용 능력	구직 기술 능력	대학 교과 지원	대학 비교과 지원	대학 제도 지원
자기 주도성	.572												
진로 자신감	.373	.542											
진로 정체성	.345	.348	.698										
위기극복 능력	.288	.442	.268	.52									
개방성	.164	.192	.093	.194	.516								
가족 진로지지	.111	.186	.135	.143	.077	.573							
사회적 관계 진로지지	.132	.187	.155	.153	.119	.234	.608						
직업시장 이해	.306	.244	.314	.179	.14	.105	.149	.60					
외부지원 활용능력	.146	.091	.112	.072	.098	.041	.061	.351	.787				
구직기술 능력	.426	.381	.423	.277	.18	.151	.206	.488	.237	.573			
대학 교과 지원	.10	.167	.133	.132	.062	.136	.214	.139	.069	.202	.65		
대학 비교과 지원	.115	.141	.097	.144	.07	.114	.185	.142	.106	.151	.451	.632	
대학 제도 지원	.092	.136	.088	.154	.053	.116	.156	.13	.127	.146	.341	.528	.566

*해당 표의 대각성분은 평균분산추출지수이며, 비대각성분은 결정계수이다.

계를 확인하여 준거타당도를 확인하였다. 그 결과, 모든 상관관계에서 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타남을 확인할 수 있었다. 이는 본 연구에서 개발한 한국 대학생 진로자원 척도는 관련 변인인 진로적응성과 진로탐색행동을 높은 관련성이

가진다는 것을 시사하며, 선행연구의 결과들과 일관성을 가지는 것으로써 대학생 진로자원 척도의 준거타당도가 충분히 확보되었음을 의미한다. 준거타당도는 표 11에 제시되어 있다.

표 11. 대학생 진로자원 척도와 진로적응성 척도 간의 상관관계

한국대학생 진로자원	진로적응성 척도				진로적응성 전체	진로탐색행동 척도		진로탐색행동 전체
	관심	통제	호기심	자신감		자아탐색	직업탐색	
자기주도성	.645***	.464***	.517***	.491***	.618***	.417***	.577***	.567***
진로자신감	.628***	.627***	.513***	.609***	.698***	.448***	.469***	.507***
진로정체성	.605***	.494***	.396***	.469***	.577***	.401***	.492***	.503***
위기극복능력	.601***	.64***	.563***	.606***	.706***	.423***	.45***	.483***
개방성	.405***	.435***	.544***	.443***	.53***	.44***	.397***	.454***
가족진로지지	.38***	.391***	.336***	.386***	.438***	.416***	.326***	.397***
사회적관계 진로지지	.376***	.398***	.333***	.389***	.439***	.45***	.413***	.47***
직업시장이해	.505***	.395***	.394***	.42***	.502***	.491***	.674***	.664***
외부지원 활용능력	.263***	.271***	.235***	.23***	.293***	.42***	.583***	.572***
구직기술능력	.613***	.532***	.474***	.574***	.644***	.445***	.639***	.621***
대학교과지원	.355***	.328***	.281***	.333***	.381***	.361***	.391***	.417***
대학비교과 지원	.332***	.327***	.317***	.326***	.381***	.402***	.423***	.456***
대학제도지원	.291***	.345***	.292***	.316***	.365***	.395***	.42***	.451***

*** $P < .001$

논 의

본 연구의 목적은 한국 대학생의 진로자원을 측정하는 척도를 개발하여 그 타당성을 확보하는 데 있다. 이를 위해 Hirschi(2012)의 진로자원모델을 바탕으로 국내 관련 문헌고찰과 경험적 자료 수집을 통해 한국 대학생에게 보다 적합하도록 수정·보완하는 과정을 거쳤다. 이는 국내에서 처음으로 통계적 의미가 있는 진로자원 구성요인을 추출해 개념화했다는 점에서 의미가 있다. 결과에 대한 논의를 하자면 다음과 같다.

먼저 척도 구성에 대한 논의이다. 첫째로, 한국 대학생 진로자원 척도의 구성은 개인 내

적요인과 외적요인이 다양하게 구성되어 있어, 대부분 내적자원에만 집중한 기존의 진로자원 모델들과 차별점을 가진다. 본 연구결과에 따른 내적자원에는 자기주도성, 진로자신감, 진로정체성, 위기극복능력, 개방성, 직업시장 이해, 외부지원 활용능력, 구직기술능력 요인이 있고, 외적자원은 가족 진로지지, 사회적관계 진로지지, 대학교과지원, 대학비교과지원, 대학제도지원 요인이 구성되어 있다. 개인의 성공적인 진로개발을 위해 고려되는 긍정적 자원은 개인 내·외적 요인을 모두 고려해야 된다는 Hirschi(2012)의 주장에 근거하여, 본 연구에서는 이와 같이 한국 대학생이 진로를 개발하는 데 필요한 내적·외적자원을 동등하게

다루고자 했다. 일반적으로 상담에서 내담자 호소문제에 접근할 때, 변화 가능한 내적요인과 변화 불가능한 외적요인이라는 이분법적 사고를 바탕으로 내적요인을 상대적으로 더 많이 다루는 경향이 있다. 그러나 자신을 둘러싼 외부적 요인을 파악하고 수용하며 이를 보완하기 위해 스스로 할 수 있는 것이 무엇인지 탐색하는 과정만으로도 개인의 긍정적 변화로 이어지는 하나의 과정이 될 수 있다. 실제로 진로적 관점에서 개인내적 요인 못지않게 개인을 둘러싼 외적 요인들을 조명하는 최근 연구들(김봉환 외, 2018; Abellera, 2019; Savickas & Porfeli, 2012)이 늘고 있는 추세이며, 특히 진로상담에서 진로문제를 둘러싼 개인의 내·외적 요인을 모두 다루는 접근이 지지받고 있다(김민배, 문승태, 2004). 이를 고려했을 때 본 연구의 결과는 개인의 내·외적 요인을 중시하는 최근 선행연구들과 흐름을 같이 하며, 대학생의 진로자원을 탐색하기 위해서는 진로개발에 긍정적으로 작용하는 개인의 심리적 특성 및 내적능력을 다룸과 동시에 대학생이 외부로부터 제공받는 지지형태 및 소속 대학의 지원체제를 함께 살펴보는 통합적 관점의 필요성을 시사한다. 둘째, 한국 대학생 진로자원 척도는 Hirschi(2012)의 진로자원모델을 근거로 하되 모델의 한계를 수정한 새로운 구성으로 기존 모델과의 차별성을 가졌다. Hirschi(2012)의 진로자원모델은 내담자가 진로상담에서 강화되어야 할 긍정적 자원을 탐색하게 하고 부족한 자원을 채우기 위한 상담목표를 제시한다는 점에서 의의가 있는 모델이나 한계점도 몇 가지 있어 이를 보완하고자 했다. 먼저 한국 대학생 진로자원 척도에서는 Hirschi(2012) 모델의 진로정체성자원 영역과 심리적자원 영역을 하나로 합쳐 ‘진로심리자

원’영역을 제시하여 기존모델과의 차별을 가졌다. 개인의 심리내적 자원에 대한 메타분석 연구를 진행한 Brown과 Rector(2008)에 따르면, 개인내적 심리 관련 자원과 진로 정체성을 설명하는 자원들은 개인의 심리적 요인이라는 공통성을 띄므로 하나의 범주로 결합하는 것이 합당하다고 하였다. 이에 본 연구결과에서는 기존의 두 영역을 합쳐 진로심리자원 영역으로 명명하되, 각 영역을 대표하는 구성요인을 간추려 자기주도성, 진로자신감, 진로정체성, 위기극복능력, 개방성의 5개 요인으로 구성하였다. 이는 긍정심리학 관점에서 개인 내적 자원을 제시한 연구결과(임태홍, 2014)와 주도성과 같은 진로특성을 강조한 연구결과(Cox, 외 2015; Savickas & Porfeli, 2012)들과 유사하다. 또한 본 연구에서는 국내 문헌고찰 결과 Hirschi(2012)의 진로자원모델에 없는 새로운 외적자원으로써 대학교과지원, 대학비교과지원, 대학제도지원의 3개 요인을 도출했고, 이를 대학환경자원이라는 새로운 영역으로 제시하였다. 대학환경자원 영역은 대학생과 가장 밀접한 물리적 외부환경인 대학에 초점을 맞춘 것으로써 대학생의 진로개발에 있어 대학환경의 중요성을 강조한 Abellera(2019)의 주장과 일맥상통하며, 양질의 대학 교과교육과 비교과 교육이 대학생의 균형 있는 진로개발을 촉진하게 한다는 여러 국내 선행연구들(김지효, 2016; 서명선 외, 2021)과도 일치한다. 대학생의 가장 일차적이고 접근성 높은 외부자원 환경은 대학이기 때문에, 국내 문헌고찰 및 경험적 자료 수집을 통해 새로이 개발된 대학환경자원 요인들은 의미가 있다고 본다. 세 번째, 서구권 중심으로 고안된 Hirschi(2012) 모델과 달리 본 연구에서는 국내 대학생의 특성을 반영한 진로자원을 추가 구성하고자 노

력했다. ‘가족 진로지지’와 ‘외부지원 활용능력’요인이 그 예이다. 먼저 한국의 경우 서구 문화에 비하여 자녀의 진로발달과 선택과정에 있어 부모와의 상호작용을 중요시하고, 자녀의 진로개발 과정에 부모의 개입이나 영향이 높은 편이다(선혜연, 김계현, 2007). 본 연구의 FGI조사에서도 대학생들의 진로개발 과정에서 부모의 영향을 인정하는 대학생들의 강력한 응답이 있었다. 이러한 한국의 문화적 특성은 국내 대학생의 진로개발 과정에도 영향을 끼친다고 보았으며, 본 연구의 ‘가족 진로지지’요인은 이러한 국내 배경을 반영하는 요인이다. ‘외부지원 활용능력’요인 또한 국내 특성이 반영된 새로운 요인이다. 한국과 같이 치열한 경쟁과 취업난을 뚫어야 하는 경쟁사회에서 대학생들은 대학 내부에서 비교적 쉽게 제공받을 수 있는 정보만 소극적으로 습득할 것이 아니라, 시야를 확장해 정부나 지자체 등에서 제공하는 다양한 외부 지원들에 관심을 갖고 이를 자신의 진로개발에 활용하는 적극적인 태도가 필요하다. 외부 지원에 대한 적극적 활용 태도는 중요한 개인의 강점으로 작용할 수 있는 것이다(정성수 외, 2016). 이러한 관점은 국내 공공기관과 노동부에서 제공하는 지원프로그램의 효과성을 밝힌 김영현(2016), 김소영(2010) 등의 연구 결과를 통해 지지받을 수 있으며, 사회에서 얻을 수 있는 외부적 자원을 인지하고 활용하는 모든 것을 경쟁력 있는 유능한 태도로 본 Abellera(2019)의 주장과도 의견을 같이한다. 아울러 기존의 진로자원모델(Hirschi, 2012)과 CRQ(Hirschi et al., 2018)는 미국인을 대상으로 개발되었으므로, 본 연구에서는 모든 척도의 문항을 한국 대학생의 경험적 표현을 반영할 수 있도록 국내 대학생 개방형조사와 FGI조사를 심층 진행하

였다. 조사를 통해 한국 대학생들이 진로를 탐색하고 결정하고 준비하는 일련의 과정 동안 13개의 진로자원들을 어떻게 이해하고 있고, 어떤 상황일 때 경험했는지 등 다양한 예시상황의 응답을 얻을 수 있었다. 이를 활용하여 국내 대학생들의 진로자원과 관련한 생생한 표현을 문항에 반영하여, 국내 대학생들이 문항을 읽고 이해하기 쉽도록 구성하고자 노력했다. 네 번째, 초기 잠정안의 대학교육요인이 두 차례의 전문가 델파이조사를 거쳐 대학교과지원, 대학비교과지원 요인으로 세분화되었는데, 이러한 결과는 대학의 지원은 대학생의 진로개발을 위한 중요한 환경요인 중 하나이나 지원 양상에 따라 교육의 목적과 기대효과가 다르므로, 이에 따라 대학생이 받을 수 있는 도움과 영향 또한 다르다는 연구자들의 주장(서강목, 2016; 송나리, 2020; 신혜성, 2017)과 일치한다. 실제로 본 연구에서 실시한 대학생 개방형조사 및 FGI에서도 국내 대학생들이 생각하는 대학교과지원과 대학비교과지원은 그 양상과 예시가 분리되는 것으로 나타났다.

다음으로는 대학생 진로자원과 진로관련 변인 간 관계의 논의이다. 본 연구에서는 대학생 진로자원 척도의 준거 타당도 검증에 위하여 진로적응성과 진로탐색행동과의 상관관계를 분석하였다. Savickas(1997)에 따르면 개인이 풍부한 진로자원들을 다양하게 보유하고 있고 이것이 균형을 이루면 진로개발 과정에서 겪는 끊임없는 변화에 대처하는 적응능력 또한 향상된다고 했다. 본 연구에서도 대학생 진로자원과 진로적응성은 전체상관 및 하위요인 간의 상관이 모두 높게 나타났다. 그 중에서도 가장 높은 상관관계를 살펴보면 진로적응성 전체와 대학생 진로자원의 ‘위기극복능력’

요인이었다. 위기극복능력은 진로개발 과정에서 겪는 갈등이나 좌절을 수용하고 다시 나아갈 수 있는 힘을 의미한다. 이는 긍정적 태도를 바탕으로 위기를 수용하고 앞으로 나아가는 것이 진로개발 중 겪는 변화에 대처하는 적응능력과 관계가 높다는 것을 뜻한다. 이는 위기극복능력과 같은 긍정심리자본이 진로적응성에 영향을 미친다는 연구결과(강진, 2021; 이지연, 2018; 장용희, 2017)와 그 맥락이 같다. 또 하위요인 간의 상관을 보면 진로적응성 요인 중 하나인 ‘관심’은 대학생 진로자원의 ‘자기주도성’요인과 가장 높은 상관관을 보였다. 진로적응성의 관심은 앞을 내다보고 미래를 준비하고자 하는 미래지향적 태도를 의미하며, 대학생 진로자원의 자기주도성은 스스로 진로과업을 계획하고 준비하며 달성해 나가고, 진로에 도움되는 관계를 구축하는 등 진로개발에 임하는 능동적인 태도를 뜻한다. 이는 진로개발에 대한 개인의 능동적 태도는 곧 미래지향적인 태도와 관계가 깊다는 것을 의미하며, 자기주도성과 진로적응의 관심 간의 영향력을 지지하는 여러 연구결과(박지연, 2021; 유인영, 2015)들을 뒷받침한다고 볼 수 있다. 다음으로 진로탐색행동이란 진로결정 및 선택을 위하여 자신의 특성에 대한 평가와 직업에 관한 정보를 수집하는 의도적 행동을 의미하는데(최동선, 2003), Chin 외(2019)에 따르면 다양한 형태의 진로자원을 균형있게 보유했을 때 적극적인 진로탐색행동을 촉진시킬 수 있다고 하였다. 실제로 본 연구에서도 대학생 진로자원과 진로탐색행동은 전체상관 및 하위요인 간의 상관성이 모두 높은 것으로 나타났으며, 그 중에서도 가장 높은 상관관계를 살펴보면 진로탐색행동 전체와 대학생 진로자원의 요인 중 하나인 ‘직업시장 이해’였다. 직업시

장 이해는 최근 직업세계 및 고용트렌드의 변화 이해를 의미하며, 직업시장 이해와 진로탐색행동의 상관성이 높다는 것은 직업세계에 대한 대학생의 이해도가 높을수록 진로탐색을 더욱 적극적으로 행동에 옮긴다는 것을 의미한다. 이는 진로탐색행동의 직업탐색 요인이 진로자원 척도의 직업시장 이해 요인의 개념 일부를 포함하기 때문일 것으로 보이며, 직업세계 또는 고용변화 이해와 진로탐색행동 간의 관계를 밝힌 연구들(김은애, 진성미, 2015; 이지영 외, 2005)을 통해서도 유추할 수 있다. 또 하위요인 간의 가장 높은 상관관계를 살펴보면 진로탐색행동의 ‘직업탐색’과 대학생 진로자원 척도의 ‘직업시장 이해’가 이에 해당된다. 직업탐색이란 직업세계에 관한 다양한 정보를 수집하고 평가하려는 개인의 의도적인 행동이다(최동선, 2003). 두 하위변인 간의 관계로 미루어보아 직업과 관련한 여러 가지 정보를 수집하고자 하는 적극적 행동과 직업세계를 잘 이해하고 더 나아가 고용시장의 변화를 이해할 수 있는 자원은 서로 밀접한 연관이 있음을 알 수 있다.

끝으로 한국 대학생 진로자원 척도의 활용에 대한 논의이다. 한국 대학생 진로자원 척도는 대학생의 내·외적 진로자원 보유 수준을 측정할 수 있어 활용 가능성이 다방면으로 높을 것이다. 이에 크게 세 가지 활용도 측면에서 논의하고자 한다. 첫째, 진로상담 현장에서의 활용성이다. 최근 상담현장은 상담 수요 증가에 따른 상담 인력 부족이나 상담 비용, 내담자 요구 등으로 인하여 상담 기간의 효율성을 매우 중요하게 고려한다(Mahon et al., 2015). 특히 진로상담 내담자는 심리상담보다 더 짧은 기간 안에 문제가 해소될 것을 기대하는 경향이 있어(이재창 외, 2007), 진로상담

의 경우 단기간 내에 내담자를 파악하고 빠른 개입으로 진행하는 단기상담이 추세이다. 진로상담에서 내담자는 진로계획을 세우거나 진로를 준비하고 진로목표를 달성하는 과정에서 애로사항을 겪기 때문에 상담에서 이를 다루려면 진로문제와 관련한 내담자의 현주소를 파악하는 것이 우선시되어야 한다. 따라서 진로상담에서 내담자 이해 및 시간적 효율성을 위해서는 무엇보다 내담자의 진로고민을 해소하는 데 도움 될만한 자원이 무엇이고 반대로 부족한 자원은 무엇인지를 초기에 이해하는 것이 중요하다(Hirschi, 2012). 한국 대학생 진로자원 척도는 대학생의 진로개발에 도움되는 심리적자원과 기술능력자원의 개인내적인 자원 보유 정도를 측정할 수 있으며, 진로지지 자원과 대학환경자원과 같은 외적 자원들까지 파악할 수 있다. 이에 상담현장에서는 본 척도를 활용하여 이미 소유하고 있는 내담자의 진로자원은 더욱 강화시키고, 부족한 개인내적 요인은 심리상담적 접근으로 늘릴 수 있으며 부족한 외적 요인은 내담자 노력으로 변화 가능한 수준을 인지하게 하고 이를 위한 노력을 시도하게끔 접근할 수 있다. 또 내담자의 진로개발 과정 중 특정 상황에서 특정 자원만을 제한적으로 사용하거나 또는 필요자원임에도 사용하지 않는 등 내담자의 고유한 행동패턴을 본 척도를 통해 파악하고 그 원인 및 수정방안에 대한 상담개입을 진행함으로써 내담자의 호소문제에 접근할 수도 있다. 또는 진로상담의 효과검증으로써 사전-사후 비교분석에도 본 척도가 사용될 수 있을 것이다. 이와 같이 한국 대학생 진로자원 척도가 상담현장에서 활용되는 방안을 유추해 보았을 때, 대학생 진로상담에서 본 척도의 유용성이 높을 것으로 기대되며 특히 짧은 기간 내 높은

성과를 도모하는 단기 진로상담의 관점에서 더욱 높은 효율성을 가질 것으로 보인다. 둘째, 취약계층 대학생에 대한 활용성이다. 자원의 초기 개념이 취약계층에 대한 사회적 대안으로부터 비롯될 것임을 고려할 때, 한국 대학생 진로자원척도 또한 빈곤청년과 취약청년 등 사회적·경제적 제약이 많은 대학생들에게 특히 의미 있는 도구가 될 수 있을 것으로 본다. ‘일의 심리학 이론(PWT; Duffy et al., 2016)’에 따르면, 취약계층의 진로개발과 직업선택 그리고 일의 의미를 이해하기 위해 개인의 내적 요인과 더불어 맥락적, 상황적 요인을 통합적으로 고려해야 함을 강조한다. 사회적 또는 경제적으로 제약을 갖고 있는 대학생들은 사회의 일원으로써 구성되기 위해 그들만의 특별한 내적 요인과 상황적 요인을 고려할 필요가 있음을 의미한다. 이에 따라 취약계층의 대학생들이 대학 시기에 필요한 진로자원을 강화하고 보충하는 데 대학을 비롯한 정부의 지속적인 관심이 요구되고 있다. 그들이 현재 보유하고 있는 진로자원은 무엇이고 추가적으로 필요한 진로자원은 무엇인지를 탐색하는 작업이 우선시 되어야 하며, 그 일선에서 한국 대학생 진로자원 척도가 취약계층 대학생들의 현 상황을 이해하는 데 활발히 사용될 수 있을 것이다. 자기주도성과 사회적지지를 중요하게 여기는 일의 심리학 이론의 관점과 연관지어 볼 때 본 척도는 개인 내·외적 요인의 통합 측정이 가능하고 자기주도성과 외부적 지지의 개념이 구성되어 있어, 그들의 필요자원을 파악하는 하나의 지표 도구로서 적합하다고 보기 때문이다. 따라서 본 척도는 취약계층 대학생 진로자원의 보유 수준을 파악하고 취약계층 대학생이 ‘괜찮은 일’을 얻는 과정에서 더욱 강화되어야 할 자원과

보충해야 할 취약점이 무엇인지를 빠르게 이해하여, 체계적인 지원 접근방식을 도모하는데 도움이 될 것으로 보인다. 셋째, 대학 현장에서의 활용이다. 대학생의 진로개발에 가장 일차적인 외부 환경은 바로 소속 대학이다. 한국 대학생 진로자원 척도는 대학현장 중에서도 크게 대학의 측면과 대학 내 관련 기관의 측면 그리고 교수자의 측면의 시사점으로 나누어 볼 수 있겠다. 먼저 대학의 운영 측면에서는 소속 대학생들의 취업률을 높이고 학생들이 대학에 적응하고 중도탈락하지 않도록 하는 것이 대학의 가장 큰 화두이다(강명희 외, 2019). 이에 대한 방안 중 하나로 대학생이 보유하고 있는 진로자원들을 전반적으로 스크리닝하는 과정이 선행된다면 그 결과에 따른 대학의 효율적인 지원개입이 가능해질 수 있을 것이다. 예를 들어, 본 척도를 학년별 또는 단과대 별로 실시하여 소속 대학생들의 전반적인 진로자원 보유 수준과 그 특징을 파악함으로써 맞춤형 지원이 투입되도록 할 수 있다. 한국 대학생 진로자원 척도는 학생들의 취약한 자원을 이해하고, 대학의 지원 가능한 지점이 무엇이며, 이를 위해 대학이 향후 보완해야 할 교육적 시스템이 무엇인지 고민할 거리를 제공할 수 있을 것이다. 다음으로 학생상담센터, 경력개발센터, 취업지원센터 등 대학 내 관련 기관들은 다양한 비교과 프로그램을 통해 대학생들의 진로개발을 조력하고 진로고민을 함께 나누는 등 다양한 서비스들을 제공하고 있다. 본 척도는 여러 교내 기관에서 진행되는 진로 교육이나 진로 집단프로그램 등에서 유용하게 활용될 수 있을 것으로 본다. 대학생 진로 관련 프로그램 개발 시 진로검사를 실시하고 그 결과를 활용하는 것으로 본 척도가 사용될 수도 있으며, 또 진로

집단교육이나 집단상담을 진행할 때 사전-사후 프로그램 효과검증에도 활용되는 등 여러 쓰임새가 있을 것이다. 끝으로 학생을 지도하는 교수자의 입장에서도 본 척도가 주는 의미가 있다. 대부분의 대학에서는 대학생들의 진로개발과 취업준비를 위해 교수자와 대학생의 정기적인 면담을 권장하고 있다(정주영, 2013). 교수는 학생 면담을 통해 그들의 특성을 파악하고 현재 겪고 있는 애로사항을 이해하여 실질적 조언을 제공하는 데 그 목적을 둔다. 한국 대학생 진로자원 척도는 교수자 면담에서 소속 대학생들의 현상황을 이해하고 파악하는 일환으로 활용될 수 있다. 학생들의 13가지 진로자원에 대한 보유 수준을 파악하는 기초자료로 사용하여 학생을 지도할 때에도 유용하게 사용할 수 있을 것으로 기대한다.

끝으로 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 대학생 진로자원 연구의 활성화를 위해서는 추후 다양한 관련 변인과의 관계를 다각적으로 살펴보는 것이 도움 될 것이다. 둘째, 진로자원 수준과 취약계층의 제약 정도에 따른 진로 발달에 대한 연구도 필요할 것이다. 셋째, 본 연구는 국내 대학생 진로자원에 대한 개념을 처음 제시했으나 앞으로 대학생 뿐 아니라 다양한 연령 시기를 대상으로 개념화하는 작업도 의미가 있을 것이다.

참고문헌

강명희, 이은경, 이용택 (2019). 대학생의 중도탈락의도의 변화 추이와 영향 요인. *청소년문화포럼*, 5-30.

강진 (2021). 대학생의 긍정심리자본이 진로준비행동, 진로결정자기효능감, 진로적응

- 성에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 21, 551-565.
- 교육부 (2022). *교육통계분석자료집. 고등교육 통계편*.
- 교육부. 한국직업능력개발원 (2016). *진로체험 교육과정 길잡이-일반고용. 한국직업능력 개발원*.
- 권은경 (2012). *사회인지진로이론에 근거한 대학생 진로상담 프로그램 개발 및 효과 검증*. 경남대학교 대학원 박사학위논문.
- 권혜경, 이희경 (2013). *초심상담자와 숙련상담자가 지각하는 내담자 강점과 활용방안에 대한 개념도 연구*. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 25(3), 397-424.
- 김고운, 심재창, 임선영 (2023). *한국 대학생 취업스레스 척도 개발 및 타당화*. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료* 35(2), 441-469.
- 김미정 (2020). *가족지지 및 교수지지와 대학생의 진로결정수준과의 관계*. *인문사회* 21, 11(5), 1159-1174.
- 김민배, 문승태 (2004). *대학생의 진로결정 수준과 개인의 내·외적 변인과의 관계*. *진로교육연구*, 17(1), 92-105.
- 김봉환, 강은희, 강혜영, 공윤정, 김영빈 (2018). *진로상담*. 서울: 학지사
- 김소영 (2010). *노동부 취업지원프로그램의 효과성 연구*. 광운대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김아영 (2014). *미래 교육의 핵심역량: 자기주도성*. *교육심리연구*, 28(4), 593-617.
- 김영현 (2016). *공공 취업지원프로그램의 노동시장 효과 분석에 관한 연구*. 한국기술교육대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은애, 진성미 (2015). *대학생들이 진로탐색 과정에서 겪는 경험: 근거이론적 접근*. *직업교육연구*, 34(3), 67-90.
- 김정희 (1992). *중년 여성의 적응과 일상적 스트레스 및 정서적 경험의 관계: 심리적 자원과 사회적 자원의 영향*. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 4(1), 54-68.
- 김지효 (2016). *대학생들의 진로결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 재학기간을 중심으로*. *진로교육연구*, 29(1), 123-139.
- 김진희, 박미진 (2016). *대학생의 부모지지와 진로만족의 관계에서 진로결정자기효능감과 진로준비행동의 매개효과*. *아시아교육연구*, 17(3), 355-377.
- 김태환 (2019). *대학생의 진로선택몰입과 가족지지, 진로결정자율성, 진로결정자기효능감의 인과적 관계*. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김혜영 (2021). *대학생의 기본심리욕구, 진로적응성, 진로구성, 진로몰입, 대학생활적응 및 부모진로지지의 구조적 관계: 진로적응모형을 중심으로*. 광운대학교 대학원 박사학위논문.
- 박미영 (2017). *학교 밖 청소년 대상 취업성공패키지 프로그램 적용 사례 연구*. 공주교육대학교 대학원 석사학위논문.
- 박연옥, 박수진, 허정 (2017). *대학생들의 진로정체감이 학업성취도에 미치는 영향에 관한 연구: 스트레스 대처에 대한 조절효과를 중심으로*. *취업진로연구*, 7(2), 103-124.
- 박영신, 김의철 (2009). *심리적, 관계적, 경제적 자원: 한국인의 행복에 어떠한 영향을 미치는가?*. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 15(1), 95-132.
- 박종희 (2020). *대학생용 한국형 긍정심리척도(KPPS) 개발 및 타당화 연구*. 대전대학교 대학원 박사학위 논문.

- 박지연 (2021). 대학생의 진로구성에 미치는 정서지능과 자기주도성, 진로적응력, 불확실성 불관용의 영향연구. 배재대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박창남, 정원희 (2017). 비교과프로그램이 대학 핵심역량에 미치는 영향: K 대학교를 중심으로. *교양교육연구*, 11(1), 39-71.
- 박현미, 유나현 (2021). 대학생의 진로결정 관련 어려움과 심리적 자원에 따른 잠재프로파일 분석. *진로교육연구*, 34(3), 145-171.
- 서강목 (2016). 대학의 변화와 변화의 대학, *대학: 담론과 쟁점*, 1, 32-42.
- 서명선, 정정희, 안성식 (2021). 대학생들의 진로선택동기와 대학생활만족도를 향상시키기 위한 방안에 관한 연구. *취업진로연구*, 11(2), 109-130.
- 신혜연, 김계현 (2007). 진로상담: 청소년 진로선택 및 발달에 있어 부모의 영향에 관한 연구 분석 - 1997년~2006년. *상담학연구*, 8(4), 1467-1483.
- 송나리 (2020). 대학의 비교과교육과정 개발 · 운영 모형연구. 건국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 신정옥 (2011). 대학생이 지각하는 사회적 지지, 진로장애, 진로결정자기효능감과 진로결정수준의 구조적 관계. *교육연구*, 19(2), 109-141.
- 신혜성 (2017). L대학 비교과 프로그램에 대한 재학생 인식 분석, *교양교육연구*, 11(6), 303-332.
- 신혜숙, 최정윤 (2014). 등록금 충당율에 따른 장학금 효과 분석. *교육재정 경제연구*, 23(2), 153-177.
- 양정승 (2018). 정부의 취약계층 대학생 지원 정책의 효과 분석. *노동정책연구*, 18(1), 103-133.
- 어윤경, 이인혁 (2018). 진로의사결정에 영향을 미치는 개인 및 환경적 요인 탐색: 한국과 미국대학생 사례. *한국교육*, 45(4), 85-107.
- 원정달 (2019). 인문계열 대학생의 전공만족도가 취업준비행동에 미치는 영향: 구직효능감의 매개효과. *한양대학교 대학원 박사학위 논문*.
- 유인영 (2015). 대학생들의 자기주도성이 진로적응성에 미치는 영향: 강점활용을 매개변인으로. *광운대학교 대학원 석사학위 논문*.
- 이대용, 류동희, 김인환, 고태용 (2011). 한국대학생의 진로의식에 관한 연구. *한국취업진로학회 학술대회 2011*, 77-109.
- 이명자 (2008). 대학생의 자원과 심리적 안녕감의관계: 자율 · 통제 동기 및 내재 · 외재 목표의 매개효과. *전남대학교 박사학위 논문*.
- 이은석, 이형국 (2020). 대학생 진로교과목 운영의 효과에 대한 메타분석. *직업교육연구*, 39(2), 71-91.
- 이재창, 박미진, 김진희, 최정인 (2007). 진로상담에 대한 기대 척도의 개발과 타당화. *상담학연구*, 8(2), 565-581.
- 이지연 (2018). 대학생의 긍정심리자본과 진로관여행동의 관계에서 진로적응성의 매개효과. *단국대학교 석사학위 논문*.
- 이지영, 장재윤, 김명언 (2005). 대학 4학년생들의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직성과 간의 관계. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 11(1), 1-23.
- 이지원, 이기학 (2017). 대학생의 강점인식과 대학생활적응의 관계: 강점활용과 진로정

- 체감의 매개효과. *상담학연구*, 18(1), 205-228.
- 임태홍 (2014). 한국판 긍정심리자본척도 (K-PPC) 타당화 검증. *코칭능력개발지*, 16(3), 157-166.
- 장계영, 김봉환 (2011). 대학생 진로적응성 척도 개발. *상담학연구*, 12(2), 539-558.
- 장용희 (2017). 대학생이 지각한 긍정심리자본과 진로적응력의 관계에서 진로의사결정 자기효능감과 결과기대의 매개효과. *학습자중심교과교육연구* 17, 451-469.
- 정성수, 김훈호, 이호준, 우한솔 (2016). 지방자치단체에서 운영하는 대학생 대상 장학금 지원 사업의 쟁점 및 개선방안. *한국교육경제학회*, 25(2), 81-108.
- 정애경, 김계현 (2008). 진로상담: 진로미결정 및 관련변인에 관한 국내연구 메타분석. *상담학연구*, 9(2), 551-564.
- 정은이 (2016). 대학생의 자기 주도성과 대학 적응의 관계에서 다양성 수용도 및 진로역량의 매개 효과. *교육방법연구*, 28(4), 651-679.
- 정주영 (2013). *대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석*. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 정현일, 류영진 (2019). 대학생의 부전공, 복수전공 만족도 결정요인에 관한 연구. *한국콘텐츠학회논문지*, 111-119.
- 조남근, 권정희, 정미예 (2016). 강점인식이 심리적 안녕감과 진로적응성에 미치는 영향: 강점활용과 자기효능감의 매개효과. *청소년학연구*, 23(3), 1-27.
- 조은상, 이영대, 이종구, 정지선 (2015). 한국 대학생들의 해외 인턴십 활성화를 위한 탐색적 연구. *취업진로연구*, 5(3), 19-42.
- 지이레 (2010). *고등학생이 지각한 부모지지와 진로결정 효능감이 진로준비행동에 미치는 영향*. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 차경호 (2004). 한국과 미국대학생의 주관적 안녕감과 심리적 안녕감의 관계. *청소년학 연구*, 11(3), 321-337.
- 최동선 (2003). *대학생의 진로탐색행동과 동기요인 및 애착의 관계 분석*. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 하정혜, 한천우 (2023). 전문대생의 진로스트레스, 진로결정자기효능감, 학과만족도, 진로준비행동 간의 구조적 관계. *진로교육연구*, 36(1), 207-225.
- 한국경제연구원 (2021). *대졸 청년 일자리 현황과 과제*, 보도자료.
- 한승연, 임규연 (2012). 사이버대학 교수자의 교수역량 모델링. *교육방법연구*, 24(4), 837-862.
- 황재규 (2011). *전문대학생용 학습전략 척도개발 및 타당화*. *상담학연구*, 12(5), 1833-1855.
- Abellera, C. M. (2019). Development of the Campus and Career Resources Inventory. *McNair Scholars Research Journal*, 14(1), 6.
- Behrman, J. R. (1990). The action of human resources and poverty on one another: what we have yet to learn, 74.
- Blustein, D. L., & Phillips, S. D. (1989). Relationship between the identity formation process and career development. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 96-202.
- Briggs, N. E., & MacCallum, R. C. (2003). Recovery of weak common factors by maximum likelihood and ordinary least squares estimation.

- Multivariate Behavioral Research*, 38, 25-56.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 30-47.
- Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decisionmaking. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology*, 4, 392-407. New York: Wiley.
- Buckingham, M. (2007). *Go Put Your Strengths*. New York: Free Press.
- Charles-Edwards, D.A., & Ludwig L.J. (1974). A model for leaf photosynthesis by C3 plant species. *Ann. Bot.*, 38.
- Chin, M. Y., Cohen, A. B., & Hora, M. T. (2019). Examining US business undergraduates' use of career information sources during career exploration. *Education+ Training*, 62(1), 15-30.
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2009). Psychological career resources as predictors of working adults' career anchors: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 1-11.
- Coetzee, M. (2012). Evaluating the psychometric properties of the Psychological Career Resources Inventory as a career counselling tool.
- Cox, D. W., Krieshok, T. S., Bjornsen, A. L., & Zumbo, B. D. (2015). Occupational engagement scale-student: development and initial validation. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 107-116.
- Cross, S. E., Bacon, P. L., & Morris, M. L. (2000). The relational interdependent self construal and relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78.
- Diener, E., & Fujita, F. (1995). "Resources, Personal Strivings, and Subjective Well-Being: A Nomothetic and Idiographic Approach.", *Journal of Personality and Social Psychology*, 8(5), pp.926-935.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of counseling psychology*, 63(2), 127.
- Ebner, K. (2021). Promoting career optimism and career security during career coaching: development and test of a model. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 14(1), 20-38.
- Ellis, R. (1984). The dimensions of poverty. *Social Indicators Research*, 15, 229-253.
- Feldman, D. C., & Ng, T. W. H. (2007). Career: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*, 33, 350-377.
- Feldt, R., Bejar, M., Lee, J., & Louison, R. (2021). Vocational Identity Resources in Emerging Adulthood: Associations With Facets of Dispositional Mindfulness. *The Career Development Quarterly*, 69(1), 2-18.
- Fernald, A., & Morikawa, H. (1993). Common themes and cultural variations in Japanese and American mothers' speech to infants. *Child Development*, 64(3), 637-656.
- Fernandez, R. (2002). Social support and quality of life among older people in Spain. *Journal of social issues*, 58(4), pp.645-659.
- Francis, J., Haase, S., Thomas, E., & Steele, C. (2013). Development and validation of the career competencies indicator (CCI). *Journal of Career Assessment*, 21(2), 227-248.

- Garavan, T. N. (2007). A strategic perspective on human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 9(1), 11-30.
- Gelso, C. J., & Woodhouse, S. (2003). Toward a positive psychotherapy: Focus on human strength. In B. W. Walsh (Ed.), *Counseling psychology and optimal human functioning*, 171-197, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Govindji, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2, 143-153.
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of vocational behavior*, 119, 103414.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358.
- Hirschi, A. (2012). "The Career Resources Model: An Integrative Framework for Career Counsellors.", *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4). pp.360-383
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 112-133.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575.
- 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.
- Mahon, M., Laux, J. M., McGuire Wise, S., Ritchie, M. H., Piazza, N. J., & Tiamiyu, M. F. (2015). Brief therapy at a university counseling center: Working alliance, readiness to change, and symptoms everity. *Journal of College Counseling*, 18(3), 233-243.
- Morris, J. N., & Sherwood, S. (1984). Informal support resources for vulnerable elderly persons: Can they be counted on, why do they work?. *The International Journal of Aging and Human Development*, 18(2), 81-98.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603-619.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life span, life space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. *Career choice and development*, 149, 205.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability,

- and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152.
- Skulmoski, G., Hartman, F., & Krahn, J. (2007). The Delphi method for graduate research. *Journal of Information Technology Education: Research*, 6(1), 1-21.
- Tak, J. (2012). Career adapt-abilities scale—Korea form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 712-715.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies.
- Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2019). Career self-management as a key factor for career wellbeing. *Theory, research and dynamics of career wellbeing*, 117-137.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal Relationships between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 74, 235-244.
- 원 고 접 수 일 : 2024. 03. 11
수정원고접수일 : 2024. 05. 03
게 재 결 정 일 : 2024. 05. 14

Development and Validation of the Career Resources Scale for Korean University Students

Su Jin Lee Bong Whan Kim

Sookmyung Women's University
lecturer professor

The purpose of this study is to develop a Career Resource Scale (CRS) for Korean university students. Based on Hirschi's (2012) career resources model, we established a 13-factor structure across four categories, validated through two Delphi surveys. Preliminary items were developed via an open survey and focus group interviews, and their content validity was confirmed by experts. An exploratory factor analysis was performed using responses from a preliminary survey of 375 students, finalizing the factor structure and items. A confirmatory factor analysis was then conducted using responses from a main survey of 901 students, confirming the CRS's convergent and discriminant validity. The criterion-related validity of the CRS was verified by correlating it with existing measures of career adaptability and career exploration behavior. The overall reliability coefficient of .962, along with sub-factor reliability coefficients ranging from .818 to .937, indicates high internal consistency. The contributions and limitations of the study are discussed.

Key words : *University Students, Career Resources, Career Resources Scale for Korean University Students, Career Resources Model*