

전직지원 상담을 위한 전직준비도 검사 개발 및 타당화 연구

김 대 중[†]

중앙대학교 인적자원개발정책학과

김 명 준

(주)어세스타

본 연구는 전직지원자들의 합리적 직업의사결정을 도울 수 있도록 전직에 영향을 미치는 심리적 요인을 측정하는 검사를 개발하고, 개발된 검사의 신뢰도와 타당도를 검증하는 데 목적이 있다. Krumboltz의 사회 학습이론을 토대로 문헌조사, 인터뷰, 웹 서베이 등을 통해 전직에 영향을 미치는 구성요인들을 선정하였다. 수립된 요인에 근거하여 182문항을 개발한 후, 노사공동전직지원센터의 컨설턴트와 전직지원자를 대상으로 내용타당도 검증을 거쳐 22개 요인과 이에 따른 171문항을 선정하였다. 검사의 신뢰도와 타당도를 검증하고 최종 문항을 확정하기 위해 402명의 전직지원자들에게 전직준비도 검사를 실시하였다. 신뢰도분석 및 탐색적 요인분석 결과를 반영하여 태도, 신념, 기술, 현 심리상황의 4개 상위요인과 이에 따른 독립성, 적극성, 긍정성, 장애극복, 전직유연성, 내외통제, 자기확신, 목표실현, 자기이해, 목표수립, 네트워크 활용, 서류작성 및 면접, 수용성, 안정성, 스트레스의 15개 하위요인을 확정하고, 최종적으로 75문항을 선정하였다. 본 연구에서 가정한 요인구조가 적합한지를 검증하기 위해 전직지원자 385명을 대상으로 전직준비도 검사를 실시하였고, 탐색적 요인분석과 AMOS를 통해 확인적 요인분석을 실시한 결과 가정한 요인구조가 적합한 것으로 나타났다. 또한 전직준비도 검사와 MBTI 성격유형검사, STRONG 직업흥미검사를 동시에 실시한 전직지원자 173명의 자료를 분석하여 척도 간의 상관관계를 살펴보았다. 이러한 연구 결과를 토대로 전직지원 상담 장면에서 전직준비도 검사 개발의 의의와 활용의 시사점, 본 연구의 제한점 및 앞으로의 연구과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 전직, 전직상담, 전직준비, 전직준비도 검사, 검사 개발

[†] 교신저자 : 김대중, 중앙대학교 인적자원개발정책학과, 노사공동전직지원센터 본부장,
djkim@newjob.or.kr

우리나라는 1997년 IMF 외환위기를 겪은 이후, 노동시장의 유연성이 커져 채용과 퇴출이 일상화되면서 직장인들에게 전직이나 이직, 퇴직이 자연스러운 일이 되었다. 국세청의 2008년 퇴직소득 원천징수 신고 현황을 분석한 자료를 보면, 전체 퇴직자 256만 5595명 가운데 한 직장에서 30년 이상 근무한 경우는 7610명으로 전체의 0.3%에 불과했다. 근속 연수가 20~30년인 퇴직자는 0.6%(1만 6495명), 10~20년인 퇴직자는 2.7%(7만 9명)인 반면, 근속 연수가 5년 미만인 퇴직자는 86.7%(222만 4755명)을 차지했다(서울신문, 2009년 1월 11일자).

자발적이든 비자발적이든 퇴직이 빈번해지고 있는데, 개인차는 있겠지만 일반적으로 퇴직은 다음과 같은 문제를 야기한다. 수입원의 단절로 퇴직자의 경제생활에 영향을 줄 수 있고, 직업과 관련된 역할 중심으로 이루어져 오던 사회생활과 대인관계의 폭이 축소됨으로 인해 사회적 소외를 겪게 된다. 또한 일과 역할 수행으로 형성되던 심리적 정체감이 흔들리게 되고, 역할 상실과 사회적 소외감으로 심리적 건강에 부정적 영향을 가져오게 된다(김연옥, 1992). 퇴직은 개인의 삶을 변화시키는 중요한 사건으로써 이 과정에서 전직 준비를 제대로 하지 못한 근로자들은 실업과 취업을 되풀이하거나 장기적인 실업 상태로 경력이 단절되는 등 퇴직으로 인한 경제적, 심리적 어려움에 지속적으로 노출되게 된다. 그러나 우리나라 근로자들의 전직 준비 및 구직 활동을 살펴보면, 전반적으로 전직 준비에 시간을 쏟는 사람의 비율이 낮은 편이며, 전직 후 그 성과나 만족도도 그리 높지 않은 것으로 나타난다. 이는 체계적인 준비 없이 전직이 이루어지면서 그 성과에도 부정적인 영

향을 미치는 것으로 보인다(박상철, 강옥희, 2009).

실업은 개인의 문제이기도 하지만 전 사회적 해결 과제인 만큼 정부 및 기업 차원의 지원책도 필요하다. 우리나라의 경우 일부 기업들이 전직지원 프로그램을 운영하고 있으나 아직 미흡한 수준이고, 정부에서는 기업의 전직지원 프로그램이 활성화될 수 있도록 2001년부터 전직지원장려금 제도를 도입하여 실시하고 있다. 또한 한국경영자총협회와 한국노총이 공동 운영하는 노사공동전직지원센터에서는 전직지원자들을 위해 다양한 전직지원 서비스를 실시하고 있다. 전국 14개 센터의 컨설턴트들이 구직 지원뿐만 아니라 성격, 흥미 및 역량 등에 대한 자기진단, 전직 과정에서의 심리적 안정을 도모하는 일대일 상담을 제공하고 있다.

지속적인 경기 침체의 영향으로 2006년 4,000명 수준이었던 전직지원센터 이용자수가 2009년에는 2만 명 이상일 정도로 증가하면서 전직지원센터의 역할이 증대되고 있으며, 이와 더불어 효과적인 전직지원 상담을 위해 전직지원자에게 특화된 심리검사에 대한 요구도 높아지게 되었다. 전직상담 과정에서는 주로 직업흥미, 성격, 가치관 검사 등 개인의 일반적인 특성을 측정하는 검사를 활용하는데, 이러한 검사들은 전직과 관련한 실질적인 정보를 제공하는데 한계가 있다. 이러한 한계점을 극복하기 위해 전직상담 장면에서 전직을 희망하는 개인들의 합리적인 전직 의사결정 및 목표 수립, 심리적 안정 등에 실제적으로 활용할 수 있는 검사에 대한 필요성이 요구되었다. 이러한 필요성에 따라 본 연구에서는 전직지원자의 합리적인 직업 의사결정을 도울 수 있도록 전직과 관련한 심리적 자원을 측정하는

전직준비도 검사를 개발하고자 한다.

전직 요인의 측정

전직은 직업이나 직무를 바꾸어 옮기는 것을 뜻하며, 흔히 이직으로 표현하기도 한다. 전직에 대한 학문적 정의는 학자마다 다양하다. “근로자가 새로운 기업에 입사하거나 기업에서 사직 또는 해고하는 행위와 같이 기업과 근로자간 고용관계의 체결 또는 해지로써 소속 직장의 변경”(박상철, 김명소, 2008)으로 정의하기도 하고, “사회시스템의 구성체계의 경계를 유출입하는 개인의 이동(Price, 1977)”과 같이 포괄적인 개념으로 정의하기도 한다. Macy(1983)는 “작업자가 수행하던 직무를 그만두고 다른 직무나 조직으로 옮기는 것”으로 정의하였다. 이밖에 의사결정의 주체에 따라 자발적·비자발적 전직으로 구분하기도 한다(박동진, 염세걸, 2001). 본 연구에서는 자발적이든 비자발적이든 기존에 근무하는 조직을 떠나 새로운 조직으로 이동하거나 직업을 바꾸는 것을 전직으로 정의한다.

전직에 대한 생각, 태도는 개인에 따라 많은 차이가 난다. 전직에 대해 미리 준비가 되어있는 사람도 있고, 전혀 준비가 되어있지 않은 상황에서 어쩔 수 없이 퇴직을 해야 하는 사람도 있다. 또한 성공적인 전직을 통해 더 높은 직업만족을 느끼는 사람도 있지만 반복되는 실패로 장기적인 실업상태에 이르는 사람도 있다.

따라서 전직을 준비하는데 있어 개인의 특성을 객관적으로 파악하여 전직 과정을 돕기 위해 일반적으로 심리검사를 활용한다. 우리나라에서 사용되고 있는 진로와 관련된 검사를 크게 나누어 보면, 흥미 검사, 적성 검사,

진로성숙도 검사, 가치관 검사 등이 있다(김봉환, 김병석, 정철영, 2000). 전직지원센터에서는 MBTI 성격유형검사, STRONG 직업흥미검사, 직업가치관검사 등을 활용하여 전직지원자들에게 관련 정보를 제공하고 있다.

진로측정과 관련한 연구는 세 가지로 나누어볼 수 있다. 적성과 능력, 흥미, 요구, 가치 등의 개인차 변인과 진로 의사결정, 진로성숙도, 성인의 진로적응과 같은 진로과정 변인, 진로 신념과 진로 자기효능감 등의 진로와 관련된 인지 측면으로 나눌 수 있다(Hackett & Watkins, 1995). 이 중 개인차 변인과 진로과정 변인은 진로측정 연구에서 오랫동안 연구되어 왔으나, 근래의 진로측정 연구에서는 인지 측면에 관한 관심이 증가하고 있다(이경희, 2001). 특히 진로 신념과 진로 자기효능감은 진로 인지 측면의 주요한 요인으로 꾸준히 주목받고 있다(Hackett & Watkins, 1995).

Heppner, Multon과 Johnston(1994)은 지난 몇 십 년 동안 개인의 흥미, 기술, 가치관을 측정하는 진로검사가 많은 성장을 해왔지만 개인의 심리적인 과정을 이해하고 측정하는 것이 더 중요하다고 주장하였다. 많은 사람들이 자신의 흥미, 기술, 가치관을 명확히 알고 있음에도 불구하고 전직을 어려워하므로 새로운 접근이 필요함을 역설하였다. 이와 유사하게 전직지원센터에서 전직상담을 진행하는 컨설턴트들 또한 성공적인 전직상담을 위해 개인의 성격, 흥미, 가치관 이외에 전직 과정에 영향을 미치는 개인의 심리적 특성을 파악하는 것이 필요함을 지적하였다. Heppner 등(1994)은 이러한 관점에 근거한 측정도구로 Krumboltz의 CBI(Career Beliefs Inventory, 진로신념검사)를 제시하였다.

CBI는 Krumboltz의 사회학습이론을 기반으

로 진로 의사결정을 하는데 영향을 미치는 개인의 진로 신념을 측정하고자 개발되었다. Krumboltz의 사회학습이론은 개인이 환경과의 상호작용을 통해 무엇을 학습했는가에 강조점을 두고 있다(Mitchell & Krumboltz, 1996). Krumboltz의 이론에 따르면, 전직 의사결정에 영향을 미치는 요인들은 크게 통제 가능한 요인과 통제 불가능한 요인으로 나눌 수 있다. 통제 가능한 요인은 후천적인 학습 경험을 통한 인지적 변화로 전직 의사결정에 긍정적인 변화와 영향을 미칠 수 있는 부분으로 볼 수 있다. 반면 통제 불가능한 요인은 직업흥미, 성격, 능력, 가치 등 개인의 고유한 특성과 외부적으로 불가항력적인 환경적 배경으로 구성되어 전직 의사결정에 있어 통제가 어려운 부분으로 볼 수 있다.

전직상담을 통해 전직 성공에 실질적인 도움을 제공하기 위해서는 학습과 경험을 통해 변화가 가능한 요인을 진단하고 개입하는 것이 필요하다. 따라서 본 연구에서는 변화가 가능한 요인을 진단하여 개인을 변화시킬 수 있는 효과적인 개입을 강조하는 Krumboltz의 사회학습이론을 검사 개발의 이론적 틀로 사용하고자 한다.

본 연구의 첫 번째 목적은 Krumboltz의 사회학습이론을 토대로 전직 과정에 있어 통제 가능하고 변화 가능한 요인을 중심으로 전직준비도 검사를 개발하는 것이다. 즉, 개인의 전직에 영향을 미치는 다양한 요소들 중 심리적인 요인으로써 새로운 학습과 경험을 통해 변화 가능한 요인들에 초점을 맞추어 검사를 개발하고자 한다. 두 번째 목적은 개발된 전직준비도 검사의 신뢰도와 타당도를 검증하는 것이다.

연구 1. 전직준비도 검사의 개발

구성요인 수립

문헌 조사

전직에 영향을 미치는 주요요인을 추출하기 위해 관련 문헌자료들을 수집하였다. 전직, 전직지원, 재취업, 직업전환, 경력전환, 진로신념, 진로장애, career transition, outplacement, career belief, career belief inventory, krumboltz 등의 키워드를 바탕으로 80여개의 관련 문헌들을 수집하였다. 수집된 문헌들은 1차 검토를 통해 전직에 영향을 미치는 변인들을 중심으로 주요 문헌들을 재선정하였다. 김현수(2005), 양안나(2003), 김태은, 탁진국(2007), 김미희, 탁진국, 한태영(2007), Betz(1996), Gianakos(2001), Heppner 등(1994) 20여개의 문헌들을 정리하여 태도, 동기, 기술, 상황, 가치, 신념, 기타 등 총 7개의 상위요인과 개방성, 적극성, 성실성, 수용성, 의사결정 독립성, 구직활동의 적극성, 구직실천, 장애극복, 위험감수, 일자리 수용자세, 진로통찰, 업무몰입, 직업결정상태, 직업미결정 수용, 직무만족, 목표설정 관련 구직활동, 계획수립 관련 구직활동, 정보수집 관련 구직활동, 네트워크 활용 기술, 직업 고민, 심리적 안정감, 사회경제적 충격, 심리적 지지, 직장의 위치, 직업 안정, 금전적 보상, 타인의 인정, 성취, 만족, 자기평가, 직업정보수집, 목표설정, 계획수립, 문제해결, 노력, 내외통제, 구직유연성, 교육훈련 등 총 37개의 하위요인을 추출하였다.

인터뷰(컨설턴트)

전직지원센터에 근무하는 컨설턴트 중 2년 이상의 상담 경력, 심리검사 전문가교육 이수,

지역 등을 고려하여 총 29명의 컨설턴트를 선정하였다. 전국 14개 센터(여의도, 교대, 수원, 인천, 대전, 청주, 광주, 전주, 대구, 구미, 포항, 부산, 창원, 울산)에서 2명의 인터뷰어가 1명의 컨설턴트를 대상으로 약 60~90분 내외로 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰는 전직 촉진요인과 방해요인을 탐색하기 위한 질문들로 구성하였고, 모든 인터뷰 내용은 녹음하여 녹취록을 작성하였다. 녹취록을 토대로 핵심내용 및 키워드 빈도분석을 실시하여 전직에 영향을 미치는 주요요인을 추출하였다. 그 결과 성격요인(적극성, 자신감, 유연성 등), 가치관(직업 선택의 우선순위), 기술(대인관계), 외부요인(나이), 심리상태(불안)가 전직 준비를 위한 주요요인으로 선정되었다.

웹 서베이(컨설턴트 및 전직지원자)

컨설턴트 대상 웹 서베이는 전직지원센터에 재직 중인 컨설턴트 60명 전원을 대상으로 실시하였다. 전직에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 촉진요인, 방해요인, 전직상담 시 중요한 요인 등의 항목으로 설문을 구성하였다. 전직 성공에 영향을 미치는 요인으로 적극적인 태도와 활동, 명확한 목표 설정, 정보탐색 능력, 긍정적인 태도, 구직 의지, 현실인식, 자신감 등이 추출되었다. 부정적인 요인은 소극적인 태도, 현실인식, 부정적인 태도, 불명확한 목표, 의존성 등으로 나타났다.

전직지원자 대상 웹 서베이는 전직지원센터의 전직지원 서비스를 받는 전직지원자 98명을 대상으로 실시하였다. 개인 기초정보, 전직에 영향을 미치는 주요요인 등의 항목으로 설문을 구성하였다. 전직 성공을 위해 필요한 개인적 특성으로 자신감, 긍정적 태도, 적극성, 성실성, 인내 등이 추출되었고, 전직에 있어

어려운 부분은 경제적 어려움, 목표 설정의 어려움, 구직 정보탐색의 어려움, 심리적인 문제 등으로 나타났다.

문헌 조사, 인터뷰, 웹 서베이를 종합하여 검토한 결과, 전직 과정에 있어 선택 및 행동에 영향을 미치는 주요요인으로 태도, 신념, 가치, 기술의 4개 상위요인과 이에 해당하는 23개 하위요인(성실성, 독립성, 적극성, 긍정성, 장애극복, 위험감수, 전직유연성, 노력, 내외통제, 자기평가, 직업정보수집, 목표설정, 계획수립, 현실인식, 자기이해, 정보수집 기술, 목표설정 기술, 네트워크 활용, 서류작성 및 면접, 직장의 위치, 직업의 안정성, 금전적 보상, 타인의 인정)을 선정하였다. 또한 현재 상황을 파악할 수 있는 요인으로 수용성, 안정성, 스트레스 3개 하위요인을 선정하였다.

다음 단계로 선정된 요인 및 선정 과정에 대한 타당성을 검증받기 위해 산업조직심리학 교수 2인의 자문을 받았다. 또한 전직지원센터 컨설턴트 중 상담 경력 2년 이상의 컨설턴트 20명을 대상으로 선정된 요인들을 제시한 후, 중요하다고 생각되는 요인에 대한 중요도 조사를 실시하였다. 전문가 자문 및 컨설턴트 중요도 평가 결과, 가치에 해당하는 요인들(직장의 위치, 직업의 안정성, 금전적 보상, 타인의 인정)은 개인이 통제하기 힘들고 상담을 통한 개입이 어려운 요인이라 판단되어 구성요인에서 삭제하였다. 이에 따라 전직에 영향을 미치는 요인으로 태도, 신념, 기술, 현 심리상황의 4개 상위요인과 이에 따른 22개 하위요인을 선정하였다.

문항 개발

선정된 요인에 대한 문항을 개발하기 위해

구성요인 수립을 위해 수집한 문헌자료들과 CBI, OPQ, 직업가치관검사, 구직효율성검사, NEO인성검사, 직업전환검사 등 기존 검사들을 검토하였다. 또한 컨설턴트 인터뷰를 통해 작성된 녹취록을 검토하여 문항 개발에 연계되는 내용을 추출하였다.

검사 문항은 다음과 같은 기준에 의거하여 개발하였다. 첫째, 기존 검사 문항을 그대로 사용하지 않는다. 둘째, 구성요인의 개념 정의에 일치해야 한다. 셋째, 예비연구 결과 삭제되는 문항을 예상하여 요인별 최소 5~10문항을 개발한다.

1차 문항 개발 결과, 총 182개 문항이 개발되었다. 예비연구를 진행하기에 앞서 1차 개발된 문항들에 대한 검토를 반복적으로 실시하였다. 문항이 실제 측정하고자 하는 요인을 잘 반영하는지를 확인하기 위해 문항의 의미가 모호하거나 정확하지 않은 문항들을 선정하여 삭제하였으며, 추가로 문항을 개발하였다. 예를 들어 ‘스트레스’ 요인에서 ‘나는 취업에 실패한 적이 있어 또다시 실패가 되풀이될까봐 두렵다.’라는 문항은 스트레스를 측정하기도 하지만 위험감수나 장애극복 요인을 측정할 수도 있는 문항이기 때문에 삭제하였으며, ‘나는 요즘 재취업문제로 스트레스를 받는다.’라는 문항을 새로 개발하였다. 이러한 과정을 반복하여 예비연구에 사용할 182개 문항을 선정하였다.

문항의 내용타당도 검증

문항이 실제 사용하기에 적절한지 확인하기 위해 전직지원센터 여의도센터에서 컨설턴트 5명, 전직지원자 21명을 대상으로 문항 검증을 실시하였다. 조사에 참여한 컨설턴트는 모

두 센터 내 상담 경력이 2년 이상이었다. 182개 문항에 대하여 각 문항들이 구성요인의 개념을 잘 반영하고 있는지, 문항 내용이 어색하거나 이해되지 않는 부분이 있는지를 확인하였다. 또한 문항 구성에 대한 컨설턴트의 의견도 서술하도록 하였다.

전직지원자 21명은 두 그룹으로 나누어 문항 검증 설문조사를 진행하였다. 16명은 실제 검사처럼 검사에 응답하게 하였고, 잘 이해되지 않는 문항을 설문지에 체크하도록 하였다. 전직지원 서비스에 적극적으로 참여하는 나머지 5명은 각 검사 문항에 응답하면서, 동시에 문항이 잘 이해되었는지를 4점 척도로 응답하게 하였다. 검사 완료 후에는 검사에 대한 전반적인 피드백을 청취하기 위해 약 60분간 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 질문은 검사 지시문이 잘 이해되었는지, 문항을 잘 이해하였는지, 어색한 부분은 없었는지 등으로 구성하였다.

문항 검증 설문조사 결과, 이해도 및 신뢰도가 낮은 22개 문항(Cronbach α .60 이하)을 삭제하였고, 나머지 문항들은 컨설턴트와 전직지원자의 설문 내용을 반영하여 수정 및 개발 작업을 다시 진행하였다. 예를 들어 ‘실직 상태에 놓인 나를 가족이나 지인이 어떻게 생각할지 불안하다.’는 문장 길이가 너무 길고 어색하여 ‘나는 가족이나 지인이 나를 어떻게 바라볼지 걱정된다.’라고 수정하였다. 네트워크 활용 요인을 측정하는 문항 중 ‘나는 친구 혹은 지인들과 재취업에 대해 이야기한 적이 있다.’는 문장은 의미상 단순한 대화를 의미하는 것으로 표현되어 ‘나는 친구 혹은 지인들과 재취업할 수 있는 방안에 대해 이야기한다.’로 수정하였다.

또한 사회적 바람직성 정도를 확인하기 위해

이를 측정하는 11개의 BIDR-7(Balanced Inventory of Desirable Responding-7) 문항을 추가하였다. 그 결과, 182문항 중 22개 문항을 삭제하고 사회적 바람직성 11개 문항을 추가하여 예비연구에 사용할 171문항을 최종 선정하였다. 응

답은 5점 척도 상에서 평정하도록 하였다. 최종 선정된 22개 요인과 각 요인에 대한 개발 문항 수는 표 1에 제시되어 있다.

신뢰도분석 및 타당도분석

표 1. 예비연구를 위해 선정된 요인 및 문항 수

| 상위요인 | 하위요인 | 문항 수 |
|--------|-----------|------|
| 태도 | 성실성 | 8 |
| | 독립성 | 8 |
| | 적극성 | 6 |
| | 긍정성 | 6 |
| | 장애극복 | 5 |
| | 위험감수 | 4 |
| 신념 | 전직유연성 | 8 |
| | 노력 | 9 |
| | 내외통제 | 9 |
| | 자기확신 | 8 |
| | 직업정보수집 | 7 |
| | 목표설정 | 7 |
| | 계획수립 | 8 |
| 기술 | 현실인식 | 7 |
| | 자기이해 | 6 |
| | 정보수집 기술 | 7 |
| | 목표설정 기술 | 7 |
| | 네트워크 활용 | 7 |
| 현 심리상황 | 서류작성 및 면접 | 7 |
| | 수용성 | 10 |
| | 안정성 | 8 |
| 기타 | 스트레스 | 8 |
| | 사회적 바람직성 | 11 |
| 총 문항 수 | | 171 |

조사대상자

예비연구를 위해 선정된 22개 요인, 171개 문항에 대한 신뢰도와 타당도 검증을 위해 전국 14개 전직지원센터의 전직지원자들을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 온라인 설문조사는 2009년 11월 18일에서 24일까지 총 7일 동안 진행되었고, 총 실시인원은 402명이었다. 불성실 응답 18명을 제외한 총 384명의 응답을 분석에 사용하였다.

분석에 포함된 대상자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 20~30대가 170명(44.3%), 40대가 117명(30.5%), 50대 이상이 97명(25.3%)이었다. 또한 전문대졸 이하가 174명(45.3%), 대졸 이상이 210명(54.7%)이었고, 지역별로는 수도권이 186명(48.4%), 비수도권이 198명(51.6%)이었다.

신뢰도분석 결과

신뢰도는 측정의 정확성 또는 검사점수의 일관성과 관련된 것으로, 본 검사에서는 신뢰도를 알아보기 위해 SPSS 15.0을 이용하여 내적합치도 계수를 산출하였다. 그 결과, 신뢰도는 전반적으로 양호한 수준이었으나, 신념 요인의 ‘노력’과 ‘내외통제’는 내적합치도 계수가 각각 .499와 .409로 낮은 것으로 나타났다. 표 2에 각 요인별 내적합치도 계수가 제시되어 있다.

또한 문항 선정을 위해 문항 내적 상관, 문항-총점 간 상관, 사회적 바람직성과의 상관을

표 2. 요인별 내적합치도 계수

| 요인 | 내적합치도 계수 |
|---------------|----------|
| 1. 성실성 | .765 |
| 2. 독립성 | .727 |
| 3. 적극성 | .761 |
| 4. 긍정성 | .620 |
| 5. 장애극복 | .548 |
| 6. 위험감수 | .604 |
| 7. 전직유연성 | .604 |
| 8. 노력 | .499 |
| 9. 내외통제 | .409 |
| 10. 자기확신 | .702 |
| 11. 직업정보수집 | .796 |
| 12. 목표설정 | .804 |
| 13. 계획수립 | .796 |
| 14. 현실인식 | .520 |
| 15. 자기이해 | .823 |
| 16. 정보수집 기술 | .758 |
| 17. 목표설정 기술 | .745 |
| 18. 네트워크 활용 | .736 |
| 19. 서류작성 및 면접 | .717 |
| 20. 수용성 | .649 |
| 21. 안정성 | .901 |
| 22. 스트레스 | .858 |

분석하였다, 문항 내적 상관이 음의 상관이 나온 문항, 문항 총점과의 상관이 낮은 문항, 사회적 바람직성과의 상관이 .4 이상인 문항, 해당 문항 삭제 시 신뢰도 증가 폭이 큰 문항들을 선별하여 삭제하였다. 이와 같은 문항 삭제 기준에 의거하여 긍정성 1문항, 전직유연성 2문항, 내외통제 2문항, 목표설정 1문항,

직업정보수집 1문항, 수용성 1문항 등 총 8개 문항을 삭제하였다.

타당도분석 결과

검사의 타당도 검증을 위한 탐색적 요인분석에 앞서 각 요인들 간의 상관분석을 실시하였다. 표 3에 요인 간 상관분석 결과가 제시되어 있다.

본 검사는 태도, 신념, 기술, 현 심리상황의 4개 상위요인에 해당하는 22개의 하위요인으로 구성되어 있기 때문에 각 상위요인에 속하는 하위요인들 간의 상관관계수에 주목해야 한다. 예를 들어 현 심리상황의 3개 요인을 살펴보면, 수용성과 안정성($r=.771, p<.001$), 수용성과 스트레스($r=.738, p<.001$), 안정성과 스트레스($r=.869, p<.001$)의 상관계수는 모두 매우 높았다. 3개의 요인들이 하나의 개념을 측정한다고 판단될 수 있으며, 하나의 변인으로 통합하는 것을 고려해 볼 수 있는 요인들이다. 이밖에 신념 요인에서는 자기확신과 직업정보수집, 목표설정, 계획수립, 직업정보수집과 목표설정, 계획수립, 목표설정과 계획수립 간 상관이 .60 이상으로 매우 높았고, 기술 요인에서는 정보수집 기술과 목표설정 기술 간 상관역시 .60 이상으로 매우 높은 것으로 나타났으므로 주의하여 살펴보았다.

이와 달리, 다른 상위요인에 속하는 요인들 간에는 높은 상관을 보이더라도 각 요인들을 통합하지 않고 각각 활용하는 것이 가능하다. 예를 들어, 신념의 하위요인인 목표설정은 기술의 하위요인인 목표설정 기술과 높은 상관을 보였으나($r=.765, p<.001$), 요인분석 시 각각 신념과 기술의 상위요인 하에서 요인분석을 실시하기 때문에 구분하여 활용할 수 있다. 본 검사가 실제 측정하고자 하는 개념을 적절

표 3. 요인 간 correlation matrix

| 요인 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|--|
| 1. 상상성 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. 독립성 | .468 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. 적극성 | .589 | .327 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. 긍정성 | .415 | .350 | .380 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. 장애극복 | .580 | .479 | .440 | .520 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. 위험감수 | .505 | .548 | .562 | .533 | .560 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. 전러유연성 | .222 | .330 | .117 | .473 | .365 | .274 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. 노력 | .221 | .299 | .161 | .496 | .418 | .356 | .340 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. 대외통제 | .266 | .378 | .131 | .458 | .428 | .404 | .417 | .541 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. 자기확신 | .466 | .442 | .409 | .571 | .535 | .591 | .240 | .482 | .425 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 11. 직업정보수립 | .497 | .380 | .476 | .404 | .445 | .545 | .192 | .276 | .255 | .632 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 12. 목표설정 | .416 | .434 | .407 | .447 | .475 | .538 | .240 | .318 | .296 | .634 | .772 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 13. 계획수립 | .481 | .531 | .400 | .509 | .520 | .532 | .557 | .391 | .352 | .606 | .704 | .819 | 1 | | | | | | | | | | |
| 14. 현실인식 | .295 | .251 | .226 | .147 | .317 | .248 | .287 | .161 | .249 | .222 | .195 | .229 | .242 | 1 | | | | | | | | | |
| 15. 자기이해 | .533 | .486 | .435 | .381 | .495 | .535 | .184 | .265 | .245 | .592 | .639 | .629 | .574 | .385 | 1 | | | | | | | | |
| 16. 정보수립기술 | .378 | .284 | .418 | .312 | .385 | .474 | .078 | .216 | .189 | .553 | .817 | .684 | .557 | .207 | .563 | 1 | | | | | | | |
| 17. 목표설정기술 | .404 | .291 | .353 | .369 | .439 | .496 | .175 | .296 | .186 | .537 | .690 | .765 | .702 | .555 | .166 | .677 | 1 | | | | | | |
| 18. 네트워크활용 | .274 | .180 | .312 | .282 | .310 | .388 | .087 | .254 | .206 | .405 | .581 | .441 | .405 | .082 | .344 | .585 | .479 | 1 | | | | | |
| 19. 서류작성 및 면접 | .428 | .304 | .366 | .362 | .394 | .495 | .133 | .290 | .261 | .564 | .637 | .612 | .546 | .172 | .561 | .546 | .532 | .469 | 1 | | | | |
| 20. 수용성 | .356 | .429 | .251 | .598 | .396 | .480 | .425 | .418 | .473 | .540 | .364 | .501 | .535 | .118 | .389 | .248 | .364 | .311 | .368 | 1 | | | |
| 21. 안정성 | .247 | .454 | .121 | .529 | .253 | .386 | .433 | .385 | .432 | .418 | .245 | .379 | .448 | .029 | .241 | .115 | .213 | .174 | .246 | .771 | 1 | | |
| 22. 스트레스 | .202 | .404 | .076 | .474 | .209 | .251 | .372 | .375 | .429 | .337 | .184 | .347 | .457 | .049 | .188 | .046 | .202 | .084 | .231 | .738 | .869 | 1 | |

하게 측정하고 있는지 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis: EFA)을 실시하였다. SPSS 15.0을 이용하여 요인 추출은 최대우도법(maximum likelihood estimation), 회전은 사각회전(Direct Oblimin) 방식을 사용하였다.

태도 요인은 성실성, 독립성, 적극성, 긍정성, 장애극복, 위험감수의 6개 하위요인 총 37 문항이 분석에 투입되었다. 요인분석 결과, 성실성, 독립성, 적극성, 긍정성을 측정하는 문항들은 가졌던 요인들에 적절하게 추출되었다. 장애극복과 위험감수는 문항들이 다른 요인들에 혼재되어 각각의 요인으로 추출되지 않았다. 요인분석 결과를 바탕으로 장애극복과 위험감수는 1개 요인으로 통합하여 장애극복으로 재설정하였다. 또한 성실성은 자기보고 형식으로 측정할 경우 응답이 긍정적으로 편향될 가능성이 높다는 문제가 제기되어 태도 요인에서 제외하였다. 이에 따라 태도 요인은 독립성, 적극성, 긍정성, 장애극복의 총 4개 하위요인으로 확정하였다.

신념 요인은 전직유연성, 노력, 내외통제, 자기확신, 직업정보수집, 목표설정, 계획수립의 7개 하위요인 총 49문항이 분석에 투입되었다. 요인분석 결과, 전직유연성, 자기확신이 요인으로 추출되었고, 내외통제의 경우 일부 문항만 요인으로 추출되었다. 직업정보수집, 목표설정, 계획수립은 혼재되어 하나의 요인으로 추출되었는데, 이러한 결과는 탐색적 요인분석에 앞서 실시한 상관분석 결과와 일치하였다. 노력은 문항들이 전반적으로 잘 묶이지 않아 요인으로 추출되지 않았다. 이에 따라 노력과 직업정보수집은 신념 요인에서 제외하였고, 목표설정과 계획수립은 1개 요인으로 통합하여 목표실현으로 재설정하였다. 최

종적으로 신념 요인은 전직유연성, 내외통제, 자기확신, 목표실현의 총 4개 하위요인으로 확정하였다.

기술 요인은 현실인식, 자기이해, 정보수집 기술, 목표설정 기술, 네트워크 활용, 서류작성 및 면접의 6개 하위요인 총 46문항이 분석에 투입되었다. 요인분석 결과, 6개 하위요인 중 자기이해, 네트워크 활용, 서류작성 및 면접이 요인으로 추출되었다. 정보수집과 목표설정 기술은 하나의 요인에 혼재되어 나타났고, 현실인식은 일부의 문항만 요인으로 추출되었다. 이와 같은 결과를 반영하여 기술 요인에서 현실인식을 제외하였고, 정보수집과 목표설정 기술은 1개 요인으로 묶어 목표설정으로 재설정하였다. 이에 따라 기술 요인은 자기이해, 목표설정, 네트워크 활용, 서류작성 및 면접의 총 4개 하위요인으로 확정하였다.

마지막으로 현 심리상황 요인은 수용성, 안정성, 스트레스의 3개 하위요인 총 28문항이 분석에 투입되었으며, 요인분석 결과 모두 하나의 요인으로 추출되었다. 요인분석에 앞서 실시하였던 상관분석 결과 역시 매우 높은 상관관을 보였으므로 3개 요인을 하나의 요인으로 통합하는 것이 타당할 수 있다. 그러나 수용성, 안정성, 스트레스는 전직지원자들의 현 심리상태를 나타내는 것으로, 3개 요인으로 분류하는 것이 검사 결과의 활용 및 상담에 보다 효과적이라 판단되어 3개 요인을 그대로 사용하기로 하였다.

탐색적 요인분석 결과, 전직 과정에 영향을 미치는 요인으로 독립성, 적극성, 긍정성, 장애극복, 전직유연성, 내외통제, 자기확신, 목표실현, 자기이해, 목표수립, 네트워크 활용, 서류작성 및 면접, 수용성, 안정성, 스트레스 등 총 15개의 요인을 확정하였다. 확정된 요인을

토대로 검사 문항에 대한 통계적 검증을 거쳐 문항을 삭제하거나 수정하여 최종적으로 한 요인당 5개 문항씩 총 75문항을 확정하였다.

연구 2. 전직준비도 검사의 타당화

연구 2의 목적은 연구 1을 통해 개발된 전직준비도 검사의 신뢰도와 타당도를 확인하기 위한 것이다. 신뢰도 검증을 위해 내적합치도 계수를 산출하였고, 요인구조의 적합성을 검증하기 위해 탐색적, 확인적 요인분석을 실시하였다.

조사대상사

전국 14개 전직지원센터의 전직지원자들을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 2009년 12월 1일에서 4일까지 총 4일 동안 진행되었다. 총 실시인원은 385명이었고, 불성실 응답 23명을 제외한 총 362명의 응답을 분석에 사용하였다.

대상자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 20~30대가 198명(54.7%), 40대 이상이 164명(45.3%)이었다. 또한 전문대졸 이하가 164명(45.3%), 대졸 이상이 198명(54.7%)이었고, 지역별로 수도권이 193명(53.3%), 비수도권이 169명(46.7%)이었다.

분석방법 및 결과

신뢰도분석 결과

검사의 신뢰도 검증을 위해 SPSS 15.0을 이용하여 내적합치도 계수를 산출하였다. 신뢰도분석 결과 .592~.854로 전반적으로 높은 신

뢰도를 보였으며, 각 요인별 내적합치도 계수 및 문항 예시가 표 4에 제시되어 있다.

요인 간 상관분석

요인분석에 앞서 요인 간 상관분석을 실시하였다. 표 5에 상관분석 결과가 제시되어 있다. 각 측정 변인들은 통계적으로 유의미한 상관관계를 보여 연구 모형을 검증하는데 무리가 없는 것으로 나타났다.

탐색적 요인분석 결과

연구 1에서 최종 선정된 15개 요인 총 75문항이 각 요인별로 잘 구성되었는지를 확인하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 현 심리상황의 수용성, 안정성, 스트레스 3개 하위요인은 연구 1의 상관분석, 요인분석 결과 하나의 요인으로 통합할 수 있으나 전직상담에서의 검사 결과 활용을 위해 구분하였으므로 요인 수를 13개로 설정하여 분석하였다. 연구 1과 동일하게 SPSS 15.0을 이용하여 요인 추출은 최대우도법(maximum likelihood estimation), 회전은 사각회전(Direct Oblimin) 방식을 사용하였다. 표 6에 탐색적 요인분석 결과가 제시되어 있다.

요인분석 결과, 각 요인별로 문항들이 잘 묶이는 것으로 나타났다. 현 심리상황의 수용성, 스트레스, 안정성은 연구 1의 결과와 마찬가지로 하나의 요인으로 추출되는 것으로 나타났다. 적합도 검증 결과, 13개 요인은 $\chi^2(1940)=2565.968$, $p<.001$ 이었고, RMSEA 값은 .03으로 매우 적합한 것으로 나타났다. 또한 12개의 요인으로 설정하여 분석한 결과는 $\chi^2(2004)=2700.36$, $p<.001$ 이었고, RMSEA 값은 .03으로 나타났다. 12개 요인으로 축소하여도 RMSEA 값의 차이가 유의하지 않기 때문에 각

표 4. 요인별 내적합치도 계수와 문항 예시

| 요인 | 내적합치도 계수 | 문항 예시 |
|---------------|----------|--------------------------------|
| 1. 독립성 | .756 | 나는 결정을 내리지 못하고 주저할 때가 있다* |
| 2. 적극성 | .740 | 나는 무슨 일이든 다른 사람보다 앞장서서 하려고 한다 |
| 3. 긍정성 | .670 | 나는 모든 일이 다 잘 될 것이라고 생각한다 |
| 4. 장애극복 | .666 | 나는 재취업 과정이 어렵더라도 꼭 해내고 말 것이다 |
| 5. 전직유연성 | .681 | 내 나이에 새로운 일을 시작하는 것은 힘들 것 같다* |
| 6. 내외통제 | .592 | 운이 따르지 않으면 재취업에 성공하기 힘들다* |
| 7. 자기확신 | .750 | 나는 나의 능력에 맞는 직업을 선택할 수 있다 |
| 8. 목표실현 | .822 | 나는 목표 달성을 위해 장/단기 계획을 수립할 수 있다 |
| 9. 자기이해 | .781 | 나는 내가 하고 싶은 일이 무엇인지 잘 알고 있다 |
| 10. 목표수립 | .718 | 나는 내가 가지고 있는 정보를 바탕으로 목표를 세운다 |
| 11. 네트워크 활용 | .690 | 나는 지인들을 만나 구직활동 중임을 알리고 있다 |
| 12. 서류작성 및 면접 | .759 | 나는 면접 예상 질문에 대한 답변을 준비하여 연습한다 |
| 13. 수용성 | .792 | 나는 현재의 실직상태를 받아들이기 힘들다* |
| 14. 안정성 | .854 | 나는 취업이 되지 않을 것 같아 불안하고 초조하다* |
| 15. 스트레스 | .816 | 나는 요즘 취업 걱정 때문에 신경이 예민하다 |

주. *는 역채점 문항을 의미함

표 5. 요인 간 correlation matrix

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|
| 1. 독립성 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. 적극성 | .425 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 3. 긍정성 | .363 | .396 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 4. 장애극복 | .396 | .548 | .495 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 5. 전직유연성 | .254 | .160 | .363 | .228 | 1 | | | | | | | | | | |
| 6. 내외통제 | .355 | .247 | .351 | .300 | .373 | 1 | | | | | | | | | |
| 7. 자기확신 | .406 | .596 | .527 | .570 | .137 | .204 | 1 | | | | | | | | |
| 8. 목표실현 | .338 | .500 | .385 | .466 | .123 | .166 | .622 | 1 | | | | | | | |
| 9. 자기이해 | .373 | .443 | .346 | .359 | .065 | .176 | .530 | .517 | 1 | | | | | | |
| 10. 목표수립 | .272 | .464 | .399 | .390 | .111 | .066 | .556 | .668 | .578 | 1 | | | | | |
| 11. 네트워크 활용 | .128 | .295 | .338 | .353 | .145 | .100 | .310 | .325 | .339 | .468 | 1 | | | | |
| 12. 서류작성 및 면접 | .245 | .392 | .391 | .367 | .209 | .155 | .479 | .524 | .483 | .582 | .358 | 1 | | | |
| 13. 수용성 | .410 | .303 | .533 | .300 | .444 | .449 | .344 | .258 | .236 | .251 | .263 | .275 | 1 | | |
| 14. 안정성 | .430 | .318 | .602 | .300 | .325 | .422 | .391 | .308 | .243 | .278 | .188 | .264 | .737 | 1 | |
| 15. 스트레스 | .396 | .200 | .475 | .179 | .383 | .412 | .289 | .179 | .186 | .180 | .118 | .174 | .752 | .798 | 1 |

표 6. 탐색적 요인분석 결과

| 요인 | 문항 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|-----------|----|-----|------|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|
| 서류작성 및 면접 | 89 | .22 | -.23 | | .22 | .20 | | -.22 | -.40 | -.33 | | -.23 | | .25 |
| 서류작성 및 면접 | 58 | .32 | | .27 | .23 | | | | | -.67 | -.30 | | | |
| 서류작성 및 면접 | 69 | .36 | | .33 | .21 | | | | | -.65 | -.31 | -.27 | | |
| 서류작성 및 면접 | 78 | .21 | | .21 | | | | -.25 | | -.58 | -.34 | | | -.21 |
| 서류작성 및 면접 | 84 | .34 | | | .22 | | | -.38 | -.27 | -.42 | -.26 | | | |
| 긍정성 | 70 | | -.57 | | .33 | .21 | | | -.39 | -.22 | | -.48 | .29 | |
| 긍정성 | 1 | | -.25 | | .43 | | | | | | | -.21 | -.32 | .22 |
| 긍정성 | 91 | .22 | -.36 | .30 | .38 | | | -.22 | | -.31 | -.29 | -.59 | | |
| 긍정성 | 9 | .21 | -.30 | .22 | .33 | | .21 | -.21 | | | | -.48 | | |
| 긍정성 | 17 | .23 | -.24 | | | | | | -.28 | | -.21 | -.20 | .30 | |
| 내외통제 | 21 | | | | | | | | | | | | | .53 |
| 내외통제 | 25 | | | | | .31 | | | | | | | | .52 |
| 내외통제 | 71 | | -.29 | | | .37 | | | -.26 | | | | | .49 |
| 내외통제 | 60 | | -.21 | | | | | | -.21 | | | | | .43 |
| 내외통제 | 37 | | -.39 | | | .24 | | | -.33 | | | | | .26 |
| 네트워크 활용 | 79 | | | .74 | .34 | | | | | -.22 | -.23 | | | |
| 네트워크 활용 | 61 | .23 | | .69 | .25 | | | | | -.22 | -.22 | | | |
| 네트워크 활용 | 72 | | | .65 | | | .35 | | | -.28 | -.21 | | | |
| 네트워크 활용 | 59 | | | .53 | | | .22 | | | -.30 | -.30 | | | |
| 네트워크 활용 | 90 | .25 | | .51 | | | | | | -.25 | -.24 | | | |
| 독립성 | 86 | .26 | -.28 | | .28 | | .29 | -.32 | -.73 | | -.25 | | | |
| 독립성 | 62 | .23 | -.35 | | | | | -.22 | -.65 | | | -.22 | | .21 |
| 독립성 | 80 | | -.27 | | | .25 | | -.30 | -.63 | | | | .20 | |
| 독립성 | 73 | | | | | | | -.20 | -.57 | | | | .23 | .20 |
| 독립성 | 18 | | -.21 | | .23 | | .25 | -.20 | -.54 | | -.27 | | | |
| 목표수립 | 81 | .48 | | .28 | .27 | | .29 | -.36 | -.23 | -.33 | -.47 | | | -.21 |
| 목표수립 | 87 | .31 | | .31 | .27 | | | -.33 | | -.58 | -.26 | | | |
| 목표수립 | 63 | .52 | -.20 | .23 | .27 | | | | -.21 | -.29 | -.55 | -.20 | | |
| 목표수립 | 56 | .40 | | .29 | | | .28 | -.27 | | -.31 | -.47 | -.22 | | -.28 |
| 목표수립 | 74 | .39 | | .36 | .27 | | | | -.23 | -.32 | -.43 | | | |
| 목표실현 | 28 | .79 | | .25 | .37 | | .20 | -.24 | -.23 | -.35 | -.31 | -.23 | | |
| 목표실현 | 32 | .75 | | | .24 | | | -.34 | | -.30 | -.31 | -.24 | | |
| 목표실현 | 36 | .66 | | | .30 | | .25 | -.25 | | -.28 | -.33 | | | |
| 목표실현 | 24 | .62 | -.24 | | .36 | | .32 | -.45 | -.23 | -.21 | -.31 | | | |
| 목표실현 | 64 | .59 | | | .28 | | | -.35 | -.26 | -.29 | -.63 | -.27 | | |

표 6. 탐색적 요인분석 결과

(계속)

| 요인 | 문항 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|-------|----|-----|------|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|-----|
| 수용성 | 50 | .25 | -.73 | | .26 | | | | -.34 | -.23 | | -.21 | .23 | |
| 수용성 | 53 | .23 | -.68 | | .32 | | | -.26 | -.38 | | -.29 | | | |
| 수용성 | 44 | | -.65 | | | .35 | | | -.21 | | | -.22 | .24 | |
| 수용성 | 41 | | -.58 | .27 | .22 | .29 | | | -.30 | | | | .22 | |
| 수용성 | 47 | | -.46 | | .21 | .38 | | | -.27 | | | | .25 | .24 |
| 스트레스 | 45 | | -.74 | | | .28 | | | -.30 | | | -.31 | | |
| 스트레스 | 42 | | -.69 | | | .22 | | | -.26 | | | -.26 | | |
| 스트레스 | 54 | | -.66 | | | | | | -.30 | | | -.23 | .20 | |
| 스트레스 | 48 | | -.66 | | | .30 | | | -.39 | | | -.24 | .32 | .22 |
| 스트레스 | 51 | | -.65 | | | .22 | | | | | | | | |
| 안정성 | 55 | | -.80 | | .22 | .22 | | | -.38 | | | -.31 | .31 | |
| 안정성 | 49 | | -.76 | | | .25 | | | -.27 | | | -.29 | | .24 |
| 안정성 | 52 | .24 | -.72 | | .36 | | | | -.43 | -.21 | | -.46 | .29 | .21 |
| 안정성 | 46 | .23 | -.71 | | | | | | -.34 | | | -.40 | .25 | .32 |
| 안정성 | 65 | .25 | -.53 | | | | | | | | -.27 | -.35 | | |
| 자기이해 | 82 | .34 | | | .22 | | | -.81 | -.30 | -.25 | -.38 | -.22 | | |
| 자기이해 | 57 | .23 | | | .20 | | | -.74 | -.25 | -.23 | -.34 | | | |
| 자기이해 | 75 | .27 | | .26 | .22 | | .28 | -.34 | | -.36 | -.78 | | | |
| 자기이해 | 88 | .31 | | .26 | .24 | | | -.41 | -.20 | -.30 | -.66 | | | |
| 자기이해 | 66 | .22 | | | | | | -.30 | | | -.64 | | | |
| 자기확신 | 31 | .46 | -.21 | | .26 | | .30 | -.40 | | -.21 | -.24 | -.30 | | |
| 자기확신 | 35 | .43 | | | .34 | | .38 | -.33 | -.27 | -.33 | -.30 | -.38 | | |
| 자기확신 | 23 | .39 | -.21 | | .38 | | .31 | -.34 | -.26 | | -.29 | -.26 | | |
| 자기확신 | 27 | .40 | -.39 | .29 | .55 | | .34 | -.26 | -.39 | -.24 | -.38 | -.47 | .22 | |
| 자기확신 | 67 | .35 | -.21 | | .35 | | .22 | -.29 | -.27 | -.28 | -.40 | -.50 | | |
| 장애극복 | 8 | .27 | | .29 | .83 | | | | | -.22 | | | | |
| 장애극복 | 12 | .24 | | .23 | .77 | | | | | | | | | |
| 장애극복 | 4 | | | | .53 | | | | -.25 | | -.21 | | | |
| 장애극복 | 16 | .35 | | | .34 | | .45 | -.31 | -.27 | | | | .20 | |
| 장애극복 | 20 | .21 | -.30 | | .28 | | .32 | -.22 | -.48 | | -.21 | -.20 | .22 | |
| 적극성 | 7 | .41 | | | .38 | | .36 | -.25 | -.23 | | -.39 | | | |
| 적극성 | 3 | .31 | -.26 | | .42 | | .42 | -.32 | -.39 | | -.24 | -.25 | | |
| 적극성 | 15 | .33 | | | .21 | | .51 | -.21 | -.27 | | -.22 | -.26 | | |
| 적극성 | 11 | .26 | | | .24 | | .50 | | -.22 | -.24 | | -.25 | | |
| 적극성 | 76 | .26 | -.24 | .26 | .36 | | .47 | -.35 | -.34 | -.27 | -.31 | -.38 | | |
| 전직유연성 | 68 | | | | | .71 | | | | | | | | |
| 전직유연성 | 38 | | -.28 | | | .69 | | | | | | | .39 | |
| 전직유연성 | 83 | | -.30 | | | .64 | | | -.29 | | | | .21 | |
| 전직유연성 | 77 | | -.39 | | .25 | .41 | | | -.37 | -.23 | | -.34 | .25 | |
| 전직유연성 | 34 | | | | .20 | .34 | | | | | | | .21 | |

문항들이 13개의 요인들로 구분되어 개발되었음을 지지하였다.

확인적 요인분석 결과

연구 1에서 선정한 요인 및 문항의 요인 구조를 검증하기 위하여 AMOS 7.0을 이용해 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis, CFA)을 실시하였다. 전직준비도 검사의 15개 하위 요인들은 태도, 신념, 기술, 현 심리상황의 4개 상위요인으로 이루어지는 것을 가정하여 개발되었다. 따라서 구조모형 1(그림 1)은 본 검사에서 측정하는 15개 요인들이 각각의 상위요인으로 잘 구성이 되는지 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 $\chi^2(80)=356.874, p <$

.001이었고, 적합도 지수는 $GFI=.884, NFI=.871, CFI=.896, TLI=.864, RMSEA=.098$ 로 전반적으로 좋은 모형은 아니나 수용할 수 있는 수준인 것으로 나타났다 현 심리상황의 수용성, 안정성, 스트레스 3개 요인들이 1개의 요인으로 묶이는 분석 결과를 감안하여 구조모형 2(그림 2)에서는 현 심리상황과 관련된 요인을 제외하고 다시 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 $\chi^2(47)=138.875, p <.001$ 이었고, 적합도 지수는 $GFI=.942, NFI=.920, CFI=.945, TLI=.923, RMSEA=.073$ 으로 전반적으로 양호한 모형인 것으로 나타났다.

위의 결과들을 바탕으로 최종적으로 검증된 요인 및 정의를 표 7에 제시하였다. 또한 연구 1에서 설정한 문항 선정 기준에 의거하여 문항 분석을 한 결과, 75개 문항에 대한 문제점이 발견되지 않아 최종 문항으로 확정하였다.

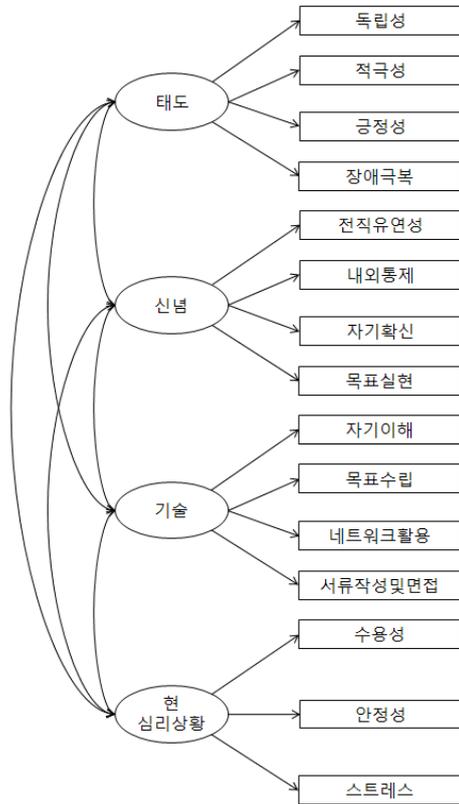


그림 1. 구조모형 1

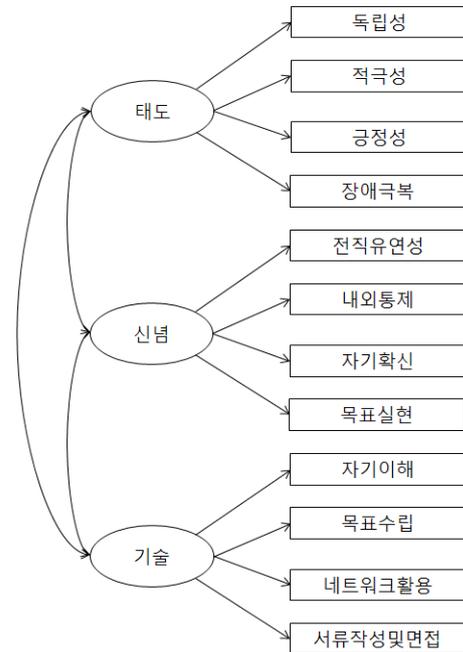


그림 2. 구조모형 2

표 7. 최종 선정된 요인 및 개념 정의

| | 요 인 | 정 의 |
|--------|-----------|---|
| 태도 | 독립성 | 타인에게 의존하지 않고 스스로 의사결정을 내리는 정도 |
| | 적극성 | 어떠한 일을 수행할 때 능동적으로 행동하는 정도 |
| | 긍정성 | 상황이나 미래에 대해 낙관적인 태도를 가지는 정도 |
| | 장애극복 | 구직활동에 방해가 되는 요인이 있거나 실패할 가능성이 있더라도 이를 극복하려는 정도 |
| 신념 | 전직유연성 | 상황에 따라 새로운 직업으로 수정이 가능하다고 생각하는 정도 |
| | 내외통제 | 재취업과 관련된 모든 책임이 자신에게 있음을 확인하는 정도 |
| | 자기확신 | 구직과 관련된 자신의 능력에 대해 확신하는 정도 |
| | 목표실현 | 구체적이고 실현 가능한 목표를 설정하고 이를 위한 계획을 수립할 수 있다고 확신하는 정도 |
| 기술 | 자기이해 | 자신의 능력, 흥미, 성격 등에 대해 이해하는 기술 정도 |
| | 목표수립 | 구직활동과 관련된 주요 정보를 수집하여 적합한 목표를 수립하는 기술 정도 |
| | 네트워크 활용 | 효과적으로 대인관계를 형성하고 활용하는 기술 정도 |
| | 서류작성 및 면접 | 필요한 주요 서류작성 및 면접에 효과적으로 대응하는 기술 정도 |
| 현 심리상황 | 수용성 | 현 상황에 대한 수용 정도 |
| | 안정성 | 현 상황에 대한 안정 정도 |
| | 스트레스 | 현 상황에 대한 불안 정도 |

검사-재검사 신뢰도 결과

검사-재검사 신뢰도를 산출하기 위하여 전직지원센터의 서울지역(여의도, 교대) 전직지원자 중 23명을 선정하였다. 대상자는 검사 이후 컨설턴트와 상담 횟수가 2회 미만인 경우, 검사 이후 실직 상태에 변화가 없는 경우, 온라인으로 검사 실시가 가능한 경우를 고려하여 선정하였다. 2주 정도의 검사 간격을 두고 2009년 12월 16일부터 17일까지 총 2일간 온라인으로 재검사를 실시하였다. 검사-재검사 신뢰도를 산출한 결과, 검사-재검사 신뢰도는 모든 하위척도에서 .6 이상으로 양호하였다.

내적합치도 계수는 .574~.908로 전반적으로 좋은 신뢰도 값을 보였다.

연구 3. 다른 척도와의 상관

전직준비도 검사와 다른 척도들 간의 상관을 살펴보기 위해 전국 14개 노사공동재취업센터의 전직지원자들이 2010년 1월부터 4월까지 실시한 전직준비도 검사, MBTI 성격유형검사, STRONG 직업흥미검사 결과를 분석하였다. 총 173명의 자료를 분석에 사용하였고, 척

표 8. 전직준비도 검사와 다른 척도 간의 상관관계

| | E_I | S_N | T_F | J_P | 업무 | 학습 | 리더십 | 모험심 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|
| 긍정성 | -.313** | -.008 | .027 | -.163* | .181* | .081 | .239** | .135 |
| 적극성 | -.479** | .025 | -.197** | -.240** | .173* | .189* | .513** | .219** |
| 독립성 | -.229** | -.050 | -.374** | -.251** | .014 | .150* | .344** | .128 |
| 장애극복 | -.296** | -.125 | -.058 | -.166* | .155* | .054 | .334** | .073 |
| 자기확신 | -.305** | -.139 | -.182* | -.284** | .174* | .171* | .421** | .137 |
| 목표실현 | -.320** | -.035 | -.132 | -.323** | .175* | .244* | .413** | .013 |
| 내외통제 | -.222** | .053 | -.049 | -.015 | .064 | .063 | .140 | .113 |
| 전직유연성 | -.158* | .020 | -.036 | -.048 | .192* | .093 | .208** | .109 |
| 자기이해 | -.196** | .030 | -.095 | -.185* | .066 | .076 | .198** | -.022 |
| 목표설정 | -.305** | -.045 | -.146 | -.300** | .063 | .230** | .339** | .092 |
| 네트워크 활용 | -.399** | -.205** | .016 | -.196** | .145 | .010 | .235** | .011 |
| 서류작성 및 면접 | -.349** | -.058 | -.082 | -.276** | .241** | .286** | .449** | .080 |
| 수용성 | -.323** | -.115 | -.109 | -.225** | .118 | .087 | .298** | .086 |
| 안정성 | -.259** | -.050 | -.107 | -.175* | .123 | .071 | .278** | .124 |
| 스트레스 | -.201** | -.063 | -.082 | -.105 | .066 | .043 | .181* | .159* |

주. * $p < .01$, ** $p < .001$

도 간의 상관관계는 표 8에 제시되어 있다.

MBTI는 개인의 성격특성을 측정하는 검사로, 각 개인의 기질과 성향에 따라 4개의 이분척도(E-I, S-N, T-F, J-P)에서 하나의 범주에 속하게 된다. 표 8에서 정적인 상관관계는 I(내향형), N(직관형), F(감정형), P(인식형)의 선호를 나타내고, 부적인 상관관계는 E(외향형), S(감각형), T(사고형), J(판단형)의 선호 방향을 나타낸다.

전직준비도 검사와 MBTI 간의 관계를 살펴보면, 전반적으로 MBTI의 E(외향형) 지표가 전직준비도 15개의 요인과 유의미한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 즉, 외향형의 성격 특성이 전반적으로 전직 준비에 긍정적인 영

향을 미치는 요인들과 정적인 상관임을 알 수 있다. 또한 능동적으로 행동하는 정도를 측정하는 적극성 요인과 개방적이며 주위에서 일어나는 일에 적극적으로 참여하는 성격 특성을 의미하는 E(외향형) 지표가 가장 높은 상관관을 보이는 것으로 나타났다.

S(감각형)와 N(직관형) 지표는 사람이나 사물을 어떤 방식으로 인식하느냐에 따라 구분된다. 대부분의 요인들과 상이한 개념으로 네트워크 활용을 제외한 14개 요인들과 상관관계가 전혀 나타나지 않았다. 어떤 근거로 판단하느냐에 따라 구분되는 T(사고형)와 F(감정형) 지표 역시 전직준비도의 요인들과 다른 개념으로 3개 요인을 제외하고 상관관계가 나

타나지 않았다. 3개 요인 중 타인에게 의존하지 않고 스스로 의사결정을 내리는 정도를 측정하는 독립성의 경우, T(사고형)의 성격 특성과 비교적 유사한 개념으로 가장 높은 상관을 보였다.

J(판단형) 지표는 E(외향형)와 유사하게 많은 요인들과 유의미한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. J(판단형)는 분명한 목적과 방향이 있으며 미리 계획하고 엄수하는 것을 선호하는데, 유사한 개념을 측정하는 목표실현, 목표설정 요인과 가장 높은 상관을 보이는 것으로 나타났다.

두 번째로 STRONG 직업흥미검사는 6개의 일반직업분류(GOT), 25개의 기본흥미척도(BIS), 4개의 개인특성척도(PSS)로 구성되어 있는데, GOT와 BIS 척도는 전직준비도 요인들과 주목할 만한 상관이 발견되지 않았으므로 표 8에는 4개의 PSS 척도만 제시하였다. PSS 척도 중 리더십유형은 점수가 높을수록 자기주장을 잘 하고, 앞장서서 일을 추진하는 것을 좋아하는 것을 의미한다. 리더십유형은 MBTI의 E(외향형) 지표와 유사하게 내외통제를 제외한 대부분의 전직준비도 요인과 유의미한 상관관계를 보였고, 특히 개념적으로 가장 유사한 적극성 요인과 가장 높은 상관을 보였다. 또한 모험심유형은 점수가 높을수록 위험을 감수하고 도전하려 하는 것을 의미하는데, 개념상 비교적 관련이 있는 적극성과 스트레스를 제외한 나머지 13개 요인에서 상관이 나타나지 않았다.

이러한 결과들을 정리해 보면, 전반적으로 유사한 특성을 지니는 요인들 간의 상관이 비교적 높고, 상이한 특성을 지니는 요인들 간의 상관이 나타나지 않는 것으로 나타나 변별 타당도와 수렴타당도가 있음을 확인하였다.

결론 및 논의

본 연구에서는 Krumboltz의 사회학습이론을 토대로 변화 가능한 요인에 초점을 맞추어 전직준비도 검사를 개발하여 신뢰도와 타당도를 검증하고자 하였다. 먼저 문헌 조사, 인터뷰, 웹 서베이 등을 통해 전직 준비에 영향을 미치는 요인들을 선정하고 이에 해당하는 문항을 개발하였다. 탐색적 요인분석을 통해 독립성, 적극성, 긍정성 장애극복, 전직유연성, 내외통제, 자기확신, 목표실현, 자기이해, 목표설정, 네트워크 활용, 서류작성 및 면접, 수용성, 안정성, 스트레스의 15개 요인을 선정하고, 각 요인에 해당하는 문항을 총 3차에 걸쳐 수정, 보완하여 75개 문항을 최종적으로 선정하였다.

선정된 요인 및 문항의 타당성을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 15개의 하위요인은 태도, 신념, 기술, 현 심리상황의 4개 상위요인으로 추출되어 본 연구에서 최초로 가정한 모형의 타당성이 검증되었다. 또한 내적합치도, 검사-재검사 신뢰도도 만족스러운 것으로 확인됨으로써 전직준비도 검사가 전직 과정에 영향을 미치는 요인들을 측정하는데 있어 신뢰도와 타당도를 갖춘 측정도구임을 입증하였다.

추가적으로 전직준비도 검사와 다른 검사 간의 상관을 살펴본 결과, MBTI 성격유형검사의 외향형 지표와 STRONG 직업흥미검사의 리더십유형이 전직준비도 검사의 대부분의 요인과 유의미한 상관을 보이는 것으로 나타났다. 이는 능동적, 활동적이고 자기주장을 잘하는 등의 외향형, 리더십 관련 성격 특성이 전직 과정에 긍정적인 영향을 미치는 요인들과 상관이 있음을 의미한다. 본 연구 결과와 유사하게 Kanfer, Wanberg와 Kantrowitz(2001)의

연구에서는 외향성이 구직강도와 유의미한 관련이 있는 것으로 나타났고, Heppner, Fuller와 Multon(1998)의 연구에서도 외향성이 전직 요인에 있어 유의미한 변량을 설명하는 것으로 나타났다. 또한 전직준비도 검사와 전반적으로 유사한 개념을 측정하는 요인들 간의 상관관계가 높은 것으로 나타나고, 상이한 개념을 측정하는 요인들 간에는 상관관계가 나타나지 않아 변별타당도와 수렴타당도를 부분적으로 확인하였다.

이러한 연구 결과는 다음과 같은 의의를 갖는다. 첫째, 전직과 관련한 새로운 검사를 개발하였다는데 그 의의가 있다. 우리나라에서 전직상담과 관련하여 활용 가능한 진로검사들은 흥미검사, 적성검사, 진로성숙도검사 등이 있다. 이러한 검사들로는 전직과 관련한 개인의 특성을 파악하는데 한계가 있다. Heppner 등(1994)은 개인의 직업흥미, 기술, 가치관을 명확히 알고 있음에도 불구하고 전직에 어려움을 겪게 되므로 전직상담을 위해 전직 과정에 영향을 미치는 개인의 심리적 특성을 파악하는 것이 중요하다고 주장하였다. 이에 따라 본 연구에서는 기존 검사의 한계점을 보완하고자 전직을 준비하고 실행하는 과정에 있어 영향을 미치는 심리적인 요인을 중심으로 검사를 개발하였다. 즉, 기존에 없었던 전직 장면에 특화된 검사를 개발하였기 때문에 앞으로 전직상담뿐만 아니라 관련 연구에서도 다양하게 활용할 수 있을 것이다.

둘째, 기존 연구들을 확장하여 전직 과정과 관련하여 단일 요소가 아닌 구조적인 요인모형을 밝혔다는 점이다. 전직준비도 검사는 태도, 신념, 기술, 현 심리상황의 4개 상위요인을 토대로 15개의 하위요인을 측정한다. 단일 구성요인을 측정하는 검사의 경우, 실제 상담

현장에서 활용하는데 한계가 있다. 전직준비도 검사는 전직에 영향을 미치는 다양한 구성요인들을 포함하고 있으므로 전직상담에서의 활용뿐만 아니라 후속 연구를 진행하는데 있어서도 새로운 시도가 가능할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 실제 전직상담을 진행하는 컨설턴트와 전직지원자를 대상으로 검사를 개발하였기 때문에 실제 전직상담 현장에서 활용하기에 유용하다. 검사 결과를 통해 전직지원자는 자신의 현재 상황을 파악하고, 전직과 관련한 강점과 약점을 진단할 수 있다. 이러한 자기이해를 바탕으로 약점을 보완하고 구체적인 전직 목표를 세울 수 있게 되므로 전직 준비에 더욱 적극적으로 임할 수 있다. 컨설턴트 또한 검사 결과를 활용하여 전직지원자의 현재 주요문제, 갈등을 보다 잘 이해할 수 있으므로 적절한 개입 전략을 수립하는데 도움을 얻을 수 있다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 준거 관련 타당도를 확인하지 못하였다는 점이다. 준거 타당도를 입증하는 가장 좋은 방법은 전직준비도 검사를 실시한 전직지원자들의 실제 전직 성공 여부를 확인하는 것이다. 즉, 전직준비도 검사가 실제 전직 성공을 얼마나 정확하게 예언하고 있는지를 확인할 필요가 있다. 그러나 전직 성공 여부를 확인하기 위해서는 일정 시간이 필요하므로 후속 연구에서 관련 자료를 수집하여 전직준비도 검사의 타당도를 추가 분석할 필요가 있다.

둘째, 조사대상자의 한계를 들 수 있다. 본 연구의 대상은 노사공동전직지원센터를 이용하는 전직지원자들이었으나, 전직에 영향을 미치는 요인을 검증하기에 가장 적합한 대상은 실제 전직에 성공한 사람들이다. 그러나 실제 전직에 성공한 사람들을 표집하기에는

현실적인 어려움이 있고, 표집 인원의 대표성이 문제가 될 가능성이 크다. 무엇보다 전직 준비도 검사가 측정하는 것이 심리적인 요인인데, 전직에 성공하면 개인의 심리적인 상태 자체가 완전히 변화되므로 실제 측정하고자 하는 바를 제대로 측정할 수 있는지의 문제가 발생할 수 있다. 추후 연구에서는 이러한 한계점을 보완하여 실제 전직에 성공한 사람들을 대상으로 전직 성공에 영향을 미친 요인들을 다시 한 번 검증할 필요가 있다.

마지막으로 본 연구에서는 Krumboltz의 사회학습이론을 토대로 통제 가능하거나 변화가 가능한 요인들을 토대로 검사를 개발하였다. 직업흥미, 성격, 능력, 가치 등 개인의 고유한 특성이나 외부적으로 불가항력적인 환경적 요인들은 검사에 포함되지 않았기 때문에 전직 상담 시 이와 같은 내용을 파악하기에 한계가 있다. 따라서 전직준비도 검사와 기존의 검사들을 함께 활용할 필요가 있다.

참고문헌

- 김미희, 탁진국, 한태영 (2007). 중·장년층 재취업 결정요인과 재취업 고용의 질에 관한 연구: 남녀차이를 중심으로. *한국심리학회지: 여성*, 12(4), 537-557.
- 김봉환, 김병석, 정철영 (2000). *학교진로상담*. 서울: 학지사.
- 김연옥 (1992). 퇴직예정자의 퇴직태도 및 퇴직 후의 계획에 대한 연구. *한국사회복지학*, 4, 1-26.
- 김태은, 탁진국 (2007). 재취업 질의 선행변인과 결과변인에 대한 종단적 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 20(1), 57-80.
- 김현수 (2005). 퇴직자의 심리적 특성이 전직성공에 미치는 효과. *한국기술교육대학교 산학협동연구센터*.
- 박동건, 염세걸 (2001). 이직 모형 비교 연구: Mobley의 모형을 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 14(2), 1-22.
- 박상철, 강옥희 (2009). *성공적 이직 및 재취업을 위한 가이드*. 한국고용정보원.
- 박상철, 김명소 (2008). 직업 유사성에 의한 직업 군집화와 직업이동에 관한 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 21(2), 339-366.
- 서울신문. 2009년 1월 11일자.
- 양안나 (2003). 관리직 경력자의 재취업결정요인 및 전직의도 분석. *사회연구*, 2, 201-224.
- 이경희 (2001). 진로 신념 검사의 변안과 문항 분석. *서울대학교 석사학위논문*.
- 이상현 (2005). 직업유사성과 직업이동 비교 연구: 한국의 고용구조. *한국고용정보원*.
- Betz, N. E. (1996). Career Assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-423.
- Gianakos I. (2001). Predictors of Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 9(2), 101-114.
- Hackett, G., & Watkins, C. E. Jr. (1995). Research in career assessment: Abilities, personality, interests, decision making, and career development. In W. B. Walsh & S. H. Osipow(Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice(2nd Ed)*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Heppner, M. J., Fuller, B. E., & Multon, K. D. (1998). Adults in Involuntary Career Transition: An Analysis of the Relationship

- between the Psychology and Career Domains. *Journal of Career Assessment*, 6(3), 329-346.
- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing Psychological Resource during Career Change: Development of the Career Transition Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 55-74.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In D. Brown, L. Brooks, & Associates(Eds.). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice(2nd Ed)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Price, J. L. (1977). *The study of Turnover*. Ames: Iowa State University.
- 1차 원고접수 : 2010. 6. 26
2차 원고접수 : 2010. 8. 2
3차 원고접수 : 2010. 11. 8
최종게재결정 : 2010. 11. 23

Development and Validation of the New Job Readiness Test

DaeJung Kim

CHUNG-ANG University

MyungJoon Kim

ASSESTA

The purpose of this study was to develop and validate the New Job Readiness Test(NJRT), a new instrument to assess psychological resources during the career transition process. In the study 1, based on Krumboltz's learning theory of career choice, constructs and factors were selected through reviews of literature, interview and web survey. After developing 182 Items based on selected factors, it was able to differentiate 171 items with 22 factors through content validity test for consultants and participants of reemployment assistance center. The 171 items were tested with 402 participants of reemployment assistance center. Based on the result of a reliability analysis and an exploratory factor analysis, finally 75 items with 15 factors were selected. In the study 2, the NJRT was administered to 385 participants of reemployment assistance center. The result of an exploratory and confirmatory factor analysis confirmed that the 15 factor model based on 4 constructs was meaningful. In the study 3, Correlations with MBTI(Myers-Briggs Type Indicator) and SII(Strong Interest Inventory) supported the validity of NJRT. Finally, the implications and research limitations of this study were discussed.

Key words : career transition, career transition counseling, career transition assessment, New Job readiness test