

성인경력고민척도 개발 및 타당화*

탁진국† 이은혜 임그린 정일진

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 국내 직장인들이 자신의 경력과 관련해 현재 어떤 관심 또는 고민을 하고 있는지를 측정하는 국내 실정에 적합한 성인용 경력고민척도를 개발하고 타당도를 검증하는데 있다. 먼저 예비문항 개발을 위해 다양한 기업에 근무하고 있는 직장인 88명을 대상으로 한 개방형 설문을 실시하여 총 6회의 문항 분류 작업을 거친 후 19개 요인, 147개 문항을 선별하였다. 다음은 직장인 336명을 대상으로 예비조사를 실시하였으며 115개 문항으로 구성된 17개 요인을 도출하였다. 최종적으로 성인경력고민 척도의 구성개념타당도와 준거관련 타당도를 검증하기 위해 1,091명을 대상으로 실시한 본조사를 두 그룹으로 나누어 표집 1, 546명은 탐색적 요인분석을, 표집 2, 545명은 확인적 요인분석을 실시하여 성인경력고민 척도의 구성개념을 검증하였다. 표집 1을 사용하여 요인분석을 실시한 결과 94개 문항으로 구성된 16개 요인구조 모형이 적합한 것으로 나타났으며, 표집 2를 통한 확인적 요인분석 결과 16-요인구조 모형의 부합도가 높게 나타나서 성인경력고민 척도의 구성개념타당도가 입증되었다. 성인경력고민 척도의 준거관련타당도 분석을 위해 다양한 준거변인과의 상관을 분석한 결과 16개 각 요인은 대부분의 준거와 유의하게 관련되었다. 마지막으로 본 연구의 시사점, 제한점 및 미래연구 등에 관해 논의하였다.

주요어 : 경력고민, 성인경력고민척도, 개발, 타당화, 경력만족, 경력고민, 경력계획, 경력몰입, 경력개발, 이직의도, 조직몰입, 생애만족, 정신건강

* 이 논문은 2011년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2011-327-B00977).

† 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5424, tak@kw.ac.kr

최근 들어 국내외 노동시장 환경이 크게 변화하고 있다. 특히 국내에서도 IMF 이후에 대량해고가 본격화되면서 중장년층 실직이 크게 증가하였고 이러한 변화로 인해 무엇보다 그동안 국내 기업에서 구성원들에게 어느 정도 정년을 보장해주었던 평생직장이란 개념이 사라지고 있다. 아이러니하게도 인간의 수명은 점점 더 높아져서 한국도 이미 고령화 사회에 접어들었고 또 빠르게 고령사회로 변화되고 있고 있는데 이 속도가 OECD 국가 중 가장 빠른 실정이다.

최근 대졸자들의 취업이 매우 어려운 상황이지만 이들의 고민 못지않게 직장인들도 자신의 경력을 어떻게 쌓아나가는 것이 좋을지에 대한 고민이 크다. 살아야 할 연령은 계속 증가하고 있는데 회사에서 정년보장이 되지 않고 언제 해고될 지도 모르기 때문에 어떤 방법으로 경력을 관리해 나가야 할지 어려운 처지에 놓이게 되었다.

조직구성원들이 자신의 경력관리 또는 경력개발과 관련해 어떤 부분에 대해 고민이나 관심을 가지고 있는지에 대한 연구를 위해 Super, Thompson과 Lindeman(1988)은 성인경력관심척도(Adult Career Concerns Inventory: ACCI)를 개발한 바 있다. 이 척도는 Super(1957, 1990)가 제안한 경력개발모형을 토대로 개발된 것인데, Super는 개인의 경력개발 단계를 성장, 탐색, 확립, 유지 및 철회의 5 단계로 구분한 바 있다. 이 단계를 간단히 살펴보면, 먼저 성장 단계는 연령으로 0-14세까지를 포함하며 자아가 형성되기 시작한다. 탐색 단계는 대략 15-25세에 해당되는데 이 단계에서는 질 높은 직업 정보를 얻고, 경력 대안들을 선택하고, 직업을 결정하며, 일을 시작하려는 노력이 포함된다. 확립단계는 연령으로 보면

25-44세에 해당되며 자신이 계획한 경력목표를 달성하기 위해 열심히 일하고 조직에서 자신의 자리를 잡아가게 된다. 유지 단계는 대략 45-64세에 해당되며 조직에서 어느 정도 자리를 잡은 후 이 직위를 유지하기 위해 노력하며 퇴보되지 않기 위해 새로운 지식과 기술을 배우기 위해 노력한다. 마지막으로 철회 단계는 65세 이상으로서 은퇴하는 시기에 해당된다.

ACCI는 직장에 들어가기 전 단계인 성장 단계를 제외하고 나머지 네 가지 경력단계에 맞추어 각 단계에서 구성원들이 갖는 주요 관심사를 측정하기 위해 개발되었다. 각 네 단계는 3가지 하위 단계로 구성되어 총 12개의 단계(탐색단계: 구체화, 명료화, 실행; 확립단계: 안정화, 공고화, 진보; 유지단계: 보존, 업데이트, 혁신; 철회단계: 감속, 은퇴 계획, 은퇴 후의 삶)로 이루어져 있다. 각 하위단계를 측정하기 위하여 5개 문항이 개발되어 60개 문항으로 구성되어 있으며 추가로 경력변화에 대한 개인의 관심을 묻는 독립적인 1문항을 포함하여 총 61문항으로 이루어져 있다(Cairo, Kritis, & Myers, 1996). 이 척도가 유효화되고 문항수가 많음에 따라 이후 Perrone, Gordon, Fitch와 Ciciletto(2003)는 12문항으로 구성된 단축형 척도를 개발하여 발표한 바 있다.

하지만 이 척도들은 공통적으로 20세기 중반에 제안한 Super의 경력개발 단계 모형을 토대로 개발되었기 때문에 급변하는 사회 환경을 경험하고 있는 21세기에 접어든 현 시점에서 적합하지 않을 수 있다. 특히 이러한 단계 자체가 현재의 국내 실정을 충분히 반영하지 못하고 있다. 현재 국내 조직에서도 정리해고 및 조기 퇴직으로 인해 직장에서 정년까지 일하는 것이 매우 힘들어졌고 중년층에서 새로

운 경력을 생각해봐야 하는 경우가 늘어나고 있기 때문에 나이나 근속연수만으로 Super의 경력발달 단계를 구분하는 것은 문제점이 있다. 예를 들어 30대 중반인 경우 Super의 경력 발달 단계에 따르면 확립단계에 속하지만 직장에서의 정리해고로 인해 새로운 일자리를 찾아야 하는 탐색 단계에 속하는 활동을 보일 수 있으며 50대 초반이라 하더라도 직장에서 퇴직을 강요당하고 더 이상 새로운 일자리를 찾기 어렵기 때문에 철회 단계에 해당하는 활동을 보일 수 있을 것이다.

또한 각 단계에서 직장인들이 관심을 갖고 있거나 고민하는 내용들이 시대에 따라 달라질 수 있을 것이다. 실제로 1990년대 중반까지 사회적으로, 직업적으로, 기업 조직적으로 변화를 겪으면서 개인과 조직의 고용관계가 변화되고, 개인지향적인 경력으로 변화되었으며, 따라서 조직의 인적자원관리 방식에도 변화가 일어났다(오창환, 2012). 즉 경력에 대한 다양한 관점이 발전하기 시작했다.

예를 들어 Hall(1996)은 21세기 들어서 프로틴(Protean) 경력지향이라는 새로운 경력 패러다임을 주장하고 있는데 이는 조직보다는 개인에 의해 주도되는 경력을 의미하는 개념이다. 이 용어는 마음대로 자신의 모습을 변화시킬 수 있는 그리스의 신 프로테우스(proteus)로부터 나온 은유적 표현으로 개인의 경력 역시 자신이 원하는 방향과 모습으로 스스로 변화시켜 간다는 의미에서 조직보다는 개인에 의해 주도되는 경력을 의미하며, 전 생애에 걸친 관점, 그리고 지속적인 학습, 개인적인 발전을 의미하는 것으로 특징지을 수 있다.

Arthur(1994)는 무경계 경력(boundaryless career)을 주장하고 있는데, 이는 개인이 조직내부에서 특정 부서에서만 머물러있지 않고 다양한

부서로의 이동 및 한 조직에만 머무르는 것이 아닌 언제든지 다른 조직으로의 이동의 자유로움을 의미하며, 이 과정에서 개인의 주도성을 강조하고 있다.

또한 Sullivan, Carden과 Martin (1998)은 21세기에 적합한 새로운 경력개발 모형으로서 역량의 전이성과 내적 업무가치의 두 가지 차원을 강조하고 있다. 역량의 전이성은 개인의 지식, 기술 및 능력이 조직 내 다른 부서나 다른 조직으로 전이가 가능한지의 정도를 의미한다. 역량의 전이성이 높을 경우 시장경쟁력이 높아지기 때문에 한 조직에만 머물러 있지 않고 다른 조직으로도 충분히 이동가능하게 되며, 전이성이 낮을 경우 특정 조직에서만 적합한 역량을 가지고 있기 때문에 다른 조직으로의 이동이 어렵게 된다.

내적 업무가치는 개인이 자신의 경력을 통해 성취하려는 비교적 안정적인 목표로 정의된다. 내적 업무가치가 높은 개인은 일을 통한 자기성취를 중시하고 외적 보상 보다 내적 직무만족, 자율성, 직무도전을 중시하며 중요 업무 목표를 금전적 이익보다는 열정에 둔다. 이 가치가 낮은 사람은 임금, 승진, 직급과 같은 외적 경력성과에 치중하며 열정 보다는 금전적 이익을 중시한다.

이와 같이 21세기 들어서 조직구성원들의 경력관리 내용을 다루는 새로운 경력개발 모형이나 이론이 등장하고 있는데, Super의 경력개발 단계 모형은 이러한 내용을 충분히 반영하고 있지 못하다.

한국 사회는 동일한 문화 속에서 '세대'에 따라 다른 행동양식과 가치관을 지니고 있다는 연구들이 많은데(나은영, 차재호, 1999; 한덕웅, 이경성, 2003; 양진영 재인용, 2005) 사람들의 다양한 가치관이나 행동양식은 한국사

회의 맥락과 환경의 변화와 맞물려 변화하고 있다고 보았다(양진영, 2005). 이러한 문화적 특성은 직장 생활 및 경력 환경에도 다양한 영향을 끼치는데 이 부분에 대한 연구는 매우 미비한 편이다.

하지만 이러한 문화 특성에 따라 경력개발 내용이나 구체적인 문항에서 차이가 있을 수 있다. 예를 들어 국내 직장인들에게 직장에서 생활하면서 무엇보다 크게 고민을 하는 중요한 부분 중의 하나가 승진이라고 볼 수 있으며, 한국인 특성상 승진을 위한 목적이 자아 성장에도 있지만 주변사람들로부터 인정을 받으려는 심리적 측면도 있게 된다. 하지만 미국에서 개발된 척도에서는 승진이라는 요인을 구체적으로 다루고 있지 않으며 문항상에서도 주변사람으로부터의 인정과 같은 내용이 포함되어 있지 않다.

조직구성원이 조직에서 자신의 경력을 쌓아 나가는데 있어서 어떤 측면에 관심이 있고 고민하고 있는지를 파악하는 것은 구성원 본인과 조직 모두에게 중요하다.

구성원 자신은 본인이 고민하는 내용이 자신에게만 해당하는 것인지 아니면 다른 사람들도 비슷한 고민을 하고 있는지 파악할 수 있으며, 어떤 내용이 문제가 되는지를 인식하여 자신의 경력계획을 수립하는 자료로 활용가능 할 것이다. 한편 조직은 구성원이 경력과 관련하여 고민하는 부분이 무엇인지를 파악하여 적절한 대책을 마련하는 자료로 활용할 수 있을 것이다.

본 연구는 21세기 들어서 직장에 근무하는 성인들이 자신의 경력과 관련해 현재 어떤 관심 또는 고민을 하고 있는지를 측정하는 국내 실정에 적합한 성인용 경력고민척도를 개발하고 타당도를 검증하는데 목적이 있다.

연구 1. 예비문항개발

연구 1은 성인경력고민 척도 예비문항을 개발하기 위한 것으로서 과거 문헌연구와 개방형 설문을 실시하여 예비 문항을 구성하였다.

방 법

조사 대상

본 연구의 자료 수집을 위하여 국내의 다양한 기업에 근무하고 있는 직장인 88명을 대상으로 개방형 설문을 실시하였다. 설문 실시에 앞서 국내 직장인의 특성을 잘 나타내 줄 수 있는 표집으로부터 자료를 얻기 위하여 노력하였다. 이를 위해 통계청에서 조사한 현 국내 직장인의 인구통계학 특성에 관한 자료를 토대로 성별, 학력별, 직종별, 그리고 연령별 구분 비율을 참고하여 가능한 이 비율과 비슷하게 표집이 되도록 노력하였다. 하지만 일부 집단에서는 표집의 어려움으로 실제 비율을 충분히 반영하지 못하였다. 개방형 설문을 얻은 집단의 인구통계학적 특성을 살펴보면 먼저 성별에서는 남성이 48명, 여성이 40명이었고, 학력별로는 고졸이 19명, 대졸 이상이 69명이었다. 연령별로 20대는 19명, 30대 41명, 40대 26명, 50대 2명이었다. 직종별로는 크게 4가지 산업군으로 나누었는데 전문/기술/행정 관리자군이 30명, 사무종사자군이 41명, 서비스/판매종사자군이 5명, 그리고 기능/기계조작 조립/단순군이 12명이었다.

연구 절차

개방형 설문을 위해 설문지에 다음과 같은 지시문을 주고 다섯 가지 내용을 기술해달라고 요청하였다. “귀하께서 성인으로서 경력을 추구해 나가는 과정에서 고려 또는 고민해야 하는 내용들이 여러 가지 측면에서 많이 있을 것으로 생각됩니다. 어떤 내용을 중요시하고 관심을 가지며 이로 인해 고민이 되는지 다섯 가지만 구체적인 내용으로 적어주시기 바랍니다.” 개방형설문은 위에서 기술한 국내 직장인의 인구통계적 비율을 고려하여 연구진들이 개별적으로 직장인을 접촉하여 부탁하였으며 작성에 대한 사례로 일만원 상당의 상품권을 제공하였다.

결 과

먼저 개방형 설문조사 결과에서 각 조사대상이 작성한 모든 문항들을 각각 따로 문항카드를 만들었다. 전체 380개 문항카드가 만들어졌으며, 연구진들이 모여서 이 문항카드를 모두 나열하여 검토하면서 내용이 동일하거나 유사한 문항들을 요인으로 분류하는 작업을 반복하였다.

총 6회의 문항 분류 작업을 거친 후 요인수는 19개가 되었으며 문항수는 147개가 도출되었다. 연구진이 명명한 각 요인명과 요인별 문항 수는 다음과 같다: 이직관련 문항 9개, 창업 5개, 업무에 대한 비전 7개, 업무에 대한 지속성 6개, 자기계발 및 역량 향상 16개, 경력 관리 18개, 업무 실적 7개, 개인 성격 5개, 근무 환경 6개, 경제적 이슈 4개, 취미 1개, 승진 7개, 대인관계 12개, 직장과 가정 11개,

일과 가정 균형 4개, 은퇴 및 퇴직 관련 13개, 봉사 및 기여 5개, 개인-환경 부합 8개, 그리고 건강 7개 문항.

연구 2. 예비조사

연구 1에서 개발한 19개 요인, 147개의 예비 문항이 적합하게 개발되었는지를 알아보기 위해 일반 직장인 336명을 대상으로 예비조사를 실시하였다.

방 법

조사대상 및 절차

예비조사의 자료 수집을 위하여 국내의 다양한 기업에 근무하고 있는 직장인 336명을 대상으로 온라인 전문 조사업체를 통해 온라인 설문을 실시하였다. 이들의 인구통계학적 특성을 보면, 먼저 성별에 있어서는 남성이 204명(60.7%), 여성이 132명(39.3%)이었다. 학력은 고졸이 100명(29.8%), 대졸은 236명(70.2%)이었다. 연령대별로는 20대가 81명(24.1%), 30대가 83명(24.7%), 40대가 85명(25.3%), 50대가 87명(25.9%)이었다. 직위별로는 사원이 136명(40.5%), 대리가 63명(18.8%), 과장이 56명(16.7%), 차장이 22명(6.5%), 부장이 32명(9.5%), 임원이 27명(8.0%)이었다.

측정도구

경력고민척도

연구 1에서 도출한 147개의 예비문항을 사

용하여 각 문항에 대해 현재 자신의 상태를 얼마나 잘 나타내는지를 Likert 7점 척도(1: 전혀 그렇지 않다; 7: 매우 그렇다)를 사용해 평정하게 하였다.

분석방법

예비문항들의 문항분석을 위해 평균, 표준편차, 문항-전체상관을 계산하였으며, 요인의 신뢰도를 위해 Cronbach alpha값을 계산하였다. 또한 척도의 구성개념타당도를 분석하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다.

결 과

내용분석을 통해 나타난 19개 요인구조가 동일하게 나타나는지를 분석하기 위하여 요인수를 19개로 놓고 직각회전을 통해 주성분분석을 실시하였다. 하지만 요인분석 결과 문항들이 여러 요인들에 중복되면서 일부 요인들에 대한 해석이 어렵게 되었다. 해석이 어려운 문항들을 제거하면서 이에 따라 요인수도 다양하게 지정하여(19개부터 17개까지) 분석한 결과 115개 문항으로 구성된 17개 요인구조의 해석이 가장 적합한 것으로 나타났다. 처음에 도출한 19개 요인 가운데 개인-환경부합과 취미 요인이 제거되었다.

17개 요인의 신뢰도는 역량향상 요인의 Cronbach alpha값이 .73에서부터 은퇴 요인의 Cronbach alpha값이 .94로 전반적으로 신뢰도가 높았으나 업무비전 요인의 Cronbach alpha값은 .53으로 낮은 편이었다.

연구 3. 타당도 분석

연구 2에서 도출된 17개 요인, 115개 문항으로 성인경력고민 척도를 구성하고 이 척도의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 연구 3을 실시하였다. 구성개념타당도를 검증하기 위해 17개 요인이 동일하게 나타나는지를 분석하기 위한 공통요인분석방법인 주축요인분석을 실시하였으며 17개 요인의 안정성을 분석하기 위해 전체 표집을 두 집단으로 구분하여 교차타당도 분석을 실시하였다.

또한 준거관련타당도 분석을 위해 경력관련 변인, 업무관련 변인, 그리고 정신건강 변인 등 다양한 준거변인을 사용하였다. 경력관련 변인으로는 경력만족과 경력몰입을 선정하였는데, 경력에 대한 고민이 클수록 이 변인들의 값이 낮아질 것으로 가정하였다. 업무관련 변인으로는 수행, 직무만족, 조직몰입을 포함시켰으며, 경력에 대한 고민이 클수록 자신의 업무나 조직에 소홀해질 수 있기 때문에 이 변인들의 점수가 낮을 것으로 가정하였다. 마지막으로 준거변인으로 정신건강 변인을 추가하였으며 직장에서의 경력과 관련된 이슈에 대한 고민이 클수록 정신건강도 나빠질 것으로 가정하였다.

방 법

조사대상 및 절차

국내의 다양한 기업에 근무하고 있는 직장인 1,091명을 대상으로 온라인 조사전문업체를 통해 온라인 설문을 실시하였다. 1,091명에 대한 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 이들의

인구통계학적 특성을 보면, 먼저 성별에 있어서는 남성이 570명(52.2%), 여성이 521명(47.8%)이었다. 학력은 중졸이 4명(0.4%), 고졸 212명(19.4%), 대졸은 875명(80.2%)이었다. 연령대별로는 20대가 258명(23.6%), 30대 261명(23.9%), 40대 303명(27.8%), 50대 269명(24.7%)이었다. 직위별로는 사원이 450명(41.2%), 대리 213명(19.5%), 과장 172명(15.8%), 차장 67명(6.1%), 부장 116명(10.6%), 그리고 임원이 73명(6.7%)이었다. 총 1,091명의 교차타당도를 검증하기 위해 전체 표집을 두 그룹으로 나누어 표집 1, 546명은 탐색적 요인분석을, 표집 2, 545명은 확인적 요인분석을 실시하여 성인경력고민척도 구성개념을 검증하기로 하였다.

측정도구

경력관련 변인

경력만족. 경력만족을 측정하기 위해 Greenhaus, Parasuraman과 Wormley(1990)가 개발한 경력만족 척도 5개 문항을 사용하였으며, 문항 예는 ‘나의 직장 경력을 돌이켜 볼 때 나는 지금까지 내가 이룩한 것에 만족한다.’ 등이 있다. 본 연구에서 전체 집단의 Cronbach alpha는 .92이었고 홀수와 짝수 집단의 Cronbach alpha는 .92와 .92이었다.

경력몰입. 경력 몰입은 경력 연구에서 가장 많이 사용되는 Blau(1985)의 척도 7문항 중 탁진국(1996)이 번역한 것을 사용하였다. 경력 몰입의 문항 예로는 ‘나는 현재 직업을 너무 좋아해서 결코 이 직업을 포기하지 않을 것이다.’ 등이 있다. 본 연구에서 전체 집단의 Cronbach alpha는 .84이었고 홀수와 짝수 집단의 Cronbach alpha는 .85와 .83이었다.

업무관련 변인

수행. 본 연구에서는 수행측정을 위해 개인이 자신의 직무수행을 주관적으로 판단하여 평가한 점수를 사용하였다. 김도영과 유태용(2002)이 사용한 6개 문항을 통해 측정하였으며, 문항의 예로는 ‘내가 맡은 직무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다.’ 등이 있다. 본 연구에서 전체 집단의 Cronbach alpha는 .94이었고 홀수와 짝수 집단의 Cronbach alpha는 .94와 .94이었다.

직무만족. 직무만족은 종업원이 자신이 하고 있는 일에서 느끼는 만족을 의미하는 것으로, Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 척도를 박혜정(2005)이 일반적인 직무만족과 업무와 관련하여 성장할 수 있는 정도에 관한 만족을 묻는 항목을 선택하여 사용한 6개 문항 중 이은경과 탁진국(2010)이 신뢰도가 낮은 1개 문항과 직무자체가 아닌 다른 요소의 영향을 받을 수 있는 의미를 지닌 1개 문항을 제외한 4개 문항을 사용해서 측정하였다. 문항의 예로는 ‘전반적으로 나는 내가 하는 일에 만족한다.’가 있다. 본 연구에서 전체 집단의 Cronbach alpha는 .78이었고 홀수와 짝수 집단의 alpha는 .80와 .76이었다.

조직몰입. 조직몰입은 자신이 속한 조직에 대한 일체감과 몰입 정도로 정서적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입의 3가지 요인으로 구분된다. 본 연구에서는 조직몰입을 종업원의 자신이 속한 조직에 대한 정서적인 애착 정도인 정서적 몰입에 국한하여 측정하였다. 측정 문항은 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 척도를 방묘진(2005)이 번안한 7개 문항을 사용하였다. 문항의 예로는 ‘나는 우리 회사에 대해서 강

한 애착심을 느낀다.’가 있다. 본 연구에서 전체 집단의 Cronbach alpha는 .96이었고 홀수와 짝수 집단의 alpha는 .95와 .96이었다.

정신건강 관련 변인

정신건강. 정신건강은 신선인(2001)이 한국판으로 제작한 KGHQ-30의 30개 문항 중 신현균과 장재윤(2003)이 사용한 12문항을 사용하였다. 이 척도는 우울과 불안 요인 6문항, 그리고 사회 부적응 요인 6문항을 포함한다. 문항의 예로는 ‘계속해서 긴장을 느낀 적이 자주 있다,’ 등이 있다. 본 연구에서는 점수가 높을수록 정신건강 수준이 나쁨을 의미하도록 점수화하였다. 본 연구에서 전체 집단의 Cronbach alpha는 .82이었고 홀수와 짝수 집단의 alpha는 .83와 .81이었다.

생애 만족. 생애만족은 개인이 자신의 전반적인 생활과 관련해서 경험하는 만족상태를 의미한다. 본 연구에서는 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985) 등의 연구에서 사용한 5문항을 사용하였다. 문항의 예로는 ‘내 삶에 만족한다.’ 등이 있다. 본 연구에서 전체 집단의 Cronbach alpha는 .91이었고 홀수와 짝수 집단의 alpha는 .90와 .91이었다.

분석방법

성인경력고민 척도의 타당도를 검증하기 위하여 통계 프로그램 SPSS 19.0을 이용하여 모든 변인들의 기술통계, 상관분석, 신뢰도 분석, 그리고 요인분석을 실시하였다. 특히 구성개념 타당도 분석을 위해 공통요인분석방법에 속하는 주축요인분석과 함께 확인적 요인분석을, 준거 관련 타당도 분석을 위해서는 상관

분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 위해서는 AMOS를 이용하여 분석하였다. 또한 교차타당도 분석을 위해 전체 집단을 홀수 번호와 짝수 번호의 두 집단(홀수: 546명, 짝수: 545명)으로 구분하여 분석하였다.

결 과

탐색적 요인분석 결과

성인경력고민척도의 구성개념타당도 분석을 위해 홀수 집단에 대해 직각회전인 베리맥스 기법을 통해 주축요인분석을 실시하였다. 17개 요인을 지정하고 요인분석을 실시한 결과 일부 문항들이 여러 요인들과 중복되어 관련되어 있어서 요인구조의 해석이 어려운 것으로 나타났다. 일부 문항들을 제거하면서 요인수를 17개와 16개로 조정하면서 요인분석을 여러 번 실행한 결과 94개 문항으로 구성된 16개 요인구조가 각각의 요인이 무엇을 의미하는지 설명하기에 가장 적합한 것으로 나타났다. 16개 요인구조는 17개 요인에서 업무비전 요인이 제거된 요인구조이며, 16개 요인에 대한 분석 결과는 표 1에 제시되어 있다.

표에서 요인 1은 11개 문항으로 구성되었고 직장인들이 쉽게 고민하는 은퇴 및 퇴직 이후의 걱정과 고민을 대표하고 있기에 ‘은퇴’라고 명명하였고 “은퇴 후 무엇을 할 것인가 고민된다,” “은퇴 후 해야 할 일에 대한 준비가 미흡하다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .93이었다. 요인 2는 14개 문항들을 포함하고 있으며 직장인들이 현재 하는 일에 대해서 더 노력해야 할 부분은 무엇인지, 앞으로에 대해서는 어떤 고민을 하는지를 제시하는 내용이기

표 1. 성인경력고민척도 탐색적 요인분석 결과(표집1, N=546, 요인 16개, 문항 94개)

문항	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
은퇴 1	.83															
은퇴 2	.81															
은퇴 3	.80															
은퇴 4	.80															
은퇴 5	.80															
은퇴 6	.76															
은퇴 7	.70															
은퇴 8	.64															
은퇴 9	.54														.32	
은퇴 10	.52															
은퇴 11	.46														.31	
경력관리 1		.78														
경력관리 2	.33	.73														
경력관리 3	.33	.69														
경력관리 4		.67														
경력관리 5	.43	.59														
경력관리 6		.58														
경력관리 7		.56														
경력관리 8	.30	.48														
경력관리 9	.42	.47														
경력관리 10		.45														
경력관리 11	.46	.43														
경력관리 12		.43				.30										
경력관리 13		.42														
경력관리 14		.38														
일-가정균형 1			.87													
일-가정균형 2			.85													
일-가정균형 3			.73													
일-가정균형 4			.72													
일-가정균형 5			.68									.34				
일-가정균형 6			.62													
일-가정균형 7			.62													

대인관계 1		.82
대인관계 2		.81
대인관계 3		.79
대인관계 4		.71
대인관계 5		.68
대인관계 6		.59
대인관계 7		.56
이직 1		.75
이직 2		.71
이직 3		.71
이직 4		.70
이직 5		.67
이직 6		.58
건강 1		.78
건강 2		.77
건강 3		.70
건강 4		.61
건강 5		.60
건강 6		.43
업무실적 1		.61
업무실적 2		.57
업무실적 3		.56
업무실적 4		.50
업무실적 5	.33	.49
업무실적 6		.49
업무실적 7	.39	.48
업무실적 8		.44
창업 1		.81
창업 2		.79
창업 3		.73
창업 4		.71
우유부단 1		.67
우유부단 2		.67
우유부단 3		.64

때문에 ‘경력관리’라고 명명하였고 “나한테 가장 적합한 일 또는 경력이 무엇인지 잘 모르겠다.” “다양한 분야에서 업무 경력을 쌓고 싶다.” 등의 문항이 있다. 이 요인의 alpha계수는 .94였다. 요인 3은 7개 문항으로 구성되었고 남녀 직장인들이 직장(일)과 가정 사이의 균형을 어떻게 잡아가야 할 것인지를 대표하는 내용을 담고 있으므로 ‘일-가정 균형’으로 명명하였고 “어린 자녀 보육 문제로 계속 일을 할 수 있을지 고민이다.” “일과 가정의 양쪽을 다 생각해야 해서 업무 집중이 힘든 경우가 있다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .92였다.

요인 4는 7개 문항으로 구성되었고 인맥과 네트워크 구성의 중요성이 직장인들에게 중요하게 대두되는 바, 이 내용을 제시하는 ‘대인관계’라고 명명하였고 “폭넓은 인맥 형성을 필요로 느낀다.” “상사와 원만한 관계를 유지하고 싶다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .92였다. 요인 5는 6개 문항을 포함하고 있고 이직으로 인한 고민과 걱정을 담고 있기 때문에 ‘이직’으로 명명하였으며 “언제쯤 이직하는 것이 내 경력에 좋을지 모르겠다.” “현 회사를 얼마 동안 더 다녀야 하는지 고민이다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .91이었다. 요인 6은 6개 문항으로 구성되었고 자신의 건강과 관련된 고민으로 나타나서 ‘건강’으로 명명하였으며 “성인병 및 스트레스 해소에 대한 대책이 필요한 것 같다.” “건강을 위해 운동을 주기적으로 해야 하는데 못하고 있다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .87이었다. 요인 7은 8개 문항으로 구성되었고 직장인들의 성과 창출, 실적 달성, 후배의 추격, 동료와의 경쟁 등을 대표하는 내용으로 ‘업무 실적’으로 명명하였고 “업무 실적 달성에 대한 스트레스가 상당하다.” “실력 있는 후배들을 보고 자극을

받는다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .88이었다.

요인 8은 4개 문항을 포함하고 직장인들이 직장을 그만두고 창업을 하는 것과 관련된 내용을 담고 있기 때문에 ‘창업’으로 명명하였으며 “언제쯤 사업(창업)을 하는 것이 좋을지 고민이다.” “현재 회사를 그만둔 후에는 사업을 하고 싶다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .92였다. 요인 9는 5개 문항을 포함하고 있고 직장인들이 직장 혹은 개인적인 성장을 위해 계획을 세우지만 제대로 실행하지 못하는 내용을 담고 있으므로 ‘우유부단’이라 명명하였고 “꾸준히 역량개발을 해야 하는데 이런저런 핑계로 자꾸 미룬다.” “성격상 체계적인 경력 계획 수립이 어렵다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .92였다. 요인 10은 6개 문항으로 구성되었고 직장인들의 필수 코스로 여겨지는 승진 부분을 다루고 있기에 ‘승진’이라고 명명하였으며 “승진을 해 주변의 인정을 받고 싶다.” “승진을 해 더 많은 권한을 갖고 싶다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .87이었다. 요인 11은 직장인들의 급여 및 경계 문제를 대표하는 내용으로 ‘경계’라고 명명하였으며 4개 문항으로 구성되었고 “현재 하는 업무에 비해 급여가 적다.” “향후 급여가 증가할 수 있을지 고민이다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .88이었다.

요인 12는 자신이 쌓은 역량을 남들을 위해 봉사하고 싶은 내용을 포함하고 있어서 ‘봉사’라고 명명하였고 4개 문항을 포함하고 있으며 “남들에게 업무와 관련된 나만의 노하우를 전해주고 싶다.” “지금까지 일해 온 회사를 위해 봉사하고 싶다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .83이었다. 요인 13은 3개 문항을 포함하고 있고 직장 일과 결혼 사이의 고민과 갈등을

포함하는 내용으로 ‘결혼’이라고 명명하였으며 “경력관리를 위해 결혼을 언제까지 연기해야 할지 고민이다.” “결혼을 하고 싶은데 아직 못해서 걱정이다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .91이었다. 요인 14는 3개 문항을 포함하고 현재 하는 일이나 직장을 지속하고 싶어 하는 내용을 담고 있으므로 ‘업무지속’이라고 명명하였고 “현 직장에서 계속 근무하고 싶다.” “정년까지 회사를 다니고 싶다.” 등의 문항이 있으며 alpha계수는 .75였다.

요인 15는 3개 문항으로 구성되었고 직장인들의 업무 이외의 자신을 성장시키고픈 욕구를 포함하고 있으므로 ‘역량향상’이라고 명명하였으며 “역량향상을 위해 외국어를 배우고 싶다.” “역량향상을 위해 국내의 대학원에서 공부를 하는 것에 대해 고민이다.” 등의 문항이 있으며 문항수가 적고 문항간의 연계성이 비교적 낮아 alpha계수는 .53으로 비교적 낮게 나타났다. 마지막 요인 16은 3개 문항을 포함하고 직장인들이 업무를 진행할 때 겪는 전문성 부족과 관련된 내용을 포함하고 있기 때문에 ‘전문성 부족’이라고 명명하였고 “현재 업무에 대한 전문성이 부족해서 걱정이다.” “업무의 전문성을 위해 어떤 역량을 갖춰야 할지 고민이다.” 등의 문항이 있다. 이 요인의 alpha계수는 .88이었다.

확인적 요인분석 결과

앞서 기술한 대로 전체 표집을 표집 1과 2로 나누어 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하였는데 표집 1의 자료를 통해 얻어진 16개 요인구조의 타당성을 다시 검증하기 위해 교차 타당화 분석을 실시하였다. 이를 위해 탐색적 요인분석에 사용하지 않은 표집 2의 자료를 사용하여 척도의 요인구조를

표 2. 성인경력고민척도 16-요인 모형의 부합도 지수

X ²	df	NFI	TLI	CFI	RMSEA
2280.189	960	.902	.93	.94	.05

분석하였으며, 이는 구조방정식 모형을 통한 확인적 요인분석을 사용하여 실시하였다.

16개 요인구조 모형의 부합도를 높이기 위하여 각 요인에 해당하는 문항들을 3개로 줄여서 확인적 요인분석을 실시하였다. 표 2에서 보듯이 16개 요인구조 모형의 부합도는 적합한 것으로 나타났다. 모든 부합지수가 .90이상으로 나타났으며 RMSEA값도 .05로 나타났다. 또한 각 요인과 문항간의 요인부하량을 살펴본 결과 모든 요인부하량이 유의하게 나타났다. 이러한 결과는 16개 요인구조 모형의 적합성을 보여주는 것으로서 본 검사의 구성 개념타당도를 입증하는 것으로 해석할 수 있다.

준거관련 타당도 분석 결과

본 검사의 준거관련 타당도를 검증하기 위해 위에서 기술한 다양한 준거변인들과의 상관분석을 실시하였다. 표 3에서 보듯이 16개 각 요인과 대부분의 준거변인과의 관계는 가정했던 방향과 일관되고 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 검사의 준거관련타당도를 입증하는 것으로 해석할 수 있다.

표에서 보듯이 대부분의 요인들은 직무만족, 조직몰입, 경력만족, 경력몰입, 생애만족의 준거변인과는 유의미한 부적상관을, 그리고 정신건강과는 유의미한 정적 상관을 보였다. 즉 직장인들이 특정 요인으로 인한 고민이나 관심이 클수록 이들의 직무만족, 조직몰입, 경력만족, 경력몰입, 생애만족 수준이 낮아지고

표 3. 각 요인별 업무관련 준거 변인들간의 상관분석 결과

	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	요인 14	요인 15	요인 16
수행	.01	-.16**	.023	-.078	-.18**	.01	-.00	-.017	-.14**	-.12**	.04	.10	-.08*	.17**	.10*	-.30**
직무만족	-.21**	-.42**	-.13**	-.04	-.34**	-.34**	-.27**	-.27**	-.17**	-.27**	-.16**	.07	-.09*	.43**	.01	-.26**
조직몰입	-.15**	-.29**	-.057	-.079	-.34**	-.15**	-.13**	-.30**	-.09*	-.17**	-.10*	.19**	-.15**	.51**	.07	-.11**
경력만족	-.19**	-.24**	-.068	.013	-.15**	-.033	-.09*	-.34**	-.028	-.19**	-.12**	.19**	.10	.31**	.09*	-.08
경력몰입	-.20**	-.44**	-.12**	-.079	-.35**	-.18**	-.27**	-.28**	-.16**	-.22**	-.16**	.14**	-.13**	.51**	.05	-.20**
정신건강	.27**	.40**	.16**	.19**	.34**	.31**	.20**	.25**	.29**	.31**	.13**	-.02	.26**	-.24**	.01	.37**
생애만족	-.32**	-.28**	-.13**	-.00	-.16**	-.14**	-.17**	-.31**	-.13**	-.23**	-.18**	.04	-.04	.24**	.08	-.15**
평균	5.27	4.70	5.14	3.93	3.92	4.62	4.46	5.02	4.35	4.64	4.76	4.76	2.89	4.82	4.80	4.12
표준편차	1.09	1.03	1.06	1.52	1.53	1.23	1.58	1.20	1.13	1.18	1.21	1.14	1.91	1.28	1.10	1.34

요인1 = 은퇴, 요인2 = 경력관리, 요인3 = 대인관계, 요인4 = 일-가정균형, 요인5 = 이직, 요인6 = 건강, 요인7 = 창업, 요인8 = 경제, 요인9 = 업무실적, 요인10 = 우유부단, 요인11 = 승진, 요인12 = 봉사, 요인13 = 결혼, 요인14 = 업무지속, 요인15 = 역량향상, 요인16 = 전문성 부족.

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

동시에 정신적인 스트레스가 높아지는 것으로 나타났다. 반면에 봉사 요인은 조직몰입, 경력만족, 경력몰입과 유의한 정적 상관을 보였고, 역량향상 요인의 경우 수행 및 경력만족과 유의한 정적 상관을 보였다. 이 두 요인의 경우 문항의 내용 자체가 조직을 위한 봉사와 본인의 역량을 향상시키기 위한 노력과 관련이 있기 때문에 준거와 정적으로 관련된 것으로 보인다.

논 의

본 연구의 목적은 직장에 근무하는 성인들이 자신의 경력과 관련하여 현재 어떤 관심 또는 고민을 하고 있는지를 측정하는 국내 실정에 적합한 성인용 경력고민척도를 개발하고 타당도를 검증하는 것이다.

본 연구에서는 척도개발을 위한 개방형 설문조사 단계에서부터 통계청 자료에 근거하여 성별, 정규직 구분, 학력별 구분, 직종별 구분 등 인구통계학적인 변인을 고려하여 88명으로부터 개방형 설문을 수집하였다. 6회에 걸친 문항분류 결과 19개 요인, 147개 예비문항을 선별하였고, 직장인 336명을 대상으로 예비조사를 실시하였으며 115개 문항으로 구성된 17개 요인을 도출하였다. 성인경력고민 척도의 구성개념타당도와 준거관련타당도를 검증하기 위해 1,091명을 대상으로 실시한 본조사를 두 그룹으로 나누어 표집 1, 546명은 탐색적 요인분석을, 표집 2, 545명은 확인적 요인분석을 실시하여 성인경력고민 척도의 구성개념을 검증하였다.

표집 1을 사용하여 요인분석을 실시한 결과 94개 문항으로 구성된 16개 요인구조 모형이 적합한 것으로 나타났으며, 표집 2를 통한 확

인적 요인분석 결과 16-요인구조 모형의 부합도가 높게 나타나서 성인경력고민 척도의 구성개념타당도가 입증되었다. 최종적으로 선정된 16개 요인은 은퇴, 경력관리, 대인관계, 일-가정균형, 이직, 건강, 창업, 경제, 업무실적, 우유부단, 승진, 봉사, 결혼, 업무지속, 역량향상, 전문성 부족 등이다.

성인경력고민 척도의 준거관련타당도 분석을 위해 다양한 준거변인과의 상관을 분석한 결과 16개 각 요인은 대부분의 준거와 유의하게 관련되었으며, 이는 성인경력고민척도의 준거관련타당도를 입증하는 결과로 해석할 수 있다.

본 연구에서 실행한 요인분석 결과를 살펴보면 먼저 개방형에서 19개 요인으로 구분되었으나 예비조사에서 개인-환경부합(조직과 맞지 않다, 상사와 맞지 않다, 직무와 잘 맞지 않는 것 같다 등)과 취미(취미 활동을 제대로 하지 못 한다 등)로 구분한 요인에 속하는 문항들이 다른 요인에 속하거나 독립된 요인으로 나타나지 않아서 이 문항들을 제거하거나 다른 요인에 포함시켜 17개 요인으로 구분하였다. 본조사에서 17개 요인들이 최종 16개 요인으로 요인수가 줄어든 과정에서는 업무비전 요인에 속했던 문항들이 독자적으로 묶이지 못하고 경력관리 요인에 포함되는 것으로 나타나 일부 문항은 제거하고 업무비전 문항들과 기존의 경력관리 요인이 합쳐지게 되었다. 업무비전에 속하는 문항으로는 ‘업무와 관련해 뚜렷한 비전이 없어 걱정이다,’ ‘향후엔 지금과는 다른 경력을 쌓고 싶다.’ 등 경력관리 요인으로 구분해도 별다른 문제가 없는 것으로 판단할 수 있다.

본 연구에서 최종 확정된 16개 요인 가운데 점수가 가장 높은 요인은 은퇴에 관한 고민과

관심이었다. 흥미로운 결과는 은퇴에 관한 고민이 가장 높은 세대는 50대가 아니라 40대였으며 그 다음이 30대였고, 50대는 세 번째였다는 점이다. 서론에서도 잠시 기술하였지만 국내 직장인들이 심리적으로 느끼는 정년이 30대 중반이라는 것을 고려하면, 이와 같은 결과는 현 국내 직장인들의 경력과 관련한 고민이나 관심이 매우 심각하다는 것을 말해준다. 한참 자신의 역량을 개발하는데 관심을 가져야 할 30대, 40대 직장인들이 오히려 50대에 비해 퇴직 후 무엇을 할 것인지에 대한 고민이 크다는 점은 향후 조직 및 국가에서 직장인의 경력개발과 관련한 정책을 수립하는데 있어서 시사하는 바가 크다.

미국에서 성인의 경력고민을 측정하기 위하여 Super 등(1988)이 개발한 ACCI는 직장에 들어가기 전 단계인 성장 단계를 제외하고 나머지 네 가지 경력단계에 맞추어 각 단계에서 구성원들이 갖는 주요 관심사를 측정하기 위해 개발되었다. 좀 더 구체적으로 살펴보면 ACCI는 경력 발달의 네 단계(탐색, 확립, 유지, 철회)와 각 네 단계마다 세 개의 하위단계가 존재하며, 다음과 같이 총 열 두개의 하위단계와 관련된 내용을 측정한다: (1) 구체화, (2) 명료화, (3) 실행, (4) 안정화, (5) 공고화, (6) 진보, (7) 보존 (8) 업데이트, (9) 혁신, (10) 감속, (11) 은퇴 계획, 그리고 (12) 은퇴 후의 삶. 따라서 이 척도에서는 탐색단계에 적합한 문항으로 “나에게 가장 적합한 분야의 일 찾기”가 있으며 확립단계에 적합한 문항으로는 “현재 하고 있는 일에서 정착하기,” “일에 정통해지거나 숙련되기” 등이 있고, 유지단계에 속하는 문항으로는 “내 분야에 있는 사람들과부터 받는 존경 유지하기,” “새로운 기술 소개하는 모임이나 세미나 참석하기” 등의 문항이 있으며,

마지막으로 철회 단계와 적합한 문항으로 “은퇴 후 지내기 좋은 장소 생각하기”등이 있다.

탐색단계에 속하는 문항들은 본 연구에서 경력관리 요인과 유사하고, 확립단계 문항들은 역량향상 및 전문성 부족 요인들과 유사하다. 유지단계에 속하는 문항들은 본 연구에서의 봉사 요인과 유사하며 철회 단계에 속하는 문항들은 본 연구에서의 은퇴 요인 문항과 유사하다. 따라서 본 연구에서 개발한 성인경력고민척도는 기존의 ACCI에서 다루는 문항 내용들을 포함하며 이 외에 직장인들이 경력을 쌓아나가는 과정에서 고민하거나 관심을 갖는 내용들을 더욱 포괄적으로 포함하고 있는 것으로 볼 수 있다.

본 연구는 현재 국내에 직장인들의 경력관련 관심이나 고민을 측정하는 척도가 없고 이 분야의 연구가 전혀 활성화되지 못하는 상황에서 국외에서 이미 개발된 척도를 번안하여 사용하지 않고 개방설문을 통해 직접적으로 척도 문항을 찾아내고 타당도를 검증하였다는 점에서 경력관련 연구의 기초 자료를 제공하고 이와 관련된 추가 연구 활성화에 활용될 수 있다는 학문적 의의가 있다.

또한 서론에서도 기술하였듯이 성인의 경력개발단계와 관련해 Super(1957, 1990)는 연령대별로 아동기에 시작하여 은퇴로 끝나는 성장, 탐색, 확립, 유지 및 철회의 다섯 가지 단계로 구분한 바 있다. 탐색 단계는 보통 15세에서 25세까지로 말 그대로 자신에게 적합한 경력을 찾는 단계이고, 다음의 확립단계는 25세에서 44세까지의 나이로서 자신의 경력을 찾은 후 나름대로의 자리를 잡아가는 단계이며, 유지 단계는 보통 45세에서 64세 범위를 포함하는 단계로서 자신이 쌓은 위치를 유지하려고 하며 퇴보하지 않기 위해 새로운 지식과 기술

을 업데이트하는 노력을 하게 된다. 마지막으로 철회 단계는 65세 이상에 해당하며 은퇴준비를 하는 단계를 의미한다.

하지만 이러한 경력개발단계는 최근 국내 실정을 고려할 때 적합도가 떨어지는 것으로 판단된다. 사무직의 경우 50세 정도만 되어도 대부분의 기업에서 임원 승진이 안 된 사람들은 퇴직 준비를 해야 하며 일부 대기업의 경우, 자발 또는 비자발적 이유로 인해 퇴직 시기가 더 빨라지고 있다. 따라서 경력개발단계 모형에 관한 새로운 접근 방법이 필요할 수 있다.

본 연구에서 개발한 성인경력고민 척도를 응용하여 국내 상황에 적합한 성인의 경력개발단계 모형을 수립하기 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 아마도 연령별로 단순히 경력개발 단계를 구분하는 것은 쉽지 않을 수 있다. 위에서도 기술하였지만 본 연구에서 은퇴에 관한 고민이 가장 높은 연령대는 40대였고, 그 다음이 30대, 50대, 20대 순이었다. 이러한 결과는 연령대에 따라 직장인들의 특정 경력고민이 증가하거나 감소할 것이라는 단순한 논리는 적합하지 않을 수 있으며, 따라서 연령대 이외의 다른 점들을 고려하여 경력개발모형을 수립하는 것이 필요함을 시사한다. 본 연구에서 개발한 성인경력고민 척도는 이를 위한 기초자료로 충분히 활용될 수 있을 것이다.

본 연구의 실무적 시사점으로는 성인들의 경력고민을 측정하는 척도를 활용하여 각 개인이 현재 자신의 경력을 추구해나가는 과정에서 무엇에 관심을 갖고 무엇 때문에 고민을 하는지를 파악함으로써 경력 코칭 또는 경력 상담 시 기본 자료로 활용할 수 있다. 성별, 연령별, 직급별로 경력추구과정에서 어떤 부

분에 대한 관심이 큰지를 파악함으로써 개인이 자신에게 적합한 미래의 경력계획을 수립할 때 이를 참고 자료로 활용할 수 있다. 또한 특정 조직에 있는 종업원들은 주로 어떤 경력고민이 큰지를 파악함으로써 해당 조직에 적합한 경력개발프로그램 개발 시 유용하게 활용할 수 있다. 마지막으로 직급, 연령, 성별 등에 따른 다양한 집단별로 경력고민 영역에서 특징점을 파악함으로써 각 집단별로 차별성 있는 경력개발프로그램을 개발하는데 활용할 수 있을 것이다.

본 연구에서 개발하고 타당도를 검증한 성인경력고민 척도는 초기 개방형 질문에서부터 본조사에 이르기까지 다양한 대상자를 모집하기 위해 개방형 설문에서는 88명, 예비조사에서는 336명, 그리고 본조사에서는 1,091명을 대상으로 이들의 성별, 연령, 직급 등을 고려하여 표집 하였기 때문에 조사 결과의 일반화를 좀 더 높일 수 있다. 하지만 예비조사와 본조사에서 직장인들의 직종이나 기업규모, 그리고 고용형태(정규직, 비정규직) 등을 통제하기 어려웠기 때문에 국내 직장인들을 대표할 수 있는 표집이라고 하기 어렵다는 제한점이 있다. 추후 연구에서는 이러한 다양한 표집을 대상으로 검사를 실시하여 동일한 요인구조가 나타나는지 또는 특정 집단의 특성 상 본 연구에서 나타나지 않은 다른 요인이 나타나는지를 분석할 필요가 있을 것이다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 준거 관련 타당도 분석에서, 모든 준거변인을 자기보고식으로 측정하였기 때문에 동일방법편의(common method bias) 문제에서 자유롭지 못하다는 것이다. 추후 연구에서 준거 변인 가운데 일부(예, 수행)는 상사의 평가를 통해 측정하는 방법을 시도할 필요가 있을 것이다. 둘째,

본 연구를 통해 도출된 최종 문항은 총 94개로 성인 직장인을 대상으로 한 검사이긴 하지만 아직도 문항수가 많은 편이다. 추후 연구에서는 이 척도의 축약형을 시도해 보는 것도 바람직할 것이다.

참고문헌

- 김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 1-24.
- 박혜정 (2005). 상사의 정서지능이 부하의 태도 및 수행에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 매개효과를 중심으로. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 방묘진 (2005). 가족친화적 조직문화가 직장-가정갈등과 직장 및 가정생활에 미치는 경로 효과 검증. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 신선인 (2001). 한국판 일반정신건강척도(KGHQ)의 개발에 관한 연구 I(KGHQ-20과 KGHQ-30을 중심으로). 한국사회복지학, 46(9), 210-235.
- 신현균, 장재운 (2003). 대학 4학년생의 성격특성과 성별에 따른 취업 스트레스 및 정신건강. 한국심리학회: 임상, 22(4), 815-827.
- 심미영 (2012). 프로티언 경력지향성과 경력 성공: 경력개발의 역할. 고려대학교 경영대학원 박사학위 논문.
- 양진영 (2005). 불안정고용시대의 경력개발유형과 심리적 특성에 관한 연구. 연세대 심리학 대학원 박사학위논문.
- 오창환 (2012). 대기업 사무직 근로자의 경력지향성 유형화와 관련변인. 서울대학교 교육

- 대학원 박사학위논문.
- 이은경, 탁진국 (2010). 상사의 정서지능이 부하의 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향: 리더행동의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23, 1-25.
- 탁진국 (1996). 조직 구성원의 경력개발 장애 요인에 대한 지각. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9, 25-36.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Cairo, P. C., Kritis, K. J. & Myers, R. M. (1996). Career Assessment and the Adult Career Concerns Inventory, *Journal of Career Assessment*, 4, 189-204.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Psychology*, 60, 159-170.
- Hall, D. T. (1996). Protean career of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Perrone, K. M., Gordon, P. A., Fitch, J. C., & Civiletto, C. L. (2003). The adult career concerns inventory: Development of a short form. *Journal of Employment Counseling*, 40, 172-180.
- Sullivan, S. E., Carden, W. A., & Martin, D. F. (1998). Careers in the next millenium: Directions for future research. *Human Resources Management Review*, 8, 165-185.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks(Eds.). *Career Choice and Development (2nd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

1차 원고접수 : 2012. 10. 09

수정 원고접수 : 2013. 02. 06

최종 게재결정 : 2013. 02. 13

Development and validation of the Career Concern Inventory

Tak, Jinkook

Lim Green

Lee Eunhye

Jung, Iljin

Department of Industrial Psychology Kwangwoon university

This study was intended to develop and validate the Korean version of the Adult Career Concern Inventory. 147 items and 19 factors of the inventory were obtained based on open-ended questionnaires. A preliminary on-line survey from 336 employees was carried to collect data. Exploratory factor analyses excluded two factors such as person-environment fit and hobby and resulted into 115 items and 17 factors. To test the validity of the career concern inventory, the main on-line survey was carried and the questionnaires were collected from 1091 employees. In order to check cross-validity of the scale, the total group was divided into two sub-groups: Group 1, 546 employees, and Group 2, 545 employees. The results of confirmatory factor analyses of Group 1 showed that the 16-factor model fit the data better after the vision-on-the-job factor was eliminated together with some items, which finally resulted in 94 items and 16 factors. These 16 factors were as follows: 1) retirement, 2) career management, 3) work-family balance, 4) interpersonal relations, 5) turnover, 6) health, 7) job performance stress, 8) establishing a business, 9) indecisive attitude, 10) promotion, 11) economic issue, 12) service, 13) marriage issue, 14) work sustainability, 15) competence improvement, and 16) lack of professionalism. The career concern inventory was significantly correlated with various criteria such as performance, job satisfaction, organizational commitment, career satisfaction, career commitment, mental health, life satisfaction etc. Finally, implications and limitations of this study and the directions for future study were discussed.

Key words : career concern, adult career concern inventory, development, validation, career satisfaction, career planning, career commitment, career development, changing jobs intention, organizational commitment, life satisfaction, mental health