

## 경력적응성 척도의 타당화 검증\*

탁진국† 이은주 임그린

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 Savickas(2012)의 경력적응성 척도를 직장에서 근무하는 성인들을 대상으로 타당도를 검증하는데 있다. 먼저 예비조사에서는 Savickas(2012)가 13개 국가와 공동으로 연구하여 도출된 경력적응성 척도의 4개요인, 24개 문항의 성인대상 구성개념 타당도를 검증하기 위해 직장인 300명을 대상으로 요인분석을 실시하였으며, 본 조사에서는 예비조사를 통해 도출된 경력적응성 척도의 요인구조를 검증하기 위해 직장인 184명을 대상으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 척도의 준거관련 타당도를 분석하기 위해 경력관련 변인인 미래경력성공의 지각, 경력계획, 경력만족, 경력몰입을 준거변인으로 사용하여 경력적응성 및 4개 요인과의 상관분석을 실시하였다. 예비 조사결과 16개 문항으로 구성된 4개 요인구조 모형이 적합한 것으로 나타났으며, 본 조사를 통한 확인적 요인분석 결과 4개 요인구조 모형의 부합도가 높게 나타나서 경력적응성 척도의 구성개념 타당도가 지지되었다. 경력적응성 척도의 준거관련타당도 분석을 위해 다양한 준거변인과의 상관을 분석한 결과 경력적응성 및 4개 요인 모두 미래경력성공에 대한 지각, 경력계획, 경력만족, 경력몰입 등의 준거변인들과 유의미한 상관이 있음을 확인하였다. 마지막으로 연구결과를 토대로 본 연구의 시사점, 제한점 및 미래연구 등에 관하여 논의하였다.

주요어 : 타당도검증, 경력적응성, 미래경력성공에 대한 지각, 경력계획, 경력몰입, 경력만족

\* 이 논문은 2015년도 광운대학교 교내학술연구비 지원에 의해 연구되었음.

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

현대 직장인에게 직장 생활을 해 나가는데 있어서 가장 필요하면서도 중요한 것은 무엇일까? 커리어 측면에서 보면 학교라는 교육 환경을 벗어난 한 개인이 사회라는 새로운 환경에 적응과정에서 증가된 역할을 수행하는데 필요한 역량과 능력일 것이다. 역량과 능력의 중요성은 기업교육 전문기업 휴넷이 직장인 614명을 대상으로 한 설문조사에서도 확인할 수 있다. 전체의 88.8%가 올해 자기계발을 위한 학습계획이 있다고 답했으며, 학습의 목적은 ‘승진 및 업무역량 강화’가 57.4%로 1위를 차지한 것으로 나타났다(파이낸셜 뉴스, 2015년 1월 20일자).

하지만 개인의 역량 및 능력 강화 노력에도 불구하고 한국의 노동시장을 비교한 연구 결과를 보면 우리나라의 노동시장의 유연성은 1988년 이후 지속적으로 하락하고 있으며, 안정성은 비교대상 국가 22개국 가운데 최하위를 보이고 있다(한국경제연구원, 2014).

예측할 수 없는 급변하는 직업 환경과 불안정한 국내의 다양한 여건이 직장인들을 위협하고 있는 현 시대를 반영하듯 취업포털 ‘사람인’이 이직한 직장인 1,409명을 대상으로 실시한 첫 번째 이직 시기와 관련한 설문조사 결과를 보면, 58.8%의 직장인이 3년 이내에 첫 번째 이직을 하는 것으로 나타났으며(동아일보, 2015년 1월 19일자), 취업포털 커리어가 직장인 724명을 대상으로 이직경험에 대한 설문조사를 실시한 결과에서도 절반 이상의 직장인들이 다양한 이유로 3년 이내에 이직을 경험했으며, 20년을 근무한다고 가정할 때, 최소 5년에 한 번씩은 이직을 했음을 보여주고 있다(세계일보, 2013년 11월 22일자). 불안정한 우리나라의 경제 상황과 노동시장의 여건을 감안할 때 사회 환경에 적응해 나가기 위한

개인의 능동적인 태도 및 행동의 중요성이 강조된다.

Savickas(2005)는 개인이 환경에 적응하기 위해 필요한 여러 요인 중 개인의 적응성(adaptability)을 중요한 요인으로 보았으며, 2012년 경력적응성을 측정하기 위한 척도를 개발하였다. 국내(Tak, 2012)를 포함한 13개 국가의 연구자들과 공동으로 다양한 연령 및 계층을 대상으로 척도의 일반화에 대한 연구를 실시하였다. 하지만 공동연구에 참여한 13개 국가 중 직장인만을 대상으로 진행된 연구는 없었다. 성인의 진로발달과 청소년의 진로 발달이 다르고 당면한 상황과 과제가 다르기 때문에 적응성과 관련한 전략에 차이가 있을 것으로 예상됨에 따라 직장인을 대상으로 하는 경력적응성척도의 타당도 입증에 필요하다.

따라서 본 연구는 직장에 근무하는 성인들을 대상으로 경력적응성척도의 구성개념타당도 검증을 위해 예비조사에서 요인분석을 실시하여 4개 요인이 동일하게 나타나는지를 검증하고자 하며, 본조사에서는 4개 요인구조의 검증을 위해 확인적 요인분석을 실시하고 준거관련타당도 검증을 위해 미래경력성공에 대한 지각, 경력계획, 경력만족, 경력몰입 등의 다양한 준거와의 관계를 분석하고자 한다.

## 이론적 배경

### 진로발달이론

진로발달에 대해 영국의 사회학자인 Ginzberg(1951; 박진양, 2012, 재인용)는 직업에 대한 능력은 신체 능력처럼 장기간에 걸쳐 이루어지는 과정으로 끊임없이 변화한다고 하였

다. 그는 진로발달을 아동기로부터 성인 초기에 이르는 과정으로 제한하고 자신의 욕구에 따라 무엇이든 하면 된다고 생각하는 환상기(6세-10세), 현실성은 고려되지 않았지만 자신의 흥미와 취미, 자신의 능력, 가치관에 따라 직업선택을 하려는 경향을 갖는 잠정기(11세-17세), 특정 직업에 대해 관심을 갖고 직업선택을 구체화하는 현실기(18세-22세)의 3단계로 크게 나누어 설명하였다.

반면 Super(1957)는 진로발달을 인간의 전생애에 걸쳐서 이루어지고 변화되는 과정이며, 직업발달을 타협과 선택이 상호작용하는 일련의 적응과정으로 보았다. Super의 직업발달 단계는 성장기, 탐색기, 확립기, 유지기, 쇠퇴기의 5단계로 크게 나누어지는데, 성장기(Growth)는 출생에서 14세까지의 시기로 자아개념을 발달시켜 나가며, 직업에 대한 태도와 직업의 세계에 대해 학습하는 시기이다. 탐색기(Exploration)는 15세에서 24세까지의 시기로, 자신에게 맞는 직업들에 대해 생각하고 직업에 대한 목표를 만들어 가기 시작하는 시기이다. 확립기(Establishment)는 25세부터 44세까지의 시기로, 자신에게 맞는 직업을 선택하여 안정적으로 직업을 확립하고자 노력한다. 유지기(Maintenance)는 45세부터 66세까지의 시기로 직업 활동을 통해 지위 상승을 위한 방법을 찾고 학습한다. 마지막은 쇠퇴기(Disengagement)는 65세 이후로 직업전선에서 은퇴하게 되므로 다른 새로운 역할과 활동을 찾게 되는 시기로 보았다.

하지만 한국의 경우, 한국경제연구원이 OECD국가들과 비교한 결과에서 확인할 수 있듯이 은퇴시기에 해당하는 쇠퇴기인 65세 이상의 남녀경제활동참가율(경활율)은 2012년 현재 각각 41.6%, 23.0%로 고용선진국 평균

19.5%, 10.5%에 비해 2배 이상 높은 것으로 나타났고, 65세 이상의 남녀고용율도 각각 40.7%, 22.6%로 고용선진국 평균 18.6%, 10.2%에 비해 2배 이상 높은 것으로 나타났다. 65세 이상 인구의 높은 경활율은 생계를 위한 일자리를 찾는 고령층이 증가했기 때문인 것으로 보고 있다(한국경제연구원, 2014). 이렇듯 고령층의 경제활동인구는 증가하는 반면 정리해고 및 조기 퇴직으로 인해 직장인의 퇴직시기는 갈수록 빨라지고 있다. 직장에서 정년까지 일하는 것이 매우 힘들어짐에 따라 중년층에서 새로운 경력을 생각해봐야 하는 경우가 늘어났으며, 불안정한 경제 상황으로 인해 쇠퇴기인 65세 이후에 경제활동참가율은 높아지고 있다. 이러한 상황을 감안할 때 Ginzberg나 Super처럼 진로 발달 단계를 단순하게 구분하는 것은 어려운 실정이다(탁진국, 이은혜, 임그린, 정일진, 2013).

#### 진로구성주의 이론

Super의 발달 개념은 개인들이 성숙의 마지막 단계까지 점진적으로 경력을 쌓아나가며, 이 과정에서 자신의 잠재 능력을 개발하고 정교화 함으로써 좀 더 더 완벽해 질 수 있음을 가정한다. 이러한 관점은 사회가 안정적이고 질서정연한 환경, 즉 일관성을 기대할 수 있는 환경일 때 좀 더 유용하다(Collin, 1997). 하지만 오늘날처럼 고용시장의 안정성이 낮고, 새로운 직업의 등장 등 직업이 빠르고 지속적으로 변화되며, 예측하기 어려운 환경에서는 고정된 경력단계 모형보다 환경에 적응하기 위한 개인의 태도가 중요하다(Savickas, 2005). 또한 환경의 변화가 빠르게 일어나고 있기 때문에 과거와 같이 개인과 환경간의 연계를 통

해 개인에게 적합한 진로를 찾아주는 모형에서도 변화가 필요하다는 주장이 제기되고 있다(Savickas, 2005).

이런 이유로 Savickas(1997, 2005)는 진로구성주의이론(Career Construct Theory; CCT)을 제안하였다. 이 이론은 단순히 개인과 환경의 특성을 파악하여 연계시켜 주는 단순하고 전통적인 모형에서 벗어나서 복잡한 사회 환경에서 적응해나가기 위한 개인의 능동적 태도 및 행동을 강조한다. 또한 일생을 통해 진로를 찾고 진로와 관련된 활동을 한다는 측면에서는 Super(1957)의 직업발달이론과 유사하지만 Super와는 달리 진로발달이 고정된 특정 단계별로 이루어지는 것이 아니라 개인이 자신의 경험을 토대로 주도적으로 자신만의 이야기를 구성하게 되고 이것이 진로를 정하는데 중요한 역할을 함을 강조하였다. 즉 자신의 경험에서 일과 관련된 의미를 찾고 이를 통해 자신만의 진로방향을 설정해나가는 것이 중요하다고 하였다.

Savickas(2005)는 현대와 같이 복잡하고 변화가 빠른 환경에서 적응해나가기 위해 필요한 여러 요인들에 대해 기술하였는데, 이 가운데 무엇보다 개인의 적응성(adaptability)을 중요한 요인으로 보았다. 이러한 적응성을 토대로 개인이 자신의 진로를 어떻게 형성해나가는지에 초점을 두어야 함을 강조하였다. Savickas(2005)는 경력적응성을 관심(Concern), 통제(Control), 호기심(Curiosity), 확신(Confidence)이라는 4C로 제안하였다.

#### 경력적응성척도(CAAS)

Savickas(2012)는 경력적응성 척도(Career Adapt-Abilities Scale: CAAS)를 개발하고 일반화

를 위하여 13개 국가와 공동으로 연구를 진행하였다. 4회에 걸친 파일럿 테스트 결과를 토대로 55개 문항을 추출하였으며, 이를 바탕으로 13개 국가와 연구를 진행한 결과 대부분의 연구에서 경력적응성 척도는 각 요인별로 6개 문항으로 구성된 4개요인 구조 모형이 적합한 것으로 나타났다.

연구에 참여한 13개 국가와 국가별 연구 대상은 벨기에(고등학생과 대학생 700명, 평균 연령 17.6세,  $SD = 0.79$ ), 브라질(성인 908명, 평균 연령 28.6세,  $SD = 9.7$ ), 중국(대학생 296명, 평균 연령 20.07세,  $SD = 0.83$ ), 프랑스(11학년 고등학생 609명, 평균 연령 16.6세,  $SD = 0.88$ ), 스위스(프랑스어를 사용하는 20세에서 79세의 성인 391명, 평균 연령 39.59세,  $SD = 12.3$ ) 아이슬란드(14세부터 68세 1,566명, 평균 연령 27.54세,  $SD = 9.51$ ), 이탈리아(직업학교 학생 762명, 평균 연령 17.38세,  $SD = 0.89$ ), 한국(대학생 278명, 평균 연령 21.6세,  $SD = 2.53$ ), 네덜란드(대학생 465명, 평균 연령 20.77세,  $SD = 5.12$ ), 포르투갈(고등학생 255명, 평균 연령 15.04세,  $SD = 1.39$ 과 직장인 396명, 평균 연령 46.62세,  $SD = 4.29$ , 훈련과정에 있는 미취업 성인 266명, 평균 연령 22.43,  $SD = 8.00$ ), 남아프리카공화국(고등학생 435명, 평균 연령 15.49세,  $SD = 1.32$ ), 태국(19세에서 63세 성인 493명, 평균 연령 35.65세,  $SD = 8.55$ ), 미국(10-11학년 고등학생 460명, 평균 연령 16.5세,  $SD = 0.97$ ) 등이다.

경력적응성의 개념은 안정된 상황이 아니라 환경변화를 전제로 하기 때문에 Savickas (2005)는 적응성과 관련된 실질적 전략들이 지역적 상황과 사회적 역할에 따른 변인 및 역사적 시기에 따라 달라진다고 하였다. 13개 국가의 공동 연구 결과에서도 성별, 학력, 연령, 사회

문화적 맥락에 따라 다소 상이한 결과들이 나타나고 있다.

성별에 따른 결과는 벨기에의 경우 여성이 관심요인에서, 남성이 통제요인에서 높은 점수를 보였으며(Dries, Esbroeck, Vianen, Cooman, & Pepermans 2012), 중국에서는 남성이 관심요인을 제외한 나머지 요인에서 높은 점수를 보였고(Tien, Wang, Chu, & Huang 2012), 포르투갈에서는 관심과 확신요인에서 여성이 높은 점수를 보였다(Duarte, Soares, Fraga, Rafael, Lima, Paredes, Agostinho, & Djaló, 2012). 학력에 따라서는 브라질의 경우 모든 항목에서 다른 나라의 연구 결과보다 낮은 점수를 보였는데 이는 연구 대상의 대부분이 대학생이거나 학사 학위가 없기 때문인 것으로 연구자는 해석하고 있다(Teixeira, 2012). 포르투갈의 연구에서는 학사 학위 이상인 경우 관심과, 호기심요인에서 높은 점수를 보였으며, 중국은 1학년과 3학년이 2학년보다 높은 점수를 보였다(Duarte et al., 2012).

사회문화적 맥락도 연구 결과에 영향을 미친 것으로 나타나고 있다. 아이슬란드의 경우 관심에서 낮은 점수를 보였는데, 연구자는 OECD 국가 중 아이슬란드가 낙관성이 높기 때문으로 해석하고 있다(Vilhjálmsdóttir, Kjartansdóttir, Smáradóttir, & Einarsdóttir 2012). 한국의 경우도 대부분의 항목에서 낮은 점수를 보이고 있는데, 이는 한국의 학생들이 고등학교 시절 미래 경력에 대해 고민할 기회가 부족하고 사회적 기대에 의해 대학에 입학하며, 적성이나 성격 등 보다 점수가 전공 선택에 영향을 많이 미치는 등의 사회적인 맥락 때문인 것으로 연구자는 보고 있다(Tak, 2012).

특히 성인의 진로발달과정은 직접적으로 직업세계에 참여하기 시작하면서 청소년기의 발

달 단계에 해당되는 과업을 더 이상 수행하지 않게 된다(Super & Knasel, 1981). 재순환과 재탐색의 비중이 높아지며, 다양한 역할 갈등이 발생하고, 현재 놓인 문제뿐 아니라 다음에 직면해야 하는 발달과제들을 알아차리는 것이 중요해지기 때문에(Super, 1990) 청소년기의 발달과 근본적으로 다르다고 할 수 있다.

Savickas(2012)가 13개국과 공동으로 진행한 연구 중 고등학생 및 대학생을 대상으로 하는 연구에서는 국가 간 차이가 없이 매우 유사한 결과를 확인하였지만, 성인을 대상으로 한 연구에서는 차이가 있는 것으로 나타났다. 평균 연령 28.6세의 성인을 대상으로 한 브라질의 연구에서는 통제와 확신에서 1개 문항씩 총 2개 문항이 제거되었으며(Teixeira, 2012), 청소년부터 성인까지의 전체 연령을 대상으로 한 스위스(프랑스어를 사용)와 19세 이상의 성인을 대상으로 한 태국의 연구에서도 확신과 관심에서 각 1개 문항이 통합 연구와 다소 상이한 결과를 보였다(Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, & Dauwalder 2012; Tien et al., 2012).

진로발달과정에서 보이는 성인과 청소년의 차이에도 불구하고 Savickas(2012)와 13개 국가가 공동으로 진행한 연구에서는 척도의 일반화를 목적으로 하였기 때문에 연구 대상에 대한 명확한 기준을 정하지 않았다. 대부분의 연구에서 대상이 학생으로 한정되어 있거나 전 연령을 대상으로 연구를 진행함에 따라 직장인만을 대상으로 하는 연구를 통해 경력적응성 척도의 타당도를 검증할 필요가 있다.

#### 경력적응성과 미래경력성공에 대한 지각

경력 성공은 개인의 업무경험으로부터 축적된 긍정적인 심리와 업무관련 산출물이다

(Seibert & Kraimer, 2001). 미래경력성공에 대한 지각을 측정하는 도구는 거의 알려진 바가 없으나(Childs & Klimoski, 1986), Tarnowski(1973)는 직장인들에게 자신의 성공에 대하여 설문한 결과, 더 만족스러운 직장이나 의미 있는 직장생활을 성공으로 꼽았다. Davis(1984)도 대학 졸업 후 직장 경험에 대한 요인 분석을 통해 성공이라는 차원에 대해 직업 만족, 삶의 만족, 사회경제적 지위 등을 추출하였다. Childs와 Klimoski(1986)는 선행연구에서의 555명의 응답자를 대상으로 2년간의 추적 조사를 통해 직업 성공에 대한 12가지 성공 요인을 추출하여 직업 성공, 개인 성공, 경력 성공 요소로 범주화하였으며, 이 중에서 경력 성공 요소를 미래경력성공에 대한 지각으로 명명하였다.

경력적응성은 성공적으로 자신의 경력을 쌓기 위해 필요한 적응성(또는 강점)이므로, 경력적응성이 높을수록 미래경력성공에 대한 지각이 높을 가능성이 있으며, 따라서 아래와 같은 가설을 세울 수 있다.

**가설 1.** 경력적응성은 미래경력성공과 정적으로 관련될 것이다.

#### 경력적응성과 경력계획

경력계획의 초기 연구자인 Gould(1979)는 경력계획을 한 개인이 목표를 설정하고 설정된 목표를 성취하기 위해 수립하는 행동 과정이나 수단을 의미한다고 하였다. Gould (1979)는 경력계획 활동이 경력계획을 세우는 기술, 자긍심 또는 정체성의 확립과 같은 심리적 특성, 강력한 경력계획을 얼마나 일찍 세웠는가의 차이, 환경의 복잡성 등과 밀접한 관련이 있다고 하였으며, 경력계획의 특성이나 상황적

변수가 경력에 대한 관심과 동기부여를 증대시켜 활동의 성과를 가능할 수 있다고 하였다. Gould의 연구를 한 단계 발전시킨 Aryee와 Debrah(1993)의 연구에서는 경력계획과 경영전략, 경력만족, 자긍심 등의 선행변인들이 경력에 영향을 미치며, 경력에 몰입한 구성원들은 또 다른 경력목표를 위한 경력계획에 다시 영향을 주는 순환적인 효과를 검증하였다.

따라서 자신의 경력을 쌓기 위해서 가지고 있는 적응성(또는 강점)인 경력적응성이 높을수록 미래 경력에 대한 구체적인 계획을 수립할 가능성이 높기 때문에 경력계획이 높을 것으로 가정할 수 있다.

**가설 2.** 경력적응성은 경력계획과 정적으로 관련될 것이다.

#### 경력적응성과 경력만족

Gattiker와 Larwood(1988)는 경력만족을 개인이 자신의 경력 또는 직무 역할에 대한 전반적인 감정적 방향설정을 말하는 것으로 직무만족의 한 측면으로 간주된다고 하였다. Hall(1976)은 개인의 가치가 경력에 적응된 정도라고 하였으며, Greenhaus, Parasurman 그리고 Wormley(1990)은 경력만족이 자신의 경력에 대한 심리적 동일시라고 하였다. 즉 경력만족은 직업생활에서의 다른 사람들 또는 조직이 기대하는 경력역할과 개인의 지식과 능력을 몰입한 결과에서 오는 개인의 가치에 대한 만족으로 볼 수 있다. 조직에서 자신의 직종에 필요한 지식 및 보유한 능력에 대한 만족이며, 삶의 연속선상에서 볼 때 자신의 지식과 능력에 대한 만족(이진규, 박상로, 1995)이라고 할 수 있다.

따라서 경력적응성이 높을수록 경력계획을 잘 수립하고 경력과 관련된 일을 잘 해갈 수 있다는 믿음이 강하기 때문에 경력만족이 높을 것으로 가정할 수 있다.

**가설 3.** 경력적응성은 경력만족과 정적으로 관련될 것이다.

### 경력적응성과 경력몰입

경력몰입에 대해 Hall(1976)은 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여의 정도로 개념화하였고, Blau(1985)는 개인이 자신의 직업에 대한 태도를 의미하는 것으로 보았으며, Colarelli와 Bishop(1990)은 개인의 목표의 개발, 애착, 관여 등으로 정의하였다. 즉 한 개인의 경력몰입 정도가 높다는 것은 경력 목표를 추구하는 과정에서 실패나 어려움을 이기고 지속적으로 경력목표를 추구해 나가려는 의지가 높다는 것으로 이해할 수 있다(조영복, 하태영, 2010).

따라서 경력적응성이 높을수록 경력목표가 구체적일 가능성이 높으며 경력과 관련된 일을 잘 해낼 수 있다는 자신감이 있기 때문에 자신의 경력에 더 몰입할 가능성이 높을 것으로 가정할 수 있다.

**가설 4.** 경력적응성은 경력몰입과 정적으로 관련될 것이다.

## 연구 1. 예비 조사

예비 조사는 Savickas(2012)가 13개 국가와 공동 연구를 통해 도출한 경력적응성 척도의 4개 요인, 24개 문항에 대해 직장인을 대상으

로 구성개념타당도 검증을 목적으로 한다. 예비 조사에 사용한 문항은 2012년 공동연구(Tak, 2012)에서 전문가 번역을 통해 척도를 번안하고 대학생을 대상으로 타당도를 검증한 한국어 버전의 문항을 사용하였다. 구성개념타당도를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다.

## 연구방법

### 조사 대상

본 연구의 자료 수집을 위하여 온라인 전문 조사업체에 의뢰하여 국내의 다양한 기업에 근무하고 있는 직장인 300명을 대상으로 온라인 설문을 실시하였다. 조사 대상을 선정함에 있어 선행연구 가운데 벨기에(남성 35%, 여성 65%), 중국(남성 33.4%, 여성 66.6%), 포르투갈(고등학생 여성 52%, 직장인 여성 51%, 훈련 과정에 있는 미취업 성인 여성 47%)에서 남성과 여성의 결과에 차이가 있었다는 점을 고려하여 성비를 동일하게 설계하였으며, 그 외의 인구통계학적 요인은 무선적으로 설계하였다.

300명의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 먼저 성별에 있어서는 남성과 여성은 각 150명(50%)이며, 학력은 고졸이 52명(17.3%), 4년제 혹은 전문대 재학은 10명(3.3%), 전문대졸은 62명(20.7%), 4년제대졸은 154명(51.3%), 석사 과정은 22명(7.3%)이었다. 고용 형태별로는 정규직이 263명(87.7%), 비정규직이 37명(12.3%)이었다. 직종별로는 일반 사무직이 215명(71.7%)으로 가장 많았고, 영업직은 27명(9.0%), 생산직은 25명(8.3%), 연구 개발직은 33명(11.0%)이었다. 연령대별로는 20대가 74명

(24.7%), 30대가 76명(25.3%), 40대가 76명(25.3%), 50대가 74명(24.7%)이었다. 직급별로는 사원이 98명(32.7%), 주임이 28명(9.3%), 대리가 41명(13.7%), 과장이 41명(13.7%), 차장이 21명(7.0%), 부장이 43명(14.3%), 임원이 9명(3.0%), 기타가 19명(6.3%)이었다. 현재 직장에서의 근무 기간 평균은 7년 5개월( $SD = 8$ 년 4개월)로 나타났다.

#### 측정 도구

##### 경력적응성

경력적응성은 Savickas(2012)가 개발하고 Tak(2012)이 번안한 24개 문항(각 요인 당 6개 문항)으로 구성되었다. 조사대상자는 자신이 경력을 쌓아나가는 과정에서 각 문항에서 제시하는 능력(또는 강점)을 얼마나 가지고 있는지를 5점 척도(1: 강하지 않음; 5: 가장 강함)를 사용하여 응답토록 하였다.

#### 분석 방법

경력적응성 척도의 구성개념타당도를 검증하기 위해 통계 프로그램 SPSS 18.0을 이용하여 기술통계, 신뢰도분석, 요인분석을 실시하였다. 4개의 요인구조가 동일하게 나타나지를 분석하기 위하여 사각회전을 통한 주축분석을 실시하였다. 이 척도는 국외에서 4개 요인으로 검증되었으며, 국내에서는 직장인을 대상으로 실시된 바 없기 때문에 일차적으로 요인구조 파악을 위하여 주성분분석보다는 주축요인분석이 더 적합한 분석이라고 판단되어 실시하였으며, 또한 요인간 상관관계가 높게 나타나서 사각회전을 통해 요인분석을 실시하였다.

## 결 과

4 요인 모형에서 “확신” 요인에서 두 문항이 각각 4개, 3개 요인에 중복되어 관련되었고, “관심”요인에서는 두 문항이 둘 또는 세 개 요인에 중복되어 관련되었다. “호기심” 요인의 경우, 두 문항이 모두 4개 요인에, “통제” 요인에서는 두 문항이 각각 3개 및 2개 요인에 중복되어 관련되었다. 결과적으로 2개 이상의 요인에 .30 이상으로 중복 관련된 문항들을 삭제하여 각 요인별로 2개 문항씩 전체 8개 문항이 제거되었다. 최종적으로 표 1에서 보듯이 각 요인별로 네 개 문항으로 구성된 요인구조가 적합한 것으로 나타났다.

표 1에서 요인 1은 “확신”으로 Savickas(2012)와 Tak(2012)의 연구에서 확인된 6개의 문항 중 “새로운 스킬을 배운다.” “장애를 극복한다.” 등 2개의 문항이 삭제되었으며, 네 문항의 cronbach’s alpha계수는 .83이었다. 요인 2는 “관심”으로 Savickas(2012)와 Tak(2012)의 연구에서 확인된 6개의 문항 중 “미래에 대한 준비를 한다.” “목표 성취를 위한 계획을 세운다.”라는 문항이 제외되고 4개의 문항으로 구성되었으며, 이 요인의 cronbach’s alpha계수는 .76이었다. 요인 3은 “통제”로서 Savickas(2012)와 Tak(2012)의 연구에서 확인된 6개의 문항 중 “긍정적인 태도를 유지한다.” “나에게 적합한 일을 한다.” 등 2개의 문항이 삭제되었다. 이 요인의 cronbach’s alpha계수는 .79였다. 요인 4는 “호기심”으로서 Savickas(2012)와 Tak(2012)의 연구에서 확인된 6개의 문항 중 “내가 가지고 있는 문제에 대해 깊숙이 탐색한다.” “새로운 기회에 대해 호기심을 갖는다.” 등의 2개 문항이 제외된 4개의 문항으로 구성되었으며, 이 요인의 cronbach’s alpha계수는 .82였다. 사각



표 1. 요인분석 결과(4개 요인구조, 16 문항)

문항	1	2	3	4	공통성 (communality)
호기심3. 선택을 하기 전 대안들을 탐색한다.	.84	-.02	.03	-.01	.65
호기심2. 개인적으로 성장할 기회를 찾는다.	.69	.05	-.05	.04	.58
호기심4. 일을 처리하는 다른 방법들을 탐색한다.	.54	.02	.05	.30	.65
호기심1. 내 주변 환경을 탐색한다.	.53	.04	-.19	-.04	.42
관심1. 내 미래 모습은 어떨지에 대해 생각한다.	-.10	.76	.02	-.01	.51
관심2. 오늘의 선택이 내 미래를 좌우할 수 있다는 점을 인식한다.	.03	.68	-.02	-.02	.49
관심6. 내 진로에 대해 관심을 갖는다.	.08	.64	.00	.10	.53
관심4. 내가 해야 할 교육 및 직업 선택에 대해 인식한다.	.26	.39	-.06	.06	.40
통제4. 내 신념에 충실한다.	-.04	-.08	-.95	.02	.82
통제3. 내 행동에 대해 책임을 진다.	-.01	.09	-.65	.05	.52
통제5. 내 자신을 믿는다.	.14	-.00	-.52	.12	.48
통제2. 내 스스로 결정을 내린다.	.11	.27	-.35	.01	.37
확신2. 일을 잘 처리한다.	-.08	-.04	-.06	.84	.67
확신6. 문제를 해결한다.	-.02	.04	.03	.84	.69
확신4. 내 능력을 다 발휘한다.	.06	.02	-.05	.58	.43
확신1. 과제를 효율적으로 처리한다.	.17	.04	-.07	.53	.51
고유치	4.52	3.37	4.36	4.65	

주. 문항간 상관 결과 요구 시 제공할 수 있음.

표 2. 요인간 상관

요인	1	2	3	4
1				
2	.44			
3	-.57	-.47		
4	.62	.40	-.60	

회전인 오블리민 요인분석 결과에서 나타난 4개 요인의 요인간 상관은 표 2와 같다.

## 연구 2. 본 조사

연구 1의 예비조사에서 도출된 4개 요인, 16개 문항으로 구성된 경력적응성 척도의 요인구조를 검증하고, 척도의 준거관련 타당도 분석을 위해 본 조사를 실시하였다. 준거로서는 경력관련 변인인 미래경력성공의 지각, 경력계획, 경력만족, 그리고 경력몰입을 사용하였으며, 앞의 가설에서 설명하였듯이 경력적응성이 높을수록 이 변인들의 값이 높아질 것으로 가정하였다.

## 연구방법

### 조사 대상

본 연구를 위한 자료 수집을 위하여 온라인 전문 조사업체를 통해 국내의 다양한 기업에 근무하고 있는 직장인 184명을 대상으로 온라인 설문을 실시하였다. 184명의 인구통계학적 특성은 다음과 같다.

먼저 학력은 고졸이 23명(12.5%), 전문대졸은 43명(23.4%), 4년제 졸은 95명(51.6%), 석사 졸업은 19명(10.3%), 박사 졸업 4명(2.2%)이었다. 고용 형태별로는 정규직이 160명(87.0%), 비정규직이 24명(13.0%)이었다. 직종별로는 일반 사무직이 135명(73.4%), 영업직 7명(3.8%), 생산직은 6명(3.3%), 연구 개발직은 19명(10.3%), 기타가 17명(9.2%)이었다. 직급별로는 사원이 72명(39.1%), 대리가 31명(16.8%), 과장이 31명(16.8%), 차장이 16명(8.7%), 부장이 27명(14.7%), 임원 이상이 7명(3.8%)이었다. 또 현재 직장에서의 근무 기간 평균은 13년 6개월 ( $SD = 9$ 년 5개월)로 나타났다.

### 측정 도구

#### 경력적응성

경력적응성은 연구 1에서 도출된 4개 요인으로 구성된 16개 문항으로 측정하였다. 본 연구에서 각 요인에 대한 문항수와 alpha계수는 다음과 같다: (1) 확신(4문항) = .91.; (2) 관심(4문항) = .83; (3) 통제(4문항) = .91; (4) 호기심(4문항) = .83.

#### 미래경력성공에 대한 지각

미래경력성공에 대한 지각을 측정하기 위해

Childs와 Klimoski(1986)의 척도 3문항을 사용하였다. 문항 예로는 “앞으로 나는 현재의 경력 분야에서 성공할 가능성이 높다고 생각한다.”, “앞으로 나는 다른 사람으로부터 현재의 경력 분야에서 성공한 사람으로 인식될 것으로 생각한다.” 등이며, 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 .89이었다.

#### 경력계획

경력계획을 측정하기 위해 임범식(2001)이 Gould(1979)의 척도를 변안하여 사용한 6문항을 사용하였다. 문항 예는 “나의 경력목표는 명확하지 않다.”, “경력목표를 자주 바꾸는 편이다.” 등이며, 본 연구에서의 Cronbach's alpha 값은 .85이었다.

#### 경력만족

경력만족을 측정하기 위해 Greenhaus와 동료들(1990)이 개발한 경력만족 척도에 기초하여 자신이 지나온 경력에 대해 갖고 있는 태도를 측정하는 8문항을 사용하였다. 문항의 예는 “나는 지금까지 직장경력에 비추어 볼 때 승진 측면에 만족한다.”, “나는 지금까지 직장경력에 비추어 볼 때 보수 측면에 만족한다.”, “주변 사람들과 비교해 보았을 때 지금까지 나의 경력은 성공적이라고 생각한다.” 등이며, 본 연구에서의 Cronbach's alpha 값은 .93이었다.

#### 경력몰입

경력몰입을 측정하기 위하여 Blau(1985)의 척도를 탁진국(1996)이 변안한 7문항을 사용하였다. 문항의 예는 “나는 현재의 직업을 너무 좋아해서 결코 이 직업을 포기하지 않을 것이다.”, “나는 일을 안 해도 살만큼 충분한 돈이

있더라도 현 직업에서 계속 일할 것이다.”, “나는 현 직업을 택한 것을 후회한다.” 등이며, 본 연구에서의 Cronbach alpha 값은 .62이었다.

**분석 방법**

경력적응성 척도의 교차타당도 분석을 위해 확인적 요인분석을 실시하였으며, 준거관련 타당도 검증을 위해 준거변인과 상관분석을 실시하였다. 모든 통계분석은 SPSS 18.0과 AMOS 18.0 프로그램을 사용하였다.

**결 과**

**확인적 요인분석 결과**

앞서 직장인 300명을 통해 얻어진 4개 요인 구조의 경력적응성 척도의 요인구조가 다른 표집에서도 타당한지 알아보기 위하여 새로운 표본을 대상으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 모형적합도 지수는 표본크기에 대한 민감성모형의 간명성, 해석가능성 등을 고려하여 SRMR, IFI, TLI, CFI, RMSEA를 사용하였다. SRMR은 .10 보다 낮을 때 모형적합도가 양호하며, .08보다 낮을 때 모형적합도가 좋은 수준이라고 해석된다. 상대적 적합도 지수인 IFI, CFI는 .90이상 혹은 .95이상이면 좋은 적합도로 해석하며(배병렬, 2011), RMSEA는 .05이하

일 때 좋은 적합도, .08이하면 보통 적합도, .10이상이면 나쁜 적합도로 판정된다(Hu & Bentler, 1999). SRMR은 .10 보다 낮을 때 모형적합도가 양호하며 .08 보다 낮을 때 모형적합도가 좋은 수준이라고 해석된다.

경력 적응성 척도의 구성요인에 대한 확인적 요인분석을 실시하여 모형의 부합도 지수를 살펴본 결과,  $\chi^2$ 은 196.082(df=98,  $p < .001$ )으로, SRMR은 .05로 좋은 적합도를 보였고, IFI .952, TLI .940, CFI .951로 좋은 적합도를 보였다. RMSEA는 .074로 보통의 적합도를 보였다.

이러한 경력적응성의 4개 요인 모델과 단일 요인 모델을 비교해 보았을 때, 모든 적합도 지수에서 4개 요인 구조가 더 적합한 것으로 나타났다(표 3). 이를 통해 경력적응성의 4개 요인구조가 지지됨을 확인하였다. 또한 1요인과 4요인 모형의  $\chi^2$ 차이 검증 결과  $\chi^2 = \Delta 399.08$ ,  $df=6$ ,  $p=.000$ 으로 나타나 4요인 모형이 더 적합함을 검증하였다(4요인모형 요인부하량과 요인간 상관은 부록 1과 2에 제시되어 있음).

**경력적응성 하위척도 간 상관관계**

경력적응성의 하위요인 4가지, 즉 관심, 통제, 호기심, 확신에 대한 요인간 상관관계는 표 4와 같다. 경력적응성의 경우 관심, 통제, 호기심, 확신 4가지 요인 모두 각 요인간 상관이 .01 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

표 3. 경력적응성 요인구조 모형의 적합도 지수

	$\chi^2$	df	SRMR	IFI	TLI	CFI	RMSEA
4요인 모델	196.082	98	.05	.952	.940	.951	.074
1요인 모델	595.162	104	.096	.757	.717	.755	.161

표 4. 경력적응성 및 하위척도와 준거 변인간 상관분석 결과

준거 변인	경력 적응성	관심	통제	호기심	확신	미래경력 성공	경력계획	경력만족	경력몰입
경력적응성									
관심	.80**								
통제	.82**	.47**							
호기심	.88**	.71**	.57**						
확신	.87**	.55**	.68**	.70**					
미래경력성공	.59**	.45**	.52**	.48**	.54**				
경력계획	.48**	.32**	.47**	.36**	.45**	.65**			
경력만족	.38**	.25**	.36**	.31**	.35**	.56**	.39**		
경력몰입	.37**	.23**	.39**	.26**	.35**	.61**	.36**	.63**	
평균	3.21	3.10	3.50	3.10	3.15	3.26	3.23	2.93	3.21
표준편차	.70	.82	.90	.75	.83	.80	.67	.71	.70

\*\*  $p < 0.01$

#### 준거관련 타당도 분석 결과

본 검사의 준거관련 타당도를 검증하기 위해 위에서 기술한 다양한 준거변인들과의 상관분석을 실시하였다. 표 4에서 보듯이 전체 경력적응성이 준거관련 타당도 중 미래경력성공계획과 가장 높은 점수로 상관을 보였고, 하위 요인 중에서는 4개 각 요인과 대부분의 준거변인과의 관계는 가정했던 방향과 일관되게 정적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 검사의 준거관련 타당도를 입증하는 것이다.

#### 논 의

본 연구의 목적은 직장인을 대상으로 경력적응성 척도의 타당도를 검증하는 것이다. 척

도의 구성개념 타당도와 준거관련 타당도를 검증하기 위하여 두 번으로 나누어 자료를 수집한 후 분석을 실시하였다. 구성개념 타당도 검증을 위해 연구 1에서는 직장인 300명을 대상으로 예비 조사를 실시하였고, 16개 문항으로 구성된 4개 요인구조 모형이 적합한 것을 확인하였다. 경력적응성 척도의 구성개념타당도를 재확인하고 준거관련 타당도를 검증하기 위하여 실시한 연구 2에서는 직장인 184명을 대상으로 자료를 얻어 분석한 결과 4개 요인구조의 모형 적합도가 높게 나타남에 따라 직장인 대상 경력적응척도의 구성개념타당도를 입증하였다. 또한 경력적응성 척도의 준거관련 타당도 검증을 위해 미래경력성공, 경력계획, 경력만족, 경력몰입과의 상관을 분석한 결과 모든 준거와 유의하게 관련되어 있는 것을 확인하였으며, 이는 경력적응성 척도의 준거관련타당도를 입증하는 결과로 해석할 수 있

다. 이 결과는 직장인들이 자신의 진로에 대한 관심이 높고, 자신을 잘 통제하며, 진로에 대한 다양한 탐색활동을 하고 자신이 일과 관련된 일을 잘 한다는 자신감이 있으면 가까운 미래에 자신의 경력에 있어서 성공할 것이라고 생각하고, 현재 경력에도 만족하고, 경력계획을 잘 수립하며, 경력에 몰입하는 경향이 있는 것으로 볼 수 있다.

본 연구에서 실시한 요인분석 결과를 살펴보면 먼저 연구 1의 탐색적 요인분석 결과에서는 요인의 해석이 불분명한 8개 문항을 제거하여 4개 요인 16개 문항을 확정하였다. 이는 Savickas(2012)가 13개 국가와 공동으로 실시한 연구 가운데 고등학생과 대학생을 대상으로 한 연구에는 국가 간 차이가 없이 4개 요인 24개 문항이 확정된 반면, 28.6세 이상의 성인을 대상으로 한 브라질의 연구에서는 통제와 확신에서 각 1문항씩 2문항이 제거되었고, 성인을 포함하는 전체 연령을 대상으로 한 스위스와 태국의 연구에서도 확신과 관심에서 각 1문항이 통합연구와 상이한 결과를 보인 것처럼 성인의 진로발달과정이 청소년의 발달과정과 다르며, 지역적 상황과 사회적 역할, 역사적 시기에 따라 적응성과 관련한 전략들이 달라진다는 것을 보여준다.

경력적응성 척도와 준거변인들과의 상관은 모두 유의하게 나타났으며, 이는 경력적응성 척도가 직장인의 경력과 관련하여 매우 중요한 태도라는 것을 보여준다.

본 연구가 직장인을 대상으로 개인이 현재 자신의 경력을 추구해나가는 과정에서 성공적인 적응을 위해 어떤 자원을 가지고 있으며, 개발하여야 하는 자원이 무엇인지를 파악할 수 있는 척도를 제시하였다는 점에서 의의가 있지만 향후 경력적응성척도와 관련한 연구를

위한 본 연구의 제한점과 향후 연구를 위한 제안은 아래와 같다. 첫째, 본 연구가 경력적응척도의 구성개념타당도 검증을 위해 요인분석 방법만 사용하였다는 점이다. 척도의 구성개념타당도를 추가적으로 분석하기 위하여 향후 연구에서는 수렴타당도와 변별타당도를 분석할 필요가 있다. 특히 수렴타당도 분석을 위해서는 경력적응척도가 진로구성이론을 토대로 개발된 검사이고 이 이론은 개인의 주도성을 강조하고 있기 때문에 자기주도경력(protéan career, Hall, 1996)과의 상관을 분석해볼 필요가 있을 것이다. 특히 자기주도적 경력은 조직의 가치가 아닌 자신의 가치기준에 따라 주도적으로 경력을 관리하며, 자기 스스로 경력을 선택하는 태도를 의미하기 때문에 직장인을 대상으로 하는 미래 연구에서는 경력성공에 중요한 다양한 요인으로 구성된 경력적응성이 자기주도성만 강조하는 자기주도적 경력 보다 직장인들의 경력관련 태도로서 더 중요한지를 검증할 필요가 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 Savickas의 경력적응성 척도의 국내 직장인 대상 타당화를 목적으로 진행되었기 때문에 질적 접근을 통한 새로운 문항 개발을 고려하지 않았다. 향후 국내 직장인을 대상으로 질적인 접근을 통해 Savickas의 4가지 요인 이외에 추가적인 요인이 있는지를 검증할 필요가 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서는 경력적응성 척도의 타당화를 위하여 단순히 국내 표집만을 대상으로 구성개념타당도와 준거관련타당도를 분석하였다. 하지만 국외에서 개발된 검사를 국내에서 타당화 할 경우 비교문화적 일반화를 분석하기 위해서는 두 국가에서 표집을 얻어 다 집단 분석을 통해 분석하는 것이 바람직하다고 할 수 있다(이순목, 김한조, 2011). 향후 연

구에서는 다집단 분석을 통해 문항수준에서부터 일반화가 가능한지를 분석할 필요가 있을 것이다.

넷째, 본 연구에서는 경력적응척도의 선행변인에 대한 분석이 이루어지지 못했다는 점이다. 척도의 타당도분석을 위해서는 구성개념타당도와 준거관련타당도 분석 이외에도 척도에 영향을 주는 선행변인과 결과변인을 가정하여 분석하는 법칙적 관계망(nomological network)의 분석방법이 필요할 수 있다. 향후 연구에서는 이러한 점을 반영하여 경력적응척도의 결과변인 뿐 아니라 선행변인까지도 포함하여 분석해보는 시도가 필요할 것이다.

다섯째, 본 연구는 연구 1과 연구 2에서 각각 300명과 184명의 자료를 수집함에 따라 적은 수의 표집으로 인하여 Super의 직업발달단계에 따른 분석을 실시하지는 못하였다. 현재 한국의 불안정한 경제 상황과 정리해고, 조기퇴직 등으로 Super의 직업발달단계를 그대로 적용하는 것에는 무리가 있을 수 있기 때문에 실무적으로 유용한 정보제공을 위해 향후 연구에서는 추가적인 자료 수집과 분석을 통해 직업발달단계의 연령에 따른 차별성을 확인하는 것이 필요할 것이다.

여섯째, 본 연구에서 타당도를 검증한 경력적응성은 예비조사와 본 조사에서 자료를 수집하는 과정에서의 표집에 대한 제한점을 생각할 수 있다. 표집 과정에서 직장인의 직종, 기업규모, 근속연수, 고용형태, 이직횟수 등을 통제하기가 어려웠기 때문에 국내 직장인들을 대표할 수 있는 표집이라고 보기 어렵다는 점이다. 또한 온라인 전문 조사 기관을 활용한 자료 수집 시 해당 기관에 회원가입 시점에서 입력한 정보를 바탕으로 표집이 이루어지므로 회원 가입 시에는 직장인이었지만 현재는 직

장인이 아닌 대상이 포함될 가능성을 확인할 수 없다는 점도 있다. 추후 연구에서는 다양한 표집을 대상으로 검사를 실시하여 동일한 요인 구조가 나타나는지 또는 특정 집단의 특성 상 본 연구에서 나타나지 않은 다른 결과가 나타나는지를 분석할 필요가 있을 것이다.

본 연구의 실무적인 시사점으로는 직장인을 대상으로 경력적응성 척도를 활용하여 각 개인이 현재 자신의 경력을 추구해나가는 과정에서 성공적인 적응을 위해 어떤 자원을 가지고 있으며, 개발하여야 하는 자원이 무엇인지를 파악할 수 있다는 점이다. 이를 활용하여 경력 코칭 또는 상담 장면에서 유용한 자료로 활용할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 박진양 (2012). 경력계획과 진로적응성, 직무만족의 관계에 관한 연구. 석사학위논문. 고려대학교.
- 배병렬 (2011). 구조방정식 모델링: 원리와 실제. 서울: 청람.
- 이순목, 김한조 (2011). 구조방정식 모형의 일반화 또는 집단차 연구를 위한 다집단 분석의 관행과 문제점. 사회과학. 43(1), 63-112.
- 이진규, 박상로 (1995). 경력정체인식과 통제위에 따른 직무만족과 경력만족 및 이직의도. 경영논총 39(1), 329-353.
- 임범식 (2001). 고용형태와 직무형태에 따른 경력관련 변인들에서의 관계. 석사학위논문. 광운대학교 대학원.
- 조영복, 하태영 (2010). 경력계획이 경력만족과

- 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구 - 개인심리적 특성의 매개를 중심으로. *기업 경영연구*, 17(4), 171-195.
- 탁진국 (1996). 조직구성원의 경력개발 장애요인에 대한 지각. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 9, 25-36.
- 탁진국, 이은혜, 임그린, 정일진 (2013). 성인경력고민척도 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 26(1), 27-45.
- 한국경제연구원 (2014). 고용선진국과 한국의 노동시장 지표 및 유연안정성 비교.
- 황애영, 탁진국 (2011). 주도성이 주관적 경력 성공에 미치는 영향: 프로틴(protean) 경력 지향을 매개변인으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(2), 409-438
- Aryee, S. & Debrah, Y. A. (1993). A cross-cultural application of a career planning model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 119-127.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Childs, A., & Klimoski, R. J. (1986). Successfully predicting career success: An application of the biographical inventory. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 4-5.
- Colarelli, S. M. & R. C. Bishop (1990), Career commitment: functions, correlates, and management. *Group and Organization Studies*, 15(2), 158-176.
- Collin, A. (1997). Career in context. *British Journal of Guidance and Counseling*, 25, 435-446.
- Davis, K. R., Jr. (1984). A longitudinal analysis of biographical subgroups using owens developmental-integrative index. *Personnel Psychology*, 37, 1-14.
- Dries, N., Esbroeck, R. V., Vianen, A. E. M. V., Cooman, R. D., & Pepermans, R. (2012). Career adapt-abilities scale -Belgium form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 674-679.
- Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I., Agostinho, R., Djaló, A. (2012). Career adapt-abilities scale-Portugal form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 725-729.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations*, 41, 569-591.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22, 539-550.
- Greenhaus, J. H., Parasurman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effect of race on organizational experience, job performance evaluations and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 133(1).
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organization*. Santa Monica, Calif.: Goodyear Publishing Co.
- Hall, D. T. (1996). Protean career of 21th century. *Academy of Management Executive*, 10, 8-16.
- Rossier, J.,\*Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., Dauwalder, J. (2012). Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734-743.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space

- theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001) The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Steffy, B. D. & Jones, J. W. (1988), The impact of family and career planning variables on the organizational, career and community commitment of professional women. *Journal of Vocational Behavior*. 32(2), 196-212.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers (Vol.1)*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In Brown S. D, Brooks, L. & Associates (Eds.), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice*. San Francisco · Oxford: Jossey-Bass publishers.
- Tak, J. (2012). Career adapt-abilities scale - Korea form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 712-715.
- Tarnowski, D. (1973). *The changing success ethic*. New York: AMACOM.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M., Duarte, M. E. (2012). Career adapt-abilities scale—Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 680-685.
- Tien, H. S., Wang, Y., Chu, H., Huang, T. (2012). Career adapt-abilities scale—Taiwan form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 744-747.
- Vilhjálmssdóttir, G., Kjartansdóttir, G. B., Smáradóttir, S. B., Einarsdóttir, S. (2012). Career adapt-abilities scale - Icelandic form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 698-704.

1차 원고접수 : 2015. 02. 23

2차 원고접수 : 2015. 08. 18

최종게재결정 : 2015. 11. 09



## Validation of The Career Adaptability Scale

**Jinkook Tak**

**Eunjoon Lee**

**Green Lim**

Kwangwoon university

The purpose of this study was to test validity of the Korean version of the Career Adaptability Scale(CAAS) developed by Savickas(2012) based on two samples of employees. In the study 1, data were collected from 300 employees across a wide variety of companies. The total of 24 items of the Korean version of the CAAS were administered. The results of factor analyses showed that the four-factor model with 16 items was appropriate. In the study 2, data were collected from 184 employees across various companies. The results of confirmatory factor analyses showed that the four-factor model had high goodness-of-fit indices supporting construct validity of the Korean version of the CAAS. Also the results of correlation analyses showed that career adaptability was significantly related to various criteria such as perception of future career success, career planning, career satisfaction, and career commitment, confirming criterion-related validity of the Korean version of the CAAS. Finally, implications, limitations, and future studies were discussed.

*Key words : Validity test, Career adaptability, Perception of future career success, Career planning, Career commitment, Career satisfaction*

부록 1. 4요인 모형에 대한 확인적 요인분석 결과

요인	문항	요인 부하량
호기심	호기심3. 선택을 하기 전 대안들을 탐색한다.	.81
	호기심2. 개인적으로 성장할 기회를 찾는다.	.73
	호기심4. 일을 처리하는 다른 방법들을 탐색한다.	.81
	호기심1. 내 주변 환경을 탐색한다.	.62
관심	관심1. 내 미래 모습은 어떨지에 대해 생각한다.	.63
	관심2. 오늘의 선택이 내 미래를 좌우할 수 있다는 점을 인식한다.	.70
	관심6. 내 진로에 대해 관심을 갖는다.	.81
	관심4. 내가 해야 할 교육 및 직업 선택에 대해 인식한다.	.78
통제	통제4. 내 신념에 충실한다.	.91
	통제3. 내 행동에 대해 책임을 진다.	.88
	통제5. 내 자신을 믿는다.	.82
	통제2. 내 스스로 결정을 내린다.	.79
확신	확신2. 일을 잘 처리한다.	.86
	확신6. 문제를 해결한다.	.87
	확신4. 내 능력을 다 발휘한다.	.84
	확신1. 과제를 효율적으로 처리한다.	.84

부록 2. 확인적 요인분석 결과 4요인 모형에서 요인간 상관

요인	호기심	관심	통제	확신
호기심		.37***	.34***	.46***
관심			.28***	.35***
통제				.48***
확신				

\*\*\*  $p < 0.001$