

한국판 대학생 진로타협 경향성 척도의 타당화 연구*

박 기 라 김 소 은 양 은 주[†]

고려대학교 심리학과

본 연구는 진로타협에 있어서 개인차를 반영하는 진로타협 경향성 척도를 국내 대학생 집단을 대상으로 타당화하고자 하였다. 구체적으로 진로타협 경향성 척도의 요인구조를 확인하고, 내적 일치도 및 검사-재검사 신뢰도를 분석하였으며, 진로관련 요인들과의 준거관련 타당도를 살펴보았다. 추가적으로 본 척도가 남녀 집단에 동등하게 사용될 수 있는지를 확인하기 위하여 측정모형의 동일성과 잠재평균검증이 이루어졌다. 이를 위해 총 456명의 남녀대학생이 연구에 참여하였으며, 그 중 368명을 대상으로 6개월 간격의 검사-재검사 신뢰도 검증이 이루어졌다. 연구참여자들은 온라인 설문을 통해 한국어로 번안된 진로타협 경향성 척도에 응답하였으며, 진로타협 경향성 척도와 준거타당도 분석을 위하여 대학생 진로타협척도, 청년 실업자를 위한 진로타협척도, 타협으로 인한 진로가치 불일치 척도, 진로포부척도, 진로적응성 척도도 함께 실시되었다. 진로타협 경향성 척도의 요인분석 결과 요인부하량이 낮은 1개의 문항을 제외한 8개의 문항들의 단일요인구조가 지지되었으며, 내적 일치도와 안정적 검사-재검사 신뢰도를 지지하는 결과가 나타났다. 남녀 집단차와 관련해서는 형태동일성, 측정단위동일성, 부분절편동일성이 성립되었으며 잠재평균분석 결과 여자대학생 집단의 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 아울러 진로타협경향성은 두 유형의 진로타협척도와 정적 상관을, 내적 진로가치 불일치, 진로포부 및 진로적응성과는 부적 상관을 나타냈다. 본 연구 결과는 한국판 진로타협 경향성 척도가 전반적으로 원척도와 유사한 심리측정적 특성을 가지고 있으며, 남녀 대학생 집단 모두에게 사용될 수 있음을 시사한다.

주요어: 진로타협 경향성, 척도 타당화, 신뢰도, 타당도, 측정모형동일성, 잠재평균분석

* 이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임
(NRF-2017S1A5A2A03068974).

[†] 교신저자(Corresponding Author) : 양은주, 고려대학교 심리학과, (02841) 서울특별시 성북구 안암로 145
Tel : 02-3290-2865, E-mail : yange@korea.ac.kr

진로 선택 과정에서 외적·내적 진로 장벽에 의해 최고가 아닌 최선의 대안으로 진로 목표를 타협하는 것은 진로 발달상의 자연스러운 과정이다(Gottfredson, 1981, 2002). 최근 경제 성장 둔화로 노동시장 진입 장벽이 높아짐에 따라, 타협은 진로심리학에서 주요한 연구 주제로 조명되고 있다(Metz, Fouad, & Ihle-Helgedy, 2009). 진로타협 연구는 타협 개념에 직접적으로 접근한 Gottfredson(1981)의 '제한-타협 이론'이 정립됨에 따라 본격적으로 이루어져 왔다. 제한-타협 이론 중 "제한(circumscription)"은 진로발달 과정에 대한 설명을 포함한 개념이며, "타협(compromise)"은 진로선택 과정에 대한 설명을 위해 제안된 개념이다. 두 가지의 핵심 개념 중 타협 이론을 살펴보면, Gottfredson은 진로타협을 '수용 가능한 진로 대안 영역 안에서 자기가 원하는 직업을 선택할 수 있는 현실적 여건이 안되는 경우 어떤 부분을 포기할 수밖에 없는 과정'으로 정의하였다. 또한, Gottfredson의 이론은 진로선택 과정에서 어떤 측면은 쉽게 포기할 수 있는 반면 어떤 측면은 양보하기 힘들어함에 주목하여 성 특성, 사회적 지위, 흥미를 타협의 중요한 측면들로 제시하였다. Gottfredson은 초기 제안한 이론에서 성 특성, 사회적 지위, 흥미의 순서로 자신에게 적합한 진로대안을 포기한다고 주장하였지만 수많은 경험적 연구들에서 일관되지 않은 연구 결과들이 발표됨에 따라(Hesketh, Durant, & Pryor, 1990; Leung, & Plake, 1990; Taylor, & Pryor, 1985), 성 특성, 사회적 지위, 흥미의 중요 순서가 타협 정도에 따라 달라진다는 수정된 이론을 제시하였다(Gottfredson, 1996). 즉, 진로타협의 정도가 클수록 흥미를 우선적으로 타협하는 반면 진로타협의 정도가 작은 조건에서는 흥미, 사회적 지위 보다 성

특성을 우선적으로 타협한다고 주장하였다.

Gottfredson이 제한-타협 이론을 정립한 이후, 진로타협 연구들은 Gottfredson의 이론을 검증하기 위하여 무엇을 우선적으로 타협하는가를 측정하고자 다양한 방법론적 접근을 시도하였다. 대표적으로 Blanchard와 Lichtenberg (2003)는 피험자에게 89개의 직업을 수용가능, 수용불가능, 불확실 세 가지 범주로 구분하게 한 후, 각 범주 내에서 직업을 고를 시 성특성, 사회적 지위, 흥미 중 어떤 요인을 타협하는지에 대한 모의 선택 과정을 실시하였다. Armstrong과 Crombie (2000)는 청소년들에게 35세가 되었을 때 가지길 바라는 이상적 직업을 묻고, 실제로 35세가 되었을 때 가지게 될 것으로 예상되는 직업을 물은 후 두 직업의 성특성과 SES간의 차이를 수치화하여 타협 요인으로 무엇이 우선시 되는지를 측정하였다. 이처럼 모의 또는 가상의 상황에서 우선적으로 타협하는 요인을 측정하거나(Leung, 1993), 또는 현재 직업이 타협된 직업인지를 묻고 만약 타협을 하지 않았다면 추구했을 이상적인 직업을 물은 후, 두 직업의 사회적 지위, 성특성, 흥미를 수치화하여 타협 요인의 순위를 추출하는 방식도 제시되었다(Hesketh, & McLachlan, 1991). 즉, 초기 진로타협의 측정 도구들은 이상적 직업과 타협한 직업의 성 특성, 사회적 지위, 흥미를 비교하여 타협 요인(내용)의 우선 순위를 분석하는 것에 초점이 맞추어 개발되었다.

한편, Gottfredson의 수정된 이론(1996, 2002)에 타협의 정도라는 개념이 포함됨에 따라 진로타협 수준(정도)을 측정하는 새로운 척도 개발 흐름이 등장하였다. 특히 진로타협 정도가 향후 진로 적응 및 진로 성공에 영향을 미칠 수 있다는 연구들이 발표되면서 진로타협 정

도를 측정하기 위한 다양한 척도 개발이 활발히 이루어지고 있다(Creed, & Gagliardi, 2015). 구체적으로, Creed와 Blume(2013)은 이상적 직업과 타협한 직업의 직무특성 차이로 타협 정도를 측정하였다. 또한, Creed와 Gagliardi의 연구(2015)에서는 현재 진로 목표가 정말로 원하는 목표에서 어느 정도 타협한 것인지를 직접적으로 측정하기 위한 6문항(예, 당신의 현재 진로 방향을 당신의 흥미와 비교할 때 얼마나 타협했다고 생각하시나요?)을 개발하고 총점이 클수록 진로타협의 정도가 큰 것으로 해석하였다. 이 척도를 기반으로 국내 김경은, 라영안(2015)이 17개 문항의 ‘대학생 진로타협 척도’를 제작하였다. 이 역시 현재 선택한 진로 목표가 어느 정도 타협한 것인지를 측정하는 도구이다. 그 외 고지영(2005)은 직업명성하향, 전공적성유보, 노동시장 진입연기라는 3개의 하위요인으로 구성된 진로타협 척도를 개발하였으며, 이 척도를 활용하여 강재연(2009)은 진로타협 정도가 진로성숙도, 자기효능감, 진로준비행동과 같은 심리적 요인들과 관련됨을 보고하였다. 이처럼 진로타협 연구는 무엇을 타협하느냐와 어느 정도 타협하였느냐의 두 가지 흐름으로 이어져 왔으며, 그에 따라 진로타협 척도들 역시 타협 요인(내용)을 측정하는 척도와 타협 수준(정도)을 측정하는 척도로 분류되었다.

최근 진로타협 연구의 방향이 진로타협 수준과 진로 관련 변인들과의 관계를 규명하는 연구들로 이어지면서, 진로타협 수준을 측정하는 척도 개발에 관심이 증가되고 있다(김경은, 라영안, 2015). 그러나 이러한 진로타협 수준을 측정하는 척도들 대다수가 현재의 타협 정도를 나타낼 뿐 이러한 타협 정도에 있어서 나타나는 개인차를 설명할 수 있는 척도는 매

우 드문 상황이다. 이와 같은 연구 흐름에 따라, 최근 Wee(2013)는 개인의 진로타협 경향성 차이를 측정하고자 진로타협 경향성 척도(Willingness to compromise scale; WCS)를 개발하였다. 진로타협 경향성은 내적, 외적 장벽 때문에 처음에 원했던 선택이 아닌 다른 대안적 선택을 수용하는 개인의 경향성을 뜻한다. 예를 들어, 이상적인 목표를 성취하기 위해 많은 노력을 필요로 하거나(내적 장벽), 다른 지역으로의 이사가 요구되거나(외적 장벽) 또는 매우 흥미로운 직무이지만 낮은 연봉이 주어지는 직업(trade-off) 등의 이유로 처음 원했던 것이 아닌 대안적인 선택을 할 수도 있다. 이와 같은 선택 상황에서 대안에 대한 수용 수준에 개인차가 존재하며, 이러한 개인차는 진로 선택 과정에서 나타나는 다양한 반응들을 설명할 수 있는 개인의 안정적인 특성으로 개념화하였다.

Wee(2013)는 개인차를 반영하는 진로타협 경향성의 유사 개념으로 최대화(maximizing) 및 만족화(satisficing) 경향성을 제시하였다. 최대화 경향성은 최고가 아닌 대안들에는 만족하지 않고, 지속적으로 최대의 결과를 얻기 위해 시간, 인지적 노력, 또는 비용과 같은 자원을 적극 활용하려는 개인의 경향성으로 정의된다. 이와 반대 개념으로 만족화 경향성은 일단 최소한의 수용 가능한 기준을 충족하면 그 결과 또는 대안을 수용하려는 개인의 경향성을 뜻한다(Schwartz et al., 2002; Simon, 1955). Schwartz 등(2002)은 목표 선택과정에서 선택 결과를 최대화 하려는 경향성과 어느 정도 수준에서 만족화 하려는 경향성을 단일 차원의 양극단으로 가정하였으며, 이를 바탕으로 개발된 최대화 경향성 척도(Diab et al., 2009) 역시 단일 차원으로 최대화-만족화 경향성을 측

정하였다.

이러한 정의를 살펴보면, 최대화-만족화 경향성과 진로타협 경향성은 대안의 선택 과정에서 만족스럽지 않은 대안의 수용가능성을 설명하는 개인차라는 점에서 유사하다. Wee (2013)는 이상적인 대안이 아닌 현실적인 대안을 선택할 경향성이라는 측면에서 만족화 경향성과 진로타협 경향성이 연결된다고 보고, 단일차원의 최대화-만족화 가정에 기반하여 높은 수준의 진로타협 경향성은 만족화와, 낮은 수준은 최대화와 관련이 된다고 보았다. 한편 두 개념간 차이점도 존재한다. 만족화 경향성은 대안적 선택이 충분히 괜찮은(good enough) 조건들을 충족하고 있는지에 초점이 맞추어진 반면, 진로타협 경향성은 대안적 선택으로 인해 희생하는 조건들이 수용가능한지에 초점이 맞추어져 있다. Wee(2013)는 이와 같은 구성개념을 근거로 문헌 분석과 진로 선택 과정에서 결정적인 사건들에 대한 인터뷰 자료를 활용하여 문항을 개발하고 타당화 과정을 거쳐 9개 문항의 단일요인으로 구성된 WCS를 개발하였다.

한편, 진로타협 경향성은 진로타협 수준, 진로포부, 진로적응성과 같은 관련 변인들과의 관계를 살펴봄으로써 구인을 명료화 할 수 있다. 먼저, 진로타협 경향성과 진로타협 수준은 매우 밀접한 정적 관계일 것으로 예측된다. 진로타협 수준이란 현재 추구하는 목표가 이상적 목표에서 얼마나 타협되었는지를 나타내는 정도로 실제 이루어진 타협 수준을 뜻한다(김경은, 라영안, 2015). 최근 진로타협 수준을 측정하는 도구들이 개발되고 있으나(김경은, 라영안, 2015; Creed, & Gagliardi, 2015), 진로타협 경향성과 직접적으로 관련성을 살펴본 연구는 없다. 그러나 대안적 선택을 수용하는

개인의 경향성이라는 정의를 고려할 때 진로타협 경향성이 높을수록 실제적인 진로 선택 상황에서 타협이 이루어지는 정도가 클 것으로 예측할 수 있다. 이와 유사하게 Wee (2013) 연구에서도 상황적 딜레마 과제를 제시하였을 때 진로타협 경향성이 높을수록 실제 선택 갈등 상황에서 타협을 더 많이 하는 것으로 나타났다.

두 번째, 진로포부 역시 진로타협 경향성과 긴밀하게 관련될 수 있다. 앞서 진로타협 이론으로 언급한 Gottfredson(1981)의 ‘제한-타협 이론’은 진로포부의 발달과정과 진로포부가 현실적인 제한에 따라 타협되어지는 과정을 설명한 이론으로, 진로발달에서 진로포부와 진로타협은 필연적으로 함께 고려될 수밖에 없는 개념이라고 상정하였다. 선행연구에 따르면 현실에서의 진로장벽을 높게 지각할 때 진로포부는 낮아지고(손은령, 손진희, 2005) 진로타협수준은 높아지는데(박기복, 2017), 이는 진로장벽이 진로포부를 수정하고 현실적인 진로대안으로 타협할 필요성을 증가시키기 때문이다(Gottfredson, 1981). 진로타협수준과 진로타협 경향성이 서로 정적인 관계를 가정할 수 있으므로, 따라서 진로포부와 진로타협 경향성간에는 부적인 관계가 있을 것으로 예상된다.

마지막으로, 진로적응성 역시 진로타협 경향성과 관련될 수 있다. Savickas(2002, 2005)는 진로적응성을 “진로발달의 현재 과제 및 예측되는 미래 과제를 다루기 위한 개인의 준비 및 자원”으로 정의하고, 구체적으로 관심, 통제, 호기심, 자신감의 네 가지 구성요소로 이루어진다고 보았다. 한편 Rottinghaus, Day, Borgen (2005)는 진로적응성을 “미래의 변화에 대처하고 활용할 수 있는 능력, 새로운 업무

책임에 대한 편안함의 수준, 예측하지 못한 사건이 진로계획을 변화시킬 때 회복할 수 있는 능력”으로 정의하였다. 이러한 두 유형의 정의는 후자가 예측하기 어려운 변화를 더 강조한다는 점에서 차이가 있으나, 진로과제에 효과적으로 대응하는 적응력에 관심을 가지고 있다는 점에서 유사하다. Wee(2013)는 진로타협 경향성 역시 진로적응성과 유사하게 외적 변화에 적응하기 위한 인지적 및 행동적 유연성을 요구한다고 보았으며, 실제로 Rottinghaus 등(2005)이 개발한 진로적응성 척도와 진로타협 경향성이 정적인 상관이 있다고 보고하였다(Wee, 2013). 따라서 진로타협 경향성은 Savickas의 정의에 기반한 진로적응성(Savickas & Porfeli, 2012)과도 정적인 상관이 있을 것으로 예상된다.

이처럼 진로타협 경향성 척도(WCS)는 이미 진로타협을 한 정도를 측정하는 것이 아니라 개인이 타협에 대해 가지는 경향성 또는 태도를 측정한다. 이는 진로 선택과 관련된 결과 변인들을 설명하고 예측할 수 있는 개인차 변인을 측정한다는 점에서 기존 진로타협 관련 척도들과 차별성을 가진다. 기존의 진로타협 이론과 선행연구들은 진로타협이 발생한 외적 요인 또는 맥락에 관심을 가져왔다. 구체적으로, Gottfredson의 제한-타협이론(1996)이나 사회인지진로모형(Lent, Brown, & Hackett, 1994)은 모두 진로타협을 촉발하는 요인으로 사회경제적 지위가 같은 외적 제약을 강조해왔다. 이와 유사하게 선행연구들 역시 진로타협을 설명하기 위해 경제적 제약이나 가족에 대한 책임감, 가족 건강성과 같은 맥락적 변인(양남희, 홍은실, 2011; Packard, & Babineau, 2009), 또는 과학이나 수학과 같은 분야의 지식과 기술(Packard, & Babineau, 2009; Shapka, Domene, &

Keating, 2006)에 집중해 왔으며, 진로타협의 개인차에 대한 연구들은 상대적으로 소홀하게 이루어져왔다. WCS는 이러한 진로타협에 대한 개인차를 설명함으로써 진로타협 현상에 대한 이해를 확장시키는데 기여할 수 있을 것이다.

그럼에도 불구하고, 국내에는 진로타협의 경향성에서 개인차를 직접적으로 측정하는 척도가 부재한 상황이다. 한국판 진로타협 경향성 척도의 도입은 국내 대학생들의 진로타협의 가능성 및 진로관련 결과들을 예측하는 데 활용할 수 있으며, 진로상담 장면에서 개인의 진로타협 경향성에 따른 맞춤형 개입을 제공하는데 도움을 줄 것으로 기대된다. 구체적으로, 진로상담 장면에서 내담자의 진로타협 경향성이 낮은 경우, 상담자는 내담자가 진로 목표의 성취 가능성을 고려하고 현실적 대안들에 대한 진로탐색이 증가하도록 개입전략을 수립할 수 있다. 반면, 진로타협 경향성이 높은 내담자와의 진로상담에서는 목표에 대한 시간과 노력의 투자 없이 지나치게 이른 목표 타협이 야기할 수 있는 단점에 대해 논의할 수도 있다. 이처럼 진로타협 경향성 척도는 실제 타협 결과를 측정하는 기존의 진로타협 척도와 달리 타협에 대한 개인차를 측정함으로써 진로 선택에 대한 예측 및 상담 전략 수립을 돕는다는 점에서 학문적, 임상적 활용도가 높을 것으로 예상된다. 따라서 본 연구는 진로타협 경향성 척도를 번역하고 타당화하여 국내 활용가능성을 살펴보고자 한다.

이에 더불어, 진로타협 경향성 척도의 국내 타당화 과정에서 남녀 집단 차이에 대한 탐색은 함께 이뤄질 필요가 있다. 수많은 연구들이 진로발달 과정에서 진로미결정(Creed, Prideaux, & Patton, 2005), 진로포부(Howard et

al., 2011) 등의 남녀 성차를 보고해온 반면, 진로타협 연구에서 남녀 집단 차이에 대한 연구는 많지 않다. 일부 진로타협 연구에서는 타협 우선 순위에 있어 남녀 차이를 보고해 왔으나(김미연 & 방희정, 2005; 정주리 & 이기학, 2007; Blanchard, & Lichtenberg, 2003; Junk & Armstrong, 2010; Leung, 1993; Wee, 2014), 진로타협의 수준에 있어서의 성차를 살펴보는 시도는 아직 이루어지지 않았다. 직접적으로 진로타협 수준을 다루지는 않았으나, 진로선택 과정에서의 성차 연구들은 여성이 남성에 비해 진로타협 상황에 더 노출될 수 있음을 시사한다. 이 연구들은 남성에 비해 여성이 진로포부가 낮고(Patton, & Creed, 2007), 이상과 현실 사이의 간극을 더 높게 지각하며(권경미, 2016), 지각된 진로장벽이 높을 뿐 아니라(고민위, 강지현, 2015), 실제 노동 시장 진입을 방해하는 갈등 요인이 많다(임선희, 전해영, 2004)고 보고하고 있다. 또한 유성경, 홍세희, 이아라(2006)의 연구에 따르면 남학생의 경우에는 진로장벽과 진로포부가 서로 관련되지 않았으나, 여학생의 경우에는 진로장벽을 높게 지각할수록 학업 효능감이 낮고 이것이 낮은 진로포부 수준으로 이어지는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 진로장벽이 성별에 따라 다르게 기능하며, 특히 남성보다 여성의 진로포부 발달에 더 부정적인 영향을 미칠 것으로 가정한 선행연구들과 일치하는 결과이다(손은령, 2000; O'leary, 1974). 이처럼 진로목표의 타협에 대한 압력이 유사하게 지각되더라도 남성에 비해 여성의 진로포부가 이에 대해 더 민감하게 영향을 받는다는 것은 여성의 진로타협 경향성이 높을 가능성을 간접적으로 시사한다. 따라서 본 연구의 진로타협 경향성 척도에서도 요인구조 및 반응 수준의 남녀 차

이가 존재할 수 있으므로, 국내 WCS 타당화 연구에서는 남녀 집단 간 척도 사용의 일반화를 확인하는 작업이 필요하다.

종합하면, 본 연구는 진로타협 경향성을 측정하기 위해 개발된 WCS의 한국판을 구성하여 신뢰도와 타당도 살펴봄으로써 국내 대학생에게도 활용 가능한지를 알아보고자 한다. 이를 위해, 첫째, WCS가 국내 대학생의 진로타협 경향성을 측정하는데 적합할지를 검증하기 위하여, 확인적 요인분석을 통해 구성요인과 문항 적합성을 확인하였다. 둘째, 성별 차이에도 척도사용의 일반화 가능여부를 확인하고자, 최종 선택된 모형을 기반으로 남녀 집단 간에 구인동등성 및 잠재평균 차이를 실시하였다. 셋째, 신뢰도를 검증하고, 마지막으로 준거 타당도를 확인하였다.

방 법

연구대상

본 연구는 국내 소재의 4년제 대학교에 재학 중인 만 18세 이상의 대학생을 대상으로 한 대학생들의 진로포부와 진로타협에 관한 연구이다. 자료 수집을 위하여 온라인 설문조사 플랫폼 Qualtrics를 이용한 온라인 설문지를 배포하였고, 1차 조사 후 6개월이 지난 뒤에 2차 조사를 하는 방식으로 총 두 차례의 설문 조사를 하였다.

1차 조사에서 총 510명의 대학생이 응답하였는데, 이 중 직업 군인 2명과 불성실한 응답을 한 52명은 제외되었다. 따라서, 최종적으로 456명의 자료를 분석에 사용하였다. 1차 조사대상자는 남성이 110명(24.1%), 여성이

346명(75.9%)이었으며, 학년 분포는 1학년 66명(14.5%), 2학년 110명(24.1%), 3학년 100명(21.9%), 4학년 이상 180명(39.6%)으로 나타났다. 연구대상자들의 연령은 가장 적게는 18세부터 가장 많게는 32세까지 다양하게 분포했으며, 평균 연령은 22.20세였고 표준편차는 2.24였다.

2차 조사는 1차 조사대상자 중 2차 설문에도 참여한 368명의 자료로 수행되었다. 이들 중 남성이 79명(21.5%), 여성은 289명(78.5%)이었고, 학년 분포는 1학년이 50명(13.6%), 2학년이 89명(24.2%), 3학년 76명(20.7%), 4학년 이상은 153명(41.6%)으로 나타났다. 이들의 연령 또한 만 18세부터 32세 사이였고, 평균 연령은 22.24세, 표준편차는 2.21이었다.

측정도구

본 연구는 타당화 작업을 한 진로타협 경향성 척도를 포함하여, 진로타협척도, 대학생 진로타협척도, 진로타협 가치 불일치 척도, 진로포부척도, 진로적응 척도를 실시하였다. 이때 진로타협 경향성 척도는 6개월 간격으로 1차, 2차 조사를 통해 자료를 수집하였으며, 그 외 다른 척도들은 1차 조사에서만 수집되었다. 진로타협 경향성의 1차 조사 자료는 요인분석 및 준거타당도를 확인하기 위해 사용되었으며, 1차 자료와 2차 자료를 통해 검사-재검사 신뢰도를 확인하였다. 각 척도의 구체적 내용은 다음과 같다.

진로타협 경향성 척도(WCS; Willingness to Compromise Scale)

한국판 진로타협 경향성 척도의 타당화를 위하여 Wee(2013)가 제작한 Willingness to

Compromise Scale을 원저자의 동의하에 척도를 번안하였다. 이를 위해 먼저 연구진에 포함된 심리학과 교수 1인과 기업상담 경험이 풍부한 상담심리전문가 1인이 독립적으로 척도를 번역하고 번역된 척도를 이중언어 사용자인 심리학 석사과정생이 역번역하도록 하였다. 이후 연구진이 척도의 원문과, 번역본, 역번역본을 비교, 검토하고 원저자의 자문을 받아 가장 원문을 잘 반영하는 번역본을 선정하였다. 본 척도는 총 9문항으로 이루어져 있으며, 리커트 5점 방식을 사용한다. 역산 문항들을 역채점하였을 때, 척도의 총점이 높을수록 자신의 진로선택에 있어서 타협 경향성이 높음을 의미한다. 원척도의 경우 단일요인구조가 지지되었으며 내적 일치도는 .73이었다(Wee, 2013).

진로 타협 척도

청년실업자를 대상으로 개발된 진로 타협 척도(고지영, 2005)는 직업명성하향, 전공적성유보, 노동시장 진입연기를 하위요인으로 하여 구성된 척도이다. 총 15문항으로 이루어져 있으며, 리커트 5점 척도를 사용하여 1점의 ‘전혀 그렇지 않다’부터 5점의 ‘매우 그렇다’로 응답하게 되어있다. 고지영(2005)의 연구에서는 하위요인별 신뢰도가 직업명성 하향 .80, 전공·적성 유보 .61, 노동시장 진입 연기는 .68로 나타났다. 본 연구에서는 진로 타협 척도의 내적 일치도는 .85이었으며, 요인별로는 직업명성 하향 .85, 전공·적성 유보 .79, 노동시장 진입 연기는 .60이었다.

대학생 진로타협척도

대학생 진로타협척도는 Creed와 Gagliardi(2014)가 사용한 Career Compromise Scale을 번안하고 문항을 추가로 제작하여 타당화한 것이다(김

경은, 라영안, 2015). 대학생 진로타협척도는 가치, 흥미, 지위의 세 가지 하위요인으로 이루어져 있으며, 총 17개의 문항을 리커트 7점 방식으로 답하게 되어 있다. 김경은과 라영안(2015)의 연구에서는 내적 일치도가 전체 .91, 가치 .93, 흥미 .75, 지위 .67로 나타났으며, 본 연구에서는 전체 .94, 요인별로는 가치 .94, 흥미 .88, 지위 .78이었다.

진로타협으로 인한 가치 불일치 척도

진로타협으로 인한 가치 불일치는 Creed와 Blume(2012)의 방법을 차용하여 측정하였다. Creed와 Blume(2012)은 현실적으로 선택한 직업과 이상적으로 생각하는 직업 각각에 대해 직무 특성을 평정하도록 한 후 두 직업의 직무 특성 차이점수를 통해 진로타협으로 인한 가치 불일치 정도를 산출하였다. 본 연구 역시 Creed와 Blume(2012)의 연구에서처럼 현실적인 직업과 이상적 직업의 직무 특성 차이점수를 활용하였다. Creed와 Blume(2012)의 연구는 Warr(2008)의 직무특성 연구에 근거하여 직업 가치를 선정하고 단일요인으로 가정하였으나, 본 연구에서는 직무 특성을 내적인 동기요인과 직무 자체의 위생요인으로 본 Herzberg(1959)의 이론, 내향적 보상과 외향적 보상으로 나눈 Porter(1967)의 연구 등에 기초하여 직무 특성이 이요인 구조를 가질 수 있음을 고려하여 보다 포괄적인 직무 특성을 포함하고자 하였다. 이를 위해 심리학과 교수, 기업 상담 경험이 풍부한 상담심리전문가 등이 포함된 연구진 4명이 참여하여 10가지 직무 특성(성취감, 도전의식, 책임감, 성장과 발전, 자율성, 급여, 후생복지, 근무환경, 승진기회, 고용안정성)을 선정하였다. 연구 참여자는 자신이 현실적으로 목표하는 직업과 이상적으로 생각

하는 직업이 해당 특성을 얼마나 제공해 줄 것인지 리커트 5점 척도를 사용하여 응답하였다.

포함된 직무특성들의 어떠한 요인구조를 가지는지 살펴보기 위하여 불일치 점수 산출 전에 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 최대우도법을 사용하였으며, 사각회전(direct oblimin)을 사용하였다. Eigenvalue와 scree plot 확인 결과, 현실적 직업과 이상적 직업의 직무특성 모두에서 이요인 구조가 지지되었으며, 각 요인은 성취감, 도전의식, 책임감, 성장과 발전, 자율성으로 구성된 내적 가치와 급여, 후생복지, 근무환경, 승진기회, 고용안정성으로 구성된 외적 가치를 반영하는 것으로 나타났다. 현실적 직업에 요인부하량의 경우 내적 가치 요인이 .43~.83, 외적 가치 요인이 .48~.83이었으며, 이상적 직업은 내적 가치 요인이 .33~.81, 외적 가치 요인이 .63~.83이었다. 내적 일치도는 현실적 직업의 내적 가치가 .76, 외적 가치는 .78이었으며, 이상적 직업의 경우 내적 가치가 .79, 외적 가치는 .85 수준으로 나타났다.

이요인 구조가 지지되었으므로, 요인별 가치 불일치 점수가 산출되었다. 요인별 가치 불일치 점수는 각 요인 내 5개의 가치 항목별로 '현실적 직업의 가치 점수-이상적 직업의 가치 점수'를 산출하고 이를 평균하여 계산하였다. 점수가 양수(+)로 산출되면 현실적 직업의 가치가 이상적 직업의 가치보다 높은 것을 의미하며, 반대로 음수(-)로 나타난 점수는 이상적 직업의 가치가 현실적 직업의 가치가 보다 더 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 내적 가치 불일치 점수의 내적 일치도는 .75, 외적 가치 불일치 점수의 신뢰도는 .78이었다.

한국형 진로포부척도(K-CASR; Korean version of the Career Aspiration Scale- Revised)

진로포부의 측정은 한국형 진로포부척도(Korean version of the Career Aspiration Scale-Revised: K-CASR)를 사용하였다. 이 척도는 Gregor와 O'Brien(2016)이 개발한 Career Aspiration Scale을 한국 여대생을 대상으로 타당화한 것이다(Kim, O'Brien & Kim, 2015). 척도는 성취포부(예: 나는 내 분야에서 최고 전문가 중 한 사람이 되고 싶다.) 6문항, 리더십포부(예: 나는 내가 일하는 조직이나 사업체에서 리더의 위치까지 오르고 싶다.) 5문항, 교육포부(예: 나는 내 분야에서 가장 높은 수준의 교육/학위를 이수할 계획이 있다.) 7문항으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다(1점)'부터 '매우 그렇다(5점)'까지 리커트 5점 방식으로 응답하게 된다. 한국형 타당화 연구에서 요인별 내적 일치도는 .71~.88이었다. 본 연구에서 요인별 내적 일치도는 성취포부 .87, 리더십포부 .89, 교육포부 .88로 나타났으며, 전체 내적 일치도는 .95이었다.

진로적응 척도(CAAS; Career Adapt-Abilities Scale-Korea form)

진로적응 척도(Tak, 2012)는 Savickas와 Porfeli(2012)의 Career Adapt-Abilities Scale을 변안한 것으로, 직업 전환, 발달 과업, 직무 갈등을 다루는 데 있어서의 개인의 자원을 측정한다. 진로적응 척도 점수가 높을수록 개인은 진로 발달 과업 및 직무 갈등 상황에서 복잡하고 생소한 문제들을 해결해나갈 수 있는 자기조절 능력 또는 심리적 자원이 많은 것을 뜻한다. 진로적응 척도의 하위척도는 관심(예: 나는 나의 미래 모습을 상상하곤 한다.), 통제(예: 나는 나의 신념을 지키며 산다.), 호기심

(예 나는 내가 가지고 있는 문제에 대해 깊이 탐색한다.), 자신감(예: 내게 주어진 일을 잘 처리할 수 있다.)으로 구성되어 있다. 또한 4개의 하위척도 별로 6문항씩 총 24문항으로 구성되어있으며, 리커트 5점 척도를 사용하여 응답한다. Tak의 연구(2012)에 따르면 전체 및 하위척도의 내적일치도는 좋은 수준에서 뛰어난 수준에 걸쳐 나타났고, 요인 구조도 13개국에서의 자료를 종합한 자료의 요인 구조와 유사한 것으로 보고되었다. 본 연구에서의 내적 일치도는 전체 .95였으며, 하위척도별로는 관심이 .85, 통제 .88, 호기심 .84, 자신감은 .93으로 나타났다.

자료 분석

WCS의 요인구조를 검증하기 위하여 Mplus 6.0 프로그램(Muthén & Muthén, 2010)으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 각 모형의 합치도를 평가하기 위하여, 표본크기에 비교적 민감하게 영향을 받지 않으며 모형과 자료간의 부합도를 나타내 주는 Tucker-Lewis Index(TLI), Comparative Fit Index(CFI), Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA)을 사용하였다. 이때 합치도 지수가 RMSEA는 .08 이하, CFI와 TLI는 .90 이하이면 수용 가능한 모형으로 해석하였다(홍세희, 2000). 다음으로 진로타협 척도에 있어 남녀 집단 간 요인구조 및 잠재평균에서의 차이가 있는지를 검증하기 위해 형태 동일성, 측정단위동일성, 절편동일성 가정의 순서대로 다집단 확인적 요인분석을 실시하였다. 이러한 가정들을 포함한 모형들은 내재된 관계이므로 χ^2 차이 검증을 실시하였다. 또한 χ^2 차이 검증은 표본 크기에 민감하다는 제한점을 고려하여 다른 합치도 지수(CFI, TLI,

RMSEA)를 함께 참고하였다. 남녀 집단 간의 구인동등성을 검증한 후, 진로타협 경향성에서 남녀 집단 간 평균차이가 있는지를 검증하였다. 마지막으로 인구통계학적 분석, 내적 일치도, 검사·재검사 신뢰도 및 WCS의 준거 타당도 검증은 SPSS 22.0으로 분석하였다

결 과

확인적 요인분석을 통한 경쟁모형 비교

본 연구에서는 Wee(2013)가 보고한 WCS의 요인구조가 국내 대학생 자료에도 적합한지를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 표 1에서 볼 수 있듯이 원칙도에서 사용한 문항을 모두 사용하여 실시한 모형1의 확인적 요인분석 합치도 결과는 수용가능 기준을 충족시키지 못했다. 따라서 요인구조를 자세히 살펴보면 순차적으로 요인구조를 수정하였다(모형2 ~ 모형3). 우선, 각 문항의 요인부하량을 살펴본 결과 3번 문항(“원하던 진로결과가 아니더라도, 어느 정도 괜찮은 결과라면 받아들일 것이다.”)의 요인계수값이 .294로 다른 문항들의 요인계수값(.49 ~ .70)에 비해 상대적으로 낮은 설명량을 나타내는 문제점이

확인되었다. 즉, 상위요인을 잘 설명하는 문항이 아닌 것으로 판단하여, 문항3을 삭제한 후 8개의 문항으로 구성된 모형2의 확인적 요인 분석을 실시하였다. 그 결과 합치도 지수가 모형2에 비해 상대적으로 좋아지긴 하였으나, 만족할 만한 수준은 아니었다. 일반적으로 확인적 요인분석 시에 낮은 합치도를 보이거나 요인구조가 적합하지 않다고 판단되는 경우에 수정지수(modification index)를 참고한다. 모형 2의 수정지수를 참고한 결과, 1번 문항과 2번 문항의 수정지수 값이 117.273으로 두 문항의 공분산을 허용하도록 모형을 수정하는 것이 적합할 것으로 판단하였다. 구체적으로 문항1 ‘나의 진로 목표가 달성 가능성이 낮아도, 나는 그 진로 목표를 추구할 것이다.’와 문항2 ‘다른 사람들이 내 진로 목표의 실현 가능성이 낮다고 할 때조차도, 나는 내 목표를 고수할 것이다.’는 문항 구조가 유사하여 오차간의 공분산이 발생한 것으로 사료되었다. 따라서 두개 문항의 오차항 간 공분산을 허용한 수정된 모형(모형3)의 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 $\chi^2(19)=56.148, p < .001, CFI = .970, TLI = .955, RMSEA = .065(90\% CI: .046 \sim .086)$ 의 만족스러운 합치도 지수를 보고하는 바, 최종모형으로 선택하였다.

표 1. 모형의 합치도 지수

모형	$\chi^2(df)$	CFI	TLI	RMSEA(90%CI)
모형1. 1요인	228.542*** (27)	.846	.795	.128(.113 ~ .144)
모형2. 모형1에서 문항3 삭제	152.931*** (20)	.891	.848	.121(.103 ~ .139)
모형3. 모형2 수정	56.148*** (19)	.970	.955	.065(.046 ~ .086)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

표 2. 최종 모형의 각 문항별 요인 부하량

문항	요인부하량 (표준값)	M(SD)
1. 나의 진로 목표가 달성 가능성이 낮아도, 나는 그 진로 목표를 추구할 것이다.(*).	.678	2.65(.94)
2. 다른 사람들이 내 진로 목표의 실현 가능성이 낮다고 할 때조차도, 나는 내 목표를 고수할 것이다.(*).	.670	2.69(.93)
4. 취업하기 쉽다면 원하던 직업이 아니더라도 다른 직업을 고려할 것이다.	.611	3.05(1.07)
5. 현실적인 제약은 나의 진로목표를 방해 할 수 없다.(*).	.699	3.34(1.01)
6. 진로 목표를 한번 정하면 어떤 다른 결과도 받아들일 수 없다.(*).	.489	3.77(.80)
7. 나의 진로에 관해서는 어느 정도 괜찮은 선에서 만족하고 싶지 않다.(*).	.537	2.89(.95)
8. 나의 진로에 관해서는 원하는 것보다 가능한 것에 초점을 둔다.	.621	3.15(.99)
9. 나는 얼마나 오래 걸리든 최선의 진로 선택을 위해 노력할 것이다.(*).	.662	2.56(1.00)
전체		3.01(.66)

* 역채점 문항

남녀 집단간 측정모형의 동일성 평가

최종모형이 남녀 집단 모두에서 적합한 모형인지를 확인하고자 다집단 확인적 요인분석을 실시하였다. 동일성검사는 형태, 측정단위, 절편 동일성이 위계적 순서에 의해 수행되었으며, 동일성 검증 결과는 표 3에 제시하였다. 첫째로 남녀 집단 간의 형태동일성 검증을 실

시하였다. 그 결과 남녀 집단 모두에서 최종 모형이 적합한 것으로 나타났다($\chi^2(38)=94.131$, $p < .001$, CFI= .954, TLI= .932, RMSEA= .080[90% CI .060~.101]).

두 번째, 남녀 집단 간의 형태동일성이 성립하였으므로, 집단간 동일한 요인부하를 가정하는 측정단위동일성 모형을 검증하였다. 즉, 측정단위동일성 모형은 형태동일성에서

표 3. 남녀 집단간 측정동일성 모형의 합치도지수

모형	$\chi^2(df)$	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	χ^2 차이검정 p-value	CFI	TLI	RMSEA[90%CI]
모형1. 형태동일성	94.131 (38)			.954	.932	.080[.060, .101]
모형2. 측정단위동일성	101.881 (45)	7.75 (7)	$p = .355$.953	.941	.074[.055, .094]
모형3. 절편동일성	122.865 (53)	20.984 (8)	$p = .007$.942	.939	.076[.059, .094]
모형3-1. 부분절편동일성	113.442 (52)	11.561 (7)	$p = .116$.949	.945	.072[.049, .086]
모형5. 잠재평균 비교	111.345 (52)	11.52 (1)	$p < .001$.951	.947	.080[.063, .097]

추가적으로 남녀 집단 간에 요인부하가 서로 동일하다는 제약을 추가한 모형이다. 이때 측정단위동일성 모형은 형태동일성 모형(기저모형)과 내재된(nested) 관계이므로 χ^2 차이검정을 통해 모형 비교가 가능하다. 표 3에 보고된 바와 같이, 기저모형(모형1)과 측정단위 동일성 모형(모형2)간의 χ^2 값의 차이 검증 결과 남녀 집단 간에 측정단위가 동일하다는 가정이 성립되었다($\Delta\chi^2(\Delta df)=7.75(7) p=.355$).

세 번째로, 측정단위동일성이 성립하였으므로 다음 단계인 절편동일성을 검증하였다. 절편동일성은 두 집단의 절편이 서로 같다는 제약을 더한 모형으로, 측정단위동일성 모형과 절편동일성모형의 χ^2 차이검정을 실시하여 통계적으로 유의하지 않다면 절편 동일성이 성립되었다고 볼 수 있다. 모형 3(절편 동일성모형)과 모형 2(측정 동일성모형)를 비교하기 위해 χ^2 차이검정과 적합도 지수를 비교한 결과, χ^2 차이 값은 .01수준에서 통계적으로 유의하였으며 적합도 지수 CFI, RMSEA, TLI도 나빠졌다($\Delta\chi^2(\Delta df)=20.984(8), p<.01$. CFI 변화량=-.011). 따라서 절편동일성 가정이 성립되지 않은바, 본 연구에서는 어떤 측정 변인의 절편이 동일성 제약에 어긋나는지를 확인하고, 절편동일성이 결여된 모수의 동일성 제약을 해제한 부분 절편동일성 제약 검정을 실시하였다. 요인 구조 및 요인부하량 간의 동일성만 가정한 측정단위동일성 검증 결과에서 남녀 집단 간 절편값을 비교한 결과, 문항 4의 남녀 집단간 절편값 차이가 가장 크고 수정지수(MI)역시 다른 문항들에 비해 상대적으로 높게 나왔다. 따라서 4번 문항의 집단 간 절편동일성 제약을 해제한, 부분 절편 동일성 제약 검증을 수행하였다. 그 결과, 표 3에서 알 수 있듯이 부분 절편동일성이 성립한다고 판단하였

다($\Delta\chi^2(\Delta df)=11.561(7) p=.116$).

남녀 집단에 따른 잠재평균 비교

남녀 집단 간 형태동일성, 측정동일성 그리고 부분 절편 동일성 가정이 충족되었으므로, 잠재평균 비교 분석을 실시하였다. 이를 위해 남자 집단을 참조집단으로 하여 그 집단의 요인 평균을 0으로 고정한 후, 여자 집단의 요인 평균을 추정하는 방법을 사용하였다(홍세희, 황태향, 이은설. 2005; Hancock, 1997). 또한 잠재평균 비교 및 잠재평균 차이를 해석하기 위해 Cohen's 효과크기(d)를 계산하였다¹⁾. 이때 Cohen의 효과크기는 Cohen(1988)이 제시한 기준에 따라 d 값이 .2면 효과크기가 작은 수준으로, .5면 중간 수준으로 .8 이상이면 큰 수준으로 해석된다. 표 4는 남녀 집단 간 잠재평균 차이를 분석한 결과이다. 결과를 살펴보면, 남자집단에 비해 여자집단이 진로타협 경향성에서 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났으며, Cohen의 효과크기를 고려할 때 남녀 집단 간 차이는 중간수준으로 나타났다($d=.38$).

신뢰도

WCS의 내적 일치도는 .84이며(3번 문항 포함 시 .83), 문항들의 문항-총점 간 상관은 .57~.74 범위(제외된 3번 문항은 .40)에 분포하였다. 6개월 간격으로 측정된 검사-재검사 신뢰도는 .71(3번 문항 포함 시 .72)으로 나타났다.

1) $cohen's d = \frac{\text{집단1의 잠재평균} - \text{집단2의 잠재평균}}{\sqrt{\text{두 집단의 공통요인분산}}}$

표 4. 진로타협 경향성에 대한 남녀 집단 간의 잠재평균 차이 분석

요인	남학생	여학생	효과크기(<i>d</i>)
진로타협 경향성	0.00	0.247**	.38

p*<.05, *p*<.01, ****p*<.001

준거관련 타당도

한국판 WCS의 점수와 다른 척도의 점수와 의 상관관계를 분석하였다(표 5). WCS의 8문항 총점은 현재의 진로타협 정도를 측정하기 위해 사용되는 진로타협 척도들과 유의한 정적인 상관을 보이고 있다. 구체적으로 대학생 진로타협 척도의 하위요인인 ‘가치타협(*r*=.28, *p*<.01)’, ‘흥미타협(*r*=.41, *p*<.01)’, ‘지위타협(*r*=.18, *p*<.01)’과 정적 상관을 보이고 있으며, 청년실업자를 대상으로 개발된 진로타협 척도에서는 ‘직업명성 하향 요인(*r*=.25, *p*<.01)’ 및

‘전공·적성 유보 요인(*r*=.47, *p*<.01)’과 유의한 정적 상관관계를 보여주고 있다. 또한 진로타협으로 인한 가치 불일치 척도와의 상관관계를 살펴본 결과, ‘내적가치 불일치 요인’(*r*=-.20, *p*<.01)과 부적 상관을 나타냈다. 즉, WCS가 높을수록 이상적 직업의 내적 가치를 타협하여 현실적 직업을 선택하는 경향성이 높았다. 반면 ‘외적가치 불일치 요인’과는 정적 상관(*r*=.10, *p*<.05)을 나타냈으나, 상대적으로 낮은 수준이었으며, Bonferroni correction을 적용한 기준(0.05/15=0.003)을 사용

표 5. WCS와 다른 척도와의 상관

	대학생 진로타협 척도 (김경은, 라영안, 2015)			진로타협 척도 (고지영, 2005)			진로타협으로 인한 가치 불일치 척도 (Creed, & Blume, 2012)	
	1.가치	2.흥미	3.지위	1.직업 명성 하향	2.전공· 적성 유보	3.노동시장 진입 연기	1.내적가치 불일치	2.외적가치 불일치
	(<i>M</i> =19.97, <i>SD</i> =7.85)	(<i>M</i> =15.59, <i>SD</i> =5.39)	(<i>M</i> =4.54, <i>SD</i> =1.95)	(<i>M</i> =24.09, <i>SD</i> =5.82)	(<i>M</i> =9.89, <i>SD</i> =2.73)	(<i>M</i> =9.28, <i>SD</i> =2.94)	(<i>M</i> =-1.72, <i>SD</i> =4.21)	(<i>M</i> =1.87, <i>SD</i> =5.20)
WCS	.28**	.41**	.18**	.25**	.47**	-.01	-.20**	.10*

	진로포부 척도 (Kim 등, 2016)			진로적응성 (Tak, 2012)			
	1.성취에 대한 포부	2.리더십에 대한 포부	3.교육에 대한 포부	1.관심	2.통제	3.호기심	4.자신감
	(<i>M</i> =16.76, <i>SD</i> =4.66)	(<i>M</i> =11.35, <i>SD</i> =5.10)	(<i>M</i> =18.29, <i>SD</i> =5.78)	(<i>M</i> =23.73, <i>SD</i> =3.71)	(<i>M</i> =23.65, <i>SD</i> =4.07)	(<i>M</i> =23.84, <i>SD</i> =3.51)	(<i>M</i> =23.50, <i>SD</i> =4.07)
WCS	-.27**	-.26**	-.36**	-.41**	-.40**	-.32**	-.27**

p*<.05, *p*<.01

할 경우 유의하지 않은 수준이었다.

반면, 진로타협과 관련된 진로포부 수준에서 ‘성취에 대한 포부($r=-.27, p<.01$)’, ‘리더십에 대한 포부($r=-.26, p<.01$)’, ‘교육에 대한 포부($r=-.36, p<.01$)’ 하위요인과 부적 상관관계를 보이고 있으며, 진로적응성 척도에서 ‘관심($r=-.41, p<.01$)’, ‘통제($r=-.40, p<.01$)’, ‘호기심($r=-.32, p<.01$)’, ‘자신감($r=-.27, p<.01$)’ 하위요인과 부적 상관을 나타냈다.

논 의

본 연구는 진로타협 정도에 대한 개인차를 예측하기 위해 Wee(2013)가 개발한 진로타협 경향성 척도(WCS)를 타당화하고자 하였다. 이를 위해 WCS를 한국어로 번역하여 문항을 구성하고 국내 대학생을 대상으로 설문 실시 후, 확인적 요인분석 및 다집단 확인적 요인분석, 잠재평균 차이분석, 신뢰도 및 준거타당도 검증을 통해 WCS의 국내 활용가능성을 살펴보았다. 결론 및 논의는 다음과 같다

첫째, WCS의 원저자가 제안한 1요인 모형에서 수정된 1요인 구조가 국내 대학생 대상에게 적합한 것으로 나타났다. 원저자가 제안한 1요인 구조의 확인적 요인분석 결과, 원척도의 3번 문항“원하던 진로결과가 아니더라도, 어느 정도 괜찮은 결과라면 받아들일 것이다.”의 요인계수값이 다른 문항들의 요인계수값에 비해 상대적으로 낮은 설명량을 나타내는 문제점이 확인되었다. 즉, 진로타협 경향성이라는 요인을 적절하게 설명하고 있는 문항으로 보기 어려워 설문에서 제외시키는 것이 적합할 것으로 판단하였다. WCS의 개발 연구(Wee, 2013)를 살펴보면 3번 문항의 평균

값(3.71)이 다른 문항들에 비해 다소 높은 것으로 보고되었으며 본 연구에서도 3번 문항의 평균값(3.79)이 문항들 중 가장 높은 것으로 보고되었다. 이는 대부분의 사람들이 긍정응답으로 편향되어 응답할 가능성이 높은 문항이라는 점에서 다른 문항들과 구별되는 결과로 도출되었을 것이다. 또 다른 이유로는 문항 3에서 제시된 “어느 정도 괜찮은 결과(good enough career outcome)”라는 영어의 표현 방법 자체가 우리나라 사람에게는 다소 어색하게 느껴져 응답 패턴이 예상한 방향과 다르게 나타났을 가능성이 시사된다. 이와 같은 결과로 볼 때, 비록 1개의 개별 문항이 적절치 않은 것으로 나타났으나, 전체적으로 진로타협 경향성이라는 단일요인 구조가 적합한 것으로 확인되었다.

둘째, WCS의 1요인 구조가 남녀 집단에도 적용 가능한 것으로 확인되었다. 성별 차이에도 WCS 사용의 일반화 가능 여부를 확인하고자 남녀 집단 간 측정모형 동일성 검증을 실시하였다. 그 결과, 형태동일성, 측정동일성 그리고 부분 절편 동일성 가정이 충족되었다. 이는 남녀 집단 모두에서 1요인의 구조가 적합하며, 원척도에서 1개의 문항을 제외한 8개의 문항과 진로타협 경향성 요인과의 관계가 남녀 집단에서도 동일함을 의미한다. 반면, 남녀 집단 간 잠재평균에서 유의한 차이를 확인하였다. 구체적으로, 여성이 남성보다 진로타협 경향성이 더 높았으며 Cohen's d 를 고려할 때 중간 이상의 효과크기가 있는 것으로 나타났다. 기존 연구들에서 진로타협 정도에 대한 남녀 차이를 직접적으로 검증한 연구는 찾기 어려우나, 여성이 남성에게 비해 진로 선택 과정에서 진로장벽에 더 부정적 영향 많이 받는다는 관련 연구들(고민위, 강지현, 2015; 연구

진 등, 2013)로 비추어 볼 때 여성들은 외부 장벽에 당면할 시 쉽게 진로목표를 수정하고 대안을 수용할 가능성이 높을 것으로 유추할 수 있다. 본 연구 결과, WCS의 남녀 집단 간 측정모형의 동일성이 확인되었으므로 후속 연구에서는 어떠한 요인들이 이러한 진로타협 경향성의 성차에 관여되는지 경험적으로 탐색하는 것이 가능할 것으로 기대된다.

셋째, WCS의 신뢰도 분석 결과 전반적인 내적일관성이 지지되었다. 구체적으로 내적 일치도는 및 문항 총점 간 상관은 적절한 것으로 나타났다. 이는 내적 일치도 계수가 .73, 문항 총점 간 상관이 모두 .50 이상이었던 원저자의 연구 결과와도 유사한 결과이다. 또한 6개월 간격으로 측정된 검사-재검사 신뢰도 역시 우수하게 나타나 WCS가 안정적인 도구임을 확인하였다. 이는 진로 타협에 대한 개인의 안정적 경향성을 측정하기 위한 WCS의 개발 목적과 일치하는 결과이며, 시간의 경과에 따라 변화를 가정한 다른 진로타협 척도들과 구별되는 점이다.

넷째, WCS와 진로타협수준 및 진로포부수준과의 관계는 예측한바와 같이 각각 정적인 관계와 부적인 관계를 나타내었다. 기존의 진로타협 정도를 측정하기 위해 개발된 대학생 진로타협 척도(김경은, 라영안, 2015) 및 진로타협 척도(고지영, 2005)의 하위요인과 정적 상관관계를 보이고 있었다. 그러나 이와 같은 타협 척도와의 상관계수가 대략 .30(.18~.48) 정도의 낮은 상관을 나타내고 있어, 진로타협 경향성 척도가 이들 척도와 동일한 진로타협의 구인을 측정하고 있을 가능성이 낮았다. 실제 대학생 진로타협 척도(김경은, 라영안, 2015) 및 진로타협 척도(고지영, 2005)는 현재의 목표가 이상적인 목표로부터 어느 정도 타

협 결과인지를 묻는 문항으로 구성된 경험적 진로타협척도로, 미래의 타협 가능성에 대한 개인의 경향성을 측정하는 예측적 진로타협과 구분된다. 이와 함께 진로타협으로 인한 가치의 불일치를 측정하는 척도와의 상관관계 분석 결과, WCS는 특히 이상적인 직업의 내적인 가치를 타협하여 현실적 직업을 선택하는 종류의 타협과 더 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다. 즉 WCS는 현재 타협 수준과 관련이 있을 뿐 아니라 무엇을 타협하느냐 와도 관련이 있는 것으로 시사된다. 아울러, 진로타협 경향성이 높을수록 진로포부는 낮게 지각하는 것으로 나타났으며, 이 역시 기존의 진로타협 연구와 일치하는 것으로 이해할 수 있다(Armstrong, & Crombie, 2000; Patton, & Creed, 2007).

반면, 진로적응성의 경우 WCS의 개발연구(Wee, 2013)에서는 정적 상관을 나타낸 반면 본 연구에서는 부적 상관이 나타났다. 이와 같은 두 연구의 불일치한 결과는 진로적응을 측정하기 위해 사용한 척도가 달랐던 점에서 비롯된 것일 수 있다. 앞서 기술한 바와 같이 Wee(2013)의 연구에서는 Rottinghaus 등(2005)의 진로적응성 정의에 기초한 도구를 사용하였는데, 본 연구에서는 Savickas(2005)의 정의에 기반한 도구를 사용하였다. Rottinghaus 등(2005)의 척도는 예측하지 못한 변화로부터의 회복력이 보다 강조되며 진로 계획의 변화에 대한 적응성을 묻는 문항들(예: “사람들은 내가 진로 계획에 변화가 생기더라도 잘 적응할 것이라고 말 할 것이다”)이 포함되어 있다. 반면 본 연구에서 사용한 Savickas와 Porfeli(2012)의 척도는 전반적인 진로과제에 대한 대응 자원들을 측정하며, 특히 진로 목표의 유지를 위해 필요한 강점을 묻는 문항들(“나의 목표를

어떻게 달성할 것인지 계획하고 있다”)을 포함하고 있다. 이처럼 본 연구에서 사용한 진로 적응성 도구는 목표변경으로부터의 회복이 아닌 목표의 지속적 추구를 위한 적응력을 측정하고 있기 때문에, 목표수정에 대한 긍정적 태도를 반영하는 진로타협 경향성과 부적인상관이 나온 것으로 보인다. 따라서 후속 연구에서는 Wee (2013)연구에서 사용한 동일한 척도를 사용하여 진로타협 경향성과의 관계를 재확인할 필요가 있다.

본 연구는 미래의 진로타협 가능성에 대한 개인차를 설명하고 진로타협 결과들을 예측하기 위해 개발된 도구를 국내에 도입하고 타당화 하였다는 점에서 의의가 있다. 구체적으로 첫째, 진로타협 경향성 척도는 기존의 진로타협 척도들과 달리 타협의 요인이 아닌 타협의 정도에 대한 개인차를 측정함에 따라, 타협 과정에 대한 개인의 차이들을 설명할 수 있을 것이다. 이를 바탕으로 현실적인 진로 목표를 선택해가는 대학생들의 진로 상담 장면에서 상담자가 내담자의 타협 특성에 맞는 개입전략 및 진로정보를 제공할 수 있도록 도울 것이다. 구체적으로, 진로타협 경향성이 높다는 것은 현실적인 제약 상황에 대한 유연한 대처를 가능하게 한다는 장점이 있지만(Wee, 2013) 지나치게 쉽게 현실에 순응하여 목표에 대한 조기 이탈이라는 부정적 측면 또한 예상된다. 따라서 진로타협 경향성이 높은 내담자의 경우 진로상담에서 진로 타협에 따른 예상되는 결과 및 장단점 논의 등을 통해 신중한 진로 목표 타협 과정을 제공할 필요가 있다.

둘째, 실제 타협 결과를 측정하는 척도가 아니라 타협에 대한 개인의 경향성을 측정함으로써 진로 관련 결과에 대한 예측을 돕는다는 점에서 활용도가 높을 것으로 예상된다.

특히 진로타협 정도가 클수록 부정적 변인들과 관련이 높다는 선행연구들을 볼 때(Creed, & Blume, 2013; Tsaousides, & Jome, 2008) 초기의 진로타협 경향성이 높은 경우 적극적인 진로 개입이 필요할 수 있음을 시사한다. 즉, 진로타협 경향성을 통해 개인의 진로선택 과정을 예측 가능하게 함으로써 부정적 결과를 예방할 수 있는 조기 개입을 독려할 수 있다. 또한 진로타협 경향성과 진로 관련 결과들 사이의 매개변인들을 찾는 후속연구들을 통해 보호요인 찾을 필요가 강력히 시사된다.

이와 같은 의의에도 불구하고 본 연구에서는 대학생 집단만을 대상으로 타당화 연구를 진행하였다는 아쉬움이 있다. 본 연구에서는 대학생을 대상으로 실시하였으나(평균연령=22.20), WCS의 개발 연구에서는 18세~66세(평균 연령=33.57)의 전체 성인 연령을 대상으로 진행하였다. 따라서 이러한 표본 차이가 연구 결과 차이에 영향을 미쳤을 가능성도 내포되어있는 바, 후속연구에서는 다양한 연령을 대상으로 진로타협 경향성이 미치는 영향을 확인해야 할 것이다.

이와 함께 Wee 연구(2013)와 본 연구에서 진로적응을 측정하기 위해 사용한 척도가 다르므로 결과 해석에 신중함이 요구된다. 앞에서 언급한 것과 같이, 동일한 진로적응 구인을 측정한 것으로 판단되지 않으며, 따라서 진로타협 경향성과의 관계 역시 불일치한 결과에도 영향이 있었을 것으로 시사된다. 후속 연구에서는 Wee 연구(2013)에서 사용한 척도와 동일한 도구를 사용하여 진로타협 경향성과의 관련성에 대한 재확인이 필요하다.

마지막으로, 진로타협 경향성이 개인의 안정된 특성이라는 전제를 더욱 명확하게 확인하기 위해서는 종단 연구를 통해 시간의 경과

에 따른 변화를 살펴봐야 할 것이다. 본 연구에서는 6개월이라는 기간 동안의 안정성을 지지하였지만 결론을 내리기에는 다소 짧은 기간이라는 한계를 내포하고 있다. 따라서 후속 연구에서는 본 연구보다 긴 시간의 종단 연구를 통해 진로타협 경향성의 변화 여부를 확인하고 예측변인 및 결과변인들을 함께 탐색해 볼 필요가 있다.

참고문헌

- 강재연 (2009). 한국 대학생의 진로타협과 진로 관련 심리적 변인과의 관계. 박사학위논문, 한양대학교
- 고민위, 강지현 (2015). 불확실성에 대한 인내력 부족이 남녀 대학생의 진로장벽에 미치는 영향: 완벽주의의 조절효과. *Journal of Human Understanding and Counseling*, 36(2), 21-40.
- 고지영 (2005). 청년실업자의 진로타협 요인분석. 경기대학교 석사학위논문.
- 권경미 (2016). 전문대학생의 긍정심리자본과 사회적 지지가 진로성숙도에 미치는 영향. 숭실대학교 석사학위논문
- 김경은, 라영안 (2015). 대학생 진로 타협 척도 개발과 타당화 연구. *진로교육연구*, 28(3), 103-121.
- 김미연, 방희정 (2005). 진로타협과정에서의 성별과 출생순위에 따른 선호도 차이. *한국심리학회지: 여성*, 10(2), 173-188.
- 박효희, 성태제 (2008). 성별 진로성숙도 변화에 있어 부모-청소년 자녀 유대가 미치는 종단적 매개효과 검증. *한국청소년연구*, 19(1), 117-142.
- 손은령, 손진희 (2005). 한국 대학생의 진로결정 및 준비행동-사회 인지적 진로이론을 중심으로. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 17(2), 399-417.
- 양남희, 홍은실(2011). 고등학생의 가족건강성과 진로성숙도에 관한 연구. *한국가정교육학회지*, 23(4), 143-157.
- 연규진, 양지웅, 이정선, 장애경, 김정기 (2013). 학부생과 대학원생의 성별에 따른 진로장벽의 차이: 이공계 대학을 중심으로. *한국심리학회지: 여성*, 18(2), 295-316.
- 유성경, 홍세희, 이아라. (2006). 남녀 학업 우수 청소년이 지각하는 진로장벽과 진로포부의 관계에서 학업 효능감의 매개모형 검증. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 18(4), 837-851.
- 임선희, 전해영 (2004). 여자대학생의 직업세계 이행과 진로장벽-지역대학의 사례. *교육사회학연구*, 14(1), 101-120.
- 정주리, 이기학 (2007). 성별과 성역할 고정관념에 따른 진로타협 과정에서 선호도 차이. *한국심리학회지: 여성*, 12(2), 161-174.
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19(1), 161-177.
- 홍세희, 황매향, 이은설 (2005). 청소년용 여성 진로장벽 척도의 잠재평균분석. *교육심리연구*, 19(4), 1159-1177.
- Armstrong, P. I., &Crombie, G. (2000). Compromises in adolescents' occupational aspirations and expectations from grades 8 to 10. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 82-98.
- Blanchard, C. A., & Lichtenberg, J. W. (2003). Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational*

- Behavior*, 62(2), 250-271.
- Brandstädter, J., & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychology and aging*, 5(1), 58-67.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* 2nd edn.
- Creed, P. A., & Blume, K. (2013). Compromise, well-being, and action behaviors in young adults in career transition. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 3-19.
- Creed, P. A., & Gagliardi, R. E. (2015). Career compromise, career distress, and perceptions of employability: The moderating roles of social capital and core self-evaluations. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 20-34.
- Creed, P., Prideaux, L. A., & Patton, W. (2005). Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 397-412.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, 28(6), 545.
- Gottfredson, L. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 179-232). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. *Career choice and development*, 4, 85-148.
- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2016). Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559-572.
- Hancock, G. R. (1997). Structural equation modeling methods of hypothesis testing of latent variable means. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30(2), 91.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Holy Wiley & Sons.
- Hesketh, B., Durant, C., & Pryor, R. (1990). Career compromise: A test of Gottfredson's (1981) theory using a policy-capturing procedure. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 97-108.
- Hesketh, B., & McLachlan, K. (1991). Career compromise and adjustment among graduates in the banking industry. *British Journal of Guidance & Counselling*, 19(2), 191-208.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182.
- Howard, K. A., Carlstrom, A. H., Katz, A. D., Chew, A. Y., Ray, G. C., Laine, L., & Caulum, D. (2011). Career aspirations of youth: Untangling race/ethnicity, SES, and gender. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1),

- 98-109.
- Iyengar, S. S., Wells, R. E., & Schwartz, B. (2006). Doing better but feeling worse: Looking for the “best” job undermines satisfaction. *Psychological Science, 17*(2), 143-150.
- Junk, K. E., & Armstrong, P. I. (2010). Stability of career aspirations: A longitudinal test of Gottfredson’s theory. *Journal of Career Development, 37*(3), 579-598.
- Kim, Y. H., O’Brien, K. M., & Kim, H. (2016). Measuring Career Aspirations Across Cultures: Using the Career Aspiration Scale With Young Korean Women. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 573-585.
- Leung, S. A. (1993). Circumscription and compromise: A replication study with Asian Americans. *Journal of Counseling Psychology, 40*(2), 188.
- Leung, S. A., & Plake, B. S. (1990). A choice dilemma approach for examining the relative importance of sex type and prestige preferences in the process of career choice compromise. *Journal of Counseling Psychology, 37*(4), 399.
- Metz, A. J., Fouad, N., & Ihle-Helledy, K. (2009). Career aspirations and expectations of college students: Demographic and labor market comparisons. *Journal of Career Assessment, 17*(2), 155-171.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2010). *Mplus 6.0 {Computer Software}* Los Angeles CA: Muthén & Muthén.
- Parker, A. M., De Bruin, W. B., & Fischhoff, B. (2007). Maximizers versus satisficers: Decision-making styles, competence, and outcomes. *Judgment and Decision making, 2*(6), 342.
- Patton, W., & Creed, P. (2007). The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents. *Journal of Career Development, 34*(2), 127-148.
- Packard, B. W. L., & Babineau, M. E. (2009). From drafter to engineer, doctor to nurse: An examination of career compromise as renegotiated by working-class adults over time. *Journal of Career Development, 35*(3), 207-227.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3-24.
- Porter, H. W. (1967). *The Effect of Performance on Job Satisfaction*, Industrial Relation, Oct. p.23.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3-24.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.
- Schwartz, B., Ward, A., Monterosso, J., Lyubomirsky, S., White, K., & Lehman, D. R. (2002). Maximizing versus satisficing: Happiness is a matter of choice. *Journal of personality and social psychology, 83*(5), 1178.
- Shapka, J. D., Domene, J. F., & Keating, D. P. (2006). Trajectories of career aspirations

- through adolescence and young adulthood: Early math achievement as a critical filter. *Educational Research and Evaluation*, 12(4), 347-358.
- Tak, J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Korea Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 712-715.
- Taylor, N. B., & Pryor, R. G. (1985). Exploring the process of compromise in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 27(2), 171-190.
- Tsaousides, T., & Jome, L. (2008). Perceived career compromise, affect and work-related satisfaction in college students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 185-194.
- Warr, P. (2008). Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 751-775.
- Wee, S. (2013). Development and initial validation of the Willingness to Compromise Scale. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 487-501.
- Wee, S. (2014). Compromises in career-related decisions: Examining the role of compromise severity. *Journal of counseling psychology*, 61(4), 593-604.

원고접수일 : 2018. 03. 22.

수정원고접수일 : 2018. 06. 08.

최종게재결정일 : 2018. 06. 19.

Validation of the Korean Version of the Willingness to Career Compromise Scale for College Students

Kira Park

Soeun Kim

Eunjoo Yang

Department of Psychology, Korea University

This study validated the Willingness to Career Compromise scale measuring the individual differences in the tendency of career compromise with Korean college students. Specifically, the factor structure, internal consistency, test-retest reliability, and criterion-related validity with career variables were examined. In addition, we investigated the measurement invariance and latent means between men and women. A total of 456 male and female college students participated, and 368 participants returned for test-retest reliability in 6 months. They completed an online survey consisting of the Korean translation of the Willingness to Career Compromise scale, career compromise scale for college students, career compromise scale for unemployed youths, career value discrepancy scale, and career adaptability scale. The results supported one factor structure with an exception of one item. The results also provided the evidence for internal consistency and test-retest reliability. Testing measurement invariance yielded configural, metric, partial scalar invariances across genders. Women reported a higher latent mean than men. Moreover, the Willingness to Career Compromise scale was positively related to two types of career compromise measures, and negatively with internal value discrepancy, career aspiration and career adaptability. This study indicates that the psychometric properties of the Korean Willingness to Career Compromise scale are similar to those of the original scale in general, and it is appropriate for being used across genders.

Key words : Willingness to Career Compromise, scale validation, reliability, validity, measurement invariance, latent mean analysis