

한국판 학생 진로구성척도 (Korean Student Career Construction Inventory)의 타당화 연구: 초기 성인기를 중심으로*

표 소 휘

고려대학교 심리학과
석사과정

양 은 주[†]

고려대학교 심리학과
교수

본 연구는 진로적응모형의 진로적응반응을 측정하기 위해 개발된 학생 진로구성척도를 한국어로 번안하고 국내 대학생을 대상으로 타당화하고자 하였다. 이를 위해 진로구성척도의 요인구조를 확인하고 대학생과 대학원생 집단의 측정동일성을 검증하였으며, 내적일치도 및 재검사 신뢰도를 평가하고 진로관련 척도들과의 준거관련 타당도를 살펴보았다. 총 294명의 연구참여자는 번안된 진로구성척도(Student Career Construction Inventory)와 진로적응성 척도(Career Adaptability Scale) 및 진로정체성 척도를 온라인 설문으로 작성하였다. 재검사 신뢰도 검증을 위해 125명의 참여자가 3개월 후 진로구성척도 설문에 같은 방식으로 참여하였다. 검사 결과 원척도와 동일한 18문항 4요인 구조가 지지되었으며, 대학생과 대학원생의 측정동일성이 지지되었다. 내적 일치도 및 재검사 신뢰도 역시 적절한 수준으로 나타났다. 진로구성척도는 진로적응성과 정적인 상관을 보였으며, 다차원적 진로정체성의 탐색 및 몰입 차원과는 정적 상관을, 재고 차원과는 부적 상관을 나타내었다. 단일차원의 진로정체성과도 정적인 상관이 나타났다. 본 결과는 한국판 학생 진로구성척도가 원척도와 유사한 심리측정적 속성을 가지고 있으며 대학생과 대학원생 모두에게 사용될 수 있음을 시사한다.

주요어 : 학생 진로구성척도, 척도 타당화, 진로적응모형, 진로구성이론

* 본 연구는 2019학년도 고려대학교 문과대학 특별연구비에 의하여 수행되었음.

[†] 교신저자(Corresponding Author) : 양은주, 고려대학교 심리학과, 서울시 성북구 안암로 145

E-mail: yange@korea.ac.kr

현대 사회의 진로발달과정은 직업을 획득하고 유지하며 은퇴하는 선형적이고 예측 가능한 방식의 과거와는 다른 양상을 보인다. 4차 산업혁명으로 대표되는 과학기술의 발전과 급격한 사회적 변화와 그로 인한 직업 세계의 불확실성으로 인해, 현대의 직업 환경에서는 과거의 보편적이고 선형적인 진로 발달을 기대하기 어렵게 되었다. 사실상 모든 고용 부문에서 직업의 역할이 달라지고 있으며, 기존의 직업이 사라지거나 새로운 직업이 생겨나고 있다. 그렇기 때문에 진로가 상대적으로 안정적이고 예측 가능했던 과거와는 달리 진로전환은 빈번해 지고 이러한 변화에 적응하는 것의 중요성이 대두되게 되었다(Mullins, 2009).

이에 따라 진로 연구에서도 새로운 진로 발달과정을 설명할 수 있는 이론들이 개발되었다. 예를 들어 계획된 우연 이론(Planned Happenstance Theory)은 개인이 경험할 수 있는 예측 불가능한 사건들에 주목하여, 우연한 사건이 학습의 기회로 활용되어 진로 발달을 촉진할 수 있다는 것을 설명한다(Mitchell & Krumboltz, 1999). 노동 환경의 불안정성에 중점을 두어 개인이 주도적으로 경력을 개발해야 한다고 제안한 Hall(1996)의 프로티언 커리어 이론도 또 다른 예라 할 수 있다. Hall(1996)은 조직이 아닌 개인이 스스로 경력을 관리하고 외부의 기준이 아닌 내부의 주관적인 기준에 의해 성공이 평가되는 진로를 프로티언 커리어(Protean Career)라고 개념화하였다. 이런 프로티언 커리어 태도를 지닌 개인은 조직과 분리되어 주도적으로 자기개발을 통해 진로를 발달시키며 고유의 가치를 추구한다고 보았다(Hall, 2004). 이처럼 새로운 이론들은 개인이 불확실성과 변화를 어떻게 다루

는지가 진로발달에 중요한 요소라고 보았다.

Savickas의 진로구성주의 이론(Career Construction Theory, 2013) 역시 직업적 환경의 변화에 대한 적응을 강조하는 진로 이론들 중 하나이다. 진로구성주의 이론은 진로발달을 직업 선택이나 경력개발을 넘어 삶을 설계하는 과정으로 간주하며, 사회적 구성주의에 기반하여 개인이 과거, 현재, 미래의 진로 경험과 포부에 어떠한 의미를 부여하는지에 따라 진로가 설계된다고 보았다(Savickas, 2013). 이러한 의미들은 진로에 대한 개인의 서술(narrative)을 통해 드러나게 되며, 서술의 중요 내용에는 직업적 성격(vocational personality), 생애 주제(life theme), 진로적응성(career adaptability)이 포함된다. 직업적 성격은 진로와 관련된 흥미, 가치, 능력 등을 의미하며, Holland의 분류체계(1997)로 표현될 수 있다. 생애 주제는 진로관련 행동의 목적과 의미를 통해 드러나는 중심 내용이라고 할 수 있다. 마지막으로, 진로적응성은 변화하는 환경에 적응하는 개인의 능력과 기술, 자질, 자발성을 의미한다(Savickas, 2013).

이 중 진로적응성은 진로구성이론의 핵심 요소로 볼 수 있는데, 이는 Super(1955)의 진로성숙도를 발전시킨 개념으로 심리적 성숙보다 환경에 대한 적응을 강조하는 구성개념이다(Savickas, 2013). 진로적응성은 현재와 미래의 직업적 발달 과정, 직업 변화, 직업 외상에 대처하여 사회적인 통합을 변화시킬 수 있는 개인의 심리사회적 자원으로 정의된다(Savickas, 1997). 구체적으로 진로적응성은 진로 관심, 진로 통제, 진로 호기심과 진로 확신으로 구성된다. 진로 관심은 본질적으로 미래지향적인 사고로서, 미래를 준비하고 계획하는 것의 중요성을 이해하는 것이다. 진로 통제는 개인

이 자신의 진로를 설계하고 결정할 책임이 있다고 믿는 것으로, 진로 통제 부족은 진로 미결정으로 이어진다. 진로 호기심은 자신과 직업 세계의 적합성을 탐색하여 자신과 직업 세계에 대해 보다 현실적인 이해가 가능하도록 한다. 마지막으로 진로 확신은 자신이 적합한 교육적 혹은 직업적 선택을 실행하는데 필요한 능력이 있다고 느끼는 자기효능감이라고 할 수 있다. 진로 적응성의 네 차원은 개인이 변화에 적응하기 위한 자기 조절 과정을 촉진하는 자원으로 작동한다.

이 진로적응성의 개념을 중심으로 진로적응과정 전반을 설명하기 위해 확장된 이론인 진로적응모형(Career Adaptation Model, Savickas & Porfeli, 2012)이다. 진로적응모형에서는 변화에 적응하고자 하는 관리자(agent)로서의 자기에 초점을 맞추어, 적응적 성향이 적응 자원과 반응을 통해 적응적 결과로 이어지는 과정을 제시한다. 진로적응모형은 선행적인 진로 발달을 가정하는 기존 진로 이론에 대한 대안적인 틀을 제공한다. 현대 사회의 특징인 직업 세계의 불확실성 증가와 그로 인한 빈번한 진로전환으로 인해, 개인은 반복적인 진로적응과업에 대처해야 한다. 진로적응모형은 이러한 진로적응과정을 설명하기 위하여 개발되었으며, 최근 진로적응모형의 구인들에 대한 측정 도구 개발 및 구조적 관계를 경험적으로 검증하기 위한 연구들이 시작되었다. 특히 진로적응모형의 구성개념들에 대한 조작적 정의와 측정 도구에 대한 합의는 이질적이고 다양한 연구 결과의 비교와 통합적 이해를 위해 선행되어야 하는 중요한 연구 주제이다. 이에 본 연구에서는 진로적응모형 요인들 중 진로적응 반응을 측정하는 학생 진로구성척도(Student Career Construction Inventory, Savickas,

Profeli, Hilton, & Savickas, 2018)를 소개하고 한국 학생들을 대상으로 타당화하고자 하였다.

진로적응모형은 적응과정에 관여하는 일련의 요인들을 상정하고 있다. 먼저, 모형의 첫 번째 요인인 적응적 성향(adaptivity)은 진로적응에 대한 준비도 혹은 진로적응 성향을 반영하는 태도, 신념과 역량이다. 적응적 성향은 개인이 변화에 맞추어 변화할 의지나 유연성을 의미하며 현재의 진로 발달에 대처할 수 있는 개인의 심리사회적인 자원이다. 적응적 성향은 적응성(adaptability)의 발달을 촉진하는데, 적응성은 적응을 위한 자원으로 앞서 설명한 진로에 대한 관심, 통제, 호기심, 확신 네 가지로 구성된다. 적응반응(adapting)은 변화하는 환경에 대처하는 행동을 수행하는 것으로, 이러한 행동에는 계획, 탐색, 결정, 실행 행동이 포함된다. 마지막으로 Savickas는 이런 적응 행동이 성공적인 진로 발달이나 진로 만족과 같은 적응결과(adaptation)로 이끈다고 설명하였다(Savickas, 2013).

많은 경험적 연구들이 적응성향-적응자원-적응반응-적응결과로 이어지는 진로적응모형을 지지하는 결과를 보고하였다. 경로모형을 통해 적응성향-적응자원-적응반응의 순차 관계를 검증한 연구들은 진로적응성으로 측정된 적응 자원이 핵심자기평가나 적응성 척도로 측정되는 적응성향과 진로계획, 진로 의사결정, 진로탐색과 직업적 자기효능감으로 구성된 적응반응의 관계를 부분매개한다고 보고하였다(Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015; Neureiter & Traut-Mattausch, 2017). Perera와 Mcllveen(2017)은 프로파일 분석을 통해서 적응성향에 따른 하위집단을 유형화하고 적응자원, 적응반응, 적응결과에서 집단 간 차이를 발견하였다. 구체적으로 적응성 성향이 높은 하위집단은 다른

집단에 비해 진로적응성(적응자원), 조직된 학습 행동(적응반응)과 진로선택만족도(적응결과)에서 높은 점수를 나타냈다. 이러한 연구 결과들은 개인의 진로적응과정에 관여하는 중요한 요인들을 확인하고 그 관계를 이해하는데 있어 진로적응모형이 유용한 틀이 될 수 있음을 보여준다.

적응성향, 적응자원, 적응반응, 적응결과 지표로 다양한 구인들이 포함된 선행연구 결과들을 통합적으로 이해하기 위한 메타분석 연구 또한 시도되었다. Rudolph, Lavigne, Zacher (2017)가 수행한 메타분석 연구에 따르면 인지적 능력, 성격, 자존감, 자기평가, 낙관성과 같은 적응성향이 적응자원(진로적응성)과 보다 밀접한 관련이 있었으며, 적응반응(진로계획, 진로탐색, 자기효능감)은 다시 긍정적 적응결과(진로정체성, 소명감, 진로만족, 조직몰입, 이직의도 등)와 관련되는 것으로 나타났다. 또한 메타 분석의 상관 계수를 사용한 위계적 회귀분석 결과 적응자원이 적응성향과 적응결과를 매개하는 모형이 지지되었다.

국내에서도 소수이기는 하나 진로적응모형을 검증하기 위한 시도들이 이루어지고 있다. 진로적응성에 대한 36편의 국내 연구들을 메타분석한 유지연과 신호정(2019)에 따르면, 진로적응모형의 순차적 관계를 검증한 국내 연구는 3편에 불과하다. 김지근과 이기학(2016)은 개인이 진로 준비에 대한 자율성을 높게 지각할수록 진로적응성 또한 높다고 보고하고 이것이 궁극적으로 환경에 적응하는 진로관여 행동으로 이어진다고 보고하였다. 신윤정과 이은설(2018)은 항상조절초점을 적응성향으로, 진로적응성을 적응자원으로, 진로결정효능감을 적응반응으로 측정된 순차적 모형을 검증하였고, 진로결정효능감이 부분매개효과를 가

지는 것을 확인하였다. 마지막으로 권정연 (2017)은 주도적 성격(적응성향)-경력적응성(적응자원)-사내기업가정신(적응결과)의 구인들을 사용하여 진로적응모형을 검증한 결과 주도적 성격과 사내기업가정신의 관계에서 경력적응성의 부분매개효과를 발견하였다.

여러 국내외 선행연구들이 진로적응모형을 지지하는 결과를 보고하고 있음에도 불구하고, 이들 연구에서 사용된 적응반응 구성개념이 서로 이질적이라는 것은 중요한 제한점이다 (Savickas et al., 2018). 적응반응은 적응자원과 함께 진로적응모형에서 핵심이 되는 요소이다. 적응자원의 경우 진로적응성 척도가 개발되어 (Savickas & Porfeli, 2012) 이를 중심으로 연구가 진행되어 왔다. 반면 적응반응의 경우에는 진로관여척도(Hirschi, Freund, & Herrmann, 2014)와 같은 일반적인 적응반응을 측정하는 도구나 탐색행동(Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983) 또는 계획행동(Abele & Wiese, 2008; Penley & Gould, 1981)과 같이 적응반응의 일부 행동만을 측정하는 도구들이 사용되어 왔다. 특정한 이론을 검증하기 위해서는 이를 반영하는 척도가 요구되기 때문에(Hirschi, Freund & Herrmann, 2013), 진로구성이론과 진로적응모형에 기초한 적응반응을 측정하는 타당화된 도구의 부재는 이를 경험적으로 검증하는 것을 어렵게 한다. 예를 들어 Hirschi, Herrmann 과 Keller(2015)는 적응반응을 나타내는 적응적 행동에 신념까지 포함시켜야 하는지에 대해 논쟁의 여지가 있다고 주장하였다. 또한 Rudolph 등(2017)의 메타연구에 따르면 적응반응으로 전반적 자기효능감(general self-efficacy)을 사용한 연구들도 다수 존재하는데, 이는 진로의 영역을 벗어난 개념이 적응반응에 포함된 것이므로 진로적응모형의 범위를 넘어서는다고

볼 수 있다. 이처럼 구성개념에 대한 이론적 합의가 부재할 경우 진로적응모형을 검증한 연구 결과들을 비교하고 통합적으로 이해하는데 큰 제약이 따른다.

이런 한계를 극복하고자 Savickas 등(2018)은 진로적응모형에서 상정하고 있는 적응반응을 정확하게 측정하는 학생 진로구성척도(Student Career Construction Inventory; SCCI)를 개발하였다. SCCI는 청소년과 초기 성인기의 개인들이 직면하는 중요한 진로구성의 과업들에 대한 적응적인 반응행동들을 특정하여 포괄적으로 평가하는 도구이다. Savickas 등(2018)은 이들이 속한 진로 탐색 시기의 중요 진로 과업을 자기이해, 직업탐색, 이에 기초한 진로 결정, 결정한 진로에 대한 몰입, 직업을 가지기 위한 훈련과 구직활동으로 정의하고 이러한 개념적 틀에 기초하여 문항을 개발하였다. 이를 위해 자신에 대한 이해, 직업 탐색, 의사 결정, 결정에 대한 몰입, 적절한 교육 및 훈련 취득, 구직의 여섯 영역에 대한 90문항을 개발하였다. 고등학생, 대학생, 대학원생으로 구성된 428명의 표본을 대상으로 90문항에 대해 탐색적 요인분석을 실시하여 25문항의 5요인 구조를 가진 연구용 SCCI(Student Career Construction Inventory-Research Form; SCCI-RF)를 개발하였다. SCCI-RF는 직업적 자기개념의 명료화(7문항), 직업 탐색(7문항), 직업 선택(5문항), 적절한 훈련의 취득을 통한 기술 획득(4문항), 학교에서 직장으로의 전환(2문항)으로 구성되었다.

Savickas 등(2018)은 SCCI-RF를 보다 큰 표본의 고등학생, 대학생, 대학원생 각각을 대상으로 탐색적 및 확인적 요인분석을 실시하여 요인구조를 재확인하고 측정동일성 검증을 거쳐 최종적으로 18문항의 4요인 구조를 가진 SCCI로 완성하였다. 최종 개발된 SCCI는 자기개념

명료화(crystallizing, 6문항), 탐색(exploring, 3문항), 결정(deciding, 5문항), 준비(preparing, 4문항)의 네 요인으로 구성되었다. 최종 SCCI의 타당화 결과에서는 SCCI-RF의 기술 획득과 학교-일 전환의 두 요인이 준비(preparing)요인으로 통합되었는데, 이는 SCCI-RF의 학교-일 전환 요인에 해당하는 문항이 2문항으로 제한적이었으며 최종 SCCI의 타당화 연구에 포함된 표본이 더 규모가 크고 이질적이었기 때문으로 보인다. 아직까지 대부분의 선행연구들은 18문항의 SCCI가 아닌 25문항의 SCCI-RF를 사용하고 있으며, SCCI-RF는 진로적응모형의 검증(Šverko & Babarović, 2019) 뿐 아니라 진로개입 프로그램의 효과 검증(Fouad, Ghosh, Chang, Figueiredo, & Bachhuber, 2016; Lombardi, Rifembark, Tarconish, Volk, Monahan, Buck, ... & Murray, 2020)에도 유용한 것으로 보고되었다.

종합하면, SCCI는 진로적응모형에 근거하여 적응 반응을 측정할 수 있도록 개발된 도구로(Savickas et al., 2018), 진로적응모형을 검증하고 진로구성주의적 개입의 효과를 평가하는데 유용한 도구라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 국내에서는 아직 25문항 혹은 18문항의 SCCI를 사용한 연구가 없으며, 국외에서도 25문항의 SCCI(SCCI-RF)만이 사용되고 있다. 이에 본 연구에서는 25문항의 SCCI를 번안하고 국내 대학생과 대학원생을 대상으로 타당화하고자 하였다. 특히 최근 대규모의 이질적 표본을 활용하여 SCCI-RF의 일반화 가능성을 높인 4요인 구조의 연구 결과(Savickas et al., 2018)를 참고하여, 25문항 5요인 구조와 18문항 4요인 구조를 비교하고 보다 적합한 측정모형을 확인하고자 하였다. 이를 위해, 첫째, 한국어로 번안된 SCCI가 원척도와 유사한 요인구조를 나타내는지 확인적 요인분석을 통해 살펴보고

5요인과 4요인 구조를 비교하였다. 둘째, SCCI가 대학생과 대학원생들의 진로 적응 반응을 유사한 방식으로 측정하는지 측정동일성을 검증하였다. 비록 SCCI의 원척도 연구에서는 고등학생 역시 표본으로 포함하였으나 국내 고등학교의 교육과정이 미국과 달리 진로보다는 학업이 강조되고(임병호 & 정동양, 2007) 이에 따라 대학생 및 대학원생과 유사한 진로적응 과업을 경험할 것이라고 가정하기 어렵기 때문에 고등학생은 타당화 대상에서 유보하였다. 셋째, 내적 일치도와 재검사 신뢰도를 검증하여 도구가 신뢰롭게 구인을 측정하는지 살펴보았다. 마지막으로 진로적응모형에 기초하여, SCCI가 측정하는 적응 반응의 예측변인이 되는 진로적응성 및 준거변인이 되는 진로정체감과 어떠한 관계를 가지는지 검증하였다.

방 법

연구참여자

본 연구의 대상은 서울 소재 대학에 재학 중인 19세 이상의 남녀 대학생과 일반대학원생 294명이었다. 전체 참여자 중 남자는 122명(41.5%), 여자는 172명(58.5%)이며, 대학생은 168명(57.1%), 대학원생은 129명(42.9%)으로 나타났다. 세부 전공별로는 공학계열이 89명(30.3%)으로 가장 많았고, 그 뒤로 사회계열 77명(26.2%), 자연계열 50명(17.0%), 인문계열 44명(15.0%), 사범계열 21명(7.1%), 의학계열 13명(4.4%)으로 구성되었다.

3개월 간격으로 실시된 2차 설문 참여자는 전체 125명으로, 그중 남자는 52명(41.6%), 여자는 73명(58.4%)이며, 대학생은 73명(58.4%),

대학원생은 52명(41.6%)으로 나타났다. 세부 전공을 살펴보면 공학계열이 34명(27.2%), 사회계열이 33명(26.4%)로 다수에 속하였으며, 자연계열 27명(21.6%), 인문계열 19명(15.2%), 사범계열 8명(6.4%), 의학계열 4명(3.2%)로 구성되었다.

측정도구

한국판 진로구성척도

한국판 학생 진로구성척도의 타당화를 위하여 Savickas와 동료들(2018)이 제작한 The Student Career Construction Inventory(SCCI)을 원저자의 동의하에 번안하였다. 원척도의 한글 번역은 다음의 과정을 거쳐 실시하였다. 먼저, 연구자 두 명이 독립적으로 영문 문항을 한글로 번역하였으며, 이후 연구자들이 번역된 내용을 검토 수정하여 한국어 번역 초안을 작성하였다. 번역 초안은 영어와 한국어에 모두 능통한 영문학 전공 교수가 영문으로 역번역하였다. 마지막으로, 역번역과 원문을 비교하여 차이를 보이는 문항을 번역자들과 역번역자가 합의하여 수정하였다.

Savickas 등(2018)은 최초 25문항의 5요인 구조로 개발된 SCCI-RF의 구성타당도와 내적 일치도를 검증하여 7문항을 제외하고 4요인 구조로 수정한 SCCI를 개발하였다. 이렇게 타당화된 최종 18문항의 척도는 학생들이 직업적인 자기개념을 형성했는지(Crystallizing), 직업에 대한 정보를 탐색했는지(Exploring), 직업 선택에 헌신하기로 결정하였는지(Deciding), 마지막으로 그 결정을 실행할 준비가 되었는지(Preparing) 총 네 가지 영역을 측정한다. 응답자들은 각 문항에 대해 5점 척도(1점: 아직 생각해 본 적이 없다~5점: 이미 마쳤다)로 평정

하며, 높은 점수는 각 진로관련영역에서 적응적인 인지적 및 행동적 과업을 수행했다는 것을 의미한다. 고등학생, 대학생과 대학원생을 대상으로 한 연구(Savickas et al., 2018)에서 내적 일치도는 전체 척도 .93, 하위 영역별로 직업적 자기개념 명료화 .84, 직업탐색 .87, 의사결정 .94, 기술개발 .89이었다. 동일한 연구에서 대학생을 대상으로 하였을 때의 내적 일치도는 전체 척도 .90, 자기개념 명료화 .78, 직업탐색 .82, 의사결정 .91, 기술개발 .84로 나타났다. 대학원생의 경우 내적 일치도는 전체 척도 .89, 자기개념 명료화 .76, 직업 탐색 .87, 의사결정 .89, 기술개발 .80이었다. 한국판 SCCI의 내적 일치도는 결과에 제시하였다.

진로적응성

한국판 SCCI의 준거관련 타당도를 검증하기 위하여 Savickas와 Porfeli(2012)가 개발한 Career Adapt-Abilities Scale을 Tak(2012)이 한국 성인을 대상으로 타당화한 진로적응성 척도를 사용하였다. 진로적응성 척도는 진로 관심, 진로 통제, 진로 호기심, 진로 확신의 4가지 하위요인을 측정하는 24문항, 5점 척도로 구성되어 있다. Tak의 타당화 연구(2012)에서 보고한 내적 일치도는 전체 척도 .94 이었으며, 하위요인의 내적 일치도는 .74에서 .85 사이였다. 본 연구에서 총 점수 내적 일치도는 전체 척도 .93이었으며 하위요인들은 .80에서 .91 사이로 나타났다.

다차원적 진로정체감

준거관련 타당도 검증을 위한 진로정체감은 Porfeli, Lee, Vondracek과 Weigold(2011)이 개발한 Vocational Identity Status Assessment(VISA)를 이보라, 정지희와 이정림(2014)이 타당화한 한국

어판 진로정체감 지위 측정도구(VISA-K)를 사용하여 측정하였다. 원칙도인 VISA는 5점 척도의 30문항으로 구성되어 있으나, 이보라 등(2014)은 요인분석 및 신뢰도 분석에 기초하여 3항을 제외하고 27문항으로 VISA-K를 수정하였다. VISA는 다차원적 진로정체감을 측정하는 도구로, 진로 탐색, 진로 몰입, 진로 재고의 세 차원이 각각 두 하위요인을 포함하는 6개의 하위요인으로 구성되어 있다. 하위요인들은 진로 탐색 차원의 전반적 진로탐색, 심층적 진로탐색, 진로 몰입 차원의 진로 몰입확신, 진로일체감, 진로 재고 차원의 자기의식, 진로 유연성이다. 이보라 등(2014)이 보고한 하위요인별 내적 일치도는 전반적 진로탐색 .70, 심층적 진로탐색 .73, 진로 몰입확신 .69, 진로 일체감 .74, 진로 자기의식 .81, 진로 유연성 .86이었다. 본 연구에서의 내적 일치도는 전반적 진로탐색 .81, 심층적 진로탐색 .73, 진로몰입확신 .73, 진로 일체감 .71, 진로자기의식 .83, 진로 유연성 .87이었다.

진로정체감

준거관련 타당도 검증을 위한 또 다른 진로정체감 측정도구로 Holland, Daiger 및 Power(1980)가 개발한 Vocational Identity Scale(VIS)을 김봉환과 김계현(1997)이 변안한 진로정체감 척도를 사용하였다. VIS는 VISA와 달리 단일 차원의 진로정체감을 측정하여, 구체적으로 개인이 자신의 목표, 흥미, 성격과 재능에 대한 명확하고 안정적인 상을 가지고 있는 정도를 측정한다. 점수가 높을수록 개인이 강한 직업적 정체성이 있다는 것을 나타내며 낮은 점수는 정체성에 대한 혼란을 겪으며 자신에 대한 만족도가 낮다는 것을 보여준다(Tinsley, Bowman & York, 1989). VIS는 총 18문항으로

구성되어 있으며, 각 문항에 대해 ‘그렇다’와 ‘아니다’로 응답한다. 김봉환(1997)의 타당화 연구에서 내적 일치도는 .89, 반분신뢰도 .86, 거트만 반분계수 .85 등으로 나타났으며, 본 연구에서의 내적 일치도는 .89이었다.

절차

본 연구는 2019년 9월부터 12월에 진행되었다. 참여자들은 대학 온라인 커뮤니티에 연구 참여 공고를 올려 모집하였다. 연구에 관심이 있는 참여자들은 공고문에 있는 온라인 링크를 통해 온라인 설문조사 사이트에 접속하게 되고 연구설명서를 읽고 참여 동의를 표시한 후 설문을 작성하였다. K-SCCI의 재검사 신뢰도 검증을 위해 3개월 후 2차 온라인 설문조사가 실시되었으며, 1차 설문에 참여한 연구 참여자에게 온라인 설문 링크를 발송하여 이에 응답한 연구참여자의 자료가 수집되었다. 온라인 설문은 쉐트릭스(Qualtrics)를 사용하여 제작하였다. 본 연구는 대학 연구윤리위원회의 승인을 받아 실시되었으며, 모든 연구참여자는 1차와 2차 설문 참여에 앞서 연구에 대한 설명을 제공받고 동의서를 작성하였다.

분석방법

K-SCCI가 원척도의 요인구조에 부합하는지 살펴보기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 구체적으로 최초 25문항의 5요인 구조와 수정된 18문항의 4요인 구조(Savickas et al., 2018)의 적합도를 검증하여 비교하였다. 모형의 적합도 평가는 χ^2 검증과 다른 적합도 지수들을 함께 사용하였다. χ^2 검증은 표본크기에 민감하다는 제한점이 있으므로 표본크기에 민

감하지 않으며 모형의 간명성을 고려할 수 있는 CFI, TLI, RMSEA, SRMR가 적합도 평가를 위해 함께 고려되었다. 일반적으로 CFI와 TLI는 .90이상이 요구되며, RMSEA는 .05 미만은 좋은 적합도, .08 미만은 괜찮은 적합도, .10 미만은 보통의 적합도를 나타낸다(홍세희, 2000; Browne & Cudeck, 1993). SRMR은 .08 미만일 때 좋은 적합도라고 할 수 있다(Hu & Bentler, 1999). 더불어 대학생과 대학원생 집단에 대한 측정 동일성을 다집단 확인적 요인분석을 통해 검증하였다. 측정 동일성은 형태 동일성, 측정단위 동일성, 절편 동일성을 순차적으로 검증하여 살펴보았다. 동일성 검증에서의 모형 비교는 χ^2 차이 검증과 Δ CFI 및 Δ RMSEA를 고려하였다. χ^2 차이 검증 역시 표본의 크기에 영향을 받으므로, 이를 보완하기 위해 Δ CFI는 .01 이하(Cheung & Rensvold, 2002), Δ RMSEA는 .015 이하(Chen, 2007)의 기준을 사용하였다. 척도의 신뢰도는 내적 일치도 및 검사-재검사 신뢰도를 통해 확인하였다. 마지막으로, K-SCCI와 진로적응성, 진로정체감, 진로미결정과의 상관분석을 실시하였다. 분석은 SPSS 25.0와 Mplus 7 프로그램을 사용하였다.

결 과

요인 구조 분석: 25문항과 18문항 비교

K-SCCI의 요인구조가 선행연구(Savickas et al., 2018)에서 보고된 것과 유사한 양상을 나타내는지 살펴보기 위하여 최초 제안된 25문항의 5요인 모형과 최종적으로 선택된 18문항 4요인 모형을 비교하였다. 표 1에 제시된 바와 같이 최초 제안된 25문항 5요인 구조는 전

표 1. 한글판 SCCI 확인적 요인분석

	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA [90% CI]	SRMR
모형1: 25문항, 5요인	731.96***	265	0.886	0.871	0.077 [.071, .084]	0.065
모형2: 18문항, 4요인	283.96***	129	0.948	0.938	0.064 [.054, .074]	0.050

주. *** $p < .001$

반적으로 적합도가 양호하지 못하였다($\chi^2 = 731.96$, $df = 265$, $CFI = 0.886$, $TLI = 0.871$, $RMSEA = 0.077$, $SRMR = 0.065$). 반면 18문항의 4요인 구조는 적절한 적합도 수준을 나타

표 2. 최종 4요인 모형의 각 문항별 요인부하량

요인명	문항	요인부하량 (표준값)
직업적 자기개념 명료화 (6문항)	나의 성격에 대해 명료한 그림을 그린다	.63
	나의 재능과 능력을 인식한다	.81
	어떤 가치가 나에게 중요한지를 결정한다	.66
	다른 사람들이 나를 어떻게 바라보는지를 안다	.47
	내가 닮고 싶은 사람들을 찾아낸다	.35
	나의 흥미가 무엇인지 알아낸다	.62
직업탐색 (3문항)	다양한 유형의 직업에 대해 배운다	.78
	직업들에 대해 읽어본다	.85
	나에게 맞을 수도 있는 직업에 대해 조사한다	.76
의사결정 (5문항)	내가 정말로 원하는 직업이 무엇인지를 결정한다	.91
	나에게 적합한 일의 종류를 찾아낸다	.89
	나를 만족시킬 직업을 선택한다	.86
	내가 선택한 직업을 어떻게 얻을 수 있을지 계획한다	.74
준비 (4문항)	내가 필요한 훈련이나 경험을 가질 수 있는 기회를 찾아낸다	.83
	내가 선호하는 직업을 위해 필요한 훈련을 시작한다	.91
	내가 가장 좋아하는 직업에 필요한 자격을 갖춘다	.82
	교육이나 훈련을 마친 뒤 직업을 가진다	.66

내었다($\chi^2 = 283.96, df = 129, CFI = 0.948, TLI = 0.938, RMSEA = 0.064, SRMR = 0.050$).

18문항 4요인 모형을 최종 모형으로 선택하고 각 문항별 요인부하량을 살펴본 결과, 각 요인 내 모든 문항이 $p = .05$ 수준에서 유의하였다(표 2). 특히 대부분의 문항이 .60 이상의 요인부하량을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 직업적 자기개념 명료화 요인에 포함된 두 문항- “다른 사람들이 나를 어떻게 바라보는지 안다(.47),” “내가 닮고 싶은 사람들을 찾아낸다(.35)”-이 가장 낮은 요인 부하량을 가지는 것으로 나타났으나 모두 $p = .05$ 수준에서 유의하였다.

요인별 상관을 살펴보면 모든 요인들이 $p = .001$ 수준에서 유의한 정적 상관을 보였으며, 의사결정 요인이 기술개발 요인과 $r = .74$, 직업적 자기개념 명료화 요인과 $r = .72$ 로 높은 상관을 보였다. 한편 직업탐색 요인은 직업적 자기개념 명료화 요인과 $r = .46$, 의사결정 요인 및 기술개발 요인과 $r = .52$ 로 상대

적으로 낮은 상관을 보였다.

대학생과 대학원생 집단의 측정형 동일성 평가

K-SCCI가 대학생과 대학원생 집단 모두에서 동일한 방식으로 구인을 측정하고 있는지 살펴보기 위하여 다집단 확인적 요인분석을 실시하였다. 측정모형 동일성은 형태 동일성, 측정단위 동일성, 절편 동일성을 순서대로 분석함으로써 평가되었다(표 3). 먼저 형태 동일성의 경우 4요인 구조가 대학생과 대학원생 집단 모두에서 적절한 수준의 적합도를 가지는 것으로 나타나($\chi^2 = 499.17, df = 258, CFI = .919, TLI = .905, RMSEA = .080[90\% CI = .069-.090], SRMR = .061$), 형태 동일성을 지지하는 것으로 나타났다. 대학생과 대학원생 집단의 형태 동일성이 지지되었으므로, 각 문항의 요인부하량이 집단 간 동일한 지 확인하기 위해 측정단위 동일성 검증을 실시하였다. 이를 위해 두 집단의 요인 부하량을 동일하게

표 3. 대학생과 대학원생 측정모형 동일성 분석

	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA [90% CI]	SRMR	$\Delta\chi^2$	Δdf	ΔCFI	$\Delta RMSEA$
모형1. 형태 동일성	499.17	258	0.919	0.905	0.080 [.069, .090]	0.061				
모형2. 측정단위 동일성	515.04	272	0.919	0.909	0.078 [.068, .088]	0.070	15.87	14	0.000	-0.002
모형3. 절편 동일성	551.73	290	0.913	0.908	0.078 [.068, .088]	0.087	36.69**	18	-0.006	0.000
모형 4. 잠재평균 비교	526.25	286	0.920	0.914	0.076 [.065, .086]	0.069	25.48***	4	0.007	-0.002

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

제약한 측정단위 동일성 모형과 기저모형인 형태 동일성 모형의 적합도를 비교한 결과, $\Delta\chi^2 = 15.87(\Delta df = 14)$ 로 $p = .05$ 수준에서 유의하지 않았으며, $\Delta CFI .01$ 이하, $\Delta RMSEA .015$ 이하의 기준도 충족하는 것으로 나타나 측정단위 동일성이 지지되었다. 마지막으로 두 집단의 절편이 같다고 가정한 절편 동일성 모형을 측정단위 동일성 모형과 비교한 결과, $\Delta\chi^2 = 36.69(\Delta df = 18)$ 로 $p < .01$ 이었으나, ΔCFI 와 $\Delta RMSEA$ 는 모두 기준을 충족하였으므로 절편 동일성이 지지된 것으로 보였다.

대학생과 대학원생 집단의 잠재평균 비교

대학생과 대학원생 집단의 형태 동일성, 측정단위 동일성, 절편 동일성이 지지되었으므로, 잠재평균 분석을 추가적으로 실시하였다. 이를 위해 대학생 집단을 참조집단으로 설정하고 요인 평균을 0으로 고정하여 대학원생 집단의 요인 평균을 추정하였다. 두 집단의 잠재평균 차이를 해석하기 위해 Cohen's d 를 계산하였다. Cohen(2013)의 기준에 따라 .20는 작은 수준, .50는 중간 수준, .80은 큰 수준으로 해석된다. 분석 결과, 네 요인 중 직업탐색 요인을 제외한 모든 요인에서 대학원생의 잠

재평균이 더 높은 것으로 나타났으며, 그 중에서도 기술개발과 직업적 자기개념 명료화에서 중간 수준의 차이가 관찰되었다(표 4).

신뢰도 평가

K-SCCI의 신뢰도를 평가하기 위해 내적 일치도와 재검사 신뢰도를 검증하였다. 1차 조사에 참여한 294명을 대상으로 한 K-SCCI 전체 문항의 내적 일치도는 .92이었으며, 요인별로는 직업적 자기개념 명료화 요인이 .75, 직업탐색 요인이 .84, 의사결정 요인이 .91, 기술개발 요인이 .87이었다. 대학생과 대학원생 집단을 구분하여 내적 일치도를 살펴본 결과, 먼저 대학생의 전체 문항 내적 일치도는 .92였으며, 요인별로 직업적 자기개념 명료화 요인이 .76, 직업탐색 .86, 의사결정 .92, 기술개발이 .87이었다. 대학원생의 경우 전체 문항의 내적 일치도는 .90, 직업적 자기개념 명료화 .73, 직업탐색 .80, 의사결정 .88, 기술개발 .87로 나타났다. 3개월 간격으로 실시된 검사-재검사 신뢰도는 급내상관계수로 산출하였으며 전체문항 .86, 직업적 자기개념 명료화 요인이 .79, 직업탐색 .74, 의사결정 .82, 기술개발 요인이 .79를 보였다.

표 4. 대학생과 대학원생의 잠재평균 비교 분석

요인	대학생	대학원생	효과크기(d)
직업적 자기개념 명료화	0.000	0.225**	.532
직업탐색	0.000	-0.039	.045
의사결정	0.000	0.304*	.293
준비	0.000	0.432***	.651

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

예측변인 및 준거변인과의 상관분석

마지막으로 K-SCCI가 예측변인인 진로적응성 및 준거변인인 진로정체성과 어떠한 관계를 가지는지 상관을 분석하였다. 먼저 K-SCCI 총점과 하위요인은 진로적응성 총점 및 네 하위요인과 유의한 정적 상관을 나타내었다(표 5). K-SCCI 총점과 진로적응성 총점은 $r = .51(p < .01)$ 로 중간 수준에 해당하는 정적 상관(Ranter, 2009)을 보였으며, 하위요인들의 상관은 $r = .15$ 에서 $r = .59$ 사이에 분포하였다. K-SCCI의 네 하위 요인 중 직업탐색 요인은

진로적응성의 하위요인들과 $.15 \leq r \leq .33$ 을 보여, 상대적으로 다른 요인들에 비해 낮은 상관을 가지는 것으로 나타났다. 한편 진로적응성의 하위 요인들 중에서는 진로 관심이 다른 하위요인들에 비해 K-SCCI와 보다 밀접하게 관련되어 있는 것으로 나타났다($.33 \leq r \leq .56$).

다차원적 진로정체성과의 관계에서는 각 두 요인으로 구성된 진로탐색차원과 진로몰입차원과는 정적인 상관을, 반면 진로재고차원의 두 요인과는 부적 상관 혹은 상관이 없는 것으로 나타났다. 마지막으로 단일차원의 진로

표 5. K-SCCI와 진로적응성의 상관분석

	진로적응성(CAAS)				
	총점	관심	통제	호기심	확신
K-SCCI 총점	.51**	.59**	.34**	.37**	.39**
직업적자기개념 명료화	.49**	.46**	.39**	.34**	.42**
직업탐색	.28**	.33**	.15**	.26**	.19**
의사결정	.42**	.53**	.31**	.27**	.29**
준비	.45**	.56**	.23**	.34**	.34**

주. * $p < .05$, ** $p < .01$

표 6. K-SCCI와 진로정체감의 상관분석

	다차원적 진로정체성(VISA)						진로 정체성 (VIS)
	전반적 진로탐색	심층적 진로탐색	진로 몰입확신	진로 일체감	진로 자기의심	진로 유연성	
K-SCCI 총점	.22**	.41**	.49**	.51**	-.52**	-.21**	.66**
직업적자기개념 명료화	.14*	.30**	.47**	.42**	-.45**	-.14*	.51**
직업탐색	.40**	.39**	.29**	.22**	-.17**	.01	.32**
의사결정	.02	.30**	.56**	.49**	-.58**	-.33**	.69**
준비	.08	.40**	.52**	.48**	-.42**	-.24**	.56**

주. * $p < .05$, ** $p < .01$

정체성과의 관계에 있어서도 정적인 상관이 나타났다. 두드러지는 특징으로, K-SCCI의 직업탐색 요인은 다차원적 진로정체성의 진로탐색차원 두 요인(전반적 진로탐색 $r = .40, p < .01$; 심층적 진로탐색 $r = .39, p < .01$)과 상대적으로 더 높은 상관을 나타내었다. 한편 의사결정 요인은 다차원적 진로정체성의 진로몰입차원 두 요인(진로몰입확신 $r = .56, p < .01$; 진로일체감 $r = .49, p < .01$) 및 단일차원의 진로정체성($r = .69, p < .01$)과 높은 정적 상관을 보였으며, 반대로 다차원적 진로정체성의 재고차원 두 요인(진로자기의심 $r = -.58, p < .01$; 진로유연성 $r = -.33, p < .01$)과는 부적 상관을 가졌다. K-SCCI와 진로적응성의 상관관계는 표 6에 제시되어 있다.

논 의

본 연구는 Savickas 등(2018)이 개발한 학생 진로구성척도(SCCI)를 한국어로 번안하고 한국 대학생과 대학원생 집단을 대상으로 타당화하고자 하였다. 연구 결과, 한국어로 번안된 K-SCCI는 선행연구에서 최종적으로 선택한 원척도의 18문항 4요인 구조를 지지하는 것으로 나타났다. 또한 대학생과 대학원생 집단의 측정동일성이 지지되었으며 적절한 수준의 내적 일치도 및 재검사 신뢰도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로, 진로적응성 및 진로정체성과도 진로적응모형에 부합하는 방향의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

먼저 K-SCCI의 요인구조를 중심으로 살펴보면, 미국인 학생을 대상으로 한 원척도 개발 연구 결과(Savickas, 2018)와 동일하게 4요인 구조가 5요인 구조에 비해 더 적합한 것으로 나

타났다. 4요인 구조에는 자신의 성격, 능력, 가치 등에 대한 명료화(직업적 자기개념 명료화), 다양한 직업에 대한 탐색과 이해(직업탐색), 자신에게 적합한 직업의 결정(의사결정), 선택한 직업을 가지기 위한 훈련 취득 및 구직(준비)이 포함되었는데, 이는 5요인 구조의 일부 문항들이 삭제되고 기술개발과 학교-일 전환 요인이 준비 요인으로 통합된 결과이다. 최종 모형의 문항들이 가지는 요인 부하량을 살펴보면 직업적 자기개념 명료화 요인 중 “내가 닦고 싶은 사람들을 찾아낸다”와 “다른 사람들이 나를 어떻게 바라보는지를 안다”는 문항의 부하량이 통계적으로 여전히 유의하지만 다소 낮은 편이었는데, 이는 원척도 개발 연구 결과와 유사한 양상이었다. 이는 자기개념을 명료화하는 방식에 있어서 다른 문항들은 자기에 초점을 둔 반면 이 두 문항은 타인의 관점을 활용하는 방식으로 이루어지기 때문인 것으로 보인다. 준비 요인에 있어서도 원척도의 결과와 유사하게 “교육이나 훈련을 마친 뒤 직업을 가진다”는 문항이 다른 문항들에 비해 유의하나 상대적으로 낮은 요인 부하량을 보였는데, 이는 이 문항이 5요인 구조에서는 학교-일 전환 요인으로 구분되어 있던 문항이기 때문인 것으로 보인다. 이 문항들이 다른 문항들에 비해 상대적으로 낮은, 그러나 통계적으로 유의한 요인부하량을 보였다는 것은 이 문항들이 다른 문항과는 구분되는 적응 반응의 지표라는 것을 의미하는 것으로 보인다. 즉, K-SCCI가 구체적이고 좁은 범위에 초점화된 진로적응반응들을 측정하도록 개발되었으나(Savickas et al., 2018), 직업적 자기개념 명료화나 준비 요인은 다른 요인에 비해 보다 넓은 범위의 적응반응들을 포함할 가능성을 나타낸다.

다음으로 대학생과 대학원생을 구분하여 측정동일성을 확인한 결과 두 집단의 측정동일성이 지지되었다. 원칙도 개발 연구의 경우 고등학생, 대학생, 대학원생의 세 집단에 대한 측정동일성을 검증하였으며 형태동일성과 측정단위 동일성은 성립되었으나 절편동일성은 지지되지 못하였다(Savickas et al., 2018). 반면 본 연구에서는 대학생과 대학원생의 절편 동일성까지 지지되어 K-SCCI가 대학생과 대학원생 두 집단에 유사한 방식으로 사용될 수 있음을 나타내었다. 이와 같은 차이는 본 연구의 경우 고등학생이 포함되지 않았기 때문일 수 있다. 진로적응과정, 특히 그 중에서도 적절한 진로적응반응은 발달단계에 따라 다를 수 있을 것으로 보이는데, 대학생 및 대학원생과 고등학생은 서로 다른 발달단계의 특징을 가지고 있어 이것이 원칙도 연구에서 문항의 절편에 반영되었고 그로 인해 절편동일성이 지지되지 않았을 수 있다(Savickas et al., 2018). 본 연구의 결과는 K-SCCI를 사용하여 대학생과 대학원생을 비교하는 것은 가능하나, 다른 발달 단계의 개인에게 사용할 때에는 추가적인 타당화 검증이 필요하다는 것을 시사한다.

대학생과 대학원생 집단에 대한 측정동일성이 지지되었으므로 두 집단의 잠재평균을 비교하였으며, 그 결과 직업탐색을 제외한 세 요인에서 대학원생이 더 높은 수준의 적응반응을 보고하였다. 효과크기를 중심으로 살펴보았을 때, 가장 큰 차이가 보인 요인은 기술개발 요인으로, 이는 대학원 진학이 선택한 직업을 구하기 위한 추가적 훈련의 일부일 수 있기 때문인 것으로 보인다. 동시에 직업적 자기개념 명료화도 중간 수준의 효과크기를 보였다. 이는 대학원 과정에서 제공되는 심화

된 교육과정과 구체적인 피드백이 자신의 능력과 흥미를 명확하게 하도록 돕기 때문일 수 있다. 반면 두 집단에 있어서 직업 탐색에 있어서는 차이가 나타나지 않았다. 이는 직업 탐색이 발달적으로 증가하기 보다는 구직과 같은 상황적 요구에 의해 촉진되기 때문인 것으로 사료된다(Super, Savickas & Super, 1996; Jordaan, 1963).

K-SCCI는 적절한 내적 일치도 역시 가지고 있는 것으로 나타났다. K-SCCI의 내적 일치도는 요인별로 .75에서 .91 사이였으며 대학생과 대학원생 집단이 유사한 양상을 보였다. 가장 낮은 내적 일치도는 직업적 자기개념 명료화에서 나타났으며, 이는 원칙도의 결과와 유사하였다. 앞서 확인적 요인분석 결과에서 설명한 바와 같이 직업적 자기개념 명료화의 경우 상대적으로 폭넓은 적응행동이 포함되어 있기에 내적 일치도에도 이러한 특성이 반영된 것으로 보인다. 3개월 간격으로 실시된 검사-재검사 신뢰도 결과 역시 .74에서 .82 사이로 나타났다. 검사-재검사 신뢰도가 비교적 안정적인 이유는 적응반응의 변화를 살펴보기에 3개월이라는 간격이 충분하지 않아서일 수 있다.

마지막으로 예측변인에 해당하는 진로적응성과 준거변인에 해당하는 진로정체성과의 상관관계를 살펴본 결과, 이론과 선행연구에 부합하는 상관의 방향성을 나타내었다. 또한 K-SCCI는 이들과 작은 수준에서 중간 수준의 상관계수(Ranter, 2009)를 보여, 서로 관련되나 변별되는 구인인 것으로 판단되었다. 먼저 SCCI는 진로적응성과 정적인 상관을 나타내었다. 진로적응모형에 따르면, 적응자원은 진로 적응반응에 선행하며, 적응자원이 많을수록 더 높은 수준의 적응반응을 보인다(Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017; Savickas & Porfeli,

2012). 본 연구에서도 SCCI(적응반응)는 진로적응성(적응자원)과 정적인 상관을 보였으며, 특히 진로적응성의 네 요인 중 진로 관심이 SCCI와 가장 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다. 미래의 진로에 대한 자각과 준비를 반영하는 진로 관심은 진로적응성의 가장 중요한 차원으로 여겨진다(Savickas, 2013). 진로 관심과 SCCI의 밀접한 관계는 이를 지지하는 결과로, 진로 관심이 이후 적응적인 진로반응행동들을 이끌어 내는데 보다 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다.

다차원적 진로정체성(VISA)와 단일 차원 진로정체성(VIS)는 적응적 반응 행동의 결과로 나타날 수 있는 적응 결과를 반영한다(Savickas et al., 2018). K-SCCI는 다차원적 진로정체성의 탐색, 몰입 차원과 정적인 상관을, 재고 차원과는 부적인 상관을 나타내었다. 또한 몰입을 주로 반영하는 단일 차원 진로정체성과도 정적인 상관을 나타내었다. 진로적응모형에 대한 메타 연구(Rudolph et al., 2017)에서 보고한 바와 같이 진로적응반응들은 진로정체성을 포함하는 긍정적인 적응결과를 예측한다. K-SCCI와 진로정체성의 관계는 이 선행연구 결과에 부합하는 것으로, K-SCCI가 진로적응반응들을 적절하게 반영하고 있다는 것을 보여준다.

다만 K-SCCI와 VISA의 하위요인 중 일부에 있어서는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 구체적으로, K-SCCI의 의사결정과 준비는 VISA의 전반적 진로탐색과 정적인 상관을 나타내지 않았으며, K-SCCI의 직업탐색과 VISA의 진로유연성 사이에도 부적인 상관이 나타나지 않았다. 이는 진로정체성 발달 과정 요인에 따라 보다 밀접하게 관련되는 적응 반응이 다를 가능성을 시사한다. 즉 특정한 진로 적응 반응은 서로 다른 차원의 진로정체성 발

달 과정을 촉진할 수 있으므로, 진로적응모형을 검증하는 후속 연구에서는 이에 대한 고려가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구 결과는 K-SCCI가 진로적응모형의 핵심 요소인 적응반응의 지표가 되는 행동들을 구체적이고 포괄적으로 반영하고 있음을 지지하나 몇 가지 제한점이 있다. 첫째, 본 연구의 참여자는 서울에 소재한 한 대학교에서 모집되었으며 표본의 수도 294명으로 크지 않다. 보다 다양한 지역의 대학에서 모집된 큰 수의 표본을 사용한다면 더 안정적인 결과를 기대할 수 있을 것으로 보인다. 둘째, 원척도가 고등학생, 대학생, 대학원생 집단을 대상으로 척도를 개발한 것과 달리 본 연구에서는 고등학생 집단을 제외하였기 때문에 K-SCCI를 고등학생 집단에 적용할 수 있는지 확인하지 못하였다. K-SCCI가 대학생과 대학원생 집단에 타당한 도구임이 지지되었으므로, 향후 추가 연구를 통해 고등학생 집단과의 비교가 이루어질 수 있을 것으로 보인다. 셋째, 검사-재검사 신뢰도의 기간을 다원화하여 검증할 필요가 있다. 본 연구에서는 3개월이라는 비교적 짧은 간격을 사용하여 결과가 안정적인 것으로 나타났으나, 진로적응반응은 발달적, 맥락적 변화에 영향을 받을 수 있는 구인이다. 따라서 보다 긴 기간의 발달과정에서 나타나는 변화나 학교-일 전환과 같은 주요한 전환 시기에서의 변화를 K-SCCI가 반영할 수 있는지 살펴보는 것이 필요하다. 또한 전체 294명의 연구대상자들 125명만이 재검사 신뢰도 분석에 포함되었다는 점 역시 제한점으로 고려할 수 있다. 마지막으로, 본 연구는 기존 SCCI 척도의 타당화를 주목적으로 하였기 때문에 다른 다양한 문화차에 대한 탐색이 이루어지지 못하였다. 후속 연구에서는 SCCI에 포함되

지 않은 한국 사회에 특징적인 진로 적응 반응(예를 들어 공채에서 요구하는 시험 준비)을 탐색하거나 국내 표본과 국외 표본의 결과를 문항 및 요인 수준에서 살펴보는 것이 필요할 것으로 보인다.

이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 K-SCCI를 국내 대학생과 대학원생을 대상으로 타당화하였다는 함의를 가진다. 구체적으로, 먼저 K-SCCI의 타당화는 아직 제한적으로 이루어지고 있는 국내 진로적응모형의 연구들을 활성화할 수 있다. 진로적응모형은 다양한 집단의 진로적응과정을 설명하기 위한 이론적 틀을 제공하며, K-SCCI는 이를 경험적이고 양적인 연구로 구현할 수 있는 도구를 제공한다. K-SCCI의 활용은 기존 연구들이 서로 이질적인 적응반응의 지표들을 사용함으로써 발생하는 결과 비교의 어려움과 같은 문제(Savickas, et al., 2018)를 극복하는데 도움이 될 수 있다. K-SCCI는 상담 실무 장면에서의 효과성을 검증하는 도구로도 사용될 수 있다. 진로적응모형의 기초가 되는 진로구성이론에 기초한 상담의 효과성을 검증한 연구들을 살펴보면, 심층 면담 내용(유우경, 유현실, 2018)이나 미래 진로자서전(Future Career Autobiography; Rehfuß, 2009)을 사용하여 수집한 내러티브(김신희, 양은주, 2019)와 같이 질적 자료들을 주로 사용해 왔다. 물론 내러티브에 드러나는 의미부여를 강조하는 진로구성이론의 특성상 이러한 질적 자료들이 치료적 효과를 잘 반영할 수는 있으나, 보다 큰 표본을 대상으로 한 효과성 연구에는 적용하기 어렵다는 제한점이 있다. K-SCCI는 이러한 제한점에 대한 대안으로, 진로구성이론에 기초한 상담 효과를 살펴보기 위한 양적 지표로 함께 사용될 수 있을 것으로 보인다.

참고문헌

- 김봉환, 김계현. (1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 9(1), 311-333.
- 김신희, 양은주 (2019). 내러티브 분석을 통한 진로 전환기 직장인의 생애 설계 상담의 적용 연구. *인간발달연구*, 26(2), 77-106.
- 김이준, 김봉환. (2018). 프로티언 커리어와 구성주의 진로상담의 관련성 탐구. *인문사회* 21, 9(3), 185-199.
- 유우경, 유현실. (2018). 진로 구성 상담에 참여한 성인 내담자의 변화 과정. *상담학연구*, 19(5), 273-295.
- 이보라, 정지희, 이정림. (2014). 한국어판 진로 정체감 지위 측정도구. *상담학연구*, 15(3), 1163-1181.
- 이순목 (2010). *요인분석의 기초*. 서울: 교육과학사.
- 임병호, 정동양. (2007). 국가별 청소년의 직업 교육 및 진로 지도 실태 비교: 독일, 영국, 프랑스, 이탈리아, 미국, 호주, 일본. *한국기술교육학회지*, 7(2), 155-172.
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19(1), 161-177.
- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 733-749.
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary*

- Journal*, 14, 464-504.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academic Press.
- Conklin, A. M., Dahling, J. J., & Garcia, P. A. (2013). Linking affective commitment, career self-efficacy, and outcome expectations: A test of social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 40, 68 - 83.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219 - 229.
- Fouad, N. A., Ghosh, A., Chang, W. H., Figueiredo, C., & Bachhuber, T. (2016). Career exploration among college students. *Journal of College Student Development*, 57(4), 460-464.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510 - 526.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10, 8-16.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation*. Consulting psychologists Press, Incorporated.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both? *Human Resource Management*, 44, 5 - 19.
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D. E. Super, R. Stratisherzky, N. Mattin & J. P. Jordaan (Eds.), *Career development self-concept theory* (pp. 42-78). College Examination Board.
- Krumboltz, J. D., & Nichols, C. W. (1990). Integrating the social learning theory of career decision making. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology* (pp. 159-192.). Erlbaum..
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 557-568.
- Lombardi, A., Rifembark, G., Tarconish, E., Volk, D., Monahan, J., Buck, A., ... & Murray, A. (2020). Main and Moderating Effects of an Online Transition Curriculum on Career Readiness. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, doi.org/10.1177/2165143419900952
- Mitchell, K. E., Al Levin, S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of*

- Counseling & Development*, 77, 115-124.
- Penley, L. E., & Gould, S. (1981). *Measuring career strategies: The psychometric characteristics of the career strategies inventory*. Center for Studies in Business, Economics and Human Resources, the University of Texas at San Antonio.
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 70-84.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34, 853-871.
- Ratner, B. (2009). The correlation coefficient: Its values range between +1/-1, or do they?. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 17, 139-142.
- Rehffuss, M. C. (2009). The future career autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness. *Career Development Quarterly*, 58, 82-90.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16, 403-424.
- Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life span, life space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 42-70). Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. *Career Choice and Development*, 3, 121-178.
- Šverko, I., & Babarović, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 59-73.
- Tak, J. (2012). Career adapt-abilities scale—Korea form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 712-715.

Tinsley, H. E., Bowman, S. L., & York, D. C. (1989). Career decision scale, my vocational situation, vocational rating scale, and decisional rating scale: do they measure the same constructs?. *Journal of Counseling Psychology, 36*, 115.

원 고 접 수 일 : 2020. 03. 13.

수정원고접수일 : 2020. 05. 21.

최종게재결정일 : 2020. 07. 01.

