

## 직장인의 생애경력적응척도 개발 및 타당화\*

이 미 애

위드코칭연구소

탁 진 국†

광운대학교

본 연구의 목적은 4차 산업혁명과 팬데믹 시대로 인한 급속한 노동환경 변화에 대처해야 하는 현대 직장인들의 생애경력적응 척도를 개발하고 그 타당성을 검증하는 것이다. 연구 1에서는 성별, 연령대별, 기업 규모별로 균등표집한 직장인 117명을 대상으로 한 개방형 설문을 하였고, 13개 요인 100 문항의 생애경력적응 척도를 개발하였다. 연구 2에서는 연구 1에서 만든 척도로 직장인 321명에게 예비조사를 실시하였다. 탐색적 요인분석을 실시한 결과 10요인 79문항이 추출되었다. 연구 3에서는 직장인 723명에게 예비조사에서 도출된 문항으로 본조사를 실시하였다. 본조사는 생애경력적응의 구성개념타당도를 검증하기 위해 직장인 723명의 자료를 무작위로 두 집단으로 구분하여 교차타당도를 확인하였다. 생애경력적응 척도와 그 하위요인들이 직장인의 생애경력적응의 정도를 적절하게 측정하는 지를 검토하기 위해 그룹1에서는 탐색적 요인분석을, 그룹2에서는 확인적 요인분석을 실시하였다. 그룹1에서 실시한 탐색적 요인분석 결과 7요인 40문항이 추출되었다. 7개 요인은 산업환경변화인식, 노동환경변화인식, 생애경력계획, 미래경력탐색, 미래경력준비, 현재경력적응, 네트워크으로 구성되었다. 그룹2에서 구조방정식모형을 사용하여 확인적 요인분석을 실시한 결과, 모형의 적합성이 확인되었다. 생애경력적응의 하위요인들은 경력관리행동과 높은 수준의 정적상관이 있는 것으로 나타나 수렴타당도가 검증되었으며, 삶의 만족, 희망, 적응수행, 경력몰입척도 간의 상관분석 결과, 모든 요인에서 정적상관이 유의하여 준거관련 타당도도 확보되었다. 마지막으로 본 연구의 학문적, 실무적 의의와 제한점 및 향후 연구 방향을 제시하였다.

주요어 : 직장인, 생애경력적응, 4차 산업혁명, 팬데믹

\* 본 논문은 이미애의 박사학위 논문의 일부를 수정·보완한 것임.

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

2016년 1월 스위스 다보스에서 열린 세계 경제포럼(World Economic Forum: WEF)에서 “4차 산업혁명(the Fourth Industrial Revolution)”이 주요한 화두로서 세계적 의제로 채택된 이래, 전 세계인의 관심이 집중되었다. WEF는 4차 산업혁명의 특징을 물리(physical), 디지털(digital), 바이오(biological)기술의 융합(cyber-physical system)이라고 정의하였으며, 새로운 신생기술(AI, 로봇, IoT, 자율주행자동차, 3D프린팅, 나노기술, 바이오기술, 소재과학, 에너지저장, 퀀텀컴퓨팅)에 의해 가속화 될 것으로 예측하였다(Schwab, 2016). WEF의 회장인 Klaus Schwab은 4차 산업혁명이 기술발전의 전례 없는 속도(velocity), 범위(scope), 구조에의 충격(system impact) 등 3가지 측면에서 3차 산업혁명과 구분되며, 이러한 기술혁명으로 유발되는 변화에 전 세계적 차원의 대응이 필요하다는 점을 제기하였다(Schwab, 2016).

이러한 4차 산업혁명은 미래의 직업과 직무에도 커다란 영향을 끼칠 것으로 예측된다. Frey와 Osborne(2017)은 AI기술의 발달로 인해 20년 내 직업의 약 절반이 불필요하게 될 것이며, 미국 노동시장에서는 일자리의 47%가 향후 10-20년간 대체가능성이 높은 것으로 예측한다. 김건우(2018)의 분석에 따르면 우리나라의 경우, 전통적 화이트칼라인 사무종사자를 비롯하여 산업용 기계조작이나 컴퓨터를 이용한 기계제어 등 블루칼라 종사자들을 포함한 일자리의 43%가 자동화 고위험군으로 식별되었다. 이밖에도 다수의 연구들이 단순 반복적이며 정형화된 업무특성을 갖는 사무직, 판매직, 서비스직 등을 중심으로 대량의 일자리가 소멸될 것으로 예상하고 있으며, 더 나아가 법률가, 언론인, 과학자, 약사 등의 고급 기술직도 위협받을 것으로 전망하고 있다(황

규희 등, 2016).

산업전반에 빠르게 적용되는 신생기술의 확산에 따라, 근로자의 직무역량의 변화도 불가피하다. WEF(2016)는 4차 산업혁명시대의 근로자에 대해서 복합적 문제해결능력, 비판적 사고능력, 창의력, 인적자원관리능력, 협업능력, 감성능력, 판단 및 의사결정능력, 서비스 지향성, 협상능력, 인지적 유연성 등 10가지 직무역량에 대한 요구가 높아진다고 전망하였다(박기호 등, 2019). Oxford 대학의 연구팀(2016: 현재호 등, 2016에서 재인용)은 앞으로의 노동현장에서는 컴퓨터 IT 및 STEM(science, technology, engineering, mathematics)분야 지식이 효율적 업무수행을 위해 필요하다고 강조하고 있으며, 보스턴컨설팅그룹의 Lorenz 등(2015)은 다양한 지식의 활용을 기반으로 하는 소프트 스킬이 더욱 중요한 역량이 될 것으로 전망하고 있다.

한편 미래의 고용환경은 평생직장, 정규직이라는 개념이 사라지고, 휴먼 클라우드와 같은 방식을 통해 고용자와 피고용자가 거래적 관계로 연결되어 일하는 형태가 등장하게 됨으로써, 필요한 인력은 적시적제에 조달하는 방식으로 전환될 것으로 예측한다(박기호 등, 2019). 즉 고정적 직장에서 고정된 업무를 하는 형태가 아니라 프로젝트 중심으로 각각의 전문가 또는 숙련근로자가 일시적으로 모여서 업무를 진행하고, 프로젝트가 완료되면 팀이 해체되는 방식으로 변화한다는 것이다.

또한 4차 산업혁명시대에는 기술혁신의 속도가 빨라지면서 새로운 직업의 생성 및 소멸이 빠르게 일어나고, 따라서 직업에서 요구하는 직무스킬의 소멸주기도 짧아진다(홍민식, 2018). 이로 인해 노동현장에서 요구되는 역량과 근로자가 실제 보유한 역량간의 미스매치

정도가 커질 가능성이 증가하는데, 따라서 개인의 경쟁력을 유지하기 위해서는 평생에 걸쳐 지속적으로 역량개발에 많은 관심을 두어야 할 필요가 있다(홍민식, 2018).

한편 2019년 12월 중국 우한에서 처음 발생한 이후 중국 전역과 전 세계로 확산된 COVID-19는 4차 산업혁명시대를 가속화하는 계기로 작용하고 있다(차영란, 2021; Kumar, Tiruveedula, Raghavendra, Teja, & Reddy, 2021). COVID-19로 인한 팬데믹 상황은 우리나라를 포함한 세계 각국의 산업과 일자리, 업무의 형태, 교육방식에 커다란 변화를 불러일으켰다(김을식, 김재신, 2020; 이기쁨, 2020). 우리나라의 경우, COVID-19로 인한 고용충격으로 2020년 4월 취업자 수는 47.6만 명이 감소하여 외환위기 시기인 1999년 이래 최대의 감소폭을 기록하였고, 이는 임시직, 일용직, 고용주에게 더욱 크게 타격을 입혔으며(김을식, 김재신, 2020), 이러한 고용율의 하락, 실업율의 급등현상은 미국, 캐나다 등 선진국들도 마찬가지였다(이기쁨, 2020). 코로나 바이러스의 확산 저지를 위해 IT, 금융권, 관공서, 대학 등 모두 원격근무 또는 원격교육으로 대거 전환하는 등, 금융, 유통, 외식, 제조, 의료 등 전반적 영역에서 비대면 고객서비스가 강화되고 있다(권혁범, 2020; 박지수, 길준민, 2020; 손정배, 2020; Abdulrahim, & Mabrouk, 2020). COVID-19는 일상생활의 형태에도 변화를 불러일으켜, 비대면 문화가 확산되었고, 공연, 전시, 모임 등과 같은 기존의 사회활동이 원격방식의 온라인 관람, 온라인 모임으로 대체되었다(이동연, 2020; 대한민국정책브리핑, 2021. 01. 22).

전문가들은 COVID-19와 같은 감염병의 세계적 대유행(Pandemic)이 주기적으로 반복될

수 있다는 가능성을 경고하고 있으며(고재경 등, 2020), 사람들의 일하는 방식과 일상생활에도 영향을 미쳐 새로운 생활방식이 표준이 되는 '뉴노멀(New normal)'시대로의 변화에 적응해야 할 필요성을 제기하고 있다(Bloomberg, 2020; Hochman, 2020). 이는 팬데믹 상황으로 초래되는 산업의 지각변동 및 대규모 실업 등 고용 불안정 상황 역시 주기적으로 반복될 수 있다는 점을 의미한다.

따라서 4차 산업혁명시대와 느닷없는 신종 감염병의 전 지구적 대유행의 시대 속에서 살고 있고 어쩌면 앞으로도 계속 살아 가야하는 근로자들은 더 이상 안정적인 평생직업과 평생직장에 안주할 수 없다. 업무현장에서 적용되는 기술의 급격한 변화와 고용의 불안정성은 근로자의 경력설계를 어렵게 만들며, 따라서 경력설계도 고정된 경력에 집중할 것이 아니라 산업과 일상의 변화에 따라 유연하게 대응하는 적응성을 필요로 한다. 시대적 상황은 근로자로 하여금 경력에 대한 관점의 변화를 요구하며, 시대적 변화에 민첩하게 대응하는 생애경력에 대한 적응적 관점을 필요로 한다.

적응적 관점의 생애경력에 관한 선행이론은 Super의 생애경력발달이론, Savickas의 경력적응성이론과 Van der Heijden 등의 지속가능한 경력이론 등이 있다. 우선 경력이론에 있어 최초로 발달적 관점과 생애적 관점을 통합적으로 취해야 할 필요를 제기한 Super(1980)는 경력발달을 개인의 전 생애적 과정으로 바라보았다. 그는 경력의 발달과정이 성장기, 탐색기, 확립기, 쇠퇴기의 5단계를 거치면서 각 단계마다 특징적인 발달과업을 가지며(Swanson & Fouad, 1999), 개인이 각 발달단계를 얼마나 성공적으로 잘 마치는가는 진로성숙도(career maturity)에 달려있다고 하였다(Savickas, 1997).

그러나 이러한 진로성숙은 학령기 학생들의 진로발달(career development)에는 적합하지만 성인에게 적용하는 것이 적합하지 않다는 비판이 일면서, 기존의 성숙개념을 대체하여 적응(adaptation)을 성인발달과정의 중심개념으로 정의하였다(Super & Knasel, 1981). Savickas(1997)는 이후 이러한 적응의 개념을 더욱 정교화 하였으며, 진로성숙이 경력적응성(career adaptability)으로 전환되어야 하는 이유에 대해 경력발달이론이 전 생애적 관점을 취함에 따라, 성인의 경력발달에 대해서도 관심을 기울일 필요가 있는데, 성인들에게 있어서 현대 고용환경의 급속한 변화에 대해 효과적으로 대처하고, 변화하는 업무환경에 대해 잘 적응하는 것이 매우 중요하기 때문이라 하였다. 이에 Savickas(1997)는 경력적응성(career adaptability)을 '직무 역할측면에서 향후 예상되는 과제와 업무환경의 변화로 인한 예측 불가능한 상황에 대처할 수 있는 개인의 준비도'라 정의하면서, 적응(adapting)이나 적응적 특성(adaptivity)과 개념적 차별성을 갖는 적응 능력(adapt-ability)을 강조하였다(Savickas & Porfeli, 2012).

한편 테크놀로지의 급속한 발전과 정보화 사회로의 변화로 특징지어지는 3차 산업혁명 시대에 접어들면서 산업계의 글로벌 경영의 가속화는 근로자의 고용환경도 급속하게 변화시켰다. 3차 산업혁명시대의 고용환경의 변화와 관련해 Watts(1996)는 평생직업 개념의 종말, 종신재직의 축소, 진급기회의 감소, 계약직, 파트타임, 비정규직 노동자와 재택근무자, 자영업자 등의 증가에 주목하였다. 이러한 변화에 대해 경력이론의 재평가 필요성이 제기되었고(Harris-Bowlsbey, 1996; Herr, 1996; Lent, 1996; Peterson & Krumboltz, 1999; Stoltz-Loike,

1996; Watts, 1996, as cited in Garmon, 2004), '지속가능한 경력(Sustainable Career)'에 대한 연구가 촉발되었다. De Hauw와 Greenhaus(2015)는 지속가능한 경력을 '건강하고 생산적이며 행복하면서도 그 과정에서 고용가능성을 유지하는 것으로 근로자들의 더 넓은 삶의 맥락에 부합하는 것'이라 정의하고, 그 주요 지표로 지속적 건강, 행복과 생산성(productivity)을 제시하였다. Van der Heijden과 De Vos(2015)는 지속가능한 경력을 위해서는 개인의 심리·행동적 특성과 기술, 자격증, 평판, 관계와 같은 인적·사회적 자본 등을 포함하는 경력관련 자원의 발전, 유지와 갱신, 즉 지속적 경력관리의 필요성을 제기하였으며, Latzke 등도 경력의 갱신가능성을 위하여 장기적 경력계획과 전략을 세울 필요성을 강조하였다(Latzke et al., 2015, as cited in Van der Heijden & De Vos, 2015).

따라서 경력발달에 있어 생애적 관점(Super, 1980)과 적응적 관점(Savickas, 1997) 그리고 지속가능한 경력관점을 종합하여 생애경력적응의 개념을 도출해 보면, 생애경력적응은 '자신의 현재와 미래의 경력에 대한 적응능력으로서, 현재를 포함해 전체 생애에서 얻고자 하는 경력목표를 설정하고 설정한 목표의 성취를 위해 필요한 활동을 배치하고 안내하는 적응적 능력'이라 할 수 있다.

생애경력적응과 관련한 국내외 관련척도연구를 살펴보면 다음과 같다. 우선 생애경력관점을 최초로 제기한 Super는 경력발달척도(CDI: Career Development Inventory)를 개발하였는데, 초기에는 청소년의 직업발달과 진로성숙(Career Maturity) 모델을 구조화하여, 진로계획, 진로탐색, 진로의사결정, 직업세계정보와 선호직업지식의 5개 차원으로 구성하였다

(Savickas & Hartung, 1996). 이후 학교 버전과 대학교 버전으로 사용가능하게 제작한 CDI-S와 CDI-CU는 경력지향과 선호직업관련 지식을 묻는 질문지로 구성되어, 경력지향부분은 경력계획, 경력탐색, 경력의사결정과 직업세계 정보의 4개 요인으로, 선호직업부분은 선호하는 직업그룹에 관한 지식을 묻는 단일요인으로 측정하였다(Savickas, & Hartung, 1996).

경력적응성척도를 개발한 Savickas(1997)는 초기에는 경력적응성의 하위구성요소로 계획, 탐색, 의사결정의 3개 요인을 제시하였다. 이후 경력적응성의 구성요인에 대해 Pulakos, Arad, Donovan과 Plamondon(2000)은 위기대처, 직무스트레스 관리, 창의적인 문제해결, 불확실한 상황관리, 과제학습, 대인적응성, 문화적응성, 물리적 적응성으로 구성하였으며, Creed, Fallon과 Hood(2009)는 경력계획, 자기탐색, 경력탐색, 의사결정, 자기조절로, Hirschi(2009)는 자신감, 경력탐색, 경력계획, 직업선택준비도로 구성하는 등 여러 학자들 간에 서로 다른 구인이 제시되었다. Savickas는 그 동안의 선행 연구에서 제시되어온 경력적응성의 구성요소들을 종합하여 관심(concern), 통제(control), 호기심(curiosity), 자신감(confidence)의 4가지 범주로 구성하고(Hirschi & Dauwalder, 2015), 각 요인별 6문항, 총 24문항의 경력적응성 척도를 개발하였다(Savickas & Porfeli, 2012).

생애경력적응관련 국외연구와 관련척도를 보면, 경력발달척도는 Super가 최초로 '생애'관점을 제시하였음에도 불구하고 여전히 주요 대상은 직업세계를 탐색하고 직업선택을 해야 하는 청소년 및 미취업 청년 중심이다. 성인 대상의 변화하는 직업환경과 업무환경에 대한 적응성을 강조한 Savickas의 경력적응성척도는 '미래를 준비한다', '새로운 기회에 대해 호기

심을 가진다', '새로운 기술을 배운다'와 같은 문항처럼 미래에 대한 준비와 주변세계에 대한 관심 및 새로운 기술습득에 대한 고려를 하고 있다. 그러나 생애관점이나 급속한 변화에 대한 적응적 내용이 분명하지 않으며, '나에게 옳은 것을 한다', '내 환경에 대해 탐색한다', '문제를 해결한다'와 같이 문항내용이 지나치게 단순하고 추상적이다. Van der Heijden과 De Vos(2015)의 '지속가능한 경력'은 급속한 기술발전과 고용환경의 변화를 고려한 새로운 경력개념이지만, 구성요인에 대한 논의만 있을 뿐 현재까지 척도로 개발되지는 않고 있는 상황이다.

따라서 Van der Heijden과 De Vos(2015)가 지속가능한 경력을 위한 중요요소로서 경력관리를 제기한 점을 감안하여 경력관리와 관련한 국외척도들을 살펴보았다. 경력관리와 유사한 개념의 척도들은 Gould와 Penley(1984)의 경력전략(Career strategies), Kossek, Roberts, Fisher와 Demarr(1998)의 경력자기관리(Career self-management), Claes와 Ruiz-Quintanilla(1998)의 주도적 경력행동(proactive career behaviors)과 Sturges, Guest, Conway와 Davey(2002)의 경력관리행동(career management activities) 등이었다.

우선 Gould와 Penley(1984)의 경력전략은 경력성공, 급여상승 또는 경력의 상향이동을 앞당기기 위해서 사용하는 전략이나 방법으로 '개인이 중요한 경력 목표 달성에 필요한 시간과 불확실성을 줄이기 위해 활용할 수 있는 행동'으로 정의된다. 그들은 경력관련 문헌연구를 통해 7개 구성요인과 26개 문항을 도출하였고, 이 문항들을 미국의 대도시 지방자치단체 직원 414명을 대상으로 조사하였다. 요인분석 결과 조연구하기(예: 상사로부터 경력과 관련된 조언을 구한다), 자기 가시화(예: 업

무성과를 상사가 알게 한다), 기회 만들기(예: 미래 직책에서 요구되는 기술을 개발한다), 업무몰두(예: 업무시간 외에도 일한다), 네트워크(예: 업무관련 정보를 얻기 위해 조직 내 네트워크를 구축한다), 의견 동의하기(예: 상사의 주요 아이디어에는 동의하고 사소한 문제에 대해서는 동의하지 않는다), 기타 관계강화행동(예: 상사에게 속 깊은 이야기를 털어놓는다)의 7개 요인으로 나타났다(Gould & Penley, 1984).

한편 전통적 직업 환경이 변화하여 무경계경력이 늘어나고 자기 주도적 경력관리 형태가 늘어나는 상황을 감안하여, Kossek, Roberts, Fisher와 Demarr(1998)는 관련문헌을 참조하여 경력자기관리척도를 개발하였으며, 이 척도를 미국의 운송관련 대기업 직원들을 대상으로 조사하였다. 경력자기관리(Career self-management)는 '경력문제해결과 의사결정을 위해 정기적으로 관련 정보를 모으고, 경력계획을 수립하는 정도'로서, 발전적 피드백 추구행동과 직업이동성 준비행동의 2개 요인으로 구성되었다(Kossek et al., 1998). 발전적 피드백 추구행동은 현재 직업의 지속적인 향상과 관련되며, 성과와 경력개발필요에 대한 피드백을 찾는 정도로서 '상사에게 자신의 업무수행능력에 대해 얼마나 피드백을 구했는가?'와 같은 문항으로 구성되어 있다(Kossek et al., 1998). 직업이동성 준비행동은 새로운 정보 기회를 수집하고 그에 따라 행동할 준비를 하는 것으로서, '조직 내외부에서 채용에 대한 정보를 어느 정도로 적극적으로 찾고 있는가'와 같은 문항으로 구성되었다(Kossek et al., 1998).

Sturges, Guest, Conway와 Davey(2002)는 기존의 경력자기관리척도(Gould & Penley, 1984;

Noe, 1996)와 문헌을 참조하여, 영국의 공공과 민간부문 조직의 다양한 부서에서 근무하는 대학 졸업생들 212명을 조사하여 경력관리행동척도 16문항을 개발하였다. 경력관리행동은 요인분석 결과 네트워크(예: 내가 일하고 싶은 분야의 사람들과 인맥을 쌓는다), 이동성 지향행동(예: 기술과 경험이 갖추어지면 이직할 계획이다), 실용행동(예: 외부의 직업관련 교육이나 자격증과정을 알아본다), 가시성 행동(예: 상사에게 나의 업무성과를 알린다)의 4개 하위요인으로 구분되었다(Sturges et al., 2002).

Claes와 Ruiz-Quintanilla(1998)의 주도적 경력행동은 조직에서 업무에 참여할 때 주도성을 가지고 활동하는 것으로 기존척도인 주도적 경력행동(Bachman et al., 1978)과 경력전략척도(Penley & Gould, 1981)를 조합하여 구성하였다. 영국, 이탈리아, 네덜란드 등 유럽 6개 국가의 동일 직군에 속하는 사무직 및 생산직 근로자 1,205명을 조사하여 얻은 데이터를 요인분석한 결과, 기술개발(예: 미래 직책에서 요구되는 기술을 개발한다), 경력계획(예: 미래의 일에 관한 몇 년간의 계획을 세운다), 자문 구하기(예: 동료나 다른 사람으로부터 향후 취업가능성을 높이기 위해 필요한 추가적인 훈련에 대해 조언을 구한다), 네트워크(예: 내가 하고 있는 일에 대한 정보를 얻기 위해 동료 간의 친분관계나 네트워크를 구축한다)의 4개 요인으로 구분되었다(Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998).

한편 국내의 생애경력적응관련 척도는 신영숙(2010)의 경력계획실천행동, 조영아와 정철영(2015)의 경력관리행동과 김수진과 이주일(2016)의 미래경력설계가 있다.

신영숙(2010)의 경력계획실천행동척도는 경력계획과 관련된 국내외 문헌 및 개념특성의 검토를 통해 문항을 추출하였으며, 중앙부처

공무원 427명을 대상으로 자료를 수집하였다. 경력계획실천행동은 ‘스스로의 경력에 대한 목표를 설정하는 활동과 이를 달성하기 위해 계획적으로 조직하는 노력활동’으로 정의하였으며, 자기진단, 목표설정, 탐색활동, 대안검토, 행동계획수립, 개발활동의 6개요인 28개 문항의 척도로 개발하였다(신영숙, 2010).

조영아와 정철영(2015)의 경력관리행동은 경력관리와 관련한 국내외 척도연구의 검토를 통해 문항을 만들었으며, ‘개인이 자신과 주변 환경을 탐색하여, 경력목표 설정 및 경력목표 달성을 위한 계획을 수립하고, 계획 실행을 위한 경력전략들을 실행하며, 이를 지속적으로 평가하는 활동과정’으로 정의하였다. 대기

업 사무직 직원 364명을 조사하여 분석하였고, 경력탐색, 경력계획, 경력전략실행, 경력평가의 4개요인 20문항의 척도로 개발하였다.

김수진과 이주일(2016)은 베이비부머 중장년 직장인을 대상으로 미래경력설계척도를 구성하였는데, 은퇴 이후의 경력준비와 계획 정도를 측정하기 위해 기존의 척도인 경력계획(Steers, 1984; 김희경, 2005; 김수진, 이주일, 2016에서 재인용), 경력개발(신영숙, 2010)과 활동적 노년의향(유경 등, 2014)의 일부 문항을 조합하여 사용하였다. 생애경력적응관련 국내외 척도연구에서 나타난 구성요소들을 탐색한 결과는 Table 1에 제시하였다.

국내외 경력관리 관련척도연구를 고찰한 결

Table 1. Components of Life Career Adaptability

author	Explore			Planning		Strategy		Adaptability		
	EV	SF	MO	GS	PL	NT	SK	EI	CF	SN
Super & Overstreet(1960)/ Thompson et al.(1984)		◆		◆	◆					
Savickas & Porfeli(2012)	◇	◇		◇	◇		◇		◆	
Creed et al.(2009)/ Hirschi(2009)	◆	◆		◆	◆					
Gould & Penley(1984)	◇	◇					◆	◆	◆	◆
Kossek et al.(1998)	◇	◇	◆				◇			
Sturges et al.(2002)			◆				◆	◆		◆
Claes & Ruiz-Quintanilla(1998)	◇	◇			◆	◆	◆			
Shin(2010)	◆	◆		◆	◆		◆			
Cho & Jyung(2015)	◆	◆		◆	◆	◆	◆			
Steers(1984), Shin(2010) Yu et al.(2014)	◆	◆		◆	◆	◆	◆			

note 1. ◆ Derived as an independent sub-factor, ◇ Not derived as an independent sub-factor, but measured with some items.

note 2. environment: EV, self: SF, mobility: MO, goal setting: GS, planning: PL, networking: NT, skill: SK, extended involvement: EI, confidence: CF, self-nomination: SN.

과, 국외 척도의 경우 경력관리에 있어서 고용환경의 변화를 반영하여 미래경력을 준비하기 위한 이동성(mobility), 직업이나 직무관련 정보를 얻기 위한 네트워킹(networking) 또는 자문구하기(feedback seeking), 직장 내에서 유능성을 인정받기 위한 가시행동(self-nomination) 등 공통적으로 나타나는 요인들이 있었다. 이는 경력관리행동에 있어서 참고할 만한 주요하고 핵심적인 실천행동들을 제시한다는 면에서 의의가 있다. 그러나 대부분의 연구들이 기존 경력관련 문헌들에서 추출된 내용이거나 기존의 척도들의 조합으로 조사하여 분석한 문항들이기 때문에 실제로 한국 직장인들이 경력관리를 위해 하는 다양한 활동들을 반영하기에는 제한이 있을 수 있다. 국내의 척도의 경우 개인의 경력계획과 관리활동을 실천 행동 측면을 강조하여 계획이나 관리의 수행을 측정하는 점(신영숙, 2010; 조영아, 정철영, 2015), 경력계획 활동을 전 생애에 걸친 경력 목표로 확장하고, 고용환경과 경력기회의 탐색활동을 포함한 점(조영아, 정철영, 2015), 그리고 그동안 주목하지 못했던 중장년층 직장인의 미래경력설계라는 개념의 필요성을 제시하였다는데 의미가 있다(김수진, 이주일, 2016). 그러나 이들 국내 척도 역시 경력관련문헌을 연구하거나, 기존의 관련척도에서 문항을 추출하여 재구성함으로써, 4차 산업혁명으로 인한 국내의 변화된 업무환경에 따른 현재 직무에 대한 적응적 측면이나, 조직 외 이동성을 고려한 경력계획 등 실제 한국 직장인들이 직접 현장에서 경험하는 내용들을 다루지 못한 한계점이 있다.

이상의 생애경력적응과 관련된 국내외 선행 연구를 살펴보면, 3차 산업혁명의 특징인 정보화시대의 변화를 반영하는 경력관련 척도가

존재하지만, 초연결, 초지능, 초스피드를 특징으로 하는 4차 산업혁명시대의 변화와 비대면 문화가 새로운 표준이 되는 뉴노멀(New Normal) 시대와 같은 변화된 시대상이나, '전생애'에 걸친 경력적응 관점이 분명하게 반영되어 있지 못한 한계를 갖는다. 그러나 상술했듯 4차 산업혁명시대의 융복합기술들은 팬데믹을 경험하면서 이미 우리 일상에서 현실화되고 있다. 따라서 이러한 시대적 변화로 인해 빠르게 생성, 소멸되고 있는 직업에 대한 파악과, 변화하고 있는 직무내용 및 고용환경에 대한 신속한 대처와 적응은 직장인의 지속가능한 생애경력발달에 있어서 필수적이다.

따라서 본 연구는 4차 산업혁명과 팬데믹 시대 등 급속한 변화가 일상화되는 시대적 상황으로 인해, 점점 더 불확실해지는 고용환경과 변화하는 업무환경 속에 노출된 근로자들의 지속가능한 경력발전을 위하여 자신의 생애경력에 대한 적응 정도를 측정하는 척도를 개발하고자한다.

이를 위해 본 연구는 먼저 연구 1에서는 성별, 연령대, 기업규모별로 균등표집한 직장인을 대상으로 개방형 설문을 하여 생애경력적응척도의 예비문항을 도출하고, 연구 2에서 예비조사를 실시하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 연구 3에서는 예비조사에서 도출된 문항으로 본 조사를 실시하여 척도의 구성개념타당도, 수렴타당도와 준거관련타당도를 검증하였다.

## 연구 1: 예비 문항 개발

연구 1은 직장인을 대상으로 개방형 설문을



실시한 후 설문에서 얻은 내용을 분류하고 정리하여 예비문항을 개발하고 내용타당도를 검증하였다.

## 방 법

### 조사 대상 및 자료 수집 절차

본 연구는 변화된 노동환경에 대처하는 직장인들의 생애경력적응척도 개발이 목적이기 때문에 개방형 설문의 대상은 직장인이다. 기존의 경력개발 또는 생애경력적응과 관련한 척도가 대기업 직장인 또는 국가중앙부처 공무원이거나(조영아, 정철영, 2015; 신영숙, 2010) 또는 퇴직을 앞둔 중장년층(김수진, 이주일, 2016) 위주였던 대상층의 한계를 벗어나기 위해 연구대상을 대기업과 중소기업 직장인으로 균등표집하였다. 또한 다양한 연령대의 의견을 수집하기 위해 재직연령층의 연령비를 20대부터 50대까지 동률로 하였으며, 성비도 균등표집하였다.

개방형 설문에서는 다음과 같이 두개의 질문을 하고 각각 3가지의 답변을 서술해 달라고 요청하였다. 첫 번째 질문은 “최근의 시대적 상황과 관련해 귀하의 직업(업무) 및 고용환경에서 어떤 변화가 예상되십니까?”, 두 번째 질문은 “질문1에서 기술한 직업(업무) 및 환경변화에 능동적으로 대처하고 지속적 경력유지를 위해 어떤 준비를 하고 계십니까?”였으며, 첫 번째 질문에서 답변한 시대적 환경변화에 대한 인식에 의거한 자신의 대처방법을 작성해주시기를 요청하였다.

개방형 설문은 검사조건에 맞는 표본을 수집하기 위해 전문 조사기관에 의뢰하였으며,

직장인의 성별, 연령과 소속조직의 규모를 균등 표집하여 2021년 1월 20일부터 2월 1일까지 117명의 응답 결과를 회수하였다. 개방형 설문에 참여한 응답자들의 성비는 남성 57명(48.7%), 여성 60명(51.3%)이며, 연령은 20대 29명(24.8%), 30대 30명(25.6%), 40대 28명(23.9%), 50대 30명(25.6%)이었고, 소속된 직장의 규모는 대기업 59명(50.4%), 중견기업 13명(11.1%), 중소기업 20명(17.1%), 소기업 25명(21.4%)이었다.

## 결 과

개방형 설문을 토대로 전체 699개 문항을 추출하여 문항카드로 제작하여, 내용적 유사성이 있는 문항들을 그룹으로 묶고(예: ‘미래 직업을 지속적 관찰과 ‘미래 직업에 대한 정보 수집’), 행동적 측면에서 의미의 차이를 보이는 문항들을 분류하는 작업을 반복하였다(예: ‘직업환경변화를 유심히 살펴본다’와 ‘직업환경변화에 따른 대응방법을 고민한다’). 이 과정에서 의미가 명확하지 않거나 주제와 관련이 없는 불성실한 답변 54문항을 제거하였다.

그 결과 1차 분류작업에서는 19개 요인이 추출되었으며, 긍정심리학과 경력개발관련 박사학위를 소지하고 있는 문항개발전문가 2인과 함께 한 2차 분류작업에서는 13개 요인이 추출되었다. 13개 요인은 산업변화 인식, 고용환경변화 인식, 직업(직장)변화 인식, 업무변화 인식, 환경탐색, 경력계획, 은퇴 후 경력계획, 미래 직업세계적응, 현재의 경력에 대한 적응, 새로운 경력탐색, 지속적 학습, 네트워크 형성, 자기관리 및 자아성찰이었다. 추출된 요인파 문항을 검토하는 과정에서 자신의 현재 능력

에 대한 탐색과 경력계획의 수립에 관한 구체적인 내용들이 미비하다고 판단되어 환경탐색과 관련한 4개 문항(예: 경력목표달성을 위해 필요한 나의 역량이 어떤지를 파악한다 등)과 경력계획과 관련한 5개 문항(예: 나는 전 생애에 걸친 경력목표를 설정한다 등)을 기존의 선행연구(신영숙, 2010; 조영아, 정철영, 2015)에서 가져와 수정·보충하였다.

개방형 설문을 거쳐 도출된 105개 문항을 경력개발관련 분야에서 5-15년 사이의 경력을 가진 박사수료 이상의 전공자와 조직의 인사개발부서의 민간 실무자등 총 6인으로 구성된 전문가 집단에게 직장인의 생애경력적응정도를 알아보는데 적합한 문항인지를 평정하게 하여 내용타당도를 검증하였다.

내용타당도 지수는 Lynn(1986)이 제안한 문항의 내용타당도 지수(Item-level Content Validity Index)를 사용하였고, 전문가에게 7점 척도(1: 전혀 관련 없음, 2: 약간 관련 없음, 3: 수정을 하지 않는 한 관련이 있다고 하기 어려움, 4: 보통, 5: 관련이 있으나 수정이 필요함, 6: 약간 관련 있음, 7: 매우 관련 있음)로 답하도록 요청하였다. I-CVI값의 산출은 전체 참여자 중 각 문항에 대해 5점~7점으로 답한 전문가의 비율로 계산하였으며, 전체 측정문항의 CVI값은 전체 문항의 I-CVI의 평균값으로 산출하였다. I-CVI값의 기준은 전문가가 6~10명인 경우에 .78 이상(Lynn, 1986), 전체 문항의 CVI값은 .90이상을 권장하고 있다(Polit & Beck, 2006). 내용타당도 평정 결과, I-CVI가 0.5보다 낮은 점수를 받은 '위기관리를 위한 재테크를 한다', '안전에 유의한다' 등 5개 문항은 타당성이 떨어지는 것으로 보아 삭제하였다. 나머지 100문항의 평균 CVI값은 .88로 나타나 기준에 약간 못 미치는 것으로 나타났기 때문에,

I-CVI값이 .78에 미달하고 의미가 분명하지 않은 문항인 '조직원들 간의 결속력 약화로 조직(업무)문화의 변화 가능성에 대해 알고 있다', '현재 업무 이외의 투잡이 가능한 분야를 시도해 본다와 같은 표현을 '조직(업무)문화의 변화 가능성에 대해 알고 있다', '현재 업무 이외의 새로운 경력(직업, 투잡, 창업)이 가능한 분야를 시도해 본다' 등으로 수정하여, 13개 요인 100문항으로 예비 문항을 구성하였다.

다음으로 안면타당도 검증을 위해 최종적으로 도출된 100문항을 대기업 및 중소기업에 재직하는 직장인 4명을 대상으로 생애경력적응정도를 묻는데 적합한 내용인지를 확인하였고, 적합하다는 의견을 받았다.

## 연구 2: 예비조사

연구 1에서 개발된 예비문항의 구성타당도를 검증하기 위해서 직장인 대상의 예비 조사를 실시하였다.

## 방법

### 조사 대상 및 자료 수집 절차

예비 조사 대상자는 개방형 설문과 같은 조건으로 대기업과 중소기업에서 일하는 직장인을 대상으로 하였으며, 2021년 3월 13일부터 3월 18일까지 온라인 설문을 실시하였다. 검사 조건에 맞는 표본을 수집하기 위해 전문 조사기관에 의뢰하였으며, 직장인의 성별, 연령과 소속조직의 규모를 균등 표집하여 328명의 응답 결과를 회수하였고, 이들 중 불성실한 답

변 5개와 생애경력적응의 표준화점수 3.29를 넘는 극단치 2개를 제외하고 321개 표본을 분석에 사용하였다.

응답자의 성비는 남성 161명(50.2%), 여성 160명(49.8%)이고, 연령은 20대 77명(24.0%), 30대 82명(25.5%), 40대 82명(25.5%), 50대 80명(24.9%)이었다. 학력은 중졸 이하가 1명(0.3%), 고졸이 46명(14.3%), 대졸이 237명(73.8%), 대학원졸업 이상이 37명(11.5%)으로 대졸학력의 직장인이 가장 많은 비중을 차지하였다. 한편 대기업에 다니는 직장인이 157명(48.9%), 중견기업이 39명(12.1%), 중소기업이 52명(16.2%), 소기업이 73명(22.7%)으로 대기업과 중소기업 소속 직장인의 비율이 48.9%와 51.1%로 비슷한 비율로 구성되었다. 고용형태는 정규직이 292명(91.0%), 비정규직이 29명(9.0%)으로 대부분 정규직에 해당되었다.

#### 측정도구

연구 1에서 도출된 100문항의 예비문항에 대해 자신의 생각과 일치하거나 유사한 정도를 Likert 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 2점: 그렇지 않다, 3점: 보통이다, 4점: 그렇다, 5점: 매우 그렇다)로 평정하게 하였다.

#### 분석방법: 신뢰도, 타당도

신뢰도와 구성개념 타당도 분석을 위해 SPSS 22.0을 이용하여 기술통계, 신뢰도 분석 및 탐색적 요인분석을 실시하였다. 생애경력적응은 직업환경의 변화에 대한 인식과 그에 따른 적응적 대처방식을 주요 내용으로 하므로 각각의 요인들이 서로 관련되어 있기 때문에 요인간의 상관성을 고려하는 요인분석방법

인 공통요인분석(common factor analysis)을 실시하였다(이순목, 1994). 공통요인분석은 측정대상들이 측정오차가 존재한다는 가정에 기반하여 변수들이 가지고 있는 공통분산, 고유분산과 오차분산 중에 공통분산만을 기반으로 하여 요인을 추출하는 방식으로, 측정오차의 존재를 인정해야하는 심리학을 포함한 사회과학분야에서는 더 바람직한 분석방법으로 제시되고 있다(이순목, 1994; 조은성, 2007).

## 결 과

먼저 분석을 실시하기 전 요인분석에 적합한 표본인지를 확인하기 위해 KMO 및 Bartlett 구형성 검정을 실시하였다. 그 결과 KMO지수는 .958로, Kaiser(1974)가 제시한 기준으로 보았을 때 매우 양호한 수준으로 나타났으며, 상관관계행렬의 유의성을 검증하는 Bartlett 구형성 검정 결과도 유의한 것으로 확인되었다( $\chi^2(4950) = 23814.529, p < .001$ ). 다음으로 요인구조가 적절한지 알아보기 위해 공통요인분석에서 기초해의 계산법으로 주축분해를 사용하였고, 요인 간의 상관을 고려하여 사각회전인 직접 오블리민 기법을 적용하였다.

주축분해를 통해 요인의 수를 결정하는 기준은 스크리검사, 누적분산비율, 요인을 지지하는 변수의 개수와 요인구조의 해석가능성을 종합적으로 참고하였다(이순목, 1994; Hair et al., 1995, as cited in Kang, 2013; Kaiser, 1960, as cited in Zwick & Velicer, 1986). 요인 수의 결정에 관해서는 그동안 여러 가지 기준들이 제안되어 왔으나 어느 것도 절대적 우위를 인정받지는 못하고 있으며(조은성, 2007), 심지어는 논란이 있기도 하다. 예로 조은성과

하용수(2017)는 스크리검사의 경우 고유치(Eigenvalue)가 갑자기 작아지고 평준화되기 직 전까지의 요인을 기준으로 요인 수를 결정하기 때문에 명확한 요인 구조를 갖는 자료에만 잘 들어맞는 경향이 있고, 문항수가 많을수록 과다추출되는 경향이 있어(Zwick & Velicer, 1986) 추천하지 않는 방법이라 하였다. 조은성과 하용수(2017)는 누적분산비율에 대해서도 비판을 제기하였다. 누적분산비율은 큰 의미 없는 사소한 요인이라도 요인수가 증가함에 따라 높아지기 때문에 소수의 또는 단일요인으로도 자료를 더 잘 설명할 수 있으나, 누적분산비율은 낮은 경우를 배제할 수 있어, 누적분산비율이 높을수록 좋다고 하는 기준은 잘못된 고정관념이라는 것이다. 특히 누적분산비율은 SPSS를 분석도구로 하는 경우 공통요인분석을 수행해도 주성분분석의 값으로 출력하는 결함이 있어, 요인 수의 결정에 오류를 범할 수 있으므로 요인구조 분석에 주의를 요한다 하였다(이순목, 1995). 해석가능성 역시 요인 수를 결정할 때 중요한 고려요소 중의 하나이지만 본질적으로 주관적이기 때문에 해석가능성에만 의지하는 것도 위험할 수 있다(조은성, 하용수, 2017).

연구자들이 제기한 이러한 문제들은 요인의 수를 결정함에 있어서 어느 한 가지 방식만을 채택할 때 일어날 수 있는 오류이다. 따라서 본 연구는 오류의 발생 가능성을 최소화하기 위하여, 개방형 설문결과에서 도출된 예비문항을 통해 추정된 요인의 수와 상기의 기준을 종합적으로 참고하여 요인의 수를 가정하되, 요인의 개수를 달리한 반복적 탐색을 통해 최종적으로 요인의 수를 결정하였다.

초기 요인분석 결과 스크리검사 결과 요인 수는 14개가 추출되었으나, 개방형 설문 결과

에서는 13개 요인으로 예상되었기 때문에, 14개 요인에서 9개 요인까지 차례대로 요인수를 줄여가며 가장 해석이 용이하게 되는 요인 구조를 반복적으로 탐색하였다. 예비조사에서는 적절한 문항의 확보를 위하여 요인계수(factor loading)는 .25 이상으로 하여, 요인계수가 아주 낮거나 여러 요인에 분산된 문항을 제거하는 기준으로 삼았다. 공통분 추정치는 Hair 등(1995)이 제시한 0.5이상의 값을 기준으로 사용하였으며(강현철, 2013에서 재인용), 공통분 추정치의 크기가 너무 작은 경우 그 변수는 극단치로 간주하고 제거를 고려하는 기준으로 삼았다(탁진국, 2011). 이와 같은 기준으로 반복적 탐색을 한 결과 10개 요인구조가 가장 해석이 용이하였으며, 이 과정에서 요인계수가 기준에 도달하지 못하거나 여러 요인에 걸쳐 중복되게 로딩이 되는 21개 문항이 제거되고 최종 79문항이 추출되었다(Table. 2).

공통요인분석 사각회전 결과 분석된 요인간 상관행렬은 Table 3에 제시되었고, 도출된 10개 하위요인의 명칭과 정의는 Table 4에 정리하였다.

예비조사를 통해 얻은 자료에 대한 요인분석 결과, 개방형 설문에서 도출되었던 13개 요인 중 고용환경변화인식, 직업(직장)환경변화인식과 업무변화인식의 3개 요인이 '노동환경변화인식'으로, 은퇴 후 경력계획은 지속적 학습요인의 주요내용과 함께 '미래경력준비'로 합쳐졌다. 환경탐색은 직업세계변화인식, 생애 경력계획, 현재경력강화요인으로 흩어졌고, 현재경력적응은 현재경력의 유지를 위한 활동과 현재 경력의 강화를 위한 활동으로 나뉘어졌다. 생애경력적응과 관련한 국내외 선행연구를 고찰한 결과 구분된 4개 범주인 환경탐색, 계획, 전략, 적응성(Table 1)과 비교하면, 생애

Table 2. Results of Exploratory Factor Analysis for Life-Career Adaptability in a Preliminary Survey  
(N = 321)

	factors										R <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
48. 나의 경력목표를 구체적(예: 측정가능, 행동지향적, 실현가능하게)으로 설정한다.	<b>.67</b>	-.03	-.10	-.07	.06	.10	.07	-.08	.01	-.02	.71
50. 미래의 경력준비를 위해 어떤 자격증과 경험이 필요한지 우선순위를 정한다.	<b>.60</b>	-.25	-.03	.12	.05	-.01	.07	.01	.02	-.09	.66
47. 내가 원하는 경력을 위해 현재 준비된 것과 부족한 것이 무엇인지 파악한다.	<b>.58</b>	-.03	-.10	.07	.08	-.00	-.03	-.01	-.05	.13	.54
46. 경력목표를 달성하기 위한 계획을 세운다.	<b>.56</b>	-.04	-.01	.18	-.02	-.00	-.02	-.11	.15	.03	.61
44. 나는 인생전반(전 생애)에 걸친 명확한 경력 목표를 설정한다.	<b>.52</b>	-.07	-.08	-.05	-.02	.05	.32	.07	.12	-.06	.61
49. 나의 경력목표달성을 위해 이용 가능한 자원이 어떤 것들이 있는지 탐색한다.	<b>.51</b>	-.08	-.07	.07	-.01	.12	.05	-.08	.10	.09	.67
53. 나를 둘러싼 환경여건 중에서 경력목표달성의 기회와 위협이 무엇인지를 파악한다.	<b>.46</b>	-.16	-.03	.05	.00	-.03	.11	-.09	.15	.06	.60
52. 경력계획을 실행함에 있어 구체적인 목표달성 전략을 만든다.	<b>.44</b>	-.25	-.09	.18	-.08	.03	.01	-.04	.06	.01	.59
45. 현재 직장(조직)의 성장가능성이 어느 정도인지 파악한다.	<b>.41</b>	.01	-.22	.02	.22	.04	-.01	.06	.06	.10	.50
57. 직업 관련분야의 발전과 변화양상에 대한 정보를 수집한다.	<b>.40</b>	.05	-.12	-.10	.04	.25	-.08	-.19	.09	.22	.66
51. 경력목표달성에 필요한 나의 역량(예: 능력, 기술, 지식, 태도 등)이 어떤지를 파악한다.	<b>.36</b>	-.11	-.13	.23	.10	-.02	-.13	-.10	.05	.22	.62
55. 내 직업의 미래지속가능성 여부에 대한 정보를 수집한다.	<b>.35</b>	.03	-.03	.03	.07	.22	.07	-.20	.04	.15	.57
89. 고급기술을 가진 관리자가 되기 위해 자격증 준비를 한다.	.08	<b>-.78</b>	-.12	-.05	.06	-.11	-.07	-.07	.03	.06	.71
85. 다른 직무로 전환을 위해 자격증 준비를 한다.	-.01	<b>-.76</b>	.10	.04	-.04	.14	.12	.03	.02	-.00	.72
87. 전문성 확보를 위해 자격증 준비를 한다.	.13	<b>-.76</b>	-.00	-.04	.03	-.07	.00	-.09	-.04	.10	.71
86. 퇴직 후에도 도전할 수 있는 직업을 위한 자격증 취득을 준비한다.	-.01	<b>-.73</b>	.06	.02	.03	.16	.13	.04	.01	.00	.71
83. 현재 업무와 연계된 분야의 다른 자격증 취득을 준비한다.	.04	<b>-.66</b>	-.15	.06	.03	.06	-.00	-.04	.05	-.10	.64
81. 미래경력을 준비하기 위해 교육프로그램을 수강한다.	.10	<b>-.63</b>	-.05	-.06	.08	.01	-.08	-.18	.01	.03	.60
77. 새로운 직업에 도전하기 위한 관련분야의 자격증취득을 준비한다.	.12	<b>-.63</b>	-.08	.01	.05	.21	-.04	-.06	-.05	.00	.72
82. 좋아하는 관심분야의 업종에 대해 정보를 수집하고 직업전환을 준비한다.	.10	<b>-.51</b>	-.04	-.01	-.01	.28	-.04	.12	.09	.20	.67

Table 2. Results of Exploratory Factor Analysis for Life-Career Adaptability in a Preliminary Survey (N = 321) (continued 1)

	factors										R <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
79. 새로운 직업분야에 대해 공부한다.	-.02	<b>-.47</b>	-.04	-.05	-.06	.31	.04	.02	.12	.23	.67
70. 현재 업무 이외에 다른 직업경력에 필요한 기술교육에 참여한다.	.17	<b>-.39</b>	-.17	.08	-.02	.23	.01	-.07	.07	-.06	.60
88. 현재의 경력을 발전시켜 노후에도 계속 일할 수 있는 경력을 갖추도록 준비한다.	.26	<b>-.37</b>	.02	.14	-.06	-.04	.08	-.05	.04	.25	.57
84. 퇴직 이후에도 일할 수 있는 직업(직무)을 탐색한다.	-.02	<b>-.34</b>	.07	.24	.01	.19	.22	.09	.10	.14	.51
60. 업계에 오래 종사했던 선배들과 인맥을 유지하고 자문을 구한다.	.11	.08	<b>-.66</b>	-.05	.10	.05	-.04	-.12	-.13	.10	.58
64. 회사 내의 인맥관리를 한다.	.05	-.05	<b>-.58</b>	.05	-.00	-.01	.15	.02	-.00	-.09	.44
58. 업계 지인들과 인맥을 유지하며 정보를 수집한다.	.03	.09	<b>-.55</b>	.01	-.12	.14	-.13	-.05	.26	.19	.59
62. 유사한 업무 분야의 지인들과의 커뮤니티를 통해 관련 정보를 교류한다.	.00	-.19	<b>-.55</b>	.12	.04	.03	.07	-.02	-.04	-.09	.48
12. 업무에 필요한 일에 숙달하기 위해 노력한다.	.07	.04	-.05	<b>.55</b>	.18	.02	-.02	.02	-.02	.13	.52
34. 내 분야에 더 뛰어난 사람이 되기 위해 노력한다.	.09	-.11	-.04	<b>.55</b>	-.07	-.02	.16	-.16	.03	-.03	.55
10. 지속적인 경력유지를 위해 현재의 업무를 충실히 한다.	.11	.18	-.16	<b>.42</b>	.14	.09	.01	-.00	.10	.07	.47
14. 업무능력을 향상시켜 업무성과를 높이려 한다.	.12	.05	-.13	<b>.42</b>	.02	-.03	.20	-.15	-.00	.05	.48
20. 현재의 업무에 필요한 전문적 업무역량을 갖춘다.	-.03	.04	-.14	<b>.32</b>	.22	.01	.05	-.28	.09	.03	.54
38. 현재의 업무뿐만 아니라 다른 부서에서도 일할 수 있는 능력을 배양한다.	.14	-.14	-.12	<b>.31</b>	-.08	.11	-.06	-.20	.11	.05	.47
40. 업무의 변화 및 확대에 적응할 수 있는 역량을 배양한다.	.12	-.10	-.23	<b>.27</b>	.04	.13	-.05	-.25	.13	.06	.65
11. 내 직장의 변화(성장 혹은 소멸)가능성에 대해 알고 있다.	.06	.01	-.22	.03	<b>.57</b>	-.05	-.08	.02	-.03	.18	.53
27. 조직(업무)문화의 변화 가능성에 대해 알고 있다.	-.02	-.01	-.06	.02	<b>.55</b>	.14	.10	-.14	.06	-.03	.55
31. 노동시장의 글로벌화 등 노동시장의 변화추세에 대해 알고 있다.	-.04	-.16	-.17	-.09	<b>.53</b>	-.08	.06	.03	.17	.04	.47
25. 업무의 공간 개념의 변화추세(사무실공간의 축소, 재택근무 등)에 대해 알고 있다.	.09	.03	.22	.09	<b>.50</b>	.14	-.03	-.32	.02	.09	.57
17. 요구되는 업무능력이 앞으로 어떻게 변화할 지에 대해 알고 있다.	.27	-.10	-.09	-.05	<b>.45</b>	-.11	.12	-.06	.02	.00	.50
15. 나의 업무가 앞으로 어떻게 변화할 지에 대해 알고 있다.	.21	-.08	-.06	-.03	<b>.45</b>	-.04	.24	.05	.04	-.04	.45

Table 2. Results of Exploratory Factor Analysis for Life-Career Adaptability in a Preliminary Survey  
(N = 321) (continued 2)

	factors										R <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
23. 근무시간개념의 변화추세(유연근무, 주4일 근무제 등)에 대해 알고 있다.	.09	-.04	.09	.17	<b>.44</b>	.09	-.06	-.04	.14	-.11	.39
13. 내 직무의 변화 가능성(소멸, 자동화에 의한 대체 혹은 업무강도, 업무량의 감소 또는 증가)에 대해 알고 있다.	.14	.03	.03	.16	<b>.42</b>	-.05	.11	-.08	.12	-.02	.45
19. 미래 업무형태의 변화추세(예: 비대면 근무, 온라인회의, 온라인 업무 등)에 대해 알고 있다.	-.09	-.05	.00	.14	<b>.42</b>	-.03	-.02	-.14	.15	.25	.52
33. 근로소득이 변화 가능성이 있다는 것을 알고 있다.	.01	-.03	-.02	.30	<b>.41</b>	.10	.10	.05	-.03	-.03	.39
21. 미래의 업무조직형태의 변화 가능성(예: 조직 혹은 부서를 초월한 협업, 팀장이 없는 조직 등)에 대해 알고 있다.	.06	-.07	-.07	.00	<b>.39</b>	.11	.03	-.10	.26	-.12	.50
7. 내 직업분야의 변화(소멸 혹은 성장) 가능성에 대해 알고 있다.	.04	.12	-.05	.06	<b>.39</b>	.16	.02	-.04	.16	.21	.49
29. 인원감축으로 인한 고용 불안정성이 더욱 심화될 가능성이 있다는 것을 알고 있다.	-.22	.04	.01	.22	<b>.35</b>	-.02	.05	-.08	.14	.16	.37
73. 미래의 유망직업을 조사한다.	-.01	-.19	-.13	-.03	.03	<b>.52</b>	.12	.00	.10	-.05	.56
69. 향후의 직업변화에 적합한 업종이나 직장을 알아본다.	.11	-.21	-.09	.22	-.01	<b>.48</b>	-.05	.11	.04	.09	.59
68. 현재 업무 이외에 다른 직업경력의 미래 발전 가능성에 대한 정보를 탐색한다.	.24	.02	-.13	.14	.02	<b>.47</b>	.07	-.04	.10	-.04	.61
72. 현재 회사 업무뿐만 아니라 사외 경력(개인프로젝트, 대외활동, 블로그 등)을 쌓기 위해 시간투자자를 한다.	-.04	-.22	-.14	-.03	.11	<b>.47</b>	.15	-.07	-.09	.08	.56
76. 새로운 경력(직업 또는 창업)을 위한 정보수집과 공부를 한다.	.11	-.21	.03	-.10	.03	<b>.42</b>	.12	-.20	-.03	.22	.66
67. 미래에 새롭게 등장하거나 없어지는 직업에 관한 정보를 지속적으로 수집한다.	.16	-.03	-.15	-.09	.15	<b>.37</b>	.09	-.23	.10	-.07	.61
78. 새로운 경력(또는 창업)을 위한 자금을 준비한다.	.01	-.25	-.09	-.05	-.06	<b>.33</b>	.16	.15	.13	.17	.47
66. 현재 업무 이외의 새로운 경력(직업, 투잡, 창업)이 가능한 분야를 시도해본다.	.06	-.18	-.04	.06	.05	<b>.32</b>	.06	-.09	-.04	.17	.41
94. 체력유지를 위해 운동을 꾸준히 한다.	.02	.05	-.05	-.01	.03	.10	<b>.63</b>	-.03	.03	.03	.49
92. 건강을 유지하려 노력한다.	.01	.09	-.04	.24	.11	-.06	<b>.47</b>	-.01	-.00	.13	.44
93. 새로 나오는 기술에 대한 공부를 지속적으로 한다.	-.00	-.17	-.21	-.04	-.08	.04	<b>.30</b>	-.29	.19	.05	.58
43. 4차 산업혁명시대의 흐름을 잘 따라가기 위해 석학, 전문가들의 조언이나 신문, 책을 꾸준히 읽는다.	.21	-.10	-.07	-.15	.01	.09	<b>.25</b>	-.24	.23	-.12	.51

Table 2. Results of Exploratory Factor Analysis for Life-Career Adaptability in a Preliminary Survey (N = 321) (continued 3)

	factors										R <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
26. 업무수행능력의 강화를 위해 노력한다.	-.02	-.07	-.20	.23	.14	-.03	.01	<b>-.51</b>	-.04	-.01	.59
24. 자신의 직업과 직무 전문성을 높이기 위해 전문분야에 대해 공부한다.	.10	-.08	-.06	.08	-.01	-.03	.13	<b>-.49</b>	.18	.03	.61
95. 새로운 기술을 습득하고 활용한다.	.05	-.16	-.10	-.10	-.06	.01	.20	<b>-.42</b>	.08	.16	.70
35. 새로운 산업의 변화에 대한 정보를 지속적으로 수집한다.	.14	.01	-.06	.06	.12	.07	.01	<b>-.40</b>	.16	.01	.51
28. 업무에 필요한 기술을 꾸준히 업그레이드한다.	-.01	-.16	-.12	.31	.07	-.13	-.01	<b>-.39</b>	.10	.07	.56
37. 미래에 더 발전할 산업에 대한 정보를 수집한다.	.19	-.03	-.14	-.01	.04	.19	-.06	<b>-.31</b>	.21	.06	.57
3. 미래의 기업형태 다변화가능성(플랫폼기업, 네트워크형 기업, 1인 기업 등)에 대해 알고 있다.	-.02	-.09	.05	.03	.01	.01	-.00	-.00	<b>.76</b>	-.01	.62
1. 새로운 산업분야(바이오, 인공지능, 2차 전지, 비트코인 등)의 변화추세에 대해 알고 있다.	.01	-.03	-.08	.01	.09	-.20	.03	.10	<b>.65</b>	.13	.51
5. 위기 산업 및 위기 업종의 발생 가능성 등 최근의 산업동향에 대해 알고 있다.	.05	.10	.00	-.15	.12	.07	.08	-.11	<b>.61</b>	-.05	.53
2. 직업환경의 변화 트렌드에 맞춰 지식을 쌓기 위해 노력한다.	.07	.02	-.01	.23	-.08	.05	.08	-.06	<b>.58</b>	.09	.62
4. 직업환경의 변화에 대해 공부한다.	.12	-.02	.06	.01	-.01	.13	-.00	-.14	<b>.53</b>	-.04	.47
9. 새로운 직업의 생성과 미래직업의 다변화 가능성에 대해 알고 있다.	-.04	.03	-.05	.01	.37	.19	-.04	-.02	<b>.44</b>	.03	.58
39. 경제의 흐름이나 트렌드를 꾸준히 확인한다.	.16	.13	-.26	.16	.04	.07	-.05	-.02	<b>.30</b>	.22	.55
100. 나의 흥미와 적성에 맞는지를 고려한다.	.01	-.07	-.04	.08	.04	.07	.10	-.02	.01	<b>.54</b>	.49
96. 내가 가고 있는 길에 대해 끊임없이 자아성찰을 한다.	.07	-.05	-.02	-.08	-.09	.07	.31	-.23	.01	<b>.47</b>	.61
98. 행복하게 오랫동안 할 수 있는 일인지 스스로 질문한다.	.02	-.04	-.07	.11	.02	-.01	.19	.07	.18	<b>.46</b>	.52
90. 외적인 측면뿐만 아니라 내적인 측면의 자기관리를 한다.	.15	-.27	.05	.05	.07	-.06	.10	-.09	.08	<b>.41</b>	.56
80. 관심 있는 분야에 대해 지속적으로 정보를 수집하고 관련직업에 대해 알아본다.	.27	-.19	.05	-.06	.02	.32	-.07	-.12	.04	<b>.38</b>	.71
97. 끊임없는 자기계발을 한다.	.02	-.26	.05	.01	.01	.02	.28	-.28	.13	<b>.30</b>	.70
Eigenvalue	29.50	4.86	1.95	1.70	1.47	1.25	1.03	.95	.90	.88	
% of Variance	37.34	6.15	2.47	2.15	1.87	1.58	1.30	1.20	1.14	1.11	
Cumulative %	37.34	43.50	45.97	48.12	49.98	51.56	52.86	54.07	55.21	56.32	
Cronbach's $\alpha$	.94	.94	.78	.86	.90	.88	.74	.85	.86	.87	

Extraction Method: Principal Axis Factoring, Rotation Method: Direct Oblimin Rotation

R<sup>2</sup>: communalities



Table 3. Factor Correlation Matrix as a Result of Oblique Rotation in a Preliminary Survey (N = 321)

factors	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									
2	-.45**								
3	-.47**	.27**							
4	.26**	-.13**	-.27**						
5	.26**	-.10**	-.28**	.37**					
6	.36**	-.43**	-.27**	.11**	.15**				
7	.28**	-.33**	-.24**	.20**	.20**	.23**			
8	-.41**	.27**	.32**	-.27**	-.31**	-.25**	-.25**		
9	.37**	-.24**	-.30**	.26**	.40**	.31**	.31**	-.38**	
10	.27**	-.30**	-.27**	.28**	.21**	.26**	.25**	-.28**	.34**

\*\* .p < .01. n = 321.

경력계획요인은 대체적으로 선행연구의 ‘계획’의 범주와 유사하다. 그러나 선행연구에서 ‘전략’으로 제시된 ‘네트워킹’ 및 ‘기술개발’과 같은 활동들은 본 예비조사의 결과 네트워킹과 미래경력준비의 단독요인으로 나타났다. 선행연구에서 ‘적응성’ 범주에 해당하던 3개 하위요소 중 ‘업무몰두(engagement)’, ‘자신감(confidence)’과 관계된 내용들은 현재경력적응요인으로 통합되었으며, 개방형 설문에서 얻었던 ‘업무에 탁월성을 보여 준다’와 같은 직장 내에서 유능성을 인정받기 위한 가시화(self-nomination)행동은 낮은 요인계수값을 나타냄에 따라 요인분석과정에서 제거됨으로써, 현재경력에 대한 적응적 활동영역에 포함되지 못하였다. 선행연구에서 환경탐색은 내적·외적 경력환경과 이동성에 대한 탐색을 포함하는 범주였다. 그러나 본 예비조사에 대한 요인분석 결과는 ‘외부환경탐색’에 해당되는 고용환경변화와 직업세계변화에 대한 인식이 서

로 구분되었으며, 자신의 자원과 능력에 대한 탐색에 해당되는 ‘자기탐색’은 자기관리 및 지속개발요인의 일부문항에서 표현되거나, 생애경력계획요인에서 ‘경력목표 달성을 위한 개인의 자원이 무엇인지 탐색 한다’와 같은 문항으로 나타났다. 한편 Kossek 등(1998)과 Sturges 등(2002)이 제시한 ‘이동성(mobility)’과 관련한 내용들은 미래 경력기회를 얻기 위한 정보수집 등을 포함하는 미래경력탐색요인과 이를 위한 자격증 준비와 같은 실제적 준비행동인 미래경력준비요인으로 구분되어 한층 더 구체화되었다.

다음으로 본조사에 앞서 예비조사 결과 추출된 요인구조에서 문항의 의미를 더욱 분명히 하기 위해 생애경력계획에서 ‘경력목표를 달성하기 위한 계획을 세운다’를 ‘경력목표를 달성하기 위해 구체적인 계획을 세운다’로 수정하였다. 더불어 성실답변여부를 점검하고, 보다 정확한 설문을 받기 위하여 의미가 중복

Table 4. Sub-factors and Definitions of Life-Career Adaptability Derived from Preliminary Surveys

Sub-factor	Definition	item	Cronbach's $\alpha$
Work Environment Change Awareness	Recognition of changes in workplace and occupation in labor market e.g. I am aware of the potential for change in my workplace(e.g. growth or extinction).	13	.90
World of work Change Awareness	Recognition of changes in the world of work, such as new industrial fields, industry trends, future companies and the growth of new jobs e.g. Know about the changing trends in new industrial fields(e.g. Bio, Artificial Intelligence, Rechargeable Batteries, Bit-coin, etc.).	7	.86
Life-Career Plan	Establishment of life-long career goals, strategies, planning and preparation activities to achieve goals e.g. I set my career goals in detail(e.g. measurable, behavioral, feasible).	12	.94
Current Career Adapting	Adaptive activities for maintaining current career and mastering work e.g. In order to maintain a continuous career, stay focused on my current job.	7	.86
Current Career Reinforcement	Skill-up activities to strengthen current career e.g. I try to strengthen work performance.	6	.85
Future Career Exploration	Information gathering and search activities for future careers e.g. Study and gather information for a new career(e.g. profession or start-up).	8	.88
Future Career Preparation	Practical preparation activities such as education and certification to prepare for future careers e.g. Prepare for qualifications for switching to another job.	12	.94
Networking	Network management and community participation activities with internal and external personnel such as acquaintances in the same industry e.g. Stay connected with seniors who have been in the similar business areas for a long time and seek advice.	4	.78
Health care & Continuous Learning	Health maintenance activities and continuous learning about new technologies e.g. Try to stay healthy.	4	.74
Self-care & Sustainable Development	Self-management and continuous self-development activities considering one's own interests, aptitudes, and happiness e.g. Ask myself if it's a job I can do happily for a long time.	6	.87

되는 유사문항 중 하나를 역문항으로 수정하였다. 문항은 노동환경변화인식에서 ‘나의 업무가 앞으로 어떻게 변화할지에 대해 알고 있다’와 직업세계변화인식에서 ‘직업환경의 변화에 대해 공부한다’이며, 각각 ‘나의 업무가 앞으로 어떻게 변화할지 모르겠다’와 ‘직업환경의 변화에 대해 공부하지는 않는다’로 수정하였다. 이와 같이 총3개 문항을 수정하여 총 10개 요인 79문항을 본조사에 반영하기로 하였다.

### 연구 3: 본조사

예비조사에서 도출된 생애경력적응척도의 신뢰도와 타당도를 검증하는 것을 목적으로 본조사를 실시하였다. 척도의 구성개념타당도를 검증하기 위해 전체 표본을 두 집단으로 구분하여 교차타당도 분석을 실시하였다. 교차타당도 분석을 통해 도출된 생애경력적응척도 및 그 하위요인들이 실제로 생애경력적응정도를 적절하게 측정하는지를 검토하기 위해 경력관리행동척도를 사용하여 수렴타당도를 검증하였다.

경력관리행동은 개인이 자신과 주변 환경을 탐색하며, 경력목표 설정 및 경력목표 달성을 위한 계획을 수립하고, 경력전략들을 실행하며, 이를 지속적으로 평가하는 활동과정으로, 경력탐색행동, 경력계획행동, 경력전략실행행동, 경력평가행동의 4개 하위요인으로 구성되어 있다(조영아, 정철영, 2015). 조영아와 정철영(2015)의 경력관리행동척도는 본 연구의 생애경력적응척도가 구상하고 있는 범주와 흡사하게 경력개발과 관리에 초점을 맞추고 경력평가행동영역까지를 포함하고 있으며, 경력탐

색과 경력계획에서 미래의 경력 관점을 포함하고 있어 생애경력적응과 비교적 동일한 개념을 측정하고 있다. 따라서 경력관리행동 척도가 측정하고자 하는 개념과 생애경력적응이 측정하고자 하는 하위구성개념들 간의 정적상관은 높을 것으로 예측되어 수렴타당도 검증을 위한 척도로 선정하였다.

준거타당도 검증을 위한 척도는 일반적 삶의 영역과 직업 영역으로 구분하여, 일반적 삶의 영역은 삶의 만족과 희망으로, 직업 영역은 적응수행과 경력몰입으로 측정하였다.

우선 삶의 만족은 자신의 삶에 대한 인지적 판단으로서(Diener, 1985), “자신이 정한 기준에 따라 행해지는 개인의 삶의 질에 대한 전반적 평가”(Shin & Johnson, 1978, as cited in Diener et al., 1984)이다. Roudolph 등(2017)은 경력탐색, 경력계획과 같은 적응적 행동이 삶의 만족에 직접적 영향을 미친다고 하였으며, 정미예와 조남근(2015)의 연구에서도 경력적응성은 삶의 만족에 직접적 영향관계가 있다하였다. 따라서 생애경력적응 수준이 높은 사람, 즉 자신의 생애경력에 대해 주도면밀하게 정보를 파악하여 이를 반영한 경력목표를 세우고 경력설계를 하며, 현재와 미래의 경력에 대해 전반적으로 적응을 잘하는 직장인일수록 자신의 현재의 삶에 대한 만족도 높을 것으로 추론해 볼 수 있다.

둘째, 희망은 ‘원하는 목표를 달성하기 위해 여러 가지 다양한 방법이나 경로를 찾아내고, 이러한 경로를 활용하고자 하는 동기를 생성하는 것’으로 정의된다(Snyder, Lopez, Shorey, Rand, & Feldman, 2003). 오은혜와 탁진국(2012)은 스스로 경력계획을 구체적이고 도전적으로 세우는 사람은 성공에 대해 더 희망적이고 낙관적으로 생각하게 된다고 하였고, 경력계획의

구체적이고 적응적 행동의 형태인 경력학습은 희망수준의 향상에 영향을 미친다하였다(김현웅, 강영순, 2017). 생애경력적응은 미래를 바라보며 경력목표와 계획을 수립하고 이를 위한 탐색과 준비를 하고자하는 사고와 태도를 담고 있고, 이는 자신의 미래경력목표가 달성이 될 것이라는 긍정적인 예측을 기반으로 하고 있기 때문에 희망과 밀접한 관련을 가질 것이다. 따라서 생애경력적응 수준이 높을수록 목표달성을 위한 다양한 방법과 경로를 찾고 활용하려고 동기화되는 희망은 높아질 것이라 추론할 수 있다.

셋째, 적응수행은 새로운 기술의 도입, 경영환경 변화의 가속화와 불연속성에 따라 직무에서 환경에 따른 도전과 변화에 적절하게 대응하는 행동을 의미한다(최우재, 조운형, 2010). 이기은(2008)의 연구에서는 경력계획을 잘 수립하는 직장인은 현재 및 미래의 직무 수행에 필요한 기술개발노력을 더 잘 하는 것으로 나타났다, 이주일과 이경옥(2000)의 연구는 변화에 대하여 주도성을 가지고 긍정적으로 수용하는 태도인 변화대응성은 업무 적응능력을 강화하는 것으로 보고하고 있다. 따라서 생애경력에 대한 적응을 잘 하는 사람들은 변화하는 직업세계에 대응하여 자신의 미래의 경력계획 뿐만 아니라 현재의 경력의 유지와 강화를 위해서 변화하는 직무 상황에도 잘 대처하고 적응성을 발휘할 가능성이 높다. 따라서 생애경력에 대한 적응 수준이 높은 사람들은 변화하는 직업환경에 주도적으로 대처하여 현재의 업무수행에 있어서도 적응적 행동을 보일 것으로 예측할 수 있다.

넷째, 경력몰입은 자신의 전문분야에 대한 심리적 애착 및 현재의 전문분야와 관련된 일련의 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 확

고한 심리적 상태를 말한다(오상은, 김정아, 2010; Aryee & Tan, 1992). 국내외의 연구에 의하면, 경력계획은 경력몰입을 증대시키고(이기은, 2008; 이병관, 황지현, 2013; 조영복, 하태영, 2010; 최석봉, 문재승, 2012), 경력과 관련한 지속적 학습을 통해 경력몰입의 수준을 높일 수 있다고 하였다(Kuznia, Kerno, & Gilley, 2010). 따라서 생애경력에 대한 적응 수준이 높은 직장인들은 자신의 미래 경력계획과 경력목표를 세우고 그것을 달성하기 위한 효과적인 전략을 수립하고 행동하기 때문에, 경력관리도 체계적이고 적극적으로 하게 되고, 미래경력의 바탕이 되는 현재의 직무에도 충실하게 임할 것이다. 즉 생애경력적응을 잘하는 사람일수록 현재 자신의 경력에 대한 몰입 수준도 높을 것으로 예측해볼 수 있다.

이상과 같은 추론을 바탕으로 본 연구에서 준거관련타당도 검증을 위한 척도로 삶의 만족, 희망, 적응수행과 경력몰입을 선정하였으며, 생애경력적응척도와와의 상관관계를 분석하였다.

## 방 법

### 조사대상 및 자료수집 절차

본 조사는 2021년 4월 7일부터 4월 12일까지 전문 조사기관에 의뢰하여 개방형 설문 및 예비조사의 표집조건과 동일하게 직장인의 성별, 연령과 소속조직의 규모를 균등 표집하였으며, 733명의 응답 결과를 회수하였다. 733명의 응답을 대상으로 평균과 표준편차 및 표준화점수를 확인한 이후, 역문항을 포함한 15개 이상의 문항 또는 1개 이상의 척도에서 연속

적으로 동일한 점수로 표기한 불성실 응답과 표준화점수 3.29를 초과하는 극단치(Field, 2011; Tabachnick, 2013) 총 10개를 거르고 723개 표본을 분석에 사용하였다. 응답자의 성비는 남성 367명(50.8%), 여성 356명(49.2%)이고, 연령은 20대 178명(24.6%), 30대 178명(24.6%), 40대 179명(24.8%), 50대 188명(26.0%)이었다. 학력은 중졸 이하가 2명(0.3%), 고졸이 90명(12.4%), 대졸이 548명(75.8%), 대학원졸업 이상이 83명(11.5%)으로 대졸학력의 직장인이 가장 많은 비중을 차지하였다. 한편 직장규모는 대기업 366명(50.6%), 중견기업이 99명(13.7%), 중소기업이 94명(13.0%), 소기업이 164명(22.7%)으로 대기업과 중소기업 소속 직장인의 비율이 50.6%와 49.4%로 비슷한 비율로 구성되었다. 고용형태는 정규직이 641명 (88.7%), 비정규직이 82명(11.3%)으로 정규직 비중이 월등히 높았다.

#### 측정도구

##### 예비 척도

예비조사를 통해 추출된 10개 요인 79개 문항으로 생애경력적응척도를 구성하여 조사를 실시하였다. 문항에 응답하기에 앞서 적합한 연구대상을 선택하기 위해 직업에 ‘직장인’이라 답한 경우에 한해 설문에 참여할 수 있도록 하였으며, 성별, 연령과 소속 조직의 규모를 균등하게 표집하였다. 예비척도는 Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다~5: 매우 그렇다)로 평정하였으며, 하위요인별 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 산업환경변화인식 .84, 노동환경변화인식 .91, 생애경력계획 .90, 미래경력탐색 .90, 미래경력준비 .91, 현재경력적응 .92, 네트워킹 .87 이었으며, 전체 신뢰도는

.97이었다.

##### 경력관리행동

본 연구의 수렴타당도 분석을 위해 조영아와 정철영(2015)이 개발하고 타당화한 경력관리행동척도를 사용하였다. 이 척도는 경력탐색행동, 경력계획행동, 경력전략실행행동, 경력평가행동을 측정하는 4요인 20문항으로 구성되어 있다. 문항은 “나는 나의 경력분야의 고용 환경과 경력 기회에 대한 정보를 수집한다”, “나는 전 생애에 걸친 경력목표를 설정한다”, “나는 필요한 능력을 향상시키기 위해 회사의 의무적인 교육 외에 개인적으로 학습을 하거나 교육 프로그램을 신청·참가 한다”, “나는 경력개발 실행과정을 점검하고 평가한다”등으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다~5: 매우 그렇다)로 평정하였다. 본 연구에서 하위요인별 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .88, .91, .88, .93 이었으며, 전체 신뢰도는 .96이었다.

##### 삶의 만족(Satisfaction with Life)

준거변인 척도로 Diener 등(1985)이 개발한 삶의 만족척도(Satisfaction with Life Scale, SWLS)를 조명환과 차경호(1998)가 번안하고 김정호(2007)가 수정한 문항을 사용하였다. 삶의 만족 척도는 단일 요인으로 삶 전반에 걸친 만족정도를 측정하며 “대체로 나의 삶은 나의 이상에 가깝다”와 같은 5개의 문항으로 이루어져 있고, Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다~5: 매우 그렇다)로 평정하였다. 본 연구에서 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .89였다.

##### 희망(Dispositional Hope)

준거변인 척도로 Snyder 등(1991)이 개발한

Dispositional Hope Scale을 최유희, 이희경과 이동귀(2008)가 번안하고 타당화한 한국판 희망척도(Korean version of the Dispositional Hope Scale)를 사용하였다. 단일요인 총 8문항으로, 목표를 추구하는 가능한 방법들과 대안을 만들어 낼 수 있다는 능력과 그에 대한 자각을 측정하는 문항으로 구성되어 있다. 문항의 예는 “나는 원기왕성하게 목표를 추구 한다”, “나는 곤경에서 벗어날 많은 방법들을 생각할 수 있다”이며, Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다~5: 매우 그렇다)로 평정하였다. 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .90이었다.

#### 적응수행(Adaptive Performance)

준거변인 척도로 Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon(2000)이 제시한 적응수행 유형을 참조해 한태영(2005)이 개발한 적응수행을 사용하였다. 적응수행은 위기상황 관리, 직무 스트레스 관리, 창의적 문제 해결, 불확실성 관리의 4개 요인, 12문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예는 “업무에서의 긴급한 일이 생겼을 때 신속히 대처방법을 찾아낸다”, “업무에서 스트레스를 겪어도 바람직한 해결책을 찾아낸다”이며 Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다~5: 매우 그렇다)로 평정하였다. 본 연구에서 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .93이었다.

#### 경력몰입(Career Commitment)

준거변인 척도로 Blau(1985, 1988)가 개발한 척도를 임승욱(2007)이 번안하고, 오상은과 김정아(2010), 조오리(2015)가 재구성한 것을 수정하여 사용하였다. 경력몰입은 직장인이 현재 자신의 경력에 애착을 가지고 동일시하며 관여, 몰입하는 정도를 측정하는 6개 문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도(1: 전혀

그렇지 않다~5: 매우 그렇다)로 평정하였다. 문항의 예는 “나는 정말로 현재의 나의 일을 하는 것을 좋아 한다”, “나는 현재의 일을 너무 좋아하기 때문에 지금의 일을 포기할 수 없다”이다. 본 연구에서 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .82였다.

#### 분석방법

SPSS 22.0을 이용하여 모든 요인들의 기술통계 분석, 상관 분석, 신뢰도 분석을 실시하였다. 교차타당도 분석을 위해 전체 응답자 723명을 무작위로 그룹1( $n = 361$ )과 그룹2( $n = 362$ )의 두 집단으로 나눈 후 데이터의 동질성을 검증하기 위한 t-test를 실시하였다. t-test는 측정된 변인들의 평균값으로 검증하였고, 그룹 간 차이 검증 결과 측정변인들 모두 유의도가  $p > .05$ 로 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 이는 두 집단이 서로 이질적인 집단이 아니며 동일한 모집단에 속해 있다는 것을 의미하며, 동질성은 확인되었다 할 수 있다. 따라서 그룹1(G1)을 대상으로 구성타당도 검증을 위한 탐색적 요인분석을 실시하였고, 그룹2(G2)를 대상으로 AMOS 22.0을 활용하여 구조방정식 모형을 이용한 확인적 요인분석을 실시하였으며,  $\chi^2$ , TLI, CFI, RMSEA, SRMR, AIC와 ECVI를 통해 연구모형의 적합도를 확인하였다. 수렴타당도를 검증하기 위해 경력관리행동을, 준거관련타당도 검증을 위해 삶의 만족, 희망, 적응수행과 경력몰입을 사용하였고, 생애경력적응척도와 함께 상관분석을 실시하였다.

## 결 과

탐색적 요인분석 결과

본조사의 탐색적 요인분석을 실시하기 전에 표본의 적절성 여부를 판단하기 위해 KMO 및 Bartlett 구형성 검정을 실시하였다. KMO지수는 Kaiser(1974)의 기준을 보았을 때 .978로 매우 양호한 수준으로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정 결과도 유의한 것으로 확인되었다 ( $\chi^2(3081) = 39325.238, p < .001$ ).

예비조사 결과를 통해 추출된 요인구조가 확인되는지를 알아보기 위해 예비조사 때와 같이 사각회전인 직접 오블리민 기법으로 주축요인분석을 실시하였다.

우선 요인 수를 지정하지 않고 1보다 큰 고유값을 기준으로 요인 수를 추출하였을 때 스크리도표에서는 11개 요인구조가 적절한 것으로 나타났다. 그러나 스크리검사의 경우 문항 수가 많을수록 요인수가 과다추출되는 경향이 있고(Zwick & Velicer, 1986), 누적분산비율 역시 요인수가 증가함에 따라 높아지며(조은성, 하용수, 2017), 더구나 SPSS로 분석 시 주성분 분석값을 제공하기 때문에(이순목, 1995), 한 가지 만을 절대적 기준으로 삼을 수 없다. 따라서 예비조사의 요인분석 결과 10요인구조가 적합한 것으로 나왔다는 점을 감안하여, 11개에서 4개까지 요인수를 하나씩 줄여가며 해석이 가장 용이한 요인구조를 찾기 위해 반복적으로 요인분석을 진행하였다.

분석 결과, 첫째, 예비문항에서 역문항으로 수정한 '직업환경의 변화에 대해 공부하지는 않는다'와 '나의 업무가 앞으로 어떻게 변화할지 모르겠다'는 두 개의 역문항이 단독으로 하나의 요인을 새로 구성하여 요인의 의미가 모호하였으며, 공통분 추정치 역시 .27과 .33으로 다른 문항들에 비해 현저히 낮게 나타났다.

따라서 요인구조의 명료성을 위하여 이들 두 개 문항을 삭제하였다.

둘째, 예비조사에서 건강유지 및 지속학습으로 구분되었던 문항들이 마지막 단계에서는 건강관리 및 체력유지와 관련된 2개 문항만이 남아 단독 요인을 형성하였다. 개방형 설문에서 생애경력적응과 관련된 대처행동으로서 건강관련활동으로 답변한 경우가 소수였으며, 건강유지 요인이 최종적으로는 단 2문항으로만 구성되어 하나의 요인으로 구성하기에는 문항수가 충분하지 않아 제외하였다. 이외에 해당요인에 포함되는 문항의 요인 계수 값이 .40보다 낮거나 요인해석을 어렵게 하는 문항 및 다른 요인에 중복되게 부하되는 문항, 요인 내 동일한 의미를 가지고 있는 중복문항에 대해 문항내용의 중요성을 고려하며 순차적으로 삭제하였다. 이러한 반복적 요인분석과정을 거친 끝에 7요인구조가 가장 해석이 용이한 것으로 나타났으며, 최종적으로 7개 요인 40문항이 추출되었다. 탐색적 요인분석 결과는 Table 5에 제시되어 있고, 사각회전 결과 얻어진 요인 간 상관행렬은 Table 6에 제시되었다.

본조사의 탐색적 요인분석에서 도출된 7개 요인은 다음과 같다.

요인1은 '생애경력계획'이라 명명하였다. 생애전반에 걸친 구체적이고 명확한 경력목표의 설정 및 달성계획, 경력목표의 기회와 위협요인에 대한 파악, 갖춰야 할 자격과 경험의 우선순위 설정 등을 의미하는 문항들이 포함되어 있다.

요인2는 '미래경력준비'라 명명하였다. 현재 업무와 연계된 분야, 새로운 직무나 고급기술 등 미래 경력을 준비하기 위한 자격증 취득이나 교육프로그램을 수강하는 등의 실질적 준

Table 5. Results of Exploratory Factor Analysis for Life-Career Adaptability(G1,  $n = 361$ )

Item	factor							$R^2$
	1	2	3	4	5	6	7	
46. 경력목표를 달성하기 위해 구체적인 계획을 세운다.	<b>.70</b>	-.09	.01	-.10	.01	.00	-.05	.70
44. 나는 인생전반(전 생애)에 걸친 명확한 경력 목표를 설정한다.	<b>.68</b>	-.04	-.01	-.03	.03	-.08	-.02	.59
48. 나의 경력목표를 구체적(예: 측정가능, 행동지향적, 실현 가능하게)으로 설정한다.	<b>.64</b>	.07	.04	-.10	.07	-.03	-.03	.56
52. 경력계획을 실행함에 있어 구체적인 목표달성전략을 만든다.	<b>.63</b>	-.09	-.05	-.12	.14	-.01	.01	.65
50. 미래의 경력준비를 위해 어떤 자격증과 경험이 필요한지 우선순위를 정한다.	<b>.58</b>	-.17	.02	.08	.11	-.00	-.12	.60
53. 나를 둘러싼 환경여건 중에서 경력목표달성의 기회와 위험이 무엇인지를 파악한다.	<b>.47</b>	-.09	.12	-.08	-.05	-.04	-.15	.52
85. 다른 직무로 전환을 위해 자격증 준비를 한다.	-.11	<b>-.75</b>	.01	-.03	-.05	-.26	.02	.70
87. 전문성 확보를 위해 자격증 준비를 한다.	.11	<b>-.74</b>	.05	-.11	.09	.13	.01	.72
86. 퇴직 후에도 도전할 수 있는 직업을 위한 자격증 취득을 준비한다.	.11	<b>-.70</b>	.04	-.03	.029	-.05	.02	.67
77. 새로운 직업에 도전하기 위한 관련분야의 자격증취득을 준비한다.	.09	<b>-.69</b>	-.06	.01	.00	-.13	-.07	.64
83. 현재 업무와 연계된 분야의 다른 자격증 취득을 준비한다.	.17	<b>-.65</b>	-.04	-.02	.04	.05	-.09	.62
81. 미래경력을 준비하기 위해 교육프로그램을 수강한다.	-.03	<b>-.45</b>	.03	-.11	.28	-.03	-.10	.56
25. 업무의 공간 개념의 변화추세(사무실공간의 축소, 재택근무 등)에 대해 알고 있다.	.00	-.05	<b>.84</b>	-.00	-.05	.06	.01	.64
23. 근무시간개념의 변화추세(유연근무, 주4일 근무제 등)에 대해 알고 있다.	-.01	-.04	<b>.76</b>	-.06	.01	.14	-.01	.59
19. 미래 업무형태의 변화추세(예: 비대면 근무, 온라인회의, 온라인 업무 등)에 대해 알고 있다.	-.04	-.07	<b>.68</b>	.07	.18	.01	-.02	.59
13. 내 직무의 변화 가능성(소멸, 자동화에 의한 대체 혹은 업무강도, 업무량의 감소 또는 증가)에 대해 알고 있다.	.11	.11	<b>.63</b>	.03	.04	-.11	-.10	.59
27. 조직(업무)문화의 변화 가능성에 대해 알고 있다.	.06	.11	<b>.60</b>	-.04	.06	-.09	-.13	.61
11. 내 직장의 변화(성장 혹은 소멸)가능성에 대해 알고 있다.	.08	.08	<b>.58</b>	-.04	.04	-.13	.00	.46
31. 노동시장의 글로벌화 등 노동시장의 변화추세에 대해 알고 있다.	-.03	.08	<b>.53</b>	-.23	.16	-.09	-.04	.61
29. 인원감축으로 인한 고용 불안정성이 더욱 심화될 가능성이 있다는 것을 알고 있다.	-.06	-.09	<b>.53</b>	-.06	-.07	-.16	-.13	.46
58. 업계 지인들과 인맥을 유지하며 정보를 수집한다.	.01	-.07	.06	<b>-.85</b>	-.03	.02	.02	.76
60. 업계에 오래 종사했던 선배들과 인맥을 유지하고 자문을 구한다.	.07	.06	-.01	<b>-.77</b>	.00	-.01	-.06	.67



Table 5. Results of Exploratory Factor Analysis for Life-Career Adaptability(G1,  $n = 361$ )  
(continued)

Item	factor							$R^2$
	1	2	3	4	5	6	7	
64. 회사 내의 인맥관리를 한다.	-.01	.03	-.02	<b>-.71</b>	.04	.00	-.08	.56
62. 유사한 업무 분야의 지인들과의 커뮤니티를 통해 관련 정보를 교류한다.	.08	-.13	.05	<b>-.59</b>	.07	-.04	.00	.61
1. 새로운 산업분야(바이오, 인공지능, 2차 전지, 비트코인 등)의 변화추세에 대해 알고 있다.	-.01	-.02	.03	-.03	<b>.73</b>	.06	-.00	.55
9. 새로운 직업의 생성과 미래직업의 다변화 가능성에 대해 알고 있다.	.09	.02	-.06	-.01	<b>.56</b>	-.13	-.15	.53
5. 위기 산업 및 위기 업종의 발생 가능성 등 최근의 산업동향에 대해 알고 있다.	.15	.07	.04	-.06	<b>.56</b>	-.05	-.02	.51
3. 미래의 기업형태 다변화가능성(플랫폼기업, 네트워크형 기업, 1인 기업 등)에 대해 알고 있다.	-.02	-.09	.14	-.03	<b>.50</b>	-.04	-.12	.51
43. 4차 산업혁명시대의 흐름을 잘 따라가기 위해 석학, 전문가들의 조언이나 신문, 책을 꾸준히 읽는다.	.09	-.19	.15	-.11	<b>.48</b>	-.04	.05	.60
76. 새로운 경력(직업 또는 창업)을 위한 정보수집과 공부를 한다.	.16	-.09	.00	-.24	.04	<b>-.55</b>	-.01	.69
66. 현재 업무 이외의 새로운 경력(직업, 투잡, 창업)이 가능한 분야를 시도해본다.	.02	-.14	.07	-.01	.11	<b>-.54</b>	-.11	.57
69. 향후의 직업변화에 적합한 업종이나 직장을 알아본다.	.11	-.23	.16	-.05	.03	<b>-.47</b>	-.02	.61
78. 새로운 경력(또는 창업)을 위한 자금을 준비한다.	-.03	-.20	.01	-.20	.16	<b>-.42</b>	-.03	.56
68. 현재 업무 이외에 다른 직업경력의 미래 발전가능성에 대한 정보를 탐색한다.	.25	-.10	.22	.04	.14	<b>-.41</b>	-.01	.60
14. 업무능력을 향상시켜 업무성과를 높이려 한다.	-.11	.03	.01	-.08	.04	-.10	<b>-.84</b>	.77
34. 내 분야에 더 뛰어난 사람이 되기 위해 노력한다.	.06	.07	-.07	-.10	.04	-.07	<b>-.75</b>	.68
12. 업무에 필요한 일에 숙달하기 위해 노력한다.	-.03	-.08	.08	.02	.08	.04	<b>-.68</b>	.58
10. 지속적인 경력유지를 위해 현재의 업무를 충실히 한다.	.24	-.04	.14	-.01	-.09	.07	<b>-.58</b>	.61
26. 업무수행능력의 강화를 위해 노력한다.	.07	-.11	.04	-.10	.11	.08	<b>-.57</b>	.62
20. 현재의 업무에 필요한 전문적 업무역량을 갖춘다.	.23	-.02	.16	-.04	-.03	.06	<b>-.55</b>	.64
Eigenvalue	16.66	3.46	2.02	1.46	1.32	1.08	1.03	
% of Variance	41.66	8.64	5.04	3.66	3.30	2.71	2.58	
Cumulative %	41.66	50.30	55.34	59.00	62.31	65.02	67.60	
Cronbach's $\alpha$	.86	.89	.89	.85	.81	.86	.88	

Extraction Method: Principal Axis Factoring, Rotation Method: Direct Oblimin Rotation

$R^2$ : communalities

Table 6. Factor Correlation Matrix as a Result of Oblique Rotation in a Main Survey (G1,  $n=361$ )

factors	1	2	3	4	5	6
1						
2	-.46**					
3	.33**	-.19**				
4	-.52**	.39**	-.41**			
5	.47**	-.39**	.45**	-.52**		
6	-.27**	.41**	-.29**	.37**	-.34**	
7	-.55**	.27**	-.59**	.58**	-.46**	.28**

\*\*  $p < .01$ .  $n = 361$ .

비를 의미하는 문항들이 포함되어 있다.

요인3은 ‘노동환경변화인식’이라 명명하였다. 업무의 시공간 개념 및 형태의 변화추세, 직장, 직업, 직무의 변화 가능성에 대한 인식 및 노동시장의 글로벌화와 고용불안정성의 심화 가능성에 대한 인식을 의미하는 문항으로 이루어져 있다.

요인4는 ‘네트워크’이라 명명하였다. 유사한 업무 분야의 지인, 선배들과의 커뮤니티를 통한 정보교류, 정보수집, 자문요청 등의 활동과 사내 인맥관리활동을 포함하는 문항들로 구성되어 있다.

요인5는 ‘산업환경변화인식’이라 명명하였다. 새로운 산업분야의 변화추세, 위기 산업 및 위기 업종의 발생가능성, 미래 기업 또는 직업의 생성 및 다변화 가능성 인식 및 4차 산업혁명시대의 변화추세에 대한 학습 등을 포함한다.

요인6은 ‘미래경력탐색’이라 명명하였다. 현재 업무 이외의 새로운 경력에 대한 정보탐색, 자금마련, 직접적인 시도 및 직업변화에 적합한 업종이나 직장에 대한 탐색, 새로운 경력

의 미래 발전가능성에 대한 정보탐색 등의 문항들로 이루어져 있다.

요인7은 ‘현재경력적응’이라 명명하였다. 지속적인 경력유지를 위해 현재 업무를 충실히 하고, 숙달하기 위해 노력하고, 업무능력을 향상시키며, 업무에 필요한 기술을 꾸준히 업그레이드 하는 것을 의미하는 문항들로 구성되어 있다.

척도의 전체 신뢰도는 .96이었으며, 모든 하위요인에서 .81~.89의 신뢰도를 보여 양호한 수준으로 나타났다.

#### 확인적 요인분석 결과

그룹1(G1)의 탐색적 요인분석 결과가 일반화될 수 있는지를 알아보기 위해 교차타당도 분석을 실시했다. 교차타당도 분석을 위해 탐색적 요인분석결과에서 도출된 직장인의 생애 경력적응 7개요인 40문항을 그룹2(G2,  $N = 362$ )의 데이터에 적용하여 AMOS 22.0으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 모형 적합도의 평가의 오류를 낮추기 위해 Hu와 Bentler(1999)

는 절대적합지수(absolute fit index)인 SRMR과 기타 비교적합지수(comparative fit index)등의 조합으로 두 가지 유형 이상의 적합지수를 보고할 것을 제안하였다. 홍세희(2000)는 비교적합지수인 CFI, NNFI(TLI)와 더불어 신뢰구간을 통해 추정치의 정확도를 평가할 수 있는 절대적합지수인 RMSEA를 제안하였다. 본 연구는 절대적합지수인  $\chi^2$ 통계량, 표준 $\chi^2$ (normed  $\chi^2$ : CMIN/DF), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation), SRMR(Standardized Root Mean Square Residual), 비교적합지수인 TLI(Tucker-Lewis Index), CFI(Comparative Fit Index)와 간명적합지수인 AIC(Akaike Information Criterion) 및 ECVI(Expected Cross Validation Index)를 적합도 평가의 기준으로 삼았다. 절대적합지수로 사용되는  $\chi^2$ 통계량은 수치가 클수록 좋지 않은 적합도를 나타낸다(우종필, 2014). 그러나  $\chi^2$ 통계량은 표본의 크기와 모형의 복잡성에 따라 영향을 받아, 표본이 커질수록, 통계적으로 유의하지 않더라도 표본의 크기 때문에 유의한 것으로 나올 수 있으며, 모형이 복잡할수록 수치가 커진다(Bentler, 1995; 우종필, 2014). RMSEA는 이러한  $\chi^2$ 통계량의 문제점을 보완하기 위해 개발된 적합지수로 표본의 크기에 영향을 받지 않으며, 모형오류와 간명성을 동시에 고려한다(홍세희, 2000). RMSEA의 값은 .06이하이면 좋은 모형으로(Hu & Bentler, 1999), .08이하이면 양호한 모형으로 평가한다(우종필, 2014). 기저모형(baseline model)과 비교하여 이론모형의 적합도를 평가하는 비교적합지수인 CFI는 모형의 복잡성과 표본의 크기에 영향을 가장 적게 받는 적합지수이며, TLI는 NNFI(Non-Normed Fit Index)의 다른 이름으로 CFI와 같이 표본크기에 영향을 받지 않지만, 모형의 간명성을 고

려한다(홍세희, 2000; 우종필, 2014). 두 적합지수 모두 .90이상, .95에 가까우면 좋은 적합도를 의미한다(우종필, 2014; 홍세희, 2000; Hu & Bentler, 1999). SRMR은 오차(residual)기반의 적합지수인 RMR을 표준화(standardized)한 값으로 표본데이터의 공분산행렬과 모형의 추정 공분산행렬 간의 차이가 얼마나 되느냐에 대한 수치이며, 두 행렬이 정확히 일치하면 0이 되므로 작을수록 좋은 적합도로 판단하고(우종필, 2014), Hu와 Bentler(1999)는 .08이하이면 양호한 것으로 제시한다. 모형의 간명한 정도를 나타내는 간명적합지수(parsimonious fit index)인 AIC는 서로 내포관계(nested)가 아닌 두 개의 이상의 모형을 비교를 할 때 사용하며, 수치가 작을수록 좋은 적합도를 의미한다(우종필, 2014; Akaike, 1987). ECVI는 표본데이터와 동일한 크기의 다른 표본 데이터를 바탕으로 추정된 모형의 적합도에 대한 근사치로 역시 모형 간의 비교 시에 사용하고 모형들 중 가장 낮은 수치를 적합한 것으로 간주한다(우종필, 2014; Browne & Cudeck, 1992).

전체 40문항을 투입하여 확인적 요인분석을 실시한 결과는 Table 7에 제시되었다. 연구모형의 분석결과 TLI .90, CFI .91, RMSEA .53, SRMR .057로 나타나 좋은 적합도를 보였다. 경쟁모형과의 비교검증을 위해 같은 40개 문항으로 6요인과 5요인모형을 비교하였다. 서로 내포관계(nested)가 아닌 다른 모형과의 비교에 사용하는 적합지수인 AIC와 ECVI를 확인해 본 결과, 연구모형이 6요인과 5요인 모형과 비교했을 때 가장 낮은 값으로 나타났다. 따라서 7요인 구조의 연구모형이 최종모형으로 채택되었다.

다음으로 그룹 2의 생애경력적응 하위요인의 기술통계, 상관과 신뢰도를 분석한 결과는

Table 7. Model Fits of Life-Career Adaptability(G2,  $n=362$ )

	$\chi^2$	<i>df</i>	$\chi^2/df$	TLI	CFI	RMSEA		SRMR	AIC	ECVI	
						LO	HI			LO	HI
A	1479.77***	719	2.002	.90	.91	.049	.057	.057	1721.77	4.48	5.08
						.053				4.77	
B	1968.26***	790	2.715	.84	.85	.065	.073	.075	2238.26	5.84	6.58
						.069				6.20	
C	2232.02***	730	3.058	.80	.82	.072	.079	.078	2492.02	6.52	7.31
						.075				6.90	

\*\*\*  $p < .001$ , A: research model, B: 6-factor model, C: 5-factor model

Table 8. Descriptive Statistics, Correlations and Reliability Among the Sub-Factors

(G2,  $n=362$ )

	Total	1	2	3	4	5	6	7
1 Industrial Environment Change Awareness	.81**							
2 Work Environment Change Awareness	.75**	.59**						
3 Life-Career Plan	.83**	.62**	.49**					
4 Current Career Adapting	.79**	.56**	.64**	.64**				
5 Future Career Exploration	.83**	.65**	.55**	.61**	.52**			
6 Future Career Preparation	.77**	.57**	.36**	.62**	.43**	.67**		
7 Networking	.78**	.59**	.47**	.63**	.61**	.61**	.54**	
<i>M</i>	3.41	3.37	3.73	3.34	3.65	3.29	3.07	3.22
<i>SD</i>	.55	.68	.59	.67	.64	.75	.81	.78
Cronbach's <i>a</i>	.96	.81	.89	.86	.88	.86	.89	.85

\*\*  $p < .01$ .  $n = 362$ .

Table 8에 제시되어 있다. 상관계수는 노동환경변화인식과 미래경력준비( $r=.36, p<.001$ )를 제외하고 모두 .40 이상으로 나타났다. 전체 척도의 신뢰도는 .96이었으며, 하위요인별로 산업환경변화인식은 .81, 노동환경변화인식은 .89, 생애경력계획은 .86, 현재경력적응은 .88,

미래경력탐색은 .86, 미래경력준비는 .89, 네트워킹은 .85으로 모두 양호한 신뢰도를 보였다.

다음으로 측정모형의 단일 차원성, 신뢰도와 타당도를 평가하기 위해 각 요인의 표준화 요인계수, 개념신뢰도(Construct Reliability: C.R.)와 평균분산추출지수(Average Variance Extracted:

AVE)를 살펴보았다. 표준화 요인계수는 최소 .50 또는 .70이상(Fornell, Tellis, & Zinkhan, 1982; Bagozzi & Yi, 1998: 우종필, 2014에서 재인용), 개념신뢰도는 .70 이상이어야 하며, 평균분산추출지수는 .50이상이면 집중타당성이 있는 것으로 간주한다(우종필, 2014). 검증 결과, 생애경력적응척도의 모든 하위변인의 표준화 요인계수는 .50이상으로 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 개념신뢰도는 기준치 .70 이상, 평균분산추출지수도 기준치인 .50이상으로 나타나 개념이 잘 측정되었다고 볼 수 있다.

수렴타당도 분석

수렴타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통해 도출된 요인들 간의 기술통계 및 상관분석을 실시하였다. 수렴타당도는 생애경력적응척도가 실제로 직장인의 생애경력적응을 위한 행동들을 잘 측정하는 지를 검증하기 위한 것으로, 본 연구에서는 경력관리행동 척도(조영아, 정철영, 2015)를 사용하여 분석하였다. 경력관리행동은 생애경력적응과 비교적 유사한 특성을 다루는 척도로서 이들 두 척도와의 상관계수 값이 높게 나타나면, 이는 두 검사가 동일한 특성을

Table 9. Correlations between Life-Career Adaptability and Career Management Behavior Sub-Factors

	CMB	CEXB	CPB	CSIB	CEVB
<b>LCA</b>	.86**	.80**	.76**	.78**	.74**
IECA	.70**	.62**	.60**	.64**	.64**
WECA	.57**	.65**	.43**	.50**	.44**
LCP	.79**	.70**	.78**	.69**	.68**
CCA	.72**	.72**	.56**	.69**	.58**
FCE	.68**	.63**	.61**	.58**	.61**
FCP	.62**	.53**	.60**	.55**	.55**
NW	.76**	.63**	.64*	.77**	.64**
<i>M</i>	3.31	3.49	3.20	3.29	3.21
<i>SD</i>	.65	.66	.78	.69	.82
Cronbach's <i>a</i>	.96	.88	.91	.88	.92

\*\* .  $p < .01$ , \* .  $p < .05$ ,  $N = 723$ .

Life-Career Adaptability: LCA, Industrial Environment Change Awareness: IECA, Work Environment Change Awareness: WECA, Life-Career Plan: LCP, Current Career Adapting: CCA, Future Career Exploration: FCE, Future Career Preparation: FCP, Networking: NW, Career Management Behavior: CMB, Career Exploration Behavior: CEXB, Career Planning Behavior: CPB, Career Strategy Implementation Behavior: CSIB, Career Evaluation Behavior: CEVB.

측정하고 있다는 것을 의미한다. 상관분석 결과, 생애경력적응의 하위요인과 경력관리행동의 하위요인 간의 상관은 모두 .43이상으로 유의한 것으로 나타났으며 전체 척도간의 상관은 .86으로 나타나 본 검사의 수렴타당도는 확보되었다 할 수 있다.

준거관련타당도 분석

생애경력적응척도의 준거타당성을 검증하기 위해 일반적인 삶의 영역에서 삶에 대한 만족과 희망을, 그리고 직업 영역에서의 적응수행과 경력몰입을 준거변인으로 하여 변인과의 상관관계를 분석하였다. 분석 결과 생애경력적응은 삶의 만족( $r = .44, p < .01$ ), 희망( $r =$

$.67, p < .01$ ), 적응수행( $r = .66, p < .01$ )과 경력몰입( $r = .33, p < .01$ )이 유의한 정적 상관관계가 있으며, 모든 하위요인들도 상관이 유의한 것으로 나타났다. 즉 4차 산업혁명시대를 살아가는 직장인들이 희망을 가지고, 현재의 업무수행에 있어서 적응적으로 행동하고, 자신의 경력에 몰입하고 삶의 만족을 느끼는 것과 생애경력적응은 깊은 연관이 있다고 할 수 있다.

논 의

본 연구의 목적은 직장인들이 생애경력적응을 위해 필요한 행동들을 탐색하여 생애경력

Table 10. Correlations between Life-Career Adaptability and Criterion Variables

	SL	DH	AP	CC
<b>LCA</b>	.45**	.68**	.66**	.33**
IECA	.36**	.53**	.52**	.27**
WECA	.26**	.52**	.54**	.13**
LCP	.44**	.61**	.56**	.36**
CCA	.37**	.61**	.62**	.34**
FCE	.31**	.50**	.51**	.18**
FCP	.33**	.42**	.38**	.21**
NW	.46**	.59**	.54**	.41**
<i>M</i>	3.01	3.43	3.44	2.59
<i>SD</i>	.79	.63	.61	.74
Cronbach's <i>a</i>	.89	.90	.93	.82

\*\* .  $p < .01, N = 723$ .

Life-Career Adaptability: LCA, Industrial Environment Change Awareness: IECA, Work Environment Change Awareness: WECA, Life-Career Plan: LCP, Current Career Adapting: CCA, Future Career Exploration: FCE, Future Career Preparation: FCP, Networking: NW, Life Satisfaction with Life: SL, Dispositional Hope: DH, Adaptive Performance: AP, Career Commitment: CC

적응의 구성개념과 그 하위요인들이 무엇인지를 밝히고, 최종적으로 신뢰성과 타당성이 있는 생애경력적응 정도를 측정할 수 있는 척도를 개발하는 것이다.

먼저 생애경력발달(Super, 1980), 경력적응성(Savickas, 1997), 지속가능한 경력(Van der Heijden & De Vos, 2015) 등 관련 이론을 검토하여 생애경력적응을 ‘자신의 현재와 미래의 경력에 대한 적응능력으로, 전 생애 경력목표를 설정하고, 그 성취를 위해 필요한 활동을 하는 배치하고 안배하는 적응적 능력’으로 정의하였다. 척도 개발에 앞서 국내외 경력관련 척도연구를 조사하여 생애경력적응의 구성요소를 탐색해본 결과 크게 탐색, 계획, 전략, 적응의 4개 범주로 나타났으며, 그 하위 범주로는 대략 환경탐색, 자기탐색, 이동성, 목표수립, 계획수립, 네트워킹, 기술훈련, 업무몰두, 자신감, 가시화로 구성됨을 알 수 있었다(Table 1).

본 연구는 개방형 설문, 예비조사와 본조사를 통해 생애경력적응의 구성요소들을 파악하고자 하였고, 분석결과 생애경력적응은 산업환경변화인식, 노동환경변화인식, 생애경력계획, 미래경력탐색, 미래경력준비, 현재경력적응, 네트워킹의 7개 요인으로 추출되었다. 요인별 특징을 살펴보면, 첫째, 산업환경변화인식은 ‘새로운 산업분야의 변화추세에 대해 알고 있다’와 같이 4차 산업혁명시대 산업변화에 대한 다각도의 인식과 인식노력을 담고 있다. 둘째, 노동환경변화인식은 자신의 직장, 직업, 직무의 변화가능성에 대한 파악과 자신을 둘러싼 구체적 노동환경, 업무형태, 노동시장의 변화추세에 대한 인식노력을 담고 있다. 셋째, 생애경력계획은 ‘나는 인생전반(전 생애)에 걸친 명확한 경력 목표를 설정한다’와 같

은 내용이 포함되어 있으며, 기존의 경력관련 척도에서 각각 경력계획과 경력전략의 범주에 해당된다. 넷째, 미래경력탐색은 ‘향후 직업변화에 적합한 업종이나 직장을 알아본다’와 같은 미래경력에 대한 정보수집과 더불어 ‘새로운 경력(또는 창업)을 위한 정보수집, 공부, 자금을 준비한다’와 같은 적극적 탐색행동까지를 포함하고 있다. 다섯째, 미래경력준비는 자격증 준비와 미래경력을 준비하기 위한 교육수강 등의 실질적 경력준비활동을 포함한다. 여섯째, 현재경력적응은 지속적인 경력유지를 위한 업무숙달, 업무에 필요한 전문역량을 갖추고, 업무능력을 향상시켜 업무성과를 높이는 등의 현재경력을 위한 적응적 행동과 더불어 업무수행능력의 강화 및 업무에 필요한 기술을 꾸준히 향상시키는 강화활동을 포함한다. 마지막으로 네트워킹은 업계지인, 회사 내의 사람들, 유사업무분야의 커뮤니티와 인맥을 유지하고 이를 통해 정보를 수집, 교류하는 활동을 말한다.

선행연구와의 유사점 및 차별점을 살펴보면, 우선 산업환경변화인식과 노동환경변화인식의 2개 요인은 과거의 경력척도에서는 찾아볼 수 없었던 내용으로 본 연구에서 새롭게 등장한 요인이다. De Vos, Van der Heijden과 Akkermans(2018)는 지속가능 경력의 구성요소 중의 하나로 상황맥락을 제기하였는데, 상황맥락은 개인이 속한 직업을 둘러싼 직무환경, 노동시장환경, 사회문화적 환경과 같은 것으로 경력의 지속가능성에 중요한 영향을 미친다 하였다. 따라서 산업 및 노동환경의 변화에 대한 인식과 같은 상황맥락에 대한 파악은 적응을 위한 전제적 활동으로서, 생애경력적응의 중요한 구성요소로 새롭게 부각된 것으로 볼 수 있다. 즉 본 연구에서 나타난 것처

럼 이제는 '새로운 직업의 생성과 직업의 다변화', 또는 '업무의 시공간개념, 업무형태의 변화추세'를 얼마나 민감하게 알아차리고 있느냐에 따라 대처행동의 수준이 달라지기 때문에, 이와 관련한 인식수준이 생애경력의 중요한 적응적 수준을 대변한다고 할 수 있는 것이다.

둘째, 생애경력계획은 선행연구에서 경력계획의 범주에 해당되는 요인이다. '경력목표를 달성하기 위한 계획을 세운다'와 같은 문항은 기존의 연구에서 가져온 문항으로 생애경력계획의 기본적 내용을 구성한다. 그러나 '미래의 경력준비를 위해 어떤 자격증과 경험이 필요한지 우선순위를 정한다'와 같은 문항이 포함됨으로써 경력계획 수립에 있어 미래경력에 대한 지향점을 분명히 하고 있다는 점이 기존 척도와 차별된다고 볼 수 있다.

셋째, 선행연구조사결과 환경탐색 범주의 한 요인으로 보았던 이동성은 미래경력탐색으로, 경력전략의 한 요인으로 보았던 기술훈련은 미래경력준비로 각각 구분되면서, 모두 '미래'지향의 관점을 분명히 하였다. 우선 미래경력탐색은 새로운 경력을 위한 정보수집과 공부, 유망직업 조사와 같은 내용은 국외척도에서 나타난 직업 이동성 준비도(Job mobility preparedness), 또는 이동성 행동(movility behavior)과 유사한 내용을 담고 있다(Kossek, Roberts, Fisher & Demarr, 1998; Sturges, Guest, Conway, & Davey, 2002). 그러나 본 연구에서의 미래경력탐색의 경우 향후의 직업변화에 적합한 업종(직장)에 대한 정보수집, 다른 직업경력의 미래발전가능성에 대한 정보탐색 등의 내용 등 최근 경력환경의 시대적 변화상을 반영하고 있어 기존의 직업 이동성 개념과는 구분된다고 할 수 있다. 다음으로 미래경력준비

는 미래경력을 위한 교육수강, 자격증 취득 등의 실질적 경력준비활동을 포함하는데, 이는 Claes와 Ruiz-Quintanilla(1998)의 '기술개발행동'과 Gould와 Penley(1984)의 '기회 만들기', Sturges 등(2002)의 '실용적 행동'의 관련내용과 같다. 그러나 이들의 척도와 구분되는 점은 '미래'라는 지향점을 가지고 직업, 직무, 현재 업무 연계성 등의 경력전환의 구체적 방향을 담고 있다는 것이다.

넷째, 현재경력적응은 선행연구조사결과 적응성 범주의 요인들 중 업무몰두(Gould & Penley, 1984)와 자신감(Savickas & Porfeli, 2012)과 유사하다. 즉 '현재 업무에 충실하고, 업무 수행능력을 강화를 위해 노력하는' 현재경력에 대한 적응은 국내외 연구선행연구와 동일하게 적응성의 주요한 측면임을 알 수 있다. 본 연구에서 현재경력적응은 생애경력적응의 모든 하위요인과 높은 상관을 보였다. 이는 변화수용성과 적응수행의 상관성(Griffin & Hesketh, 2003), 변화대응성과 변화관리업무에 대한 적응성 간의 상관성을 보고한 Judge, Thoresen, Pucik와 Welbourne(1999)의 연구, 경력계획을 잘 수립할수록 현재 및 미래의 직무수행에 필요한 기술개발노력을 더 잘한다고 보고한 이기은(2008)과 변화준비성이 적응적 수행에 정적 영향을 미친다고 보고한 나성일과 이인재(2018)의 연구와 맥을 같이하는 결과이다. 즉 직장인이 생애경력적응성을 높이기 위해서 무엇보다도 현재의 경력을 중심으로 적응적 대처행동을 할 필요가 있으며, 생애경력적응의 기본적 토대로서 현재경력적응이 중요한 출발 지점임을 반증한다고 볼 수 있다.

다섯째, 선행연구에서 다양한 경력전략의 한 요인에 해당되던 네트워크가 본 연구에서도 생애경력적응을 구성하는 요인의 하나로



구성되었다. 네트워킹은 국외연구에서 묘사되는 네트워킹과 동일한 개념으로(Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; Gould & Penley, 1984; Noe, 1996; Sturges et al., 2002), 국외연구와 같이 한국의 현대 직장인들 역시 네트워킹을 중요한 경력전략의 하나이자, 생애경력적응성의 확보를 위한 중요한 대처전략의 하나로 인식하고 있다는 점을 의미한다.

다음으로 생애경력적응척도의 수렴타당도와 준거관련타당도를 검증하였다. 우선, 수렴타당도의 검증을 위해 생애경력적응과 유사한 개념을 측정하는 국내척도인 경력관리행동(조영아, 정철영, 2015)을 선정하였다. 생애경력적응과 경력관리행동의 전체 하위요인들을 비교했을 때, 하위요인들 간의 전체 상관계수는 .43~.77사이의 값으로 모두 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타났다 따라서 생애경력적응 척도의 수렴타당도를 확보하였다고 할 수 있다.

또한 준거타당도 검증을 위해 삶의 만족, 희망, 적응수행과 경력몰입을 준거변인으로 하여 상관관계를 분석한 결과, 생애경력적응의 모든 하위요인과 준거변인들의 상관계수는 .13~.62사이의 값으로 모두 유의한 정적상관을 보여 준거관련타당도도 확보하였다. 준거타당도의 검증결과를 통해 알 수 있는 점은 첫째, 일의 영역에서 생애경력적응을 잘 하는 직장인일수록 자신의 현재의 업무에 대한 적응성이 높고, 현재 경력에 대해 애착을 가지고 몰입할 수 있으며, 둘째, 삶의 영역에서는 경력목표를 달성하기 위해 다양한 방법과 경로를 찾아내고, 이를 활용하고자 동기화되는 희망수준이 높고, 현재의 삶을 긍정할 수 있는 만족감 즉 행복감도 높다는 것이다. 즉 일과 삶의 영역에서 현재의 일에 잘 적응하고

몰입하며 희망수준과 행복감을 향상시키기 위해서는 생애경력적응성을 높이는 것이 매우 중요한 의미를 가진다 하겠다.

본 연구는 다음과 같은 학문적 의의를 갖는다.

첫째, 기존에 개발된 경력계획 및 경력관리 관련 척도들은 정부기관의 공무원, 대기업 직장인 또는 퇴직을 앞둔 중장년 직장인 대상으로 하였기 때문에, 조직규모와 특정 연령대에 편향된 측면이 있어 일반적 직장인에게 적용하기에는 한계가 있었다(조영아, 정철영, 2015; 신영숙, 2010; 김수진, 이주일, 2016). 본 연구는 대·중소기업에 재직하는 전체 연령대의 직장인을 대상으로 하여 개방형 설문을 통해 문항을 개발하였기 때문에 일반 직장인의 현실에 대한 인식이 반영된 구체적인 문항을 개발했다는 것이 그 의의라 할 수 있었다.

둘째, 기존 척도들의 환경탐색요인은 '경력 분야의 고용환경이나 경력기회에 대한 정보를 수집한다'와 같이 추상적이거나(조영아, 정철영, 2015), '현재의 경력에서 만족스러운 점을 탐색한다'(신영숙, 2010)와 같이 조직 외 이동성을 고려하지 않은 현재 직업환경에 대한 탐색에 국한되었다는 한계가 있었다. 본 연구는 4차 산업혁명과 팬데믹 시대 등 최근의 직업환경의 변화상을 반영하는 척도로서 산업, 경제의 전반적 변화와 같은 거시적 직업환경과 자신의 직장, 직업, 업무의 변화와 업무환경의 변화와 같은 자신을 둘러싼 구체적인 고용환경의 변화에 대한 인식을 다루었다. 이는 급격하게 변화하는 직업환경에 대한 인식민감성이 생애경력적응에 있어 중요한 구성요인으로 부각되고 있으며, 현대의 경력관점이 또 다른 변화를 맞고 있다는 점을 시사한다.

셋째, 직장인들이 단기적 관점의 경력계획

이 아닌 생애 전반에 걸친 경력계획을 수립하고 관련 경력목표 달성을 위한 전략적 행동의 실천정도 및 생애경력적응 정도를 다각도에서 평가할 수 있는 기초적 측정도구를 마련하였다는데 의미가 있다. 기존의 연구에서는 지속 가능한 경력연구(De Hauw & Greenhaus, 2015; De Vos et al., 2018; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Van der Heijden & De Vos, 2015)와 같이 생애전반을 아우르는 경력개발 및 적응성을 강조하는 논의들은 있었으나, 구성요인이나 지표에 관한 논의만 있을 뿐 이를 위한 구체적 측정도구는 현재까지 개발되어 있지 않았다. 본 연구에서 개발된 측정문항은 성별, 연령별, 기업규모별 대상을 균등표집하여 생애경력적응과 관련된 특징적 변화인식과 대처행동 요소들을 탐색하여 도출하였으므로, 생애경력적응성의 정도를 유의미하게 평가할 수 있을 것으로 보인다.

본 연구의 실무적 의의는 다음과 같다.

첫째, 척도를 이용하여 예비 직장인, 직장인 또는 전직을 고려하는 직장인들이 현재 자신의 생애경력적응정도가 어떠한지를 파악할 수 있으며, 정부와 기업에서는 전직교육이나 훈련 프로그램 개발 시 대상군에 따라 어떤 부분을 강화하고 보충해야할지 판단할 수 있는 참고자료로 활용할 수 있을 것이다. 즉 직업 환경에 대한 변화인식정도가 낮은 직장인을 대상으로는 전반적 산업환경과 직업환경의 변화에 대한 정보를 제공할 수 있다. 또한 현재 경력적응수준이 낮은 직장인에게 업무기술 강화훈련프로그램을, 미래경력준비수준이 낮은 직장인에게 미래경력을 준비하기 위한 관련 교육프로그램을 제공할 수 있다. 이와 같이 생애경력적응척도의 활용을 통해 취업준비생 및 일반 성인들에게 맞춤형 직업·교

육·훈련을 제공할 수 있으며, 현재 논의되고 있는 통합적 경력관리시스템 또는 생애 경력 관리 지원을 위한 계속교육 지원센터(홍용기 등, 2006), 중장년 생애경력설계 프로그램(이진구, 정일찬, 오미래, 2018) 등을 운영하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

둘째, 커리어코칭에서 생애경력적응 정도를 측정하는 검사도구로 활용하거나, 생애경력적응성의 향상을 위한 코칭프로그램 개발에 유용한 지표로 활용될 수 있을 것이다. 예를 들어 취업 또는 전직을 준비하는 사람들을 대상으로 각 하위요인의 평정치를 활용하여 점수가 낮은 항목에 대한 활동을 강화하는 코칭을 진행하거나, '미래경력의 탐색과 준비'와 같은 커리어코칭프로그램 개발 시 참고 지표로 활용할 수 있을 것이다.

한편 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 직장인을 대상으로 하는 측정도구의 개발이 본 연구의 주요 목적이었기 때문에 정규직 직장인을 위주로 표집하였다. 그러나 비정규직, 프리랜서, 디지털 플랫폼노동자 등이 급격한 직업환경의 변화로 인해 오히려 더 절박한 상황에 노출되어 있고, 생애경력적응성의 강화가 더 절실히 더 필요한 대상일 수 있다. 따라서 이들 그룹을 대상으로 하는 연구가 추가적으로 진행될 필요가 있다.

둘째, 요인구조가 안정적이지 않다는 점이다. 본 연구는 개방형 설문에서 13개 요인이 추출되었고, 예비조사에서는 10개 요인, 본조사에서는 7개 요인이 추출되었다. 이는 표집된 직장인그룹 간의 인식의 차이가 존재하거나, 표집된 표본수의 차이로 인한 현상이라고 볼 수도 있지만, 이 두 가지 경우 모두를 감안하더라도 요인구조의 안정성이 취약하다는 점은 여전히 연구의 한계로 들 수 있다. 따라

서 향후연구에서는 요인구조의 안정성을 확보하기 위해 더 많고 다양한 직종의 근로자들을 대상으로 검증해 볼 필요가 있다.

이 연구결과를 기초로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 생애경력적응에 영향을 미치는 다양한 인지적, 정서적 요인들을 탐색하고, 그 영향관계의 규명이 필요하다. 자동화와 융복합 기술의 신속한 확산 등 급격한 직업환경의 변화에 대처해야하는 현대의 근로자들에게 생애경력적응에 긍정적 영향을 주는 요인들을 확인하는 것은 적응행동의 수준을 높이는데 매우 중요한 도움을 줄 수 있을 것이다.

둘째, 반대로 생애경력적응이 영향을 미치는 변인들과 이 과정에서 매개나 조절역할을 하는 다양한 변인들에 대한 연구들이 후속연구로 이루어질 필요가 있다. 예를 들면 근로자의 생애경력적응성이 경력성공이나 웰빙에 얼마나 기여하는지, 이 과정에서 어떠한 인지적, 정서적 요인들이 매개 또는 조절적 작용을 하는지 등 향후 연구에서는 생애경력적응 관련변인들에 대한 이해를 확장할 필요가 있다.

마지막으로 직장인들의 생애경력적응성의 향상을 위한 코칭프로그램의 개발 및 심리적 지원프로그램의 개발 등이 추후연구에서 필요하다. 생애경력적응의 구성요소별로 개인의 구체적 상황과 매칭하여 추상적으로 표현된 항목을 더욱 구체화시키거나, 항목에 포함되어 있지 않은 다양하고도 창의적인 적응행동들을 개발하는 것은 생애경력적응성의 확장에 중요한 실천적 의미를 가질 수 있을 것이다.

### 참고문헌

강현철 (2013). 구성타당도 평가에 있어서 요인분석의 활용. *대한간호학회지*, 43(5), 587-594.

고재경, 김동영, 예민지, 최민애 (2020). 코로나 19위기, 기후위기 해결의 새로운 기회. *이슈&진단*, 412, 1-25.

권혁범 (2020). 코로나19 뉴노멀 시대: 발빠른 대응이 지역사회의 효율 높인다. *부산발전포럼*, 28-37.

김건우 (2018). 인공지능에 의한 일자리 위험 진단. *LG경제연구원*.

김수진, 이주일 (2016). 주도성 및 개방성과 시간조망 및 프로틴 경력지향이 미래경력설계에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 29(2), 303-326.

김을식, 김재신 (2020). 코로나19 고용충격, 위기 대응과 뉴 노멀의 모색. *이슈와 진단*, 422, 1-26.

김정호 (2007). 삶의 만족 및 삶의 기대와 스트레스 및 웰빙의 관계. *한국심리학회지: 건강*, 12(2), 325-345.

김현웅, 강영순 (2017). 경력학습과 주관적 경력성공의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과. *산경논집*, 37(3), 15-26.

나성일, 이인재 (2018). 호텔 종업원의 심리적 자본 및 변화준비성이 직무의 적응수행에 미치는 영향. *관광레저연구*, 30(2), 117-136.

대한민국정책브리핑 (2020. 01.22). 마스크·비대면·거리두기...코로나1년, 완전히 바뀐 일상.

<https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148883001>

- 박기호, 노봉균, 유윤희, 김재현 (2019). 제4차 산업혁명 시대 도래에 따른 일하는 방식 개선방안 연구. 행정안전부.
- 박지수, 길준민 (2020). 4차 산업혁명 시대의 에듀테크. 정보처리학회논문지: 소프트웨어 및 데이터공학, 9(11), 329-331.
- 배병렬 (2014). Amos 21 구조방정식모델링: 원리와 실제. 청람.
- 손정배 (2020). 코로나19로 인한 비대면 서비스의 동향과 시사점. 열린정책, 6.  
<http://pcpp.go.kr/images/webzine/202006/s14.html>
- 신수림, 정진철 (2014). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리 지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리 행동의 인과적 관계. 농업교육과 인적자원 개발, 46(2), 183-213.
- 신영숙 (2010). 경력계획 실천을 위한 행동 (behavior) 문항 개발. HRD연구, 12(1), 65-85.
- 오상은, 김정아 (2010). 항공사종업원의 경력관리, 경력만족, 경력몰입 간 관계 연구. 관광레저연구, 22(1), 29-49.
- 오은혜, 탁진국 (2012). 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(4), 727-748.
- 우종필 (2014). 구조방정식모델 개념과 이해. 한나래출판사.
- 유 경, 장재운, 한태영, 이주일 (2014). 활동적 노년 척도의 타당화 연구. 한국노년학, 34(3), 613-630.
- 이기는 (2008). 경력계획의 영향요인과 결과에 관한 연구. 산업경제연구, 21(2), 783-803.
- 이기쁨 (2020). 코로나19 확산 이후 국가별 정책대응과 고용지표 현황. 노동리뷰, 43-54.
- 이동연 (2020). 포스트코로나시대, 예술은 무엇으로 사는가?, 열린정책, 6.  
<http://pcpp.go.kr/images/webzine/202006/s13.html>
- 이병관, 황지현 (2013). 스포츠센터 종사자의 경력계획이 경력만족 및 경력몰입에 미치는 영향. 한국체육과학회지, 22(6), 865-876.
- 이상민 (2020). 전기자동차 자율주행 기술동향, 전기의세계 69(5), 31-35.  
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE09337957>
- 이순목 (1994). 요인분석의 관행과 문제점. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 7(1), 1-27.
- 이순목 (1995). SPSS를 사용한 공통요인분석의 문제점. 교육평가연구, 8(1), 5-33.
- 이순목 (2010). 요인분석의 기초. 교육과학사.
- 이주일, 이경옥 (2000). 변화대응 및 업무적응에 대한 긍정적 자기관과 모험 수용성의 영향. 조사연구, 1(2), 59-87.
- 이진구, 정일찬, 오미래 (2018). 중장년 생애경력설계 프로그램 연구. 평생교육·HRD연구, 14(3), 1-30.  
DOI:10.35637/klehrd.2018.14.3.001
- 정미예, 조남근 (2015). 대학생의 진로적응성과 긍정적 정서, 사회적지지 및 삶의 만족의 구조적 분석. 상담학연구, 16(2), 179-193.
- 조영복, 하태영 (2010). 경력계획이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 개인 심리적 특성의 매개를 중심으로. 기업경영연구, 17(4), 171-195.
- 조영아, 정철영 (2015). 경력관리행동 척도 개발 및 타당화. 진로교육연구, 28(4), 157-178.
- 조으리 (2015). 대기업 구성원의 경력계획 실천

- 준비행동이 경력몰입에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조은성 (2007). 탐색적 요인분석 사용의 적절성 검토: '마케팅연구' 1986년~2006년. *마케팅연구*, 22(3), 179-208.
- 조은성, 하용수. (2017). 탐색적 요인분석에서 요인의 수 결정하기: SPSS R-MENU를 중심으로. *상품학연구*, 35(6), 27-40.
- 차영란 (2021). 코로나 이전과 이후의 4차 산업혁명과 광고의 뉴스기사 분석: LDA와 Word2vec. *한국콘텐츠학회논문지*, 21(9), 149-163.
- 최석봉, 문재승 (2012). 국내 대기업 R&D연구원의 경력계획이 조직몰입에 미치는 영향: 경력만족과 경력몰입의 매개효과. *생산성논집*, 26(4), 155-192.
- 최우재, 조윤희 (2010). 학습목표 지향성과 학습 자기효능감이 적응수행에 미치는 영향. *비공식적 일터학습의 매개효과*. HRD연구, 12(2), 145-171.
- 최유희, 이희경, 이동귀 (2008). Snyder의 희망척도 한국 번역판의 타당화 연구. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 22(2), 1-16.
- 탁진국 (2011). 심리검사: 개발과 평가방법의 이해. 학지사.
- 한태영 (2005). 적응수행에 대한 개인 및 팀 수준의 영향: 다수준 접근법의 적용. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(1), 51-77.
- 현재호, 조경민, 이윤경, 한승진, 안광석, 곽준영 (2016). 4차 산업혁명 정의 및 거시적 관점의 대응방안 연구. 산업통상자원부.
- 홍민식 (2018). 4차 산업혁명에 따른 평생교육 혁신방안: 주요 선진국의 사례 및 시사점을 중심으로. 교육부.
- 홍세희 (2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상* 10(1), 161-177.
- 홍용기, 유영길, 이승, 윤미숙 (2006). 전문대학생 및 일반성인의 생애경력관리 지원을 위한 계속교육 지원센터 운영방안. 교육인적자원부.
- 황규희, 김안국, 김종우 (2016). 지능정보기술 확산과 미래직업교육훈련 방향성. *한국직업능력개발원 이슈페이퍼*.
- Abdulrahim, H., & Mabrouk, F. (2020). COVID-19 and the digital transformation of Saudi higher education. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), 291-306.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288-305.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 357-378.  
<http://lps3.doi.org.libproxy.kw.ac.kr/10.1006/jvbe.1997.1626>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- De Hauw, S., & Greenhaus, J. H. (2015). Building a sustainable career: The role of work-home balance in career decision making. In A. De Vos, & B. I. J. M. Van der Heijden (eds.). *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 223-238). Edward Elgar

- Publishing.  
<https://doi.org/10.4337/9781782547037.00020>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2018). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, *117*, 103-196.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*(3), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 71-75.  
[https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting & Social Change*, *114*, 254-280.  
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Field, A. (2011). *Discovering statistics using SPSS. 3<sup>rd</sup> ed.* SAGE.
- Garmon, J. M. (2004). *Relationship among initial conditions, career path development, and career path satisfaction: A chaos theory perspective*. Doctoral dissertation, Florida State University College of Education.  
<https://www.proquest.com/openview/144f465bfff8f470dfe14ac946fe518c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Goodman, J. (1994). Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *Career Development Quarterly*, *43*(1), 74-104.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00848.x>
- Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, *34*, 244-265.  
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90006-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90006-0)
- Griffin, M. A., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviors for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology*, *55*, 65-73.  
<https://doi.org/10.1080/00049530412331312914>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *6*(1), 1-55.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, *84*(1), 107-122.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.107>
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, *39*, 31-36.
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, *51*(4), 935-962.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x>
- Kuznia, K. D., Kerns Jr, S. J., & Gilley, A. (2010). The correlates and influences of career-related continuous learning: Implications for management professionals. *Performance Improvement Quarterly*, *22*(4), 7-31.

- Kumar, T. C., Tiruveedula, N. B. P., Raghavendra, S. S., Teja, T. S. R., & Reddy, V. P. (2021). An alternative approach of emerging technologies to fight against COVID-19 pandemic. In S. Sruthi, S. K. Barik, S. Das, K. Mourlin, & P. Singh. (eds.), *Paradigm shift in management practices in the Era of Industry 4.0*. (pp. 150-165) Archer & Elevators Publishing House.
- Lorenz, M., Rüßmann, M., Strack, R., Lueth, K., & Bolle, M. (2015). *Man and machine in Industry 4.0: How will technology transform the industrial workforce through 2025?* The Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/it-it/publications/2015/technology-business-transformation-engineered-products-infrastructure-man-machine-industry-4>
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research, 31*(6), 382-385.
- Microsoft. (2019). *Preparing for AI: The implications of artificial intelligence for jobs and skills in Asian economies*. <http://aka.ms/aiwhitepaperkr>
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior, 17*(2), 119-133. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199603\)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199603)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-O)
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2006). The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research Nursing & Health, 29*(5), 489-97. doi: 10.1002/nur.20147. PMID: 16977646.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 612-624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Savickas, M. L. (1994). Donald Edwin Super: The career of a planful explorer. *Career Development Quarterly, 43*(1), 4-25. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00842.x>
- Savickas, M. L. (1996). The career development inventory in review: Psychometric and research findings. *Journal of Career Assessment, 4*(2), 171-188.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (1996). The career development inventory in review: Psychometric and research findings. *Journal of Career Assessment, 4*(2), 171-188.
- 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.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution: What it means, how to respond?* <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond>

- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*(4), 570-585.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L., & Feldman, D. B. (2003). Hope theory, measurements, and applications to school psychology. *School Psychology Quarterly, 18*(2), 122-139.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 731-748.  
<https://doi.org/10.1002/job.164>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282-298.  
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling, 9*(2), 194-201.  
<https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (1999). *Career theory and practice: Through case study*. Hakjisa.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics 6<sup>th</sup> ed.* Pearson.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management, 45*(3), 449-476.  
<https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2015). Sustainable careers: introductory chapter. In A. De Vos & B. I. J. M. van der Heijden (eds.), *Handbook of research on sustainable careers*(pp. 1-19). Edward Elgar Publishing.  
<https://doi.org/10.4337/9781782547037.00006>
- Watts, A. G. (1996). Toward a policy for lifelong career development: A transatlantic perspective. *Career Development Quarterly, 45*, 41-53.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00460.x>
- WEF. (2016). *The Future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. World Economic Forum.  
<http://hdl.voced.edu.au/10707/393272>
- Zwick, W. R., & Velicer, W. F. (1986). Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin, 99*(3), 432-442.  
DOI:10.1037/0033-2909.99.3.432

투고일자 : 2021. 09. 08

수정일자 : 2022. 03. 27

게재확정 : 2022. 04. 12



## Development and Validation of The Life-Career Adaptability Scale of employees

**Miae Lee**

With Coaching Institute

**Jinkook Tak**

Kwangwoon University

The purpose of this research is to develop and validate the life-career adaptability scale of modern employees who have to cope with rapid changes in the working environment due to the 4<sup>th</sup> Industrial Revolution and the Pandemic Era. Research 1, an open-ended questionnaire was conducted to 117 employees who were uniformly sampled by gender, age group, and company size, and the scale was developed with 100 items of 13 factors. Research 2, a preliminary survey was conducted on 321 employees using the scale. The result of exploratory factor analysis(EFA), 79 items of 10 factors were extracted. Research 3, the data of 723 employees were divided into two groups to verify the validity of the compositional concept of the Life-Career Adaptability. In order to examine whether the scale and its sub-factors properly assess the degree of life-career adaptability of employees, Group 1 conducted an EFA, Group 2 conducted a confirmatory factor analysis(CFA). Result of the EFA, 40 items of 7 factors were extracted. Seven factors consist of Industrial Environment Change Awareness, Work Environment Change Awareness, Life-Career Plan, Future Career Exploration, Future Career Preparation, Current Career Adapting and Networking. CFA using structural equation modeling, turned out that it met the modeling fit criteria. These life-career adaptability factors were high rate of positive correlation with the Career Management Behavior, supporting convergence validity, and were significantly related to criteria such as Life Satisfaction, Hope, Adaptive Performance, and Career Commitment, confirming criterion-related validity of the scale. Finally, implications, limitations, and directions for future research discussed.

*Key words* : employees, Life-Career Adaptability, 4<sup>th</sup> Industrial Revolution, the Pandemic Era