

Development and Validation of a Career Development Readiness Self-assessment for the Middle Aged

Roh, Kyung-Ran (Sungshin University)
Cho, Young Il¹⁾ (Sungshin University)

< ABSTRACT >

The middle aged need to understand their career development readiness in order to decide on their career in a self-directed way as well as to alleviate social problems which come from demographic aging and the care of older people. This study aims to develop and validate the career development readiness self-assessment for the middle aged. To achieve this purpose, candidate questions were developed by reviewing literatures and analyzing qualitative data from interviews with the middle aged and career counsellors respectively. These questions were surveyed for the middle aged(valid sample, 938) and analyzed with EFA (Exploratory Factor Analysis) and ESEM (Exploratory Structural Equation Modeling). The results show that, firstly, job-seeking attitude, Skills for job-searching, and vocational competency are suggested as subscales. Secondly, each subscale consists of 5 questions. On the one hand, this developed inventory can give researchers to have the middle aged centered perspective from the career counselor centered. On the other hand, the middle aged can decide on what to do for their career with utilizing this self-assessment tool.

Key Words: the middle aged, career development, career development readiness, self-assessment

1) Corresponding Author: Cho, Young Il, Sungshin University, Bomun-Ro2 34da-Gil, Seongbuk-Gu, Seoul, Korea, 02844 / E-mail: yicho@sungshin.ac.kr

중장년층 경력개발 준비도 자가진단 도구 개발 및 타당성 검증

노경란 (성신여자대학교)
조영일¹⁾ (성신여자대학교)

< 요약 >

빠르게 진척되는 인구구조의 고령화, 미흡한 공식적 노인부양시스템 등이 초래할 수 있는 사회적 문제를 완화하고 개인의 경력에 있어서의 자기 주도권을 확보하기 위하여 중장년층이 자신의 경력개발 수준을 파악해야 할 필요가 있다. 이에 본 연구는 중장년층의 수검부담을 최소화하면서 중장년층의 경력개발 준비 수준을 진단할 수 있는 타당한 척도를 개발하는데 목적을 두고 있다. 이를 달성하기 위하여 중장년층의 경력개발 특성 관련 문헌을 분석하고 중장년층 및 중장년층에게 고용서비스를 제공하는 현장전문가를 대상으로 수행된 면접조사 결과를 반영하여 문항 후보군을 마련하였다. 후보군 중 타당한 문항을 도출하기 위하여 중장년층(유효표본: 938명)을 대상으로 설문 조사를 실시하고 탐색적 요인분석법과 탐색적 구조방정식 모형을 활용하여 분석함으로써 문항 및 척도의 특성이 분석되었다.

그 결과 첫째, 중장년층의 경력개발 준비도를 측정할 수 있는 최소한의 요인으로 구직태도, 구직 기술, 직무능력이 도출되었다. 둘째, 중장년층의 경력개발 준비도를 타당하게 측정할 수 있는 최소한의 문항으로 각 요인별 5개 문항씩 총 15문항을 도출하였다. 이를 통하여 중장년층의 경력개발 준비 수준 측정과 관련된 이론적 논의를 확장시킬 수 있을 것으로 기대된다. 또한 복잡한 구인과 많은 문항으로 중장년층의 수검 접근성을 낮췄던 기존 도구의 한계를 보완하여 이 연구에서 개발된 자가진단도구를 활용함으로써 중장년층 스스로 자신의 경력개발 수준을 진단하고 향후 해야 할 활동을 결정하는데 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

주요어 : 중장년층, 경력개발, 경력개발 준비도, 자가진단

1) 교신저자: 조영일, (02844) 서울시 성북구 보문로34다길2, 성신여자대학교 / E-mail: yicho@sungshin.ac.kr
논문투고: 2018. 09. 03 / 심사일자: 2018. 09. 24 / 게재확정일자: 2018. 09. 27

I. 연구의 필요성 및 목적

연령별 정규직의 고용률 변화 추이를 보면 남녀 모두 54-56세를 기점으로 고용률이 현저하게 낮아지기 시작하고 60세 이후에는 고용률의 하락이 급격해지는 것으로 나타나고 있다(통계청, 2017). 이로부터 한국인들은 55세를 전후로 하여 본격적으로 주된 일자리로부터 탈락하기 시작하고 이러한 추세가 지속적으로 이어져 60세 이후에는 ‘은퇴’ 하여 비경제활동인구로 이동하고 있음을 알 수 있다. 중요한 것은 한국의 경제·사회적 맥락 속에서 60세 이후에 맞이하는 은퇴가 그 연령대에서 당연하게 누릴 수 있는 행복한 생애 과업인가 여부이다. 기존 우리사회의 노인부양을 뒷받침해 왔던 가족에 의한 노인부양체제가 산업화에 따른 도시화·핵가족화, 효와 부양에 대한 인식 변화 등으로 이미 제대로 작동하지 않고 있다(장경섭, 2009). 가족을 대체할 수 있는 공식적 노인부양체제가 아직 충분하지 않은 오늘날의 한국사회에서 은퇴는 노년기 경제적 삶을 위협하는 주요 요인이다(박경숙, 김미선, 2016; 여유진, 2013; 임완섭, 2015). 세계 초유의 속도로 진행되고 있는 고령화 현상을 공적 노인부양시스템을 갖추고자 하는 국가·사회적 노력의 속도가 따라잡지 못함에 따라 고령사회에 대한 막연한 사회적 두려움은 가중되고 있다. 이러한 우리사회의 특수성을 고려할 때 개인이 가능한 한 은퇴를 미루고 경제활동상태를 연장시켜 근로를 통한 소득의 원천을 유지하는 것이 현실적인 대안이며 어떻게 고용가능성을 유지·연장할 것인가에 대한 구체적 방안이 절실하다.

이를 위하여 국가적 수준에서 범정부적으로 중장년층 맞춤형 일자리 정책 및 직업훈련 정책, 연령으로 인한 고용 차별 방지 및 고용안정성 확보를 위한 법적·제도적 기반을 마련하기 위하여 노력하고 있다(관계부처합동, 2017). 이러한 국가적 차원의 노력도 중요하지만 개인적 차원에서도 스스로 자신의 경력을 관리·개발함으로써 고용에 있어 자기 결정권을 확대하기 위한 노력이 수반되어야 개인의 고용가능성 유지·연장이 가능할 것이다. 이를 위해서는 고용률의 급격한 변화를 맞이하는 50대 이전, 즉 40대에 해당하는 중년층부터 50대 이후에 해당되는 장년층에 이르기까지 지속적으로 경력개발활동을 유지해야 할 필요성이 제기된다.

특히 이전의 교육경험, 직업경력, 축적된 직무능력특성, 건강, 직업에 대한 가치 등이 복합적으로 영향을 미치는 경력개발의 특성 상, 노년기에 진입하고 퇴직 등을 계기로 경력개발 위협 상황이 발생한 이후에 준비하는 사후 대처보다 노년기 진입 전에 근로상태가 유지되고 있는 시점에 사전 대응하는 것이 효과적이라는 연구결과에 주목할 필요가 있다(노경란, 2005). 즉, 전 생애에 걸쳐 개인의 고용가능성을 유지·향상시키기 위해서는 노년기에 진입하기 이전에 자신의 경력개발 준비 수준을 점검하고, 경력개발의 위협요인을 제거하기 위

한 과업을 구체적으로 도출해야 할 필요성이 제기된다.

이러한 요구를 반영하여 중장년층의 경력개발 관련 특성을 진단하기 위한 검사도구가 다수 개발되어 중장년층 대상 고용서비스 현장에서 실제 활용되고 있다. 대표적으로 한국고용정보원(2015)의 중장년 직업역량 검사, 한국고용정보원(2006)의 준고령자용 구직상담검사, 노사공동재취업지원센터(2009)의 전직준비도검사, 한국고용정보원(2001)의 구직준비도검사¹⁾ 등을 들 수 있다. 그러나 이 검사들은 중장년층 스스로 자신의 경력개발 특성을 이해하는데 도움을 주기 위함이 아니라 고용서비스 제공자가 직업상담의 개입 방향을 정하기 위하여 내담자 프로파일링을 하는데 목적을 두고 있다(김은석 외, 2016). 따라서 검사결과 해석 내용이 직업상담 전문가에게 맞춰져 있어 직업상담 관련 훈련을 받지 않은 일반적인 중장년층이 검사 결과를 이해하기 어렵다. 또한 상기 제시한 검사도구들을 중장년층 대상 직업상담 장면에서 사용해 본 경험이 있는 현장전문가들의 의견에 따르면 수검자가 중장년층임을 고려할 때 지나치게 문항이 많고 내용이 복잡하여 중도에 수검을 포기하거나 마지막까지 성실하게 응답하지 않는 경향이 있는 것으로 나타났다(노사발전재단 회의자료, 2017년 3월 16일).

이로부터 중장년층이 자신의 경력개발 특성을 이해하는데 도움이 되는 진단도구가 필요하나 중장년층의 수검 특성을 고려할 때 문항수가 적고 내용이 간단해야 함을 알 수 있다. 그러나 문항수를 줄이면 측정의 타당성을 담보하기 어려운 문제가 발생한다. 즉, 중장년층이 실제 활용할 수 있는 도구를 개발하기 위해서는 최소한의 문항으로 타당하게 측정 가능해야 한다는 두 마리 토끼를 동시에 잡아야 함을 알 수 있다.

이에 이 연구는 중장년층의 수검부담을 최소화하면서 타당하게 경력개발 준비 수준을 진단할 수 있는 문항을 개발하는데 목적을 두고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 중장년층 경력개발 준비 활동 및 경력개발 영향 요인

중장년층의 경력개발 준비 수준을 파악하기 위해서는 중장년층의 경력개발에 도움이 되는 활동이 무엇인지 파악해야 할 것이다. 또한 이러한 개인의 경력개발 준비 활동에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 파악해야 문항 추출의 방향과 더불어 기본 인적사항 관련 문항의 아이디어를 얻을 수 있다. 이에 기존 선행연구를 분석한 결과 중장년층의 경력개발에 영향

1) 모든 연령층에 활용할 수 있는 검사도구이지만 고용서비스 현장에서 주로 중장년층을 대상으로 사용하고 있음.

을 미치는 요인은 크게 인구통계학적 요인과 노동시장요인, 구직활동요인, 직무관련 요인, 교육훈련요인 등 다섯 가지로 구분되는 것으로 나타났다. 상술하면 첫째, 중장년층의 취업 및 경력개발에 영향을 미치는 대표적인 인구통계학적 요인으로 성별(김상미, 2013; 오지은, 송일호, 2013), 연령(양지윤, 고희원, 2016), 학력(성지미, 안주엽, 2006) 등이 제기되었다.

둘째, 노동시장요인을 살펴보면 이전 직장의 임금수준(이성용, 방하남, 2009), 종사직업(박경숙, 2003), 고용형태(김수영, 장수지, 이재정, 문경주, 2015), 그리고 개인의 은퇴에 대한 인식(임은정, 정순희, 2015) 등이 중장년층의 취업 및 경력개발에 영향을 미치는 요인들로 제기되었다.

셋째, 구직활동요인을 살펴보면 개인의 구직효능감(김명언, 장재윤, 조성호, 노연희, 2003), 고용서비스기관의 활용 특성(이상록, 2000), 구직기간(양혜진, 김한곤, 2017) 등이 주요 하위 요인으로 제기되었다.

넷째, 직무관련 요인을 보면 직무적합도와 직무만족(한종국, 2015), 업무내용(강소량, 문상호, 2010) 등이 중장년층의 취업 및 경력개발에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

끝으로 교육훈련요인을 보면 직업훈련프로그램 참여와 자격증 취득(양혜진, 김한곤, 2017), 직업훈련프로그램 참여 동기와 요구(박성정, 2009) 등이 주요 하위요인으로 도출되었다.

이와 같이 기존 선행연구에서 규명된 중장년층의 경력개발 특성에 영향을 미치는 요인들을 경력개발 준비 수준 진단을 위한 문항 개발의 근거 및 기본 인적사항 관련 문항 개발의 기초 자료로 활용하였다.

2. 중장년층 경력개발 특성 관련 진단도구

중장년층 대상 고용지원서비스 현장에서 중장년층의 경력개발 준비 및 활동 특성을 진단하기 위한 목적으로 활용되고 있는 대표적인 진단도구를 살펴보면 다음과 같다. 우선 중장년층에 특화된 진단도구로 첫째, 한국고용정보원에서 2015년도에 개발한 중장년 직업역량검사는 중장년 근로자의 직업역량과 개인을 둘러싸고 있는 상황을 객관적으로 진단함으로써 중장년층의 경력개발에 도움을 제공하기 위한 목적으로 개발되었다. 둘째, 준고령자용 구직상담검사(한국고용정보원, 2006)는 준고령자의 특성을 4개 유형으로 분류하는 표준화검사로써 검사 결과를 활용하여 유형별 적합한 목표설정과 개입을 위한 상담모형을 제시하는 과정이 수반된다.

다음으로 중장년층을 목적 대상으로 개발된 도구는 아니지만 중장년층의 경력개발 특성을 진단하기 위한 목적으로 주되게 활용되는 것으로 첫째, 노사공동재취업지원센터가 2009년에 개발한 전직준비도검사를 들 수 있다. 이 진단도구는 재취업을 희망하는 모든 구직자

들의 재취업행동 특성을 진단하여 직업선택과 구직활동의 행동을 활성화하기 위한 목적으로 활용되고 있다. 재취업 행동에 영향을 미치는 요인들 중 특히 학습이 가능한 요인들로만 구성된 이 검사도구의 결과에서 구직자가 개발하고 노력해야 하는 부분과 전문가의 도움을 얻어야 하는 부분을 제시함으로써 상담자와의 상담을 활성화시키는데 기여한다. 둘째, 한국 고용정보원이 2001년에 개발한 구직준비도검사는 개인의 구직활동에 영향을 미치는 심리적 특성을 파악함으로써 장기실직의 위험을 예측함과 동시에 효과적인 구직활동 정보를 제공하기 위한 목적으로 활용된다.

상기 제시된 관련 검사도구들로부터 장년층의 경력개발 준비 수준을 진단하기 위하여 직무능력, 구직기술, 구직태도 등이 공통적으로 고려되는 요인임이 도출되었다. 그러나 이러한 검사도구들은 구직자 유형을 구분하여 효과적인 개입 전략을 마련하기 위한 목적으로 개발된 것으로(김은석 외, 2016) 고용서비스 제공자의 관점에서 해석한 결과이기 때문에 경력개발 주체인 중장년층 개인 관점에서 경력개발의 중요성을 인식하고 주도적 경력설계를 위한 방향 설정에 도움을 주는데 한계가 있다. 또한 상기 제시된 검사도구를 보면 문항수가 많고(최소 65개 ~ 최대 82개) 다양한 하위변인으로 구성되어 있어 문항 내용도 복잡한 것으로 나타났다. 많은 문항과 내용의 복잡성은 중장년층의 검사 참여 자체를 저해할 수 있고 불성실한 응답으로 이어져 검사 결과의 신뢰성 자체를 낮출 수 있는 문제점이 제기된다.

<표 1> 중장년층 경력개발 준비 및 특성 진단 검사 개요

	문항수	수검 시간	하위요인
전직준비도 검사	75	20-25분	15
중장년 직업역량검사	82	25분	12
구직준비도검사	67	20분	6
준고령자용 구직상담검사	65	25-30분	11

따라서 중장년층 개인이 자신의 경력개발에 관심을 가지고 자신의 경력개발 준비 상황에 대하여 성찰할 수 있도록 수검 부담이 적고 결과를 쉽게 이해할 수 있는 검사도구의 개발이 필요하다.

Ⅲ. 연구방법

1. 측정도구 개발절차

중장년층 고용 관련 전문가 3명, 측정 전문가 1명, 기업인사 전문가 1명으로 문항 개발진을 구성하여 온라인 회의(3회), 워크숍(1회)을 실시함으로써 중장년층 경력개발 준비도 진단 도구 후보 문항들을 다음의 단계로 개발하였다. 첫째, 중장년층 경력개발 특성에 미치는 영향 요인에 대한 선행연구 분석 결과에 기초하여 인구통계학적 요인, 노동시장요인, 구직활동요인, 직무관련 요인, 교육훈련 요인 등으로 구분하여 기초 문항을 개발하였다. 둘째, 중장년층 경력개발 특성을 진단하기 위한 기존 검사도구의 문항을 분석하여 경력개발 준비와 관련된 요인으로 직무능력, 구직기술, 구직태도를 도출하고, 각 요인별로 관련된 문항을 도출하였다. 셋째, 중장년층 대상 고용서비스 현장전문가(13명, 실무경력 최소 5년 이상)와 중장년 구직자(13명)를 대상으로 FGI를 실시, 문헌분석 및 기존 검사도구로부터 도출한 경력개발 준비 요인의 타당성을 확인하고 질적 데이터로부터 도출한 개념과 범주를 활용하여 후보 문항들을 수정·보완하였다. 끝으로 전술한 과정을 거쳐 개발한 중장년층 경력개발 준비도 진단 도구의 타당성 검증을 위한 후보 문항(안)에 대하여 FGI에 참여했던 현장전문가 3명에게 검토를 요청한 후 의견을 반영하여 수정·보완하였다. 설문조사 방법에 대한 검토 의견으로 응답자의 상황(예: 응답시점의 고용상태, 원하는 경력개발 유형 등)에 따라 자동으로 문항이 선택되는 기능이 탑재된 온라인 검사가 아닐 경우 응답자 맞춤형으로 문항이 조정된 설문지가 준비되어야 할 필요성이 제기되었다. 이를 반영하여 응답자 상황(고용상태: 취업 vs. 실업, 경력개발 포부 유형: 임금근로 vs. 창업)에 따라 맞춤형으로 설계하여 4종의 설문조사 도구를 개발하였다. 구체적으로, 4종의 설문조사는 구직 태도(예: 내 능력과 경력에 못 미치는 일(자리)이라도 괜찮다), 구직 기술(예: 업무와 관련된 일을 다른 사람에게 조리 있게 설명할 수 있다), 직무 능력(예: 상대방이 하는 말의 요점이나 의도를 잘 파악할 수 있다)의 3가지 구인을 각각 5개의 3점 Likert 형식의 문항(0: 그렇지 않다, 1: 보통이다, 2: 그렇다)으로 측정하였다.

2. 자료수집 및 연구대상

설문조사는 중장년일자리희망센터의 상담사들의 협조 하에 센터로 내방한 중장년층을 대상으로 2017년 5월 17일에서 6월 8일까지 실시되었고, 총 997부가 수합되었다. 이 중 불성실한 응답 59부를 제외하고 938부를 최종적으로 분석하였다. 설문조사에 참여한 응답자 특성

을 정리하면 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 설문조사 응답자 특성

구분	항목	무응답 (%)	취업자 (%)	미취업자 (%)
성	남성	6명(17.6%)	199명(63.8%)	314명(53.0%)
	여성	11명(32.4%)	113명(36.2%)	277명(46.8%)
	무응답	17명(50.0%)	0명(0.0%)	1명(0.2%)
연령	40-49세	5명(14.7%)	121명(38.8%)	134명(22.6%)
	50-59세	7명(20.6%)	162명(51.9%)	300명(50.7%)
	60-69세	6명(17.6%)	29명(9.3%)	149명(25.2%)
	70-79세	1명(2.9%)	0명(0.0%)	7명(1.2%)
	무응답	15명(44.1%)	0명(0.0%)	2명(0.3%)
과거 주요 직업 (재직자 현재 직업)	관리자	0명(0.0%)	66명(21.2%)	117명(19.8%)
	전문가 및 관련종사자	0명(0.0%)	71명(21.2%)	74명(12.5%)
	사무종사자	4명(11.8%)	83명(26.6%)	81명(13.7%)
	서비스종사자	6명(17.6%)	41명(13.1%)	95명(16.0%)
	판매종사자	0명(0.0%)	1명(0.3%)	36명(6.1%)
	농림어업종사자	0명(0.0%)	1명(0.3%)	3명(0.5%)
	기능원 및 관련기능종사자	0명(0.0%)	6명(1.9%)	45명(7.6%)
	장치, 기계조작 및 조립종사자	1명(2.8%)	17명(5.4%)	35명(5.9%)
	단순노무종사자	4명(11.8%)	16명(5.1%)	58명(9.8%)
	공무원	1명(2.9%)	6명(1.9%)	14명(2.4%)
	군인	1명(2.9%)	1명(0.3%)	10명(1.7%)
	무응답	18명(52.9%)	3명(1.0%)	24명(4.1%)
주요 일자리의 규모	대기업	1명(2.9%)	131명(42.0%)	151명(25.5%)
	중소기업	3명(8.8%)	60명(19.2%)	171명(28.9%)
	개인사업	1명(2.9%)	26명(8.3%)	113명(19.1%)
	기타	6명(17.6%)	85명(27.2%)	115명(19.4%)
	무응답	23명(67.6%)	10명(3.2%)	42명(7.1%)
향후 희망 일자리 유형	취업	6명(20.6%)	175명(56.1%)	381명(64.4%)
	창업	7명(17.6%)	87명(27.9%)	178명(30.1%)
	무응답	21명(61.8%)	50명(16.0%)	33명(5.6%)

3. 자료분석

경력개발 준비도 진단도구의 개발 및 타당화는 요인분석을 활용하여 구인타당도를 검증

하고 이론적으로 관련된 변수들과의 상관 계수를 활용하여 수렴타당도 및 변별타당도를 검증하였다. 경력개발 준비도 자가진단 문항의 내적 구조를 탐색하기 위한 자료 분석 방법은 문항점수 EFA(Exploratory Factor Analysis: EFA) 방법과 ESEM(Exploratory Structural Equation Modeling: ESEM) 방법을 사용하였다(이순목, 윤창영, 이민형, 정선호, 2016). ESEM 방법은 EFA와 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis: CFA)의 중간자적인 입장을 취하고 있다. 즉, EFA의 관점을 활용하여 요인의 수효 및 구조를 탐색할 수 있다. 또한, 요인 구조의 탐색 과정에서 방법효과 등을 탐색할 수 있음으로써, 이러한 효과의 타당성을 검증할 수 있는 기회를 제공한다. 덧붙여서, 탐색된 요인분석의 결과의 합치도지수를 제공함으로써 요인구조의 적합성을 평가할 수 있는 CFA의 관점이 활용된다. 이러한 접근들을 활용하기 위하여 ESEM의 활용이 고려되었다.

본 연구에서 제안된 생애경력설계 준비수준 자가진단척도가 3점 척도임을 고려하여, 측정치가 연속변수임을 가정하는 전통적 EFA 방법을 대신하여 측정치가 범주형 자료임을 가정하는 제한정보 방식을 활용한 문항점수 EFA를 실시하였다. 또한, 현실적으로 척도 내 문항들 간에 다양한 동일방법으로 인해 발생하는 문항들의 측정오차 간을 상관을 추정하고 검증하는 기능의 ESEM을 사용하여 전통적인 EFA의 한계를 극복하고자 하였다. 또한, 보다 간명한 모형을 산출하는 부분계약 목표회전(Browne, 1972)을 실시하여 전반적 고정 목표회전이 가지는 기계적 회전의 한계를 넘어 연구진의 판단을 반영한 최종 결과를 도출하고자 하였다. 이에 덧붙여서, 경력개발 준비도 진단도구의 문항의 질을 검토하기 위하여 문항정보함수(item information function)가 활용되었다. 마지막으로, 수렴타당도 및 준거타당도를 검증하기 위하여 이론적으로 관련된 변수들과의 상관계수를 추정하고 검토하였다.

ESEM을 통한 경력개발 준비도 진단도구의 요인구조의 탐색 및 확인, 문항의 정보 곡선 추정은 M-plus 7.4(Muthen & Muthen, 2016)이 활용되었다. 이 외의 분석에서는 IBM SPSS 22.0이 사용되었다.

IV. 연구결과

1. 경력개발 준비도 진단도구의 타당화 및 문항 확정

가. 척도의 요인분석 가능성 검토

변수 간 중복 가능성 검토를 위해서 문항간 상관계수를 검토하여 .85 이상의 큰 값을 보이지 않았다²⁾. 문항 간의 변별타당도(discriminant validity)를 검증하기 위하여 각 문항의 SMC

(R^2)를 계산하였다. 이 SMC는 측정치의 분산에 들어있는 공통분의 추정치이기도 하지만 다른 변수와의 중복을 나타내는 다중공선성(multicollinearity)의 지표이기도 하다. 따라서 그 값이 너무 작은 경우(.3 이하)에는 문항이 다른 문항들과 공유하는 분산이 부족한 것으로 판단하여(즉, 수렴타당도 낮음) 해당 문항을 제거하고, 큰 경우(.7이상)에는 다른 변수들과 중복이 크므로(즉, 변별타당도 낮음) 삭제하는 접근을 사용하였다. 그 결과, 5개 문항(A6, A7, S6, S7, S8)을 제거하고 잔여 문항들을 분석에 사용하였다.

나. 요인수효 결정 및 기초해 산출

경력개발 준비도 진단도구의 요인 수를 결정하기 위하여 스크리 검사(scree test)를 실시하고 합치도 지수를 추정하였다. 스크리 검사 결과 요인의 개수가 3개 혹은 4개를 제안되었다(요인별 고유값: 7.79 vs. 1.97 vs. 1.50 vs. 1.21 vs. 1.11). 덧붙여서, 검사 결과와 경력개발 준비도 진단도구를 구성하는 기본 가정(3요인)을 고려하여, Mplus에서 문항점수 EFA를 실시하여 1-5요인 모형에 대해 해를 구하면서 검증적 합치도 및 판단적 합치도를 참조하였다(<표 3> 참조).

<표 3> 탐색적 1-5요인 모형의 합치도

모형	$x^2(df)$	$\Delta x^2(\Delta df)$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
1요인	3650.12** (275)		.691	.661	.118	.116
2요인	2658.72** (251)	991.40** (24)	.770	.735	.098	.101
3요인	2038.33** (228)	620.39** (23)	.835	.789	.090	.079
4요인	1440.42** (206)	4597.91** (22)	.889	.835	.075	.061
5요인	1050.38** (185)	390.04** (21)	.924	.879	.069	.049

주. 카이제곱차이 검증은 Mplus의 EFA에서 기본으로 제공하는 방식.

** $p < .001$.

<표 3>에 제시된 바와 같이, 요인이 1개 증가할 때마다 x^2 는 유의하게 낮아지고 있다. 경력개발 준비도 진단도구가 3점 척도임을 고려하여 추정법은 WLSMV(Weighted Least Squared with Mean Vectors)를 사용하였다. 1요인과 2요인 모형은 전반적 합치도가 나쁘고, 3요인 모형부터 모형 회전 및 해석 가능성을 검토할 수 있는 합치도를 보인다. 모형의 간명

2) 경력개발 준비도 진단도구 개발에 사용된 예비 문항들의 상관계수 및 SMC는 제1 저자에게 요청하여 받을 수 있다.

도를 고려하여 3요인과 4요인 모형을 선택하여 회전 및 해석 가능성을 검토하였다(〈표 4〉 참조).

〈표 4〉 3요인/4요인 모형의 탐색적 회전결과(형태계수)

문항	3요인 모형			4요인			
	F1	F2	F3	F1	F2	F3	F4
A1	.711	-.231	.081	.781	-.020	.029	-.118
A2	.761	-.238	.025	.850	.009	.024	-.200
A3	.728	.009	-.449	-.026	.696	.005	-.025
A4	.663	.011	-.401	-.149	.741	-.026	.079
A5	.758	-.021	-.469	-.012	.740	-.028	-.040
A8	.439	.311	-.210	.063	.379	.361	-.101
A9	.562	.209	-.101	.258	.341	.244	.012
A10	.560	.248	-.005	.249	.368	.296	.093
S1	.011	.498	.161	.117	-.120	.551	.010
S2	.019	.672	.010	.010	-.030	.742	-.121
S3	-.028	.825	.119	-.120	.005	.880	.025
S4	.012	.673	.098	-.018	-.035	.742	-.034
S5	.116	.648	.070	.034	.051	.690	-.006
S9	-.008	.629	.201	-.113	.028	.669	.151
S10	.221	.341	.265	.198	.056	.356	.255
C1	-.018	.379	.335	-.019	-.034	.393	.313
C2	-.009	.259	.502	-.079	.020	.221	.563
C3	.025	.211	.729	-.009	.020	.162	.774
C4	.014	.231	.732	.047	-.021	.191	.751
C5	.141	.011	.467	.245	-.049	-.010	.491
C6	.245	.100	.516	.279	.028	.098	.543
C7	.243	-.026	.589	.399	-.051	-.063	.599
C8	.421	.008	.368	.540	.033	-.018	.358
C9	.369	.149	.407	.488	.008	.156	.363
C10	.391	-.010	.263	.431	.081	-.009	.268
요인 간 상관	1			1			
	.413	1		.280	1		
	.460	.241	1	.411	.235	1	
				.202	.179	.361	1

<표 4>에서, 4요인 모형은 첫 번째 요인의 지표 문항들에서 변수 복잡도가 2를 보이고, 문항의 내용도 어떤 방향성을 나타낸다고 보기 어려워 해석이 곤란하다. 따라서 3요인 모형을 선택하여 다시 ESEM을 실시하였고, 그 추정 결과에 대해 문항 분석을 하였다.

다. ESEM 실시 및 요인구조 확인

모형식별을 위해 측정오차 간 상관을 “0”으로 가정하는 전통적 EFA가 척도의 실제 모습을 왜곡시킬 수 있다는 점을 고려하여 ESEM을 실시하였다. 구체적으로, 경력개발 준비도 진단도구가 신규 개발된 문항들이란 점에서, 적절한 정도로 구조가 안정된 경우에 실시하는 CFA를 대신하여 보다 유연하게 측정모형에 대한 탐색을 실시하는 방법으로 ESEM을 실시하였다(이순목 등, 2016). 덧붙여서, 척도 내 문항들에 대한 문항정보(item information)³⁾를 검토하고 문항의 속성수준을 참고하여 문항을 선별하는 과정을 실시하였다. 그 결과, 문항들 중 문항정보 값이 낮은 문항들을 선별하고 8개 문항(A8, S1, S10, C1, C5, C7, C8, C10)을 제거하였다.

<표 5> 3요인 모형의 ESEM 결과(형태계수 및 경계치, 문항속성수준)

문항	3요인 모형			경계치(threshold)		문항 속성수준
	F1	F2	F3	1	2	
A1	.707	.220	.095	-1.780	-0.570	-1.181
A2	.756	-.231	.037	-1.796	-0.565	-1.179
A3	.720	.011	-.446	-0.761	0.409	-0.178
A4	.669	.016	-.391	-0.829	0.480	-0.174
A5	.761	-.019	-.466	-1.129	0.101	-0.514
A8	.442	.318	-.220			
A9	.570	.207	-.107	-1.689	-0.189	-1.001
A10	.559	.255	-.011	-1.834	-0.331	-1.083
S1	.010	.499	.142			
S2	.021	.676	-.018	-1.341	-0.142	-0.741
S3	-.015	.829	.084	-1.017	0.215	-0.405
S4	.014	.675	.063	-0.323	0.819	0.251
S5	.111	.640	.051	-0.987	0.379	-0.306
S9	-.009	.637	.167	-0.671	0.479	-0.101
S10	.210	.337	.262			
C1	-.018	.377	.320			
C2	-.016	.250	.491	-0.771	0.230	-0.272
C3	.015	.211	.722	-1.892	-0.295	-1.090
C4	.007	.226	.739	-1.670	-0.234	-0.963
C5	.130	.003	.475			
C6	.231	.100	.517	-1.931	-0.294	-1.118

3) 경력개발 준비도 진단도구의 하위 척도별 문항정보곡선은 제1저자에게 요청하여 받을 수 있다.

C7	.230	-.035	.596			
C8	.409	-.001	.372			
C9	.359	.146	.400	-1.363	0.181	-0.591
C10	.383	-.008	.270			
요인 간 상관	1					
	.418	1				
	.472	.281	1			

주. 합치도는 $\chi^2_{(228)} = 2059.41$, $p\text{-value} < .001$, RMSEA=0.090(90% CI, .086-.093), CFI=.849. TLI=.799, WRMR=2.062
 WRMR의 해석은 대략 1.0 이하를 기준으로 함(Yu, 2012 참조)
 탐색적 회전의 결과에서 음영은 해석대상이 되는 계수임

문항들 간의 상관 계수 및 요인분석의 형태계수에 기초하여 수렴타당도 혹은 변별타당도가 낮은 문항들을 제거한 후 17개의 문항에 대해 경계치(threshold) 및 문항속성수준(문항 난이도)을 추정하였다(〈표 5〉 참조). 그 결과 요인 1의 문항들 중 A1과 A2가 문항속성수준에서 다른 문항들과 크게 차이가 나고, 문항정보곡선에서 정보 제공 수준이 낮은 것으로 판단되어 제거하였다.

라. 요인구조 확인 및 최종 문항 선택

문항 선별을 거친 15개 잔여 문항에 대해 3요인 모형을 추정하는 ESEM(2차)을 실시하였고, 그 결과를 〈표 6〉에 제시하였다. ESEM(2차) 결과에서, 추정 모형과 자료의 전반적 합치도 지수의 일부(WRMR)가 적절한 기준에 이르지 못하고 있다. 그러나 기저모형에 비해 이론 모형이 평가 자료에 얼마나 부합하는지를 보여주는 TLI와, 표본크기에 민감하지 않고 현실을 잘 반영하여 모형 개발에 더 적합한 CFI가 수용 가능한 수준을 보이고 있다. 모형의 간명성을 보여주는 RMSEA도 보통 이상의 합치도를 보이고 있다.

<표 6> ESEM(2차) 및 수정모형의 추정 결과(형태계수 및 요인 간 상관)

문항	ESEM(2차)			목표행렬			목표회전		
	F1	F2	F3	F1	F2	F3	F1	F2	F3
A3	.730	-.031	-.060	○			.749	-.011	-.165
A4	.731	-.129	.051	○			.741	-.048	-.060
A5	.745	-.094	-.026	○			.769	-.069	-.130
A9	.459	.025	.350	○			.453	.080	.262
A10	.461	.046	.455	○			.445	.106	.354
S2	.016	.696	-.120		○		.008	.692	-.119
S3	-.029	.861	.019		○		-.031	.875	.004
S4	-.010	.769	-.031		○		-.020	.766	-.033
S5	.060	.689	.041		○		.068	.715	.019
S9	-.004	.601	.149		○		-.015	.620	.134
C2	.001	-.051	.701			○	.006	.036	.651
C3	.008	-.191	.988			○	.009	-.074	.910
C4	-.021	-.134	.949			○	-.031	-.021	.889
C6	.112	.011	.629			○	.115	.084	.560
C9	.118	.199	.382			○	.110	.250	.335
요인 간 상관	1						1		
	.305	1					.341	1	
	.208	.607	1				.301	.540	1

주. 합치도는 $\chi^2_{(63)} = 599.78$, p -value < .001, RMSEA=0.091(90% CI, .080-.099), CFI=.929, TLI=.899, WRMR=1.41

WRMR의 해석은 대략 1.0 이하를 기준으로 함(Yu, 2012 참조)

ESEM의 결과에서 음영은 해석대상이 되는 계수임

이러한 분석 결과를 고려하여 본 연구에서는 ESEM(2차) 분석의 모형을 최종모형으로 하여, 간명한 모형을 산출하는 부분제약 목표회전(Browne, 1972)을 실시하였다. 경력개발 준비도 진단도구의 A9와 A10의 2개 문항이 변수복잡도가 2를 나타내고 있다. 목표행렬을 설정하기 위해 이 문항들의 내용(A9: 어떠한 일을 수행할 때 주저하기 보다는 일단 부딪쳐 보는 편이다. A10: 어려운 문제를 해결하기 위해 다양한 방법을 찾아서 시도해본다)을 살펴보면, 이 문항들은 구직 능력보다는 구직 시 요구되는 태도를 반영하고 있다는 점에서 요인1(구직 태도)에 목표행렬을 설정하여 부분제약 목표회전을 실시하였다.

<표 6>에 제시된 목표회전의 결과와 같이, 15개 문항들의 각 요인별 수렴변별도를 보여주는 요인계수들은 연구자들의 가정과 일치하는 3요인 구조를 보여 주었다. A9의 변수복잡도는 1을 나타내었고, A10은 요인 1에서의 요인부하량이 크게 나타나는 결과를 보여준다. 또한, 각 요인들 간의 변별 여부를 보여주는 요인 간 상관도 적절한 값을 나타내었다. 따라서 본 연구는 이상의 분석 결과를 근거로 <표 7>과 같이 경력개발 준비도 진단도구의 문항 구

조를 확정하였다. 이러한 결과를 바탕으로 본 척도의 구인타당도 및 수렴타당도가 검증되었다.

<표 7> 생애경력설계 준비수준 자가진단 척도의 요인 구조 및 확정된 문항

구분	문항	내용
요인1. 구직 태도	A3	조건(직종, 근무 조건 등)이 만족스럽지 못하더라도 일자리만 있으면 취업할 의사가 있다.
	A4	내 능력과 경력에 못 미치는 일(자리)이라도 괜찮다.
	A5	일을 계속 할 수만 있다면 체면에 관계없이 취업할 의사가 있다.
	A9	어떤 일을 수행할 때 주저하기 보다는 부딪혀 보는 편이다.
	A10	어려운 문제를 해결하기 위해 다양한 방법을 찾아서 시도한다.
요인2. 구직 기술	S2	컴퓨터를 사용하여 과업에 필요한 정보를 수집, 관리, 선택하여 활용할 수 있다.
	S3	적합한 일자리를 찾기 위해 취업 정보를 수집하기 위한 방법을 알고 있다.
	S4	바로 연락하여 일자리에 대한 정보나 소개를 요청할 수 있는 가족, 친구, 모임이 있다.
	S5	직장, 단체 등에서 상황에 걸맞지 않는 부적절한 말이나 행동을 하지 않는 편이다.
요인 3. 직무 능력	C2	컴퓨터를 사용하여 과업에 필요한 정보를 수집, 관리, 선택하여 활용할 수 있다.
	C3	상대방이 하는 말의 요점이나 의도를 잘 파악할 수 있다.
	C4	업무와 관련된 일을 다른 사람에게 조리 있게 설명할 수 있다.
	C6	새로운 직장 또는 단체에 들어가도 사람들과 잘 어울리는 방법을 알고 있다.
	C9	희망하는 직업에서 요구하는 최신의 능력과 기술을 쌓기 위하여 금전적 투자를 아끼지 않는다.

위 <표 6>에 제시된 요인구조에 기초하여 각 요인의 지표문항들에 대한 문항정보곡선(Item Information Curve)과 요인들의 검사정보곡선(Test Information Curve)을 아래와 같이 제시하였다. 각 요인들의 검사정보는 수용 가능한 수준을 보이고 있으며, 각 문항들에서 제공되는 정보 양들도 전반적인 능력수준에서 수용 가능한 패턴을 보이고 있다. 요인 3(구직 능력)의 C9은 다른 문항들에 비해 문항정보 수준이 낮은 편이나, 전체 능력수준에서 제공하는 정보의 수준이 균일하게 나타난다. 따라서 요인 3의 검사정보 수준을 고려할 때 척도 구성에 문제가 없다고 판단하였다⁴⁾.

4) 최종 확정된 경력개발 준비도 진단도구의 문항정보곡선 및 검사정보곡선은 제1저자에게 요청하여 받을 수 있다.

마. 최종 선택된 경력개발 준비도 진단도구의 수렴타당도

최종 선택된 경력개발 준비도 진단도구의 변별타당도 및 수렴타당도를 검증하기 위하여 이론적으로 관련된 변수들(즉, 직무만족, 수용성, 안정성, 스트레스, 긍정성, 적극성, 독립성, 장애 극복, 자기 확신, 목표 실현, 내외 통제, 전직 유연성, 자기이해, 목표 설정, 네트워크, 서류면접기술)과의 상관관계를 추정하고 그 결과를 <표 8>에 보고하였다.

최종 선택된 5개의 문항으로 측정되는 구직태도로 계산된 하위 요인 점수는 ‘직무만족, 적극성, 장애 극복, 자기 확신, 목표 실현, 내외 통제, 전직 유연성, 자기이해, 목표 설정, 네트워크, 서류면접기술’ 과 통계적으로 유의한 정적인 관련성을 보였다. 특히, 구직과 관련된 행동의 태도를 측정하는 ‘구직태도’ 하위 척도는 직무만족($r=.280, p<.001$), 적극성($r=.230, p<.001$), 장애 극복($r=.283, p<.001$)과 가장 큰 정적 상관을 보였다. 이를 통해서, 최종 확정된 5개의 문항이 경력개발 준비도 진단도구의 구직태도를 측정하고 있음을 확인하였다.

최종 선택된 5개의 문항으로 측정되는 구직기술로 계산된 하위 요인 점수는 ‘직무만족, 수용성, 안정성, 스트레스, 긍정성, 적극성, 독립성, 장애 극복, 자기 확신, 목표 실현, 내외 통제, 자기 이해, 목표 설정, 네트워크, 서류면접기술’ 과 통계적으로 유의한 정적인 관련성을 보였다. 특히, 생애경력설계 준비수준과 관련된 ‘구직기술’ 하위 척도는 자기 확신($r=.340, p<.001$), 목표실현($r=.398, p<.001$), 목표설정($r=.445, p<.001$), 네트워크($r=.366, p<.001$), 서류면접기술($r=.359, p<.001$)과 상대적으로 큰 상관을 보였다. 이를 통해서, 최종 확정된 5개의 문항이 경력개발 준비도 진단도구의 구직기술을 측정하고 있음을 확인하였다.

최종 선택된 5개의 문항으로 측정되는 직무능력으로 계산된 하위 요인 점수는 ‘직무만족, 수용성, 안정성, 스트레스, 긍정성, 적극성, 독립성, 장애 극복, 자기 확신, 목표 실현, 내외 통제, 전직 유연성, 자기이해, 목표 설정, 네트워크, 서류면접기술’ 과 통계적으로 유의한 정적인 관련성을 보였다. 특히, 생애경력설계 준비수준과 관련된 ‘직무능력’ 하위 척도는 자기 확신($r=.459, p<.001$), 목표실현($r=.463, p<.001$), 자기이해($r=.419, p<.001$), 목표설정($r=.492, p<.001$), 서류면접기술($r=.464, p<.001$)과 상대적으로 큰 상관을 보였다. 이를 통해서, 최종 확정된 5개의 문항이 경력개발 준비도 진단도구의 직무능력을 측정하고 있음을 확인하였다. 이러한 결과를 바탕으로 본 척도의 수렴타당도 및 준거타당도가 검증되었다.

<표 8> 최종 확정된 하위 요인 척도 점수와 관련 변수들 간의 상관계수

	평균	SD	구직 태도	구직 기술	직무 능력	직무 만족	수용성	안정성	스트 레스	긍정성	적극성	독립성	장애 극복	자기 확신	목표 실현	내외 통제	전직 유연성	자기 이해	목표 설정	네트 워크	서류 면접
구직 태도	1.34	.435	1																		
구직 기술	1.24	.521	.259**	1																	
직무 능력	1.52	.439	.280**	.455**	1																
직무 만족	5.41	1.130	.280**	.165**	.294**	1															
수용성	3.12	.609	.040	.196**	.155**	.309**	1														
안정성	2.94	.559	-.041	.174**	.090**	.251**	.749**	1													
스트 레스	2.13	.678	.029	-.130**	-.126**	-.288**	-.710**	-.751**	1												
긍정성	3.04	.486	.055	.266**	.258**	.326**	.608**	.645**	-.629**	1											
적극성	2.82	.590	.230**	.235**	.397**	.230**	.086**	.040	.010	.261**	1										
독립성	2.74	.535	.069*	.155**	.204**	.201**	.391**	.352**	-.388**	.408**	.158**	1									
장애 극복	3.09	.459	.283**	.269**	.371**	.338**	.198**	.109**	-.088**	.379**	.622**	.201**	1								
자기 확신	2.91	.529	.186**	.340**	.459**	.299**	.239**	.198**	-.181**	.390**	.580**	.263**	.663**	1							
목표 실현	2.83	.589	.172**	.398**	.463**	.270**	.215**	.172**	-.181**	.351**	.530**	.259**	.579**	.765**	1						
내외 통제	2.88	.378	.079*	.157**	.120**	.268**	.326**	.295**	-.319**	.386**	.176**	.290**	.328**	.262**	.288**	1					
전직 유연성	3.04	.457	.065*	.032	.141**	.182**	.298**	.249**	-.261**	.313**	.072**	.215**	.257**	.127**	.096**	.330**	1				
자기 이해	3.05	.526	.127**	.281**	.419**	.206**	.193**	.151**	-.152**	.320**	.495**	.204**	.576**	.648**	.645**	.228**	.160**	1			
목표 설정	2.76	.565	.183**	.445**	.492**	.241**	.182**	.142**	-.137**	.281**	.472**	.206**	.525**	.676**	.750**	.216**	.109**	.667**	1		
네트 워크	2.74	.559	.126**	.366**	.239**	.191**	.129**	.079*	-.040	.185**	.255**	.095**	.349**	.391**	.428**	.174**	.040	.386**	.528**	1	
서류 면접	2.78	.493	.167**	.359**	.464**	.225**	.156**	.075*	-.119**	.279**	.409**	.217**	.474**	.555**	.573**	.190**	.158**	.514**	.634**	.510**	1

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

V. 논의 및 결론

이 연구는 중장년층의 수검부담을 최소화하면서 타당하게 경력개발 준비 수준을 진단할 수 있는 문항을 개발하는데 목적을 두고 있다. 이를 달성하기 위하여 중장년층의 경력개발 특성 및 진단도구 관련 문헌을 분석하고 중장년층 및 중장년층 대상 고용서비스 현장전문가를 대상으로 한 면접조사 결과를 반영하여 문항 후보군을 마련, 이 중 타당한 문항을 도출하기 위하여 탐색적 요인분석법과 탐색적 구조방정식 모형을 적용하여 분석하였다.

그 결과 첫째, 중장년층의 경력개발 준비도를 측정할 수 있는 최소한의 요인으로 구직태도, 구직기술, 직무능력이 도출되었다. 도출된 각 요인별로 구분하여 이론적 논의를 전개하면 다음과 같다. 우선 구직태도가 중장년층의 경력개발에 중요한 요인이라는 이 연구 결과는 다수의 연구결과(문영미, 2006; 임은미, 양명희, 2006; 정용진, 2003)와 맥을 같이 한다. 이와 달리 구직기술의 경우 문영미(2006)에 따르면 구직기술 수준의 차이는 경력개발에 크게 영향이 없는 것으로 나타나 이 연구결과와 상반된다. 이와 달리 류윤석(2005)의 연구에서는 노인의 취업 장벽으로 구직기술의 부족과 소극적 구직태도를 제기하고 있어 이 연구의 결과와 맥을 같이하고 있다. 이로 부터 중장년층의 경력개발 준비도를 확인하는데 있어 구직기술에 대해서는 여전히 논쟁적임을 알 수 있다. 이는 중장년층 이상의 노동시장에서 취업 경로가 개인적 네트워크에 의하여 다수 이루어지고 있는 특성이 반영된 결과로 다른 집단보다 구직기술의 중요성이 상대적으로 저평가될 수 있을 수 있다. 따라서 향후 중장년층의 경력개발과정에서 구직기술이 차지하는 중요성에 대한 탐색이 후속적으로 이루어져야 함을 알 수 있다. 끝으로 직무능력은 중장년층 경력개발에 있어 핵심적인 요인이라는 다수의 기존 연구결과(권대봉, 노경란, 2005; 김정민, 2017; 박성정, 2009)를 지지하고 있다. 기존 연구들이 직무능력의 중요성을 강조하고 어떻게 개발할 것인가에 초점을 맞추어왔다면 이 연구결과는 직무능력의 수준을 스스로 자가진단할 수 있는 기회를 제공할 수 있는 구체적 문항을 개발했다는 점에서 이 분야의 논의를 확장시켰다.

둘째, 중장년층의 경력개발 준비도를 타당하게 측정할 수 있는 최소한의 문항으로 각 요인별 5개 문항씩 총 15문항을 도출하였다. 이 결과는 다음의 측면에서 실천적 의의를 찾을 수 있다. 이 연구를 통하여 도출된 문항은 중장년층의 경력개발에 있어 상담을 제공하는 제공사 중심적이었던 기존 도구들(한국고용정보원, 2006; 한국고용정보원, 2009; 한국고용정보원, 2011; 한국고용정보원, 2015)과 달리 중장년 수요자 중심으로 전환시켰다는데 의미가 있다. 또한 이 연구를 통하여 개발된 3개 구인과 15개 문항이라는 간단형 검사는 복잡한 구인과 많은 문항으로 중장년층의 수검 접근성을 낮췄던 기존 도구의 한계를 보완했다는 점에서

쉬운 활용이 기대된다. 이 도구를 활용함으로써 중장년층 스스로 자신의 경력개발 준비 수준을 쉽게 이해하고 앞으로 긍정적으로 경력개발 활동을 지속하기 위하여 어떤 준비와 태도를 취해야 하는지 구체화할 수 있는 실마리를 얻을 수 있을 것이다.

그러나 이 연구에서는 문항 간 내적 구조 탐색을 통하여 문항의 타당성을 확보하였으나 중장년층의 수검 자료 축적을 통하여 향후 다른 검사도구와의 일치도 수준을 탐색하는 연구가 이루어져야 할 것이다. 또한 이 진단도구를 활용한 결과를 누적하여 한국 노동시장의 맥락적 특성이 반영된 중장년층의 경력개발 경향을 이해할 수 있는 기초자료로 활용할 것을 제언한다.

참고문헌

- 강소량, 문상호 (2010). 중·고령자의 직무 특성이 삶의 질에 미치는 영향: 고령화연구패널 (KLoSA) 분석을 중심으로. **사회보장연구**, 26(3), 225-255.
- 관계부처합동 (2017). 55+ 현역시대를 위한 장년고용정책(안): 제3차 고령자 고용촉진 기본 계획. <http://www.moel.go.kr/>에서 검색
- 교육부 (2016). 2016년도 학교진로교육 추진계획. <http://www.moe.go.kr/newsearch/search.jsp> 에서 검색
- 권대봉, 노경란 (2005). 중고령자의 직업능력개발을 위한 한국과 일본의 정책적 지원 비교. **인력개발연구**, 7(2), 1-26.
- 금재호, 신현구 (2014). 시니어 **창업지원사업 고용영향평가 연구**. 세종: 한국노동연구원.
- 김명언, 장재윤, 조성호, 노연희 (2003). 성취프로그램의 효과: 구직효능감 변화를 중심으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 16, 181-204.
- 김상미 (2013). **서울시고령자취업알선센터 구직자의 취업결정요인**. 석사학위논문, 중앙대학교.
- 김수영, 장수지, 이재정, 문경주 (2015). 베이비붐세대의 재취업 의사에 영향을 미치는 요인. **노인복지연구**, 67(-), 107-132.
- 김은석, 박가열, 정명진, 조아름 (2016). **중장년층 구직자 역량 진단과 고용서비스 연계 방안**. 충북: 한국고용정보원.
- 김정민 (2017). 노인직업능력개발을 위한 평생교육 프로그램 개발 방향 탐색. **한국콘텐츠학회논문지**, 17(1), 728-739.
- 노경란 (2005). **한국과 일본의 중고령자 인적자원정책 비교**. 박사학위논문, 고려대학교.
- 노사발전재단 회의자료. 주제: 생애경력설계 자가진단 모바일서비스 개발 회의자료 (제2차 회의). 2017년 3월 16일.
- 류윤석 (2005). 평생학습사회에서의 노인 직업교육 활성화 방안. **한국교육**, 32(3), 377-399.
- 류장수, 채재은, 노경란 (2016). **수요자 맞춤형 평생교육 활성화 방안**. 세종: 교육부.
- 문영미 (2006). 구직활동이 고령자 취업에 미치는 영향에 관한 연구. **사회복지리뷰**, 11(-), 139-156.
- 박경숙 (2003). 55세 이상 고령자의 노동시장 이탈과정 : 은퇴의 유형화에 대한 함의. **노동정책연구**, 3(1), 103-140.
- 박경숙, 김미선 (2016). 노인 가구형태의 변화가 노인 빈곤율 변화에 미친 영향. **한국사회학**, 50(1), 221-253.
- 박성정 (2009). 고령여성의 직업교육훈련 요구 분석. **직업교육연구**, 28(1), 115-133.

- 성지미, 안주엽 (2006). 중고령자 취업 결정요인. **노동정책연구**, 6(1), 39-74.
- 양지윤, 고희원 (2016). 중·고령 구직자의 취업 결정요인 분석: 공공고용서비스 취업알선 대상자 50-85세를 중심으로. **기업경영연구**, 23(5), 69-90.
- 양혜진, 김한곤 (2017). 중고령자의 재취업결정요인 분석 : 대구광역시를 중심으로. **한국콘텐츠학회논문지**, 17(1), 242-261.
- 여유진 (2013). 노인의 가구유형별 빈곤과 공적 이전의 빈곤감소효과 분석: 정책적 함의를 중심으로. **비판사회정책**, 40, 185-219.
- 오지은, 송일호 (2013). 고령자의 취업여부와 근무형태 및 직종별 취업결정 요인 실증분석. **사회과학연구**, 20(3), 24-54.
- 이상록 (2000). 실직기간 구직활동이 실직자의 재취업에 미치는 영향 분석. **한국사회복지학**, 43(-), 299-327.
- 이성용, 방하남 (2009). 성, 연령별 중고령노동자의 취업 양극화 분석. **한국노년학**, 29(2), 593-610.
- 이순목, 윤창영, 이민형, 정선호 (2016). 탐색적 요인분석: 어떻게 달라지나?. **한국심리학회지: 일반**, 35(1), 217-255.
- 임완섭 (2015). 빈곤 노인가구의 유형별 소득 및 지출 특성과 정책과제. **보건복지포럼**, 226, 90-103.
- 임은미, 양명희 (2006). 준·고령자의 구직정서 및 태도에 대한 경험적 탐색. **상담학연구**, 7(4), 1107-1122.
- 임은정, 정순희 (2015). 의사결정나무 분석을 통한 한국 중고령자의 점진적 은퇴의사결정에 관한 연구. **Financial Planning Review**, 8(3), 167-195.
- 장경섭 (2009). **가족·생애·정치경제: 압축적 근대성의 미시적 기초**. 경기: 창비.
- 정용진 (2003). **기업체 퇴직준비교육 프로그램 개발 및 효과에 관한 연구**. 박사학위논문, 고려대학교.
- 통계청 (2017). **경제활동인구조사**. 성별·연령별 고용률. <http://kosis.kr/> 에서 검색.
- 한국고용정보원 (2001). **구직준비도검사**. 서울: 한국고용정보원.
- 한국고용정보원 (2006). **중고령자용 구직상담검사**. 서울: 한국고용정보원.
- 한국고용정보원 (2009). **전직준비도검사**. 서울: 한국고용정보원.
- 한국고용정보원 (2015). **중장년 직업역량검사**. 음성: 한국고용정보원.
- 한종국(2015). 직무특성이 중고령자의 직무만족도에 미치는 영향 연구 : 고령친화적 인적 자원관리의 조절효과를 중심으로. **인적자원관리연구**, 23(1), 19-45.
- Bergquist, J. M. (1992). German Americans. In J. D. Buenker & L. A. Ratner (Eds.),

- Multiculturalism in the United States: A comparative guide to acculturation and ethnicity* (pp. 53-76). New York, NY: Greenwood.
- Browne, M. W. (1972). Oblique rotation to a partially specified target. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 25(2), 207-212.
- Butler, S. (2003). Multicultural sensitivity and competence in the clinical supervision of school counselors and school psychologists: A context for providing competent services in a multicultural society. *Clinical Supervisor*, 22(1), 125-142.
- Gregory, G., & Parry, T. (2006). *Designing brain-compatible learning* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Hamfi, A. G. (1981). The funny nature of dogs. *E-journal of Applied Psychology*, 2(2), 38-48. Retrieved from <http://ojs.lib.swin.edu.au/index.php/fdo>.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2016). *Mplus user's guide* (7th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Paivio, A. (1975). Perceptual comparisons through the mind's eye. *Memory & Cognition*, 3(1), 635-647. doi:10.1037/0278-6133.24.2.225.
- Rose, S. L. (2006). Essays on almost common value auctions (Doctoral dissertation, Ohio State University). Retrieved from <http://www.ohiolink.edu/etd>