

대학생용 진로발달검사 개발 및 타당화 연구

박 용 두 김 나 래 이 기 학 김 영 아[†]
(주)휴노 연세대학교 (주)휴노

본 연구에서는 청년기의 진로발달 과정의 특성을 반영하여 대학생들의 진로발달 상태를 보다 실제적으로 측정할 수 있는 도구를 개발하고자 하였다. 이를 위해 진로발달 과정에 영향을 미치는 다양한 요인들에 대한 통합적 모델을 제시한 사회인지 진로이론을 근간으로 하고 기존의 유사 검사들의 측정변인을 검토하여 8개의 하위 요인(자기이해, 직업이해, 진로결정 자기효능감, 진로탐색 자기효능감, 사회적 관계망 활용 자기효능감, 진로전환 자기효능감, 진로준비 필요성 인식, 전공진로 적합성)으로 구성된 진로발달검사를 개발하고 개발된 검사의 공인타당도와 수렴타당도를 검증하였다. 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시한 결과 개발된 진로발달검사의 8요인 구조는 적합하며 안정적인 것으로 나타났다. 또한 개발된 진로발달검사의 공인타당도와 수렴타당도를 각각 관련 검사들 간의 상관분석을 통해 검증하였다. 공인타당도의 경우, 개발된 진로발달검사는 관련 유사 검사 및 변인들과 유의미한 정적 상관이 나타났으며, 수렴타당도의 경우, 개발된 진로발달검사는 취업불안과 유의미한 부적 상관을 보였고, 진로적응성과는 유의미한 정적 상관을 보였다. 마지막으로 이러한 결과들의 의미 및 한계에 대하여 논의하였다.

주요어 : 진로발달검사, 사회인지 진로이론

[†] 교신저자(Corresponding Author) : 김영아, (주) 휴노
E-mail : my@huno.kr

서론

오늘날 급속한 사회적 변화와 취업 경쟁의 심화로 인해 진로 문제는 비단 한 두 개인의 문제가 아닌 전반적인 사회적 문제로 대두되고 있다. 또한 진로는 심리사회적인 다양한 요소들이 복합적으로 상호작용하여 이루어지는 의사결정 행동으로 개인의 행복과 직결되는 청년기의 매우 중요한 발달과제이다. 진로(career)는 '개인이 일생동안 수행하는 일의 총체'(Hoyt, 1974), '전 생애에 걸친 역할의 총체'(Herr & Cramer, 1996), '일만이 아니라 여가를 포함하는 것'(McDaniels, 1978) 등 폭넓게 정의된다. 그러나 일상적인 용어로서의 진로는 직업적 삶 안에서 일생 동안의 지위 또는 경험의 총체로 정의되며, 이는 보수를 받는 직업만이 아니라 사회생활 및 가정에서의 역할 등 다양한 삶의 측면들을 포괄하는 개념이다(임연, 윤희한, 2005).

개인은 자신의 진로를 탐색해 나가면서 다양한 과제들에 직면하고 이를 수행하는 동안 성공적인 직업 선택을 하기 위한 지식, 기술, 태도 등을 배워나간다. 특히 대학생 시기는 학교에서 직업세계로의 이행이 실제로 이루어지는 전환의 시기로, 대학생들의 진로발달은 대학생 시기뿐만 아니라 졸업 후 삶의 질에 직접적인 영향을 주는 과정이기 때문에 특히 의미 있게 다룰 필요가 있다(Mortimer, Zimmer-Gembeck, Holmes & Shanahan, 2002, Paul, 2010). 2011년 청년 실업률은 7.6%(통계청, 2012)로 오늘날 취업시장은 여전히 고용불안이 지속되고 있는 실정이다. 이러한 취업시장의 현실과 맞물려 대학생들의 안정적인 진로발달에 대한 교육적 지원에 대한 관심이 고조되면서, 학생들이 스스로 진로를 탐색하

고 계획하여 만족스러운 진로를 선택할 수 있도록 다양한 프로그램과 정보 제공에 대한 필요성이 더욱 강조되고 있다. 특히 국가적 차원에서 '대학생 진로지도 체제의 혁신'이라는 목표 아래 다양한 취업지원 정책방향 및 대안이 제시되는 등 대학생들의 안정적인 진로발달을 촉진시킬 수 있는 예방적 개입과 효과적인 도움 행동의 적절한 시행에 대한 관심이 더욱 증대되고 있는 실정이다. 이러한 사회적 요구에 부합하여 교육적 서비스 및 현실적인 도움 행동을 효과적으로 제공하기 위해서는 무엇보다 현재 학생들의 진로 발달 상태에 대한 깊이 있는 이해가 필요하며 이를 위해서는 우선적으로 개인의 진로발달 상태에 대한 측정 및 평가가 선행 되어져야 할 것이다. 따라서 본 연구에서는 청년기 진로발달 과정의 특성을 반영하여 대학생들의 진로발달 상태를 보다 효과적으로 측정할 수 있는 도구를 개발하고자 하였다.

이론적 배경

진로에 대한 정의가 다양한 것처럼 진로발달에 대한 개념 역시 진로성숙, 진로적응 등의 다양한 개념과 혼용되어, 일관된 합의를 보이기보다는 진로발달에 대한 이론적 접근의 차이에 따라 다양한 의미들로 정의되어져 왔다. Super(1955)는 진로성숙이 개인의 전체 발달의 일부로서 특정 시기에 이루어지는 일시적 행동 과제가 아니라 전 생애동안 재취업, 이직, 직업 전환 등과 같은 진로와 관련된 중요한 선택 및 결정의 순간에 지속적으로 직면하는 발달 과제라고 하였고, Schutt(1998)는 진로발달이 '한 개인이 자아정체성과 진로정체

성, 직업성숙도, 진로계획 능력 등을 개발하고 다듬는 과정이라고 기술하였다. 또한 미국 중앙 직업정보 조정 위원회(NOICC: National Occupational Information Coordinating Committee)의 국가 진로지도 지침에서는 진로발달을 인생에 걸쳐 자기 자신 및 직업세계에 대한 정보 탐색, 전공 또는 진로탐색, 졸업 후의 진로 계획을 위한 준비행동이라는 3가지 영역 안에서 부과되는 다양한 과제 수행을 통해 이루어지는 과정이라고 정의내리고 있다(NOICC, 1992). 이상의 관점들을 종합하여 볼 때 진로 발달이란 합리적인 진로의사결정을 하기 위해 필요한 인지적 능력과 함께 긍정적인 진로태도의 성숙을 이루고 자신에게 보다 적합한 진로를 선택하기 위한 역량을 키워 나가는 준비 과정이라고 할 수 있겠다.

지난 반세기 동안 다양한 논의를 통해 진로 발달에 대한 심도 있고 폭넓은 이해가 이루어졌음에도 불구하고, 다양한 진로이론과 이에 따른 진로발달에 대한 학문적 접근 방식의 차이가 나타나고 있다. Super(1955)는 진로발달에 있어서 개인이 속해 있는 연령단계에서 달성해야 할 직업적 발달 과제 수행을 중요하게 생각한 반면에 Crites(1978)는 진로선택 과정에서 나타나는 정의적, 인지적 특성들에 대한 동일 연령층 안에서의 상대적 비교를 강조하였다. 한편 Fouad(1988)는 진로성숙의 문화적 차이를 강조하며 진로문제 대처능력과 관련된 준비 수준을 강조하였다. 이처럼 다양한 학문적 접근들은 진로발달이 개인의 인지적 능력과 정의적 특성으로 구성된다는 점에서는 어느 정도 일치하나, 진로발달의 구조적 특성 및 측정 구인에 대한 연구자들 간의 일관된 합의를 이끌어내지는 못했다(Westbrook, 1983). 이는 진로발달이 한정된 몇 개의 특정 구성

영역에서의 성숙된 태도 또는 능력의 획득으로 이루어진 것이 아니라 서로 다른 여러 요소들의 총체로서 지속적인 변화의 연속선 위에 놓여 있기 때문이다.

실제 현장에서 사용할 수 있는 유용한 정보를 획득하기 위해 다양한 진로발달과 관련된 Career Decision Scale(CDS; Osipow, Winer, Yanico, & Koschier, 1980), Career Maturity Inventory(CMI; Crites, 1978), Career Development Inventory(CDI; Thompson, & Lindeman, 1981)등의 여러 검사들이 개발되어져 왔다. 그러나 이러한 진로발달 도구들은 기존의 진로발달 이론들 간의 접근 방식을 통합적으로 고려하기 보다는 개별 이론들에 보다 치중하여 만들어졌다. 따라서 대학생용 진로발달검사 개발이라는 목적 아래 통합적 관점에서 기존의 진로발달검사들을 살펴보면 몇 가지 보완해야 할 한계점들이 드러난다.

첫째, 기존 진로발달검사들은 진로결정의 가변성과 진로발달 과정에서 경험하는 발달 과제 수행과 관련 있는 과정적 요소들을 구성 요인에 충분히 반영하여 개발되지 못 했다. 진로발달과 관련된 선행 연구들을 살펴보면, 자신이 선택한 직업에 대한 확신이 강한 개인은 직업들 안에서 성공적인 경력을 쌓고 이를 바탕으로 자신이 선택한 직업의 지위를 향상시키며(Wilensky, 1961) 다른 직장으로 이직할 가능성이 낮다고 보고되고 있다(Clausen, 1991). 한편 청소년의 진로발달 자아정체감 연구에서는 탐색활동은 활발하지만 명확한 결론을 내리지 않은 유예상태를 충분한 준비와 계획 없이 성급한 결론을 내리는 것보다 더 성숙한 상태로 보고 있다(Raskin, 1988). 또한 대학생을 대상으로 진로결정 상태와 정서적 안정성의 정도에 따라 프로파일 분석을 한 결과, 진로

결정을 하였음에도 정서적으로 편안하지 않은 경우가 20.8%, 진로가 결정된 상태는 아니지만 정서적으로 편안한 경우가 7.7%로 나타났다(Jones, 1989). 이러한 일련의 연구들은 진로 문제에 있어 특정한 직업이나 직장을 단순히 결정하거나 선택하는 의사결정 자체가 중요하다기보다는 선택의 질, 즉 충분한 준비와 탐색을 기반으로 안정된 진로발달 상태에서 결정된 선택이었는지가 더 중요함을 일관되게 지지하고 있으며, 대학생들의 경우 단순히 진로미결정상태를 진로발달 상의 문제로 규정하는 것은 성급한 판단임을 시사하고 있다.

대학생들의 진로미결정 시기는 진로미성숙의 결과로 나타난 상태라기보다는 군대 입대, 아르바이트 등과 같은 개인 사정으로 인한 휴학 등의 일시적 미결정 유예 상태이거나 보다는 선택과 결정을 위한 대안 탐색의 시기일 수 있다. 특히 국내의 경우, 대학 이전에 실제적인 직업 경험이나 지식을 쌓는 경우가 매우 희박하기 때문에 대학생 시기는 관심 분야에 대한 전문 지식을 쌓을 뿐만 아니라 직업 세계에 대한 실제적인 지식과 경험을 쌓는 시기이다. 그러나 진로정체감 검사(김봉환, 1997), CMI(Crites, 1978), CDS(Osipow, Winer, Yanico, & Koschier, 1980) 등 국내에서 자주 사용되는 진로발달과 관련된 검사들은 진로의사결정 과정에서 직면하는 다양한 발달과제를 수행해 나가는 주도적 행위자로서의 역량 및 태도를 다면적 측면에서 세부적으로 측정하기보다는 진로결정 또는 성숙에 초점을 둔 보편적인 진로태도 측정에만 집중되어 있다는 한계점을 벗어나지 못하고 있다. 진로발달은 어느 특정 연령이나 시기에 수행하는 일회적인 발달과제라기보다는 전 일생에 걸쳐 수행되는 연속적인 발달과제로서, 개인은 한 번 결정한 진로

를 지속적으로 평생 동안 유지하기 보다는 진로 변화의 가능성을 가진 채 끊임없는 진로의 사결정 상황에 직면하게 된다. 특히 대학생 또는 취업 준비생의 경우, 현실적인 직업 세계의 특성 및 상황을 고려하여 보다 현실적인 직업 대안을 선택하고 결정하는 과정 속에서 기존의 진로 계획이나 결정을 수정하는 경우가 많을 것이다. 따라서 대학생들의 진로발달 상태를 보다 면밀하게 이해하기 위해서는 진로결정 자체에 초점을 맞춘 진로검사보다는 진로결정의 가변성을 고려하여 기초 정보 획득 수준과 함께 효과적인 탐색 및 준비행동 역량을 평가할 수 있는 검사도구의 개발이 선행되어야 할 것이다.

둘째, 기존의 진로발달검사들은 진로발달에 영향을 주는 다양한 요인들을 구조화하고 포괄하여 진로발달 수준을 측정하지 못했다. 최근 20년간 진로발달에 대한 연구가 활발하게 진행되면서 이론적 관점의 통합에 대한 필요성이 더욱 중요하게 부각되었다. 그러나 사회구조주의 이론, 카오스 이론 등 통합적 관점에 대한 논의가 활발하게 진행되어 온 것에 반해, 성인의 진로발달에 초점을 두고 이를 실제적으로 반영하여 개발한 진로발달검사는 상대적으로 매우 부족한 실정이다. 기존의 진로발달 또는 진로성숙 검사들의 하위구조를 살펴보면, 개인의 진로발달과 관련된 인지적, 정의적, 행동적 측면에 대한 하위 요소들을 측정한다는 동일한 목적임에도 불구하고 진로발달 변인의 수에 대한 일관된 합의가 없으며, 진로계획과 진로결정 외에는 각기 다른 하위 요인들로 구성되어 있고, 각 검사마다 인지적, 정의적, 행동적 특징 등을 측정하는 범위에 차이가 있다(Betz, 1988; Westbrook, 1983). 예를 들면, Super의 CDI에서의 진로계획(career

planning)은 진로에 대한 계획과 준비 및 탐색 활동 정도를 측정하고 있는 반면에 Crites의 CMI에서의 계획(planning)은 특정한 직업을 갖기 위해 거쳐 가야 할 3가지 단계를 적절하게 구조화 할 수 있는 능력을 측정한다. 또한 CMI의 자기이해는 자기 자신에 대한 이해 수준이라기보다는 제 3자에 대한 평가능력을 측정하는 것으로 요인명과 내용이 일치하지 않는다(Westbrook, 1983). 이는 검사 개발의 근간이 되는 진로발달에 대한 통합적 접근이 부족하기 때문이라고 할 수 있겠다. 따라서 검사 개발에 있어 각 검사들의 하위요소들을 보다 일관적으로 포괄할 수 있는 이론적 접근이 필요하다 할 수 있을 것이다.

대표적인 통합적 패러다임 중 하나는 진로를 사회적으로 구조화된 과정으로 간주하고 개인과 환경과의 상호작용을 통해 개인의 진로발달이 이루어진다는 사회인지 진로이론이다(Lent, Brown, & Hackett, 1994). 사회인지 진로이론은 진로행동을 개인의 효능감과 이를 기반으로 형성되는 결과기대와 개인의 진로목표 간의 상호작용의 결과로 정의하고 있다. 특히 사회인지 진로이론은 개인의 고유한 심리사회적 특성과 더불어 효능감을 삶의 다양한 경험과 사회적 관계를 통해 훈련되고 형성된 자신의 인지적 능력에 대한 주관적인 기대이자 신념으로 개인의 진로 행동을 이끌고 학습경험을 매개하는 진로의사결정의 핵심적 요소로 간주한다. 또한 개인의 효능감과 사회적 지지나 진로장벽 등과 같이 주관적으로 지각된 사회적 맥락 요인간의 상호작용이 개인의 진로행동 및 진로 관련 요인들에 끼치는 영향을 고려함으로써, 사회적 문화적 배경이 다양한 계층들의 진로발달을 보다 적합하게 설명하고 있다(Tang, Fouad, & Smith, 1999). 사회

인지 진로이론에 따르면 개인의 인지적 자아 특성과 맥락적 환경에 대한 주관적 지각의 상호작용의 차이 때문에 진로발달에서의 개인차가 발생한다는 것이다. 예를 들면 전공불일치와 같은 진로장벽 지각이나 취업 시장의 불안과 같은 지각된 환경적 요소들이 개인의 효능감 발달이나 진로행동 결과에 대한 기대감 형성에 영향을 줌으로써, 개인의 직업 선택의 폭을 줄이거나 넓히고, 특정 영역과 관련된 직업이나 진학을 기피하게 할 수 있다(Albert & Luzzo, 1999; Betz, 2004). 사회인지 진로이론은 개인이 자신의 행동을 어떻게 변화, 발전, 조절하는 지에 대한 심리적, 행동적 기제를 설명하고 이러한 기제 안에서 영향을 주는 다양한 진로 변인들을 통합하기에 적합한 이론이다. 따라서 진로결정의 가변성이 크고 다양한 요인들이 복합적으로 영향을 주는 대학생 시기의 진로발달을 이해하는데 유용한 이론적 틀이라 할 수 있겠다. 사회인지 진로이론은 진로발달에 영향을 주는 내용적 요소와 진로의사행동을 결정하는 인지적 진행 단계 대한 과정적 요소를 통합하는 이론적 틀으로써 보편적이고 포괄적인 진로발달검사의 개발 방향성에 대한 시사점을 제안해준다.

셋째, 대학생들의 발달적 특성을 고려하여 제작된 대학생용 진로발달검사 개발 연구가 아동 및 청소년을 대상으로 한 검사 개발 연구에 비해 상대적으로 매우 부족하다. 특히 국내 진로발달검사 개발의 경우, 진로성숙도 검사(장석민, 임두순, 송병국, 1991), 진로발달 검사(안창규, 1997)와 같이 아동이나 청소년을 대상으로 한 진로발달검사 개발 연구는 활성화 된 반면에 성인 특히 대학생들을 대상으로 개발된 진로발달검사는 상당히 부족한 실정이다. 진로발달은 각 단계 별로 인식, 탐색, 준

비 계획 및 실행 과정을 순차적이고 순환적으로 거치게 되며, 각각의 발달단계에 따라 달성해야 할 핵심 발달과제가 다르게 나타나게 된다. 특히 대학생 시기는 실제적인 직업 선택을 해야만 하는 시기로, 현실적인 직업 탐색과 결정이 요구된다. 대학생들은 진로준비 과정 중 예측 가능한 과제들뿐만 아니라 직업 세계의 변화 및 정보탐색의 결과 등으로부터 야기된 예측 불가능한 과제들에 직면하고 이러한 발달과제들을 성공적으로 수행할 때 스스로 만족할 수 있는 진로를 선택할 수 있다. 따라서 대학생의 진로발달 상태를 보다 명확하게 측정하기 위해서는 이전 단계의 진로미발달 요인뿐만 아니라 현재 당면한 발달 과제 수행 여부를 확인할 수 있는 종합적인 접근이 필요하다.

이상을 종합해 볼 때, 기존의 진로발달 도구들의 한계점을 보완하기 위해서는 새로운 진로계획 수립, 진로재탐색, 진로전환과 같이 진로결정의 가변성과 대학생 및 취업 준비생의 발달적 특성을 고려하여 일련의 진로 행동들을 안정적으로 수행할 수 있는 준비 수준을 측정하는 검사 개발이 필요하다 할 수 있겠다. 따라서 본 연구에서는 사회인지 진로이론 모형의 통합적 관점을 기초로 진로발달과정에서 직면하는 다양한 진로준비활동 및 진로과제들을 수행하는 데 요구되는 개인의 인지적 능력 및 행동적 태도와 더불어 주관적으로 지각된 환경적 측면을 포괄하여 진로발달과제 수행 능력을 진단할 수 있는 검사를 개발하고자 하였다.

방 법

연구 참여자

문항 선별 및 수정과 검사 구조의 타당성 검증에 위해 세 번에 걸친 자료 수집이 이루어졌다. 먼저 전국 소재 대학교에 재학 중인 대학생 4,076명을 대상으로 예비문항 질문지를 실시하였다. 예비조사에 참여한 대학생들의 남녀 비율은 남학생 2,189명(53.7%), 여학생 1,871명(45.9%), 결측값 16명(0.4%)이었다. 다음으로 최종 확정된 검사 문항의 구성 타당도 및 신뢰도를 확인하기 위해 추가적으로 전국 소재 대학교에 재학 중인 대학생 3,103명을 대상으로 본 검사 문항 질문지를 실시하였다. 본 검사 문항 연구에 참여한 대학생들의 남녀 비율은 남학생 1,232명(39.7%), 여학생 1,869명(60.2%), 결측값 2명(0.01%)이었다. 마지막으로 본 검사의 공인 타당도와 수렴 타당도를 확인하기 위해 전국 소재 대학교에 재학 중인 대학생 158명을 대상으로 본 검사 문항과 함께 유사 관련 척도와 문항들이 포함된 질문지를 실시하였다. 이 때 참여한 대학생들의 남녀 비율은 남학생 90명(57%), 여학생 68명(43%)이었다.

측정 도구

대학생용 진로발달검사

대학생들의 진로 발달 과제 수행을 위한 준비 역량 수준과 관련 있는 기초 정보에 대한 이해 수준, 미래에 당면할 진로 행동들에 대한 자신감 수준, 진로준비 행동의 수행 효과를 높일 수 있는 촉진 요소들에 대한 지각 수준을 잘 반영하는 문항을 작성하기 위해 관련 선행연구들을 참고하여 62개의 예비문항을 제작하였다. 참가자들은 5점 리커트 척도(1:전혀

그렇지 않다 ~ 5:매우 그렇다.) 상에서 각 문항에 대해 얼마나 동의하는지 응답하게 된다. 점수가 높을수록 진로발달 수준이 높은 것을 의미한다.

진로정체감

진로정체감이란 개인이 자기 자신에 대한 전반적인 특성을 정확하게 이해하고 자아를 실현할 수 있는 일이 무엇인가에 대한 인식이라고 볼 수 있으며(Tiedeman & O'Hara, 1963), 이와 같은 진로정체감을 형성해가는 과정을 진로발달이라고 할 수 있겠다. 직업정체감을 측정하기 위해 Holland, Diager와 Power가 개발한 My Vocational Situation의 정체감척도(Identity Scale)를 김봉환(1997)이 번안한 척도 18문항을 사용하였다. 원래 척도는 “그렇다” 혹은 “아니다”로 응답하도록 설계되어 “아니다”에 응답한 반응의 총수로 계산되지만, 본 검사에서는 김봉환(1997)이 4점 리커트 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 4: 매우 그렇다)로 수정한 검사를 사용하였다. 채점은 역으로 실시되며 점수가 높을수록 자신의 목표, 흥미, 성격, 재능 등에 관한 보다 명확한 그림, 즉 직업정체감이 높다는 것을 나타낸다. 김봉환(1997)의 연구에서는 내적 신뢰도를 $\alpha=.89$ 로 보고되었으며, 본 연구에서도 $\alpha=.88$ 로 나타났다.

취업불안

취업불안 상태를 측정하기 위하여 조규판(2008)이 개발한 취업불안 척도를 사용하였다. 취업불안 척도 총 28문항 중 취업불안에 대한 심리적, 신체적 불안 상태를 측정하기 위해 하위 요인인 취업불안 상태 10문항을 추출하여 사용하였다. 조규판(2008)의 연구에서는 취업불안 상태에 대한 내적 신뢰도가 $\alpha=.95$ 로

보고되었다. 본 연구에서의 내적 신뢰도는 $\alpha=.94$ 이었다.

진로개발준비도 검사

임언과 윤형한(2005)이 개발한 대학생용 진로개발준비도 검사를 사용하였다. 이 검사는 진로발달과 관련된 태도와 능력 및 구직기술과 같은 개인 특성을 측정하는 검사로, 자기 이해, 전공 및 직업지식, 진로결정 확신도, 의사결정 효능감, 관계활용 효능감, 구직기술의 6개 하위요인과 총 35문항으로 구성되었다. 임언과 윤형한(2005)의 연구에서는 내적 신뢰도를 $\alpha=.91$ 로 보고하였으며, 본 연구에서의 내적 신뢰도는 $\alpha=.94$ 이었다.

진로미래 검사

Rottinghaus, Day와 Borgen이 개발한 Career Futures Inventory(CFI)를 최옥현 김봉환(2006)이 한국어로 번안 타당화한 도구를 사용하였다. CFI는 원래 세 개의 하위척도(진로적응성, 진로낙관성, 노동시장에 대한 지식)로 구성된 자기보고식 측정도구로 최옥현과 김봉환(2006)은 본래 25문항짜리 척도를 20문항으로 구성하였다. 본 연구에서는 세 가지 하위 요인 중 개인의 미래의 변화 및 진로 계획 변화에 대처 능력과 긍정적인 태도를 측정하는 진로적응성 요인 6문항을 사용하였다. 최옥현과 김봉환(2006)의 연구에서는 내적일관성 신뢰도 $\alpha=.78$ 로 보고되었고, 본 연구에서의 내적 신뢰도는 $\alpha=.87$ 로 나타났다.

연구 절차 및 분석방법

국내외 선행연구들을 검토하여 사회인지 진로이론 모형을 토대로 대학생의 진로발달 수

준을 평가하는데 중요한 기제라고 생각되는 요인들을 도출하고, 각 요인별로 관련된 개념 및 문항에 대한 선행 연구들을 비교 검토한 후 연구진들의 브레인스토밍을 통해 각 요인들에 속하는 대표 문항을 작성하였다. 선별된 문항의 타당성 및 문항 내용의 적법성을 평가하기 위해 개발된 문항들에 대한 심리학 박사 1인과 심리학 석사 3인의 전문가 평정을 거친 후, 최종적으로 62개의 문항 시안을 선정하였다. 개발된 검사의 하위 구조 및 문항 시안의 적합성을 평가하고 수정하기 위해 62개의 문항 시안으로 이루어진 척도를 사용하여 4,076명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 통계적 분석 결과와 개념적 검토를 통해 일부 문항을 수정 및 삭제하여 최종 문항을 선정하였다. 예비조사 결과에서 상관이 낮은 문항이나 수정 또는 삭제가 필요한 문항의 경우 선별적으로 문항 수정 및 삭제를 하였다. 선정된 최종 문항들이 실제 경험적 자료들과 부합되는 측정치를 갖고 있으며, 측정하고자 하는 개념적 요인들을 적합하게 측정하고 있는 지 검증하기 위해 추가적인 자료를 수집하여 검사의 신뢰도 및 타당도를 검증하였다.

분석 방법

검사의 이론적 구성 개념과 요인구조의 타당성을 확인하기 위해 SPSS 15.0으로, 프로맥스 회전(promax rotation)을 이용한 주축분해법(principal axis factoring)을 적용하여¹⁾ 예비문항

1) 공통요인 분석의 주축분해법은 추출된 잠재 요인 또는 구성 요인의 해석 가능성을 높인다는 점에서 척도개발의 요인구조를 검증하는데 유용한 방식이다. 일반적으로 사회과학연구는 연구 변인간의 상관이 가정된다. 본 척도 또한 진로발

달 관련 변인간의 상관관계를 배제할 수 없기 때문에 구성개념간의 상관을 전제하는 프로맥스 회전 방식을 적용하였다(Anna, & Jason, 2005)

2) 공통성(communality)이 .25 이하인 문항은 다른 문항들 또는 추출된 요인과 의미 있는 상관을 지닌다고 볼 수 없다(Thompson, 2004). 개별 요인에 대한 부하량이 .32를 넘을 경우 10%(.32×.32=10.24%)의 변량을 설명하여 요인으로서의 가치가 있다고 판단할 수 있다. 교차부하량 .15 이상인 문항은 하나 이상의 요인을 반영하는 요인이기 때문에 분석에서 제외한다(Worthington & Whittaker, 2006).

얼마나 부합하는 지를 검증하기 위해 전국 대학생 3,103명의 자료를 추가로 수집하여 Amos 5.0으로 구조방정식 모형을 사용하여 확인적 요인분석과 검사 구조 모형 분석을 실시하였다. 그리고 진로정체성검사와 진로개발준비도 검사를 포함한 기타 관련 검사들과의 상관분석을 통해 타당도 분석을 실시하였다.

결 과

개념의 정리 및 예비문항 제작

본 연구는 새로운 진로발달검사 개발을 위해서 사회인지 진로이론의 진로발달 수행모형에 기초하였다. 사회인지 진로이론에 따르면 개인은 타고난 특질이나 이전 경험을 통해 획득된 능력이나 흥미요소와 같은 개인의 심리적, 인지적 자원들이 학습경험을 통해 자기효능감을 형성하며, 이러한 자기효능감은 흥미영역을 보다 구체적이고 정교화 시키는데 영향을 줄 뿐만 아니라 진로결정 행동에도 영향을 미친다. 또한 주변 사람들의 지지나 반응 등의 사회적 조건들과 같은 맥락적 환경 요소들이 효능감 형성, 흥미 발달, 최종 의사결정 행동에 지속적으로 직간접적인 영향을 미친다. 그리고 이러한 관계성이 연속적인 순환 고리를 맺으면서 일생동안 끊임없이 반복되어진다(Lent & Brown, 2006). 즉 개인의 진로발달은 자기효능감 형성 과정을 통해 발달해 나가는 개인의 심리적, 인지적 특성과 환경 간 상호작용의 결과물이다. 이처럼 사회인지 진로이론 모형에서는 개인의 진로발달 수준을 측정함에 있어 개인의 능력이나 기질과 같은 개인변인, 효능감 수준, 맥락적 환경 요소를 심도

있게 다루고 있다. 본 연구자들은 사회인지 진로이론 모형을 기초로 개인 변인에 해당하는 요소(자기 자신과 직업 세계에 대해 보유하고 있는 배경지식)와 다양한 진로행동 과제 수행에 대한 효능감 그리고 실제적인 진로행동 및 목표 설정에 영향을 미칠 수 있는 환경적 요소들이 역동적인 대학생의 진로발달 수준을 평가하는데 적합하다고 판단하였다. 따라서 검사 측정 영역을 개인 인지적 이해 차원, 효능감 차원, 맥락적 환경 차원의 3개 영역으로 구분하였다. 그리고 각 영역의 구체적 측정 변인들을 선정하기 위해 진로발달 및 진로결정 관련 선행 검사 도구들의 문항과 하위요인들을 비교 검토한 후 연구진의 브레인스토밍 과정을 통해 각 영역에 해당하는 하위요인들을 추출하고 개별 문항을 개발하였다.

개인 인지적 이해 차원은 성공적인 진로행동 수행을 위해 필요로 하는 기초 정보에 대한 이해 수준 즉 이전까지의 진로와 관련된 선행학습을 통해 습득된 개인의 진로발달 배경 지식을 측정하는 것으로, 자기이해와 직업이해 두 가지 하위요인으로 구성되었다. 하위요인 별 세부 문항은 자기이해 16개 문항, 직업이해 8개 문항을 선정하였다.

개인 효능감 차원은 진로발달 과정에서 경험하는 다양한 진로발달 과제 행동들에 대한 개인의 자신감을 측정하는 것으로 진로결정 자기효능감, 진로전환 자기효능감, 진로탐색 자기효능감, 사회적 관계망 활용 자기효능감 등의 4가지 하위요인으로 구성되었다. 진로 및 직업 선택과 관련된 관심 및 준비 정도에 대한 태도의 성숙 수준은 개인의 효능감 수준에 의해 잘 설명될 수 있다(이기학, 이학주, 2000). 본 연구에서는 진로계획, 준비행동, 진로결정과 같은 진로 행동들을 수행해야 할 때,

개인적 상황의 차이를 고려하여, 스스로에게 필요한 정보들을 효과적으로 수집하고 활용하여 직면하는 진로발달 과제들에 대해 얼마나 잘 대처할 수 있는가에 초점을 맞추고자 하였다. 따라서 주요 진로 행동 요소들에 대한 효능감 영역을 선정한 후 각각의 효능감 영역별 세부 문항들을 개발하였다. 최종적으로 진로결정 자기효능감 9개 문항, 진로전환 자기효능감 4개 문항, 진로탐색 자기효능감, 7개 문항, 사회적 관계망 활용 자기효능감 6개 문항을 선정하였다.

맥락적 환경 차원은 개인의 진로 행동을 촉진시키는 환경적, 상황적 요소들에 대한 개인의 지각 정도를 측정하는 것으로 진로준비 필요성 인식과 전공진로 적합성 두 가지 하위 요인으로 구성되었다. 진로에 대한 계획과 준비 및 탐색활동은 성공적인 진로의사결정을 위한 필수적인 작업으로 이러한 탐색 작업을 하고자 하는 동기 성향은 주변 환경에 의한 영향에 매우 민감하다(Deci & Ryan, 1985). 진로준비에 대한 필요성 인식, 즉 진로 준비 및 탐색 행동에 대한 개인의 동기 유발은 타인의 요구나 조언과 같은 환경적 자극에 의해 직접적으로 유발되거나 특별한 사건이나 상황을 새롭게 경험하면서 자발적으로 생성된다(Blustein, 1988; Jordaan, 1963). 따라서 진로행동 수행을 촉진시킬 수 있는 자원에 대한 지각 수준을 측정하고자 진로준비 필요성 인식을 하위 요인으로 선정하고 6개의 문항을 개발하였다. 전공 진로 적합성은 대학생들이 지각하는 주요 진로장벽 요소 중 하나이다. 진로장벽에 대한 지각은 진로선택 및 수행에 영향력을 미치는 중요한 맥락적 환경 요인으로써, 미래의 진로결정을 어렵게 하는 요인들에 대한 지각이라고 할 수 있겠다(탁진국, 이기학,

2001). 특히 대학생활 자체가 전공 영역 별로 되어 있고 전공이 장래의 진로와 대체로 직결되어 있는 대학생의 경우(임용수, 1993), 전공과 계획한 진로와의 불일치로 인한 전공 문제는 특히 주의 깊게 다루어져야 하는 장벽요소이다. 따라서 전공과 진출하고자 하는 진로 및 직업 분야와의 관련성에 대한 지각 정도를 측정하는 전공진로 적합성 요인을 선정하고 이를 측정하는 7개의 문항을 개발하였다.

탐색적 요인 분석 결과

진로발달검사 62개 문항에 대한 KMO 값은 0.974, Bartlett 구형성 검증 결과는 $p < .001$ 로 본 연구의 자료가 요인분석에 적합한 것으로 나타났다(Tabachnick & Fidell, 2001). 평행분석 결과 진로발달검사 전체 문항은 8요인 구조를 지니는 것으로 나타났으며, 스크리 도표(Screen Plot)와 해석 가능성 모두 8요인 구조를 지지하였다(표 1). 진로발달검사의 구성요인의 수를 7개와 9개로 취하는 경우와 8개로 취하는 경우를 비교하여 살펴본 결과는 다음과 같다. 구성요인의 수를 9개로 취하는 경우 8개의 요인에 속하는 문항에는 별 차이는 나타나지 않았고, 다만 8개의 요인구조의 “자기이해” 요인이 두 개의 요인으로 나뉘어져 나타났다. 자기이해에 대한 하나의 요인이 3개의 문항으로만 구성되어 해석상 유의미한 것으로 볼 수 없기 때문에 9요인 구조를 제외하였다. 7요인 모형의 경우, 구성문항은 8요인 문항과 동일하였으나 8요인 문항의 진로전환 자기효능감 요인이 삭제되고 진로결정 자기효능감 요인에 통합되었다. 이는 평행분석 결과에 위배될 뿐만 아니라 통합된 모형 구조의 적합성에 대한 명확한 근거가 부족하다. 따라서 진로결정의

표 1. 진로발달검사 평행분석 결과

| 요인 | 실제 고유값 | 평균 고유값 | 95 th 백분위 고유값 |
|----|--------|--------|--------------------------|
| 1 | 21.810 | 1.236 | 1.253 |
| 2 | 3.832 | 1.219 | 1.233 |
| 3 | 2.951 | 1.205 | 1.218 |
| 4 | 2.536 | 1.194 | 1.206 |
| 5 | 2.235 | 1.182 | 1.193 |
| 6 | 1.927 | 1.172 | 1.182 |
| 7 | 1.372 | 1.162 | 1.172 |
| 8 | 1.212 | 1.154 | 1.166 |
| 9 | 1.099 | 1.146 | 1.158 |

가변성에 대한 효능감을 측정하고자 하는 본 검사의 제작 목적에 가장 부합되는 8요인 구조를 검사 측정 모형으로 선정하였다(표 2 참조). 문항 선정기준을 충족시키지 못하는 두 문항을 삭제하여(공통성 .25이하 문항 2번, 교차 부하량 .15이하 문항 58번) 전체 변량의 60.17%를 설명하는 60개 문항의 진로발달검사를 확정하였다. 전체 문항의 내적 신뢰도는 .97로 나타났으며, 하위요인 별 내적 신뢰도는 표 2에 제시하였다. 탐색적 요인분석 결과 최종 선택된 60개 문항, 8개 요인은 묶은 문항간의 성격을 고려하여 다음과 같이 지칭하였다.

제 1요인 ‘자기이해’는 “내가 어떤 분야의 일에 소질이 있는지 잘 알고 있다” 등의 15문항으로 구성되었으며(고유치 21.81, 전체 변량의 35.19%설명), 진로 결정 시 필요한 자기 자신에 대한 다양한 특성들에 대한 인식 수준을 측정하는 것이다. 제 2요인 ‘진로결정 자기효능감’은 “나는 내가 스스로 선택한 진로가 나에게 가장 적합한 결정이라는 자신이 있다” 등

의 9개 문항으로 구성되어 있으며(고유치 3.83, 전체 변량의 6.18%설명), 진로결정과제를 수행하기 위해 요구되는 행동들을 조직하고, 실행해 나갈 수 있는 개인의 능력에 대한 확신 수준을 측정한다. 제 3요인 ‘진로준비 필요성 인식’은 “관심분야 내의 다양한 직업들을 탐색하는 것이 나에게 적합한 일을 찾는 데 필요하다고 생각한다” 등의 6개 문항으로 구성되며(고유치 2.95, 전체 변량의 4.76%설명), 진로결정 및, 준비, 취업 등을 목적으로 자신 및 직업에 대한 이해를 향상시키고 안정적인 진로 발달을 위해 필요한 인지적, 행동적 탐색 행동 및 진로준비활동에 대한 참여 필요성에 대한 지각 수준을 측정한다. 제 4요인 ‘직업이해’는 “나는 내 전공을 졸업하면 주로 진출할 수 있는 직업들의 평균 연봉이나 실제 하는 일에 대한 정보를 가지고 있다” 등의 7개 문항으로 구성되고(고유치 2.54, 전체 변량 4.09%설명), 직업현황 및 전망, 구직방법 및 조건, 직무기술, 업무환경과 같은 자신이 관심을 가지고 있는 직업 및 일의 세계에 대해 주

표 2. 진로발달검사 요인분석 결과

| 60문항 ($\alpha=.97$) | 구조계수 | | | | | | | | h ² | M | SD |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|------|------|
| | 요인1 | 요인2 | 요인3 | 요인4 | 요인5 | 요인6 | 요인7 | 요인8 | | | |
| 요인1: 자기이해(15문항, $\alpha=.94$) | | | | | | | | | | | |
| 문항10 | 0.84 | -0.06 | -0.13 | -0.10 | 0.04 | 0.06 | 0.05 | 0.02 | .639 | 3.51 | .96 |
| 문항9 | 0.82 | -0.01 | -0.06 | -0.11 | 0.01 | 0.06 | 0.03 | 0.00 | .622 | 3.59 | .93 |
| 문항11 | 0.81 | 0.01 | -0.12 | -0.03 | 0.06 | 0.00 | 0.04 | -0.02 | .660 | 3.51 | .94 |
| 문항13 | 0.79 | 0.04 | -0.06 | 0.09 | -0.02 | -0.04 | 0.02 | -0.07 | .639 | 3.80 | .89 |
| 문항18 | 0.76 | -0.07 | 0.10 | 0.03 | -0.01 | -0.04 | 0.07 | -0.07 | .584 | 3.80 | .89 |
| 문항14 | 0.75 | 0.01 | -0.07 | 0.01 | -0.01 | 0.00 | 0.05 | 0.01 | .603 | 3.57 | .92 |
| 문항3 | 0.73 | 0.08 | -0.05 | -0.02 | 0.00 | 0.01 | -0.08 | 0.00 | .507 | 3.57 | .98 |
| 문항19 | 0.69 | -0.08 | 0.14 | 0.01 | -0.06 | 0.00 | 0.10 | -0.05 | .523 | 3.90 | .87 |
| 문항17 | 0.67 | 0.06 | 0.02 | 0.07 | 0.03 | -0.01 | -0.06 | 0.00 | .549 | 3.56 | .91 |
| 문항20 | 0.64 | -0.04 | -0.01 | 0.19 | -0.01 | -0.04 | 0.07 | -0.07 | .524 | 3.65 | .94 |
| 문항12 | 0.64 | -0.03 | 0.04 | -0.03 | -0.01 | 0.03 | -0.01 | 0.06 | .416 | 3.65 | .88 |
| 문항5 | 0.59 | 0.14 | 0.02 | 0.15 | 0.05 | -0.06 | -0.11 | -0.02 | .518 | 3.59 | .93 |
| 문항1 | 0.56 | 0.04 | 0.11 | -0.11 | -0.06 | 0.07 | -0.04 | 0.08 | .359 | 3.69 | .94 |
| 문항6 | 0.48 | 0.02 | 0.25 | 0.06 | 0.00 | -0.04 | -0.06 | 0.07 | .415 | 3.83 | .89 |
| 문항4 | 0.48 | 0.06 | 0.31 | 0.00 | -0.03 | -0.03 | -0.08 | 0.03 | .388 | 3.89 | 1.14 |
| 요인2: 진로결정 자기효능감(9문항, $\alpha=.91$) | | | | | | | | | | | |
| 문항37 | 0.11 | 0.79 | 0.03 | -0.06 | 0.02 | -0.01 | 0.00 | -0.09 | .633 | 3.58 | .93 |
| 문항39 | -0.07 | 0.78 | 0.01 | 0.00 | -0.01 | -0.01 | 0.03 | -0.04 | .523 | 3.50 | 1.01 |
| 문항33 | 0.08 | 0.77 | -0.03 | -0.01 | 0.00 | 0.03 | -0.05 | 0.01 | .643 | 3.47 | .99 |
| 문항31 | 0.03 | 0.70 | -0.03 | -0.06 | 0.06 | 0.03 | -0.10 | 0.06 | .571 | 3.75 | .91 |
| 문항36 | 0.05 | 0.70 | 0.10 | -0.02 | 0.01 | -0.02 | 0.03 | 0.00 | .610 | 3.64 | .90 |
| 문항38 | -0.01 | 0.70 | 0.15 | -0.07 | -0.01 | 0.00 | 0.10 | -0.07 | .491 | 3.26 | 1.03 |
| 문항40 | -0.08 | 0.64 | 0.06 | -0.01 | 0.00 | 0.00 | 0.18 | 0.01 | .553 | 3.59 | .92 |
| 문항32 | 0.02 | 0.62 | -0.12 | 0.09 | 0.01 | 0.04 | -0.11 | 0.06 | .440 | 3.19 | .99 |
| 문항30 | 0.14 | 0.40 | 0.08 | -0.05 | -0.02 | -0.02 | 0.01 | 0.25 | .477 | 3.51 | .92 |
| 요인3: 진로준비 필요성 인식(문항=6, $\alpha=.88$) | | | | | | | | | | | |
| 문항35 | 0.01 | -0.02 | 0.79 | 0.00 | -0.01 | 0.01 | -0.08 | 0.04 | .581 | 4.14 | .84 |
| 문항41 | 0.03 | 0.01 | 0.78 | -0.01 | 0.04 | 0.01 | -0.03 | -0.01 | .625 | 4.21 | .83 |
| 문항34 | -0.01 | 0.05 | 0.75 | 0.01 | -0.04 | 0.02 | -0.05 | 0.03 | .541 | 4.06 | .86 |
| 문항29 | -0.01 | 0.07 | 0.74 | 0.09 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | -0.09 | .591 | 4.19 | .87 |
| 문항42 | 0.02 | -0.07 | 0.67 | -0.03 | 0.07 | 0.02 | 0.05 | 0.06 | .514 | 4.10 | .86 |
| 문항28 | -0.02 | 0.11 | 0.62 | 0.14 | 0.00 | -0.02 | -0.04 | -0.07 | .437 | 4.03 | .92 |

표 2. 진로발달검사 요인분석 결과

(계속)

| 60문항 ($\alpha=.97$) | 구조계수 | | | | | | | | h ² | M | SD |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|------|------|
| | 요인1 | 요인2 | 요인3 | 요인4 | 요인5 | 요인6 | 요인7 | 요인8 | | | |
| 요인4: 직업이해(문항=7, $\alpha=.90$) | | | | | | | | | | | |
| 문항8 | 0.02 | 0.03 | -0.02 | 0.80 | -0.04 | 0.02 | -0.07 | 0.06 | .622 | 3.37 | .98 |
| 문항16 | 0.02 | -0.07 | 0.03 | 0.80 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | -0.02 | .645 | 3.16 | .99 |
| 문항21 | -0.13 | -0.05 | 0.03 | 0.77 | 0.02 | 0.06 | 0.00 | 0.03 | .550 | 3.21 | .99 |
| 문항15 | 0.02 | 0.04 | 0.08 | 0.73 | 0.03 | -0.03 | 0.00 | -0.02 | .609 | 3.44 | 1.00 |
| 문항22 | 0.02 | -0.11 | 0.10 | 0.72 | 0.03 | -0.03 | 0.12 | 0.01 | .606 | 3.43 | .93 |
| 문항7 | 0.17 | -0.02 | -0.07 | 0.63 | -0.02 | 0.03 | -0.02 | 0.07 | .563 | 3.19 | .97 |
| 문항23 | 0.05 | 0.03 | 0.03 | 0.63 | -0.01 | -0.01 | 0.04 | 0.00 | .514 | 3.40 | .94 |
| 요인5: 전공진로 적합성(문항=7, $\alpha=.89$) | | | | | | | | | | | |
| 문항60 | -0.04 | -0.05 | 0.16 | -0.04 | 0.87 | -0.04 | 0.00 | -0.02 | .691 | 3.62 | .97 |
| 문항61 | -0.03 | -0.15 | 0.20 | -0.07 | 0.83 | -0.04 | 0.05 | 0.01 | .638 | 3.70 | .96 |
| 문항52 | 0.05 | 0.13 | -0.08 | -0.05 | 0.80 | -0.07 | -0.03 | -0.02 | .667 | 3.32 | 1.04 |
| 문항59 | -0.05 | 0.03 | -0.09 | 0.07 | 0.76 | 0.04 | -0.09 | 0.04 | .589 | 3.18 | 1.00 |
| 문항50 | 0.06 | 0.12 | -0.16 | 0.10 | 0.67 | 0.04 | 0.00 | -0.07 | .626 | 3.22 | 1.07 |
| 문항51 | 0.04 | 0.11 | -0.11 | 0.16 | 0.67 | 0.02 | -0.07 | -0.07 | .611 | 3.25 | 1.10 |
| 문항62 | 0.00 | -0.14 | 0.23 | -0.12 | 0.49 | 0.01 | 0.15 | 0.08 | .369 | 3.62 | 1.10 |
| 요인6: 사회적 관계망 활용 자기효능감(문항=5, $\alpha=.90$) | | | | | | | | | | | |
| 문항49 | 0.01 | 0.04 | -0.01 | 0.03 | -0.03 | 0.91 | -0.09 | -0.06 | .734 | 3.15 | 1.09 |
| 문항48 | 0.05 | -0.01 | 0.04 | -0.01 | -0.05 | 0.90 | -0.05 | -0.05 | .716 | 3.30 | 1.04 |
| 문항56 | -0.03 | 0.00 | -0.06 | 0.09 | 0.02 | 0.81 | -0.03 | -0.01 | .678 | 3.17 | 1.06 |
| 문항57 | 0.00 | 0.02 | -0.01 | 0.04 | 0.00 | 0.78 | -0.03 | 0.02 | .646 | 3.26 | 1.02 |
| 문항47 | 0.02 | -0.02 | 0.12 | -0.08 | -0.01 | 0.64 | 0.14 | 0.03 | .527 | 3.58 | .95 |
| 요인7: 진로탐색 자기 효능감(문항=7, $\alpha=.89$) | | | | | | | | | | | |
| 문항46 | 0.08 | 0.01 | -0.07 | -0.04 | 0.00 | -0.08 | 0.89 | 0.00 | .716 | 3.71 | .86 |
| 문항45 | -0.05 | 0.00 | 0.07 | 0.10 | -0.05 | -0.05 | 0.82 | -0.06 | .650 | 3.80 | .86 |
| 문항54 | 0.17 | -0.02 | -0.08 | -0.07 | -0.01 | 0.00 | 0.74 | 0.02 | .613 | 3.67 | .86 |
| 문항44 | -0.08 | 0.22 | 0.11 | 0.10 | -0.03 | 0.01 | 0.59 | -0.08 | .585 | 3.79 | .87 |
| 문항43 | 0.02 | 0.36 | 0.04 | 0.04 | -0.06 | -0.02 | 0.46 | -0.01 | .586 | 3.65 | .88 |
| 문항55 | 0.02 | 0.04 | -0.09 | 0.03 | 0.10 | 0.15 | 0.43 | 0.12 | .484 | 3.47 | .89 |
| 문항53 | 0.08 | 0.06 | -0.19 | 0.12 | 0.04 | 0.07 | 0.42 | 0.12 | .478 | 3.36 | .93 |
| 요인8: 진로전환 자기 효능감(문항=4, $\alpha=.81$) | | | | | | | | | | | |
| 문항25 | -0.02 | -0.09 | 0.01 | 0.03 | -0.01 | -0.03 | -0.01 | 0.77 | .480 | 3.23 | .97 |
| 문항26 | 0.00 | 0.06 | 0.00 | 0.09 | 0.00 | -0.01 | -0.02 | 0.71 | .611 | 3.22 | .91 |
| 문항27 | -0.01 | 0.14 | 0.02 | 0.00 | -0.06 | -0.04 | -0.01 | 0.68 | .522 | 3.27 | .96 |
| 문항24 | 0.03 | 0.18 | -0.06 | 0.03 | 0.07 | 0.02 | -0.01 | 0.51 | .513 | 3.20 | .95 |

관적인 인식 수준을 측정한다. 제 5요인 ‘전공 진로 적합성’은 “나는 내가 관심 있는 진로분야에 진출하는데 지금 전공을 통해 얻은 지식과 경험이 도움이 될 것이라고 생각한다” 등의 7개 문항이고(고유치 2.24, 전체 3.61%설명), 현재의 전공이 자신의 향후 진로 및 개인적 특성에 적합하다고 확신하는 정도를 측정한다. 제 6요인 ‘사회적 관계망활용 자기효능감’은 “일 자리를 구하는데 도움이 될 만한 사람들을 잘 알고 있다” 등의 5개 문항이고(고유치 1.93, 전체 3.12%설명), 진로결정을 위한 과정 중에서 경험하는 일련의 과제들 즉 진로탐색, 진로결정, 및 진로계획을 수행하는 과정 중 개인의 사회적 관계망을 잘 활용할 수 있을 것이라는 개인의 확신 수준을 측정한다. 제 7요인 ‘진로탐색 자기효능감’은 “나는 나의 적성과 능력에 맞는 진로분야가 무엇인지 알아볼 자신이 있다” 등의 7문항으로(고유치 1.37, 전체 2.21%설명), 자신에게 적합한 진로를 탐색하기 위해 필요한 다양한 활동들을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 확신 수준을 측정한다. 제 8요인 ‘진로전환 자기효능감’은 “나는 상황에 따라 진로계획을 적합하게 수정할 자신이 있다” 등의 4문항으로(고유치, 1.21, 전체 1.95% 설명) 이미 결정한 진로를 수정하거나 전환함에 있어 성공적으로 실행해 나갈 수 있다는 개인의 확신 수준을 측정한다. 각 요인별 문항의 요인 부하량, 공통성, 평균 및 표준편차는 표 2에 제시하였다.

검사 측정 모형 확인적 요인분석 결과

탐색적 요인분석 결과에 따라 60문항으로 이루어진 8요인(자기이해, 진로결정 자기효능감, 진로준비 필요성 인식, 직업이해, 전공진

로 적합성, 사회적 관계망 활용 자기효능감, 진로탐색 자기효능감, 진로전환 자기효능감) 구조의 검사 모형이 본 검사 측정 모형으로 확정되었다. 본 검사의 측정 모형 구조의 적합성을 검증하기 위해 확인적 요인 분석을 실시하였다. 개별 문항 단위의 측정구조에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과, χ^2 검증 결과 검사 구조 모형이 모집단 설명에 적합하지 않은 것($\chi^2 = 16426.515$, $df = 1624$, $p < .001$)으로 나타났다, 그러나 χ^2 검증은 전집 오류가 적은 좋은 모형도 너무 엄격한 평가설의 내용(모형은 자료를 완벽히 설명한다) 때문에 쉽게 기각되어 연구자의 관심을 반영하지 못하는 문제와 표본의 크기에 따라 민감하게 영향을 받는다는 문제점(홍세희, 2000)을 갖고 있기 때문에 다른 적합도 지수를 고려하였다. RMSEA를 비롯한 다른 모형적합도 지수를 고려하였을 때 진로발달검사 모형의 적합도는 수용 가능한 것으로 나타났다. 각각의 적합도 지수 결과를 살펴보면 다음과 같다. 모형의 효율성을 감안한 적합도 지수인 RMSEA는 .054(.053-.055)로 모형의 적합도가 양호하였으나 CFI, TLI 등의 적합도 수치는 각각 .873과 .866으로 수용할 만한 것으로 나타났다³⁾.

8요인 위계적 구조 모형과 8요인 병렬 구조 모형 비교

검사 구조 모형의 적합성을 살펴보기 위해

3) CFI와 TLI의 적합도 지수는 0과 1사이이며 대략 0.9 이상이면 그 모형의 적합도는 좋은 것으로 간주하며, RMSEA의 경우, RMSEA < .05이면 좋은 적합도, RMSEA < .08이면 괜찮은 적합도, RMSEA < .10이면 보통 적합도, RMSEA > .10이면 나쁜 적합도를 나타낸다(홍세희, 2000).

두 검사 구조 모형, 하위요인이 3가지 영역 밑에 위치하는 위계적 구조 모형과 각각의 하위요인이 독립적으로 위치하는 병렬 구조 모형에 대한 비교 분석을 실시하였다(그림 1 참조). 하위요인들에 대한 측정변인은 각 하위요인의 총점이 Z점수로 변환되어 투입되었다. 각각의 검사 구조 모형의 적합도를 살펴본 결과는 다음과 같다(표 3 참조). 8요인병렬 구조 모형의 경우, χ^2 검증 결과는 영가설을 기각하였고($\chi^2 = 647.859$, $df = 20$, $p < .001$), RMSEA는 .101(.094-.107), CFI는 .955, TLI는 .937로 나타났다. 한편, 8요인 위계적 구조모형의 경우, χ^2 검증 결과는 8요인 병렬 구조 모형과 동일하게 영가설을 기각하였고($\chi^2 = 523.663$, $df =$

17, $p < .001$), RMSEA는 .098(.091-.105), CFI는 .970, TLI는 .963으로 나타났다. 두 모형들 중 어느 모형이 더 적합한 지를 살펴보기 위해 적합도 지수 결과를 비교하였다, 비교 결과, 8요인 병렬 구조 모형에 비해 8요인 위계적 구조 모형의 적합도 지수가 더 좋은 것으로 나타났다. 따라서 8요인 위계적 구조 모형이 8요인 병렬 구조 모형에 비해 개발된 진로발달 검사 구조에 보다 더 적합한 모형임을 확인하였다.

타당도 분석 결과

개발된 진로발달검사의 타당도 분석은 두

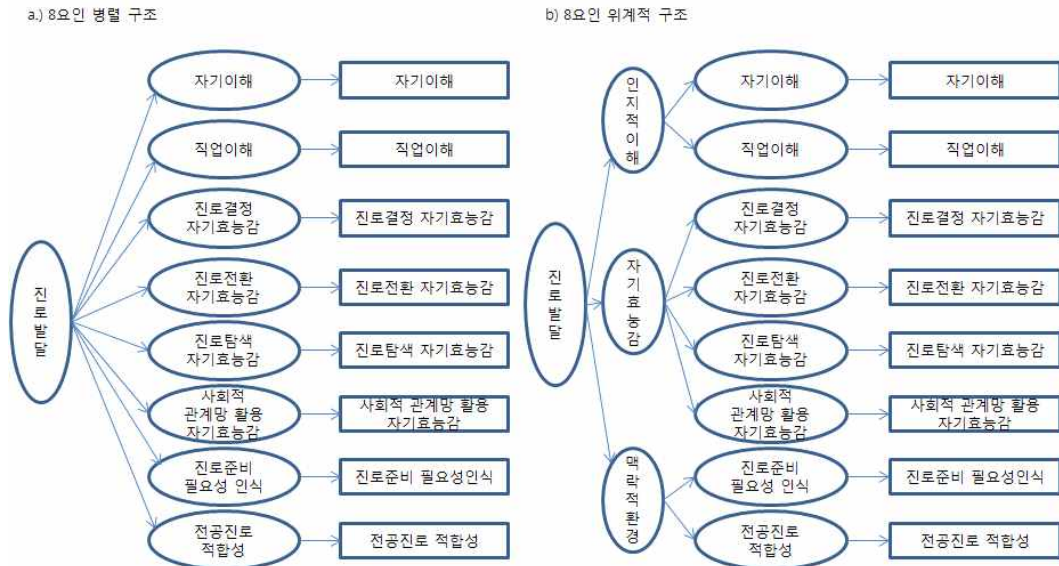


그림 1. 8요인 병렬 구조 모형과 8요인 위계적 구조 모형 비교 분석

표 3. 항목목록 방식을 적용한 진로발달검사의 모형 적합도

| | df | χ^2 | CFI | TLI | RMSEA |
|---------------|----|----------|------|------|-----------------|
| 8요인 병렬 구조 모형 | 20 | 647.859 | .955 | .937 | .101(.094-.107) |
| 8요인 위계적 구조 모형 | 17 | 523.663 | .970 | .963 | .098(.091-.105) |

표 4. 진로발달검사와 공인타당도 변인(진로개발준비도 검사)간 상관관계

| | 진로발달검사 | | | | | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 자기이해 | .784*** | .480*** | .518*** | .339*** | .650*** | .448*** | .219*** | .294*** | .683*** |
| 전공직업지식 | .676*** | .735*** | .561*** | .515*** | .646*** | .549*** | .154 | .662*** | .779*** |
| 진로결정 | .663*** | .678*** | .606*** | .361*** | .637*** | .527*** | .172* | .554*** | .723*** |
| 의사결정효능감 | .439*** | .298*** | .535*** | .142 | .378*** | .429*** | .119 | .178** | .435*** |
| 관계활용 | .299*** | .348*** | .341*** | .562*** | .346*** | .300*** | .186* | .228** | .426*** |
| 구직기술 | .594*** | .62*** | .507*** | .600*** | .563*** | .499*** | .145 | .402*** | .673*** |
| 총점 | .797*** | .750*** | .728*** | .589*** | .754*** | .649*** | .220** | .551*** | .870*** |

주. N = 158. * $p < .05$, ** $p < .01$ *** $p < .001$.

1(자기이해) 2(직업이해) 3(진로결정 자기효능감) 4(사회적 관계망 활용 자기효능감) 5(진로탐색 자기효능감) 6(진로전환 자기효능감) 7(진로준비 필요성 인식) 8(전공진로 적합성) 9(진로발달검사 총점)

가지 방법으로 이루어졌다. 첫째, 본 연구에서 개발된 진로발달검사와 진로발달 수준을 측정하는 기존의 유사 검사인 진로개발준비도 검사와의 상관관계 분석을 통해 공인타당도를 검증하였다. 결과는 표 4에 제시한 것과 같이 서로 관련 있는 요인들끼리 통계적으로 유의한 정적상관을 나타냈으며, 진로발달검사 전체와 진로개발준비도 전체의 상관은 .870으로 관련 하위요인들과 동일하게 유의미한 정적상관을 나타냈다.

둘째, 개발된 진로발달검사의 측정 요인과 관련 있는 기존 검사들의 변인들 간의 상관분석을 통해 수렴타당도를 검증하였다. 본 연구에서 개발된 진로발달검사의 평가 내용 및 목적을 고려하여, 단일요인으로 구성된 진로정체감, 진로문제에 대한 적응능력을 평가하는 진로적응성, 취업에 대한 심리적, 육체적 불안 상태를 측정하는 취업불안 요인과 본 연구에서 개발된 진로발달검사 총점 및 요인 간 상관 분석하였다. 분석 결과는 표 5에서 제시

표 5. 진로발달검사와 수렴타당도 변인들(진로적응성, 취업불안, 진로정체감)간 상관관계

| 변인 | 진로발달검사 | | | | | | | | |
|-------|----------|---------|----------|---------|---------|----------|---------|---------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 진로적응성 | .539*** | .415*** | .516*** | .354*** | .566*** | .358*** | .270*** | .481*** | .575*** |
| 취업불안 | -.274*** | -.176* | -.424*** | -.192* | -.367** | -.374*** | -.070 | -.190* | -.341*** |
| 진로정체감 | .619*** | .523*** | .665*** | .240** | .593*** | .471*** | .056 | .468*** | .653*** |

주. N = 158. * $p < .05$, ** $p < .01$ *** $p < .001$.

1(자기이해) 2(직업이해) 3(진로결정 자기효능감) 4(사회적 관계망 활용 자기효능감) 5(진로탐색 자기효능감) 6(진로전환 자기효능감) 7(진로준비 필요성 인식) 8(전공진로 적합성) 9(진로발달검사 총점)

한 바와 같이 개발된 진로발달검사의 모든 하위요인 및 전체 총점이 진로적응성과 유의미한 정적 상관을 보였다. 또한 개발된 진로발달검사의 진로준비 필요성 인식 요인을 제외한 모든 하위요인 및 전체 총점이 진로정체감과 취업불안 간에 유의미한 관계를 맺고 있었는데, 진로정체감과 정적 상관관계가 나타났고, 취업불안과 부적 상관관계가 나타났다.

논 의

본 연구는 사회인지 진로이론에 따라 진로발달에 영향을 미치는 주요 요인을 추출하여 대학생의 진로발달 수준을 평가할 수 있는 검사를 개발하고, 신뢰도 및 타당도를 검증하는데 목적이 있다. 본 연구를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 사회인지 진로이론 모형에 기반을 두고, 대학생들의 진로발달에 대한 선행 연구를 통해 밝혀진 내용을 참고하여, 진로발달검사를 제작하였다. 둘째, 진로발달검사에 대해 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하여 개발된 진로발달검사가 연구 가설 모형으로 예상한 8요인 구조와 동일하게 구성되어 있음을 확인하였다. 또한 8요인 위계적 구조 모형과 8요인 병렬 구조 모형 중 보다 적합한 검사 구조가 무엇인지 살펴보기 위해 구조 모형 비교 분석을 한 결과, 인지적 이해, 효능감, 맥락적 환경 요소라는 세 영역 아래 관련 있는 하위 요인들이 속해 있는 8요인 위계적 구조 모형이 보다 적합함을 확인하였다.

통계적 수치와 평가 목적을 고려하여 최종적으로 선정된 진로발달검사의 하위요인 및 요인 별 문항수를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 진로발달 시 필요한 배경지식과 관련된 개

인의 인지적 이해에 속하는 자기이해(15문항), 직업이해(7문항)이었고 개인의 효능감 영역에 속하는 진로결정 자기효능감(9문항), 진로탐색 자기효능감(7문항), 사회적 관계망 활용 자기효능감(5문항), 진로전환 자기효능감(4문항)이었으며, 개인의 진로 준비행동을 촉진시킬 수 있는 맥락적 요소에 속하는 진로준비 필요성 인식(6문항), 전공진로 적합성(7문항)이다. 셋째, 개발된 진로발달검사의 신뢰도 및 타당도를 검증하였다. 개발된 검사의 신뢰도를 검증하기 위해 내적 신뢰도를 살펴본 결과 적합한 것으로 나타났다. 또한 공인 타당도와 수렴 타당도를 확인하기 위해 개발된 검사의 하위요인들과 기존의 관련 척도들과 상관 분석한 결과 개발된 검사는 적합한 공인 타당도와 수렴 타당도를 보여주고 있음을 확인하였다. 이상의 결과들을 고려하여 종합해 볼 때 본 연구에서 개발한 진로발달검사는 다양한 진로과제에 직면하고 이를 수행하는 과정에서 진로의 변화 가능성이 높은 대학생들의 진로발달 상태를 타당하게 측정하는 검사도구라 평가할 수 있겠다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 진로발달의 과정적 요소를 고려하기 위해 통합적 관점을 제시하는 사회인지 진로이론을 기초로 검사 도구를 개발하고 타당성을 검증하였다. 특히 본 연구가 사회인지 진로이론 모형에서 중요시하는 3가지 요소(개인 배경 변인, 자기효능감, 맥락적 환경 변인)에서 추출된 검사 요인들 간 위계적 관계 구조를 탐색함으로써, 사회인지 진로이론 모형을 근간으로 진로 발달적 관점의 검사 개발을 시도했다는 점에서 의의를 가진다. 본 검사에서 추출한 8가지 요인은 전통적인 진로발달이론에서 개인의 진로발달 과정과 관련하여 끊임

없이 언급되어 온 중요한 변인들이다(Lent, Brwon, & Hackett, 1994; Super, 1990). 개인의 인지적 이해 영역에 속하는 자기이해와 직업 이해는 개인에게 적합한 진로행동의 내적 지표로서 활용되는 가장 기초적인 정보이다(Herr & Cramer, 1996). 또한 자기효능감 영역의 4가지 하위요인인 진로결정 자기효능감, 진로전환 자기효능감, 진로탐색 자기효능감, 사회적 관계망 활용 자기효능감은 만족스러운 진로 선택을 하기 위한 발달과정 중에 직면하는 주요 진로 행동 과제들과 밀접하게 연관된 요소(Paul, 2010; Solberg, Good, & Nord, 1994)이며, 진로준비 필요성 인식과 전공진로 적합성 요인은 전공과 직업선택이라는 대학생의 특수성을 고려할 때 진로발달 과정에 중요한 영향을 미치는 요인으로서(고향자, 1992; 김봉환, 1997; 장대운, 박진현, 나동진, 이영석, 1986). 사회적, 환경적 조건의 촉진적 기능을 측정하는 것이다. 본 검사는 기존 선행 연구들에서 밝혀진 주요 진로발달 관련 변인들을 사회인지 진로 이론의 구조적 틀 안에서 통합하여 진로발달 과정을 안정적으로 수행해 나갈 수 있는 개인의 발달 역량을 평가하고자 했다는 점에서 의의를 가진다. 이러한 과정적 요소에 대한 발달 역량 탐색은 본 검사의 결과가 현재 진로 발달 문제에 대한 표면적인 문제를 호소하지 않을지라도 잠재된 진로문제의 가능성을 예측할 수도 있을 것이다. 예를 들어 앞으로 당면해야 할 진로탐색 행동에 대한 효능감이 부족한 학생은 현재 정보탐색이 부족하여 진로결정에 어려움이 없을지라도 이후 진로준비나 계획을 수행하거나 실제적인 직업을 선택해야 할 때 정보취득에 어려움을 호소할 가능성이 높기 때문이다. 따라서 본 검사는 진로문제의 어려움이 심화되기 전에 사전 예방적 처우를

제공할 수 있는 기초 자료를 제공한다는 점에서 실제 진로 상담이나 진로교육 장면에서 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 국내 대학생들의 진로 발달 특성을 고려하여 검사 도구를 개발하였다. Super와 Knasel(1981)은 성인들의 진로발달에 대한 보다 적절한 명칭으로서 진로적응성(Career Adaptability)이라는 개념을 제안하였는데 대학생들은 자신의 흥미, 욕구, 자기개념, 성격 특성, 가치 및 능력을 고려하면서 자신이 선호하는 라이프스타일과 일치하는 진로목표들을 설정하기 위해 노력하고(Super, Savickas, & Super, 1996), 일의 세계는 끊임없이 변화하고 미래에 대한 불확실성은 날로 증가하므로 전략적으로 진로계획과 목적을 조정해야 할 필요가 있다(Swanson & Parcover, 1998). 따라서 대학생들의 진로발달 수준에 대한 깊이 있는 이해를 도모하기 위해서는 이러한 진로발달 특성이 고려되어야만 한다. 그러나 진로발달을 측정하고자 개발된 기존의 검사들은 진로결정 및 준비에 대한 확신, 자기 자신 및 직업 세계에 대한 인식 등과 같은 인지적, 정의적 속성만을 평가영역으로 삼아 대학 진학 전과 진학 후에 진로의 변화 가능성이 큰 대학생들이 당면한 진로과제를 대처하기 위한 준비 정도를 평가하는 데 한계가 있었다. 또한 대학생 진로적응성 척도(장계영, 2009)와 같이 진로적응성을 고려한 검사들의 경우는 자기 자신 및 직업세계에 대한 이해 수준과 같은 진로발달 시 고려해야 할 기본 요소를 함께 측정하고 있지 않다. 따라서 본 검사는 진로 발달 평가 시 고려해야 할 기초적인 배경지식 및 맥락적 환경 요소들과 함께 효능감을 각각의 진로행동에 따라 세분화하여 평가함으로써 대학생의 진로발달 단계상의 특성을 반영하고

자 했다는 점에서 의의를 가진다.

셋째, 본 검사는 대학생들의 진로문제를 일차적으로 관리하기 위한 면담이나 진로상담 시 유용하게 활용될 수 있는 정보를 구체적으로 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 대학생들이 자신의 진로를 설계하고 준비하는데 필요한 정보 및 긍정적인 태도를 어느 정도 갖추고 있으며, 진로발달을 저해하거나 촉진시킬 수 있는 외부 요소들에 대한 지각 수준은 어느 정도인지를 알려 줌으로써 진로 문제의 원인을 탐색하여 대학생들의 자아성찰을 도울 뿐만 아니라 대학생들에게 보다 효과적인 프로그램을 소개하거나, 진로 교육 내용을 구성하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

향후 더욱 발전적인 척도를 개발하고 이를 잘 활용하기 위해서는 다음의 사항을 보완한 후속연구가 이루어져야 할 것이다. 첫째, 진로 발달검사의 예측 타당도를 면밀하게 검증할 수 있는 후속 연구가 필요하다. 본 연구에서는 개발된 진로발달검사의 하위요인과 진로미 발달 학생들이 경험할 수 있는 취업불안과 진로적응성에 대한 관계를 조사하였다. 그러나 이는 실제적인 진로를 결정한 이후 자신이 결정한 진로에 대한 평가라기보다는 현재 상태에서의 취업불안이나 진로적응성을 측정한 것이다. 따라서 검사의 예측력을 검증할 수 있는 실제 취업률 및 구직만족도와 같은 준거변인들과 본 연구에서 개발된 진로발달검사 간의 관계에 대한 검증을 통해 본 검사가 미래의 진로문제를 얼마나 잘 예측하는지를 탐색하는 것이 요구된다. 둘째, 본 연구에서는 사회인지 진로이론의 이론적 토대를 근거로 개인의 진로의사결정 과정에 영향을 줄 수 있는 맥락적 환경 요인으로 진로준비 필요성 인식과 전공진로 적합성을 설정하였다. 진로준

비 필요성 인식은 현재의 취업 시장 현황, 취업 교육 및 구직 준비에 대한 동료나 주변 사람으로부터의 조언이나 지지에 따라 달라지며, 전공진로 적합성은 이미 결정된 전공과 자신의 미래 직업 간의 연결성이 낮을 경우, 안정적인 진로발달을 저해하는 진로장벽 요소가 될 수 있기 때문에 본 연구에서는 두 요인을 맥락적 환경 요소로 간주하였다. 분석 결과, 두 요인은 본 검사의 다른 요인들과 유의미한 정적상관을 보였고 진로적응성 및 취업불안을 비롯한 타당도 관련 검사들과 유의미한 관련성을 나타냈다. 그러나 본 연구에서 가정된 맥락적 환경 요소인 두 요인이 실제 개인의 진로발달 과정 및 성숙에 미치는 과정에 대한 보다 면밀하고 실증적인 연구는 매우 부족한 실정이다. 특히 맥락적 환경 요소의 경우 다양한 환경적 조건에 대한 주관적인 지각에 기인하여 평가된다는 점에서 진로발달과 맥락적 환경 요소 간의 관계성에 대한 고찰이 더욱 중요하다 할 수 있겠다. 먼저 현재 전공과 희망하는 진로 간의 불일치가 실제적으로 개인의 진로 준비 과정에서 진로장애의 요소로 개인의 진로발달을 저해하는 지, 전공과 개인의 적합성이 높을수록 진로준비 행동의 수행 효과 또는 선택한 진로에 대한 만족도가 높은 지에 대한 경험적 연구가 필요하다. 또한, 진로준비 필요성 인식이 낮을 경우, 이미 충분한 준비를 했기 때문인지 아니면 진로준비에 대한 미성숙한 태도 때문인지를 구분하여 탐색할 필요가 있을 것이다. 따라서 후속 연구에서는 취업만족도 및 구직 성공 여부와 같은 보다 객관적인 준거 자료와 실제 진로문제를 호소하는 학생들과 일반학생들 간의 집단 비교를 통해 본 연구에서 간주한 맥락적 환경 요인들이 개인의 진로 발달 수준을 설명함에

있어 적합한 요인인지를 검증할 필요가 있을 것이다. 셋째, 본 연구는 진로발달 수준의 학년과 성별을 아우를 수 있는 검사를 개발하고자 하였다. 그러나 본 연구에서는 검사개발이라는 연구목적 아래 학년 및 성별이 검사결과에 영향을 주는지에 대한 면밀한 검토가 이루어지지 않았다. 따라서 추후 연구를 통해 본 연구에서 개발된 검사가 다른 인구학적 변인이 아닌 진로발달 상의 개인차를 보여주는가에 대한 체계적인 검증이 필요할 것이다. 또한 본 검사가 실제 상담 및 교육 현장에서 보다 효과적으로 활용되기 위해서 학년이나 성별에 따른 검사 활용 및 표준화에 대한 경험적 연구들이 뒷받침되어야 할 것이다.

참고문헌

- 고향자 (1992). 한국 대학생의 의사결정유형과 진로결정수준의 분석 및 진로결정상담의 효과. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김봉환 (1997). 대학생의 진로 결정 수준과 진로 준비 행동의 발달 및 이차원적 유형화. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 안창규 (1997). 진로발달검사 실시요감. 한국가이던스
- 이기학, 이학주 (2000). 대학생의 진로태도 성숙 정도에 대한 예언 변인으로서의 자기-효능감 검증에 대한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 12(1), 127-136.
- 임언, 윤희한 (2005). 대학생용 진로개발준비도 검사 개발. 진로교육연구, 18(1), 116-132.
- 임용수 (1993). 전공만족도를 중심으로 본 대학생들의 진로 사회화 과정에 대한 연구. 경희대학 교육문제 연구소 논문집, 9, 107-129
- 장계영 (2009). 대학생 진로적응성 척도 개발. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 장대운, 박진현, 나동진, 이영석 (1986). 전공-적성 불일치 대학생의 전공학과 적응지도 방안에 관한 연구. 전북대학교 학생생활연구소 학생생활연구, 14, 1109-1154.
- 장석민, 임두순, 송병국 (1991). 중·고등학생용 진로성숙도 검사 요강. 한국교육개발원.
- 조규판 (2008). 취업불안척도의 개발 및 타당화 연구. 교육학 연구, 46, 53-75.
- 최옥현, 김봉환 (2006). 대학생의 진로낙관성과 진로적응성: Career Futures Inventory(CFI)의 타당화 연구. 상담학연구, 7(3), 821-833.
- 탁진국, 이기학 (2001). 직업결정척도 개발을 위한 탐색적 연구. 디지털 경영연구, 1(1), 167-180.
- 통계청 (2012). 2011년 12월 및 연간 고용동향. 경제활동인구조사 <http://kostat.go.kr/>. (2012. 3. 31.).
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형에 있어서 적합도 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지: 임상, 19, 161-177.
- Albert, K. A. & Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective. *Journal of Counseling and Development*, 77, 431-436.
- Anna B. C. & Jason W. O. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Betz, N. E. (1988). Assessment of Career Development & Maturity. In W. Bruce Walsh & Samuel H. Osipow (Eds.) *Career Decision*

- Making*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: a personal perspective. *Career Development Quarterly*, 52(4), 340-353.
- Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 345-357.
- Clausen, J. A. (1991). Adolescent competence and the shaping of the life course. *American Journal of Sociology*, 96, 805-842.
- Crites, J. O. (1978). *Career Maturity Inventory: Administration & Use Manual*. Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Foad, N. A. (1988). The construct of career maturity in the United States and Israel. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 49-59.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counselling through the life span: Systematic Approaches*. (5th ed.) NY: Harper Collins.
- Hoyt, K. B. (1974). *An Introduction to Career Education*. Policy Paper of the U. S. Office of Education. Department of Health, Education and Welfare, Worthington, D. C.
- Jones, L. K. (1988). *The Career decision profile*. (Available from Lawrence K. Jones, North Carolina State University, College of Education and Psychology, Department of Counselor Education, Box 7801, Raleigh, NC 27695)
- Jones, L. K. (1989). Measuring a three-dimensional construct of career indecision among college students: a revision of the vocational decision scale-the career decision profile. *Journal of Counseling Profile*, 36, 477-486.
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational self. In D. E. Super, R. Statishershy, N. Martin, and J. P. Jordaan (Eds.), *Career Development: Self-concept Theory* (pp.42-78). New York: College Entrance Examination Board.
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 141-151.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35
- Lent, R. W., Brown, S. T. & Hackett, G. (1994). Monograph: Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance, *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- McDaniels, C. (1978). The practice of career guidance and counseling, *Inform*, 7, 1-2, 7-8.
- Mortimer, J. T., Zimmer-Gembeck, M. J., Holmes, M., & Shanahan, M. J. (2002). The process of occupational decision making: Patterns during transition to adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 439-465.
- National Occupational Information Coordinating Committee (NOICC), U. S. Department of Labor. (1992). *The national career development guidelines project*. Washington, DC: U. S. Department of Labor.

- O'Connor, B. P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 32(3), 396-402.
- Osipow, S. H., Winer, J. L., Yanico, B., & Koschier M. J. (1980). *The Career Decision Scale* (3rd Ed.) Columbus, OH Marathon Consulting and Press
- Paul, J. H. (2010). Practice and research in career counseling and development-2009. *Career development Quarterly* 59, 98-142.
- Raskin, P. M. (1988). Career Maturity: the constructs validity, vitality, and viability. *The career development Quarterly*, 47, 32-45.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Dorgen, E. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*. 13(1), 3-24.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Disposition, concerns, and narrative. In F. T. L. Leong & A. Barack (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology*. (pp.295-320). Nahwah, NJ: Erlbaum.
- Solberg, V. C., Good, G. E. & Nord, D. (1994). Career search self-efficacy: Ripe for applications and intervention programming. *Journal of Career Development*, 21(1), 63-72.
- Super, D. E. (1955). The dimension and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp.197-261). SF: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood; Some theoretical problems. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 194-201.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd., pp.121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Swanson, J. L., & Parcover, J. A. (1998). Annual review: Practice and research in career counseling and development-1997. *The Career Development Quarterly*, 47, 98-134.
- Tang, M., Fouad, N. A. & Smith, P. L. (1999). Asian Americans' career choice: A path model to examine factors influencing their career choices. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 142-157.
- Tabachnick, B. H., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. New York: Harper & Row.
- Thomson. B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis*. Worthington, DC: American Psychology Association.
- Thompson, A. S. & Lindeman, R., H. (1981). *Career development inventory, Vol 1, User's manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Tiedeman, D., & O'Hara, R. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board
- Velicer, W. F., Eaton, C. A. & Fava, J. L. (2000).

- Construct explication through factor or component analysis: A review and evaluation of alternative procedures for determining the number of factors or components. In R. D. Goffin, & E. Helmes(Eds.), *Problems and solutions in human assessment*. Norwell, MA: Kluwer Academic.
- Westbrook, B. W. (1983). Career maturity: the concept, the instruments, and the research. In Wash, W. B., Samuel H, & Osipow(Eds). *Handbook of vocational psychology*, London: Lawrence Erlbaum Associations.
- Wilensky, H (1961). Orderly careers and social participation. *American Sociological Review*, 26, 521-39.
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendation for best practices. *The counseling psychologists*, 34(6), 806-838.
- Zwick, W. R., & Velicer, W. F. (1986). Factors influencing five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin*, 99, 432-442.
- 원 고 접 수 일 : 2012. 01. 31.
수정원고접수일 : 2012. 04. 03.
최종게재결정일 : 2012. 04. 17.

Development and Validation of the Career Development Inventory for Korean College Students

Yongdoo Park

Narae Kim

Kihak Lee

Youngha Kim

HUNO

Yonsei University

HUNO

The purpose of this study is to develop the inventory for measuring Korean college students' career development status considering their developmental characteristics and examine its reliability and validity. The inventory was based on Social career cognitive theory which suggests the integrated model for various variables affecting career development process. We developed the career development inventory which consists of eight sub-scales(self-knowledge, occupation-knowledge, career decision-making self-efficacy, career exploring self-efficacy, social networking utilizing self-efficacy, career transition self-efficacy, perception on the necessity of career readiness, and major and career suitability) and examined its reliabilities, concurrent validity and convergent validity. Proper reliabilities were confirmed. Evidences for validities were found in result of correlation analysis, exploratory and confirmatory factor analysis. Implication and limitation of the results and suggestions for utilizing the career development inventory were pointed out.

Key words : Career development inventory, Social career cognitive theory