

한국판 경력 지속 가능성 척도 타당화*

김 나 래†

서 란 회

박 애 리

조선대학교 상담심리학과 광주광역시 청소년상담복지센터 나주시 청소년상담복지센터
부교수 청소년 동반자 청소년 동반자

본 연구 목적은 직장인의 경력 지속 가능성 척도(Career Sustainability Scale; Chin et al., 2022)를 국내에서 활용할 수 있도록 번안하고 타당화하는 것이다. 변화무쌍한 직업환경에서 개인은 자신의 경력이 향후에도 지속 가능하다고 인식할 필요가 있다. 본 연구를 위해서 전국 직장인 460명을 대상으로 하여, 경력 지속 가능성 척도의 한국어판을 타당화 하였다. 척도의 번역-역번역 번안 과정을 거친 뒤, 수집된 자료에 있어 탐색적 요인분석(230명 대상)과 확인적 요인분석(230명 대상)을 실시하였다. 연구 결과, 한국판 경력 지속 가능성 척도는 자원의 풍부함, 지속적 발전 기회, 통합성이라는 3요인으로 구성된 12문항임이 확인되었다. 척도의 내적 신뢰도는 양호한 수준이었으며, 수렴 및 변별 타당도 검증 을 위해서 경력정체(career plateau), 진로만족, 경력역량 간 상관분석을 실시하였다. 끝으로 본 연구 결과를 바탕으로, 직장인의 경력 지속 가능성이 지니는 상담 실재에 대한 시사점, 연구의 한계점과 후속 연구에 대한 제언을 논하였다.

주제어 : 지속 가능성, 경력 지속 가능성, 척도 타당화

* 이 논문은 2023년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 인문사회분야 신진연구자지원사업의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2023S1A5A8074437).

† 교신저자 : 김나래, 조선대학교 상담심리학과, (61452) 광주광역시 동구 조선대길 146 조선대학교 IT융합대학 5221호, Tel : 062-230-6584, E-mail : nrkim@chosun.ac.kr



Copyright ©2025, The Korean Counseling Psychological Association
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

2015년 UN 총회에서 지속 가능한 발전 목표(The 2030 Agenda for Sustainable Development Goals [SDG])를 공포하면서, 전 세계적으로 ‘지속 가능성’이라는 용어가 활발하게 사용되고 있다. 사전적으로 지속 가능성(持續可能性, sustainability)의 정의를 살펴보면, ‘특정한 과정이나 상태를 유지할 수 있는 능력’을 의미한다(<https://ko.wikipedia.org>). 국립국어원의 우리말샘 사이트에서는 지속 가능성을 ‘미래 세대를 위해 한계용량의 범위를 넘지 않는 수준에서 현재 세대의 필요를 충족하는 경제, 사회, 환경의 조화로운 발전을 이루는 것에 관한 지표’로 정의한다(<https://opendic.korean.go.kr>). 지속 가능성이라는 용어는 여러 분야(환경, 경제, 사회 일반 등)에 적용된다. 가령, 경영학에서는 지속 가능성을 ESG(환경[environment], 사회[social], 지배구조[governance])와 상호교차적으로 사용하며, 환경을 보존하고 사회적 가치를 창출하며 투명한 지배구조를 확보할 것을 강조하고 있다. 또한 경제학에서는 지속 가능성을 장기간 지속되는 실제 이익과 생산의 증가를 의미하는 용어로 활용하기도 한다(<https://ko.wikipedia.org>). 최근에는 이러한 지속 가능성 개념이 진로 심리학 분야에서도 적용 가능한 개념으로 인식되고 있다. 2020년 저명 국제학술지 Journal of Vocational Behavior에서는 Special Issue로 지속 가능한 경력(sustainable career)이라는 주제로 특별 호 논문을 출판한 바 있다(e.g., Lent & Brown, 2020; Van der Heijden et al., 2020).

‘경력 지속 가능성(career sustainability)’에 대한 연구가 시작되면서, 이와 관련된 용어의 정의 및 개념화 작업이 이루어지고 있다. 경력 지속 가능성은 ‘지속 가능한 경력(sustainable career)’이라는 표현과 혼용되며, 현재로서는 진

행된 연구가 상당히 초기 단계라고 할 수 있다. 특히, 국내의 경우에는 아직 관련 연구가 미미한 상황이다. Baruch와 Sullivan(2022)은 미래지향적 관점에서 향후 진로 연구의 핵심 개념 중 하나로 지속 가능한 경력에 주목하였다. 또한 De Vos와 Van der Heijden(2015)은 경력 지속 가능성을 ‘자신의 경력을 지속할 수 있다고 인식하는 능력’으로 정의하며, 경력을 관리하기 위해서 배우고, 창조하고, 시험하고, 적응력을 유지하는 능력이 필요하다고 설명하였다. 또한, 이들은 지속 가능한 경력을 ‘경력의 연속성’으로 정의하며, 시간이 지남에 따라 다양한 연속적인 패턴을 통해 경력이 반영된다고 하였다. 이때 경력은 여러 사회적 공간을 가로지르며, 주체적인 개인에 의해 특징지어지고, 개인에게 의미를 제공한다고 덧붙였다(De Vos & Van der Heijden, 2015). 이들은 경력 지속 가능성 개념에 있어서 개인, 맥락 그리고 시간이라는 세 차원의 상호작용을 강조한 것이다. De Hauw와 Greenhaus(2015)는 경력 지속 가능성을 ‘건강하고 생산적이며 행복한 상태이면서 고용 가능성이 지속되는 것’으로 정의하기도 하였다. 종합할 때, 개인의 경력 지속 가능성이 높다는 것은 개인이 양질의 수준으로 자신의 경력 과정 및 상태를 장기간 지속할 수 있다고 인식하는 능력을 지닌다고 정의할 수 있다. 한편, 경력 지속 가능성은 고용 가능성(employability)과는 구분되는 개념으로 이해될 필요가 있는데, 고용 상태를 유지할 능력이 있다고 해서 양질의 업무 경험이 담보되는 것은 아니기 때문이다(Greenhaus et al., 2024).

이러한 경력 지속 가능성은 사회의 복잡성과 세계화 등 사회경제적 요소가 반영된 것으로(Hall et al., 2018), 4차 산업혁명으로 대표되

는 오늘날 직업환경에서 개인이 지속 가능한 경력을 쌓는 것은 그 어느 때보다 중요해졌다. Akkermans 외(2018) 또한 지속 가능한 경력에 있어서 상황적인 환경 맥락을 강조하였다. 가령, 급격한 IT 변화는 기존 직업을 변화시키거나 없애기도 한다. Frey와 Osborne(2017)은 AI 기술의 발달로 인해 20년 내 현재 직업의 절반가량이 더 이상 필요치 않게 될 것이라 예측하였다(Frey & Osborne, 2017). 실제 제조업에서는 자동화 및 AI 기술의 활용이 보편화되었고, 소매업에서는 각종 주문 및 결제가 키오스크로 대체되었다. 또한, 플랫폼 시대의 도래로 인해 택시, 배달, 숙박, 유통업 등 다양한 분야에서 큰 변화가 일어났다. 기술로 인해 인간은 일자리를 잃게 되는 ‘기술 실업(technological unemployment)’이 가속화되고 있다. 더욱이, 2019년 시작된 코로나바이러스중후군(COVID-19)의 여파는, 이러한 일의 세계에서 변화를 더욱 역동적으로 만들었다. 따라서 직장인 개인이 자신의 경력 지속 가능성을 이해하고 이를 향상시키는 것은 시기적으로 그 어느 때보다도 중요한 과제가 되었다(Chin et al., 2019; De Vos et al., 2020).

Chin 등(2022)에 따르면, 경력 지속 가능성은 개인뿐만 아니라 조직과 사회적 차원에서도 상당히 중요한 의미를 지니는데, 각 차원에서의 의미로 다음의 세 가지를 들 수 있다. 첫째, 개인 차원에서는 자신의 경력이 지속 가능하다는 것은 꾸준한 수입원과 욕구의 만족을 보장한다. 반면에, 자신의 일에 지속 가능성이 사라진다면, 미래 경력 단절로 생계의 어려움 및 스트레스가 유발될 수 있다. 이는 개인의 안녕감을 위협하는 위협 요소인 것이다. 둘째, 조직 차원에서는 변화하는 현실 속에서 신기술 습득에 도태되고 기존의 생산성

을 유지하지 못하는 근로자는 조직의 경쟁력에 위협이 된다. 따라서, 조직은 보다 유능하고 잘 훈련된 지속 가능한 경력을 소유한 인력을 원하게 될 수 있다. 셋째, 사회 차원에서는 높은 실업률, 불완전 고용은 세금을 줄이고, 국가 복지시스템에 부담으로 작용한다. 즉, 생산적인 지속 가능한 경력을 지닌 시민들이 사회 전반에 기여해주기를 기대하는 것이다. 이와 같이 경력 지속 가능성은 개인을 넘어, 조직 및 사회라는 맥락적 요소를 아울러 의미 있는 개념이다. 더불어, De Vos와 Van der Heijden(2015)는 경력 지속 가능성이 개인과 경력의 적합성에 기반하며, 지속 가능한 경력은 궁극적으로 건강과 행복, 높은 생산성으로 이어진다고 보았다. 그들은 경력에서 기대하지 않던 기회를 발견하기 위해 운, 계획하지 않은 사건 등 새로운 도전에 전념할 것을 제안하기도 하였다(De Vos & Van der Heijden, 2015). 즉, 경력 지속성은 개인 및 환경 전반의 성장 및 발전을 가져오므로 이를 향상시키기 위한 개입을 고찰할 필요가 있다.

이처럼 경력 지속 가능성은 변화하는 직업환경 속에서 자신의 경력을 장기적으로 유지하고 발전시키는 능력으로, 개인의 진로 관리, 적응, 직업 만족 및 일과 삶의 균형을 포함한 다양한 측면에 영향을 미친다. 이러한 상황에서 직장인의 경력 지속성을 향상시키기 위한 연구적 관심에의 필요가 제기되고 있다. 특히, 직장인 진로 및 직업상담 및 교육 장면에서는 이러한 현실 상황을 반영하여, 지속 가능한 경력에의 이해를 기반으로 개입하는 접근이 요구된다. 즉, 향후 진로상담은 직장인의 경력 지속 가능성을 유지하고 향상시키는 과정에서 더욱 중요한 역할을 할 것으로 예상된다. 따라서 진로 및 직업상담에서는 직장인의 이러

한 측면들을 효과적으로 관리하고 향상시킬 수 있도록 지원하는 역할을 해야 한다. 이를 위해 내담자가 현재 경력에서 지각하는 지속 가능성을 평가하고, 이를 바탕으로 개입 전략을 수립 및 실행하는 것이 중요하다.

경력 지속 가능성 척도

이러한 시대적 흐름에 따라 최근 Chin 등(2022)는 경력 지속 가능성 척도(Career Sustainability Scale)를 개발하고 이를 타당화하였다. 이에 본 연구에서는 이러한 경력 지속 가능성 척도가 국내 직장인에게 적용 가능하도록 번안 및 타당화하고자 한다. 이를 통해 지속 가능한 경력에 대한 연구가 보다 확장되고, 상담 현장에서 경력 지속 가능성 중심의 개입이 활발히 이루어지는 데 기여할 것으로 기대된다.

척도와 관련해 좀 더 살펴보자면, 경력 지속 가능성에 대한 연구는 척도가 등장하기 이전까지 주로 이론적인 설명에 집중되어 왔다는 한계가 있었다(e.g., De Vos & Van der Heijden, 2017; Lawrence et al., 2015; Newman, 2011). 경력 지속 가능성이 상대적으로 새로운 개념으로 자리 잡고 있었고, 이를 측정할 도구의 부재로 경험적 연구를 수행하는 데에 한계가 있던 것이다. 이에 2022년, Chin 등(2022)가 경력 지속 가능성 척도를 개발하였다. Chin 등(2022)은 명확한 개념의 정의를 토대로 하여 적절하게 경력 지속 가능성을 측정하는 도구를 개발하고자 하였다. 이에 척도 개발을 위하여 지속 가능한 경력에 대한 Newman(2011)의 관점을 경력 지속 가능성 척도의 이론적 배경으로 채택하였다. Newman(2011)은 성인 근로자를 대상으로 하는 연구를 통해 경력의

지속 가능성에 대한 개념을 도출한 바 있다. Newman(2011)에 따르면, 지속 가능한 경력에는 세 가지를 요소가 포함되어야 한다. 이는 ‘갱신 가능성(renewability)’, ‘유연성(flexibility)’ 그리고 ‘통합성(integrity)’이다. Chin 등(2022)은 경력 지속 가능성 척도를 개발하며, 이러한 세 가지 요소를 포함하면서, Chin 등(2019)에서 추가된 ‘자원의 풍부함(resourcefulness)’을 네 번째 요소로 반영하였다. 경력 지속 가능성 척도는 이 네 가지 하위 요소를 기반으로 구성되며, 각 요소는 경력 지속 가능성을 다각도로 평가할 수 있도록 돕는다. 경력 지속 가능성 척도를 구성하는 네 가지 하위요소에 대한 설명은 다음과 같다.

첫째, 갱신 가능성은 무언가를 새롭게 하고, 확장 시키는 것을 의미한다. 따라서 경력 지속 가능성에 있어서 갱신 가능성이란, 해당 경력이 개인의 능력을 재평가하고, 기술을 업데이트하고, 자신의 이미지를 쇄신하도록 돕는가를 의미한다. 경력에서 갱신 가능성은 소진(burnout)을 예방하고, 성찰과 재고, 재조정의 시간을 제공한다. 둘째, 유연성이란, 쉽게 변형 및 재변형하며 변화에 유리하도록 적응해 나가는지를 의미한다. 즉, 경력 지속 가능성에 있어서의 유연성은 해당 경력에서 경직되거나 고집스러운 것이 아닌 융통적이며 적응적인 속성으로, 이를 통해 개인은 지속적으로 새로운 과업을 배우고, 새로운 기회를 탐색하고, 개방적으로 기회를 맞이한다. 셋째, 통합성은 전체성, 가치 및 행위 간 일치성과 연결성을 의미한다. 즉, 경력 지속 가능성에 있어서 통합성은 해당 근로자가 현재의 직업에서 획득한 각기 다른 정보 및 지식을 평가하고 통합하여 자신의 경력을 더욱 발전시킬 수 있는지를 의미한다. 즉, 개인이 자신의 과거 경험과

지식을 종합적으로 통합하여 경력에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는지를 의미한다. 넷째, 자원의 풍부함이란, 지속 가능한 경력을 위한 업무 목표를 달성하기 위해 조직이 제공하는 자원, 예를 들어 추가 소득, 사회적 네트워크, 직장 내 지원 등이 개인에게 동기를 부여해주는 지를 의미한다(Chin et al., 2019). 특히, 최근의 기업은 합병, 인수, 파산, 해고 등으로 예측하기 어려운 조직의 상황이 발생하므로, 개인에 제공되는 자원의 풍부함은 지속 가능한 경력을 유지하는 데 핵심적이다(Chin et al., 2019). 즉, 자신이 지닌 자원을 활용하며 일 자리를 잃지 않고, 현재와 미래 안정적 수입원을 확보할 수 있는지는 경력 지속 가능성에 기본적 요소라고 할 수 있다(Chin et al., 2019, 2022).

Chin 등(2022)은 이러한 경력 지속 가능성에 있어서 상호주의적 관점을 채택하였는데, 이는 이러한 네 가지 요인이 일(경력) 그 자체의 속성과 개인의 속성을 함께 아우른다는 점에서 중요한 의미를 가진다. 즉, 해당 경력은 해당 일의 특성상 개인으로 하여금 갱신 가능하고 유연하고 통합적이며 풍부한 자원을 제공해 주어야 함과 동시에, 개인은 변화하는 직업환경에서 스스로를 지속적으로 갱신하고, 보다 유연하고, 통합적인 태도를 유지하며, 자신의 자원을 활용할 수 있어야 한다는 것이다. Chin 등(2022)은 이러한 네 가지 요소를 바탕으로, 실제 제조업 종사자를 대상으로 내용타당도 과정을 거쳐서 16문항을 구성하였다. 이후, 각기 다른 업종에 종사하는 직장인을 대상으로 하여 탐색적 요인분석 그리고 확인적 요인분석을 거쳐서 최종적으로 12문항의 경력 지속 가능성 척도가 개발되었다. 척도는 하위 요인 별 3개의 문항으로 이루어지며, 요인에

따른 내적합치도 계수(Cronbach's α)는 자원의 풍부함, 갱신 가능성, 유연성, 통합성이 각 .87, .87, .85, .86으로 나타났다. 이후, 또 다른 집단의 직장인을 대상으로 네 요인구조를 한 번 더 검증하는 확인적 요인분석을 실시하여 척도의 요인구조를 재확인하였다. 이후 수렴 및 변별 타당도 검증 단계에서 경력정체(career plateau), 진로만족 등과의 상관분석을 통해 척도의 타당성이 확보되었다.

이러한 경력 지속 가능성 척도 개발이 최근에 이루어짐에 따라 관련 연구가 아직 충분하게 이루어지지 않는 상황이지만, 경력 지속 가능성이 측정 가능해지면서 해당 변인을 포함한 다른 변수와의 관계성에 있어서도 경험적 연구가 진행되기 시작했다. 그 중 경력정체 변인을 들 수 있는데, 경력정체는 개인이 일에서 지루함을 경험하고, 지식 및 기술 향상 노력을 기울이지 않는 상태로 정의된다(Lee, 2003). Bardwick(1986)은 경력정체를 '위계적(구조적) 정체'와 '직무 내용상 정체'로 구분하였다. 위계적 정체는 조직 내 수직적 이동(낮은 승진 가능성)과 관련되며, 직무 내용상 정체는 자신의 현재 포지션을 완수함에 따라 경험하는 지루함과 관련된다(Chin et al., 2022). 선행연구에서 경력 지속 가능성이 높은 이들에게 경력정체를 덜 경험하는 것으로 나타났다(Chin et al., 2022). 이는 경력 지속 가능성의 핵심 요소(유연성, 갱신 가능성, 풍부한 자원, 통합성)를 고려할 때, 경력 지속 가능성이 높은 경우, 경력정체의 반대 상황 즉, 현 직업에 흥미를 느끼며 미래 경력 전망을 긍정적으로 인식하고 임하게 되기 때문일 것이다. 더불어, 척도 타당화 당시 경력 지속 가능성은 경력만족과도 유의한 수준의 상관이 확인되었다(Chin et al., 2022). 경력만족이란, 직무 자체뿐만 아니라

진로 전반에 걸쳐 경험되는 만족감을 의미한다(Lounsbury et al., 2003). 즉, 경력 지속 가능성이 높은 이들은 자신의 진로 상태에 보다 만족감을 느끼는 경향이 있음을 의미한다.

더불어, 척도개발 연구는 아니나 이후 Zhang, Chin, Peng과 그의 동료들(2022)은 직장인의 경력역량(career competency)이 평생학습 참여를 매개로 하여 경력 지속 가능성에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 경력역량이란, 개인이 자신의 경력개발에 있어 관련 지식, 기술, 능력을 얼마나 지니고 있는지를 의미하며, 자신이 주체적으로 자신의 경력을 준비하고 전개할 수 있는 역량을 뜻한다(우혜정, 2020). 원하는 경력 발전을 위해서는 자신의 경력을 개발하는 데 필요한 역량인 경력역량이 중요하다. 경력상 자신의 역량에 대해 자신감을 지닌 이들은 평생학습 참여에 적극적이며, 이에 따라 자신의 경력이 지속 가능하다고 지각하는 것으로 나타났다(Zhang, Chin, Peng, et al., 2022). 더불어 해당 연구에 따르면, 직장인의 경력역량이 경력 지속 가능성에 긍정적 영향을 미치는 데, 소진 정도가 이러한 경로를 약화시키는 조절적 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 소진을 크게 경험하는 직장인일수록, 경력역량이 경력 지속 가능성에 미치는 긍정적 영향이 상쇄되는 것이다. 이러한 선행연구를 종합해 볼 때, 개인이 자신의 일에서 경력 지속 가능성을 경험할수록 자신의 진로상태에 보다 만족하고, 덜 지루해하며, 경력상에 자기 효능감을 지니는 것으로 보인다. 이처럼 경력 지속 가능성은 경력정체, 진로만족, 경력역량과 관련된 변인으로써 개인의 진로 발달 및 안녕감을 이해함에 있어 중요한 변인으로 예상된다. 따라서 본 연구에서도 수렴 및 변별 타당도 검증을 위하여 국내 직장인의 경력 지

속 가능성과 경력정체, 진로만족, 경력역량 간의 상관관계 분석을 실시할 예정이다.

정리하면, 본 연구에서는 이러한 경력 지속 가능성 척도(Career Sustainability Scale)를 한국어로 번안하고 이 한국판 경력 지속 가능성 척도의 신뢰도와 타당도를 검증하고자 한다. 이를 위해, 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석을 통한 요인구조와 신뢰도를 확인하고, 타당도를 분석하여 심리측정적 속성을 살펴보고자 한다. 이를 통해서 국내의 직장인 대상의 경력 지속 가능성 관련 연구를 촉진할 것으로 기대된다. 특히, 본 연구는 시대성을 반영할 때, 직장인을 위한 진로상담을 수행하기 위한 자료로써 상당한 의미를 지닐 것으로 예상된다. 한국판 경력 지속 가능성 척도가 타당화된다면, 향후 경력 지속 가능성의 선행 및 결과요인에 관한 연구가 국내에서도 활발하게 진행될 수 있을 것이다.

연구방법

연구대상

본 연구를 위해 전일제(full-time) 직장인 460명을 대상으로 설문이 이루어졌다. 설문은 엠브레인 설문전문업체를 통하여 이루어졌다. 피험자는 자발적으로 연구에 참여하였고, 설문 완료까지 대략 15분 내외의 시간이 소요되었다. 연구참여자 성별은 남성 230명(50.0%), 여성 230명(50.0%)이며, 평균 연령은 39.91세($SD=10.1$)으로 나타났다. 혼인 여부는 미혼 230명(50.0%), 기혼 230명(50.0%)이며, 자녀유무는 자녀 있음 192명(41.7%), 자녀 없음 268명(58.3%)으로 나타났다. 정규직은 413명(89.8%),

계약직 등 비정규직은 47명(10.2%)으로 나타났으며, 조직규모는 중소기업이 239명(52.0%)으로 가장 많았고, 중견기업 82명(17.8%), 대기업이 34명(7.4%), 공공기관이 76명(16.5%), 기타 29명(6.3%)으로 나타났다. 현 직장에서의 근무한 개월 수는 5년 이상이 213명(46.3%)로 가장 많았으며, 학력은 대졸이 266명(57.8%)로 가장 많았으며, 전문대졸 81명(17.6%), 고졸 56명(12.2%), 석사 학위 이상 55명(11.9%), 기타 2명(0.4%)로 나타났다. 직종으로는 제조업 103명(22.4%), 사업시설 관리 28명(6.1%), 과학 및 기술 서비스 44명(9.6%), 교육 서비스업 53명(11.5%), 보건 및 사회복지 서비스업 53명(11.5%), 금융 및 보험업 17명(3.7%), 건설업 28명(6.1%), 도매 및 소매업 36명(7.8%), 출판, 영상 및 방송 정보서비스업 15명(3.3%), 기타 사무직 83명(18.0%)으로 고루 나타났다. 응답자 거주지역은 서울 138명(30.0%), 경기 129명(28.0%), 인천 28명(6.1%), 대구 27명(5.9%), 부산 24명(5.2%) 등으로 나타났다. 성별, 혼인 여부, 조직규모, 학력, 직종 등의 집단에 따라 경력 지속 가능성에 차이가 있는지를 t-test 및 ANOVA 분석하였고, 집단에 따른 차이는 없는 것을 확인하였다. 이는 척도 개발 당시에도 경력 지속 가능성이 성별, 결혼상태, 정년 여부 등과는 유의한 관련성을 보이지 않은 것과 동일한 결과이다. 수집된 자료는 임의로 두 개의 표본 A와 B로 분류하였다. 표본 A인 230명의 자료는 탐색적 요인분석을, 나머지 230명의 자료는 표본 B로 확인적 요인분석을 위해 활용하였다.

연구절차

본 연구는 연구자가 속한 기관의 IRB 승인을

을 받아 진행하였다(IRB No. 2-1041055-AB-N-01-2024-05). 연구 절차는 먼저, 타당화를 하고자 하는 경력 지속 가능성 척도의 번안, 설문 조사, 자료분석 순으로 이루어졌다. 먼저, 연구자는 2022년 7월, e-mail로 원척도 논문의 교신저자인 Jawahar에게 척도의 한국판 타당화를 위한 척도사용 승인을 받았다. 번역 절차는 다음과 같다. 우선 상담심리 전공 교수와 영어권에서 10년 이상 거주한 상담심리 석사 전공생이 포함된 연구팀이 본 척도 문항을 한국어로 번역하였다. 그 후 전문 번역가(심리학 전공 학사, 통번역 전공 석사 졸업)에게 해당 번역안의 역번역을 요청하였다. 이후 영어권 거주 원어민(해외 대학 학사 졸업)에 이러한 역번역 문항과 원척도 문항 간의 유사도를 평가받았다. 유사도 평정 결과, 모든 문항이 4-5 점으로 응답되어, 번역 내용의 적절성을 확인하였고, 최종적으로 한국판 척도 문항을 구성하였다. 해당 척도의 문항 내용은 탐색적 요인분석 결과(표 1)와 함께 제시하였다.

측정도구

경력 지속 가능성 척도의 한국어판

경력 지속 가능성 척도는 직장인을 대상으로 Chin 등(2022)이 개발한 척도이다. 척도는 자원의 풍부함(resourceful), 유연성(flexible), 갱신 가능성(renewable)과 통합성(integrative)이라는 4개의 하위요인으로 각 3문항씩 구성되어, 총 12문항으로 이루어져 있다. 모든 문항은 6점 리커트식 척도(1=전혀 동의하지 않는다, 6=매우 동의한다)로 구성된다. 연구 개발 당시, 확인적 요인분석 과정에서 척도의 내적 신뢰도(Cronbach's α)가 하위요인별(자원의 풍부함, 유연성, 갱신 가능성, 통합성)로 .87, .85, .87, .86

이었다. 본 연구에서 내적 일관성 계수는 .85로 나타났다. 본 연구에서는 .84, .83, .89, .85로 나타났으며, 전체 신뢰도는 .94로 나타났다.

경력정체

경력정체의 경우, Milliman(1992)이 개발하고 국내에서 유현주(2023)가 번안한 척도를 활용하였다. 해당 척도는 구조적 정체 6문항, 직무상 정체 6문항으로 두 가지 하위요인으로 구성된다. 각 문항에 대한 응답은 5점 리커트형 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 이루어진다. 유현주(2023)에서 척도의 내적일치도 계수는 구조적 정체 .74, 직무상 정체 .80으로 나타났으며 전체의 경우 .82로 나타났다. 본 연구에서는 신뢰도 계수는 구조적 정체가 .82, 직무상 정체가 .81로 나타났고, 전체문항은 .87로 나타났다.

경력만족

경력만족은 경력에서 성취, 목표, 수입, 승진 등 관련 목표 달성에 대한 개인의 내적 인식을 의미한다. 경력만족 측정도구로는 Greenhaus 등(1990)이 개발하고 우혜정(2020)이 번안한 척도를 활용하였다. 단일 차원의 5문항으로 구성되었으며, 5점 리커트형(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다) 척도이다. 우혜정(2020)의 연구에서 해당 척도의 내적 신뢰도는 .91이었다. 본 연구에서의 신뢰도 계수는 .91로 나타났다.

경력역량

경력역량은 Akkermans 등(2013)이 개발하고 국내에서 우혜정(2020)이 번안한 척도를 활용하였다. 경력역량은 경력개발에 중점을 둔 지식, 기술, 능력을 의미하며, 주체적으로 자신

의 경력을 준비하고 전개하는 역량을 의미한다. 해당 척도는 총 21문항으로 이루어져 있으며, 5점 리커트형 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)이다. 우혜정(2020)의 연구에서 경력역량 측정의 신뢰도는 .94로 나타났으며, 본 연구에서 내적 신뢰도 계수는 .92로 나타났다.

자료분석

자료분석을 위해서 SPSS 29.0을 사용하여 기술통계 및 상관분석, 내적 신뢰도 분석, 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 원척도 개발 당시와 동일하게 주축요인분석(Principal Axis Factor Analysis)을 사용하였으며, 직접 오블리민(Direct Oblimin) 회전 방법을 적용하였다. 이후 확인적 요인분석은 AMOS 29.0을 활용하였다. 특히, 적합도 평가를 위해 CFI(Comparative Fit Index), TLI(Tucker-Lewis Index), 그리고 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation) 등을 토대로 모형의 적합도를 평가하였다. 또한 성별에 따른 구인동등성을 검증하고자 다중집단 요인분석을 실시하였다. 이를 위해 형태 동일성(configural invariance), 측정 동일성(metric invariance), 절편 동일성(scalar invariance) 가정을 확인하였다.

연구 결과

탐색적 요인분석

문항분석을 위해, 각 문항의 평균 및 표준편차, 왜도 및 첨도를 확인하였다. 그 결과 모든 문항의 평균이 4.04~4.46으로 나타났고, 표

준편차는 .937~1.103으로 나타났다. 즉, 평균과 표준편차가 극단적이지 않았기에 문항 제거가 필요한 문항(탁진국, 2007)은 없었다. 또한 첨도는 -.315~.283으로 나타났고, 왜도는 -.515~.156으로 나타나, 첨도와 왜도가 절대값 2와 7보다 작아야 한다는 Curran 등(1996)의 제안에 부합하였다. 이에 총 12개 문항을 탐색적 요인분석에 사용하였다.

탐색적 요인분석 결과, KMO 값은 .942, Bartlett 구형성 검증 결과는 $\chi^2 = 2277.644(p < .001, df=66)$ 로 나타났기에 요인분석을 하기에 적합함을 확인하였다. 또한 유효한 요인 수를 정하기 위해 고유치가 1보다 큰 요인을 확인하였는데, 한 개의 요인으로 나타났다. 하지만, 이처럼 고유치 기준으로 요인 수를 정하는 것은 요인 수가 과대 및 과소 추출되는 이슈가 발생할 수 있다(O'Connor, 2000). 이에 요인의 수를 정하고자 스크리 도표도 확인하였으며(Cattell, 1966), 이는 그림 1과 같았다. 스크리 도표에서 고유값이 급격한 차이를 보이는 지점으로 요인 수를 확인하며, 본 연구에서는 3~4개로 보여졌다. 이에 3, 4요인을 추출하여

비교 분석해보았다.

먼저, 원척도에서처럼 4요인으로 추출한 경우에는 문항 5번과 6번이 각각 1, 4요인 그리고 1, 2요인에 교차부하되었다. 또한 한 요인에 하나의 문항만 포함되는 결과를 보여(문항 4번), 요인 당 3문항 이상 포함되어야 하는 기준(이순목, 2000)에 부합하지 않았다. 또한 한 요인에 해당하는 문항 간 서로 내용이 이질적임에 따라 해석에 한계가 발생하였다. 반면, 3요인으로 추출한 경우에는 해석 가능성이 높고, 요인 내 문항 수도 적절하였다. 단, 원척도에서 구분되는 요인이었던 유연성과 갱신가능성이 하나의 요인으로 묶이는 것으로 나타났다. 한편, 12번 문항이 요인 1과 3에 .385와 .383으로 교차부하되었다. 반면, 대부분 연구에서 교차부하된 문항은 삭제 조치하지만 일부 연구에서는 해석 가능성을 염두로 삭제 처리하지 않는다(이순목, 2000, 김지연 외, 2012에서 재인용). 이에 해석 가능성 그리고 한 요인당 포함되는 요인의 수를 고려하였을 때, 12번 문항은 요인 3에 남기기로 결정하였다. 한편, 요인 개수 결정을 위해 평행분석의 정확

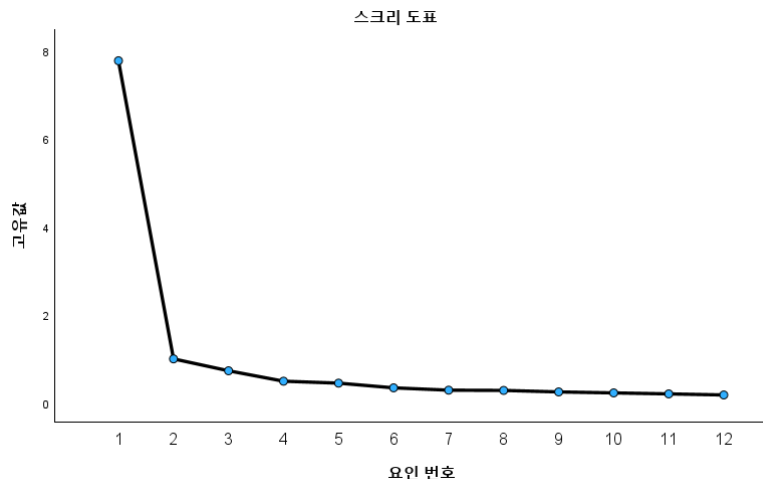


그림 1. 탐색적 요인분석의 스크리 도표

성에 대한 제안이 이루어지고 있음에 따라(임상돈, 장승민, 2017), 본 연구에서 jamovi 프로그램을 통해 평행분석(parallel analysis)을 추가로 실시하였다. 분석 결과, 3개 요인이 제안되었고, 각 요인별 고유값은 4.51, 2.33, 1.82로 나타났다으며 전체 분산의 72.2%를 설명하는 것으로 나타났다. 또한 스크리 도표상에서도 요인 3개부터 실제 표본의 고유값보다 무선 자료 고유값이 큰 것으로 나타났다(그림 2). 각 요인에 해당하는 문항 또한 1, 2, 3번 문항이 한 요인, 10, 11, 12번 문항이 한 요인, 그 외의 문항(4-9번 문항)이 한 요인으로 묶여, 탐색적 요인분석과 동일한 결과를 확인하였다. 탐색적 요인분석 결과는 표 1에 제시하였다.

탐색적 요인분석 결과, 요인 1은 앞서 언급한 대로 원칙도의 유연성과 갱신 가능성이 포함된다. 이는 현재의 경력이 내가 지속적으로 발전하고 유연하게 새로운 기회를 찾을 수 있도록 하는지를 의미한다. 즉, 새로운 지식과 기술을 습득하며 유연하게 자신의 능력을 발전시킨다는 의미이므로 ‘지속적 발전 기회(continuous advancement opportunity)’로 명명하였다. 해당 요인에 속한 문항은 모두 원칙도에서의 유연성과 갱신 가능성 두 요인의 문항과

동일하다. 즉, 기존의 두 하위요인이 국내판인 본 연구에서는 하나의 요인으로 구성되었음을 의미한다. 요인 2는 원칙도와 동일하게 자원을 의미한다. 현재의 경력이 인적/금전적 자원을 비롯해 조직이 제공하는 보상이 적절하며, 긍정적 미래를 예상하게 하는지를 의미한다. 요인 2는 원칙도와 동일한 요인이므로 본 연구에서도 ‘자원의 풍부함(resourcefulness)’으로 명명하였다. 요인 3은 원칙도와 동일하게 통합성을 의미한다. 이는 현재 경력이 개인이 다양한 정보를 다루고 평가하며 통합하게 하는지를 의미한다. 요인 3 또한 원칙도와 동일한 요인이므로 ‘통합성(integrity)’으로 명명하였다.

확인적 요인분석

탐색적 요인분석 결과 밝혀낸 한국판 경력 지속 가능성 척도는 3요인 구조로 나타났다. 이러한 3요인 모형의 요인구조가 적절한지 확인하기 위해 또 다른 표본을 대상으로 AMOS 29.0으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 더불어, 경쟁모형으로 1요인 모형, 4요인 모형, 쌍요인(bifactor) 모형의 적합도 지수를 함께 확인하였다. 특히, 쌍요인은 세 개의 집단 요인과

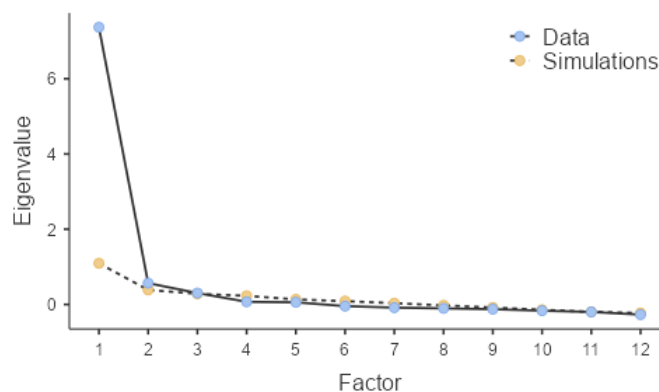


그림 2. 평행분석에 따른 스크리 도표

표 1. 한국판 경력 지속 가능성 척도 12문항의 요인구조

해당 요인	문항내용	요인부하량			내적 합치도 (전체.95)
		1	2	3	
요인 1: 지속적 발전 기회	7. 나의 경력은 나에게 내 기술을 업데이트할 기회를 제공한다. (My career provides me opportunities to update my skills.)	.91	-.14	.13	.92
	4. 나의 경력은 내가 새로운 기회를 찾을 수 있게 해준다. (My career allows me to seek new opportunities.)	.82	.19	-.22	
	5. 나의 경력은 내가 계속해서 새로운 것을 배울 수 있게 해준다. (My career allows me to continuously learn new things.)	.80	.04	-.01	
	8. 나의 경력은 나에게 내 능력을 재평가할 기회를 제공한다. (My career gives me the chance to reassess my capabilities.)	.74	-.02	.22	
	6. 나의 경력은 나에게 많은 유연성을 제공한다. (My career gives me a lot of flexibility.)	.66	.04	.08	
	9. 나의 경력은 내가 스스로를 쇄신하거나 포지션을 재조정할 수 있게 해준다. (My career enables me to rebrand or reposition myself.)	.64	.06	.19	
요인 2: 자원의 풍부함	1. 나의 경력은 내가 좋은 생활 수준을 가질 수 있게 해준다. (My career enables me to have a good standard of living.)	-.05	.93	.05	.89
	2. 나의 경력은 내가 나의 자원(금전적 측면, 인적 네트워크 등)을 잘 활용할 수 있도록 해주기 때문에 행복한 기분이 들게 한다. (My career makes me feel happy because I use my resources well.)	.06	.74	.16	
	3. 나의 경력은 나의 장래가 밝은 것 같은 기분이 들게 한다. (My career makes me feel like I have a bright future.)	.46	.53	-.12	
요인 3: 통합성	11. 나의 경력은 내가 다양한 출처로부터 얻은 정보를 비판적으로 평가할 수 있게 해준다. (My career enables me to critically evaluate information obtained from different sources.)	.12	.20	.65	.85
	10. 나의 경력은 내가 다양한 출처로부터 얻은 정보를 통합할 수 있게 해준다. (My career enables me to integrate information obtained from different sources.)	.28	.12	.64	
	12. 나의 경력은 정보와 지식을 흡수하는 나의 능력을 키워 준다. (My career builds my ability to absorb information and knowledge.)	.38	.21	.38	

하나의 일반요인을 가정하는 것으로 관련 논의가 지속적으로 이루어지고 있다. 먼저, 3요인 모형의 적합도는 $\chi^2=112.921(df=51, p<.001)$, CFI=.968, TLI=.959, RMSEA=.073 (.055-.091)으로 나타났다. 모형 적합도는 CFI, TLI는 .90이상일 때, 좋은 적합도라고 할 수 있다(배병렬, 2011). 또한 Hu와 Bentler(1999)에 따르면, RMSEA는 .05이하이면 좋은 적합도, .08이하이면 양호한 적합도로 판정된다. 따라서, 해당 3요인 모형의 적합도는 양호한 수준이나 RMSEA 상한값이 .08을 넘기는 수치이므로, 수정지수(modification indice)를 기반으로 문항 1번과 2번의 오차 공분산을 허용하였다. 수정된 모형의 적합도는 $\chi^2=74.250(df=50, p<.05)$, CFI=.987, TLI=.983, RMSEA=.046 (.021-.067)로 나타났다. 이에, 해당 모형을 최

종 모형으로 결정하였으며, 이는 그림 3과 같다. 경쟁모형의 경우, 1요인 모형의 적합도는 $\chi^2=210(df=54, p<.001)$, CFI=.920, TLI=.902, RMSEA=.112로 적합하지 않은 수준으로 나타났다. 4요인 모형의 적합도는 $\chi^2=104.441(df=48, p<.001)$, CFI=.971, TLI=.960, RMSEA=.072로 나타났다. 이는 적합한 수준이기는 하나, 3요인 모형에 비해 적합도가 향상되는 것은 아니었다. 더불어 일반요인이 있고, 하위요인을 집단요인으로 한 쌍요인 모형으로 분석한 결과, 적합도는 $\chi^2=52.569(df=42, p=.127)$, CFI=.995, TLI=.991, RMSEA=.033(.000-.059)으로 나타났다. 이는 척도를 전체점수(총점)를 사용하는 단일차원으로의 활용도 적절하다고 해석할 수 있다. 단, 쌍요인은 원칙도 개발 연구에서 가정하지 않은 측면이며, 경력 지속 가능성 척

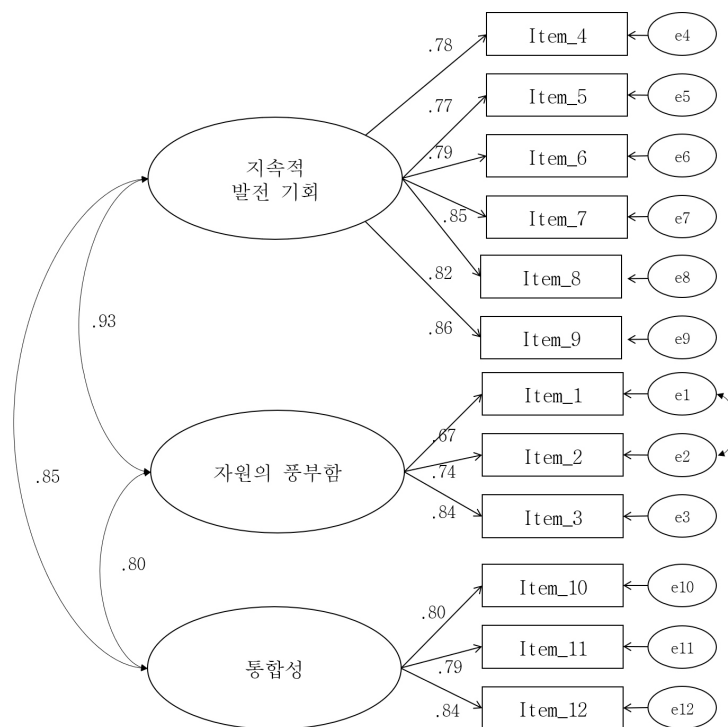


그림 3. 최종 척도 모형과 표준화 계수

도는 국내에서 처음으로 타당화되는 것이므로 원척도의 요인구조를 기본적으로 가져가면서, 탐색적 요인분석 결과를 반영한 3요인 구조가 적절하리라 판단하여 이를 채택하였다. 이에 대한 세부 설명은 논의에 기술하였다.

성별에 따른 구인동등성 검증

본 연구에서는 경력지속가능성 척도가 성별에 관계없이 동일하게 사용 가능한지를 검증하기 위해 다중집단 요인분석(multi-group factor analysis)을 실시하였다. 이를 위해, 형태 동일성, 측정 동일성, 절편 동일성을 확인하였다. 연구 결과, 동일성 모형으로 제약 시, 이전 모형과 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 먼저, 남녀 집단을 대상으로 동일성 제약을 가하지 않은 3요인 모형을 분석하여 형태 동일성을 검증하였다. 표 2에서 볼 수 있듯이, TLI는 .952, CFI는 .963, RMSEA는 .056으로 나타나 양호한 적합도를 보였으며, 따라서 형태 동일성이 검증되었다. 측정 동일성 검증을 위해서는 두 집단의 요인 계수가 동일하다고 가정한 모형과 제약을 가하지 않은 모형 간의 차이를 비교하였다. 자유도 차이값은 7이며, χ^2 차이값은 8.047로 유의미한 차이가 없었으므로, 측정 동일성이 성립함을 확인하였다. 이는 본 척도의 문항이 남녀 집단에 동일하게 적용됨을 의미한다. 마지막으로 절편

동일성 검증을 위해, 두 집단의 절편이 동일하다는 가정하에 제약을 가한 모형과 측정 동일성 모형 간의 차이를 비교하였다. 자유도 차이값은 21이었으며, χ^2 차이값은 13.309로 유의미한 차이를 보이지 않아, 절편 동일성이 확보되었음을 확인하였다. 즉, 경력지속가능성 척도 3요인 모형 구조는 남, 여 모두에 적용 가능하며, 두 집단에서 동일하게 해당 개념이 측정되는 것을 검증하였다.

관련 변인들과의 상관

원척도 개발 논문에서와 마찬가지로 관련 변인 간 상관분석을 통해서 수렴 및 변별 타당도를 검증하였다. 원척도 개발 논문에서는 경력정체와 경력만족만을 구성 타당도로 포함하였으나, 본 연구에서는 보다 최근 진행된 연구(Zhang, Chin, Li, et al., 2022)에서 직장인 경력역량이 평생학습 참여를 매개로 하여 경력 지속 가능성에 영향을 미치는 것을 확인함에 따라, 경력역량 또한 경력 지속 가능성과의 관련성이 예상되므로, 해당 변인을 추가하였다. 먼저 평균, 표준편차, 왜도와 첨도를 포함한 상관관계 결과는 표 3과 같다. 상관결과를 살펴보면, 모든 변인은 서로 간 상관이 유의한 것으로 밝혀졌다. 구조적 경력정체는 한국판 경력 지속 가능성과 -.348의 상관을 보였고, 원척도에서인 -.32과 유사한 수준이었다.

표 2. 동일성 검증에 대한 합치도 지수

		χ^2	df	$\Delta\chi^2$	Δdf	TLI	CFI	RMSEA
	형태 동일성(기저모형)	174.261	101	-	-	.952	.963	.056
성별	측정 동일성	182.308	108	8.047	7	.953	.962	.041
	절편 동일성	195.617	129	13.309	21	.965	.966	.048

표 3. 변인 간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 경력 지속 가능성	-							
2. 지속적 발전 기회	.966**	-						
3. 자원의 풍부함	.869**	.776**	-					
4. 통합성	.855**	.749**	.633**	-				
5. 구조적 경력정체	-.348**	-.327**	-.353**	-.264**	-			
6. 직무상 경력정체	-.565**	-.529**	-.516**	-.493**	.581**	-		
7. 경력만족	.641**	.599**	.621**	.526**	-.368**	-.478**	-	
8. 경력역량	.650**	.618**	.567**	.574**	-.323**	-.571**	.649**	-
평균	4.17	4.12	4.26	4.17	3.12	2.72	4.57	3.52
표준편차	.809	.905	.863	.863	.719	.633	1.11	.534
왜도	-.472	-.33	-.544	-.547	-.163	.728	-.524	-.165
첨도	.726	.319	.92	.814	.158	1.59	.582	.596

주. ** $p < .01$.

더불어 경력 지속 가능성은 직무상 경력정체와 -.565의 상관을 보였는데, 이는 원칙도인 -.38보다는 높은 편에 속하였다. 이를 통해 경력 지속 가능성은 구조적 경력정체보다는 직무상 경력정체와 보다 높은 관련이 있음을 확인하였다. 이는 경력의 지속 가능성에 있어서 개인이 속한 조직의 특성에 속하는 구조적 정체보다는 직무를 수행하면서 경험하는 개인의 직무적 측면에서의 정체가 보다 관련되는 것을 의미한다. 다음으로 직무만족의 경우, 경력 지속 가능성과 .641의 상관을 보였고, 이는 원칙도 연구에서인 .41보다 높은 수치에 속하였다. 이는 국내 직장인에 있어 경력만족에 경력 지속 가능성이 중요한 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 바이다. 하위요인의 경우에도 .599, .621, .565의 수치를 보였다. 끝으로 경력역량의 경우에 경력 지속 가능성과 .650의 상관을 보였다. 이는 스스로 경력에서 유능하다

는 지각이 큰 경우에 자신의 경력이 보다 지속 가능하며 더 오래 유지할 수 있다고 경험하고 있다는 것을 의미한다. 결론적으로 경력 지속 가능성은 경력정체, 경력만족, 경력역량 등 여러 요소와 밀접히 관계되는 것을 의미한다. 다만, 한국판 경력 지속 가능성 척도의 세 요인과 이러한 변인 간 상관관계에 있어 유사한 관련성을 보였다. 이에 해당 세 요인이 보다 구별되는 요인임을 확인하기 위해서도 그 밖의 다른 척도와 관계도 추가적으로 탐색할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고, 경력만족에 있어, 경력 지속 가능성의 세 요인 중 자원의 풍부함이 보다 강한 상관을 보였고, 경력역량은 지속적 발전 기회, 통합성과 보다 강한 상관을 보였다. 이는 직장인이 자신의 일에 만족감을 느끼기 위해서는 외부적 지원과 관련되는 요소가 중시하며, 반면 자기 스스로의 능력에 대한 믿음에 있어서는 발전과

성장에 대한 기대감이 보다 연관이 있음을 시사할 수 있다.

결론 및 논의

본 연구의 목적은 Chin 등(2022)이 개발한 경력 지속 가능성 척도를 타당화하여 국내판을 마련하는 것이다. 연구의 주요 결과 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 탐색적 요인분석 결과, 한국판 경력 지속 가능성 척도는 원척도와 다르게 3개의 요인으로 구분되었다. 세부적으로, 원척도에서 ‘갱신 가능성’과 ‘유연성’이 독립적인 요인으로 나뉘었으나, 한국판에서는 이 두 개념이 하나의 요인으로 묶여 ‘지속적 발전 기회’라는 이름으로 정의되었다. 원척도 논문에서도 갱신 가능성과 유연성의 부하량이 다른 요인에 비해 서로 간에 높은 상관을 보였으나, 한국판에서는 두 개념이 동일한 요인으로 분류된 것이다. 이는 원척도의 개념을 한국어로 번역하고 적용하는 과정에서 나타난 결과로 보인다. 가령, ‘갱신 가능성’은 개인이 지속적으로 발전하고 향상된다는 의미를 내포하고 있으며, ‘유연성’은 변화에 적응하며 경력을 조정하는 능력을 강조한다. 유연하지 않으면 갱신이 어렵기에 두 개념은 밀접하게 관련된다. 이에 국내 연구 참여자들에게 두 하위요인의 내용은 유사하게 받아들여진 것이다. 즉, 한국의 직장인에게 기술 업데이트, 계속 학습, 유연성, 자기 재충 등의 요소는 밀접하게 연결되어 지속적 발전과 자기 개선이라는 큰 개념 아래 묶인 것으로 보인다. 다시 말해, 개방적이고 융통성 있는 태도가 필요하다는 점에서 갱신 가능성과 유연성이 공통된다고 이해한 것으로

추측한다. 따라서 본 연구에서 원척도의 두 요인(갱신 가능성, 통합성)은 ‘지속적 발전 기회’라는 하나의 요인으로 명명하게 되었다. 흥미로운 점은 터키에서 번안 및 타당화하는 과정에서 원척도의 4요인과 달리 3요인으로 구성되었다는 점이다. 터키 판에서 경력 지속 가능성 타당화 결과(Bulgur et al., 2023), 기존 하위요인 중 유연성 요인의 두 문항은 자원의 풍부함으로, 한 문항은 갱신 가능성으로 이동되었다. 터키판과 한국판이 동일한 요인구조는 아니나, 유연성 요인은 의미 있는 독립적인 요인이 아니라는 점에서 공통점을 보인다. 다만, 본 척도는 아직 그 밖의 다른 언어로 번역되거나 타 문화에서 타당화된 적이 없기 때문에, 향후 다른 문화적 배경에서 이 척도가 어떻게 적용되는지에 대한 추가적 연구가 필요하다.

또한 본 연구에서 12번 문항의 경우, 탐색적 요인분석 결과에서 두 가지 요인에 교차부하가 나타나는 경향이 있었으나, 요인 구성의 적절성을 고려하여 요인 3으로 분류되었다. 해당 문항은 “12. 나의 경력은 정보와 지식을 흡수하는 나의 능력을 키워 준다.”로, 현재 직업이 통합된 정보 및 지식 역량을 얼마나 향상시키는지에 대한 통합성 문항에 해당하지만, 요인 1인 미래지향적 발전과 적응의 속성도 반영된 것으로 보인다. 특히, 요인 3에 속하는 다른 두 문항은 ‘정보(information)’만 언급하는 반면, 12번 문항은 ‘정보와 지식’을 함께 언급하는 점이 요인 3이 아닌 요인에 교차부하되는 데에 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 하지만, 해당 문항을 삭제 처리하는 경우, 요인당 속하는 문항 개수가 기준을 넘기지 못하게 된다. 이에 경력 지속 가능성이라는 주제가 연구 초기 단계에 있음 또한 고려하여, 본 연구

에서는 해당 문항을 삭제하지 않고, 상대적으로 부하가 더 많은 요인 3으로 분류하였다. 이러한 원척도와 본 연구 결과 간 차이는 한국어의 언어적 특성에서 비롯된 것으로 예상하는데, 원어에서의 미세한 의미 차이를 한국의 맥락중심적(contextual) 언어 반응적 특징에서는 정확히 변별하기 어려운 점이 반영된 결과로 해석된다. 본 연구에서는 번역 과정에서의 타당성을 확보하기 위해 척도를 번역하고 역번역하며, 원척도와 비교하는 세심한 절차를 거쳤음에도 불구하고, 번역 과정에서 놓친 부분이 있을 수 있겠다. 가령, 최태진과 이희영(2010)에 따르면 언어는 그 사회와 문화 속에서 기능하기 때문에, 심리검사를 번역할 때 발생할 수 있는 오류를 완전히 배제할 수 없다고 보았다. 향후에는 이러한 이슈와 관련해서 새로운 자료를 통해 통계적 재검증이 이루어질 필요가 있겠다.

한편, 본 연구는 원척도와 달리 추가적으로 확인적 요인분석의 경쟁모형으로 쌍요인(bifactor) 모형 분석을 수행하였고, 모형 적합도 지수가 우수한 것을 확인하였다. 이에 단일차원으로 해당 척도를 총점으로 활용하는 것도 가능하다고 볼 수 있다. 다만, 경력 지속 가능성은 원척도 개발 과정에서 단일요인을 측정하도록 제작되지 않았으며, 해당 척도는 국내에서 처음으로 타당화 되는 것이므로 원척도의 요인구조를 기본적으로 가져가면서, 탐색적 요인분석 결과를 반영한 3요인 구조가 적절하리라 판단하여 이를 채택하였다. 더군다나 최근 학계에서는 적합도 기준으로 쌍요인 모형이 최적의 모형으로 선택되는 것에 대한 우려의 목소리가 있다(Murray & Johnson, 2013, 신재은, 이태현, 2017에서 재인용). 이에 경력 지속 가능성 척도가 쌍요인이라고 단정하기에

는 추가적인 연구가 요구되며, 보다 정확한 검증을 위한 연구가 이어질 필요가 있다. 이러한 후속 연구 및 다른 문화권에서의 타당화 결과를 비교 분석하면, 한국판 경력 지속 가능성 척도의 특성과 적용 가능성에 대해 보다 명확히 이해할 수 있을 것이다.

둘째, 신뢰도 검증 결과, 한국판 경력 지속 가능성 척도 전체의 내적 신뢰도 계수는 .94로 나타났고, 하위요인인 지속적 발전 기회는 .92, 자원은 .89, 통합성은 .85로 나타나 신뢰로운 도구임을 확인할 수 있었다.

셋째, 수렴 및 변별 타당도 검증 결과, 경력 지속 가능성 척도는 경력정체, 경력만족 그리고 경력역량과 유의한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 이는 경력 지속 가능성이 직장인의 경력 관련주요 변인과 관련되는 변인임을 의미한다. 특히, 경력 지속 가능성과 경력정체 간 상관 관계를 살펴보면, 자신의 경력이 추후에도 양질로 지속될 것이라고 지각하는 직장인들은 구조적 경력정체를 덜 경험하며, 구조적 경력정체(승진)는 개인의 주관적 인식보다는 객관적 상황을 반영한다. 그보다 주관적인 심리 반응(지루함, 권태감)을 의미한 직무상 경력정체가 경력 지속 가능성과 더 높은 수준의 부적 상관을 보였다. 이는 경력 지속 가능성이 높은 이들은 보다 활력있고 의미 있게 일 경험을 하는 것을 예상할 수 있다. 또한 경력 지속 가능성이 높은 이들은 자신의 업무 능력에 자신감을 보였고, 보다 만족스런 경력활동을 하고 있는 것을 확인하였다. 향후, 이러한 변인 간 관계성에 있어서 그 밖의 변인을 추가하여 종단적 연구설계가 이뤄진다면, 경력 지속 가능성 개념에의 이해가 더욱 풍부하게 이뤄질 수 있을 것이다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 먼저, 본 척

도는 추후 직장인 경력개발 및 정신건강 관련 연구뿐 아니라, 상담 및 심리치료(개인 및 기업상담, 집단상담 등)에서의 개입 그리고 조직 내 인적자원 관련 교육 및 프로그램에서 기초 자료로 활용할 것으로 기대한다. 아울러 직장인 역량 및 개발 증진을 위한 정부 정책 수립 및 운영에 있어서도 핵심 방향을 제시하는 기초자료로 활용될 것을 기대한다. 특히, 예상되는 기대효과는 연구, 상담실무, 정책적 측면으로 나눌 수 있으며, 세부적 내용은 아래와 같다.

첫째, 본 연구를 통해 국내에서 최초로 경력 지속 가능성 개념이 소개되고, 국내 직장인을 대상으로 경력 지속 가능성 척도가 검증될 수 있다. 이를 통해 기존 척도의 부재로 국내에서는 해당 개념에 대한 이해가 마련되어 있지 않고, 관련 연구가 충분하게 이루어지지 못했던 한계를 극복하는 데 일조할 것으로 기대한다. 더불어, 타당한 통계 검증 절차를 통해, 해외 원척도 번안 및 타당화 연구 절차의 적절성을 보여주는 연구가 될 것이다. 특히, 타당도 확인을 통해 경력 지속 가능성이 기존의 경력정체, 진로만족, 경력역량 등의 진로심리학 관련 개념과 연관성이 발견되었다. 자신의 경력을 성숙하고 적응적으로 발달시키는 데에 경력 지속 가능성 태도를 갖추는 것의 중요성을 고찰해 볼 수 있다. 가령, 4차 산업 혁명시대에 강조되는 또 다른 개념인 ‘프로티언 경력(protean career)’에서는 개인의 자율성과 자기결정성에 기반해 경력을 계획한다는 점(Briscoe & Hall, 2006)에서 경력 지속 가능성과 관련된다. 프로티언 경력태도에서 개인이 향상시킬 메타역량으로 자기자각과 적응성을 강조하는 것처럼, 본 연구에서는 자기주도적 경력관리의 차원에서 경력 지속 가능성 하위

요인 중 지속적 발전 기회와 통합성이라는 역량을 강조할 필요가 있다. 한편, 경력 지속 가능성 중 자원의 풍부함의 경우는 개인의 주관성이 어느 정도 관여되지만 소속한 조직에서 제공하는 환경적 차원이 강조된다. 앞서 언급한대로 실제 상관관계 분석 결과에서도 자원의 풍부함은 경력역량이나 경력정체 보다 경력만족에 보다 관련되는 것을 확인하였다. 이에 자원의 풍부함 요인은 일의 심리학(psychology of working theory; Duffy et al., 2016)의 ‘괜찮은 일(decent work)’과도 관련되는 것이다. 괜찮은 일을 획득하는 과정은 개인의 적극성이 필요하나, 사회적지지, 불평등한 구조에 대한 비판의식도 요구된다. 이는 최근 진로상담에서 강조되는 상담자의 사회정의와 옹호(신주연, 김태선, 2021)에의 연장선에서 경력 지속 가능성이 논의될 수 있다는 점에서도 중요한 시사점을 제안한다. 이처럼 본 기초연구를 토대로 추후에 국내 직장인의 경력 지속 가능성을 예측하는 선행요인이 무엇인지, 즉, 개인 심리 내외 차원 중 가령, 개인의 성격 및 조직, 사회적 맥락적 요인 등의 역할을 탐색하는 방향으로 연구확장을 기대할 수 있다.

둘째, 본 연구는 실제 직장인 진로 및 직업상담을 수행하기 위한 중요 자료로써 상당한 의미를 지닐 것으로 예상된다. 즉, 한국판 경력 지속 가능성 척도가 타당화된다면, 직장인의 경력과 관련한 전환(transition) 및 미래에 대한 대비에 도움이 될 수 있다. 내담자가 자신의 경력 지속 가능성을 어떻게 평가하고 발전시킬 수 있는지에 대한 중요한 정보를 제공하며, 이를 통해 진로상담에서 내담자의 경력관리 능력을 평가하고, 맞춤형 상담을 제공할 수 있는 것이다. 직장인의 진로 고민으로 진로상담에의 수요가 증가하고 있고, 무엇보다

미래 진로를 대비하는 데 경력 지속 가능성 구인의 유의미한 역할이 확인될 것으로 기대한다. 가령, 본 연구를 통해, 경력 지속 가능성이 높은 근로자는 경력만족 등에서 긍정적이라는 이점을 확인할 수 있다면, 경력 및 삶의 안녕감 향상을 위한 개입에 있어 경력 지속 가능성의 역할에 대한 근거를 마련하는 것이라 볼 수 있다. 즉, 경력 지속 가능성의 요인을 활용하여 상담장면에서 내담자가 경력 지속 가능성이 향상될 수 있도록 도울 수 있다. 개인은 장기적으로 긍정적인 업무 경험을 지녀야 하며, 이를 위해 주어진 환경에 적극적으로 적응하는 자세가 필요하다(Greenhaus et al., 2024). 상담적 개입은 내담자가 보다 장기적 관점에서 긍정적인 경력을 달성하는 데 필요한 지지적 상황 및 개인적 자원을 개발하도록 도와야 한다. 예를 들어, 척도를 통해 내담자가 경력 발전에 있어 어느 영역에서 강점과 약점을 보이는지 구체적으로 파악할 수 있으며, 지속적인 안녕감을 위한 효과적 노력을 도울 수 있다. 이처럼 경력 지속 가능성에 대한 연구는 개인 상담 및 집단상담 등 EAP(기업상담) 장면에서 분명한 시사점을 가진다고 본다. 따라서, 경력 지속 가능성 척도는 진로상담에서 내담자의 경력 개발 목표 설정과 경력 관리 전략 수립에 실질적인 기초자료를 제공하며, 내담자의 장기적인 경력만족 달성을 돕는데 중요한 역할을 할 수 있다. 이와 더불어, 조직 차원에서 근로자 교육에 있어서도 본 연구를 토대로 경력 지속 가능성 이해와 향상이라는 주제로, 관련 강의자료 마련 및 운영이 가능하다. 이러한 현장에서의 쓰임은 심리교육 분야 강사 및 교육자 배출에도 긍정적 측면을 지닐 것으로 보여진다.

본 연구는 사회 및 정책 차원에서 직장인

경력 지속 및 역량 개발 관련 정책 마련 및 집행에 있어서도 중요한 자료로 활용될 수 있다. 현대의 상담은 개인 및 조직을 넘어 사회 기여를 고려해야 한다(김혜경, 조한익, 2017). 미래 대비가 충분치 않은 근로자역량은 국가 자원에 손실로 이어질 수 있다. 대한민국은 저성장의 경제위기를 맞이하고 있고(이수진, 김봉환, 2024), 출생률 0.7명 시대이며 인구 절감으로 모든 개인 근로자의 역량에 있어서, 질적인 향상이 요구된다. 또한, 평균 수명이 연장됨에 따라 경력 기간이 길어지면서 경력 지속 가능성이 보다 중요해지고 있는 것이다 (Greenhaus et al., 2024). 이에 본 연구의 직장인 경력 지속성을 탐색하는 것은 국가적 차원의 직장인 대상 역량 개발 및 궁극적으로는 근로자의 정신건강 진흥에도 대처할 수 있도록 도울 것이다.

본 연구의 한계점 및 제언은 다음과 같다. 첫째, 엄격한 번역 절차를 토대로 하였으나 국외의 심리척도를 한국에 적용하여 타당화하는 데에는 한계가 존재한다. 가령 집단주의 문화에서 기인하는 경력 지속 가능성에 대한 관점은 보다 가족지향적 측면이 존재할 수 있다. 우리 사회에서는 원가족과 부모에 대한 책임 등 타인 초점의 관심이 높은 만큼(김대희, 김명식, 2024) 국내 근로자들의 경력 지속 가능성에 유의미한 요인일 수 있다. 추후 질적 측면의 고찰을 통해 사회문화를 반영하여 한국형 경력 지속 가능성을 탐색해 볼 필요가 있다. 둘째, 추후에 연구 결과의 일반화를 위해 다양한 배경을 가진 직장인을 대상으로 연구 결과를 재확인할 필요가 있을 것이다. 즉, 연구 설계에 있어, 새로운 자료로 재분석 및 검증이 수행될 수 있겠다. 셋째, 본 연구에는 반영하지 않은 측정도구로 이직의도, 심리적

안녕감 등의 다양한 변수가 존재할 수 있다. 추후에 본 연구에서 고려하지 못한 다양한 변수와 경력 지속 가능성 간 관계를 고찰해 볼 필요가 있다.

참고문헌

- 김대회, 김명식 (2024). 한국판 성인진입기 척도 (K-IDEA) 타당화. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 36(3), 905-930.
- 김지연, 김민희, 민경환 (2012). 한국판 노인차별주의 척도의 타당화: 대학생 표본을 대상으로. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 26(4), 89-106.
- 김혜경, 조한익 (2017). 일-영성과 직무관련 변인들에 대한 메타분석: 기업상담을 중심으로. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 29(1), 1-31.
- 배병렬 (2011). Amos 19에 의한 구조방정식모델링 원리와 실제. 청람
- 신재은, 이태현 (2017). 쌍요인 (Bifactor) 모형을 이용한 심리척도의 측정적 속성 연구방법 개관. *한국심리학회지: 일반*, 36(4), 477-504.
- 신주연, 김태선 (2021). 4차 산업혁명 시대의 진로상담 및 직업심리학: 역할과 과제. *한국심리학회지: 일반*, 40(4), 511-538.
- 우혜정 (2020). 조직구성원의 경력역량과 직원몰입, 경력만족, 적응수행 간의 구조적 관계. *한국기술교육대학교 박사학위논문*.
- 유현주 (2023). 중소기업 사무직 초기경력자의 지각된 과잉자격, 동료 이직준비행동, 경력정체, 조직몰입, 조직경력관리지원과 이직전조행동의 경로분석. *서울대학교 대학원 박사학위논문*.
- 이수진, 김봉환 (2024). 한국 대학생 진로자원 척도 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 36(3), 999-1036.
- 이순목 (2000). 요인분석의 기초. *교육과학사*.
- 임상돈, 장승민 (2017). 요인 개수 결정을 위한 평행분석의 정확성 평가. *한국심리학회지: 일반*, 36(4), 441-475.
- 최태진, 이희영 (2010). 우리나라 학교상담의 실태와 미래 방향. *수산해양교육연구*, 22(2), 259-274.
- 탁진국 (2007). *심리검사: 개발과 평가방법의 이해*. 학지사.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the contemporary career: development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40, 244-266.
- Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 1678.
- Bardwick, J. M. (1986). The Plateauing Trap, Part 1: Getting Caught. *Personnel*, 63(10), 46-51.
- Baruch, Y., & Sullivan, S. E. (2022). The why, what and how of career research: a review and recommendations for future study. *Career Development International*, 27(1), 135-159.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.

- Bulgur, N. E., Karçika, Ö., & Yasemin, B. A. L. (2023). A study on evaluating the validity and reliability of the Career Sustainability Scale in Turkish. *The Journal of Academic Social Science*, 143(143), 341-352.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate behavioral research*, 1(2), 245-276.
- Chin, T., Jawahar, I. M., & Li, G. (2022). Development and validation of a career sustainability scale. *Journal of Career Development*, 49(4), 769-787.
- Chin, T., Li, G., Jiao, H., Addo, F., & Jawahar, I. M. (2019). Career sustainability during manufacturing innovation: A review, a conceptual framework and future research agenda. *Career Development International*, 24(6), 509-528.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16-29.
- 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.
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. (Eds.). (2015). *Handbook of research on sustainable careers*. Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. (2017). Current thinking on contemporary careers: the key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28, 41-50.
- De Vos, A., Van der Heijden, B., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1-13.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Powell, G. N. (2024). Advancing research on career sustainability. *Journal of Career Development*, 51(4), 478-497.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 129-156.
- Hu, L. T., & 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.
- Lawrence, B. S., Hall, D. T., & Arthur, M. B.

- (2015). Sustainable careers then and now. In A. De Vos, & B. I. J. M. Van der Heijden (Eds.), *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 432-449). Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448.
- Lee, P. C. B. (2003). Going beyond career plateau: Using professional plateau to account for work outcomes. *The Journal of Management Development*, 22(6), 538-551.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 287-307.
- Milliman, J. F. (1992). *Causes, consequences, and moderating factors of career plateauing*. Unpublished doctoral dissertation. University of Southern California, Los Angeles, California.
- Newman, K. L. (2011). Sustainable careers. *Organizational Dynamics*, 40(2), 136-143.
- 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.
- Van der Heijden, B., De Vos, A., Akkermans, J., Spurk, D., Semeijn, J., Van der Velde, M., & Fugate, M. (2020). Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103344.
- Zhang, W., Chin, T., Li, F., Lin, C. L., Shan, Y. N., & Ventimiglia, F. (2022). The impact of career competence on career sustainability among Chinese expatriate managers amid digital transformation in Vietnam: the role of lifelong learning. *Frontiers in Psychology*, 13, 791636.
- Zhang, W., Chin, T., Peng, J. B., Shan, Y. N., & Agbanyo, G. K. (2022). The moderating effect of occupational burn-out on the link of career competencies to career sustainability amid the COVID-19 pandemic: a mixed-method study. *Frontiers in Psychology*, 13, 916669.
- 원 고 접 수 일 : 2024. 12. 02
수정원고접수일 : 2025. 01. 09
게 재 결 정 일 : 2025. 01. 23

Validation Study of the Career Sustainability Scale in Korea

Na-rae Kim	Ranhee Seo	Yaeri Park
Chosun University	Gwangju Youth Counseling and Welfare Center	Naju Youth Counseling and Welfare Center
Associate Professor	Youth Companion	Youth Companion

The purpose of this study is to validate the Career Sustainability Scale among employees in South Korea. In an ever-changing environment, individuals need to perceive their careers as sustainable in the future. For this study, we validated the Korean version of the Career Sustainability Scale using a sample of 460 employees nationwide. After undergoing a translation-back translation adaptation process of the scale, exploratory factor analysis (230 subjects) and confirmatory factor analysis (230 subjects) were conducted. The results revealed that the Korean version of the Career Sustainability Scale is a 12-item scale consisting of three factors: “Resourcefulness,” “Continuous Advancement Opportunities,” and “Integrity.” The scale showed good internal reliability, and for convergent and discriminant validity, correlation analyses were conducted with career plateau, career satisfaction, and career competencies. Finally, the study discussed the implications for counseling practice regarding employees’ career sustainability, limitations of the findings, and suggestions for future research.

Key words : Sustainability, Career Sustainability, Validation