



## 국내 성인근로자의 경력역량 척도 타당화 연구\*

이지영(한국기술교육대학교)\*\*

이희수(중앙대학교)\*\*\*

### <국문초록>

이 연구는 국내 성인근로자들을 위한 경력역량 척도를 개발하고 척도의 타당도와 신뢰도를 확인하는 데 목적이 있다. 이를 위해 선행연구와 기존 척도를 고찰하여 경력역량의 개념을 정립하고 인적자원개발 및 경력개발 전문가 3인과 기업 실무전문가 2인을 대상으로 예비문항을 작성하였다. 조직구성원 162명을 대상으로 예비조사를 실시하여 타당도와 신뢰도를 확인하여 총 19개 문항으로 구성된 경력역량 예비 척도를 도출하였다. 본 조사에서 조직구성원 375명을 대상으로 타당도와 신뢰도를 확인하였으며, 최종적으로 3요인(의미역량, 기술역량, 관계역량) 19개 문항의 경력역량 척도를 개발하였다. 경력역량 척도의 내적 일치도 계수는 의미역량 .916, 기술역량 .905, 관계역량 .865로 나타났다. 개발된 척도에 대한 확인적 요인분석을 통해 요인구조를 평가하고, 집중타당도, 판별타당도, 공인타당도를 검증한 결과 타당한 것으로 검증되었다. 이 연구는 무경계 경력관점에서 제시된 경력태도에 기반을 두고, 국내 조직문화를 반영한 성인근로자용 경력역량 척도를 개발했다는 데 의의가 있다. 마지막으로 연구결과를 토대로 연구 의의와 후속연구를 위한 제언을 제시하였다.

★ 주제어: 경력역량, 척도개발, 타당화, 성인근로자

\* 이 연구는 이지영(2018)의 박사학위논문 일부를 발췌 및 수정한 것임.

\*\* 제1저자: 한국기술교육대학교 IPP센터 연구교수

\*\*\* 교신저자: 중앙대학교 교육학과 교수(heesu@cau.ac.kr)

## 1. 서론

경력개발에 대한 관심은 사회진출을 준비하는 청년층은 물론이며 고용된 근로자에게도 중요한 이슈이다. 평생고용의 개념이 사라진 직업세계에서 살아남기 위해서 개인 스스로가 미래 경력을 주도적으로 설계하고 준비하여 자신의 고용가능성을 확보해 나가는 노력이 절실해진 추세인 것이다(조순옥, 이희수, 2010). 경력개발 관점도 지속적인 고용유지와 경력발전을 위해 조직에서의 위계적 승진이나 경력 경로를 수동적으로 따르기 보다는 조직 간의 경계를 넘나드는 무경계 경력태도가 증대되었다(Francis-Smythe, Haase, Thomas, & Steele, 2012; Wong & Rasdi, 2015). 노동시장에서 조직과 직무내용의 유연성이 강조되고 있으며 환경 변화에 유연하게 대응하면서 직업적 경쟁력을 지속적으로 유지하고 향상시킬 수 있는 능력이 주목되었으며(McDonald & Hite, 2016), 다양한 산업군에 유연하게 적용될 수 있는 개인의 지식과 정보, 노하우와 같은 무형자본이나 네트워크가 갖는 사회적 자본에 더 많이 의존하게 되었다(강순희, 2016).

이러한 추세를 반영하여 개인이 주체적으로 자신의 경력을 준비하고 관리하기 위해 필요한 부분이 무엇인지에 대한 관심이 집중되고 경력역량에 대한 연구가 증대되었다(Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, & Blonk, 2012; Van der Hijde & Van der Heijen, 2006). 경력역량은 개인의 경력을 준비하고 발전시켜 나가는 데 있어 필요한 직무와 경력 관련된 지식, 기술, 능력이 반영된 행동이다(Akkermans et al., 2012; Kong & Yan, 2014). 경력역량을 갖춘 개인은 경력관리를 위한 자발적 수준의 행동을 함으로써 자신이 수행하는 업무에서의 의미와 가치 있는 경력기회를 더욱 잘 포착할 수 있다는 것이다(Duberley & Cohen, 2010). 선행연구를 살펴보면, 경력역량은 자신의 만족스런 경력성공을 위한 경력만족, 주관적 성공을 이끌어 내는 데 긍정적 역할을 하였으며(Colakoglu, 2011; Francis-Smythe et al., 2012; Kong, Cheung, & Song, 2012) 몰입, 성과행동 등 조직성과에 중요하게 기여하여 개인과 조직측면에서 모두 중요하게 다루어지는 개인자원으로 보고되고 있다(이지영, 2018; Beheshtifar, 2011; Beheshtifar & Zare, 2013; Fleisher, Khapova, & Jansen, 2014). 이처럼 경력역량은 성공적인 경력추구를 위해 축적해야 하는 지식과 유사하게 개인이 갖추어야 할 중요한 자원으로 강조되고 있다(DeFillippi & Arthur, 1994; Hirschi, 2012).

경력역량은 주도적인 경력관리에 있어 필요한 개인차원의 요소이자 조직차원의 경력성공을 예측하는 중요한 지표로서 가능성을 시사하면서, 경력역량의 효과성을 검증할 수 있는 타당화된 도구개발에 대한 연구가 시도되고 있다. 이 중 Akkermans 등(2012)은 네덜란드 중등직업학교 학생을 대상으로 3개(성찰역량, 의사소통역량, 행동역량) 요인으로 구성하였으며, Francis-Smythe 등(2012)은 영국 조직구성원을 대상으로 7개(목표설정과 경력계획, 자기인식, 직무관련 성과효과성, 경력관련스킬, 정치적 지식,

경력안내와 네트워킹, 피드백 추구와 자기표현) 요인으로 구성되어 개발하였다. 이러한 경력역량 척도들은 현대 노동시장의 특징을 반영한 무경계 경력관점에서 개념적으로 제시하고 있는 지식축적의 핵심요인이 명확하게 구분되어지지 않거나, 일부 개념만 반영되어 있다는 한계를 지닌다. 또한 경력은 개인의 전 생애를 포괄하는 일과 관련된 경험의 총체라는 관점에서 경력개발은 개인의 학습과 발전이 중요한 개념으로 보고 있다(임한려, 정철영, 2015; Van der Heijden & De Vos, 2015). 이러한 개념적 측면에서 볼 때, 기존도구는 경력개발에 필요한 학습과 개발을 포괄적으로 포함하기 보다는 경력탐색과 성찰 등 자기관리에 초점을 두어 협소하게 정의되어 측정되는 경향이 있다(Akkermans et al., 2012; Kuijpers & Scheerens, 2006).

더욱이 경력개발에 대한 인식과 태도는 조직적, 국가적, 문화적 수준에서의 차이가 발생할 수 있기에 다양한 배경수준이 고려되어야 한다(박우희, 정홍전, 오미래, 2018; Sullivan & Baruch, 2009). 그러나 기존의 경력역량 척도는 국내와는 다소 차이를 가진 조직문화가 반영된 문항이 포함되어 있거나(Francis-Smythe et al., 2012; Haase, 2007) 도구의 초점이 사회진입을 준비하는 학생에 한정되어(Akkermans et al., 2012) 국내 근로자에게 적용하는 데 일부 제한점이 있다. 그럼에도 불구하고 국내에서 경력자본으로서 경력역량 척도를 사용한 연구를 보면 국내실정에 적합한 도구를 사용하기 보다는 해외에서 개발한 도구를 일부 수정하고 재구성하는 등 측정도구의 충분한 고려와 검증은 이루어지지 못하고 있는 실정이다(김희정, 2016; 조민아, 2015).

현대 사회에서 자신의 경력개발을 위한 노력과 투자는 취업을 앞두고 있는 예비 근로자 뿐 아니라 이미 고용된 근로자에게도 필요한 과정으로, 경력역량 척도는 자기탐색에서부터 일과 관련된 학습, 관계 형성 등 경력을 확장해 나가는 다양한 과정이 고려되어야 한다. 따라서 성인근로자들이 자신의 경력관리 수준을 점검하고 어떻게 개발할 것인가를 설명하기 위한 기본적 토대가 되는 지표로서, 유용하게 활용할 수 있는 국내 조직문화와 특성이 반영된 척도의 개발이 필요하다.

이에 이 연구는 기존 척도에서 추출한 개념을 종합하여 국내 성인근로자들이 활용 가능한 경력역량의 척도를 개발하고 타당도와 신뢰도를 검토하고자 한다. 이를 위해 경력역량을 설명하는 하위영역을 도출하고 각 영역별 세부문항을 개발하여 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검증하고자 한다. 이러한 경력역량 척도는 성인근로자들이 자신의 경력 경로를 설정하고 개발하는 데 있어 자신이 어느 부분에 초점을 두고 있는지 파악하고 성찰하는데 도움이 될 것이다. 조직에서는 구성원들의 인적자원개발을 지원하는데 있어 교육이나 경력관리 지표로서 유용하게 활용될 수 있을 것이다. 이를 위한 이 연구에서 설정한 연구는 다음과 같다.

첫째, 경력역량 척도의 요인 및 문항구성은 어떠한가?

둘째, 경력역량 척도의 타당도와 신뢰도는 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### 1. 경력역량의 개념

경력역량의 개념은 DeFillippi와 Arthur(1994)에 의해 소개된 경력자본 형성을 위한 역량축적 관점에서 이론적 토대를 찾을 수 있다. 역량은 조직에서의 사업이 전략적 목표에 부합하기 위한 역할을 효과적으로 수행하기 위해 필요한 개인의 특성, 지식, 스킬, 행동에 대한 규명이다(Gangani, McLean, & Braden, 2006). 역량적 접근은 직무가 아닌 사람에 초점을 두며, 단순히 목표달성과 관련 있는 것이 아니라 바람직한 행동을 만드는 속성이자 행동적 조건으로 기술되며 행동의 변화가능성이 강조되는 특징을 지닌다(Francis-Smythe et al., 2012). 이는 교육훈련, 코칭 등 계획된 인적자원개발 개입에 영향을 받아 변화되거나 강화될 수 있다는 의미이며, 성과의 이정표로서 과거 회고적인 관점에 제한하는 것이 아니라 잠재적 능력을 예측하기 위한 미래를 계획하는 방식에서 최근 행동을 측정하기 위해 사용된다는 것이다(Haase, 2007).

경력에서의 역량관점 접근은 조직 경계를 넘나드는 경력의 이동성을 특징으로 설명되는 무경계 경력(boundary-less career)시대에서 더욱 강조되고 있다. 무경계 경력은 단일 고용주에서 단일 경로의 경계를 초월하는 개념으로, 조직 간의 물리적 경계를 넘어 다양한 분야의 사람들과 협업하고, 조직 내외의 상황에 적극적으로 참여하는 의미가 포함된다(DeFillippi & Arthur, 1994). 경력역량은 이러한 무경계 경력에서 성공적인 경력추구를 위한 자기주도적 경력관리의 필요성이 증대되면서 대두된 개념이다(Hirschi, 2012). 경력역량은 일과 관련된 의미 있는 경력을 준비하고 형성하는 데 필요한 역량으로(진성미, 2009; Akkermans et al., 2012; Kong & Yan, 2014) 개인이 조직에서 성공을 위해 효과적으로 행동하게 하는 지식, 스킬, 태도를 포함한다(Beheshtifar, 2011). 개인이 자발적으로 경력 정체성을 탐색하고 관련 지식을 습득하며 관계를 형성해 나감으로써 역량을 발전시킨다는 측면에서 개인주도의 경력개발이 강조된 현대에서 의미가 더해지고 있다.

경력역량에 대한 정의를 살펴보면 <표 1>과 같다. 경력역량의 정의는 학자와 연구 초점에 따라 상이하게 개념화하고 있지만 대체로 ‘자기관리’, ‘체화된 지식, 스킬, 능력’, ‘업무경험, 개발’에 대한 개념이 제시되고 있다. 공통적으로 무경계 경력시대에서 경력 성공을 예측하는 중요한 변인으로서 중요성을 인식하고 있으며(Eby, Butts, & Lockwood, 2003), 자신의 경력을 준비하고 전개할 수 있는 지식, 기술, 태도 등의 종합적인 능력으로 확장하여 설명하고 있다(진성미, 2009). 이는 곧 경력역량은 모든 직무에서 공통되는 것으로 조직에 필요한 다양한 역량의 조합이자 경력성공을 위한 행동들을 이루는 역량으로서의 성격을 갖는다고 요약할 수 있다. 이 연구에서는 경력역량의 이론적 토대가 되는 Defillippi와 Arthur(1994)의 지식축적을 위한 역량관점에서 자

신의 경력을 의미 있게 발전시켜 나가기 위해 필요한 일과 관련된 지식, 스킬을 주도적으로 개발해 나가는 역량으로 개념 지어 정의하고자 한다.

<표 1> 경력역량의 학자별 정의

학자	정의
Hackett et al.(1985)	여성들의 전문적 수준의 경력개발에 중요한 행동과 스킬
DeFillippi & Arthur(1994)	성공적인 경력관리를 촉진하는 시간이 흐르면서 발전될 수 있는 개인에 체화된 지식의 축적
Arthur et al.(1995)	기업의 가치가 포함된 무형의 자원
Eby et al.(2003)	무경계 경력시대에서 경력성공을 예측하는 중요한 변수
Kuijpers & cheerens(2006)	희망하는 경력진보를 성취하기 위해 업무와 학습경험에 대한 개인의 자기관리
Akkermans et al.(2012)	개인에 의해 영향 받고 개발되어지는 경력개발에 중심이 되는 지식, 스킬, 능력
진성미(2009)	개인이 자신의 경력을 준비하고 전개할 수 있는 지식, 기술, 태도 등의 종합적인 능력

## 2. 경력역량 측정도구 및 구성요인

경력역량에 대한 연구는 자기관리 관점, 인적자본 관점, 무경계 경력관점에서 살펴볼 수 있다(Akkermans et al., 2012). 자기관리 관점은 경력관리의 책임에 대한 개인의 주도성을 강조하는 개념이다. 대표적으로 Hackett, Betz와 Doty(1985)는 경력역량이라는 용어를 처음 사용하여 지표 개발을 시도하였다. 여성의 낮은 자기효능감은 많은 경력관련 문제를 야기한다는 가정에서 Bandura의 자기효능감 이론을 적용하여 전문직 여성에게 필요한 경력역량으로 의사소통 스킬, 대인관계 스킬, 정치 스킬, 조직 스킬, 경력계획 및 관리 스킬, 경력향상스킬, 직무 스킬, 적응인지전략의 8가지로 구분하였다. 그러나 이 분류는 제시된 분류의 객관적인 타당성이 없었고, 경력역량을 어떻게 이해하는지에 대한 명확한 정의를 제공하지 않아 결과의 일반화에 대한 한계가 제기되고 있다(Francis-Smythe et al., 2012).

인적자본 관점은 평생학습 및 고용가능성을 강조한 개념으로 개인의 성찰, 주도성, 상호작용을 강조된다. Kuijpers와 Scheerens(2006)는 네덜란드 구성원 대상으로 질적 인터뷰와 데이터 분석을 하여 경력역량을 규명하였다. 제시된 요인은 경력실현능력, 경력성찰, 동기부여 성찰, 업무탐구, 경력통제, 네트워킹이며, 문항의 신뢰도는 .74~.88이다. 이후 경력역량과 경력성공과의 관계를 검증하여 지표의 타당성을 더욱 견고히 하였는데(Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006) 자기관리를 위한 경력성찰과 통제를 강조했다는 특징이 있다. Akkermans 등(2012)은 네덜란드 중등직업학교 학생을 대상으로 성찰역량, 의사소통 역량, 행동역량으로 구분하였다. 성찰역량은 동기에 대한 성찰, 품질에 대한 성찰, 의사소통 역량은 네트워킹, 자기 정보수집, 행동역량은 업무탐

구, 경력통제이며, 문항의 신뢰도는 .72~.91이다. 이 지표는 사회진출을 준비하는 학생을 대상으로 사회진출에 필요한 역량을 규명하고 타당화를 검증하였다는 특징이 있다.

무경계 경력관점은 DeFillippi와 Arthur(1994)의 이론적 개념을 토대로 변화하는 시장에서의 적응을 위해 요구되는 지식축적의 3가지 차원인 의미와 정체성(knowing-why), 지식과 스킬(knowing-how), 관계네트워크(knowing-whom)를 강조하는 개념이다(Eby, Butts, & Lockwood, 2003; Haase, 2007). Haase(2007)는 영국의 다양한 조직에 근무하고 있는 구성원을 대상으로 무경계 경력관점에서 경력역량 지표를 개발했다. 하위요인으로 의미역량은 목표설정과 경력계획, 자기인식, 기술역량은 직무관련 성과효과 측정, 경력관련스킬, 정치적 지식, 관계역량은 경력안내와 네트워킹, 피드백 추구와 자기표현으로 구분하였다. 문항의 신뢰도는 .81~.93이며 이후 경력성공 변인과의 관계를 실증적으로 검토하였다(Francis-Smythe et al., 2012). 이 지표는 무경계 경력의 개념을 통합하여 도구를 개발했다는 데 의미가 있다. 그러나 직무에서의 경력발전을 위한 학습 관련 부분이 크게 강조되지 못했으며, 정치적 지식, 피드백 추구, 자기표현 등과 같이 국내 조직구성원들이 경력개발을 실현하는 데 있어 문화적 차이를 가지는 일부 요소가 포함되어 있는 제한점이 있다.

경력역량의 구성요소도 경력을 바라보는 관점이나 연구목적 또는 대상에 따라 상이하게 분류하여 연구되고 있다. 이 연구에서는 경력역량의 이론적 토대로서 실증연구에서 가장 보편적으로 적용되고 있는 DeFillippi와 Arthur(1996)의 무경계 경력관점에서 구성된 지식축적의 3가지 하위요인으로 탐색하였다(진성미, 2009; Arthur, Claman, & DeFillippi, 1995; DeFillippi & Arthur, 1994; Inkson & Arthur, 2001). 하위요인의 국내 용어는 진성미(2009)가 빈안한 의미역량, 기술역량, 관계역량으로 정의하였으며, 관련 구성요인으로 연구된 실증 연구들을 정리하면 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 경력역량의 구성요인

학자	의미역량 (knowing-why)	기술역량 (knowing-how)	관계역량 (knowing-whom)
Eby, Butts & Lockwood(2003)	○	○	○
Kuijpers & Scheerens(2006)	○		○
Haase(2007)	○	○	○
Jokinen, Brewster & Suutari(2008)	○	○	○
Kong & Yan(2014)	○	○	○
Fleisher, Khapova & Jansen(2014)	○	○	○
진성미(2009)	○	○	○

의미역량은 업무세계에서 개인에게 동기부여, 정체성, 에너지, 목적의식을 제공한다(DeFillippi & Arthur 1994; Inkson & Arthur, 2001). 바람직한 경력 경로를 추구하고기 위한 동기, 자신감, 자기 확신과 관련되며 자신의 경력을 개발하기 위해 시도하는 방

식에 영향을 주는 가치, 의미, 흥미를 반영한다(Cappellen & Janssens, 2008; Inkson & Arthur, 2001). 기술역량은 높은 성과를 위해 필요한 개인의 업무 관련 암묵적, 형식적 지식 및 스킬, 전문능력을 포함한 개념이다(DeFillippi & Arthur, 1994; Inkson & Arthur 2001; Jokinen, Brewster, & Suutari, 2008). 관계역량은 조직 내부, 외부에서 존재하는 경력관련 네트워크와 접촉을 나타낸다(DeFillippi & Arthur, 1994). 네트워크 내에서 결합된 회사 내, 회사 간, 고객 관계, 전문가와 개인적 사회관계를 포함한다(Parker, Khapova, & Arthur, 2009). 이러한 관점에서 경력역량은 성공적인 경력관리를 촉진하는 지식의 축적으로서 일 세계에서 자본의 역할을 하는 특징을 지니고 있다(DeFillippi & Arthur, 1994).

이상의 선행연구들을 종합하면 경력역량은 자기주도적인 경력관리와 개발이 강조되는 현재의 노동시장에서 중요한 개념으로, 변화하는 시장과 요구에 적응하고 다양한 산업에서 이동되고 활용 가능한 지식축적으로서의 의미역량, 기술역량, 관계역량으로 살펴볼 수 있다. 이러한 관점에서 국내 조직실정에 맞게 체계적으로 측정할 수 있는 경력역량의 구인과 문항을 구성하고 타당도를 검증할 필요성이 요구된다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구대상

이 연구는 경력역량 척도에 대한 타당화를 검증하기 위한 연구로서, 국내 대기업 금융업에 재직 중인 사무직 근로자를 모집단으로 설정하여 표집하였다. 금융업종은 대표적인 지식기반 산업으로 경제와 고용창출에 미치는 파급효과가 크고 시장 환경에 민감하게 반응하는 특성을 지닌 산업으로(한국직업능력개발원, 2010, 2017) 최근 불안정한 고용환경에서 자기주도적인 경력개발이 요구되는 산업군으로 판단하여 선정하였다. 예비 설문조사는 2017년 5월 4일부터 6월 17일까지 200부를 배포하여 총 162부 회수되었다(회수율 81.0%). 이 중 불성실하게 응답한 설문내용이 없다고 판단하여 162부를 분석에 사용하였다. 본 조사는 2017년 7월 3일부터 8월 31일까지 약 2개월간 실시하였으며, 표집대상으로 선정한 기업체 직원을 협력자로 섭외하여 소속직원들에게 설문을 배포하고 회수하도록 하였다. 설문은 500부를 배포하여 392부가 회수되었으며(회수율 78.4%), 회수된 설문 중 누락되거나 불성실하게 응답한 설문을 제외한 총 375부를 분석에 활용하였다. 연구대상자들의 성별은 남성(260명, 69.3%), 여성(115명, 30.7%)이며, 연령은 30대(220명, 58.7%), 40대 이상(128명, 34.1%), 20대(27명, 7.2%)이며, 직급은 과장(146명, 38.9%), 차장이상(92명, 24.6%), 대리(86명, 22.9%), 사원(51명, 13.6%)의 비율로 나타났다.

## 2. 측정도구

경력역량 척도는 선행연구와 기존 척도(Akkermas et al., 2012; Eby, Butts, & Lockwood, 2003; Francis-Smythe et al., 2012; Haase, 2007)를 참고하여 구인화하고, 문항을 추출하여 개발하였다. 의미역량(knowing-why) 7문항, 기술역량(knowing-how) 8문항, 관계역량(knowing-whom) 4문항의 총 3요인, 19개 문항으로 구성되어 있으며, 5점 리커트식 척도로 적용하였다. 설문문항은 ‘나는 내가 획득할 수 있는 새로운 정보를 반영하여 나의 경력을 바꾸거나 재조정 할 수 있다’, ‘나는 나의 업무에서 필요한 활동들을 잘 수행 한다’ 등을 포함하고 있다. Francis-Smythe 등(2012)의 연구에서 내적 일치도는 하위요인별 .81~.91로 양호한 수준이었다.

고용가능성은 Groot와 De Brink(2000)의 개념을 토대로 Juhdi, Pa'wan, Othman과 Moksini(2010)이 사용한 측정도구를 번안하여 활용하였다. 문항은 ‘나는 현재와 유사한 직무라면 다른 회사에서 일할 수 있다’, ‘내가 가지고 있는 기술과 지식을 감안할 때 많은 구직기회가 있을 것이다’ 등 총 8개 문항이며, 5점 리커트식 척도로 적용하였다. 내적 일치도는 하위요인별 .73으로 양호한 수준이었다. 적용수행은 Pulakos, Arad, Donovan과 Plamondon(2000)의 개념을 기반으로 Charbonnier-Voirin, Akremi와 Vandenberghe(2010)가 개발한 측정도구를 번안하여 활용하였다. 문항은 ‘나는 문제에 대한 혁신적인 해결방안을 찾기 위해 다양한 정보를 수집 한다’, ‘나는 낯설고 새로운 상황에서 최적의 해결방안을 선택하기 위해 최대한 가능한 대안과 결과를 검토한다’ 등 총 10개 문항이며, 5점 리커트식 척도로 적용하였다. 내적 일치도는 하위요인별 .84~.89로 양호한 수준이었다.

## 3. 연구절차

이 연구는 국내 성인근로자의 경력역량 척도를 개발하고 타당화를 검증하는 데 목적이 있다. 이를 위해 구인화, 초기문항 작성, 내용타당도 검증, 예비조사 분석, 본 조사 분석의 절차를 거쳐(선곡유화, 이영선, 서우석, 2016) 연구를 수행하였다.

첫째, 경력역량 관련 선행연구(Akkermas et al., 2012; Arthur, Claman, & DeFillippi, 1995; DeFillippi & Arthur, 1994; Eby, Butts, & Lockwood, 2003; Francis-Smythe et al., 2012; Haase, 2007)를 고찰하여 경력역량 개념을 정의하고, 국내 근로환경과 근로자의 특성을 반영한 개념으로 구인화하였다. 구인은 경력역량의 개념을 제시한 DeFillippi와 Arthur(1994)의 이론과 진성미(2009)의 연구를 토대로 의미역량, 기술역량, 관계역량으로 개념적으로 구인화 하였다.

둘째, 기존 국외 경력역량 척도(Francis-Smythe et al., 2012; Haase, 2007)를 참조하여, 설정한 구인요소에 적합하게 분류, 제거, 수정 작업을 거쳐 초기문항을 선정하



였다. 초기문항은 인적자원개발과 경력개발 관련하여 전문성이 있다고 판단되고 척도 타당화 검증 경험이 있는 전문가 3인(교수 2인, 박사 1인)과 기업 실무전문가 2인을 대상으로 내용타당도를 검증받았다. 전문가 집단에게는 번안한 문항내용이나 용어가 원문항의 의미와 측정하고자 하는 목적에 맞게 정확히 표현하고 있는지, 표집대상인 국내 근로자에게 적용하는 데 있어 문항진술이나 표현방식이 적절한지를 검토하게 하였다. 방식은 개방식 조사방법으로 진행하여 유사한 문항을 통합하고 국내 조직상황에 부적절하다고 판단되는 문항을 삭제하거나 수정하게 하였다. 그리고 기업 실무 전문가에게는 각 문항들이 기업 조직에 적합한지를 검토 받았다. 이러한 절차를 통해 총 22개 문항으로 구성된 예비 척도를 완성하였다.

셋째, 완성된 예비설문지의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위해 예비조사를 실시하여 평가하였다. 정규성 확인을 위해 전체문항의 반응에 대한 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 검토하였다. 또한 스크리 검사와 평행검사기법을 통해 선행연구에 근거하여 적절한 요인수로 도출되는지 검토하고, 각 하위요인 문항들의 내적일관성 지수와 요인부하량을 토대로 문항을 선별하고, KMO 값과 Bartlett의 구형성 검정지표를 통해 요인분석의 적합성을 확인하였다. 이상의 평가기준으로 3가지 하위요인 구조의 총 19개 문항의 본 조사도구를 선정하였다.

넷째, 최종적으로 확정된 예비문항에 대해 본 조사를 실시하여 내적일치도 계수, 확인적 요인분석, 개념신뢰도, 평균분산추출, 잠재변인 간 상관계수 등을 통해 집중타당도와 신뢰도, 판별타당도를 검증하였다. 또한 경력개발 관련 선행연구를 통해 높은 관련성이 보고된 고용가능성과 적응수행 척도와의 상관계수를 통해 공인타당도를 최종적으로 검증하였다.

#### 4. 자료 분석

이 연구에서 자료 분석은 SPSS 18.0과 AMOS 20.0을 이용하여 분석하였다. SPSS를 이용하여 기술통계를 분석하여 정규성 분포를 확인하였고, 탐색적 요인분석을 통해 요인구조와 하위요인의 요인부하량, 요인분석의 적합성을 확인하였다. 탐색적 요인분석에서 요인적재값 행렬의 요인구조를 확인하고 유효한 요인을 추출하기 위해 최대우도법을 사용하여 추정하였고, 회전방법은 각각의 하위요인이 독립적이지 않다고 가정하는 사각회전 방식의 하나인 직접 오블리민을 사용하였다. 한 연구에서 여러 개의 요인을 다룰 때는 요인들 간의 상관을 가정하는 것이 이론적으로 더 타당한 경우가 많기에 사각회전을 적용하여 산출되는 요인점수간의 상관행렬을 확인하는 것(김청택, 2016)을 고려하였다. 문항 결정기준은 이론적 배경에서 결정된 하위요인과 요인분석 결과의 하위요인이 다르거나 요인부하량이 .3이하인 문항은 제외하였다(강현철, 2013; 김영아, 이종연, 2019; 하요상, 하문선, 2017). 그리고 적절성은 KMO 값

과 Bartlett의 구형성 검정지표를 산출하고 요인고유치를 통해 확인하였으며, Cronbach  $\alpha$  계수( $\geq .70$ )를 통해 내적일관성 여부를 판단하였다.

또한 AMOS를 활용한 확인적 요인분석을 통해 모형을 평가하고 차원성을 검증하였다. 모형적합도를 평가하기 위해 절대 적합지수는  $\chi^2$ , SRMR( $\leq .1$ ), RMSEA( $\leq .1$ ), 증분 적합지수는 CFI( $\geq .9$ ), TLI( $\geq .9$ )를 검토하였다(배병렬, 2016). 구조모형의 잠재변인 간 상관계수, 개념심도( $\geq .7$ )와 평균분산추출( $\geq .5$ )을 통해 집중타당도를 확인하고, 하위요인별 상관계수 제곱값과 평균분산추출값을 비교하여 판별타당도를 확인하였으며(배병렬, 2016), 유의수준( $p < .001$ )에서 공인타당도를 검토하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 예비조사

예비조사에서 사용된 측정도구는 의미역량 8문항, 기술역량 8문항, 관계역량 6문항의 총 22문항으로 구성되었다. 먼저, 문항의 평균은 3.01~3.99, 표준편차는 .481~.849였으며, 문항별 왜도는 절대값 .005~.628( $< 3$ ), 첨도는 절대값 .025~2.236( $< 10$ )으로 정규분포를 가지는 것으로 확인하였다(Kline, 2011).

다음으로, 탐색적 요인분석을 통해 측정하고자 하는 문항이 잘 측정되는지를 확인하고 적절성을 판단하였다. 요인구조는 선행연구에 근거하여 적절한 요인수로 도출되는지를 판단하기 위해 스크리 검사와 평행검사기법을 통해 확인하였다. 요인수를 결정하는 절대적 기준은 없지만 여러 기법에서 제시된 통계치를 고려하고 측정하고자 하는 요인들의 특성을 고려하여, 연구자가 최종적으로 판단하고 나서 확인적 요인분석을 통한 확인이 가장 바람직하다(김청택, 2016). 요인 수는 표본의 상관계수 행렬 고유치가 1보다 큰 값으로 결정하는 방법을 대표적으로 사용하고 있으나, 조건에 따라 요인 수가 과소평가되거나 과대평가되기도 한다. 그러나 스크리 검사는 고유치 곡선에서 발견되는 변곡점을 기준으로 요인 수를 결정하는 방법으로 새로운 차원을 더해도 고유치가 크게 증가되지 않는 시점에서 요인 수를 판단하는 특징이 있다. 평행검사기법은 표본의 상관계수 행렬과 크기가 같은 무선 상관행렬을 생성한 다음에 고유치를 계산하고, 평균 고유치보다 큰 고유치의 개수로 요인 수를 추정한다. 집점의 오차를 고려하기에 더 논리적인 방법으로 제안되고 있다(김청택, 2016).

요인 수를 미리 지정하지 않고 스크리 검사를 실시한 결과, 최적 요인으로 3개 요인이 추출되었으며, 평행선 분석결과도 경험자료 고유치 개수가 예측된 무선자료 고유치보다 큰 값으로 생성된 요인이 3개로 추출되었다. 이상의 추출결과와 선행연구에서 제시된 요인구조를 참고하고 요인의 해석가능성을 고려하여 최종적으로 3개 요인의 유목화가 적합한 것으로 판단하였다. 3개 요인의 명명은 경력역량에 대한

DeFillippi와 Arthur(1994)의 이론적 개념을 진성미(2009)가 국내 용어로 번안하여 제시한 의미역량, 기술역량, 관계역량으로 명명하였다.

<표 3> 경력역량 척도의 탐색적 요인분석 결과

	문항	요인부하량			문항제거 시 $\alpha$ 값	문항-전체 상관
		1	2	3		
1	나는 나만의 명확한 경력계획을 가지고 있다	.075	.818	-.059	.842	.734
2	나는 내가 획득할 수 있는 새로운 정보를 반영하여 나의 경력을 바꾸거나 재조정 할 수 있다	.024	.544	.189	.856	.635
3	나는 나의 경력목표에 도달하기 위해 무엇을 해야 하는지 알고 있다	-.109	.855	-.003	.843	.726
4	나는 경력목표를 달성하기 위한 전략을 가지고 있다	.033	.833	-.033	.843	.725
5	나는 나의 강점과 약점을 잘 알고 있다	.067	.442	.175	.863	.577
6	나는 나의 경력목표에 도달하기 위해 어떤 직무가 중요한지 알고 있다	-.029	.640	.084	.855	.643
7	나는 내가 흥미있는 업무나 프로젝트가 무엇인지 잘 알고 있다	.135	.421	.052	.870	.513
8	나는 나의 업무에서 필요한 활동들을 잘 수행하고 있다	.016	.081	.494	.815	.821
9	나는 업무기한에 잘 맞추어 일을 수행하고 있다	-.008	-.110	.496	.825	.437
10	나는 나의 직무에 필요한 책임과 의무를 성실히 수행하고 있다	-.002	.144	.393	.818	.491
11	나는 나의 업무에서 요구하는 성과기준을 잘 준수하고 있다	-.016	.133	.485	.813	.552
12	나는 현재 업무나 향후 승진에 필요한 지식과 기술을 개발하고 있다	-.023	.116	.664	.803	.616
13	나는 향후 승진에 필요한 지식과 기술을 개발하고 있다	.048	-.073	.837	.791	.700
14	나는 다양한 업무를 수행하면서 나의 지식과 기술을 향상시킬 수 있는 경험을 늘려가고 있다	.126	.099	.586	.803	.610
15	나는 업무 관련된 교육이나 자기개발 기회를 찾고 있다	.010	.049	.622	.812	.554
16	나는 업무를 잘 수행하기 위해 대인관계 스킬을 활용하고 있다	.448	.132	.055	.793	.496
17	나는 나의 경력발전에 도움과 충고를 제공해주는 다른 사람들과 네트워크를 가지고 있다	.606	.176	-.022	.755	.580
18	나는 다른 부서 또는 커뮤니티 등 업무 외에 다른 사람들과 네트워크를 가지고 있다	1.042	-.131	-.089	.666	.755
19	나는 업무에 대한 정보와 기회를 얻을 수 있는 조직 밖 다른 사람들과 관계를 가지고 있다	.683	-.080	.110	.747	.601
고유값		6.774	2.003	1.669		
분산설명(%)		35.652	10.541	8.782		
누적분산(%)		35.652	46.193	54.975		

마지막으로, 예비조사에서 선정된 문항들이 요인구조에 적절하게 적재되는지 확인하였다. 하위 문항의 요인적재값은 .3이상인 문항으로 선정하였으며, 확인결과 1요인은 관계역량으로 총 6개 문항 중 2개 문항(나는 업무를 수행하는 데 있어 가장 영향력을 가진 사람이 누구인지 잘 알고 있다, 나는 업무와 관련된 정치적 이해관계에 대해 잘 이해하고 있다)이 제거되었다. 2요인은 의미역량으로 총 8개 문항 중 1개 문항(나는 내가 잘 할 수 있는 업무와 그렇지 않는 업무를 구별할 수 있다)이 제거되었고, 3요인은 기술역량으로 총 8개 문항 중 제거된 문항 없이 추출되었다. 이상의 절차에서 문항이 제거된 19개 문항에 대한 탐색적 요인분석 결과는 <표 3>과 같다.

요인분석에 적합한지 확인한 결과, KMO 값은 .854로 양호한 수치를 보였으며, Bartlett의 구형성 검정지표는 유의수준( $p < .001$ )에서 적합한 것으로 나타났다. 총 분산은 54.975%를 설명하고 있으며 문항-총 척도 점수 간 상관은 .437~.821로 모든 항목이 유의수준에서 유의하였다. 하위요인별로 살펴보면, 1요인은 전체변량의 35.65%를 설명해주는 요인으로 4개 문항(요인계수 .448~1.042)이 포함되었으며 신뢰도계수는 .794로 나타났다. 이 요인에 대한 문항은 자신의 경력 관련하여 사회적 네트워크를 구축하고 있는 태도로 관계역량을 의미한다. 2요인은 전체변량의 46.19%를 설명해주는 요인으로 7개 문항(요인계수 .421~.855)이 포함되었으며 신뢰도계수는 .872로 나타났다. 이 요인에 대한 문항은 자신의 경력개발을 위해 시도하는 경력목표나 가치, 흥미를 확산하는 태도로 의미역량을 의미한다. 3요인은 전체변량의 54.98%를 설명해주는 요인으로 8개 문항(요인계수 .393~.837)이 포함되었으며 신뢰도계수는 .830으로 나타났다. 이 요인에 대한 문항은 개인의 경력개발에 필요한 업무관련 지식과 기술을 이해하고 개발하려는 태도로 기술역량을 의미한다. 이에 따라 예비문항 22개 중 3개 문항을 제외한 유효문항은 3개요인의 총 19개로 추출되었다.

## 2. 본 조사

최종문항으로 개발된 3개 요인, 19개 문항을 본 조사에 활용하여 기술통계치와 내적 일치도를 검토하였다. 문항이 정상분포를 만족하는지 확인하기 위해 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 분석한 결과, 평균과 표준편차는 의미역량( $M=3.649$ ,  $SD=.599$ ), 기술역량( $M=3.768$ ,  $SD=.552$ ), 관계역량( $M=3.647$ ,  $SD=.659$ )으로 나타났다. 왜도는 절대값이 최소 .317에서 최고 .631( $<3$ )이었으며, 첨도는 절대값 최소 .161에서 최고 .444( $<10$ )로 정규 분포성을 충족하고 있었다(Kline, 2011). 최종문항에 대한 신뢰도는 문항을 제거한 후에 Cronbach  $\alpha$  계수를 통해 검토하였으며, 의미역량 .916, 기술역량 .905, 관계역량 .865로 내적 일치도를 갖춘 것으로 확인하였다.

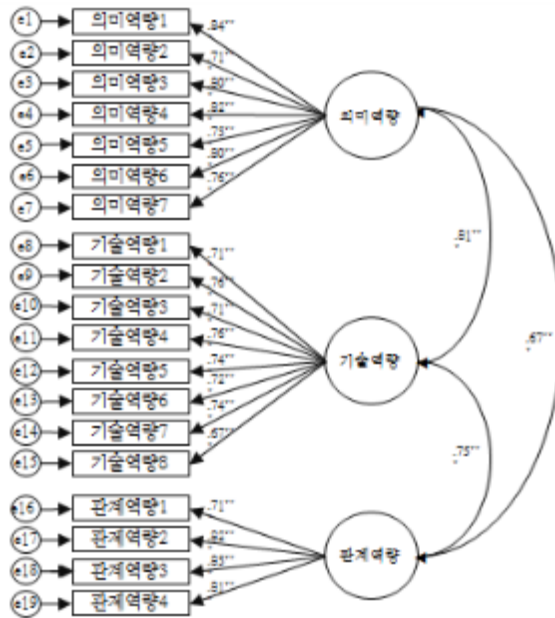
탐색적 요인분석 결과에서 나타난 요인을 사용하여 확인적 요인분석을 통해 모형 적합도 지수와 문항이 각 요인에 유의미하게 적재되는지를 확인하였다. 모형의 적합

도 지수는 <표 4>와 같다. 여러 모형을 구축한 결과 요인 간의 상관을 나타내는 모형의 적합도가 가장 좋은 것으로 나타났다. 3개 요인 간 상관모형의 적합도는  $\chi^2$  447.824,  $df$  146, CFI .937, TLI .926, SRMR .047, RMSEA .074로 수용가능한 수준으로 나타났다(배병렬, 2016).

<표 4> 모형의 적합도 지수

적합도	$\chi^2$	$df$	$p$	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
기준값	-	-	-	.9 이상	.9 이상	.1 이하	.1 이하
1요인모형	1004.690	167	0	.810	.833	.070	.116(.109~.123)
3개 독립요인모형	952.097	149	0	.806	.831	.350	.120(.113~.127)
3개요인 간 상관모형	447.824	146	0	.926	.937	.047	.074(.067~.082)

3개 요인에 대한 확인적 요인분석의 모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 경력역량 척도의 3요인 측정모형

요인모형의 문항이 각 요인에 유의미하게 적재되는지를 검토하기 위해 요인부하량과 유의성을 살펴본 결과는 <표 5>와 같다. 하위변인별로 의미역량은 .713~.836, 기술역량은 .665~.763, 관계역량은 .706~.831로 나타나 관측변인이 잠재변인을 잘 반영하고 있는 것으로 파악되었다. 또한 하위요인별 개념신뢰도(CR)는 .918~.954(>.7), 평균분산추출(AVE)는 .689~.747(>.5)로 집중타당도를 지닌 것으로 나타났다(배병렬, 2016)

<표 5> 경력역량 척도의 확인적 요인분석 결과

경로	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차 (S.E)	t-value	AVE	개념 신뢰도	
의미역량	→ 의미역량1	1	.836			.747	.954
	→ 의미역량2	.790	.713	.051	15.599***		
	→ 의미역량3	.925	.800	.050	18.404***		
	→ 의미역량4	.968	.823	.050	19.218***		
	→ 의미역량5	.789	.729	.049	16.086***		
	→ 의미역량6	.932	.795	.051	18.239***		
	→ 의미역량7	.842	.764	.049	17.196***		
기술역량	→ 기술역량1	1	.709			.689	.947
	→ 기술역량2	1.153	.762	.068	16.939***		
	→ 기술역량3	1.066	.713	.083	12.865***		
	→ 기술역량4	1.069	.763	.078	13.745***		
	→ 기술역량5	1.219	.742	.091	13.397***		
	→ 기술역량6	1.112	.716	.086	12.927***		
	→ 기술역량7	1.136	.742	.085	13.413***		
	→ 기술역량8	1.071	.665	.089	12.079***		
관계역량	→ 관계역량1	1	.706			.738	.918
	→ 관계역량2	1.189	.819	.082	14.526***		
	→ 관계역량3	1.233	.831	.084	14.711***		
	→ 관계역량4	1.460	.810	.101	14.390***		

\*\*\*p<.001

하위요인별로 상관관계 계수는 <표 6>과 같이 의미역량과 기술역량은 .811(p<.01), 의미역량과 관계역량은 .674(p<.01), 기술역량과 관계역량은 .745(p<.05)로 .05 유의수준에서 유의한 정적 상관을 지니는 것으로 나타났다.

<표 6> 경력역량 척도의 상관관계

구분	1	2	3
의미역량	1		
기술역량	.811**	1	
관계역량	.674**	.745*	1

\*p<.05, \*\*p<.01

판별타당도 검증을 위해 하위요인별 상관관계수 제공값과 AVE값을 비교한 분석결과는 <표 7>과 같다. 의미역량과 기술역량의 제공값은 .658, 의미역량과 관계역량의 제공값은 .454, 기술역량과 관계역량의 제공값은 .555로 나타났다. 모든 지수가 각 요인의 AVE값을 넘지 않아 양호한 수준의 판별타당도를 확보한 것으로 나타났다(배병렬, 2016).

<표 7> 경력역량 척도의 하위요인 간 추정된 상관계수

	구분		계급(결정계수)
의미역량	↔	기술역량	.658
의미역량	↔	관계역량	.454
기술역량	↔	관계역량	.555

마지막으로 공인타당도를 검증하기 위해 경력역량 척도와 고용가능성 척도, 적응수행 척도 간의 상관계수를 분석하였다. 경력역량은 유의확률 .01 수준에서 고용가능성과는 .630의 유의한 정적상관을, 적응수행과는 .656의 유의한 정적상관을 보여 경력역량 척도의 공인타당도가 수용 가능한 것으로 파악되었다.

<표 8> 경력역량의 공인타당도 검증결과

구분	경력역량
고용가능성	.630**
적응수행	.656**

\*\*p<.01

## V. 결론 및 제언

이 연구는 일터에서 성장과 발전을 위한 경력개발의 지표로서 국내 성인근로자의 경력역량 척도를 개발하고 타당화를 하는 데 목적이 있다. 이를 위하여 관련 선행연구를 고찰하고 전문가를 대상으로 개방형 질문지에 대한 내용타당도를 검증받아 성인근로자 162명을 대상으로 예비조사 및 375명을 대상으로 본 조사를 실시하여 경력역량 척도의 타당도와 신뢰도를 검증하였다. 이에 대한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 경력역량은 자신의 경력을 의미 있게 발전시켜 나가기 위해 필요한 일과 관련된 지식, 스킬을 주도적으로 개발시킬 수 있는 역량으로 정의되며, 이를 뒷받침하는 구성요인과 문항은 전문가의 내용타당도와 안면타당도에 대한 검증과 예비조사를 통해 분석한 결과, 의미역량(7문항), 기술역량(8문항), 관계역량(4문항)의 3개 요인으로 구성된 19개 문항이 추출되었다. 기술통계를 통한 문항분석 결과, 추출된 모든 문항의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도가 모두 양호하였으며, 탐색적 요인분석을 통해 문항 제거 시 내적 합치도, 문항-전체 상관도 유의미한 것으로 확인되었으며, 도출된 척도는 총 변량의 54.975%를 설명하는 것으로 나타났다. 삭제된 문항인 ‘나는 업무와 관련된 정치적 이해관계에 대해 잘 이해하고 있다’의 경우 관계역량에 해당하는 역량으로 대내외적으로 영향력을 형성하기 위해 중요한 정치적 기술이라고 할 수 있다. 이

러한 결과는 국내 성인근로자의 경우 정치적 기술과 활동에 대해 해외 근로자와는 달리 상대적으로 부정적으로 인식하고 있는 실정이 반영한 결과라고 추론할 수 있다.

둘째, 개발된 척도의 타당도를 검증하기 위해 문항분석, 내적일치도, 집중타당도, 판별타당도, 공인타당도를 확인하였다. 문항분석 결과 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 모두 양호하였으며, Cronbach  $\alpha$ 계수를 통한 신뢰도 분석 결과, 하위요인별로 .865~.916의 양호한 내적일치도를 보였다. 확인적 요인분석 결과 모든 경로계수가 각 요인에 유의미하게 적재되어(.665~.836) 있어 전반적으로 집중타당도를 가지는 것으로 나타났으며, 요인들 상호간에 관련성( $r=.613\sim.752$ )도 양호하여 하나의 요인으로 취급되지 않는 양호한 수준의 판별타당도를 지닌 것으로 확인되었다. 개념신뢰도, 평균분산추출 지표도 제시된 기준에 충족하였고, 3요인 구조의 적합도 지수(CFI .937, TLI .926, SRMR .047, RMSEA .074)도 양호하게 나타나 안정성을 확인하였다. 공인타당도는 고용가능성 척도, 적응수행 척도 간의 상관계수를 분석하였으며 유의미한 상관을 가지는 것으로 확인하였다. 이러한 결과는 경력역량이 높을수록 고용가능성이 높으며 (Akkermans & Tims, 2017) 직무재창조와 맥락수행 등 직무성취에 높은 영향을 미친다(박용호, 2011; Zhao, Liu, & Zhou, 2016)는 연구결과를 지지하고 있어 수렴적 측면에서 수용가능한 수준인 것으로 파악되었다.

이 연구에서 개발한 경력역량 척도의 의미를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 기존의 경력역량 척도가 경력탐색과 성찰 등의 자기관리 측면에서 고려되었던 것에서, 평생 학습사회에 성인근로자가 조직에서의 일을 통한 학습과 개발측면을 포괄하여 구인하고 개발하였다는 데 의미를 찾을 수 있다. 경력역량은 의미, 일, 관계에 대한 부분이 개념적 구조로 제시되었으나(Arthur, Claman, & DeFillippi, 1995; DeFillippi & Arthur, 1994; Inkson & Arthur, 2001) 기존의 경력역량 척도는 이러한 개념이 부분적으로 포함하고 있거나 경력에 대한 상이한 관점에서 요인구조를 구성하고 있었다(Akkermans et al., 2012; Kuijpers & Scheerens, 2006). 이 연구에서는 경력역량의 이론적 개념에서 파생된 지식축적의 관점에서 요인구조를 구성하고 문항을 구체화하여 척도를 개발하고 타당화하였다. DeFillippi와 Arthur(1994)의 경력역량에 대한 이론을 뒷받침하여 폭넓은 실천적 연구를 이끌 가능성을 확장시켰다는 의미를 찾을 수 있다. 경력발전을 위해 필요역량을 준비하고 개발하는 성인근로자들에게 있어서 특정한 영역만을 측정하는 것이 아니라, 보다 다각적인 영역에서 포괄적으로 살펴볼 수 있어 국내 성인근로자 대상의 다양한 경력연구 및 인적자원개발 연구에서 유용하게 활용될 것으로 기대된다.

둘째, 국내실정에 부합한 국내 조직에 고용되어 있는 성인근로자들이 경력개발을 위한 타당화된 평가도구를 검증하였다는 데 의의가 있다. 기존의 경력역량 척도는 주로 해외 근로자나 해외 학생을 대상으로 개발된 척도로 국내 성인근로자의 경력특성을 반영하기에 제한이 있었던 것에서, 이 연구는 국내 노동시장과 조직문화를 반영하



고 근속년수가 다양한 성인근로자를 대상으로 개발하고 타당화하였다. 성인근로자들이 경력성장을 위한 준비와 과정차원에서 경력역량의 수준을 점검하고 개발하기 위한 준거로 활용이 가능하다. 일터에서 개인의 경력가치를 발견하고 성장하기 위해 무엇이 필요한지 현재 수준을 객관적으로 점검하고 개선이 필요한 부분을 확인할 수 있는 도구로서 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

셋째, 경력역량이 경력성과의 한 지표인 고용가능성 및 적응수행과의 긍정적 관련을 밝힘으로써 인적자원개발에서의 다양한 전략을 설계하고 실증 연구를 수행하기 위한 기초자료로 활용이 가능하다는 것을 보여주었다는 데 의의가 있다. 경력역량의 축적은 주관적 성공과 객관적 성공 모두에 영향을 미친다는 연구결과들과 맥을 같이 하는 것으로(Akkermans & Tims, 2017; Eby, Butts, & Lockwood, 2003; Zhao, Liu, & Zhou, 2016), 경력역량에 대한 노력과 개발활동을 통해 경력성공에 대한 심리적 만족감 뿐 아니라 조직에서의 경력성공에도 긍정적인 관련을 가질 수 있음을 시사한다. 역량 있는 개인은 조직성공에도 높게 기여한다는 의미로 조직차원에서 구성원들의 역량향상을 위해 개발영역과 방향을 제시하는 이정표로서 활용이 가능할 것으로 기대된다.

이 연구의 제한점을 바탕으로 후속연구를 제안하고자 한다. 첫째, 이 연구는 국내 금융업에 근무하는 일부 근로자를 대상으로 하였기 때문에 모집단을 대표하여 해석하고 일반화 하는데 제한을 가진다. 추후 다양한 특성을 지닌 업종과 대상을 확보하여 경력역량 척도의 타당도와 신뢰도를 제고하는 것이 필요하다. 직업별, 분야별로 경력역량의 수준을 파악할 수 있는 후속연구가 진행된다면 다양한 영역에서 경력개발의 기초지표로 활용될 수 있을 것이다. 둘째, 이 연구에서 개발된 척도는 이론적 배경을 바탕으로 기존 측정도구 분석을 통해 추출한 문항으로 이루어져 있다. 향후 연구에서는 경력역량을 점검하고 증진할 수 있는 향상 프로그램이나 델파이분석 등 경험적 검증을 통해 타당도를 다각화하여 검증할 필요가 있다. 셋째, 경력역량 영향요인의 다각화된 탐색을 위해 경력개발 행동은 어떠한 요인에 의해 촉진되는지, 어떠한 경력성공을 도출하는지 등 다양한 변인 간의 관계를 구명하고 검증하는 연구가 필요하다. 해외에 비해 국내는 경력역량을 탐색하고 실증적으로 검증한 연구가 상대적으로 부족한 실정인데, 경력역량 측정도구를 활용하고 검증하는 연구가 활발하게 이루어질 필요가 있다. 경력성공을 위해 경력역량을 촉진하고 개발하기 위한 실천적 방향을 제공하고 효과성을 밝히는 데에 도움이 될 것이다.

## 참고문헌

- 김금이, 이보영 (2014). 간호대학생의 임상실습 만족도와 임상수행능력과의 관계. **한국콘텐츠학회논문지**, 14(10), 885-896.
- 강순희 (2016). 중고령자 재취업의 결정요인, 일자리 만족도 및 고용안정성. **취업진로 연구**, 7(3), 117-140.
- 강현철 (2013). 구성타당도 평가에 있어서 요인분석의 활용. **Journal of Korean Academy of Nursing**, 43(5), 587-594.
- 김영아, 이종연 (2019). 청소년용 사회적 관심 척도 개발 및 타당화. **학습자중심교과교육연구**, 19(1), 1125-1145.
- 김청택 (2016). 탐색적 요인분석의 오·남용 문제와 교정. **조사연구**, 17(1), 1-29.
- 김희정 (2016). 경력단절여성의 직업훈련참여가 경력 자본에 미치는 영향. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 박용호 (2011). 성과향상에 영향을 미치는 기본 틀로서의 인텔리전트 경력모델. **Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education**, 14(1). 187-212.
- 박윤희, 정홍진, 오미래 (2018). 프로티언 경력에 관한 통합적 문헌 고찰: 국내·외 양적 연구를 중심으로. **HRD연구**, 20(3), 1-35.
- 배병렬 (2016). **Mplus 7.0 구조방정식모델링**. 서울: 청람.
- 선곡유화, 이영선, 서우석 (2016). 청소년 다문화 태도 척도 개발 및 타당화. **학습자중심교과교육연구**, 16(10), 1233-1258.
- 이지영 (2018). 경력역량, 고용가능성, 적응수행, 조직몰입 간의 구조관계 분석. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 임한려, 정철영 (2015). 국내 인적자원개발 학회지 분석을 통해 본 경력개발 연구 동향. **산업교육연구**, 30(2), 87-113.
- 조순옥, 이희수 (2009). 인적자원개발 정책의 생애 단계 및 영역별 분포와 그 의미. **농업교육과 인적자원개발**, 41(2), 127-151.
- 조민아 (2015). 평생교육사의 인적 자본과 사회적 자본이 경력 자본에 미치는 영향. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 진성미 (2009). 경력 역량탐색을 위한 평생학습 시사. **평생학습사회**, 5(2), 21-44.
- 하요상, 하문선 (2017). 여성 리더십 측정을 위한 한국 여성 알파성격 척도 타당화. **학습자중심교과교육연구**, 17(20), 477-497.
- 한국직업능력개발원 (2010). **2010년 금융인력 현황조사 및 수급 전망**. 서울: 한국직업능력개발원.

- 한국직업능력개발원 (2017). **KRIVET Issue Brief**. 서울: 한국직업능력개발원.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2012). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development, 40*(3), 245-267.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology, 66*(1), 168-195.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *The Academy of Management Executive, 9*(4), 7-20.
- Beheshtifar, M. (2011). Role of career competencies in organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, 42*(6), 6-12.
- Beheshtifar, M., & Zare, E. (2013). Relationship between competencies career and organizational success. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 5*(1), 834-842.
- Cappellen, T., & Janssens, M. (2008). Global managers' career competencies. *Career Development International, 13*(6), 514-537.
- Charbonnier-Voirin, A., Akremi, A. El., & Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Group & Organization Management, 35*(6), 699-726.
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 47-59.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency based perspective. *Journal of Organizational Behavior, 15*(4), 307-324.
- Duberley, J., & Cohen, L. (2010). Gendering career capital: An investigation of scientific careers. *Journal of Vocational Behavior, 76*(2), 187-197.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior, 24*(6), 689-708.
- Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E., & Steele, C. (2012). Development and validation of the career competencies indicator(CCI). *Journal of Career Assessment, 21*(2), 227-248.
- Fleisher, C., Khapova, S. N., & Jansen, P. G. W. (2014). Effects of employees' career competencies development on their organizations: Does satisfaction

- matter?. *Career Development International*, 19(6), 700-717.
- Gangani, N., McLean, G. N., & Braden, R. A. (2006). A competency based human resource development strategy. *Performance Improvement Quarterly*, 19(1), 127-139.
- Groot, W., & De Brink, H. M. V. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32(5), 573-581.
- Haase, S. (2007). *Applying career competencies in career management*. Unpublished doctoral dissertation, Coventry University. West Midlands, UK.
- Hackett, G., Betz, N. E., & Doty, M. S. (1985). The development of a taxonomy of career competencies for professional women. *Sex Roles*, 12(3), 393-409.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-61.
- Jokinen, T., Brewster, C., & Suutari, V. (2008). Career capital during international work experiences: Contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation. *International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 979-998.
- Juhdi, N., Pa'wan, F., Othman, N. A., & Moxsin, H. (2010). *Internal and external employability of employees: A study among employees in Klang valley, Malaysia*. Retrieved from <http://irep.iium.edu.my/15695/1/paper.pdf>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2012). Determinants and outcome of career competencies: Perspectives of hotel managers in China. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 712-719.
- Kong, H., & Yan, Q. (2014). The relationship between learning satisfaction and career competencies. *International Journal of Hospitality Management*, 41(6), 133-139.
- Kuijpers, M., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303-319.
- Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168-178.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2016). *Career development: A human resource*

- development perspective*. New York, NY: Routledge.
- Parker, P., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2009). The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 291-302.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 612-624.
- Ruscio, J., & Roche, B. (2012). Determining the number of factors to retain in an exploratory factor analysis using comparison data of known factorial structure. *Psychological assessment, 24*(2), 282-292.
- Sullivan, S., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management, 35*(6), 1542-1571.
- Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2015). Sustainable career: Introductory chapter. In A. De Vos, I. J. M. Beatrice, & B. I. Van der Heijden (Eds.). *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 1-19). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. (2006). A competence based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management, 45*(3), 449-476.
- Wong, S. C., & Rasdi, R. M. (2015). Predictors of protean career and the moderating role of career strategies among professionals in Malaysian electrical and electronics(E & E) industry. *European Journal of Training and Development, 39*(5), 409-428.
- Zhao, S., Liu, Y., & Zhou, L. (2016). How does a boundaryless mindset enhance expatriate job performance? The mediating role of proactive resource acquisition tactics and the moderating role of behavioural cultural intelligence. *The International Journal of Human Resource Management, 1*-25. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1253033>.

논문 접수: 2019년 3월 11일

논문 심사: 2019년 4월 25일

게재 승인: 2019년 5월 5일

<ABSTRACT>

## Validation of the Career Competencies Scale for Korean Employees

**Lee Ji Young**(Korea University of Technology & Education)

**Lee Hee Su**(Chung Ang University)

The purpose of this study was to develop and validate the career competencies Scale. For this purpose, preliminary items were generated based on theoretical literatures and other existing scales, and confirmed verification of career development and HRD experts, practical experts. The preliminary survey was conducted on 162 employees to confirm validity and reliability, and a total of 19 items were derived. Then, in the survey, validity and reliability were confirmed for 375 employees. Finally, we developed the 19 items career competencies scale for 3 factors(knowing-why, knowing-how, knowing-whom). The internal consistency was knowing-why .916, knowing-how .905, and knowing-whom .865. The validity of the construct validated by the confirmatory factor analysis on the developed scale and the validity of the convergent validity, discriminant validity and concurrent validity were verified. This study is significant in that it developed the career competencies scale for employees reflecting the domestic organizational culture based on the career attitude presented from the perspective of boundaryless career. Finally, limitation of the study and practical applications were discussed.

★ **Key words:** career competencies, the development of the scale, the validation of Scale, employees