



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도 개발 및 타당화

제주대학교 대학원

교육학과

김종학

2017년 2월



Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도 개발 및 타당화

지도교수 최 보 영

김 종 학

이 논문을 교육학 박사학위 논문으로 제출함

2017년 2월

김종학의 교육학 박사학위 논문을 인준함

심사위원장	이 지연	인
위 원	백 정 한	인
위 원	김성봉	인
위 원	김 대 영	인
위 원	최 보 영	인

제주대학교 대학원

2017년 2월

A Study on the Development and Validation of a
Work Values Scale for University Students
based on Holland's Vocational Personality Type

Jong-Hak Kim

(Supervised by professor Bo-Young Choi)

A thesis submitted in partial fulfillment of the
requirement for the degree of Doctor of
education

2017. 2.

This thesis has been examined and approved.

Thesis director, Ji-Yeon Lee, Prof. of Early Childhood Education,

Thesis director, Jung-Hwan Park, Prof. of Education

Thesis director, Sung-Bong Kim, Prof. of Education

Thesis director, Dae-Young Kim, Prof. of Education

Thesis director, Bo-Young Choi, Prof. of Education

Department of Education

GRADUATE SCHOOL

JEJU NATIONAL UNIVERSITY



<국문초록>

Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도 개발 및 타당화

김 종 학

제주대학교 대학원 교육학과

지도교수 최 보 영

본 연구는 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관의 구성요인을 밝히고, 대학생 직업가치관 척도를 개발하여 타당성을 검증하는 데 목적이 있다. 직업가치관 측정 도구의 개발을 위해 대학생의 직업가치관을 정의하고 Holland 직업적 성격유형에 기반한 직업가치관의 구성요인에 따라 문항을 개발하였으며 이렇게 개발된 문항들에 대해서 타당도를 검증하였다. 본 연구에서는 직업가치관 검사 도구의 개발과 타당화를 위하여 아래와 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1: Holland 대학생 직업가치관의 구성요인 및 문항은 무엇인가?

연구문제 2: Holland 대학생 직업가치관 척도는 타당한가?

2-1. Holland 대학생 직업가치관 척도의 구인타당도는 어떠한가?

2-2. Holland 대학생 직업가치관 척도의 공인타당도는 어떠한가?

본 연구의 예비조사에서는 선행연구 분석과 81명의 대학생을 대상으로 두 차례 Holland 워크숍을 진행하는 과정을 거쳐 척도의 구성요인과 기초 문항을 도출하였으며, Holland 대학생 직업가치관 척도의 문항을 구성요인에 따라 개발하고 타당화 하였다. 연구의 대상은 4년제 대학교 1~4학년 대학생들로서 문항 개발을 위한 집단과 타당도를 확인하기 위한 집단을 다르게 구성하였다. 문항 개발을 위한 연구대상은 서울, 경기, 광주, 부산, 제주 지역의 대학생 620명이었으며 이들을 대상으로 직업가치관 척도의 전문가 내용타당도 및 탐색적 요인분석을 통해 개발한 척도의 요인구조를 확인하였다. 그리고 타당도를 확인하기 위한 연구대상은 서울, 인천, 광주, 부산, 제주 지역의 대학생 456명으로, 먼저 구인타당도 검증을 통해 척도의 일반화

수준을 검증하였고, 그 다음으로 Holland 대학생 직업가치관 척도의 보다 적극적인 타당화 검증을 위해 Holland 적성탐색검사와 직업선호도검사 이렇게 2개 검사와의 공인타당도를 살펴보았다. 직업가치관 척도 개발 및 타당화를 위한 자료분석은 PASW 18.0을 사용하였다.

본 연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, Holland 대학생 직업가치관 척도의 모형은 선행연구와 Holland 워크숍을 통해 도출된 문항을 기본으로 하며, 이러한 문항은 Holland 직업적 성격유형 6가지 RIASEC 유형을 기반으로 6가지 유형별에 해당하는 직업가치 특성들로 직업가치관이 표현될 수 있도록 구성하였다. 그 결과 선행연구와 Holland 워크숍 과정을 통해 총 508개 문항이 도출되었고, 도출된 문항을 전문가 5명이 검토한 후 바람직하지 않은 문항을 교정 및 제거하는 방식을 거쳐 총 491개의 기초 문항을 구성하였다.

둘째, 선행연구와 Holland 워크숍 과정에서 도출된 491개 문항에 대한 두 차례 Holland 전문가의 내용타당도 분석을 통해 신뢰도를 떨어뜨리는 문항을 제거하는 과정을 거쳤다. 먼저 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증에서는 491개 문항에서 총 104개 문항이 도출되었고, 다시 2차 Holland 전문가 내용타당도 검증에서는 104개 문항에서 총 87개 문항을 도출하였다.

셋째, 전문가의 내용타당도 검증 과정을 거쳐 재구성된 Holland 대학생 직업가치관 측정 도구의 87개 문항은 다시 탐색적 요인분석을 실시하여 이론적 근거에 의한 총 6개 요인으로 고정한 결과 6개 요인의 최종 48개 문항으로 구성되었다. 그리고 신뢰도를 검증한 결과 비교적 높은 신뢰도 수준임을 확인할 수 있었다.

넷째, 탐색적 요인분석을 통해 구성된 6개 요인의 48개 문항이 요인에 따라 적합하게 묶였는지를 살펴보기 위해 확인적 요인분석과 유형별 문항 전체에 대한 상관관계에 의한 문항 분석, 그리고 신뢰도 검증을 실시하였다. 그 결과 요인은 적절하게 나뉜 것으로 확인되었으며 요인부하량도 양호한 수치를 보여 대학생 직업가치관 척도의 확인적 요인분석의 모형은 잘 부합되는 것으로 판단되었다. 그리고 이와 더불어 신뢰도를 확인한 결과 비교적 높은 신뢰도를 확보하였다.

마지막으로 타당성을 보다 견고하게 입증하기 위해 구인타당도를 마친 Holland 대학생 직업가치관 척도의 공인타당도를 알아보았다. 절차는 새로 개발된 검사와 이미 타당도가 검증된 기존의 유사한 특성을 재는 검사 도구와의 상관관계를 살펴보기 위해 Holland 적성탐색검사, 직업선호도검사 2개 검사와의 상관 분석을 실시하였다. 그 결과 통계적으로 유의미한 상관 결과를 보여 본 연구의 대학생 직업가치관 척도는 타당도가 확보되었다.

이로써 본 연구에서 개발된 Holland 대학생 직업가치관 척도 총 6개의 요인 48개 문항의 신뢰성과 타당성을 확인할 수 있었다. 본 연구결과는 진로교육에 대한 중요성이 확대되고 있는 현 시점에서 기존의 다양한 Holland 진로탐색검사와의 연계 및 진로 개인상담과 집단상담에 적용하기에 효과적이며, 단시간 내에 효율적인 진로 정보를 제공할 수 있다는 점에서 대학 진로상담 현장에서 대학생 진로에 실질적인 도움을 줄 수 있을 것이다.

주제어: Holland 대학생 직업가치관 척도, 직업가치관, 척도 개발, 타당화, Holland 직업적 성격유형

목 차

국문초록	i
I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	9
3. 용어의 정의	9
가. 대학생	9
나. Holland의 직업적 성격유형론	10
다. 직업가치관	11
라. Holland 대학생 직업가치관 척도	11
II. 이론적 배경	13
1. 진로발달	13
가. 진로발달 이론	13
나. 대학생의 진로발달	16
2. Holland 직업적 성격유형의 이해	20
가. 직업적 성격유형의 발달 배경	21
나. 직업적 성격유형의 이론적 근거	22
다. 직업적 성격유형의 6가지 유형과 직업	26
라. 직업적 성격유형과 관련된 선행연구 고찰	30
3. 직업가치관	34
가. 가치관의 개념	34
나. 직업가치관의 개념	36
다. 직업가치관의 기능	39
라. 직업가치관 척도 개발에 관한 선행연구 고찰	41

4. Holland 직업적 성격유형에 따른 직업가치관의 내용 구조.....	44
---	----

III. Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도

의 개발.....	58
1. 제1차 문항 선정 과정.....	61
가. Holland 직업적 성격유형과 관련한 문헌 고찰을 통한 문항 추출 및 문항 검토.....	61
나. Holland 워크숍을 통한 문항 제작 및 문항 검토.....	64
2. 제2차 문항 선정 과정.....	69
가. 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증.....	69
나. 2차 Holland 전문가 내용타당도 검증.....	73
3. 제3차 문항 선정 과정.....	82
가. 탐색적 요인분석.....	82

IV. Holland 대학생 직업가치관 척도의 타당도 검증.....

1. 구인타당도 검증.....	102
가. 확인적 요인분석.....	103
나. 유형별 문항 전체에 대한 상관관계에 의한 문항 분석.....	106
다. 신뢰도 분석.....	108
2. 공인타당도 검증.....	110
가. Holland 적성탐색검사와의 공인타당도.....	111
나. 직업선호도검사와의 공인타당도.....	113

V. 논의 및 결론.....

1. 연구결과 및 논의.....	116
2. 연구의 의의 및 시사점.....	122
3. 연구의 제한점 및 후속연구 제언.....	124

참고문헌..... 125

Abstract..... 141

부 록

<부록 1> 문헌조사를 통한 추출 문항 검토 과정 작성..... 144
<부록 2> Holland RIASEC 유형별 직업가치 질문지..... 156
<부록 3> Holland 워크숍을 통한 제작 문항 검토 과정 작성..... 157
<부록 4> 문헌조사와 Holland 워크숍을 통한 문항 검토 후 도출된 문항..... 173
<부록 5> 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 결과..... 188
<부록 6> 1차 전문가 평점 및 중복문항과 문항 재검토 후 선정 문항..... 200
<부록 7> 제3차 문항 선정 과정의 ‘Holland 직업적 성격유형에 기반한
 대학생 직업가치관 척도 시안’..... 204
<부록 8> 선정된 6개 요인별 87개 전체 문항의 요인분석 결과..... 208
<부록 9> Holland 대학생 직업가치관 척도..... 210

표 목차

<표 1> Holland의 6가지 직업적 성격유형의 특성	29
<표 2> Holland식 검사 문항들의 유형 대표 속성들	32
<표 3> 선행연구에 의해 정의된 직업가치관의 개념	38
<표 4> Holland 직업적 성격유형의 특성	45
<표 5> 선행연구에 의한 Holland 직업적 성격유형과 직업가치관의 관계	50
<표 6> Holland 직업적 성격유형별 직업가치 분류	53
<표 7> 직업가치 개념 정리	53
<표 8> 기초 예비문항의 직업가치관 추출 근거	55
<표 9> 문헌조사를 통해 추출된 Holland 유형별 최종 문항	64
<표 10> Holland 워크숍 일정 및 대상자	66
<표 11> Holland 워크숍 내용	66
<표 12> Holland 워크숍 참여자의 Holland 직업적 성격유형 분포	67
<표 13> Holland 워크숍을 통해 제작된 Holland 유형별 직업가치관 최종 문항	68
<표 14> 문헌조사와 Holland 워크숍을 통해 도출된 유형별 총 문항	69
<표 15> 유형별 1차 문항 선정 결과	73
<표 16> R유형 전문가 내용타당도 분석	76
<표 17> I유형 전문가 내용타당도 분석	77
<표 18> A유형 전문가 내용타당도 분석	78
<표 19> S유형 전문가 내용타당도 분석	79
<표 20> E유형 전문가 내용타당도 분석	80
<표 21> C유형 전문가 내용타당도 분석	81
<표 22> Holland 전문가 내용타당도 검증 결과	82
<표 23> 연구대상자의 인구통계학적 특성	83
<표 24> 2차 문항 분석 과정의 척도의 유형별 문항 구성	85
<표 25> KMO와 Bartlett의 검정	86
<표 26> Holland 대학생 직업가치관 척도의 요인부하량	90

<표 27> 요인분석 후 제거된 문항	93
<표 28> Holland 대학생 직업가치관 척도의 문항에 따른 하위요인명	95
<표 29> Holland 대학생 직업가치관 척도의 문항 구성 및 신뢰도	98
<표 30> Holland 대학생 직업가치관 척도	98
<표 31> 연구대상자의 인구통계학적 특성	102
<표 32> 최종 문항의 요인구조 및 요인부하량	105
<표 33> 상관계수의 해석 기준	107
<표 34> 유형별 48문항에 대한 상관계수	108
<표 35> Holland 대학생 직업가치관 척도의 신뢰도	110
<표 36> Holland 적성탐색검사와의 상관 분석 결과	113
<표 37> 직업선호도검사와의 상관 분석 결과	114

그림 목차

[그림 1] Holland의 6각형 모형	26
[그림 2] Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도 개발 절차59	
[그림 3] 스크리 도표(Screen Plot)	87

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

어느 시대에서나 직업은 행복을 추구하는 중요한 수단이 된다. 사람들은 직업을 통해 살아가는 데 필요한 재화를 정당하게 획득하고, 사회적 가치와 자아를 실현해간다. 즉 직업은 사람들에게 능력 발휘의 기회와 사회 경제적 지위를 제공하고, 가치관 및 태도 형성과 정신적·신체적 건강을 지원하며, 인간관계와 가족관계에 영향을 미치고, 거주지를 결정하게 하는 등 생활의 모든 측면에 영향을 미친다. 곧 직업은 개인의 생활양식을 결정하게 하고 궁극적으로 한 개인의 인생을 결정하게 한다(최유열, 2012). 이러한 맥락은 진로선택의 중요성과 연결되고, 어떤 진로를 선택하느냐에 따라서 개인의 생활이 많은 영향을 받게 됨을 뜻한다. 직업이나 일은 개인의 생활에 절대적인 의미를 갖기 때문에 진로선택이야말로 한 개인의 성장과 발달을 위해서 가장 중요한 과업(이재창, 1994)인 것이다. 진로선택은 전 생애적인 발달 과정을 거쳐 이루어지지만, 실질적인 결정 시기는 후기 청소년기로 상당부분 대학생 시기에 결정된다고 할 수 있다.

최초로 진로발달이론을 제안한 Ginzberg, Ginsburg, Axelrad와 Herma(1951)에 따르면 진로발달은 환상기, 잠정기, 현실기의 세 시기를 거치면서 이루어진다. 진로발달의 세 시기 중에서도 특히 17세 이후부터 성인 초기에 이르는 대학생 시기에 해당하는 현실기에 주목해볼 필요가 있다. 이 시기에는 자신의 흥미, 능력, 가치관 등을 현실적으로 고려하여 구체적인 직업선택이 이루어진다. Ginzberg(1952)의 이론을 발전시킨 Super(1957)의 진로발달 단계를 보면 대학생은 탐색기와 확립기에 걸쳐 있다. 즉, 대학생 시기는 자신이 선택하거나 의사 결정한 직업을 획득하기 위해 훈련이나 교육을 필요로 하고, 현실적인 요인을 고려하여 진로의사를 결정하며, 처음으로 직업을 갖게 되는 시기이면서 자신에게 맞는 일을 찾아가는 시기에 해당된다. 따라서 대학생 시기의 진로선택은 중요한 진로발달 과업 수행으로서의 의미를 갖는다고 볼 수 있는데, 그 이유는 특히 이 시기에 자신이 좋아하

는 직업 세계에 대해 구체적인 선택을 수행하고, 이 시기의 올바른 진로발달은 성인 이후의 안정적인 진로 유지 발전 단계로의 이행을 이끌기 때문이다. 이는 대학생 시기의 발달과업을 성공적으로 수행한 사람들은 만족스러운 직업을 선택하고 자신의 삶도 긍정적으로 지각한다는 보고(강차연, 박경, 2001)에 의해 뒷받침된다.

보다 만족스러운 삶을 위해서는 진로선택이라는 발달과업을 성공적으로 실현시킬 수 있도록 초기 청소년기부터 진로 발달 및 올바른 가치관 형성을 도와야 한다. 하지만 우리 사회에서의 진로교육 대부분은 진로지도보다는 상위 대학 진학(김계현 외, 2000)의 준비와 매우 밀접하게 관련되어 있다. 우리나라의 대학생들은 학벌주의와 입시 위주의 교육으로 인해 성적에 맞추어 대학에 진학함으로써 중·고등학교 시기에 자신의 직업에 대해 고민할 여유와 기회를 제공받지 못한 채 대학에 진학하고 있다(유수복, 2013). 청소년들이 불합리한 진로결정을 하도록 하는 원인으로는 입시 위주의 진로지도, 부모 위주의 진로결정, 자신에 대한 이해 부족, 왜곡된 직업의식, 일의 세계에 대한 이해 부족 등이다(이재창, 1994). 이러한 연구 결과는 결국 전공 부적응(김진희, 2012)이라는 진로 문제와 자신에게 맞는 직업이 무엇이며 어떻게 준비해야 할지에 대한 진로 고민을 더욱 크게 겪을 가능성을 안게 되는 것이다.

이러한 진로 문제의 심각성을 반영하듯이 현재 대학가에서는 ‘대학 5학년’ ‘NG(No Graduation)족’ 같은 신조어가 생겨날 만큼 취업에 필요한 스펙을 쌓기 위해 졸업 전 휴학하는 것을 당연시하며 졸업을 미루는 현상이 나타나고 있다(정대인, 2014). 또한 현재 대학생들은 졸업 후 사회로 나가는 것을 기피하는 ‘모라토리움 신드롬’, ‘트웍스터’ 같은 특성을 보이기도 한다. 이 같은 현상은 취업과 관련된 사회·경제적인 여건이 원인이기도 하지만, 대학생활 시기에 학생들이 효과적인 진로탐색 활동을 못 하고 합리적인 진로선택을 수행하지 못함으로써 졸업을 미루고 있는 것으로도 볼 수 있다.

실제로 잡코리아와 대학생 지식포털 캠퍼스몬이 4년제 대학생을 대상으로 취업 진로결정에 대해 설문조사한 결과, 전체 34.1%의 응답자가 아직 진로에 대한 결정을 내리지 못했으며, 이 중 4학년은 25.9%, 3학년 이하는 42.0%인 것으로 보고하고 있다(온타임즈, 2010. 11. 9). 그리고 학생생활 상담소를 이용한 대학생들의 가장 큰 고민이 진로결정과 관련된 문제라는 것과 상당수의 대학생들이 진로문제

를 호소하고 있다는 조사 결과가 있다(김나래, 2013; 이지은, 이은애, 2013). 대다수의 대학생들이 장래 진로에 관한 관심과 고민은 크지만, 구체적이고 실질적인 자신의 미래에 대한 실천계획과 행동을 보이지 못하고 있다(김현수 외, 2004). 졸업을 앞둔 시점에서야 구체적이고 실질적인 진로준비행동을 시작하면서 자신의 진로에 관한 고민을 구체적으로 하게 된다(한주원, 2013). 이러한 현실은 우리 사회의 대학생에게는 실제 취업과 연결될 수 있는 진로지도와 상담이 절실하다는 필요성을 보여준다. 또한, 대학생 각자에게는 자신의 직업선택 및 결정을 위해서 보다 실제적인 자신의 개인적 특성을 고려한 진로를 탐색하고 준비 및 실행해가는 적극적인 진로행동이 요구된다는 사실을 시사한다.

진로와 직업을 결정하고 선택하는 데에는 개인의 성격적인 요인들과 개인을 둘러싸고 있는 가정적, 사회적, 경제적, 문화적 요인들이 총체적으로 작용한다. 그중 일생을 통한 장기적이고 발달적인 접근으로 진로결정을 하기 위해서는 개인의 직업적 가치를 먼저 파악하는 것이 중요하다(Super, 1983, 1984). Cochran(1986)은 좋은 진로결정의 구성요소 중 하나로 자신이 가장 중요시하는 직업가치와 일치하는 직업을 탐색하거나 선택하는 것이라고 보았다. 직업가치에 따라 만족스러운 직업선택에 의미 있는 관계를 보인다는 Round와 Tracey(1990)의 연구에서는 직업만족 요인에서 직업에 대한 흥미보다 직업가치 요인을 더 중요하게 여겼다. 또한 Locke(1976)는 자신의 직무수행이 자신의 직업가치를 얼마나 충족시켜 주느냐에 따라 직무만족도가 달라진다고 보고하였다. 이 보고들과 관련된 최근 연구들에는 직업가치가 진로결정수준, 진로결정자기효능감, 진로자기효능감, 진로의식성숙, 직업선택, 취업준비행동, 진로준비행동, 직업만족에 영향을 미친다는 연구결과 보고들(김유경, 2014; 박은하, 2012; 이정금, 2009; 이현림, 천미숙, 2003; 정주영, 2013; 조운서, 2013; 조지혜, 2007; 최보영, 2013)이 있다. 그리고 직업가치와의 관계 및 비교 연구로는 취업전략, 직업정보요구도, 진로적응성, 직업 성격유형, 개인적 특성 연구들(김수정, 2012; 박보경, 2002; 박현주, 2007; 배혜련, 2003; 최선용, 2015)이 있다. 이렇듯 선행연구들은 직업가치에 대한 관심을 증가시켜 왔으며, 그 중요성을 강조하고 있다.

이에 따라 직업가치를 평가하는 척도에 관심을 갖게 되었는데 먼저 미국과 독일을 중심으로 직업가치관 개념 척도 개발에 대한 연구들이 이루어져 왔다. 직업

가치는 대부분 만족의 관점에서 직업 활동 자체에서의 만족(내재적 가치관)과 직업 활동의 결과로서의 만족(외재적 직업가치관)으로 구분된다. 대표적으로 Miller(1974), Kazanas(1975), Kalleberg(1977), 백영균(1980), 안강현과 이용한(1998), 박정란(2006) 등은 직업가치를 내재적 요인과 외재적 요인으로 구분하였고, Ginzberg(1952)와 Rosenber(1957)와 Super(1957)는 내재적 영역, 외재적 영역, 그리고 부수적 영역을 추가하여 세 가지 영역으로 구분하였다. 이처럼 초기에는 대부분 내재적 영역과 외재적 영역으로 구분하고 외재적 영역보다 내재적 영역을 보다 중요시하였으며 특히 자아실현을 궁극적 목적으로 두고 도달해야 하는 것으로 보았다. 그러나 비교적 최근에는 이러한 절대적 가치가 아니라 개인의 특성을 받아들여 영역의 구분 없이 직업가치관의 여러 개의 차원으로 구분하기도 하였다(안강현, 이용한 1998; 임언, 2001; 임인재, 1990; 중앙고용정보원, 2005; Mietus, 1977).

현재 국내의 직업가치 검사는 많지 않으며, 있더라도 국외의 직업가치검사를 번안하여 사용하거나 번안한 내용을 대상에 맞게 일부 수정하여 사용하고 있는 경우가 대부분인 실정이다. 실제로 국내에는 가치관검사가 2003년에 6종에 불과한 것으로 나타났으며(서현주, 2003), 현재까지도 가치관 개발 연구는 가장 최근에 해당하는 성병창과 김용정(2008)의 단 1편의 연구 외에는 찾아보기가 어렵다. 이와 같이 가치관 개발 연구가 저조한 상황으로 다양한 가치관 도구 개발이 활발하게 이루어지지 못했음을 알 수 있다. 그중에서도 직업가치관 검사는 일부에 지나지 않는다(안강현, 이용한, 1998; 임언, 2001; 임인재, 1990; 중앙고용정보원, 2005). 또한 지금까지 국내 직업가치관은 주로 중·고등학생을 대상으로 하였으며, 대학생들을 대상으로 한 연구로도 전문대학생이 유일하며, 이 역시 Mietus(1977)가 설계한 Maryland Work Value Inventory(MWVI)를 그대로 번안하여 사용하고 있다. 그리고 다른 직업가치관 연구들도 대부분 Mietus(1977)의 MWVI를 그대로 번안한 것을 사용하거나 번안한 내용을 일부 수정하여 대상에 맞게 사용하고 있는 실정이다. Mietus(1977)의 직업가치관 척도는 전문대학생을 대상으로 개발되었으며, 개인적 만족, 보수, 사회 기여, 경영주 기여, 이타주의, 능력, 지위, 회피 등 8개의 차원으로 구성되었다.

국내에서의 직업가치관 척도 개발과 관련된 연구를 살펴보면, 안강현, 이용한

(1998)은 전문대학생을 대상으로 MWVI를 이용하여 보수, 능력, 지위, 기여, 성취, 안정 6개의 개념으로 분리하였다. 임인재(1990)는 중고생과 성인을 대상으로 직업 가치관 척도를 개발하면서 탐구성, 실용성, 자율성, 주도성, 질서정연성, 사회적 인정성, 심미성, 사회봉사성으로 8개의 하위 영역을 설정했다. 임언(2001)의 직업가치관 검사는 중·고등학생을 대상으로 하여 하위 요소를 능력 발휘, 다양성, 보수, 인정성, 사회적 인정, 지도력 발휘, 더불어 일함, 사회봉사, 발전성, 창의성, 자율성으로 11개로 나누었다. 가장 최근에 개발된 중앙고용정보원(2005)의 직업가치관 검사는 만15세 이상부터 29세 이하의 청년층을 대상으로 만들어졌으며, 직업가치 차원을 성취, 봉사, 개별 활동, 직업안정, 변화 지향, 몸과 마음의 여유, 영향력 발휘, 지식 추구, 애국, 자율, 금전적 보상, 인정, 실내 활동 등의 13개 요인으로 구성되어 있다.

앞서 언급하였듯이, Cochran(1986)과 Klumboltz(1982)는 좋은 진로결정의 구성 요소 중 하나는 자신이 가장 중요시하는 직업가치관과 일치하는 직업을 탐색하거나 선택하는 것이라고 강조하였다. 여기서 직업가치관과 관련하여 Holland가 설명하고 있는 직업가치관에 특히 주목해볼 필요가 있다.

Holland의 직업적 성격유형 이론은 1950년대 이후로 국내·외에서 직업 흥미, 직업선택, 그리고 직무만족을 평가·이해하는 데 중요하게 다루어져 왔다. 아울러 내담자가 스스로 자기탐색을 할 수 있도록 도와주는 매우 체계적이고 정확한 정보를 제공해준다는 평을 받고 있다(Brown, 1987; 안창규, 안현의, 2002). Holland는 실재형(Realistic type), 탐구형(Investigative type), 예술형(Artistic type), 사회형(Social type), 진취형(Enterprising type), 관습형(Convention type) 등 총 여섯 개의 성격유형(RIASEC)을 제시했다. 성격유형에는 개인이 가진 가치관, 흥미, 즐겨 완수하는 역할, 어떤 사람을 피하려고 한다든가 대인관계에서 각자가 쓰는 행동양식이라든가 기타 개인적 요소를 포함한다(이현립, 2001). 각 유형들은 나름대로의 독특한 성격적인 특성은 물론, 문제해결 방법 및 태도를 가지고 있으며, 서로 다른 방법으로 정보를 선택하고 처리하는 경향을 가지고 있다. 또한 개인은 직업을 선택할 때 독특한 적응 방법을 가지고 있으며, 이 적응 방법의 양식으로 성격 유형을 고려한다. 이처럼 각 유형의 특성에 따라 직업을 바라보는 관점이나 태도, 자신의 성격과 환경 특성 간의 상호작용 등의 차이를 가져오게 되므로 자신의

직업적 성격유형에 해당하는 직업가치와 직업을 연결하려고 할 때 실제적인 활용도가 크다고 볼 수 있다. Holland의 직업적 성격유형은 어떤 성격의 차이가 좋고 나쁨을 의미하는 것이 아니라 단지 다르다는 것을 제시해줌으로써 어떤 대상도 소외감을 느끼지 않는다는 장점이 있으며, 자신의 성격유형에 해당하는 직업가치를 인식함으로써 만족스러운 직업에 필요한 전략을 제공받을 수 있다(안창규, 2005).

Holland(1992)는 직업적 성격이 발전되는 과정에서 직업가치관을 자아개념 등과 함께 형성되는 개인의 성향(disposition)으로 해석하였으며, 6가지 직업적 성격의 특징을 설명하는 과정에서 직업적 성격에 따라 가치관에 차이가 있다고 함으로써, 직업적 성격과 가치가 어느 정도의 관련성 및 방향성을 지니고 있음을 나타냈다. 따라서 성공적인 직업선택과 직업만족을 획득하기 위해서는 우선적으로 자신의 직업적 성격을 이해하고 직업적 성격유형에 적합한 직업가치를 함께 이해할 필요가 있다(박보경, 2002; 박형규, 2000; 안창규, 2005; 정희영, 2007). 즉, Holland 성격유형에 따른 직업가치를 확인할 수 있다면, Holland 성격유형과 전공, 직업 등이 일치할수록 만족도 및 성취도가 높은 경향(김병진, 2008)을 보인다는 연구결과에서처럼, Holland의 직업적 성격유형에 따른 직업가치관 유형에 따라서도 직업만족도 및 성취도가 높을 것으로 보인다. 이에 각 유형들의 특성은 직업과 연관(안창규, 2005)하여 예측할 수 있다는 단서를 제공하고 홀랜드 직업분류표와 같은 직업정보와도 연결할 수 있기 때문에 Holland의 직업적 성격유형에 따른 직업가치관은 진로선택 및 결정 시기에 매우 유용한 검사 도구로 사용될 수 있다.

국내에서도 Holland 직업적 성격유형과 직업가치의 관계를 밝히기 위한 노력들이 이루어져 왔다. 안창규(2005)는 Holland 진로 유형을 토대로 RIASEC 유형별로 직업적 가치 이상의 특징을 분류하였다. 그에 의하면 실재형(realistic: R)은 특기, 기술, 기능, 전문성, 생산성 등에 가치 이상을 두고, 탐구형(investigative: I)은 탐구, 지식, 학문, 지혜 등에 예술형(artistic: A)은 예술, 창의성, 재능, 변화 등에 가치 이상을 두며, 사회형(social: S)은 사랑, 평등, 헌신, 인간존중 등에 가치 이상을 둔다. 그리고 기업형(enterprising: E)은 권력, 야망 명예, 모험 등에 가치 이상을 두며, 관습형(convention: C)은 능률, 체계, 안정, 안전에 가치 이상을 둔다. 안창규(2005)가 Holland 진로유형론과 직업가치의 분류에서의 이론적 토대를 마련하

였으나, 이 같은 분류를 뒷받침할 수 있는 실증적 후속 연구는 부족한 실정이다.

Holland의 직업적 성격유형과 직업가치와의 관계를 살펴본 실증적 후속 연구를 살펴보면, 정희영(2007)은 Holland(1985)가 제작한 SDS-R(Self-Directed Search)을 한국 실정에 맞게 변안한 안창규(1996)의 자기탐색검사 및 안창규가 미발표한 직업적 가치 설문지 사용을 통하여, 박보경(2002)은 고등학생의 직업가치관을 측정하기 위하여 한국직업능력개발원(2001)에서 개발한 직업가치관검사를 이용하여 Holland 직업적 성격유형과 직업가치 간의 관계를 밝혔다. 그리고 박형규(2000)는 안창규(1999)가 미발표한 직업가치관 검사를 수정·보완한 검사지를 사용하여 Holland 직업적 성격유형과 직업가치와의 관계를 밝히고 있다. 이러한 이론적 토대와 Holland 직업적 성격유형과 직업가치 간의 관계 연구라는 실증적 후속 연구들이 있음에도 대부분의 연구자들이 외국의 직업가치관 척도를 변안하는 수준에 그치고 있다. 유일하게 한국의 사회, 문화적 환경에 맞는 직업가치관 척도를 중앙고용정보원(2005)에서 타당화 작업을 거쳐 개발하였지만 이 역시도 만 15세부터 29세 이하의 청년층에 초점이 맞춰져 있어 실제 4년제 대학생에 초점을 두고 있는 것은 아니었으며, Holland의 직업적 성격유형에 따른 직업가치 척도 개발은 더욱 찾아보기 어렵다. 또한 Holland 직업적 성격유형과 직업가치관 관계 연구 역시 외국의 같은 척도를 서로 다르게 변안하거나 일부 수정한 직업가치관 척도들이 제각각 달리 사용되고 있음으로써 서로 다른 결과가 나타나는 문제도 안고 있다. 따라서 대학생 직업가치에 있어서 좀 더 구체적이고 명료화된 특성을 파악할 수 있는 타당화 작업 등을 거친 통합된 척도의 개발이 필요하다. 개인이나 사회의 구성원들이 직업에 대해 가지는 태도나 가치관은 사회의 변화와 더불어 어느 정도 가변적인 것이 사실이다. 하지만 이미 형성된 태도나 가치관은 상당 기간 지속되어 개인마다 다른 특성을 나타내게 한다. 이런 측면에서 자신이 처한 상황에 따라 발현될 수 있는 특성을 좀 더 세세하게 살펴보도록 하는 연구가 필요해 보인다. 특히 자신의 주요 과업 상황에서 Holland 직업적 성격유형에 기반한 직업가치의 특성을 좀 더 잘 이해할 수 있도록 이끄는 직업가치관 척도 개발이 필요할 것이다.

이상의 선행연구를 종합해볼 때, 개인의 직업적 가치관은 직업선택에 결정적 역할을 할 뿐만 아니라 직업만족, 직업흥미, 직업적응 등 직업적 행동과도 깊이 관

련되어 있다(박보경, 2002). 그런데 그 가치관은 직업적 성격과 관련이 있으며 Holland가 제시한 각 직업적 성격의 특징과 깊은 관련이 있음을 알 수 있었다(최동선, 1997). 이와 유사한 관점에서 Holland가 직접 제작한 검사인 Self-Directed Search(SDS)는 미국의 Psychological Assessment Resources, Inc.(PAR)로부터 1995년에 안창규가 저작권 및 출판 허가를 받아 1996년 한국가이던스에서 진로 및 적성탐색검사라는 이름으로 출판되었다. 이는 한국의 중·고등학생 및 대학생을 대상으로 진로탐색을 도와주는 유용한 도구로 대학 상담실 및 각급 학교에서 널리 활용되고 있다. 김종호, 신용섭(2006)은 2005학년도 적성탐색검사(Holland) 결과 분석에서 Holland 적성탐색검사는 진로에 대해 학생들에게 효과적인 도움을 제공함으로써 진로탐색을 도와주는 유용한 도구라는 것을 밝혔다. 2001년과 2002년에는 노동부에서 Holland 직업선호검사(VPI, Vocational Preference Inventory)를 근간으로 하여 직업선호도 검사 성인용과 청소년용이 각각 개발되었다(이체희, 2001; 한국산업인력공단, 2002). 이러한 시도들은 자신과 직업 세계에 대한 이해를 증진시켜 진로선택을 하는 데 도움을 줄 것이다. 이와 마찬가지로 Holland 직업적 성격유형별로 나타나는 직업가치 특성들과 그 내용을 판별할 수 있다면 진로선택 및 진로 의사결정에 도움이 될 것이며, 우리 사회에서 실질적인 직업선택 및 진로 의사결정을 하게 되는 시기에 해당하는 대학생들에게 큰 도움이 될 것이다.

최근 대학생 시기의 진로선택 및 진로결정의 중요성이 더욱 부각되면서 직업가치에 대한 관심이 높아지기 시작하였다. 직업가치는 학생들의 전공선택이나 직업포부 및 직업선택에 영향을 미치는 중요한 변인일 뿐만 아니라(김정숙, 2006; 김진윤, 2007; 김현주, 2007; 박은하, 2012; 이옥, 1993), 진로준비행동 및 학생들의 전공만족도에도 영향을 미치는 중요한 변인이라는 연구결과가 지속적으로 밝혀지고 있다(강원덕, 2009; 김미숙 외, 2010; 문소령, 2010; 박운환, 2000; 정주영, 2013; 조지혜, 2007). 특히 박현숙(2011)은 직업가치관은 전공과 관련된 직업교육에서도 기본적으로 검토되어야 할 중요한 요소임을 강조하였다. 청년층 또는 대학생들을 대상으로 한 직업탐색이나 구직 행동 등에 관한 연구들(이제경, 2004; 이지영, 장재윤, 김명언, 2005; 이현정, 김기석, 2008)에서 개인의 심리적 특성이 구직 행동 및 효과와 관련성이 있음을 밝히고 있는 것까지 감안한다면 Holland의 직업적 성격유형에 따른 직업가치관 척도 개발은 충분한 가치를 지닐 것으로 여겨진다. 특

히 전공 중심의 진학을 무시하고 진학한 대학생들의 진로지도를 하는 데 많은 도움이 될 것이다.

그러므로 본 연구에서는 이러한 점을 고려하여 대학생들을 대상으로 대학생 시기 직업가치관을 이해함으로써 대학생이 스스로의 직업적 성격에 기초한 직업가치관을 이해할 수 있도록 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생용 직업가치관 척도를 개발하고 그 타당도 검증을 실시하였다.

2. 연구문제

이상에서 살펴본 연구의 필요성 및 목적에 따라 본 연구에서는 직업선택에 있어서 현실적인 요인이 고려되어야 하는 대학생 시기에 자신의 고유한 직업가치관을 측정할 수 있는 척도를 개발하여 타당화하는 것이 목적이다. 앞에서 밝힌 대학생용 직업가치관 척도의 개발과 타당화라는 두 가지의 연구목적에 따라 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. Holland 대학생 직업가치관의 구성요인 및 문항은 무엇인가?

연구문제 2. Holland 대학생 직업가치관 척도는 타당한가?

2-1. Holland 대학생 직업가치관 척도의 구인타당도는 어떠한가?

2-2. Holland 대학생 직업가치관 척도의 공인타당도는 어떠한가?

3. 용어의 정의

본 연구에서 사용되는 주요 용어인 대학생과 Holland 직업적 성격유형, 직업가치관에 대한 정의는 다음과 같다.

가. 대학생

우리 학교 급별 체계상 대학생에 해당하는 연령은 일반적으로 학업과정을 거치는 경우 여성은 20~25세, 남성은 20~27세의 나이에 해당한다. 이에 대해 강경

훈(2010)은 우리나라에서의 대학생은 일반적으로 약 20세부터 27세 정도의 시기에 속한다고 하였다. 또한 우리나라에서는 만 19세의 경우 성인으로서 법적 지위를 갖도록 한다.

그러나 우리나라는 이른 나이에 초등학교에 일찍 들어가는 경우도 있으며, 현재 군대를 다녀와서 복학하는 남학생과 대학교 4학년 때에 취업, 경제적 여건 등의 원인으로 상당수의 대학생들이 졸업을 유예하는 현상도 나타나고 있다.

따라서 본 연구에서는 나이를 불문하고 4년제 대학교에 재학 중인 1학년에서부터 4학년까지의 대학생을 연구대상자인 ‘대학생’으로 정의하고자 한다.

나. Holland의 직업적 성격유형론

직업적 성격유형이란 주위의 환경적 압력이나 직업선택, 이직 등과 같은 문제 상황, 대인관계 등에 대하여 개인이 취하는 기술이나 태도의 유형을 의미한다. Holland(1973)에 의하면 개인의 성격유형은 그 사람의 직업선택 및 진로발달에 중요한 영향을 끼치게 된다. 또한 유사한 직종에 종사하는 사람들은 서로 유사한 성격과 발달사를 가지고 있으며 다양한 상황에서 유사한 방식으로 반응한다(안창규, 2005). 대부분의 성격 및 직업 환경은 6가지 환경, 즉 실재적(Realistic), 탐구적(Investigative), 예술적(Artistic), 사회적(Social), 기업적(Enterprising), 관습적(Conventional)인 환경 중 한 가지 유형으로 분류할 수 있다(안창규, 1996). Holland의 직업적 성격이론은 이 6가지 유형의 각 앞 글자를 딴 RIASEC이라는 6각형 모형을 통해 성공적인 진로결정을 위한 효과적이고 체계적인 방법을 제시하고 있다. 대부분의 직업적성에 관한 검사는 Holland 6각형 모형을 기초로 하고 있다. 그리고 이러한 6개 유형을 기본으로 하여 실재형-탐구형(RI), 사회-사업형(SE) 등의 두 자리 조합이나, 예술-탐구-사회형(AIS)과 같은 세 자리 조합으로 더욱 세분화시킬 수 있다고 가정한다. 이러한 개인의 성격과 직무 환경 간의 불일치는 곧 직무 불만족, 불안정한 진로 통로, 낮은 직무수행을 의미한다고 주장하는 Holland의 직업적 성격유형론은 여러 가지 직업에 종사하는 사람에 대한 정보와 다양한 작업 환경에 관한 정보를 알 수 있도록 구성되었으며 유형론에 속한다(홍준자, 2005). 본 연구에서의 여섯 가지의 직업적 성격유형의 명칭은 미

국을 비롯한 전 세계적으로 진로지도 및 상담에 가장 많이 사용되고 있는 Holland 직업적 성격유형론에 기초하여 Holland가 제작한 검사인 Self-Directed Search(SDS)를 미국의 Psychological Assessment Resources, Inc.(PAR)로부터 1995년 안창규가 저작권 및 출판 허가를 받아 번안하고, 안창규(1996)에 의해 한국에서 중·고·대학생을 대상으로 표준화된 검사에서 사용하고 있는 용어를 의미한다.

Holland 적성탐색검사는 진로지도 및 상담을 위하여 여섯 개의 직업적 성격유형인 RIASEC을 선별적으로 측정해내는 것으로 최종적으로는 Holland의 직업적 성격유형에서 진로적성 코드를 찾아내는 것이다. 본 연구에서 사용되는 진로코드는 검사의 결과로 나오는 RIASEC 특성 1순위 진로코드 중 첫째자리 코드를 의미한다.

다. 직업가치관

직업가치관은 ‘어떠한 일 또는 직업에 대하여 어떠한 생각을 갖고 있고, 이들을 어떤 관념으로 대하는가, 또 이들에 대해서 어떠한 가치를 부여하고, 선택의 기회를 주었을 때 어떤 기준을 가지고 무엇을 선호하는가’ 하는 것을 포괄하는 직업에 대한 개인의 태도를 의미한다. 본 연구에서는 Holland 직업적 성격유형에 기반한 직업가치관으로, 직업가치관을 ‘진로결정 시 Holland 유형별 개인이 직업 또는 직업적 활동을 하는 데 있어 특히 중요하게 고려하는 가치’로 정의하고 한다.

라. Holland 대학생 직업가치관 척도

본 연구에서는 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도를 개발하는 것으로, Holland 이론의 6가지 RIASEC 특성을 기초로, 안창규(1996)가 표준화하여 사용하고 있는 Holland 적성탐색검사의 RIASEC 성격유형별 특성에 해당하는 실재적(Realistic) 유형의 직업가치, 탐구적(Investigative) 유형의 직업가치, 예술적(Artistic) 유형의 직업가치, 사회적(Social) 유형의 직업가치, 기업적

(Enterprising) 유형의 직업가치, 관습적(Conventional) 유형의 직업가치를 RIASEC 유형과 같이 유형화할 것이다. 이처럼 직업가치관은 Holland 직업적 성격유형별 각 유형에서 추구하는 Holland 대학생 직업가치관 척도를 말한다.

II. 이론적 배경

본 연구의 목적은 대학교 현장에서 대학생들의 진로선택 과정에서 합리적인 진로선택을 돕는 Holland 직업적 성격적 유형에 따른 직업가치관 유형을 개념화하고 이에 근거하여 타당한 검사 도구를 개발하는 것이다. 이를 위하여 선행연구 개관을 통해 대학생의 진로발달, Holland 직업적 성격유형의 이해, 직업가치관, Holland 직업적 성격유형에 따른 직업가치관의 내용 구조를 구체적으로 살펴보고자 한다.

1. 진로발달

진로발달 이론은 일과 직업세계의 이해를 바탕으로 자신의 진로계획과 진로선택을 통합하고 조정해 나가는 연속적인 발달 단계로 설명하고 있다. 이러한 진로발달의 특성과 발달 단계에서도 특히 성인 초기에 해당하는 대학생 시기에 진로발달의 중요성을 살펴보기 위해서 진로발달 이론과 대학생의 진로발달에 대해서 살펴보고자 한다.

가. 진로발달 이론

진로는 개인이 일생을 살아가는 동안 수행하는 여러 역할 간의 연속성과 조화를 의미한다(Super, 1957). 즉, 진로는 단순히 인생의 한 시기가 아니라 일생을 통해 한 개인의 생애 역할, 장면, 사건이 서로 상호작용하고 통합되면서 개인이 자기 능력을 개발하는 과정을 의미한다. Gysbers와 Moore(1973)는 이를 생애진로발달이라는 개념으로 표현하였는데 이는 과거뿐 아니라 앞으로의 생애에 대한 미래지향적인 의미도 함께 포함하고 있다. 각각의 개인이 어떠한 진로를 선택하느냐에 따라서 개인의 능력 발휘의 기회, 거주지, 교우의 유형, 개인의 사회·경제적 지위, 가치관, 태도, 정신 및 신체적 건강, 가족 간의 관계 등 많은 부분에

서의 변화를 일으킬 수 있다.

이렇게 생애진로발달 관점에서 진로를 볼 때, 각 개인이 자기가 설정한 진로 목표에 접근해가고 그 목표를 달성해가는 과정은 한순간의 결정이 아니라 연속적인 과정이다. 이 연속적인 과정을 진로발달이라고 한다(김봉환 외, 2000). 진로 발달에 대한 정의를 살펴보면, 그 과정에 따라 학자들마다 조금씩 다르게 정의되어 왔다. 그러나 대체로 개인의 진로는 어느 순간에 결정되기보다는 오랫동안의 발달적 과정을 통해서 성장한다는 생각에서 출발한 개념으로 모아진다.

처음으로 진로를 발달적 개념으로 본 Ginzberg, Ginsburg, Axelrad와 Herma(1951)는 각 개인이 독특한 신체적, 정신적 발달을 하는 것처럼 직업에 대한 지식, 태도, 기능도 어려서부터 제각기 다르게 발달하는 일련의 단계를 거친다고 하였다. 즉 개인은 자신의 욕구, 능력, 가치관, 흥미 등 내적 변인과 가정환경, 부모 영향, 직업 조건 등 외적 변인의 지속적인 타협을 통해서 직업선택에 이르게 된다.

Ginzberg(1984)는 직업선택은 개인의 직업생활과 함께 공존하고 전 생애를 거쳐 일어나는 것이라고 재강조하였다. 직업선택은 전 생애에 걸친 의사결정 과정이며, 이 과정을 통해 개인은 변화하는 진로 목표와 현실적인 일의 세계 사이의 적합성을 어떻게 높일 수 있는지를 반복적으로 재평가하게 된다.

한편, Super(1957)는 Ginsberg(1952)의 이론을 확장하여 진로발달이 아동, 청소년, 성인 초기 동안에만 이루어지는 것이 아니라 평생 이루어진다는 생애진로발달이론을 제시하였다. 즉, 생애 시기마다 두드러진 특수한 과제들이 있고 다음 단계로 이동하기 위해서는 이 과제들을 성공적으로 수행해야 한다고 하였다. 이 접근에서는 생애 계획, 직업성숙도, 자아개념의 직업자아개념으로의 전환, 진로 유형의 네 가지 요소에 초점을 두고 있고 특히 그중에서도 직업 혹은 일에 대한 자아개념이 그 개인의 직업선택 행동과 긴밀한 관계를 가지며, 직업적 자아개념을 중심으로 5단계의 직업발달 과정이 제안되었다.

첫 단계인 성장기에는 자아개념과 관련된 능력, 태도, 흥미, 욕구발달이 이루어지고, 두 번째 단계인 탐색기에는 선택이 좁혀지지만 아직 결정되지 않는 잠정적인 단계이며, 세 번째 단계인 확립기에는 실제적 직업을 체험하고 이 경험을 통해 직업안정화가 이루어진다. 이미 선택한 직업을 유지하기 위해 노력하는 유지

기가 네 번째 단계이며 일의 효율이 감소하고 은퇴를 고려하는 쇠퇴기가 마지막 단계이다. 그는 발달 단계에서 각 연령과 단계이행을 매우 유동적인 것으로 보았고 개인에 따라서는 정렬된 순서로 나타나는 것은 아니라고 보았다.

Crites(1989)는 진로발달적 측면에서 진로성숙을 강조하고 있다. 진로성숙이라는 것은 개인이 앞으로 선택하고자 하는 직업 단계에 대하여 현재 그 직업에서 생활하고 있는 타인의 행동과 자신이 기대하는 행동 사이의 유사성의 정도에 따라 결정된다고 보았다. 또한 국내에서도 이러한 진로성숙을 중요하게 바라보고 있다. 대학생을 대상으로 대학생의 사회적 지지와 진로준비행동과의 관계에서 진로성숙의 매개효과를 검증한 김종학, 최보영(2015)의 연구와 김아름, 이지희, 최보영(2010)이 중·고등학생을 대상으로 진로성숙 발달에 관한 5년 종단 연구에서 진로 선택 및 진로준비행동에 있어서 진로성숙이 매우 중요하다는 것을 보고하고 있다.

이상과 같은 발달이론은 일과 직업 세계의 이해를 바탕으로 자신의 진로계획과 진로선택을 통합하고 조정해나가는 연속적인 발달 단계로 설명하였다. 개인이 앞으로 선택하고자 하는 직업 세계에 대하여 현재 그 직업에서 생활하고 있는 타인의 행동과 자신이 기대하는 행동 사이의 유사성 정도에 따라 결정된다는 것이다. 그리고 Crites(1989)는 진로선택 내용과 과정을 명확하게 구분했다. 특히 진로선택 내용은 진로선택 일관성과 진로선택의 현실성 차원으로 구성되어 있으며 개인의 현재 직업 선호도나 선택을 의미한다. 즉, 진로선택 내용면에서 성숙한 사람은 시간, 분야 및 수준에서 일관성을 보여주고 자신의 특성과 일치하는 직업을 선택한다는 것이다.

이상과 같은 진로발달이론들은 진로발달 개념을 정의하고 구성개념을 추출하여 진로발달 과정을 단계적으로 구분함으로써, 진로발달의 구체적인 내용을 기술할 수 있다는 이점이 있다. 또한 단계마다의 발달과업, 적합한 행동을 기술함으로써 진로지도나 진로상담을 위한 기본적인 틀을 제공하였다.

따라서 진로발달은 개인의 진로 목표에 대한 총체적인 접근을 의미한다. 진로 발달 과정이나 진로선택 요인들을 이론적으로 개념화하려는 시도는 꾸준히 지속되어 왔고 진로발달을 설명하는 이론들도 다양하게 발표되고 있는 실정이다. 본 연구에서는 진로선택과 결정이 전 생애 과정을 통해서 일어나며 특히 대학생 시

기는 자기 자신에 대한 좀 더 객관적이고 정확한 이해를 바탕으로 진로와 관련된 결정과 준비를 해야 하는 진로발달 시기로 다른 시기보다 중요하게 바라보았다.

나. 대학생의 진로발달

대학생 시기는 ‘독립성과 자율성 확립을 통하여 자아정체감을 재확립하고 내적으로 일관된 개인 신념을 명료화함으로써, 성인기의 새로운 미래의 인생을 준비하기 위한 개인적 가치와 목표 설정 및 노력의 과업을 수행하는 과정에서의 양적 성장과 질적 성숙의 변화가 요구되는 시기’라고 정의할 수 있다(장휘숙, 2013). 무엇보다도 그들은 타율에 의한 수동적이고 의존적인 방식의 중·고등학교와는 다르게, 자율적이고 독립적인 대학이라는 새로운 환경에서(박장희, 정옥분, 2002) 자신의 인생에 대한 결정과 그에 대한 책임을 스스로 감당해야 한다(이미경, 2009). 또한 또래 집단의 가치에 스스로를 일치시키는 청소년기와는 대조적으로 성인 진입기에 들어선 대학생들은 개인적인 문제에 몰두하게 되고, 미래에 대한 방향 설정은 물론 과거에 자신과 타인과의 관계에서 형성한 유대관계를 재고려함으로써 자기의 발달을 이루게 된다(장휘숙, 2013).

특히 청소년 후기에 속하는 대학생은 인생에 대한 중대한 결정 중 하나인 직업에 대한 준비와 결정을 통해 정체감을 확립해야 하는 시기이며 이를 통해 개인의 목표와 직업적 가치를 달성하는 데 책임을 가져야 하는 시기이다. Super의 진로발달 단계에 의하면 대학생 시기는 탐색기 후반과 확립기 초반의 전환기이다. 구체적으로 탐색기는 학교 활동, 여가 활동, 시간제 일을 통해서 자아 검증, 역할 시행, 직업적 탐색을 통해 선택을 좁혀나가는 시기이며, 확립기는 자신에게 적합한 분야를 발견하고 거기에서 안정적인 위치를 확보하기 위한 노력을 하는 시기이다. Super의 진로 패턴 연구에서 드러난 것은 장기적으로 청년의 진로 전환 시기의 직업대처 행동의 질은 첫 직업의 실질적 성공보다 개인의 진로발달에 더 중요하다는 것이다(Savickas, 2002). 이처럼 중요한 대학생 시기는 특정 진로 분야에 적합한 교육과 훈련 과정을 경험하여 체계적이고 현실적인 준비를 하는 진로 확립의 시기이며, 전(前)직업기라 할 수 있다(Super, 1957; Tiedman &

O'hara, 1963).

우리나라의 2013년 2월 고등학교를 졸업한 63만여 명의 졸업생 중 대학 진학률은 70.7%로 대학 진학률이 OECD 회원국 가운데 가장 높은 수준이라고 한다(교육부, 2013). 또한 2014년 고등학교 졸업자의 대학 진학률은 70.9%로 전년(70.7%)에 비해 0.2% 증가한 것으로 나타났다(교육부·한국교육개발원, 2014). 이러한 결과는 대다수의 젊은이가 대학에 재학 중이라고 할 수 있으며, 대학에서 취업을 준비한다고 볼 수 있다. 유지현, 송소원, 안연주(2007)에 의하면 진로 및 취업에 대한 대학생의 의식 조사를 실시한 결과, 진로결정 시기를 묻는 질문에 대해 전체 학생 중 66.4%가 대학 생활 중에 진로를 결정하는 것으로 나타났다.

그러나 대학생 시기에 요구되는 발달과업 가운데, 성인기의 새로운 미래의 인생을 준비하는 진로와 관련한 문제에 있어, 우리나라의 대학생들의 현실은 내외적으로 많은 어려움에 봉착해 있다. 먼저 내적으로는 입시 위주의 교육으로 인한 성적 중심의 대학 입학 준비 몰입, 중등학교에서의 진로지도 부재 등으로 인해 중등학교 시절에 이미 수행해야 할 진로발달 과업을 대학 입학 후로 미뤄 온 상황이다. 뿐만 아니라 외적으로는 경제 위기 이후 경제적, 사회적으로 어려운 상황 및 여건과 함께 본격화된 직업의 전문화·세분화 현상으로 인한 취업 준비 과정의 복잡화 등에 기인한 취업난으로 인해 대학 및 전공 선택에 있어서도 개인의 특성보다는 취업률을 중심으로 선택하는 상황이라는 양면적 어려움을 겪고 있다. 그래서 자기 진로에 대한 고민은 많지만 이러한 문제를 효과적으로 해결하지 못하고 진로 불만족의 사고와 형태가 만연되어 있으며(김민배, 문승태, 2004), 대학생활의 부적응적 양상을 보이고 있다(이형국, 2007; 황매향, 박혜영, 2005). 그 결과 진로준비의 미비로 졸업유예 현상이 나타나고 있다(한국교육개발원, 2003). 따라서 대학생들의 직업선택 및 결정을 위해서는 보다 더 실제적으로 진로를 탐색, 준비, 실행할 수 있는 적극적인 진로행동으로 이어지도록 합리적인 진로지도가 선행되어야 한다고 볼 수 있다.

이러한 대학생 시기의 합리적인 진로지도를 위해서 그동안 자기 이해와 긍정적 자아개념의 형성, 다양하고 급변하는 일과 직업의 세계에 대한 이해, 직업과 사회·경제적인 관계의 이해 및 효과적인 진로 정보의 탐색·평가·활용, 의사결정 기술 및 진로 목표의 설정, 목표에 적합한 진로 계획 수립·실행을 위한 효과적인

역량 관리 등을 중심으로 한 진로 계획을 통해(임언, 김안국, 2006; Dayton, 1981; Havighurst, 1970; Super, 1957; Tiedman & O'Hara, 1963; Department of Education, Science and Training, 2003; National Life/ Work center, 2000; National Occupation Coordinating Committee, 1996) 구체적인 진로준비와 진로 선택이 대부분 이루어져 왔다. 그러나 진로발달에 있어서 특히 주목해야 할 것은 인간과 환경 사이의 관계 속에서 진로행동을 설명하려는 연구들이다. Dawis와 Lofquist(1964)는 일적응 이론에서 개인은 자신의 가치가 충족될 수 있는 직업 환경에서 근무할 때 높은 직업만족도를 가질 수 있다고 보고하였다. 이는 한 개인의 직업가치는 직업포부, 직업선호도, 직업선택과 관련된 의사결정과 밀접한 상관관계를 가지고 있으며, 현재 가지고 있는 가치는 미래의 직업만족도, 적응적 차원에 대한 지표가 될 수 있음을 보여주는 것이다. 이처럼 직업가치관은 대학생들과의 직업상담 과정에서 절대적으로 중요한 것으로 보고되고 있듯이(Luzzo, 2000), 직업가치가 대학생의 진로발달 과정인 진로를 선택하는 데 있어 중요한 변인으로 작용한다는 것을 의미한다.

직업가치관과 관련된 변인은 지금까지의 연구에서 대체로 성별, 연령, 학년, 직업생활 경험, 부모 등의 변인에서 의미 있는 결과를 보이고 있다. 직업가치와 개인적 특성과 밀접한 관련성이 있다는 선행연구를 살펴보면, 성별은 직업가치에서의 차이를 발생시키는 핵심적인 변인으로 알려져 있다(김정숙, 2006). 성별에 따른 직업가치관의 차이에 대한 연구들을 살펴보면, Elizur(1984)는 헝가리, 이스라엘과 네덜란드 남녀를 대상으로 한 연구에서, 남성은 여성에 비해 영향력, 독립성, 책임감, 보수 등의 가치에서 높게 나타났고, 여성은 작업 시간의 편의성, 이익, 작업안정성 항목 등에서 높게 나타났다. 남녀의 직업선호도를 연구한 Lacy, Bokemeier와 Shepard(1983)도 직업가치관이 성별과 높은 관련성이 있음을 보고하였으며, Thompson(1966)은 남녀 고등학교 학생의 직업가치관을 조사하여 남학생들이 보수, 리더십, 인정에 더 높은 가치를 두는데 반해, 여학생은 사회 기여에 더 높은 비중을 둔다고 결론지었다. 그리고 직업가치관과 연령과의 관계를 살펴보면, 7학년에서 12학년까지의 직업가치관에 관한 종단적 연구를 수행한 Perrone(1973)은 12학년이 되어야 안정성, 교우 관계, 독립성 등의 유형이 안정적으로 나타난다고 보고하였다. Wagman(1965)은 대학생과 고등학생의 직업가치

연구에서 두 집단 사이에 고등학교 남학생 집단이 안정성과 독립성의 직업가치에서 더 높은 점수를 받은 반면에, 남자 대학생 집단은 지도력, 흥미 있는 경험, 자아감의 직업가치에서 더 높은 점수를 받았다. 또한 고등학교 여학생 집단이 안정성과 독립성의 직업가치에서 더 높은 점수를 얻은 반면에, 여자 대학생 집단은 흥미 있는 경험의 직업가치에서 더 높은 점수를 보이고 있다. 학년과 연령 차이에 대한 직업가치관 연구를 수행한 Hales와 Fenner(1972)는 학년이 높을수록 자아실현 직업가치관을 갖게 된다고 보고한 반면, 국내에서 초중등 학생들을 대상으로 직업가치를 연구한 이옥(1993)의 연구에서는 고학년으로 갈수록 직업의 위세나 소득 등의 외재적 가치를 높이 평가하고 있는 것으로 나타나 사회·문화적 영향으로 국가별로 직업가치관이 달라질 수 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 그리고 Dipboye, Anderson(1959)과 Perrone(1973)은 고등학교 학생들의 직업가치관은 학년과는 관계가 없다는 상반된 연구결과를 보고하였으며, 이는 Zytowski(1970)의 학년과 직업가치관은 거의 관련이 없다는 연구결과를 뒷받침하는 것이다. 직업에 대한 경험과 직업가치관의 차이를 살펴본 연구들을 살펴보면, 산학협동 과정의 학생들과 일반 학생들의 직업가치관이 어떠한 관계가 있는지를 확인하려고 수행한 Schreiner(1979)는 산학협동 과정의 학생들이 성취, 창조성에 대해 높게 평가하였음을 밝혔다. 그리고 204명의 고등학교 학생들에게 체계적으로 직업에 대한 경험을 갖도록 한 후 그 효과를 검증한 Young(1979)은 직업경험이 있는 학생들이 창조성, 독립성 유형의 직업가치관 점수가 높아졌음을 보고하였다. 마지막으로 부모는 자녀들이 태도와 가치를 내재화하는 데 모델이 되기 때문에 직업발달의 초기와 중간 단계에서 가장 영향력 있는 첫 번째 요인이다(Super, 1957; Williams, 1972). 7, 8학년의 여학생과 그들 부모의 직업가치관을 비교한 Perrone(1965)은 자녀들은 그들 부모들 중에 어느 한 쪽에 좀 더 많은 동일시를 하게 되며, 부모의 직업 형태에 높은 상관관계를 보인다고 보고하였다. 이와 같은 맥락으로 6, 9, 10, 11학년의 부모와 자녀 사이의 세대 간의 직업가치관차이를 연구한 Wijting, Arnod와 Conrad(1978)은 어릴 때는 동성의 부모와 직업가치관이 유사하고 연령이 증가한 후에는 아버지와 가치관이 유사하였다는 것을 밝히고 있다. 이러한 선행연구 결과를 종합해보면, 직업가치관에 있어 개인적 특성을 고려할 필요가 있다. 그리고 직업가치관이 사회·문화적 영향을 받고 있

는 만큼 우리나라의 현실에 맞게 적용해보면, 직업가치관이 보다 효과적인 대상은 대학생 시기라고 볼 수 있다. 대학생은 직업세계로의 전환기에 있어 진로와 관련된 자기개념이 이미 상당 부분 형성되어 있기 때문에 대학 입학 전까지는 지나치게 통제되고 수동적인 입시 위주의 중·고등학교 시절을 보내는 우리나라 교육의 특수한 상황을 감안할 때, 진로발달과 진로선택에 있어 직업가치관은 대학생 시기에 매우 중요하다고 본다.

직업선택 요인을 조사한 우리나라 통계청(1995, 2009)의 자료를 보면, 1995년에는 직업의 안정성이나 수입보다 발전가능성을 중요하게 여기는 사람이 크게 늘어서 당장의 수입보다 장래성 있는 직업을 더 선호하는 것으로 파악되었고, 2007년에는 명성, 명예가 차지하는 비중이 높아졌다. 2009년에는 20대의 직업선택 기준이 수입(29%), 안정성(27.9%), 적성과 흥미(17.8%)의 순으로 나타났으며 명성과 명예는 3.8%로 하락했다. 이러한 결과는 직업가치관은 인구통계학적인 개인변인뿐만 아니라 사회 전반적인 환경과 밀접한 상관관계를 가지며 그 시대적 특성과 요구가 반영되어 변화함을 알려준다.

이상에서 살펴본 바와 같이 대학생 시기의 직업선택 단계는 개인적 특징과 직업적 환경을 탐색하고 이후 전생애에 영향을 줄 수 있다는 점과 이 시기의 성공적인 직업선택의 완수는 중년기나 노년기의 삶을 계획하거나 삶의 목표를 설정하는 데 기초가 되기 때문에 더욱 중요하다고 볼 수 있다. 또한 직업에 대한 가치관은 진로발달과 진로선택에 있어 핵심적인 요인으로서, 시대적으로 계속해서 그 시대의 환경과 함께 변화하고 있기 때문에 지속적인 연구가 필요하며, 사회, 문화, 그 시대적 특성을 반영한 현재의 직업가치관이 무엇인지를 밝히는 것은 매우 중요한 일이다.

2. Holland 직업적 성격유형의 이해

Holland의 이론은 여러 직업에 종사하는 사람들에 대한 정보와 직무환경에 관한 정보들을 통합한 하나의 이론이다. 사람들이 어떻게 직업적 기회와 진로동기를 갖게 되며 또 사람들의 직무만족도와 직업적 성취도를 어떻게 설명할 것인가 하는 해답을 얻기 위해 발달된 이론이다. 이러한 Holland의 직업적 성격유형을

이해하기 위해서 직업적 성격유형의 발달 배경, 직업적 성격유형의 이론적 근거, 직업적 성격유형의 6가지 유형과 직업, 직업적 성격유형과 관련된 선행연구 고찰을 중심으로 살펴보고자 한다.

가. 직업적 성격유형의 발달 배경

본 연구에서 이론적 토대로 삼고 있는 Holland의 직업적 성격유형론은 Super의 진로발달 이론과 함께 진로발달 영역에 중요한 비중을 차지하고 있다. Holland의 이론은 RIASEC이라는 육각형 모형을 통해 성공적인 진로결정을 위한 효과적이고 체계적인 방법을 제시하고 있다(Holland, 1966, 1973, 1985, 1992, 1996). Holland는 개인의 행동을 그 사람의 유전적인 특성이 반영된 인성과 환경간의 상호작용에 의한 것으로 본다. 이러한 기본적인 입장에서 개인이 어떻게 해서 직업적 흥미를 갖게 되며, 어떤 계기를 통해 구체적인 진로를 계획할 수 있는 동기를 얻게 되는지를 주목하였다. 그리고 특정한 직업에 종사하게 되었을 때 그 일을 하는 동안에 개인의 직무만족도와 직업적 성취도는 어떻게 설명해야 할 것인가 하는 문제를 탐구하였다(곽준규, 1990; 이현림, 1997, 2001; Holland, 1973, 1985, 1992, 1996).

이러한 문제들에 주목한 Holland에 따르면 개인의 직업적 성격유형은 그 사람의 직업선호도와 인성적 특성 간의 일치 정도에 따라 다양하게 표현될 수 있다. 그리고 인간은 자신의 특징적인 경향을 발달시킬 수 있는 직업 환경에서 만족감을 얻기 때문에 개인이 선호하는 성격 경향에 부합되는 진로를 선택하는 것이 자연스럽고 이상적인 것으로 규정된다. 하지만 Holland는 타고난 개인적인 특성들이 있고 그에 부합되는 직업 환경이 연결되어야 한다는 식의 생각을 한 것은 아니다. Holland는 개인의 성격형성을 타고난 유전적 소질과 그 이외의 중요한 환경적 요인들 간의 상호작용의 산물이자 지속적인 상호작용의 과정으로 보았다. 따라서 직업선택이라는 것도 개인의 성격형성과 같이 타고난 유전적 소질과 그 이외에 그의 성격형성에 중요한 영향을 미치는 문화적 요소나 물리적 환경과의 상호작용을 통해 이루어지는 것이며, 이러한 상호작용의 과정 자체라고 보았다. 하지만 직업선택 또는 직업환경 선택이라는 결정적 행위는 그동안의 상호작용의

반영이기는 하지만 이러한 결정적 행위를 하는 그때까지 형성된 그 사람의 성격에 만족되는 것을 선택해야 한다는 것이 Holland의 직업적 성격유형론의 핵심원리라고 볼 수 있다.

나. 직업적 성격유형의 이론적 근거

본 연구의 이해를 돕기 위해서는 먼저 Holland의 직업적 성격유형론에 관해 확실하게 이해해 두어야 한다. 이 이론은 여러 직업에 종사하는 사람들에 관한 정보와 여러 직업 환경에 관한 정보들을 통합된 하나의 이론으로 조직하고 있으며, 사람들이 어떻게 직업적 기회와 진로동기를 갖게 되며, 또 사람들의 직업 또는 직무만족도와 직업적 성취도를 어떻게 설명할 것인가 하는 해답을 얻기 위해 개발된 이론이다.

유형론은 다음과 같은 7가지 기본 가정에 기초를 두고 있다. 첫째, 모든 사람의 직업적 성격은 여섯 가지로 유형화해서 분류하고 설명될 수 있다. 이 여섯 가지 직업적 성격유형은 각각 실재적(Realistic) 유형, 탐구적(Investigative) 유형, 예술적(Artistic) 유형, 사회적(Social) 유형, 기업적(Enterprising) 유형, 관습적(Conventional) 유형으로 명명될 수 있다. 그리고 이러한 6가지 유형은 간단하게 각 앞 글자를 따서 RIASEC이라고 불리며, 각각 분리하면 6각형 모형을 제시할 수 있다. 대부분의 직업적성에 관한 검사는 이 Holland의 6각형 모형을 기초로 하고 있다. 한 사람의 직업적 성격유형은 이러한 여섯 가지 유형 중 어느 한 유형이 특별히 부각되는 경우 혹은 여섯 가지 유형 중 몇 가지 유형이 부각되는 경우 또는 전체적으로 여섯 가지 유형에 대해 골고루 나타나는 경우 등으로 설명될 수 있다. 진로탐색검사의 RIASEC이라는 6가지 척도는 각 성격유형에 대한 개인의 닮은 정도를 평가한 것이다. 한 개인과 가장 닮은 순서대로 3가지 유형을 RIASEC의 세 자리 코드로 요약해서 제시해 준다(예를 들면, RIC, REC 등). 세 문자로 요약된 코드는 개인의 복잡한 성격을 설명해 줌과 동시에 개인을 한 가지 유형으로 분류하는 데 있어서 생기는 문제점을 감소시킬 수도 있게 해 준다. 어느 경우이든 Holland는 인간의 직업적 성격은 자신이 실증적인 조사 연구에 기초해서 정리하고 분류해낸 이러한 여섯 가지 성격유형으로 설명될 수 있

다고 본다.

둘째, 우리가 살아가는 생활환경 역시 여섯 가지 직업적 성격유형에 대응되는 여섯 가지 생활환경으로 설명된다. 즉 인간이 살아가는 생활환경 모형에는 현실적 생활환경 모형, 탐구적 생활환경 모형, 예술적 생활환경 모형, 사회적 생활환경 모형, 기업적 생활환경 모형, 관습적 생활환경 모형이 있다. 예를 들면, 실제적 환경은 실제적 유형의 사람들에 의해 지배된다. 즉, 실제적 환경에서 가장 높은 비율을 나타내는 모집단의 성격은 실제적 성격유형과 유사하다. 그리고 이 같은 환경은 기계나 사물 등과 상호작용할 것을 요구한다. 또 다른 예를 들면, 사회적 환경은 사회적 유형의 사람들에 의해 지배되고 사람들을 돕고 가르치는 활동을 하도록 요구한다. Holland의 견해에 따르면 유사한 성격유형을 가진 사람들은 그들만의 공감대를 형성하며 어울리기를 원하게 되고 그들만의 독특한 흥미, 적성, 가치관을 공유하게 된다. 이러한 특성들을 주목하면 생활환경은 모든 사람들에게 똑같은 것으로 설명되기보다 생활환경을 구성하고 있는 구성원들의 직업적 성격유형에 따라 분류될 수 있다. 즉 생활환경이 가지는 고유한 특성들은 생활환경을 논의하는 몇 가지 분류를 가능하게 하며 이 분류는 그 환경을 구성하는 사람들의 성격유형에 따라 좌우된다는 것이다.

셋째, 인간은 단순히 주어진 환경에 적응하는 것이 아니라 자신에게 적합한 환경을 적극적으로 모색하고 추구한다. 인간은 자신의 기술과 능력을 익힐 수 있고 자신의 태도와 가치를 표현하면서 살아간다. 또한 기꺼이 자기에 맞는 역할을 수용할 수 있게 해주는 환경을 탐색하고 추구한다. Holland의 용어로 표현하면, 인간은 자신의 성격유형에 적합한 환경을 찾으려는 속성이 있으며, 인간관계나 동료들 간의 지지 그리고 특정한 활동에 대한 연습을 통해서 자신의 성격유형에 적합한 환경을 찾게 된다. 예를 들어서 현실적 유형은 현실적 환경을 추구하고, 사회적 유형은 사회적 환경을 추구한다. 하지만 개인이 어떤 환경을 추구하는 것 만크거나 특정한 환경이 한 개인을 그 환경으로 끌어 모은다고도 말할 수 있다 (이현립, 2001; Holland, 1992).

넷째, 개인의 행동양식은 그 사람의 성격특성과 환경적 특성 간의 상호작용에 의해 결정된다(김충기, 김현옥, 1993; Holland, 1992). Holland는 초기에 자신이 직접 1년에서 4년 사이의 간격을 주기로 하는 일련의 종단적 연구를 수행하였다.

이러한 종단연구의 결과는 그가 자신의 이론을 정립하고자 할 때에 염두에 두었던 직업적 성격의 특성, 직업적 성격에 따라 선호하는 활동, 그리고 그에 준하는 자기표현 능력 등에 대한 초기 연구가설과 일치하는 것이었다(Holland, 1992). 이와 같은 과정을 거치면서 Holland는 자신의 이론에 대한 타당도를 검증하였다. 그리고 개인의 행동양식을 단순히 성격과 환경을 아는 문제로 보지 않고 직업적 행동으로 이해하고자 하였다. 이렇게 해서 Holland는 개인의 행동양식을 통해 직업선택, 직업변화, 직업성취 등 그 사람의 진로에 대해 예측할 수 있다고 보았다.

다섯째, 개인과 직업환경 간의 일치도는 육각형 모형에 의해 평가될 수 있다. 즉 서로 인접한 유형들끼리는 심리적으로 유사하고 대각선상에 있는 유형들끼리는 심리적으로 유사하지 않은 것으로 볼 수 있다는 것이다. 예를 들어 사회적 성격유형을 가진 사람이 사회적 상호작용, 사회적 문제에 대한 관심, 교육활동 등에 대한 관심을 발휘할 수 있는 사회적 환경을 선호하는 것으로 나왔다면 일치도가 높다고 볼 수 있을 것이다. 또한 일치도는 선택의 안정성, 직무만족, 학업수행과 아주 높은 관련성을 가지고 있는 것으로 보고 있다.

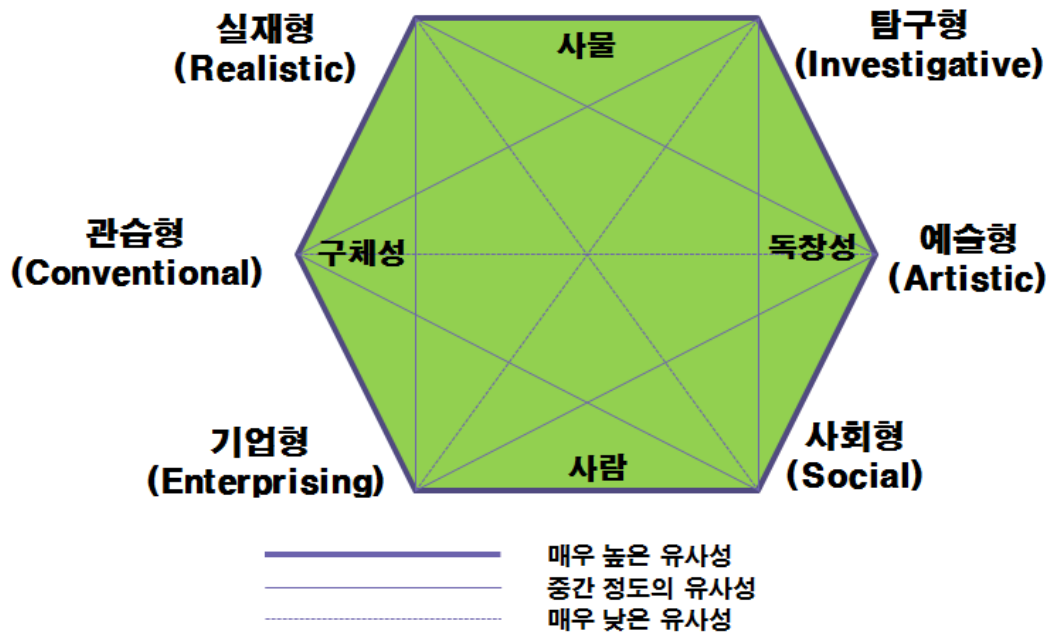
여섯째, 개인 혹은 환경 내 일관도 역시 육각형 모형을 활용하여 파악할 수 있다. 육각형에서 인접해 있는 유형들은 일관도가 높으며 흥미나 성격적 특성 혹은 직무 등에 있어 관련성이 높다. 육각형에서 대각선의 서로 반대되는 유형끼리는 일관도가 낮고 성격적 특성이나 직업기능에 있어 서로 관련성이 없다고 말할 수 있다. 즉 현실형은 인접해 있는 탐구형이나 관습형과는 일관도가 높은 반면 육각형에서 대각선의 반대편에 있는 사회형과는 일관도가 낮다고 할 수 있다. 즉, 예술적 척도(A)와 관습적 척도(C)는 비구조적 활동 대 구조적 활동, 독창력의 유무, 비관습적 대 관습적, 예술적 재능 대 사무직 기술로 서로 대비된다. 중간 정도의 일관도는 6각형에서 서로 엇갈리는(하나 건너뛰는) 유형(I:탐구적-S:사회적, C:관습적-S:사회적, R:실재적-E:기업적) 등이다. 진로탐색검사 결과에서 프로파일의 일관도는 보다 안정된 직업 경력을 가진 사람에게 볼 수 있으며 역시 이러한 일관성은 직업성취와 자신의 목표가 분명한 사람에게서 나타날 수 있다.

일곱째, 개인이나 환경의 분화도는 각 개인의 진로탐색검사 프로파일이나 직업코드를 통해 혹은 이들 양자를 통해 알아볼 수 있다. 어떤 개인의 성격유형이나 환경은 다른 어떤 개인이나 환경보다도 더욱 분명하게 정의될 수 있다. 예를 들

면, 한 개인은 어떤 한 개의 유형에 매우 유사하고 다른 유형들에 대해서는 그 유사성이 현저하게 떨어질 수도 있다. 또한, 환경 역시 단 하나의 유형에 의해 지배받게 되고 다른 유형에는 현저하게 거리가 멀 수도 있다. 반대로, 어떤 개인은 여섯 가지 유형 각각에 유사한 정도로 나타나서 유형이 뚜렷이 구별되지 않을 수도 있다.

뚜렷하게 규정된 성격유형과 환경은 그들의 코드로 성격 등을 쉽게 잘 예견할 수 있는 반면에 불분명한 성격유형이나 환경은 성격이나 환경의 영향을 명확히 예견하기가 어렵다. 예를 들어 RIASEC 각 척도 점수들 간의 차이가 크지 않다면 그 사람의 진로코드를 분명하게 말할 수 없을 뿐더러 앞으로의 진로 가능성의 예언도 어려울 수 있다. 흔히 가장 높은 두 자리 진로코드 간의 차가 보통 10 이상이 되어야 분화도가 높은 것으로 보고 피검자의 성격이나 환경, 진로 등에 대해서 특징 있게 해석하고 표현할 수 있다.

Holland(1973, 1985)는 개인의 직업적 성격유형을 설명하기 위해 위의 기본 가정을 토대로 [그림 1]과 같이 RIASEC이라는 육각형 모형을 제시하였다. Holland의 육각형 모형은 각 유형 간의 심리적 유사성을 수치로 표현하고 있다. 실제적 유형과 탐구적 유형은 사물과 주로 일을 하는 쪽에, 기업적 유형과 사회적 유형은 사람과 주로 일을 하는 쪽에 더 가까우며, 관습적 유형은 구체성에 가깝고, 예술적 유형은 독특한 창의성에 가깝다. 여기에서 두 유형 간의 거리가 짧으면 그들 사이의 심리적 유사성이 크다는 것을 의미한다. 예를 들면 실제적 유형과 탐구적 유형은 이웃하고 있는데 이는 두 유형 간의 특성이 매우 유사함을 의미한다. 반대로 탐구적 유형과 기업적 유형은 멀리 떨어져 있는데, 이는 두 유형 간의 특성이 매우 상이함을 뜻한다.



[그림 1] Holland의 6각형 모형

출처: Holland Test 진로검사 지침서(안창규, 안현의, 2014, p.3)에서 재구성

다. 직업적 성격유형의 6가지 유형과 직업

Holland의 직업적 성격유형은 [그림 1]과 같이 6각형 모형으로 나타낼 수 있으며, 그 특징을 간략하게 기술하면 다음과 같다.

실재적 유형(Realistic Type: R)은 솔직하며, 성실, 검소하고 지구력이 있고 신체적으로 건강하며 소박하다. 취미와 직업생활 등에서 기계, 도구, 동물 등에 관한 체계적인 조작 활동을 즐기며, 현장, 야외 활동을 선호한다. 기술적 분야, 실용적이고 현실적인 해결 방법을 시도하는 분야에 대한 유능함이 있으나, 말수가 적고 사교적이지 못하며, 융통성을 발휘해야 하는 대인관계가 요구되는 상황, 교육적 활동에서 어려움을 느낀다. 구체적이고 눈에 보이는 특성들에 대해 가치를 둔다. 이러한 실재적 유형의 직업군에는 도구, 장비, 기계, 전기 시설 등을 다루는 일과 설계, 건축, 기계 수리 등의 작업, 농작물 재배 또는 가축 사육 등의 일 이 있다. 각종 기술자, 엔지니어, 항공기, 중장비 운전자, 프로 운동선수, 직업 군인 등이 여기에 속하는 대표적 직업이다.

탐구형 유형(Investigative Type: I)은 탐구심이 많고 분석적이며 지적 호기심이 많고 이론적이다. 복잡하고 추상적인 사고를 활용해 창의적으로 문제를 해결하고, 분석적 작업을 선호하며, 내성적이고 신중하다. 독립적으로 일하고 싶어 하는 경향이 있어, 여러 사람을 관리하거나 이끄는 리더십 기술, 설득력은 부족한 편이다. 지적, 과학적 자부심에 대한 연구 능력이 있고 그와 관련된 것에 가치를 둔다. 실제적 유형에 군인 집단이 많은 반면, 탐구적 유형의 직업군에는 어떤 새로운 것을 발견하고 분석, 발명하는 지적 활동과 학문 발전에 기여하는 학자, 의사, 연구원 집단이 많이 분포하고 있다.

예술형 유형(Artistic Type: A)은 상상력이 풍부하고, 감수성이 예민하며, 개성이 강하다. 예술, 창작과 같이 자기표현이 능하고 독창적이며 비순응적이고 심미적인 것을 선호한다. 이러한 독창성과 참신함을 바탕으로 사고가 개방적이고 자유로우며, 변화와 다양성을 좋아한다. 그러나 틀에 박힌 일이나 반복적인 일, 관습과 규범적 체계에 적응하고, 사무적인 기술을 발휘해야 하는 환경을 싫어한다. 즉, 전형적인 예술적 유형의 사람들은 사회적 규범과 기대에 동조하지 않는 것으로 유명하다. 예술적 유형의 직업군에는 음악, 미술, 디자인, 무용, 문예·창작 등의 활동을 통하여 자기 자신을 표현하기, 음악이나 미술 등 예술 작품을 감상하기 등과 관련된 직업이 포함된다. 이러한 예술적 유형의 대표적 직업에는 미술가, 음악가, 무용가, 소설가, 디자이너 등이 있다.

사회형 유형(Social Type: S)은 다른 사람들과 함께 어울려 지내고 함께 일하거나 돕는 것을 좋아한다. 공감 능력이 뛰어나고 감정적이며, 사람들과 관련된 일을 좋아하므로 대인관계 기술이 좋을 뿐 아니라 협조적이어서 대개 성격이 부드럽고 친절하다는 평을 듣는다. 전형적인 사회적 유형의 사람들은 교육하고 지원을 하되 남을 지배하려 들거나 지도력을 발휘하고 싶어 하지 않는 것이 이 유형의 전형적인 특징이다. 그리고 이상적이고 윤리적인 문제를 해결하거나 대화 나누기를 좋아하지만, 도구와 기계를 포함하는 질서정연하고 조직적인 활동을 싫어한다. 교육, 상담, 사회복지와 같은 언어적이고 사회적인 기술을 활용하는 환경을 선호한다. 사회적 유형이 선호하는 직업은 그 자체의 중요성 때문에 대체로 사회적으로 높이 평가받는 경향이 있지만 경제적 보상은 적은 편이다. 이러한 사회적 유형의 직업군에는 교육, 상담, 공익 봉사 기관에서의 활동 등을 통하여 남

을 도와주고, 가르치고, 봉사하는 것과 관련된 직업들이 많다. 대표적 직업에는 간호사, 유치원 교사, 상담사, 사회복지사, 성직자 등이 있다.

기업적 유형(Enterprising Type: E)은 타인을 도와주고 육성하기보다는 특정 조직 목표나 경제적 목표를 달성하기 위해 타인을 지위하거나 지배하고자 하며, 조직화하는 활동을 즐긴다. 특히 기업적 유형의 사람들은 남보다 앞서 나가기를 좋아하며, 경쟁적·야심적이어서 직장의 위계 구조에서 권한과 책임 있는 직위에 올라가려고 노력한다. 이러한 권력과 통제를 강조하기 때문에 다른 사람들과 마찰을 일으키는 수도 간혹 있다. 그리고 언어능력과 지도력이 탁월하며 자기 자신에 대한 확신이 있으며, 도전하여 성취하기를 좋아하고, 그에 따른 인정과 권위를 즐긴다. 하지만, 상징적이고 체계적인 활동을 싫어하며 과학적 능력이 부족하다. 또한 기업적 유형의 사람들도 대인관계 기술이 뛰어난데, 이들의 대인관계는 주로 목표를 성취하기 위한 수단으로서 직무 중심적인 능력으로 볼 수 있다. 이 유형의 사람들은 보통 정서적인 친근감이나 자기 내면의 개인적 문제에 대해 표현하는 경우가 거의 없지만, 간혹 표현한다고 해도 자기와 동등한 지위에 있는 사람들에게만 표출한다. 이들은 물질적 성취와 사회적 지위 획득에 높은 가치를 둔다. 직업군에는 마케팅과 세일즈, 관리 감독 및 경영 등의 활동을 통해 다른 사람들을 설득하거나 영향을 미치고, 동기를 유발하고 지시하는 직업들이 많다. 대표적 직업에는 호텔 지배인, 기업 경영인, 정치가, 지방 자치 단체장, 판매 책임자 등이 있다.

관습형 유형(Conventional Type: C)은 주어진 지침에 따라 문서를 처리하거나 정리 또는 기록하는 일, 금전 출납 업무 등과 같이 정확하고 꼼꼼한 일을 선호한다. 즉, 계산적, 체계적으로 자료를 잘 처리하고 기록을 정리하거나 자료를 재생산하는 것을 좋아한다. 그리고 규칙과 명령을 따르는 것을 선호하며 조심성이 있다. 이들의 성격 특성은 정확하고, 꼼꼼하고, 신중하며, 책임감이 강하고, 보수적·실용적이고, 안정을 추구하며 변화를 싫어한다. 또한 심미적, 창의적, 탐구적 활동은 피하는데, 일반적으로 남자들보다 여자들이 사무적 직업에 더 많은 관심을 나타낸다. 대체로 관습적 유형의 사람들은 일을 성취하기 위한 목표나 수단이 명백하게 제시되는 구조화된 상황에서 일을 잘한다. 또한 잘 조직된 지휘 체계 아래서 정해진 어떤 방침이나 양식에 따라서 맡겨진 과제를 묵묵히 수행하며 체

계적이고 규칙적인 방식을 좋아하는 반면에, 모호하거나 비구조화된 일을 싫어한다. 관습적 유형은 능력, 안전, 안정, 정확 등을 중시한다. 직업군에는 정확하고 일목요연한 목록, 기록, 거래 명세서 등을 작성하고 유지하는 일, 사업 활동을 수행하기 위하여 체계적인 절차를 수립하고 추진하는 직업들이 포함된다. 대표적 직업에는 공인회계사, 은행원, 경리 사원, 세무사, 도서관 사서, 사무 행정 공무원 등이 있다(김봉환 외, 2006; Holland, 1985, 1992; Gottfredson & Holland, 1991).

Holland(1985)의 직업적 성격유형이론은 성격을 반영한 것으로 개인의 행동은 성격과 환경 간의 상호작용 결과로 나타나는 것으로서, 직업세계에 잘 적응하면서 만족스러운 직업생활을 하려면 자신의 흥미를 포함한 직업 성격 특성이 가장 자연스럽게 표출될 수 있는 직업 환경을 선택해야 된다는 것이다. 이러한 직업적 성격유형의 특성과 유형별 관련 직업은 <표 1>과 같다.

<표 1> Holland의 6가지 직업적 성격유형의 특성

성격유형	성격특징	선호하는/싫어하는 직업적 활동	대표적인 직업
실재적 유형 (realistic type) R	남성적이고, 솔직, 성실하고, 지구력이 있고, 신체적으로 건강하며, 소박하고, 말이 적으며, 고집이 있고 직선적이며 단순하다.	분명하고, 질서정연하게, 체계적으로 대상이나 연장, 기계, 동물들을 조작하는 활동 내지는 신체적 기술들을 좋아하는 반면, 교육적인 활동이나 치료적인 활동은 좋아하지 않는다.	기술자, 자동차 및 항공기 조종사, 정비사, 농부, 엔지니어, 전기 기계기사, 운동선수
탐구적 유형 (investigative type) I	탐구심이 많고, 논리적, 분석적, 합리적이며, 정확하고, 지적 호기심이 많으며, 비판적, 내성적이고, 수줍음을 잘 타며 신중하다.	관찰적, 상징적, 체계적으로 물리적, 생물학적, 문화적 현상을 탐구하는 활동에는 흥미를 보이지만, 사회적이고 반복적인 활동들에는 관심이 부족한 면이 있다.	과학자, 생물학자, 화학자, 물리학자, 인류학자, 지질학자, 의료기술자, 의사 등
예술적 유형 (artistic type) A	상상력이 풍부하고, 감수성이 강하며, 자유분방하며, 개방적이다. 또한 감정이 풍부하고, 독창적이	예술적 창조와 표현, 변화와 다양성을 좋아하고, 틀에 박힌 것을 싫어한다. 모호하고, 자유롭고, 상징적인 활동을	예술가, 작곡가, 음악가, 무대감독, 작가, 배우, 소설가, 미술가, 무용가, 디자이너

	며, 개성이 강한 반면 협동적이지는 않다.	좋아하지만, 명쾌하고, 체계적이고, 구조화된 활동에는 흥미가 없다.	
사회적 유형 (social type) S	사람들과 어울리기를 좋아하며, 친절하고, 이해심이 많으며, 남을 잘 도와주고, 봉사적이며, 감정적이고, 이상주의적이다.	타인의 문제를 듣고, 이해하고, 도와주고, 치료해 주고, 봉사하는 활동에는 흥미를 보이지만, 기계 도구 물질과 함께 명쾌하고, 질서정연하고, 체계적인 활동에는 흥미가 없다.	사회복지가, 교육자, 간호사, 유치원교사, 종교지도자, 상담자, 임상치료사, 언어치료사 등
설득적 유형 (enterprising type) E	지배적이고, 통솔력 지도력이 있으며, 말을 잘하고 설득적이며, 경쟁적이고, 야심적이며, 외향적이고, 낙관적이다.	조직의 목적과 경제적 이익을 얻기 위해 타인을 선도, 계획, 통제, 관리하는 일과 그 결과로 얻어지는 위신, 인정, 권위를 얻는 활동을 좋아하지만 관찰적, 상징적, 체계적 활동에는 흥미가 없다.	기업경영인, 정치가, 판사, 영업사원, 상품구매인, 보험회사원, 판매원, 관리자, 연출가 등
관습적 유형 (conventional type) C	정확하고, 빈틈이 없고, 조심성이 있으며, 세밀하고, 계획성이 있으며, 변화를 좋아하지 않으며, 완고하고, 책임감이 강하다.	정해진 원칙과 계획에 따라 자료들을 기록, 정리, 조직하는 일을 좋아하고, 체계적인 작업환경에서 사무적, 계산적 능력을 발휘하는 활동을 좋아한다. 그러나 창의적, 자율적이며 모험적, 비체계적인 활동은 매우 혼란을 느낀다.	공인회계사, 경제분석가, 은행원, 세무사, 경리사원, 컴퓨터 프로그래머, 감사원, 안전관리사, 사서, 법무사

출처: 김봉환 외(2006). p.60.

라. 직업적 성격유형과 관련된 선행연구 고찰

Holland의 이론과 육각형 모형은 수많은 직업들로 구성된 직업의 세계에 대한 개요를 잘 요약해주며 내담자가 스스로 자기탐색을 할 수 있도록 도와주는 등 매우 체계적이고 정확한 정보를 제공해준다는 평을 받고 있다(안창규, 1999). 한

편, Holland의 이론은 직업적 성격유형의 발달 과정을 설명하지 못하고, 개인과 직업 간의 최적의 연결에 초점을 두으로써 개인이나 환경이 끊임없이 변화하고 있다는 점을 충분히 설명하지 못한다는 점에서 비판을 받고 있기도 한다. 하지만 그의 이론은 진로교육 및 진로지도에 있어 자기탐색, 자기이해, 자기인식을 높여 준다는 점에서는 대체로 긍정적인 평가를 받는 이론이다(이현림, 1997, 2001).

근래에 수행되고 있는 Holland의 직업적 성격유형론과 관련된 연구들은 크게 볼 때 그의 이론에 바탕을 둔 적용 또는 응용연구이거나 그의 이론에 대한 타당성을 검증하는 연구들이 대부분이다. Holland의 이론을 적용한 연구들은 대체로 진로상담 프로그램 개발이나 전직 및 이직을 위한 전략 개발 그리고 직업코드 사전의 편찬을 위한 응용을 시도한 경우들이다(박경, 2001; 안창규, 1997a, 1997b; 안창규, 안현의, 2003; Gottfredson & Holland, 1991; Hogan & Blake, 1996; Holland, 1985; Oliver & Spokane, 1988; Rosenberg & Smith, 1985). 그리고 직업분야에서의 활동에 대한 흥미를 측정하는 직업 흥미 검사로는 Strong의 직업 흥미 검사, Kuder의 흥미 검사, Holland의 진로탐색검사(SDS)가 있다(안창규, 1996). 즉, Strong(1943)과 Kuder(1977)는 직업적 선택의 적절성이 있는 척도로서 직업만족도의 중요성을 강조하였지만, 흥미와 직업과의 일치성 사이의 관계 검증과 직업적 만족도는 모호한 결과를 나타냈다. 그러나 Jagger(1992)는 성격유형과 직업의 일치성, 직무만족도 간에 정적 상관이 있다고 하였다. 즉 직업 환경이 개인의 성격유형과 일치하면 할수록 직무만족도는 증가한다고 하였다. 그와 반대로 Orsak(1987)은 성인 기초 교육자는 직업 환경과 일치하는 집단과 그렇지 않은 집단 간에 직무만족에서 차이가 없다고 하였다. 국내에서의 연구를 보면, 이정근(1988)은 성격특성이 직업선택과 적응에 좌우하는 간접 요인으로 어느 정도 상관관계가 있다고 하였고, 이정희(1996)는 인문계 고등학생의 성격유형과 진로선택 경향 분석에서 개인의 진로선택 행동을 성격과 환경의 상호작용으로 파악하여 진로교육의 참고자료로 유용하게 사용할 수 있다고 하였으며, 박세영(2002)은 청소년기의 진로의식 발달 수준 및 흥미 유형과 성격특성 간의 관계 연구에서 진로의식 수준에 따라 성격특성에 유의한 차이가 있었다고 하여 국내 연구에서는 대부분 유의한 결과가 도출되었다.

그중 Holland이론에 바탕을 둔 SDS는 진로결정에 대한 체계적이고 정확한 공

식의 제시나 진로의 불변성을 설명하고, 비교적 안정적인 성격적 특성이나 흥미를 고려하여 적합한 진로선택 및 결정을 하게 하는 검사로 가장 빈번하게 사용되는 흥미검사 도구이다(최동선, 1997 재인용). 진로탐색검사는 SDS를 바탕으로 국내 실정에 맞게 안창규(1996)가 만든 검사로 많은 학생들을 대상으로 신뢰성과 타당성을 검증하여(최동선, 1997), 교육 현장에서 성격, 능력, 활동, 흥미를 측정하는 검사로서 진로지도에 유용하게 활용되고 있다.

현재 국내에서 쓰이고 있는 대표적인 Holland식 직업흥미검사로는 진로 및 적성탐색검사(안창규, 1996), SDS 자기탐색검사(안창규, 안현의, 2002), 직업선호도 검사(중앙고용정보관리소, 1999), 청소년용 직업흥미검사(중앙고용정보관리소, 1999) 등이 있다. 이들 검사 중 진로 및 적성탐색검사와 SDS 자기탐색검사는 유료 검사이며, 온라인(<http://www.guidance.co.kr>)과 오프라인에서 모두 실시하고 있다. 직업선호도 검사와 청소년용 직업흥미검사는 무료 검사로서, 온라인(<http://www.work.go.kr>)과 오프라인(각 지역 고용안정센터)에서 실시되고 있다. 이를 정리하면 <표 2>와 같다.

<표 2> Holland식 검사 문항들의 유형 대표 속성들

	R	기술, 제작, 기계조립, 기계설계, 기계장비조작, 정비, 수리, 신체능력
	I	주의집중, 탐구, 연구, 조사, 실험, 논리적 토론, 분석, 수학, 과학
적성탐색 검사	A	시, 소설, 음악, 그림, 무용, 작가, 디자인, 창의적, 예술
	S	교육, 교사, 상담, 봉사, 간호, 돌봄, 다른 사람과 협조, 이해
	E	판매, 투자, 관리, 지도자, 홍보, 경영, 통솔, 설득
	C	정리, 계산, 사무, 기록, 규칙적, 안전, 안정, 정리정돈, 계획적, 사무
직업선호도 검사	R	기계, 운전, 정비, 육체노동, 제작, 수리, 공구사용
	I	세미나, 연구, 실험, 분석, 공부, 수학
	A	그림, 디자인, 연극, 예술감상, 저작, 예술적 표현
	S	교육, 화해, 상담, 돌봄
	E	리더, 지시, 관리, 경영, 판촉
	C	사무, 정리, 기록, 문서작성, 장부처리, 기록
	R	수리, 제작, 운전, 기술, 도구, 기계작동

	I	과학, 실험, 연구, 수학, 물리학, 기하학, 생물학
	A	그림, 연극, 연구, 수학, 물리학, 기하학, 생물학
SDS	S	그림, 연극, 연주, 사진촬영, 예술
	E	영향력 행사, 판매, 토론, 경영, 리더, 감독
	C	정리, 계산, 사무, 문서, 자료처리, 기록

또한 Holland 이론의 타당성을 검증하고자 한 연구들은 그의 이론을 둘러싸고 있는 여러 가지 개념들을 정교화함으로써 이 이론에 토대를 두되 형식교육을 받고 있는 학생들을 대상으로 한 연구가 활발하게 전개되고 있다는 점을 주목할 만한 것이다(강문희, 2000; 곽준규, 1990, 1994; 문승태, 장선철, 2003; 서울여자대학교 학생생활연구소, 2000; 송영주, 2003, 신영옥, 1998). 보다 자세하게 살펴보면, 먼저 곽준규(1990)는 우리나라 대학생들을 대상으로 연구하였다. 이 연구에서는 연구대상이 된 대학생들의 약 반수 이상(54%)이 자신들의 인성유형과 상이한 진로환경을 선택한 것으로 나타났다. 이러한 현상은 우리나라 대학생들이 자신들의 인성유형에 근거한 진로선택이 가져다 줄 진로에서의 안정, 성공, 만족과는 상관 없이 현실적 요구에 자신을 맞추려는 경향을 시사하는 것으로 볼 수 있다. 문승태, 장선철(2003)과 송영주(2003)는 대학생들을 대상으로 한 연구를 전개하였다. 이들의 연구는 국내에서 1996년 안창규에 의해 Holland의 직업적 성격유형검사가 진로탐색검사라는 명칭으로 표준화된 이후에 실시된 것이다. 이 두 연구는 직업적 성격유형을 이해하고 이 자료에 근거해서 진로를 선택할 때 어떤 환경에서도 뛰어난 적응력을 발휘할 수 있다는 Holland의 이론을 현실적으로 검증하는 연구물이라고 할 수 있다. Holland 이론의 타당성을 검증한 이 두 연구는 앞으로의 사회는 직업변동 및 직업전환이 시시각각 일어날 것이기 때문에 진로탐색 적기에 있는 학생들에게 직업적 성격유형을 적용한 연구들이 제공되어야 한다는 점을 주장하고 있다.

한편 Holland(1985)는 한 개인의 직업적 성격은 동료, 생물학적 유전, 부모, 사회 계층, 문화, 물리적 환경과 같은 사회·역사적 요인과 개인 간의 상호작용을 통해 나타나는 독특한 성향이라고 하였다. 사람들은 이러한 성향에 따라 사고하고, 인지하며, 행동하게 된다고 보았다. 개인이 가지는 흥미, 능력, 활동, 가치는 그러

한 성향의 결과인 것이다. Holland(1985)는 Rokeach(1973), Gordon(1975) 등의 연구를 예로 들면서 직업적 선택과 관련하여 개인의 가치관과 성격유형은 어느 정도 일치한다고 보았다. Holland(1992)는 가치관을 직업적 성격이 발전되는 과정에서 자아개념 등과 함께 형성되는 개인의 성향으로 해석하였다. 또한 Holland(1992)는 6가지의 직업적 성격의 특징에 대해서도 직업적 성격에 따라 가치관에 차이가 있다고 하였는데, 이는 직업적 성격유형과 가치관이 어느 정도의 관련성을 지니고 있음을 나타내는 것이다. 이와 관련하여 이종승, 김병진(2000)은 직업 성격유형과 직업가치관의 관계에서 탐구적 유형은 탐구성에 가장 높은 가치를 부여하였으며, 예술적 유형은 자율성에 가장 높은 직업가치를 둔 반면 관습적 유형은 질서정연성에 높은 직업가치를 부여하였으며 자율성에 가장 낮은 직업가치를 두었음을 확인하였다. 이는 Holland(1992)가 가치관은 개인의 직업적 성격이 발전되어 가는 과정에서 형성되며 직업가치관이 직업적 성격과 관계가 있다고 한 것과 같은 결과이다. 따라서 직업적 성격과 직업가치관은 상당히 유의한 관계가 있음을 알 수 있다.

그러므로 본 연구에서는 직업에 있어서 자기이해가 선행되지 않은 대학생들과 합리적 진로 의사결정이 어려운 상황에 놓여 있는 대학생들의 보다 적합하고 유용한 진로선택을 돕기 위한 방법으로 Holland 직업적 성격유형에 해당되는 직업 가치에 관한 탐색을 시도하고자 한다.

3. 직업가치관

가치관은 상위 개념의 특성을 지니고 있으며 직업가치관은 가치관을 구성하는 하위 개념의 특성을 지니고 있다. 이에 따라 가치관의 개념을 먼저 살펴보고 직업가치관의 개념 및 직업가치관의 기능, 직업가치관 척도 개발에 관한 선행연구 고찰을 중심으로 살펴보고자 한다.

가. 가치관의 개념

가치관은 1960년대 중반에 들어서면서 여러 학문 분야에서 관심을 갖게 되었

다. 일반적으로 가치(value)는 ‘개인적으로 혹은 사회적으로, 상대적으로 더 선호되는 특정한 행동양식, 그리고 궁극적 상태’로 정의된다(Rokeach, 1973). 즉, 가치는 ‘신념’으로 표현되는 인지적, 정서적, 그리고 행동적 요인으로서 개인이 어떻게 행동해야 하는지를 안내하는 핵심적 기준이 된다(Zunker & Osborn, 2002). 이러한 가치관은 성격형성과 태도를 결정함에 있어서 중요한 위치를 차지하고 있는 것으로 알려져 있다(유영미, 2008). 교육학이나 심리학에서는 개인적인 차원에서 인간의 행동과 태도, 사회·문화 및 개인의 진로나 직업, 가정생활, 대인관계 등 각 영역에 대한 개인의 신념, 태도, 판단 등으로 해석되고 있다(한예정, 2014).

Kluckhohn(1962)은 가치와 가치관의 개념을 구분하여 정의하고 있다. 가치란 이용 가능한 행동의 목표 수단 양식의 선택에 영향을 주는 개인이나 집단이 특이하게 소유하고 있는 소망 대상에 대한 외현적 또는 내재적인 개념이며, 가치관은 자연 속의 인간의 위치, 인간과 인간과의 관계의 행동에 영향을 미치고 인간과 자연과의 관계에서 바람직한 것과 바람직하지 않은 것에 대한 일반적이고 조직화 된 개념이라고 정의하였다. 정희영(2010)은 가치관을 “인간의 행동과 의사결정에 영향을 주며 개인의 경험과 환경에 의해 변화하는 것으로서 인간행동을 조직하고 방향을 결정해주는 규범 원리일 뿐만 아니라 사물에 대한 가치 판단의 기준이 되는 동시에 행동이나 태도의 목표내지 기준이 되는 것으로 제시하였다.

그 밖에 여러 연구자들에 의해 정의된 가치관의 개념을 살펴보면, 정범모(1992)는 가치관이란 인간의 행동목적, 행동기능, 행동방법을 내포하고 있는 상황에서 어떤 한 방향을 선택하고 결정하고 행동하는 데 영향을 주는 바람직한 것, 또는 하여야 할 것에 관한 일반적 개념이라고 하였다. 또한 가치관은 개인으로 하여금 그의 동기와 포부를 크게 결정하며 지각과 해석을 좌우하고 인생의 만족과 의의를 어디에서 얻느냐 하는 문제에 직결되며 여러 가지 평가의 기준을 주는 역할을 한다고 하였다(신수래, 2008). 김숙희(1992)는 가치관은 인간행동의 목표나 방향을 제시해 주며 인간의 욕구나 환경에 따라 변할 수 있는 어떤 선택의 기준이 되므로 가치관은 개인의 행동특성과 사회의 문화형태를 결정하는 주요요인으로 정의하고 있다.

가치관은 학문 영역에 따라 다양하게 정의될 수 있다. 특히 청소년기는 가치관이 형성되고 확립되는 시기이며, 미래의 진로발달에 중요한 영향을 미치는 변인

이라고 하였다(Koski & Subich, 1985). 이 시기는 사회의 문화, 관습, 환경, 가족, 친구, 교육, 경험 등이 가치관에 영향을 주어서 가치관의 요인에 따라 삶의 방향을 결정하고 행동을 선택하는 중요한 역할을 한다고 하였다.

그 밖에 가치관을 연구한 여러 학자들에 의하면, 대학생들의 가치관은 학업성취도에 영향을 미치는 요인(정혜섭, 2000; 박진선, 2011), 생활양식(김용미, 2008)에도 유의한 영향 관계가 있을 뿐만 아니라, 전공만족도와 진로성숙도에도 유의한 차이와 영향 관계(정희영, 2009; 한예정, 이종호, 2013)가 있는 것으로 조사되었다.

이러한 가치관의 개념과 선행연구를 종합해보면, 가치관은 학문 영역이나 그 사용 범위에 따라 다양하게 정의될 수 있으며 인간의 행동 방향을 결정해주는 것은 물론 인간행동을 이해하는 데 있어서 중요한 개념으로 인식할 수 있다. 또한 자신의 전공과 진로에 대한 행동이나 태도, 의사결정 및 선택 기준과 관련되는 중요한 요인임을 알 수 있다.

나. 직업가치관의 개념

본 연구에서는 직업가치관의 개념을 살펴보기 전에 직업가치관과 유사한 개념으로 사용되고 있는 직업관과 직업의식의 개념에 대해 살펴보고, 직업가치관의 개념을 정립하고자 한다.

먼저 직업관을 직업에 대한 가치관으로 보는 견해(홍기순, 이승우, 1985; 이정근, 1988; 이진세, 1983)로, 직업관이란 ‘자기가 소속하고 있는 혹은 종사하려는 직업에 대하여 어떤 가치를 부여하는 것’으로 정의하였다. 다시 말해서 직업관이란 사회의 사람들이 가지는 일과 지위에 관련된 가치관을 의미한다고 기술하고 있다. 그 밖에 직업관을 포괄적으로 보는 여러 학자들에 의하면, 김경동(1983)은 직업관을 단지 “직업에 대하여 갖고 있는 관념”, 정우현, 구별림과 이무근(1989)은 직업관을 “직업에 종사하는 사람의 특유한 의식이나 태도, 도덕관, 가치관” 등으로 정의하고 있다.

사전적 정의에서는 직업관이나 직업가치관 대신 직업의식이라는 용어를 사용하고 있다. 동아새국어사전(1996)에서는 ‘자기 직업에 대한 생각이나 자각, 또는

그 직업에 종사하는 사람의 특유한 의식이나 감각'으로, 그리고 교육학 대사전(1996)의 사전적 정의는 '직업에 대한 생각, 보는 눈, 태도 등을 뜻한다'라고 정의되어 있으며, '직업의식을 개개인의 직업의식 및 직업관을 의미하는 경우와 어느 시대, 어느 사회의 통념으로서의 직업의식 및 직업관을 의미할 수도 있다'라고 기술하고 있다.

다음으로 국외 연구자들에 의해 정의된 직업가치관의 정의를 살펴보면, Zytowski(1970)는 직업가치관은 진로결정 시 고려하게 되는 직업 즉 일에 대한 가치관이며, Kalleberg(1977)는 직업가치관을 개인이 자신의 직업에 관하여 가지는 생각, 즉 무엇을 원하는가에 대한 관점이라고 일반화된 정의를 내리고 있다. Super(1973)는 가치관은 욕구로부터 나오고 흥미보다 일반적인 개념이며, 직업가치관은 욕구를 만족하기 위해 개인이 찾는 목적이라고 하였다. Dose(1997)는 직업가치관이란 개인이 일이나 직업환경과 관련하여 무엇이 옳은지 구분하거나, 선호의 중요도를 평가하는 기준이라고 정의하였다. 또한 Kinnane와 Pable(1962)은 직업가치관은 특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 태도를 말하며 이것은 가족, 학교, 직업 환경뿐만 아니라 사회매체와의 상호작용을 통하여 발달한다고 하였다. 즉 직업가치관은 특정한 직업에 대한 것보다는 일반적인 직업에 대한 태도이며 바람직한 것의 의미로 한정되어 사용되기도 하고 때로는 직업의 어떤 요소나 측면을 중요시하고 원하는가 하는 욕구에 인접한 개념이다(임언, 2001).

국내 연구자들에 의해 정의된 직업가치관의 정의를 살펴보면, 최동선(1997)은 "한 개인이 혹은 한 사회가 직업활동에 대하여 지니는 가치관"이라고 정의하고 있으며, 양한주(1998)는 "직업이나 직무에 대해 일반인들이 갖게 되는 일종의 사고방식 또는 가치 기준"이라고 정의하였다. 그리고 안강현, 이용환(1998)은 "특정 직업에 관련된 것이 아닌 일반화된 개념으로서 직업활동에 대한 개인들의 가치관"으로 정의하였고, 김기홍(2002)은 "직업 세계의 전체적 이해를 주체적, 주관적으로 자각하여 자기 자신이 직업의 절대성을 실천적으로 이해하는 가치관"으로 정의하였다. 이무근(1995)은 개인이 직업에 대하여 지닌 사고방식 또는 직업적 신념으로 가치판단의 함축된 가치 부여를 뜻하며, 개인 또는 사회가 일과 자리에 따라 갖게 되는 가치관을 의미한다. 그 밖에 여러 연구들에 의해 정의된 직업가

치관의 정의를 살펴보면, “개인이 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구 또는 실현하고자 하는 목표”(임언, 정윤경, 상경아, 2001)로, 그리고 “개인이 어떠한 직업 또는 직업적 활동에 대하여 어떠한 생각과 태도를 가지고 있으며 이들에 대해서 어떠한 가치를 부여하는가를 포괄하는 개념”(노미호, 2003)으로, “하나의 직업에 대한 인식 또는 가치를 보는 관점 혹은 개인 또는 사회가 일(work) 또는 지위(status)에 대하여 지니고 있는 가치관”(김나원, 2003), “직업에 대한 지각, 태도, 의식, 가치 등 직업에 대한 일종의 개인의 태도”(장경혜, 2008) 등으로 정의되고 있다.

선행연구에 의해 정의된 직업가치관의 개념을 정리하면 <표 3>과 같다.

<표 3> 선행연구에 의해 정의된 직업가치관의 개념

연구자(년도)	직업가치관의 개념
Kinnane & Pable(1962)	특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 태도
Zytowski(1970)	진로결정 시 고려하게 되는 직업, 즉 일에 대한 가치관이며, 개인의 정의적 지향과 유사한 정도의 만족을 주는 외부 객체들 사이를 중재하는 개념들의 집합
Super(1973)	욕구를 만족하기 위해 개인이 찾는 목적
Kalleberg(1977)	개인이 자신의 직업에 관하여 가지는 생각, 즉 무엇을 원하는가에 대한 관점
Dose(1997)	개인이 일이나 직업환경과 관련하여 무엇이 옳은지 구분하거나, 선호성의 중요도를 평가하는 기준
최동선(1997)	한 개인이 혹은 한 사회가 직업활동에 대하여 지니는 가치관
양한주(1998)	직업이나 직무에 대해 일반인들이 갖게 되는 일종의 사고방식 또는 가치 기준
안강현·이용환(1998)	특정 직업에 관련된 것이 아닌 일반화된 개념으로서 직업활동에 대한 개인들의 가치관
김기홍(1999)	직업세계의 전체적 이해를 주체적, 주관적으로 자각하여 자기 자신이 직업의 절대성을 실천적으로 이해하는 가치관
이무근(1999)	개인 또는 사회가 일과 자리에 따라 갖게 되는 가치관
임언 외(2000)	개인이 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구 또는 실현하고자 하는 목표
노미호(2002)	개인이 어떠한 직업 또는 직업적 활동에 대하여 어떠한 생각과 태도를 가지고 있으며 이들에 대해서 어떠한 가치를 부여하는가를

	포괄하는 개념
김나원(2003)	하나의 직업에 대한 인식 또는 가치를 보는 관점 혹은 개인 또는 사회가 일(work) 또는 지위(status)에 대하여 지니고 있는 가치관
장경혜(2008)	직업에 대한 지각, 태도, 의식, 가치 등 직업에 대한 일종의 개인의 태도

이처럼 직업가치관은 ‘어떠한 일 또는 직업에 대하여 어떠한 생각을 갖고 있고, 이들을 어떤 관념으로 대하는가, 또 이들에 대해서 어떠한 가치를 부여하고, 선택의 기회를 주었을 때 어떤 기준을 가지고 무엇을 선호하는가’ 하는 것을 포괄하는 개념이며, 학자들마다 어느 정도 차이는 있지만, 특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 태도를 말하고 있음을 알 수 있다.

이상의 논의들을 종합해보면, 직업관, 직업의식, 직업가치관의 세 가지 의미는 학문 영역이나 그 사용 범위에 따라 다양하게 정의될 수 있으며 뚜렷한 의미상의 차이 없이 함께 쓰이는 포괄적인 개념임을 알 수 있다. 개념상 비교하자면, 직업관은 가장 일반적으로 사용하고 있는 용어이며, 직업의식은 백과사전이나 교육학 대사전에서 채택하여 사용하고 있고, 직업가치관은 개인 또는 특정 집단이 직업 선택이나 직업 활동에 있어 무엇을 중요하게 생각하는가에 대해 초점을 둔 개념임을 알 수 있다.

본 연구에서는 대학생들이 직업선택과 결정에 있어 “무엇을 중요하게 생각하는가”에 대한 것을 밝히고, 이를 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관으로 유형하고자 하는 것으로서 ‘직업가치관’이라는 용어를 사용하고자 한다. 이러한 관점에서 직업가치관을 특정 직업에 관련된 것이 아닌 일반화된 개념으로서 ‘진로결정 시 Holland 유형별 개인이 직업 또는 직업적 활동을 하는 데 있어 특히 중요하게 고려하는 가치’로 정의하고자 한다. 직업가치관을 명확히 조사하고 자료화하는 것은 향후 인적 자원 관리의 측면에서도 의의가 있다고 본다. 특히 대학생들인 경우 가까운 미래에 취업 전선에 나아갈 대상이므로 이들의 직업가치관을 파악하는 것은 우리 사회의 산업 인력 양성에도 일조하리라 본다.

다. 직업가치관의 기능

가치란 일반적으로 세습된 특성과 경험의 상호작용을 통해 유지되며, 개인에 의해 확립된 행동규준들은 가치에 기반을 둔 것으로서 발달 과정에 중요하며 개 개인이 자신과 타인의 행위를 판단하는 기준이 된다. 또한 그동안 진로에 있어 개인의 특성을 고려한다고 했을 때 흥미와 적성, 성격을 대표적인 것으로 생각해 온 경향이 있으나 가치만큼 행동형성에 큰 역할을 하지는 않기 때문에 가치를 행동양식을 합리화하는 데 있어 가장 강력한 결정 요인으로 보았다(Brown, 1996). 특히 직업적 가치는 한 개인의 직업적 발달에서 가장 중요한 변인 중의 하나로 여겨지고 있다(Ben-Sham & Avi-Itzhak, 1991). 이는 Super(1983, 1984)의 일생을 통한 장기적이고 발달적인 접근으로 진로결정을 하기 위해서는 개인의 직업적 가치를 먼저 파악하는 것이 중요하다는 연구결과를 지지하는 것이다. 이러한 직업에서 가치는 각각의 직업유형에서 필요로 하는 직업가치와 일치하는 직업적 성격과 직업가치를 가지고 있는 사람이 상대적으로 성숙된 진로의식을 가진다는 다양한 연구결과들이 보고되고 있다(이기학, 한종철: 1997; Gordon, 1975; Holland, 1985). Dawis와 Lofquist(1964)는 한 개인의 직업가치는 직업포부, 직업 선호도, 직업선택과 관련된 의사결정에 밀접한 상관관계를 가지고 있으며, 현재 가지고 있는 가치는 미래의 직업만족도, 적응적 차원에 대한 지표가 될 수 있음을 밝히고 있다. 또한 Super(1973)는 개인이 그의 인생에서 무엇을 원하는가를 확인하는 것이 그러한 가치를 추구할 수 있는 분야나 활동에 관한 문제를 해결하는 데 도움이 된다고 강조하였다.

국내의 선행연구에서도 직업가치는 학생들의 전공선택이나 직업포부 및 직업 선택에 영향을 미치는 중요한 변인일 뿐만 아니라(이옥, 1993; 김정숙, 2006; 김현주, 2007; 김진윤, 2007; 박은하, 2012), 진로준비행동 및 학생들의 전공만족도에도 영향을 미치는 중요한 변인이라는 연구결과가 지속적으로 밝혀지고 있다(박윤환, 2000; 조지혜, 2007; 강원덕, 2009; 문소령, 2010; 김미숙 외, 2010; 정주영, 2013). 특히 박현숙(2011)은 직업가치관은 전공과 관련된 직업교육에서도 기본적으로 검토되어야 할 중요한 요소임을 강조하였다. 청년층 또는 대학생들을 대상으로 한 직업탐색이나 구직행동 등에 관한 연구들(이제경, 2004; 이지영 외, 2005; 이현정, 김기석, 2008)에서 개인의 심리적 특성이 구직행동 및 효과와 관련성이 있음을 밝히고 있다.

이와 같이 직업가치는 개인의 직업선택이나 직업생활에 영향을 미치는 주요한 요인이 될 뿐만 아니라, 직업교육 정책 수립에 있어서 기본적인 고려 요인이 되어야 한다. 특히 욕구만족을 위해 필요한 목표들이 직업가치관이라고 하면서 진로발달 과정에서 동기의 유발에 중요한 요인이 된다고 강조한 Super(1973)의 보고가 직업가치관의 중요성을 더욱 뒷받침하고 있는 것이다. 이러한 중요성에도 불구하고 국내에서는 사회·문화적인 영향을 바탕으로 형성되어 내재된 직업가치를 특정 세대의 사회 현상으로 읽어내려는 맥락적 시도는 미흡하였다. 또한 직업적 가치에 대하여 문제 제기에만 그치거나, 피상적이고 관념적인 수준에서만 논의되어 왔을 뿐 실증적이고 체계적인 연구는 아직까지도 미흡한 실정이다.

라. 직업가치관 척도 개발에 관한 선행연구 고찰

직업가치관 검사는 성취, 지위, 안정, 창의성 등과 같은 직무 성공·만족과 관련된 가치관을 측정하는 검사 도구를 의미하며(이종범, 정철영, 2001), 직업가치관과 관련된 연구와 진로선택 자료의 활용을 목적으로 여러 가지 유형의 직업가치관 검사 도구들이 개발되어 사용되고 있다. Work Value Inventory(WVI)는 일에 대한 동기부여에 영향을 미치는가를 조사하기 위하여 Super(1970)에 의해 개발되었다. WVI에 기초하여 직업가치관을 내재적 영역, 외재적 영역 및 병재적 영역으로 구분하고, 다음의 15개 직업가치관 유형을 제시하였다. 내재적 영역에는 ① 기여, ② 창의성, ③ 독립성, ④ 지적 자극, ⑤ 심미성, ⑥ 성취, ⑦ 관리 등이 포함되고, 외재적 영역에는 ⑧ 생활 방식, ⑨ 안정, ⑩ 지위, ⑪ 보수 등으로 구성되며, 병재적 영역은 ⑫ 환경, ⑬ 경영주와의 관계, ⑭ 동료와의 관계, ⑮ 다양성 등으로 분류된다. WVI는 직업 활동에 대한 가치와 만족 여부에 5점 척도로 응답하게 하는 45개 문항으로 구성되어 있으며, 중학생 이상을 대상으로 10~15분 정도의 검사 시간을 필요로 한다. 이 검사 도구는 직업 활동에 대한 내재적 가치관과 외재적 가치관을 측정할 뿐만 아니라, 직업 활동 자체에서 느끼는 만족도와 직업 활동의 결과로서의 만족도를 측정할 수 있다(Handley & Shill, 1973).

Meaning and Value of Work Scale(MVWS)은 Missouri-Columbia 대학에서 개발된 조사 도구로서 고등학교 학생들의 일에 대한 인지도와 직업가치관을 측

정하기 위하여 Part I 과 Part II로 구성되어 있다(Kazanas, 1975). Part I 은 일에 대한 인지도를 측정하는 40개 문항으로 구성되어 있으며, 측정된 점수는 검사 대상자가 얼마나 일에 대하여 폭넓은 이해를 하고 있는지를 나타낸다.

Part II는 직업가치관을 측정하기 위한 42쌍의 비교 진술 문항으로 구성되어 있다. 이 부분의 총점수는 응답자들의 내재적-외재적 직업가치관 지향성을 나타내며 높은 점수는 내재적 직업가치관을, 낮은 점수는 외재적 직업가치관을 가지고 있음을 나타낸다.

Survey of Work Values(SWV)는 Wollack, Goodale, Wijting과 Smith(1971)에 의해서 개발되었으며 6개의 척도에 대한 54개 문항으로 구성되었다. 즉, 직업의 역할, 직업 활동 선호도, 지위 향상, 보수에 대한 태도, 자긍심, 소속감 등으로 구성되어 있고, 6점 척도로 되어 있다.

Maryland Work Value Inventory(MWVI)는 Maryland주 직업기술교육부의 지원을 받아 Mietus(1977)에 의해서 설계되었다. Mietus의 척도는 전문대학생들을 대상으로 하고 있으며 개인적 만족, 보수, 사회기여, 경영주기여, 이타주의, 능력, 지위, 회피 등의 8개의 개념적 차원으로 구성되어 있다. 그리고 MWVI는 48개 문항 8개의 차원으로 구성되어 직업에 대한 가치를 묻는 10가지 질문에 5가지의 답지(10번째 질문의 답지는 3개)를 제시하고 이에 대한 동의 여부를 5단계(매우 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 그렇다, 매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 이 검사 도구는 검사 대상자의 직업가치에 대한 보다 근원적인 분석이 가능하다는 평을 듣고 있으며, 이후로 직업가치 측정에 많이 이용되고 있다.

그러나 국내에는 기존의 가치관 검사가 2003년에 6종에 불과한 것으로 나타났으며(서현주, 2003), 현재까지도 연구가 저조한 상황으로 가치관 검사 도구 개발이 활발하게 이루어지지 못했음을 알 수 있다. 그중에서도 직업가치관 검사는 일부에 지나지 않는다(임인재, 1990; 임언, 2001; 중앙고용정보원, 2005).

임인재(1990)의 직업가치관 검사는 중고생과 성인을 대상으로 개발된 것으로 직업과 관련한 개인의 가치관을 보다 정확히 파악할 수 있게 효율적인 직업결정과 직업만족도 제고를 지향하고 있다. 이 검사는 가치관을 행동 방향의 선택에 영향을 주는 것으로 어떤 것이 보다 바람직한가의 여부를 판단하는 행동 기준, 또는 평가적인 개념이라 규정하고 있다. 그는 통계적 요인분석의 결과로 뽑아낸

8개의 하위 영역으로 나누고 영역별로 16개 문항씩 총 128개 문항으로 구성하였다. 이 검사지에서는 직업가치관의 하위 영역을 탐구성, 실용성, 자율성, 주도성, 질서정연성, 사회적 인정성, 심미성, 사회봉사성으로 설정했다.

또한 임언(2001)의 직업가치관 검사는 중·고등학생을 대상으로 한 것이다. 특히 이 검사는 검사 대상자 자신이 중요시하는 직업가치를 확인하고 이를 통해 적극적인 진로탐색을 할 수 있게 도와줄 뿐만 아니라 교사 및 상담가들에게 정보를 제공하는 측면도 강조하고 있다. 이 검사는 11가지의 직업가치관 하위 요소를 기초로 총 55개 문항으로 이루어졌다. 이 검사지에서는 직업가치관 하위 요소를 능력 발휘, 다양성, 보수, 안정성, 사회적 인정, 지도력 발휘, 더불어 일함, 사회봉사, 발전성, 창의성, 자율성으로 나누었다.

한국고용정보원(2008)에서 개발한 직업가치관 검사는 만 15세부터 29세 이하의 청년층을 대상으로 성취, 봉사, 개별, 활동, 직업안정, 변화지향, 몸과 마음의 여유, 영향력 발휘, 지식추구, 애국, 자율, 금전적 보상, 인정, 실내 활동 등의 13개 영역을 포함시키고 있다. 또한 검사 대상자들에게 자신이 중시하는 가치관에 적합한 직업은 무엇인지에 관한 정보를 제공함으로써 이들이 직업선택과 경력 설계를 해나가는 데 도움을 주는 것을 목적으로 하고 있다.

가치중심적 접근모형(Brown et al., 1996)에 따르면 가치를 근거로 해서 흥미가 형성되는 것이기 때문에 직업적성보다 직업가치가 더 근원적으로 작용하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 개인의 직업가치관을 측정하는 것은 적합한 직업선택을 지원할 수 있는 매우 효과적인 방법이라고 볼 수 있다. 또한 한태영, 이병관, 이상희(2006)는 직업가치관 검사가 진로지도에 적용될 수 있는 세 가지 원리를 제시하고 있다. 첫째는 개인은 가치관에서 타인과 다른 자신의 특성을 가지고 있다는 점이고, 둘째는 어떤 직종에 종사하는 사람들은 공통적인 가치 특성을 가지고 있다는 점이며 셋째는 개인의 가치관 특성과 직업에서 충족시켜 주는 보상들이 일치할수록 개인의 직업에 대한 적응성은 높아진다는 것이다. 따라서 직업가치관은 개인에게 적합한 진로를 탐색하게 하는 기능뿐만 아니라 향후 직업에 대한 적응성까지도 예측가능하다는 점에서 그 의의가 크다고 할 수 있다.

이상의 국내외 직업가치 척도 개발과 관련한 연구들을 종합해보면 직업가치관은 직업 활동의 어떤 측면에 가치를 두는가에 따라 여러 가지 유형 분류가 가능

하다. 이러한 직업가치관은 직업활동 자체에 가치를 두는가 또는 직업활동의 결과나 부수적인 효과에 가치를 두는가에 따라 다시 범주화된다. 즉, 직업의 어느 측면을 보다 강조하고 선호하느냐에 따라서 각기 특유의 직업가치관이 형성된다고 볼 수 있다. 그리고 직업가치관 척도 개발이 외국의 직업가치관 척도를 번안하고 수정하여 사용하고 있는 수준에 그치고 있기 때문에 실질적으로 한국 대학생의 특성을 반영한 경험적 타당화 작업을 거친 직업가치관 척도 개발이 요구된다. 한국 대학생의 특성을 고려한 직업가치관 척도 개발만으로도 합리적인 직업가치관 형성을 통해 진로발달을 돕는다는 데 큰 의의가 있지만, 여기서 그치지 않고 Holland 직업적 성격유형에 기반한 직업가치관의 개발이 이루어진다면 개인의 직업가치에 적합한 직업과의 연결도 가능해지기 때문에 보다 효과적인 진로지도가 이루어질 것으로 본다. 따라서 우리나라 문화에 맞는 대학생 특성을 반영한 직업가치관 척도를 개발하기 위해서는 직업가치관 정의를 명확하게 하고, 단순히 차원을 나누기보다는 Holland 직업적 성격유형별로 문항을 구성하여 개발할 필요가 있다.

본 연구에서는 기존의 이론적 한계를 벗어나면서도 문화적 차이를 반영하고 개인이 선택한 직업가치관에 적합한 직업과도 연결이 가능하도록 Holland 직업적 성격유형에 기반을 둔 우리나라 대학생 대상으로 경험적 타당화 작업을 거친 직업가치관 척도를 개발하고자 한다.

4. Holland 직업적 성격유형에 따른 직업가치관의 내용 구조

Holland는 직업적 성격이 발전되는 과정에서 가치관은 자아개념 등과 함께 형성되는 개인의 성향(disposition)으로 해석하였으며, 6가지의 직업적 성격의 특징을 설명하는 과정에 직업적 성격에 따라 가치관에 차이가 있음을 나타냄으로써, 직업적 성격과 직업가치관이 어느 정도의 관련성 및 방향성을 지니고 있다고 하였다. 그러나 직업적 성격유형에 따른 직업적 가치나 직업적 성격이 교육적 행동양식과의 관계에 관한 연구처럼 폭넓게 이루어지지 않는 실정이다.

지금까지 수행된 몇 가지 연구 내용을 살펴보면, Laudeman과 Griffeth(1978)는 Allport-Vernon-Lindsey 척도를 이용하여 가치관을 측정된 결과 직업적 성격과

관계가 있다고 하였으며, Williams(1972)의 연구에서도 직업적 성격과 가치관의 관계가 Holland가 가설화한 것처럼 나타났다고 한다. 하지만 Holland 직업적 성격유형에 따라 안창규(1996)가 <표 4>에서처럼 직업적 가치를 유형별로 분류하였고, 이후 <표 4>와 같이 몇 경험적 연구에서 이를 뒷받침하고는 있지만 더 많은 연구들이 요구된다. 이러한 선행연구들을 종합해보면, 직업가치관은 직업적 성격과 관련이 있으며, 이는 Holland가 제시한 각 직업적 성격의 특징과 깊은 관련이 있음을 알 수 있었다(최동선, 1997).

<표 4> Holland 직업적 성격유형의 특성

	실재형(R)	탐구형(I)	예술형(A)	사회형(S)	기업형(E)	관습형(C)
성 격 특 성	남성적, 솔직하고, 성실하며, 검소하고, 지구력이 있고, 건강하며, 소박하고, 말이 적으며, 냉정한, 구체적인, 실리적인, 비사교적인, 순응적인, 실제적인, 고집이 있고, 직선적이며, 단순하다	탐구심이 많고, 논리적, 분석적, 합리적이며, 정확하고, 지적 호기심이 많으며, 지적인, 학구적인, 나 서지 않는, 소극적인, 인기가 없는, 비판적, 내성적이고 수줍음을 잘 타며, 신중하다	상상력이 풍부하고, 감수성이 강하며, 자유분방하며, 개방적인, 직관적인, 까다로운, 관념적인, 복잡한, 순응하지 않는, 즉흥적인, 감정이 풍부하고, 독창적이고, 개성이 강하고, 협동적이지 않다.	사람들을 좋아하며, 어울리기 좋아하고, 친절하고, 이해심이 많으며, 우호적인, 사회성 있는, 외향적인, 관대한, 따뜻한, 재치 있는, 협동적인, 남을 잘 도와주고, 봉사적이며, 감정적이고, 이상주의적이다.	지배적이고, 통솔력, 지도력이 있으며, 말을 잘하고, 설득적이며, 경쟁적이며, 쟁취적이며, 모험심이 있는, 과시적인, 쾌락추구의 활기찬, 자신감 있는, 야심적이며, 외향적이고, 낙관적이고, 열성적이다.	정확하고, 빈틈이 없고, 조심성이 있으며, 세밀하고, 계획성이 있으며, 보수적인, 관습적인, 절제된, 순응적인, 방 어적인, 실천적인, 사무적인, 능률적인, 검소한, 상상력이 없는, 방법적인, 완고하고, 책임감이 강하다.
적 성 유 능 감	1. 기계적·운동적인 능력은 있으나 대인관계 능력은 부족 2. 수공, 농업, 전기, 기술적 능력은 높으나 교육적	1. 학구적·지적 자부심을 가지고 있으며, 수학적·과학적 능력은 높으나 지도력이나 설득력은 부족 2. 연구능력	1. 미술적·음악적 능력은 있으나 사무적 기술은 부족 2. 상징적·자유적·비체계적 능력은 있으나 체계적·	1. 사회적·교육적 지도력과 대인관계 능력은 있으나 기계적·과학적 능력은 부족 2. 기계적·체계적 능력이 부족	1. 적극적인이고, 사회적 능력과 언어의 능력은 있으나 과학적인 능력은 부족 2. 대인간, 설득적인 능력은 있으	1. 사무적이며, 계산적인 능력은 있지만 예술적, 상상적 능력은 부족 2. 체계적 정확성은 있으나 탐구적·독창적

	능력은 부족	이 높음	순서적 능력은 부족	나 체계적 능력은 부족	능력은 부족	
생의 목표표	기계나 장치의 발견 및 기술사, 전문인, 뛰어난 운동선수	사물이나 현상의 발견 및 과학에 대한 이론적 기여	예술계의 유명인, 독창적인 작품 활동	타인들을 도우고 희생, 존경받는 승, 치료전문가	사회적 영향력 있는 지도자, 금융과 산업 분야의 전문가	금융과 회계의 전문가, 사무행정 전문가
가치성	특기, 기술, 기능, 전문성, 유능성, 생산성	탐구, 지식, 학문, 지혜, 합리성	예술, 창의성, 변화, 개성	사랑, 평등, 헌신, 인간존중, 공익, 용서, 봉사	권력, 야망, 명예, 모험, 자유, 보상	능력, 체계, 안전, 안정

출처: 안창규(2005). p.24.

직업적 가치는 일반 가치관과 일치하는 부분도 많겠지만 직업적 가치의 정의를 어떻게 내리느냐에 따라 많은 부분이 일치하지 않을 수도 있을 것이다. 이와 같이 대체적으로 또는 부분적으로 일치하는 것은 환경과 문화가 다변화될수록 개인마다 중요하게 여기는 가치도 다양화되는 상황에서, 한 개인이 ‘좋아하는 것’과 ‘중요하게 여기는 것’이 일치하지 않을 수도 있다는 것을 시사한다고 할 수 있다(박형규, 2000).

이와 같이 Holland 직업적 성격유형과 직업가치관의 관계가 있다는 선행연구의 이론적 근거에 의해서 실제 경험적 관계를 살펴본 연구들을 살펴보고자 한다. 이때 경험적 상관 연구들은 Holland 직업적 성격유형 RIASEC 유형별 직업가치관에 해당하는 직업가치들의 상관연구로, 유형별로 다른 직업가치들보다 1순위로 상관이 있다고 보고된 직업가치들을 중심으로 본 연구자가 선별한 경험적 상관 연구들이다.

Holland 직업적 성격유형과 직업가치관의 관계를 살펴보면, 먼저 안창규(2005)는 Holland 직업적 성격유형과 직업가치관의 관계를 다음과 같이 분류하고 있다. 실재형은 특기, 기술, 기능, 전문성, 유능성, 생산성에 가치를 두며, 탐구형은 탐구, 지식, 학문, 지혜, 합리성과 같이 학문탐구를 가치로 두는 것으로 분류하고 있다. 예술형은 예술, 창의성, 재능, 변화, 자유, 개성에 가치를 두는 있고, 사회형은 사랑, 평등, 헌신, 공익, 용서, 봉사에 가치를 두는 것으로 분류하고 있다. 그리고 기업형은 권력, 야망, 명예, 모험, 자유, 보상에 가치를 두며, 관습형은 능력,

체계, 안전, 안정에 가치를 두고 있는 것으로 분류하고 있다.

박형규(2000)의 Holland 직업적 성격과 직업가치에 관한 상관관계를 살펴보면, 박형규(2000)는 고등학생들을 대상으로 Holland의 직업적 성격과 직업가치관의 관계 분석 연구에서 내재적 가치 영역의 척도와 직업적 성격유형 점수와의 상관관계를 분석하였고, 그 결과는 다음과 같다. 실재적 유형은 모험, 책임감, 창의성(물품제작, 상품개발 등과 관련), 학문탐구, 인정, 성취, 도덕성, 재능활용과 유의한 정적 상관이 있었다. 특히 다른 유형에 비해 모험, 인정, 재능활용이 상대적으로 높은 상관을 보였다. 탐구적 유형은 심미성을 제외한 대부분 유의한 상관이 있었지만, 특히 다른 유형에 비해 학문탐구, 인정, 성취와 상관이 높았다. 예술적 유형은 책임감, 학문탐구, 인정, 이타성을 제외한 나머지와 상관이 있었다. 특히 비교적 창의성, 다양성, 심미성과는 상관이 높았다. 그리고 사회적 유형은 책임감, 성취, 도덕성, 이타성, 다양성, 자아성장, 심미성과 상관이 있었으며, 특히 도덕성, 이타성, 자아성장과는 상대적으로 상관이 높았다. 기업적 유형과는 모험, 책임감, 창의성, 인정, 성취, 도덕성, 생활방식, 다양성과 유의한 상관이 있었고 책임감, 생활방식과는 상대적으로 상관이 높았다. 그리고 관습적 유형은 책임감, 학문탐구, 인정, 성취, 도덕성, 다양성, 자아성장과 상관이 있었다. 통계적으로 유의하게는 나오지 않았지만 모험과 심미성에는 부적 상관을 보였는데, 이는 관습적 유형이 가지는 성격특성과 일치한다는 것을 알 수 있다.

외재적 가치 영역의 척도와 직업적 성격유형과의 상관을 분석한 결과, 실재적 유형은 우위, 주도성, 권력, 과시, 지위, 승진, 통솔과 유의한 정적 상관을 보였다. 탐구적 유형은 주도성, 지위, 장래성과 유의한 상관이 있었지만, 보수와는 부적 상관을 보였다. 예술적 유형은 모든 외재적 가치와 상관을 보이지 않았다. 사회적 유형도 외재적 가치와 유의한 상관을 보이지 않았다. 기업적 유형은 안정성과 건강을 제외한 모든 외재적 가치와 유의한 상관이 나타났으며, 특히 다른 유형과 상대적으로 우위, 주도성, 권력, 과시, 지위, 승진, 통솔, 장래성, 여가, 보수와 높은 상관을 보였다. 그리고 관습적 유형은 우위, 권력, 과시, 지위, 승진, 통솔, 장래성, 근무시설과 유의한 상관을 보였고, 근무시설과는 상대적으로 상관이 높게 나타났다.

병재적 가치 영역의 척도와 직업적 성격유형과의 상관을 분석한 결과, 실재적

유형은 신체활동, 가족, 옥외활동, 공정성과 상관을 보였고, 신체활동, 가족과는 다른 유형보다 상대적으로 높은 상관을 나타냈다. 탐구적 유형은 신체활동, 옥외활동, 빠른취업, 단순성, 친밀감과는 부적 상관을 보였다. 그리고 예술적 유형은 가족, 빠른취업, 단순성과 부적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 사회적 유형은 친밀감과 정적 상관을 보였다. 기업적 유형은 가족, 옥외활동, 공정성, 빠른취업, 친밀감과 상관을 보였고, 특히 옥외활동, 공정성, 친밀감은 비교적 높은 상관이 나타났다. 마지막으로 관습적 유형은 공정성, 단순성과 상관이 있었고, 단순성은 상대적으로 높은 상관을 보고하고 있다.

박보경(2002)은 고등학생을 대상으로 Holland의 직업적 성격유형과 적성 및 직업가치관의 관계 분석 연구에서 사회형, 사업형, 사무형, 현장형, 탐구형, 예술형의 Holland 6가지 직업적 성격유형과 11개의 직업가치관의 관계를 분석한 결과, 현장형은 능력 발휘, 사회적 인정과 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 탐구형은 능력 발휘, 발전성, 창의성, 자율성과 정적 상관이 있고, 특히 발전성과는 비교적 상관이 높았다. 그리고 보수, 안정성, 더불어 일함과는 부적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 그중 보수와는 상대적으로 높은 부적 상관을 보였다. 예술형은 능력 발휘, 다양성, 창의성과는 정적 상관을 보였고, 특히 능력 발휘, 다양성과는 높은 정적 상관을 보였다. 그러나 안정성, 더불어 일함, 사회봉사, 발전성과는 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 사회형은 지도력 발휘, 더불어 일함, 사회봉사와 통계적으로 유의한 정적 상관이 있고, 특히 더불어 일함, 사회봉사와 높은 상관을 보였다. 그리고 보수, 창의성과는 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 사업형은 지도력 발휘, 자율성과 높은 정적 상관을 보였고, 안정성, 더불어 일함, 사회봉사, 발전성과는 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 사무형은 안정성, 사회적 인정, 발전성과 정적 상관이 있고, 특히 안정성, 사회적 인정과는 상대적으로 높은 상관을 보였다. 그리고 다양성, 창의성과는 부적 상관이 있는 것으로 나타나, 관습형의 성격적 특성을 그대로 반영한 것으로 본다.

정희영(2007)은 직업을 가지고 있는 성인 남녀를 대상으로 Holland 진로유형에 따른 각 유형의 특성 연구에서 30개의 직업적 가치 척도 간의 결과를 살펴보면, 실재형은 전문적기술, 옥외활동, 학문탐구, 성취, 창의성, 도전감과 정적 상관을 보였고, 봉사, 사회, 신앙과는 부적 상관이 나타났다. 정적 상관을 보인 직업가치

중에서 옥외활동과 전문적 기술은 다른 유형들보다 더 높은 상관을 보였고 실재형 사람들의 성격적 특성과 일치하며, 특히 전문적 기술에 대한 가치는 다른 유형과는 상관을 보이지 않고 실재형에서만 상관이 나타났다. 실재형 사람들이 주로 현장에서 근무하고 몸으로 직접 활동하는 업무에 종사하기 때문에 옥외활동과 전문적 기술이 실재형 사람들의 대표적인 성격특성과도 일치한다. 탐구형 사람들은 탐구심이 많고 분석적, 논리적이며 지적 호기심이 많은 성격적 특성을 나타내는데, 학문탐구, 성취, 창의성, 다양성, 지도력, 지위, 보상, 발전기회, 승인, 도전감, 자율성, 상관, 작업환경과 정적 상관을 보였다. 특히 탐구형 직업가치 중 학문탐구, 성취가 가장 높은 상관관계를 보였다. 예술형은 학문탐구, 성취, 창의성, 예술, 다양성, 도전감과 정적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 창의성, 예술, 다양성과는 다른 유형들보다 더 높은 상관을 보였다. 사회형은 사회, 봉사, 지도력, 학문탐구, 서비스, 동료관계, 신앙, 승인, 성취, 창의성, 다양성, 지위, 도전감, 상사, 지역조건과 상관을 보였고, 특히 봉사, 사회, 동료관계, 신앙, 서비스, 승인과는 다른 유형보다 비교적 높은 상관을 보였다. 그리고 기업형은 지도력, 지위, 도전감, 사회, 창의성, 성취, 학문탐구, 보상, 다양성, 발전기회, 서비스, 자율성, 동료관계, 상사, 승인, 옥외활동, 봉사, 작업환경, 예술과 정적상관이 있는 것으로 나타났고, 그중에서도 지도력, 지위, 보상, 도전감, 자율성과는 다른 유형들보다 상대적으로 더 높은 상관을 보였다. 관습형은 작업환경, 지역조건, 지위, 지도력, 학문탐구, 서비스, 상사, 관습, 가족생활과 상관을 보였고, 특히 작업환경, 관습, 지역조건과 다른 유형들보다 비교적 높은 상관을 보였다.

본 연구에서 사용되는 직업가치관 문항은 선행연구에 의한 Holland의 직업적 성격유형과 직업가치관의 관계 연구에서 유형별로 상대적으로 높은 1순위 상관을 보이는 직업가치의 경우와 유사한 의미를 가지고 동일한 용어로 사용하고 있는 직업가치관의 하위 개념들은 보다 포괄적이라고 판단되는 하나의 직업가치 개념으로 정리하였다. 그리고 안창규(2005)의 경험적 직업가치관과 같은 경우에는 국회도서관 등 논문 검색 사이트에서 해당 문항을 찾을 수 없어, 직접 요청하여 받았지만 직업가치관 검사를 일부만 제공받을 수 있었다. 이를 정리하면 <표 5>와 같다. 구체적으로 살펴보면, 실재형에는 전문성, 기술특기, 모험, 인정, 재능

<표 5> (계속) 신행연구에 의한 Holland 직업적 성격유형과 직업가치관의 관계

유형	연구자	주요성	과시	지위	승진	봉급	차별성	여가	보수	상위활동	중정성	친밀감	지도력 발휘	자율성	지도력	모감	도전감	체제	안전	근무시절	탄소성	안정성	사회적 인정	작업환경	관습	직업수진		
R	박형규(2000)																											
	박보경(2002)																											
	안창규(2005)																											
I	장희영(2007)																											
	박형규(2000)																											
	박보경(2002)																											
A	안창규(2005)																											
	장희영(2007)																											
	박형규(2000)																											
S	박보경(2002)																											
	안창규(2005)																											
	장희영(2007)																											
E	박형규(2000)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○														
	박보경(2002)													○	○													
	안창규(2005)														○	○	○	○										
C	장희영(2007)																											
	박형규(2000)																											
	박보경(2002)																											
	안창규(2005)																											
	장희영(2007)																											

활용, 신체활용, 가족, 전문적기술, 옥외활동과 상대적으로 높은 상관성이 있는 것으로 나타났다. 탐구형은 탐구, 지식학문, 학문탐구, 성취, 발전성, 발전기회, 인정과 다른 유형들보다 비교적 높은 상관성을 보이고 있다. 그러나 직업가치관 인정과 같은 경우, 박형규(2000)의 연구에서 실재형과 탐구형에서 유사한 상관성을 보이고 있는 것으로 나타났다. 예술형은 창의성, 변화, 개성, 다양성, 심미성, 능력 발휘, 예술과 상관성이 높게 나타났다. 사회형은 헌신, 사랑, 도덕성, 이타성, 자아성장, 더불어 일함, 사회봉사, 봉사, 사회, 동료관계, 신앙, 서비스, 승인이 다른 유형들보다 높은 상관성이 있는 것으로 나타났다. 그리고 기업형은 권력, 야망, 책임감, 생활방식, 우위, 주도성, 과시, 지위, 승진, 통솔, 장래성, 여가, 보수, 옥외활동, 공정성, 친밀감, 지도력 발휘, 자율성, 지도력, 보상, 도전감과 높은 상관성을 보이고 있다. 마지막으로 관습형은 체제, 안전, 근무시설, 단순성, 안정성, 사회적인정, 작업환경 관습, 지역조건과 상관성이 높게 나타났다.

이와 같은 경험적 연구결과에서 본 연구자는 우선적으로 직업가치관 전체 문항 중 유형별로 1순위에 해당되는 직업가치들만을 선별하는 것을 기본으로 하였고, 그 다음으로는 RIASEC 유형별로 유사한 직업가치들은 좀 더 포괄적인 개념이라고 판단되는 직업가치관과 직업가치 용어 중에서 최근에 주로 사용되고 있는 직업가치 용어에 포함시키고자 하였다. 이 과정에서 ‘기술특기’, ‘재능활용’ 직업가치는 ‘신체 활용’으로, ‘발전기회’, ‘장래성’ 직업가치는 ‘발전성’으로, ‘사회봉사’, ‘이타성’ 직업가치는 ‘봉사’로, ‘통솔’ 직업가치는 ‘지도력’으로, ‘도전감’ 직업가치는 ‘도전’으로, ‘심미성’ 직업가치는 ‘예술’로, ‘금전보상’, ‘보수’ 직업가치는 ‘보상’으로, ‘영향력’ 직업가치는 ‘지도력’으로, ‘지식학문’ 직업가치는 ‘학문탐구’로, ‘사랑’ 직업가치는 ‘사회’로, ‘더불어 일함’ 직업가치는 ‘동료관계’로, ‘승진’ 직업가치는 ‘지위’로, ‘헌신’ 직업가치는 ‘봉사’로, ‘안전’, ‘근무시설’ 직업가치는 ‘작업환경’으로, ‘직업안정’ 직업가치는 ‘안정’으로, 그리고 ‘다양한 변화’ 직업가치 등은 좀 더 포괄적 용어 및 최근 주로 사용되고 있는 용어인 ‘다양성’등에 포함시켰다. 또한 ‘능력’ 직업가치의 내용은 전반적으로 기술과 관련된 내용을 다루고 있어 ‘전문적 기술’로 포함시켰고, ‘인정’ 직업가치관 같은 경우에는 각 경험적 연구에서 실재적 유형, 탐구적 유형, 기업적 유형에 1순위 상관성을 보이고 있어, 직장과 관련된 내용은 다소 이질감은 있지만 ‘내 일에 대해서 주위 사람들로 부터 존경받

는 것이 중요하다.’ 등의 내용은 본 연구자가 판단할 때 탐구적 유형에 보다 적합하다고 판단되어 탐구적 유형으로 분류하였으며, ‘사회적 인정’ 직업가치를 보다 포괄적인 개념으로 판단한 ‘인정’ 직업가치로 포함시켰다. ‘옥외활동’ 직업가치 역시 각각 연구에서 실재적 유형과 기업적 유형의 상관이 높게 나타나, 보편적으로 사무실보다는 사무실 외의 작업장과 같은 곳에서 일을 하게 되는 실재적 유형에 해당된다고 판단되어 ‘옥외활동’ 직업가치는 실재적 유형에 분류하였다. 마지막으로 친밀감과 같은 경우 기업적 유형과 1순위 상관으로 나타났지만 사회적 유형과의 차이가 상관계수가 불과 .013의 차이를 보이고 있으며, 이 친밀성의 문항 내용은 ‘인간적이고 사회적 관계를 강조하는 일을 하고 싶다.’로 기업적 유형보다는 사회적 유형에 보다 적합하다고 판단되어 사회적 유형으로 분류하였고, 다시 이 ‘친밀감’ 직업가치는 보다 포괄적인 ‘사회’로 포함시켰다. 또한, ‘모험’ 직업가치도 기업적 유형의 ‘도전’으로 포함시켰다. 이를 정리하면 <표 6>과 같고, 이러한 RIASEC 유형별 직업가치관 개념들을 정리한 후 <표 7>과 같이 제시하였다.

<표 6> Holland 직업적 성격유형별 직업가치 분류

유형	직업가치
실재형	전문적 기술, 전문성, 가족, 신체활용, 옥외 활동
탐구형	학문탐구, 인정, 성취, 발전성
예술형	창의성, 예술, 다양성, 개성, 능력 발휘
사회형	봉사, 사회, 동료관계, 서비스, 도덕성, 자아성장, 승인
기업형	지도력, 지위, 우위, 주도성, 책임감, 여가, 권력, 공정성, 보상, 자율성, 야망, 도전, 생활방식, 과시
관습형	안정성, 단순성, 체제, 관습, 작업환경, 지역조건

<표 7> 직업가치 개념 정리

직업가치	개념 정의
전문적 기술	자신의 신체적 능력, 기술, 그리고 전문적 기능의 발휘를 중요하게 보는 태도
전문성	분명하고, 질서정연하고 체계적인 대상, 연장, 기계 등의 전문적 조작과 관련된 것
가족	가족을 중요하게 바라보는 것
신체활용	직접 무엇을 만들거나 신체적 능력을 활용하는 것
옥외활동	실내보다 작업 현장에서의 활동을 의미 있게 보는 것

학문탐구	알고 싶어 하는 지식을 탐구할 수 있는 것을 의미 있게 보는 것
인정	다른 사람의 인정을 받는 것.
성취	스스로 목표를 세워 성취해 가거나 훌륭한 결과나 생산품을 내놓았다고 느껴지는 것
발전성	더 발전하고 배울 수 있는 기회가 있는 것
창의성	자신의 아이디어를 내서 새로운 시도를 할 수 있는 기회가 많은 것
예술	예술적 재능을 발휘할 수 있거나 독창적 아름다운 것들이나 예술을 감상하고 추구하고 표현하는 것
다양성	내가 맡은 일에 여러 가지 다양한 변화를 줄 수 있거나 항상 똑같은 일만을 하지 않는 것
개성	한 개인이 가지는 고유한 취향이나 독특성
능력 발휘	자신의 능력을 발휘하고 성취감을 갖는 것
봉사	인간적 사랑을 실천할 수 있거나 마음의 고통을 겪고 있는 사람을 도울 수 있는 것과 관련된 척도
사회	주로 사람들과 만나서 하거나 아이디어나 사물보다는 사람을 주로 다루는 것
동료관계	동료 직원들과 친밀하고 화목한 관계를 갖거나 동료 직원들과 좋은 인간관계를 가질 수 있는 것
서비스	다른 사람의 불편을 직접 도와주거나 다른 사람에게 직접 서비스하는 것
도덕성	내 스스로 바람직하다고 여겨지는 것
자아성장	인격수양에 도움이 되는 것
승인	나 자신 또는 내가 한 일에 대하여 관심과 칭찬과 같은 인정을 받는 것.
지도력	다른 사람들을 관리, 통제하거나 다른 사람들을 이끌면서 일하는 것
지위	높은 지위를 얻을 가능성이 있거나 힘과 권력(권한)이 있는 것
우위	경쟁을 통해 더 나은 대우를 받을 수 있는 것
주도성	내 마음대로 결정하고 일하는 것
책임감	책임을 중하게 여기는 것
여가	다른 직업보다 연중 휴가가 많거나 여가를 즐기는데 지장이 없는 것
권력	권력을 가지는 것
공정성	공정하고 평등한 처우가 보장되는 것
보상	봉급이나 수입이 많거나 정규수입 외에 부수입이나 어떤 다른 혜택이 많은 것
자율성	윗사람의 명령이나 통제 없이 독자적으로 일하고 책임지는 것
야망	크게 무엇을 이루어보겠다는 의지
도전	일하는데 경쟁과 모험이 따르거나 도전과 용기가 필요한 과제를 수행하는 것
생활방식	나의 생활방식과 일치되는 것
과시	자신을 좀 더 자랑하거나 뽐내어 보이는 것
안정성	직장에서 해고당할 염려가 없고 오랫동안 할 수 있는 것
단순성	하는 일이 늘(또는 대체로) 일정해서 바뀌지 않는 것
체제	조직의 질서정연하고 잘 조직된 체계
관습	정해진 규정대로 처리하기만 하면 되거나 시키는 대로 하기만 하면 되는 것
작업환경	근무시설이나 주변 환경이 좋은 곳이거나 깨끗하고 안락한 분위기의

	사무실에서 일하는 것
지역조건	내가 살고 싶은 곳에서 일할 수 있거나 교통이 문제가 되지 않는 것

본 연구에서 실제적인 직업가치관 문항 추출 근거는 먼저, Holland 직업가치 관련 이론적 근거 및 Holland 직업적 성격유형별에 해당하는 직업가치 관계 경험적 연구에 근거하여 직업가치관 문항들을 추출하였고, 이를 참고하여 박형규(2000), 박보경(2002), 안창규(2005), 정희영(2007)의 경험적 연구와 다른 선행연구들(김수정, 2012; 안강현: 1998; 한국고용정보원, 2006)에서 추가적으로 문항을 추출하는 것을 기본으로 하였다. 구체적인 직업가치관 문항의 추출 근거는 <표 8>과 같다.

<표 8> 기초 예비문항의 직업가치관 추출 근거

유형	직업가치	추출 근거						한국고용정보원
		김수정	박형규	박보경	안강현	안창규	정희영	
실재형	전문적 기술				○		○	
	전문성	○				○		
	가족		○					
	신체활동		○			○		
	옥외활동		○				○	
탐구형	학문탐구		○			○	○	
	인정		○	○				○
	성취	○	○		○		○	○
	발전성		○	○			○	
	창의성	○	○	○		○	○	
예술형	예술		○				○	
	다양성	○	○	○		○	○	○
	개성					○		
	능력 발휘			○				
	봉사		○	○		○	○	○
사회형	사회		○			○	○	
	동료관계			○			○	
	서비스						○	
	도덕성		○					
	자아성장		○					
기업형	승인						○	
	지도력		○	○			○	○
	지위	○	○		○		○	
	우위		○					
	주도성	○	○					
	책임감		○					

	여가	○				
	권력	○		○		
	공정성	○				
	보상	○	○	○	○	○
	자율성		○		○	○
	야망			○		
	도전	○			○	
	생활방식	○				
	과시	○				
	안정성		○	○		○
	단순성	○				
관습형	체제			○		
	관습				○	
	작업환경	○		○	○	
	지역조건				○	

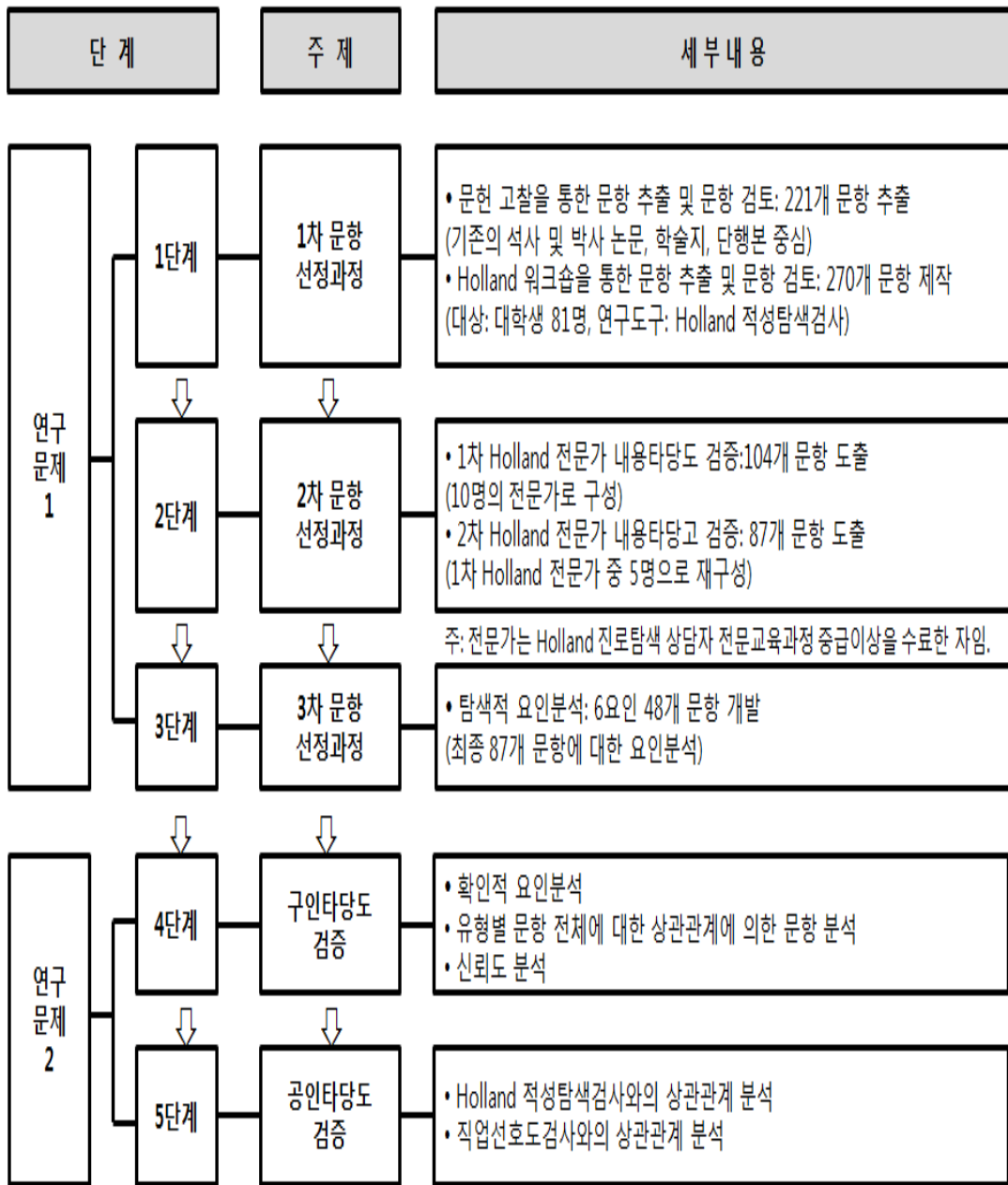
선행연구를 종합해볼 때, 직업가치관은 직업적 성격과 관련이 있으며, 이는 Holland가 제시한 각 직업적 성격의 특징과 깊은 관련이 있음을 알 수 있다(최동선, 1997). 이처럼 성공적인 직업선택과 직업만족을 위해서는 자신의 직업적 성격을 이해하고 직업적 성격유형에 적합한 직업가치를 함께 이해할 필요가 있다(박보경, 2002; 안창규, 2005). 특히 Cochran(1986)은 좋은 진로결정의 구성요소 중 하나로 자신이 가장 중요시하는 직업가치와 일치하는 직업을 선택하거나 탐색하는 것이라고 보았듯이, 직업가치관은 개인이 진로를 선택하는 데 있어서 중요한 변인(복월분, 2000; Zunker, 1986)으로 인식되어 왔다. 그러나 미국과 독일을 중심으로 직업가치관 연구가 주로 이루어져 왔으며, 국내의 대부분의 연구에서는 중, 고등학교 대상으로 한 연구가 대부분이다. 그리고 실제 대학생을 대상으로 연구한 Holland의 직업적 성격유형 RIASEC 유형별로 직업적 가치가 어떻게 다른지에 대한 종합적인 연구가 부족한 상태이며, Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 관련 척도 개발은 전혀 찾아볼 수 없다.

이와 같이 중, 고등학생을 대상으로 한 Holland 직업적 성격유형과 직업가치간의 관계 연구라는 실증적 후속 연구가 있지만, 이를 기반으로 대학생을 대상으로 한 Holland 직업적 성격유형별 직업가치 척도 개발은 전혀 이루어지지 않고 있다. 직업가치관 개발 연구만 보더라도 직업가치관 척도 개발이 대부분 외국의 척도를 가지고 수정·변안한 것에 그쳐 한국인을 대상으로 하였을 때 적합한지가 의문이 든다. 그리고 직업가치관 개발의 연구대상이 주로 중·고등학생이어서

우리나라의 현실에 적합하지 않다. 이유는 입시 위주의 교육으로 인해 성적에 맞추어 대학에 진학함으로써 중·고등학교 시기에 자신의 직업에 대해 고민할 여유와 기회를 제공받지 못한 채 대학에 진학하고 있는(유수복, 2013), 중·고등학생보다는 실제 직업선택 단계에 있는 대학생에게 보다 효과적이기 때문이다. 또한 최근 중앙고용정보원(2005) 등에서는 청년층(만 15세부터 29세 이하)과 같이 너무 포괄적인 대상을 선정하여 직업가치관 척도를 개발하였다. 이는 직업가치는 추상적 개념으로, 저학년보다는 고학년이 될수록 자신의 가치관을 명확하게 바라볼 수 있으며 보다 고차원적 추상적 사고가 가능해진다. 특히 직업과 관련된 가치를 선택할 때에는 나이를 통합하여 포괄적 대상으로 연구하기보다는 고학년 중에서도 직업과 밀접한 관계가 있는 세부 대상을 중심으로 연구하는 것이 효과적이라 여겨진다. 이처럼 대부분 외국의 척도를 수정·변안한 것을 제각각 달리 사용하여 Holland 직업적 성격유형과의 관계를 연구하고 있음으로써 서로 다른 결과가 나타나는 문제도 안고 있다. 그리고 외국의 척도는 대부분 너무 오래전에 만들어졌다는 한계를 지니고 있으며, 개인의 직업가치관은 사회적·문화적 환경에 영향을 받기(Kinnane & Pable, 1962; 강재태, 표은영, 1987) 때문에 수정·변안에 그친 외국의 직업가치 척도가 우리나라에 적합하지 않을 수 있다는 것을 고려할 필요가 있다. 따라서 대학생 직업가치관에 있어서, 한국 대학생에 보다 적합한 좀 더 구체적이고 명료화된 직업가치 특성을 파악할 수 있도록 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도의 타당화 과정 등을 거친 경험적 척도의 개발이 필요하다고 본다.

Ⅲ. Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도의 개발

본 연구는 Holland의 직업적 성격유형에 기반한 대학생용 직업가치관 척도를 개발하고 그 타당도를 검증하는 데에 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위한 척도 개발 과정은 크게 1단계에서 5단계로 구성되어 있다. 1단계에서 3단계까지는 연구문제 1에 해당하는 척도의 개발 단계, 4단계에서 5단계까지는 연구문제 2에 해당하는 척도의 타당화 단계이다. 구체적인 단계별로는 1단계에서는 선행연구 문헌조사에서의 문항 추출과 Holland 워크숍을 통한 문항 제작 과정이 이루어지는 1차 문항 선정 과정이 있고, 2단계는 Holland 전문가가 내용타당도를 검증하는 과정으로 1차와 2차로 구분하여 진행한 총 2차 문항 선정 과정으로 구성되어 있다. 그 다음으로 3단계는 대학생 직업가치관 척도 예비문항의 요인구조를 확인하기 위하여 탐색적 요인분석 과정이 이루어졌다. 그리고 4단계에서는 최종 직업가치관 척도의 모형이 적합한지를 확인하고, 일관성 있게 대학생 직업가치관 특성을 측정하고 있는지를 확인하기 위해 확인적 요인분석과 유형별 문항 전체에 대한 상관관계에 의한 문항 분석, 그리고 신뢰도를 포함하는 구인타당도 검증 과정을 거쳤다. 마지막 5단계에서는 타당성을 보다 확고하게 입증하기 위해 본 연구에서 개발된 척도의 요인 구조와 유사한 Holland 이론을 적용한 RIASEC 유형으로 유형화되는 이미 타당화 검증을 거친 2개의 척도와 의 공인타당도 검증 과정 단계로 구분하여 이루어졌다. 이를 구체적으로 도식화한 연구절차는 다음 [그림 2]와 같다.



[그림 2] Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도 개발 절차

척도 개발 시 고려사항으로 신뢰할 수 있고 타당한 척도 개발을 위해 여러 가지 고려해야 할 사항에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

척도의 개발 과정은 검사의 사용 목적과 검사를 개발하려는 기본 방향, 검사 내용, 적용대상, 검사가 활용되는 상황, 표준화 여부에 따라 개발 과정에서 다소 차이가 날 수 있지만, 척도 개발의 주요 단계들을 포괄적으로 구분하여 거의 공

통적인 방법과 절차를 제시하고 있다(강옥련, 2012). 이처럼 본 연구의 척도 개발 절차는 척도 개발의 주요 단계들을 포괄적으로 구분하여 제시하고 있는 윤서연(2016), 이송이(2007), 정희정(2008)의 척도 개발 절차를 따랐으며, 세부적으로는 본 연구자가 연구에 맞게 수정하였다.

척도를 제작할 때에는 우선 적합한 척도 양식과 반응 양식을 결정하여야 하며, 앞서 제시한 구성개념을 정확히 측정할 수 있는 문항을 만들어야 한다. 측정 방식은 다양하지만 본 연구에서는 제작이 용이하고 경제적이며(김남걸, 2001), 응답과 채점하기에 편하기 때문에 가장 보편적인 방법으로 광범위하게 사용되고 있는 Likert 척도법을 사용하였다. 또한 반응 양식은 5점과 7점 척도로 할 것을 권장하고 있다(엄명용, 조성우, 2005). 문항의 수가 많을 경우 반응 척도의 수가 많으면 응답자의 집중력이 떨어질 수 있으므로 본 연구에서는 보편적으로 사용되고 있는 5점 Likert 척도의 반응 양식이 가장 바람직하다고 판단하였다. 그리고 심리검사에서 일반적으로 사용되고 있는 점수 해석 방법으로 하위 차원별로 합산한 값이 높을수록 해당 하위 차원의 직업가치가 강한 것으로 해석하고 있는 안창규(2009)의 검사 해석 방법을 기본으로 하였다. 문항의 수는 심리적 설문 문항의 경우 대개 20~30개 또는 10~15분 정도의 응답 분량이 적당하다고 보았으며(김계수, 2004), 초기 문항을 구성할 때는 많은 수의 문항을 만든 후, 나중에 문항분석을 통하여 줄여나가는 방법을 사용하는 것이 바람직하다(탁진국, 2009). 특히 예비문항의 수는 최종 척도에 포함될 문항 수의 최소한 1.5배 이상이 되어야 하지만(한국심리학회, 1998), 김영환 외(2005)는 문항을 작성해본 경험이 거의 없는 사람일 경우 필요한 문항보다 4~6배로 문항을 작성할 것을 권고하고 있다. 또한 각 하위 척도는 3~15개 문항으로 구성하는 것이 바람직하다고 보았다(Walsh & Betz, 1995). 추출한 문항을 검토하는 과정에서 문항 작성 시 문항 내용은 간결하고 명확해야 하며 하나의 문장 안에는 의사전달이 확실히 되도록 여러 내용을 담지 않도록 문항을 선정해야 한다. 예비 척도 제작 후에는 전문가들의 내용 타당도 및 문항 표현의 적절성을 검토받아야 한다. 이러한 과정을 통해 구성개념과 맞지 않은 문항을 가려낼 수 있다.

전문가에 의한 내용타당도를 분석하여 문항을 수정, 보완한 후에는 연구대상의 표본을 수집하고 예비 척도를 구성하여 예비 실시를 해야 한다. 이 예비 실시 과

정에서 분석은 요인분석을 통해 구성개념에 맞지 않은 문항을 추려내고 개념화한 요인에 맞는 문항을 확정하여 최종 척도를 확정해야 한다(김현아, 2006).

새로 개발한 검사를 동일 특성 및 타 특성을 측정하는 기존 검사와의 상관계수를 통해 수렴 및 변별타당도를 얻으려면 검사에 사용할 기존 검사의 신뢰도와 타당도가 높아야 한다(탁진국, 2007). 이때 일반적으로 마지막 단계에 실시하는 공인타당도 검증 전에, 구인타당도를 확인하기 위해 완성된 척도가 이론적 모형 구조에 대한 타당성과 전반적인 구조적 적합성을 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시한다(탁진국, 2007). 그리고 신뢰도 분석을 통해 각 문항이 변인을 측정하는 데 있어 얼마나 동질 문항으로 구성되어 있는지와 시간의 경과와 관련하여 얼마나 일관성을 지니고있는 지를 밝혀야 한다(문수백, 2009).

따라서 본 연구에서는 척도 개발 시 위와 같은 고려사항을 반영하여 대학생 직업가치관 척도 개발을 위한 절차를 따랐다.

1. 제1차 문항 선정 과정

가. Holland 직업적 성격유형과 관련한 문헌 고찰을 통한 문항 추출 및 문항 검토

1) 연구자료

초기 문항을 수집하는 과정에서 참고한 Holland 직업적 성격유형과 직업가치관과 관련된 문헌은 기존의 석·박사 논문, 학술지, 단행본 등 국내·외 연구들을 중심으로 고찰하여 선행연구의 이론적 근거에 바탕을 두고 구성 개념을 명확히 한 후, Holland 직업적 성격유형의 6가지 하위 요인별로 대학생에게 적합한 직업가치관과 관련된 문항을 추출하였다. 문헌조사에 대한 문항 추출 기준을 살펴보면 먼저 앞서 제시한 <표 5>와 같이 선행연구에 의한 Holland 직업적 성격유형과 직업가치관의 관계 연구에서 유형별로 직업가치관과 상관이 가장 높은 직업가치로 보고된 문항들만을 추출하였다. 둘째, 유형별로 상관이 가장 높았던 직업가치 개념을 기준으로 하여 여러 선행연구들을 참조하여 유사한 직업가치 개념에 포

함된 문항을 추출하는 것을 기본으로 하였다(표 8 참조). 그리고 선행연구에서 직업가치 문항을 추출할 때, 표 5에서 제시되지 않은 직업가치 문항들과 선행연구 중 미발표 논문 등과 같이 문항을 일부 제시하지 않는 경우 문항 추출에서 제외하였다. 구체적으로 Mietus(1977)가 설계한 Maryland Work Value Inventory(MWVI)를 안강현(1998)이 번안한 문항 중 27개 문항, 안창규(1998)가 미발표로 제작한 직업가치관 검사를 국내외의 연구에 활용된 직업가치관 검사와 일반 가치관 검사를 참고한 다음 보완한 박형규(2000)의 210개 문항 중 31개 문항, 한국직업능력개발원(2001)에서 개발한 직업가치관 검사를 박보경(2002)이 사용한 문항 중 10개 문항, 안창규(2005)의 가치 문항 중 43개 문항, 한국고용정보원(2006)에서 개발한 직업가치관 78개 문항 중 47개 문항, 안창규(1998)가 미발표로 제작한 직업적 가치 검사로 국내외의 연구에 활용된 직업적 가치 검사와 일반 가치관 검사를 참고하여 정희영(2007)이 제작한 60개 문항 중 42개 문항, 김수정(2012)이 사용한 41개 문항 중 26개 문항 등을 앞서 제시한 이론적 고찰과 경험적 선행연구를 통해 총 226개 직업가치관 문항을 추출하였다.

2) 연구방법

문헌조사를 통하여 수집된 문항들은 Holland 진로탐색 상담자 전문교육과정 중급 이상을 수료한 상담심리 박사 전문가 2명과 상담심리 박사과정 전문가 2명, 그리고 상담심리 석사과정의 전문가 1명 총 전문가 5명이 함께 검토하여 교정하고 바람직하지 않은 문항을 제거하는 방식의 선정 과정을 거쳤다. 구체적으로 1차 문항 선정과정에서는 문헌조사를 통하여 총 226개 문항이 선별되었으며, 226개 문항을 검토하여 바람직하지 않은 문항과 비문 등의 문항을 제거하거나 서술형식의 수정 및 교정하는 정제 작업을 거쳤다. 이 과정에서 통일되지 않은 기술형식이 문제가 되어 ‘나의 신체적 능력과 기술을 발휘하는 직업’, ‘학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 직업’ 등과 같은 문항을 다른 문항들과 유사한 기술 방식인 ‘나의 신체적 능력과 기술을 발휘할 수 있는 직업에 종사하고 싶다.’, ‘학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 것이 중요하다.’와 같이 전혀 다른 기술 방식에서 비교적 통일성 있게 수정이 이루어졌다. 또한, ‘나의 상상

력으로 어떤 새로운 것을 창조할 수 있는 직업’, ‘내가 속해 있는 회합이나 클럽의 지도자가 되고 싶다.’, ‘머리모양, 옷 모양을 남과 같이 하지 않는다.’의 문항 등을 최대한 본래 뜻을 가지도록 고려하면서 ‘나의 상상력으로 새로운 것을 창조할 수 있는 직업이 좋다.’, ‘내가 속해 있는 조직이나 모임의 지도자가 되고 싶다.’, ‘나는 개성 있는 것을 추구하는 편이다.’ 등과 같이 대학생들이 의미를 잘 전달받을 수 있도록 기술 방식을 수정하거나 교정하였다. 특히 ‘때때로 새로운 문제, 새로운 사람, 새로운 상황에서 일을 하고 싶다.’와 같은 문항의 경우 하나의 질문 문항에 3가지의 의미가 혼재되어 있어, 이에 대해서는 각각 ‘때때로 새로운 문제 상황에서 일을 하고 싶다.’, ‘때때로 새로운 사람과 일을 하고 싶다.’, ‘때때로 새로운 상황에서 일을 하고 싶다.’의 3가지 문항으로 구분하여 명확하게 의미를 구체화하였다. 그리고 ‘가난하고 병든 사람들을 돌볼 수 있는 일이 좋다.’ 등과 같이 한 유형에서도 일반적이지 않고 특정 대상에 관련되게 만드는 문항과 ‘다른 사람이 내 말을 듣도록 한다.’와 ‘고리타분하고 지루한 일은 싫다.’ 등의 문항은 극단적인 표현방식으로 긍정적 응답에 제한적일 것으로 판단되어, 이러한 문항들은 제거하였다. 문헌조사를 통한 추출 문항 검토 과정에서 구체적인 삭제 이유와 수정 과정은 <부록 1>에 제시하였다.

3) 연구결과

문헌 고찰 과정에서는 총 226개 문항이 수집되었지만, 그중 ‘때때로 새로운 문제, 새로운 사람, 새로운 상황에서 일을 하고 싶다.’ 한 문항에서 3가지의 질문을 하는 문항이 존재하는 것으로 나타나 문항을 3가지로 분류하였더니 총 228개 문항이 선별되었다. 이 과정에서 전문가 5명이 함께 검토한 결과 바람직하지 않은 문항 7개 문항을 제거하여 총 221개 문항이 선정되었다. 선정된 직업가치 문항을 Holland 직업적 성격유형인 6가지 RIASEC 유형별로 구체적으로 살펴보면, 실재형(Realistic)에는 33개 문항, 탐구형(Investigative)은 25개 문항, 예술형(Artistic) 36개 문항, 사회형(Social) 25개 문항, 기업형(Enterprising) 77개 문항, 마지막으로 관습형(Conventional)에는 25개의 직업가치 문항이 추출되었다. 문헌 고찰을 통한 Holland 유형별 직업가치관 최종 문항 선정은 <표 9>와 같다.

<표 9> 문헌조사를 통해 추출된 Holland 유형별 최종 문항

(단위: 명)

Holland 유형	문항 수
R유형(실재형)	33
I유형(탐구형)	25
A유형(예술형)	36
S유형(사회형)	25
E유형(기업형)	77
C유형(관습형)	25
총계	221

나. Holland 워크숍을 통한 문항 제작 및 문항 검토

1) 연구대상

본 연구는 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도를 개발하기 위한 목적을 달성하기 위하여 대학생 직업가치관 특성을 반영하기 위한 문항 추출 두 번째 방법으로 제주 지역의 4년제 대학교에 다니는 1~4학년에 해당하는 대학생 총 81명(남학생 37명, 여학생 44명)을 표적 집단으로 택하였다. 본 연구에서 의미하는 표적 집단 방법은 정량 연구를 하기 전에 예비적으로 실시하는 정성적 조사 방법으로, 양적 조사에서 검증할 가설 설정을 목적으로 하고 있다.

2) 연구도구

(1) Holland 적성탐색검사

대학생의 직업적 성격유형 검사를 위한 측정 도구로 고등학교 3학년부터 성인에 이르기까지 사용하는 Holland 적성탐색검사(SDS; Self-Directed Search)를 검사 도구로 사용하였다. 본 검사는 미국을 비롯한 전 세계적으로 진로지도 및 상

답에 가장 많이 사용되고 있는 것으로 알려진 Holland 직업적 성격유형론에 기초하여 Holland가 제작한 검사인 Self-Directed Search(SDS)를 미국의 Psychological Assessment Resources, Inc.(PAR)로부터 1995년 안창규가 저작권 및 출판 허가를 받아 번안하고, 안창규(1996)에 의해 한국에서 중·고·대학생을 대상으로 표준화된 검사이다. 이 검사는 R(실재형)유형, I(탐구형)유형, A(예술형)유형, S(사회형)유형, E(기업형)유형, C(관습형)유형을 선별적으로 측정하며, 총 390개 문항으로 구성되어 있다. 응답 방식은 대부분 문항의 선호 경향에 따라 '예', '아니오'로 응답하도록 되어 있고, 일부 능력평점 문항은 7점 Likert 척도로 구성되어 있다. 그리고 안창규(1996)가 중, 고, 대학생 1,161명을 대상으로 한 표준화 연구에서 대학생의 Holland 적성탐색검사 6가지 RIASEC 유형별 신뢰도(Cronbach's α)는 .89~.94로 높게 나타났다.

3) 연구방법

초기 문항의 수집 과정에서는 Holland 직업적 성격유형을 알지 못하는 대학생 81명을 대상으로 Holland 워크숍을 진행하였다. 워크숍을 선택한 이유는 본 연구의 목적이 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관을 파악하는 것이므로 본 연구에서 제시하는 Holland 직업적 성격유형에 대한 정확한 이해가 필요하다. 그리고 기존의 직업가치관 척도들이 대부분 번안하거나 개발된 시기가 대부분 오래 되었고, 외국의 척도를 번안, 수정하는 정도에 그치고 있기 때문에 현재 우리나라 대학생의 특성을 반영하기 어렵다. 따라서 실제 우리나라 대학생의 직업가치관 특성을 파악하기 위해서 Holland 워크숍이 이루어졌다. 이 과정에서는 Holland 워크숍에 참가한 대학생들이 Holland 직업적 성격유형 검사를 통하여 자신의 유형을 파악한 후, 같은 유형끼리 집단으로 모여 진로를 선택하는데 있어 어떤 직업가치관을 가지고 있는지 고민해보고 서로 의견을 나누도록 제시하였다. 또한 같은 유형의 집단에서 공통적으로 공유된 직업가치관을 선정하도록 하고, 그 직업가치관에 대해서는 개별적으로 왜 그 직업가치관이 자신에게 중요한지를 기술하도록 하였다(부록 2 참조). 이렇게 기록된 내용을 바탕으로 문항을 제작하였다.

Holland 워크숍은 한국진로상담연구소에서 실시하는 Holland 진로상담 전문가 자격교육 ‘특수상담’ 과정까지 수료하고 대학생들을 대상으로 Holland 진로집단상담 프로그램을 진행한 경험이 있는 본 연구자가 직접 진행하였다. Holland 워크숍 과정은 다음과 같이 진행되었다. Holland 워크숍은 2016년 6월 7일에 40명, 6월 9일 41명씩 각각 2시간에 걸쳐 이루어졌다. 구체적인 각 단계의 워크숍 구성 내용을 보면, 1회기에는 Holland 직업적 성격유형의 이해, 2회기는 자기 발견 및 타인 이해, 3회기는 각 RIASEC 유형별 집단 활동을 통한 유형별 진로선택 시 고려하는 직업가치 분석하기, 그리고 마지막 4회기는 RIASEC 유형별 공통된 직업가치 선별 및 이해, 그리고 자신이 중요하게 생각하는 직업가치의 특성에 대해 기술하기 등의 내용으로 구성되었다. 이에 대한 Holland 워크숍 일정과 내용, 그리고 Holland 워크숍 참여자의 Holland 직업적 성격유형 분포는 다음의 <표 10>, <표 11>, <표 12>와 같다.

<표 10> Holland 워크숍 일정 및 대상자

(단위: 명)

날짜	연구대상자	참가자 수
2016년 6월 7일	J 대학교 전인교양 수업 학생	40
2016년 6월 9일	J 대학교 전인교양 수업 학생	41

<표 11> Holland 워크숍 내용

회기	워크숍 내용	주요 활동
1	Holland 직업적 성격유형 이해	▶ Holland 적성탐색검사 실시 ▶ 6가지 RIASEC 유형의 주요 특성 이해하기
2	자기 발견 및 타인 이해	▶ 6가지 RIASEC 유형의 장단점 이해하기
3	유형별 집단 활동 I	▶ RIASEC 유형별 진로 선택 시 고려하는 직업가치 분석하기
4	유형별 집단 활동 II 및 자신이 중요하게 생각하는 직업가치관 밝히기	▶ RIASEC 유형별 공통된 직업가치 선별 및 이해, 그리고 자신이 중요하게 여기고 있는 직업가치를 이해하고 자신의 직업가치 특성에 대해 기술하기

<표 12> Holland 워크숍 참여자의 Holland 직업적 성격유형 분포

(단위: 명)

유형	인원
R유형(실재형)	8
I유형(탐구형)	6
A유형(예술형)	15
S유형(사회형)	17
E유형(기업형)	23
C유형(관습형)	12
총계	81

전문가 구성은 Holland 워크숍 과정을 통하여 제작된 문항에 대해 문헌조사 절차 때와 같이 Holland 진로탐색 상담자 전문교육과정 중급 이상을 수료한 상담심리 박사 전문가 2명과 박사과정 전문가 2명, 그리고 상담심리 석사과정의 전문가 1명 총 전문가 5명이 함께 검토하여 교정하고 바람직하지 않은 문항을 제거하는 방식의 선정 과정을 거쳤다. 구체적으로 1차 문항 선정 과정에서는 Holland 워크숍을 통하여 총 270개 문항이 제작되었으며, 270개 문항을 검토하여 바람직하지 않은 문항과 비문 등의 문항을 제거하거나 서술 형식의 수정 및 교정하는 정제 작업이 이루어졌다. 이 과정에서 ‘특수한 기술, 지식 등이 필요하다.’, ‘발전의 기회가 많은 것이어야 한다.’, ‘자신의 노후까지 아무런 걱정 없이 계획할 수 있도록 안정적이어야 한다.’ 등의 문항이 직업가치관 문항 기술 방식과 맞지 않아 각각 ‘특수한 기술, 지식 등이 필요한 일이 좋다.’, ‘발전의 기회가 많은 일에 가치를 느낀다.’, ‘자신의 노후까지 아무런 걱정 없이 계획할 수 있도록 안정적인 일이 좋다.’와 같이 문항을 수정 및 교정하였지만 최대한 본래 의미를 가지도록 고려하였다. 또한 ‘사물을 조작하는 활동을 한다.’, ‘호기심을 만족시켜 주는 일이어야 한다.’, ‘어떤 새로운 것을 발견하고 분석하는 데 관심이 많다.’ 등의 문항은 ‘기계, 도구, 동물 등을 조작하는 체계적인 활동이 중요하다.’, ‘지적 호기심을 만족시켜 주는 일을 우선 고려한다.’, ‘자신의 전공 분야의 지식을 활용하여 어떤 새로운 것을 발견하고 분석하는 데 큰 의미를 둔다.’ 등의 문항과 같이 의미가

보다 명확하게 구체화되도록 수정하거나 교정하는 과정을 거쳤다. 그리고 ‘성취감이 없다면 발전도 없을 것이다.’ 등과 같이 극단적인 문항들을 제거하였고, ‘자신의 것을 억지로 주장하는 사람이 없어야 한다.’ 문항 등은 일반적으로 대부분의 사람들이 싫어하는 경향이 강한 문항으로 편향적인 문항으로 판단되어 이 역시 제거하였다. 구체적인 삭제 이유와 수정 과정을 정리한 내용은 <부록 3>에 제시하였다.

4) 연구결과

본 Holland 워크숍 과정에서는 총 282개 문항이 제작되었다. 이 문항을 전문가 5명과 함께 검토한 결과 바람직하지 않은 문항 12개 문항을 제거하여 총 270개 문항이 선정되었다. 구체적으로 선정된 직업가치관 문항은 Holland 직업적 성격 유형 6가지 RIASEC 유형별로 R(실제형)유형에는 20개 문항, I(탐구형)유형은 20개 문항, A(예술형)유형 44개 문항, S(사회형)유형 60개 문항, E(기업형)유형 90개 문항, 그리고 마지막으로 C(관습형)유형에 36개의 직업가치 문항이 수집되었다. Holland 워크숍을 통한 Holland 유형별 직업가치관 최종 문항 선정은 <표 13>과 같다.

<표 13> Holland 워크숍을 통해 제작된 Holland 유형별 직업가치관 최종 문항
(단위: 명)

Holland 유형	문항 수
R유형(실제형)	20
I유형(탐구형)	20
A유형(예술형)	44
S유형(사회형)	60
E유형(기업형)	90
C유형(관습형)	36
총계	270

결국 문헌조사를 통해서 총 221개 문항이 선정되었고 Holland 워크숍 과정을 통하여 선정된 문항은 총 270개 문항이 선정되었다. 따라서 문헌조사와 Holland 워크숍 과정을 통하여 최종 선정된 문항은 총 491개 문항으로, 구체적인 유형별 직업가치관 문항은 <표 14>와 같고, 이에 대한 문항 내용은 [부록 4]에 제시하였다.

<표 14> 문헌조사와 Holland 워크숍을 통해 도출된 유형별 총 문항

유형	문헌 조사	Holland 워크숍	총계
R유형(실재형)	33개 문항	20개 문항	53개 문항
I유형(탐구형)	25개 문항	20개 문항	45개 문항
A유형(예술형)	36개 문항	44개 문항	80개 문항
S유형(사회형)	25개 문항	60개 문항	85개 문항
E유형(기업형)	77개 문항	90개 문항	167개 문항
C유형(관습형)	25개 문항	36개 문항	61개 문항
총계	221개 문항	270개 문항	491개 문항

2. 제2차 문항 선정 과정

가. 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증

새로운 검사 개발자는 전문가들에게 구성개념에 대한 명확한 안내를 해야 하며 검토 기준 또한 제시해야 한다(한국심리학회, 1998). 이때 전문가 집단을 대상으로 한 문항 평정에서 5점 Likert 척도에서 평균 3점 이상이면 구인을 안정적으로 측정하고 있다고 판단하며(Dawis, 1987), 이 과정을 통해 구성개념과 맞지 않은 문항을 가려낼 수 있다. 구체적으로 문항의 적절성을 평가하는 기준은 점수화한 5점 척도에서 전체 전문가가 부여한 평점 평균이 3점 이상이면 적절하다고 보고한 이송이(2007)와 5점 척도에서 전체 전문가의 평점 평균이 3.50 이상이면 적절하다고 보는 정희정(2008)의 기준이 있다. 그리고 윤서연(2016)의 좀 더 보수적 기준을 적용하면 전체 전문가가 모두 4점 이상이 되면 추출된 문항이 적절하다고 판단한다.

본 연구에서는 전문가 평점은 어느 한 전문가의 극단적인 평점을 피하고 전체 전문가의 원만한 합의점을 도출하며 문항의 적절성을 평가하고자, 이송이(2007)의 판단기준을 적용하여 전체 전문가들이 부여한 점수의 평점 평균이 3.50 이하 문항을 삭제하는 기준을 세웠고, 연구의 과정과 결과를 살펴보면 다음과 같다.

1) 전문가 구성

문헌조사 연구와 Holland 워크숍을 통하여 도출된 문항에 대해 바람직한 문항과 바람직하지 않은 문항 검토 과정을 마치고, RIASEC 유형별 직업가치관 문항이 적합한지를 내용타당도 검증을 위해 전문가를 구성하였다. 전문가 구성은 기본적으로 Holland 진로탐색 상담자 전문교육과정 중급 이상을 수료하였으며, 구체적으로 상담심리 전공 교수 1명, 상담심리 전공 박사 전문가 3명과 박사과정 전문가 4명, 그리고 상담심리 전공 석사학위를 받고 상담분야에 근무하면서 Holland 진로탐색검사 등의 진로 해석 상담도 겸하고 있는 전문가 2명을 포함한 총 10명으로 전문가를 구성하였다.

2) 연구도구

내용타당도는 척도의 내용이 측정하고자 하는 개념을 포괄하고 있는지에 관한 것이다. 측정하고자 하는 개념의 하위 영역을 척도의 문항이 제대로 다루고 있을 때 내용타당도를 갖추었다고 볼 수 있다.

본 연구에서 내용타당도 검증을 위하여 사용한 도구는 1차 문항 선정 과정에서 진행되었던 문헌조사를 통해 선정된 문항과 Holland 워크숍을 통하여 도출된 문항 총 491개 문항이었다.

3) 연구방법

두 차례 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정 중 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정에서는 전체 전문가가 부여한 평점 평균 점수가 낮은 문항을 먼

저 삭제한 후에 중복문항을 제거하는 과정을 거쳤다. 그리고 추상적인 내용의 문항과 문법에 맞지 않는 문장을 수정하도록 하였다.

구체적으로 중복문항을 제거하는 과정에서는 유사한 문항 중에서 보다 포괄적인 문항을 남겨두고 다른 문항들은 제거하였다. 총 491개 문항에 대한 Holland 전문가 10명의 평점 결과는 [부록 5]에 제시하였다. 그리고 491개 문항에서 전문가 평점 3.50이상을 받은 355개 문항에 대해 중복문항의 제거와 비문 등 바람직하지 않은 문항의 수정 및 본래의 문항에서 지나치게 수정하여야 하는 경우에는 전문가 의견을 통하여 제거하는 식의 과정을 거쳤다. 이 과정에서 전문가 10명의 평점 평균 3.5점 이하 점수를 받은 문항으로는 R유형에는 ‘남들이 부러워하는 직업을 가지고 싶다.’, I유형에는 ‘다른 사람으로부터 인정을 받을 수 있는 일을 우선 고려한다.’, A유형에는 ‘나의 능력을 발휘해서 성취감을 갖는 것이 중요하다.’, S유형에는 ‘나중에 후회할 것 같은 일은 되도록 하지 않는다.’, E유형에는 ‘업무 외 다른 취미활동을 통해 스트레스를 풀려고 한다. C유형에는 ‘다른 사람들이 부러워하거나 인정하는 일이 좋다.’ 문항 등이 제거되었다. 그리고 중복문항으로는 ‘신체 활동을 주로 활용하는 일이 좋다.’, ‘신체를 활용하거나 운동 능력을 발휘할 수 있는 일을 좋아한다.’, ‘내 신체를 활용하거나 운동능력을 펼칠 수 있는 일을 하고 싶다.’ 등의 문항을 좀 더 포괄적인 의미로 판단한 ‘나의 신체적 능력과 기술을 발휘할 수 있는 직업에 종사하고 싶다.’의 문항을 남기고 다른 유사 문항을 제거하였고, 마찬가지로 ‘다른 사람을 도울 수 있는 일을 좋아한다.’, 다른 사람들에게 실질적인 도움이 되는 일을 하고 싶다.’ 등의 문항보다 명확하고 더 포괄적이라고 판단되는 ‘다른 사람을 도울 수 있는 일을 하고 싶다.’의 문항을 남기고 나머지 유사한 중복 문항들을 제거하였다. 또한 ‘내가 주도적으로 할 수 있는 자리가 좋다.’, ‘내가 다른 사람들을 대부분 이끄는 편이다.’, ‘조직을 위하여 다른 사람을 잘 이끌 수 있는 능력이 있다.’ 등의 문항을 보다 포괄적 의미로 해석한 ‘내가 리더가 되어 대부분 진행하는 일이 좋다.’ 문항을 남기고 제거하였다. 그리고 ‘호기심을 자극하고, 지식을 탐구할 수 있는 일이 중요하다.’의 문항을 ‘새로운 지식을 연구하여 호기심을 만족시키는 일을 한다.’로 문항 수정 및 교정의 과정을 거쳤다. 마지막으로 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정을 통하여 선정된 104개 문항에 대한 검토 및 평점을 한 결과 Holland 전문가들이 기존

선행연구에서 추출한 실제 사용하고 있는 직업가치관 문항뿐만 아니라 워크숍을 통하여 도출된 문항들이 대부분 ‘~이 좋다.’, ‘~을 하고 싶다.’ 등의 표현방식으로 되어 있는데, 이는 응답자의 성향 및 선호도를 묻는 경향이 짊어져 거의 직업선호도에 가깝다고 하는 지적이 있었다. 따라서 ‘정해진 관례에 따라 일하는 것이 좋다.’, ‘예술적 재능을 발휘할 수 있는 일을 하고 싶다.’, ‘다른 사람과 함께 일할 수 있는 직업이 좋다.’의 문항 등을 ‘정해진 관례에 따라 일하는 것이 중요하다.’, ‘예술적 재능을 발휘하여 표현할 수 있는 일인지가 중요하다.’, ‘다른 사람과 함께 일할 수 있는 직업인지가 중요하다.’ 등과 같은 기술 방식으로 수정 및 교정하는 과정을 거쳤다.

4) 연구결과

직업가치관 1차 문항 선정 과정에서의 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 결과에서는 선행연구와 Holland 워크숍 과정에서 도출된 총 491개 문항에 대해 평균 3.50 이상의 문항이 총 355개가 선정되었지만, 355개 문항에서 다시 유사 또는 중복문항을 제거하는 과정에서 251개 문항이 제거되었다. 그 결과 직업가치관 총 104개 문항이 선정되었다. Holland 직업적 성격유형 RIASEC 6가지 유형별로는 R유형에는 17개 문항, I유형은 16개 문항, A유형 19개 문항, S유형 19개 문항, E유형 18개 문항, C유형 15개 문항으로 구성되었다. 총 104개 문항을 유형별로 정리한 유형별 문항 수는 <표 15>와 같고, 선별된 문항의 내용은 [부록 6]에 제시하였다.

<표 15> 유형별 1차 문항 선정 결과

유형	문항 수
R유형(실재형)	17
I유형(탐구형)	16
A유형(예술형)	19
S유형(사회형)	19
E유형(기업형)	18
C유형(관습형)	15
총계	104

나. 2차 Holland 전문가 내용타당도 검증

2차 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정에서는 각 문항 간의 일치도와 평점을 살펴보기 위해 전문가 5명의 각 문항에 대한 점수를 1점에서 5점으로 평점한 자료를 토대로 전문가 간의 일치도를 다음의 공식에 의하여 이 척도의 신뢰도를 산출(김응자, 2008; 윤서연, 2016; 이송이, 2007; 전수영, 2013; 정희정, 2008)하였다.

$$\text{전문가 간 일치도(\%)} = \frac{\text{일치된 문항의 수}}{\text{총 문항 수}} \times 100$$

또한 내용타당도 분석 방법은 Lawshe(1975)의 내용타당도 비율(content validity ratio)로 살펴보았으며, 이에 대한 내용타당도 비율의 공식은 다음과 같다.

$$\text{내용타당도비율} = \frac{Ne - N/2}{N/2}$$

여기서 Ne는 특정 문항이 내용 영역을 잘 측정한다고 평가한 사람의 수를, 그리고 N은 전체 평가자 수를 뜻한다(탁진국, 2007). 내용타당도 비율이 1에 가까울수록 그 문항에 대해 전문가가 중요하다고 동의하고 있다는 것을 의미한다.

연구의 과정과 결과를 살펴보면 다음과 같다.

1) 전문가 구성

2차 Holland 전문가 내용타당도 검증에서는 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증과정에서 선별된 최종 104개 문항에 대한 직업가치관 특성에 적합한지를 다시 전문가 간 조율 과정을 거치는 문항 검토 과정을 통해 문항 수정 및 교정이 이루어졌다. 문항 검토 과정에서 전문가는 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정에서 전문가로 구성되었던 상담심리 전공 박사 1명의 전문가와 상담심리 박사과정 전문가 2명을 포함한 총 3명으로 구성되었다. 이처럼 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증에서도 문항에 대한 수정 및 교정 과정이 이루어졌고, 2차 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정에서도 문항 재교정이 이루어진 결과 Holland 전문가의 내용타당도 검증을 다시 할 필요가 있었다. 따라서 2차 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정의 전문가 구성은 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정에서 극단적으로 낮은 점수를 부여한 상담심리 전공 박사 전문가 2명, 상담심리 박사과정 전문가 1명, 그리고 상담심리 전공 석사학위를 받고 상담 분야에서 근무하면서 Holland 진로탐색검사 등의 해석 상담도 하고 있는 전문가 1명을 포함한 총 5명의 전문가로 재구성하였다.

2) 연구도구

본 연구에서 내용타당도 검증을 위해 사용한 도구는 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증을 통하여 선정된 최종 104개 문항이었다.

3) 연구방법

이 과정에서는 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정을 거쳐 선정된 총 104개 문항에 대해 먼저 문항 검토 과정을 거쳤다. 이 문항 검토 과정에서는 ‘새로운 생산품이나 기술을 전문적으로 개발할 수 있는 일을 한다.’, ‘기구나 도구

등을 활용하여 직접 만드는 일을 한다.’, ‘나의 신체적 능력과 기술을 발휘할 수 있는 직업이 중요하다.’의 문항을 보다 명확하게 의미 전달 및 문항이 매끄럽도록 ‘생산품이나 기술 등을 설계하거나 제작·개발할 수 있는 전문적인 일은 나에게 매우 의미 있는 일이다.’, ‘일을 할 때 기구나 도구 등의 활용 여부가 중요하다.’, ‘나의 신체적 능력과 기술을 발휘할 수 있는 직업을 선택하는 것이 중요하다.’의 문항으로 수정하였다. 또한 ‘나의 상상력으로 새로운 것을 창조할 수 있는 일을 한다.’의 문항과 ‘독창적인 아름다움을 추구하고 표현할 수 있는 일을 한다.’ 문항, ‘타인의 시선에 개의치 않고 자신이 생각하는 대로 표현할 수 있어야 한다.’ 등의 문항을 ‘나의 상상력으로 새로운 것을 창조할 수 있는 일을 하는 것은 의미 있다.’, ‘독창적인 아름다움을 추구하고 표현할 수 있는 일에 의미를 둔다.’, ‘타인의 시선에 개의치 않고 내가 생각하는 대로 표현(행동)할 수 있어야 한다.’ 등과 같이 의미전달이 잘 되도록 문장을 교정하였다. 그리고 바람직하지 않은 문항 교정으로는 ‘자신의’, ‘나의’ 등의 문장이 혼재되어 있어서 전체적인 흐름 맞게 ‘나의’, ‘내가’ 등으로 표현을 통일하였다. 또한 문법에 맞지 않는 문장으로 2중 질문까지 하는 문항의 예로 ‘내가 탐구하고자 세운 목표에 도달함으로써 연구결과에 대한 성취감을 느낄 수 있는 일을 한다.’ 등과 같은 문항은 제거하였다. 이러한 과정을 통해 선별된 87개 문항을 대상으로, 최종 전문가 내용타당도 검증은 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정에서 극단적으로 낮은 점수를 부여한 Holland 전문가 5명의 내용타당성에 대한 평점 결과를 살펴보았다. 또한 각 문항 간의 일치도와 평점을 살펴보기 위해 5명의 전문가가 부여한 각 문항에 대한 점수를 1점에서 5점으로 평점한 자료를 토대로 전문가 간의 일치도를 산출(김용자, 2008; 윤서연, 2016; 이송이, 2007; 전수영, 2013; 정희정, 2008)하였으며, 내용타당도 분석 방법은 Lawshe(1975)의 내용타당도 비율(content validity ratio)로 살펴보았다.

4) 연구결과

(1) 전문가 집단 내용타당도 평점 결과

R유형의 직업가치관 문항별 전문가 내용타당도 분석 결과는 <표 16>과 같다.

<표 16> R유형 전문가 내용타당도 분석

문항 번호	R유형					전문가 간 일치도(%)	평점	내용타당도 비율
	전문가 1	전문가 2	전문가 3	전문가 4	전문가 5			
R1	5	5	4	4	4	60	4.40	1.0
R2	4	5	4	4	4	80	4.20	1.0
R3	4	3	3	4	4	60	3.60	0.2
R4	5	5	5	4	5	80	4.80	1.0
R5	4	5	4	4	5	60	4.40	1.0
R6	5	5	4	5	5	80	4.80	1.0
R7	5	4	5	4	5	60	4.60	1.0
R8	4	3	3	4	4	60	3.60	0.6
R9	4	5	5	4	5	60	4.60	1.0
R10	5	4	4	4	4	80	4.20	1.0
R11	5	4	4	4	4	80	4.20	1.0
R12	5	4	5	4	4	60	4.40	1.0
R13	5	4	4	4	4	80	4.20	1.0
R14	4	4	4	4	4	100	4.00	1.0
R15	4	3	3	4	4	60	3.60	0.2
R16	4	4	4	4	4	100	4.00	1.0
R17	5	5	4	4	4	60	4.40	1.0

R유형에서 5명의 전문가가 각 문항에 대한 점수를 최저 1점에서 최고 5점까지로 평정한 자료를 토대로 전문가 내용타당도 분석을 살펴보면, 먼저 평점 평균은 가장 높은 평점 평균이 4.80이었고, 가장 낮은 평점 평균은 3.60이었다. 그 다음으로 일치도를 살펴보면, 가장 높은 일치도는 80%이었고, 가장 낮은 일치도는 60%였다. 마지막으로 내용타당도 비율의 범위는 최저 0.2에서 최고 1.0이었다. 전문가 내용타당도 분석의 문항 확정을 위한 문항 선정 기준은 5명의 전문가 집단에서 3명의 전문가가 동일한 점수(일치도 60%)를 준 문항 중에서 평점 평균치가 4.0이며, 비율이 1.0 이상으로 정의하였으며, 이를 적용했을 때 R유형에 해당하는 문항들은 3번, 8번, 15번 문항을 제외한 1번, 2번, 4번, 5번, 6번, 7번, 9번, 10번, 11번, 12번, 13번, 14번 16번 17번 문항이며, 총 14개 문항이다.

I유형의 직업가치관 문항별 전문가 내용타당도 분석 결과는 <표 17>과 같다.

<표 17> I유형 전문가 내용타당도 분석

문항 번호	I유형					전문가 간 일치도(%)	평점	내용타당도 비율
	전문가 1	전문가 2	전문가 3	전문가 4	전문가 5			
I1	5	4	4	4	5	60	4.40	1.0
I2	5	4	5	4	4	60	4.40	1.0
I3	4	4	5	4	4	80	4.20	1.0
I4	3	3	4	4	3	60	3.40	-0.2
I5	4	5	5	4	4	60	4.40	1.0
I6	5	4	5	4	5	60	4.60	1.0
I7	4	4	4	5	4	80	4.20	1.0
I8	5	5	4	4	4	60	4.40	1.0
I9	5	4	5	4	5	60	4.60	1.0
I10	5	4	5	4	4	60	4.40	1.0
I11	4	4	4	4	4	100	4.00	1.0
I12	5	4	4	4	4	80	4.20	1.0
I13	4	5	4	4	4	80	4.20	1.0
I14	3	2	4	4	3	40	3.20	-0.2
I15	5	5	4	4	4	60	4.40	1.0
I16	5	5	5	4	4	60	4.60	1.0

I유형에서 5명의 전문가가 각 문항에 대한 점수를 최저 1점에서 최고 5점까지로 평정한 자료를 토대로 전문가 내용타당도 분석을 살펴보면, 먼저 평점 평균은 가장 높은 평점 평균이 4.60이었고, 가장 낮은 평점 평균은 3.20이었다. 그리고 일치도를 살펴보면, 가장 높은 일치도는 100%이었고, 가장 낮은 일치도는 40%였다. 마지막으로 내용타당도 비율의 범위는 -0.2에서 1.0이었다. 전문가 내용타당도 분석의 문항 확정을 위한 문항 선정 기준은 5명의 전문가 집단에서 3명의 전문가가 동일한 점수(일치도 60%)를 준 문항 중에서 평점 평균치가 4.0이며, 비율이 1.0 이상으로 정의하였으며, 이에 해당하는 I유형의 문항들은 4번, 14번 문항을 제외한 1번, 2번, 3번, 5번, 6번, 7번, 8번, 9번, 10번, 11번, 12번, 13번, 15번, 16번 문항이며, 총 14개 문항이다.

A유형의 직업가치관 문항별 전문가 내용타당도 분석 결과는 <표 18>과 같다.

<표 18> A유형 전문가 내용타당도 분석

문항 번호	A유형					전문가 간 일치도(%)	평점	내용타당도 비율
	전문가 1	전문가 2	전문가 3	전문가 4	전문가 5			
A1	5	5	5	4	5	80	4.80	1.0
A2	5	5	5	4	4	60	4.60	1.0
A3	3	3	4	4	4	60	3.60	0.2
A4	3	3	4	4	3	40	3.40	-0.2
A5	4	3	3	3	3	80	3.20	-0.6
A6	5	4	5	4	5	60	4.60	1.0
A7	5	4	5	4	4	60	4.40	1.0
A8	5	4	5	4	5	60	4.60	1.0
A9	4	4	4	4	4	100	4.00	1.0
A10	4	4	5	4	4	80	4.20	1.0
A11	5	4	5	5	5	80	4.80	1.0
A12	5	5	4	4	4	60	4.40	1.0
A13	5	4	4	4	4	80	4.20	1.0
A14	4	5	5	4	5	60	4.60	1.0
A15	5	5	5	4	4	60	4.60	1.0
A16	3	3	4	4	3	60	3.40	-0.2
A17	5	4	5	4	4	60	4.40	1.0
A18	5	4	4	4	4	80	4.20	1.0
A19	5	4	5	4	4	60	4.40	1.0

A유형에서 5명의 전문가가 각 문항에 대한 점수를 최저 1점에서 최고 5점까지로 평정한 자료를 토대로 전문가 내용타당도 분석을 살펴보면, 먼저 평점 평균은 가장 높은 평점 평균이 4.80이었고, 가장 낮은 평점 평균은 3.20이었다. 그 다음으로 일치도를 살펴보면, 가장 높은 일치도는 100%이었고, 가장 낮은 일치도는 40%였다. 마지막으로 내용타당도 비율의 범위는 최저 -0.2에서 최고 1.0이었다. 전문가 내용타당도 분석의 문항 확정을 위한 문항 선정 기준은 5명의 전문가 집단에서 3명의 전문가가 동일한 점수(일치도 60%)를 준 문항 중에서 평점 평균치가 4.0이며, 비율이 1.0 이상으로 정의하였으며, 이를 적용했을 때 A유형에 해당하는 문항들은 3번, 4번, 5번, 16번 문항을 제외한 1번, 2번, 6번, 7번, 8번, 9번, 10번, 11번, 12번, 13번, 14번, 15번, 17번, 18번, 19번 문항이며, 총 15개 문항이다.

S유형의 직업가치관 문항별 전문가 내용타당도 분석 결과는 <표 19>와 같다.

<표 19> S유형 전문가 내용타당도 분석

문항 번호	S유형					전문가 간 일치도(%)	평점	내용타당도 비율
	전문가 1	전문가 2	전문가 3	전문가 4	전문가 5			
S1	5	4	4	4	5	60	4.40	1.0
S2	4	4	5	4	5	60	4.40	1.0
S3	4	4	4	5	5	60	4.40	1.0
S4	4	3	4	4	4	80	3.80	0.6
S5	5	4	5	4	5	60	4.60	1.0
S6	5	4	5	4	4	60	4.40	1.0
S7	5	5	5	4	4	60	4.60	1.0
S8	4	3	5	3	4	40	3.80	0.2
S9	5	4	5	4	5	60	4.60	1.0
S10	4	3	4	4	3	60	3.60	0.2
S11	4	5	5	4	4	60	4.40	1.0
S12	5	4	5	4	4	60	4.40	1.0
S13	5	4	5	4	4	60	4.40	1.0
S14	5	5	5	5	4	80	4.80	1.0
S15	5	5	5	4	5	80	4.80	1.0
S16	5	4	5	4	4	60	4.40	1.0
S17	5	4	5	4	5	60	4.60	1.0
S18	5	4	5	4	4	60	4.40	1.0
S19	3	3	4	5	4	40	3.80	0.2

S유형에서 5명의 전문가가 각 문항에 대한 점수를 최저 1점에서 최고 5점까지로 평정한 자료를 토대로 전문가 내용타당도 분석을 살펴보면, 먼저 평점 평균은 가장 높은 평점 평균이 4.80이었고, 가장 낮은 평점 평균은 3.60이었다. 그리고 일치도를 살펴보면, 가장 높은 일치도는 80%이었고, 가장 낮은 일치도는 40%였다. 마지막으로 내용타당도 비율의 범위는 0.2에서 1.0이었다. 전문가 내용타당도 분석의 문항 확정을 위한 문항 선정 기준은 5명의 전문가 집단에서 3명의 전문가가 동일한 점수(일치도 60%)를 준 문항 중에서 평점 평균치가 4.0이며, 비율이 1.0 이상으로 정의하였으며, 이에 해당하는 S유형의 문항들은 4번, 8번, 10번, 19번을 제외한 1번, 2번, 3번, 5번, 6번, 7번, 9번, 11번, 12번, 13번, 14번, 15번, 16번, 17번, 18번 문항이며, 총 15개 문항이다.

E유형의 직업가치관 문항별 전문가 내용타당도 분석 결과는 <표 20>과 같다.

<표 20> E유형 전문가 내용타당도 분석

문항 번호	E유형					전문가 간 일치도(%)	평점	내용타당도 비율
	전문가 1	전문가 2	전문가 3	전문가 4	전문가 5			
E1	4	4	4	4	5	80	4.20	1.0
E2	4	4	5	4	5	60	4.40	1.0
E3	5	5	5	3	4	60	4.40	1.0
E4	3	3	4	3	3	80	3.20	1.0
E5	5	5	5	4	4	60	4.60	1.0
E6	4	4	5	4	5	60	4.40	1.0
E7	4	4	4	3	4	80	3.80	1.0
E8	5	4	5	4	5	60	4.60	1.0
E9	5	4	5	4	5	60	4.60	1.0
E10	5	5	5	4	4	60	4.60	1.0
E11	5	4	4	4	4	80	4.20	1.0
E12	5	3	3	4	4	40	3.80	0.2
E13	4	3	3	5	4	40	3.80	0.2
E14	4	5	4	4	4	80	4.20	1.0
E15	5	4	5	5	5	80	4.80	1.0
E16	4	5	4	4	4	80	4.20	1.0
E17	4	5	4	4	4	80	4.20	1.0
E18	5	5	4	4	4	60	4.40	1.0

E유형에서 5명의 전문가가 각 문항에 대한 점수를 최저 1점에서 최고 5점까지로 평정한 자료를 토대로 전문가 내용타당도 분석을 살펴보면, 먼저 평점 평균은 가장 높은 평점 평균이 4.80이었고, 가장 낮은 평점 평균은 3.20이었다. 그 다음 일치도를 살펴보면, 가장 높은 일치도는 80%이었고, 가장 낮은 일치도는 40%였다. 마지막으로 내용타당도 비율의 범위는 최저 0.2에서 최고 1.0이었다. 전문가 내용타당도 분석의 문항 확정을 위한 문항 선정 기준은 5명의 전문가 집단에서 3명의 전문가가 동일한 점수(일치도 60%)를 준 문항 중에서 평점 평균치가 4.0이며, 비율이 1.0 이상으로 정의하였으며, 이를 적용했을 때 E유형에 해당하는 문항들은 4번, 12번, 13번을 제외한 1번, 2번, 3번, 5번, 6번, 7번, 8번, 9번, 10번, 11번, 14번, 15번, 16번, 17번, 18번 문항이며, 총 15개 문항이다.

C유형의 직업가치관 문항별 전문가 내용타당도 분석 결과는 <표 21>과 같다.

<표 21> C유형 전문가 내용타당도 분석

문항 번호	C유형					전문가 간 일치도(%)	평점	내용타당도 비율
	전문가 1	전문가 2	전문가 3	전문가 4	전문가 5			
C1	5	5	4	4	4	60	4.40	1.0
C2	5	5	4	4	4	60	4.40	1.0
C3	5	5	5	4	4	60	4.60	1.0
C4	5	5	5	4	4	60	4.60	1.0
C5	4	5	4	4	4	80	4.20	1.0
C6	4	4	4	5	4	80	4.20	1.0
C7	5	4	4	4	4	80	4.20	1.0
C8	5	4	4	4	4	80	4.20	1.0
C9	5	4	5	4	5	60	4.60	1.0
C10	5	5	4	4	5	60	4.60	1.0
C11	4	4	4	4	4	100	4.00	1.0
C12	4	3	4	4	4	80	3.80	0.6
C13	5	4	4	3	4	60	4.00	1.0
C14	5	4	4	4	5	60	4.40	1.0
C15	5	4	4	4	5	60	4.40	1.0

C유형에서 5명의 전문가가 각 문항에 대한 점수를 최저 1점에서 최고 5점까지로 평정한 자료를 토대로 전문가 내용타당도 분석을 살펴보면, 먼저 평점 평균은 가장 높은 평점 평균이 4.60이었고, 가장 낮은 평점 평균은 3.80이었다. 그 다음으로 일치도를 살펴보면, 가장 높은 일치도는 100%이었고, 가장 낮은 일치도는 60%였다. 마지막으로 내용타당도 비율의 범위는 최저 0.6에서 최고 1.0이었다. 전문가 내용타당도 분석의 문항 확정을 위한 문항 선정 기준은 5명의 전문가 집단에서 3명의 전문가가 동일한 점수(일치도 60%)를 준 문항 중에서 평점 평균치가 4.0이며, 비율이 1.0 이상으로 정의하였으며, 이를 적용했을 때 C유형에 해당하는 문항들은 12번 문항을 제외한 1번, 2번, 3번, 4번, 5번, 6번, 7번, 8번, 9번, 10번, 11번, 13번, 14번, 15번 문항이며, 총 14개 문항이다.

(2) 전문가 집단 내용타당도 분석 결과

본 연구에서 Holland 전문가 내용타당도 일치도를 기준으로 선정된 문항은 <표 22>와 같다. 선정 기준은 5명의 전문가 중 3명의 전문가가 동일한 점수(60%)를 준 문항 중에서 평점 평균치가 4.0 이상이며, 비율이 1.0 이상인 문항이다. 이러한 전문가 내용타당도 검증 결과를 통해 추출된 최종 문항은 총 87개 문항이 선정되었다. 이를 정리하면 <표 22>와 같다.

<표 22> Holland 전문가 내용타당도 검증 결과

유형	문항번호	문항 수
R	R1, R2, R4, R5, R6, R7, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R16, R17	14
I	I1, I2, I3, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I15, I16	14
A	A1, A2, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A12, A13, A14, A15, A17, A18, A19	15
S	S1, S2, S3, S5, S6, S7, S9, S11, S12, S13, S14, S15, S16, S17, S18	15
E	E1, E2, E3, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E14, E15, E16, E17, E18	15
C	C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9, C10, C11, C13, C14, C15	14
전체		87

3. 제3차 문항 선정 과정

가. 탐색적 요인분석

제3차 문항 선정 과정은 신뢰도와 타당도를 높이기 위해 제2차 과정에서 선정된 직업가치관 척도 문항의 요인구조를 확인하기 위하여 4년제 대학교 1~4학년 대학생을 대상으로 실시한 검사 점수를 기초로 탐색적 요인분석을 실시하였다.

탐색적 요인분석은 수집한 자료의 배후에 어떠한 잠재요인이 있는가를 찾는 것으로, 통계적으로 문항 간의 상관관계를 이용하여 여러 문항들을 서로 관련 있는 문항끼리 묶고 요인의 수를 추출하는 타당도를 검증하는 방법이다.

탐색적 요인분석을 통해 요인에 대하여 판단하기 위해 주성분 분석 방법을 사용하였고, 요인의 회전방식은 사각회전(Promax)을 사용하였다. Promax는 사각회전 기법 중 널리 쓰이고 있는 방법으로, 요인 간의 상관을 전제한 상태에서 가장 간명한 요인모형을 도출할 수 있다는 장점이 있다(Hetzl, 1996).

요인을 분석하기 위한 표본의 크기는 탐색적 요인분석의 신뢰도를 높이기 위해서 충분한 표본을 확보하는 것이 필요하다(김주환 외, 2009; 박지영, 2008). 표본의 크기에 대한 명확한 기준은 학자들마다 다르지만, 보통 문항 수의 3~10배

(박해용, 2000)나 최소 200명 내외(엄명우, 조성우, 2005; Crocker & Algina, 1986), 또는 300명 이상(성태제, 2002)은 되어야 한다는 기준을 따랐다.

따라서 제3차 문항 선정 과정은 제2차 과정에서 선정된 87개 문항을 토대로 ‘Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도 시안’의 문항을 분석하기 위한 것이었다.

1) 연구대상

제2차 문항 선정 과정에서 선정된 총 87개 문항에 대한 탐색적 요인분석을 위한 연구대상은 서울 지역, 경기 지역, 광주 지역, 부산 지역, 그리고 제주 지역을 포함한 총 5개 지역에 소재한 4년제 대학교에 재학 중인 1~4학년 대학생 620명을 대상으로 실시되었다. 연구대상의 인구통계학적 특성은 <표 23>과 같다.

<표 23> 연구대상자의 인구통계학적 특성(N=620)

변인	구분	사례 수(명)	백분율(%)
성별	남자	274	44.2
	여자	346	55.8
연령	만 19세	138	22.3
	만 20세	97	15.6
	만 21세	103	16.6
	만 22세	94	15.2
	만 23세	93	15.0
	만 24세	56	9.0
	만 25세	22	3.5
	만 26세	7	1.1
	만 27세	10	1.6
학년	1학년	162	26.1
	2학년	132	21.3
	3학년	239	38.5
	4학년	87	14.0
소속 대학교 지역	서울	106	17.1
	경기	99	16.0
	광주	115	18.5
	부산	107	17.3
	제주	193	31.1
출생순위	외동	59	9.5
	첫째	259	41.8
	둘째	241	38.9

	셋째	49	7.9
	넷째 이상	12	1.9
전공계열	인문계열	90	14.5
	사회계열	186	30.0
	교육계열	63	10.2
	공학계열	64	10.3
	자연계열	24	3.9
	예술계열	44	7.1
	체육계열	73	11.8
	의학계열	76	12.3
전공만족도	매우 만족	17	2.7
	약간 불만족	86	13.9
	약간 만족	328	52.9
	매우 만족	189	30.5

2) 연구도구

연구도구는 제2차 문항 선정 과정에서 선정된 ‘Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도 시안’이었다. 문항 구성은 6개 요인의 전체 87개 문항으로 구성되어 있고, 문항 응답 방식은 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)의 5점 Likert 척도로 평정하게 되어 있다. 2차 문항 분석 과정의 척도의 유형별 문항 번호는 <표 24>와 같고, 문항 내용은 [부록 7]에 제시되어 있다.

<표 24> 2차 문항 분석 과정의 척도의 유형별 문항 구성

번호	R유형	I유형	A유형	S유형	E유형	C유형
1	1	15	29	44	59	74
2	2	16	30	45	60	75
3	3	17	31	46	61	76
4	4	18	32	47	62	77
5	5	19	33	48	63	78
6	6	20	34	49	64	79
7	7	21	35	50	65	80
8	8	22	36	51	66	81
9	9	23	37	52	67	82
10	10	24	38	53	68	83
11	11	25	39	54	69	84
12	12	26	40	55	70	85
13	13	27	41	56	71	86
14	14	28	42	57	72	87
15			43	58	73	

3) 연구절차

탐색적 요인분석을 위하여 2016년 10월 10일부터 10월 28일까지 18일에 걸쳐 서울, 경기, 광주, 부산, 제주 5개 지역의 4년제 대학교 1~4학년 대학생을 대상으로 설문을 실시하였다. 설문은 전공과목 또는 교양과목을 듣는 학생들의 수업시간을 이용하였으며, 임의표집 방식을 활용하였지만 최대한 전집에 가까운 표집을 확보하기 위하여 광역시 단위이상의 다양한 소재지를 선택하였고, 성별, 전공 계열 등의 대학생들을 골고루 포함시키고자 하였다. 제주 지역을 제외한 서울 지역, 경기 지역, 광주 지역, 부산 지역과 같은 경우 연구자가 현실적 제약성으로 직접 대학생들에게 설문지를 배부하기 어려워, 해당 지역의 4년제 대학교 교수에게 설문지 실시 협조요청 및 유의사항을 전달하고 가능한 직접 설문을 진행할 수 있도록 부탁드렸다. 그리고 설문지는 Email 전달 또는 연구자가 직접 출력하여 학생에게 주는 소정의 기념품과 같이 동봉하여 해당지역의 각 교수들의 대학교 학과 사무실 및 연구실로 택배로 배부하였고, 설문이 완료되면 설문 자료를 다시 택배로 받는 식의 과정을 거쳤다.

4) 자료처리

배부한 설문지 700부 중에서 회수된 647부의 응답자료 중 불성실하게 응답한 질문지 27부를 제외하고 총 620부가 자료처리에 사용되었다. 본 연구의 ‘대학생 직업가치관 척도 시안’ 87개 문항은 1점에서 5점을 부여하는 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘대체로 그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수화하여 PASW 18.0 통계 프로그램으로 탐색적 요인분석을 실시하였다.

5) 연구결과

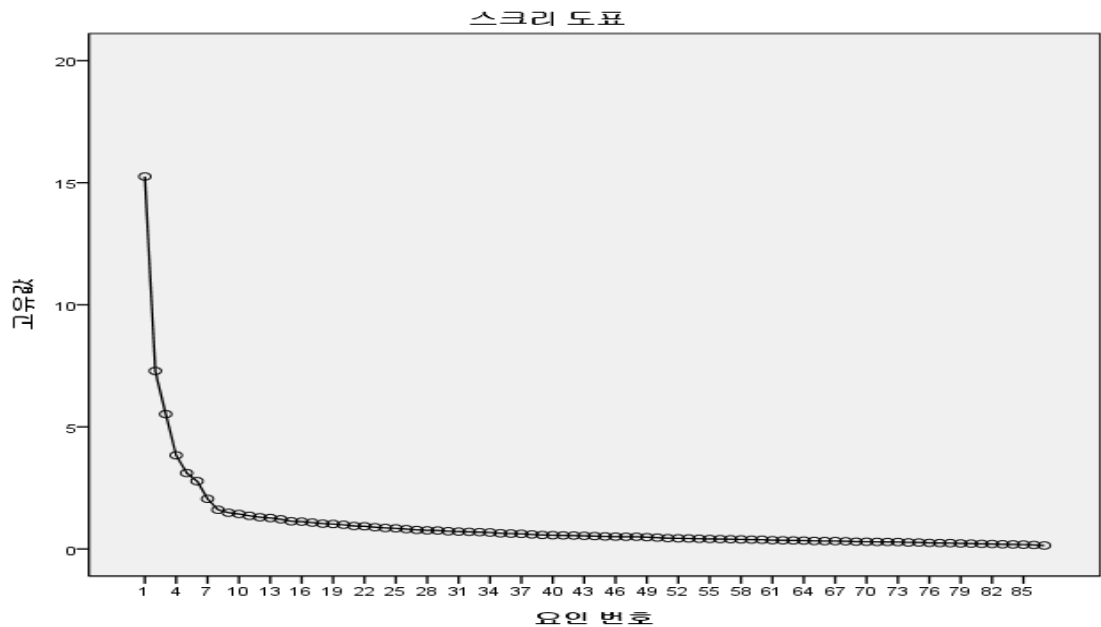
직업가치관 척도 개발 2차 문항 선정 과정에서 최종 선별된 87개 문항에 대한 직업가치관 척도 예비문항의 요인구조를 확인하기 위하여 4년제 대학교 620명의 1~4학년 대학생들을 대상으로 실시한 검사 점수를 기초로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 많은 측정 변수를 공통적인 요인으로 묶어 자료의 복잡성을 줄이고 측정된 변수들이 동일한 구성개념을 측정하고 있는지를 파악하기 위한 방법이다. 탐색적 요인분석을 실시하기 전에 먼저 수집된 자료가 요인분석에 적합한지를 알아보기 위해 KMO의 표준적합도(Kaiser-Meyer-Olkin)와 Bartlett의 구형성 검정(Bartlett's test of sphericity) 지표를 검토하였다(표 27). KMO 값이 1에 가까울수록 표본의 상관은 요인분석하기에 적합하며(김계수, 2007), 문항 간의 상관이 있어야만 분석이 가능하므로 영가설을 기각해야 한다(김계수, 2007). 일반적으로 KMO 값이 .90 이상이면 상당히 좋은 것이고, .80~.89는 꽤 좋은 편, .70~.79이면 적당한 편, .60~.69는 평범한 편, .50~.59이면 바람직하지 못한 편, .50 미만이면 받아들일 수 없는 수치로 판단한다(송지준, 2011).

<표 25> KMO와 Bartlett의 검정

표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin	.91
근사 카이제곱	26489.95
Bartlett의 구형성 검정	자유도 3741
유의확률	.000

따라서 <표 25>에서 보는 바와 같이 본 연구에서는 KMO 값이 .91로 매우 높은 수치로서 요인분석을 위한 변수들의 선정이 매우 좋은 것으로 나타났다. 또한 Bartlett의 구형성 검정의 유의수준이 $p < .001$ 로 나타나 요인분석이 가능한 공통 요인이 있는 것으로 확인되었다(양병화, 2006).

직업가치관 척도의 요인구조를 파악한 결과, 고유치(Eigenvalue)가 1 이상인 요인이 19개로 나타나, 요인구조의 의미를 해석하는 데 어려움이 있었다. 또한 본 연구에서 측정 변수의 수가 87개로, 측정 변수의 수가 40개 이상일 경우 고유치를 기준으로 요인의 수를 결정하는 것은 요인의 수를 과대 추정할 수 있기 때문에(Tabachnick & Fidell, 2012), 이는 권장할 만한 방법이 아니다(탁진국, 2007; 홍세희, 1999). 그러나 스크리 검사(Scree-test)로 요인 수를 파악한 결과 [그림 3]에서 보는 바와 같이 급경사를 이루는 지점이 2~7 사이이므로 적당한 요인의 수는 2~7개의 요인이 존재하는 것으로 나타났다.



[그림 3] 스크리 도표(Scree Plot)

본 연구자가 잠정적으로 설정한 이론적 구성개념은 6개 요인이었으며, 요인의 수를 2~7개로 지정하여 비교 분석해본 결과 문항 내용들의 해석 가능성과 문항

의 내적 일관성, 동질성, 요인구조의 명확성 등을 기준으로 할 때, 6개 요인이 보다 적절하다고 판단하였다. 6개의 요인은 전체 변량의 43.34%를 설명하는 것으로 나타나, 요인구조를 정의하기 위해서는 최소한 40%의 설명 변량을 넘어야 한다(Gorsuch, 1983)는 기준을 충족시켰다. 이때, 선정된 6개 요인별 87개 전체 문항의 요인부하량은 <부록 8>에 제시하였다.

본 연구에서 적합하지 않은 문항을 제거하기 위한 기준으로 첫째, 요인부하량이 .40이하인 문항을 제거하였다. 요인부하량은 각 변수와 요인 간의 상관관계의 정도를 나타내는 것으로 각 변수들은 요인부하량이 가장 높은 요인에 묶이게 되는데, 일반적으로 요인부하량이 .40 이상이면 의미 있는 수준으로 본다(성태제, 2006; 손충기 2006; 송지준; 2011) 그리고 요인부하량이 .50 이상이면 아주 중요한 변수로 볼 수 있다(김계수, 2007). 둘째, 선행연구 이론을 근거로 요인이 구성된 경우와 달리 이질적 요인으로 묶인 문항을 제거하였다.

87개 문항을 가지고 요인분석을 한 결과, 추출된 요인의 전체 설명 변량은 43.34%였다. 그런데 검사 문항 3번, 9번, 11번, 25번, 30번의 요인부하량이 .40 이하면서 요인 해석상 내용타당도가 낮아 요인구분이 부적절하다고 판단되어 삭제하였다. 그리고 8번, 43번, 46번, 70번, 78번은 요인부하량이 .40 이하면서 선행연구와 달리 이질적 요인에 포함되어 있어 내용 해석상 타당도가 낮아 삭제하였다. 또한 선행연구와 달리 다른 요인에 포함된 문항 67번, 79번이 이질적 요인으로 묶였다고 판단되어 삭제하였다. 따라서 요인부하량이 낮은 .40 이하의 문항이거나 이질적 요인으로 묶인 문항을 삭제한 뒤 요인분석을 다시 실시하였다.

1차 요인분석에서 삭제된 12개 문항을 제외한 75개 문항으로 2차 요인분석을 실시하였다. 분석 가능성을 확인하기 위하여 KMO와 Bartlett의 구형성 검증을 실시하였고, 검증 결과 KMO 적합성 지수는 .91, Bartlett의 구형성 검증 결과는 유의수준이 $X^2=22913.81(p<.001)$ 로 적합하게 나타났다. 따라서 1차 요인분석과 마찬가지로 사각회전(Promax) 방법을 적용하여 2차 요인분석을 실시하였다.

2차 요인분석 결과, 추출된 요인의 전체 설명 변량은 46.27%였다. 그런데 요인부하량이 .40 이하로 12번 문항이 나타나 삭제하였고, 다시 3차로 요인분석을 실시하였다.

3차 요인분석에 투입된 문항은 74개 문항이었으며, KMO 적합성 지수는 .91,

Bartlett의 구형성 검증 결과는 $X^2=22521.51(p<.001)$ 로 적합하게 나타났다. 그런데 3차 요인분석 결과에서도 요인부하량이 .40 이하인 문항 69번이 나타나 다시 삭제하였고, 총 73개 문항을 대상으로 4차 요인분석을 실시하였다.

4차 요인분석에서도 위와 동일하게 구형성 검증을 실시하였다. 그 결과, KMO 적합성 지수는 .91, Bartlett의 구형성 검증 결과는 $X^2=22256.95(p<.001)$ 로 적합하게 나타났다. 요인분석 결과, 추출된 요인의 전체 설명 변량은 46.82%였고, 요인부하량이 .40 이하인 문항과 선행연구와 달리 다른 요인에 포함된 이질적으로 묶인 문항은 발견되지 않았다.

탐색적 요인분석 1차에서부터 4차까지의 분석 결과 최종 73개의 문항이 선정되었지만 최종적으로, 적절한 문항 수, 좋은 요인부하량, 전체 설명 변량을 고려하였다. 그리고 본 연구의 목적은 Holland 직업적 성격유형에 기반한 직업가치관 척도의 개발로, 유형 연구라는 점과 Holland 적성탐색검사 및 유형별로 직업들이 분류되어 있는 Holland 직업코드 분류표 등 다양한 진로 영역과 연계하기 위해서는 채점 방식을 유형별 총점을 가지고 유형을 구분해야 한다. 따라서 총점을 가지고 유형을 구분하기 위해서는 직업가치관의 유형별로 문항 수를 동일하게 구성할 필요가 있다. 그 결과, 가장 적은 문항 수를 가지고 있는 R유형의 문항 수가 9개이기 때문에, 요인별 높은 요인부하량을 보이고 있는 9개의 문항을 남기고 나머지는 삭제하였다. 더불어, 적절한 문항 수, 전체 설명 변량을 고려하여 요인별 동일 문항 수를 8개와 9개로 구분하여 요인분석을 각각 실시하였다. 그 결과, 동일 문항 수를 9개로 요인분석을 했을 때, KMO 적합성 지수는 .89, Bartlett의 구형성 검증 결과는 $X^2=15386.78(p<.001)$ 로 적합하게 나타났고, 추출된 요인의 전체 설명 변량은 50.35%였다. 그런데 동일 문항 수를 8개로 요인분석을 했을 때, KMO 적합성 지수는 .88, Bartlett의 구형성 검증 결과는 $X^2=13373.13(p<.001)$ 으로 적합하게 나타났고, 추출된 요인의 전체 설명 변량이 51.95%로, 동일 문항 수가 9개일 때보다 8개일 때 전체 설명 변량이 더 높은 것으로 나타났다. 따라서 탐색적 요인분석 결과 최종 문항 선정은 요인별 요인부하량이 높은 문항 8개를 남기고 나머지는 삭제한 총 48개 문항이 확정되었다. 탐색적 요인분석 결과 및 최종적으로 선정된 직업가치관 문항은 <표 26>과 같고, 이 과정에서 요인 분석 후 제거된 문항은 <표 27>에 제시하였다.

<표 26>에 나타난 바와 같이, 탐색적 요인분석을 통하여 직업가치관은 6개 요인으로 추출되었으며, 전체 변량의 약 51.95%를 설명하였다. 이는 Gorssuch(1983)가 제안한 최소 설명량의 기준인 40%를 상회하는 수치였다. 또한 모든 문항의 요인부하량은 .52 이상으로, 추출된 직업가치 문항은 만족할 만한 수준이었다.

<표 26> Holland 대학생 직업가치관 척도의 요인부하량

	문항	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6
34	예술적 관념을 표현할 수 있는 일을 한다.	.85					
35	예술적 재능을 발휘하여 표현할 수 있는 일인지가 중요하다.	.84					
38	아름다운 것에 많은 관심을 두고 다양한 심미적 표현을 할 수 있는 분야인지가 중요하다.	.82					
36	나만의 개성 있는 생각을 표현할 수 있는 일을 우선 고려한다.	.79					
32	독창적인 아름다움을 추구하고 표현할 수 있는 일에 의미를 둔다.	.72					
40	나의 아이디어로 기존의 것을 변화시키거나 새로운 것으로 창조할 수 있는 일인지가 중요하다.	.62					
37	타인의 시선에 개의치 않고 내가 생각하는 대로 표현(행동)할 수 있어야 한다.	.61					
39	아이디어를 자유롭게 표현할 수 있는 분위기에서 일을 하는 것이 중요하다.	.54					
60	사회적으로 높은 위신이나 명예를 얻을 수 있는 일이 중요하다.		.82				
61	내가 속해 있는 조직이나 모임의 지도자가 된다는 것은 중요한 일이다.		.80				
64	사회적으로 지위가 높은 직업을 우선 고려한다.		.80				
59	권력(권한)을 가질 수 있는 직업이 중요하다.		.78				
62	다른 사람들에게 영향력을 발휘		.76				

	할 수 있는 일인지가 중요하다.	
65	책임자로서 사람들을 관리·평가하는 일을 한다.	.67
72	승진해서 중요업무를 맡는 것이 중요하다.	.58
73	권력(권한)을 가질 수 있다면 일부 위험을 감수할 수 있다.	.56
58	타인을 배려하고 돕는 일에 마음과 능력을 다하는 것에 가치를 둔다.	.82
56	여러 가지 어려움에 놓여 있는 사람들을 도우며 나 자신을 성장시킬 수 있는 일에 가치를 둔다.	.80
55	인간에 대한 사랑을 갖고 진심을 다할 수 있는 일은 나에게 매우 의미가 있다.	.76
48	타인의 어려움을 돕는 과정에서 어느 정도의 개인적인 희생도 감수할 수 있다.	.75
47	나는 타인의 성장을 돕는 일에 가치를 둔다.	.74
44	다른 사람을 도울 수 있는 일을 한다는 것을 중요하게 여긴다.	.63
49	동료직원들과 친밀하고 좋은 분위기의 직장에서 일하는 것이 중요하다.	.60
50	서로에게 도움이 될 수 있는 관계가 중요하다.	.57
6	실용적인 해결 방법에 가치를 둔다.	.68
1	생산품이나 기술 등을 설계하거나 제작·개발할 수 있는 전문적인 일은 나에게 매우 의미 있는 일이다.	.65
7	실재적이고 구체적으로 눈에 보이는 사물과 관련된 일에 특히 가치를 둔다.	.64
5	나의 기술을 업무에 사용할 수 있다고 느낄 때 직업만족감은 높아진다.	.62
2	일을 할 때 기구나 도구 등의 활용 여부가 중요하다.	.62
14	기계나 장치 등과 같은 사물에	.60

	대한 탐색 및 다루는 활동은 의미 있는 일이다.	
10	분명한 일과 실리적인 결과물을 중시한다.	.55
13	일에 대한 기술, 기능, 전문성 등에 가치를 둔다.	.52
85	안 해본 일을 시도하는 것보다 정해진 업무를 하는 것이 낫다.	.77
74	정해진 관례에 따라 일하는 것이 중요하다.	.72
75	정해진 원칙에 따라 일이 이루어지는 것이 중요하다.	.71
83	계획에서 벗어나지 않게 일을 하는 것을 중요하게 여긴다.	.70
84	조건이 좋은 새 직장보다 현재 근무하고 있는 익숙한 직장에서 계속 일을 하는 것이 낫다.	.68
81	새롭게 도전하는 일은 되도록 하지 않으려고 한다.	.66
82	지위체계가 명확하고 구성원 각자의 역할이 분명한 직업이 중요하다.	.63
87	일을 할 때 매뉴얼이 있는 것이 무엇보다 중요하다.	.60
17	연구를 통해 무언가를 밝혀내는 직업(학자, 과학자, 의사, 연구원 등)을 나는 중요하게 여긴다.	.69
26	일하면서 지식(학문)을 논할 수 있어야 한다.	.69
18	어떤 현상을 탐구하는 활동이 가치 있다.	.67
16	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.	.66
19	지적이고 논리적인 능력이 중요하다.	.66
20	독립적으로 연구를 지속할 수 있는 환경인지 여부가 중요하다.	.62
23	일과 관련된 공부(이론, 지식 등)를 계속할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.	.61
27	전공에 대한 전문적 지식 등 이론적인 지식의 성취가 중요하다	.60

고유값	8.58	5.21	3.83	2.84	2.54	1.93
설명량(%)	17.88	10.86	7.98	5.92	5.30	4.03
누적변량(%)	17.88	28.73	36.71	42.63	47.93	51.95

<표 27> 요인분석 후 제거된 문항

문항 내용	제거 기준
3. 나의 신체적 능력과 기술을 발휘할 수 있는 직업을 선택하는 것이 중요하다.	요인부하량 .40이하
9. 간단명료하고 단도직입적으로 의사전달이 되는 작업환경이 중요하다.	요인부하량 .40이하
11. 체계적이거나 정밀한 작업 기술이 필요한 일을 한다.	요인부하량 .40이하
25. 일하면서 계속 스스로 발전할 수 있고, 능력을 개발할 수 있는지 여부가 중요하다.	요인부하량 .40이하
30. 새로운 상황에서 일을 하는 것은 매우 고무적인 일이다.	요인부하량 .40이하
8. 야외 현장에서 하는 일이 편하다.	요인부하량 .40이하면서 선행연구와 달리 묶임
46. 조용한 사무실에서 일을 한다는 건 힘든 일이다.	요인부하량 .40이하면서 선행연구와 달리 묶임
70. 내가 결정하고 추진한 일에 대해 어떤 식으로든 끝까지 책임지고 완수하려고 한다.	요인부하량 .40이하면서 선행연구와 달리 묶임
43. 한 분야에 대해서도 상황에 따라 새롭고 다양한 접근 방식을 찾을 수 있어야 한다.	요인부하량 .40이하면서 선행연구와 달리 묶임
78. 업무 환경이 쾌적해야 하며 정리·정돈이 잘 되어 있는지가 중요하다.	요인부하량 .40이하면서 선행연구와 달리 묶임
67. 성과에 대한 보상(권력, 지위, 보상 등)이 일을 열심히 하는 주 동기가 된다.	선행연구와 달리 묶임
79. 일의 능률을 위해 작업환경이 제대로 갖춰졌는지 여부를 나는 매우 중요하게 생각한다.	선행연구와 달리 묶임
12. 특수한 기술, 지식 등이 필요한 일을 한다.	요인부하량 .40이하
69. 소수의 타인에게 다소 피해가 가더라도 전체를 위해서는 어쩔 수 없다고 생각한다.	요인부하량 .40이하
4. 전문적 기능이나 기술을 인정받을 수 있는 직업이 중요하다.	요인별 요인부하량이 높은 8개 문항 외
15. 새로운 지식을 연구하여 호기심을 만족시키는 일을 한다.	요인별 요인부하량이 높은 8개 문항 외
21. 나의 전공분야 지식을 활용하여 새로운 것을 발견하고 분석하는 것은 의미 있는 일이다.	요인별 요인부하량이 높은 8개 문항 외
22. 나는 일을 할 때 논리적이고 객관적인 자료가 중요하다.	요인별 요인부하량이 높은 8개 문항 외
24. 나는 더 배울 기회를 보장받는 것이 중요하다.	요인별 요인부하량이 높은 8개 문항 외
28. 일을 하는데 합리적인 비판적 사고가 중요하다.	요인별 요인부하량이 높은 8개 문항 외

29. 나의 상상력으로 새로운 것을 창조할 수 있는 일을 하는 것이 의미 있다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
31. 나의 아이디어로 새로운 시도를 할 기회가 많은 일에 의미를 둔다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
33. 내가 맡은 일에 여러 가지 다양한 변화를 줄 수 있는 직업을 우선 고려한다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
41. 남들과 다른 발상에 대한 인정이 중요하다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
42. 문제를 해결할 때 협동적인 것보다는 나의 직관대로 혼자 해결할 수 있는 일인지가 중요하다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
45. 다른 사람들과 함께 일할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
51. 서로 도우면서 좋은 결과를 창출할 수 있는 곳에서 일을 하는 것이 중요하다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
52. 직업생활에서 인간관계가 매우 중요하다고 생각한다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
53. 동료 간에 경쟁심 없이 평등한 관계 속에서 할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
54. 직장 상사 및 동료들과 사소한 것이라도 도움과 조언, 충고를 주고받고, 여러 가지를 공유할 수 있는 직업 환경이 중요하다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
58. 타인을 배려하고 돕는 일에 마음과 능력을 다하는 것에 가치를 둔다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
63. 조직이나 단체의 나아갈 방향을 제시하는 것은 중요하다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
66. 나와 조직에 이익이 될 수 있는지 여부가 중요하다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
68. 다른 사람의 간섭을 받지 않고 나 스스로가 주체가 되어 여러 사람을 이끄는 일을 한다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
71. 경쟁에서는 이기는 것이 중요하다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
76. 안정적으로 종사할 수 있는 직업을 갖는 것이 무엇보다 중요하다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
77. 정년까지 일할 수 있는 직업을 가지는 것은 무엇보다 중요하다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
80. 사무 업무와 같이 일정하게 주어진 작업환경에서 일한다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높
86. 일정한 시간 안에 정해진 업무를 수행하는 것을 중요하게 여긴다.	요인별 은 8개 문항 외	요인부하량이 높

탐색적 요인분석을 통해 나누어진 6개의 요인은 기본적으로 Holland 직업적 성격유형에 따라 6개 요인별 총 48개 직업가치관 문항으로 도출되었다. 이처럼 본

연구에서 새로 개발한 척도는 Holland 직업적 성격유형에 기반하고 있고, 대학생을 대상으로 하고 있어 직업가치관을 Holland 대학생 직업가치관 척도로 명하고자 한다.

요인의 해석 및 명명을 하기 전에 요인별로 구성된 문항을 살펴보면, ‘자신이 직업을 선택할 때 무엇을 중요하게 고려하고 있는지’와 관련된 신념이나 태도들로 이루어져 있으며, 각 요인에 따른 요인명을 부여하여 <표 28>과 같이 대학생 직업가치관 척도의 하위요인을 설정하였고, <표 28>과 <표 29>는 은 탐색적 요인분석 결과로 구성된 하위 차원과 문항들을 앞서 제시한 <표 4>와 같이 보편적인 RIASEC 유형의 순서로 정리한 것이다.

<표 28> Holland 대학생 직업가치관 척도의 문항에 따른 하위요인명

요인명	문항수	번호	문항
요인 1 실재적 가치	8	1	생산품이나 기술 등을 설계하거나 제작·개발할 수 있는 전문적인 일은 나에게 매우 의미 있는 일이다.
		2	일을 할 때 기구나 도구 등의 활용 여부가 중요하다.
		3	나의 기술을 업무에 사용할 수 있다고 느낄 때 직업만족감은 높아진다.
		4	실용적인 해결 방법에 가치를 둔다.
		5	실재적이고 구체적으로 눈에 보이는 사물과 관련된 일에 특히 가치를 둔다.
		6	분명한 일과 실리적인 결과물을 중시한다.
		7	일에 대한 기술, 기능, 전문성 등에 가치를 둔다.
		8	기계나 장치 등과 같은 사물에 대한 탐색 및 다루는 활동은 의미 있는 일이다.
요인 2 탐구적 가치	8	9	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.
		10	연구를 통해 무언가를 밝혀내는 직업(학자, 과학자, 의사, 연구원 등)을 나는 중요하게 여긴다.
		11	어떤 현상을 탐구하는 활동이 가치 있다.
		12	지적이고 논리적인 능력이 중요하다.
		13	독립적으로 연구를 지속할 수 있는 환경인지 여부가 중요하다.

			14	일과 관련된 공부(이론, 지식 등)를 계속할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.
			15	일하면서 지식(학문)을 논할 수 있어야 한다.
			16	전공에 대한 전문적 지식 등 이론적인 지식의 성취가 중요하다
요인 3	예술적 가치	8	17	독창적인 아름다움을 추구하고 표현할 수 있는 일에 의미를 둔다.
			18	예술적 관념을 표현할 수 있는 일을 한다.
			19	예술적 재능을 발휘하여 표현할 수 있는 일인지가 중요하다.
			20	나만의 개성 있는 생각을 표현할 수 있는 일을 우선 고려한다.
			21	타인의 시선에 개의치 않고 내가 생각하는 대로 표현(행동)할 수 있어야 한다.
			22	아름다운 것에 많은 관심을 두고 다양한 심미적 표현을 할 수 있는 분야인지가 중요하다.
			23	아이디어를 자유롭게 표현할 수 있는 분위기에서 일하는 것이 중요하다.
			24	나의 아이디어로 기존의 것을 변화시키거나 새로운 것으로 창조할 수 있는 일인지가 중요하다.
요인 4	사회적 가치	8	25	다른 사람을 도울 수 있는 일을 한다는 것을 중요하게 여긴다.
			26	나는 타인의 성장을 돕는 일에 가치를 둔다.
			27	타인의 어려움을 돕는 과정에서 어느 정도의 개인적인 희생도 감수할 수 있다.
			28	동료직원들과 친밀하고 좋은 분위기의 직장에서 일하는 것이 중요하다.
			29	서로에게 도움이 될 수 있는 관계가 중요하다.
			30	인간에 대한 사랑을 갖고 진심을 다할 수 있는 일은 나에게 매우 의미가 있다.
			31	여러 가지 어려움에 놓여 있는 사람들을 도우며 나 자신을 성장시킬 수 있는 일에 가치를 둔다.
			32	타인을 배려하고 돕는 일에 마음과 능력을 다하는 것에 가치를 둔다.
요인 5	기업적 가치	8	33	권력(권한)을 가질 수 있는 직업이 중요하다.
			34	사회적으로 높은 위신이나 명예를 얻을 수 있는 일이 중요하다.
			35	내가 속해 있는 조직이나 모임의 지도자가 된다는 것은 중요한 일이다.
			36	다른 사람들에게 영향력을 발휘할 수 있는 일인지가 중

				요하다.
			37	사회적으로 지위가 높은 직업을 우선 고려한다.
			38	책임자로서 사람들을 관리·평가하는 일을 한다.
			39	승진해서 중요업무를 맡는 것이 중요하다.
요인 6	관습적 가치	8	40	권력(권한)을 가질 수 있다면 일부 위험을 감수할 수 있다.
			41	정해진 관례에 따라 일하는 것이 중요하다.
			42	정해진 원칙에 따라 일이 이루어지는 것이 중요하다.
			43	새롭게 도전하는 일은 되도록 하지 않으려고 한다.
			44	지위체계가 명확하고 구성원 각자의 역할이 분명한 직업이 중요하다.
			45	계획에서 벗어나지 않게 일을 하는 것을 중요하게 여긴다.
			46	조건이 좋은 새 직장보다 현재 근무하고 있는 익숙한 직장에서 계속 일을 하는 것이 낫다.
			47	안 해본 일을 시도하는 것보다 정해진 업무를 하는 것이 낫다.
48	일을 할 때 매뉴얼이 있는 것이 무엇보다 중요하다.			

각 하위요인의 문항 분석 결과, 요인 1은 자신의 전문성을 바탕으로 실용적이고, 기술, 기능적인 측면을 의미하며, 이와 관련하여 필요한 도구, 기계 등을 조작하는 활동 내지는 신체적 기술을 의미하는 내용을 담고 있어 ‘실재적 가치’로 명명하였다. 요인 2는 어떤 현상을 분석하거나 탐구하는 측면을 의미하며, 이를 위해 연구 내지는 지식 등의 성취에 가치를 두는 신념을 나타내어 ‘탐구적 가치’로 명명하였다. 요인 3은 상상력이 풍부하고 자유분방하며, 독창적이거나 개성을 중요하게 보는 태도나 신념으로 ‘예술적 가치’로 명명하였다. 요인 4는 사람들과 어울리기를 좋아하고 남을 잘 도와주는 측면을 의미하며, 이와 관련하여 친절, 이해심, 봉사적, 감정적인 내용을 반영하고 있는 이상주의적인 가치를 담고 있어 ‘사회적 가치’로 명명하였다. 요인 5는 자신 또는 조직의 목적과 경제적 이익을 얻기 위해 타인을 이끄는 측면을 의미하며, 이를 통해 지위, 위신, 권위 등을 얻는 활동에 가치를 두고 있는 ‘기업적 가치’로 명명하였다. 마지막으로 요인 6은 정해진 원칙과 계획에 따라 자료를 기록, 정리, 조직하는 것을 선호하는 것을 의

미하며, 체계적인 작업환경에서 안정적으로 근무하기를 바라는 가치를 ‘관습적 가치’로 명명하였다. 그리고 탐색적 요인분석 연구대상과 동일한 620명을 연구대상으로 한 신뢰도(Cronbach's α)를 살펴보면, 실재적 가치 .80, 탐구적 가치 .85, 예술적 가치 .88, 사회적 가치 .87, 기업적 가치 .87, 관습적 가치 .84였으며, 전체 척도에 대한 신뢰도는 .90으로 나타나, 비교적 높은 신뢰도(Cronbach's α)를 보였다. 이를 간단하게 정리하면 <표 29>와 같다.

<표 29> Holland 대학생 직업가치관 척도의 문항 구성 및 신뢰도

구분	요인 명	문항수	문항번호	Cronbach's α
요인 1	실재적 가치	8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	.80
요인 2	탐구적 가치	8	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	.85
요인 3	예술적 가치	8	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	.88
요인 4	사회적 가치	8	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	.87
요인 5	기업적 가치	8	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	.87
요인 6	관습적 가치	8	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48	.84
총 문항수(전체)		48		.90

1차 문항 선정 과정에서부터 2차 문항 선정 과정, 3차 문항 선정 과정에서의 탐색적 요인분석 단계를 거친 Holland 대학생 직업가치관 척도의 문항은 6개의 요인으로 나뉘며 요인별 8개의 문항씩 총 48개의 문항으로 구성되었다. 이러한 과정을 통해서 최종 선정된 문항 내용은 <표 30>과 같고, 탐색적 요인분석 결과 최종 도출된 문항 내용 및 타당도 검증을 위해 사용될 Holland 대학생 직업가치관 척도 설문지로 이용할 최종 척도에 대한 내용은 [부록 9]에 제시하였다.

<표 30> Holland 대학생 직업가치관 척도

요인명	번호	문항 내용
실재적 가치	1	생산품이나 기술 등을 설계하거나 제작·개발할 수 있는 전문적인 일은 나에게 매우 의미 있는 일이다.
	2	일을 할 때 기구나 도구 등의 활용 여부가 중요하다.
	3	나의 기술을 업무에 사용할 수 있다고 느낄 때 직업만족감은 높아진다.
	4	실용적인 해결 방법에 가치를 둔다.
	5	실재적이고 구체적으로 눈에 보이는 사물과 관련된 일에 특히 가치를 둔다.
	6	분명한 일과 실리적인 결과물을 중시한다.
	7	일에 대한 기술, 기능, 전문성 등에 가치를 둔다.

	8	기계나 장치 등과 같은 사물에 대한 탐색 및 다루는 활동은 나에게 의미 있는 일이다.
	9	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.
탐구적 가치	10	연구를 통해 무언가를 밝혀내는 직업(학자, 과학자, 의사, 연구원 등)을 나는 중요하게 여긴다.
	11	어떤 현상을 탐구하는 활동이 가치 있다.
	12	지적이고 논리적인 능력이 중요하다.
	13	독립적으로 연구를 지속할 수 있는 환경인지 여부가 중요하다.
	14	일과 관련된 공부(이론, 지식 등)를 계속할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.
	15	일하면서 지식(학문)을 논할 수 있어야 한다.
	16	전공에 대한 전문적 지식 등 이론적인 지식의 성취가 중요하다
	17	독창적인 아름다움을 추구하고 표현할 수 있는 일에 의미를 둔다.
예술적 가치	18	예술적 관념을 표현할 수 있는 일을 한다.
	19	예술적 재능을 발휘하여 표현할 수 있는 일인지가 중요하다.
	20	나만의 개성 있는 생각을 표현할 수 있는 일을 우선 고려한다.
	21	타인의 시선에 개의치 않고 내가 생각하는 대로 표현(행동)할 수 있어야 한다.
	22	아름다운 것에 많은 관심을 두고 다양한 심미적 표현을 할 수 있는 분야인지가 중요하다.
	23	아이디어를 자유롭게 표현할 수 있는 분위기에서 일을 하는 것이 중요하다.
	24	나의 아이디어로 기존의 것을 변화시키거나 새로운 것으로 창조할 수 있는 일인지가 중요하다.
	25	다른 사람을 도울 수 있는 일을 한다는 것을 중요하게 여긴다.
	26	나는 타인의 성장을 돕는 일에 가치를 둔다.
사회적 가치	27	타인의 어려움을 돕는 과정에서 어느 정도의 개인적인 희생도 감수할 수 있다.
	28	동료 직원들과 친밀하고 좋은 분위기의 직장에서 일하는 것이 중요하다.
	29	서로에게 도움이 될 수 있는 관계가 중요하다.
	30	인간에 대한 사랑을 갖고 진심을 다할 수 있는 일은 나에게 매우 의미가 있다.
	31	여러 가지 어려움에 놓여 있는 사람들을 도우며 나 자신을 성장시킬 수 있는 일에 가치를 둔다.
	32	타인을 배려하고 돕는 일에 마음과 능력을 다하는 것에 가치를 둔다.
	33	권력(권한)을 가질 수 있는 직업이 중요하다.
기업적 가치	34	사회적으로 높은 위신이나 명예를 얻을 수 있는 일이 중요하다.
	35	내가 속해 있는 조직이나 모임의 지도자가 된다는 것은 중요한 일이다.
	36	다른 사람들에게 영향력을 발휘할 수 있는 일인지가 중요하다.
	37	사회적으로 지위가 높은 직업을 우선 고려한다.
	38	책임자로서 사람들을 관리·평가하는 일을 한다.
	39	승진해서 중요업무를 맡는 것이 중요하다.

	40	권력(권한)을 가질 수 있다면 일부 위험을 감수할 수 있다.
	41	정해진 관례에 따라 일하는 것이 중요하다.
	42	정해진 원칙에 따라 일이 이루어지는 것이 중요하다.
	43	새롭게 도전하는 일은 되도록 하지 않으려고 한다.
관습적 가치	44	지위체계가 명확하고 구성원 각자의 역할이 분명한 직업이 중요하다.
	45	계획에서 벗어나지 않게 일을 하는 것을 중요하게 여긴다.
	46	조건이 좋은 새 직장보다 현재 근무하고 있는 익숙한 직장에서 계속 일을 하는 것이 낫다.
	47	안 해본 일을 시도하는 것보다 정해진 업무를 하는 것이 낫다.
	48	일을 할 때 매뉴얼이 있는 것이 무엇보다 중요하다.

IV. Holland 대학생 직업가치관 척도의 타당도 검증

본 연구의 목적은 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도를 개발하고 그 타당도를 검증하는 데에 있다. 최종 척도의 타당성 검증을 통해 본 연구에서 개발된 Holland 대학생 직업가치관 척도가 통계적으로 적합한 요인구조를 나타내고 있는지 타당성 검증을 실시하였다. 그 다음으로 준거관련 타당도 분석을 실시하여 새로 개발된 척도의 타당성을 보다 입증하고자 하였다. 따라서 본 척도에 대한 타당도 검증은 확인적 요인분석과 유형별 문항 전체에 대한 상관관계에 의한 문항 분석, 그리고 신뢰도 검증을 포함한 구인타당도 검증과 준거 척도 2개 검사와의 공인타당도를 산출하는 방식으로 이루어졌다.

연구대상자는 서울, 인천, 광주, 부산, 제주 지역의 4년제 대학교에 재학 중인 1~4학년 대학생 456명이었다. 표집방법은 임의표집을 활용하였지만 최대한 지역적인 차이를 고려하여 광역시 단위를 상을 표집단위로 삼았다. 자료는 총 473부가 수거되었지만, 신뢰할 수 없거나 부실하게 기재된 설문지를 제외하고 총 456부가 자료 분석에 이용되었다. 연구대상자의 구체적인 인구통계학적 특성은 <표 31>과 같고, 구체적인 조사절차는 2016년 11월 7일에 서울, 인천, 광주, 부산, 제주 지역에 소재한 5개 대학교의 각 전공 및 교양수업 교수 및 강사에게 설문지를 배부하였고, 11월 17일까지 11일에 걸쳐 회수하였다. 제주 지역의 몇몇 강의는 본 연구자가 직접 참여하여 설문에 대한 오리엔테이션을 진행하였으며, 본 연구자가 참여하지 못한 수업과 현실적인 제약성으로 인해 다른 지역에 배부된 설문의 경우에는 사전에 교수 및 강사에게 설문지의 목적과 진행방법에 관하여 충분히 설명을 한 후에 학생들에게 안내가 충분히 될 수 있도록 부탁하였다. 대학생들이 설문을 실시하는 시간은 평균 15분 정도였지만 다소 늦는 경우 25분 정도까지 소요되기도 하였다. 설문지는 총 500부가 배부되었지만 수집된 자료는 473부가 수집되었다. 자료 코딩을 하는 과정에서 불성실한 응답을 제외하고 총 456명을 최종 분석 대상으로, 구인타당도 및 공인타당도 검증을 위한 연구대상 및 절차는 동일하다.

<표 31> 연구대상자의 인구통계학적 특성(N=456)

변인	구분	사례 수(명)	백분율(%)
성별	남자	206	45.2
	여자	250	54.8
연령	만 19세	109	23.9
	만 20세	124	27.2
	만 21세	52	11.4
	만 22세	52	11.4
	만 23세	63	13.8
	만 24세	34	7.5
	만 25세	10	2.2
	만 26세	2	.4
	만 27세	10	2.2
학년	1학년	136	29.8
	2학년	116	25.4
	3학년	140	30.7
	4학년	64	14.0
소속 대학교 지역	서울	79	17.3
	인천	86	18.9
	광주	81	17.8
	부산	72	15.8
	제주	138	30.3
출생순위	외동	31	6.8
	첫째	196	43.0
	둘째	166	36.4
	셋째	52	11.4
	넷째 이상	11	2.4
전공계열	인문계열	53	11.6
	사회계열	47	10.3
	교육계열	52	11.4
	공학계열	77	16.9
	자연계열	76	16.7
	예술계열	44	9.6
	체육계열	45	9.9
	의학계열	62	13.6
전공만족도	매우 만족	7	1.5
	약간 불만족	63	13.8
	약간 만족	255	55.9
	매우 만족	131	28.7

1. 구인타당도 검증

본 연구에서 개발된 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도 최종 48개 문항에 대해 탐색적 요인분석 결과에 근거하여 도출한 6개 요인

모형에 대한 타당성 확인과 일반화할 수 있는지를 검증하기 위하여 확인적 요인 분석 및 유형별 문항 전체에 대한 상관관계에 의한 문항 분석, 그리고 신뢰도 검증을 실시하였다.

가. 확인적 요인분석

본 연구에서 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도의 요인 구조 및 모형이 적합한지를 확인하기 위해 탐색적 요인분석의 결과에 근거하여 도출한 6요인 모형에 대해서 유형 연구의 특성상 PASW 18.0 프로그램을 사용하여 확인적 요인 분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 실시할 때는 기본적으로 AMOS 프로그램을 사용하는 경우가 많다. 그러나 본 연구에 사용하지 못하는 근거는 첫째, 유형 연구는 각 하위요인 간 상관을 가정하지 못하기 때문에 분석을 하기 어렵다. 둘째, 상담 및 심리학 연구에서처럼 그 구조가 종종 간결하지 않거나 요인별 4개 이상의 문항이 포함되어 있을 경우에는 좋은 적합도가 되기가 힘들다 (Lehrman-Waterman & Ladancy, 2001; Tracey & Kokotovic, 1989). 이러한 근거로 PASW 18.0 프로그램을 활용하여 척도 개발 시의 결과와 동일한지를 살펴 보기 위해 척도에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 이에 대한 분석은 Holland 대학생 직업가치관 척도 개발 과정에서 탐색적 요인분석 결과로 얻은 모형이 표본에 종속된 모형인지 아니면 다른 표본에도 일반화될 수 있는 모형인지 검증하기 위해 연구대상은 탐색적 요인분석에 포함되지 않은 456명이었다.

먼저, 요인분석이 가능한가에 대한 여부를 판단하기 위해 탐색적 요인분석 과정에서 사용한 분석 방법과 동일하게 표본적절성 측정치(Kaiser-Meyer-Olkin: KMO)와 Bartlett의 구형성 검정을 실시하였다. KMO는 문항 변수 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 설명되는 정도를 의미한다. KMO 값이 작다는 것은 변수 쌍의 상관이 다른 변수에 의해 설명되지 않는다는 것을 의미한다(성태제, 2007). KMO 값이 1에 가까울수록 요인을 분석하기에 적합하다는 것을 의미하며, 일반적으로 .90 이상이 되어야 표본의 상관행렬이 요인분석하기에 적합하다(송지준, 2011). 그리고 Bartlett의 구형성 검정은 변수들 간의 상관이 0인지를 검정하는 것으로 구형성 검정 통계치가 크고 그에 따른 유의확률이 적을수록 요인 분석하

기에 적합함을 나타낸다. 연구의 과정과 결과를 살펴보면 다음과 같다.

1) 연구도구

본 연구에서는 새로 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도 최종 48개 문항이 사용되었다. 사용된 척도의 구성은 대학생 직업가치관 하위 유형별로 실제적 가치 8문항, 탐구적 가치 8문항, 예술적 가치 8문항, 사회적 가치 8문항, 기업적 가치 8문항, 관습적 가치 8문항으로 유형별 8문항씩 총 48개 문항이었다.

2) 연구결과

확인적 요인분석을 실시하기 전에 먼저 수집된 자료가 요인분석에 적합한지를 확인하기 위해 먼저, KMO의 표준적합도와 Bartlett 구형성 검정 지표를 검토한 결과, 본 검사 도구의 KMO값은 .87로 산출되어 다소 .90에는 못 미치지만 근접한 수치로 수용 가능(.80~.89는 꽤 좋은 편)한 것으로 나타나, 요인분석하기에 적합한 것으로 나타났다. 또한 Bartlett의 구형성 검정 값은 11753.55(df=1128), 유의도는 $p < .001$ 으로 .001의 수준의 유의확률을 나타내므로 탐색적 요인분석을 통해 선정된 48개 문항은 요인분석을 실시하기에 적합한 자료인 것으로 확인되었다.

측정 도구에 포함되어 있는 문항들이 이론에서 가정하고 있는 대로 탐색적 요인분석이 요인 구조를 타당하게 반영하고 있는지 알아보기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 본 연구에서는 요인 추출을 위해서 처음 탐색적 요인분석 과정과 동일하게 주성분 분석(principal component analysis)을, 요인회전은 사각회전 방식의 프리맥스(Promax)를 선택하였다. 그리고 동일하게 6요인으로 고정된 요인분석 결과 처음 탐색적 요인분석의 모형과 동일하게 모든 문항들이 해당 유형에 묶여 있는 것을 재확인할 수 있었다. 이상의 결과들은 측정 변수가 잠재 변수를 잘 설명해주고 있으며 구인타당도가 확보되었음을 의미하는 것이라 볼 수 있다. 즉, Holland 대학생 직업가치관 척도의 모형은 잘 부합된다는 것을 알 수 있다. 대학생 직업가치관 척도에 대한 요인분석 결과는 <표 32>와 같다.

구체적인 요인분석 결과를 살펴보면, 1요인 전체 분산에 대해 17.37%, 2요인 12.07%, 3요인 8.68%, 4요인 7.33%, 5요인 5.45%, 6요인 4.72%를 설명하는 것으로 나타났으며, 6개 요인은 전체 분산의 55.61%를 설명하는 것으로 나타났다.

요인행렬의 요인부하량(factor loading)은 각 변수 혹은 문항의 요인에 대한 가중치를 나타내는 것으로 요인 간 상관이 없다고 가정할 때 각 변수 혹은 문항과 요인 간의 상관관계로 해석한다. 이러한 요인부하량에 대한 요인분석 결과 1요인에서는 .64~.85, 2요인은 .54~.90, 3요인은 .68~.81, 4요인은 .58~.79, 5요인은 .59~.82, 6요인은 .50~.74로 나타나, 추출된 문항의 요인부하량이 .50 이상으로 문항들이 아주 중요한 변수로 볼 수 있다(김계수, 2007).

<표 32> 최종 문항의 요인구조 및 요인부하량

문항번호	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6
32	.85					
26	.84					
31	.84					
30	.79					
25	.76					
27	.76					
29	.66					
28	.64					
18		.90				
22		.87				
19		.87				
17		.78				
20		.73				
21		.62				
24		.58				
23		.54				
33			.81			
34			.80			
37			.78			
35			.77			
39			.75			
36			.74			
38			.68			
40			.68			
47				.79		
45				.77		
42				.74		
41				.72		

43				.68		
44				.67		
46				.65		
48				.58		
15					.82	
14					.75	
12					.71	
16					.68	
10					.68	
11					.63	
13					.60	
9					.59	
5						.74
4						.72
1						.67
3						.63
8						.59
6						.57
7						.55
2						.50
고유값	8.34	5.79	4.17	3.52	2.62	2.26
설명량	17.37	12.07	8.68	7.33	5.45	4.72
누적변량(%)	17.37	29.44	38.11	45.45	50.90	55.61

나. 유형별 문항 전체에 대한 상관관계에 의한 문항 분석

최종 척도의 타당성 검증은 신뢰도와 타당도를 높이기 위해 탐색적 요인분석을 통한 6요인과 요인별 각 유형에 해당하는 총 48개 문항 전체 상관관계를 보는 것으로, 이는 문항 변별력을 반영해주는 지수로써, 1점에서 5점 Likert 척도를 이용한 태도 조사 연구와 같은 경우에 사용되는 문항 분석 기법이다.

상관관계에 의한 문항 분석은 변수들 간의 관계를 말하는 것으로서, 두 개 이상의 변수에 있어서 한 변수가 변화함에 따라 다른 변수가 어떻게 변화하는지와 같은 변화의 강도와 방향을 확인할 수 있다. 일반적으로 상관계수의 통계적 유의성은 사례 수에 민감하게 영향을 받으므로 항상 실제적인 의미에 기초하여 해석하여야 한다. 실제적인 의미를 판단하는 기준(김석우, 2012)은 <표 33>과 같다.

<표 33> 상관계수의 해석 기준

상관계수의 범위	상관계수의 해석
$\pm .00 \sim .10$	상관이 거의 없다.
$\pm .10 \sim \pm .30$	상관이 낮다.
$\pm .30 \sim .70$	상관이 뚜렷하다.
$\pm .70 \sim 1.00$	상관이 매우 높다.

1) 자료처리

회수된 473부의 응답자료 중 불성실하게 응답한 설문지를 제외하고 총 456부가 자료처리에 사용되었다. 본 연구의 ‘Holland 대학생 직업가치관 척도 시안’ 48개 문항은 1점에서 5점을 부여하는 5점 Likert 척도로 전혀 그렇지 않다(1점), 대체로 그렇다(2점), 보통이다(3점), 대체로 그렇다(4점), 매우 그렇다(5점)로 점수화하여 PASW 18.0 통계 프로그램으로 상관관계를 측정하였다.

2) 연구결과

탐색적 요인분석을 통한 구조가 확인된 6요인과 요인별 각 유형에 해당하는 총 48개 문항 전체 상관관계 분석 결과, 실재적 가치에는 .57~.71, 탐구적 가치는 .66~.74, 예술적 가치는 .65~.85, 사회적 가치는 .69~.85, 기업적 가치는 .69~.80, 마지막으로 관습적 가치는 .63~.77이었다. 그리고 유형별로 문항 전체 상관계수가 .57이상으로, 이 과정에서 모든 상관계수가 .57 이상을 보여 상관이 뚜렷한 것으로 나타났다.

문항 선별을 위한 탐색적 요인분석 과정에서 최종 선정된 Holland 대학생 직업가치관 6개 유형별 각 유형에 해당하는 48개 문항에 대한 전체 상관계수는 <표 34>와 같다.

<표 34> 유형별 48문항에 대한 상관계수

유형/ 문항 번호	실제적 가치	유형/ 문항 번호	탐구적 가치	유형/ 문항 번호	예술적 가치	유형/ 문항 번호	사회적 가치	유형/ 문항 번호	기업적 가치	유형/ 문항 번호	관습적 가치
1	.71	9	.68	17	.78	25	.79	33	.79	41	.75
2	.61	10	.73	18	.82	26	.83	34	.80	42	.77
3	.64	11	.71	19	.85	27	.74	35	.77	43	.66
4	.68	12	.74	20	.75	28	.69	36	.69	44	.72
5	.69	13	.66	21	.68	29	.71	37	.80	45	.77
6	.57	14	.71	22	.83	30	.80	38	.74	46	.63
7	.63	15	.71	23	.65	31	.84	39	.76	47	.77
8	.68	16	.67	24	.70	32	.85	40	.69	48	.63
전체	1.0	전체	1.0	전체	1.0	전체	1.0	전체	1.0	전체	1.0

** $p < .01$

결국 탐색적 요인분석에서 선정된 Holland 대학생 직업가치관 척도 최종 48개 문항은 각 해당 요인을 적절하게 설명하고 있는 것으로 확인되었다.

본 연구에서 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도는 제시된 설문지 문항을 읽은 뒤 5점 Likert 척도에 따라 평정하게 되며, 각 평점은 ‘전혀 그렇지 않다=1 점, 대체로 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 대체로 그렇다=4점 및 매우 그렇다=5점’으로 채점하도록 되어 있다. 이 경우, 이 척도에 대한 평점 결과는 대학생들의 Holland 직업적 성격유형별로 점수를 합산하여 평균치를 낸 결과 중에서 가장 높은 평균치가 자신의 유형이라고 볼 수 있다. 또한 각 유형별 문항을 동일하게 하였기 때문에 각 유형별 문항 점수가 가장 높은 점수가 자신의 유형이라고 판정하게 된다. 그리고 2번째로 높은 점수가 자신의 2번째 유형이라고 판정을 하면 된다.

다. 신뢰도 분석

최종 척도의 타당성 검증 과정에서는 측정하고자 하는 동일한 개념에 대해 측정을 반복했을 때 정확하고 일관되게 측정되었는가를 확인하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 분석은 측정 도구의 타당성 분석 즉 일반적으로 요인분석 후에 실시하는 것으로 연구자가 선행연구로부터 선정한 측정 도구의 신뢰도를 다시 시행한 후 각각의 하위요인별로 신뢰도 분석을 실시하여 비교하는 분석이다.

신뢰도(Cronbach's α) 값을 해석하는 기준은 학자마다 해석을 달리하는 경향이 있다. 그러나 일반적으로 사회과학 분야에서는 .60 이상이면 신뢰도가 있다고 본다. 송지준(2011)도 .60 이상을 신뢰도가 높다고 제시하고 있어, 이 기준을 따랐다.

따라서 최종 척도의 타당성 검증 과정 첫 번째는 제3차 문항 선정 과정에서 탐색적 요인분석을 통해 선정된 최종 48개 Holland 대학생 직업가치관 척도에 대한 신뢰도를 알아보기 위해 전체 문항과 6개 하위 차원 각각에 대한 신뢰도(Cronbach's α) 계수를 산출하였다.

1) 연구도구

연구도구는 제3차 문항 선정 과정에서 최종 선정된 Holland 대학생 직업가치관 척도였다. 문항 구성은 각각 실재적 가치 8문항, 탐구적 가치 8문항, 예술적 가치 8문항, 사회적 가치 8문항, 기업적 가치 8문항, 관습적 가치 8문항의 총 48개 문항으로 구성되어 있고, 문항별로 응답 방식은 전혀 그렇지 않다(1점), 대체로 그렇지 않다(2점), 보통이다(3점), 대체로 그렇다(4점), 매우 그렇다(5점)의 5점 Likert 척도로 평정하게 되어 있다.

2) 자료처리

배부한 설문지 500부 중에서 회수된 473부의 응답자료 중 불성실하게 응답하거나 실수로 한쪽 면을 모두 체크하지 못한 17부를 제외하고 총 456부가 자료처리에 사용되었다. 본 연구의 최종 Holland 대학생 직업가치관 척도 48개 문항의 응답 방식은 1점에서 5점을 부여하는 5점 Likert 척도로 전혀 그렇지 않다(1점), 대체로 그렇다(2점), 보통이다(3점), 대체로 그렇다(4점), 매우 그렇다(5점)로 평점하도록 하여 PASW 18.0 통계 프로그램으로 신뢰도 분석을 실시하였다.

3) 연구결과

최종 선정된 Holland 대학생 직업가치관 척도 48개 문항에 대한 신뢰도 분석 결과, 앞서 제시한 탐색적 요인분석 자료의 620명을 연구대상으로 한 신뢰도에서의 연구대상과 달리하여 새로 수집한 456명을 연구대상으로 한 신뢰도는 실제적 가치는 .80, 탐구적 가치는 .85, 예술적 가치는 .90, 사회적 가치는 .91, 기업적 가치는 .89, 관습적 가치는 .86으로 나타났으며, 전체 척도에 대한 신뢰도는 .89로 산출되었다. 따라서 본 연구에서 개발한 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 타당한 수준임을 알 수 있었다. 이에 대한 내용은 <표 35>와 같다.

<표 35> Holland 대학생 직업가치관 척도의 신뢰도(N=456)

하위요인	문항번호	문항 수	신뢰도(Cronbach's α)
실재적 가치	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8	.80
탐구적 가치	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	8	.85
예술적 가치	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	8	.90
사회적 가치	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	8	.91
기업적 가치	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	8	.89
관습적 가치	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48	8	.86
전체		48	.89

2. 공인타당도 검증

공인타당도 검증은 새로 개발한 척도와 기존의 확립된 척도 간의 상관관계를 구함으로써 새로 개발한 척도가 구인을 제대로 측정하고 있는지를 평가하는 방법이다(탁진국, 2007). 즉, 측정 도구와 동일하거나 유사한 내용을 가진 기존의 검사 도구와의 상관관계를 살펴봄으로써 검사의 타당성을 검증하게 된다. 이때 검증에 활용할 검사 도구는 신뢰도와 타당도가 이미 검증된 도구이어야 한다(성태제, 2002). 본 연구에서는 그동안 개발된 Holland 직업적 성격유형에 기반한 직업가치관 척도가 없으므로, Holland 이론을 적용하여 RIASEC 6가지 유형으로 분류가 되도록 개발된 기존의 공인된 검사 도구로서 새로 개발된 본 연구의 척도와 가장 유사하다고 판단되는 Holland 적성탐색검사와 직업선호도검사를 준거 도구로 사용하였다.

본 연구에서 개발된 Holland 대학생 직업가치관 척도의 타당도를 검증하기 위

해 사용된 두 가지 준거 검사 도구를 구체적으로 살펴보면, 먼저 Holland 적성탐색검사는 Holland가 제작한 검사인 Self-Directed Search(SDS)를 미국의 Psychological Assessment Resources, Inc.(PAR)로부터 1995년 안창규가 저작권 및 출판 허가를 받아 번안하고, 안창규(1996)에 의해 한국에서 표준화된 검사 도구이다. 이러한 Holland 적성탐색검사와 본 연구에서 새로 개발된 Holland 대학생 직업가치관 척도와의 상관계수를 산출함으로써 공인타당도를 검증하였다. 그리고 직업선호도검사는 한국고용정보원(2008)에서 개발된 검사로, 직업선호도검사에서 일반성향척도 부분을 김수정(2012)이 재구성한 직업선호도검사와 새로 개발된 Holland 대학생 직업가치관 척도의 상관계수를 산출함으로써 공인타당도를 검증하였다. 연구의 과정과 절차를 살펴보면 다음과 같다.

가. Holland 적성탐색검사와의 공인타당도

1) 연구도구

(1) Holland 대학생 직업가치관 척도

연구도구는 제3차 문항 선정 과정에서 최종 선정된 Holland 대학생 직업가치관 척도이다. Holland 대학생 직업가치관 척도는 Holland 직업적 성격유형 RIASEC 6가지 유형의 구조로 되어 있고 유형별 각 8문항씩 총 48개 문항으로 구성된 앞서 제시한 구인타당성을 확보한 새로 개발된 척도이다. 문항별로 응답 방식은 전혀 그렇지 않다(1점)에서부터 매우 그렇다(5점)의 5점 Likert 척도로 평정하게 되어 있다.

(2) Holland 적성탐색검사

준거 척도로 사용한 Holland 적성탐색검사는 1단계 1차 문항 선정 과정 중 Holland 워크숍 과정에서 유형별 집단 활동 및 현재의 대학생 직업가치 특성을 반영하여 문항을 제작하기 위해 사용한 연구도구와 동일하다.

이 도구는 한국의 고등학교 3학년 학생 및 대학생과 성인을 대상으로 진로탐색을 도와주는 유용한 도구로 대학 상담실 및 각급 학교에서 널리 활용되고 있는

도구이다. 이 척도는 ‘당신은 어떤 직업적 성격유형에 더 가깝습니까?’, 당신이 원하는 대학의 전공학과 및 직업은?, 활동 영역, 직업 영역, 가치 영역, 성격 영역, 유능감 영역, 능력 평점 등과 같은 다양한 영역을 가지고 검사를 진행하고 있지만 그중에서 실제로 유형별 검사에 해당하는 영역의 구성으로는 활동 영역은 6가지 유형별 11문항, 직업 영역은 유형별 14문항, 가치 영역은 유형별 5문항, 성격 영역은 유형별 10문항, 유능감 영역은 유형별 11문항, 능력 평점 영역은 유형별 A, B 각 1문항으로 크게 6개 범주로 구성되어 있다.

그러나 직업 영역은 실제로 직업들이 나열되어 있는 것으로, 대학생 직업가치관과 상관관계를 보는데 적당하지 않다고 판단하였으며, 가치 영역은 본 연구에서의 직업가치관과 다소 유사한 내용들이라고 판단되는 내용들이 들어 있어서 본 연구에서 공인타당도의 상관관계를 측정하는 데 배제하였다. 또한 능력 평점 영역 역시 평점 방식이 1점에서 7점을 부여하는 Liket 척도로 구성이 된 반면, 활동, 성격, 유능감 등의 평점 방식은 유형별 문항 내용에 대해서 자신의 생각과 일치하면 ○표를, 일치하지 않으면 ×표를 하도록 되어 있는 관계로 평점 방식이 서로 상이하여 배제하였다.

2) 자료처리

수집된 자료에 대한 공인타당도 산출은 PASW 18.0 프로그램을 사용하여 본 연구에서 개발된 척도와 Holland 적성탐색검사와의 상관계수를 분석하여 이루어졌다.

3) 연구결과

공인타당도를 구하기 위한 절차로 본 연구에서 개발한 48개 문항 Holland 대학생 직업가치관 척도와 외적 준거 척도로 활용한 ‘Holland 적성탐색검사’ 간에 상관계수를 산출한 결과는 <표 36>과 같다.

<표 36> Holland 적성탐색검사와의 상관 분석 결과

본 연구의 척도/ 준거 척도	실재적 가치	탐구적 가치	예술적 가치	사회적 가치	기업적 가치	관습적 가치
Holland 적성탐색검사	실재형	탐구형	예술형	사회형	기업형	관습형
	.38**	.42**	.58**	.60**	.40**	.44**

** $p < .01$

본 연구의 척도와 ‘Holland 적성탐색검사’ 간의 상관관계 계수들은 모두 $p < .01$ 의 확률 수준에서 의미 있게 나왔으며, 실재적 가치와 실재형, 탐구적 가치와 탐구형, 예술적 가치와 예술형, 사회적 가치와 사회형, 기업적 가치와 기업형, 관습적 가치와 관습형의 상관계수들 모두 .38~.60을 보이고 있다.

따라서 본 연구에서 개발한 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도의 타당도 검증은 상관이 뚜렷하다고 해석(김석우, 2012)할 수 있다. 그러므로 본 연구에서 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도는 대학생 직업가치관을 측정하는 평정척도로서 타당도가 입증되었으며, 공인타당도가 확인되었음을 알 수 있다.

나. 직업선호도검사와의 공인타당도

1) 연구도구

(1) Holland 대학생 직업가치관 척도

본 연구에서 사용한 척도는 본 연구에서 개발한 Holland 대학생 직업가치관 최종 척도이었다(부록 9 참조).

(2) 직업선호도검사

본 연구에서는 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도는 그 타당도를 검증하기 위해 한국고용정보원(2008)의 직업선호도검사에서 일반성향척도 부분을 김수

정(2012)이 재구성한 검사와의 상관관계를 산출함으로써 공인타당도를 검증하였다.

이 도구는 청소년 및 성인 구직자의 능력과 적성에 맞는 진로설계와 취업을 지원하고자 다양한 직업지도를 위해 활용되고 있는 도구이다. 이 척도는 Long Form(L형)과 Short Form(S형) 두 가지 형태로 실시되고 있다. 직업선호도검사 L형은 흥미검사와 성격검사, 생활사검사를 모두 포함하고 있는 검사이며, S형은 이중 흥미검사만을 포함하고 있다. 본 연구에서는 김수정(2012)이 직업선호도검사에 서도 일반성향척도 부문을 재구성하여 총 30개 문항으로 구성된 척도와의 상관관계를 살펴보았다.

2) 자료처리

수집된 자료에 대한 공인타당도 산출은 PASW 18.0 프로그램을 사용하여 본 연구에서 개발된 척도와 직업선호도검사와의 상관계수를 분석하여 이루어졌다.

3) 연구결과

수집된 자료에 대한 공인타당도를 구하기 위한 절차로 본 연구에서 개발한 척도와 외적 준거 척도로 활용한 ‘직업선호도검사’ 간에 상관계수를 산출한 결과는 <표 37>에 제시되어 있다.

<표 37> 직업선호도검사와의 상관 분석 결과

본 연구의 척도/ 준거 척도	실재적 가치	탐구적 가치	예술적 가치	사회적 가치	기업적 가치	관습적 가치
직업선호도검사	현실형	탐구형	예술형	사회형	진취형	관습형
	.19**	.27**	.59**	.67**	.64**	.34**

** $p < .01$

본 연구의 척도와 ‘직업선호도검사’ 간의 상관계수들은 모두 $p < .01$ 의 확률 수준에서 의미 있게 나왔으며, 실제적 가치와 현실형, 탐구적 가치와 탐구형의 상관계수는 각각 .19, .27로 상관이 낮게(김석우, 2012) 나타났다. 그리고 나머지 유형들의 상관계수들은 .34~.67의 값을 보여 상관이 뚜렷(김석우, 2012)하게 나타났다.

따라서 본 연구에서 개발한 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도의 타당도 검증은 다소 상관이 있다고 해석할 수 있다. 이에 본 연구에서 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도의 공인타당도는 입증되었다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 최근 강조하고 있는 진로선택에서의 Holland 직업적 성격유형별 직업가치관과 관련하여 직업가치관 구인을 우리나라 대학생들 대상으로 확인하고 진로선택 상황에서 합리적인 진로선택을 반영하는 Holland 대학생 직업가치관 척도를 개발하기 위해 실시하였다. 본 연구를 통해 개발된 척도는 대학생들이 Holland 직업적 성격유형별로 진로결정 시 직업 및 직업적 활동에서 특히 중요하게 여기고 있는 직업가치관의 요소가 포함된 적합한 모형임이 확인되었으며 기존 척도와의 관련성뿐만 아니라 우리나라 대학생들의 직업가치관 특성이 확인되어 연구목적에 부합하는 결과를 나타내었다.

1. 연구결과 및 논의

본 연구의 목적은 Holland 직업적 성격유형별 진로결정에서의 직업가치관의 개념을 탐색하고 이를 기반으로 직업가치관의 측정 도구를 개발하는 것이다. 먼저 선행연구 분석을 통해 대학생 직업가치관은 ‘진로결정 시 Holland 유형별 개인이 직업 또는 직업적 활동을 하는 데 있어 특히 중요하게 고려하는 가치’로 정의하고 직업가치관을 주어진 직업적 환경에서 만족스러운 직업생활을 영유하기 위한 개인의 특성에 근거하여 탐구하였다.

척도 개발 과정의 첫 번째 단계는 예비연구에서 직업가치관 척도와 문헌연구, 직업가치관과 Holland 직업적 성격유형과의 관계 연구 및 대학생들을 대상으로 한 Holland 워크숍 자료의 분석을 통해 문항을 도출한 후, Holland 직업적 성격유형별 직업가치관 문항을 수집하였다. 대상은 4년제 대학교 1~4학년 대학생 81명이며 Holland 직업적 성격유형별 집단 활동을 통해 대학생 직업가치관에 대한 직업가치의 내용을 수집하였다. 그 결과 선행연구와 Holland 워크숍 과정을 통해 총 508개 문항이 도출되었고, 이렇게 도출된 문항을 전문가 5명이 검토한 후 바람직하지 않은 문항을 교정 및 제거하는 과정을 거쳐 총 491개의 기초 문항을 구성하였다. 따라서 척도의 개발 과정에서 실제 우리나라 대학생들이 응답한 내

용을 토대로 문항을 수집하고 구인(construct)을 도출한 점에서 기존 척도와는 다른 특징을 지닌다. 이는 지금까지 국내 직업가치관은 주로 중·고등학생을 대상으로 연구가 이루어졌으며, 대학생도 전문대학생으로 특정 대학생들을 대상으로 대부분 연구가 이루어졌다. 이들 연구는 대부분 Mietus(1977)의 MWVI를 그대로 변안한 것을 사용하거나 변안한 내용을 일부 수정하여 대상에 맞게 사용하고 있는 실정이다. 그리고 대학생들을 대상으로 한 연구로도 전문대학생이 유일하며, 이 역시 Mietus(1977)가 설계한 Maryland Work Value Inventory(MWVI)를 그대로 변안하여 사용하고 있는 한계가 있다. 또한 Holland 직업적 성격유형별로 직업가치관을 각각 확인하는 연구는 전혀 찾아보기 어렵다. 그러나 Holland(1992)는 직업적 성격이 발전되는 과정에서 직업가치관을 자아개념 등과 함께 형성되는 개인의 성향으로 해석하였으며, 6가지 직업적 성격의 특징을 설명하는 과정에서 직업적 성격에 따라 가치관에 차이가 있다고 강조함으로써 성공적인 직업선택과 직업만족을 획득하기 위해서는 우선적으로 자신의 직업적 성격을 이해하고 직업적 성격유형에 적합한 직업가치를 함께 이해할 필요가 있다(박보경, 2002; 박형규; 2000; 안창규; 2005; 정희영, 2007). 결국 이러한 내용은 각 유형들의 특성은 직업과 연관(안창규, 2005)하여 예측할 수 있다는 단서를 제공하고 현재 진로상담으로 널리 사용되고 있는 홀랜드 직업코드 분류표와 개인상담 및 집단상담과도 연결할 수 있기 때문에 사용에 있어서 다양하게 이용할 수 있으므로 매우 유용하다고 볼 수 있다.

척도 개발 과정의 두 번째 단계는 선행연구와 Holland 워크숍 과정을 통해 얻은 결과자료들은 측정 도구로 구성하기 위해 단계적으로 전문가 평정절차를 거쳤다. 전문가 평정의 목적은 문항들이 측정 도구의 목적과 일치하는지 등을 확인하는 내용타당도 검증의 방식으로 1차와 2차로 구분하여 진행되었다.

먼저 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증에서의 평정대상 자료는 직업가치관의 개념을 파악하고자 수집된 문항 중 Holland 진로탐색 상담자 전문교육과정 중급 이상을 수료한 상담심리 전문가 2명, 상담심리 박사과정 2명, 그리고 상담심리 석사과정의 전문가 1명 총 전문가 5명의 예비 검토를 거친 491개 문항이다. 전문가 평정에 참여한 분류는 Holland 진로탐색 상담자 전문교육과정 중급 이상을 수료한 전문가를 기본으로 하여, 상담심리 전공 교수 1명, 상담심리 전공 박사 전문

가 3명과 박사과정 전문가 4명, 그리고 상담심리 전공 석사학위를 받고 상담 분야에 근무하면서 Holland 진로탐색검사 등의 진로 해석 상담도 겸하고 있는 전문가 2명 총 10명이 참여하였다. 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 결과들은 5점 척도를 기준으로 평점 평균이 3.50 이하의 문항을 삭제하되 선행된 개념 분석의 과정을 토대로 배열한 후 문항의 중복성을 검토하여 자료를 검토하고 문항의 타당성 및 적합성을 검증하였다. 이러한 전문가 평정의 검토 과정을 거쳐 불필요한 문장들이 삭제됨으로써 개념을 대표할 수 있는 문장들로 구성된 결과 6개 유형별 최종 104개 문항이 도출되었다. 두 번째 2차 Holland 전문가 내용타당도 검증에서의 평정대상 자료는 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 결과에서 선정된 104개 문항이다. 전문가 평정에 참여한 분류는 Holland 진로탐색 상담자 전문교육과정 중급 이상을 수료한 전문가를 기본으로 하여, 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정에서 극단적으로 낮은 점수를 부여한 상담심리 전공 박사 전문가 2명, 상담심리 박사과정 전문가 1명, 그리고 상담심리 전공 석사학위를 받고 상담 분야에서 근무하면서 Holland 진로탐색검사 등의 심리검사 해석 상담도 하고 있는 전문가 1명을 포함한 총 5명이 다시 참여하였다. 평정의 결과들은 5점 척도를 기준으로 5명의 전문가 집단에서 3명의 전문가가 동일한 점수(일치도 60%)를 준 문항 중에서 평점 평균치가 4.0 미만이며, 비율이 1.0 미만인 경우 삭제를 검토하였다. 이러한 전문가 평정의 검토 과정을 거쳐 불필요한 문장들이 삭제됨으로써 개념을 대표할 수 있는 문장들로 총 87개 문항이 도출되었다.

척도 개발 과정의 세 번째 단계는 전문가 평정 과정을 통해 제작된 문항을 토대로 직업가치관의 가설 모형을 수립하는 단계 과정을 실시하였는데 문항 분석과 구형성 검증으로 자료를 확인한 후 탐색적 요인분석(EFA)을 실시하여 실증적으로 요인을 도출하고 문항을 구성하는 과정을 거쳤다. 탐색적 요인분석의 대상은 4년제 대학교 1~4학년 대학생 총 620명이었으며 요인분석을 거쳐 최종 6개 하위요인과 48개의 문항들이 도출되었다.

직업가치관의 하위요인들은 이론적 근거를 토대로 하여 ‘실재적 가치’, ‘탐구적 가치’, ‘예술적 가치’, ‘사회적 가치’, ‘기업적 가치’, ‘관습적 가치’로 6개 요인으로 명명하였다. 그리고 본 연구에서 개발된 Holland 대학생 직업가치관 척도의 하위요인 및 척도 전체에 대한 신뢰도(Cronbach's α)를 구한 결과 .80~.90 사이로 신

되도가 높은 수준인 것으로 나타났다.

먼저, ‘실재적 가치’ 요인은 물질지향적·구체적·실용적이며, 기능성과 예측 가능성을 선호하는 성향으로, 선행연구에서의 성실하고, 소박하고, 솔직하며, 단순하고, 남성적 기질이 강하며, 직선적이고 비사교적인 등의 정의적 특성과 유사하다. 또한 기계적 능력은 뛰어나지만, 사회적 기술은 부족하다는 연구(안창규, 2005)와 교육적인 활동이나 치료적인 활동은 좋아하지 않는다는 선행연구(김봉환 외 2006)와 일맥상통한 결과로 보인다. 따라서 실재적 가치에 적합한 도구, 기계 등의 조작하는 활동 내지는 신체적 기술 등 전문성과 관련된 직업과 매칭시킬 수 있도록 개별화된 진로교육이 필요가 있겠다. 다음으로 ‘탐구적 가치’는 자연현상이나 사회현상을 과학적으로 탐구하는 일을 선호하는 성향이다. 이는 선행연구에서의 지적 호기심, 논리적, 분석적, 비판적 등의 정의적 특성과 유사하다. 이는 사회적이고 반복적인 활동들에는 관심이 부족한 면이 있다는 선행연구(김봉환 외, 2006)와 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 따라서 연구 내지는 지식 등의 성취에 가치를 두는 직업과 매칭될 수 있도록 하는 진로교육이 필요하다. 예술적 가치들에는 박힌 일이나 반복적인 일, 관습에 순응하는 것을 매우 싫어하고, 독특한 아이디어를 이용해서 창의적인 방식으로 표현하는 것을 선호한다. 이는 진로유형과 직업적 가치와의 상관관계에서 예술형과 창의성, 예술, 다양성 등의 직업가치와 상대적으로 높은 상관을 보인 선행연구(정희영, 2007) 결과와 일치한다. 따라서 상상력이 풍부하고 자유분방하며, 독창적이거나 개성을 중요하게 보는 특성을 반영한 진로 개입의 필요가 있겠다. 사회적 가치는 다른 사람들과 어울리고 함께 일하는 것을 좋아하는데, 이들의 특성은 도와주고, 가르치고, 공감하는 역할을 선호하는 성향을 가지고 있다. 이는 직업성격유형 점수와 직업가치관검사 점수 간의 상관을 본 박보경(2002)의 사회형과 더불어 일함, 사회봉사 등의 직업가치와 높은 상관이 나타난 연구결과와 일맥상통한 결과이다. 또한, 사회형과 보수 직업가치와는 정적 상관을 보이고 있어, 이 결과 역시 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 따라서 사회형이 선호하는 직업은 그 자체의 중요성 때문에 사회적으로 높이 평가받는 경향이 있지만 경제적 보상은 적은 편으로, 친절, 이해심, 봉사적, 감정적인 내용을 반영하고 있는 진로와의 연결이 필요하다. 기업적 가치는 타인보다 앞서는 것을 좋아하며, 적극적이고 야심적으로 직장의 위계 구조에서 권력을 쥐

려고 하는 성향을 보인다. 이는 외재적 가치 영역의 척도와 직업적 성격유형 점수와의 상관에서 기업형과 우위, 주도성, 권력 과시, 지위, 승진, 보수 등의 직업 가치와의 높은 상관을 보이는 선행연구(박형규, 2000)의 결과와 맥락을 같이 한다. 따라서 조직을 이끌거나 물질적인 보상과 사회적 지위 획득에 높은 가치를 두는 특성을 반영한 개별적 진로 개입의 필요성이 있다. 마지막으로 관습적 가치는 정해진 대로 문서를 처리하는 일, 꼼꼼하고 신중하며, 안정을 추구하면서 변화를 싫어하는 성향이 있다. 이는 박보경(2002)의 Holland의 직업성격유형과 적성 및 직업가치관의 관계 분석 연구에서 관습형이 안정성과 상대적으로 높은 정적 상관을 보이고 있는 반면 다양성과는 상대적으로 높은 부적 상관이 있는 것으로 나타난 결과와 일치한다. 따라서 체계적인 작업환경에서 안정적으로 근무하기를 바라는 가치를 반영한 진로상담이 필요가 있겠다. 이와 같은 결과들은 Williams(1972)의 연구에서 직업적 성격과 직업적 가치의 관계가 Holland가 가설화한 것처럼 나타났다고 보고한 선행연구(최동선, 1997)를 뒷받침하는 결과이다. 결과적으로 각 RIASEC 유형별로 개인 상담 및 집단상담 등 개별적 진로에 대한 접근의 필요성이 있음을 보여주는 것이다.

척도 개발 과정의 네 번째 단계는 Holland 대학생 직업가치관 척도의 가설모형이 수립됨에 따라 가설모형을 검증하기 위해 새로운 표집 456명의 자료를 표집하여 구인타당도 및 신뢰도 검증을 실시하였다. 먼저, 확인적 요인분석을 통해 구인타당도를 검증한 결과에서 탐색적 요인분석과 동일하게 각 해당 유형에 똑같은 문항들이 포함되는 것으로 나타났다. 그리고 모든 문항의 요인부하량이 .50 이상으로 나타나 모델이 적절한 것으로 평가되어 본 연구에서 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도의 신뢰도 및 타당도가 검증되었다. 또한 구인타당도를 검증하는 또 다른 방법인 유형별 문항 전체 상관 관계에 의한 문항 분석 결과에서도 요인부하량이 모두 .57로 나타났다. 결국 탐색적 요인분석에서 선정된 48개의 문항은 해당 요인을 적절하게 설명하고 있는 것으로 나타나 구인타당도가 확인되었다. 다음으로 신뢰도 검증 결과 신뢰도가 .80~.91로 상당히 양호한 척도임을 보여주었다.

척도 개발 과정의 다섯 번째 단계는 적극적 타당도 검증을 위해 구인타당도 대상과 동일한 456명의 자료로 Holland 대학생 직업가치관 척도와 관련 2개의

준거 척도들과의 분석을 실시한 결과에서, 직업가치관 요인은 기존에 사용되었던 Holland 이론을 기반으로 한 적성탐색검사 및 직업선호도검사들과 유의한 관련성을 보이는 것으로 확인되어 공인타당도가 입증되었다. 구체적으로 2개의 검사 모두 Holland 직업적 성격유형 6가지 RIASEC 유형으로 구분이 되는 척도 검사로 각각 직업적성과 직업선호도를 측정하는 검사이다. 이처럼 2개의 준거 척도들은 개발된 본 척도와 유사한 이론적 맥락을 지니고 있는 검사로 볼 수 있다. 먼저, Holland 적성탐색검사와 공인타당도 검증 결과에서는 개발한 척도의 실제적 가치와 준거 척도의 실제형, 탐구적 가치와 탐구형, 예술적 가치와 예술형, 사회적 가치와 사회형, 기업적 가치와 기업형, 관습적 가치와 관습형이 모두 $p < .01$ 수준에서 상관계수가 .38~.60의 값을 보이고 있어 상관이 뚜렷하다고 볼 수 있다 (김석우, 2012). 다음으로 준거 척도인 직업선호도 검사와의 공인타당도 검증 결과는 개발한 척도의 실제적 가치와 준거 척도의 현실형, 탐구적 가치와 탐구형이 각각 .19, .27로 낮은 상관을 보였지만, 나머지 유형들의 상관계수들은 .34~.67의 값을 보여 다소 상관이 있는 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 내용은 다르지만, 성격적 유형을 기반으로 한 유형 연구라는 의미면에서 바라볼 때, 새로 개발한 에니어그램 성격유형에 기반한 아버지 양육행동 척도의 제 2유형과 비전 에니어그램 성인용 척도 제2유형, 제4유형과, 4유형, 제8유형과 8유형이 $p < .01$ 수준에서 각각 다소 낮은 상관계수가 .19, .20, .19로 나타난 선행연구(윤서연, 2016)와 맥락을 같이 하며, 이와 유사하게 새로 개발한 척도의 제6유형과 한국형 에니어그램 검사의 제6유형, 제9유형과 9유형이 $p < .01$ 수준에서 각각 상관계수가 .16, .27로 나타났지만 대체로 상관이 있다고 보고한 선행연구(이송이, 2007)의 결과가 뒷받침한다. 또한 직업선호도검사 준거 척도 검사와 같은 경우 직업선호도검사에서도 일반성향 부분만을 재구성한 내용으로 공인타당도를 검증하여, 본 척도의 실제적 가치에 해당하는 내용을 전체적으로 반영하였다고 보기 어려웠을 것으로 여겨진다. 그리고 문항 내용을 봤을 때, ‘연구소에서 화학 실험을 한다’, ‘기계를 가지고 일한다.’, ‘현미경을 사용하여 연구한다.’, ‘트럭이나 버스를 운전한다.’, ‘희귀 암석의 화학 구조를 분석한다.’, ‘자동차를 정비한다.’, ‘우주 생성에 관하여 공부한다.’, ‘영화 시나리오를 구상한다.’와 같이 특수 유형에 해당되며, 예를 들어 공과대학 학생들 중에서도 더 특수한 전공 또는 더 세부적 영역에서나 긍정적

답변할 수 있는 내용을 포함하고 있어, 본 연구에서의 척도 개발 문항인 ‘실용적인 해결 방법에 가치를 둔다.’, ‘야외 현장에서 하는 일이 편하다.’ 등의 일반적인 실재형의 직업가치를 반영하였다고 보기 어렵고 직업선호도 문항으로 구성이 되어 다른 결과가 나타났다고 보인다. 따라서 본 연구에서 새로 개발한 척도와의 공인타당도 검증 결과에서 다소 이질적인 영향을 미쳤을 것이라고 여겨진다.

2. 연구의 의의 및 시사점

본 연구는 대학생들이 진로결정 시 Holland 유형별 개인이 직업 또는 직업적 활동을 하는 데 있어 특히 중요하게 고려하는 가치를 직업가치관으로 개념화하고 가설모형을 수립 및 검증함으로써 측정 도구로 제작하여 활용할 수 있도록 하였다. 이와 같이 대학생 직업가치관 측정 도구의 개발 과정을 거친 본 연구의 의의를 종합적으로 요약하면 다음과 같다.

첫째, 최근 대학생의 진로 문제의 심각성이 증가하고 있는 현 시점에서, 합리적인 진로결정에 있어서 직업가치관이 중요시되고 있다. Cochran(1986)은 좋은 진로결정의 구성요소 중 하나로 자신이 가장 중요시하는 직업가치와 일치하는 직업을 선택하는 것이라고 보았다. 이는 특히, 여러 다양한 요인 중에서도 그중 일생을 통한 장기적이고 발달적인 접근으로 진로결정을 하기 위해서는 개인의 직업적 가치를 먼저 파악하는 것이 중요하다고 보고하고 있는 Super(1984)의 연구가 이를 뒷받침하고 있는 것이다. 또한 자신의 직무수행이 자신의 직업가치를 얼마나 충족시켜 주느냐에 따라 직무만족도가 달라진다고 보고한 Locke(1976)의 연구결과들이 나타나면서 직업가치관의 특성에 관심이 기울여지고 있다. 따라서 대학생이 직업가치관을 통해 진로 문제를 합리적으로 해결하고, 미래의 직업생활에서 스트레스를 줄이며 보다 만족스러운 직업활동을 할 수 있도록 하는 데 지표가 될 수 있겠다.

둘째, 본 연구는 Holland 직업적 성격유형에 기반 하여 직업가치관을 적용하였다는 점에서 그 의의를 둔다. 특히, Holland 직업적 성격유형 6가지 RIASEC 유형에 해당하는 직업가치관을 개발하였기 때문에 현재, 진로지도에 널리 사용되고 있는 Holland의 이론을 적용한 Holland 적성탐색검사나 직업선호도 검사 등과

연계하여 진로지도를 할 수 있다. 이는 유형 선정 계산 방식을 총점 순서에 따른 유형 결정 방식을 취하고 있고, 유형별 문항 수 역시 Holland 적성탐색검사와 동일하게 유형별로 동일한 수의 문항으로 구성하였기 때문에 가능하다. 즉, Holland 적성탐색검사 결과에 따라 유형별로 직업이 분류되어 있는 Holland 직업코드 분류표를 참고적으로 사용할 수 있으며, Holland 집단상담프로그램 및 개인상담까지도 연계할 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 직업가치관이 중요한 변인으로서 중요성뿐만 아니라 기존에 타당도가 검증된 국내의 Holland 자료와 다양하게 관련지을 수 있다는 점에서 Holland 대학생 직업가치관 척도는 실제적인 상담 장면에서 도움이 될 것이다.

셋째, 본 연구에서 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도는 우리나라 대학생들의 특성을 반영한 대학생들에게 적합한 직업가치관 척도이다. Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관을 개발한 사례도 찾아보기 어려울 뿐만 아니라 많은 경우 서구에서 발달된 특정 이론이나 척도가 우리 사회에서 비판이나 검증 없이 수용되는 경우가 허다하다. 또한 대부분의 성격유형 척도들이 주로 이론적 근거에 따라 문항들을 제작하는 방법을 택하였으나, 본 연구에서는 Holland 워크숍에 참가한 4년제 대학교 1~4학년 대학생들로부터 현재 대학생의 특성에 맞는 직업가치관에 대한 자료를 수집 분석하여 척도의 문항을 제작하였다는데 특징이 있다. 특히, 진로의 문제는 문화적 특성에 의해 영향을 받게 되므로(Fouad, 1993; Gati & Krausz, 1996), 우리의 실정에 적합한 측정 도구의 개발은 가치가 있다고 여겨진다. 따라서 우리나라 대학생의 직업가치관 유형을 관찰할 수 있는 적합한 척도를 제작하였다는 점에 의의가 있다.

넷째, 본 검사 도구는 대학생들이 자신의 직업가치관에 대해 자기 평점을 하는 방식으로 문항 수를 고려할 때, 단시간에 효율적으로 평가할 수 있다는 장점이 있다. 그리고 진로 준비 과정에서 자신의 직업가치관 유형을 스스로 확인할 수 있고, 본 검사 도구를 통해 자기평정을 한 후 그에 적합한 진로 방향을 계획하거나 자신의 행동을 수정하고 계발할 수 있다는 특징을 가지고 있다. 따라서 다양한 진로 정보를 제공하는 경우와 현재 집단상담에서 많은 시간이 소요되는 진로 탐색검사와 달리 단시간 내에 대학생의 직업가치관 특성을 파악하고 유형화하려고 할 때 유용하다. 그리고 진로준비를 합리적으로 계획하려고 행동할 때 실제적

이고 효과적인 도움이 제공될 수 있을 것으로 여겨진다.

3. 연구의 제한점 및 후속연구 제언

연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 대학생의 진로 문제 및 스트레스, 진로준비행동 등과의 관련성을 파악하여 대학생의 진로 미결정과 진로 스트레스 예방 및 개입, 진로 계획 등을 위해 Holland 대학생 직업가치관 척도를 활용한 다양한 접근의 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서 개발된 척도가 실제로 유용한지를 검증하는 연구가 계속되어야 한다. 즉, 대학생들이 자신의 직업가치관을 명확하게 모르고 있거나 해당 유형의 직업가치관이 낮은 경우 확실한 직업가치관을 지니고 적극적으로 진로준비행동을 수행해나갈 수 있도록 돕기 위한 직업가치관 이해 및 증진 관련 프로그램을 개발하는 후속 연구가 필요할 것이다. 또한 프로그램 개발에 어떤 길잡이 역할을 할 수 있는지를 시사해줄 수 있는 후속 경험적 연구들이 계속적으로 진행되어 척도의 타당성을 확고히 입증해나가야 할 것이다.

셋째, Holland 대학생 직업가치관 척도에 대한 질적 연구가 추가적으로 요구된다. 본 연구는 자기평정식의 5점 척도로 편리성과 효율성이 있다는 장점이 있으나 지속적인 관찰을 통한 질적 평가는 이루어지지 못했으므로, 합리적인 진로지도를 위해서는 여러 가지 대학생의 발달 상황이나 사회·문화적 상황 등을 고려한 관찰이 병행된 직업가치관 측정 도구를 개발할 것을 제안한다.

참고문헌

- 강경훈 (2010). **대학생의 자아분화, 자아존중감과 취업스트레스 간의 관계**.
인제대학교 대학원 석사학위논문.
- 강문희 (2000). MBTI 성격유형과 Holland의 직업적 성격과의 관계. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 12(1), 109-125.
- 강옥련 (2013). **자녀교육에 관한 부부갈등 지각 척도 개발**. 제주대학교 대학원
박사학위논문.
- 강원덕 (2009). **성취동기, 직업가치, 진로장벽이 고등학생의 진로태도성숙 및
진로준비행동에 미치는 영향**. 강원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강재태, 표은영 (1987). 공업고등학교 학생과 직업훈련원생의 직업가치관에 관한
비교연구. **경상대학교 새마을연구**, 5, 109-127.
- 강차연, 박경 (2001). 대학생들의 애착과 진로발달의 관계. **한국심리학회지 상담
및 심리치료**, 13(2), 51-69.
- 곽준규 (1990). 성격체제와 직업선택 일치도 측정을 위한 시안. **대학상담연구:
동국대학교**, 1(1), 78-88.
- 곽준규 (1994). 문화와 환경적 소산으로서의 동양계 미국 청소년의 진로발달. **동
국논총**, 33, 229-263.
- 교육부 (2013). **교육통계연보**.
- 교육부 · 한국교육개발원 (2014). **교육통계연보**.
- 교육학 대사전 (1996). **교육출판공사**.
- 김경동 (1983). 직업관과 사회구조. **사회과학과 정책연구**, 5(3), 31-67.
- 김계수 (2004). (AMOS)구조방정식 모형분석. 서울: 데이터솔루션.
- 김계수 (2007). **Amos 16.0 구조방정식모형 분석**. 서울: 한나래출판사.
- 김계현, 김동일, 김봉환, 김창식, 김혜숙 (2000). **학교상담과 생활지도**. 서울: 학지사.
- 김기홍 (2002). 대학생이 갖추어야 할 직업가치관과 자세. **학생생활연구**, 7,
1-15.

- 김나래 (2013). **대학생의 내적통제성과 진로적응성의 관계에서 진로결정자기효능감과 진로관여행동의 매개효과 검증**. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김나원 (2003). **어머니의 취업여부에 따른 자녀의 직업가치관의 차이**. 한국기술교육대학교 대학원 석사학위논문.
- 김남걸 (2001). **Likert 척도 개발을 위한 문항선정 방법의 비교 분석**. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미숙, 박소미, Wang Chengying, 서하얀, 주영주, 이경열, 최은숙 (2010). **응급구조(학)과 학생의 전공선택 동기와 전공만족도 및 직업관**. **한국응급구조학회**, 14(3), 29-40.
- 김민배, 문승태 (2004). **대학생의 진로결정 수준과 개인의 내외적 변인과의 관계**. **진로교육연구**, 17, 92-105.
- 김병진 (2008). **홀랜드식 검사에 의한 직업유형 일치정도와 직무만족 및 직무성취와의 관계**. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 김봉환, 김병석, 정철영 (2000). **학교진로상담**. 서울: 학지사.
- 김봉환, 정철영, 김병석 (2006). **학교진로상담**. 서울: 학지사.
- 김석우 (2012). **SPSS, AMOS 활용의 실제**. 서울: 학지사.
- 김수정 (2012). **문화적 자기, 성격유형, 직업가치유형에 따른 진로적응성 분석**. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 김숙희 (1992). **대학생의 의복가치관이 의복행동에 미치는 영향**. 충북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김아름, 이지희, 최보영 (2010). **중·고등학생의 진로성숙 발달에 관한 5년 종단연구: 성별 및 부모·또래와의 애착을 중심으로**. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 22, 843-862.
- 김영환, 문수백, 홍상황 (2005). **심리검사의 이론과 실제**. 서울: 학지사.
- 김용미 (2008). **대학생의 가치관이 생활양식에 미치는 영향**. 한서대학교 대학원 박사학위논문.
- 김유경 (2014). **직업가치가 사회복지 진로결정 수준에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로**. **한국사회복지조사연구**, 42, 79-102.
- 김응자 (2008). **청소년 에니어그램 성격유형 척도의 개발 및 타당화**. 숙명여자

- 대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정숙 (2006). 학생의 직업가치에 관한 연구. **한국청소년연구**, 17(1), 79-102.
- 김종학, 최보영 (2015). 대학생의 사회적지지가 진로준비행동에 미치는 영향: 진로성숙의 매개효과를 중심으로. **청소년복지연구**, 17(4), 143-169.
- 김중호, 신용섭 (2006). 2005학년도 적성탐색검사(Holland) 결과분석. **조선대학교 학생지도연구소**, 25, 87-100.
- 김주환, 김민규, 홍세희 (2009). **구조방정식모형으로 논문쓰기**. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 김진윤 (2007). **학점은행제 학습자들의 진로장애지각이 직업가치 및 진로포부에 미치는 영향**. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김진희 (2012). **전공과 희망직업 불일치 대학생의 진로스토리에 나타난 진로결정 이용**. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 김충기, 김현옥 (1993). **진로교육과 진로상담**. 서울: 건국대학교 출판부.
- 김현수, 장기명, 이난(2004). 진로탐색 프로그램의 적용이 대학생의 진로 및 자아정체감과 진로결정수준에 미치는 효과. **한국교육심리학회**, 18(1), 261-278.
- 김현아 (2006). **새터민의 적응유연성 척도 개발**. 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- 김현주 (2007). **기혼여성의 직업가치가 직업선택에 미치는 영향**. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 노미호 (2003). **TV 드라마 시청이 중학생의 직업가치관에 미치는 영향**. 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 동아 새국어사전 (1996). **동아출판사**.
- 문수백 (2009). **구조방정식모델링의 이해와 적용**. 서울: 학지사.
- 문소령 (2010). **조리전공 학생의 직업가치관이 직업선택에 미치는 영향에 관한 연구**. 호남대학교 대학원 석사학위논문.
- 문승태, 장선철 (2003). Holland의 직업성격유형과 관련 변인과의 관계. **한국농업교육학회지**, 35(3), 101-115.
- 박경 (2001). 직업선호도 검사 상담사례연구. **심리치료**, 1(1), 37-59.
- 박보경 (2002). **Holland의 직업성격유형과 적성 및 직업가치관의 관계 분석**. 충남대학교 대학원 석사학위논문.

- 박보경 (2002). 직업성격유형과 적성 및 직업가치관의 관계. **교육발전논총**, 23(2), 59-83.
- 박세영 (2002). 청소년기의 진로의식 발달수준과 흥미 유형 및 성격 특성간의 관계. 서울여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박윤환 (2000). 전문대학생들의 직업가치관에 따른 교육과정 개선에 관한 연구. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은하 (2012). 특성화고등학교 여학생이 지각한 직업가치와 진로장벽이 직업선택에 미치는 영향. 가천대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박장희, 정옥분 (2002). 복합순환모델에 의한 가족체계유형과 청년기 자아정체감 발달과의 관계. **대한가정학회지**, 40(10), 49-63.
- 박정란 (2006). 여성 새터민의 직업가치와 진로의사결정과정 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 박지영 (2008). 사회복지기관과 기업 간 파트너십 과정평가 척도개발. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 박진선 (2011). 청소년의 직업가치관 변화 및 영향요인분석. 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 박해용 (2000). 한국 스포츠 심판의 스트레스 척도 개발 및 타당화 검증. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 박현숙 (2011). 일부직역 보건의료계열 대학생들의 직업가치관 구성요인에 대한 연구. **보건의료산업학회지**, 5(4), 95-111.
- 박현주 (2007). 전문대학생의 직업가치에 따른 직업정보요구도 분석. 경기대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박형규 (2000). 고등학교 학생들의 Holland의 직업적 성격과 직업가치관과의 관계 분석. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 배혜련 (2003). 중학생의 개인적 특성에 따른 직업가치관과 직업적 포부. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 백영균 (1980). 초·중·고등학생의 직업에 대한 가치관 연구. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 복윤희 (2000). 직업가치관과 직업선택의 상호관련성에 관한 연구: 정보산업고

- 등학교 학생을 중심으로. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서울여자대학교 학생생활연구소 (2000). 2000학년도 학생생활연구소 이용 현황.
학생생활연구: 서울여자대학교, 13, 46-39.
- 서현주 (2003). **직업가치관 검사**. 한국산업인력공단 중앙고용정보원.
- 성태제 (2002). **타당도와 신뢰도**. 서울: 학지사.
- 성태제 (2006). **연구방법론**. 서울: 학지사.
- 손충기 (2006). **교육연구방법론**. 서울: 태영출판사.
- 송영주 (2003). 진로탐색을 위한 집단상담 프로그램. **학생생활연구: 서울대학교**, 7, 87-109.
- 송지준 (2011). **논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법**. 경기: 21세기사.
- 신수래 (2008). **가치관, 의복이미지와 의복쇼핑성향의 관계분석**. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 신영옥 (1998). **Holland 직업적 성격유형과 MBTI에 의한 심리 유형간의 관계**. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안강현 (1998). **전문대학 학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 안강현, 이용한 (1998). 전문대학 학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구. **한국직업교육학회**, 1-17.
- 안창규 (1996). **적성탐색검사**. 서울: 한국가이던스.
- 안창규 (1997a). **Holland 진로탐색 상담자 전문교육: 초급과정**. 서울: 한국가이던스.
- 안창규 (1997b). **Holland 진로탐색 상담자 전문교육: 초급과정**. 서울: 한국가이던스.
- 안창규 (1999). **진로발달검사의 해석과 활용**. 서울: 한국가이던스.
- 안창규 (2005). **Holland 진로탐색 상담자 전문교육: 초급과정**. 서울: 한국가이던스.
- 안창규 (2009). **Holland 진로 및 적성탐색검사의 해석과 활용**. 서울: 한국가이던스.
- 안창규, 안현의 (2002). **진로발달과 상담**. 부산대학교 대학원 교재.
- 안창규, 안현의 (2003). **Holland 진로탐색검사**. 서울: 한국가이던스.
- 안창규, 안현의 (2014). **Holland Test 진로검사 지침서**. 한국가이던스.
- 양병화 (2006). **다변량 데이터 분석법의 이해**. 서울: 커뮤니케이션북스.

- 양한주 (1998). **중학생의 직업 가치관과 직업선호도에 관한 연구**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 엄명우, 조성우, (2005). **사회복지실천과 척도개발: 표준화된 척도를 중심으로**. 서울: 학지사.
- 온타임즈 (2010). **요즘 대학생과 진로결정고민**. 2010년 11월 9일자 기사.
- 유수복 (2013). **대학생의 진로장벽과 사회적 지지가 진로자기효능감과 진로준비행동에 미치는 영향**. 충북대학교 대학원 박사학위논문.
- 유영미 (2008). 부모의 사회경제적 배경에 따른 심리적 분리, 가족체계유형이 직업가치관에 미치는 영향. **진로교육연구**, 2, 19-38.
- 유지현, 송소원, 안연주 (2007). 진로 및 취업에 관한 재학생 의식조사. **학생생활연구**, 21(-), 74-133.
- 윤서연 (2016). **에니어그램 성격유형에 기반한 아버지 양육행동 척도 개발**. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이기학, 한종철 (1997). 진로태도 측정도구의 타당화를 위한 도구. **한국진로교육학회**, 8, 219-255.
- 이무근 (1995). 세계 직업교육의 동향과 한국 직업교육의 발전방향. **직업교육연구**, 14(1), 1-16.
- 이미경 (2009). **대학생의 자아존중감에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 상지대학교 사회복지정책대학원 석사학위논문.
- 이송이 (2007). **에니어그램 성격유형에 기초한 어머니용 유아양육태도척도 개발**. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이옥 (1993). 한국학생 청소년의 직업개념인식과 직업가치 연구. **한국청소년연구**, 15, 32-44.
- 이재창 (1994). 진로교육 발전방안 탐색에 관한 연구. **진로교육연구**, 2, 80-119.
- 이정근 (1988). **진로지도의 실제**. 서울: 성원사.
- 이정금 (2009). 농업계열 고등학생의 진로장벽, 직업가치관이 진로자기효능감에 미치는 영향. **진로교육연구**, 22(1), 127-143.
- 이정희 (1996). **Holland 이론에 의한 우리나라 인문계 고등학생의 성격유형과 진로선택경향 분석**. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 이제경 (2004). **한국대학생의 취업준비행동**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이종범, 정철영 (2001). 고등학교에서의 진로검사도구 활용에 관한 연구. **한국진로교육학회**, 13, 203-226.
- 이중승, 김병진 (2000). 고등학생 및 대학생용 진로탐색검사의 타당화 연구. **교육발전논총**, 111(1), 151-172.
- 이지영, 장재윤, 김명언 (2005). 대학 4학년생의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직 성과 간의 관계. **한국심리학회: 사회문제**, 11(1), 1-23.
- 이지은, 이은애 (2013). 2012학년도 가톨릭대학교 학생생활상담소 상담 호소문제 분석. **학생생활상담**, 31, 127-146.
- 이진세 (1983). **진로교육을 통한 공업전문대 학생의 직업관에 대한 연구**. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이채희 (2001). **직업선호도검사 타당화 보고서**. 서울: 한국산업인력공단.
- 이현림 (1997). **Holland이론의 성격이론에 대한 고찰**. 학술발표자료집.
- 이현림 (2001). **진로상담**. 경북: 영남대학교.
- 이현림, 천미숙 (2003). 성인여성의 직업가치관과 진로결정 자기효능감이 진로의 식성숙 수준에 미치는 영향. **진로교육연구**, 16(2), 411-444.
- 이현정, 김기석 (2008). 성격적 특성이 진로미결정과 직업탐색행동에 미치는 효과와 성별 조절효과. **산학경영연구**, 21(1), 51-71.
- 이형국 (2007). 학과선택을 앞둔 대학생을 위한 진로집단상담 프로그램이 대학생의 진로발달과 대학생활 적응에 미치는 영향. **상담학 연구**, 8, 1545-1564.
- 임언 (2001). **중·고등학생을 위한 직업가치관 검사 실시 요강**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 임언, 김안국 (2006). **진로지도와 노동시장 이행**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 임언, 정윤경, 상경아 (2001). **직업가치관 검사 개발 보고서**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 임인재 (1990). **직업가치관 검사 요강**. 서울: 중앙교육진흥연구소.
- 조윤서 (2013). 직업가치에 따른 취업행동 분석. **한국산학기술학회**, 14(4), 1690-1698.
- 조지혜 (2007). 성취동기, 직업가치, 진로장벽이 대학생의 진로태도성숙 및 진

- 로준비행동에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 장경혜 (2008). 대학생들의 직업가치관에 관한 연구: 패션 관련 전공 학생을 중심으로. **한국의류학회지**, 32(1), 110-122.
- 장휘숙 (2013). **전생애 발달심리학**. 서울: 박영사.
- 전수영 (2013). **성격 유형론을 활용한 의류소비태도 척도의 개발: 에니어그램 (Enneagram) 접근**. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 정대인 (2014). **대학생들의 사회적 지지와 일상적 창의성이 진로준비행동에 미치는 영향**. 중앙대학교 글로벌대학원 석사학위논문.
- 정범모 (1992). **가치관과 교육**. 서울: 배영사.
- 정우현, 구별림, 이무근 (1989). **직업기술교육론**. 경기도: 교육과학사.
- 정주영 (2013). **대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석**. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 정혜섭 (2000). **가치관이 학업성취도에 미치는 영향에 관한 연구**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 정희영 (2007). **Holland 진로유형과 직업적 가치와의 관계**. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 정희영 (2009). **미용전공 대학생의 가치관과 자기효능감에 따른 전공만족도 및 진로성숙도에 관한 연구**. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 정희영 (2010). **가치관과 자기효능감에 따른 전공만족도 및 진로성숙도에 관한 연구**. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 정희정 (2008). **유아 에니어그램 성격유형 관찰척도의 개발과 타당화**. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 중앙고용정보관리소 (1999). **직업선호도검사 개정직업목록 및 훈련직종 연계집**.
- 중앙고용정보원 (2005). **청년층을 위한 직업가치관 검사 개발**. 2차년도 연구보고서.
- 최동선 (1997). **고등학생의 직업적 성격과 학업 성취도, 학교에의 적응, 직업 가치관과의 관계 분석**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 최보영 (2013). **대학생의 성별에 따른 내·외적 직업가치가 진로결정자기효능감에 미치는 영향**. **청소년상담연구**, 21(1), 1-17.
- 최선용 (2015). **대학생의 직업가치유형에 따른 취업전략의 차이분석**. 경기대학

- 교 행정대학원 석사학위논문.
- 최유열 (2012). **청소년이 지각한 사회적 지지와 진로성숙도가 진로결정수준에 미치는 영향**. 동신대학교 대학원 석사학위논문.
- 탁진국 (2007). 성별과 직급에 따른 정서지능의 차이와 정서지능과 직무스트레스 및 스트레스 대처양식과의 관계. **한국심리학회지: 건강**, 12, 307-324.
- 탁진국 (2009). **심리검사: 개발과 평가방법의 이해**. 서울: 학지사.
- 통계청 (1995). 한국사회 직업구조의 특성과 변화 분석.
- 통계청 (2009). 한국의 사회지표.
- 한국고용정보원 (2006). **심리검사 운영 매뉴얼**. 서울: 중앙고용정보원.
- 한국고용정보원 (2008). **대학생 직업선초 실태 조사**.
- 한국교육개발원(2003). **교육통계연보**. 서울: 한국교육개발원.
- 한국산업인력공단 (2002). **청소년용 직업흥미검사 사용자가이드**. 서울: 저자.
- 한국심리학회 (1998). **심리검사 제작 및 사용 지침서**. 서울: 중앙적성출판사.
- 한국직업능력개발원 (2001). **직업가치관검사**. 서울: 저자.
- 한예정 (2014). 대학생들의 전공선택 동기와 직업가치관에 따른 수업참여도와 전공만족도, 취업준비행동과의 영향관계 연구. **경성대학교 대학원 박사학위논문**.
- 한예정, 이종호 (2013). 대학생들의 가치관에 따른 전공만족도와 진로성숙도와의 영향관계 연구. **한국조리학회**, 19(2), 76-92.
- 한주원 (2013). 비서학전공 전문대학생의 진로정체감과 사회적 지지가 진로준비 행동에 미치는 영향 : 진로결정자기효능감의 매개효과를 중심으로. **비서학총론**, 22(2), 117-140.
- 한태영, 이병관, 이상희 (2006). **직업가치관 검사: 시범운영 및 평가 결과보고서**. 한국고용정보원.
- 홍기순, 이승우 (1985). **진로지도**. 교육출판사.
- 홍준자 (2005). **Holland 직업적 성격유형에 따른 고등학생의 의사결정방식 분석**. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 황매향, 박혜영 (2005). 대학생의 진로발달과 학교적응도와의 관계. **직업능력개발연구**, 8, 한국직업능력개발원.

- Ben-Sham, I., & Avi-Itzhak, T. E. (1991). On work values and career choice in freshmen students: The case of helping vs other professions. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 369-379.
- Brown, D. (1987). The status of Holland's theory of vocational choice. *The Career Development Quarterly*, 36, 13-23.
- Brown, Brooks and Associates. (1996). *Career Choice and Development (3rd ed.)* CA: Jessey-Bass Inc. Publishers.
- Cochran, L. (1986). Harmonious values as a basis for occupational preference. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 17-26.
- Crites, J. O. (1989). Career development in adolescence: Theory, measurement, and longitudinal findings. *Adolescence and work: Influences of social structure, labor markets, and culture*, 141-156.
- Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Fort Worth: Holt Rinehart and Winston Inc.
- Dawis, R. V. (1987). Scale construction. *Journal of Counseling Psychology*, 34, 416-432.
- Dawis, T. R., & Lofquist, L. H. (1964). *A theory of work adjustment*, Minneapolis: University of Minneapolis, Industrial Relations Center.
- Dayton, C. W. (1981). The young person's job search: Insights from a study. *Journal of Counseling Psychology*, 28, pp.321-333.
- Department of Education, Science and Training (2003). *Australian blueprint for career development*. Department of Education, Science and Training.
- Dipboye, W. J., & Anderson, W. F. (1959). The ordering of occupational values by high school freshmen and seniors. *Personnel & Guidance Journal*, 38(1), 121-124.
- Dose, J. (1997). Work values: An Integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219-241.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work

- outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Fouad, N. A. (1993). Cross-cultural Vocational Assessment. *The Career Development Quarterly*, 42(1), 4-13.
- Gati, I., & Krausz, M. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Ginsberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Hertman, J. R. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University.
- Ginzberg, E. (1952). Toward a Theory of Occupational choice. *Personnel and Guidance Journal*, 4, 4-91.
- Ginzberg, E. (1984). *Career development*. in D. Brown & L. Brooks (Eds.). Career choice and development (pp.169-191). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gordon, L. V. (1975). *The measurement of interpersonal values*. Chicago: Science Research Associates.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis*, 2nd edn, L.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1991). *Position classification inventory professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gysbers, N. C., & Moore, E. J. (1973). *Life career development: A model*. Columbia, MO: University of Missouri.
- Hales, L. W., & B. Fenner (1972). OhioWork values of 5th, and 11th grade students. *Vocational Guidance Quarterly*, 20(3), 199-203.
- Handley, H. M., & Shill, J. F. (1973). Work Values and Job Attitudes Held by New Teachers in Vocational Education in Mississippi. Research Series No. 6.
- Havighurst, R. J. (1970). *Development task and education*. New York: Harper & Row.
- Hetzel, R. D. (1996). A Primer on analysis with comments of practices and reporting. In B. Thompson (Ed). *Advances in social science*

- methodology*, vol. 4. (pp. 175-206). Greenwich, CT:JAL.
- Hogan, R., & Blake, R. J. (1996). Vocational interests: Matching self-concept with the work environment. *Individual differences and behavior in organizations*, 89-144.
- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice*. Waltham, MA: Blaisdell.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985). *The self-directed search: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job reward: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Kazanas, H. C. (1975). An Instrument to Measure the Meaning and the Value Associated with Work. *Journal of Industrial Teacher Education*.
- Kinnane, J. F., & Pable, M. W. (1962). Family background and work value orientation. *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 320-325.
- Kluckhohn, C. (1962). Values and value orientation in theory. In J. Parsons & E. A. Shils (Eds.). *Toward a general theory of action*. NY.: Harper & Row.
- Klumboltz, J. D. (1982). Behaviors associated with "good" and "poor" outcomes in a simulated career decision. *Journal of Vocation Behavior*, 21, 349-358.
- Koski, L. K., & Subin, L. M. (1985). Career and homemaking choice of college preparatory and vocational education student. *Vocational*

- Guidance Quarterly*, 34(2), 116-123.
- Kuder, G. F. (1977). *Activity interests and occupational choice*. Chicago: Science Research Associates.
- Lacy, W. B., Bokemeier, J. L., & Shepard, J. M. (1983). Job attributes preferences and work commitment of men and women of United States. *Personnel & Psychology*, 36(2), 315-329.
- Laudeman, K. A., & Griffeth, P. (1978). Holland's theory of vocational choice and postulated value dimensions. *Educational and Psychological Measurement*, 38, 1165-1175.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Lehrman-Waterman, D. E., & Ladany, N. (2001). Development and validation of the evaluation process within supervision inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 168-177.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. pp. 1297-1345, Chicago : Rand McNally.
- Luzzo, D. A. (2000). *Career counseling of college students: An empirical guide to strategies that work*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Mietus, W. S. (1977). The development of an instrument measuring values associated with work. *Journal of Industrial Teacher Education*. 14(4), 63-72.
- Miller, M. F. (1974). Relationship of vocation maturity to work values. *Journal of Vocational Behavior*, 5(3), 367-371.
- National Life/Work center. (2000). *Blueprint for life/work design*. National Life/Work Center.
- National Occupation Coordinating Committee(NOCC) (1996). *National career development guidelines K-adult handbook*. National Occupation

Coordinating Committee.

- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career intervention outcome: What contributes to client gain. *Journal of Counseling Psychology, 35*, 447-462.
- Jagger, L. (1992). Congruence between Personality Traits and Chosen Occupation as a Predictor of Job Satisfaction for People with Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 36*(1), 53-60.
- Orsak, C. (1987). *The Holland SDS personality codes for adult basic educators in Texas*. Holland self directed search: Texas.
- Perrone, P. A. (1965). Values and occupational preference of junior high school girls. *Personnel & Guidance Journal, 44*(3), 253-257.
- Perrone, P. A. (1973). A longitudinal study of occupational values in adolescents. *Vocational Guidance Quarterly, 22*(2), 116-123.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York, NY: Free Press.
- Rosenberg, M. (1957). *Occupation and Values*. The Free Press.
- Rosenberg, H. G., & Smith, S. S. (1985). Six strategies for career counseling. *Journal of College Placement, 10*, 25-44.
- Rounds, J. B., & Tracey, T. J. (1990). From trait-and-factor to person-environment fit counseling: Theory and process.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. *Career choice and development, 149-205*.
- Schreiner, G. D. (1979). Personal and social adjustment and work values as viewed by twelfth grade students. *Dissertation Abstracts International, 39*(2), 6097A.
- Strong, E. K. Jr. (1943). *Vocational interest of men and women*. California Stanford University Press.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of career*. Harper & Brothers.
- Super, D. E. (1970). *Manual for work values inventory*. Palo Alto: Houghton

- Mifflin Company.
- Super, D. E. (1973). *Work in America: A Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education, and Welfare.*
- Super, D. E. (1983). Career and life development. *Designing careers: Counseling to enhance education, work and leisure, 27-53.*
- Super, D. E. (1984). Career and development. *Career Choice and development.*
- Tiedman, D. E., & O'Hara, R. P. (1963). *Career development: choice and adjustment.* Princeton, NJ: College Entrance Examination Board.
- Thompson, O. (1966). Occupational values in high school students. *Personnel & Guidance Journal, 44(8)* 850-853.
- Tracey, T. J., & Kokotovic, A. M. (1989). Factor structure of the Working Alliance Inventory. *Psychological Assessment, 1,* 207-210.
- Wagman, M. (1965). Sex and age differences in occupational values. *The Personnel and Guidance Journal, 44(3),* 258-262.
- Walsh, W. B., & Betz, N. E. (1995). *Tests and assessment* (3rd ed). NJ: Prentice-Hall.
- Williams, C. M. (1972). Occupational choice of male graduate students as related to values and personality: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior, 2,* 39-46.
- Wijting, J. P., Arnod, C. R., & Conrad, K. A. (1978). Generational differences in work values between parents and children and between boys and girls across grade level 6, 9, 10, and 12. *Journal of Vocational Behavior, 12(2),* 245-260.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & P. C. Smith (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology, 55,* 331-338.
- Young, J. M. (1979). Effects of school supervised work experience on work values, school attitudes, and the relationship between the two (Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning).

Zunker, V. G., & Osborn, D. S. (2002). *Using assessment results for career counseling* (6th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18(3), 176-186.

<Abstract>

A Study on the Development and Validation of a Work Values Scale for University Students based on Holland's Vocational Personality Type

Jong-Hak Kim

Department of Education, Jeju National University, Korea

Supervised by Professor Bo-Young Choi

The purpose of this study is to clarify the factors that constitute the work values scale based on Holland's vocational personality types for university students, and then to develop a new work values scale for them and verify its validity. In order to develop a work values measurement tool, the work values of university students were defined and the items were developed according to the constituent factors of work values based on Holland's vocational personality types. The validity of the items developed in this manner was verified. This study set up the following research questions for the development and validation of the work values test tools:

RQ 1: What are the constituents and items of the work values of university students presented by Holland?

RQ 2: Is the work values scale for university students presented by Holland valid?

RQ 2-1: What does the concurrent validity of Holland's work values scale for university look like?

RQ 2-2: What does the construct validity of Holland's work values scale for university look like?

The preliminary survey of this study analyzed the previous studies and conducted two sessions of Holland workshops with 81 university students to

derive the components of the scale and the basic items, and developed and validated the items of the Holland's work values scale according to the constituent factors. The subjects of this study were 1st- to 4th-year university students, and the groups for item development and the groups for verifying validity were differently constructed. In order to develop the items, experts' content validity and exploratory factors of the work values scale were analyzed targeting 620 college students in Seoul, Gyeonggi-do, Gwangju Metropolitan City, Busan Metropolitan City, and Jeju-do, and the factor structure of the scale developed through this was confirmed. In order to confirm the validity, the generalization level of the scale was verified through the construct validity test targeting 456 university students in Seoul, Incheon Metropolitan City, Gwangju Metropolitan City, Busan Metropolitan City, and Jeju-do. After that, the concurrent validity between Holland's aptitude search test and job preference test was examined, in order to more actively validate the validity of the Holland's work values scale. PASW 18.0 software was used for data analysis for developing and validating the work values scale.

The main results of this study are summarized as follows.

First, the model of Holland's work values scale was based on the items derived from the previous studies and Holland workshop. These items were constituted so that work values can be expressed as the characteristics of the work values based on Holland's RIASEC vocational personality types. As a result, a total of 508 items were derived from the previous studies and Holland workshop; and among them, 491 basic items were composed after correcting or removing undesirable ones following 5 experts' review.

A total of 104 items were derived from the 491 items in the first content validation test by the Holland experts, and a total of 87 items were extracted from 104 items in the second content validity test.

Third, an exploratory factor analysis was conducted again on the 87 items of the reconstructed Holland's work values measurement tool after the contents validation was performed by the experts, and the final 48 items of 6 factors were constituted as a result of fixing them as a total of 6 factors on the theoretical grounds. As a result of verifying the reliability, it was

confirmed to be relatively high.

Fourth, in order to examine whether the 48 items of the 6 factors constructed through the exploratory factor analysis were appropriately grouped according to the factors, a confirmatory factor analysis, an item analysis by correlation with all items by type, and a reliability test were conducted. As a result, it was confirmed that the factors were appropriately divided and the factor loadings showed good numerical values, leading to a conclusion that the model of the confirmatory factor analysis of the work values scale was well matched. In addition, as a result of examining the reliability, it was confirmed to be relatively high.

Finally, to verify the validity more firmly, the concurrent validity of Holland's work values scale was examined after its construct validity was verified. To this end, the correlations between Holland's aptitude search test and job preference test were analyzed in order to look at the correlations between the newly developed test and the test tools which measure the existing similar characteristics whose validity was already verified. As a result, statistically significant correlations were found, and thus the work values scale generated by this study proved to be valid.

By doing so, the reliability and validity of the 48 items in the 6 factors in the Holland work value scale for university students developed by this study were confirmed to be valid. As the importance of career education increases, the results of this study can be effectively applied to career counseling and to group counseling in connection with various Holland career search tests, and are expected to provide practical assistance to career counseling for university students because they can provide efficient career information in a short period of time.

Key words: Holland's Work Values Scale for University Students, Work Values, Development of Scale, Validation, Holland's Vocational Personality Types

<부록 1> 문헌조사를 통한 추출 문항 검토 과정 작성

문항	수정 전 추출 문항	수정 후 추출 문항	수정 이유
1	새로운 생산품이나 기술을 전문적으로 개발할 수 있는 일을 하고 싶다.	새로운 생산품이나 기술을 전문적으로 개발할 수 있는 일을 하고 싶다.	문맥 수정
2	최고의 기술자로 인정을 받고 싶다.	최고의 기술자로 인정을 받고 싶다.	
3	나의 전문적 기술을 인정해주는 일을 하고 싶다.	나의 전문적 기술을 인정받을 수 있는 일을 하고 싶다.	문맥 수정
4	기술이나 능력을 필요로 하는 일을 하기 좋아한다.	특정한 기술이나 능력이 필요한 일을 하고 싶다.	의미 명료화
5	나의 신체(몸과 손, 발)를 사용하여 할 수 있는 일은 자신 있다.	나는 손이나 발 등 몸을 활용하는 기술적 일이 좋다.	의미 명료화
6	건강한 신체와 운동 능력을 발휘할 수 있는 일을 좋아한다.	신체를 활용하거나 운동 능력을 발휘할 수 있는 일을 좋아한다.	의미 구체화
7	직접 무엇을 만드는 일을 잘 할 수 있다.	기구나 도구 등을 활용하여 직접 만드는 일이 좋다.	의미 구체화
8	일을 하는데 모험이 따르는 직업	모험이 따르는 일을 좋아한다.	의미 명료화
9	다른 사람의 인정을 받을 수 있는 직업	다른 사람으로부터 전문적 기능이나 기술을 인정받을 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
10	내 능력을 가장 잘 펼칠 수 있는 직업	내 신체를 활용하거나 운동능력을 펼칠 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
11	직접 무엇이든 만드는 직업	무엇이든 직접 하거나 만들 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
12	가족과 많은 시간을 보낼 수 있는 직업	가족들과의 시간을 충분히 확보할 수 있는 직업을 가지고 싶다.	의미 구체화
13	나의 신체적 능력과 기술을 발휘하는 직업	나의 신체적 능력과 기술을 발휘할 수 있는 직업에 종사하고 싶다.	의미 구체화
14	전문기능을 인정받을 수 있는 직업	전문적 기능이나 기술을 인정받을 수 있는 직업이 좋다.	의미 구체화
15	신체적 활동이나 운동을 주로 하는 직업	신체 활동을 주로 활용하는 일이 좋다.	의미 명료화
16	실내가 아니라 야외에서 주로 하는 직업	실내보다 주로 실외에서 하는 일에 매력을 느낀다.	의미 명료화
17	기술이 향상될 때 성취감을 느낀다	나의 전문적 기술이 향상될 때 성취감을 느낀다.	의미 구체화
18	직업만족감은 나의 기술을 업무	직업만족감은 나의 기술을 업무	의미 구체화

	에 사용할 수 있다고 느낄 때	에 사용할 수 있다고 느낄 때 높아진다.	
19	업무 향상의 기준은 습득한 기술 수준	업무 향상의 기준은 습득한 기술 수준에 의해 달라진다.	의미 구체화
20	업무 수행 중 가장 즐거움을 느낄 때는 업무관련 기술이 향상되었을 때	업무 수행 중 업무 관련 기술이 향상되었을 때 가장 즐거움을 느낀다.	의미 구체화
21	안정적인 직업은 계속 기술을 향상시킬 수 있다는 기대감을 줌	안정적인 직업은 기술이 계속 향상될 수 있다는 기대감을 주기 때문에 중요하다.	의미 구체화
22	직업을 갖는 이유는 새로운 기술을 익힐 수 있기 때문	직업을 갖는 이유는 새로운 기술을 익힐 수 있기 때문이다.	의미 구체화
23	능력을 발휘하는 직업선택은 새로운 기술을 습득하고 싶기 때문에	새로운 기술 습득을 원하므로 능력을 발휘할 수 있는 직업선택을 선호한다.	의미 구체화
24	타인으로부터 인정을 받는다.	타인으로부터 내 전문적 기술을 인정받는 일이 중요하다.	의미 구체화
25	내 일에 대해서 주의 사람들로 부터 존경 받는다.	내 전문적 기술이나 능력에 대해 주위 사람들로 부터 존경받고 싶다.	의미 구체화
26	남들에게 말하기 좋은 직장(직업)을 다닌다.	남들에게 자랑스럽게 말할 수 있는 직업을 갖고 싶다.	의미 명료화
27	사회적 지위를 인정받는다.	사회적 지위를 인정받을 수 있는 직업을 좋아한다.	의미 구체화
28	남들이 내가 다니는 직장(혹은 직업)을 부러워한다.	남들이 부러워하는 직업을 가지고 싶다.	의미 명료화
29	직장상사와 동료들로부터 칭찬과 인정을 받는다.	직장 상사와 동료들로부터 칭찬과 인정을 받는 것이 중요하다.	의미 구체화
30	전문성이 있는 일이 좋다.	전문성을 발휘할 수 있는 일이 좋다.	의미 명료화
31	특정 분야에 전문성을 갖춘 일이 좋다.	전문성을 요구하는 특정분야의 일이 좋다.	의미 명료화
32	전문성이 필요 없이 아무나 할 수 있는 일은 싫다.	전문성을 요구하지 않는, 누구나 할 수 있는 일은 싫다.	의미 명료화
33	직업을 갖기 위해 긴 시간과 노력이 필요해도 전문직이 좋다.	직업을 갖기 위해 긴 시간과 노력이 필요해도 전문직이 좋다.	
34	알고 싶어 하는 지식을 탐구할 수 있는 일을 좋아한다.	호기심을 자극하고, 지식을 탐구할 수 있는 일이 중요하다.	의미 명료화
35	늘 새로운 지식을 연구하고 호기심을 만족시켜 주는 일을 하고 싶다.	새로운 지식을 연구하여 호기심을 만족시켜 주는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
36	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 일을 하고 싶다.	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 일을 하고 싶다.	

37	위대한 과학자나 학자가 되고 싶다.	연구를 통해 무언가를 밝혀내는 권위자가 되고 싶다.	의미 명료화
38	어떤 직업이나 전문분야에서 인정받는 권위자가 되고 싶다.	전문 분야에서 인정받는 권위자가 되고 싶다.	의미 명료화
39	알고 싶어하는 지식을 탐구할 수 있는 직업	관심 분야의 지식을 탐구할 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
40	다른 사람의 인정을 받을 수 있는 직업	다른 사람으로부터 인정을 받을 수 있는 일을 우선 고려한다.	의미 구체화
41	무엇을 아주 훌륭하게 이루어 놓았다고 느껴지는 직업	내가 무언가를 아주 훌륭하게 이루어가고 있다고 느낄 수 있는 일이 중요하다.	의미 구체화
42	더 발전하고 배울 수 있는 기회가 있는 것	배우고 발전할 기회가 있는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
43	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 직업	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 것이 중요하다.	의미 구체화
44	관심 분야의 지식을 탐구하는 직업	관심 분야의 지식을 탐구할 수 있는 직업을 좋아한다.	의미 구체화
45	내 스스로 목표를 세워 성취해 갈 수 있는 직업	스스로 목표를 세워 성취감을 얻을 수 있는 일이 무엇보다 중요하다.	의미 구체화
46	훌륭한 결과나 생산품을 내놓았다고 느껴지는 직업	훌륭한 결과물이나 생산품을 내놓을 기회가 많은 직업을 갖고 싶다.	의미 구체화
47	지위와 보수가 나의 노력에 따라 보장되는 직업	일을 선택할 때 노력에 따라 지위와 보수가 보장되는지 여부가 중요하다.	의미 명료화
48	나의 장래 경력발전을 위해 도움이 되는 직업	나의 장래 경력개발을 위해 도움이 되는 직업이 좋다.	의미 구체화
49	경영주가 특별 책임을 부여하는 데에 대한 만족감	배제	관련성 부족
50	업무가 가치 있다고 느낄 때는 능력을 활용할 수 있는 업무	배제	관련성 부족
51	직업을 갖는 이유는 성취감을 맞볼 수 있기 때문.	직업을 갖는 이유는 성취감을 맞볼 수 있기 때문이다.	의미 구체화
52	능력을 발휘할 수 있는 직업선택은 성취감을 맞볼 수 있기 때문	능력을 발휘할 수 있는 직업을 선택하는 이유는 성취감을 맞볼 수 있기 때문이다.	의미 구체화
53	목표했던 것을 성취한다.	목표했던 것을 성취할 때 즐겁다.	의미 구체화
54	자기 분야에서 최고가 된다.	자기 분야에서 최고가 되는 것에 매력을 느낀다.	문맥 수정
55	일에 대한 성과가 분명히 나타난다.	일에 대한 성과가 분명히 나타나는 것이 좋다.	문맥 수정
56	목표를 스스로 세우고 그 목표를 달성한다.	스스로 목표를 세우고, 그 목표를 달성할 수 있는 일을 하고	의미 구체화

		싶다.	
57	성취를 맞본다.	성취감을 맞보는 것은 중요하다.	문맥 수정
58	어려운 일에 도전하여 달성한다.	어려운 일에 도전하여 달성해 낼 때 즐겁다.	문맥 수정
59	보람이 없는 일은 싫다.	보람이 없는 일은 싫다.	
60	힘이 들어도 보람 있는 일을 하고 싶다.	힘이 들어도 보람 있는 일을 하고 싶다.	
61	나의 상상력으로 새로운 것을 창조할 수 있는 일을 하고 싶다.	나의 상상력으로 새로운 것을 창조할 수 있는 일을 하고 싶다.	
62	새로운 아이디어나 상품을 개발해 내는 일을 하고 싶다.	새로운 아이디어를 산출하는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
63	나의 예술적 재능을 발휘할 수 있는 일을 하고 싶다.	나의 예술적 재능을 발휘할 수 있는 일을 하고 싶다.	
64	할 일이 늘 바뀌고 다양한 일들을 하고 싶다.	새롭고 다양한 일들을 하고 싶다.	의미 명료화
65	때때로 새로운 문제, 새로운 사람, 새로운 상황에서 일을 하고 싶다.	때때로 새로운 문제 상황에서 일을 하고 싶다.	의미 구체화
		때때로 새로운 사람과 일을 하고 싶다.	의미 구체화
		때때로 새로운 상황에서 일을 하고 싶다.	의미 구체화
66	다양한 경험을 할 수 있는 일을 하고 싶다.	다양한 경험을 할 수 있는 일을 하고 싶다.	
67	관습에서 벗어난다고 생각되는 일을 하고 싶다.	관습에 따라 그대로 처리하는 일이 싫다.	의미 명료화
68	머리모양, 옷 모양을 남과 같이 하지 않는다.	나는 개성 있는 것을 추구하는 편이다.	의미 명료화
69	남이 하지 아니한 새로운 일이나 신기한 일을 해 보고 싶다.	다른 사람이 하지 않은 새로운 일이나 독특한 일을 해 보고 싶다.	의미 명료화
70	나의 상상력으로 어떤 새로운 것을 창조할 수 있는 직업	나의 상상력으로 새로운 것을 창조할 수 있는 직업이 좋다.	의미 구체화
71	할 일이 늘 바뀌고 다양한 일들을 할 수 있는 직업	유동적이고 다양한 경험을 할 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
72	아름다운 것들이나 예술을 감상하고 연구할 수 있는 직업	아름다운 것들이나 예술을 감상하고 연구할 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
73	자신의 능력을 발휘하고 성취감을 갖는 것	나의 능력을 발휘해서 성취감을 갖는 것이 중요하다.	의미 명료화
74	단조롭고 반복되지 않고 변화 있게 일하는 것	변화 가능성이 많은 일을 하고 싶다.	의미 명료화
75	자신의 아이디어를 내서 새로운	나의 아이디어로 새로운 시도를	의미 명료화

	시도를 할 수 있는 기회가 많은 것	할 기회가 많은 일을 해보고 싶다.	
76	새로운 아이디어나 제안이 많이 필요한 직업	새로운 아이디어나 제안이 많이 필요한 일을 하고 싶다.	의미 구체화
77	나의 상상력으로 어떤 새로운 것을 창출해 내야하는 직업	나의 상상력으로 어떤 새로운 것을 창출해 내야하는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
78	예술적 재능을 발휘할 수 있는 직업	예술적 재능을 발휘할 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
79	독창적 아름다움을 추구하고 표현하는 직업	독창적인 아름다움을 추구하고 표현할 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
80	내가 맡은 일에 여러 가지 다양한 변화를 줄 수 있는 직업	내가 맡은 일에 여러 가지 다양한 변화를 줄 수 있는 직업에 매력을 느낀다.	의미 구체화
81	항상 똑 같은 일만을 하지 않는 직업	항상 같은 일을 하지 않아도 되는 직업인지가 중요하다.	의미 명료화
82	일이 정형화되지 않고 변화 가능하다.	정형화되지 않고 변화 가능한 일을 하고 싶다.	의미 명료화
83	하는 일이 반복적이지 않다.	반복적인 일이 싫다.	의미 명료화
84	늘 새로운 것을 경험한다.	늘 새로운 것을 경험할 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
85	항상 새로운 일들로 가득 차 있다.	새로운 일들로 가득 차 있는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
86	일이 단조롭지 않다.	단조로운 일은 싫다.	의미 명료화
87	새로운 방법으로 업무를 처리한다.	새로운 방법으로 업무를 처리할 수 있는 직업이 좋다.	의미 구체화
88	변화무쌍한 일이 좋다.	변화무쌍한 일이 좋다.	
89	단순하고 반복적인 일은 싫다.	단순하고 반복적인 일은 싫다.	
90	고리타분하고 지루한 일은 싫다.	배제	관련성 부족
91	다양한 경험을 할 수 있는 일이 좋다.	다양한 경험을 할 수 있는 일이 좋다.	
92	독특한 아이디어를 표현할 수 있는 일이 좋다.	독특한 아이디어를 표현할 수 있는 일이 좋다.	
93	내 손에 의해 뭔가 창조되는 것이 즐겁다.	내 손에 의해 뭔가 창조되는 일이 즐겁다.	
94	창의력이 필요한 일을 하고 싶다.	창의력이 필요한 일을 하고 싶다.	
95	새롭고 멋진 것을 창조하는 일이 좋다.	새롭고 멋진 것을 창조하는 일이 좋다.	
96	가난하고 병든 사람들을 돌볼 수 있는 일이 좋다.	배제	
97	다른 사람의 어려운 문제를 해결해 주는 일을 하고 싶다.	배제	

98	다른 사람을 도울 수 있는 일을 하고 싶다.	다른 사람을 도울 수 있는 일을 하고 싶다.	
99	마음의 평화와 사랑을 베풀 수 있는 일을 하고 싶다.	마음의 평화를 이루고 사랑을 베풀 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
100	일하는 중에 많은 친구를 사귄 수 있는 일을 좋아한다.	동료들과 함께 할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.	의미 명료화
101	아이디어나 사물보다는 사람과 주로 사귄 수 있는 일을 하고 싶다.	아이디어나 사물보다는 사람과 함께 할 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
102	내 스스로 바람직하다고 여겨지는 일을 할 수 있는 직업	도덕적으로 바람직하다고 여겨지는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
103	다른 사람을 도울 수 있는 직업	다른 사람을 도울 수 있는 일을 좋아한다.	의미 구체화
104	인격수양에 도움이 되는 직업	인격수양에 도움이 되는 일이 좋다.	의미 구체화
105	다른 사람들과 함께 일하는 것	다른 사람들과 함께 일할 수 있는 직업이 좋다.	의미 구체화
106	다른 사람들에게 구체적으로 도움이 되는 일을 하는 것	다른 사람들에게 실질적인 도움이 되는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
107	인간적 사랑을 실천할 수 있는 직업	인간적 사랑을 실천할 수 있는 일에 가치를 느낀다.	의미 구체화
108	마음의 고통을 겪고 있는 사람을 돕는 직업	마음의 고통을 겪고 있는 사람을 돕는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
109	주로 사람들과 만나서 하는 직업	주로 사람들과 만나서 하는 일이 좋다.	의미 구체화
110	아이디어나 사물보다는 사람을 주로 다루는 직업	사람과의 관계적인 일이 무엇보다 중요하다.	의미 명료화
111	동료 직원들과 친밀하고 화목한 관계를 갖는 직장	동료 직원들과 친밀하고 화목한 관계를 가질 수 있는 직장에서 일하고 싶다.	의미 구체화
112	동료 직원들과 좋은 인간관계를 가질 수 있는 직장	동료 직원들과 좋은 인간관계를 가질 수 있는 직장을 좋아한다.	의미 구체화
113	다른 사람의 불편을 직접 도와주는 직업	다른 사람의 불편을 직접 도와주는 직업이 좋다.	의미 구체화
114	다른 사람에게 직접 서비스하는 직업	다른 사람에게 직접 서비스하는 직업에 매력을 느낀다.	의미 구체화
115	내가 한 일에 대하여 칭찬과 존경을 받을 수 있는 직업	내가 한 일에 대하여 칭찬과 존경을 받을 수 있는 직업을 갖고 싶다.	의미 구체화
116	내 능력과 실적을 인정받을 수 있는 직업	내 능력과 실적을 인정받을 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
117	남을 위해 봉사한다.	다른 사람에게 봉사할 수 있는 일이 좋다.	의미 명료화
118	다른 사람을 위해 봉사한다.	다른 사람을 위해 봉사하는 것은 즐겁다.	의미 구체화

119	자신의 이익보다 사회에 대한 봉사를 우선한다.	자신의 이익보다 사회에 봉사하는 것을 우선시하는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
120	인류애를 발휘한다.	인류애를 발휘할 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
121	어려운 사람을 돕는다.	타인의 성장을 돕는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
122	타인을 위해 개인적 희생을 감수한다.	타인의 어려움을 돕기 위해 개인적인 희생을 다소 감수할 수 있다.	의미 명료화
123	권력(권한)을 쥘 수 있는 직업을 가지고 싶다.	권력(권한)을 쥘 수 있는 직업을 가지고 싶다.	
124	승진이 빨리 되는 일이 좋다	승진을 빨리 할 수 있는 것이 중요하다.	문맥 수정
125	사회적으로 높은 위신이나 명예를 얻을 수 있는 직업이 좋다.	사회적으로 높은 위신이나 명예를 얻을 수 있는 일이 중요하다.	문맥 수정
126	내가 속해 있는 회합이나 클럽의 지도자가 되고 싶다.	내가 속해 있는 조직이나 모임의 지도자가 되고 싶다.	의미 명료화
127	다른 사람의 행동을 감독, 지도하는 편이다.	다른 사람의 행동을 감독하거나 지도하는 일이 좋다.	문맥 수정
128	회의에 참석했을 때 '의장'으로 뽑히고 싶다.	모임에서 '임원'으로 뽑히는 편이다.	의미 명료화
129	야망을 불태울 수 있는 직업을 가지고 싶다.	야망을 이룰 수 있는 직업을 갖고 싶다.	의미 명료화
130	사회적으로 높은 위신이나 명예를 얻을 수 있는 하고 싶다.	사회적으로 높은 위신(지위)이나 명예를 얻을 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
131	다른 사람 위에서 군림할 수 있는 일을 하고 싶다.	다른 사람 위에 설 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
132	남과 경쟁하면 반드시 이기려고 한다.	남과 경쟁하면 반드시 이기려고 한다.	
133	책임을 중하게 여기는 직업	하는 일에 책임을 지는 것이 중요하다.	의미 구체화
134	나의 생활방식과 일치되는 직업	나의 생활방식을 벗어나지 않는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
135	경쟁을 통해 더 나은 대우를 받을 수 있는 직업	경쟁을 통해 더 나은 대우를 받는 것이 중요하다.	의미 구체화
136	내 마음대로 결정하고 일하는 직업	나의 일을 스스로 결정할 수 있는 일이 좋다.	의미 명료화
137	권력을 쥘 수 있는 직업	권력을 쥘 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
138	자존심을 지킬 수 있는 직업	자존심을 지킬 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
139	높은 지위를 얻을 수 있는 직업	높은 지위를 얻을 수 있는 일을 가지고 싶다.	의미 구체화
140	일을 잘 하면 정기적으로 승진	일을 잘 하면 정기적으로 승진	의미 구체화

	될 수 있는 직업	될 수 있는 일을 하고 싶다.	
141	다른 사람을 관리하고 지시할 수 있는 직업	다른 사람을 관리하고 지시할 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
142	장래를 촉망받는 직업	장래가 촉망되는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
143	다른 직업보다 연중 휴가가 많은 직업	연중 휴가가 많은 직업이 좋다.	의미 명료화
144	생계비보다 훨씬 더 많은 돈을 벌 수 있는 직업	평균보다 훨씬 더 많은 돈을 벌 수 있는지가 중요하다.	의미 명료화
145	실내보다 야외에서 할 수 있는 직업	실내보다 실외에서 일할 수 있는 직업이 좋다.	의미 명료화
146	공정하고 평등한 처우가 보장되는 직업	공정하고 평등한 처우가 보장되는 직업이 좋다.	의미 구체화
147	인간적이고 사회적 관계를 강조하는 직업	사회적 관계를 강조하는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
148	다른 사람들을 이끌면서 일하는 것	다른 사람들을 이끌면서 일하는 것이 좋다.	의미 구체화
149	윗사람의 명령이나 통제 없이 독자적으로 일하고 책임지는 것	윗사람의 명령이나 통제 없이 독자적으로 일하고 책임지는 일이 좋다.	의미 구체화
150	다른 사람들을 관리, 통제하는 직업	다른 사람들을 관리, 통제할 수 있는 직업을 좋아한다.	의미 구체화
151	지도력을 잘 활용할 수 있는 직업	지도력을 잘 발휘할 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
152	높은 지위를 얻을 가능성이 있는 직업	높은 지위를 얻을 가능성이 있는 직업에 가치를 느낀다.	의미 구체화
153	힘과 권력(권한)이 있는 직업	힘과 권력(권한)이 있는 직업에 끌리는 편이다.	의미 구체화
154	봉급이나 수입이 많은 직업	봉급이나 수입이 많은 직업에 매력을 느낀다.	의미 구체화
155	정규 수입 외에 부수입이나 어떤 다른 혜택이 많은 직업	정규 수입 외에 부수입이나 어떤 다른 혜택이 많은 것이 중요하다.	의미 구체화
156	일을 하는데 경쟁과 모험이 따르는 직업	일할 때 경쟁과 모험이 따르는 일이 좋다.	의미 구체화
157	도전과 용기가 필요한 과제를 수행할 수 있는 직업	도전과 용기가 필요한 과제를 수행할 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
158	누구의 간섭이나 통제를 받지 않고 할 수 있는 직업	누구의 간섭이나 통제를 받지 않고 할 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
159	내가 주인이 되어 모든 것을 스스로 처리해야 하는 직업	내가 주인이 되어 모든 것을 스스로 처리하는 직업에 관심이 있다.	문맥 수정
160	직업을 갖는 이유는 돈을 벌 수 있기 때문에	직업을 갖는 이유는 돈을 벌 수 있기 때문이다.	의미 구체화
161	능력 발휘할 수 있는 직업을 선택	능력을 발휘할 수 있는 직업을	의미 구체화

	택하는 것은 더 많은 돈을 벌 수 있기 때문에	선택하는 이유는 더 많은 돈을 벌 수 있기 때문이다.	
162	안정적인 직업을 원하는 이유는 경제적인 안정성을 확보하기 위하여	안정적인 직업을 원하는 이유는 경제적인 안정성을 확보할 수 있기 때문이다.	의미 구체화
163	성취감을 느끼는 때는 충분한 보수가 주어질 때	충분한 보수가 주어질 때 성취감을 느낀다.	의미 명료화
164	업무 수행 중 정당한 보상이 주어질 때 가장 즐거움을 느낌.	업무 수행 중 정당한 보상이 주어질 때 가장 즐거움을 느낀다.	의미 구체화
165	직업생활의 만족감은 수입으로 원하는 물건을 살 수 있을 때	직업생활의 만족감은 수입으로 원하는 물건을 살 수 있을 때이다.	의미 구체화
166	새로운 업무가 주어졌을 때 경제적 보상이 따라야 함	새로운 업무가 주어질 때 그에 합당한 경제적 보상이 따르는지가 무엇보다 중요하다.	의미 구체화
167	경영주가 특별 책임을 주는 것은 성공적인 책임 완수로 승진이 따름	배제	관련성 부족
168	직업만족감은 높은 지위를 획득 하였을 때	직업만족감은 높은 지위를 획득 했을 때 얻어진다.	의미 구체화
169	업무가 가치 있다고 느낄 때는 승진할 기회를 얻을 때	업무가 가치 있다고 느낄 때는 승진할 기회를 얻을 때이다.	의미 구체화
170	새로운 업무가 주어지면 업무 완수로 직장내 지위가 강화될 기대를 가짐	새로운 업무의 기회는 그 업무를 완수했을 때 무엇보다 직장내 지위가 강화될 수 있다는 기대를 하게 되므로 좋다.	의미 구체화
171	경영주가 특별 책임을 주는 것은 책임을 맡음으로 경영주에게 기여	경영주가 부여하는 특별 책임은 그 일을 통해 조직에 이바지할 기회가 되므로 좋다.	의미 구체화
172	업무 향상의 기준은 능력 있다고 동료들이 인정을 할 때	동료들이 내 능력(성과)에 대해 인정하는 정도에 따라 업무 향상의 기준이 달라진다.	의미 구체화
173	다른 사람들을 이끈다.	다른 사람들을 이끌 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
174	다른 사람이 내 말을 듣도록 한다.	배제	관련성 부족
175	다른 사람들에게 영향력을 행사 한다.	다른 사람들에게 영향력을 행사 할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
176	다른 사람들에게 영향력을 발휘 한다.	다른 사람들에게 영향력을 발휘 할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
177	조직이나 단체의 나아갈 방향을 제시한다.	조직이나 단체의 나아갈 방향을 제시할 수 있는 일을 하고 싶다.	문맥 수정
178	다른 사람들을 지도한다.	다른 사람들을 지도하는 일이 좋다.	문맥 수정

179	다른 사람의 지시나 통제를 받지 않는다.	다른 사람의 지시나 통제를 받는 일은 싫다.	의미 명료화
180	자율적으로 업무를 해나간다.	자율적으로 업무를 수행하는 것을 좋아한다.	의미 구체화
181	일하는 시간을 자율적으로 조정한다.	일하는 시간을 자율적으로 조정할 수 있는 직업을 갖고 싶다.	문맥 수정
182	독자적으로 결정하고 책임진다.	독자적으로 결정하고 책임지는 일을 하고 싶다.	문맥 수정
183	일 처리 방식을 스스로 결정한다.	일 처리 방식을 스스로 결정할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
184	출퇴근 시간 조정이 가능하다.	출퇴근 시간을 조정할 수 있는 직업을 갖고 싶다.	문맥 수정
185	비슷한 조건의 다른 사람보다 봉급이 많다.	비슷한 조건의 다른 사람보다 봉급을 많이 받는다는 것은 중요한 일이다.	의미 구체화
186	생계유지 이상의 돈을 번다.	평균 이상의 돈을 버는 것은 중요하다.	의미 명료화
187	일이 조금 힘들어도 보수가 많다.	일이 조금 힘들어도 보수가 많은 일이 좋다.	문맥 수정
188	금전적 보상을 중시한다.	금전적 보상이 무엇보다 중요하다.	문맥 수정
189	무엇보다 월급을 많이 받는 것이 중요하다.	월급을 많이 받는 것이 무엇보다 중요하다.	의미 구체화
190	경제적으로 충분한 보상이 있는 일이 좋다.	경제적으로 충분한 보상이 있는 일이 좋다.	
191	돈을 적게 벌어도 삶이 여유로운 일이 좋다.	돈을 적게 벌어도 삶이 여유로운 일이 좋다.	
192	사회기여보다 보수가 중요하다.	사회기여보다 보수가 중요하다.	
193	경제적 안정성이 있는 직업이 좋다.	경제적 안정성이 있는 직업이 좋다.	
194	사회적으로 지위가 높은 직업을 갖고 싶다.	사회적으로 지위가 높은 직업을 갖고 싶다.	
195	권위가 있는 직업이 좋다.	권위를 인정받는 직업이 좋다.	의미 명료화
196	명예로운 일이 좋다.	명예로운 일이 좋다.	
197	권력을 가질 수 있는 직업이 좋다.	권력을 가질 수 있는 직업이 좋다.	
198	다른 사람을 통제할 수 있는 일이 좋다.	다른 사람을 통제할 수 있는 일이 좋다.	
199	어떤 일이 내 주도하에 이루어지는 것은 즐겁다.	내 주도하에 이루어지는 일이 좋다.	의미 명료화
200	책임자로서 사람들을 관리·평가하는 일이 좋다.	책임자로서 사람들을 관리·평가하는 일이 좋다.	
201	다른 사람에게 영향력을 미칠 수 있는 일이 좋다.	다른 사람에게 영향력을 미칠 수 있는 일이 좋다.	
202	정해진 관례에 따라 일하는 직업이 좋다.	정해진 관례에 따라 일하는 것이 좋다.	의미 명료화

203	시간이 흐르면 자동적으로 승진이 되는 직업이 좋다.	시간이 흐르면 자동적으로 승진이 되는 직업이 좋다.	
204	정해진 원칙에 따라 일이 이루어지는 직업이 좋다.	정해진 원칙에 따라 일이 이루어지는 직업이 좋다.	
205	깨끗하고 조명이 잘 되어 있는 사무실에서 일하고 싶다.	깨끗하고 조명이 잘 되어 있는 사무실에서 일하는 것이 중요하다.	문맥 수정
206	안락한 분위기 속에서 일하고 싶다.	안락한 분위기 속에서 일하고 싶다.	
207	직장의 근무시설이 좋은 환경에서 일하고 싶다.	근무시설이 좋은 환경에서 일하는 것이 중요하다.	의미 명료화
208	직장의 근무시설이 좋은 직업	근무시설이 좋은 직업을 갖고 싶다.	의미 명료화
209	하는 일이 늘 일정해서 바뀌지 않는 직업	반복적인 일을 하는 것이 좋다.	의미 명료화
210	쉽게 해직되지 않고, 오랫동안 그 직장에서 일할 수 있는 것	쉽게 해직되지 않고, 오랫동안 그 직장에서 일할 수 있는 것이 중요하다.	의미 구체화
211	다른 사람으로부터 인정받는 것	다른 사람으로부터 인정받는 직업이 중요하다.	의미 구체화
212	근무시설이나 주변 환경이 좋은 곳에서 하는 직업	근무시설이나 주변 환경이 좋은 곳에서 일하고 싶다.	의미 구체화
213	깨끗하고 안락한 분위기의 사무실에서 일하는 직장	깨끗하고 안락한 분위기의 사무실에서 일하는 직장을 좋아한다.	의미 구체화
214	정해진 규정대로 처리하기만 하면 되는 직업	정해진 규정대로 처리하기만 하면 되는 일이 좋다.	의미 구체화
215	시키는 대로 하기만 하면 되는 직업	시키는 대로 하기만 하면 되는 직업을 갖고 싶다.	의미 구체화
216	내가 살고 싶은 곳에서 일할 수 있는 직장	내가 살고 싶은 곳에서 일할 수 있는지가 중요하다.	의미 구체화
217	교통문제가 되지 않는 직장	교통이 문제되지 않는 직장에 다니는 것이 중요하다.	의미 구체화
218	안정적인 직업을 가지는 이유는 정년까지 일할 수 있다는 확신	안정적인 직업을 가지는 이유는 정년까지 일할 수 있다는 확신을 주기 때문이다.	의미 구체화
219	안정적인 직업을 가지는 이유는 새 직업을 구할 필요가 없으므로	안정적인 직업을 가지는 이유는 새 직업을 구할 필요가 없기 때문이다.	의미 구체화
220	안정적인 직업을 가지는 이유는 오랫동안 근무할 수 있기 때문에	안정적인 직업을 가지는 이유는 오랜 기간 동안 근무할 수 있기 때문이다.	의미 구체화
221	하는 일에 안정적으로 종사할 수 있다.	안정적으로 종사할 수 있는 직업을 갖는 것이 중요하다.	의미 구체화
222	평생 할 수 있는 일이다.	평생 할 수 있는 일인지가 중요하다.	문맥 수정
223	일반적으로 정년까지 지속할 수	정년까지 일할 수 있는 직업을	의미 명료화

	있다.	가지고 싶다.	
224	안정적으로 수입이 생긴다.	안정적인 수입이 보장되는 직업을 좋아한다.	의미 구체화
225	쉽게 해고당하는 일이 없다.	쉽게 해고당할 수 있는 일은 싫다.	의미 명료화
226	직업을 바꾸는 걱정을 안 해도 된다.	직업을 바꿀 걱정을 안 해도 되는 일이 좋다.	문맥 수정

<부록 2> Holland RIASEC 유형별 직업가치 질문지

다음 아래의 질문지에 대하여 귀하의 의견을 작성하여 주시기 바랍니다.

	자신의 유형																																										
<p>본 Holland 워크숍에서 Holland 직업적 성격유형 검사를 통하여 자신의 RIASEC 유형을 이해하고, 유형별 직업가치관을 파악한 후 대학생 자신이 직업가치관을 기술하도록 하여 직업가치관 문항을 제작하고자 한다.</p> <p>첫째, 아래 <표 1>를 보고, 36개 직업가치 중에서 본인이 직업을 선택할 때 우선적으로 중요하게 생각하는 직업가치관을 모두 선택한다. 만약 자신이 생각하는 다른 직업가치관이 있다면 추가로 기재 한다.</p>																																											
<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> </tr> </table>																																											
<p>둘째, 개인별로 선택한 직업가치관에 대해 같은 유형의 집단별로 의견을 나눠 보고 어떤 직업가치관을 더 중요하게 생각하는지 공통적으로 받아들여지는 직업가치관과 우선순위를 선택한 후, 아래 순위 표에 표시한다(표 1 참조).</p>																																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 12.5%;">1순위</td> <td style="width: 12.5%;">2순위</td> <td style="width: 12.5%;">3순위</td> <td style="width: 12.5%;">4순위</td> <td style="width: 12.5%;">5순위</td> <td style="width: 12.5%;">6순위</td> <td style="width: 12.5%;">7순위</td> <td style="width: 12.5%;">8순위</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	6순위	7순위	8순위																																		
1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	6순위	7순위	8순위																																				
<표 1>																																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">전문적기술</td> <td style="width: 16.6%;">전문성</td> <td style="width: 16.6%;">가족</td> <td style="width: 16.6%;">신체활용</td> <td style="width: 16.6%;">옥외활동</td> <td style="width: 16.6%;">학문탐구</td> </tr> <tr> <td>인정</td> <td>성취</td> <td>발전성</td> <td>창의성</td> <td>예술</td> <td>다양성</td> </tr> <tr> <td>개성</td> <td>능력발휘</td> <td>봉사</td> <td>사회</td> <td>동료관계</td> <td>서비스</td> </tr> <tr> <td>도덕성</td> <td>자아성장</td> <td>승인</td> <td>지도력</td> <td>지위</td> <td>우위</td> </tr> <tr> <td>주도성</td> <td>책임감</td> <td>여가</td> <td>권력</td> <td>공정성</td> <td>보상</td> </tr> <tr> <td>자율성</td> <td>야망</td> <td>도전</td> <td>생활방식</td> <td>과시</td> <td>안정성</td> </tr> <tr> <td>단순성</td> <td>체제</td> <td>관습</td> <td>작업환경</td> <td>지역조건</td> <td>기타</td> </tr> </table>		전문적기술	전문성	가족	신체활용	옥외활동	학문탐구	인정	성취	발전성	창의성	예술	다양성	개성	능력발휘	봉사	사회	동료관계	서비스	도덕성	자아성장	승인	지도력	지위	우위	주도성	책임감	여가	권력	공정성	보상	자율성	야망	도전	생활방식	과시	안정성	단순성	체제	관습	작업환경	지역조건	기타
전문적기술	전문성	가족	신체활용	옥외활동	학문탐구																																						
인정	성취	발전성	창의성	예술	다양성																																						
개성	능력발휘	봉사	사회	동료관계	서비스																																						
도덕성	자아성장	승인	지도력	지위	우위																																						
주도성	책임감	여가	권력	공정성	보상																																						
자율성	야망	도전	생활방식	과시	안정성																																						
단순성	체제	관습	작업환경	지역조건	기타																																						
<p>셋째, 유형별 집단 활동에서 공통으로 받아들여지는 직업가치관을 보고, 개별적으로 다음 <보기>와 같은 형식으로 직업을 선택할 때 무엇을 중요하게 생각하는지를 구체적으로 기술하여 주시기 바랍니다(1개의 이상의 직업가치관을 기술).</p>																																											
<보기>																																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;"> 자신의 이익보다 사회에 대한 봉사를 우선한다 / 자율적으로 업무를 해나간다 / 목표했던 것을 성취한다 / 여러 사람과 어울려 일하지 않고 혼자 일한다 등 </td> </tr> </table>		자신의 이익보다 사회에 대한 봉사를 우선한다 / 자율적으로 업무를 해나간다 / 목표했던 것을 성취한다 / 여러 사람과 어울려 일하지 않고 혼자 일한다 등																																									
자신의 이익보다 사회에 대한 봉사를 우선한다 / 자율적으로 업무를 해나간다 / 목표했던 것을 성취한다 / 여러 사람과 어울려 일하지 않고 혼자 일한다 등																																											

<부록 3> Holland 워크숍을 통한 제작 문항 검토 과정 작성

문항	수정 전 추출 문항	수정 후 추출 문항	수정 이유
1	사물을 조작하는 활동을 한다.	기계, 도구, 동물 등을 조작하는 체계적인 활동이 중요하다.	의미 구체화
2	실용적인 해결 방법에 가치를 둔다.	실용적인 해결 방법에 가치를 둔다.	
3	사물을 직접 다룰 수 있는 능력이 중요하다.	사물을 직접 다룰 수 있는 능력이 중요하다.	
4	실재적이고 구체적인 눈에 보이는 사물과 관련된 일에 가치를 둔다.	실재적이고 구체적인 눈에 보이는 사물과 관련된 일에 가치를 둔다.	
5	실내보다 야외 활동에서 일을 한다.	현장과 같은 야외 활동에서 일을 한다.	의미 명료화
6	한 분야에서만큼은 전문적인 사람이 되어야 한다.	한 분야에서만큼은 전문적인 사람이 되어야 한다.	
7	꼭 필요한 사람이 될 수 있도록 전문성을 갖고 있어야 한다.	꼭 필요한 사람이 될 수 있도록 전문성을 갖고 있어야 한다.	
8	신체를 활용하거나 운동 능력에 자신감이 있다.	신체를 활용하는 활동에 가치를 둔다.	의미 명료화
9	전문적인 지식과 기능을 가지고 일을 해결한다.	전문적인 지식과 기능을 가지고 해결할 수 있는 일을 좋아한다.	문맥 수정
10	일을 하는 데 직선적 사고방식이 무엇보다 중요하다.	일을 하는 데 직선적 사고방식이 무엇보다 중요하다.	
11	운동 능력을 요하는 일이어야 한다.	운동 능력을 요하는 일이어야 한다.	
12	분명한 일에 실리적인 결과물을 중시한다.	분명한 일에 실리적인 결과물을 중시한다.	
13	내가 하는 일에 대해 전문가가 되어야 한다.	내가 하는 일에 대해 전문가가 되는 것이 중요하다.	문맥 수정
14	체계적이고 정밀한 작업 기술을 필요로 한다.	체계적이고 정밀한 작업 기술을 필요로 한다.	
15	특수한 기술, 지식 등이 필요하다.	특수한 기술, 지식 등이 필요한 일이 좋다.	문맥 수정
16	자신이 잘할 수 있는 전문적 분야를 살릴 수 있어야 한다.	자신이 잘할 수 있는 전문적 분야를 살릴 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
17	전문적인 지식과 기능을 가지고 일을 해결한다.	전문적 지식을 가지고 과업을 해결해야 하는 일이 좋다.	의미 명료화
18	나만의 전문적 기술을 가지는 일이다.	전문적 기술을 가지고 있어야 한다.	의미 명료화
19	일에 대한 기술, 기능, 전문성, 유능성 등에 가치를 둔다.	일에 대한 기술, 기능, 전문성, 유능성 등에 가치를 둔다.	
20	사물에 발견을 중요하게 본다.	기계나 장치와 같은 사물에 발견을 중요하게 본다.	의미 구체화
21	일을 하면서 더 많은 것을 배운다.	일을 하면서 더 많은 것을 배운다.	문맥 수정

	다.	수 있는 일이 좋다.	
22	현상을 탐구하는 활동이 가치가 있다.	어떤 현상을 탐구하는 활동이 가치가 있다.	의미 구체화
23	지적이고 논리적인 능력이 중요하다.	지적이고 논리적인 능력이 중요하다.	
24	발전의 기회가 많은 것이어야 한다.	발전의 기회가 많은 일에 가치를 느낀다.	문맥 수정
25	개인적으로 연구를 지속적으로 할 수 있는 환경이어야 한다.	독립적으로 연구를 지속적으로 할 수 있는 환경인지가 중요하다.	의미 명료화
26	호기심을 만족시켜 주는 일이어야 한다.	지적 호기심을 만족시켜 주는 일을 우선 고려한다.	의미 구체화
27	어떤 새로운 것을 발견하고 분석하는 데 관심이 많다.	자신의 전공 분야의 지식을 활용하여 어떤 새로운 것을 발견하고 분석하는 데 큰 의미를 둔다.	의미 구체화
28	일을 할 때 논리적이고 객관적인 자료가 무엇보다 중요하다.	일을 할 때 논리적이고 객관적인 자료가 무엇보다 중요하다.	
29	일과 관련된 공부(이론, 지식 등)를 계속한다.	일과 관련된 공부(이론, 지식 등)를 계속할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
30	일을 하며 나의 능력과 부족한 점에 대해 더 배울 수 있는 기회가 있어야 한다.	더 배울 기회를 보장받는 것이 무엇보다 중요하다.	의미 명료화
31	스스로 많이 발전할 수 있어야 한다.	일하면서 계속 스스로 발전할 수 있고, 능력을 개발할 수 있는지 여부가 중요하다.	의미 구체화
32	스스로 목표를 세워 하나씩 해 나가는 기쁨을 얻을 수 있다.	스스로 목표를 세워 하나씩 이루어가는 기쁨을 얻을 수 있는 것이 좋다.	의미 명료화
33	일을 하면서 지식을 논할 수 있어야 한다.	일을 하면서 지식(학문)을 논할 수 있어야 한다.	의미 구체화
34	내가 세운 목표에 도달하여 성취감을 느낀다.	자신이 탐구하고자 세운 목표에 도달함으로써 연구결과에 대한 성취감을 느낄 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
35	자신이 계획하고 추진한 일에 성취감을 느낄 수 있어야 한다.	자신이 계획하고 추진한 일에 성취감을 느낄 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
36	목표했던 것을 성취한다.	목표했던 것을 성취할 수 있는 일을 좋아한다.	문맥 수정
37	스스로 목표를 세워 성취할 수 있다.	스스로 목표를 세워 성취감을 느낄 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
38	일을 통해 얻는 성취를 중요하게 생각한다.	일을 통해 얻는 성취를 무엇보다 우선시 하는 편이다.	문맥 수정
39	성취감이 없다면 발전도 없을 것이다.	배제	

40	전공에 대한 전문적 지식과 이론적인 성취가 중요하다	전공에 대한 전문적 지식과 이론적인 성취가 중요하다.	
41	일을 하는 데 비판적 사고가 중요하다.	일을 하는 데 비판적 사고가 중요하다.	
42	자신의 감정을 표현하거나 타인의 감정을 이끌어낼 수 있어야 한다.		배제 관련성 부족
43	자신의 독창성을 표현할 수 있어야 한다.	자신의 독창성을 표현할 수 있는 일을 우선 고려한다.	문맥 수정
44	예술적 관념을 실제로 표현할 수 있게 한다.	예술적 관념을 실제로 표현할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
45	예술적 재능을 발휘해 표현한다.	예술적 재능을 발휘하여 표현할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
46	독창적인 예술을 추구한다.	독창적인 예술을 창조하는 일이 좋다.	의미 구체화
47	자신만의 생각을 내서 새로운 시도를 한다.	자신만의 개성 있는 생각을 표현할 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
48	새로운 시도를 해 변화를 야기한다.	새로운 시도를 해 변화를 야기하는 일이 즐겁다.	문맥 수정
49	독창적인 아름다운 것들이나 예술을 감상하고 추구하고 표현한다.	독창적인 아름다움이나 예술을 감상하고 추구하고 표현하는 일이 좋다.	문맥 수정
50	예술적인 재능을 발휘할 수 있어야 한다.	예술적 재능을 발휘할 수 있는 일을 하고 싶다.	문맥 수정
51	독창적인 예술을 감상할 수 있어야 한다.	독창적인 예술을 감상할 수 있는 일을 좋아한다.	문맥 수정
52	예술적인 감상이나 느낌을 표현할 수 있어야 한다.	예술적인 감상이나 느낌을 표현할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
53	타인의 시선에 개의치 않고 자신이 생각하는 대로 표현한다.	타인의 시선에 개의치 않고 자신이 생각하는 대로 표현할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
54	예술적인 활동을 한다.	예술적인 활동을 할 수 있는 일을 하고 싶다.	문맥 수정
55	자신의 것만을 만들 수 있다.	독특한 것을 만들 수 있는 일을 좋아한다.	의미 명료화
56	아름다운 것에 관심이 많고 미적 가치를 중시한다.	아름다운 것에 많은 관심을 두고, 다양한 심미적 표현을 중시하는 분야의 일을 하고 싶다.	의미 구체화
57	자유로운 분위기에서 자유롭게 아이디어를 제출할 수 있다.	자유롭게 다양한 아이디어를 낼 수 있는 분위기에서 일하고 싶다.	의미 구체화
58	내 아이디어를 바탕으로 프로젝트를 진행한다.	새로운 나의 아이디어를 바탕으로 진행하는 일이 좋다.	의미 구체화

59	새로운 시도로 더 많은 기회를 가져올 수 있다.	새로운 시도로 더 많은 기회를 가져올 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
60	자신의 아이디어로 새로운 것을 만들어낸다.	자신의 아이디어로 새로운 것을 만들어낼 수 있는 일을 좋아 한다.	문맥 수정
61	기존에 없던 독특한 것을 만들어낸다.	기존에 없던 독특한 것을 만들어내는 일을 하고 싶다.	문맥 수정
62	매일 새로운 아이디어를 가지고 이야기한다.	매일 새로운 아이디어를 가지고 자유롭게 이야기하는 직장이 좋다.	의미 구체화
63	남들과는 다르게 바라볼 수 있는 눈을 가진다.	남들과는 다르게 바라볼 수 있는 일이 좋다.	의미 명료화
64	내 생각을 바탕으로 새로운 일을 할 수 있다.	내 생각을 바탕으로 새로운 일을 할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
65	아이디어를 내는 상황에서 어려움이나 부담감이 없어야 한다.	아이디어를 자유롭게 표현할 수 있는 분위기에서 일하는 것이 좋다.	의미 명료화
66	자신의 아이디어로 기존의 것을 뒤집거나 보충한다.	자신의 아이디어로 기존의 것을 변화시키거나 아주 새로운 것으로 창조하는 일이 좋다.	의미 구체화
67	진부함이 아닌 창의적인 생각으로 임한다.	매번 창의적인 생각으로 표현할 수 있는 일이 좋다.	의미 명료화
68	기존의 관습에서 벗어나 새로운 것을 창조해내고 싶은 것	기존의 관습에서 벗어나 새로운 것을 창조해내고 싶다.	문맥 수정
69	남들과 다른 발상	남들과 다른 발상이 환영받는 일이 좋다.	의미 구체화
70	자신의 독창적인 아이디어를 낼 수 있어야 한다.	자신의 독창적인 아이디어를 낼 수 있는 일을 하고 싶다.	문맥 수정
71	새로운 시도를 할 수 있어야 한다.	새로운 시도를 할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
72	남들은 해내지 못하는 생각을 할 수 있다.	남들은 해내지 못하는 생각을 표현할 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
73	자신만의 가치관이 깃들여 있는 작품을 만든다.	자신만의 가치관이 깃들여 있는 작품을 만드는 일이 좋다.	문맥 수정
74	틀에 박힌 생각에서 벗어난다.	틀에 박힌 생각에서 벗어나는 일을 하고 싶다.	문맥 수정
75	다른 방식으로 문제를 해결해 나간다.	나만의 방식으로 문제를 해결해 나가는 일이 좋다.	의미 명료화
76	도움 받아 해결하기보다는 스스로 해결하는 것을 중시한다.	문제를 해결할 때 협동적인 것 보다는 자신의 직관대로 혼자 해결하는 것이 좋다.	의미 구체화

77	정해진 방법보다 새로운 것을 시도한다.	정해진 방법보다 새로운 것을 시도하는 일이 좋다.	문맥 수정
78	자유로운 분위기에서 생각을 말할 수 있다.	자유로운 분위기에서 자신만의 생각을 표현할 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
79	한 가지 일만 전문적으로 하는 것이 아닌 다양한 일에 접근해 본다.	특정한 업무만 하기보다 내 관 심사에 따라 다양한 일을 시도 하는 것이 좋다.	의미 명료화
80	한 가지 일이 아니라 다양한 주제의 일을 다룬다.	한 가지 일을 다루기보다 다양한 주제의 일을 다양한 방식으로 다루는 것을 좋아한다.	의미 구체화
81	한 가지 일을 하기보다 다양한 것을 해본다.	다양한 주제를 다루는 업무가 좋다.	의미 명료화
82	한 가지 일에만 집중하기보다 그 분야에 대해서도 새로운 곳으로 눈을 돌릴 수 있어야 한다.	한 분야에 대해서도 상황에 따라 새롭고 다양한 접근 방식을 찾을 수 있는 일이 좋다.	의미 명료화
83	여러 가지 일에도 흥미를 갖고 시도하기 위해 노력한다.	다양한 일에 흥미를 갖고 시도 하는 노력을 할 수 있는 일이 좋다.	의미 명료화
84	항상 똑같은 일만 하는 것이 아닌 다양한 일을 한다.	항상 같은 일을 하기보다는 다양한 일을 하는 것이 좋다.	의미 명료화
85	일에 다양하게 변화를 줄 수 있다.	다양하게 변화를 줄 수 있는 일이 좋다.	의미 명료화
86	주어진 일을 할 때 정해진 것 외에 다양한 방법을 활용한다.	일할 때 정해진 것 외에 다양한 방법을 활용하는 일이 좋다.	의미 명료화
87	많은 사람들과의 관계가 원만하다.	많은 사람과의 관계가 원만한 환경인지가 중요하다.	문맥 수정
88	동료 직원들과 친밀한 관계를 유지하면 직장 내의 분위기가 좋아진다.	동료 직원들과 친밀하고 좋은 분위기의 직장에서 일하고 싶다.	의미 명료화
89	좋은 동료를 만나 많은 것을 배울 수 있다.	좋은 동료를 만나 많은 것을 배울 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
90	마음이 맞는 동료와 일할 수 있는지 고려해야 한다.	마음이 맞는 동료와 일할 수 있는 직장에서 일하고 싶다.	문맥 수정
91	평화로운 분위기의 팀워크로 권위적이지 않은 자유로운 분위기를 가질 수 있는지 고려한다.	평화로운 분위기의 팀워크와 권위적이지 않고 자유로운 분위기의 직장에서 일하는 것이 중요하다.	의미 구체화
92	사내에 걸끄러운 관계없이, 가족처럼 편안한 관계여야 한다.	직장에서 가족처럼 편안한 관계가 우선이다.	의미 명료화
93	자신의 것을 억지로 주장하는	배제	

	사람이 없어야 한다.		
94	자신의 것을 억지로 주장하는 사람이 없어야 한다.	개인주의적인 사람이 없는 직장에서 일하고 싶다.	의미 명료화
95	좋은 사람들과 함께 즐겁게 일한다.	좋은 사람들과 함께 즐겁게 일하고 싶다.	문맥 수정
96	서로가 도움이 될 수 있는 관계가 중요하다.	서로가 도움이 될 수 있는 관계가 중요하다.	
97	마음이 맞는 동료들이 있는 직장에서 일하는 것이 중요하다.	마음이 맞는 동료들이 있는 직장에서 일하는 것이 중요하다.	
98	동료들과 조화롭고 화목한 분위기를 유지할 수 있어야 한다.	동료들과 조화롭고 화목한 분위기를 유지할 수 있는 직장이 좋다.	문맥 수정
99	서로 친밀한 관계를 가질 수 있어야 한다.	서로 친밀한 관계를 가질 수 있는 직업이 좋다.	문맥 수정
100	관계에서의 즐거움은 휴일에도 일을 나올 수 있게 만든다.	함께 일하는 사람과 관계가 즐겁다면 휴일에도 나올 수 있다.	의미 명료화
101	업무시간 외에도 같은 취미활동을 하며 친분을 쌓는다.	업무시간 외에도 같은 취미활동을 하며 친분을 쌓을 수 있는 분위기에서 일하고 싶다.	의미 구체화
102	동료의 업무적 특징뿐만 아니라 성격이나 관심사도 살펴봐야 한다.	일할 때 동료의 업무적 특징뿐만 아니라 성격이나 관심사도 중요하다.	의미 구체화
103	세대 차이를 극복할 수 있다.	배제	관련성 부족
104	차이를 이해하고 도움을 줄 수 있는 일이 좋다.	차이를 이해하고 도움을 줄 수 있는 일이 좋다.	
105	여러 사람들과 함께 일할 수 있어야 한다.	여러 사람들과 함께 할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
106	어떠한 상황에도 불편하거나 기분이 상하지 않게 한다.	어떠한 상황에서도 상대방이 불편해하거나 기분이 상하지 않도록 노력하는 편이다.	의미 구체화
107	서로를 존중하고 이해해주어야 한다.	서로를 존중하고 이해해주는 분위기에서 일하고 싶다.	의미 구체화
108	내가 힘들더라도 일 때문에 지칠 때 힘이 되어 준다.	내가 힘들더라도 동료나 주변 사람이 일 때문에 지칠 때 힘이 되어 주려고 노력한다.	의미 구체화
109	화목하게 같이 일에 대해 이야기한다.	일에 관해 화목하게 함께 이야기하는 직장이 좋다.	의미 명료화
110	동료 관계가 잘 되어야 일이 즐겁다.	동료 관계가 잘 되어야 일이 즐겁다.	
111	사이가 좋아야 회사, 직장에 가고 싶다.	직장에 가고 싶을 정도로 사이가 좋은 곳에서 일하는 것은 중요하다.	의미 구체화

112	동료들과의 화목한 환경을 다른 것보다 우선한다.	동료들과의 화목한 환경을 가장 우선시하는 곳에서 일하고 싶다.	의미 구체화
113	동료들과의 원만한 관계를 위해 노력한다.	동료들과의 원만한 관계를 위해 노력하는 분위기에서 일하고 싶다.	의미 구체화
114	동료들과 말을 하지 않고 일만 하면 힘들다.	배제	관련성 부족
115	내가 조금 손해 보더라도 좋은 분위기를 위해 상대방을 먼저 이해하고 배려해주어야 한다.	자신이 조금 손해 보더라도 상대방을 먼저 이해하고 배려해주는 분위기에서 일하고 싶다.	의미 명료화
116	쉬운 업무도 동료들과 함께 하는 것이 좋다.	쉬운 업무도 동료들과 함께 하는 것이 좋다.	
117	혼자 있는 것보다 항상 동료의 말을 들어주며, 이야기를 나누는 것이 좋다.	항상 동료의 말을 들어주고 이야기를 나누며 일하는 것이 좋다.	의미 명료화
118	동료를 통해 일이 힘들어도 큰 버팀목을 만든다.	배제	관련성 부족
119	좋은 사람들과 일할 때 시너지 효과가 발생한다.	좋은 관계의 사람들과 일할 때 무엇보다 시너지 효과가 난다.	의미 구체화
120	서로 돕고 도우면 더 좋은 결과를 가져온다	서로 도우면서 좋은 결과를 창출할 수 있는 곳에서 일하고 싶다.	의미 구체화
121	자유롭고 편안한 직장(동료) 분위기가 조성되어 있다.	자유롭고 편안한 직장(동료) 분위기가 조성된 곳인지 여부가 중요하다.	의미 구체화
122	함께 일하는 동료와 팀워크를 잘하여 서로에게 있는 것을 나누고 부족한 것을 보완한다.	함께 일하는 동료와 팀워크를 잘 이루어 서로 나누고 보완해 갈 수 있는 곳이 좋다.	의미 명료화
123	동료에게 현재 필요한 것이 무엇인지 파악하고 도움을 주어야 한다.	배제	관련성 부족
124	내 주위 사람들 배려하고 챙긴다.	주위 사람들을 배려하고 챙기면서 일하기를 좋아한다.	의미 구체화
125	나의 목표를 이루기 위해서는 관계는 필수적이다.	배제	관련성 부족
126	직업생활에서 인간관계를 우선한다.	직업생활에서 인간관계를 우선한다.	
127	동료들이 있음으로 인해 한결 편한 마음으로 업무에 집중할 수 있다.	동료들이 있는 곳에서 일할 때 한결 편안한 마음으로 업무에 집중할 수 있다.	의미 구체화
128	동료들과 친밀하고 좋은 관계가	동료들과 친밀하고 좋은 관계가	의미 명료화

	형성이 안 되면 심적으로 매우 괴롭다.	형성이 안 되면 심리적으로 매우 괴롭다.	
129	개인 활동보다 대부분 집단 활동을 중요시한다.	개인 활동보다 대부분 집단 활동을 하는 일을 좋아한다.	문맥 수정
130	작업환경(분위기)에 있어 밝은 분위기를 중요시한다.	작업환경(분위기)에 있어 밝은 분위기를 중요시한다.	
131	동료 관계에서는 경쟁심이 없고 평등해야 한다.	동료 간에 경쟁심 없이 평등한 관계 속에서 할 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
132	직장 상사와 직장동료들과 단순한 것이라도 도움, 조언, 충고를 주고받고 여러 가지를 공유할 수 있기를 원한다.	직장 상사 및 동료들과 단순한 것이라도 도움과 조언, 충고를 주고받고, 여러 가지를 공유할 수 있는 직업 환경이 중요하다.	문맥 수정
133	대화를 많이 할 수 있는 환경이 중요하다.	대화를 많이 할 수 있는 환경이 중요하다.	
134	일이 힘들어도 의지할 수 있는 동료가 필요하다.	일의 난이도보다 의지할 수 있는 동료가 있는지 여부가 중요하다.	의미 구체화
135	무언가 도움을 주며, 항상 함께 할 수 있어야 좋다.	내가 무언가 도움을 주고, 누군가 항상 함께할 수 있는 일이 좋다.	의미 구체화
136	인간에 대한 사랑을 갖고 진심을 다한다.	인간에 대한 사랑을 갖고 진심을 다할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
137	여러 가지 어려움에 놓여 있는 사람들을 도우며 나 자신을 성장시킨다.	여러 가지 어려움에 놓여 있는 사람들을 도우며 나 자신을 성장시킬 수 있는 일을 하고 싶다.	문맥 수정
138	차이를 초월한 인류애를 실천한다.	차이를 초월한 인류애를 실천할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
139	타인을 돌보거나 성장에 관심이 많다.	타인을 돌보거나 타인의 성장에 관심이 많다.	의미 구체화
140	객관적 사실(자료)보다 그 사람에게 도움이 되는 여러 가지 상황을 고려한다.	객관적 사실(자료)보다 그 사람에게 도움이 되는 여러 가지 상황을 고려하는 편이다.	문맥 수정
141	사랑을 기본으로 하며 남을 배려한다.	사랑을 기본으로 하며 남을 배려하는 일이 좋다.	문맥 수정
142	나의 마음과 능력을 타인을 위해 배려하고 돕는다.	타인을 배려하고 돕는 일에 마음과 능력을 쓰고 싶다.	의미 명료화
143	개인의 이익을 위해 도리에 어긋난 행동을 하지 않는다.	나에게 이익이 될지라도 도리에 어긋난 행동이라면 하지 않는다.	의미 명료화
144	부당하거나 어긋나는 일에 동조	배제	

	하거나 그 일을 맡는 일은 피해야 한다.		
145	바람직하거나 다른 사람에게 도움이 되는 일인지 우선 고려한다.	바람직하거나 다른 사람에게 도움이 되는 일인지 우선 고려한다.	
146	원칙과 규정보다는 다른 사람의 어려운 사정을 헤아리려고 노력한다.	다른 사람의 어려운 사정을 원칙과 규정보다 우선하여 고려하는 편이다.	의미 명료화
147	나중에 후회할 것 같은 일은 되도록 하지 않는다.	나중에 후회할 것 같은 일은 되도록 하지 않는다.	
148	스스로 바람직하다고 여길 수 있어야 한다.	스스로 바람직하다고 여길 수 있고 직접 사람에게 도움이 되는 일이 좋다.	의미 구체화
149	이익보다는 나의 양심을 지키는 것이 중요하다.	이익보다는 나의 양심을 지키는 것을 우선 고려한다.	문맥 수정
150	업무를 동료들과 의논하여 결정한다.	업무 전반에 대해 동료들과 의논하여 결정하는 일이 좋다.	의미 구체화
151	개인의 이익보다는 타인을 먼저 고려한다.	개인의 이익보다는 타인을 먼저 고려한다.	
152	다른 사람의 어려움을 도와줄 수 있어야 한다.	다른 사람의 어려움을 도와줄 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
153	내가 제공하는 서비스가 고객(타인)을 만족시켜야 한다.	내가 제공하는 서비스가 고객(타인)에게 직접 도움이 되거나, 고객을 만족하게 하는 일이 중요하다.	의미 구체화
154	경제적으로 여유가 있어야 한다.	경제적으로 여유가 있어야 한다.	
155	일에 대한 금전적 대가를 추구한다.	일에 대한 금전적 대가를 추구한다.	
156	업무 능력에 적절한 보상을 받기를 원한다.	업무 능력에 반드시 적절한 보상을 받기를 원한다.	의미 구체화
157	성취한 것에 따른 경제적, 정신적 대가를 받는 것을 좋아한다.	성취에 따른 경제적, 정신적 대가를 받는 것이 중요하다.	문맥 수정
158	돈을 받아야 여가 때 취미활동이 가능하다.	여가를 활용하여 취미활동을 하려면 무엇보다 돈이 중요하다.	의미 명료화
159	내가 일을 한 만큼 보상을 받아야 한다.	내가 일을 한 만큼 보상을 받아야 한다.	
160	내가 일한 만큼의 보상을 원하는 것은 당연하다.	내가 일한 만큼의 보상을 원하는 것은 당연하다.	
161	일을 하다가 늦어지면 반드시 보상을 받아야만 한다.	조금의 초과 근무라도 그에 대한 보상을 받는 것은 중요하다.	의미 명료화
162	성과에 합당한 보상이 적절해야 한다.	성과에 대한 보상은 반드시 합당해야 한다.	의미 구체화

163	나와 조직의 이익을 무엇보다 우선한다.	무언가를 결정(행동)할 때 나와 조직의 이익을 우선 고려하는 편이다.	의미 구체화
164	시간과 노력을 투자할 때는 반드시 충분한 보상이 이루어진다.	시간과 노력을 투자할 때는 반드시 충분한 경제적 보상이 이루어지는 일이 좋다.	의미 구체화
165	급여 외에도 얻는 금전적 혜택이 많아야 한다.	급여 외에도 얻는 금전적 혜택이 많은 일에 관심이 많다.	문맥 수정
166	일을 추가적으로 할 때 그것에 대한 보상을 지급해야 한다.	일을 추가적으로 할 때 그것에 대한 보상을 지급해야 한다.	
167	어떤 일을 했을 때 그에 따른 확실한 수입이 있어야 한다.	어떤 일을 했을 때 그에 따른 확실한 수입이 있어야 한다.	
168	내가 일한 만큼의 금전적 보상이 있어야 한다.	내가 일한 만큼의 금전적 보상이 있어야 한다.	
169	내가 누릴 수 있는 혜택이 보장되어야 한다.	내가 누릴 수 있는 혜택이 충분히 보장되는지가 중요하다.	의미 구체화
170	정규 수입 외에도 부가적인 혜택이 있어야 한다.	정규 수입 외에도 부가적인 혜택이 있는 일을 우선 고려한다.	문맥 수정
171	정규 수입 외 보상을 받지 못하면 일을 하지 않을 것이다.	정규 수입 외 부가적인 소득을 받지 못하면 추가적인 일을 하지 않을 것이다.	의미 구체화
172	성과에 대한 보상(권력, 지위, 보상 등)이 일을 열심히 하는 주 동기가 된다.	성과에 대한 보상(권력, 지위, 보상 등)이 일을 열심히 하는 주 동기가 된다.	
173	일의 능률이 오르는 이유는 내가 생각해볼 때 성과에 대한 보상 때문이 분명하다.	성과에 대한 보상은 일의 능률을 올리는 요소로, 직업을 선택할 때 우선 고려한다.	의미 명료화
174	수입 많은 직업에 관심이 많다.	수입 많은 직업에 관심이 많다.	
175	노력한 만큼의 지위를 보장받는다.	노력한 만큼의 지위를 보장받는 일은 중요하다.	의미 명료화
176	타인에 위에 설 수 있는 지위를 얻을 수 있는 직업이 좋다.	타인의 위에 설 수 있는 지위를 얻을 수 있는 직업이 좋다.	
177	명예롭고 자기 체면이 서는 자리(직업)가 좋다.	체면이 서는 자리(직업)가 좋다.	의미 명료화
178	다른 사람들과 평등하기보다 더 높은 곳(자리)에 앉고 싶다.	다른 사람들과 평등한 관계를 유지하기보다는 그들보다 더 높은 지위에 설 수 있는 직업이 좋다.	의미 구체화
179	경쟁에서 반드시 이기려고 하며, 이기면 더 나은 자리가 마련되어야 한다.	경쟁에서 반드시 이기려고 하며, 이기면 더 나은 자리가 마련되는 일이 좋다.	문맥 수정
180	나 또는 조직의 이익을 위해 관	나 또는 조직의 이익을 위해 관	

	계가 좋아야 한다.	계가 좋아야 한다.	
181	내가 누군갈 이끌어야 한다.	내가 다른 사람들을 대부분 이끄는 편이다.	의미 구체화
182	내가 관리하는 부분이 많아지면 좋겠다.	내가 관리하는 부분이 많아지면 좋겠다.	
183	다른 사람들에게 방향을 제시할 수 있어야 한다.	다른 사람들에게 방향을 제시하는 편이다.	문맥 수정
184	조직을 위하여 다른 사람을 잘 이끌 수 있는 능력이 있다.	조직을 위하여 다른 사람을 잘 이끌 수 있는 능력이 있다.	
185	일에 있어 나 자신의 업무를 내가 주도해 나간다.	자신의 업무를 주도해나가는 일이 좋다.	의미 명료화
186	내가 계획한대로 내가 앞장서서 진두지휘한다.	내가 계획한 대로 내가 앞장서서 여러 사람들을 진두지휘하는 편이다.	의미 구체화
187	내 스스로가 주체가 되어 행동한다.	간접받지 않고 스스로가 주체가 되어 여러 사람을 이끄는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
188	내가 어느 무엇보다 내가 중심이 되어 행동해 나간다.	내가 계획한 대로 내가 앞장서서 진두지휘한다.	의미 명료화
189	어떤 일이든 직접 추진하고 쉽게 포기하지 않는다.	어떤 일이든 직접 추진하고 쉽게 포기하지 않는 편이다.	문맥 수정
190	다른 사람의 의견을 참고는 하나, 결국 내 생각대로 일이 결정되길 바란다.	다른 사람의 의견을 참고는 하나, 결국 내 생각대로 일을 결정하는 편이다.	문맥 수정
191	의견이 많아 제대로 일을 처리하지 못할 때 자신이 주도적으로 처리한다.	의견이 많아 제대로 일을 처리하지 못할 때 자신이 주도적으로 처리하는 편이다.	문맥 수정
192	타인과 협의하여 진행하는 일보다 내가 주도할 수 있어야 한다.	타인과 협의하여 진행하는 일보다 내가 주도할 수 있는 일을 하고 싶다.	문맥 수정
193	팀의 리더로서 내 역량을 발휘해야 한다.	팀의 리더로서 내 역량을 발휘하는 직업이 좋다.	문맥 수정
194	내가 주도적으로 할 수 있는 자리가 좋다.	내가 주도적으로 할 수 있는 자리가 좋다.	
195	타인의 지시가 아니라 자기 주도적으로 일을 해결해나간다.	타인의 지시가 아니라 무엇이든 자기 주도적으로 해결해나가는 일이 중요하다.	의미 구체화
196	누군가의 지도 및 지시보다 내 스스로가 책임감을 가지고 일할 수 있어야 한다.	누군가의 지도 및 지시보다 내 스스로가 책임감을 가지고 일할 수 있는 일을 하고 싶다.	문맥 수정
197	남의 명령이 아닌 내 기준에서 일을 수행하고 지시를 내리고	남의 명령이 아닌 내 기준에서 일을 수행하고 지시를 내리고	문맥 수정

	그에 대한 책임을 진다.	그에 대한 책임을 지는 일을 하고 싶다.	
198	내가 리더가 되어 모든 것을 진행한다.	내가 리더가 되어 대부분 진행하는 일이 좋다.	의미 구체화
199	시작과 끝에서 내가 계획하고 마무리한다.	처음부터 끝까지 내가 계획하고, 관리하며 마무리하는 것이 중요하다.	의미 구체화
200	누구의 개입 없이 자신이 결정하고 조직을 이끌 때 더 능률적이다.	누구의 개입 없이 자신이 결정하고 조직을 이끌고 싶다.	의미 명료화
201	윗 사람의 눈치를 보며 일하지 않는다.	일할 때 상사의 눈치를 보지 않는 것을 우선 고려한다.	의미 구체화
202	윗선의 허락 없이도 일에 필요하다면 자율적으로 변경한다.	필요하다면 윗선의 허락 없이 자율적으로 일을 주도하는 것이 중요하다.	의미 명료화
203	다른 사람의 의견에 제한되지 않고 자신의 뜻대로 일을 처리할 수 있다.	다른 사람의 의견에 제한되지 않고 자신(조직)의 이익을 위해 자신의 뜻대로 일을 처리하는 편이다.	의미 구체화
204	자신의 일에 대해 자유롭게 하고 그 일에 책임을 져야 한다.	자기 일을 자유롭게 주도하면서 책임을 지는 것이 좋다.	의미 명료화
205	조직의 목적을 위해서는 가능한 수단과 방법을 가리지 않고 일을 진행해야 한다.	자신(조직)의 이익을 위해서 가능한 수단과 방법을 가리지 않고 일을 진행하는 편이다.	의미 구체화
206	책임감을 가지고 끝까지 끈기 있게 해내야 한다.	이기기 위해서 끝까지 끈기 있게 해내는 편이다.	의미 구체화
207	소수의 타인에게 피해가 가더라도 전체를 위해서는 약간의 희생은 필요하다고 생각한다.	소수의 타인에게 다소 피해가 가더라도 전체를 위해서는 어쩔 수 없다고 생각한다.	의미 구체화
208	내가 해야 할 일에 대해선 내가 책임을 져서 마무리한다.	내가 이끌어가는 일에 대해서는 반드시 내가 책임을 져서 마무리한다.	의미 구체화
209	내가 이끄는 조직(팀)은 반드시 경쟁에서 이겨야 한다.	내가 이끄는 조직(팀)을 위해서 반드시 경쟁에서 이기려고 한다.	문맥 수정
210	조직에서의 결정하는 입장에서 충분한 권한에 따른 책임감이 많이 주어지는 직업이 좋다.	충분한 권한에 따른 책임감이 많이 주어지는 직업이 좋다.	의미 명료화
211	자신이 결정하고 추진한 일에 대해 어떤 식으로든 끝까지 책임지고 완수한다.	자신이 결정하고 추진한 일에 대해 어떤 식으로든 끝까지 책임지고 완수하려고 한다.	문맥 수정
212	독자적으로 일을 결정하고 책임	독자적으로 일을 결정하고 책임	문맥 수정

	진다.	지려고 한다.	
213	자신이 시작하고 선택한 일에 대해서는 자신이 마무리 지어야 한다.	자신이 시작하고 선택한 일에 대해서는 자신이 마무리 지으려고 한다.	문맥 수정
214	업무 외 다른 취미활동을 통해 스트레스를 푼다.	업무 외 다른 취미활동을 통해 스트레스를 풀려고 한다.	문맥 수정
215	휴식을 취하는 것을 중요하게 여긴다.	일을 선택할 때 충분한 휴식을 취할 수 있는지 우선 고려한다.	의미 구체화
216	재충전하는 시간을 갖는 것을 선호한다.	재충전하는 시간을 갖는 것을 선호한다.	
217	일을 하면서 능률을 위해 여가 시간이 많아야 한다.	배제	관련성 부족
218	일할 때 여가가 충분한지를 우선 고려한다.	일할 때 여가가 충분한지를 우선 고려한다.	
219	일을 하고 여가를 즐길 수 있어야 더 효율적이게 된다.	배제	관련성 부족
220	심신이 피로할 때 여가로 해소한다.	배제	관련성 부족
221	간섭 없는 자유로운 여가를 추구한다.	간섭 없는 자유로운 여가를 우선 고려한다.	문맥 수정
222	일을 하다가도 쉴 때에는 온전히 자신만을 위해 충분히 쉴 수 있어야 한다.	일을 하다가도 쉴 때는 온전히 자신만을 위해 충분히 쉴 수 있어야 한다.	문맥 수정
223	일을 할 때는 일을 하지만 놀 때는 확실히 논다.	일할 때 주도적으로 일하고, 놀 때 확실히 노는 편이다.	의미 명료화
224	일이 바쁘더라도 자신이 원할 때 반드시 휴가를 내고 여가를 즐길 수 있어야 한다.	일이 바쁘더라도 자신이 원할 때 반드시 휴가를 내고 충분한 여가를 즐길 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
225	여가를 즐기기 위해 휴가를 쓸 때 눈치를 볼 필요가 없어야 한다.	여가를 즐길 때 주변 눈치를 잘 보지 않는 편이다.	의미 명료화
226	반드시 비전이 있는 직업을 갖길 바란다.	반드시 비전이 있는 직업을 갖길 바란다.	
227	원대한 꿈과 계획이 있다.	원대한 꿈과 계획이 있다.	
228	목표를 세우는 중심적인 사람이 좋다.	목표를 세우는 중심적인 역할을 하는 사람이 되려고 한다.	의미 구체화
229	경쟁에서는 무조건 이겨야 한다.	경쟁에서는 무조건 이기려고 한다.	문맥 수정
230	어디에서든 리더가 되고 싶다.	어디에서든 리더가 되고 싶다.	
231	사람들을 통제, 관리, 감독하는 사람이 되고 싶다.	사람들을 통제, 관리, 감독하는 사람이 되고 싶다.	
232	한번 사는 삶, 내가 하고자 하	한번 사는 삶, 내가 하고자 하	

	는 목표를 위해 성공하기만 한다면 지역, 혈연, 학연 등 각종 수단을 이용할 수 있다.	는 목표를 위해 성공하기만 한다면 지역, 혈연, 학연 등 각종 수단을 이용할 것이다.	
233	최고의 자리에서 많은 사람들에게 영향을 준다.	최고의 자리에서 많은 사람에게 영향력을 미치고 싶다.	문맥 수정
234	남들보다 꼭 성공할 것이다.	남들보다 꼭 성공하고 싶다.	문맥 수정
235	직업을 통해 막대한 부를 축적한다.	직업을 통해 보통보다 더 충분한 보상을 받기를 원한다.	의미 구체화
236	조직의 일원으로서 가장 높은 자리까지 올라가야 한다.	가장 높은 자리까지 올라갈 수 있는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
237	함께 노력하여 얻은 결과에는 평등한 처우가 따라야 한다.	함께 하는 일을 하더라도 노력 여하에 따라 보상이 달라지는 일은 무엇보다 중요하다.	의미 구체화
238	공정한 기준으로 평가해야 한다.	공정한 기준으로 평가했는지에 관심이 많다.	문맥 수정
239	일을 할 때 평등함을 우선한다.	내가 일한 시간만큼 공정한 대우가 주어지는지가 우선 고려 대상이다.	의미 명료화
240	내가 성취한 결과물에 맞게 공정한 처우가 있어야 한다.	나의 성취에 맞는 공정한 대우를 받았는지에 관심이 많다.	의미 명료화
241	조금이라도 잘한 사람에게는 그만큼의 이익을 주어야 한다.	조금이라도 더 잘한 사람에게 그만큼의 이익을 주는지에 관심이 많다.	문맥 수정
242	권력(권한)을 가질 수 있는 체계가 있어야 한다.	권력(권한)을 가질 수 있는 체계가 있어야 한다.	
243	다른 사람을 움직이게 하는 힘(권력)에 관심을 가진다.	다른 사람을 움직이게 하는 힘(권력)을 쥌 수 있는 직업을 가지고 싶다.	의미 구체화
244	많은 수의 팀원(부하직원) 들을 거느린다.	많은 수의 팀원(부하 직원)을 거느리는 사람이 되고 싶다.	문맥 수정
245	회사에서 승진을 해서 중요업무를 맡는다.	승진해서 중요업무를 맡고 싶다.	의미 명료화
246	해고될 위험이 있더라도 권력을 가질 수 있다면 일부 위험을 감수한다.	권력(권한)을 가질 수 있다면 일부 위험을 감수할 수 있다.	의미 명료화
247	남들이 보기에 '좋은 직업'이라는 인식이 있어야 한다.	남들이 보기에 '좋은 직업'이라는 인식이 있는 일을 하고 싶다.	의미 구체화
248	다수의 사람들이 인정하는 직업이면 좋다.	다수의 사람들이 인정하는 직업이 좋다.	문맥 수정
249	다른 사람들이 부러워하거나 인정하는 직업이어야 한다.	다른 사람들이 부러워하거나 인정하는 일이 좋다.	문맥 수정
250	깨끗하고 안락한 환경이 우선시된다.	깨끗하고 안락한 환경을 우선 고려한다.	문맥 수정

251	주변이 쾌적해야 하며 정리·정돈이 잘 되어 있어야 한다.	주변이 쾌적해야 하며 정리·정돈이 잘 되어 있는지가 중요하다.	문맥 수정
252	시설이 깨끗하고 필요한 물품들이 잘 갖춰져 있어야 한다.	시설이 깨끗하고 필요한 물품들이 잘 갖춰져 있는지에 관심이 많다.	문맥 수정
253	나의 일에 있어 작업도구가 흐트러짐 없이 잘 정비되어 있고 마련되어야 한다.	작업 도구가 잘 갖추어지고 흐트러짐 없이 잘 정비된 곳에서 일하는 것이 중요하다.	의미 명료화
254	다른 것보다 정리된 작업환경이 우선이다.	정리된 작업환경이 중요하다.	의미 명료화
255	작업환경이 제대로 만들어지지 않으면 일의 능률이 오르지 않는다.	작업환경이 제대로 갖추어지지 않으면 일의 능률이 오르지 않는 편이다.	문맥 수정
256	일정하게 주어진 작업환경에서 주로 일을 하고, 사무 업무와 같은 일이 좋다.	일정하게 주어진 작업환경에서 주로 일을 하고, 사무 업무와 같은 일이 좋다.	
257	주변이 어수선한지 여부가 중요하다.	주변이 어수선한지 여부가 중요하다.	
258	일이 도전하거나 조금의 위험부담이 없어야 한다.	도전이 필요한 일 등 조금의 위험부담이 없는 일이 좋다.	의미 명료화
259	직업선택에 있어 오랫동안 안정적으로 일을 할 수 있는 직업이 우선이다.	직업을 선택할 때 오랫동안 안정적으로 일할 수 있는 직업이 우선이다.	문맥 수정
260	해고에 대해 불안하지 않은 직업을 우선시한다.	해고에 대해 불안하지 않은 직업을 우선시한다.	
261	성과급이 아닌 주기적으로 올라가는 연봉제를 선호한다.	성과급보다 주기적으로 올라가는 연봉제를 선호한다.	문맥 수정
262	업무분위기가 딱딱하더라도 쉽게 해고되지 않는 직업이 우선이다.	업무분위기가 딱딱하더라도 쉽게 해고되지 않는 직업이 우선이다.	
263	지위체계가 명확하고 각자의 역할이 분명한 직업이 우선이다.	지위체계가 명확하고 각자의 역할이 분명한 직업이 우선이다.	
264	자신의 노후까지 아무런 걱정 없이 계획할 수 있도록 안정적인 여야 한다.	자신의 노후까지 아무런 걱정 없이 계획할 수 있도록 안정적인 일이 좋다.	문맥 수정
265	노력과 상관없이 시간이 되면 자연스럽게 급여 오르고, 승진하는 안정적인 체계가 좋다.	시간이 되면 자연스럽게 급여가 오르고 승진할 수 있는 안정적인 체계가 능력제나 성과제보다 좋다.	의미 명료화
266	평생 직업이 될 수 있는지의 여부가 우선 고려된다.	평생 직업을 할 수 있는지를 우선 고려한다.	문맥 수정
267	직업과 업무 모두가 계획에 의	직업과 업무 모두가 계획대로	문맥 수정

	해 운영되어야 하며 변화가 없어야 한다.	운영되어야 하고 거의 변화가 없는 일이 좋다.	
268	노후보장이 되는지가 우선 고려된다.	노후보장이 되는지를 우선 고려한다.	문맥 수정
269	더 좋은 직장으로 옮기기보다 현재 근무하는 곳에서 계속해서 근무를 한다.	현재 근무하고 있는 익숙한 직장이 조건이 좋은 새 직장보다 좋다.	의미 명료화
270	자신의 위치를 지키려고 다양한 노력을 하는 직업보다 정해진 일을 그대로 처리하는 직업이 좋다.	자신의 위치를 지키려고 다양한 노력을 하는 직업보다 정해진 일을 그대로 처리하는 직업이 좋다.	
271	복잡한 일을 하는 것이 아닌 작업이 단순해야 한다.	변화가 필요한 일보다 정해진 절차대로 처리하는 업무가 좋다.	의미 명료화
272	하는 일이 때때로 바뀌지 않고 정해진 업무 매뉴얼대로 그대로 한다.	때때로 바뀌는 일보다 정해진 업무를 규정대로 하면 되는 일을 하고 싶다.	의미 명료화
273	규정대로만 하면 되는 직업이어야 한다.	규정대로만 하면 되는 직업이 좋다.	문맥 수정
274	안 해본 것을 시도해보는 것보다 같은 자리에서 같은 업무를 보는 것이 좋다.	안 해본 것을 시도해보는 것보다 같은 자리에서 같은 업무를 보는 것이 좋다.	
275	집과 근무지가 가까워야 한다.	근무지가 집에서 가까운지를 우선 고려한다.	의미 명료화
276	자신이 살고 있는 지역을 우선으로 근무지를 정한다.	자신이 살고 있는 지역을 우선으로 근무지를 정할 수 있는 일이 좋다.	문맥 수정
277	내가 일하고 싶은 지역에 직장을 우선 고려한다.	내가 일하고 싶은 지역에 있는 직장을 우선 고려한다.	문맥 수정
278	출, 퇴근이 수월한 지역 여건을 우선 고려한다.	출퇴근이 수월한 지역 여건을 우선 고려한다.	
279	일정한 시간 안에 반드시 정해진 업무를 수행한다.	일정한 시간 안에 정해진 업무를 수행하는 일이 좋다.	의미 명료화
280	문제해결이 되지만 시간이 많이 소비되거나 변칙적 시간 활용은 싫다.	계획 외에 시간을 많이 소비해야 하거나 상황에 따라 그때그때 조절하는 일은 싫다.	의미 명료화
281	업무를 융통성을 발휘하기 보다는 계획한 대로 일정하게 처리해야 한다.	업무를 처리할 때 융통성을 발휘하기보다는 계획한 대로 일정하게 해야 한다.	의미 구체화
282	짧은 시간 안에 많은 것을 처리하기보다는 정해진 것을 처리하는 일이 좋다.	짧은 시간 안에 많은 것을 처리하기보다는 정해진 것을 처리하는 일이 좋다.	

<부록 4> 문헌조사와 Holland 워크숍을 통한 문항 검토 후 도출된 문항

유형	번호	문항
실재적 가치 (53: 문헌 조사 1번~33번, 워크숍 34번~53번)	1	새로운 생산품이나 기술을 전문적으로 개발할 수 있는 일을 하고 싶다.
	2	최고의 기술자로 인정을 받고 싶다.
	3	나의 전문적 기술을 인정받을 수 있는 일을 하고 싶다.
	4	특정한 기술이나 능력이 필요한 일을 하고 싶다.
	5	나는 손이나 발 등 몸을 활용하는 기술적 일이 좋다.
	6	신체를 활용하거나 운동 능력을 발휘할 수 있는 일을 좋아한다.
	7	기구나 도구 등을 활용하여 직접 만드는 일이 좋다.
	8	모험이 따르는 일을 좋아한다.
	9	다른 사람으로부터 전문적 기능이나 기술을 인정받을 수 있는 일을 하고 싶다.
	10	내 신체를 활용하거나 운동능력을 펼칠 수 있는 일을 하고 싶다.
	11	무엇이든 직접 하거나 만들 수 있는 일이 좋다.
	12	가족들과의 시간을 충분히 확보할 수 있는 직업을 가지고 싶다.
	13	나의 신체적 능력과 기술을 발휘할 수 있는 직업에 종사하고 싶다.
	14	전문적 기능이나 기술을 인정받을 수 있는 직업이 좋다.
	15	신체 활동을 주로 활용하는 일이 좋다.
	16	실내보다 주로 실외에서 하는 일에 매력을 느낀다.
	17	나의 전문적 기술이 향상될 때 성취감을 느낀다.
	18	직업만족감은 나의 기술을 업무에 사용할 수 있다고 느낄 때 높아진다.
	19	업무 향상의 기준은 습득한 기술 수준에 의해 달라진다.
	20	업무 수행 중 업무 관련 기술이 향상되었을 때 가장 즐거움을 느낀다.
	21	안정적인 직업은 기술이 계속 향상될 수 있다는 기대감을 주기 때문에 중요하다.
	22	직업을 갖는 이유는 새로운 기술을 익힐 수 있기 때문이다.
	23	새로운 기술 습득을 원하므로 능력을 발휘할 수 있는 직업선택을 선호한다.
	24	타인으로부터 내 전문적 기술을 인정받는 일이 중요하다.
	25	내 전문적 기술이나 능력에 대해 주위 사람들로부터 존경받고 싶다.
	26	남들에게 자랑스럽게 말할 수 있는 직업을 갖고 싶다.
	27	사회적 지위를 인정받을 수 있는 직업을 좋아한다.
	28	남들이 부러워하는 직업을 가지고 싶다.
	29	직장 상사와 동료들로부터 칭찬과 인정을 받는 것이 중요하다.
	30	전문성을 발휘할 수 있는 일이 좋다.

유형	번호	문항
실재적 가치 (53)	31	전문성을 요구하는 특정 분야의 일이 좋다.
	32	전문성을 요구하지 않는, 누구나 할 수 있는 일은 싫다.
	33	직업을 갖기 위해 긴 시간과 노력이 필요해도 전문직이 좋다.
	34	기계, 도구, 동물 등을 조작하는 체계적인 활동이 중요하다.
	35	실용적인 해결 방법에 가치를 둔다.
	36	사물을 직접 다룰 수 있는 능력이 중요하다.
	37	실재적이고 구체적인 눈에 보이는 사물과 관련된 일에 가치를 둔다.
	38	현장과 같은 야외 활동에서 일을 한다.
	39	한 분야에서만큼은 전문적인 사람이 되어야 한다.
	40	꼭 필요한 사람이 될 수 있도록 전문성을 갖고 있어야 한다.
	41	신체를 활용하는 활동에 가치를 둔다.
	42	전문적인 지식과 기능을 가지고 해결할 수 있는 일을 좋아한다.
	43	일하는데 직선적 사고방식이 무엇보다 중요하다.
	44	운동능력을 요하는 일이어야 한다.
	45	분명한 일에 실리적인 결과물을 중시한다.
	46	내가 하는 일에 대해 전문가가 되는 것이 중요하다.
	47	체계적이고 정밀한 작업 기술을 필요로 한다.
	48	특수한 기술, 지식 등이 필요한 일이 좋다.
	49	자신이 잘할 수 있는 전문적 분야를 살릴 수 있는 일이 좋다.
	50	전문적 지식을 가지고 과업을 해결해야 하는 일이 좋다.
	51	전문적 기술을 가지고 있어야 한다.
	52	일에 대한 기술, 기능, 전문성, 유능성 등에 가치를 둔다.
	53	기계나 장치와 같은 사물에 발견을 중요하게 본다.
탐구적 가치 (45)	1	호기심을 자극하고, 지식을 탐구할 수 있는 일이 중요하다.
	2	새로운 지식을 연구하여 호기심을 만족시켜 주는 일을 하고 싶다.
	3	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 일을 하고 싶다.
	4	연구를 통해 무언가를 밝혀내는 권위자가 되고 싶다.
	5	전문 분야에서 인정받는 권위자가 되고 싶다.
	6	관심 분야의 지식을 탐구할 수 있는 일을 하고 싶다.
	7	다른 사람으로부터 인정을 받을 수 있는 일을 우선 고려한다.
	8	내가 무언가를 아주 훌륭하게 이루어가고 있다고 느낄 수 있는 일이 중요하다.
	9	배우고 발전할 기회가 있는 일을 하고 싶다.
	10	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 것이 중요하다.
	11	관심 분야의 지식을 탐구할 수 있는 직업을 좋아한다.
	12	스스로 목표를 세워 성취감을 얻을 수 있는 일이 무엇보다 중요하다.

유형	번호	문항
탐구적 가치 (45: 문헌 조사 1번~25번, 워크숍 26번~45번)	13	훌륭한 결과물이나 생산품을 내놓을 기회가 많은 직업을 갖고 싶다.
	14	일을 선택할 때 노력에 따라 지위와 보수가 보장되는지 여부가 중요하다.
	15	나의 장래 경력개발을 위해 도움이 되는 직업이 좋다.
	16	직업을 갖는 이유는 성취감을 맞볼 수 있기 때문이다.
	17	능력을 발휘할 수 있는 직업을 선택하는 이유는성취감을 맞볼 수 있기 때문이다.
	18	목표했던 것을 성취할 때 즐겁다.
	19	자기 분야에서 최고가 되는 것에 매력을 느낀다.
	20	일에 대한 성과가 분명히 나타나는 것이 좋다.
	21	스스로 목표를 세우고, 그 목표를 달성할 수 있는 일을 하고 싶다.
	22	성취감을 맞보는 것은 중요하다.
	23	어려운 일에 도전하여 달성해낼 때 즐겁다.
	24	보람이 없는 일은 싫다.
	25	힘이 들어도 보람 있는 일을 하고 싶다.
	26	일을 하면서 더 많은 것을 배울 수 있는 일이 좋다.
	27	어떤 현상을 탐구하는 활동이 가치가 있다.
	28	지적이고 논리적인 능력이 중요하다.
	29	발전의 기회가 많은 일에 가치를 느낀다.
	30	독립적으로 연구를 지속적으로 할 수 있는 환경인지가 중요하다.
	31	지적 호기심을 만족시켜 주는 일을 우선 고려한다.
	32	자신의 전공분야의 지식을 활용하여 어떤 새로운 것을 발견하고 분석하는 데 큰 의미를 둔다.
	33	일을 할 때 논리적이고 객관적인 자료가 무엇보다 중요하다.
	34	일과 관련된 공부(이론, 지식 등)를 계속할 수 있는 일이 좋다.
	35	더 배울 기회를 보장받는 것이 무엇보다 중요하다.
	36	일하면서 계속 스스로 발전할 수 있고, 능력을 개발할 수 있는지 여부가 중요하다.
	37	스스로 목표를 세워 하나씩 이루어가는 기쁨을 얻을 수 있는 것이 좋다.
38	일을 하면서 지식(학문)을 논할 수 있어야 한다.	
39	자신이 탐구하고자 세운 목표에 도달함으로써 연구결과에 대한 성취감을 느낄 수 있는 일이 좋다.	
40	자신이 계획하고 추진한 일에 성취감을 느낄 수 있는 일이 좋다.	
41	목표했던 것을 성취할 수 있는 일을 좋아한다.	
42	스스로 목표를 세워 성취감을 느낄 수 있는 일이 좋다.	
43	일을 통해 얻는 성취를 무엇보다 우선시 하는 편이다.	
44	전공에 대한 전문적 지식과 이론적인 성취가 중요하다	
45	일하는데 비판적 사고가 중요하다.	
예술적 가치 (80)	1	나의 상상력으로 새로운 것을 창조할 수 있는 일을 하고 싶다.
	2	새로운 아이디어를 산출하는 일을 하고 싶다.
	3	나의 예술적 재능을 발휘할 수 있는 일을 하고 싶다.

유형	번호	문항
예술적 가치 (80: 문헌 조사 1번~36번, 워크숍 37번~80번)	4	새롭고 다양한 일들을 하고 싶다.
	5	때때로 새로운 문제 상황에서 일을 하고 싶다.
	6	때때로 새로운 사람과 일을 하고 싶다.
	7	때때로 새로운 상황에서 일을 하고 싶다.
	8	다양한 경험을 할 수 있는 일을 하고 싶다.
	9	관습에 따라 그대로 처리하는 일이 싫다.
	10	나는 개성 있는 것을 추구하는 편이다.
	11	다른 사람이 하지 않은 새로운 일이나 독특한 일을 해보고 싶다.
	12	나의 상상력으로 새로운 것을 창조할 수 있는 직업이 좋다.
	13	유동적이고 다양한 경험을 할 수 있는 일을 하고 싶다.
	14	아름다운 것들이나 예술을 감상하고 연구할 수 있는 일을 하고 싶다.
	15	나의 능력을 발휘해서 성취감을 갖는 것이 중요하다.
	16	변화 가능성이 많은 일을 하고 싶다.
	17	나의 아이디어로 새로운 시도를 할 기회가 많은 일을 해보고 싶다.
	18	새로운 아이디어나 제안이 많이 필요한 일을 하고 싶다.
	19	나의 상상력으로 어떤 새로운 것을 창출해내야 하는 일을 하고 싶다.
	20	예술적 재능을 발휘할 수 있는 일을 하고 싶다.
	21	독창적인 아름다움을 추구하고 표현할 수 있는 일을 하고 싶다.
	22	내가 맡은 일에 여러 가지 다양한 변화를 줄 수 있는 직업에 매력을 느낀다.
	23	항상 같은 일을 하지 않아도 되는 직업인지가 중요하다.
	24	정형화되지 않고 변화 가능한 일을 하고 싶다.
	25	반복적인 일이 싫다.
	26	늘 새로운 것을 경험할 수 있는 일이 좋다.
	27	새로운 일들로 가득 차 있는 일을 하고 싶다.
	28	단조로운 일은 싫다.
	29	새로운 방법으로 업무를 처리할 수 있는 직업이 좋다.
	30	변화무쌍한 일이 좋다.
	31	단순하고 반복적인 일은 싫다.
	32	다양한 경험을 할 수 있는 일이 좋다.
	33	독특한 아이디어를 표현할 수 있는 일이 좋다.
	34	내 손에 의해 뭔가 창조되는 일이 즐겁다.
	35	창의력이 필요한 일을 하고 싶다.
	36	새롭고 멋진 것을 창조하는 일이 좋다.
	37	자신의 독창성을 표현할 수 있는 일을 우선 고려한다.
	38	예술적 관념을 실제적으로 표현할 수 있는 일이 좋다.
	39	예술적 재능을 발휘하여 표현할 수 있는 일이 좋다.
	40	독창적인 예술적 창조를 하는 일이 좋다.

유형	번호	문항
예술적 가치 (80)	41	자신만의 개성 있는 생각을 표현할 수 있는 일이 좋다.
	42	새로운 시도를 해 변화를 야기하는 일이 즐겁다.
	43	독창적인 아름다움이나 예술을 감상하고 추구하고 표현하는 일이 좋다.
	44	예술적 재능을 발휘할 수 있는 일을 하고 싶다.
	45	독창적인 예술을 감상할 수 있는 일을 좋아한다.
	46	예술적인 감상이나 느낌을 표현할 수 있는 일이 좋다.
	47	타인의 시선에 개의치 않고 자신이 생각하는 대로 표현할 수 있는 일이 좋다.
	48	예술적인 활동을 할 수 있는 일을 하고 싶다.
	49	독특한 것을 만들 수 있는 일을 좋아한다.
	50	아름다운 것에 많은 관심을 두고, 다양한 심미적 표현을 중시하는 분야의 일을 하고 싶다.
	51	자유롭게 다양한 아이디어를 낼 수 있는 분위기에서 일하고 싶다.
	52	새로운 나의 아이디어를 바탕으로 진행하는 일이 좋다.
	53	새로운 시도로 더 많은 기회를 가져올 수 있는 일이 좋다.
	54	자신의 아이디어로 새로운 것을 만들어낼 수 있는 일을 좋아한다.
	55	기존에 없던 독특한 것을 만들어내는 일을 하고 싶다.
	56	매일 새로운 아이디어를 가지고 자유롭게 이야기하는 직장이 좋다.
	57	남들과는 다르게 바라볼 수 있는 일이 좋다.
	58	내 생각을 바탕으로 새로운 일을 할 수 있는 일이 좋다.
	59	아이디어를 자유롭게 표현할 수 있는 분위기에서 일하는 것이 좋다.
	60	자신의 아이디어로 기존의 것을 변화시키거나 아주 새로운 것으로 창조하는 일이 좋다.
	61	매번 창의적인 생각으로 표현할 수 있는 일이 좋다.
	62	기존의 관습에서 벗어나 새로운 것을 창조해내고 싶다.
	63	남들과 다른 발상이 환영받는 일이 좋다.
	64	자신의 독창적인 아이디어를 낼 수 있는 일을 하고 싶다.
	65	새로운 시도를 할 수 있는 일이 좋다.
	66	남들은 해내지 못하는 생각을 표현할 수 있는 일이 좋다.
	67	자신만의 가치관이 깃들어 있는 작품을 만드는 일이 좋다.
	68	틀에 박힌 생각에서 벗어나는 일을 하고 싶다.
	69	나만의 방식으로 문제를 해결해나가는 일이 좋다.
	70	문제를 해결할 때 협동적인 것보다는 자신의 직관대로 혼자 해결하는 것이 좋다.
	71	정해진 방법보다 새로운 것을 시도하는 일이 좋다.
	72	자유로운 분위기에서 자신만의 생각을 표현할 수 있는 일이 좋다.
	73	특정한 업무만 하기보다 내 관심사에 따라 다양한 일을 시도하는 것이 좋다.

유형	번호	문항
예술적 가치 (80)	74	한 가지 일을 다루기보다 다양한 주제의 일을 다양한 방식으로 다루는 것을 좋아한다.
	75	다양한 주제를 다루는 업무가 좋다.
	76	한 분야에 대해서도 상황에 따라 새롭고 다양한 접근 방식을 찾을 수 있는 일이 좋다.
	77	다양한 일에 흥미를 갖고 시도하는 노력을 할 수 있는 일이 좋다.
	78	항상 같은 일을 하기보다는 다양한 일을 하는 것이 좋다.
	79	다양하게 변화를 줄 수 있는 일이 좋다.
	80	일할 때 정해진 것 외에 다양한 방법을 활용하는 일이 좋다.
사회적 가치 (85: 문헌 조사 1번~25번, 워크숍 26번~85번)	1	다른 사람을 도울 수 있는 일을 하고 싶다.
	2	마음의 평화를 이루고 사랑을 베풀 수 있는 일을 하고 싶다.
	3	동료들과 함께할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.
	4	아이디어나 사물보다는 사람과 함께할 수 있는 일을 하고 싶다.
	5	도덕적으로 바람직하다고 여겨지는 일을 하고 싶다.
	6	다른 사람을 도울 수 있는 일을 좋아한다.
	7	인격수양에 도움이 되는 일이 좋다.
	8	다른 사람들과 함께 일할 수 있는 직업이 좋다.
	9	다른 사람들에게 실질적인 도움이 되는 일을 하고 싶다.
	10	인간적 사랑을 실천할 수 있는 일에 가치를 느낀다.
	11	마음의 고통을 겪고 있는 사람을 돕는 일을 하고 싶다.
	12	주로 사람들과 만나서 하는 일이 좋다.
	13	사람과의 관계적인 일이 무엇보다 중요하다.
	14	동료 직원들과 친밀하고 화목한 관계를 가질 수 있는 직장에서 일하고 싶다.
	15	동료 직원들과 좋은 인간관계를 가질 수 있는 직장을 좋아한다.
	16	다른 사람의 불편을 직접 도와주는 직업이 좋다.
	17	다른 사람에게 직접 서비스하는 직업에 매력을 느낀다.
	18	내가 한 일에 대하여 칭찬과 존경을 받을 수 있는 직업을 갖고 싶다.
	19	내 능력과 실적을 인정받을 수 있는 일이 좋다.
	20	다른 사람에게 봉사할 수 있는 일이 좋다.
	21	다른 사람을 위해 봉사하는 것은 즐겁다.
	22	자신의 이익보다 사회에 봉사하는 것을 우선시하는 일을 하고 싶다.
	23	인류애를 발휘할 수 있는 일을 하고 싶다.
	24	타인의 성장을 돕는 일을 하고 싶다.
	25	타인의 어려움을 돕기 위해 개인적인 희생을 다소 감수할 수 있다.
	26	많은 사람과의 관계가 원만한 환경인지가 중요하다.
	27	동료 직원들과 친밀하고 좋은 분위기의 직장에서 일하고 싶다.
	28	좋은 동료들 만나 많은 것을 배울 수 있는 일이 좋다.

유형	번호	문항
사회적 가치 (85)	29	마음이 맞는 동료와 일할 수 있는 직장에서 일하고 싶다.
	30	평화로운 분위기의 팀워크와 권위적이지 않고 자유로운 분위기의 직장에서 일하는 것이 중요하다.
	31	직장에서 가족처럼 편안한 관계가 우선이다.
	32	개인주의적인 사람이 없는 직장에서 일하고 싶다.
	33	좋은 사람들과 함께 즐겁게 일하고 싶다.
	34	서로가 도움이 될 수 있는 관계가 중요하다.
	35	마음이 맞는 동료들이 있는 직장에서 일하는 것이 중요하다.
	36	동료들과 조화롭고 화목한 분위기를 유지할 수 있는 직장이 좋다.
	37	서로 친밀한 관계를 가질 수 있는 직업이 좋다.
	38	함께 일하는 사람과 관계가 즐겁다면 휴일에도 나올 수 있다.
	39	업무시간 외에도 같은 취미활동 등을 하며 친분을 쌓을 수 있는 분위기에서 일하고 싶다.
	40	일할 때 동료의 업무적 특징뿐만 아니라 성격이나 관심사도 중요하다.
	41	차이를 이해하고 도움을 줄 수 있는 일이 좋다.
	42	여러 사람과 함께 할 수 있는 일이 좋다.
	43	어떠한 상황에서도 상대방이 불편해하거나 기분이 상하지 않도록 하려 노력하는 편이다.
	44	서로를 존중하고 이해해주는 분위기에서 일하고 싶다.
	45	내가 힘들더라도 동료나 주변 사람이 일 때문에 지칠 때 힘이 되어 주려고 노력한다.
	46	일에 관해 화목하게 함께 이야기하는 직장이 좋다.
	47	동료 관계가 잘 되어야 일이 즐겁다.
	48	직장에 가고 싶을 정도로 사이가 좋은 곳에서 일하는 것은 중요하다.
	49	동료들과의 화목한 환경을 가장 우선시하는 곳에서 일하고 싶다.
	50	동료들과의 원만한 관계를 위해 노력하는 분위기에서 일하고 싶다.
	51	자신이 조금 손해 보더라도 상대방을 먼저 이해하고 배려해주는 분위기에서 일하고 싶다.
	52	쉬운 업무도 동료들과 함께하는 것이 좋다.
	53	항상 동료의 말을 들어주고 이야기를 나누며 일하는 것이 좋다.
	54	좋은 관계의 사람들과 일할 때 무엇보다 시너지 효과가 난다.
	55	서로 도우면서 좋은 결과를 창출할 수 있는 곳에서 일하고 싶다.
	56	자유롭고 편안한 직장(동료) 분위기가 조성된 곳인지 여부가 중요하다.
	57	함께 일하는 동료와 팀워크를 잘 이루어 서로 나누고 보완해갈 수 있는 곳이 좋다.
58	주위 사람들을 배려하고 챙기면서 일하기를 좋아한다.	
59	직업생활에서 인간관계를 우선한다.	

유형	번호	문항
사회적 가치 (85)	60	동료들이 있는 곳에서 일할 때 한결 편안한 마음으로 업무에 집중할 수 있다.
	61	동료들과 친밀하고 좋은 관계가 형성이 안 되면 심리적으로 매우 괴롭다.
	62	개인 활동보다 대부분 집단 활동을 하는 일을 좋아한다.
	63	작업환경(분위기)에 있어 밝은 분위기를 중요시한다.
	64	동료 간에 경쟁심 없이 평등한 관계 속에서 할 수 있는 일이 좋다.
	65	직장 상사 및 동료들과 단순한 것이라도 도움과 조언, 충고를 주고받고, 여러 가지를 공유할 수 있는 직업 환경이 중요하다.
	66	대화를 많이 할 수 있는 환경이 중요하다.
	67	일의 난이도보다 의지할 수 있는 동료가 있는지 여부가 중요하다.
	68	내가 무언가 도움을 주고, 누군가 항상 함께할 수 있는 일이 좋다.
	69	인간에 대한 사랑을 갖고 진심을 다할 수 있는 일이 좋다.
	70	여러 가지 어려움에 놓여 있는 사람들을 도우며 나 자신을 성장시킬 수 있는 일을 하고 싶다.
	71	차이를 초월한 인류애를 실천할 수 있는 일이 좋다.
	72	타인을 돌보거나 타인의 성장에 관심이 많다.
	73	객관적 사실(자료)보다 그 사람에게 도움이 되는 여러 가지 상황을 고려하는 편이다.
	74	사랑을 기본으로 하며 남을 배려하는 일이 좋다.
	75	타인을 배려하고 돕는 일에 마음과 능력을 쓰고 싶다.
	76	나에게 이익이 될지라도 도리에 어긋난 행동이라면 하지 않는다.
	77	바람직하거나 다른 사람에게 도움이 되는 일인지 우선 고려한다.
	78	다른 사람의 어려운 사정을 원칙과 규정에 우선하여 고려하는 편이다.
	79	나중에 후회할 것 같은 일은 되도록 하지 않는다.
	80	스스로 바람직하다고 여길 수 있고 직접 사람에게 도움이 되는 일이 좋다.
	81	이익보다는 나의 양심을 지키는 것을 우선 고려한다.
	82	업무 전반에 대해 동료들과 의논하여 결정하는 일이 좋다.
	83	개인의 이익보다는 타인을 먼저 고려한다.
	84	다른 사람의 어려움을 도와줄 수 있는 일이 좋다.
	85	내가 제공하는 서비스가 고객(타인)에게 직접도움이 되거나, 고객을 만족하게 하는 일이 중요하다.
기업적 가치 (167)	1	권력(권한)을 쥘 수 있는 직업을 가지고 싶다.
	2	승진을 빨리 할 수 있는 것이 중요하다.
	3	사회적으로 높은 위신이나 명예를 얻을 수 있는 일이 중요하다.
	4	내가 속해 있는 조직이나 모임의 지도자가 되고 싶다.
	5	다른 사람의 행동을 감독하거나 지도하는 일이 좋다.

유형	번호	문항
기업적 가치 (167: 문헌 조사 1번~77번, 워크숍 78번~167 번)	6	모임에서 '임원'으로 뽑히는 편이다.
	7	야망을 이룰 수 있는 직업을 갖고 싶다.
	8	사회적으로 높은 위신(지위)이나 명예를 얻을 수 있는 일을 하고 싶다.
	9	다른 사람 위에 설 수 있는 일을 하고 싶다.
	10	남과 경쟁하면 반드시 이기려고 한다.
	11	하는 일에 책임을 지는 것이 중요하다.
	12	나의 생활방식을 벗어나지 않는 일을 하고 싶다.
	13	경쟁을 통해 더 나은 대우를 받는 것이 중요하다.
	14	나의 일을 스스로 결정할 수 있는 일이 좋다.
	15	권력을 질 수 있는 일이 좋다.
	16	자존심을 지킬 수 있는 일이 좋다.
	17	높은 지위를 얻을 수 있는 일을 가지고 싶다.
	18	일을 잘 하면 정기적으로 승진될 수 있는 일을 하고 싶다.
	19	다른 사람을 관리하고 지시할 수 있는 일을 하고 싶다.
	20	장래가 촉망되는 일을 하고 싶다.
	21	연중 휴가가 많은 직업이 좋다.
	22	평균보다 훨씬 더 많은 돈을 벌 수 있는지가 중요하다.
	23	실내보다 실외에서 일할 수 있는 직업이 좋다.
	24	공정하고 평등한 처우가 보장되는 직업이 좋다.
	25	사회적 관계를 강조하는 일을 하고 싶다.
	26	다른 사람들을 이끌면서 일하는 것이 좋다.
	27	윗사람의 명령이나 통제 없이 독자적으로 일하고 책임지는 일이 좋다.
	28	다른 사람들을 관리, 통제할 수 있는 직업을 좋아한다.
	29	지도력을 잘 발휘할 수 있는 일을 하고 싶다.
	30	높은 지위를 얻을 가능성이 있는 직업에 가치를 느낀다.
	31	힘과 권력(권한)이 있는 직업에 끌리는 편이다.
	32	봉급이나 수입이 많은 직업에 매력을 느낀다.
	33	정규 수입 외에 부수입이나 어떤 다른 혜택이 많은 것이 중요하다.
	34	일할 때 경쟁과 모험이 따르는 일이 좋다.
	35	도전과 용기가 필요한 과제를 수행할 수 있는 일이 좋다.
	36	누구의 간섭이나 통제를 받지 않고 할 수 있는 일이 좋다.
	37	내가 주인이 되어 모든 것을 스스로 처리하는 직업에 관심이 있다.
	38	직업을 갖는 이유는 돈을 벌 수 있기 때문이다.
	39	능력을 발휘할 수 있는 직업을 선택하는 이유는 더 많은 돈을 벌 수 있기 때문이다.
	40	안정적인 직업을 원하는 이유는 경제적인 안정성을 확보할 수 있기 때문이다.

유형	번호	문항
기업적 가치 (167)	41	충분한 보수가 주어질 때 성취감을 느낀다.
	42	업무 수행 중 정당한 보상이 주어질 때 가장 즐거움을 느낀다.
	43	직업생활의 만족감은 수입으로 원하는 물건을 살 수 있을 때이다.
	44	새로운 업무가 주어질 때 그에 합당한 경제적 보상이 따르는지가 무엇보다 중요하다.
	45	직업만족감은 높은 지위를 획득했을 때 얻어진다.
	46	업무가 가치 있다고 느낄 때는 승진할 기회를 얻을 때이다.
	47	새로운 업무의 기회는 그 업무를 완수했을 때 무엇보다 직장 내 지위가 강화될 수 있다는 기대를 하게 되므로 좋다.
	48	경영주가 부여하는 특별 책임은 그 일을 통해 조직에 이바지할 기회가 되므로 좋다.
	49	동료들이 내 능력(성과)에 대해 인정하는 정도에 따라 업무 향상의 기준이 달라진다.
	50	다른 사람들을 이끌 수 있는 일이 좋다.
	51	다른 사람들에게 영향력을 행사할 수 있는 일이 좋다.
	52	다른 사람들에게 영향력을 발휘할 수 있는 일이 좋다.
	53	조직이나 단체의 나아갈 방향을 제시할 수 있는 일을 하고 싶다.
	54	다른 사람들을 지도하는 일이 좋다.
	55	다른 사람의 지시나 통제를 받는 일은 싫다.
	56	자율적으로 업무를 수행하는 것을 좋아한다.
	57	일하는 시간을 자율적으로 조정할 수 있는 직업을 갖고 싶다.
	58	독자적으로 결정하고 책임지는 일을 하고 싶다.
	59	일 처리 방식을 스스로 결정할 수 있는 일이 좋다.
	60	출퇴근 시간을 조정할 수 있는 직업을 갖고 싶다.
	61	비슷한 조건의 다른 사람보다 봉급을 많이 받는다는 것은 중요한 일이다.
	62	평균 이상의 돈을 버는 것은 중요하다.
	63	일이 조금 힘들어도 보수가 많은 일이 좋다.
	64	금전적 보상이 무엇보다 중요하다.
	65	월급을 많이 받는 것이 무엇보다 중요하다.
	66	경제적으로 충분한 보상이 있는 일이 좋다.
	67	돈을 적게 벌어도 삶이 여유로운 일이 좋다.
	68	사회 기여보다 보수가 중요하다.
	69	경제적 안정성이 있는 직업이 좋다.
	70	사회적으로 지위가 높은 직업을 갖고 싶다.
	71	권위를 인정받는 직업이 좋다.
	72	명예로운 일이 좋다.
	73	권력을 가질 수 있는 직업이 좋다.
	74	다른 사람을 통제할 수 있는 일이 좋다.
	75	내 주도하에 이루어지는 일이 좋다.
	76	책임자로서 사람들을 관리·평가하는 일이 좋다.

유형	번호	문항
기업적 가치 (167)	77	다른 사람에게 영향력을 미칠 수 있는 일이 좋다.
	78	경제적으로 여유가 있어야 한다.
	79	일에 대한 금전적 대가를 추구한다.
	80	업무 능력에 반드시 적절한 보상을 받기를 원한다.
	81	성취에 따른 경제적, 정신적 대가를 받는 것이 중요하다.
	82	여가를 활용하여 취미활동을 하려면 무엇보다 돈이 중요하다.
	83	내가 일을 한 만큼 보상을 받아야 한다.
	84	내가 일한 만큼의 보상을 원하는 것은 당연하다.
	85	조금의 초과 근무라도 그에 대한 보상을 받는 것은 중요하다.
	86	성과에 대한 보상은 반드시 합당해야 한다.
	87	무언가를 결정(행동)할 때 나와 조직의 이익을 우선 고려하는 편이다.
	88	시간과 노력을 투자할 때는 반드시 충분한 경제적 보상이 이루어지는 일이 좋다.
	89	급여 외에도 얻는 금전적 혜택이 많은 일에 관심이 많다.
	90	일을 추가적으로 할 때 그것에 대한 보상을 지급해야 한다.
	91	어떤 일을 했을 때 그에 따른 확실한 수입이 있어야 한다.
	92	내가 일한 만큼의 금전적 보상이 있어야 한다.
	93	내가 누릴 수 있는 혜택이 충분히 보장되는지가 중요하다.
	94	정규수입 외에도 부가적인 혜택이 있는 일을 우선 고려한다.
	95	정규수입 외 부가적인 소득을 받지 못하면 추가적인 일을 하지 않을 것이다.
	96	성과에 대한 보상(권력, 지위, 보상 등)이 일을 열심히 하는 주 동기가 된다.
	97	성과에 대한 보상은 일의 능률을 올리는 요소로, 직업을 선택할 때 우선 고려한다.
	98	수입 많은 직업에 관심이 많다.
	99	노력한 만큼의 지위를 보장받는 일은 중요하다.
100	타인의 위에 설 수 있는 지위를 얻을 수 있는 직업이 좋다.	
101	체면이 서는 자리(직업)가 좋다.	
102	다른 사람들과 평등한 관계를 유지하기보다는, 그들보다 더 높은 지위에 설 수 있는 직업이 좋다.	
103	경쟁에서 반드시 이기려고 하며, 이기면 더 나은 자리가 마련되는 일이 좋다.	
104	나 또는 조직의 이익을 위해 관계가 좋아야 한다.	
105	내가 다른 사람들을 대부분 이끄는 편이다.	
106	내가 관리하는 부분이 많아지면 좋겠다.	
107	다른 사람들에게 방향을 제시하는 편이다.	
108	조직을 위하여 다른 사람을 잘 이끌 수 있는 능력이 있다.	
109	자신의 업무를 주도해 나가는 일이 좋다.	

유형	번호	문항
기업적 가치 (167)	110	내가 계획한 대로 내가 앞장서서 여러 사람들을 진두지휘하는 편이다.
	111	간섭받지 않고 스스로가 주체가 되어 여러 사람을 이끄는 일을 하고 싶다.
	112	내가 계획한 대로 내가 앞장서서 진두지휘한다.
	113	어떤 일이든 직접 추진하고 쉽게 포기하지 않는 편이다.
	114	다른 사람의 의견을 참고는 하나, 결국 내 생각대로 일을 결정하는 편이다.
	115	의견이 많아 제대로 일을 처리하지 못할 때 자신이 주도적으로 처리하는 편이다.
	116	타인과 협의하여 진행하는 일보다 내가 주도할 수 있는 일을 하고 싶다.
	117	팀의 리더로서 내 역량을 발휘하는 직업이 좋다.
	118	내가 주도적으로 할 수 있는 자리가 좋다.
	119	타인의 지시가 아니라 무엇이든 자기 주도적으로 해결해 나가는 일이 중요하다.
	120	누군가의 지도 및 지시보다 내 스스로가 책임감을 가지고 일할 수 있는 일을 하고 싶다.
	121	남의 명령이 아닌 내 기준에서 일을 수행하고 지시를 내리고 그에 대한 책임을 지는 일을 하고 싶다.
	122	내가 리더가 되어 대부분 진행하는 일이 좋다.
	123	처음부터 끝까지 내가 계획하고, 관리하며 마무리하는 것이 중요하다.
	124	누구의 개입 없이 자신이 결정하고 조직을 이끌고 싶다.
	125	일할 때 상사의 눈치를 보지 않는 것을 우선 고려한다.
	126	필요하다면 위선의 허락 없이 자율적으로 일을 주도하는 것이 중요하다.
	127	다른 사람의 의견에 제한되지 않고 자신(조직)의 이익을 위해 자신 의 뜻대로 일을 처리하는 편이다.
	128	자기 일을 자유롭게 주도하면서 책임을 지는 것이 좋다.
	129	자신(조직)의 이익을 위해서 가능한 수단과 방법을 가리지 않고 일을 진행하는 편이다.
130	이기기 위해서 끝까지 끈기 있게 해내는 편이다.	
131	소수의 타인에게 다소 피해가 가더라도 전체를 위해서는 어쩔 수 없다고 생각한다.	
132	내가 이끌어가는 일에 대해서는 반드시 내가 책임을 져서 마무리한다.	
133	내가 이끄는 조직(팀)을 위해서 반드시 경쟁에서 이기려고 한다.	
134	충분한 권한에 따른 책임감이 많이 주어지는 직업이 좋다.	
135	자신이 결정하고 추진한 일에 대해 어떤 식으로든 끝까지 책임지고 완수하려고 한다.	

유형	번호	문항
기업적 가치 (167)	136	독자적으로 일을 결정하고 책임지려고 한다.
	137	자신이 시작하고 선택한 일에 대해서는 자신이 마무리 지으려고 한다.
	138	업무 외 다른 취미활동을 통해 스트레스를 풀려고 한다.
	139	일을 선택할 때 충분한 휴식을 취할 수 있는지 우선 고려한다.
	140	재충전하는 시간을 갖는 것을 선호한다.
	141	일할 때 여가가 충분한지를 우선 고려한다.
	142	간섭 없는 자유로운 여가를 우선 고려한다.
	143	일하다가도 쉴 때는 온전히 자신만을 위해 충분히 쉴 수 있어야 한다.
	144	일할 때 주도적으로 일하고, 놀 때 확실히 노는 편이다.
	145	일이 바쁘더라도 자신이 원할 때 반드시 휴가를 내고 충분한 여가를 즐길 수 있는 일을 하고 싶다.
	146	여가를 즐길 때 주변 눈치를 잘 보지 않는 편이다.
	147	반드시 비전이 있는 직업을 갖길 바란다.
	148	원대한 꿈과 계획이 있다.
	149	목표를 세우는 중심적인 역할을 하는 사람이 되려고 한다.
	150	경쟁에서는 무조건 이기려고 한다.
	151	어디에서든 리더가 되고 싶다.
	152	사람들을 통제, 관리, 감독하는 사람이 되고 싶다.
	153	한번 사는 삶, 내가 하고자 하는 목표를 위해 성공하기만 한다면 지역, 혈연, 학연 등 각종 수단을 이용할 것이다.
	154	최고의 자리에서 많은 사람에게 영향력을 미치고 싶다.
	155	남들보다 꼭 성공하고 싶다.
	156	직업을 통해 보통보다 더 충분한 보상을 받기를 원한다.
	157	가장 높은 자리까지 올라갈 수 있는 일을 하고 싶다.
	158	함께 하는 일을 하더라도 노력 여하에 따라 보상이 달라지는 일은 무엇보다 중요하다.
	159	공정한 기준으로 평가해야 했는지에 관심이 많다.
	160	내가 일한 시간만큼 공정한 대우가 주어지는지가 우선 고려 대상이다.
	161	나의 성취에 맞는 공정한 대우를 받았는지에 관심이 많다.
	162	조금이라도 더 잘한 사람에게 그만큼의 이익을 주는지에 관심이 많다.
163	권력(권한)을 가질 수 있는 체계가 있어야 한다.	
164	다른 사람을 움직이게 하는 힘(권력)을 쥌 수 있는 직업을 가지고 싶다.	
165	많은 수의 팀원(부하 직원)을 거느리는 사람이 되고 싶다.	
166	승진해서 중요업무를 맡고 싶다.	
167	권력(권한)을 가질 수 있다면 일부 위험을 감수할 수 있다.	

유형	번호	문항
관습적 가치 (61: 문헌 조사 1번~25번, 워크숍 26번~61번)	1	정해진 관례에 따라 일하는 것이 좋다.
	2	시간이 흐르면 자동적으로 승진이 되는 직업이 좋다.
	3	정해진 원칙에 따라 일이 이루어지는 직업이 좋다.
	4	깨끗하고 조명이 잘 되어 있는 사무실에서 일하는 것이 중요하다.
	5	안락한 분위기 속에서 일하고 싶다.
	6	근무시설이 좋은 환경에서 일하는 것이 중요하다.
	7	근무시설이 좋은 직업을 갖고 싶다.
	8	반복적인 일을 하는 것이 좋다.
	9	쉽게 해직되지 않고, 오랫동안 그 직장에서 일할 수 있는 것이 중요하다.
	10	다른 사람으로부터 인정받는 직업이 중요하다.
	11	근무시설이나 주변 환경이 좋은 곳에서 일하고 싶다.
	12	깨끗하고 안락한 분위기의 사무실에서 일하는 직장을 좋아한다.
	13	정해진 규정대로 처리하기만 하면 되는 일이 좋다.
	14	시키는 대로 하기만 하면 되는 직업을 갖고 싶다.
	15	내가 살고 싶은 곳에서 일할 수 있는지가 중요하다.
	16	교통이 문제되지 않는 직장에 다니는 것이 중요하다.
	17	안정적인 직업을 가지는 이유는 정년까지 일할 수 있다는 확신을 주기 때문이다.
	18	안정적인 직업을 가지는 이유는 새 직업을 구할 필요가 없기 때문이다.
	19	안정적인 직업을 가지는 이유는 오랫동안 근무할 수 있기 때문이다.
	20	안정적으로 종사할 수 있는 직업을 갖는 것이 중요하다.
	21	평생 할 수 있는 일인지가 중요하다.
	22	정년까지 일할 수 있는 직업을 가지고 싶다.
	23	안정적인 수입이 보장되는 직업을 좋아한다.
	24	쉽게 해고당할 수 있는 일은 싫다.
	25	직업을 바꿀 걱정을 안 해도 되는 일이 좋다.
	26	남들이 보기에 '좋은 직업'이라는 인식이 있는 일을 하고 싶다.
	27	다수의 사람들이 인정하는 직업이 좋다.
	28	다른 사람들이 부러워하거나 인정하는 일이 좋다.
	29	깨끗하고 안락한 환경을 우선 고려한다.
	30	주변이 쾌적해야 하며 정리·정돈이 잘 되어 있는지가 중요하다.
	31	시설이 깨끗하고 필요한 물품들이 잘 갖춰져 있는지에 관심이 많다.
	32	작업 도구가 잘 갖추어지고 흐트러짐 없이 잘 정비된 곳에서 일하는 것이 중요하다.
	33	정리된 작업환경이 중요하다.
	34	작업환경이 제대로 갖추어지지 않으면 일의 능률이 오르지 않는 편이다.

유형	번호	문항
관습적 가치 (61)	35	일정하게 주어진 작업환경에서 주로 일을 하고, 사무 업무와 같은 일이 좋다.
	36	주변이 어수선했는지 여부가 중요하다.
	37	도전이 필요한 일 등 조금의 위험부담이 없는 일이 좋다.
	38	직업을 선택할 때 오랫동안 안정적으로 일할 수 있는 직업이 우선이다.
	39	해고에 대해 불안하지 않은 직업을 우선시한다.
	40	성과급보다 주기적으로 올라가는 연봉제를 선호한다.
	41	업무 분위기가 딱딱하더라도 쉽게 해고되지 않는 직업이 우선이다.
	42	지위체계가 명확하고 각자의 역할이 분명한 직업이 우선이다.
	43	자신의 노후까지 아무런 걱정 없이 계획할 수 있도록 안정적인 일이 좋다.
	44	시간이 되면 자연스럽게 급여가 오르고 승진할 수 있는 안정적인 체계가 능력제나 성과제보다 좋다.
	45	평생 직업을 할 수 있는지를 우선 고려한다.
	46	직업과 업무 모두가 계획대로 운영되어야 하고 거의 변화가 없는 일이 좋다.
	47	노후보장이 되는지를 우선 고려한다.
	48	현재 근무하고 있는 익숙한 직장이 조건이 좋은 새 직장보다 좋다.
	49	자신의 위치를 지키려고 다양한 노력을 하는 직업보다 정해진 일을 그대로 처리하는 직업이 좋다.
	50	변화가 필요한 일보다 정해진 절차대로 처리하는 업무가 좋다.
	51	때때로 바뀌는 일보다 정해진 업무를 규정대로 하면 되는 일을 하고 싶다.
	52	규정대로만 하면 되는 직업이 좋다.
	53	안 해본 것을 시도해보는 것보다 같은 자리에서 같은 업무를 보는 것이 좋다.
	54	근무지가 집에서 가까운지를 우선 고려한다.
	55	자신이 살고 있는 지역을 우선으로 근무지를 정할 수 있는 일이 좋다.
	56	내가 일하고 싶은 지역에 있는 직장을 우선 고려한다.
	57	출퇴근이 수월한 지역 여건을 우선 고려한다.
	58	일정한 시간 안에 정해진 업무를 수행하는 일이 좋다.
	59	계획 외에 시간을 많이 소비해야 하거나 상황에 따라 그때그때 조절하는 일은 싫다.
	60	업무를 처리할 때 융통성을 발휘하기보다는 계획한 대로 일정하게 해야 한다.
	61	짧은 시간 안에 많은 것을 처리하기보다는 정해진 것을 처리하는 일이 좋다.

<부록 5> 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 결과

R유형 문항 내용타당도 검증결과

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
1	3	2	5	2	4	4	5	4	4	5	3.80
2	3	2	1	5	4	3	4	4	2	5	3.30
3	4	2	1	4	4	4	5	4	3	5	3.60
4	4	2	1	3	5	4	4	4	3	5	3.50
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.80
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.90
7	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.80
8	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2.30
9	2	2	1	4	4	4	4	4	4	5	3.40
10	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4.50
11	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4.50
12	3	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1.80
13	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4.50
14	4	2	1	4	4	3	5	4	5	5	3.70
15	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4.40
16	4	2	1	3	2	4	4	3	2	5	3.00
17	4	2	1	3	4	3	5	4	5	1	3.20
18	3	3	5	3	4	4	5	5	5	1	3.80
19	3	3	1	3	4	4	3	4	5	1	3.10
20	3	3	1	3	2	4	4	4	4	1	2.90
21	3	2	1	3	3	4	4	5	3	1	2.90
22	3	2	1	3	3	4	3	4	3	1	2.70
23	3	2	1	4	2	4	3	4	3	1	2.70
24	1	2	1	4	4	3	4	4	4	1	2.80
25	1	2	1	3	3	3	4	4	3	1	2.50
26	1	2	1	1	1	2	4	3	2	1	1.80
27	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1.50
28	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1.30
29	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1.50
30	3	1	1	3	2	3	4	4	2	3	2.60
31	3	1	1	3	2	3	4	4	2	1	2.40
32	2	1	1	2	2	3	3	3	2	1	2.00
33	4	1	1	3	2	3	4	4	2	1	2.50
34	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3.90
35	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3.80
36	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3.90
37	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3.70
38	3	3	4	3	3	4	5	3	5	4	3.70
39	4	2	3	4	2	4	5	3	3	1	3.10
40	4	2	3	3	2	3	5	3	3	1	2.90
41	4	3	3	4	3	4	5	3	5	4	3.80
42	4	3	3	3	2	4	4	3	3	1	3.00

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
43	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4.00
44	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3.90
45	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3.90
46	4	3	2	4	1	4	4	3	3	2	3.00
47	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3.70
48	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3.80
49	3	3	3	4	3	4	5	4	3	5	3.70
50	3	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3.50
51	3	4	3	5	3	4	5	5	3	5	4.00
52	3	4	3	5	4	4	5	5	3	5	4.10
53	4	4	3	5	3	5	5	4	3	5	4.10

I유형 문항 내용타당도 검증 결과

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4.60
2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4.60
3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4.50
4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4.00
5	4	2	1	4	3	5	4	2	2	5	3.20
6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.80
7	2	2	1	2	1	2	4	1	2	2	1.90
8	4	2	1	3	1	2	4	2	2	2	2.30
9	4	3	1	3	3	4	4	5	4	2	3.30
10	4	4	1	4	4	5	4	5	4	4	3.90
11	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4.60
12	3	3	5	3	1	4	4	3	2	3	3.10
13	2	2	1	3	1	4	4	2	2	3	2.40
14	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1.90
15	3	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2.00
16	3	1	5	2	1	2	4	3	2	2	2.50
17	3	1	5	2	1	2	4	3	2	2	2.50
18	3	2	5	3	1	3	4	3	2	2	2.80
19	3	3	1	3	3	3	4	1	2	2	2.50
20	3	2	5	2	2	3	5	2	2	2	2.80
21	3	3	3	3	1	4	5	2	2	2	2.80
22	3	2	3	3	1	3	4	2	2	2	2.50
23	4	3	1	4	1	4	4	3	2	2	2.80
24	2	2	1	3	1	3	4	3	2	2	2.30
25	2	2	1	3	1	3	4	3	2	2	2.30
26	4	2	2	4	3	5	4	5	3	3	3.50
27	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3.80
28	4	3	3	4	2	5	4	4	4	4	3.70
29	4	3	2	4	1	4	4	5	3	4	3.40
30	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3.90

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
31	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3.90
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.90
33	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3.80
34	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4.60
35	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4.10
36	4	4	2	5	4	4	5	4	3	4	3.90
37	3	4	2	4	2	5	4	4	3	3	3.40
38	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4.00
39	4	4	4	3	3	5	5	3	5	3	3.90
40	3	4	4	3	1	4	5	3	3	2	3.20
41	3	4	4	3	1	4	5	4	3	2	3.30
42	3	4	4	3	1	4	5	4	3	2	3.30
43	3	4	4	3	1	4	5	3	3	2	3.20
44	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4.00
45	5	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4.00

A유형 문항 내용타당도 검증 결과

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4.70
2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4.70
3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4.60
4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4.40
5	4	2	1	3	4	3	5	5	5	5	3.70
6	3	2	4	3	4	3	5	5	5	5	3.90
7	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4.20
8	4	3	5	4	4	3	5	5	3	5	4.10
9	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4.40
10	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.80
11	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4.60
12	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4.70
13	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4.20
14	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4.30
15	2	2	4	3	4	3	4	3	5	2	3.20
16	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4.30
17	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.70
18	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4.50
19	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4.60
20	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4.60
21	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4.50
22	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4.50
23	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4.10
24	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4.40
25	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4.30
26	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4.10
27	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4.20

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
28	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4.10
29	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4.00
30	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3.80
31	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4.30
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.20
33	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4.50
34	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4.40
35	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4.60
36	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4.60
37	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4.70
38	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4.50
39	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4.50
40	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4.60
41	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4.70
42	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4.50
43	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4.50
44	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4.40
45	4	4	5	4	2	4	3	5	5	5	4.10
46	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4.50
47	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4.10
48	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4.50
49	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4.40
50	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4.30
51	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4.60
52	5	4	5	5	2	4	4	5	5	5	4.40
53	2	3	5	4	2	4	4	4	5	5	3.80
54	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4.50
55	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4.50
56	4	4	5	5	1	4	5	4	5	5	4.20
57	4	4	5	5	2	5	3	5	5	5	4.30
58	4	4	5	4	1	4	4	5	5	5	4.10
59	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4.60
60	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4.50
61	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4.20
62	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4.50
63	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.70
64	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4.50
65	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4.40
66	4	3	5	4	2	3	5	4	5	5	4.00
67	5	4	5	3	1	3	5	4	5	5	4.00
68	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4.50
69	4	3	5	4	1	4	4	5	5	5	4.00
70	4	2	5	3	1	3	4	5	5	5	3.70
71	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4.40
72	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4.60
73	5	4	5	4	2	3	4	5	5	5	4.20
74	4	3	5	4	2	3	4	5	5	5	4.00

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
75	3	2	5	4	2	3	4	4	5	5	3.70
76	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4.30
77	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4.30
78	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	4.30
79	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4.30
80	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4.60

S유형 문항 내용타당도 검증 결과

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
1	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4.60
2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4.70
3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4.50
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4.70
5	4	3	1	3	3	4	5	4	3	5	3.50
6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.80
7	4	4	1	3	3	5	4	5	2	5	3.60
8	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4.70
9	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4.50
10	4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	4.20
11	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4.20
12	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.80
13	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4.60
14	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4.40
15	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4.40
16	4	4	3	4	2	3	4	5	5	5	3.90
17	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3.90
18	2	4	2	4	2	2	4	3	5	5	3.30
19	2	2	1	2	1	2	4	3	5	1	2.30
20	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4.30
21	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4.20
22	4	4	2	3	3	5	3	5	5	5	3.90
23	4	3	2	2	4	5	4	5	5	5	3.90
24	4	4	5	3	3	5	3	5	5	5	4.20
25	4	3	2	4	2	4	3	5	5	5	3.70
26	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4.40
27	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4.60
28	4	5	2	4	5	5	5	3	5	5	4.30
29	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4.50
30	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4.60
31	5	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4.40
32	3	4	2	4	2	3	4	4	5	5	3.60
33	4	4	3	4	3	3	5	3	5	5	3.90
34	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4.40
35	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4.30

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
36	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4.20
37	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4.50
38	4	4	1	4	2	3	5	5	5	5	3.80
39	4	5	2	3	2	3	4	5	5	5	3.80
40	4	4	2	4	3	4	4	5	5	5	4.00
41	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4.40
42	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.40
43	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	4.10
44	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4.20
45	4	5	2	4	2	4	5	4	5	5	4.00
46	4	5	2	4	3	4	5	4	5	5	4.10
47	4	4	3	4	2	3	5	4	5	5	3.90
48	4	5	2	5	3	4	5	5	5	5	4.30
49	4	5	2	4	3	3	4	5	5	5	4.00
50	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	3.90
51	4	4	2	4	3	4	4	5	5	5	4.00
52	4	4	2	3	3	3	4	5	5	5	3.80
53	4	4	2	3	4	2	4	5	5	5	3.80
54	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4.40
55	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4.40
56	4	5	2	4	4	4	5	4	5	5	4.20
57	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	4.20
58	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4.20
59	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.30
60	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	4.00
61	4	5	1	4	4	3	4	4	5	5	3.90
62	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3.90
63	4	4	1	4	3	3	4	4	5	5	3.70
64	4	4	1	4	4	2	4	4	5	5	3.70
65	4	4	1	4	4	3	4	5	5	5	3.90
66	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4.10
67	4	3	1	4	4	3	4	5	5	5	3.80
68	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4.20
69	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4.80
70	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4.60
71	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4.40
72	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4.60
73	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.30
74	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4.20
75	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4.50
76	4	3	1	4	2	3	4	5	5	5	3.60
77	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4.10
78	5	4	2	3	2	4	3	5	5	1	3.40
79	4	2	1	3	1	3	4	2	5	1	2.60
80	4	3	1	4	2	4	3	4	5	5	3.50
81	4	3	1	4	1	4	4	3	5	5	3.40

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
82	4	4	1	4	3	4	4	5	5	5	3.90
83	4	4	2	5	2	4	4	5	5	5	4.00
84	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4.30
85	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4.20

E유형 문항 내용타당도 검증 결과

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.40
2	4	5	1	4	3	3	4	5	5	5	3.90
3	4	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4.20
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.80
5	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4.40
6	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4.50
7	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4.40
8	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.80
9	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4.30
10	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4.20
11	4	4	2	5	3	5	4	4	3	3	3.70
12	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2.50
13	4	4	3	3	2	4	4	4	5	5	3.80
14	4	4	1	5	2	5	4	4	3	5	3.70
15	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4.30
16	4	3	1	4	2	3	4	5	2	3	3.10
17	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4.50
18	4	4	2	5	4	3	5	4	5	5	4.10
19	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4.60
20	3	5	1	3	3	3	4	3	4	5	3.40
21	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2.40
22	4	5	1	3	3	2	4	3	2	2	2.90
23	3	2	5	3	2	2	2	3	2	1	2.50
24	4	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2.70
25	4	3	5	4	2	3	3	4	5	5	3.80
26	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4.50
27	5	3	5	5	3	4	3	5	5	5	4.30
28	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4.40
29	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4.80
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.30
31	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.40
32	4	5	1	4	2	2	3	3	5	3	3.20
33	4	4	1	3	2	2	3	3	3	3	2.80
34	3	4	5	4	2	3	4	5	3	5	3.80

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
35	3	3	4	4	1	4	4	5	2	5	3.50
36	5	3	5	5	1	4	4	3	2	5	3.70
37	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4.50
38	4	4	1	3	1	3	3	2	2	3	2.60
39	4	4	1	3	1	3	4	2	2	3	2.70
40	4	3	2	4	1	3	3	2	2	3	2.70
41	4	5	1	4	1	3	4	2	2	3	2.90
42	4	5	1	4	1	3	3	3	5	3	3.20
43	3	4	1	3	1	3	2	2	2	3	2.40
44	4	4	1	3	1	3	3	2	5	2	2.80
45	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4.20
46	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3.70
47	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3.90
48	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4.00
49	2	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3.70
50	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4.50
51	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4.50
52	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4.50
53	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4.30
54	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4.30
55	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4.30
56	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	3.70
57	2	3	4	3	2	3	3	3	2	5	3.00
58	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4.20
59	4	4	4	5	3	5	3	4	3	5	4.00
60	2	2	4	3	2	3	3	3	3	5	3.00
61	4	4	1	3	2	3	4	4	4	3	3.20
62	4	4	1	3	2	3	3	3	4	4	3.10
63	3	4	1	4	2	3	3	3	2	3	2.80
64	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	2.90
65	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	2.90
66	3	5	1	3	2	3	3	3	4	3	3.00
67	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2.00
68	4	4	1	3	2	3	3	2	3	5	3.00
69	2	4	4	3	2	3	4	2	2	3	2.90
70	4	5	4	4	2	3	5	5	5	5	4.20
71	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4.40
72	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4.10
73	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4.30
74	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4.10
75	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4.50
76	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4.60
77	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.70
78	4	4	1	4	1	3	3	3	4	4	3.10

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
79	4	4	1	3	1	3	4	4	4	4	3.20
80	5	5	1	4	2	3	5	4	4	4	3.70
81	5	5	1	4	2	4	5	4	5	5	4.00
82	4	5	1	3	2	3	3	3	5	3	3.20
83	4	5	1	4	3	4	5	5	5	3	3.90
84	5	5	1	5	2	3	5	4	5	3	3.80
85	4	5	1	4	2	3	4	4	5	3	3.50
86	4	5	1	4	2	3	5	4	5	3	3.60
87	4	3	1	4	5	4	4	5	3	3	3.60
88	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3.80
89	4	4	1	4	3	3	4	4	4	3	3.40
90	4	5	1	4	3	3	4	4	4	3	3.50
91	4	5	1	4	3	3	5	5	5	3	3.80
92	4	4	1	3	3	3	5	4	5	3	3.50
93	4	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3.50
94	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3.00
95	3	2	1	3	2	3	4	3	3	3	2.70
96	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4.30
97	4	5	3	4	3	4	4	5	5	2	3.90
98	4	4	4	4	2	3	3	3	5	2	3.40
99	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4.30
100	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4.20
101	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3.90
102	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4.40
103	5	3	2	4	4	4	3	5	5	5	4.00
104	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4.30
105	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4.70
106	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4.40
107	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4.50
108	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4.70
109	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.70
110	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4.60
111	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4.50
112	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.40
113	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4.10
114	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4.00
115	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4.20
116	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4.10
117	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4.50
118	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4.40
119	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4.20
120	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4.30
121	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4.50
122	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.80

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
123	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4.10
124	5	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4.10
125	3	3	2	3	2	3	3	4	5	5	3.30
126	4	3	1	4	2	3	4	4	5	5	3.50
127	4	3	1	3	2	2	4	5	5	5	3.40
128	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4.30
129	4	3	4	2	2	2	3	5	5	5	3.50
130	4	3	4	4	2	4	3	5	5	5	3.90
131	4	4	1	4	2	4	4	5	5	5	3.80
132	4	3	2	5	3	5	4	5	5	5	4.10
133	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4.30
134	4	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4.20
135	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4.30
136	4	4	3	4	2	3	2	5	3	5	3.50
137	4	3	1	4	2	5	3	5	3	5	3.50
138	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2.50
139	2	2	1	3	1	3	3	3	3	1	2.20
140	2	2	1	3	1	3	3	3	3	1	2.20
141	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2.30
142	2	3	2	4	1	3	2	3	3	1	2.40
143	3	4	1	4	1	3	3	3	5	1	2.80
144	2	4	1	4	1	4	4	4	2	1	2.70
145	2	3	1	4	1	3	3	3	3	1	2.40
146	3	3	1	3	1	3	3	4	3	1	2.50
147	2	5	3	4	2	5	4	4	3	5	3.70
148	4	4	3	4	2	4	4	4	3	5	3.70
149	4	5	2	4	4	5	4	5	5	5	4.30
150	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3.90
151	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.30
152	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.40
153	4	5	1	3	2	3	3	5	5	3	3.40
154	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4.30
155	4	5	3	4	2	3	4	4	5	4	3.80
156	4	5	1	4	2	3	4	4	5	4	3.60
157	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4.30
158	4	5	1	4	2	4	4	4	5	4	3.70
159	4	4	1	4	2	4	3	4	3	3	3.20
160	4	5	1	4	2	3	4	4	3	3	3.30
161	4	4	1	4	2	4	5	4	3	3	3.40
162	4	4	1	4	2	3	4	4	3	3	3.20
163	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4.00
164	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4.70
165	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4.60
166	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4.40
167	4	5	2	4	2	4	4	5	5	5	4.00

C유형 문항 내용타당도 검증 결과

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4.60
2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4.30
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.80
4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4.00
5	4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3.70
6	4	3	5	5	3	4	3	3	3	5	3.80
7	4	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3.60
8	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4.20
9	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4.40
10	3	3	2	4	2	3	3	2	3	5	3.00
11	4	3	3	4	2	3	3	3	3	5	3.30
12	4	3	3	4	2	4	3	4	3	5	3.50
13	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4.10
14	4	4	1	3	4	4	4	5	4	5	3.80
15	4	3	1	3	1	3	3	4	3	5	3.00
16	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	2.70
17	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4.30
18	3	4	3	4	4	3	4	2	5	3	3.50
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.30
20	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4.30
21	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4.20
22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.30
23	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4.40
24	4	4	2	5	4	3	4	3	5	5	3.90
25	4	4	2	5	4	3	4	5	5	5	4.10
26	3	4	2	4	1	3	3	3	3	5	3.10
27	2	3	2	5	1	3	3	3	3	5	3.00
28	2	3	2	4	1	3	3	3	3	2	2.60
29	4	4	1	5	1	3	4	4	4	5	3.50
30	4	3	3	5	3	3	4	4	5	5	3.90
31	4	4	2	5	2	3	4	4	5	5	3.80
32	4	4	3	5	2	3	4	5	5	5	4.00
33	4	4	3	5	2	3	4	5	5	5	4.00
34	4	4	3	5	2	3	4	5	4	5	3.90
35	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4.20
36	4	4	2	4	1	3	3	5	4	5	3.50
37	4	4	2	4	2	4	4	5	5	5	3.90
38	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4.70
39	5	4	1	5	4	4	4	5	5	5	4.20
40	5	4	1	4	4	4	5	5	5	5	4.20
41	5	4	1	3	4	3	4	5	5	5	3.90
42	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4.80
43	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4.50

번호	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	평균
44	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4.50
45	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4.50
46	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4.20
47	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4.10
48	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4.30
49	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4.40
50	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4.60
51	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4.60
52	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4.40
53	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4.60
54	3	3	1	4	1	3	3	5	5	2	3.00
55	3	4	1	4	1	3	3	5	5	2	3.10
56	3	4	1	4	1	3	3	5	5	2	3.10
57	3	4	1	4	1	3	3	4	5	2	3.00
58	4	4	1	4	3	4	4	4	5	5	3.80
59	4	4	1	3	2	3	4	4	5	3	3.30
60	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4.20
61	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4.20

<부록 6> 1차 전문가 평점 및 중복문항과 문항 재검토 후 선정 문항

유형	번호	문항
R (17)	1	새로운 생산품이나 기술을 전문적으로 개발할 수 있는 일을 한다.
	2	기구나 도구 등을 활용하여 직접 만드는 일을 한다.
	3	무엇이든 직접 하거나 만들 수 있는 일을 한다.
	4	나의 신체적 능력과 기술을 발휘할 수 있는 직업이 중요하다.
	5	전문적 기능이나 기술을 인정받을 수 있는 직업에 가치를 둔다.
	6	나의 기술을 업무에 사용할 수 있다고 느낄 때 직업만족감은 높아진다.
	7	실용적인 해결 방법에 가치를 둔다.
	8	사물을 직접 다룰 수 있는 능력이 중요하다.
	9	실재적이고 구체적인 눈에 보이는 사물과 관련된 일에 가치를 둔다.
	10	현장과 같은 야외 활동에서 일을 한다.
	11	일하는데 직선적 사고방식이 무엇보다 중요하다.
	12	분명한 일에 실리적인 결과물을 중시한다.
	13	체계적이고 정밀한 작업 기술을 필요로 한다.
	14	특수한 기술, 지식 등이 필요한 일을 한다.
	15	전문적 기술을 가지고 있어야 한다.
	16	일에 대한 기술, 기능, 전문성, 유능성 등에 가치를 둔다.
	17	기계나 장치와 같은 사물에 발견을 중요하게 본다.
I (16)	1	새로운 지식을 연구하여 호기심을 만족시키는 일을 한다.
	2	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 일인지가 중요하다.
	3	연구를 통해 무언가를 밝혀내는 권위자가 되는 것이 중요하다.
	4	관심 분야의 지식을 탐구할 수 있는 일을 한다.
	5	어떤 현상을 탐구하는 활동이 가치가 있다.
	6	지적이고 논리적인 능력이 중요하다.
	7	독립적으로 연구를 지속할 수 있는 환경인지가 중요하다.
	8	자신의 전공 분야 지식을 활용하여 어떤 새로운 것을 발견하고 분석하는 데 큰 의미를 둔다.
	9	일을 할 때 논리적이고 객관적인 자료가 무엇보다 중요하다.
	10	일과 관련된 공부(이론, 지식 등)를 계속할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.
	11	더 배울 기회를 보장받는 것이 무엇보다 중요하다.
	12	일하면서 계속 스스로 발전할 수 있고, 능력을 개발할 수 있는지 여부가 중요하다.
	13	일을 하면서 지식(학문)을 논할 수 있어야 한다.
	14	자신이 탐구하고자 세운 목표에 도달함으로써 연구결과에 대한 성취감을 느낄 수 있는 일을 한다.
	15	전공에 대한 전문적 지식과 이론적인 성취가 중요하다
	16	일하는데 합리적인 비판적 사고가 무엇보다 중요하다.
A	1	나의 상상력으로 새로운 것을 창조할 수 있는 일을 한다.

A (19)	2	때때로 새로운 문제 상황에서 일을 한다.
	3	때때로 새로운 사람과 일을 한다.
	4	때때로 새로운 상황에서 일을 한다.
	5	변화 가능성이 많은 일을 중시한다.
	6	나의 아이디어로 새로운 시도를 할 기회가 많은 일에 의미를 둔다.
	7	독창적인 아름다움을 추구하고 표현할 수 있는 일을 한다.
	8	내가 맡은 일에 여러 가지 다양한 변화를 줄 수 있는 직업을 우선 고려한다.
	9	예술적 관념을 실제적으로 표현할 수 있는 일을 중시한다.
	10	예술적 재능을 발휘하여 표현할 수 있는 일인지가 중요하다.
	11	자신만의 개성 있는 생각을 표현할 수 있는 일을 우선 고려한다.
	12	타인의 시선에 개의치 않고 자신이 생각하는 대로 표현할 수 있어야 한다.
	13	아름다운 것에 많은 관심을 두고, 다양한 심미적 표현을 중시하는 분야의 일을 한다.
	14	아이디어를 자유롭게 표현할 수 있는 분위기에서 일을 하는 것이 중요하다.
	15	자신의 아이디어로 기존의 것을 변화시키거나 아주 새로운 것으로 창조하는 일을 우선 고려한다.
	16	기존의 관습에서 벗어나 새로운 것을 창조해 내는 것에 의미를 둔다.
	17	남들과 다른 발상이 환영받는 것은 중요하다.
	18	문제를 해결할 때 협동적인 것보다는 자신의 직관대로 혼자 해결한다.
	19	한 분야에 대해서도 상황에 따라 새롭고 다양한 접근 방식을 찾을 수 있어야 한다.
	S (19)	1
2		다른 사람들과 함께 일할 수 있는 직업인지가 중요하다.
3		다른 사람에게 도움이 되는 이야기를 하거나 설명을 하는 직업에 매력을 느낀다.
4		자신의 이익보다 사회에 봉사하는 것을 우선 고려한다.
5		타인의 성장을 돕는 일을 한다.
6		타인의 어려움을 돕기 위해 개인적인 희생을 다소 감수할 수 있다.
7		동료 직원들과 친밀하고 좋은 분위기의 직장에서 일하는 것이 중요하다.
8		평화로운 분위기의 팀워크와 권위적이지 않고 자유로운 분위기의 직장에서 일하는 것이 중요하다.
9		서로가 도움이 될 수 있는 관계가 중요하다.
10		직장에서 상대방이 불편해하거나 기분이 상하지 않도록 배려하는 것이 중요하다.
11		서로 도우면서 좋은 결과를 창출할 수 있는 곳에서 일을 하는 것이 중요하다.
12		직업생활에서 인간관계를 우선한다.
13		동료 간에 경쟁심 없이 평등한 관계 속에서 할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.

	14	직장 상사 및 동료들과 단순한 것이라도 도움과 조언, 충고를 주고 받고, 여러 가지를 공유할 수 있는 직업 환경이 중요하다.
	15	인간에 대한 사랑을 갖고 진심을 다할 수 있는 일에 가치를 둔다.
	16	여러 가지 어려움에 놓여 있는 사람들을 도우며 나 자신을 성장시킬 수 있는 일에 가치를 둔다.
	17	객관적 사실(자료)보다 그 사람에게 도움이 되는 여러 가지 상황을 우선 고려한다.
	18	타인을 배려하고 돕는 일에 마음과 능력을 다하는 것에 가치를 둔다.
	19	바람직하거나 다른 사람에게 도움이 되는 일인지 우선 고려한다.
E (18)	1	권력(권한)을 쥌 수 있는 직업이 중요하다.
	2	사회적으로 높은 위신이나 명예를 얻을 수 있는 일이 중요하다.
	3	내가 속해 있는 조직이나 모임의 지도자가 되는 것이 중요하다.
	4	일을 잘하면 정기적으로 승진될 수 있는 일이어야 한다.
	5	다른 사람들에게 영향력을 발휘할 수 있는 일인지가 중요하다.
	6	조직이나 단체의 나아갈 방향을 제시할 수 있는 일인지가 중요하다.
	7	사회적으로 지위가 높은 직업을 우선 고려한다.
	8	책임자로서 사람들을 관리·평가하는 일을 한다.
	9	무언가를 결정(행동)할 때 나와 조직의 이익을 우선 고려한다.
	10	성과에 대한 보상(권력, 지위, 보상 등)이 일을 열심히 하는 주 동기가 된다.
	11	간섭받지 않고 스스로가 주체가 되어 여러 사람을 이끄는 일을 한다.
	12	의견이 많아 제대로 일을 처리하지 못할 때 자신이 주도적으로 처리한다.
	13	내가 리더가 되어 대부분 진행하는 것이 중요하다.
	14	소수의 타인에게 다소 피해가 가더라도 전체를 위해서는 어쩔 수 없다고 생각한다.
	15	자신이 결정하고 추진한 일에 대해 어떤 식으로든 끝까지 책임지고 완수하려고 한다.
	16	경쟁에서는 무조건 이기려고 한다.
	17	승진해서 중요업무를 맡는 것이 중요하다.
	18	권력(권한)을 가질 수 있다면 일부 위험을 감수할 수 있다.
C (15)	1	정해진 관례에 따라 일하는 것이 중요하다.
	2	정해진 원칙에 따라 일이 이루어지는 직업을 우선 고려한다.
	3	안정적으로 종사할 수 있는 직업을 갖는 것이 중요하다.
	4	정년까지 일할 수 있는 직업을 가지는 것은 무엇보다 중요하다.
	5	주변이 쾌적해야 하며 정리·정돈이 잘 되어 있는지가 중요하다.
	6	일의 능률을 위해 작업환경이 제대로 갖추어지는 것은 무엇보다 중요하다.
	7	사무 업무와 같이 일정하게 주어진 작업환경에서 일을 하는 것이 중요하다.
	8	위험부담이 조금이라도 있는 새롭게 도전하는 일은 하지 않는다.
	9	지위체계가 명확하고 각자의 역할이 분명한 직업이 우선이다.

	10	직업과 업무 모두가 계획대로 운영하고, 거의 변화가 없는 일을 한다.
	11	조건이 좋은 새 직장보다 현재 근무하고 있는 익숙한 직장에서 계속 일을 한다.
	12	변화가 필요한 일보다 정해진 절차대로 처리하는 업무를 한다.
	13	안 해본 것을 시도해보는 것보다 정해진 업무를 한다.
	14	일정한 시간 안에 정해진 업무를 수행하는 것이 중요하다.
	15	업무를 처리할 때 융통성을 발휘하기보다는 계획한 대로 일정하게 처리하는 것은 중요하다.

<부록 7> 제3차 문항 선정 과정의 ‘Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도 시안’

번호	문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다.
1	생산품이나 기술 등을 설계하거나 제작·개발할 수 있는 전문적인 일은 나에게 매우 의미 있는 일이다.	①	②	③	④	⑤
2	일을 할 때 기구나 도구 등의 활용 여부가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 신체적 능력과 기술을 발휘할 수 있는 직업을 선택하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4	전문적 기능이나 기술을 인정받을 수 있는 직업이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 기술을 업무에 사용할 수 있다고 느낄 때 직업만족감은 높아진다.	①	②	③	④	⑤
6	실용적인 해결 방법에 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
7	실재적이고 구체적으로 눈에 보이는 사물과 관련된 일에 특히 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
8	야외 현장에서 하는 일이 편하다.	①	②	③	④	⑤
9	간단명료하고 단도직입적으로 의사전달이 되는 작업환경이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
10	분명한 일과 실리적인 결과물을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
11	체계적이거나 정밀한 작업 기술이 필요한 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
12	특수한 기술, 지식 등이 필요한 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
13	일에 대한 기술, 기능, 전문성 등에 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
14	기계나 장치 등과 같은 사물에 대한 탐색 및 다루는 활동은 의미 있는 일이다.	①	②	③	④	⑤
15	새로운 지식을 연구하여 호기심을 만족시키는 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
16	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
17	연구를 통해 무언가를 밝혀내는 직업(학자, 과학자, 의사, 연구원 등)을 나는 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
18	어떤 현상을 탐구하는 활동이 가치 있다.	①	②	③	④	⑤
19	지적이고 논리적인 능력이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
20	독립적으로 연구를 지속할 수 있는 환경인지 여부가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
21	나의 전공 분야 지식을 활용하여 새로운 것을 발견하고 분석하는 것은 의미 있는 일이다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 일을 할 때 논리적이고 객관적인 자료가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
23	일과 관련된 공부(이론, 지식 등)를 계속할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.	①	②	③	④	⑤

24	나는 더 배울 기회를 보장받는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
25	일하면서 계속 스스로 발전할 수 있고, 능력을 개발할 수 있는지 여부가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
26	일하면서 지식(학문)을 논할 수 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
27	전공에 대한 전문적 지식 등 이론적인 지식의 성취가 중요하다	①	②	③	④	⑤
28	일하는데 합리적인 비판적 사고가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
29	나의 상상력으로 새로운 것을 창조할 수 있는 일을 하는 것이 의미 있다.	①	②	③	④	⑤
30	새로운 상황에서 일을 하는 것은 매우 고무적인 일이다.	①	②	③	④	⑤
31	나의 아이디어로 새로운 시도를 할 기회가 많은 일에 의미를 둔다.	①	②	③	④	⑤
32	독창적인 아름다움을 추구하고 표현할 수 있는 일에 의미를 둔다.	①	②	③	④	⑤
33	내가 맡은 일에 여러 가지 다양한 변화를 줄 수 있는 직업을 우선 고려한다.	①	②	③	④	⑤
34	예술적 관념을 표현할 수 있는 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
35	예술적 재능을 발휘하여 표현할 수 있는 일인지가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
36	나만의 개성 있는 생각을 표현할 수 있는 일을 우선 고려한다.	①	②	③	④	⑤
37	타인의 시선에 개의치 않고 내가 생각하는 대로 표현(행동)할 수 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
38	아름다운 것에 많은 관심을 두고 다양한 심미적 표현을 할 수 있는 분야인지가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
39	아이디어를 자유롭게 표현할 수 있는 분위기에서 일을 하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
40	나의 아이디어로 기존의 것을 변화시키거나 새로운 것으로 창조할 수 있는 일인지가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
41	남들과 다른 발상에 대한 인정이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
42	문제를 해결할 때 협동적인 것보다는 나의 직관대로 혼자 해결할 수 있는 일인지가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
43	한 분야에 대해서도 상황에 따라 새롭고 다양한 접근 방식을 찾을 수 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
44	다른 사람을 도울 수 있는 일을 한다는 것을 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
45	다른 사람들과 함께 일할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
46	조용한 사무실에서 일을 한다는 건 힘든 일이다.	①	②	③	④	⑤
47	나는 타인의 성장을 돕는 일에 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
48	타인의 어려움을 돕는 과정에서 어느 정도의 개인적인 희생도 감수할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
49	동료직원들과 친밀하고 좋은 분위기의 직장에서 일하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
50	서로에게 도움이 될 수 있는 관계가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
51	서로 도우면서 좋은 결과를 창출할 수 있는 곳에서 일을 하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
52	직업생활에서 인간관계가 매우 중요하다고 생각한	①	②	③	④	⑤

	다.					
53	동료 간에 경쟁심 없이 평등한 관계 속에서 할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
54	직장 상사 및 동료들과 사소한 것이라도 도움과 조언, 충고를 주고받고, 여러 가지를 공유할 수 있는 직업 환경이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
55	인간에 대한 사랑을 갖고 진심을 다할 수 있는 일은 나에게 매우 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤
56	여러 가지 어려움에 놓여 있는 사람들을 도우며 나 자신을 성장시킬 수 있는 일에 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
57	객관적 사실(자료)보다 그 사람에게 도움이 되는 여러 가지 상황을 우선 고려한다.	①	②	③	④	⑤
58	타인을 배려하고 돕는 일에 마음과 능력을 다하는 것에 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
59	권력(권한)을 가질 수 있는 직업이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
60	사회적으로 높은 위신이나 명예를 얻을 수 있는 일이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
61	내가 속해 있는 조직이나 모임의 지도자가 된다는 것은 중요한 일이다.	①	②	③	④	⑤
62	다른 사람들에게 영향력을 발휘할 수 있는 일인가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
63	조직이나 단체의 나아갈 방향을 제시하는 것은 중요하다.	①	②	③	④	⑤
64	사회적으로 지위가 높은 직업을 우선 고려한다.	①	②	③	④	⑤
65	책임자로서 사람들을 관리·평가하는 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
66	나와 조직에 이익이 될 수 있는지 여부가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
67	성과에 대한 보상(권력, 지위, 보상 등)이 일을 열심히 하는 주 동기가 된다.	①	②	③	④	⑤
68	다른 사람의 간섭을 받지 않고 나 스스로가 주체가 되어 여러 사람을 이끄는 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
69	소수의 타인에게 다소 피해가 가더라도 전체를 위해서는 어쩔 수 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
70	내가 결정하고 추진한 일에 대해 어떤 식으로든 끝까지 책임지고 완수하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
71	경쟁에서는 이기는 것은 중요하다.	①	②	③	④	⑤
72	승진해서 중요업무를 맡는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
73	권력(권한)을 가질 수 있다면 일부 위험을 감수할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
74	정해진 관례에 따라 일하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
75	정해진 원칙에 따라 일이 이루어지는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
76	안정적으로 종사할 수 있는 직업을 갖는 것이 무엇보다 중요하다.	①	②	③	④	⑤
77	정년까지 일할 수 있는 직업을 가지는 것은 무엇보다 중요하다.	①	②	③	④	⑤
78	업무 환경이 쾌적해야 하며 정리·정돈이 잘 되어 있는지가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
79	일의 능률을 위해 작업환경이 제대로 갖춰졌는지	①	②	③	④	⑤

	여부를 나는 매우 중요하게 생각한다.					
80	사무 업무와 같이 일정하게 주어진 작업환경에서 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
81	새롭게 도전하는 일은 되도록 하지 않으려고 한다.	①	②	③	④	⑤
82	지위체계가 명확하고 구성원 각자의 역할이 분명한 직업이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
83	계획에서 벗어나지 않게 일을 하는 것을 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
84	조건이 좋은 새 직장보다 현재 근무하고 있는 익숙한 직장에서 계속 일을 하는 것이 낫다.	①	②	③	④	⑤
85	안 해본 일을 시도하는 것보다 정해진 업무를 하는 것이 낫다.	①	②	③	④	⑤
86	일정한 시간 안에 정해진 업무를 수행하는 것을 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
87	일을 할 때 매뉴얼이 있는 것이 무엇보다 중요하다.	①	②	③	④	⑤

<부록 8> 선정된 6개 요인별 87개 전체 문항의 요인분석 결과

문항 번호	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6
56	.76					
58	.75					
55	.74					
48	.70					
47	.68					
49	.67					
50	.63					
51	.62					
52	.62					
44	.60					
54	.58					
45	.55					
57	.52					
53	.52					
26		.72				
19		.67				
18		.66				
17		.66				
23		.63				
16		.63				
27		.61				
24		.54				
20		.54				
22		.54				
28		.51				
15		.49				
21		.49				
25		.39				
6			.59			
1			.55			
10			.55			
13			.55			
2			.53			
5			.53			
7			.53			
4			.49			
14			.47			
12			.44			
67			.40			
11			.39			
9			.39			
78			.38			
3			.37			
79			.34			
43			.33			

46							
70							
38							
34							
35							
36							
32							
40							
37							
42							
39							
33							
41							
31							
29							
8							
30							
61							
64							
60							
62							
59							
65							
72							
73							
63							
66							
71							
68							
69							
85							
83							
74							
75							
81							
84							
82							
80							
87							
86							
76							
77							
고유값	15.34	7.22	5.48	3.78	3.11	2.77	
설명량	17.64	8.30	6.30	4.35	3.57	3.19	
누적변량(%)	17.64	25.94	32.24	36.59	40.16	43.34	

<부록 9> Holland 대학생 직업가치관 척도

다음은 여러분의 직업가치관에 대한 생각이나 태도에 대해 알아보기 위한 문항입니다. 현재 직업선택에 있어서 자신이 더 중요하게 여기고 있는 직업가치관과 가장 가까운 항목에 V표 해주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다.
1	생산품이나 기술 등을 설계하거나 제작·개발할 수 있는 전문적인 일은 나에게 매우 의미 있는 일이다.	①	②	③	④	⑤
2	일을 할 때 기구나 도구 등의 활용 여부가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 기술을 업무에 사용할 수 있다고 느낄 때 직업만족감은 높아진다.	①	②	③	④	⑤
4	실용적인 해결 방법에 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
5	실재적이고 구체적으로 눈에 보이는 사물과 관련된 일에 특히 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
6	분명한 일과 실리적인 결과물을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
7	일에 대한 기술, 기능, 전문성 등에 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
8	기계나 장치 등과 같은 사물에 대한 탐색 및 다루는 활동은 의미 있는 일이다.	①	②	③	④	⑤
9	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
10	연구를 통해 무언가를 밝혀내는 직업(학자, 과학자, 의사, 연구원 등)을 나는 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
11	어떤 현상을 탐구하는 활동이 가치 있다.	①	②	③	④	⑤
12	지적이고 논리적인 능력이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
13	독립적으로 연구를 지속할 수 있는 환경인지 여부가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
14	일과 관련된 공부(이론, 지식 등)를 계속할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
15	일하면서 지식(학문)을 논할 수 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
16	전공에 대한 전문적 지식 등 이론적인 지식의 성취가 중요하다	①	②	③	④	⑤
17	독창적인 아름다움을 추구하고 표현할 수	①	②	③	④	⑤

	있는 일에 의미를 둔다.					
18	예술적 관념을 표현할 수 있는 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
19	예술적 재능을 발휘하여 표현할 수 있는 일 인지가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
20	나만의 개성 있는 생각을 표현할 수 있는 일을 우선 고려한다.	①	②	③	④	⑤
21	타인의 시선에 개의치 않고 내가 생각하는 대로 표현(행동)할 수 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
22	아름다운 것에 많은 관심을 두고 다양한 심미적 표현을 할 수 있는 분야인지가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
23	아이디어를 자유롭게 표현할 수 있는 분위기에서 일을 하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
24	나의 아이디어로 기존의 것을 변화시키거나 새로운 것으로 창조할 수 있는 일인지가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
25	다른 사람을 도울 수 있는 일을 한다는 것을 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
26	나는 타인의 성장을 돕는 일에 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
27	타인의 어려움을 돕는 과정에서 어느 정도의 개인적인 희생도 감수할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
28	동료 직원들과 친밀하고 좋은 분위기의 직장에서 일하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
29	서로에게 도움이 될 수 있는 관계가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
30	인간에 대한 사랑을 갖고 진심을 다할 수 있는 일은 나에게 매우 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤
31	여러 가지 어려움에 놓여 있는 사람들을 도우며 나 자신을 성장시킬 수 있는 일에 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
32	타인을 배려하고 돕는 일에 마음과 능력을 다하는 것에 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤
33	권력(권한)을 가질 수 있는 직업이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
34	사회적으로 높은 위신이나 명예를 얻을 수 있는 일이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
35	내가 속해 있는 조직이나 모임의 지도자가 된다는 것은 중요한 일이다.	①	②	③	④	⑤
36	다른 사람들에게 영향력을 발휘할 수 있는 일인지가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
37	사회적으로 지위가 높은 직업을 우선 고려한다.	①	②	③	④	⑤

38	책임자로서 사람들을 관리·평가하는 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
39	승진해서 중요업무를 맡는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
40	권력(권한)을 가질 수 있다면 일부 위험을 감수할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
41	정해진 관례에 따라 일하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
42	정해진 원칙에 따라 일이 이루어지는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
43	새롭게 도전하는 일은 되도록 하지 않으려고 한다.	①	②	③	④	⑤
44	지위체계가 명확하고 구성원 각자의 역할이 분명한 직업이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
45	계획에서 벗어나지 않게 일을 하는 것을 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
46	조건이 좋은 새 직장보다 현재 근무하고 있는 익숙한 직장에서 계속 일을 하는 것이 낫다.	①	②	③	④	⑤
47	안 해본 일을 시도하는 것보다 정해진 업무를 하는 것이 낫다.	①	②	③	④	⑤
48	일을 할 때 매뉴얼이 있는 것이 무엇보다 중요하다.	①	②	③	④	⑤