

Holland 성격이론의 국내 연구동향 및 한국 내담자에 대한 적용가능성 탐색

이제경(李濟慶)*

논문 요약

본 연구에서는 국내·외 진로상담 장면에서 가장 널리 활용되고 있는 Holland 성격이론의 주요 기본 가정 및 특징을 살펴보고, 지금까지 한국에서 진행된 주요 연구결과를 중심으로 국내 연구동향을 살펴보고자 하였다. 이에 근거하여 Holland의 성격이론이 국내 상담 장면에서 어떠한 활용점과 한계를 지니는지를 알아봄으로써 한국 내담자에 대한 Holland 이론의 적용가능성을 탐색하였다. 국내에서 이루어진 총 28편의 논문을 바탕으로 그 연구 주제와 내용을 분석한 결과, 관련 검사도구의 표준화 및 타당화 연구, Holland 직업흥미 유형과 성격요인 관련 연구, 주요 개념의 타당성 연구, 문화적 타당도 및 구성타당도 검증 연구 등이 중점적으로 이루어진 것으로 나타났다. 따라서, 이러한 연구결과들이 우리나라 상담자들에게 주는 실제적 의미와 주요 시사점에 대한 논의 하였으며, 추후 연구를 위한 제언을 다루었다.

■ 주요어 : Holland성격이론, 국내연구동향, 적용가능성

I. 서론

우리가 RIASEC이론 혹은 Holland이론이라고 부르는 성격이론은 J. L. Holland(1919-2008)에 의해 주창된 이론으로서, 지금까지 직업심리학과 진로상담분야에서 가장 큰 영향을 미친 이론

* 한국 기술교육대학교 교양학부·테크노인력개발전문대학원 진로 및 직업상담 전공 조교수

으로 평가된다. 1973년 Holland가 『Making Vocational Choices』를 출판한 이래로, 지금까지 직업심리학 분야에서 가장 많이 인용되어왔고, Holland의 RIASEC 육각모형은 직업심리학에서의 아이콘이 되었다.

특히, Holland 이론이 6가지의 성격유형을 육각형(hexagon)으로 구조적으로 배열한 것은 직업심리학의 역사상 가장 잘 검증된 결과물로 평가되고 있고(Rounds, 1995), 성격적 유형과 일환경을 대응적인 구인(constructs)과 분류를 이용해서 직업을 심리적인 특징에서 기술하였다는 점에서 그 유용성이 높다. Holland이론의 강력하면서도 단순화되어있는 육각모형은 흥미측정에 있어서 조직, 구조, 단순화, 발전된 해석이 이루어지도록 하는데 크게 영향을 미쳤다. 이러한 Holland의 육각모형은 복잡한 직업세계를 단순화하고 해석하는데 매우 유용한 방식으로서, 그 어떤 이론이나 형태로도 Holland가 지금까지 이론적 연구자들과 응용적 입장에서의 현장의 상담가들에게 더 유용하게 기여하지는 못했을 것이다(Campbell & Borgen, 1999).

우리나라 역시 Holland 흥미이론은 다양하게 활용되고 있다. 상담 및 진로지도 현장에서의 검사의 해석은 물론, 각종 진로 집단 프로그램의 개발에서 기초 이론으로서 그 어떤 이론보다도 많이 활용되고 있다. 1999년부터 2000년 1/4분기까지 전국 16개 시·도 청소년종합상담실에서 Holland이론에 기초한 적성탐색검사 및 진로탐색검사(1,169건)와 노동부 직업흥미검사(714건)를 많이 사용한 것으로 나타났으며(김영빈, 2000), 전국 고용지원센터에서는 1998년부터 구직자와 청소년에 대한 직업선택과 진로지도를 위하여 직업선호도검사 및 청소년용 직업흥미검사를 개발·보급되어, 2001년 507,879건 및 2002년 642,103건의 검사가 실시되었다(노동부, 2003).

그러나, Holland의 성격이론 또한 제한점 및 그 한계가 따른다. Holland(1997) 스스로도 다음과 같이 기술한 바 있다. 즉, 유형론은 개인과 환경간의 상호작용에 관한 가설들은 지지를 받지만 보다 많은 검증이 필요하며, 개인적인 발달과 변화에 관한 설명도 어느 정도 지지를 받고는 있지만, 보다 종합적인 검증이 필요하다고 보았다. 또한, 직업분류는 유형을 평가하고자 하는 도구들에 따라 조금씩 차이가 나며, 특히, 교육, 성, 지능, 사회계층, 기타 다른 중요한 변인들을 포함하여 개인적이고 환경적인 관련성을 예측하려고 하지만, 진로이론이 이를 포괄하는데에는 아직 한계가 있다. 끝으로 과거에 발표된 연구뿐 아니라, 앞으로 발표될 연구 및 이론들까지도 포함하여 이론적 수정이 이루어져야 한다는 것이다.

또한, 비판적 관점에서 Krumboltz(1996)와 Savickas(1997)는 오래된 질서가 변화하고, 고용자들이 무엇이든 주어진 일을 잘 해내야 하는 요즘 상황에서, Holland 이론의 일치성에 대해 한계를 지적하였다. 즉, 같은 깃털을 가진 새라고 해서 반드시 함께 모일 필요는 없으며(Savickas, 1997), 매우 다른 특성을 가진 사람들 또한 주어진 환경에서 성공적으로 잘 지낸다라는 사실을 간과하고 있다는 것이다(Krumboltz, 1996). 직업에서의 이질성은 오늘날 더욱 중요하게 여겨지며, 일치성은 더 이상 과거에서처럼 그렇게 가치로운 개념이 아니다(Chartrand와 Walsh, 1999).

이러한 관점에서 Holland 이론의 가정이나 원리들을 무조건적으로 상담 장면이나 내담자에게 적용하는 것은 무리일수 밖에 없다.

특히, 최근에는 Holland 이론이 여섯 가지의 성격과 직업 환경을 유형화 하는데 있어서 '문화적 특성(in our culture)'을 전제하고 있다는 점을 고려해볼 때, 많은 연구에서 과연 6가지의 유형화가 가능한지, 혹은 그 여섯가지의 유형이 홀랜드가 제시한 대로 R, I, A, S, E, C의 순서대로 나타나고 있는지, 또한, 육각모형이 제대로 반영되는지 등 문화적 타당성에 관심을 가져왔다. 많은 연구에서 다양한 문화권에서 Holland 직업흥미이론의 적합성에 대한 의문이 제기되고 있고 직업흥미구조가 성별 및 문화적 배경에 따라 다양하게 표현되고 있다는 점에서, 우리나라 진로상담 현장에서도 적합성 및 타당성에 대한 진지한 검토가 필요한 것으로 보인다(이계경, 2007).

따라서, 본 연구에서는 Holland 성격이론의 주요 원리와 기본 가정을 토대로 지금까지 한국에서 이루어진 주요 연구결과를 중심으로 국내에서 연구의 동향을 살펴봄으로써, Holland의 성격이론이 국내 상담 장면에서 어떠한 활용점과 한계를 지니는지를 알아보려고 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 'Holland 성격이론을 적용한 국내 연구들이 어떤 주제를 중심으로 이루어졌는가'와 '각 연구 주제별 연구결과의 내용은 무엇인가'를 연구문제를 설정하였다. 또한, Holland 이론이 우리나라 상담자들에게 주는 실제적 의미와 적용가치를 파악하고자 하였다.

II. 이론적 배경

Holland 이론의 핵심은 4가지의 주요가정과 5가지의 부가적 가정이다. 따라서 Holland가 제시한 주요 가정과 부가적 가정을 소개함으로써 Holland 이론의 주요 원리와 가정을 살펴보고, Holland 이론의 한계와 기여점을 살펴봄으로써 Holland 이론에 대한 전반적 평가를 다루고자 한다.

1. 주요 4가지 가정

다음의 4가지 가정은 본 이론의 핵심적 내용들로서, 성격유형과 환경 모델의 특성을 말하며, 어떻게 유형과 모델이 결정되며, 또 어떻게 성격유형과 모델이 직업적, 교육적, 사회적 현상들 속에서 상호작용하는지를 보여준다.

첫째, 우리의 문화에서, 대부분의 사람은 6가지 성격유형(실제적, 탐구적, 예술적, 사회적, 기

업가적, 관습적 유형)중의 하나로 분류될 수 있다. 그러나, 여기서 말하는 유형은 이론적이거나 혹은 이상적인 유형으로, 우리가 실제 사람을 측정해서 얻는 것과는 다를 수(against) 있는 일종의 모델이다.

둘째, 환경에도 6가지 직업 환경유형(실제적, 탐구적, 예술적, 사회적, 기업가적, 관습적인 유형)이 있다. 각 환경 유형은 주어진 성격유형에 의해 결정되며, 환경은 특정한 문제와 기회를 포함한 물리적인 환경에 의해서 특징 지워진다. 예를 들어, 실제적인(R)환경은 실제적인(R) 성격유형의 사람들에 의해서 지배된다. 즉, 실제적인(R)환경에 있는 대다수의 사람들은 실제적인(R) 성격유형과 유사하다. 그리고, 관습적인(C) 환경은 관습형(C)의 사람에 의해서 지배된다.

셋째, 사람들은 자신의 기술과 능력을 발휘하고 태도와 가치를 표현하며 이런 특징들과 부합되는 문제와 역할을 수행할 수 있는 환경을 찾는다. 즉, 실제적인(R) 성격유형을 가진 사람은 실제적인(R) 환경을 찾으려하고, 사회적인(S) 성격유형을 가진 사람은 사회적인(S) 환경을 찾으려 한다. 또한, 어떤 유형의 환경은 그 환경에 적당한 성격유형을 가진 사람들을 찾기도 한다.

넷째, 행동은 성격과 환경의 상호작용에 의해 결정된다. 따라서, 만약 사람과 환경의 성격 패턴을 안다면 그 둘 간의 성과 즉, 직업선택, 직업전환, 직업적 성취, 역량, 교육적 혹은 사회적 행동 등에 대해서 예측 할 수 있다.

2. 부가적 가정 5가지

Holland(1997)는 위에서 제시한 4가지의 주요 가정 외에도 아래의 5가지 이차적 가정을 제시함으로써 이론을 설명하고 있다. 이러한 5가지 가정은 사람과 환경 모두에 적용될 수 있는 것으로서 1차적 개념으로부터 나온 설명이나 예측을 타당화 하고자 하는데 목적이 있다.

○ **일관성(consistency)** : 성격유형과 환경 모형을 연결 지을 때, 어떤 쌍은 다른 쌍보다 더 가깝게 관련되어 질 수 있다. 예컨대 실제적(R)이면서 탐구적인(I) 성격유형을 가진 사람은 관습적(C)이면서 예술적인(A) 성격유형을 가진 사람보다 일관도가 높다. 즉, 일관도란 성격유형과 환경모형간의 관련정도를 의미하는 것으로 정육각형 모형 상의 두 유형 간 근접성에 따라 설명된다. 또한 이 개념은 흥미유형에서 뿐만 아니라 환경유형에서도 적용된다. [표 1] 은 일관성의 정도에 따른 유형간의 관계를 보여준다. 이때, 높은 일관성 수준은 긍정적 특징이며, 일경력이나 진로결정의 방향 면에서 안정성을 가진다. 일관성과 관련하여 최근에 Holland(1997)는 포부의 일관성(coherence)과 일 경력(work history)의 일관성을 더 추가적으로 제시하였다 (Reardon & Lenz, 1999).

<표 1> 일관성의 정도 (Holland, 1997)

일관성의 수준	성격패턴
높음	RI, RC IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE, CR
중간	RA, RE, IS, IC, AR, AE, SI, SC, EA, ER, CS, 차
낮음	RS, IE, AC, SR, EI, CA

○ **변별성(differentiation)** : 변별성은 사람이나 환경이 얼마나 잘 구별되는지를 의미한다. 예를 들어 어떤 사람은 특정 직업흥미유형과 유사하면서 다른 유형과는 유사하지 않을 수 있고, 환경도 마찬가지로 어떤 한 가지 유형에만 지배되는 경우가 있다. 이와는 반대로 여러 가지 흥미유형과 골고루 유사한 사람이나 6가지 흥미유형과 비슷한 특징을 가진 환경은 잘 구분되어지지 않게 된다. 이 변별성은 직업적 흥미 특성이 얼마나 뚜렷하게 나타나는가를 나타낼 수 있다. 변별도가 높은 사람은 일에서 경쟁력이 높고, 만족도도 높을 것이며, 사회적이고 교육적 행동에서도 적절히 개입할 것이라는 것이다. 그러나, 이 변별성은 측정하고 그 가치를 구인으로 인정하는데 있어서 여러 논의가 있어왔는데, 연구를 통한 지지가 가장 낮고, 다른 가정에 비해서 취약하다. 그럼에도 불구하고, 변별력은 현장에서 중요하게 사용되고 있는데, 상담자와 내담자 모두에게 있어서 모든 것에 흥미가 있거나 혹은 어떤 것에도 흥미가 없는 경우, 내담자의 진로결정이 왜 어려움을 겪는지를 보여줌으로써 도움이 된다(Reardon & Lenz, 1999).

○ **정체성(identity)** : 개인의 정체성은 분명하고 안정된 인생의 목표, 흥미, 재능을 가짐으로써 얻게 되며, 환경적 정체성은 환경이나 조직이 분명하고 통합된 목표, 일, 보상이 일관되게 주어질 때 생긴다. 즉, 자신에게 갖는 정체성 또는 환경에 대해 갖는 정체성이 얼마나 분명하고 안정되어있는가를 평가하는 것이다. Holland 이론의 가장 핵심적 과정은 한 개인의 성격이 직업명에 투사된다는 것이다. 그 투사과정은 내적 외적 요인들에 따라 나타나는데, 성격의 명확성과 관련된다. 1997년 가장 최근 버전에서 정체감의 역할이 주요하게 다루어졌고, 이는 문화, 성역할, 자기효능감 등이 투사 과정이나 그 과정에서 개인에게 다시 영향을 줄 수 있다고 보았다. 따라서, 결정이 되고나서라도 지속적으로 개인의 진로 결정을 명료히 하고 확인할 필요가 있다.

○ **일치성(congruence)** : 일치성(Congruence)은 개인과 직업 환경 간의 적합성 정도에 대한 것으로서 사람의 직업적 흥미가 직업 환경과 어느 정도 맞는 지를 의미한다. 예를 들어, 실제적인(R) 성격유형을 가진 사람은 실제적인(R) 환경에서 활발하게 활동한다. 즉, 환경은 그 환경에 맞는 흥미유형을 가진 사람들에게 더 많은 기회와 보상을 주기 때문에 서로 다른 흥미유형의

사람들은 각기 다른 환경을 필요로 한다. 일치도에 있어서는 육각모형을 사용하여 4가지 수준(예, R-R은 완전일치에서-> R-I 혹은 R-C, RA 혹은 RE, 끝으로 R-S는 가장 낮은 일치도 순으로)으로 제시하였다. 그러나, 이러한 가정 역시 논란이 제기되고 있다. 즉, 일치성과 만족도사이의 관련이 적다거나 혹은 연구 설계에 따라 광범위하게 차이가 있을 수 있다(Spokane, Luchetta, & Richwine, 2002). Chartrand와 Walsh(1999) 또한, 일치성의 타당도와 측정문제에 대한 비판을 제기한 바 있다.

○ **계측성(calculus)** : 계측성(calculus)은 흥미유형과 환경유형 간의 관계는 육각형 모형에 따라 결정할 수 있으며, 육각형 모형에서의 흥미유형 또는 환경유형 간의 거리는 그들의 이론적 관계와 반비례한다는 것을 시사하며 계측성을 통해 육각형은 개인 흥미들에 대한 일관성의 정도를 나타내주는 모형으로 활용될 수 있다.

III. 연구방법

본 연구에서는 국내 연구주제의 동향과 연구결과를 살펴보기 위해 문헌자료를 중심으로 분석하였다. 우선, 문헌검색과정에서 사용한 주요 용어는 'Holland', 'RIASEC', '성격이론', '직업흥미', '성격유형'이었으며, KERIS와 KISS, 국회도서관 등의 학술정보검색시스템을 활용하여 검색하였다. 검색결과, 1980년대 이전의 연구결과는 찾아보기 어려웠으며, 학위논문은 본 연구의 분석대상에서 제외하였다. 즉, 본 연구에서는 1980년부터 2009년 현재까지 주요 진로 및 상담관련 학회지에 수록된 국내연구들을 분석대상으로 하였다. 이 과정에서 검색된 목록을 연구자가 검토하여 Holland 성격이론과 무관하거나, 진로 및 직업상담분야에 해당하지 않는 내용은 제외하였다. 그밖에도, Holland 이론의 기초적 고찰연구(이종승, 2003; 이현림, 1997), 혹은 Holland이론을 타 이론과 비교, 통합하고자 하는 시도(Dawis와 Lofquist의 직업적응이론, 정철영, 1991; 수퍼의 발달이론, 임은경, 1997; 수퍼의 발달이론 외, 이희영, 2008; 사회학습이론, 천석준, 이기학, 2008)로서 이루어진 문헌들은 리뷰에서 생략하였다. 최종적으로 학술지 논문 26편과 학회발표논문 2편을 포함하여 총 28편을 선정하였다.

앞서 제시한 바와 같이, 본 연구에서는 'Holland 성격이론을 적용한 국내 연구들이 어떤 주제를 중심으로 이루어졌는가'와 '각 연구 주제별 연구결과의 내용은 무엇인가'라는 연구문제에 따라 연구들을 주제별로 분류하고 이를 중심으로 연구결과들을 종합, 분석함으로써 국내에서의 Holland 이론의 적용과정에서의 활용가치 및 제한점 등에 대한 시사점을 추출하고자 하였다.

연구주제를 분류하는 기준에 있어서 안창규, 최태진, 홍준자(2005)는 근래 수행되고 있는 국내외 Holland 성격유형론 관련 연구들을 크게 두 가지로 대별하여 언급한 바 있다. 즉, 직업적 성격유형론에 바탕을 둔 응용·적용연구와 이론의 타당화 관련 연구로 구분하였는데, 진로상담 프로그램 개발이나 전직·이직을 위한 전략개발연구, 직업코드 사전의 편찬 등이 전자에 속하며, 분화도¹⁾ 및 일관도 등의 개념 정교화 연구, 직업적 성격유형의 인성적 특성을 체계화한 연구, 육각모형의 구조 타당성 연구 등은 후자에 속한다고 보았다. 본 연구에서는 이러한 기준을 적용하여 볼 때, 전자에 해당하는 주제로서 관련 검사도구의 표준화 및 타당화 연구를 분류하였으며, 그밖에도 국내 연구에서도 다수의 학위논문이 Holland 이론을 적용한 각종 프로그램개발과 효과 연구가 이루어지고 있으나 본 연구에서는 분석에서 제외하였으며, 특히, 전직이나 이직을 위한 전략 개발 등의 폭넓은 응용·적용연구는 거의 찾아보기 어려웠다는 점에서 국내 연구에서도 활발한 시도가 이루어져야 할 것이다. 본 연구에서는 후자에 해당하는 부분에 대한 좀 더 세부적 분석이 이루어졌다고 할 수 있으며, 이러한 연구주제의 분류가 타당한지에 대해서는 진로관련 교수 1인과 박사과정 생 3인의 검토를 거쳤다.

즉, 본 연구에서는 총 28편의 논문은 연구내용을 중심으로 연구주제의 유사성 및 관련성에 따라 연구자가 다음과 같이 분류하였으며, 해당주제의 논문 편수는 각각 다음과 같다. 1) 관련 검사도구의 표준화 및 타당화 연구 3편, 2) Holland 직업흥미 유형과 성격검사 관련 연구 총 10편 중 (1) 5요인 성격모형과의 관계 연구 4편, (2) MBTI 성격유형과의 관계 연구 6편, 3) 주요 개념(일치성, 일관성, 변별성)의 타당성 연구 6편, 4) 문화적 타당도 및 구성타당도 검증 연구 9편으로 각각 분류되었다.

IV. 연구결과

지금까지 Holland 이론의 주요 가정 및 부가적 가정들을 토대로 국내에서 진행된 Holland 이론 관련 문헌들을 연구주제에 따라 우선 분류하고, 영역별로 대표되는 주요 연구물들의 결과들을 중심으로 국내 연구동향 및 결과를 살펴보았다. 분류는 주로 관련 검사도구의 표준화 및 타당화 연구, Holland 직업 흥미 유형과 성격검사 관련 연구, 주요 개념(일치성, 일관성, 변별성)의 타당성 연구, 문화적 타당도 및 구성타당도 검증 연구로 이루어졌으며, 자세한 상세한 사항은 아래와 같다.

1) '분화도'란 원래 Holland 이론의 가정 중 'differentiation'을 의미하는 것으로서 본 연구에서는 '변별성'으로 번역하여 기술하였다.

1. 관련 검사도구의 표준화 및 타당화 연구

검사도구와 관련된 연구는 총 3편으로 한국 스트롱 직업 흥미검사의 표준화 연구(김정택, 김명준, 심혜숙, 2004), Holland와 Prediger의 직업흥미이론에 근거한 고등학생용 직업선호도 검사개발과 양호도 검증(성태제, 시기자, 2001), Holland식 흥미검사의 하위척도인 직업선호 척도의 타당성 연구(김완석, 이성준, 2005)가 이루어졌다.

우선, 김정택 외(2004)의 연구는 흥미특성을 측정하는 검사 가운데 가장 활용도가 높은 스트롱 직업흥미검사를 한국적 상황에 맞게 표준화하기 위해 고등학생 3,618명, 대학생 이상 일반인 12,932명을 표준집단으로 하였다. GOT, BIS, PSS 척도의 기준을 제작하고, 안정적인 신뢰도 계수와 척도간의 관련성에 있어 미국자료와 유사한 상관관계를 산출하였으며, GOT척도의 이론적인 구조에 적합한 공간상의 배열과 구조를 확인하였다. 결론적으로, RIASEC코드간의 관련성을 분석한 결과, Holland의 이론적 주장과 일치하는 결과가 나왔는데, 인접한 코드와의 상관이 높고, 마주보고 있는 코드 간에는 .06에서 .14로 낮은 상관을 보고하였다. 한국의 기준 자료가 Holland 육각형 모형에 적합한 것으로 판단하였으며, 다차원 척도법에 의해 RIASEC의 위치와 거리를 확인한 결과, 순서는 동일하게 나타났으며 완벽하지는 않지만, 육각모형을 이루었다. 거리 역시 고등학생의 경우 44개(81%), 일반인의 경우 46개(85%)가 Holland 모형이 예측한 방향과 일치하는 것으로 나타났다. 완벽하지는 않지만, 한국판 스트롱 직업흥미검사의 GOT척도는 배열과 거리 면에서 육각모형을 부분적으로 충족하는 것으로 판단하였다. 다만, BIS척도들이 동일요인으로 묶이지 않고 GOT척도와 BIS척도간의 상관이 역시 불일치하는 경우가 있었다.

두 번째로 성태제, 시기자(2001)는 Holland와 Prediger의 직업흥미이론에 근거한 고등학생용 직업선호도 검사(UNIACT; Revised Unisex Edition of the ACT Interest Inventory, 1995)개발과 양호도 검증을 하였다. 총 90문항 개발하여 두 차례의 예비검사를 거쳐, 수정보완 후 전국 고등학생 1445명을 대상으로 본 검사 실시하였는데, 탐구형(I)과 진취형(E), 관습형(C)과 사회형(S)의 관계를 제외한 나머지 인접유형 간 상관이 높게 나타났다. 또한, Prediger의 4가지 유형 중, 사고형과 자료형의 관계를 제외하고 인접 유형간의 상관이 높게 나타났으며, 요인분석을 통한 구인타당도 검증결과, 6유형의 진취형과 4유형의 사물형에 해당하는 문항의 일부를 제외하고는 해당 유형의 특성을 잘 반영하는 것으로 나타났다. 따라서, 개별적으로 학생들에게 적합한 직업흥미 유형과 관련 직업군을 제시하는데 있어서 신중한 해석이 필요하며, 특히, UNIACT(1995)의 직업흥미구조가 우리나라의 직업흥미 구조와 다를 수 있음을 이해하고, 추후 연구의 필요성을 제기하였다.

끝으로 김완석, 이성준(2005)의 연구에서는 Strong 직업흥미검사의 317문항 중 137문항, Holland 진로탐색 검사의 258문항 중 72문항에 해당하는 직업선호 척도의 타당성을 연구하였

다. 연구결과, 직업선호 척도를 제거했을 때의 신뢰도가 증가하였으며, 이 척도가 전체 흥미검사의 내적 합치도를 감소시키고 있음을 발견하였다. 또한, 직업선호척도의 직업명이 가지는 사회적 명성점수(prestige)와의 유의미한 상관은 직업선호척도의 직업명이 사회적 명성과 관계있음을 보여줌으로써 즉, 순수한 흥미만을 반영하는 척도가 아니라는 견해를 나타냈다.

2. Holland 직업흥미 유형과 성격검사 관련 연구

여기서는 Holland의 직업흥미 유형을 다른 성격특성과의 비교연구를 통하여 6가지 유형의 특성들을 이해하고 그 관련성을 검증한 몇몇 연구들을 중심으로 살펴보고자 한다.

개인의 성격은 크게 특성과 유형, 두 범주로 구분할 수 있는데, 첫째, 성격특성 접근은 외향성, 개방성, 성실성, 호감성 및 정서적 불안을 측정하는 성격의 5요인과 두 번째, 유형적 접근방법은 MBTI에 의한 것이다(탁진국, 2003). 국내 연구 역시 이에 해당하는 총 10편의 논문은 이와 같은 맥락에서 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 즉, (1) 그 하나는 5요인 성격모형과의 관계를 토대로 이루어진 연구(문승태, 강남규, 2005; 박동진, 김성훈, 허영운, 1999; 박제일, 2004 등) 4편과 (2) MBTI 성격유형과의 관계를 중심으로 한 연구(김정신, 정민자, 1999; 박경, 강문희, 2000; 박명순, 2002; 이병임, 정순례, 2003; 이종승, 박재조, 2002; 탁진국, 2003 등) 6편으로 대별된다.

1) 5요인 성격모형과의 관계 연구

지난 30년간의 가장 대표적인 성격, 흥미 분야 연구는 5요인 이론과 Holland의 직업흥미 모형에 대한 연구이다(박동진 외, 1999). 많은 경험적 연구를 통해서 확인된 성격의 5요인은 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 및 경험에 대한 개방성으로 요약될 수 있다. Gottfredson, Jones와 Holland(1993), Tokar와 Swanson(1995), Schinka, Dye와 Crutiss(1997) 등은 성격과 흥미 관계를 연구하였고, 서로 다른 것을 측정하고 있는 요인은 무엇이며, 서로 중복적으로 예측하고 있는 요인은 무엇인가 확인코자 하였다. 즉, 그간 성격과 흥미가 거의 동일한 개념이라는 논의와 서로 다른 것이라는 주장에 대해서 명확히 결론내리기는 어렵다. 하지만, 어느 정도는 유사한 측면을 발견 할 수 있는데, 예를 들어, S, E유형은 외향성과, I, A 유형은 개방성과 관련이 있다거나(예, Gottfredson, Jones, & Holland, 1993; Costa McCrae, & Holland, 1984), C 유형은 성실성과 관련된다는 점(예, Gottfredson, Jones, & Holland, 1993) 등이다.

국내에서도 NEO-PI 5요인 성격이론과의 관계분석을 통해 직무수행 예측에 성격검사의 유용성이 확인됨에 따라(민병모, 이경임, 정재창, 1997; 박동진, 김성훈, 허영운, 1999; 유태용, 이도

형, 1997), 두 검사를 함께 사용하는 것의 유용성이 언급되었다. 우선, 성인과 대학생을 대상으로 한 연구가 박동건 외(1999)에 의해서 이루어졌다. Holland 흥미 모형(SDS, VPI, SVIB에 따라 구성한 192문항)과 5요인 성격모형(NEO-PI-R과 HPI(Hogan Personality Inventory), PRF(Personality Research Form, 16PF(16Personality Factor Questionnaire)를 참고하여 우리나라 정서 및 문화에 맞도록 수정 제작하여 사용하였고, 대학생집단에는 NEO-PI-R을 변안한 NEO인성검사(민병모, 이경임, 정재창, 1997)를 사용하였다. 연구결과, 성격의 5요인은 6개의 흥미유형 모두를 반영하지는 않는 것으로 나타났는데, 5요인 검사는 직업흥미, 가치관, 신념과 같은 측면을 주된 측정 영역으로 삼고 있는 흥미 검사와는 다른 영역을 측정하며, 개념적 유사성에도 불구하고 충분히 상보적으로 사용될 수 있음을 확인하였다. 즉, 흥미검사는 직업의 선택과 관련된 예측을 하는데 효과적이며, 성격검사는 직업선택 후 수행수준을 예측함에 있어서 타당하다는 점은 여러 연구(민병모, 이경임, 정재창, 1997; 유태용, 김명언, 이도형, 1997; 유태용, 이도형, 1997)에서 입증된 바, 직업흥미 검사와 더불어 성격검사를 함께 사용하는 것이 바람직할 것으로 보았다.

박제일(2004)의 연구에서는 임승환(2003)의 LCSI라는 Lim's Character Style Inventory 성격검사의 타당화를 위해 Holland 진로탐색검사(안창규, 1996)를 함께 사용하였다. LCSI는 MBTI와 NEO-PI의 특성을 통합해서 개발된 성격검사(임승환, 2003)로서, 국내 그룹의 신입사원 1189명을 대상으로 실시한 결과를 토대로 LCSI 4유형 5요인과 Holland검사의 6유형과 6요인을 상호 비교 분석하였다. 두 검사사이에는 상호관련성이 일관되게 나타나고 있는 것으로 밝혀졌으며, 특히, LCSI의 도전성과 Holland의 E, A, I유형과의 상관관이 있는 것으로 밝혀졌다. 그밖에도, 중학생 420명을 대상으로 한 문승태, 강남규(2005)의 연구에서는 NEO-PI와 안창규(1996)의 '진로탐색검사를 사용하였는데, 성격이 직업흥미 유형의 하위변인인 실제형(R)에는 설명력이 없었으나, 탐구형(I), 예술형(A), 사회형(S), 기업가형(E), 관습형(C)에서는 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 즉, 중학생들은 개방성이 높으면, 탐구, 예술, 기업가적인 직업을 선호하고, 외향성이 높으면 예술, 사회, 기업형 선호하고, 성실성이 높으면 탐구, 기업, 관습적인 직업을 선호하는 것으로 나타났다. 따라서, 직업정보를 제공할 때, 성격 등의 적성검사를 한 후 다양한 직업정보를 제공해주어야 한다고 보았다. 그러나 이러한 연구결과는 부분적으로만 기존의 연구결과들과 일치되고 있다는 점에서 추후 연구를 통한 지속적 검증이 요구되며, 상담현장에서의 해석 및 적용에 있어서도 다른 준거자료와의 종합적 해석을 통한 접근이 이루어질 필요가 있다.

2) MBTI 성격유형과의 관계 연구

국내에서 이루어진 Holland 이론과 MBTI 비교연구는 비교적 활발히 진행되어왔다. 주로 고

등학생(이종승, 박재조, 2000)과 대학생(김정신, 정민자, 1999; 탁진국, 2003), 여대생(박경, 강문희, 2000; 박명순, 2002; 이병임, 정순례, 2003)을 대상으로 하였다.

탁진국(2003)은 서울 2개 대학 518명을 대상으로, 스트롱 흥미검사와 MBTI가 어떻게 관련되어 있으며, 남녀별로 다르게 나타나는지 알아봄으로서 개인에게 보다 적합한 직업정보를 제공하기 위한 기본 모형을 제시하고자 하였다. 유의한 관계를 확인하였으며 남녀 성별에 따라 유사점과 차이점이 있는 것으로 나타났고, 이에 따른 상담방법 제시하였다. 그러나, 이러한 탁진국(2003)의 연구결과는 박경과 강문희(2000)의 연구결과와는 다소 차이점이 많은 것으로 나타났다. 박경과 강문희(2000)의 연구에서는 내향적일수록 관습적인 경향이 증가하고, 예술적이고 기업적인 경향은 감소하였으며, 감각적인 성향일수록 관습적인 경향 높고, 예술적 경향은 감소하였다. 또한, 사고적인 성향일수록 실제적, 탐구적, 관습적 성향 높고, 사회적이고 기업적인 면은 감소하였으며, MBTI의 사고형일수록 사회형에 속할 가능성 감소하였고, 감정적인 사람일수록 실제적인 경향 감소하였다. 탁진국(2003)의 연구에서는 실제형과 탐구형, 관습형은 MBTI의 T지표와 정적으로, 사회형과 기업형과는 역상관이 있는 것으로 나타났다.

또한, 김정신과 정민자(1999)의 연구는 남녀 대학생 1, 2학년 219명 대상으로 하였는데, 가장 높은 정적 상관은 직관형과 예술형, 판단형과 관습형, 감각형과 관습형으로, 부적상관은 감각형과 예술형, 내향형과 사회형, 인식형과 관습형인 것으로 나타났고, 이종승과 박재조(2002)의 연구에서는 외향선호 경향은 사업형이 가장 높고, 사무형이 가장 낮았으며, 내향 및 감각선호 경향은 사무형이 가장 높고, 예술형이 가장 낮게, 사고선호 경향성은 탐구형이 가장 높고 사회형이 가장 낮게, 판단선호 경향은 사무형이 가장 높고, 실제형이 가장 낮은 것으로 나타났다. 박명순(2002)은 전문대 여대생 548명을 대상으로 한 연구에서 감각형과 직관형의 차이가 두드러진 결과를 제시하였다. 즉, 외향형은 예술형, 사회형, 기업형과 상관. 직관형은 탐구형, 예술형, 관습형과 관련, 사고형은 실제형, 탐구형, 기업형, 관습형과 상관, 감정형은 사회형과 상관이 있는 것으로 나타났다.

전반적으로 볼 때, MBTI의 외향은 Holland의 예술형, 기업형과(박경, 강문희, 2000; 김정신, 정민자, 1999; 이종승, 2002; 박명순, 2002), 감각은 관습형과(박경, 강문희, 2000; 김정신, 정민자, 1999; 이종승, 2002), 사고는 탐구형과(박경, 강문희, 2000; 김정신, 정민자, 1999; 이종승, 2002; 박명순, 2002; 탁진국, 2003), 감정은 사회형과(박경, 강문희, 2000; 김정신, 정민자, 1999; 이종승, 2002; 박명순, 2002; 탁진국, 2003) 정적 상관이 있는 것으로 볼 수 있다. 끝으로, 이병임, 정순례(2003)는 전문대 여학생 125명 대상으로 MBTI 및 Holland 유형과 학업성취도 관계를 검토하였다. 결과에 따르면, I, S, C유형이 학업성취도와 정적상관을, 실제형과는 부적상관을 나타냈다. 이는 관습적, 사회적 유형이 학업성취도에 영향을 미친다는 최동선(1997)의 연구와 불일치한다.

3. 주요 개념(일치성, 일관성, 변별성)의 타당성 연구

Holland(1997)는 변별성이 높은 사람이 변별성이 높은 직업과 상호작용할 때 개인의 직업만족도나 성취도 등을 잘 예언할 수 있으나, 변별성이 낮은 사람과 낮은 직업이 상호작용할 때에는 이에 대한 예측력이 떨어진다고 가정하였다. 이러한 가정은 많은 연구에 의해 검증되어왔는데, Holland, Gottfredson과 Nafziger(1975)는 일관성과 변별성이 진로결정을 보다 자율적으로 만들고 진로선택의 안정성과 관련이 있다는 결론지었다. 또한, Gottfredson과 Holland(1990)는 일치성이 직업만족도와 의미 있는 관련이 있음을 보여주었다. 이러한 일치성, 일관성, 변별성 등과 관련된 국내연구는 총 6편을 찾아볼 수 있었는데, 주로 고등학생(구남희, 1998; 안창규, 최태진, 홍준자, 2005; 최동선, 정철영; 1996, 1997), 대학생(김지현, 박관성, 2007), 성인(곽필순, 김봉환, 2005)을 대상으로 이루어졌으며, 관련 변인 역시 직무만족 및 진로만족(곽필순, 김봉환, 2005; 김지현, 박관성, 2007), 진로결정수준(김지현, 박관성, 2007), 직업가치관(최동선, 정철영, 1996), 교육적행동(최동선, 정철영, 1997), 의사결정(구남희, 1998; 안창규, 최태진, 홍준자, 2005) 등으로 다양하다.

위의 국내 연구결과에 따르면, 일치성, 일관성, 변별성에 대한 가정은 서로 혼재되어있다. 즉, 대학생을 대상으로 한 김지현, 박관성(2007)의 연구에서는 일치성과 진로만족도 및 결정수준의 단순상관 관계는 만족스럽지 못한 것으로 나타났고, 다만 변별성이 진로만족도나 진로결정을 더 의미 있게 설명하는 것으로 나타났다. 이는 일치성이 학과만족도와 더 큰 상관이 있다는 연구(황매향, 2004)와는 또 불일치하지만, 성인들의 일치성과 직무만족도를 다룬 곽필순, 김봉환(2005)의 연구결과와는 일치한다. 그 밖에도 최동선, 정철영(1996, 1997)의 연구에서는 고등학생의 직업가치관이나 학업성취와 같은 교육적 행동에 있어서 일관성이나 변별성 가설을 입증하지 못하였다. 하지만, 의사결정을 다룬 두 연구(구남희, 1998; 안창규 외, 2005)에서는 일관성, 변별성의 타당성을 각각 확인하였다. 결과적으로, 가설이 지지된 몇몇 연구에서는 변별성에 따른 개입방법의 차별화나 각기 다른 특성에 대한 이해의 필요성을 언급하고 있지만, 여전히 많은 연구들은 이러한 혼재된 결과에 대해 연구자들은 문화적 차이나 측정의 문제 등을 제기되고 있는 실정이다.

4. 문화적 타당도 및 구성타당도 검증 연구

Holland(1997)가 자신의 기본 가정에 대한 다양한 문화적 타당화 연구결과를 제시하고 있지만, 많은 다른 연구자들에 의해 Holland 이론의 문화간 타당도에 대한 의문은 지속적으로 제기되어왔다. 과연 미국의 백인, 즉 표준집단이 아닌 다른 문화집단에서도 Holland가 제시한 여섯

가지 성격유형(RIASEC)이 과연 동일하게 존재하는지와 그 순서는 어떠하며, 정육각형의 형태인지 아닌지, 성별에 따른 차이는 없는지 등에 대한 연구이다. 이에 대한 가정은 주로, 원형순서모델(Circular-order model)과 정육각 모형모델 혹은 주변 관계가설(equidistance hexagonal model, 혹은 circumplex model)에 근거한다. 이때 원형 순서 모델은 6가지 유형이 RIASEC의 순서로 나타나는지와 인접한 유형은 덜 인접한 유형보다 또는 반대편 유형보다 상관이 높다는 가정이며, 정육각형 모형 모델 혹은 주변 관계가설은 여섯가지 흥미 유형들이 각각 같은 거리를 두고 위치하는 정육각형의 관계에 있다는 것이다(Rounds, Tracy, & Hubett, 1992). 많은 연구결과에 따르면 이러한 가정은 다른 문화권에서는 일치하지 않거나 혹은 덜 지지되는 것으로 나타나 성별, 인종, 문화에 따른 구분 없이 적용되는 것에 한계를 지적하고 있다(Rouns & Tracey, 1996; Hanse, 1987; Hansen et al., 1993; Gati, 1991). 특히, Holland(1992; 1997)가 제시한 '우리 문화에서는(in our culture) 대부분의 사람은 6가지 유형 중 하나로 분류될 수 있다'라는 첫 번째 가정에서 알 수 있듯이, 흥미의 발달에 문화적 영향이 얼마나 지대한지에 대해 주의를 기울일 필요가 있다.

국내에서도 최근 이와 관련하여 연구가 활발하다. 공운정(2005)은 리뷰논문을 통해서 Holland이론의 직업흥미의 구조와 흥미와 직업행동과의 관련성을 경험적으로 검증한 1991-2005년까지의 국내 논문들을 중심으로 총 11편의 논문을 분석하였는데, 한 연구를 제외하고는(서민희, 성태제, 2001) 유형들 간의 상관에 대한 가정(예, $RI > RA > RS$)이 평균적으로는 지지되는 것으로 나타났다(김정택, 김명준, 심혜숙, 2004; 성태제, 시기자, 2001; 안창규, 1996; 이종승, 2002; 임언, 진미석, 2001). 또한, Holland의 여섯 가지 유형에 관한 요인분석결과 비교적 분명히 드러나는 요인은, R, I, A, S이며 E와 C가 한 요인으로 묶여 나타나는 것으로 보았다. 그밖에도 직업흥미의 유형과 구조에 관하여는 대체적으로 흥미의 순서는 지지받지만, 흥미 유형간의 동일한 거리, 즉 정육각형의 구조는 대상 집단에 따라 다르게 나타났다. 즉, 중, 고등학생을 대상으로 한 연구(예, 김정택, 김명준, 심혜숙, 2004; 서민희, 성태제, 2001; 성태제, 시기자, 2001; 안창규, 1996; 이현립, 최창식, 박인숙, 2004; 임언, 진미석, 2001; 최동선, 정철영, 1997)에서 흥미는 순환 순서 가설에 따르지 않는 결과가 많지만, 대학생의 흥미구조(김정택, 김명준, 심혜숙, 2004; 안창규, 1996; 이종승, 2002; 탁진국, 1995; 황매향, 2004)는 Holland가 제안한 흥미의 순서와 일치하는 순서를 나타낸다고 보았다. 즉, 가설은 아시아계 미국인, 일본의 대학생, 우리나라 중고등학생 들에게는 지지 되지 않았고, 다만, 우리나라 대학생들의 경우는 흥미구조가 육각형으로 나타난다는 증거가 두 연구에서 제시되었다.

그밖에도, 김완석, 허창구(2005)에 의하면, 탐구형과 실제형이 근접하고, 사무형과 진취형이 근접함으로써 육각형 모형과 일치하지 않거나, 김희정(2007)의 연구에서는 순서는 지지되었으나, 같은 거리를 두고 배치되었을 것이라는 가정. 즉, 정육각형은 아닌 것으로 나타났다. 또한,

대학생을 대상으로 한 이상희, 이제경(2008)의 연구에서는 전체적으로 IRASEC의 순서로 나타났으나, 직업흥미구조는 정육각형이 아닌 육각형 모형으로 나타났다. 또한, 성별에 따른 차이가 국내외 많은 연구에서 확인되고 있는데, 이는 두 가지 관점에서 확인할 수 있다. 하나는 남여에 따른 선호 유형의 차이이다. 즉, 국내외 많은 연구에서 남자는 R과 I, 여자는 S와 A를 주로 선호하는 것으로 나타나는데(김정택, 김명준, 심혜숙, 2004; 안창규, 1996; 최동선, 정철영, 1997; 황매향, 2004), 이는 성역할 사회화에 따른 결과라고 볼 수 있다. 다른 하나는, 순환 순서나 육각형 모양에 관한 차이인데, 이상희, 이제경(2008)의 연구에서 보면, 남자는 RIASEC로 나타났지만, 여자의 경우, IRASEC로 나타나 성별에 따른 차이가 확인되었다. 이는, 남학생은 비교적 Holland의 모델에 가깝게는 나타났으나 완벽히 정육각형 모델을 나타내지는 못하였으며, 여학생은 더 이탈된 모습을 보인 김희정(2007)의 연구와 어느 정도 일치하며, 탁진국(1995)의 '여자의 직업흥미구조가 정육각형에 근접 한다'는 연구결과와는 다르지만, 오히려 Holland(1985)가 '여성에 대한 자료는 남성의 자료보다 더 기이해질 수 있다'는 주장과 일치하는 것으로 볼 수 있다. 그밖에도 성별에 따라 남자는 SE를, 여자는 RI를 유사하게 인식하는 것으로 나타나는데(Fouad et al., 1997; 김완석, 허창구, 2005; 김희정, 2007; 허창구, 2002;), 특히 몇몇 연구(예, 김희정, 2007; 이상희 외, 2008)에서 보면, 여학생의 경우는 R과 I가 매우 가깝게 모여 나타난다. 이는 한국사회에서 남녀가 가지는 직업에 대한 인식의 차이를 보여주는 것으로서 각자 사회문화적으로 기대되는 성역할과 직업에 대한 이해가 다르게 형성되는 것으로 볼 수 있다.

끝으로, 우리나라의 경우 이론을 무조건 받아들여 이를 응용한 연구가 주이며, 이론연구는 3편에 불과하다(공윤정, 2005). 특히, 직업적 성격유형에 바탕을 둔 응용 및 적용 연구로서 각종 집단 상담 및 교육 프로그램개발이나 효과연구가 학위논문을 위주로 활발히 이루어지고 있는데, 본 연구에서는 다루지 않았으나 무엇보다 이론의 기본적 가정과 측정 도구에 대한 타당성 검토가 우선적으로 필요할 것으로 보인다.

V. 결론 및 논의

지금까지 Holland 성격특성 이론의 주요 가정 및 원리를 살펴보고, 국내에서 이루어진 연구물들을 중심으로 연구주제의 분류를 통해 그 연구결과들을 통한 시사점들을 도출하고자 하였다. 궁극적으로 이론이 한국의 내담자에게 올바르게 적용되고, 유용하게 활용될 수 있는 적용 가능성과 추후 연구에서의 시도해야 할 측면들에 대한 사항을 제시하고자 한다.

1. 검사해석에서의 적용(일치성, 일관성, 변별성 등)

우선, 일치성을 해석하는데 있어서는 일차적으로 개인의 흥미유형과 직업유형이 일치하는가에 적용할 수 있지만, 또 다른 하나는 표현된 흥미 즉, 희망 직업들의 성격특성 유형과 측정된 (assessed) 흥미간의 일치여부에 적용할 수 있다. 이는 내담자의 PCT(Personal Career Theory)를 이해하는데 가장 유용한 정보를 제공한다. 내담자의 희망직업 코드가 SDS검사 종합 코드와 일치한다면 아마도 이 내담자는 안정적이고 체계적인 방식으로 자신의 흥미와 가능성에 대해서 생각하고 있다고 볼 수 있는데, Holland 등(1994)은 내담자의 현재 포부와 SDS검사결과 첫 코드가 일치하면, 자신의 포부를 지속적으로 유지하기 쉽다고 보았다. 하지만, 많은 연구자들이 직업적 성격유형을 이해하는데 있어서 그 나라의 문화적 특성을 이해하는 것이 얼마나 중요하고 필요한지에 대한 언급하고 있고(Osipow와 Fitzgerald, 1996; Spokane et al., 2001; 최태진, 2006 등), Holland(2004)가 제시한 첫 번째 가정 역시 사람을 6가지 성격 유형 중 하나로 분류하는데 있어서 함께 언급된 것이 바로 '문화적 측면(in our culture)'이라는 점에서 직업적 성격 유형은 사람들이 그들의 문화 속에서 성장해 오면서 익힌 익숙한 방법으로 정해지며, 문화가 다르다면 그 직업적 성격유형 또한 달리할 수 있음에 유의해야 한다.

즉, Holland 이론은 유럽계 백인남성의 흥미구조를 반영한 것이며, 우리나라의 중고생이나 대학생, 성인의 경우 연구결과가 모두 상이하였다는 점에서 이론을 적용하는데 주의할 필요가 있다. 이러한 점을 고려할 때, 우리는 검사해석 과정에서 일치성, 일관성, 변별성 등의 주요 가정은 여러 연구에서 입증에 실패하는 등 일관된 결과를 보이지 않는다는 점에서 우리나라의 상담현장에서는 좀 더 주의 깊은 접근이 필요하다. 특히, Holland, Powell과 Fritzsche(1994)는 고등학생, 대학생, 성인 표집에서 다양한 코드를 보고했는데, 어떤 조합(예, AC, CA)은 드물게 나타났다. 이는 어떤 사람은 드문 코드조합을 보일수도 있다는 점에서, 이렇게 SDS 검사결과 흔하지 않은 코드("rare code")는 흥미 패턴의 발달과정이나 특성에 대한 이해를 위한 보다 깊은 탐색이 이루어질 필요가 있다(Reardon & Lenz, 1999).

우리나라의 상담현장에서도 많은 연구자들이 제기한 바와 같이, 대각선 유형의 해석에서 주의가 필요한데 이는 일관도가 낮은 것을 미성숙으로 보거나 혹은 흥미의 미분화로 해석하는데 있어서 주의가 필요하다는 것이다. 사실, 일관성이 낮은 유형은 상담의 실제에서 많이 볼 수 있는데, 무조건적으로 부정적 해석을 하기보다는 그러한 흥미패턴의 발달과정에 대한 이해를 돕는 탐색적 해석을 통해 내담자의 자기 이해를 돕는 것이 도움이 될 수 있다. 특히, 일관성에 대한 설명은 우리나라 중, 고등학생 대상의 진로상담에서는 적용하기 어렵다(공윤정, 2005). 이는 Holland가 흥미의 발달과정을 개인의 재능이 발달된 결과로서 성격유형은 18세에서 30세 사이에 가장 잘 드러난다고 언급하였듯이, 청소년들을 대상으로 한 상담현장에서 단정적으로 검사

결과를 적용하거나 부정적으로만 해석하는 것은 바람직하지 못한 결과를 초래할 수 있다.

2. 상담전략 및 개입방법으로서의 Holland 이론 활용

Rayman과 Atanasoff(1999)는 Holland이론에 기초한 개입이 효과가 있는 이유를 전 세계적으로 가장 폭넓게 사용된 SDS검사와 관련하여 언급하였다. 즉, Holland 이론에 근거한 SDS는 측정뿐 아니라, 치료적 도구로 사용된다는 것이다. 스스로 검사를 실시하고, 채점하며, 스스로 해석하는 과정(Holland & Rayman, 1986)이 치료적 효과를 낳는다. 또한, 이러한 과정 특성상 내담자에게 검사결과에 대한 철저한 비밀보장이 된다. 그밖에도 Holland 유형에 따른 진로개입의 방식도 결정 될 수 있다. 예를 들어, 개인상담, 집단상담, 컴퓨터 보조상담, 자조(self-help) 자료활용, 워크샵, 수업 등 Holland 이론은 특정 유형의 내담자에게 어떤 개입이 적합할지를 선택하는데 근거가 된다. 또한 Reardon과 Lenz(1999)는 어떻게 상담자들이 Holland 모델과 방법을 진로상담 장면에서 사용하는지 보여준다. 특히, Holland(1997)가 제안했듯이, 대부분의 사람들은 자신의 진로나 일에 대해서 “각자의 진로이론(Personal career theory: PCT)을 가지고 있다. 즉, PCT는 개인이 직업을 정하거나 혹은 학업분야를 선택할 때 개인을 가이드하는 일종의 믿음, 생각, 가정, 지식이다. 이는 왜 그들이 그 분야에서 머무는지를 설명해주며, 혹은 의사결정을 내리는데 사용되기도 한다. Holland는 진로선택문제는 바로 이 PCT의 세 가지로부터 나온다고 보았다. 첫째가 개인적인 특성(personal characteristics), 둘째는 직업관련 지식, 셋째는 의사결정 기술(translation units). 즉, 한 개인이 의사결정 기술이 취약하거나 혹은 만성적인 취약함(많은 부정적인 진로관련 생각이나 낮은 직업적 정체성)을 보이는 경우, 보다 진로조력이 필요하다고 보았다.

특히, 대부분의 상담자들은 내담자의 성격 유형을 이해하는데 있어서 높은 3개의 코드와 직업에만 초점을 맞추는데, 하지만, SDS를 해석하는데 있어서 상담자는 내담자의 성격특성을 고려해야 할 것이다. 특히 내담자의 PCT를 중심으로 이것이 어떻게 진로문제를 해결하고 혹은 의사결정과정에서 도움이 되거나 방해가 되는지 살펴보아야 한다. 즉, 코드가 의미하는 흥미, 특질, 다른 특성들을 고려할 필요가 있다. 즉, S나 I 코드의 점수가 높은 내담자의 경우, 진로결정과 관련된 과제들을 타협해나가는 능력 면에서 어떻게 작용하는지 혹은 상담자는 RIASEC코드를 성격이론으로 이용함으로써 내담자를 더 많이 알게 되고, SDS를 풍부히 해석할 수 있다. 그밖에도 상담 장면에서 내담자의 일관성을 높이는 것이 상담의 목표는 아니다. 오히려 내담자가 자신의 특성을 자각(awareness)하도록 돕는데 있다. 즉, 일관성이 낮은 내담자들의 경우 자신의 다양한 성격적 특성을 나타낼 수 있는 직업적 환경을 찾는 게 어려울 수도 있음을 아는

것이 중요하다. 일관성이 낮은 내담자의 경우, 취미활동과 같은 직업외적인 활동을 통해서 일에서 표현되지 못하는 성격적 특성을 나타낼 기회를 갖도록 할 수 있다. 예를 들어, RS의 사회사업가는 R과 관련된 취미나 부업을 하도록 권할 수 있다(Niles & Bowsbey, 2005, p. 66). 또한, 일관성에 있어서 낮은 내담자는 내담자의 종합 코드를 가지고 논의를 하는 게 중요하다. 예를 들어, RSA(기술적인 능력이 높게 요구되면서도 사회적 기술이 높아야 하는 직업은 거의 없다) 유형의 경우, 내담자는 이 직업에서 저 직업을 왔다갔다(pendulum shifting)할 수 있는데, 즉, 처음에는 실제형(R) 직업군에서 일하게 되면서 실제형 활동을 하고, 보상을 받다가 시간이 지나면서 사회적 활동의 기회가 없다는 것이 점점 사회적 환경의 직업 쪽으로 대치되게 된다. 이때, 직업을 바꾸게 되면, 처음에는 만족하게 되지만 점차 시간이 지나면서 또 지나치게 사회적인 활동과 실제적 활동이 충족되지 못하면서 다시금 실제형 직업 쪽으로 또 옮겨가게 된다. 이러한 경우는 적절한 레저활동을 통해서 해결하는 것이 필요하다(Hornberg, Rosen, & Holland, 1999).

또한, 변별성을 높이기 위해서는 상담과정에서의 깊이 있는 대화와 탐색작업을 통해, 내담자가 자신의 흥미, 가치, 경험에 대해 이해하고, 여섯 가지 유형의 다양한 가치를 분명히 하도록 하는 것이 필요하다. 모든 유형에 흥미가 없거나 자신의 능력을 낮게 평가하는 경우 의기소침함과 낮은 자존감을 다룰 필요가 있으며, 그간, 내담자의 취미, 일 관련 경험, 여가시간 등에 대한 이야기를 통해서 Holland의 성격유형에 맞추어 내담자를 개념화 할 수 있다. 특히, 각 유형간의 변별이 잘 안되는 내담자의 경우 종종 몇 가지 이유에서 검토 가능한데, 이는 Holland 환경에 따른 다양한 활동을 경험해볼 기회가 없었거나, 의사결정에 어려움이 있거나, 너무 다방면에 재능이 뛰어난 경우, 우울한 경우 등으로 검토해 볼 수 있다(Niles & Bowsbey, 2005, p.68-69). Rosenberg와 Smith(1985)는 Holland 유형에 따른 진로상담 전략에 대해서 말했는데, 예를 들면, 탐구형 내담자의 경우 상담자는 내담자로 하여금 컴퓨터를 이용한 가이드시스템이나 워크북 같은 개입을 함으로써 그들의 진로문제해결이나 의사결정을 도울 수 있다고 제안하였다(Reardon과 Lenz, 1999). 혹은, Holland 유형에 따라 장애를 만나거나 혹은 스트레스 상황에서 각 유형의 반응이 다를 수 있다는 점에서, 내담자에 대한 이해를 깊이 할 수 있다. 즉, R 유형은 신체적인 반응을 하기 쉽고, 탐구형은 부인이나 합리화, 예술형은 기이한(carzy) 경험, 사회적 유형은 우울증, 기업가형은 조종(manipulate), 관습형은 강박적인 반응으로 나타날 수 있다는 것이다(Spokane, Luchetta, & Richwine, 2002).

지금까지 살펴본 바와 같이, 상담 장면에서는 Holland 검사의 결과에 대한 해석도 중요하겠지만 검사에서 측정하고자 하는 바 혹은 이론에서 가정하는 바에 근거하여 내담자 자신의 이해를 돕고 진로발달을 촉진하는 개입이 더 중요하다. 즉, 어느 어느 유형으로 나왔느냐와 같은 결과 중심적 접근보다는 흥미와 성격적 특성을 중심으로 한 자신에 대한 이해(환경의 이해, 발

달과정, 가치, 효능감 등)를 높이는 것이 더 중요하다.

3. Holland 이론 전문가 교육과 훈련의 필요성

Holland(Holland, Powell, & Fritzsche, 1994)는 내담자의 검사결과를 해석하거나 혹은 관련된 도구를 사용할 때, 상담자가 절대 자신의 고유한 전문가적 판단과 관찰력을 잃어서는 안된다고 누누이 강조하였다. 또한, SDS 범주 밖의 요인이기는 하지만, 그럼에도 불구하고 사회적, 생물학적, 경제적 요인들을 함께 고려해서 해석해야 한다고 보았다(Reardon과 Lenz, 1999). 즉, 이론을 내담자에게 적용하고 활용하는 주체는 상담자이다. 따라서, 검사 및 집단 활동 전문가의 이론에 대한 깊이 있는 이해는 필수적이다. 하지만, 현재는 유형론에 입각한 지나치게 단순한 해석이나 적용되고 있는 측면이 강하며, 이로 인한 부작용이나 이론의 왜곡이 있을 수 있다는 점에서 우려의 목소리가 높다.

우리나라의 경우도 Holland 이론이 간결하고도 쉽게 이해된다는 점에서 상담 장면은 물론, 학교, 기업체, 공공기관, 사설기관 등 다양한 장면에서 사용되고 있다. 하지만, 이론에 대한 정확하고 깊이 있는 이해와 적용을 위한 교육이나 훈련은 상대적으로 취약하다. 특히, 스트롱 검사를 제외한 나머지 관련 검사 도구의 보급과정에서도 크게 자격에 제한을 두고 있지 않으며, 전문가로서의 훈련에 필수적인 이론과 검사해석에 대한 표준화된 교육이나 훈련이 부재한 실정에서 추후 수퍼비전이나 보수교육 등 필요하다. 그럴 때만이, 전문가로서의 판단(professional Judgment)이나 견해가 의미 있게 작용할 것이다.

4. 추후 연구를 위한 제언

Holland이론과 관련하여 사용할 수 있는 많은 도구들이 개발되어왔다. 하지만, 우리나라에서 현재 사용되고 있는 검사도구들은 매우 제한적이다. 더 많은 검사도구의 도입 및 타당화 작업이 필요하다. 또한, 다른 흥미유형을 가진 사람들의 직업행동이 실제로 구분되는지에 대한 타당성 연구에 대한 필요성이 제기되었다. 즉, 실제로 직업을 갖고 있는 성인들 대상의 연구가 많이 필요하다는 것이다.

특히, 성격발달에 대한 종단적 연구가 필요하다. 지금까지 Holland 이론의 일치성 연구는 대부분 한 시점을 기준(on point in time)으로 이루어졌는데, Holland가 말한 대로 사람이 자신과 일치되는 환경을 추구(seek out)하고, 환경역시 일치되는 사람을 끌어들이고(retain)는 점에서, 이러한 가정은 과정을 의미하며 고정된 시점이 아니다. 하지만, 그 어떤 연구도 이

러한 관점에서 시간에 따른 연구 설계를 한 것일 찾아볼 수가 없다(Chartrand 와 Walsh, 1999). 따라서, 횡단적인 연구뿐 아니라, 시간에 따른 일치성을 측정하는 다양한 방법의 연구가 시행 될 필요가 있으며, 환경을 보다 정확히 측정해야 할 필요성이 제기된다.

끝으로, 본 연구에서는 다루지 않았으나 국내 학위논문의 경우 Holland 이론에 따른 진로 상담 프로그램개발과 효과성 연구가 많다. 대부분의 연구에서 그 효과를 관련 요인별로 확인 하고 있는데, 이는 6가지 구인의 타당성과 모형에 대한 문화적 타당성에 대한 이해가 전제되어야 할 것이다. 특히, 대학생을 포함한 청소년들을 대상으로 한 상담 장면에서 집단상담 프로그램 적용이 많다는 점에서 더욱 연구자 및 진행자의 이론에 대한 깊이 있는 이해와 활용이 필수적이다.

참고문헌

- 공윤정(2005). Holland 이론의 문화적 적합성에 관한 이론적 고찰. 상담학연구. 6(4). 1225-1244.
- 곽필순, 김봉환(2005). Holland의 직업성격과 직업환경의 일치도 및 직무만족도와의 관계 연구. 상담학연구. 6(3). 837-848.
- 구남희(1998). Holland의 진로유형에 따른 진로의사결정 특징에 관한 연구. 한국진로상담학회지. 3(1). 123-139.
- 김영빈(2000). 청소년 상담에서 심리검사 활용실태에 관한 연구. 석사학위논문. 서울대학교. 서울.
- 김완석, 이성준(2005). Holland식 흥미검사의 하위척도인 직업선호 척도의 타당성 연구. 한국심리학회. 연차학술대회발표논문집. 218-219.
- 김완석, 허창구(2005). Holland 육각형모형의 구성타당성 검증. 한국심리학회. 연차학술대회발표논문집. 216-217.
- 김정신, 정민자(1999). MBTI에 의한 심리유형과 Holland의 직업적 성격유형과의 관계. 한국여성교양학회지. 6. 25-54.
- 김정택, 김명준, 심혜숙(2004). 한국 스트롱 직업흥미 검사 표준화 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 16(3). 383-405.
- 김지현, 박관성(2007). 교직진출 희망자의 진로만족 및 결정수준과 Holland 직업흥미 이론에서의 일치성, 일관성, 변별성. 진로교육연구. 20(3). 43-53.
- 김희정(2007). 한국대학생을 위한 Holland 직업흥미 모델의 적용성에 관한 연구. 상담학연구. 8(2). 603-619.
- 노동부(2003). 노동백서(2003년판). 경기도: 노동부.
- 문승태, 강남규(2005). 중학생의 성격과 Holland의 직업흥미유형과의 관계. 진로교육연구. 86-97.
- 민병모, 이경임, 정재창(1997). NEO인성검사. 서울: PSI컨설팅.
- 박경, 강문희(2000). MBTI 성격유형과 Holland의 직업적 유형과의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 12(1). 109-125.
- 박동건, 김성훈, 허영운(1999). Holland 흥미모형과 5요인 성격 모형간의 관계에 대한 경험적 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 12(1). 95-112.
- 박명순(2002). 여대생의 성격유형과 직업선호의 관계에 관한 연구. 교육심리연구. 16(4).

105-122.

- 박제일(2004). 성격유형검사의 타당화 연구-LCSI 성격유형검사와 Holland 진로탐색 검사를 중심으로. *상담학연구*, 5(3), 547-560.
- 서민희, 성태제(2001). 한국 고등학생에 대한 Holland 직업흥미 이론의 문화적 타당도 평가. *교육평가연구*, 14(1), 237-262.
- 성태제, 시기자(2001). Holland와 Prediger의 직업흥미이론에 근거한 고등학생용 직업선호도 검사 개발과 양호도 검증. *교육심리연구*, 15(4), 269-295.
- 안창규(1996). 진로 및 적성탐색검사의 해석과 활용. 서울: 한국가이던스.
- 안창규, 안현의(2004). *홀랜드 직업선택이론*. 서울: 한국가이던스.
- 안창규, 최태진, 홍준자(2005). Holland의 직업적 성격유형에 따른 고등학생의 의사결정방식. *상담학연구*, 6(2), 449-468.
- 유태용, 이도형(1997). 다양한 직군에서의 성격의 5요인과 직무수행과의 관계. *기업경영연구*, 5, 69-94. 광운대학교 기업경영연구소.
- 이병임, 정순례(2003). 전문대 여학생의 MBTI 성격유형 및 Holland 직업선호도 유형과 학업성취도의 관계. *교육심리연구*, 17(2), 127-145.
- 이상희, 이제경(2008). 한국사회에서의 Holland이론에 대한 문화적 타당도 연구. *아시아교육연구*, 9(2), 229-250.
- 이제경. (2007). *홀랜드 이론의 이해와 한국진로상담에의 적용*. 제2회 진로개발직업상담 콜로키움 자료집, 1-9.
- 이종승(2002). 대학생용 진로탐색 개발연구. *교육학연구*, 40(4), 1-29
- 이종승(2003). Holland의 직업적 성격유형론 탐구. *교육학연구*, 41(3), 1-18.
- 이종승, 박재조(2000). 직업성격유형 및 직업환경 유형과 MBTI 선호경향성의 관계분석. *교육심리연구*, 16(3), 161-179.
- 이현림, 김영숙(1997). 진로선택에 있어서 Holland의 성격이론에 대한 고찰. *한국교육*, 24(1), 59-85.
- 이현림, 최창식, 박인숙(2004). 일반계 고등학교 학생의 인성유형과 진로선택 경향의 분석. *상담학연구*, 5(4), 1081-1094.
- 이희영(2008). 진로선택 및 발달 이론의 통합에 관한 소고. *수산해양교육연구*, 20(2), 201-208.
- 임승환(2003). LCS(Lim's Character Style Inventory) 성격검사개발 및 타당화 연구. 박사학위논문. 연세대학교.
- 임언, 진미석(2001). 홀랜드 모형의 적합성에 대한 실증적 연구. *진로교육연구*, 107-119.
- 임은경(1997). 진로상담을 위한 Super와 Holland 이론의 통합. *한국진로상담학회지*, 2(1),

87-107.

정철영(1991). Holland와 Dawis-Lofquist의 진로발달이론: 비교 및 대조. *한국직업교육연구*, 98-105.

최동선, 정철영(1996). 고등학생의 직업적 성격과 직업가치관과의 관계분석. *직업교육연구*, 15(2), 1-18.

_____ (1997). Holland의 직업적 성격과 교육적 행동양식과의 관계분석. *진로교육연구*, 7, 187-203.

최태진(2006). Holland의 RIASEC 직업선택 유형과 문화가치 성향. *상담학연구*, 7, 467-484.

탁진국(1995). 한국 대학생을 대상으로 한 Holland 직업흥미 모형의 구성타당도 검증. *광운대학교 인문사회과학대학 논문집*, 24, 9-19.

_____ (2003). 직업안내를 위한 흥미와 성격의 통합: Strong 흥미검사와 MBTI를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 59-74.

황매향(2004). 대학생의 진로선택을 중심으로 한 Holland 이론의 문화간 타당화 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 16(4), 653-666.

Campbell, D. P., & Borgen, F. H. (1999). Holland's theory and the development of interest inventories. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 86-101.

Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.

Dawis, R. W. (1996). Vocational psychology, vocational adjustment, and the workforce: Some familiar and unanticipated consequences. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2, 229-248.

Fouad, N. A., Harmon, L. W., & Borgen F. H. (1997). Structure of interests in employed male and female members of U. S. racial-ethnic minority and nonminority groups. *Journal of Counseling Psychology*, 44(4), 339-345.

Gati, I. (1991). The structure of vocational interests. *Psychological Bulletin*, 109, 309-324.

Gottfredson, G. D. (1999). John L. Holland's contribution to vocational psychology; A review and evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 15-40.

Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1990). A longitudinal test of the influence of congruence: Job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 389-398.

Hansen, J. C. (1987). Cross-cultural research on vocational interests. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 19, 163-193.

- Hansen, J. C., Collins, R. C., Swanson, J. L. & Fouad, N. A. (1993). Gender differences in the structure of interests. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 200-211.
- Holland, J. L. (1973). *Making Vocational Choices. A theory of Careers*. Englewood Cliffs, New jersey Prentice-Hall.
- _____. (1985). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environment(2nd, ed)*. Englewood Cliffs, New jersey Prentice-Hall.
- _____. (1992). *Making Vocational Choices. A theory of vocational personalities and work environment(2nd, ed)*. Psychological Assessment Resources, Inc., Odessa, FL.
- _____. (1994). *The Self-Directed Search*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- _____. (1997). *Making Vocational Choices. A theory of vocational personalities and work environment(3rd, ed)*. Psychological Assessment Resources, Inc., Odessa, F.L.
- Holland & Gottfredson(1976). Using a typology of persons and environments to explain careers: Some extensions and clarifications. *Counseling Psychologist*, 6, 20-29.
- Holland, J. L., & Rayman, J. R. (1986). *The Self-Directed Search*. In Walsh, W. B. & Osipow, S. H. (Eds.), *Advances in vocational psychology: The assessment of interests*(55-82). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Holland, J. L., Powell, A., & Fritzsche, B. (1994). *SDS professional user's guide*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland, J. L., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22, 1191-1200.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas & W. B. Walsh(Eds.), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Niles, S. G., & Bowsbey, J. H.(2005). *Career Development Interventions in the 21st Century(2nd ed.)*. Pearson Merrill Prentice Hall. New Jersey.
- Osipow, S. H., & Fitzgerald, I. F. (1996). *Theories of Career Development(4th ed.)* Bostot: Allyn and Bacon.
- Rayman, J., & Atanasoff, L. (1999). Holland's theory and career intervention: the power of hexagon. *Journal of Vocational Behavior*. 55, 114-126.
- Reardon & Lenz(1999). Holland's Theory and Career Assessment. *Journal of Vocational*

Behavior, 55, 102-113.

- Rounds, J. B. (1995). Vocational Interest: Evaluating structural hypotheses. In D. Lubinski & R. V. Dawis(Eds.), *Assessing Individual Differences*. Palo Alto, CA. Davis-Black Publishing.
- Rounds, J., & Tracey, T. J. (1996). Cross-cultural structural equivalence of RIASEC model and measures, *Journal of Counseling Psychology*, 43, 310-329.
- Rounds, J., Tracy, T. J., & Hubett, L. (1992). Methods for evaluating vocational interest structural hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 239-259.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Schinka, J. A., Dye, D. A., & Crutiss., G. (1997). Correspondence between Five-Factor and RIASEC Model of personality. *Journal of Personality Assessment*, 68, 355-368.
- Spokane, A. R., Fouad, N. A., & Swanson, J. E. (2001). Culture-centered career intervention. Paper presented at a symposium on career intervention(S. Whiston, Chair). San Francisco: American Psychological Association.
- Spokane, A. R., Luchetta, E. J., & Richwine, M. H. (2002). Holland's theory of personalitis in work environments. In D. Brown, & Associates(Eds.) *Career choice and development*(4rd ed., . 373-426). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Spokane, A. R., Luchetta, E. J., Richwine, M. H. (2002). Chap. 9. Holland's theory. In D. Brown, & Associates(Eds.) *Career choice and development*(4rd ed., 373-426). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Tokar, D. M., & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and the five-factor model personality. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 89-108.

* 논문접수 2009년 5월 1일 / 1차 심사 2009년 5월 10 / 2차 심사 2009년 6월 17일 / 게재승인 2009년 6월 25일

* 이제경: 서울대학교 교육학과에서 상담교육전공으로 박사학위를 취득하였다. 현재 한국기술교육대학교 교양학부와 테크노인력개발전문대학원 진로 및 직업상담 전공교수로 재직 중이다. 대학생과 여성의 진로발달이 관심분야이다.

* e-mail: ljk0314@kut.ac.kr

Abstract

The review of empirical studies of Holland's theory in Korea

Lee Je-kyung*

Holland theory of vocational personalities and work environments is the most representative in vocational psychology and career counseling worldwide. Holland's RIASEC theory has generated many empirical studies in Korea since 1980. The purpose of the study was to review the empirical studies of Holland's theory undertaken in Korea based on theory's central assumptions. In this study, total 28 studies were reviewed and categorized. And the implications and limitations of the Holland's theory on career counseling practice in Korea was discussed.

Key words: Holland personality type, research trends, cross-cultural application

* Korea University of Technology and Education. Graduate School of Techno-Human Resource Development.