

흥미, 적성, 성격 및 직업가치를 통합한 커리어코칭

탁진국[†]

광운대학교 산업심리학과

본 논문은 피코치의 다양한 심리특성(흥미, 적성, 성격, 및 직업가치)을 측정한 뒤 각 검사에서 나타난 결과들을 통합하여 피코치에게 가장 적합한 진로나 직업 정보를 제공하는 방법을 제시하는 데 목적이 있다. 다양한 특성 가운데 가장 기본이 되는 흥미검사 결과를 토대로 매 단계마다 적성검사, 성격검사, 그리고 직업가치 검사 결과를 차례대로 통합하여 최종적으로 개인에게 적합한 직업정보를 제공하는 방법에 대해 설명하고 이에 대해 논의하였다.

주요어 : 커리어코칭, 흥미, 적성, 성격, 직업가치, 통합

[†] 교신저자 : 탁진국, 광운대 산업심리학과, tak@kw.ac.kr, 02-940-5424

Parsons(1909)가 심리검사를 통해 개인의 특성을 파악하고 이에 적합한 진로나 직업을 안내해주는 필요성을 제시한 이래 개인의 특성을 진단하기 위해 다양한 심리검사가 사용되어져 왔다. 이와 같이 개인의 특성을 측정하여 개인에게 맞는 진로나 직업을 연결시켜주는 진로상담 기법을 특성-요인 진로상담 이론이라고 한다(Crites, 1981).

이 이론에 따라 개인에게 직업안내에 관한 정보를 제공하기 위해 흥미, 적성, 성격, 및 가치 등의 다양한 유형의 심리적 속성을 측정하는 검사가 사용되고 있다. 각각의 검사는 나름대로 개인의 직업안내에 도움을 주는 정보를 제공하고 있다. 흥미검사는 개인이 어떤 분야에 관심이 있는지를 측정함으로써 이를 토대로 개인에게 적합한 직업이 무엇인지에 관한 정보를 제공한다. 적성검사는 개인이 어떤 분야나 부분에 상대적으로 우수한 능력 또는 적성이 있는지에 관한 정보를 제공한다. 성격과 가치검사도 개인의 성격과 살아나가는 데 있어서 어떤 가치를 중시하는지를 측정함으로써 개인의 직업선택을 돕기 위한 정보를 제공한다. 최근 들어서는 긍정심리의 발전과 더불어 각광을 받고 있는 또 다른 개인특성인 강점을 활용하여 진로상담(Littman-Ovadia, Lazar-Butbul, V., & Benjamin, 2014) 또는 코칭(조지연, 2012)을 진행하는 연구도 발표되고 있다.

이와 같이 다양한 유형의 검사들이 개인의 서로 다른 특성을 측정하여 개인에게 적합한 정보(직업 또는 학과)를 제공하고 있기 때문에 한 가지 검사만 실시할 것이 아니라 다양한 검사를 실시하여 그 결과를 통합함으로써 개인에게 보자 적합한 진로나 직업 정보를 제공할 수 있을 것으로 기대할 수 있다. 그러나

현실적으로는 다양한 검사 결과를 통합하는 이론이나 모형이 없기 때문에 실제 진로코칭 또는 상담 현장에서는 각각의 검사가 따로 사용되고 있거나 통합되어 사용될 경우에도 흥미와 성격(주로 MBTI), 또는 흥미와 적성만을 통합하여 개인에게 적합한 진로 정보를 제공하고 있는 실정이다.

이러한 현상이 나타나는 배경 가운데 하나는 전통적으로 성격, 적성, 흥미 등을 서로 독립적인 개념으로 보고 각 특성을 측정하는데 관심을 기울여왔기 때문이기도 하다(Ackerman, & Beier, 2003). 따라서 커리어코치가 피코치에게 진로안내를 해주기 위해 검사를 실시할 때 각 커리어코치마다 자신이 잘 아는 특성을 측정하는 검사에만 의존하여 진로안내를 해주는 경우가 많게 되며, 각 특성을 측정하는 검사를 모두 실시하여 나타난 다양한 검사 결과들을 통합하여 피코치에게 적합한 진로안내를 해주는 커리어코치는 매우 드문 실정이다.

Lowman(1991)은 진로상담 과정에서 다양한 검사 결과들을 통합할 필요가 있음을 인식하고 개인에게 적합한 직업 정보를 제공하기 위해 흥미, 능력, 그리고 성격을 통합할 것을 제안한 바 있다. 그러나 그가 제시한 사례를 살펴보면 각 특성 별로 지나치게 많은 검사를 실시할 것을 요구하고 있어서(예, 3가지 흥미검사, 16가지 능력검사, 5가지 성격검사) 현실적으로 현장에서 응용하는데 어려움이 있으며, 이러한 다양한 검사결과들을 어떻게 통합해야 한다는 구체적이고 체계적인 방법을 제시하지 못하고 있다는 문제점도 있다.

이 분야에 관한 연구들을 살펴보면 다양한 특성간의 관련성을 분석한 경험적 연구는 있어 왔으나 개인에게 적합한 진로나 직업정보를 제공하기 위하여 이러한 다양한 특성 검사

결과들을 어떻게 통합할 것인지에 관한 연구는 Lowman(1991)을 제외하면 거의 없는 실정이다. 본 연구에서는 진로 및 직업안내를 위해 각각 독립적으로 사용되고 있는 흥미검사, 적성검사, 성격검사, 그리고 직업가치검사의 결과들을 통합하여 개인에게 적합한 진로를 찾는 방법을 제시하고자 한다.

먼저 각 특성간의 다양한 관계에 관한 경험적 연구들을 살펴봄으로써 각 특성간에 어떠한 관계가 있는지를 파악하고자 한다. 다음은 각 특성을 측정하는 검사 결과를 통합하여 개인에게 적합한 진로나 직업을 제시하는 일반적인 방법에 대해 제안하고 이에 대해 논의하고자 한다.

흥미와 성격

흥미는 개인이 좋아하거나 또는 싫어하는 활동과 관련된 개인의 선호를 의미하며 성격은 개인의 일반적인 행동경향(개인이 느끼고 생각하고 행동하는 성향을 나타낸다(Barrick, Mount, & Gupta, 2003)). 일반적으로 개인은 자신이 선호하는 행동을 하는 경향이 있기 때문에 개인의 흥미와 성격은 서로 관련이 있다고 볼 수 있으며 개인의 행동경향이 자신의 선호성과 연계될 때 흥미와 성격간의 관계가 극대화 될 수 있을 것이다(Barrick, et al., 2003). 흥미검사의 기본 육각형 모형을 제시한 바 있는 Holland(1985)는 개인의 흥미는 성격유형과 밀접하게 관련되어 있다고 주장하였다. 이와 관련해서 다양한 심리적 특성 중에서도 흥미와 성격간의 관계를 살펴본 연구가 가장 많은 것으로 나타나고 있다.

흥미검사와 성격검사간의 관계에 관한 연구 가운데 대부분의 흥미검사는 Holland의 육각형

모형을 토대로 하며, 주로 스트롱검사를 사용하였다. 성격검사로써 외향성, 개방성, 성실성, 호감성 및 정서적 불안을 측정하는 성격 5요인검사(Goldberg, 1990)와 성격유형에 관한 정보를 제공하는 MBTI검사(Myers & McCaulley, 1985)를 주로 사용하였다. 스트롱 흥미검사(Strong Interest Inventory: SII; Harmon, Hansen, Borgen, & Hammer, 1994)는 상담심리학자들을 대상으로 실시한 설문에서 응답자의 87%가 피코치의 흥미를 측정하기 위해서 이 검사를 사용하고 있는 것으로 나타났을 정도로 전 세계적으로 가장 많이 사용되고 있는 흥미검사이다(Watkins, Campbell, & Nieberding, 1994). 이 검사는 이미 높은 수준의 신뢰도와 타당도가 입증된 바 있으며(Harmon et al, 1994), 전문가들로부터도 좋은 평가를 받고 있다(Busch, 1995; Worthen, 1995).

먼저 6가지 흥미유형과 성격 5요인간의 관계를 살펴보면, Tokar와 Swanson(1995)의 연구에서 예술형은 개방성과, 사회형과 진취형은 외향성과 유의하게 관련되었다. Holland, Johnston과 Asama(1994)의 연구에서도 이와 유사한 관계가 나타났으나 진취형은 정서불안과 부적적으로 관련되었다. Carless(1999)가 성별로 구분하여 관계를 분석한 연구에서는 남녀에 따라 다소 다른 결과가 나타났다.

Larson, Rottinghaus와 Borgen(2002)이 6가지 흥미유형과 5가지 성격유형간의 관계에 관한 12개의 과거 연구를 토대로 메타분석을 실시한 결과에 따르면 지적호기심은 예술형(.48) 및 탐구형(.28)과 유의하게 관련되었고 외향성은 사회형(.31) 및 진취형(.41)과 유의하게 관련되었으며 호감성은 사회형(.19)과 유의하게 관련되었다.

Barrick, Mount와 Gupta(2003)의 흥미와 5요인

성격유형간의 관계에 관한 메타분석 연구에서 흥미의 진취형은 성격의 외향형과 가장 높게 관련되었고($r = .41$) 흥미의 예술형은 성격의 경험에 대한 개방성과 가장 높게 관련되었다($r = .39$). 흥미의 현실형은 어떤 성격유형과도 유의하게 관련되지 않았다. 흥미의 사회형, 사무형, 그리고 탐구형은 성격의 호감성, 성실성, 그리고 정서안정성과 각각 관련이 크게 나타났다. 탐구형은 경험에 대한 개방성과도 높게 관련되었다. 흥미유형과 성격유형간의 다른 관계는 의미 있는 것으로 나타나지 않았다. 이러한 메타분석 결과를 토대로 Barrick 등은 흥미유형과 성격유형이 관련되지만 서로를 대치하기는 어렵다는 결론을 내렸다.

국내에서는 안창규(1999)가 중고등학생과 대학생을 대상으로 흥미유형과 성격 5요인간의 관계를 분석하였으며, 예술형은 개방성과, 사회형은 외향성, 친화성과, 그리고 관습형은 개방성 및 성실성과 유의하게 관련된 것으로 나타났다. 박동건, 김성훈, 허영운(1999)이 국내 성인을 대상으로 흥미유형과 성격 5요인간의 관계를 남녀별로 분석하였으며, 대학생의 경우 성별에 따라 흥미와 성격간의 관계가 다르게 나타났다.

흥미유형과 MBTI 성격유형간의 관계에 관한 연구도 실시된 바 있다. MBTI는 개인 및 직업 상담을 포함하는 다양한 상황에서 폭넓게 사용되어 왔으며(Provost & Anchors, 1988), 대학의 직업상담가뿐(Graff, Larrimore, Whitehead, & Hopson, 1991) 아니라 전직상담과 경력개발과 같은 조직 상황에서도 (Sample & Hoffman, 1986) 가장 많이 사용되고 있는 검사 가운데 하나이다. 또한 신뢰도(Capraro & Capraro, 2002; Harvey, 1996; Myers & McCaulley, 1989)와 타당도(Myers & McCaulley, 1989;

Thompson & Borrello, 1986; Tischler, 1994)가 입증된 바 있다.

스트롱 흥미유형과 MBTI 유형간의 관계간의 과거 연구를 살펴보면 먼저 두 검사의 실시 방법과 관련해서 Myers와 McCaulley(1985)은 두 가지 검사를 같이 사용할 경우 스트롱흥미 검사는 특정 직업에 대한 정보를 줄 수 있으며, MBTI는 왜 특정 직업에 흥미가 있는 것으로 나타났는지를 설명하는 데 도움을 줄 수 있다고 제안하였다.

Katz, Joyner와 Seaman(1999)은 직업 안내를 위해 두 가지 검사를 같이 실시하는 것이 효과가 있는지를 분석하였다. 대학생을 대상으로 검사를 실시하고 12주가 지난 후 그 효과를 분석한 결과 하나의 검사만을 실시한 집단보다 두 검사를 같이 실시한 후 해석해 준 집단에서 경력목표, 경력목표의 구체성, 그리고 경력목표의 확실성에서의 변화가 가장 크게 나타났다.

흥미와 MBTI검사간의 관련성에 관한 연구를 살펴보면 대학생을 대상으로 한 Dillon과 Weissman(1987)의 연구에서 현장형은 성격유형 중 사고형과 감각형이 많은 것으로 나타났다. 탐구형은 여성인 경우에 한해서 사고형 및 직관형과 크게 관련되었다. 예술형은 전체적으로 직관형 및 인식형과 크게 관련되었다. 사회형은 성별에 따른 차이 없이 외향형과의 관련성이 크게 나타났으며, 진취형은 외향적 성격유형과 크게 관련되었다. 마지막으로 사무형은 남녀에 상관없이 전체적으로 감각형 및 판단형과 관련성이 높게 나타났다. Dillon과 Weissman은 이러한 결과를 토대로 Holland의 여섯 가지 흥미유형이 MBTI 성격유형과 통합되어 사용될 경우 상담자는 내담자에 대해 좀 더 광범위한 정보를 가질 수 있으며 내담자

로하여금 자기 이해와 직업탐색을 촉진시키는 역할을 할 수 있다고 제안하였다.

Hammer와 Kummerow(2001)는 성인과 대학생 을 대상으로 모은 자료를 토대로 스트롱 흥미 검사와 MBTI간의 관련성을 분석하였다. 전반 적으로 외향형은 흥미의 사회형 및 진취형과, 직관형 성격은 예술형과 감각형 성격은 사무 형과 높게 관련되었다. 성격의 사고형은 현장 형, 감정형은 흥미의 예술형 및 사회형과, 그 리고 인식형은 예술형, 판단형은 사무형과 높 게 관련되었다.

국내에서는 박경과 강문희(2000)가 169명의 여학생을 대상으로 진로탐색검사(안창규, 1996) 를 사용해서 Holland의 육각형 모형과 MBTI 성격유형간의 관계를 분석하였다. 분석결과 내향형은 흥미의 예술형 및 진취형과 부적으 로 관련되었고, 사무형과는 정적으로 관련되 었다. 감각형은 예술형과는 부적으로 사무형 과는 정적으로 관련되었으며 사고형은 현장형, 탐구형, 및 사무형과는 정적으로, 사회형과 진 취형과는 부적으로 관련되었다.

서울시내 대학생 518명을 대상으로 한 연구 (탁진국, 2003)에서도 스트롱흥미검사를 통해 측정된 흥미유형과 MBTI 유형간에 유의한 관 계가 있었으며 이러한 관계는 성별에 따라 다 소 다르게 나타났다. 먼저 성별에 상관없이 예술형은 직관형, 감정형, 및 인식형과 유의하 게 관련되었고 진취형은 외향형과, 그리고 사 무형은 감각형과 유의하게 관련되었다. 사회 형과 성격유형간의 관계에서는 성별에 따라 차이가 있었는데 여학생의 경우 사회형은 감 정형 및 외향형과 관련이 높았으나 남학생의 경우 관련이 거의 없게 나타났다. 탐구형에서 도 남학생의 경우 사고형과 유의한 관련이 있 었으나 여학생에게서는 이러한 관계가 나타나

지 않았다.

흥미와 적성

능력은 성격과 특정 영역에 대한 흥미의 영 향을 받는다(Ackerman, 1996). 특정 영역에 흥 미가 있어서 해당 영역에서 필요한 활동을 하 다보면 해당 영역에서의 능력이 쌓이게 된다. 흥미와 적성간의 관계를 분석한 연구는 드물 다. Tracey와 Hopkins(2001)는 4,679명의 고 3학 생들을 대상으로 흥미검사(UNIACT)와 15개의 능력(예, 독해력, 수리력, 공간지각, 리더십, 창의성 등)을 측정하는 IWRA(Inventory of Work-relevant Abilities) 검사를 실시하고 이들이 미래에 원하는 직업을 선택하도록 하였다. IWRA는 응답자들이 각 문항에서 기술하는 능 력에 관한 내용을 읽고 자신과 비슷한 나이 또래의 사람과 비교해 해당능력을 얼마나 가 지고 있는지를 5점 척도를 통해 응답하는 자 기보고식 능력검사였다.

분석결과 흥미검사는 직업선택 확신성 변량 의 27%를 설명했고 능력검사는 직업선택 확 신성 변량의 19%를 설명하는 것으로 나타나 흥미가 능력에 비해 직업선택 확신성을 예측 하는데 상대적으로 예측력이 높은 것으로 나 타났다. 또한 두 검사는 직업선택 확신성 전 체 변량의 31%를 설명하는 것으로 나타나 직 업선택 확신성을 예측하는 데 있어서 두 검사 간에 관련성이 있음을 알 수 있다. 이 연구 결과는 커리어코칭 시 흥미와 능력 검사를 같 이 실시할 경우 두 검사가 서로 중복되는 부 분이 있기는 하지만 각 검사가 진로를 안내하 는데 독자적으로 기여할 수 있는 부분이 있다 는 것을 말해주고 있다.

이 결과를 통해 Tracey와 Hopkins(2001)는 상

담자가 흥미와 능력검사를 같이 실시할 때 먼저 흥미검사 결과를 제시하고 나중에 능력검사 프로파일을 제시하면서 두 검사결과 프로파일 사이에 어떤 차이가 있는지를 분석함으로써 적합한 직업안내를 할 수 있다고 제안하였다. 그러나 이 연구는 흥미와 주관적으로 판단한 자신의 능력간의 관계를 분석하였고 객관적인 방법에 의해 평가한 능력과의 관계를 분석하지 못했다는 단점이 있다.

흥미와 가치

가치는 어떠한 방식으로 행동하는 것이 개인적 또는 사회적으로 좀 더 바람직한지에 대해 장기적으로 지속되는 믿음으로 해석할 수 있다(Nevill & Kruse, 1996). Super(1995)는 흥미와 가치를 니즈(needs)와 연계시켜 차이점에 관해 논의한 바 있다. Super는 니즈를 배고픔과 같이 결핍된 것으로서 생존과 관련된 것으로 개념화하였고, 가치는 환경과의 상호작용을 통해 이러한 니즈를 정교화 한 것으로 간주하였다. 예를 들어 남을 도우려는 니즈로 인해 이타주의라는 가치를 갖게 된다. 흥미는 개인이 자신의 가치를 추구 또는 달성하고, 그래서 니즈를 충족시키기 위해 행하는 활동으로 개념화하였다.

Super에 따르면 개인의 니즈를 통해 그 사람이 왜 특정 활동을 추구하는지를 이해할 수 있지만 그 사람이 어떤 행동을 할 것인지는 파악하기 어려우며, 미래 행동을 예측하기 위해서는 개인의 가치와 흥미를 파악할 필요가 있다고 한다.

가치는 흥미보다는 좀 더 일반적인 것으로 볼 수 있다(Nevill & Kruse, 1996). 흥미는 가치, 가정생활, 사회계층, 문화, 물리적 환경과 같

은 요인으로부터 얻어지며, 가치를 반영하지만 특정 과제나 활동에 국한되는 경향이 있다(Downes & Kroeck, 1996). 예를 들어 창의성에 가치를 두고 있는 사람이라 하더라도 한 사람은 예술 분야에 또 다른 사람은 과학 분야에 흥미를 가질 수 있다.

흥미와 가치 모두 직업을 선택하는데 있어서 고려해야할 중요한 요인들이다. 자신이 좋아하는 일을 하고 자신이 중시하는 가치가 현 직업에서 충족될 경우 개인은 현 직업이나 직무에 더 만족하게 되고, 더 오래 머무르게 되며, 더 건강한 삶을 누릴 수 있다(Rounds, 1990).

흥미와 가치와의 관계에 관한 연구는 많지 않으며 일부 연구는 진로나 직업 상담 시 더 유용하게 활용될 수 있는 직업가치가 아닌 일반 가치를 측정하여 흥미와의 관계를 분석했다는 문제점이 있다.

Rounds(1990)는 직무만족을 설명하는 데 있어서 개인의 흥미 이외에 직업가치가 얼마나 중요한지를 알아보기 위하여 개인의 흥미 및 직업가치와 현재 직업간의 일치도를 계산하고, 1년이 지난 뒤 이들의 직무만족을 구하여, 흥미와 직업가치의 일치도가 직무만족을 설명하는지를 분석하였다. 흥미는 스트롱 흥미검사를, 직업가치는 미네소타중요성척도(Minnesota Importance Questionnaire: MIQ; Rounds, Henly, Davis, Lofquist, & Weiss, 1981)를 사용하여 측정하였다. 분석결과 직무만족 설명 시 직업가치 일치도는 흥미 일치도를 통제한 후에도 유의미한 부분을 설명하는 것으로 나타났다. Rounds는 이 결과를 바탕으로 성인을 대상으로 하는 직업안내 및 상담 시 흥미검사뿐 아니라 가치검사도 같이 사용하는 것이 바람직하다고 주장하였다.

Soh와 Leong(2001)은 미국과 싱가포르의 대학생들을 대상으로 흥미와 일반 가치와의 관계를 분석하였다. 흥미는 ACT흥미검사(UNIACT-R; Swaney, 1995), 가치는 Schwartz(1992)의 가치척도를 사용하여 측정하였다. 국가에 상관없이 사회형 흥미는 박애 및 보편성 가치와 정적으로 관련되었고 권력과는 부적으로 관련되었다. 진취형은 가정했던대로 권력 및 성취 가치와 정적으로 관련되었다. 예술형은 권력과 부적으로 관련되었으며 현장형은 어떤 가치와도 유의하게 관련되지 않았다. 사무형과 탐구형에 있어서는 두 문화에 따라 차이가 나타났는데, 미국 대학생의 경우 사무형은 권력과는 정적으로 자기주도, 보편성, 및 박애와는 부적으로 관련되었으나 싱가포르 대학생의 경우 어떤 가치와도 유의하게 관련되지 않았다. 탐구형과 관련해서는 싱가포르 대학생의 경우 성취 및 쾌락과는 부적으로 자기주도와는 정적으로 관련되었으나 미국 대학생의 경우 어떤 가치와도 유의하게 관련되지 않았다.

흥미와 가치간의 관계를 다룬 국내 연구(탁진국, 정현, 2004)에서는 대학생을 대상으로 조사를 실시하였으며, 흥미검사는 스트롱 흥미검사를, 가치는 10개의 일반가치를 측정하는 Schwartz(1994)의 가치검사를 통해 측정하였다. 6개의 흥미유형과 10개의 가치요인간의 관계를 분석한 결과 현장형은 권력 가치와만 부적으로 유의하게 관련되었고 탐구형은 권력, 자기주도 가치와 유의하게 관련되었으며 예술형은 보편성, 자기주도, 자극 및 성취와 유의하게 관련되었다. 사회형은 보편성, 전통, 순종 및 박애와, 진취형은 성취와만, 그리고 사무형은 안전과 순응과 유의하게 관련되었다.

흥미, 적성 및 가치

Prediger(2002)는 흥미, 능력 및 가치를 측정하여 이 결과를 WWM(World-of-WorkMap: Prediger, Swaney, and Mau, 1993)에 표시함으로써 개인에게 좀 더 적합한 진로정보를 제공할 수 있는 방법에 대해 설명한 바 있다. 이 직업세계지도(WWM)는 26개 직업영역을 12개의 범주로 구분한 것으로서 기본적으로는 업무의 성격(자료, 사고, 사물, 사람)에 따라 구분한 것이다. 예를 들어 주로 사람을 다루는 업무에 관한 대표적인 직업은 교사이며, 사물을 다루는 업무에 관한 대표적인 직업은 생산직 공장 직원이다. 자료를 많이 다루는 직업의 예로는 회계사가 있고 사고를 많이 필요로 하는 직업의 예로는 예술가가 있다. 세 특성에 관한 검사를 통해 개인은 자신이 12개의 직업 범주 가운데 어디에 속하는 지를 파악할 수 있게 되고 이 범주에 속하는 직업들에 대해 좀 더 자세한 정보를 얻어 자신에게 적합한 진로나 직업을 결정하게 된다.

흥미, 적성 및 성격

Ackerman과 Heggstad(1997)는 흥미, 능력, 및 성격 등 세 가지 특성의 공통분모를 찾는 과정에서 이를 통합하여 네 가지 영역으로 구분하였다. 먼저 사회적 영역은 성격특성인 외향성, 사회적 잠재력, 및 주관적 복지를 포함하며, 흥미유형으로는 진취형(E)과 사회형(S)을 포함한다. 둘째 사무/서무 영역은 능력요인 가운데 지각 속도 능력을 포함하며 성격특성 중에서는 성실성, 통제성 및 전통성을 포함하며 흥미유형 중에서는 사무형을 포함한다. 셋째 과학/수학 영역은 능력요인에 속하는 수리적

추리 능력과 시각 지각 능력을 포함하며 흥미 유형의 하나인 현실형을 포함한다. 마지막으로 지적/문화적 영역은 능력요인 중에서는 아이디어 유창능력과 지능이, 흥미유형 중에서는 예술형이 그리고 성격요인 중에서는 개방성과 지적호기심 등의 특성을 포함한다.

Ackerman(2000)은 대학생을 대상으로 한 연구에서 4개의 흥미척도, 5개의 성격척도, 4개의 자기개념 척도, 그리고 2개의 능력요인에 대한 요인분석을 실시했으며, 분석 결과 사회성(social), 과학/수학, 그리고 지적/문화적(intellectual/cultural)의 세 개 요인이 나타났다.

이러한 연구들은 커리어코칭 과정에서 흥미, 성격, 능력 등의 다양한 특성들이 서로 통합 될 수 있음을 시사하는 결과로 해석할 수 있으며, 이러한 통합과정을 통해 개인에게 보다 적합한 진로를 제시해 줄 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

지금까지 흥미, 적성, 성격 및 가치와 같은 개인의 다양한 특성들을 측정하여 특성간의 관계를 분석한 연구들을 살펴보았다. 그러나 대부분의 연구들은 단순히 다양한 특성들간의 관계만을 분석하고 특성간에 어떠한 관계가 있다는 정보만 제시하였을 뿐 각 검사 결과를 어떻게 통합하여 개인에게 적합한 진로정보를 제공할 것인지에 관한 구체적인 방법은 제시하지 않았다. 일부 연구(예, Lowman, 1991; Prediger, 2002)가 통합에 관한 방법을 기술하였으나 네 가지 특성을 모두 다루지 못했으며 사용한 검사가 너무 많거나 구체적인 방법을 제시하지 못했다. 본 연구에서는 지금까지 연구되지 않은 네 가지 특성(흥미, 적성, 성격, 직업가치)에 대한 평가 결과를 통합하여 개인에게 적합한 진로정보를 제공하는 방법에 관해 기술하고자 한다.

통합방법

네 가지 특성에 대한 평가 결과를 통합하는 가장 손쉬운 방법은 미국에서 많이 사용하고 있는 DISCOVER로 불리는 프로그램(ACT, 1999)과 같이 각 특성에 대한 평가 결과를 통해 제시되는 직업목록을 분석하여 네 가지 특성 검사 결과에서 공통적으로 나타나는 직업을 선택하는 것이다. 이 방법을 기계적 방법으로 명명하고자 한다. 이 방법은 손쉽게 개인에게 적합한 직업정보를 제공할 수 있다는 장점이 있으나 실제적으로는 여러 단점을 가지고 있다.

먼저 지나치게 단순하기 때문에 굳이 전문적인 커리어코치를 찾아와서 커리어코칭을 할 필요가 없다는 점이다. 더욱 중요한 것은 현실적으로 네 검사에서 모두 중복되게 나타나는 직업은 극히 드물다는 문제점이 있다.

필자가 커리어코칭 관련 수업시간에 학생들에게 흥미, 적성 및 직업가치 검사를 실시하고 각 검사에서 제시되는 직업 가운데 모든 검사 결과에서 공통으로 나타나는 직업을 찾아보게 한 결과 공통적으로 나오는 직업이 하나도 없는 경우가 많이 나타나고 있다. 또한 국내에서 실시되는 성격검사의 경우 직업정보가 제시되지 않는 경우도 있기 때문에 네 가지 검사를 실시하고 결과에서 나타난 공통직업을 찾는 것은 현실적으로 불가능한 일이다.

본 연구에서 제시하고자하는 방법은 각 특성간의 관계를 고려하여 단계적으로 개인에게 적합하지 않은 직업을 제거하거나 또는 적합한 직업을 선택하는 과정을 통하여 검사 결과를 통합하는 것이다. 통합과정에서 실시하는 검사와 관련해서 본 연구에서는 주로 정부관련 기관에서 온라인을 통해 무료로 실시할 수

있는 검사들을 활용하였다. 그러나 커리어코치의 경험이나 선호도에 따라 얼마든지 다른 검사개발 기관에서 개발한 검사를 사용하여도 문제는 없다.

흥미코드 파악

먼저 네 가지 유형의 검사 가운데 진로 정보를 제공하는 데 있어서 가장 기본이 되는 특성은 흥미로 볼 수 있다. 무엇보다 자신이 좋아하는 일을 해야 자신의 직업이나 직무에 만족하면서 일을 할 수 있기 때문이다. 또한 위에서도 기술하였듯이 흥미는 적성, 성격, 가치와 관련성이 큰 것으로 나타나고 있으며, 개인의 적성(Barrick et al., 2003)과 성격(Ackerman, 1996)에도 영향을 주는 것으로 볼 수 있다.

특히 대부분의 흥미검사들은 모두가 동일하게 홀랜드의 RIASEC 육각형 모형을 토대로 하고 있는데 반해서 다른 특성 검사들은 검사마다 측정하는 요인이 다르다는 문제점이 있다. 마지막으로 다른 특성과는 다르게 흥미검사의 경우 홀랜드가 제시한 코드별 직업목록이 있기 때문에 흥미검사 결과를 통해 피코치에게 적합한 다양한 흥미코드를 파악하고 이러한 코드에 연계되는 직업목록을 일차적으로 도출할 수 있다는 장점이 있다.

따라서 처음에는 흥미검사를 먼저 실시하는 것이 바람직하며, 이 단계에서는 흥미검사에서 제공되는 두 가지(예, 워크넷의 직업선호도 검사) 또는 세 가지 흥미코드(예, 스트롱흥미 검사)를 토대로 제공되는 직업 이외에 개인에게 높게 나타난 흥미유형에 적합한 많은 직업 목록을 확보하는 것이 필요하다.

두 가지 흥미검사 결과가 다르게 나타나는

경우가 있기 때문에 가능하면 두 가지 흥미검사를 다 실시해서 공통적으로 나타나는 흥미코드를 파악하는 것이 바람직하지만 피코치가 부담스러워 할 경우 한 가지 검사만 실시할 수도 있다.

피코치에게 적합한 흥미코드를 파악하는 과정에서 주의할 것은 흥미검사 결과에서 제시한 코드만 보지 말고 다른 유형의 점수도 살펴볼 필요가 있다는 점이다. 대부분의 흥미검사 결과는 여섯 가지 유형 가운데 임의적으로 점수가 높은 3가지 유형 또는 2가지 유형만을 제시하고 있기 때문이다. 예를 들어 흥미검사 결과에서 흥미코드가 RIA로 나타난 경우 실제로는 다른 유형에서도 흥미가 높게 나올 수 있으나 RIA 세유형에서의 점수가 상대적으로 더 높기 때문에 세 유형코드만 피코치에게 제시된다. 만약에 사회형인 S 유형에서도 점수가 높게 나왔으나 A유형보다 T점수가 1점 작아서 실제 제시된 코드가 RIA였다고 가정하자.

이 경우 RIA 코드에 따른 직업목록만 참고하는 것 보다는 S유형에 관한 직업도 같이 살펴보는 것이 바람직할 것이다. 즉 검사결과에서 제시된 흥미코드에 적합한 것으로 나타난 직업 목록만 살펴보지 말고 좀 더 폭넓은 직업 목록을 확보하기 위해서 다양한 흥미유형 코드를 살펴보는 것이 바람직하다.

이 경우 Holland 직업코드를 참고하여 RIA 코드에 적합한 직업뿐 아니라 RIS, ISR, AIS 등 다양한 세 개의 흥미코드에 적합한 직업을 찾는 것이 필요하다. 만약 이러한 코드유형과 연계된 직업수가 적다면 두 개의 흥미코드(예, RI, IA, IS 등)에 연계된 직업 목록도 참고하는 것이 바람직하다.

이와 같이 다양한 흥미코드를 토대로 적합 직업 목록을 찾아보는 이유는 흥미검사 결과

에서 가능한 많은 직업 목록을 확보하기 위한 것도 있지만 또 다른 이유는 흥미검사결과가 검사를 판매하는 회사에 따라 다소 다르게 나타나기 때문이다. 필자가 수업시간에 수강생들에게 스트롱흥미검사와 직업선호도검사를 실시하여 비교한 바에 따르면 흥미코드가 완전 동일하게(코드명과 순서 모두 동일) 나타나는 경우는(직업선호도검사에서 3번째 흥미코드를 추가하여 비교함) 전체 인원의 10% 정도에 불과한 것으로 나타났다. 따라서 한 검사 결과만을 토대로 나타난 흥미코드와 그에 따른 직업목록을 개인에게 100% 적합한 것으로 해석하는 것은 오류가 있을 수 있기 때문에 가능한 다양한 흥미코드를 살펴보는 것이 바람직하다.

흥미와 적성 통합

흥미검사를 통해 피코치에게 적합한 다양한 직업 목록들을 선정하였으면 다음은 적성검사 결과와 통합하는 것이다. 먼저 적성검사의 종류를 크게 구분해보면 주어진 시간내에 정답을 맞추는 극대수행검사 방식의 적성검사와 자신이 해당 적성 또는 능력을 얼마나 가지고 있는지를 스스로 체크하는 자기보고식의 적성검사가 있다. 극대수행방식의 적성검사는 객관적으로 자신의 적성 또는 능력을 파악할 수 있다는 장점이 있으나 이러한 유형의 적성검사들이 대부분 시간이 길기(최소 1시간 이상) 때문에 피코치의 동기수준이 낮은 경우 집중해서 검사에 응답하기 어렵다는 단점이 있을 수 있다. 반면 자기보고식의 적성검사는 짧은 시간내에 응답할 수 있다는 장점이 있으나 자신의 적성을 주관적으로 판단하여 응답하기 때문에 나타난 적성수준의 객관성이 의문시

될 수 있다는 단점이 있다.

가능하다면 필자는 두 가지 유형의 적성검사를 모두 실시하는 것을 권유하고 싶다. 피코치에 따라 두 가지 유형의 검사 결과가 다르게 나오는 경우가 있기 때문이다. 특히 자기보고식의 적성검사에서 자신이 낮다고 생각한 적성요인이 극대수행방식의 검사에서는 높게 나타나는 경우가 있게 된다. 예를 들어 자신의 수리력이 낮다고 생각해서 자기보고식 검사에서 낮다고 응답했는데, 극대수행방식에서는 수리력의 점수가 중간 이상으로 나타나는 경우가 있게 된다. 이 경우 피코치가 평소에 왜 수리력이 낮다고 생각했는지를 물어보고 실제로는 그렇지 않다는 것을 일깨워줌으로써 수리력과 관련된 직업을 생각해보는 기회를 줄 수 있게 된다. 따라서 피코치의 적성에 관해 종합적인 판단을 위해 두 가지 유형의 검사를 실시하는 것이 바람직하다. 흥미검사에서와 동일하게 코치는 자신이 익숙한 적성검사를 사용해도 상관이 없다.

적성검사를 실시하게 되면 적성을 토대로 한 적합 직업 목록이 나오게 되는데, 이 직업들을 살펴보고 흥미검사에서 나온 직업목록과 어떤 공통점이 있는지를 살펴볼 필요가 있다. 하지만 동일한 직업이 나오지 않는 경우가 많기 있기 때문에 이 방법은 참고로 살펴보는 정도로 그치는 것이 바람직하다.

흥미와 적성검사의 통합방법은 두 가지를 제안한다. 첫째는 흥미검사를 통해 얻은 직업 목록을 살펴보면서 이 가운데 적성검사 결과에서 수준이 낮은 것으로 나타난 적성요인과 관련된 직업을 제거하는 것이다. 이러한 직업은 자신이 직업에서 요구하는 활동이나 행동등을 좋아하지는 않지만 이를 잘 해낼 수 있는 능력이 부족하기 때문이다. 예를 들어 기

계적성 요인의 수준이 낮은 것으로 나타났다면 흥미검사를 통해 얻은 직업 목록 가운데 기계적성 요인과 관련된 직업(예, 정비공)을 제거하는 것이다.

두 번째는 적성검사 결과 수준이 높게 나타난 적성요인을 선정하여 흥미검사 결과에서 얻은 직업 목록 가운데 이 적성요인과 관련된 직업을 선택하는 방법이다. 이러한 직업은 자신이 좋아하기도 하면서 동시에 직업에서 요구하는 업무를 잘 해낼 수 있는 능력을 가지고 있기 때문이다. 자신이 예를 들어 언어적 요인의 점수가 높게 나타났다고 한다면 언어력이 필요로 하는 직업(예, 소설가)를 선택하는 것이다.

적성요인을 제거 또는 선택할 때 몇 개의 적성요인을 선정할 것인지는 코치가 피코치와의 대화를 통해 주관적으로 판단해야 한다. 적성검사에서 나온 결과에 피코치가 얼마나 동의하는지 물어보고 자신이 해당 적성이 정말로 부족하거나 높다고 생각하는지를 충분히 물어보고 확인한 후 낮거나 높은 적성요인을 선정해야 한다. 경우에 따라 전체적으로 대부분의 적성요인들이 높은 수준으로 나타나거나 반대로 전체적으로 낮은 수준으로 나타나기도 한다.

모든 적성요인들이 높거나 낮다 하더라도 이 가운데 상대적으로 더 높은 요인 또는 상대적으로 더 낮은 요인을 피코치와의 대화를 통해 적절하게 선정하는 것이 중요하다. 일반적으로는 대략 3개 정도의 낮은 또는 높은 수준의 적성요인을 추천하는 바이다.

그동안 연구자가 두 방법을 사용해 직업을 통합해 본 결과 두 가지 방법이 동일한 직업 목록을 가져오지 않는 것으로 나타났다. 두 가지 방법 가운데 어떤 방법이 더 적합하다는

결론을 내리기는 어렵지만 능력이 아주 낮은 직업만을 제거함으로써 가능한 흥미와 적성을 통합해 얻을 수 있는 직업의 수를 늘릴 수 있을 것이다. 또한 아무리 잘 만들어진 심리검사라 하더라도 완벽한 검사는 없기 때문에 검사상의 오류로 나타날 수 있는 문제점을 최소화하기 위하여 수준이 아주 낮은 적성요인과 관련된 직업을 제거하는 것이 좀 더 바람직한 방법일 수 있을 것이다. 하지만 흥미검사 결과에서 선정한 직업이 너무 많아서 적성검사와 통합하는 과정에서 직업의 수를 많이 줄이고 싶다면 높은 수준의 적성요인을 선정해서 흥미와 통합하는 방법이 더 효과적일 수 있다.

흥미, 적성 및 성격 통합

세 번째 단계는 흥미와 적성을 통합하여 얻은 직업 목록에 성격검사 결과를 적용하여 통합하는 것이다. 이를 위해서 먼저 성격검사 결과와 흥미검사 결과를 비교하는 것이 필요하다. Holland의 흥미유형은 성격과 유사성이 있기 때문에(Holland, 1975) 흥미검사 결과와 성격검사 결과가 유사하게 나오는 경우가 많다. 성격검사 결과가 흥미검사 결과와 유사하게 나오면 흥미와 적성을 통합해서 나온 직업 목록의 대부분을 그대로 가져가면 된다. 하지만 성격검사 결과가 흥미검사 결과와 다르게 나타나면 성격이 맞지 않는 직업들에 대해 다시 한 번 검토해 보고 성격이 안 맞아서 특정 직업을 수행하는데 어려움이 있다고 판단되면 그 직업을 제거하는 과정을 거치는 방법을 제안한다.

예를 들면 직업선호도 검사결과에서 흥미 유형 결과에 이어서 나타나는 성격 5요인 검사 결과를 얻었다고 가정하자. 서론의 메타분

석 연구에서도 기술하였듯이 흥미유형에서 탐구형은 성격검사서 경험에 대한 개방성, 예술형은 경험에 대한 개방성, 사회형은 호감성, 진취형은 외향성, 그리고 사무형은 성실성과 관련이 큰 것으로 나타났다. 이러한 과거 연구 결과를 토대로 피코치의 흥미유형이 SIA인데 성격검사서 경험에 대한 개방성과 호감성이 높게 나왔다면 이는 피코치의 흥미와 성격이 서로 유사하다는 것을 의미한다. 이 경우 흥미와 적성검사를 통해 선정된 직업들을 선택한다면 해당 직업에서 일을 해나갈 때 대부분 피코치의 성격과 맞기 때문에 별다른 문제가 생기지 않을 것으로 판단할 수 있으며, 따라서 흥미와 적성검사를 통해 얻은 직업 목록을 그대로 가져가면 된다.

그러나 피코치의 흥미유형은 SIA인데 성격검사 결과 호감성은 높으나 경험에 대한 개방성이 낮게 나타났다면 피코치의 흥미와 성격이 일반 사람들과 다소 다르다는 것을 의미하기 때문에 흥미검사를 통해 얻은 직업 목록 가운데 피코치의 성격과 맞지 않는 직업들이 일부 있을 수 있다. 특히 흥미에서 탐구형과 예술형에게서 많이 발견되는 경험에 대한 개방성에서의 점수가 낮기 때문에 이 피코치는 이 흥미유형과 관련된 직업을 선택할 경우 업무 수행과정에서 성격에 맞지 않아 어려움을 겪을 수 있다.

따라서 흥미와 적성검사를 통해 얻은 직업 목록을 살펴보면서 탐구형 및 예술형과 관련된 직업들을 찾아내고 이러한 직업들을 다시 한 번 검토해보면서 경험에 대한 개방성이 낮은 피코치의 성격에 적합한지를 판단해 봐야 한다. 신중하게 고려해 본 결과 성격과 맞지 않는다고 판단되면 직업 목록에서 해당 직업들을 제거하는 것이 바람직하다. 예를 들어

작가가 직업목록에 있는데, 경험에 대한 개방성이 낮게 나왔다고 한다면 작가 일을 하는데 잘 맞지 않아서 적응하는데 어려움이 있을 수 있기 때문에 이 직업을 제외하는 것이 바람직할 것이다.

일반적으로는 흥미와 성격 검사 결과가 유사하게 나오는 경우가 많지만 다르게 나타나는 경우도 있기 때문에 이러한 문제가 발생할 경우 신중하게 직업 목록을 다시 한 번 점검해보고 성격에 맞지 않는 직업이 발견되면 해당 직업을 제거하는 것이 좋다.

하지만 흥미와 성격이 유사해서 직업목록을 그대로 가져갈 경우 직업목록의 수가 너무 많아서 나중에 피코치에게 적합한 최종 직업을 선택하는 것이 힘들어진다고 판단되면 피코치에게 나온 특정 성격요인을 직업목록과 비교해가면서 해당 성격요인에 가장 잘 맞는 직업을 선택하는 것도 직업의 수를 줄일 수 있는 방법이다.

흥미, 적성, 성격 및 직업가치 통합

마지막 단계는 흥미, 적성, 그리고 성격검사를 통해 얻은 직업 목록에 직업가치 검사 결과를 통합하여 피코치에게 적합한 최종 직업을 선정하는 것이다. 선정 방법은 두 가지 방법을 제안한다. 첫 번째는 직업가치관검사를 통해 피코치가 직업 선택 시 중요시하는 직업가치 요인을 파악한 후 이 가치요인들을 전 단계에서 얻은 직업 목록의 직업들과 비교하면서 해당 직업가치 요인이 충족되기 어려운 직업을 찾아 이 직업을 목록에서 제거하는 것이다.

직업가치관 검사는 워크넷 또는 커리어넷에 탑재되어 있는 무료 직업가치관검사를 활용하

면 된다.

예를 들어 커리어넷(Career.net)을 통해 직업 가치관 검사를 받은 결과 피코치가 다양한 직업가치 요인 가운데 보수에서의 점수가 가장 높았고 다음으로는 사회적 인정과 창의성의 점수가 높게 나왔다고 가정하자. 만약 흥미, 적성, 그리고 성격검사를 통해 얻은 직업 목록 가운데 사무형과 성실성에서의 점수가 높고 적성검사에서는 지각속도에서의 점수가 높아 사무보조원이라는 직업이 있었다고 한다면 이 직업을 선택할 경우 피코치가 중시하는 보수, 사회적 인정, 그리고 창의성과 같은 가치가 충족될 가능성은 매우 낮을 것이며 따라서 내담자는 업무수행 시 업무에 대한 불만족이 매우 높을 것이다. 따라서 이 직업은 직업 목록에서 제거하는 것이 바람직 할 것이다.

직업가치를 통합하는 두 번째 방법은 직업 목록에서 중요 가치가 충족되는 직업을 선택하는 것이다. 위의 예에서 피코치가 보수, 사회적 인정, 창의성 가치가 높게 나온 경우, 앞 단계에서 도출된 직업목록 가운데 교수가 포함되어 있다고 한다면 교수는 보수도 비교적 높은 편이고 사회적으로 인정도 받으며 새로운 연구를 통해 창의성도 충족될 수 있기 때문에 교수를 선택하면 된다. 어떤 방법을 사용하든 결과에 있어서 큰 차이는 나지 않기 때문에 코치가 판단해서 더 사용하기 편한 방법을 선택하면 된다.

이와 같이 네 번의 단계를 거쳐 피코치의 흥미, 적성, 성격, 그리고 직업가치 특성을 통합하여 피코치에게 적합한 직업을 찾을 수 있다. 한 가지 주의 깊게 고려해야 할 내용은 여기서 제시하는 통합과정은 코칭을 통해 진행하는 것이기 때문에 코치는 진행과정에서 위에서 기술한 과정을 피코치와 같이 해나가

는 것이 필요하다. 일방적으로 코치가 결과를 통합하여 피코치에게 제시하는 것은 바람직하지 않다. 처음 피코치에게 적합한 흥미유형 코드를 정하고 관련 직업을 찾는 과정에서부터 코치는 피코치에게 진행방법에 관한 설명을 해 줄 수는 있으나 가능한 피코치 스스로 자신에게 적합한 다양한 흥미유형코드를 파악하고 이에 적합한 직업을 찾아보도록 격려하는 자세가 필요하다.

논 의

본 논문에서는 진로상담 이론 가운데 특성-요인이론을 토대로 진로선택과 관련된 흥미, 적성, 성격, 그리고 직업가치 등 네 가지 개인 특성을 측정하여 나타난 결과를 통합하여 개인에게 가장 적합한 진로나 직업정보를 찾는 방법을 제안하였다. 지금까지 다양한 개인 특성 변인간의 관계에 관한 경험적 연구는 많았지만 일부 연구를 제외하고는 다양한 개인 특성을 측정하여 나타난 결과들을 구체적으로 어떻게 통합해서 개인에게 적합한 진로정보를 찾을 것인지에 관한 연구는 거의 없었다.

Lowman(1991)이 흥미, 능력, 그리고 성격 세 가지를 통합하여 개인에게 적합한 진로나 직업을 찾아주는 방법을 제안하였지만 그가 시도한 방법은 흥미검사 3종류, 능력검사 16종류, 성격검사 5종류 등 현실적으로 실무에서 사용하기 어려울 정도로 많은 종류의 심리검사를 요구하고 있다. 또한 이러한 검사들을 많이 활용하면 좋다는 다소 이상적인 제언을 하는데 그치고 있으며 구체적으로 이러한 검사들을 어떻게 활용할 것인지에 관한 방법을 제시하지 못하였다.

지금까지 발표된 논문 가운데 본 논문에서와 같이 흥미, 적성, 성격, 그리고 직업가치 등의 네 가지 개인 특성을 동시에 고려하여 개인에게 적합한 진로나 직업을 찾아주는 구체적인 방법을 제시한 연구는 하나도 없었던 점에서 본 논문의 의의가 있다고 할 수 있다.

커리어코칭 과정에서 심리검사 결과에 지나치게 의존하는 것이 바람직하지 못할 수도 있을 것이다. 다양한 진로상담이론들은 각기 진로상담 과정에서 중요시하는 점들을 강조하고 있다(Crites, 1981). 본 논문에서 제시하는 방법이 개인에게 적합한 직업을 100% 정확하게 찾아준다고 말하기는 어렵다. 하지만 피코치가 자신의 다양한 특성을 고려하여 생각해 볼 수 있는 진로나 직업들이 어떤 것들이 있을지에 관한 대략적인 정보를 제공해 줄 수 있을 것으로 판단된다. 특히 어떤 진로나 직업을 선택하는 것이 좋을지 판단하기 어려운 피코치에게 본 연구에서 제시하는 방법은 피코치에게 미래에 대해 생각해 볼 수 있는 기회와 대략적인 방향을 제공해 줄 수 있을 것이다.

본 논문에서 제시한 단계별 과정에서 흥미, 적성, 성격, 그리고 마지막으로 직업가치의 순서로 통합하는 과정은 경험적으로 입증된 것은 아니다. 그러나 흥미가 직업 선택 시 가장 기본이 된다는 주장(Holland, 1985)을 고려할 때 흥미검사를 처음에 실시하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 적성검사를 두 번째로 실시하는 것은 적성이 흥미의 영향을 받는다는 견해(Ackerman, 1996)를 고려한 것 이외에도 만약 피코치의 동기수준이 낮아 네 가지 특성에 관한 검사를 다 받으려고 하지 않을 경우 두 가지 검사만 실시한다면 흥미검사와 적성검사를 실시하는 것이 바람직하다고 판단했기

때문이다.

개인이 좋아하는 영역이 있다 하더라도 해당 영역에서 요구되는 능력을 충분히 갖추고 있지 못하다면 특정 진로나 직업을 선택할 때 업무를 해나가는 데 있어서 많은 어려움이 따를 것으로 기대할 수 있기 때문이다. 또한 흥미와 성격은 다른 특성과의 관계보다 관련성이 상대적으로 더 높기 때문에 두 가지 검사를 실시할 경우 흥미와 적성검사를 실시하는 것이 바람직 할 것이다.

본 논문에서는 각 특성을 측정할 때 하나가 아닌 두 가지 검사를 실시하는 예를 제시하였다. 가장 큰 이유는 통합과정에서도 기술하였듯이 동일한 특성을 측정하는 검사라 하더라도 결과가 다르게 나타나는 경우가 있기 때문이다. 그러나 피코치가 너무 많은 검사에 대해 부담을 가질 경우 커리어코치가 한 가지 검사만을 선택하여 실시할 수 있을 것이다. 또한 본 논문에서 예로 제시한 검사 이외에도 커리어코치가 자신에게 더 익숙한 검사를 선택하여 사용하여도 본 논문에서 제시한 방법을 따르는 데는 별다른 문제가 없을 것이다. 하지만 성격검사의 경우에는 가능한 성격 5요인을 측정하는 검사나 MBTI를 권장한다. 다른 성격검사의 경우 흥미와의 관련성에 관한 연구가 충분히 되어 있지 못하기 때문이다.

한편 각 검사를 추가적으로 실시해서 직업 목록에서 관련이 없는 직업을 제외하거나 관련이 있는 직업을 선택하기 위해서는 커리어코치의 다양한 직업에 대한 폭넓은 지식이 요구된다.

한국고용정보원에서 제공하고 있는 직업사전, 직업전망서 또는 KNOW 등을 자료를 통해서 평소 다양한 직업에 대해 각 직업이 요구하고 있는 능력, 흥미 또는 성격 등에 대해

잘 알고 있어야 피코치에게 좀 더 적합한 진로 또는 직업정보를 제공할 수 있을 것이다.

또한 이러한 통합과정에서 단순히 피코치의 특성만을 고려하여 최종 직업을 선정할 것이 아니라 통합과정에서 검사결과와 상관없이 피코치가 정말로 원하거나 싫어하는 것, 부모나 주변에서의 바람, 목표달성의 현실성 정도, 경제적 요건, 나이, 교육여건 등의 요인들을 고려하여 어떤 직업이 피코치에게 가장 적합한 것인지를 결정하는 노력이 필요할 것이다.

향후 본 논문에서 제시한 개인의 다양한 특성을 측정하는 심리검사 결과들을 통합하는 기법에 대한 활발한 논의가 이어지기를 기대한다.

참고문헌

박 경, 강문희 (2000). MBTI 성격유형과 Holland의 직업적 유형과의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 12, 109-125.

박동건, 김성훈, 허영운 (1999). Holland 흥미모형과 5요인 성격 모형간의 관계에 대한 경험적 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12, 95-112.

안창규 (1996). 진로 및 적성 탐색검사의 해석과 활동. 한국가이던스.

조지연 (2012). 긍정심리기반 강점중심코칭프로그램이 대학생들의 자기효능감, 진로의사결정 및 진로결정수준에 미치는 영향. 광운대학교 교육대학원 석사학위논문.

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

탁진국, 정 현 (2004). 직업흥미와 가치와의 관계. 디지털경영연구, 10, 291-303. 광운대학교디지털경영연구소.

Ackerman, P. L. (2000). Domain-specific knowledge as the "dark matter" of adult intelligence: *gf/gc*, personality and interest correlates. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 55B(2), 69-84.

Ackerman, P. L., & Beier, M. E. (2002). Intelligence, personality, and interests in the career choice process. *Journal of Career Assessment*, 11, 205-218.

Ackerman, P. L., & Heggstad, E. D. (1977). Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121, 219-245.

ACT (1999). *Research support for DISCOVER assessment components*. Iowa City, IA: Author.

Barrick, M. R., Mount, M. K., & Gupta, R. (2003). Meta-analyses of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, 56, 45-74.

Busch, J. C. (1995). Review of the Strong Interest Inventory, Fourth edition. In J. C. Conoley & J. C. Impara (Eds.), *The twelfth mental measurements yearbook* (pp. 997-999). Lincoln, NE: The Buros Institute of Mental Measurements.

Capraro, R. M., & Capraro, M. M. (2002). Myers-Briggs Type Indicator score reliability across studies: A meta-analytic reliability generalization study. *Educational and Psychological measurement*, 62, 590-602.

Carless, S. A. (1999). Career assessment: Holland's

- vocational interests, personality characteristics, and abilities. *Journal of Career Assessment*, 7, 125-144.
- Crites, J. O. (1981). *Career counseling: Models, methods, and materials*. McGraw-Hill.
- Dillon, M., & Weissman, S. (1987). Relationship between personality types on the Strong-Campbell and Myers-Briggs Instruments. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 20, 68-79.
- Downes, M., & Kroeck, K. G. (1996). Discrepancies between existing jobs and individual interests: An empirical application of Holland's model. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 107-117.
- Gati, I., Fassa, N., & Mayer, Y. (1998). An aspect-based approach to person-environment fit: A comparison between the aspect of structure derived from characteristics of occupation and that derived from counsees' preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 28-43.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Graff, R. W., Larrimore, M., Whitehead, G. I., & Hopson, N. W. (1991). *Career counseling practices: A survey of college/university counseling centers*. Poster presented at the annual meeting of the American Psychological Association, San Francisco, CA.
- Hammer, A. L., & Kummerow, J. M. (2001). *Strong and MBTI: Career development guide*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Harmon, L. W., Hansen, J. C., Borgen, F. H., & Hammer, A. L. (1994). *Strong Interest Inventory: Applications and technical guide*. Stanford, CA: Stanford Univ. Press.
- Harvey, R. J. (1996). Reliability and validity. In A. L. Hammer (Ed.), *MBTI applications: A decade of research on the Myers-Briggs Type Indicator* (pp. 5-29). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices* (3rd ed.). odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Katz, L., Joyner, J. W., & Seaman, N. (1999). Effects of joint interpretation of the Strong Interest Inventory and the Myers-Briggs Type Indicator in career choice. *Journal of Career Assessment*, 7, 281-297.
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analysis of Big Six interests and Big Five personality factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 217-239.
- Littman-Ovaldia, H., Lazar-Butbul, V., & Benjamin, B. A. (2014). Strength-based career counseling: Overview and initial evaluation. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 403-419.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1991). *Essentials of person-environment correspondence counseling*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Lowman, R. L. (1991). *The clinical practice of career assessment: Interests, abilities, and personality*.

- Washington, DC: American Psychological Association.
- Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1985). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1989). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Nevill, D. D., & Kruse, S. J. (1996). Career assessment and the values scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 383-397.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Prediger, D. J. (2002). Abilities, interests, and values: their assessment and their integration via the World-of-Work map. *Journal of Career Assessment, 10*, 209-232.
- Prediger, D. J., Swaney, K., & Mau, W-C. (1993). Extending Holland's hexagon: Procedures, counseling applications, and research. *Journal of Counseling and Development, 71*, 422-428.
- Provost, J. A., & Anchors, S. (1988). *Applications of the Myers-Briggs Type Indicator in higher education*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Rounds, J. B. (1990). The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior, 37*, 32-45.
- Rounds, J. B., Jr., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H, & Weiss, D. J. (1981). *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire: A measure of needs and values*. Department of Psychology, University of Minnesota, Minneapolis, MN: Vocational Psychology Research.
- Sample, J. A., & Hoffman, J. L. (1986). The MBTI as a management and organizational development tool. *Journal of Psychological Type, 11*, 47-50.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). Orlando, FL: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues, 50*, 19-45.
- Soh, S., & Leong, F. T. L. (2001). Cross-cultural validation of Holland's theory in Singapore: Beyond structural validity of RIASEC. *Journal of Career Assessment, 9*, 115-133.
- Super, D. E (1995). Values: Their nature, assessment, and practical use. In D. E. Super and B. Sverko (Eds.), *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp. 54-61). San Francisco: Jossey-Bass.
- Swaney, K. B (1995). *Technical manual: Revised unisex edition of the ACT interest inventory(UNIACT)*. Iowa City, IA: American College Testing.
- Swaney, K., & Prediger, D. J. (1985). The relationship between interest-occupation congruence and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 26*, 13-24.
- Thompson, B., & Borrello, G. M. (1986).

- Construct validity of the Myers-Briggs Type Indicator. *Educational and Psychological Measurement*, 60, 174-195.
- Tischler, L. (1994). The MBTI factor structure. *Journal of Psychological Type*, 31, 24-31.
- Tokar, D. M., & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and the five-factor model of personality. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 89-108.
- Tracey, T. J. G., & Hopkins, N. (2001). Correspondence of interest and abilities with occupational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 178-189.
- Watkins, C. E., Jr., Campbell, C. L., & Nieberding, R. (1994). The practice of vocational assessment by counseling psychologists. *The Counseling Psychologist*, 22, 115-128.
- Worthen, B. R. (1995). Review of the Strong Interest Inventory, Fourth edition. In J. C. Conoley & J. C. Impara (Eds.), *The twelfth mental measurements yearbook* (pp. 999-1002). Lincoln, NE: The Buros Institute of Mental Measurements.

1차 원고접수 : 2017. 03. 03

2차 원고접수 : 2017. 05. 01

최종게재결정 : 2017. 05. 31

Integrating Interest, Aptitude, Personality, and Work Value for Career Coaching

Jinkook Tak

Department of Industrial Psychology
Kwangwoon University

This research was intended to propose a career coaching technique which integrates results of assessments of interest, aptitude, personality, and work value. Previous studies on relationships among these four traits were reviewed. Then the integration procedures of the results of the assessments of each of these traits were proposed and discussed.

Key words : Career coaching, Interest, Aptitude, Personality, Work value, Integration