

진로 탐색검사의 표준화를 위한 연구*

안 창 규
부산대 교육학과

본 연구는 Holland의 직업적 성격유형론에 바탕을 두고 신뢰도와 타당도가 높은 진로탐색검사를 개발하고자 하는 것이다. Holland의 직업적 성격유형론은 사람과 직업적 환경을 RIASEC(실제적, 탐구적, 예술적, 사회적, 기업적 및 관습적)유형의 6개 범주로 나누고, 한 개인의 성격유형과 직업적 환경유형간의 일치하는 정도는 그사람의 생애발달과정에 있어서 만족스럽고 성공적인 역할들을 잘 수행해 갈수 있게 된다고 본다. 진로탐색검사는 사람들의 흥미, 성격, 가치, 및 유능감의 영역에서 RIASEC의 각 척도를 변별적으로 잘 측정해 내고 또 두자리로 구성하는 진로코드인 직업적 성격유형을 찾아내는 것이다. 따라서 각종 진로자료를 바탕으로 성격, 흥미, 가치 및 유능감의 영역에서 RIASEC의 각 척도를 측정하는 문항들로 구성하는 예비검사를 만들어 3차에 걸쳐 수정보완의 예비연구를 한후 최종적으로 중학교 2, 3학년 411명, 고등학교 1, 2학년 557명, 대학생 2, 3학년 1161명을 대상으로 표준화 작업을 했다. 그 결과 본 진로탐색검사는 RIASEC 각 척도별로 남녀간의 뚜렷한 차이를 보였고, 중고등학생들에게는 가치영역의 통계치가 불안정적이어서 검사영역에서 제외하였다. 그래서 중고등학생들을 위한 진로탐색검사와 대학생을 위한 적성탐색검사로 분리제작했다. 대체로 신뢰도 계수(KR20)는 요약점수의 경우 RIASEC 척도에서 .84를 제외하고는 모두 .90을 상회하였고, 한 자리 진로코드 분포, 전공학과별 진로코드 분포, 일관성 지수분포, 변별도 지수분포, 척도간 상호상관계수, 요인구조분석, NEO-PI-R, MBTI, 및 성격진단 검사등과의 준거상관계수등에 있어서 선행연구인 Holland등(1994)의 SDS의 결과와 매우 유사한 경향을 보였다.

진로 선택을 위한 진로 지도는 중학교에서 고등학교 진학 결정을 위한 학교 선택의 문제, 고등학교 1학년을 마치고 2학년을 진급할때의 인문계 또는 자연계의 진로선택, 대학 진학에서의 전공학과 선택의 문제, 그리고 취업에 있어서 직종과 직무의 선택 문제 등 일련의 다양

한 과정에서 이루어진다. 이러한 진로지도 과정은 여러가지 상담모형에 따라 이루어질 수 있으나 내담자로 하여금 자신의 흥미, 적성, 성격 및 제반 특수성을 진로선택 과정에서 이해하도록 하며, 또한 자신의 특성에 알맞는 직업의 세계를 탐색케 함으로써 스스로 의사 결정을 할

* 본 연구는 학술진흥재단 '94년도 학술연구조성비(자유응모과제)의 지원을 받아 이루어졌음.

수 있도록 도와주는 일이다.

진로지도 및 상담을 위해 가장 널리 사용되고 있는 도구로서 적성검사와 직업흥미 검사들을 들 수 있다. 그러나 진로선택을 위해 현재 우리나라에서 개발된 적성검사나 흥미검사가 내담자의 진로예언이나 진로만족에 얼마나 효율적으로 이바지하는가 하는 그 타당도의 반성없이 맹목적으로 활용되고 있다는 사실은 문제가 아닐 수 없다(이중승, 1987). 직업 적성검사에 대하여 내담자의 일반적 기대와 통념은 성격적 적성을 의미하고 있는 실정임에도 불구하고 실제에서는 지능과 같은 능력을 측정하고 있다. 더우기, 이러한 능력적성은 여러 종류의 직업을 예언하기에는 변별 타당도가 낮다는 사실이다. 미국의 USES(The United States Employment Services, 1983, p.39)에 의하면, 미국의 각종 직업분류의 약 80% 이상이 일반지능(G), 언어능력(V) 및 수리력(N)의 능력을 요구하고 있어서 특정 직업의 변별적 타당도로서 진로 또는 직업적 예언을 하기에는 무리가 있음을 알 수 있다.

역시 Hansen(1990, p.167)에 의하면, 적성검사는 학업적 분류 및 배치에 널리 사용되고 있으며, 특히 인지적 결함을 나타내는 정신지체아, 학업 지진아 및 학습 불능아 등의 교육적 치료 및 개선을 시도하는데 실질적으로 많이 사용되어 왔다고 한다. 따라서, 실제 현장에서 지능이 높은 학생은 적성 검사의 각 요인들의 프로파일 점수가 높아서, 또는 지능이 낮은 학생은 적성검사의 각 요인의 프로파일 점수가 모두 낮아서 어떤 변별적 예언을 할 수 없는 현상이 나타나고 있으며, 더우기 진로만족이나 성공은 개인의 동기적 요인, 흥미, 삶

의 방식, 성격 등의 요인이 더 크게 작용하고 있음을 고려할 때 적성 검사의 과도한 신뢰는 문제가 된다. 그래서 Zytowski 와 Warman (1982)는 진로 선택에 있어서 지능이나 적성 검사들을 사용하는 경향은 차츰 감소하고 있는데 비해 오히려 흥미검사의 사용은 점차 증가하고 있는 추세에 있음을 지적하고 있다.

직업 흥미 검사는 친숙한 활동이나 직업에 대한 흥미를 개인이 가지고 있다고 보고 이러한 흥미는 몇개의 범주로 나누어질 수 있으며, 한 개인이 특정 범주에 속하는 흥미를 가지고 있으면 그 범주에 속할 수 있는 어떤 특정 직업에도 흥미를 함께 나타낼 수 있다고 하는 기본 가정을 가진다(Hansen, 1990, p.173). 이러한 한 개인의 흥미와 그와 관련된 직업과의 일치도는 그 만큼 개인의 인생을 만족시켜 줄 수 있다는 가정을 갖게 됨으로써 능력적 적성과 더불어 진로 선택에 있어서 매우 중요한 변인이 된다.

직업 흥미 검사는 대체로 지금까지 세 가지 종류로 대별된다. 그 첫째는, 특정 직업군의 직업이나 활동에 대한 선호도의 패턴이 한 개인의 선호도와 일치하면 그 직업군의 흥미를 나타낸다고 하는 경험적 타당도에 의해 개발된 Strong(1943)식의 직업 흥미 검사(SVIB)와 이것을 보다 발전시킨 Strong-Campbell의 직업 흥미 검사(SCII)이며, 두 번째는 특정 직업군에서 나타나는 동질적 내용의 활동들로 구성되는 문항들의 선호도로 결정하는 Kuder (1965)식의 직업 흥미 검사(이상로, 변창진, 1979:정범모, 1985:진위교, 1979)이며, 마지막으로 사람들의 성격과 직업생활의 유형을 분석하여 여섯개의 유형, 즉 RIASEC

(Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, and Conventional)으로 분류하여 개인의 성격, 흥미, 가치의 유형이 직업적 생활의 유형과 일치할 때 그러한 직업 유형을 선택하는 것이 바람직하다고 하는 직업적 성격 유형론에 바탕을 두는 Holland (1985b, 1987)식의 직업 흥미 검사(Vocational Preference Inventory : VPI) 및 자기 탐색 검사(Self-Directed Search : SDS)가 있다.

대체로 적성 검사가 특정 직업군을 예언해주는 정도는 타당도 계수로서 .08-.28에 걸쳐 있음에 비해(USES, 1983, p.39), 직업 흥미 검사의 예언 타당도는 SCII에 있어서 50-78% (Hansen, 1979), KOIS에 있어서 51% (Zytowski, 1979), SDS 및 VPI에 있어서는 35-66%(Holland, 1985, 1987)로써 훨씬 높다고 알려져 있다.

현재 우리나라에서는 Strong 식의 SVIB나 SCII검사는 문화적 격차와 더불어 표준화 작업의 어려움 때문에 개발되어 있지 못하고 있고 역시 Holland 식의 검사도 아직 개발되어 있지 못하다. 다만, Kuder 식의 흥미 검사는 표준화 직업 흥미 검사(이상로 외, 1991), 흥미 검사(정범모, 1985), 고교 흥미 검사(행동과학 연구소, 1991), 표준화 직업 흥미 검사(진위교, 1979) 등이 나와 있다. 미국에서는 흥미 검사가 진로 선택에 있어 예언도가 높다는 것이 알려져 그 활용이 높음에도 불구하고 우리나라에서는 그렇지 못함은 우리나라 학생들의 진로 의식 수준, 대학 입시 위주의 교육에 기인하는 다양한 흥미 개발의 기회 부족, 비현실적 직업 선호도 등의 문화적 요인에 그 원인이 있는 것 같다. 따라서, 이러한 문화적

요인을 극복하면서도 진로 상담에의 활용성이 높은 Holland의 SDS와 같은 종류의 진로검사를 한국 실정에 맞도록 개발해 보자는 것이 본 연구의 목적이다.

Holland에 의한 직업적 성격유형론에 바탕을 둔 진로검사는 대체로 다음과 같은 장점을 가질 수 있다. 첫째는 개인과 환경이 갖는 직업적 성격이나 환경의 범주나 차원을 6각형의 RIASEC 모형에 따라 실재적(R : realistic), 탐구적(I : investigative), 예술적(A : artistic), 사회적(S : social), 기업적(E : enterprising), 관습적(C : conventional) 등으로 나누고 있으며, 사람의 성격 유형과 직업적 환경 유형은 모두 이러한 6각형 모형에 따라 분류될 수 있다고 본다(표 1 참조). 이러한 RIASEC 모형은 널리 인정받아서 Strong 식의 SCII에서도 채택하고 있고 Kude식의 흥미검사에서도 대동소이하게 반영되고 있다. 둘째는 사람들의 흥미, 성격, 가치, 동기, 능력 등의 개념이 포괄적으로 반영되고 있어서 다른 적성검사, 흥미검사, 가치검사, 및 기타 다른 검사의 도움 없이도 한 사람의 진로의식과 발달에 관한 정보를 쉽게 추론 가능하게 하며, 또한 직업적 성공이나 만족과 밀접한 관계를 가지고 있다. 셋째는 자신의 직업적 성격유형을 알게 된다는 것은 어떤 사람이 진로의식과 자기 이해를 위해 그리고 앞으로 어떤 직업적 환경을 선택해 갈 것인가 하는 개념적 방향성을 갖게 하므로 자신의 진로발달을 구성해 가는 훌륭한 지침이 된다. 셋째, 특정 직업의 선택이 아니라 직업적 성격유형에 따른 진로 접근은 Super (1990) 등을 비롯한 여러 진로 심리학자들이 주장하는 바, 진로선택은 단순한 의사결정의 과정

표 1. 6가지 성격 유형

유형 특성	실체적 유형(R)	탐구적 유형(I)	예술적 유형(A)	사회적 유형(S)	기업적 유형(E)	관습적 유형(C)
성격 특징	남성적, 솔직하고, 성실하며, 검소하고, 지구력이 있고, 건강하며, 소박하고, 말이적으며, 냉정한, 구체적인, 실리적인, 비사교적인, 순응적인, 거칠은, 실체적인, 고집이 있고, 직선적이며, 단순하다	탐구심이 많고, 논리적, 분석적, 합리적이며, 정확하고, 지적 호기심이 많으며, 지적인, 학구적인, 나서는 않는, 소극적인, 인기가 없는 비판적, 내성적이고, 수줍음을 잘타며, 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, 재치있는, 협동적인, 남을 잘 도와주고, 봉사적이며, 감정적이고, 이상주의적이다.	지배적이고, 통솔력, 지도력이 있으며, 말을 잘하고, 설득적이며, 경쟁적이고, 생취적이며, 모험심이 있는, 과시적인, 쾌락추구의, 활기찬, 자신감있는 야심적이며, 외향적이고, 낙관적이고, 열성적이다.	정확하고, 빈틈이 없고, 조심성이 있으며, 세밀하고, 계획성이 있으며, 보수적인, 관습적인, 절제된, 순응적인, 방어적인, 실천적인, 사무적인, 능률적인, 겸손한, 질서정연한, 상상력이 없는, 방법적인, 완고하고, 책임감이 강하다.
직업 활동 선호	분명하고, 질서정연하고, 체계적인 대상·연장·기계·동물들의 조작을 주로 하는 활동내지는 신체적 기술들을 좋아하고, 교육적·치료적 활동은 좋아하지 않는다.	관찰적, 상징적, 체계적이며, 물리적·생물학적·문화적 현상의 창조적인 탐구를 수반하는 활동들에 흥미를 보이지만, 사회적이고 반복적인 활동들에서는 관심이 부족한 면이 있다.	예술적 창조와 표현, 변화와 다양성을 좋아하고, 틀에 박힌 것을 싫어한다. 모호하고 자유롭고, 상징적인 활동들을 좋아하지만 명쾌하고, 체계적이고 구조화된 활동에는 흥미가 없다.	타인의 문제를 듣고 이해하고 도와주고 치료해주고, 봉사하는 활동들에 흥미를 보이지만 기계, 도구, 물질과 함께 하는 명쾌하고, 질서정연하고, 체계적인 활동에는 흥미가 없다.	조직의 목적과 경제적 이익을 얻기 위해 타인을 선도, 계획, 통제, 관리하는 일과 그 결과로 얻어지는 위신, 인정, 권위를 얻는 활동들을 좋아하지만 관찰적, 상징적, 체계적 활동에는 흥미가 없다.	정해진 원칙과 계획에 따라 자료들을 기록, 정리, 조직하는 일을 좋아하는 체계적인 작업환경에서 사무적, 계산적 능력을 발휘하는 활동들이 좋아한다. 창의적, 자율적이며 모험적, 비체계적인 활동들은 매우 혼란을 느낀다.
적성 유능감	1. 기계적·운동적인 능력은 있으나 대인관계 능력은 부족하다. 2. 수공, 농업, 전기, 기술적 능력은 높으나 교육적 능력은 부족하다.	1. 학구적·지적인 자부심을 가지고 있으며, 수학적·과학적인 능력은 높으나 지도력이나 설득력은 부족하다. 2. 연구 능력이 높음.	1. 미술적·음악적 능력은 있으나 사무적 기술은 부족하다. 2. 상징적·자유적·비체계적 능력은 있으나 체계적·순서적인 능력은 부족하다.	1. 사회적·교육적 지도력과 대인관계 능력은 있으나 기계적·과학적 능력은 부족하다. 2. 기계적·체계적 능력이 부족하다.	1. 적극적이고, 사회적이고, 지도력과 언어의 능력은 있으나 과학적인 능력은 부족하다. 2. 대인간, 설득적인 능력은 있으나 체계적 능력은 부족하다.	1. 사무적이며, 계산적이고 회계정리 능력은 있지만 예술적, 상상적인 능력은 부족하다. 2. 체계성·정확성은 있으나 탐구적·독창적 능력은 부족하다.
가치	특기, 기술, 기능, 전문성, 유능성, 생산성	탐구, 지식, 학문, 지혜, 합리성	예술, 창의성, 재능, 변화, 자유, 개성	사랑, 평등, 헌신, 인간존중, 공의, 용서, 봉사	권력, 야망, 명예, 모험, 자유, 보상	능률, 체계, 안전, 안정
생의 목표	기계나 장치의 발견 및 기술사, 전문인, 뛰어난 운동선수	사물이나 현상의 발견 및 과학에 대한 이론적 기여	예술계의 유명인, 독창적인 작품활동	타인들을 도우고 회생, 존경받는 스승, 치료전문가	사회의 영향력있는 지도자, 금융과 상업분야의 전문가	금융과 회계의 전문가, 사무행정 전문가
대표 직업	기술자, 자동기계 및 항공기 조종사, 정비사, 농부, 엔지니어, 전기·기계기사, 운동선수	과학자, 생물학자, 화학자, 물리학자, 인류학자, 지질학자, 의료기술자, 의사	예술가, 작곡가, 음악가, 무대감독, 작가, 배우, 소설가, 미술가, 무용가, 디자이너	사회복지가, 교육자, 간호사, 유치원 교사, 종교지도자, 상담가, 임상치료가, 언어치료사	기업경영인, 정치가, 판사, 영업사원, 상품구매인, 보험회사원, 판매원, 관리자, 연출가	공인회계사, 경제분석가, 은행원, 세무사, 경리사원, 컴퓨터 프로그래머, 감사원, 안전관리사, 사서, 법무사

이 아니라 생애 진로발달이라는 보다 포괄적인 관점과 일치한다. 즉, 직업적 성격유형이 무엇인가에 따라 그 사람의 진학, 학과선택, 직업의 선택, 직무의 선택, 나아가 결혼, 여가생활 및 시민생활에 이르기까지의 전 생애과정에서 그 적절한 역할을 기술하거나 예언할 수 있게 된다. 따라서, 직업적 성격유형에 따라 개인의 진로발달을 계획해 가는 접근은 특정한 진로선택이 아니라 진로통로(career path)를 제공해 주려는 최근의 진로이론과 일치한다(Brown & Brooks, 1991, p.4). 따라서, Holland의 직업적 성격유형론에 의한 진로검사는 학생들의 진로 선택, 흥미의 개발, 직무만족도, 직업이나 학업의 성공도를 매우 잘 예언해 줄 뿐만 아니라 퇴학과 離職 등과 같은 임상적 상담에서의 진단과 치료에도 활용성이 매우 높다고 알려져 있다.

Holland의 SDS는 내담자가 직접 체험하고 또 Holland의 성격 유형에 대한 개념적 특성에 따라 쉽게 해석할수 있는 장점이 있어서 미국에서는 진로 상담에 가장 많이 활용되고 있는 실정이다. Cronbach(1990, 463p)이 언급한 바와 같이 진로상담이나 지도는 진로선택이라기 보다는 자기 이해를 높여 주는 것이라고 할 수 있다. 수 년동안 자신의 진로를 따라 자신을 개발해가는 도중에 진로에 대한 정보를 얻어가면서 어느 길을 선택할 것인가를 결정하게 되는데 이러한 SDS의 진로 탐색 검사는 도움이 된다.

본 연구의 주된 관심으로서 SDS는 이상과 같은 여러가지 장점이 있음에도 불구하고 이를 한국어로 그대로 번안하게 될 때 진로 문화의 격차로 인하여 그 타당성이 매우 낮을 수 있음

을 본 연구자는 예상한다. 특히, SDS는 활동, 기능, 직업 들을 평가함으로써 자신의 직업적 성격 유형을 찾게 하는데, 이들의 구성 문항들이 한국의 청소년들에게는 알맞지 못한 문항들이 많고, 또 이들만으로는 직업적 성격 유형을 찾기에는 부족한 점이 있기 때문에 직업적 성격이나 가치요인을 추가함으로써 보다 타당성 있는 검사를 제작해보고자 한다는 것이다.

연구 문제

상기한 바와 같이 본 연구의 목적은 Holland의 직업적 성격 유형론(RIASEC)에 바탕을 두고 또 한국 청소년의 발달적, 문화적 및 직업 선호도의 일반적 경향 등의 진로 문화에 알맞는 새로운 하나의 진로탐색검사(본 연구에서 개발되는 진로검사의 명칭으로 사용한다.)를 개발하고자 하는 것이다. 따라서 본 연구의 구체적인 문제는 다음과 같다.

- 첫째, RIASEC 각각의 직업적 성격 유형에 적절하면서도 각 유형을 독특하게 잘 변별해주는 직업 흥미 및 활동흥미를 측정해내는 문항들은 무엇인가?
- 둘째, RIASEC 각각의 직업적 성격 유형에 적절하면서도 각 유형을 독특하게 잘 변별해주는 성격적 적성 및 직업적 가치 문항들은 무엇인가?
- 셋째, RIASEC 각각의 직업적 성격 유형에 적절하면서도 각 유형을 독특하게 잘 변별해주는 유능성 문항들은 무엇인가?
- 넷째, 이상과 같이 제작된 진로 탐색 검사의 신뢰도와 타당도는 어떠한가?

연구방법 및 절차

1. 검사개발

진로탐색 검사의 목적은 진로지도 및 상담을 위하여 Holland의 진로이론에 따라 여섯 개의 직업적 성격유형인 RIASEC을 선별적으로 잘 측정해내어 피검자의 특성을 잘 대표하는 두자리 진로코드를 찾아내는 것이다. Holland (1994)의 SDS는 직업적 포부, 활동흥미, 직업흥미, 유능감 및 능력평정 등 5개의 영역에서 측정하고 있으나 본 연구에서는 보다 직업적 성격유형의 특징이 더욱 강조하여 드러나게 하기 위하여 성격영역과 가치영역을 추가시키도록 함과 동시에 각 문항들이 중학교 2학년 이상의 학생들에게 적용될 수 있도록 구성했다. 따라서 그 구체적 문항 구성 방법 및 검사 개발 과정은 다음과 같다.

1) 1차 예비검사(진로탐색 검사 A형)

(1) 문항구성

한국의 중고등 및 대학생들의 진로성숙 수준의 저하, 진로교육 기회의 결핍 및 문화적 격차등으로 보아 Holland의 SDS를 번안하기보다는 SDS 개발과정과 거의 같은 방법으로 개발하기로 했다.

그래서 각종 직업인의 성격, 적성, 능력 및 특징들을 소개하는 국내외 책자들 Occupational Outlook Handbook(미국 노동청, 1992), Exploring Careers(Jist Works, 1990), The Enhanced Guide for Occupational Exploration

(Farr, 1991), DOT(미국 노동청, 1991) 및 “이런 일이 나의 미래를”(부산시 교육연구원, 1993) 등을 참고하여 다음과 같은 잠정적 검사문항들을 구성했다.

① 유능성 검사(능력적성)

RIASEC의 각 유형들의 능력적성(유능감)을 측정한다고 예상되는 공간지각, 언어능력, 기억력, 지각 민감성, 수리력, 사고력, 창의성, 문학, 음악, 미술, 기계적성, 생물적성, 학업성취 등에 관한 문항들 152개로 구성되며 이들 각 문항에 대한 응답 방식은 진위형으로 되어 있다.

② 성격 적성검사

RIASEC의 각 유형들의 성격을 잘 측정한다고 예상되는 사회성, 친화성, 지배성, 모험성, 다양성, 계획성, 정밀성, 지구력, 정서안정, 자긍심 등에 관한 문항들 118개로 구성되며 응답방식은 진위형으로 되어 있다.

③ 직업 흥미검사

RIASEC의 각 유형을 모두 포괄할 수 있는 345개의 직업들로 구성하며 각 직업에 대한 선호도를 진위형으로 응답하도록 되어 있다.

④ 직업가치 검사

RIASEC의 각 유형이 나타내는 직업적 가치라고 예상되는 직업가치 문항 120개로 구성된다. 각 문항은 5품등 평정 척도로 응답하도록 되어 있다.

(2) 조사대상 및 실시방법

부산시내 P인문계 고등학교 1, 2학년 947명(남 559명, 여 388명)에게 본 연구자와 연구보조원인 교육학과 대학원 석사 및 박사과정 학생들이 직접 조사했다.

(3) 결과처리 및 진로탐색 검사 A형 개발
앞에서 언급한 유능성 검사, 행동사 평정 검사, 성격적성검사, 직업 흥미검사 및 직업 가치 검사 등에서 RIASEC의 각 유형을 잘 나타내는 문항들을 선정하기 위해서 다음과 같은 절차를 따랐다.

① Holland의 직업분류 코드(Gottfredson & Holland, 1989)에 따라 직업 흥미검사의 직업들을 RIASEC 각 유형으로 분류하고 그 각 유형별로 문항-유형척도 전체점수간에 상관 계수가 .30 이상이면서 다른 유형척도와의 상관 이 .10 이하로 낮은 직업들을 각 14개씩 직업영역의 문항으로 확정했고 또한 이것을 유능성, 성격적성, 가치 등에 관한 RIASEC의 각 척도문항을 선별하는 준거로 삼았다.

② 위의 직업흥미검사의 RIASEC 각 척도 점수와 유능성 검사에서 각 척도별로 12개씩 모두 72개 문항, 성격적성 검사에서 각 척도별 12개씩 모두 72개 문항, 직업가치 검사에서 각 척도별 8개씩 모두 48개 문항을 선정했다. 그 선정 방법은 각 검사에서의 각 문항과 직업 흥미검사의 RIASEC의 어느 한 척도의 전체 점수와의 상관 이 높고 다른 척도들과는 상관 이 비교적 낮은 문항들을 선정했으며 또한 표 1에 제시된 각 유형의 특성을 고려했다.

③ 중학교 2학년 학생들에게는 직업에 대한 이해가 잘 되지 않을 것으로 예상되어 각 직업들을 쉽게 풀어서 직업적 활동 문항으로 변안했다. 예를 들어 “식물학자”를 “동물이나 식물의 생태를 연구한다” 등으로 바꾸어 RIASEC 각 척도당 12개 문항씩 72개를 만들었다.

④ 따라서 직업적 포부, 직업활동(각 척도별 12문항), 성격(각 척도별 12문항), 유능감(각

척도별 12문항), 직업가치(각 척도별 8문항), 능력평정(SDS와 같은 RIASEC 각 능력에 관한 7품등 자기평정 척도 14문항)으로 구성하는 진로탐색 검사 A형을 만들었다.

2) 2차 예비검사

이렇게 만들어진 진로탐색검사 A형을 다시 중학교 2학년 640명(남209명, 여431명) 고등학교 1학년 446명(남 259명, 여 187명), 그리고 P대학교 3학년 21개 학과 981명을 대상으로 조사했다. 이러한 조사결과의 통계적 분석, 즉 내적합치도 계수, 문항-합계점수간 상관, 영역별 척도간 상관, 문항-각 척도간 상관, 요인분석 등을 통하여 RIASEC의 각 척도가 상호 변별적이면서도 내적합치도 내지는 요인타당도가 높게 되는가를 확인했다. 그 결과 성격 영역에서의 실제적 유형(R)의 내적합치도가 비교적 낮았기 때문에 5개의 문항을 수정 보완 또한 직업활동 문항을 보다 더 활동이나 일 중심의 내용으로 바꾸고 직업흥미영역(각 척도별 14문항)을 추가하고 가치영역에서 내적 합치도가 낮은 문항을 삭제하여(각 척도별로 5문항) 진로탐색 검사 B형을 만들었다.

3) 3차 예비검사

전술한 바와 같이 진로탐색검사 B형을 다시 인문계 고등학교 1학년 학생 1085명(남 506명, 여 589명)에게 실시하여 통계적 분석을 했다. 역시 성격 영역의 R척도에서 내적 합치도가 낮은 문항 2개가 나타났지만 요인분석 결과 각 척도간에 요인 변별이 분명하여 요인구조가 안정되어 있었다. 따라서 다시 성격문항 2개를 수정 보완하여 진로탐색검사 C형 즉 최

종적인 진로탐색검사를 개발했다.

4) 최종적 검사 D형의 제작

지금까지의 진로탐색검사 C형은 Holland의 SDS와 같은 자가 채점용이었으나 검사의 활용성을 위해서 컴퓨터 채점용으로 하기 위하여 각 척도별 문항을 혼합하고 직업포부 대신에 직업적 성격유형 찾기로 대체하여 최종적으로 구성한 것이 진로탐색검사 D형이다. 즉 Holland의 SDS에서 직업적 포부를 적도록 하는 것은 피검자의 현재 직업적 포부에 속하는 RIASEC 범주가 대체로 장래 직업을 예언하는 데 있어서 효과적이고 또 평소 피검자가 가지고 있는 직업적 포부와 검사 결과와의 비교를 하므로서 거칠게나마 검사결과(진로코드)의 타당도를 평가해 보자는 의도에서였다(Holland, Fritzsche, & Powell, 1994, P.4). 그러나 본 연구에서는 SDS처럼 자기탐색용(자가채점용)으로 개발하지 않기 때문에 다만 Holland 모형의 개념적 이해를 갖도록 Holland의 RIASEC 각 유형의 특징을 설명하고 자신과 가장 닮은 순서대로 RIASEC척도의 순위를 기록하도록 직업적 성격유형 찾기영역으로 대체시켰다. 이는 피검자가 안내된 Holland의 RIASEC의 진로범주에 따라 검사시는 물론 장래진로발달 과정에서 자신을 재구성해 가는 지침이 될 것이며, 또한 검사전 자신의 이해와 검사후의 나타난 결과간의 일치도를 평가하므로써 검사의 타당도를 평가하거나 피검자 자신의 직업적 성격 이해의 정도(진로발달 수준)를 파악해 볼 수 있는 자료가 될 수 있다.

이와같은 D형의 검사는 다시 두가지 유형으로 각각 나누어진다. 즉 검사시간이나 문항의

타당도로 보아 가치영역을 뺀 중학교 2학년에서부터 고등학교 3학년까지의 학생용으로 만들어진 진로탐색검사와 가치영역을 포함시킨 대학생 및 성인용으로 만들어진 적성 탐색검사로 나누어진다. 중고등학교 학생들에게는 가치영역의 문항들이 RIASEC의 각 척도의 특징에 이바지 하는 정도가 불안정하기 때문에 또 검사시간의 단축을 위해 삭제했다.

본 검사는 2에서 보는바와 같이 진로탐색검사는 여섯가지 영역, 적성탐색검사에서는 일곱가지 영역으로 구성되어 있으며 각 영역의 문항들에 대한 응답방법은 진위형으로 응답하게 되어 있고 전체 검사를 실시하는 데 소요되는 시간은 40분에서 50분 정도이다.

표 2의 영역 중 첫 번째의 직업적 성격유형 찾기는 피험자들로 하여금 본 검사의 바탕을 이루고 있는 RIASEC의 직업적 성격유형에 관한 일반적이고도 포괄적인 이해를 갖게 해주며 또한 평소 자기자신에 관한 이해가 실제 검사를 통하여 측정된 것과 어느정도 일치하는가를 알게 하므로써 장래 자신의 진로발달의 개념적 틀을 제공하는데 목적이 있다. 그 다음 다섯 개의 영역들은 크게 세가지 영역으로 나누어지는데 그 첫째가 성격영역이며, 둘째가 활동과 직업으로 구성되는 직표 2 진로탐색검사 및 적성탐색검사의 구성업적 흥미영역이며, 마지막으로 유능감과 능력평정으로 구성되는 능력영역이다.

이와 같은 영역 구성은 본 진로탐색검사가 기존의 직업적 흥미검사와는 다른 특징을 보여주는 것인데 이는 첫째 본 검사의 목적인 Holland의 직업적 성격 유형을 찾아내는데 있어서 보다 포괄적 영역에 걸쳐서 이루어지고

표 2. 진로탐색검사 및 적성탐색검사의 구성

영역 및 문항 예	척도별 문항수	진로탐색 검 사	적성탐색 검 사
I. 직업적성격유형찾기: 학생들에게 검사지에 적혀 있는 각 유형별 성격적성과 대표적 직업에 관한 사항들을 잘 숙지하게 한 뒤 자신과 가장 가깝다고 생각되는유형을 찾아 순서대로 적어 보도록 지시한다.	11	1	1
II. 활동: 어떤 종류의 일이나 활동을 하기 좋아하는지 또는 하고 싶은지를 알아 보기 위한 것이다. 예) 1. 정밀기계를 조립한다.	12	66	66
III. 성격: 각 유형의 사람들이 나타내는 성격특성을 기술한 문항과 자기 성격과의 닮은 정도를 알아 보기 위한 것이다. 예) 1. 모임에서 말이 적은 편이다.	11	72	72
IV. 유능감: 자신이 무엇을 잘 할 수 있고 또 어떤 능력이 있는지를 알아 보기 위한 것이다. 예) 1. 축구, 농구 등과 같은 운동을 잘 한다.	5	66	66
V. 가치: 장래 직업을 가질 경우, 어떤 직업적 가치를 가장 중시 여기는지를 알아 보기 위한 것이다. 예) 1. 가난하고 병든 사람들을 돌볼 수 있는 직업	13	0	30
VI. 직업: 여러 가지 직업에 대한 개인이 좋아하고 마음에 드는 것을 선택하도록 하는 것이다. 예) 1. 건축사	78	78	78
VII. 능력평정: 각 유형별 능력과 기능의 측면(예를 들면, 기계적 능력/수공기능, 과학적 능력/수 기능, 예술적 능력/미적 능력, 사무회계능력/사무실무능력 등)에서, 타인과의 비교를 통해 자신의 능력 정도를 평정하도록 되어 있다. 예) 1. 사무 회계 능력 낮음 보통 높음 (서류정리, 회계관리 1 2 3 4 5 6 7 등과 관련된 능력) └──────────────────┘ 2. 사무 실무 기능 (계산기, 타자기, 사무기기 1 2 3 4 5 6 7 등을 사용할 수 있는 능력) └──────────────────┘	14	14	14

있다는 것이다. 즉, 본 검사는 직업흥미, 능력으로서의 직업적성, 성격, 직업가치관 및 진로성숙도에 이르기 까지 포괄적으로 측정하고

있다. 둘째, 전문화된 바와 같이 능력적성으로서의 직업적성검사가 갖는 변별타당도의 한계를 고려

해 볼 때(USES, 1983) 본 검사에서의 능력 영역의 측정은 Bandura(1984)등 사회학습이론가들이 주장하는 유능감(competency)를 측정하고 있어서 실제 진로관련 각 영역에서의 적성을 변별적으로 잘 예언해 줄 수 있는 장점을 가지고 있다(김대양, 1995).

2. 연구대상

진로탐색검사의 신뢰도 및 타당도 제시를 위해 사용된 대상집단은 학급을 단위로 무선적으로 표집된 중학생 2, 3학년 411명과 인문계 고등학생 1, 2학년 557명, p대학 2, 3학년 중에서 연구자가 RIASEC의 각 특성을 뚜렷이 적용될 수 있는 전공학과들 20개를 임의적으로 선정하여 조사된 1,161명으로 전체 2,134명으로 성별에 따른 구체적인 사례수는 표 3과 같다.

표 3. 표준집단의 사례수

성별 학교	남 자	여 자	전 체
중학생	210	201	411
고등학생	284	273	557
대학생	488	678	1,161
전체	982	1,152	2,134

본 진로탐색검사의 표준화 작업은 문항선정 과정에서 검사결과의 적용가능 집단을 고려한 표집집단에 실시한 결과로 얻어진 문항난이도, 문항-척도 점수간의 상관, 내적합치도, 문항 상호상관계수 및 신뢰도 계수 등의 통계적 자료들을 근거로 하여 선정하였고, 또 그 실시방

법 역시 표준적 과정으로 실시하지만 검사결과는 T 점수와 같이 표준점수를 사용하지 않고 또 그 해석 역시 규준에 따르지 않는다. 왜냐하면, 실제 RIASEC 각 유형들의 분포는 각각 다르게 분포되어 있어서 규준적으로 T점수 50이라는 동일평균을 기준으로 그 상대적 크기에 따라 유형을 나눈다는 것은 불합리하다(예를 들면, 표 5에서 보는 바와 같이 R형은 인문계 고등학교에서 남자는 37.3%인데 여자는 5%에 지나지 않으며, I형은 남자에게서 9.2%, 여자에게서는 8.7%에 지나지 않는다. 또한 대학생 표집은 역시 그간의 전공교육의 영향으로 학생들의 진로유형은 표 15와 16에서 보는바와 같이 이미 전공학과의 일반적 유형으로 형성되어 있음으로 해서 대표적 표집에 의한 규준적 해석은 별 의미가 없어진다).

따라서, 진로탐색검사에서는 전술한 바와 같이 전체 RIASEC 요약점수의 최대 총점에 대한 각 개인이 받은 점수의 백분율인 P 점수를 규준으로 사용한다. 이러한 P 점수는 집단 의존적이 아닌 검사 의존적 점수이기 때문에 대표적 표집에 의한 규준을 제작하지 않았다.

3. 검사의 타당도를 위한 조사

본 진로탐색 검사의 준거관련 타당도를 알아보기 위해서 사용된 검사는 다음과 같다.

1) NEO-PI-R성격 특성검사

성격 특성이론적 관점에서 McCrae와 Costa(1992)에 의해 개발된 성격검사로서 신경증(N), 외향성(E), 경험의 개방성(O), 신뢰성(A), 및 성실성(C)등 5개의 성격특성과

그 각각에 대하여 6개의 하위 측면으로 구성되어 있고 각 측면에 8개의 자기보고식 5품등 척도 문항으로 하여 모두 240개 문항으로 구성되어 있다. NEO-PI-R은 이경임(1995)과 본 연구자에 의해서 우리말로 번안된 것으로 본 연구대상의 표집에서의 Cronbach α 계수들은 N, E, O, A 및 C에 대하여는 .90을 모두 상회하며 하위측면들에 대하여는 .61에서 .89에 이르기까지 분포되어 있다. 타당도에 관하여는 MMPI(이경임, 안창규, 1996), Holland의 SDS(Tokar, Vaux & Swanson, 1995), EDPS(Piedmont, McCrae & Costa, 1992), MBTI(Costa & McCrae, 1992)등과의 준거관련 타당도가 매우 높은 것으로 보고되어 있다. 본 연구의 대학생 표집에 대한 Cronbach α 계수는 N, E, O, A, 및 C에 대하여 각각 .91, .88, .86, .83, .92로 나타났으며, 고등학생 표집에 대한 Cronbach α 계수는 N, E, O, A, 및 C에 대하여 각각 .91, .92, .86, .84, .93으로 나타났다.

2) MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)

MBTI는 Briggs와 Myers에 의해 개발된 것을 김정택과 심혜숙(1990)에 의해 한국판으로 개발된 것으로 외향(E)-내향(I), 감각(S)-직관(N), 감정(F)-사고(T), 판단(J)-지각(P) 등의 요인을 측정하는 95문항으로 구성되어 있으며 본 연구에 사용된 검사는 GA형이다. 신뢰도에 관하여는 반분신뢰도는 EI, SN, TF, JP 각각에 대하여 .77, .81, .78, .82 등이고 재검사 신뢰도는 .86, .85, .81, .88 등이며 변별타당도는 .71에서 .86까지 분포된다(김정택·심혜숙, 1990).

3) 성격진단 검사

성격진단 검사는 원래 Millon(1987)에 의해서 성격장애 및 임상적 증상 측정을 위하여 만들어진 MCMI-II(Millon Clinical Multiaxial Inventory-II, 1987)이며 이 검사는 13개의 성격 장애척도와 9개의 임상적 증상 척도 그리고 3개의 교정척도로 구성되어 있으며 모두 175개의 문항으로 구성되어 있고 응답방식은 진위형으로 되어 있다. 이를 본 연구자가 한국어로 번안하여 사용했는데 채점방식은 가중치 및 중복문항이 포함되도록 하지만 기저율(base rate)에 의한 각 척도의 균준적 해석을 하지 않고 단순히 원점수로만 본 타당도 연구에 활용했다. 재검사 신뢰도들은 .79-.91에 까지 걸쳐 분포하며 타당도는 MMPI, CPI 및 PAI등과의 일관된 상관계수를 나타내고 있어서 매우 타당한 검사로 알려져 있다(Millon, 1987). 본 연구의 대학생 표집에 대한 Cronbach α 계수는 .60-.93까지 걸쳐 있다.

4) 타당도 검사자료의 수집방법

대학생들을 대상으로 한 NEO-PI-R, 성격진단 검사 및 MBTI는 본 진로탐색 검사 대상자였던 P 대학 2학년 및 3학년 학생들의 신입생 오리엔테이션 당시에 조사한 자료이어서 본 진로탐색 검사보다 1년반 내지는 2년 반의 시간적 간격을 두고 조사된 것이다. 그리고 고등학교 학생을 대상으로 한 준거 검사들은 진로탐색 검사보다 약 1개월간의 격차를 두고 조사된 것이다.

4. 채점 및 각종지수 계산

각 영역별 척도점수의 합계점수인 요약점수

는 다시 각 척도별 전체채점 문항수에 대한 긍정응답 문항수의 백분율인 긍정응답율 P 점수로 전환된다. 이러한 각 척도의 P점수 중에서 가장 높은 척도와 두 번째 높은 척도의 영문자 두자리를 가지고 각 사람의 진로코드로 명명하게 된다. 원래 Holland, Powell, & Fritzsche (1994)는 세자리의 진로코드를 제안하고 있으나 그의 중고등학생들을 위한 SDS-CE형에서는 두자리로 사용했고 또한 본 연구자의 진로지도의 경험적 사례를 고려해 볼 때 두자리 코드가 적절하다고 판단되었다. 이와함께 진로탐색검사의 결과에 대한 타당성의 정도를 알아볼 수 있도록 하기 위한 긍정반응율, 변별도 지수(Iachan 지수 : Iachan, 1984a, 1984b), 일관성 지수를 산출했다. 이러한 세가지의 지수는 피검자의 진로성숙도, 성격적 결함 등과 같은 이유로 인하여 검사결과가 얼마나 타당하게 해석될 수 있는가 하는 정도를 말해주는 지표가 된다.

연구 결과

1. 집단별 영역별 하위 척도 및 전체 척도들의 분포

중학생, 고등학생 및 대학생의 각 영역별 및 성별 하위척도 및 전체척도의 평균 및 표준편차는 다음 표 4에 제시되어 있다. 또한 한자리 진로코드의 분포는 표 5에서 보는 바와 같이 대체로 R형은 남자가 여자보다 훨씬 많은 비율을 보이고 있지만 S형 및 A형은 여자가 남자보다 훨씬 많은 비율을 보이고 있다. E형

역시 남자가 여자보다 더 많은 비율을 보이고 있음을 알 수 있다.

표 6은 미국의 Holland, Powell 및 Fritzsche (1994)가 SDS를 미국 고등학생들에게 실시한 결과 얻어진 두자리 진로 코드별 비율과 본 연구의 비율을 비교해 보았다. 미국학생들의 분포와 본 연구의 분포는 대체로 대동소이한 경향을 보여준다.

2. 검사결과와 타당도를 알아보기 위한 각종지수의 분포

피검자의 검사 결과에 대한 반응이 타당하게 해석될 수 있는지를 확인하는 몇가지 지표들 즉 전체긍정 반응율, 변별도 지수, 및 일관성 지수에 대한 분포를 조사했다.

1) 전체 긍정 반응율

검사 전체 문항에 대한 피검자의 긍정 반응수의 백분율로서 계산되며 그 분포는 표 7에 제시되어 있다. 이러한 긍정응답율 분석은 Holland의 SDS의 분석에서 고려되지 않고 있지만 본 연구에서는 의미있게 분석될 수 있을 것으로 보아 분석되었다.

다음의 표 7에서 보는 바와 같이 저학년일수록 긍정 응답율이 낮게 나타나고 있음을 알 수 있는데 이는 진로성숙에 그 원인이 있을 것으로 보여진다. 임의적이지만 전체로 보아 긍정 응답율 분포의 $M \pm 2SD$ 의 범위를 잡았을 때 긍정응답율이 24%이하를 낮다고 정하고 65% 이상을 높다고 간주된다.

피검자가 거의 검사의 모든 문항에 "아니오"라고 응답하고 극히 소수의 문항에만 "예"라고

표 4. 기준집단별 하위검사 및 전체의 척도별 평균 및 표준편차

영역	척도	중학교				고등학교				대학교				
		남자		여자		남자		여자		남자		여자		
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
가치	R I A S E C										3.44	2.29	3.29	1.97
											4.72	1.78	4.81	1.70
											5.91	1.92	6.24	2.06
											4.95	2.15	5.22	1.87
											4.23	2.41	4.09	1.94
									2.62	1.87	2.32	1.90		
성격	R I A S E C	6.43	2.28	4.19	2.25	5.42	2.29	4.08	2.20	4.76	2.31	3.85	2.14	
		5.11	2.50	4.30	2.42	5.13	2.57	4.72	2.50	5.83	2.47	5.72	2.40	
		6.41	2.48	7.50	2.46	7.56	2.46	7.60	2.61	6.83	2.56	7.57	2.81	
		6.80	2.54	8.10	2.67	7.60	2.56	7.90	2.66	8.06	2.56	7.95	2.65	
		5.57	2.56	6.72	2.76	5.99	2.62	5.88	3.15	5.97	2.94	5.85	2.84	
5.27	2.32	4.52	2.29	4.33	2.39	4.20	2.41	5.31	2.49	4.51	2.71			
유능감	R I A S E C	6.56	2.94	3.36	2.58	6.75	3.10	3.35	2.73	6.41	2.80	3.72	2.95	
		3.89	2.65	3.68	2.76	3.86	2.84	3.30	2.44	5.65	2.83	5.72	2.69	
		3.36	2.85	4.67	3.00	3.81	3.05	4.28	3.06	4.01	3.01	4.92	3.11	
		6.32	2.64	7.64	2.36	7.53	2.57	7.94	2.15	8.16	2.31	8.05	2.33	
		4.21	3.09	5.30	3.28	4.60	3.26	4.60	3.35	5.51	3.44	5.23	3.27	
4.93	2.62	5.49	2.91	4.99	2.79	5.57	2.85	6.27	2.72	6.25	2.83			
활동	R I A S E C	4.73	3.94	1.51	2.49	5.42	4.03	2.22	2.81	4.20	3.92	2.31	2.93	
		3.78	3.24	3.33	3.24	3.54	3.23	3.21	3.16	3.98	2.97	4.58	2.98	
		2.01	2.29	3.81	2.94	2.97	3.05	3.56	3.21	2.98	3.12	4.70	3.43	
		2.37	2.42	5.09	2.66	2.98	2.95	4.64	3.23	3.19	3.03	4.68	3.22	
		2.50	2.68	3.36	2.63	3.50	3.00	3.31	2.80	3.62	3.32	2.88	2.50	
2.45	2.67	2.95	2.76	2.82	2.91	3.02	2.98	3.09	3.04	3.29	3.15			
직업	R I A S E C	5.44	4.36	1.68	2.93	6.39	4.60	2.43	3.23	4.68	4.37	3.48	3.74	
		4.07	3.90	3.36	3.87	3.71	3.80	3.46	3.79	4.13	3.63	5.28	3.79	
		2.01	2.65	5.03	3.69	3.19	3.60	4.49	4.00	3.96	3.97	6.61	4.23	
		2.22	2.64	6.32	3.64	3.32	3.59	5.71	4.09	3.85	3.89	6.04	4.06	
		1.99	2.49	2.74	2.84	3.69	3.53	3.27	3.00	4.03	3.74	3.48	2.72	
2.07	2.49	2.53	2.41	2.44	2.86	2.56	2.81	2.73	3.01	2.73	2.91			
능력평정	R I A S E C	9.50	2.85	7.07	2.88	9.12	3.73	7.92	2.94	8.53	3.55	7.55	3.55	
		8.00	2.96	7.03	3.23	6.83	3.35	6.57	2.87	7.89	3.38	7.36	3.42	
		8.00	3.10	9.27	3.31	7.69	3.68	9.39	2.95	7.65	3.71	8.74	3.83	
		8.94	2.60	10.20	2.58	8.91	3.37	10.22	2.45	9.28	3.58	9.44	3.60	
		8.00	2.72	8.59	2.88	8.08	3.43	8.36	2.74	8.03	3.78	7.38	3.36	
7.57	2.88	7.88	3.01	7.53	3.32	8.01	2.83	8.11	3.54	7.69	3.38			
전체	R I A S E C	32.66	12.71	17.83	9.65	33.10	13.60	20.01	10.35	31.99	14.14	24.20	11.55	
		24.85	12.36	21.70	12.85	23.08	12.34	21.25	12.04	32.19	11.69	33.46	11.93	
		21.79	10.58	30.28	12.25	25.21	11.96	29.32	12.41	31.31	13.70	38.77	14.48	
		26.65	9.28	37.35	10.25	30.34	11.06	36.42	11.52	37.48	11.94	41.37	12.47	
		22.27	9.89	26.70	11.10	25.86	11.90	25.42	11.84	31.35	14.55	28.90	11.59	
22.19	8.81	23.36	9.37	22.11	10.07	23.36	9.86	28.05	10.34	26.80	11.39			

표 5. 한자리 유형코드 분포

	전체		중학교		고등학교		대학교	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
R	31.5	5.0	47.8	5.0	37.3(39.0)	6.9(2.7)	21.0	4.3
I	10.9	10.9	12.4	9.0	9.2(16.0)	8.7(14.5)	11.3	12.3
A	16.7	26.7	10.0	18.9	18.3(10.5)	20.3(17.5)	18.6	31.7
S	21.5	43.1	17.2	50.7	18.7(10.5)	47.5(45.7)	24.9	39.1
E	12.6	6.9	4.8	10.4	10.9(21.2)	8.7(12.2)	16.9	5.2
C	6.9	7.3	7.7	6.0	5.6(2.9)	8.0(7.4)	7.2	7.4
N	982	1,152	210	201	284	273	488	678

*()안의 숫자는 Holland, Powell 및 Fritzsche(1994)의 자료임(344명, 475명)

표 6. 두자리 유형코드의 분포

	전체		중학교		고등학교		대학교	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
RI	10.5	1.4	13.9	1.0	7.4(10.8)	1.8(0.0)	10.9	1.3
RA	4.8	1.6	8.6	1.0	5.3(5.8)	2.2(0.4)	2.9	1.5
RS	7.6	1.3	12.4	1.5	10.6(4.4)	1.8(0.2)	3.7	1.0
RE	3.6	0.3	5.7	1.5	6.3(12.2)	0.0(1.3)	1.0	0.0
RC	5.0	0.5	7.2	0.0	7.7(2.3)	1.1(0.2)	2.5	0.4
IR	5.5	1.9	6.7	2.5	3.9(5.2)	2.5(0.6)	6.0	1.5
IA	0.9	2.1	0.5	0.5	0.7(3.8)	1.8(1.5)	1.2	2.7
IS	2.9	4.1	1.9	3.0	3.9(2.6)	2.5(8.2)	2.7	5.0
IE	0.6	1.0	1.0	0.5	0.4(3.2)	1.1(1.5)	0.6	1.2
IC	1.0	1.7	2.4	2.5	0.4(0.3)	0.7(1.3)	0.8	1.9
AR	4.8	3.0	2.4	0.5	5.6(5.2)	1.8(0.8)	5.4	4.1
AI	2.4	4.6	2.4	1.0	1.8(2.3)	1.8(9.5)	2.7	6.8
AS	7.2	14.3	4.8	13.4	8.8(2.9)	11.2(9.5)	7.2	15.9
AE	1.6	4.3	0.5	4.0	1.1(2.3)	4.3(2.5)	2.5	4.3
AC	0.7	0.6	0.0	0.0	1.1(0.0)	1.1(0.8)	0.8	0.6
SR	3.2	1.2	2.4	0.5	6.0(3.2)	2.9(1.5)	1.9	0.7
SI	2.7	6.5	1.4	7.0	1.1(1.5)	5.1(9.5)	4.1	7.0
SA	4.4	18.9	2.4	24.9	3.2(1.5)	17.0(12.8)	6.0	17.9
SE	7.2	8.0	7.2	9.5	5.3(4.1)	10.5(15.6)	8.2	6.5
SC	4.1	8.5	3.8	9.0	3.2(0.3)	12.0(6.3)	4.7	7.0
ER	1.5	0.4	0.0	0.0	2.5(4.7)	1.1(0.4)	1.6	0.3
EI	0.8	1.0	1.4	2.0	0.4(3.8)	0.7(0.6)	0.8	0.7
EA	0.8	1.3	0.0	2.0	0.4(2.6)	0.7(1.3)	1.4	1.3
ES	7.4	3.4	2.4	6.0	6.0(7.3)	4.7(8.4)	10.3	2.1
EC	2.0	0.9	1.0	0.5	1.8(3.5)	1.4(2.7)	2.7	0.7
CR	1.9	1.2	1.4	0.5	1.8(0.9)	1.8(0.2)	2.3	1.2
CI	1.0	1.4	1.4	0.0	1.4(0.3)	0.7(0.6)	0.6	2.1
CA	0.1	0.3	0.0	1.0	0.0(0.0)	0.0(1.5)	0.2	0.3
CS	2.4	3.2	3.8	4.5	1.4(0.9)	3.6(4.4)	2.3	2.7
CE	1.4	1.1	1.0	0.0	1.1(2.3)	1.8(2.3)	1.9	1.2

*()안의 숫자는 Holland, Powell 및 Fritzsched(1994)의 자료임(남 344명, 여475명)

표 7. 긍정응답율 분포

	중학생		고등학생		대학생		전체	
	남	여	남	여	남	여	남	여
전체문항수	366	366	366	366	414	414	*	*
N	209	201	284	276	485	675	978	1152
M	40.1	42.9	43.6	42.6	46.5	46.8	44.5	45.1
SD	10.4	10.8	11.4	10.1	9.4	9.5	10.4	10.1
M±2SD	21-62	21-65	21-66	22-63	28-65	28-66	24-65	25-65

응답하면 긍정응답율은 극히 낮다. 이런 경우 (24% 이하) ① 피검자가 진로나 직업 선택에 있어서 진로 통로(career path)라는 개념으로 접근하는 것이 아니라 특정 직업을 확고하게 선정하여 다른 가능성을 배제하고 있는 경우이거나 ② 자아 개념이 너무 낮아서 무력감을 나타내는 경우, ③ 우울해서 무엇에도 흥미를 보이지 않는 경우, ④ 성격적으로 너무 편협된 사람의 경우 등의 가능성이 있다.

그 반대로 긍정응답율이 높은 피험자(65% 이상) ① 너무 다양한 흥미나 성격 내지는 능력을 보이고 있어서 무엇이라고 자신의 성격, 흥미, 능력을 특징지을 수 없는 경우이거나 또

따라서 긍정응답율이 너무 높거나 낮은 경우는 더 이상 검사 결과를 해석하는 것이 무의미하다고 할 수 있고 결과가 타당하게 나타나지 않았으므로 다른 요인들 즉 진로성숙도 내지는 성격적 문제가 있는지 개별상담이 필요하다.

2) 변별도 지수

변별도 지수는 검사의 요약 점수 프로파일에서 RIASEC 각 척도간의 높낮이 차이의 정도를 계산하는 방식에 따라 변별도 전 범위 지수(DR)와 Iachan지수(DI)두가지로 나눌 수 있다. 그 지수의 방법은 Holland, Powell 및 Fritzsche(1994)에 제시되어 있다.

한사람의 RIASEC 각 척도점수들간의 차이

표 8. 변별도 지수의 분포

	전 체		중학생		고등학생		대학생		
	남	여	남	여	남	여	남	여	
N	878	1152	208	201	284	276	485	675	
전범위	M	28.0	31.5	25.7	28.1	28.1	28.8	30.8	32.8
	SD	8.66	8.80	8.63	8.76	8.75	8.41	8.75	10.02
Iachan	M	6.8	7.3	6.6	6.8	6.8	7.1	7.1	7.5
	SD	3.51	3.44	3.70	3.26	3.66	3.28	3.33	3.50

는 ② 특정한 분야에서 흥미나 진로를 선택적으로 받아드리지 못하는 경우이거나 ③진로성숙도가 너무 비현실적 또는 환상적 수준에 있어서 모든 것이 긍정적으로 응답한 경우이다.

긍정응답율이 너무 낮거나 높은 경우는 역시 다음에 살펴볼 변별도지수와 밀접히 관련되고 있다. 즉 긍정응답율이 너무 낮으며 RIASEC 각각의 프로파일이 밑바닥에 깔려 있어서 (floor effect) 변별도가 낮아지고 그 반대로 모두 높으면 천정효과(ceiling effect)를 일으켜 변별도가 낮아진다.

가 유의미하게 나타나지 않는다면 그 사람의 두자리 진로유형 코드가 무엇이라고 명확히 특징있게 말할 수 없을 뿐더러 나아가 그 사람의 성격 유형이나 진로 가능성에 대한 예언이 불가능해진다. 진로 유형 코드는 RIASEC 여섯개 중 가장 높은 두글자로 표시하게 되어 있으나 서로 그 차이가 별로 크지 않아서 RIASEC 모든 코드가 그 사람의 유형이 된다면 특징있는 그사람의 성격이나 진로에 관한 해석의 의미가 상실된다. 따라서 다른 진로성숙검사를 실시하거나 또는 성

격적 결합의 정도를 파악하기 위한 임상적 검사를 실시함과 동시에 개별상담으로 안내되어야 할 것이다.

있다는 점을 고려하여 일관성 지수를 계산한다. 유형코드의 두 유형이 6각형 모형에서 인접한 유형일 때는 일관성 지수는 3이 되

표 9. 일관성 지수 분포

점수	전체		중		고		대		점수
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	
M	2.43	2.53	2.33	2.54	2.31	2.50	2.54	2.54	M
SD	.71	.60	.75	.60	.76	.64	.64	.58	SD
N	97	1152	209	201	284	276	485	675	N

본 연구에서의 변별도지수의 분포는 다음 표 8 과 같다. 학교별, 성별 평균간 차이는 없는 것으로 나타났다. 그러나 개별 피검자의 개별적 결과 해석을 위하여 변별도 지수의 분석은 매우 의미있다. 즉 진로코드에서의 척도간의 차이가 어느정도 유의미한 차이를 보이는가에 따라 진로코드의 유형의 순위가 바뀌고 또 그에 따른 의미가 달라진다. 결과 해석을 위하여 관계적으로 원점수간 차이가 7점(Iachan지수의 평균값) 또는 척도간 백분위가 10정도(Iachan지수 7점의 전환값)의 차이가 나는 것을 분명한 변별도(유의미한 차이)로 보고자 했다(Holland, Powell, 및 fritzsche, 1994).

3) 일관성 지수

일관성은 유형코드에 의해 나타난 유형간의 유사성을 의미하고, 이는 RIASEC 6각형 모형에서의 유형이 자리잡고 있는 위치에 의해 결정된다. 즉, RIASEC 6각형 모형이 지닌 성질인 인접한 유형간에는 밀접한 관계가 있고, 마주보고 있는 유형간에는 반대의 관계가

고, 유형코드의 두 유형이 6각형 모형에서 인접하지는 않으나 마주보고 있지 않은 유형일 때는 일관성 지수는 2가 되고, 유형코드의 두 유형이 6각형 모형에서 마주보고 있는 유형일 때는 일관성 지수는 1이 된다. 본 진로탐색검사에서의 일관성 지수의 분포는 다음 표 9에 있다. 대체로 일관성지수는 높게 나타나고 있는 편이며 집단간에 큰 차이가 없음을 알 수 있다.

3. 검사의 신뢰도

본 진로탐색검사의 내적합치도 계수(KR20)로서의 신뢰도는 다음 표 10에 학교별, 성별 및 척도별로 제시되어 있다.

표 10에서 보는 바와 같이 성격영역에서의 R과 C척도에서 .55 및 .53등 낮은 계수를 보이고 있으며 가치의 I척도에서 .45로서 가장 낮은 계수를 보인다. 그러나 전체척도로 볼 때 중학생 C척도에서 .84로서 낮은 계수를 보이지만 모든 척도에서 만족한 수준의 높은 신뢰도를 보이고 있음을 알 수 있다.

표 10. 집단별 신뢰도 계수

	문항 수	R			I			A			S			E			C		
		중	고	대	중	고	대	중	고	대	중	고	대	중	고	대	중	고	대
가 치	8			.67			.45			.75			.66			.65			.66
성 격	12	.60	.56	.55	.63	.67	.60	.62	.64	.69	.67	.67	.69	.67	.71	.71	.53	.59	.67
유 능 감	11	.81	.84	.81	.75	.76	.73	.79	.81	.81	.70	.69	.69	.83	.84	.84	.73	.74	.75
활 동	11	.92	.92	.91	.85	.85	.79	.80	.85	.86	.79	.84	.85	.79	.81	.82	.80	.84	.85
직 업	13	.92	.93	.91	.90	.89	.86	.86	.89	.90	.87	.89	.89	.81	.85	.84	.74	.82	.82
전 체	55	.94	.94	.92	.93	.93	.90	.91	.92	.94	.90	.92	.92	.90	.92	.92	.84	.87	.89

4. 검사의 타당도

1) 척도들간의 상관관계

(1) 하위척도간의 상호상관계수

중학생, 고등학생, 대학생 집단 각각에서 얻어진 각 하위영역별 RIASEC 척도점수간의 상호상관계수가 표 11에 각각 제시되어 있다.

(2) 하위검사와 전체 요약점수간의

상관계수

중학생, 고등학생, 대학생 집단 각각에서 얻어진 각 하위검사와 전체 RIASEC 요약점수간의 상관계수가 표 12에 제시되어 있다.

(3) 전체 요약점수간의 상호상관계수

중학생, 고등학생, 대학생 집단 각각에서 얻어진 전체 RIASEC 요약점수간의 상호상관계수가 표 13에 제시되어 있다.

표 13에서 보는 바와 같이 중고등학교 학생들은 유사한 상관관계를 보이지만 대학생의 경우는 약간의 차이를 보인다. 즉 R과 S간의 상

관이 중고등학생인 경우는 거의 0.0에 가깝지만 대학생의 경우는 -.40으로 매우 역상관을 보인다. 이러한 역상관은 R과 E, A와 I간의 관계에서도 유사한 경향을 보인다. 그 이유는 대학생의 자료에는 가치영역이 더 포함되어 있고 이러한 가치영역은 대각선에 해당하는 유형끼리 상반되는 성질을 띄게 됨으로 해서 역상관이 더욱 분명히 나타나게 되는 것 같다.

한편 성별차이를 보면 중학생 집단에 있어서 I와 S간의 상관이 남자의 경우 .30인데 비해 여자의 경우는 .09로, R과 E간의 상관은 여자의 경우는 .23인데 비해 남자의 경우는 .02이며, 그리고 R과 C간의 상관이 여자의 경우는 .22인데 남자의 경우는 .07로 나타나고 있다. 역시 고등학생의 경우 I와 S간의 상관은 중학생집단과 유사하고 A와 C간의 상관은 여자의 경우는 -.16인데 남자의 경우는 .16으로 대조를 보인다. 또한 대학생집단에서 여자의 경우 A와 R간의 상관은 .18인데 남자의 경우는 .06이며 R과 E의 상관은 여자의 경우는 .07인데 남자의 경우는 -.24로 나타났다.

표 13. 전체 RIASEC 요약점수간의 상호상관계수

	중 학생					고 등 학 생						
	R	I	A	S	E	C	R	I	A	S	E	C
R	.39*	.02	-.13	.23*	.22*		.33*(.26*)	.07(.19*)	-.20*(.09*)	.02 (.28*)	.13 (.24*)	
I	.29*	.04	.09	.31*	.56*		.29*(.18*)	.10(.14*)	-.00(.10*)	.13 (.15*)	.29*(.18*)	
A	.08	.12	.43*	.33*	-.02		-.00(.11*)	.18*(.27*)	.33*(.22*)	.29*(.23*)	-.16*(.06)	
S	-.08	.30*	.38*	.48*	.20*		.04(.06)	.32*(.28*)	.37*(.42*)	.41*(.38*)	.20*(.22*)	
E	.02	.29*	.29*	.65*	.38*		.07(.12*)	.18*(.25*)	.18*(.26*)	.63*(.58*)	.33*(.51*)	
C	.07	.42*	-.12	.40*	.57*		.13(.17*)	.30*(.32*)	.16*(.13*)	.30*(.47*)	.44*(.47*)	

*: p<.05, 대각선 위쪽은 여자이며 아래 쪽은 남자임. ()안은 Holland등(1994)의 자료에 의함(남=344명, 여=475명)

	대 학 생					
	R	I	A	S	E	C
R		.39*(.31*)	.18*(.20*)	-.13*(.03)	.07(.18*)	.09(.20*)
I	.47*(.28*)		.11*(.17*)	.18*(.00)	.17*(.06)	.28*(.09*)
A	.06(.00)	.26*(.08)		.21*(.28*)	.21*(.20*)	-.40*(-.03)
S	-.40*(-.01)	.06(.22*)	.28*(.33*)		.38*(.25*)	.20*(-.01)
E	-.24*(.12*)	-.04(.08)	.20*(.18*)	.57*(.35*)		.26*(.45*)
C	-.05(.12)	.10(.21*)	-.26*(.00)	.23*(.14*)	.40*(.50)	

*: p<.05, 대각선 위쪽은 여자이며 아래 쪽은 남자임. ()안은 Holland등(1994)의 자료에 의함(남=399명, 여=713명)

한편 고등학교 및 대학생 집단의 경우는 Holland, Fritzsche 및 Powell(1994)의 자료에 나타난 상관계수를 비교하기 위해 괄호안에 제시해 놓았다. 고등학생 집단은 거의 대동소이한 차이를 보이나 대학생 집단의 경우는 대각선의 유형 즉 R과 S, A와 C간의 상관계수가 본 연구의 자료에서는 역상관을 뚜렷이 보이지만 Holland 등(1994)의 자료에서는 그렇지 않다.

결론적으로 보아 본 연구의 6각형 모형의 상관적 구조는 약간의 정도차이를 보이지만 대체로 Holland의 이론적 모형에 일치한다.

2) 요인 구조의 분석

진로탐색검사의 구인타당도를 알아보기 위해 하위검사의 영역별 점수들을 요인분석하였다.

이들 요인분석 결과가 기준집단에 따라 다를 수도 있으므로 중학생집단, 고등학생집단, 대학생집단 각각으로 구분하여 실시하였는데, 나타난 결과는 기준집단에 따라 약간의 차이만 있을 뿐 거의 대동소이한 것으로 나타났다. 여기서는 대학생 집단만 표 14에 제시한다. 요인분석에 의해 나타난 결과를 보면, 본래 Holland의 6각형 모형에서 6개의 척도들은 다소간의 상호상관을 나타내고 있으므로 정확히 6개의 요인구조로 나타나지는 않지만, 각 요인에 같은 유형을 재는 하위검사끼리 뭉쳐지는 것을 알 수 있고, 경우에 따라서는 서로 반대되는 유형과 함께 한 요인으로 뭉쳐지는 경우도 있으나, 이 때 요인부하량은 반대로 되어 6각형 모형이론과 요인분석의 결과가 대체로 일치하는 것을 알 수 있다.

표 14. 하위검사의 영역별 점수의 요인분석(대학생)

		회전전								회전후					
변인	요인	1	2	3	4	5	6	변인	요인	1	2	3	4	5	6
	유능감	CE	.65	.06	.02	.42	-.32		.07	성숙성	PS	.86	.13	.16	.04
조직활성	JS	.64	-.08	.09	-.48	.23	-.21	유능감	CS	.77	.17	.20	.04	-.19	.02
	AS	.63	-.05	.05	-.42	.15	-.31	성숙성	PR	-.75	-.21	-.07	.02	-.08	-.42
	AE	.63	-.24	.27	.37	.26	-.01	유능감	CE	.60	.33	.36	.42	-.31	.02
	PS	.62	-.10	-.16	.06	-.30	-.50	조직활성	AS	.57	.21	.32	-.56	-.11	.16
	CS	.62	-.02	-.02	.06	-.32	-.36	성숙성	PC	-.15	-.81	.07	-.24	-.11	.12
	PR	-.60	.16	.41	.13	.23	.24	조직활성	PA	.18	.80	-.01	.33	.11	-.08
	VS	.53	-.52	-.25	-.31	-.14	.05	유능감	AA	.16	.78	.05	-.33	-.14	.02
	JE	.52	-.24	.32	.34	.46	.05	조직활성	AA	.13	.76	-.24	-.06	-.09	-.23
	JA	.51	.46	-.12	-.34	.34	.15	유능감	CA	.15	.72	-.01	-.01	-.11	-.04
	가치	VC	-.16	-.73	.29	.07	.04	.08	조직활성	JA	.16	.71	.13	-.46	-.12
가치	VA	.26	.73	-.23	-.01	.02	.02	가치	VC	-.13	-.70	.39	.09	.03	.24
가치	PC	-.33	-.61	.39	-.30	-.12	-.14	직업	JE	.22	.08	.85	.03	-.02	-.03
가치	VE	.50	-.58	-.11	.21	-.01	-.25	조직활성	AE	.41	.10	.81	.12	-.09	-.00
가치	VR	-.55	.57	.21	.24	.16	-.10	조직활성	AC	.09	-.23	.73	-.10	-.28	.01
가치	AA	.48	.55	-.16	-.24	.25	.18	직업	JC	.02	-.20	.73	-.30	-.28	-.02
가치	PA	.38	.55	-.40	.38	.10	.19	가치	VE	.38	-.11	.58	.28	.03	.56
가치	CA	.39	.53	-.21	.03	.09	.20	직업	JS	.50	.20	.39	-.62	-.14	.22
가치	VI	-.03	.50	.25	-.42	-.29	-.16	성숙성	PE	.43	.31	.41	.57	-.15	-.02
직업	JR	-.06	.36	.64	.12	.22	-.28	유능감	CI	.20	.07	.16	.19	-.80	-.17
직업	JC	.32	-.32	.60	-.06	.36	.09	조직활성	PI	-.13	.02	-.10	-.05	-.79	-.19
직업	AR	-.12	.45	.57	.29	.06	-.37	조직활성	AI	.06	.22	.10	-.35	-.75	-.22
직업	AC	.33	-.37	.55	.09	.23	.12	조직활성	JJ	.03	.26	.23	-.52	-.61	-.22
직업	JJ	.32	.34	.53	-.38	.08	.12	유능감	CC	.15	-.25	.25	.03	-.51	.05
직업	AI	.28	.36	.53	-.32	-.19	.18	가치	VI	.03	.19	-.38	-.39	-.46	-.33
직업	PI	-.01	.29	.51	-.18	-.46	.35	조직활성	AR	-.08	.06	.05	-.02	-.25	-.86
유능감	CC	.18	-.21	.43	-.04	-.33	.15	직업	JR	-.14	.03	.19	-.23	-.28	-.74
성숙성	PE	.53	.03	-.01	.61	-.17	.14	가치	VR	-.53	.13	-.35	.07	.04	-.72
유능감	CR	.04	.30	.34	.45	-.10	-.40	가치	VS	.54	-.09	.28	-.14	-.01	.71
유능감	CI	.30	.18	.49	.10	-.54	.28	유능감	CR	.17	.06	.08	.23	-.14	-.67
고유치		5.6	4.9	3.8	2.6	2.0	1.5	고유치		5.6	4.9	3.8	2.6	2.0	1.5
설명변량		18.8	16.4	12.8	8.8	6.6	5.1	설명변량		18.8	16.4	12.8	8.8	6.6	5.1
누가변량		18.8	35.2	48.0	56.8	63.4	68.4	누가변량		18.8	35.2	48.0	56.8	63.4	68.4

3) 준거관련 타당도 : 각 학과군에 따른 진로코드의 분포

진로탐색검사의 타당도를 알아보기 위해 대 학생 집단을 이용하여 그들이 속한 학과군에 따른 진로탐색검사의 한자리 유형코드 분포와 두자리 유형코드 분포를 분석하였다.

결과를 보면 Holland의 모형과 매우 일치하

는 것을 볼 수 있다. 즉 기계공학과 학생들의 50.4% 및 19.0%가 R 또는 I로 나타났고 미생물과 학생들은 I형이 30.4%로 나타나고 있음은 당연하지만 여학생들이 많아서 S형이 25.3%를 나타냈다. 역시 미술학과 학생들은 A형이 79.3%를 보인다. 특히 사회복지학과 학생들과 사범대학 교육계열 학생들은 S형이 62.7% 및 71.2%로 이론적으로 합치된다.

표 15. 학과군에 따른 한자리 유형코드의 분포 (%)

	기계공	미생물	전산학	미술	국영문	언어교	사복	사회교	교육	과학교	법행정	경영학	식영
R	50.4	11.4	26.1	5.0		3.0	2.7	1.1	5.8	10.3	3.8	4.1	4.5
I	19.0	30.4	19.8	2.5	6.5	13.4	6.7	9.2	3.8	19.0	8.5	2.0	17.9
A	9.1	17.7	27.9	79.3	36.6	35.3	21.3	21.8	11.5	13.8	17.7	14.3	13.4
S	9.1	25.3	11.7	11.6	46.2	35.8	62.7	56.3	71.2	44.8	40.8	21.4	40.3
E	6.6	6.3	8.1	.8	5.4	11.9	4.0	2.3	3.8	3.4	18.5	45.9	4.5
C	5.8	8.9	6.3	.8	5.4	1.5	2.7	9.2	3.8	8.6	10.8	12.2	19.4
N	121	79	111	121	93	67	75	87	52	58	130	98	67

* 국영문(국문학과, 영문학과) 법행정(법학과, 행정학과) 경영학(경영학과) 사복(사회복지학과) 미생물(미생물학과) 전산학(전산학과) 식영(식품영양학과) 기계공(기계공학과) 미술(미술학과) 언어교(영어교육과, 국어교육과, 독어교육과) 사회교(일반사회교육과, 역사교육과, 국민윤리학과, 상업교육과, 지리교육과) 교육(유아교육과, 체육교육과, 교육학과) 과학교(수학교육과, 지구과학교육과, 물리교육과, 화학교육과, 생물교육과)

표 16. 학과군에 따른 두자리 유형코드의 분류

	기계공	미생물	전산학	미술	국영문	언어교	사복	사회교	교육	과학교	법행정	경영학	식영
RI	25.6	3.8	15.3				1.3		3.4	3.1	3.1	2.0	3.0
RA	5.8	2.5	8.1	4.1									1.5
RS	11.6		1.8	.8			1.3		3.4	.8	.8	1.0	
RE	1.7	2.5						1.5					
RC	5.8	2.5	.9			1.1		1.5	3.4			1.0	
IR	13.2	5.1	6.3		3.2		1.3	3.0	3.4	.8	.8	1.0	3.0
IA	1.7	7.6	1.8	1.7	1.1			6.0	3.4	1.5	1.5	1.0	
IS	1.7	11.4	9.9		2.2	8.0	2.7	1.5	8.6	2.3	2.3		7.5
IE	.8	2.5		.8			1.3	1.7	1.5	1.5	1.5		4.5
IC	1.7	3.8	1.8		1.1	1.1	1.3	3.0	1.7	2.3	2.3		3.0
AR	5.0		6.3	27.3	2.2	1.1	1.3	1.5	1.5	1.5	1.5	1.0	
AI	.8	7.6	9.0	10.7	9.7	4.6	5.3	7.5	3.4	1.5	1.5		4.5
AS	3.3	7.6	9.0	33.9	19.4	10.3	9.3	20.9	8.6	10.0	10.0	7.1	4.5
AE		2.5	2.7	7.4	4.3	5.7	2.7	3.0	1.7	3.8	3.8	6.1	3.0
AC			.9		1.1		2.7	1.5		.8	.8		1.5
SR			1.8				1.3						6.0
SI	4.1	1.3	1.8		8.6	12.6	4.0	10.4	25.9	3.8	3.8	1.0	6.0
SA	1.7	11.4	4.5	9.9	21.5	21.8	26.7	13.4	17.2	10.0	10.0	7.1	14.9
SE	1.7	1.3	1.8	.8	7.5	11.5	18.7	6.0	1.7	16.9	16.9	8.2	3.0
SC	1.7	5.1	1.8		8.6	10.3	12.0	6.0		10.0	10.0	5.1	10.4
ER	.8	1.3	.9					1.5		1.5	1.5	3.1	1.5
EI		2.5	.9	.8					.8	.8	.8	3.1	
EA			.9		2.2		1.3	4.5	1.7	3.1	3.1	3.1	
ES	5.0	2.5	3.6		1.1	1.1	2.7	6.0	1.7	11.5	11.5	26.5	3.0
EC	.8		1.8		2.2	1.1				1.5	1.5	10.2	
CR	3.3	2.5	.9			4.6	1.3			1.5	1.5	2.0	3.0
CI	1.7	2.5	1.8		3.2	2.3			3.4	.8	.8	1.0	3.0
CA			.9										1.5
CS	.8	1.3	1.8		2.2	2.3			5.2	6.2	6.2	3.1	10.4
CE		2.5	.9	.8			1.3	1.5		2.3	2.3	6.1	1.5
N	121	79	111	121	93	67	75	87	52	58	130	98	67

* 국영문(국문학과, 영문학과) 법행정(법학과, 행정학과) 경영학(경영학과) 사복(사회복지학과) 미생물(미생물학과) 전산학(전산학과) 식영(식품영양학과) 기계공(기계공학과) 미술(미술학과) 언어교(영어교육과, 국어교육과, 독어교육과) 사회교(일반사회교육과, 역사교육과, 국민윤리학과, 상업교육과, 지리교육과) 교육(유아교육과, 체육교육과, 교육학과) 과학교(수학교육과, 지구과학교육과, 물리교육과, 화학교육과, 생물교육과)

4) 준거관련 타당도 : 다른 성격검사와의 상관

진로탐색검사의 공인타당도를 알아보기 위해 대학생 집단을 이용하여 성격검사인 NEO-PI-R, MBTI, 성격진단 검사(MCMI-II) 점수와 진로탐색검사의 전체 RIASEC 요약점수 간의 상관계수를 분석한 것이 표 17, 표 18, 표 19에 제시되어 있다.

표 17 에서 보는 바와 같이 실제적 유형(R)은 NEO-PI-R의 자극추구(.25) 및 행동

(.23)과, 탐구적 유형(I)은 성실성(.22), 사고(.35), 성취(.21)과, 예술적 유형(A)은 개방성(.46), 심미(.46), 감정(.36), 상상(.31)과, 사회적 유형(S)은 외향성(.24), 친화성(.28), 온정(.31), 이타성(.30)과, 기업적 유형(E)은 외향성(.50), 주장(.55), 겸손(-.35)과, 관습적 유형(C)은 개방성(-.33), 성실성(.26), 상상(.32), 심미(-.29), 정련(.31), 의무(.27)와 각각 유의한 상관을 보이고 있는데 이는 RIASEC 각

표 17. NEO-PI-R와 진로탐색검사의 관계

진로탐색검사 NEO-PI-R	R	I	A	S	E	C
N 신 경 증	.02	-.14	-.01	-.15	-.15	-.05
E 외 향 성	.15	.01	.10	.24*	.50*	-.03
O 개 방 성	.18	.14	.46*	.07	.21*	-.33*
A 친 화 성	-.04	.03	-.04	.28*	-.16	.09
C 성 실 성	.02	.22*	-.04	.08	.20*	.26*
N1 불 안	-.06	-.12	-.08	-.16	-.14	.06
N2 대 인	.11	-.10	.08	-.15	.06	-.11
N3 우 울	-.04	-.03	.02	-.07	-.12	-.01
N4 소 심	-.02	-.14	-.06	-.12	-.23*	.03
N5 충 동	.03	-.14	.06	-.10	.01	-.17
N6 허 약	-.02	-.11	-.08	-.09	-.26*	-.03
E1 온 정	.04	.01	.10	.31*	.33*	-.04
E2 사 교	.05	-.08	-.03	.26*	.26*	-.03
E3 주 장	.06	.14	.07	.24*	.55*	.03
E4 활 동	.15	.07	-.01	.07	.33*	.04
E5 자 극	.25*	.02	.13	-.03	.31*	-.09
E6 정 서	.07	-.11	.16	.16	.34*	-.04
O1 상 상	.07	.04	.31*	-.00	.05	-.32*
O2 심 미	.07	-.00	.46*	.08	.13	-.29*
O3 감 정	.10	.00	.36*	.12	.34*	-.22*
O4 행 동	.23*	.11	.18	.02	.18	-.17
O5 사 고	.15	.35*	.22*	.07	.12	-.10
O6 가 치	.07	.02	.19	-.03	.01	-.13
A1 신뢰	.03	.04	.00	.27*	.00	.06
A2 술 직	-.04	.11	-.12	.12	-.20*	.12
A3 이타	.00	.05	.11	.30*	.17	.06
A4 순응	-.14	-.03	-.02	.24*	-.16	.05
A5 결손	-.01	-.04	-.16	-.09	-.35*	.07
A6 동정	-.00	-.05	.06	.18	-.01	-.06
C1 유능	-.02	.11	.07	.11	.30*	.06
C2 정련	.02	.17	-.09	-.01	.09	.31*
C3 의무	.01	.17	-.09	.08	.05	.27*
C4 성취	.06	.21*	.01	.06	.27*	.16
C5 자제	.06	.14	-.00	.10	.22*	.13
C6 신중	-.04	.19	-.08	.03	-.01	.22*
사례수	257					

표 18. MBTI와 진로탐색검사와의 관계

MBTI		진로탐색		R	I	A	S	E	C
I	내향	성성	관	.00	.07	-.16	-.11	-.41*	.07
E	외향	성성	각	-.04	-.09	.16	.11	.41*	-.06
S	감각	성성	관	-.06	-.12	-.36*	.00	.02	.31*
N	직관	성성	고	.04	.10	.29*	-.02	-.05	-.28*
T	사실	성성	정	.19	.15	-.15	-.26*	.08	.13
F	감정	성성	단	-.16	-.17*	.20*	.15	-.16	-.16
J	판단	성성	식	-.06	.07	-.19*	-.08	-.02	.19*
P	인식	성성	식	.05	-.11	.20	.05	-.02	-.24*
사 례 수				272					

* P .05

표 19. 성격진단와 진로탐색검사의 관계

성격진단		진로탐색		R	I	A	S	E	C
정신	성성	성성	관	-.03	.05	-.13	-.22	-.42*	.07
의사	성성	성성	각	.01	.00	-.06	-.18	-.35*	.00
반론	성성	성성	관	-.11	-.05	-.15*	.26	-.14	.20*
공존	성성	성성	고	.11	.00	.21*	.03	.34*	-.25*
강수	성성	성성	정	.21*	.14	.19*	-.16	.34*	-.19*
자정	성성	성성	단	.19*	-.02	.18*	-.25	.11	-.26*
경면	성성	성성	식	.19*	.03	.07	-.29	.07	-.13
불신	성성	성성	식	-.03	.15*	-.13	.07	.04	.33*
양행	성성	성성	관	.16*	-.05	.08	-.25	-.05	-.22*
알행	성성	성성	각	.08	-.01	.05	-.09	-.13	-.13
약신	성성	성성	고	.03	-.01	-.02	-.18	-.30*	-.01
사양	성성	성성	정	.15*	-.04	.09	-.17	-.06	-.17*
주행	성성	성성	단	.20*	.11	.12	-.17	.17	-.02
망행	성성	성성	식	.11	-.01	.05	-.05	-.07	-.07
선행	성성	성성	관	.11	-.04	.08	.02	.01	-.06
자개	성성	성성	각	.20*	.07	.21*	.04	.36*	-.22*
	성성	성성	고	.11	.00	.08	-.10	-.12	-.07
	성성	성성	정	.13	-.03	.15*	-.10	.05	-.23*
	성성	성성	단	.18*	-.01	.18*	-.16*	.14	-.28*
	성성	성성	식	.08	.01	.05	-.15*	-.09	-.09
	성성	성성	관	.13	.01	.03	-.10	-.16*	-.07
	성성	성성	각	.09	.11	.16*	-.06	.15*	-.01
	성성	성성	고	.10	.21*	.07	.28*	.42*	.11
	성성	성성	정	.11	-.01	.04	-.13	-.12	-.08
	성성	성성	단	.14	.03	.05	-.22*	-.09	-.13
사 례 수				257					

* P .05

유형의 성격적 특징을 잘 표현해 주고 있음을 알 수 있다.

한편 표 18의 MBTI와의 상관관계를 보면 예술적 유형(A)은 감각(-.36)보다는 직관(-.36)

.29)형에, 사고(-.15)보다는 감정(.20)형에, 판단(-.19)보다는 인식(.20)형에 가깝고, 사회적 유형(S)은 사고(-.26)보다는 감정(.15)형에, 기업적 유형(E)은 현저하게 내향성(-.41)보다는 외향성(.41)이며, 관습적 유형(C)은 직관(-.28)보다는 감각(.31)형이며 인식(-.24)보다는 판단(.19)형으로 나타나고 있어서 본 검사는 MBTI와 매우 일관된 결과를 얻게 된다. 그러나 실제적 유형(R)과 탐구적 유형(I)은 거의 유의한 관계가 없는 것으로 나타나고 있다.

표 19에서의 성격진단 검사 결과를 볼 수 있는데 본래 성격진단 검사는 성격장애 및 정신과적 증상을 측정하는 검사이지만 정상인에게 적용할 때 그 해석은 보다 정상인에 적절하게 이루어져야 한다. 예를 들면 정신분열성 장애척도는 정상인에게는 사회적 고립, 내향성이 강한 사람으로 해석된다.

본 검사와 성격진단 검사(MCMI-II)와의 상관 관계에 관하여 몇가지 두드러진 경향을 보면 R형과 I형은 뚜렷한 경향을 보이고 있지 않지만 예술적 유형(A)은 변화와 자극성을 나타내는 히스테리성(.21), 우울과 기분의 의기양양한 감정변화를 보이는 양극성(.21)과, 사회적 유형(S)은 의존성(.26), 반사회성(-.25), 공격성(-.29), 수동공격성(-.25), 사회적 선호도(.28)과, 기업적 유형(E)은 외향성(정신분열증=-.42), 회피성(-.35), 변화와 자신감(.34와 .34), 기분의 변화(.36), 사회적 선호도(.42)와, 관습적 유형(C)은 강박성(.33), 약물의존성(-.23, -.28), 반사회성(-.26)과 유의한 관계를 나타내고 있음을 알 수 있다. 이러한 경향은 역시 다른 성격

검사의 결과와도 일관된 경향을 보이며 또한 본 진로탐색검사에서 얻어진 RIASEC 유형들이 Holland의 모형에 타당한 합치도를 보여주고 있음을 말해준다.

논 의

본 연구는 진로지도 및 상담의 자료로서 진로탐색 검사를 개발하고 그 신뢰도 및 타당도를 확인하는 것이었다. 앞의 결과에서도 제시한 바와 같이 대체로 본 진로탐색검사의 신뢰도(KR)는 .84이상으로 대부분이 .90을 상회하고 있어서 매우 신뢰로운 검사로 밝혀졌고 타당도는 진로코드를 한자리로만 보았을 때 남녀간 비율에서 현저한 차이를 보였으며, 요약점수의 척도들간의 상호 상관계수들이 Holland의 이론적 모형을 충분히 뒷받침하고 있었고 또한 대학생의 학과별 진로코드의 분포 역시 Holland의 이론적 모형에 매우 일관된 경향으로 각 척도의 성격을 보여주고 있어서 Holland의 이론적 모형에 일치되는 측정도구로 간주될 수 있다.

그러나 본 검사의 개발에서 갖는 몇가지 점에 대하여 논의하고자 한다. 진로탐색 검사의 궁극적 목적은 Holland의 6각형 모형을 가장 충실히 측정하는 것이라고 할 수 있다. 여기에서 몇가지 문제점이 생긴다. 우선 Holland의 6각형 모형의 불변하는 실체가 존재하는가 또 각 유형간의 상관적 구조는 어떠한가 하는 점이다. 본 연구에서의 상관적 구조는 Holland, Powell, & Fritzsche(1994)의 것과 대동소이한 차이를 보이고 있으며 역시 SCII(Campbell, 1974)의 일반직업 주제척도(General

Occupational Themes Scales : GOT)에서의 결과와도 대동소이한 차이를 보인다. 따라서 본 연구의 방법으로 접근하든, SDS로 접근하든, 또한 SCII로 접근하든지 간에 RIASEC의 구조는 유사하게 밝혀지고 있으며 역시 문화적으로도 보편성을 띄고 있는 것으로 밝혀지고 있지만(Swanson, 1992 : Foud & Dancer, 1992), Holland 6각형의 상관구조모형의 형태에 대해서는 일치된 견해를 갖지 못하고 있다. 즉 Prediger(1982) 및 Prediger와 Vansickle(1992)등은 DOT에서 처럼 자료-아이디어와 사물-사람의 두차원에서 6각형 모형을 구조화하고자 했고 또한 실제 Holland의 이론적 6각형 모형처럼 정육면체의 구조로 이루어지지 않고 찌그러진 모양을 보인다고 하는데는 대체로 동의한다(Swanson, 1992 : Prediger & Vansickle, 1992 : Holland & Gottfredson, 1992). 따라서 본 연구의 표 13에서 보는바와 같이 상관관계의 구조가 학교별, 성별로 다르게 나타나고 있으며 역시 Holland 등(1994)의 연구결과와 대동소이한 차이를 보이는 것은 이러한 Holland의 6각형 구조의 형태가 측정방법이나 집단에 따라 달라지고 있음을 말해준다.

Holland유형 즉 진로코드의 탐색을 위한 측정방법으로는 대체로 다양한 접근이 이루어지고 있다. Holland의 VPI(Holland, 1985)에서는 직업흥미만 가지고 측정하고 있으며 SCII(Campbell, 1974)에서는 직업흥미와 활동, 교과선호도 등으로 측정하며 SDS에서는 직업흥미, 활동, 흥미, 유능감, 능력평정 등의 방법으로 측정하고 있으며 본 연구에서는 SDS에서 사

용된 세개의 영역에 덧붙여 가치영역과 성격영역을 추가하여 측정하고 있다. 대체로 각 측정 방법에 따라 Holland의 진로코드를 찾는 데는 크게 다르지 않다. 그러나 유형들의 특징은 한사람의 종합적인 성격, 능력, 흥미, 가치 등의 폭넓은 영역에 걸쳐서 측정하는 것이 더욱 타당할 것이다. Lowman(1993)은 진로평가 및 상담에 있어서 영역상호 모형을 제시하고 있는데 그는 적성검사, 성격검사, 및 흥미검사 등 세가지의 영역을 상호 보완적으로 활용하는 것이 바람직하다고 제안한 바 있다. 역시 Tokar, Vaux, & Swanson(1995)는 Holland의 SDS와 NEO-PI-R과의 관계에 관하여 연구했는데 두 검사들은 Prediger(1982)의 자료/아이디어와 사물/사람의 두 차원이 개방-폐쇄 차원과 비인간-대인간 차원으로 관계된다는 것을 밝히면서 두 검사는 진로지도 및 상담에서 상호보조적 관계에서 고려되어야 한다고 지적한다. 이러한 점에서 본 검사는 성격 및 가치 영역을 포함시켰지만 검사통계치로 보아 R과 I형의 성격적 특성이 현저하지 못하여 앞으로 더욱 완전한 검사로 발전시켜야 할 것이다.

아울러 적성, 성격, 흥미 및 가치라고 하는 세가지 영역에 걸쳐 평가를 시도하는 점은 하나의 진로코드를 발견하는 것에도 큰 의미가 있지만 검사의 영역별 정보로서 피검자의 성격, 적성 및 가치, 흥미 등을 평가해석해 볼 수 있는 장점을 가질 수 있다.

SDS에서와 마찬가지로 본 검사에서도 유능감 측정 및 능력평정 등에서 자기 스스로 평정하도록 하는 방법을 사용했다. 이러한 능력의 자기평정 방법의 신뢰도와 타당도에 관한 문제

는 Maybe와 Wests(1982)에 의해 그간의 많은 연구를 고찰한 바 있는데 능력에 대한 자기평정한 것과 실제 측정된 것 간에는 평균 .29를 중심으로 -.26에서 .80에 이르기까지 분포되어 있음을 보고한 바 있으며, Lowman과 Williams(1987)은 여자대학생의 연구에서 중위수로 .20을 얻은 바 있으며 Westbrook, Buck, Wynne 및 Sanford(1994)는 고등학생들의 연구에서 중위수 .50을 중심으로 .30에서 .60에까지 걸쳐 분포하며, 자기평정의 재검사 신뢰도는 .70 또는 .80의 수준을 얻었다고 한 바 있다. 또한 사회학습이론가들에 의하면 한 개인의 유능감(Competency)은 그 사람의 행동을 잘 예언해 주는 것으로 알려져 왔다. 따라서 본 검사에서의 능력에 관한 자기평정 방법이나 유능감 측정으로 능력적성을 측정하는 것은 충분히 타당한 근거를 가지고 있다.

본 검사의 개발은 아직 초기단계의 출발점에서 있다고 할 수 있다. 보다 안정되고 타당도가 높은 검사가 되기 위해서는 더 많은 연구가 이루어져야 한다고 본다. 예를 들자면 본 검사의 결과가 Holland의 이론적 구조모형에 어느 정도의 적합성을 보이는지, 그리고 6각형 모형이 과연 어떻게 이루어질 것인지 더 연구되어야 할 것이고 또한 진로성숙도와 관련하여 진로성숙도가 낮은 경우는 대립되는 RS, IE, AC 유형들이 나타날 확률이 높고 또 이러한 유형이 나타날 때 진로 성숙도와 어떻게 관련되는지를 더 연구되어야 할 것이다. 그리고 성격 및 가치 영역에서 뚜렷하게 나타나지 않으며 NEO-PI-R이나 MBTI등과의 상관관계에서 큰 상관을 보이지 않는 R유형의 성격을 어떻게 그 특징을 지워서 드러낼 것인가 하는 문

제가 더 연구 되어야 할 것이다. 이외에도 많은 연구들이 본 검사와 관련하여 열려 있음을 알 수 있다.

마지막으로 본 진로탐색 검사의 활용성에 관하여 언급하고자 한다. 본 검사는 일이나 활동 및 직업에 대한 흥미, 일이나 활동에 대한 능력의 정도로서의 유능감, 그리고 성격적 특성 등에서 나타나는 Holland의 RIASEC의 직업적 성격유형을 찾아내는 검사로서 다음과 같은 목적으로 진로지도 및 상담에 활용될 수 있을 것이다.

첫째, 중등학교 수준의 학생들의 고등학교 진학, 인문계 또는 자연계의 진로 선택, 대학학과 선택 및 취업 그리고 회사 등의 직종과 직무의 선택을 위한 정보를 제공해 준다. 즉 다음과 같은 진로선택의 경우에 본 검사는 중용한 지침이 될 수 있으며, 둘째, 학생들 또는 청소년들의 진로의식의 발달수준, 진로에 대한 정체감의 변별도 등에 관한 정보를 제공해 주고, 셋째, 역시 본 검사는 개별적으로 개인상담을 위한 중요자료로서 사용될 수 있을 뿐만 아니라 집단적으로 실시하여 집단 진로지도의 자료 및 진로발달 프로그램의 훈련자료로도 효율성이 높게 사용될 수 있을 것으로 본다. 넷째, 역시 본 검사는 개별적으로 개인상담을 위한 중요자료로서 사용될 수 있을 뿐만 아니라 집단적으로 실시하여 집단 진로지도의 자료 및 진로발달 프로그램의 훈련자료로도 효율성이 높게 사용될 수 있다. 다섯째, 본 검사는 한 회사의 성격적 적성에 알맞는 분류, 및 직무능력의 개발과 승진 등의 자료로 활용될 수 있으며 역시 사내 특정 직무 분야에서의 직무 적성과 관련한 생산성의 부진의 원인을 파악하고

개선할 수 있는 정보를 제공할 것은 물론 사원의 직업 성취도와 직업생활의 만족도를 높여 생산성을 높일 수 있는 자료로 활용될 수 있다. 여섯째, 본 검사는 중등학교 상황에서 사용될 수 있도록 제작되었지만 중학교 2학년 이상의 연령층에서 부터 성인에 이르기까지(독서 수준이 초등학교 졸업 이상이면) 광범위한 대상에 적용될 수 있어서, 노동청 직업 보도실, 직업 알선 기관, 아동 청소년 상담실, YMCA, 병무청 및 군기관의 신병 특기 분류, 소년원, 보호관찰소 및 공사립의 사회복지 재단 등에서의 청소년의 교도, 상담 및 재활 등의 목적으로 사용될 수 있다. 특히 본 검사의 결과는 지능이나 임상적 성격검사에서 처럼 사회적 선호도와 평판과 관계가 없이 고유한 긍정적인 자신의 직업적 성격유형을 제공해 줌으로서 보다 긍정적인 자기성장의 조력 도구로 활용될 수 있는 장점을 가진다. 일곱째 본 검사는 임상적인 활용성 역시 높다. 직업생활에서의 부적응, 전직, 실직, 퇴직 후의 적응 등등에 있어서의 임상적 직업상담 내지는 진로상담의 자료로서 효용성있게 사용될 수 있다.

참 고 문 헌

- 김대양 (1995), 적성과 흥미 및 Holland의 진로 유형간의 관계연구, 부산대학교 대학원 교육학 석사학위 논문 미발표.
- 김정택, 심혜숙(1990), MBTI 안내서, 서울 : 한국 심리검사 연구소.
- 김충기 (1989), 진로 지도를 위한 적성 검사 활용 방안에 관한 연구, 한양대학교, 학생생활연구, 1989, 7, 69-94.
- 대한 통계 협회 (1992). 한국 표준 직업 분류; 서울 : 한국 통계 협회.
- 백용덕 (1987). 표준화 흥미 검사의 검토와 논의, 한국 교육 학회 교육 평가 연구회, 교육 평가 연구, 2, 2, 141-158.
- 부산시 교육연구원(1993). 이런일에 나의 미래를. 상·중·하권.
- 이경임, 안창규 (1996). NEO-PI-R의 임상적 활용, 한국심리학회 : 상담과 심리치료, (발간중)
- 이상로, 변창진 (1979). 표준화 직업 흥미 검사 실시 요강, 서울 : 중앙 적성 연구소.
- 이종승 (1987), 표준화 심리 검사의 양호도 분석. 한국 교육 학회 교육 평가 연구회, 교육 평가 연구, 2, 2, 81-105.
- 정범모 (1985), 흥미 검사 방법 요강. 서울: 코리안 테스트링.
- 진위교 (1979). 표준화 직업 흥미 검사 실시 요강. 서울 : 대한 사립 중고등학교장회.
- 한종철 (1987), 적성 검사의 문제점과 발전 과제, 한국 교육 학회 교육 평가 연구회, 교육 평가 연구, 2, 2, 45-59.
- 행동 과학 연구소 (1991). 고교 흥미 검사 실시 요강. 서울: 행동 과학 연구소.
- Brown, D. & Brooks, L. (1991). *Career Counseling Techniques*. Boston: Allyn & Bacon.
- Campbell, D. P. (1974). *Manual for the Strong-Campbell Interest Inventory*. Stanford, CA : Stanford University Press.
- Costa, P.T. & McCrae, R.R.(1992),

- Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory(NEO-FFI) : Professional Manual.* Odessa, FL : PAR Inc.
- Cronbach, I. J.(1990), *Essentials of Psychological Testing*(5th.ed.), N.Y. : Harper & Row.
- Farr, J. M. (1991), *The Enhanced Guide for Occupational Exploration*, Indianapolis, IN: Jist Works, Inc
- Fouad, N. A. & Dancer, L. S.(1992), Cross Cultural Structure of Interests : Mexico and The United States, *Journal of Vocational Behavior*, 40, 129-143.
- Gottfredson, G. D. & Holland, J.L.(1989), *Dictionary of Holland Occupational Codes(2nd Ed.)*. Odessa, FL : PAR, Inc.
- Gregory, R. J.(1992), *Psychological Testing*. Boston : Allyn and Bacon.
- Hansen, J. C.(1989), *Strong Interest Inventory Expanded Interpretative Report*, Palo Alto, Co. : Consulting Psychologist Press.
- Hansen, J. C.(1990), Interest Inventories, In G. Goldstein and M. Hersen, *Handbook of Psychological Assessment* (2nd ed.), N.Y. : Pergamon Press.
- Harmon, L. W., Hansen, J. C., Borgen, F.H., & Hammer, A. L.(1994), *Strong Interest Inventory Applications and Technical Guide*, Stanford, CA : Stanford University Press.
- Holland, J. L.(1985a). *Making Vocational Choices*. Englewood Cliffs, NJ. : Prentice Hall.
- Holland, J. L.(1985b), *Vocational Preference Inventory(VPI) Manual*-1985 edition, Odessa, FL. : Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L.(1987), *1987 manual supplement for the Self-Directed Research*, Odessa, FL. : Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. & Gottfredson, G. D. (1992), Studies of the hexagonal model : an evaluation(or The Perils of Stalking the perfect hexagon), *Journal of Vocational Behavior*, 40, 2, 158-170.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B.(1994), *SDS : Self-Directed Search Technical Manual*. Odessa, FL. : PAR, Inc
- Holland, J. L., Powel, A. B. & Fitzshe, B.A.(1994) *Self-Directed Search : Professional User's Gudids*. Odessa, FL. : Psychological Assessment Resources.
- Iachan, R.(1984a). A family of differentiation indices. *Psychometrika*, 49, 217-222.
- Iachan, R.(1984b). A measure of agreement for use with the Holland classification system. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 24, 133-141.
- Jist Works(1990), *Exploring Careers*. Indianapolis, IN: Jist Works, Inc.
- Kaplan, R. M. & Saccuzzo, D. P.(1989), *Psychological Testing*, Pacific Grove, Ca. : Brooks/Cole.
- Kuder, G. F.(1965). *Manual for General Interest Survey*, Form E. Chicago: Science Research Associates.
- Lowman, R. L. & Williams, R. E.(1987), Validity of self-rating of abilities and competencies, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 1-13.
- Lowman, R.L.(1991), *The Clinical Practice of Career Assessment*, Washington, D. C.: American Psychological Association.
- McCrae, R.R & Costa, P.T., Jr.(1989), Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the perspective of the five-factor model of personality, *Journal of Personality*, 57, 17-40.
- Maybe, P.A. & West, S.G.(1982), Vocational of Self-evaluation of ability : A review and meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 67, 280-296.
- Millon,T.(1987), *Manual for the MCMI-II(2nd ed.)*, Minneapolis, MN : National Computer Systems.
- Piedmont, R.L., McCrae, R.R. & Costa, P.T., Jr.(1992), An assessment of the Edwards Personal Preference Schedule from the Perspective of the five-factor model, *Journal of Personality Assessment*, 58, 67-78.
- Prediger, D.J.(1982), Dimensions of underlying Holland's hexagon: Missing link between Interests and Occupations?, *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.
- Prediger, D. J. & Vansidckle, T. R. (1992), Rejoinders : Who claims Holland's Hexagon is perfect?, *Journal of Vocational Behavior*, 40, 20, 210-219.
- Rosenberg, H. G. & Smith, S. S.(1985), Six strategies for career counseling. *Journal of College Placement*, Spring
- Strong, E. K., Jr.(1943). *Vocational Interests of Men and Women*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Super, D. E.(1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, and Associates. *Career Choice and Development* (2nd ed.), San Francisco: Jossey Bass.
- Swanson, J.L.(1992), The Structure of interests for African-American College Students, *Journal of Vocational Behavior*, 40, 144-157.
- Tokar, D.M., Vaux, A., & Swanson, J. L. (1995), Dimensions Relationinf Holland's Vocational Persionality Typology and Five-Factor Model, *Journal of Career Assessmrnt*, 31,

57-74.

U.S. Department of Labor (1992). *Occupational Outlook Handbook*. Washington, D.C. : U.S. Government Printing Office.

U.S. Department of Labor (1991). *Dictionary of Occupational Titles*. (4th ed) Washington, D.C. : U.S. Government Printing Office.

USES (United States Employment Service, 1983). Test Validation for 12,000 jobs : An approach of job classification and Validity generalization analysis to the General Aptitude Test Battery (USES Test Research Report No.45.). Washington, D.C.

Westbrook, B.W., Buck, Jr., R.W. Wynne, D.C.7 Sanford, E.(1994), Career Maturity in Adolescence : Reliability and Validity of Self-ratings of Ability by Gender and Ethnicity, *Journal of Career Assessment*, 2, 2, 125-161.

Zener, T.B., & Schuelle, L. (1979). Effects of the Self-Directed Search on high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 23, 353-359.

Zytowsky, D. G.(1976), Predictive validity of the Kuder Occupational Interest Survey : A 12-19 year follow-up, *Journal of Counseling Psychology*, 3, 221-233.

A Study for the Standardization of the Career Exploration Inventory

Chang-kyu Ahn

Pusan National University

The study was purposed to develop the Career Exploration Inventory(CEI) with high reliability and validity, based on the Holland's Theory of Occupational Personality Typology. The CEI was to measure differentially each scale of RIASEC in a person's interests, personality, values, and competencies, and to find two digits of his/her career code.

After constructing the initial RIASEC items revealed in peoples' personality, interests, values, and competencies, the test were modified and revised through three times of the preliminary researches. The final test statistics were obtained from the samples of 441 students in junior high schools, 557 students in senior high schools, 1,161 sophomore and junior college students in Korea.

As the results, there were significant differences in the distributions between sex. All the coefficients of KR20 in summary scores were above .90s except .84 in C scale. The validity statistics of the test were showed very similar trends to those of the SDS by Holland et al (1994), thus, in the distributions of one digit of career code between sex, of career codes among the departmental majors, of consistency and differentiation indices, in intercorrelations of RIASEC scales, in the structure of factor analysis, in correlation with the criteria of NEO-PI-R, MBTI, and Personality Diagnostic Inventory.