

## 진로선택을 위한 Holland의 직업적 성격 유형론

車 他 順·安 昌 圭\*

(부경대학교 학생생활연구소 · \*부산대학교 교육학과)

### I. 서 론

우리 모두 자신의 진로에 대하여 만족한다면 개인 자신은 물론, 사회에도 이바지하는 생산적인 삶을 살 수 있을 것이다. 아직도 우리나라 진로지도는 성적위주로 이루어지고 있지만 최근 교육부에서 진로교육부를 신설하고, 중학교 제 6차 교육과정에 진로교육과목을 신설, 교도교사가 진로상담교사로 바뀌는 이런 현상은 진로지도에 대한 좀 더 체계적이고 전문적인 진로교육이 필요하다고 인식했기 때문이라고 생각된다. 진로지도에서 내담자로 하여금 자신의 능력, 적성, 성격 및 제반 특수성을 진로선택과정에서 이해하도록 하고, 자신의 특성을 맞는 직업세계를 탐색케 함으로써, 스스로 의사결정을 할 수 있도록 자신의 정보와 직업세계의 정보를 제공하는 것은 매우 중요하다고 생각된다.

이 정보제공을 위해 보통 적성검사와 흥미검사를 사용하고 있는데 이 적성검사는 지능과 같은 일반능력을 측정하기 때문에 실제 현장에서 지능이 높은 학생은 적성검사의 각 요인들의 프로파일 점수가 모두 높게 나타나고 또 지능이 낮은 학생은 적성검사의 각 요인들의 프로파일 점수가 모두 낮아서 어떤 변별 적 예언을 할 수 없는 현상이 나타나고 있다. 직업 또는 학업적성이라 함은 성격적 적성을 의미하는 내담자의 일반적 통념에 비추어 볼 때 일반지능을 측정하는 적성검사의 과도한 신뢰는 문제가 되지 않을 수 없다. 더욱이 진로만족이나 성공은 개인의 동기, 흥미, 삶의 방식, 성격 등의 요인이 더 크게 작용하고 있음을 볼 때 Zytowski와 Warman(1982)이 진로선택에 있어서 지능이나 적성검사의 사용은 차츰 감소하고 오히려 흥미검사의 사용은 차츰 증가하고 있음을 지적한 것은 당연한 귀결이라고 생각한다.

Hansen(1990, p.173)에 의하면, 직업흥미검사는 친숙한 활동이나 직업에 대한 흥미를 개인이 가지고 있다고 보고 이러한 흥미를 몇 개로 범주화 시킬 수 있으며, 한 개인이 특정 범주에 속하는 흥미를 가지고 있으면 그 범주에 속할 수 있는 어떤 특정 직업에도 흥미를 나타낼 수 있다는 기본 가정을 제시했다. 직업흥미검사의 예언 타당도는 .35-.78로써 적성검사의 예언 타당도(.08-.28)보다 훨씬 높은 것으로 알려져 있다. 직업흥미검사 종류는 대체로 세 가지로 나누어 볼 수 있는데, 즉 Strong(1943)식의 직업흥미검사(SVIB, SCII)와 Kuder(1965)식의 직업흥미검사(KOIS) 그리고 Holland(1985b, 1987)식의 직업흥미검사(VPI, SDS)로 나눌 수 있다. 현재 우리나라에서는 Strong식의 검사는 문화적 격차와 더불어 연구의 어려움 때문에 개발되어 있지 못하고, Kuder식의 KOIS에 의거한 흥미검사는 표준화 직업흥미검

## 진로선택을 위한 Holland의 직업적 성격 유형론

사(이상로외, 1991), 흥미검사(정범모, 1985), 고교 흥미검사(행동과학연구소, 1991), 표준화 직업흥미검사(진위교, 1979) 등이 있다. 그런데 이 Kuder식의 직업흥미검사는 각 문항의 선택지들이 학생들의 경험을 잘 반영해주지 못하고 가상적인 경우를 중심으로 반응하도록 되어 있어서 다양한 흥미 영역에서의 변별 타당도가 높지 않기 때문에 우리나라에서는 적성검사를 더 많이 활용하고 있는 실정이다.

직업적 흥미를 성격의 한 표현으로 간주한 Holland는 대부분의 사람들을 6개의 성격유형, 즉 실재적 유형(Realistic type), 탐구적 유형(Investigative type), 예술적 유형(Artistic type), 사회적 유형(Social type), 기업적 유형(Enterprising type), 관습적 유형(Conventional type) 중 한가지 유형으로 분류할 수 있다고 보고, 동시에 우리가 살고 있는 환경에 대해서도 이 6가지 환경이 존재한다는 6각형 모형을 제시했다. 이 모형은 문화적 요인을 극복하면서 간단, 명료한 설명력을 가졌기 때문에 최근 진로지도 및 상담에의 활용성이 가장 높은 것으로 간주되고 있다. 따라서 본 연구에서는 진로선택을 위한 Holland 이론이 가지는 기본가정, 측정방법, 이론의 장점과 단점 그리고 지로지도 및 상담에의 활용성에 관하여 살펴보고자 한다.

### II. Holland의 직업적 성격 유형론

성격에 대한 일반적 정의는 교과목에 대한 선호도, 과외활동, 취미, 일 등에 의해 특징지워지는데, Holland는 직업적 흥미를 성격의 한 양상으로 간주하고 있다. 즉, 개인의 직업적 흥미에 대한 설명은 개인의 성격에 대한 설명으로 보고 있다. 그의 이론은 '구조적 상호작용 이론'이라 할 수 있는데, 이 '구조적'이라 함은 사람과 직업에 대하여 방대한 양의 정보를 조직화 했기 때문에 나온 용어이며 '상호작용'이란 진로와 사회적 행동이 사람과 환경간의 서로 상호작용한 결과로써 직업이 사람을 변화시킴과 동시에 사람도 직업을 변화시킬 수 있다는 의미이다. 따라서 Holland의 성격 유형론은 직업선택을 성격의 한 표현으로 보고 한 직업의 구성원들은 유사한 성격과 개인 발달사를 가짐과 동시에 다양한 상황과 문제에 유사한 방식으로 반응할 것으로 간주한다. 그래서 직업성취, 직업만족, 직업안정은 사람의 성격과 직무 환경간의 일치성에 달려 있다는 기본 원리를 가진다.

#### 1. 기본 가정

Holland의 이론은 여러 직업에 종사하는 사람들에 관한 정보와 여러 직업환경에 관한 정보들을 통합된 하나의 이론으로 조직하고 있으며, 또 사람들의 직업 또는 직무의 만족도와 직업적 성취도를 어떻게 설명할 것인가 하는 해답을 얻기 위해 개발된 이론이다. 그의 이론이 가지는 기본 가정을 살펴보면 다음과 같다.

1) 대부분의 사람들은 6가지 성격 유형(R : 실재적, I : 탐구적, A : 예술적, S : 사회적, E : 기업적, C : 관습적)중 한가지 유형으로 분류할 수 있다.

이러한 유형의 발달은 어릴때 부터 시작되는데, 부모의 유형은 어린이의 흥미 발달에 수 많은 환경적 기회를 제공하게 된다. 즉, 부모들은 타고난 신체적 - 심리적 잠재력을 전달하고 광범위한 환경적인 경험들과 태도를 포함하는 특징적인 어떤 환경을 창출하게 된다. 이에 따라 어린이들은 부모가 나타내는 요구와 반응양식, 그리고 자신이 영향 받은 것을 통해 제한된 범위내에서 자신의 환경을 창출해 낸다. 따라서 어린이의 특별한 생활사와 경험은 어떤 행동은 선호하는가 하면, 다른 행동은 하기를 꺼려하게 된다. 나중에 가서 이런 선호는 다른 사람들로부터의 보상뿐만 아니라 스스로 만족감을 느끼게 되므로 자신의 흥미로 자리잡게 된다. 이런 흥미를 계속 추구해가면 보다 특수한 유능성(competency)을 개발하는 동시에 다른 잠재적 유능성은 방치해 버리게 된다. 나중에 이것은 선호하는 활동, 흥미, 유능성, 그리고 가치들의 구별이 뚜렷하게 되어 특별한 방법으로 사고하고, 인지하고, 행동하는 독특한 성격적 특성을 만들어낸다. 따라서 각 유형은 생물학적 유전, 부모, 동료, 사회계급, 문화 및 물리적 환경을 포함하는 여러가지 문화적, 개인적 영향력들 간의 상호작용의 결과라고 말할 수 있다. 각 모델 유형과 어떤 개인의 태도를 비교함으로써 그와 가장 유사한 유형은 어떤 유형이며, 그 다음으로 유사한 유형은 어떤 유형인가를 측정할 수 있다.

2) 우리들의 생활환경에도 실재적, 탐구적, 예술적, 사회적, 기업적, 관습적 등과 같은 6가지의 환경이 있다.

Holland는 우리들이 살고 있는 환경에 대해서도 성격유형과 마찬가지로 6가지의 환경 유형(R : 실재적, I : 탐구적, A : 예술적, S : 사회적, E : 기업적, C : 관습적)이 존재한다고 보았다. 각 환경은 주어진 성격유형에 의해 지배되어지고, 특별한 문제나 기회가 놓여진 물리적 상황에 의해 전형화 된다. 예를 들면, 실재적 환경은 실재적 유형의 사람들에 의해 “지배되어진다”. 즉, 실재적 환경에 있는 집단에서 가장 큰 비율을 차지하는 유형은 실재적 유형이며, 사회적 환경은 사회적 유형의 사람들에 의해 지배되어지고 사람들을 돋고 가르치는 활동을 하도록 요구한다. 사람들은 자신들의 흥미, 유능성, 포부 등이 같은 사람들을 자기 주변에 들려고 하는 경향을 가진다. 따라서 사람들이 모이는 어디에서나 그들은 그들의 성격을 반영하는 환경을 만들기 마련이다. 그 환경은 그 구성원에 의해 측정될 수 있는데, 그 환경내의 사람들이 나타내는 여러 유형의 수를 세어서 그 환경의 전체 사람수의 백분율로서 유형을 환산하면 사람의 유형과 같은 용어로 환경유형을 측정할 수 있다. 이것도 Holland의 6각형 모델에 의해 해석되어진다.

3) 사람들은 그들의 기술과 능력을 시험해보고 자신의 태도와 가치를 표현하고, 기꺼이 문제와 역할을 수용할 수 있게 해주는 환경을 찾기 마련이다.

실재적 유형은 실재적 환경을 추구하고, 사회적 유형은 사회적 환경을 추구한다. 또한, 어떤 경우의 환경은 우정이나 지지 행동을 통하여 사람들을 끌어모은다. 역시 개인도 오랜기간을 걸쳐 갖가지 다양한

의식의 수준에서 다양한 방법으로 특정 환경을 추구해 간다.

4) 개인의 행동은 자신의 성격과 환경 특성간의 상호작용에 의해 결정된다.

사람들의 행동은 자신의 성격과 환경 특성간의 상호작용에 의해 결정되어지는데, 만일 우리가 어떤 사람의 성격 유형과 환경 유형을 안다면 6각형 모델에 대한 지식을 이용하여 직업선택, 직업변동, 직업적 성취, 개인의 유능성, 교육적 사회적 행동들의 결과를 예측할 수 있다.

## 2. RIASEC의 특징

### 1) 실재적 유형(R)

생산품을 취급하거나 만드는데 있어서 신체적 기술을 주로 사용한다. 사람은 기계적, 일상적인 것에서부터 보다 복잡한 작업에 이르기까지 다양한 일을 하면서 만족하게 지낼 수 있다. 이런 일에는 신체적 기능이 필요할 수도 있고 직접 물건을 취급하거나 만드는 것일 수도 있다. 혼히 연장, 기계, 측정 기구 등을 사용해서 물건을 만들거나 변경하고, 또는 무엇을 수리하거나 원상 복구시키기도 한다. 복잡한 과제는 물건을 조정 통제하는 것일 수도 있고 또 판단과 의사결정을 하기 위해서 지식과 추리 능력을 사용하기도 한다.

### 2) 탐구적 유형(I)

자연세계를 연구하고 또 이들의 자료를 수집하여 의학, 생명 과학 및 물리학 등의 문제에 적용하는데 대한 흥미를 가진다. 과학과 관련된 지식과 과정을 다루는 일에 만족감을 갖고, 연구적 과학적 정보를 분석, 평가, 설명 및 기록하는 것은 물론, 일하는 데 필요한 과학적 혹은 기술적 방법, 연장, 실험기구 등을 사용하게 된다. 또 자료나 사물을 계획, 처리, 통제, 지시, 평가하기도 한다.

### 3) 예술적 유형(A)

감정이나 생각을 창의적으로 연습하려는 흥미를 가진다. 복합적인 정신적 기능이 새로운 지식이나 방법을 창조하는 데 사용되며, 이는 프로젝트와 방법을 설계하거나, 새로운 방법으로 생각, 감정 및 기분을 표현하고, 생각과 기분을 창조하기 위해 상상력을 발휘한다.

### 4) 사회적 유형(S)

다른 사람들의 정신적, 영혼적, 사회적, 신체적 및 직업적 문제에 관심을 가지고 도와 줄려는 흥미를 가진다. 이런 흥미는 타인과의 신체적, 정신적, 정서적 또는 영혼의 안정을 향상시키는 일에 만족감을 갖는다. 말하고 듣기를 잘 하고 의사소통이 잘 되며 도움이 필요한 다른 사람과의 접촉을 중요하게 여긴다.

### 5) 기업적 유형(E)

다른 사람들에게 영향을 주는 일에 흥미가 있으며 지도력을 가지고 도전과 책임을 즐긴다. 이들 활동들은 사건을 찾고, 협상하고, 듣고, 촉진적 업무 접촉, 생산품이나 서비스에 대한 아이디어와 사실들을

수집, 교환, 제시하는 일, 일이나 타인들을 선도, 계획, 통제, 또는 관리하는 일 등으로 타인으로부터 위신, 인정, 혹은 사례를 얻는다.

#### 6) 관습적 유형(C)

짧은 시간내에 가장 많은 일을 할 수 있도록 일을 잘 조직하는 성격이다. 미리 과제와 방법을 설정해 두고 같은 일을 여러번 반복하는 것을 잘 한다. 대체로 이들 과제는 짧은 시간내에 끝내는 것이다. 정확성과 세밀한 것에 주의를 집중할 수 있는 활동을 잘한다. 기록하는 일, 청구서 작성, 서류 관리, 수수료 관리, 예산 세우기, 예금 관리 등의 활동들이다. 이상으로 이 6가지 성격 유형의 특징을 보다 간략하게 제시하면 다음 <표 1>과 같다 (Holland, 1994).

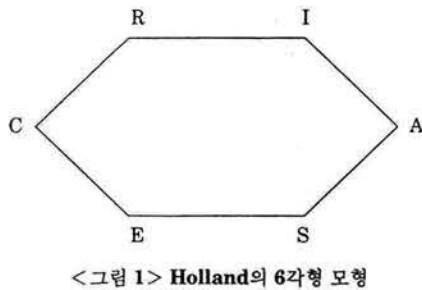
### 3. Holland의 6각형 모형과 유형간의 상호관계

이 6각형 모형은 Holland 이론의 구조적 상관관계를 나타내어 유형들간의 심리적 유사성을 보여주고 있다. 이 모형은 이론의 이해와 도구이해 및 분류체계에 대한 이해를 위해 필수적으로 사용해야 한다.

사람과 환경의 상호작용에 있어 6각형 모델의 형식화가 담고 있는 함축적 의미를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

<표 1> 6가지 성격유형의 특징

<b>R</b> : 실재적 유형은 기술자, 엔진니어, 정비사, 전기기사, 농부, 기술공 같은 직업을 선호한다. 기계적 능력은 뛰어나지만, 사회적 기술은 부족하다. 실재적 유형은 다음과 같은 용어로 설명될 수 있다.	비사교적      경직한      실제적 순응하는      실리적인      소박한 솔직한      자연적인      검소한 순수한      정상적인      직선적 남성적      끈덕진      단순한	<b>S</b> : 사회적 유형은 교사, 종교인, 상담가, 임상치료가, 언어치료사 등과 같은 직업을 선호한다. 사회적 기술과 재능은 있지만 기계적, 과학적 능력은 부족하다. 사회적 유형은 다음과 같은 용어로 설명될 수 있다.	외향적      도움이 되는      사교적인 협조적인      감정적      재치있는 사회성있는      친절한      이해하는 우호적인      사람들을 좋아함      따뜻한 관대한      봉사적
<b>I</b> : 탐구적 유형은 생물학자, 화학자, 물리학자, 인류학자, 지질학자, 의료 기술자 등과 같은 직업을 선호한다. 수학적, 과학적 능력은 있지만 리더쉽은 부족하다. 탐구적 유형은 다음과 같은 용어로 설명될 수 있다.	분석적      독립적      말이 없는 조심하는      지적인      정확한 관찰적      내성적인      나서지 않는 비판적      정밀한 호기심있는      합리적	<b>E</b> : 기업적 유형은 판매인, 관리자, 사업가, 연출가, 바이어 등과 같은 직업을 선호한다. 리더쉽과 언어 구사력은 있지만 과학적 능력은 부족하다. 기업적 유형은 다음과 같은 용어로 설명될 수 있다.	취득적인      활기찬      낙관적인 모험적인      자극적인      자신감있는 경쟁적      과시하는      통솔적 야심있는      외향적인      말을 잘하는 지배력있는      열성적
<b>A</b> : 예술적 유형은 작곡가, 음악가, 무대 감독, 작가, 배우 등과 같은 직업을 선호한다. 예술적 능력은 있지만 사무적 기술은 부족하다. 예술적 유형은 다음과 같은 용어로 설명될 수 있다.	복잡한      비실제적인      순응하지 않는 무질서한      충동적인      개방적인 정서적인      개성적      독창적인 감정이 풍부한      즉흥적      민감한 상상력있는      직관적인	<b>C</b> : 관습적 유형은 부기원, 경제 분석가, 은행원, 세금 전문가 등과 같은 직업을 선호한다. 사무적이고 산수적인 능력은 있지만 예술적 능력은 부족하다. 관습적 유형은 다음과 같은 용어로 설명될 수 있다.	체계적인      경직한      계획성이 있는 순응하는      정확한      실제적인 사무적인      방법적인      책임강이 강한 보수적인      세밀한      빈틈이 없는 효율적인      질서정연한      상상력이 없는



성격 유형인데, 탐구적 환경이나 관습적 환경에서의 실재적인 사람이다. 예술적 환경이나 기업적 환경에서의 실재적인 사람은 그 다음의 일치도를 보이며, 가장 맞지 않은 일치도를 보이는 경우는 사회적 환경에서의 실재적인 사람이다. 일치하는 환경에 사는 사람들은 익숙하고 적절한 환경에서 자신이 가장 좋아하는 행동들을 표현하고자 한다는 반면, 일치하지 않은 환경속에 사는 사람들은 부적절하고 인정받지 못하는 행동들을 한다.

### 1) 일치도(congruence)

한 사람의 환경에 대한 관계는 일치도에 의해 평가할 수 있는데 이 평가는 6각형 모델을 통해 이루어진다. 가장 높은 일치도를 보이는 경우는 성격 유형이 환경과 일치되는 상황으로서, 실재적인 환경에서의 실재적인 사람이다. 그 다음으로 높은 일치도를 보이는 경우는 근접해 있는 환경에서의 성

### 2) 일관도(consistency)

개인 혹은 환경내의 일관도 역시 6각형 모델을 활용하여 알아볼 수 있는데, 6각형에서 인접해 있는 유형들(R - I 혹은 A - S)은 가장 일관도가 높고 흥미, 성격적 특성, 직무 등의 관련성이 높다. 6각형에서 대각선의 서로 반대되는 유형끼리는 일관도가 가장 낮고 성격적 특징이나 직업 기능이 거의 관련이 없다. 예를 들면 예술적 유형과 관습적 유형은 비구조적 활동 대 구조적 활동, 독창력의 유무, 비관습적 대 관습적, 예술적 재능 대 사무적 기술로 서로 대비된다. 중간 정도의 일관도는 6각형에서 서로 엇갈리는(하나 건너뛰는) 유형(I - S 혹은 C - S, R - E)들이다. 이 일관도는 안정된 직업 경력을 가진 사람, 직업 성취와 자신의 목표가 분명한 사람에게서 나타날 수 있으며, 일관적인 환경 유형은 유사한 보상과 요구를 통합시키므로 유사한 행동을 하도록 압력을 가할 수 있다. 따라서 일관적인 사람과 환경 간의 상호작용은 보다 예측 가능한 결과를 얻을 것이며, 이런 결과들은 사람이나 환경 모두에게 많은 영향을 미치게 된다.

### 3) 변별도(differentiation)

어떤 개인의 성격 유형이나 환경은 다른 어떤 개인이나 환경보다도 더욱 분명하게 정의되어질 수 있다. 예를 들면 한 개인이 한 유형에 매우 유사하고 다른 유형들에 대해서는 그 유사성이 현저하게 떨어질 수 있다. 또, 어떤 환경은 전반적으로 한 유형에 의해 지배되어지고 다른 유형들에 대해서는 그 유사성이 현저하게 떨어질 수 있다. 반대로 어떤 개인은 6가지 유형 각각에 비슷한 정도로 나타나서 유형의 구별이 뚜렷하지 않을 수도 있다. 뚜렷하게 분화된 성격 유형과 환경은 그들의 코드로 성격 등을 쉽게 잘 예견할 수 있는 반면, 불분명한 성격 유형이나 환경은 성격이나 환경의 영향을 명확히 예전하기가 어렵다.

### 4) 동질성(Identity)

개인에 있어서의 정체성이란 개인의 목표, 흥미, 소질에 대하여 얼마나 명확하고 안정된 상태를 가졌

는가를 말하고 있으며, 환경의 경우 정체성이란 조직의 명료성, 안정성, 목표의 통합, 과업 보상 등에 의해 이루어진다. 사람과 환경의 상호작용은 이 정체성에 따라 영향을 받게 되며 분명한 정체성을 가진 사람과 제한된 수의 행동상황을 가진 환경간의 상호작용은 불분명한 정체성을 가진 사람과 광범위한 행동상황을 가진 환경간의 상호작용보다는 보다 더 예측적이다.

### 5) 계산

성격유형과 환경사이의 모든 연관성은 6각형 모형에 의해 이루어지는데 모형 속의 유형들간의 거리는 이론적 관계성과는 반대로 나타내어진다. 개인과 환경 내에 또는 사이의 일관도를 도식적으로 나타내고 있는 이 6각형 모형은 이론의 내적 연관성에 대해서도 설명하고 있다.

## 4. Holland 이론에 의한 측정방법

### 1) VPI(Vocational Preference Inventory)

VPI(Holland, 1985c)는 내담자에게 160가지 직업명에 대한 흥미여부를 표현하도록 구성되어 있는데, 이것은 많은 사람의 직업선택은 그들의 사고와 감정에 의해 평가되어질 수 있다는 Holland의 신념에 의한 것이다. 이 도구는 6가지 성격유형을 유형화 하기 위한 목적으로 Holland의 이론에 대한 논문들보다 먼저 출판되었으며 개인의 성격과 특징에 관한 유용한 자료를 제공하고 있다. 현재 VPI는 7개의 동종척도로 구성되어져 있는데, 즉 자기통제(Self-control : Sc)와 Holland의 이론에서 가정한 6개의 유형들을 측정하려는 척도, 항목에 “예”라고 대답할 의지를 측정하는 묵인(Acquiescence : Ac), 직업적 지위에 있어서의 흥미를 나타내는 지위(Status : St), 여자 또는 남자에 의해 관습적으로 선호되어지는 직업흥미를 측정하는 남성다움과 여성다움(Male-femal : Mf), 그리고 항목에 대한 불규칙적 응답을 측정하는 희귀성(Infrequency : Inf) 등이다.

### 2) SDS(Self-Directed Search)

SDS(Holland, 1985b) 역시 6개의 유형을 측정하기 위해 개발된 도구이지만 VPI가 직업상담가들이 내담자에게 사용하기 위한 것이라면, SDS는 내담자 스스로가 자기-실시, 자기-채점, 그리고 자기-해석을 하도록 구성되어져 있다. 이것은 228개의 항목으로 된 5가지 영역, 즉 직업적 포부, 활동, 유능성, 직업, 그리고 능력평정 등으로 이루어져 있고 각 영역별 점수는 유형을 반영하는 3자리 요약코드로 전환된다. 이 3자리 요약코드의 순서는 선호의 강도를 나타내는데 첫문자가 가장 강력한 선호를 나타낸다. Holland는 직업탐색에 있어서 이 3자리 요약코드를 사용할 때 융통성을 가질 것을 제안했다. 왜냐하면 사람들은 엄격한 유형론으로 정밀하게 분류되어지는 것이 아니고 6개의 유형 각각에 근접해 있는 정도를 나타내기 때문이다.

### 3) VEIK(Vocational Exploration Insight Kit)

VEIK(Holland와 그의 동료들, 1980)는 미래의 직업선택에 대하여 많은 스트레스 상황에 처해 있는

내담자를 위해 개발된 도구이다. 이것은 내담자로 하여금 84가지의 카드에 대하여 그들의 흥미여부에 따라 분류하게 하고, 또 그 카드에는 포함되어 있지 않지만 그들에게 흥미가 있는 직업명을 첨가시켜 분류하게 하도록 되어 있다. 이 검사는 내담자로 하여금 미래의 진로로서 고려해야 할 직업의 수를 증가하는 데 도움을 주고, 내담자가 원하는 것이 무엇인지를 이해하도록 하며, 과거의 경험과 현재의 직업목표가 얼마나 관련이 있는지, 지금 자신은 어느 단계에 와 있으며 다음 단계는 무엇인지를 명확히 할 수 있도록 돋는 것 등을 목표로 하고 있다.

#### 4) 진로탐색검사

SDS가 미국의 사회, 문화적 배경하에 만들어진 것이라면 진로 및 적성 탐색검사(안창규, 1996)는 우리나라 실정에 맞게 제작된 검사로써 중·고등학교 학생용으로 만들어진 진로탐색검사와 이를 더욱 발전 시켜 대학생 및 성인용으로 만들어진 적성탐색검사가 있다. 이 검사는 Holland의 직업적 성격유형 즉 RIASEC 6개의 유형에서 2자리의 진로적성코드를 찾도록 되어 있는데, 피검자들이 평소 어떤 일이나 활동을 좋아하고 또 하고 싶은지, 평소 성격을 나타내는 특징들이 무엇인지, 어떤 능력이 있다고 스스로 생각하는지 등을 알아봄으로써 각각의 직업적 성격유형을 찾도록 되어 있다.

이 검사지의 구성은 직업적성유형찾기, 활동, 성격, 유능감, 가치, 직업, 그리고 능력평정으로 되어 있으며, 이것을 크게 세가지 영역으로 나누어 보면 첫째 성격영역이며, 둘째가 활동과 직업으로 구성되는 직업적 흥미영역이며, 셋째가 유능감과 능력평정으로 구성되는 능력영역이다. 이와 같은 영역 구성은 기존의 직업적 흥미검사와는 다른 특징을 보여주는데(안창규, 1996), 즉 직업흥미, 능력으로서의 직업적 성, 성격, 직업가치관 및 진로성숙도에 이르기까지 포괄적인 측정을 하고 있는 점과 능력적성으로서의 직업적성검사가 갖는 변별 타당도의 한계를 고려해 볼 때 이 검사의 능력영역의 측정은 Bandura 등 사회학습이론가들이 주장하는 유능감(competency)을 측정하고 있어서 실제 진로관련 영역에서의 적성을 잘 예언해 줄 수 있다는 점이다.

### III. Holland 이론의 타당도 평가

#### 1. 경험적 근거

Holland의 이론적 구성개념에 대한 검증이 1959년과 1988년초 사이에 450여편이 넘는 괄목할 만한 연구가 이루어졌다. 이 시기에는 성격유형을 정의하는 것과 관련된 연구를 하였는데 VPI와 SDS의 개발, 하위유형과 이론의 수정 등이 이루어졌다. 최근의 연구들은 일치료, 일관도에 관한 검증과 이러한 것 이 직업 안정성과 직업만족, 직업선택, 진로성숙과 직업성취 등과 얼마나 연관이 있는지에 대한 연구들이다. Holland가 지향한 목표는 간단, 명료하여 실제상으로 적용하기가 쉬우면서도 설명력을 가진 균형 잡힌 이론을 개발하는 것이었다. Holland의 이론에 대한 경험적 검증에 대하여 알아보면 다음과 같다.

### 1) 성격유형

Holland와 그의 동료들은 광범위한 척도들을 사용하여 6가지 성격유형에 대한 구상을 하였는데, 국가고시대상자들에 대한 종단적 연구와 고등학생들과 대학생들에 실시한 6가지 부차적 연구에는 30,000명이 넘는 연구대상자가 선정되었다. 그 결과 집단을 묘사할 수 있는 유형이 나타나게 되었다(Holland, 1963a, b, c, d, 1963 - 1964, 1964, 1968 ; Holland & Nichols, 1964 ; Abe & Holland, 1965). Holland는 그의 끊임없는 노력으로 6가지 유형을 좀 더 명확히 정의할 수 있었으며 Holland의 코드와 다른 평가 기준을 상호관련지어 유형을 설명할 수 있는 많은 연구가 이루어졌다. 그런 연구들에는 16PF(Batchtold, 1976 ; Bolton, 1985 ; Cattell, Eber, & Tatsuoka, 1970 ; Peraino & Willerman, 1983 ; Ward, Cunningham, & Wakefield, 1976) ; Edwards Personal Preference Schedule (Wakefield & Cunningham, 1975) ; Myers - Briggs Type Indicator(Nord, 1976) ; Neuroticism - Extraversion - Openness Inventory(NEO)(Costa, McCrae, & Holland, 1984) ; 그리고 Rokeach's list of terminal values (Lokan & Taylor, 1986) 등이 있다. 특히, 6가지 성격유형의 특징에 대한 결정적인 자료는 아마도 12,000개의 직업을 Holland의 RIASEC 코드로 분류한 "Holland의 직업코드사전(Gottfredson, Holland & Ogawa, 1982)"이 될 것이다.

### 2) 일치료

홍미 측정도구로 측정된 성격유형은 개인의 직무선택이나 훈련을 예견할 수 있는데(Gottfredson & Holland, 1975 ; McGowan, 1982), 상담전문직에서 실력있는 상담가로 평가받은 상담가는 내담자의 훈련이나 성격을 평가하여 이에 가장 적절한 직업선택을 하도록 한 상담가였으며(Wiggins & Moody, 1983), 내담자가 자신의 성격과 일치된 직무선택이나 훈련을 받았을 때 보다 만족스러워 함을 발견했다 (Meir, Keinan, & Segal, 1986 ; Wiggins, 1984 ; Wigging & Moody, 1983). 이 모든 것은 일치료가 진로의 안정성과 직업만족 그리고 적응을 예견해 주는 좋은 예가 된다.

### 3) 변별도 및 일관성

변별도와 일관성에 관한 연구는 그 결과가 긍정적인 것과 부정적인 것이 교차되어 나타났다. 그럼에도 불구하고 많은 연구에서는 변별도가 직업선택의 안정성과 연관이 있음(Holland, 1968 ; Taylor, Kelso, Longthorp, and Pattison, 1980)을 보여주고 있으며 문화도와 의사결정 사이의 연관(Holland, Gottfredson & Nafziger, 1987)과 직업만족(Wigging, 1984)에 연관되고 있음을 보여주고 있다. 그러나 이 문화도와 일관도에 대한 연구는 계속적으로 이루어져야 할 것으로 본다.

### 4) 동질성

이 개념은 가장 최근에 Holland의 이론에 참가된 구성요소로서 경험적으로 연구되어지기 시작했다. 이것은 직업적 현신(Grotevant & Thorbeck, 1982), 주부로서의 삶의 만족(Olson, 1985), 진로결정수준 (Slaney & Dickson, 1985)과 관련이 있는 것으로 나타났다.

#### 5) 특정집단(문화적 보편성)

최근 소수민족에 대한 Holland의 이론이 유용하다는 연구(Gade, Fugua, & Hurlburt, 1988 ; Bingham, & Walsh, 1986 ; Walsh, Hildebrand, Ward, & Matthews, 1983 ; Walsh, Wood, & Ward, 1986)가 많이 이루어졌으며, 또한 Holland는 VPI와 SDS에서 남녀간의 성적 편견이 나타나는 항목들을 수정하는 등 편견 없는 이론의 개발에 괄목할 만한 연구를 이루어냈다(Holland, 1973a, 1973b, 1975, 1982 ; Zener & Schnuelle, 1972). 그의 이론은 결혼에 대한 평가, 가족의 상호작용, 결혼의 적합성 (Wiggins & Weslander, 1979)과 같은 다양한 관점에서도 적용되었다.

#### 6) 추후연구의 필요성

Holland(1985a, p. 119)는 그의 이론에서의 약점을 다음과 같이 지적하고 더욱 연구될 필요가 있음을 시사했다. 먼저, 개인 - 환경 간의 상호작용에 대한 가설은 현재 어느정도 지지를 받아 왔지만 좀 더 충분한 연구가 이루어져야 한다고 보았고, 개인의 발달과 변화에 대한 설명에서 보다 종합적인 검토가 이루어져야 할 것으로 간주했으며, 직업분류가 직업적 유형을 평가하는 검사 도구에 따라 약간씩 다를 수 있는 점을 지적했다. 또, 교육의 역할, 성, 지능, 사회계층, 그리고 다른 중요한 변인들을 이론적 틀 속에서 설명해 보고자 시도하고 있지만 아직도 개인과 환경간의 연결 문제는 이론의 영역밖에 있다는 것을 밝혔으며, Weinrach(1980)은 Holland의 가장 큰 약점을 직업선택에 대하여 얼마나 안정적이고 변화가 있는가에 관한 설명을 구체적으로 제시해 주지 못하는 것이라고 지적했다.

## 2. 장점과 비판

Helson과 Mitchell(1978)은 Holland 이론과 6각형 모형은 진로지도 및 상담을 위한 유용한 도구가 될 수 있음을 시사했다. 이 이론이 가지는 장점에 대하여 살펴보면 첫째, 이 이론은 간단, 명료하여 이해하기가 쉽고 그러면서도 내부적 일관성을 가졌기 때문에 설득력을 가지고 있다는 점이다. 둘째, 직업적 성격·유형을 6개의 차원으로 분류시킨 점을 들 수 있는데 이 RIASEC 모형은 널리 인정을 받아서 Strong식의 SCII홍미검사, Kuder식의 KOIS홍미검사 등 많은 검사에서 이 분류군이 반영되고 있다. 세째, 어떤 사람이 자신의 진로의식과 자기이해를 위해서, 또 어떤 직업환경을 선택할 것인가를 위해 개인으로 하여금 자신의 진로발달과 변화를 다루는 방법에 대하여 개념적 방향성을 갖게 한다는 점이다. 네째, 일반적으로 직업적 성격유형에 따라 전학, 학과선택, 직업선택, 직무선택, 결혼, 여가활동 등을 예언할 수 있다. 진로선택이 단순한 의사결정이 아니라 전 생애 진로발달이라는 포괄적 관점에서 이 직업적 성격유형에 따라 개인의 진로발달을 계획해 가는 Holland의 접근은 특정한 진로선택이 아니라 진로통로를 제공해 주려는 최근의 진로이론과 일치하고 있다. 다섯째, Holland 이론에는 홍미, 성격, 가치, 동기, 능력의 개념이 포괄적으로 반영되고 있기 때문에 종합적이다. 여섯째, 이 이론에 대한 확고한 연구의 뒷받침 있으며 현실적으로 문제를 가진 내담자에게 실제상의 적용성이 높다는 점을 들 수 있겠다.

한편, Holland의 이론의 인기가 높을수록 그만큼 많은 학자들이 이 이론에 대하여 면밀한 검토를 하게

되었고 그에 따른 비판도 역시 나타나게 되었다(Brown, 1987 ; Holland, 1987b ; Osipow, 1983). 그의 이론에 대한 비판적 측면을 살펴보면 첫째, Holland의 모형은 일반적으로 성적 편견이 있다고 하는 점이다. SDS에 의한 검사에서 R과 E 척도에는 남자가 여성보다 훨씬 높게 나타나며, S와 A척도에서도 남자보다 여성이 매우 높게 나타나기 때문이다. 그러나 Holland(1974)는 이에 대하여 언급하기를 이것은 검사상의 문제이기보다는 사람들의 과거경험이나 타고난 잠재성에 따라 나타난 결과로써 발달상의 문화적 영향이 반영된 것이라고 설명했다. 두 번째의 비판은 Holland의 이론은 사람들의 성격유형 형성이 어떻게 이루어지는가에 대한 설명이 충분하지 못하다는 점이다. Osipow(1983, p. 112)나 Brown(1987, p. 17)은 Holland의 이론이 모호하다고 지적했다. 이에 대하여 Holland(1985a, p. 15)는 어떤 한 유형은 다른 한 유형을 만든다고 하면서 성격형성에 있어서 양친의 영향을 매우 강조하고 있는데, 양친은 자녀의 성격발달에 영향을 주는 다양한 환경적 기회를 제공해 주기 때문이라고 설명했다. 세째, Holland의 이론은 직업상담의 필요성을 경시하는 경향이 있다고 비판한다. 전통적 상담에서는 효과적인 상담이 되기 위해 상담자와 내담자 간의 인간적이고 친밀한 관계형성이 중요하다고 보고 있다. 이것은 내담자가 아주 강한 인간관계의 욕구를 가지고 있다고 가정하기 때문이다. 그러나 Holland(1973c, p. 5)에 의하면 이러한 가정은 잘못된 것이며 대부분의 내담자들은 사랑을 받기 위해 온 것이 아니고 도움을 받기 위해 온 것이라고 주장하고 있다. 네째, Holland의 성격 - 직업의 연결 모델은 정적인 것이고 고전적인 것으로 비판하고 있다. 즉 Parson(1909)의 특성 - 요인 이론과 같은 것이라고 한다. 그러나 Holland의 이론은 분명히 구조적 - 상호작용 이론이라고 할 수 있으며 또 개인과 직업의 세계를 연결시킬 때 내담자 스스로가 직접 참여하여 탐색해 가게 하는 것은 단순히 상담자가 내담자의 제특성을 평가하여 직업과 연결시켜 주는 Parson의 특성 - 요인 이론과는 분명히 다르다고 할 수 있다.

#### IV. 진로지도 및 상담에의 활용

Holland의 이론은 진로지도 및 진로상담에 활용성이 아주 높은 것으로 인식되고 있다. 먼저 진로지도에 대한 이 이론의 활용성을 살펴보면, 중학교 3학년 학생이 인문계 고등학교 또는 실업계 고등학교 중 어느 것을 선택할 때, 인문계 고등학교 1학년 학생이 2학년으로 진급할 때 인문계를 선택할 것인가 아니면 자연계, 취직반을 선택할 것인가의 문제, 실업계 고등학생의 직업선택시에 이 이론에 의한 자료를 활용할 수 있다. 또 대학생들의 경우 현재 자신의 전공학과가 자기자신에게 적합한지를 알아보고자 할 때, 부전공 또는 복수전공을 선택할 때, 대학원의 진학, 취업, 취업시 어떤 직무를 선택할 것인가에 대한 자기이해를 높이기 위해서도 활용할 수 있다. 뿐만 아니라 진로에 대한 개인상담시 진로의식의 발달수준, 진로에 대한 정체감, 변별도 등에 관한 정보를 제공해 주기 때문에 상담의 효율성을 높일 수 있으며, 집단상담시에도 집단 진로지도의 자료 및 진로발달 프로그램의 훈련자료로도 활용할 수 있는데 이것은 Holland의 진로이론이 생애 진로발달적 측면을 다루고 있기 때문이다.

한편, 이 이론으로 6가지 유형별 상담접근 방법을 달리하여 진로유형별 상담모형을 구상할 수 있다. 즉 진로유형별로 상담의 일반적 접근방법, 회기 길이와 회기 수, 자기인식, 직업정보의 입수, 의사결정방법, 장래계획, 추후절차 등을 달리하여 효율적인 상담이 되도록 계획할 수 있다. 회사의 경우, 사원들의 직무 분류배치 및 직무능력의 개발과 승진 등의 자료개발에 이 이론을 응용할 수 있으며 사내 특정직무분야에서의 직무적성과 관련한 생산성의 부진의 원인을 파악하고 개선할 수 있는 정보를 제공해 줄 수 있고, 사원들의 직업 성취도와 만족도에 관련된 자료로 활용할 수 있다.

## V. 요약 및 결론

이상으로 Holland의 이론이 가지는 기본가정, 이 이론에 의해 개발된 측정도구와 이론이 가지는 장점과 단점, 비판을 받고 있는 부분 등을 살펴보고 이것을 진로지도 및 진로상담에의 활용에 대하여 알아보았다. 대학생들의 졸업 후 취업시 인성, 적성 검사로 당락을 결정하겠다는 회사가 늘어감에 따라 이젠 토플 암기식의 교육은 현실적이지 못하다는 것을 알 수 있다. 중. 고등학교 때부터 자신의 흥미, 적성, 성격 및 제반 특수성을 이해하여 자신에 맞는 진로를 결정하는 것이 절실한 현실문제로 다가왔다. 이 시점에서 진로지도 및 진로상담이 일생의 단 한번의 선택과 결정으로 끝나버리는 것이 아닌 전 생애를 통한 발달과정으로 볼 때, Holland의 이론은 내담자로 하여금 진로에 대한 개념적 방향성을 갖게 하고 진로통로를 제공해 주어 내담자 스스로 자신의 진로에 대하여 진로탐색과정을 가질 수 있도록 하는 것은 매우 바람직한 진로상담의 방향이라고 생각된다.

또 그의 이론은 직업흥미, 능력으로서의 직업적성, 성격, 가치, 동기의 개념이 포괄적으로 반영되어 있기 때문에 종합적인 진로상담을 할 수 있는데, 특히 여기서의 직업적성이란 성격적 적성인 유능감을 의미하기 때문에 실제 진로관련 각 영역에서의 적성을 변별적으로 잘 예언해 줄 수 있다. 또 이 이론의 유형간의 상호관계를 설명하기 위해 제시한 일치도, 일관도, 변별도, 동질성의 개념으로 그 사람이 현재 일하고 있는 환경이 그 사람에게 적절한지, 그 사람은 안정된 직업경력을 가졌는지, 또는 직업적 성취와 자신의 목표를 분명하게 가지고 있는 사람인지를 예측해 볼 수 있다. 어떤 사람의 프로파일 모양을 통해서는 진로발달에 대한 경험과 성숙의 정도, 여러 가지 재능과 흥미를 가진 사람인지 아니면 정서가 분열되어 있고 혼란스러운 상태에 놓여 있는 사람인지, 또 정체감의 혼란을 겪고 있는 사람인지에 대해서도 예측해 볼 수 있게 한다.

그러나 각 척도들의 유형을 해석할 때 연령, 성, 교육정도에 따라 그 분포가 다를 수 있음을 유의해야 한다. 즉 Holland의 진로유형은 근본적으로 환경과 개인간의 상호작용의 결과이고 인생에 걸쳐서 연속성을 유지해 가기 때문에 연령이 증가할수록 직업경력이 진로유형 형성에 영향을 주어 진로유형 코드는 안정되는 경향이 있다. 또, 성별에 따라 진로코드 분포는 약간 다르게 나타날 수 있다. 즉 I, E, C 척도와 성은 상관이 낮지만 R, S, A와 성과는 상관이 매우 높을 수 있다. 이는 앞에서 언급했듯이 인위적인 성편견 때문이라기 보다는 문화적 영향으로 인한 실질적인 남녀간의 차이 때문에 나타날 수 있다. 따라서

Holland 이론에 대한 해석은 각 척도들의 프로파일의 구조, 사회경제적 지위, 교육수준, 경력, 지능, 연령, 성, 생활사, 학업성적 등과 함께 보다 종합적으로 고려되고 해석되어져야 한다. 그러기 위해서는 상담자는 검사결과에 대한 해석을 함에 있어서 피검자에게 직접 질문을 하여 참여를 유도하여 자신의 직업적 포부, 흥미, 장래계획, 가족배경의 영향, 특이한 프로파일의 원인, 자신의 직업경력 등이 어떻게 자신의 삶에 영향을 끼쳐 왔는지에 대하여 주의하여 경청할 필요가 있다.

한편, Holland 이론에 의한 진로선택이 얼마나 안정적이고 변화가 있는가에 대한 설명력을 높이기 위해서는 개인 - 환경간의 상호작용에 대한 보다 구체적인 설명과 함께 성격유형 형성에 대한 안정성과 변화성의 정도에 대한 연구가 좀 더 충분히 이루어져야 할 것으로 생각된다.

### 參 考 文 獻

- 안창규, 진로 및 적성탐색검사의 해석과 활용, 서울 : 한국아이던스, 1996.
- 이상로 변창진, 표준화 직업 흥미 검사 실시 요강, 서울 : 중앙 적성 연구소, 1979.
- 정범모, 흥미 검사 방법 요강, 서울 : 코리안 테스팅, 1985.
- 진위교, 표준화 직업 흥미 검사 실시 요강, 서울 : 대한 사람 중고등학교장회, 1979.
- 행동 과학 연구소, 고교 흥미 검사 실시 요강, 서울 : 행동 과학 연구소, 1991.
- Abe C. and Holland J. L., *A Description of College Freshmen : I. Students with Different Choices of Major Field*. ACT Research Report no. 3. Iowa City, Iowa : American College Testing Program, 1965.
- Bachtold L. M., Personality Characteristics of Women of Distinction, *Psychology of Women Quarterly*, 1, 1976, pp. 70 - 78.
- Bandura A., Self-Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*, 84, 1977, pp. 191 - 215.
- Bolton B., Discriminant Analysis of Holland's Occupational Types Using the Sixteen Personality Factor Questionnaire, *Journal of Vocational Behavior*, 27, 1985, pp. 21 - 217.
- Brown D., The Status of Holland's Theory of Vocational Choice, *Career Development Quarterly*, 36, 1987, pp. 13 - 23.
- Cattell R. B., Eber H. W. and Tatsuoka, M. M., *Handbook of the Sixteen Personality Factor Questionnaire*, Champaign, Ill. : Institute for Personality and Ability Testing, 1970.
- Costa P. T. Jr., McCrae, R. R. and Holland J. L., Personality and Vocational Interests in an Adult Sample, *Journal of Applied Psychology*, 69, 1984, pp. 390 - 400.
- Gade E. M., Fuqua D. and Hurlburt G., The Relationship of Holland's Personality Types to Education Satisfaction with a Native American High School Population, *Journal of Counseling Psychology*, 35, 1988, pp. 183 - 186.
- Gottfredson G. D. and Holland, J. L., Vocational Choices of Men and Women : A Comparison of Predictors from the Self-Directed Search, *Journal of Counseling Psychology*, 22, 1975 pp. 28 - 34.
- Gottfredson G. D., Applications and research using Holland's theory of careers : Where we would like to be and suggestions for getting there, Paper Presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Boston, MA, 1990.

진로선택을 위한 Holland의 직업적 성격 유형론

- Gottfredson G. D., Holland J. L. and Ogawa, D. K., *Dictionary of Holland Occupational Codes*. Palo Alto, Calif. : Consulting Psychologists Press, 1982.
- Grotevant H. d., and Thorbecke, W. L., "Sex Differences in Styles of Occupational Identity Formation", *Developmental Psychology*, 18, 1982, pp. 396 - 405.
- Hansen J. C., Interest Inventories, In G. Goldstein and M. Heren, *Handbook of Psychological Assessment*(2nd ed.), N. Y. : Pergamon Press, 1990.
- Helson R., & Mitchell, V., Personality. *Annual Review of Psychology*, 29, 1978, pp.555 - 585.
- Holland J. L., "Explorations of a Theory of Vocational Chooice and Achivement : I. A Four - Year Prediction Study," *Psychological Reports*, 12, 1963a, pp. 537 - 594.
- Holland J. L., "Explorations of a Theory of Vocational Choice and Achievement : II. A Four - Year Prediction Study," *Psychological Reports*, 11, 1963b, pp. 232 - 240.
- Holland J. L., "Explorations of a Theory of Vocational Choice : III. Self - Descriptions and Vocational Preferences," *Vocational Guidance Quarterly*, 12, 1963c, pp. 17 - 21.
- Holland J. L., "Explorations of a Theory of Vocational Choice : IV. Coping Behavior, Competencies, and Vocational Preferences," *Vocational Guidance Quarterly*, 12, 1963 - 64, pp. 93 - 97.
- Holland J. L., "Explorations of a Theory of Vocational Choice : V. A One Year Prediction Study," Moravia, N.Y. : Chronicle Guidance Professional Services, 1964.
- Holland J. L., "Explorations of a Theory of Vocational Choice : VI. A Longitudinal Study Using a Sample of Typical College Students," *Journal of Applied Psychology*, 52(1), 1968.
- Holland J. L., *Making Vocational Choices : A Theory of Careers*, Englewood Cliffs, N. J. : Prentice - Hall, 1973a.
- Holland J. L., *Sexism, Personal Development, and The Self - Directed Search*, Unpublished manuscript, Center for Social Organization of Schools, Johns Hopkins University, 1973b.
- Holland J. L., *Some Practical Remedies For Providing Vocational Guidance for Everyone*. Baltimore, M.d : Center for Social Organization of Schools, Johns Hopkins University, 1973c.
- Holland J. L.. "Some Guidelines for Reducing Systematic Biases in the Delivery of Vocational Services," *Measurement and Evaluation in Guidance*, 6(4), 1974, pp.210 - 218.
- Holland J. L., "The Use and Evaluation of Interest Inventories and Simulations," In E. E. Diamond(ed.), *Issues of Sex Bias and Sex Fairness in Career Interest Measurement*. Washington, D.C : National Institute of Education, 1975.
- Holland J. L., "The SDS Helps Both Females and Males : A Comment," *Vocational Guidance Quarterly*, 30(3), 1982, pp. 195 - 197.
- Holland J. L., *Making Vocational Choices : A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. (2nd ed.) Englewood Cliffs, N.J : Prentice - Hall, 1985a.
- Holland J. L., *Professional Manual Self - Directed Search*, Odessa, Fla. : Psychological Assessment Resources, Inc., 1985b.
- Holland J. L., *Vocational Preference Inventory Manual - 1985 edition*, Odessa, FL. : Psychological Assessment Resources, 1985c.
- Holland J. L., *1987 manual supplement for the Self - Directed Research*, Odessa, FL. : Psychological Assessment Resources, 1987a.
- Holland J. L., *Current Status of Holland's Theory of Careers : Another Perspective*, Career Development

- Quarterly, 36, 1987, pp. 31 - 44.
- Holland J. L., Gottfredson, G. D. and Nafziger, D. H., "Testing the Validity of Some Theoretical Signs of Vocatioanl Decision - Making Ability," *Journal of Counseling Psychology*, 22, 1975, pp. 411 - 422.
- Holland J. L. and Nichols, R. C., "Explorations of a Theory of Vocational Choice : III. A Longitudinal Study of Change in Major Field of Study," *Personnel and Guidance Journal*, 43, 1964, pp. 235 - 242.
- Holland J. L. and others, *Counslor's Guide to the Vocational Exploration and Insight Kit(VEIK)*, Palo Alto, Calif. : Consulting Psychologists Press, 1980.
- Kuder, G. F., *Manual for General Interest Survey*, Form E. Chicago : Science Research Associates, 1965.
- Lokan J. J. and Taylor, K. F.(eds.), *Holland in Australia : A Vocational Choice Theory in Research and Practice*. Hawthorn, Victoria, Australia : Australian Council for Educational Research, 1986.
- McGowan, A. S., "The Predictive Efficiency of Holland's SDS Follow - Up," *Journal of Vocational Behavior*, 29, 1982, pp.294 - 303.
- Meir E. I., Keinnan, G. and Segal, Z., "Group Importance as Mediator Between Personality - Environment Congruence and Satisfaction," *Journal of Vocational Behavior*, 28, 1986, pp.60 - 69.
- Nord C., "Personality Types of Undecided Students," Unpublished doctoral dissertation, Florida State University, 1976.
- Olson S. K., "Validity of My Vocational Situation for Home makers and Displaced Homemakers," *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 1985, pp.17 - 25.
- Osipow S. H, *Theories of career development*(3rd Edition), Englewood Cliffs, Nj : Prentice Hall, 1983.
- Persons F., *Choosing a Vocation*, Boston : Houghton Mifflin, 1909.
- Peraino J. M., and Willerman, L., "Personality Correlates of Occupational Status According to Holland Types," *Journal of Vocational Behavior*, 22, 1983, pp. 268 - 277.
- Slaney R. B. and Dickson R. D., "Relation of Career Indecision to Carrer Exploration with Reentry Women : A Treatment and Follw - up Study," *Journal of Counseling Psychology*, 32, 1985, pp. 355 - 362.
- Strong E. K. Jr., *Vocational Interests of Men and Women* Stanford, CA : Standford University Press, 1943.
- Taylor K. F., Kelso G. I., Longthorp N. E. and Pattison P. E., "Differentiation as a Construct in Vocational Theory and a Dia gnostic Sign Practice," *Melbourne Psychology Reports*, 68, 1980.
- Wakefield J. A. Jr. and Cunningham, C. H., "Relationships Between the Vocational Preference Inventory and the Edwards Personal Preference Schedule," *Jouranl of Vocational Behavior*, 6, 1975, pp. 373 - 377.
- Walsh W. B., Hildebrand J. O., Ward C. M. and Matthews, D. F., "Holland's Theory and Non - College - Degree Working Black and White Women," *Journal of Vocational Behavior*, 22, 1983 pp. 182 - 190.
- Walsh W. B., Woods, W. J. and Ward, C. M., "Holland's Theory and Working Black and White Women," *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 14, 1986, pp. 116 - 123.
- Ward G. R., Cunningham C. H. and Wakefield J. A. Jr., "Relationships Between Holland's VPI and Catell's 16 PF," *Journal of Vocational Behavior*, 8, 1976, pp. 307 - 312.
- Weinrach S. G., "Have Hexagon Will Travel : An Interview with John Holland," *Personnel and Gyudance Jouranl*, 58(6), 1980, pp. 406 - 414.
- Wiggins J. D., "Personality - Environmental Factors Related to Job Satisfaction for School Counselors," *Vocational Guidance Quarterly*, 33, 1984, pp. 169 - 177.
- Wiggins J. D. and Moody, A., "Identifying Effective Counselors Through Client - Supervisor Ratings and Personality - Environmental Variables," *Vocational Guidance Quarterly*, 31, 1983, pp. 259 - 269.

진로선택을 위한 Holland의 직업적 성격 유형론

Zener T. B. and Schnuelle, L., *An Evaluation of the Self-Directed Search*. Center for Social Organization Of Schools, Report No 124. Baltimore, Md. : Johns Hopkins University, 1972.

Zytowsky D. G and R. E., The Changing use of test in counseling, *Measurement and Education in Guidance*, 15, 1982, pp. 147 - 152.