

## 대학생 Holland 직업가치관 척도 개발 및 타당화\*

김종학

최보영<sup>†</sup>

제주대학교

본 연구의 목적은 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생용 직업가치관 척도를 개발하는 데 있다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 1차 문항 선정과정에서는 문헌 조사와 함께 제주지역 대학교 1~4학년 남녀 81명을 대상으로 Holland 워크숍을 실시하여 총 491문항의 척도 시안을 추출해냈다. 2차 문항 선정과정에서는 두 차례 Holland 전문가의 내용타당도 검증 과정을 통해 87개 문항을 도출하였다. 3차 문항 선정과정에서는 탐색적 요인분석을 실시하여 이론적 근거에 의한 6개 요인의 최종 48개 문항으로 압축된 최종 척도를 개발하였다. 마지막 과정에서는 개발된 최종 척도에 대한 확인적 요인분석과 유형별 문항 전체에 대한 상관관계에 의한 문항 분석을 통해 척도의 타당도가 확보되었다. 본 연구 결과에서 나타난 주요 의의는 다음과 같다. 첫째, 자신의 직업 가치관과 직업의 합리적인 매칭을 통해서, 미래 직업생활에서의 스트레스를 줄이며 보다 만족스러운 직업활동을 할 수 있도록 하는 데 지표가 될 수 있을 것이다. 둘째, 진로지도에 널리 사용되고 있는 Holland의 이론을 적용한 Holland 적성탐색검사와 연계 및 기존의 Holland 진로정보 등의 다양한 정보를 제공해 줄 수 있다. 셋째, 본 연구에서 개발한 척도는 이론적 근거뿐 아니라 Holland 워크숍에 참가한 대학생들의 특징 및 경험적 자료도 함께 수집·분석하여 척도 문항들을 제작하였다는 특징이 있다. 넷째, 본 검사 도구는 대학생들이 자신의 직업가치관에 대해 자기 평점을 하는 방식이며 문항 수를 고려할 때, 단시간에 효율적으로 평가할 수 있다는 점에서 직·간접적으로 대학 진로상담 현장에서 대학생 진로에 실질적인 도움을 줄 수 있을 것이다.

\* 주요어 : 대학생 Holland 직업가치관 척도, 직업가치관, 척도 개발, 타당화

\* 본 논문은 김종학(2017)의 박사학위 논문을 수정 보완한 것임.

† 교신저자(Corresponding Author): 최보영, 제주대학교 교육학과, 제주특별자치도 제주시 제주대학교로 102(아라일동), Tel: 064-754-2168, E-mail: bychoi@jejunu.ac.kr

## 서 론

어느 시대에서나 직업은 기본적인 생계수단일뿐만 아니라 직업을 통해 자기를 실현하며 행복과 삶의 의미를 찾기 위한 중요한 수단이 된다. Super(1951)는 개인은 직업을 통해 자기실현을 추구하며 자신의 흥미, 능력, 가치 등에 일치하는 직업을 선택했을 때 행복과 보람을 느낀다고 하였다. 이처럼 사람들은 직업을 통해 살아가는 데 필요한 재화를 정당하게 획득하고, 사회적 가치와 자아를 실현해간다. 곧 직업은 개인의 생활양식을 결정하게 하고 궁극적으로 개인의 인생을 결정하게 한다(최유열, 2012). 이러한 맥락은 진로선택의 중요성과 연결되고, 어떤 진로를 선택하느냐에 따라서 개인의 생활이 많은 영향을 받게 됨을 뜻한다. 직업이나 일은 개인의 생활에 절대적인 의미를 갖기 때문에 진로선택이야말로 한 개인의 성장과 발달을 위해서 가장 중요한 과업(이재창, 1994)인 것이다. 특히 진로선택은 전 생애적인 발달 과정을 거쳐 이루어지지만, 실질적인 결정 시기는 후기 청소년기로 상당부분 대학생 시기에 결정된다고 할 수 있다.

보다 만족스러운 삶을 위해서는 진로선택이라는 발달과업을 성공적으로 실현시킬 수 있도록 초기 청소년기부터 진로 발달 및 올바른 가치관 형성을 도와야 한다. 하지만 우리 사회에서의 진로교육 대부분은 진로지도보다는 상위 대학 진학(김계현 외, 2005)의 준비와 매우 밀접하게 관련되어 있다. 우리나라의 대학생들은 학벌주의와 입시 위주의 교육으로 인해 성적에 맞추어 대학에 진학함으로써 중·고등학교 시기에 자신의 직업에 대해 고민할 여유와 기회를 제공받지 못한 채 대학에 진학하고 있다(유수복, 2013). 청소년들이 불합리한 진로결정을 하도록 하는 원인으로는 입시 위주의 진로지도, 부모 위주의 진로결정, 자신에 대한 이해 부족, 왜곡된 직업의식, 일의 세계에 대한 이해 부족 등이 있다(이재창, 1994). 이러한 연구결과는 결국 전공 부적응(김진희, 2012)이라는 진로 문제와 자신에게 맞는 직업이 무엇이며 어떻게 준비해야 되는지에 대한 진로 고민을 더욱 크게 겪을 가능성을 안게 되는 것이다.

진로와 직업을 결정하고 선택하는 데에는 개인의 성격적인 요인들과 개인을 둘러싸고 있는 가정적, 사회적, 경제적, 문화적 요인들이 총체적으로 작용한다. 그중 일생을 통한 장기적이고 발달적인 접근으로 진로결정을 하기 위해서는 개인의 직업적 가치를 먼저 파악하는 것이 중요하다(Super, 1983, 1984). Cochran(1986)은 좋은 진로결정의 구성요소 중 하나로 자신이 가장 중요시하는 직업가치와 일치하는 직업을 탐색하거나 선택하는 것이라고 보았다. 직업가치에 따라 만족스러운 직업선택에 의미 있는 관계를 보인다는 Rounds와 Tracey(1990)의 연구에서는 직업 만족 요인에서 직업에 대한 흥미보다 직업가치 요인을 더 중요하게 여겼다. 또한 Locke(1976)는 자신의 직무수행이 자신의 직업가치를 얼마나 충족시켜 주느냐에 따라 직무만족도가 달라진다고 보고하였다. 이 보고들과 관련된 최근 연구들에는 직업가치가 진로결정수준, 진로결정자기효능감, 진로자기효능감, 진로의식성숙, 직업선택, 취업준비행동, 진로준비행

동, 직업만족에 영향을 미친다는 연구결과 보고들(김유경, 2014; 박은하, 2012; 이정금, 2009; 이현림, 천미숙, 2003; 정주영, 2013; 조운서, 2013; 조지혜, 2007; 최보영, 2013)이 있다. 이렇듯 선행연구들은 직업가치에 대한 관심을 증가시켜 왔으며, 그 중요성을 강조하고 있다.

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

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

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

사 도구로 사용될 수 있다.

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

이상의 선행연구를 종합해볼 때, 개인의 직업적 가치관은 직업선택에 결정적 역할을 할 뿐만 아니라 직업만족, 직업흥미, 직업적응 등 직업적 행동과도 깊이 관련되어 있다(박보경, 2002). 그런데 그 가치관은 직업적 성격과 관련이 있으며 Holland가 제시한 각 직업적 성격의 특징과 깊은 관련이 있음을 알 수 있었다(최동선, 1997). 이와 유사한 관점에서 Holland가 직접 제작한 검사인 Self Directed Search(SDS)는 미국의 Psychological Assessment Resources, Inc.(PAR)로부터 1995년에 안창규가 저작권 및 출판 허가를 받아 1996년 한국가이드스에서 진로 및 적성탐색검사라는 이름으로 출판되었다. 이는 한국의 중·고등학생 및 대학생을 대상으로 진로탐색을 도와주는 유용한 도구로 대학 상담실 및 각급 학교에서 널리 활용되고 있다. 김종호와 신용섭(2006)은 2005학년도 적성탐색검사(Holland) 결과 분석에서 Holland 적성탐색검사는 진로에 대해 학생들에게 효과적인 도움을 제공함으로써 진로탐색을 도와주는 유용한 도구라는 것을 밝혔다. 2001년과 2002년에는 노동부에서 Holland 직업선택검사(VPI, Vocational Preference Inventory)를 근간으로 하여 직업선택도 검사 성인용과 청소년용

년용이 각각 개발되었다(이체희, 2001; 한국산업인력공단, 2002). 이러한 시도들은 자신과 직업 세계에 대한 이해를 증진시켜 진로선택을 하는 데 도움을 줄 것이다. 이와 마찬가지로 Holland 직업적 성격유형별로 나타나는 직업가치의 이론적 특성들과 현재 우리나라의 실제 대학생들이 지니고 있는 직업가치까지 반영한 통합적인 직업가치의 내용을 판별할 수 있다면 진로선택 및 진로의사결정에 도움이 될 것이며, 우리 사회에서 실질적인 직업선택 및 진로의사결정을 하게 되는 시기에 해당하는 대학생들에게 큰 도움이 될 것이다.

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

그러므로 본 연구에서는 이러한 점을 고려하여 대학생들이 자신의 직업적 성격에 기초한 직업가치관을 이해하고 대학생 스스로 합리적인 진로의사결정을 할 수 있도록, Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생용 직업가치관 척도를 개발하고 그 타당도 검증을 실시하였다.

## 방 법

### 연구대상

1차 문항 선정과정의 대상은 제주지역의 4년제 대학교에 다니는 1~4학년에 해당하는 대학생 총 81명(남학생 37명, 여학생 44명)을 표적 집단으로 택하였다. 이들은 Holland 직업적 성격유형에 기반한 실제 우리나라 대학생의 직업가치관 특성에 대한 문항 추출을 위해 Holland 워크숍 대상으로 선정되었다. 3차 문항 선정과정에서는 탐색적 요인분석을 위해 서울 지역(106명), 경기 지역(99명), 광주 지역(115명), 부산 지역(107명), 그리고 제주 지역(193명)을 포함한 총 5개 지역에 소재한 4년제 대학교에 재학 중인 1~4학년 대학생 620명을 대상으로 실

시하였다. 설문은 2016년 10월 10일부터 10월 28일까지 18일에 걸쳐 이루어졌다. 마지막 과정으로 4단계와 5단계에서의 연구 대상은 서울 지역(79명), 인천 지역(86명), 광주 지역(81명), 부산 지역(72명), 제주 지역(138명)을 포함한 총 5개 지역에 소재한 4년제 대학교에 재학 중인 1~4학년 대학생 456명으로, 구인타당도 검증과 공인타당도 검증이 실시되었다. 설문은 2016년 11월 7일부터 11월 17일까지 10일에 걸쳐 진행되었다. 그리고 제주 지역의 몇몇 강의는 본 연구자가 직접 참여하여 설문에 대한 오리엔테이션 및 설문을 진행하였으며, 본 연구자가 참여하지 못한 수업과 현실적인 제약성으로 인해 다른 지역에 배부된 설문의 경우에는 사전에 교수 및 강사에게 설문의 목적과 진행방법에 관하여 설명 후, 충분히 학생들에게 안내가 되면 설문을 할 수 있도록 부탁하였다.

## 측정도구

### Holland 적성탐색검사

대학생의 직업적 성격유형 검사를 위한 측정 도구로 고등학교 3학년부터 성인에 이르기까지 사용하는 Holland 적성탐색검사(SDS; Self Directed Search)를 검사 도구로 사용하였다. Holland 적성탐색검사는 Holland가 제작한 검사인 Self Directed Search(SDS)를 미국의 Psychological Assessment Resources, Inc.(PAR)로부터 1995년 안창규가 저작권 및 출판 허가를 받아 번안하고, 안창규(1996)에 의해 한국에서 중·고·대학생을 대상으로 표준화된 검사이다. 이 검사는 R(실재형)유형, I(탐구형)유형, A(예술형)유형, S(사회형)유형, E(기업형)유형, C(관습형)유형을 선별적으로 측정하며, 총 390개 문항으로 구성되어 있다. 응답 방식은 대부분 문항의 선호 경향에 따라 '예', '아니오'로 응답하도록 되어 있고, 일부 능력평점과 같은 문항의 경우는 7점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 각 유형에서 점수가 높을수록 해당 유형의 특성이 강하다는 것을 의미한다. 그리고 안창규(1996)의 연구에서 RIASEC 유형별 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .89~.94로 높게 나타났다.

## 연구 절차

1차 문항 선정과정은 직업가치관과 관련된 문헌조사와 Holland 워크숍을 병행하여 이루어졌다. 우선, Holland 직업적 성격유형과 직업가치관과 관련된 문헌조사는 기존의 석·박사 논문, 학술지, 단행본 등을 중심으로 고찰하여 선행연구의 이론적 근거에 바탕을 두고 구성개념을 명확히 한 후, Holland 직업적 성격유형의 6가지 하위요인에 적합한지를 고려하여 대학생 직업가치관과 관련된 문항을 추출하였다.

문헌조사를 통하여 수집된 문항들은 Holland 진로탐색 상담자 전문교육과정 중급 이상을

수료한 상담심리 박사 전문가 2명과 상담심리 박사과정 전문가 2명, 그리고 상담심리 석사과정의 전문가 1명 총 5명의 전문가가 토의하여 문항을 교정하거나 바람직하지 않은 문항은 제거하는 방식의 선정 과정을 거쳤다.

또한 실제적인 우리나라 대학생들의 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생용 직업가치관 척도를 개발하기 위한 1차 문항 선정 과정으로 제주지역의 4년제 대학교에 다니는 1~4학년에 해당하는 대학생 총 81명(남학생 37명, 여학생 44명)을 표적 집단으로 택하여 Holland 워크숍을 진행하였다. 이 과정에서는 Holland 워크숍에 참가한 대학생들이 Holland 적성탐색검사를 통하여 자신의 유형을 파악한 후, 같은 유형끼리 집단으로 모여 진로를 선택하는데 있어 어떤 가치관을 가지고 있는지 고민해보고 서로 의견을 나누도록 제시하였다. 그리고 같은 유형의 집단에서 공통적으로 선택하고 있는 직업가치관에 대해서는 개별적으로 왜 그 직업가치관이 자신에게 중요한지를 기술하도록 하고 이에 대한 기록 내용을 바탕으로 문항을 제작하였다. Holland 워크숍은 한국진로상담연구소에서 실시하는 Holland 진로상담 전문가 자격교육 '특수상담' 과정까지 수료한 본 연구자가 개최하였다. Holland 워크숍의 과정은 2016년 6월 7일 40명, 6월 9일에 41명씩 총 81명을 각 2시간씩 두 차례 진행되었다. 이렇게 추출된 문헌조사와 Holland 워크숍의 과정으로 나온 문항 결과에 대해서는 전문가 내용타당도 분석을 실시하였다.

2차 문항 선정과정에서는 보다 세밀한 내용타당도 검증을 위해 2차례 전문가 내용타당도 검증이 이루어졌다. 1차 내용타당도 전문가는 기본적으로 Holland 진로탐색 상담자 전문교육과정 중급 이상을 수료한 전문가 10명으로 구성되었다. 구체적으로 상담심리 전공 교수 1명, 상담심리 전공 박사 전문가 3명과 박사과정 전문가 4명, 그리고 상담심리 전공 석사학위를 받고 상담분야에 근무하면서 Holland 진로탐색검사 등의 진로 해석 상담도 겸하고 있는 전문가 2명을 포함한 총 10명으로 전문가를 구성하였다. 이 과정에서는 문헌조사와 Holland 워크숍을 통해 추출한 총 491개 문항을 전문가들에게 제시하고 5점 척도(전혀 적합하지 않음=1점, 적합하지 않음=2점, 보통=3점, 적합한=4점, 매우 적합함=5점)에 따라 평정하도록 하였으며, 전체 전문가가 부여한 평점 평균 점수가 3.50이하 문항을 먼저 삭제한 후에 중복문항을 제거하는 과정을 거쳤다(정희정, 2008). 이때 문항 제거 기준으로 3.50을 기준으로 정한 이유는 전문가 집단을 대상으로 한 문항 평정에서 5점 Likert 척도에서의 평균 3점 이상이면 구인을 안정적으로 측정하고 있다고 판단하며(Dawis, 1987), 이 과정을 통해 구성개념과 맞지 않는 문항을 가려낼 수 있기 때문이다. 그리고 추가적으로 추상적인 내용의 문항과 문법에 맞지 않는 문장을 수정하도록 하여 총 104개 문항이 선정되었다. 104개 문항에 대한 2차 내용타당도 검증에 참여하는 전문가도 기본적으로 Holland 진로탐색 상담자 전문교육과정 중급 이상을 수료한 총 5명의 전문가로 구성하였다. 구체적으로 1차 내용타당도 검증 과정에서 보다 명확한 문항을 선정하기 위해서 극단적으로 낮은 점수를 부여한 상담심리 전공 박사 전

문가 2명, 상담심리 박사과정 1명, 그리고 상담심리 전공 석사학위를 받고 상담 분야에서 근무하면서 Holland 진로탐색검사 등의 해석 상담도 하고 있는 전문가 1명을 포함한 총 5명의 전문가로 재구성하였다. 이 과정에서는 1차 전문가 내용타당도 검증 과정을 거쳐 선정된 총 104개 문항에 대해 문항 검토 과정을 거쳐 수정 및 교정, 그리고 2중 문항의 분리와 부적절하거나 불필요한 문항을 제거하였다. 그리고 문항 확정을 위한 문항 선정 기준은 5명의 전문가 집단에서 3명의 전문가가 동일한 점수(일치도 60%)를 준 문항 중에서 평점 평균치가 4.0이며, 비율이 1.0 이상인 문항을 최종 문항으로 선정하였다. 이러한 전문가 내용타당도 검증 결과를 통해 추출된 최종 문항은 총 87개 문항이 선정되었다.

3차 문항 선정과정에서는 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이를 위해 2차 문항 선정과정에서 선정된 87개 문항에 대한 탐색적 요인분석은 서울 지역(106명), 경기 지역(99명), 광주 지역(115명), 부산 지역(107명), 그리고 제주 지역(193명)을 포함한 총 5개 지역에 소재한 4년제 대학교에 재학 중인 1~4학년 대학생 620명을 대상으로 실시되었다. 자료처리는 배부한 설문지 700부 중에서 회수된 647부의 응답자료 중 불성실하게 응답한 질문지 27부를 제외하고 총 620부가 자료처리에 사용되었다. 본 연구의 '대학생 직업가치관 척도 시안' 87개 문항은 1점에서 5점을 부여하는 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)', '대체로 그렇지 않다(2점)', '보통이다(3점)', '대체로 그렇다(4점)', '매우 그렇다' 5점으로 점수화하여 PASW 18.0 통계프로그램으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이러한 과정에서 적합하지 않은 문항을 제거하기 위한 기준으로 첫째, 요인부하량이 .40이하인 문항을 제거하였다(성태제, 2006; 손충기 2006; 송지준, 2011). 둘째, 선행연구 이론을 근거로 요인이 구성된 경우와 달리 이질적 요인으로 묶인 문항을 제거하였다. 그 결과 이론적 근거에 의한 6개 요인의 최종 48개 문항으로 압축된 척도를 개발하였고, 이에 대한 신뢰도 분석이 이루어졌다.

마지막 과정에서는 4단계와 5단계에서 개발된 최종 척도에 대한 확인적 요인분석과 유형별 문항 전체에 대한 상관관계에 의한 문항 분석을 통해 척도의 타당도가 확보되어 최종 문항을 선정하였다.

## 결 과

### 1차 문항 선정 결과

우선, 문헌 조사과정에서는 총 221개 문항이 수집되었다. 구체적으로 수집된 문항을 Holland 직업적 성격유형별로 분류하면 R유형 33개 문항, I유형 25개 문항, A유형 36개 문항, S유형 25개 문항, E유형 77개 문항, C유형 25개 문항이었다. 둘째, 문항 수집을 위해 문헌조

사와 병행하여 진행한 Holland 워크숍 과정에서는 총 270개 문항이 수집되었다. 이러한 수집된 문항을 Holland 직업적 성격유형별로 분류하면 R유형 20개 문항, I유형 20개 문항, A유형 44개 문항, S유형 60개 문항, E유형 90개 문항, C유형 36개 문항이었다.

결국 문헌 조사와 Holland 워크숍 과정을 통하여 총 491개 문항이 수집되었다. 이러한 수집된 문항을 Holland 직업적 성격유형별로 분류하면 R유형 53개 문항, I유형 45개 문항, A유형 80개 문항, S유형 85개 문항, E유형 167개 문항, 그리고 C유형 61개 문항이었다. 구체적인 Holland 직업적 성격유형별 대학생 직업가치관 문항은 표 1과 같다.

〈표 1〉 문헌조사와 Holland 워크숍을 통해 도출된 유형별 총 문항

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

## 2차 문항 선정 결과

### 1차 Holland 전문가내용타당도 검증 결과

2차 문항 선정과정에서의 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 결과에서는 문헌 조사와 Holland 워크숍 과정에서 도출된 총 491개 문항에 대해 10명의 전문가가 평점한 평점 평균 3.50 이상의 문항 총 355개가 선정되었지만, 355개 문항에서 다시 유사 또는 중복 문항을 제거하는 과정에서 251개 문항이 제거되었다. 그 결과 대학생 직업가치관 총 104개 문항이 선정되었다. 선정된 문항을 Holland 직업적 성격유형별로 분류하면 R유형에는 17개 문항, I유형 16개 문항, A유형 19개 문항, S유형 19개 문항, E유형 18개 문항, C유형 15개 문항으로 구성되었다. 구체적으로 104개 문항을 Holland 직업적 성격유형별로 정리하면 표 2와 같다.

### 2차 Holland 전문가내용타당도 검증 결과

보다 명확한 문항 선정을 위해 2차 전문가 내용타당도 검증을 실시하였다. 2차 Holland 전문가 내용타당도 검증은 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정에서 상대적으로 보수적

〈표 2〉 1차 Holland 전문가 내용타당도 문항 선정 결과

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

기준을 적용하여 점수를 부여한 전문가 5명을 선정하였고, 5명의 전문가 중에서 3명의 전문가가 동일한 점수(일치도 60%)를 준 문항 중에서 평점 평균치가 4.0이며, 비율이 1.0 이상의 문항을 선정하였다. 이러한 전문가 내용타당도 검증 결과를 통해 추출된 최종 문항은 총 87개 문항이었다. 추출된 문항을 Holland 직업적 성격유형별로 분류하면 R유형 14개 문항, I유형 14개 문항, A유형 15개 문항, S유형 15개 문항, E유형 15개 문항, C유형 14개 문항으로 구성되었다. 이를 정리하면 표 3과 같다.

〈표 3〉 2차 Holland 전문가 내용타당도 문항 선정 결과

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

### 3차 문항 선정 결과

#### 탐색적 요인분석 결과

탐색적 요인분석 과정에서는 1차에서부터 4차까지 요인부하량이 .40 이하의 문항이거나 이질적인 요인으로 묶인 문항을 제거하는 과정을 거쳐 총 73개의 문항이 선정되었다. 그리고

선정된 73개 문항을 다시 제거하는 과정에서 최종적으로, 적절한 문항 수, 좋은 요인부하량, 전체 설명 변량을 고려하였다. 또한, 본 연구의 목적이 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도의 개발로, 유형 연구라는 점과 Holland 직업코드분류표 등 다양한 Holland 진로 영역과 연계하기 위해서는 채점 방식을 유형별로 총점을 가지고 유형을 우선 순위로 선별해야하는 점을 고려하였다. 따라서 각 유형별로 총점을 가지고 유형을 선별하기 위해서는 직업가치관의 각 유형별로 점수 총점이 같도록 문항 수를 동일하게 구성할 필요가 있다. 그 결과 가장 적은 문항 수를 가지고 있는 R유형의 문항 수가 9개이기 때문에, R유형을 제외한 각 유형별로 높은 요인부하량을 보이고 있는 9개의 문항을 남기고 나머지는 삭제하였다. 더불어, 적절한 문항 수, 전체 설명 변량을 고려하여 유형별 동일 문항 수를 8개와 9개로 구분하여 요인분석을 각각 실시하였다. 그 결과 동일 문항 수를 9개로 요인분석을 했을 때, KMO 적합성 지수는 .89, Bartlett의 구형성 검증 결과는  $X^2=15386.78(p<.001)$ 로 적합하게 나타났고, 추출된 요인의 전체 설명 변량은 50.35%였다. 그런데 동일 문항 수를 8개로 요인분석을 했을 때, KMO 적합성 지수는 .88, Bartlett의 구형성 검증 결과는  $X^2=13373.13(p<.001)$ 으로 적합하게 나타났고, 추출된 요인의 전체 설명 변량도 51.95%로, 동일 문항 수가 9개일 때보다 8개일 때 전체 설명 변량이 더 높은 것으로 나타났다. 따라서 탐색적 요인분석 결과 최종 문항 선정은 각 유형별로 요인부하량이 높은 문항 8개를 남기고 나머지는 삭제한 총 48개 문항이 최종 확정되었다.

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

〈표 4〉 Holland 대학생 직업가치관 척도

요인명	번호	문항 내용
실재적 가치	1	생산품이나 기술 등을 설계하거나 제작·개발할 수 있는 전문적인 일은 나에게 매우 의미 있는 일이다.
	2	일을 할 때 기구나 도구 등의 활용 여부가 중요하다.
	3	나의 기술을 업무에 사용할 수 있다고 느낄 때 직업만족감은 높아진다.
	4	실용적인 해결 방법에 가치를 둔다.
	5	실재적이고 구체적으로 눈에 보이는 사물과 관련된 일에 특히 가치를 둔다.
	6	분명한 일과 실리적인 결과물을 중시한다.
	7	일에 대한 기술, 기능, 전문성 등에 가치를 둔다.
	8	기계나 장치 등과 같은 사물에 대한 탐색 및 다루는 활동은 나에게 의미 있는 일이다.
탐구적 가치	9	학문적 이론이나 기술의 발전에 공헌할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.
	10	연구를 통해 무언가를 밝혀내는 직업(학자, 과학자, 의사, 연구원 등)을 나는 중요하게 여긴다.
	11	어떤 현상을 탐구하는 활동이 가치 있다.
	12	지적이고 논리적인 능력이 중요하다.
	13	독립적으로 연구를 지속할 수 있는 환경인지 여부가 중요하다.
	14	일과 관련된 공부(이론, 지식 등)를 계속할 수 있는 일인지 여부가 중요하다.
	15	일하면서 지식(학문)을 논할 수 있어야 한다.
	16	전공에 대한 전문적 지식 등 이론적인 지식의 성취가 중요하다
예술적 가치	17	독창적인 아름다움을 추구하고 표현할 수 있는 일에 의미를 둔다.
	18	예술적 관념을 표현할 수 있는 일을 한다.
	19	예술적 재능을 발휘하여 표현할 수 있는 일인지가 중요하다.
	20	나만의 개성 있는 생각을 표현할 수 있는 일을 우선 고려한다.
	21	타인의 시선에 개의치 않고 내가 생각하는 대로 표현(행동)할 수 있어야 한다.
	22	아름다운 것에 많은 관심을 두고 다양한 심미적 표현을 할 수 있는 분야인지가 중요하다.
	23	아이디어를 자유롭게 표현할 수 있는 분위기에서 일을 하는 것이 중요하다.
	24	나의 아이디어로 기존의 것을 변화시키거나 새로운 것으로 창조할 수 있는 일인지가 중요하다.

대학생 Holland 직업가치관 척도 개발 및 타당화

<표 4> Holland 대학생 직업가치관 척도

(계속)

요인명	번호	문항 내용
사회적 가치	25	다른 사람을 도울 수 있는 일을 한다는 것을 중요하게 여긴다.
	26	나는 타인의 성장을 돕는 일에 가치를 둔다.
	27	타인의 어려움을 돕는 과정에서 어느 정도의 개인적인 희생도 감수할 수 있다.
	28	동료 직원들과 친밀하고 좋은 분위기의 직장에서 일하는 것이 중요하다.
	29	서로에게 도움이 될 수 있는 관계가 중요하다.
	30	인간에 대한 사랑을 갖고 진심을 다할 수 있는 일은 나에게 매우 의미가 있다.
	31	여러 가지 어려움에 놓여 있는 사람들을 도우며 나 자신을 성장시킬 수 있는 일에 가치를 둔다.
	32	타인을 배려하고 돕는 일에 마음과 능력을 다하는 것에 가치를 둔다.
	33	권력(권한)을 가질 수 있는 직업이 중요하다.
	34	사회적으로 높은 위신이나 명예를 얻을 수 있는 일이 중요하다.
주도적 가치	35	내가 속해 있는 조직이나 모임의 지도자가 된다는 것은 중요한 일이다.
	36	다른 사람들에게 영향력을 발휘할 수 있는 일인지가 중요하다.
	37	사회적으로 지위가 높은 직업을 우선 고려한다.
	38	책임자로서 사람들을 관리·평가하는 일을 한다.
	39	승진해서 중요업무를 맡는 것이 중요하다.
	40	권력(권한)을 가질 수 있다면 일부 위험을 감수할 수 있다.
관습적 가치	41	정해진 관례에 따라 일하는 것이 중요하다.
	42	정해진 원칙에 따라 일이 이루어지는 것이 중요하다.
	43	새롭게 도전하는 일은 되도록 하지 않으려고 한다.
	44	지위체계가 명확하고 구성원 각자의 역할이 분명한 직업이 중요하다.
	45	계획에서 벗어나지 않게 일을 하는 것을 중요하게 여긴다.
	46	조건이 좋은 새 직장보다 현재 근무하고 있는 익숙한 직장에서 계속 일을 하는 것이 낫다.
	47	안 해본 일을 시도하는 것보다 정해진 업무를 하는 것이 낫다.
	48	일을 할 때 매뉴얼이 있는 것이 무엇보다 중요하다.

## Holland 대학생 직업가치관 척도의 타당도 검증 결과

### 확인적 요인분석

본 연구가 유형 척도 개발이라는 점과 대부분의 사람들이 6가지 성격 유형 중 한 가지 유형으로 분류되기 때문에 변인 간 상관을 가정하지 않는다는 유형론의 기본 가정에 기초해, 기초적인 차원의 각 단일요인별 문항들이 적절하게 구성되었는지를 확인하게 되었다. 따라서 탐색적 요인분석을 통한 구조가 확인된 6요인과 48개 전체 문항의 요인별 각 유형에 해당하는 8개 문항 전체의 상관관계를 분석한 결과, 실제적 가치에는 .57~.71, 탐구적 가치는 .66~.74, 예술적 가치는 .65~.85, 사회적 가치는 .69~.85, 주도적 가치는 .69~.80, 마지막으로 관습적 가치는 .63~.77이었다. 그리고 유형별로 문항 전체 상관계수가 .57이상으로, 이 과정에서 모든 상관계수가 .57이상을 보여 상관이 비교적 뚜렷한 것으로 나타났다.

문항 선별을 위한 탐색적 요인분석 과정에서 최종 선정된 Holland 대학생 직업가치관 48개 문항의 6개 유형별 각 유형에 해당하는 8개 개별 문항에 대한 전체 상관계수를 표 5에 제시하였고, 이에 대한 신뢰도는 표 6과 같다.

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

본 연구에서 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도는 제시된 설문지 문항을 읽은 뒤 5점 Likert 척도에 따라 평점하게 되며, 응답방식의 각 평점은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘대체로

〈표 5〉 유형별 48개 문항에 대한 상관계수

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

주. \*\* $p < .01$

〈표 6〉 Holland 대학생 직업가치관 척도의 재검사 신뢰도 계수(N=456)

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

그렇지 않다(2점), '보통이다(3점)', '대체로 그렇다(4점)', '매우 그렇다(5점)'로 채점하도록 되어 있다. 이 경우, 이 척도에 대한 평점 결과는, 대학생들이 Holland 대학생 직업가치관 척도에 제시한 자기보고식 설문 문항을 체크한 후 Holland 직업적 성격유형별로 나타난 점수에 의해 자신의 직업가치관 유형이 선별적으로 나타나게 된다. 또한 개발된 본 척도는 각 유형별 문항을 동일하게 하였기 때문에 각 유형별 문항 점수가 가장 높은 점수가 자신의 직업가치관 주 유형이라고 판정하게 된다. 그리고 2번째로 높은 점수가 보조 유형으로, 자신의 2번째 직업가치관 유형이 되고, 나머지도 점수 순위에 따라서 직업가치관 유형 순위를 판정하면 된다.

### 공인타당도 검증

공인타당도를 실시하기 위한 절차로 본 연구에서 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도 48개 문항과 외적 준거 척도로 활용한 'Holland 적성탐색검사' 간에 상관계수를 산출한 결과를 표 7에 제시하였다.

〈표 7〉 Holland 적성탐색검사와의 상관 분석 결과

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

주. \*\*  $p < .01$

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

따라서 본 연구에서 개발한 Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관 척도의 타당도 검증은 비교적 상관이 뚜렷하다고 해석(김석우, 2012)할 수 있다. 이에 본 연구에서 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도의 공인타당도는 입증되었다.

## 논 의

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

척도 개발 과정의 첫 번째 단계는 예비연구에서 직업가치관 척도 등과 관련된 문헌연구와 현재 우리나라 대학생들의 직업가치관 특성을 실제로 반영하기 위해 우리나라 대학생을 대상으로 한 Holland 워크숍 과정에서 문항이 추출되었다. 이 과정에서 Holland 직업적 성격유형별 직업가치관 508개 문항을 수집하였다. 그리고 바람직하지 않은 문항을 교정 및 제거하는 과정을 거쳐 총 491개의 기초 문항을 도출하였다. 따라서 척도의 개발 과정에서 실제 우리나라 대학생들이 응답한 내용을 토대로 문항을 수집하고 구인(construct)을 도출한 점에서 다소 기존 척도와는 다른 특징을 지닌다. 지금까지 국내 직업가치관은 대부분 중·고등학생을 대상으로 연구가 이루어졌으며, 대학생도 전문대학생과 같은 특정 대학생을 대상으로 연구가 진행되었다. 이들 연구는 대부분 Mietus(1977)의 MWVI를 그대로 번안한 것을 사용하거나 번안한 내용을 일부 수정하여 대상에 맞게 사용하고 있는 실정이다. 그리고 대학생들을 대상으로 한 연구로도 전문대학생이 유일하며, 이 역시 Mietus(1977)가 설계한 Maryland Work Value Inventory(MWVI)를 그대로 번안하여 사용하고 있는 한계가 있다. 또한 Holland 직업적 성격유형별로 직업가치관을 각각 확인하는 연구는 전혀 찾아보기 어렵다. 그러나 Holland(1992)는 직업적 성격이 발전되는 과정에서 직업가치관을 자아개념 등과 함께 형성되는 개인의 성향으로 해석하였으며, 6가지 직업적 성격의 특징을 설명하는 과정에서 직업적 성격에 따라 가치관에 차이가 있다고 강조함으로써 성공적인 직업선택과 직업만족을 획득하

기 위해서는 우선적으로 자신의 직업적 성격을 이해하고 직업적 성격유형에 적합한 직업가치를 함께 이해할 필요가 있다(박보경, 2002; 박형규, 2000; 안창규, 2005; 정희영, 2007). 결국 이러한 내용은 각 유형들의 특성이 직업과 연관(안창규, 2005)되면서 합리적인 진로를 예측할 수 있다는 단서를 제공한다. 이와 더불어서 Holland 직업적 성격유형에 기반한 직업가치관의 개발은 현재 진로상담으로 널리 사용되고 있는 홀랜드 직업코드 분류표와 개인상담 및 집단상담과도 연결할 수 있기 때문에, 사용에 있어서 다양하게 이용할 수 있으므로 매우 유용하다고 볼 수 있다.

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

먼저 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증에서의 평정대상 자료는 문헌연구와 Holland 워크숍과정에서 수집된 자료를 전문가 5명의 예비 검토를 통해 도출된 491개 문항이다. 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 결과들은 5점 척도를 기준으로 평점 평균이 3.50 이하의 문항을 삭제하되 선행된 개념 분석의 과정을 토대로 배열한 후 문항의 중복성을 검토하고 삭제하는 과정을 통해 문항의 타당성 및 적합성을 검증하였다. 이러한 전문가 평정의 검토 과정을 거쳐 불필요한 문항들이 삭제됨으로써 개념을 대표할 수 있는 문항들로 구성된 결과 6개 유형별 최종 104개 문항이 도출되었다. 두 번째 2차 Holland 전문가 내용타당도 검증에서의 평정대상 자료는 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 결과에서 선정된 104개 문항이다. 2차 전문가 내용타당도 평정은 보다 명확한 문항을 도출하기 위해, 1차 Holland 전문가 내용타당도 검증 과정에서 상대적으로 보수적 기준을 적용하여 점수를 부여한 전문가 총 5명이 다시 참여하였다. 평정의 결과들은 5점 척도를 기준으로 5명의 전문가 집단에서 3명의 전문가가 동일한 점수(일치도 60%)를 준 문항 중에서 평점 평균치가 4.0 미만이며, 비율이 1.0 미만인 경우 삭제하는 과정을 거쳤다. 이러한 전문가 평정의 검토 과정을 거쳐 불필요한 문항들이 삭제됨으로써 직업가치관의 유형별 개념을 대표할 수 있는 총 87개 문항이 도출되었다.

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

직업가치관의 하위요인들은 이론적 근거를 토대로 하여 '실재적 가치', '탐구적 가치', '예술적 가치', '사회적 가치', '주도적 가치', '관습적 가치'로 6개 요인으로 명명하였다. 그리고 본 연구에서 개발된 Holland 대학생 직업가치관 척도의 하위요인 및 척도 전체에 대한 신뢰도

(Cronbach's  $\alpha$ )를 구한 결과 .80~.90 사이로 신뢰도가 높은 수준인 것으로 나타났다.

먼저, '실재적 가치' 요인은 물질지향적·구체적·실용적이며, 기능성과 예측 가능성을 선호하는 성향으로, 선행연구에서의 성실하고, 소박하고, 솔직하며, 단순하고, 남성적 기질이 강하며, 직선적이고 비사교적인 등의 정의적 특성과 유사하다. 또한 기계적 능력은 뛰어나지만, 사회적 기술은 부족하다는 연구(안창규, 2005)와 교육적인 활동이나 치료적인 활동은 좋아하지 않는다는 선행연구(김봉환, 정철영, 김병석, 2006)와 일맥상통한 결과로 보인다. 따라서 실재적 가치에 적합한 도구, 기계 등의 조작하는 활동 내지는 신체적 기술 등 전문성과 관련된 직업과 매칭시킬 수 있도록 개별화된 진로교육이 필요하겠다. 다음으로 '탐구적 가치'는 자연 현상이나 사회현상을 과학적으로 탐구하는 일을 선호하는 성향이다. 이는 선행연구에서의 지적 호기심, 논리적, 분석적, 비판적 등의 정의적 특성과 유사하다. 이는 사회적이고 반복적인 활동들에는 관심이 부족한 면이 있다는 선행연구(김봉환 외, 2006)와 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 따라서 연구 내지는 지식 등의 성취에 가치를 두는 직업과 매칭될 수 있도록 하는 진로교육이 필요하다. 예술적 가치는 틀에 박힌 일이나 반복적인 일, 관습에 순응하는 것을 매우 싫어하고, 독특한 아이디어를 이용해서 창의적인 방식으로 표현하는 것을 선호한다. 이는 진로유형과 직업적 가치와의 상관관계에서 예술형과 창의성, 예술, 다양성 등의 직업가치와 상대적으로 높은 상관을 보인 선행연구(정희영, 2007) 결과와 일치한다. 따라서 상상력이 풍부하고 자유분방하며, 독창적이거나 개성을 중요하게 보는 특성을 반영한 진로 개입이 필요하겠다. 사회적 가치는 다른 사람들과 어울리고 함께 일하는 것을 좋아하는데, 이들의 특성은 도와주고, 가르치고, 공감하는 역할을 선호하는 성향을 가지고 있다. 이는 직업성격유형 점수와 직업가치관점사 점수 간의 상관을 본 박보경(2002)의 사회형과 더불어 일함, 사회봉사 등의 직업가치와 높은 상관이 나타난 연구결과와 일맥상통한 결과이다. 또한, 사회형과 보수 직업가치와는 정적 상관을 보이고 있어, 이 결과 역시 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 따라서 사회형이 선호하는 직업은 그 자체의 중요성 때문에 사회적으로 높이 평가받는 경향이 있지만 경제적 보상은 적은 편으로, 친절, 이해심, 봉사적, 감정적인 내용을 반영하고 있는 진로와의 연결이 필요하다. 주도적 가치는 타인보다 앞서서 하는 것을 좋아하며, 적극적이고 야심적으로 직장의 위계 구조에서 권력을 쥐려고 하는 성향을 보인다. 이는 외재적 가치 영역의 척도와 직업적 성격유형 점수와의 상관에서 기업형과 우위, 주도성, 권력 과시, 지위, 승진, 보수 등의 직업가치와의 높은 상관을 보이는 선행연구(박형규, 2000)의 결과와 맥락을 같이 한다. 따라서 조직을 이끌거나 물질적인 보상과 사회적 지위 획득에 높은 가치를 두는 특성을 반영한 개별적 진로 개입의 필요성이 있다. 마지막으로 관습적 가치는 정해진 대로 문서를 처리하는 일, 꼼꼼하고 신중하며, 안정을 추구하면서 변화를 싫어하는 성향이 있다. 이는 박보경(2002)의 Holland의 직업성격유형과 적성 및 직업가치관의 관계 분석 연구에서 관습형이 안정성과 상대적으로 높은 정적 상관을 보이고 있는 반면 다양성과는 상대적으로 높은 부

적 상관성이 있는 것으로 나타난 결과와 일치한다. 따라서 체계적인 작업환경에서 안정적으로 근무하기를 바라는 가치를 반영한 진로상담 및 지도가 필요하겠다. 이와 같은 결과들은 Williams(1972)의 연구에서 직업적 성격과 직업적 가치의 관계가 Holland가 가설화한 것처럼 나타났다고 보고한 선행연구(최동선, 1997)를 뒷받침하는 결과이다. 결과적으로 각 RIASEC 유형별로 개인 진로 상담 및 집단상담 등 개별적 진로에 대한 접근의 필요성이 있음을 보여 주는 것이다.

척도 개발 과정의 네 번째 단계는 Holland 대학생 직업가치관 척도의 가설모형이 수립됨에 따라 가설모형을 검증하기 위해 전국 5개 지역 456명의 새로운 자료를 표집하여 구인타당도 및 신뢰도 검증을 실시하였다. 먼저, 확인적 요인분석을 통해 구인타당도를 검증한 결과에서 탐색적 요인분석과 동일하게 각 해당 유형에 똑같은 문항들이 포함되는 것으로 나타났다. 그리고 모든 문항의 요인부하량이 .50 이상으로 나타나 모델이 적절한 것으로 평가되어 본 연구에서 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도의 신뢰도 및 타당도가 검증되었다. 또한 구인타당도를 검증하는 또 다른 방법인 유형별 문항 전체 상관 관계에 의한 문항 분석 결과에서도 요인부하량이 모두 .57로 나타났다. 결국 탐색적 요인분석에서 선정된 48개의 문항은 해당 요인을 적절하게 설명하고 있는 것으로 나타나 구인타당도가 확인되었다. 다음으로 신뢰도 검증 결과 신뢰도가 .80~.91로 나타나 상당히 양호한 척도임을 보여주었다.

척도 개발 과정의 다섯 번째 단계는 적극적 타당도 검증을 위해 구인타당도 대상과 동일한 456명의 자료를 사용하여 본 Holland 대학생 직업가치관 척도와 관련 준거 척도와의 분석을 실시한 결과에서, 본 척도의 6개 요인과 동일하게 Holland 이론을 기반으로 한 적성탐색검사의 6개 요인들이 유의한 관련성을 보이는 것으로 확인되어 공인타당도가 입증되었다. 구체적으로 Holland 적성탐색검사는 Holland 이론을 기반으로 하며, Holland 직업적 성격유형 6가지 RIASEC 유형으로 구분이 되는 척도 검사로 직업적성을 측정하는 검사이다. 이처럼 준거 척도는 개발된 본 척도와 동일한 이론적 맥락을 지니고 있는 검사이다.

Holland 적성탐색검사와 공인타당도 검증 결과에서는 개발한 척도의 실제적 가치와 준거 척도의 실제형, 탐구적 가치와 탐구형, 예술적 가치와 예술형, 사회적 가치와 사회형, 주도적 가치와 기업형, 관습적 가치와 관습형이 모두  $p < .01$  수준에서 상관계수가 .38~.60의 값을 보이고 있어 상관이 뚜렷하다고 볼 수 있다(김석우, 2012). 이 중 Holland 적성탐색검사의 실제형과 본 척도의 실제형 가치 간의 상관이 .38로 가장 낮게 나타난 결과는 다소 내용은 다르지만, 성격적 유형을 기반으로 한 유형 연구라는 의미면에서 바라볼 때, 새로 개발한 에니어그램 성격유형에 기반한 아버지 양육행동 척도의 제 2유형과 비전 에니어그램 성인용 척도 제2유형, 제4유형과, 4유형, 제8유형과 8유형이  $p < .01$  수준에서 각각 다소 낮은 상관계수가 .19, .20, .19로 나타난 결과의 해석을 상관이 있다고 밝힌 선행연구(윤서연, 2016)와 맥락을 같이 한다. 이와 유사하게 새로 개발한 척도의 제6유형과 한국형 에니어그램 검사의 제6유형과

6유형이, 그리고 제9유형과 9유형이  $p < .01$  수준에서 각각 상관계수가 .16, .27로 나타났지만 대체로 상관이 있다고 보고한 선행연구(이송이, 2007)의 결과를 봤을 때, 본 연구의 결과 역시 유의미한 결과로 볼 수 있다.

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

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

둘째, 본 연구는 Holland 직업적 성격유형에 기반 하여 직업가치관을 적용하였다는 점에서 그 의의를 둔다. 특히, Holland 직업적 성격유형 6가지 RIASEC 유형에 해당하는 직업가치관을 개발하였기 때문에 현재, 진로지도에 널리 사용되고 있는 Holland의 이론을 적용한 Holland 적성탐색검사나 직업선호도 검사 등과 연계하여 진로지도를 할 수 있다. 이는 유형 선정 계산 방식을 총점 순서에 따른 유형 결정 방식을 취하고 있고, 유형별 문항 수 역시 Holland 적성탐색검사와 동일하게 유형별로 동일한 수의 문항으로 구성하였기 때문에 가능하다. 즉, Holland 적성탐색검사 결과에 따라 유형별로 직업이 분류되어 있는 Holland 직업코드 분류표를 참고적으로 사용할 수 있으며, Holland 집단상담프로그램 및 개인상담까지도 연계할 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 직업가치관이 중요한 변인으로서 중요성뿐만 아니라 기존에 타당도가 검증된 국내의 Holland 자료와 다양하게 관련지을 수 있다는 점에서 Holland 대학생 직업가치관 척도는 실제적인 상담 장면에서 도움이 될 것이다.

셋째, 본 연구에서 개발한 Holland 대학생 직업가치관 척도는 우리나라 대학생들의 특성을 반영한 대학생들에게 적합한 직업가치관 척도이다. Holland 직업적 성격유형에 기반한 대학생 직업가치관을 개발한 사례도 찾아보기 어려울 뿐만 아니라 많은 경우 서구에서 발달된 특정 이론이나 척도가 우리 사회에서 비판이나 검증 없이 수용되는 경우가 허다하다. 또한 대부분의 성격유형 척도들이 주로 이론적 근거에 따라 문항들을 제작하는 방법을 택하였으나,

본 연구에서는 Holland 워크숍에 참가한 4년제 대학교 1~4학년 대학생들로부터 현재 대학생의 특성에 맞는 직업가치관에 대한 자료를 수집·분석하여 척도의 문항을 제작하였는데 특징이 있다. 특히, 진로의 문제는 문화적 특성에 의해 영향을 받게 되므로(Fouad, 1993; Gati & Krausz, 1996), 우리의 실정에 적합한 측정 도구의 개발은 가치가 있다고 여겨진다. 따라서 우리나라 대학생의 직업가치관 특성을 반영한 우리나라 대학생들에게 적합한 척도를 제작하였다는 점에 의의가 있다.

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

연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

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

둘째, 본 연구에서 개발된 척도가 실제로 유용한지를 검증하는 연구가 계속되어야 한다. 즉, 대학생들이 자신의 직업가치관을 명확하게 모르고 있거나 해당 유형의 직업가치관이 낮은 경우 확실한 직업가치관을 지니고 적극적으로 진로준비행동을 수행해나갈 수 있도록 돕기 위한 직업가치관의 이해 및 증진 관련 프로그램을 개발하는 후속 연구가 필요할 것이다. 또한 프로그램 개발에 어떤 길잡이 역할을 할 수 있는지를 시사해줄 수 있는 후속 경험적 연구들이 계속적으로 진행되어 척도의 타당성을 확고히 입증해나가야 할 것이다. 특히, 공인타당도 검증을 위해 본 연구에서는 동일 이론적 근거를 반영한 Holland 적성탐색검사를 활용하였다. 그러나 개발 척도의 타당성을 더 높이고 보다 신뢰성을 확보하기 위해서 추후 연구에서는 본 개발 척도와 다양한 외적 준거 척도와의 관계 연구 등이 후속연구로 이어져야 할 것이다.

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

## 참고문헌

- 강원덕 (2009). 성취동기, 직업가치, 진로장벽이 고등학생의 진로태도성숙 및 진로준비행동에 미치는 영향. 강남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김계현, 김동일, 김봉환, 김창대, 김혜숙, 남상인, 조한익 (2005). 학교상담과 생활지도. 서울: 학지사.
- 김미숙, 박소미, Wang Chengying, 서하얀, 주영주, 이경열, 최은숙 (2010). 응급구조(학)과 학생의 전공선택 동기와 전공만족도 및 직업관. 한국응급구조학회지, 14(3), 29-40.
- 김병진 (2008). 홀랜드식 검사에 의한 직업유형 일치정도와 직무만족 및 직무성취와의 관계. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 김봉환, 정철영, 김병석 (2006). 학교진로상담. 서울: 학지사.
- 김석우 (2012). SPSS, AMOS 활용의 실제. 서울: 학지사.
- 김유경 (2014). 직업가치가 사회복지 진로결정 수준에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로. 한국사회복지조사연구, 42, 79-102.
- 김정숙 (2006). 학생의 직업가치에 관한 연구. 한국청소년연구, 17(1), 79-102.
- 김중호, 신용섭 (2006). 2005학년도 적성탐색검사(Holland) 결과분석. 조선대학교 학생지도연구소, 25, 87-100.
- 김진윤 (2007). 학점은행제 학습자들의 진로장애지각이 직업가치 및 진로포부에 미치는 영향. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김진희 (2012). 전공과 희망직업 불일치 대학생의 진로스토리에 나타난 진로결정 이용. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 김현주 (2007). 기혼여성의 직업가치가 직업선택에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 문소령 (2010). 조리전공 학생의 직업가치관이 직업선택에 미치는 영향에 관한 연구. 호남대학교 대학원 석사학위논문.
- 박보경 (2002). Holland의 직업성격유형과 적성 및 직업가치관의 관계 분석. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- 박윤환 (2000). 전문대학생들의 직업가치관에 따른 교육과정 개선에 관한 연구. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은하 (2012). 특성화고등학교 여학생이 지각한 직업가치와 진로장벽이 직업선택에 미치는 영향. 가천대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박현숙 (2011). 일부지역 보건의료계열 대학생들의 직업가치관 구성요인에 대한 연구. 보건의료산업학회지, 5(4), 95-111.

- 박형규 (2000). 고등학교 학생들의 Holland의 직업적 성격과 직업가치관과의 관계 분석. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서현주 (2003). 직업가치관 검사. 한국산업인력공단 중앙고용정보원.
- 성병창, 김용정 (2008). 교사의 가치관 측정 도구 개발. 교육사상연구, 22(2), 1-28.
- 성태제 (2006). 연구방법론. 서울: 학지사.
- 손충기 (2006). 교육연구방법론. 서울: 태영출판사.
- 송지준 (2011). 논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법. 경기: 21세기사.
- 이용한, 안강현 (1998). 전문대학 학생들의 직업가치관 유형에 관한 연구. 직업교육연구 17(1), 1-17.
- 안창규 (1996). 적성탐색검사. 서울: 한국가이던스.
- 안창규 (1999). 진로발달검사의 해석과 활용. 서울: 한국가이던스.
- 안창규 (2005). Holland 진로탐색 상담자 전문교육: 초급과정. 서울: 한국가이던스.
- 유수복 (2013). 대학생의 진로장벽과 사회적 지지가 진로자기효능감과 진로준비행동에 미치는 영향. 충북대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤서연 (2016). 에니어그램 성격유형에 기반한 아버지 양육행동 척도 개발. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이송이 (2007). 에니어그램 성격유형에 기초한 어머니용 유아양육태도척도 개발. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이옥 (1993). 한국 학생청소년의 직업개념인식과 직업가치 연구. 한국청소년연구, 15, 32-44.
- 이재창 (1994). 진로교육 발전방안 탐색에 관한 연구. 진로교육연구, 2, 80-119.
- 이정금 (2009). 농업계열 고등학생의 진로장벽, 직업가치관이 진로자기효능감에 미치는 영향. 진로교육연구, 22(1), 127-143.
- 이제경 (2004). 한국대학생의 취업준비행동. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이지영, 장재윤, 김명언 (2005). 대학 4학년생의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직 성과 간의 관계. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 11(1), 1-23.
- 이채희 (2001). 직업선호도검사 타당화 보고서. 서울: 한국산업인력공단.
- 이현림, 천미숙 (2003). 성인여성의 직업가치관과 진로결정 자기효능감이 진로의식성숙 수준에 미치는 영향. 진로교육연구, 16(2), 411-444.
- 이현정, 김기석 (2008). 성격적 특성이 진로미결정과 직업탐색행동에 미치는 효과와 성별 조절효과. 산학경영연구, 21(1), 51-71.
- 임 언 (2001). 중·고등학생을 위한 직업가치관 검사 실시 요강. 서울: 한국직업능력개발원.
- 임인재 (1990). 직업가치관 검사 요강. 서울: 중앙교육진흥연구소.
- 조윤서 (2013). 직업가치에 따른 취업행동 분석. 한국산학기술학회논문지, 14(4), 1690-1698.

- 조지혜 (2007). 성취동기, 직업가치, 진로장벽이 대학생의 진로태도성숙 및 진로준비행동에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정주영 (2013). 대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 정희영 (2007). Holland 진로유형과 직업적 가치와의 관계. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 정희정 (2008). 유아 에니어그램 성격유형 관찰척도의 개발과 타당화. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 중앙고용정보원 (2005). 청년층을 위한 직업가치관 검사 개발. 2차년도 연구보고서.
- 최동선 (1997). 고등학생의 직업적 성격과 학업 성취도, 학교에의 적응, 직업 가치관과의 관계 분석. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 최보영 (2013). 대학생의 성별에 따른 내·외적 직업가치가 진로결정자기효능감에 미치는 영향. 청소년상담연구, 21(1), 1-17.
- 최유열 (2012). 청소년이 지각한 사회적 지지와 진로성숙도가 진로결정수준에 미치는 영향. 동신대학교 대학원 석사학위논문.
- 한국산업인력공단 (2002). 청소년용 직업흥미검사 사용자지침. 서울: 저자.
- 한국직업능력개발원 (2001). 직업가치관검사. 서울: 저자.
- Cochran, L. (1986). Harmonious values as a basis for occupational preference. *Journal of Vocational Behavior*, 29(1), 17-26.
- Dawis, R. V. (1987). Scale construction. *Journal of Counseling Psychology*, 34(4), 416-432.
- Fouad, N. A. (1993). Cross-cultural Vocational Assessment. *The Career Development Quarterly*, 42(1), 4-13.
- Gati, I., & Krausz, M. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Holland, J. L. (1985). *The self-directed search*. Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Krumboltz, J. D., Rude, S. S., Mitchell, L. K., Hamel, D. A., & Kinnier, R. T. (1982). Behaviors associated with "good" and "poor" outcomes in a simulated career decision. *Journal of Vocational Behavior*, 21(3), 349-358.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Mietus, W. S. (1977). The Development of An Instrument Measuring Values Associated with Work. *Journal of Industrial Teacher Education*.

- Rounds, J. B., & Tracey, T. J. (1990). From trait-and-factor to person-environment fit counseling: Theory and process.
- Super, D. E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations*.
- Super, D. E. (1983). Career and life development. *Designing careers: Counseling to enhance education, work and leisure*, 27-53.
- Super, D. E. (1984). Career and development. *Career Choice and development*.
- Williams, C. M. (1972). Occupational choice of male graduate students as related to values and personality: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 2(1), 39-46.

## Development and Validation of the Work Value Scale for University Students in Holland

Jong-hak Kim

Bo-young Choi

Jeju National University

The purpose of this study is to develop the work value scale for university students in Holland based on Holland's vocational personality type. To this end, items were In the first item selection process, along with literature review, Holland workshop was performed targeting 81 male and female Jeju National University students (freshmen, sophomores, juniors, and seniors), and a total of 491 items were derived for the draft of the scale. In the second item selection process, 87 items were derived by Holland professionals through two times of verification of content validity. In the third item selection process, exploratory factor analysis was conducted to develop the final scale consisting of 48 items of 6 factors based on theoretical background. In the last process, confirmatory factor analysis was conducted on the final scale, and then item analysis was performed on the correlations between the whole items by types to secure the validity of the scale. The main implications of the study results can be summarized as below. First, the study results could help university students match their work value with actual occupation to reduce stress in the future workplace and perform satisfactory working activity. Second, the study results could be combined with Holland vocational exploration test or vocational preference test applying the theories of Holland widely used for career instruction, and further, could add various pieces of information including the existing career information of Holland. Third, as for the scale developed in this study, its items were based not only on theoretical background but also on the analysis of the characteristics and empirical data of the university students that participated in Holland workshop. Fourth, the scale could actually help in university students' career selection at the career counseling site in that they would be able to efficiently evaluate their work value as they could score their items themselves due to the small number of items.

*Key words* : work value scale for university students in holland, work values, development of scale, validation