

이 옥 형 교수지도  
박사학위 청구논문

성격과 직업적 흥미와의 관계에서  
사회인지적 능력의 매개효과

2005

성신여자대학교 대학원

교육학과

이 혜 진

성격과 직업적 흥미와의 관계에서  
사회인지적 능력의 매개효과

이 옥 형 교수지도

이 논문을 박사학위논문으로 제출함

2005년 4월

성신여자대학교 대학원

교육학과

이 혜 진

# 인 준 서

이혜진의 박사학위논문을 인준함

심사위원 \_\_\_\_\_ (인)

심사위원 \_\_\_\_\_ (인)

심사위원 \_\_\_\_\_ (인)

심사위원 \_\_\_\_\_ (인)

심사위원 \_\_\_\_\_ (인)

성신여자대학교 대학원

## 논문개요

사회인지적 진로이론은 Bandura의 사회인지이론에 근거하여 진로발달을 설명하는 새로운 이론이다. 사회인지적 진로이론에서는 자기효능감, 학습경험, 결과기대가 직업적 흥미의 발달에 영향을 미친다고 본다. 그러나 국내에서는 아직까지 사회인지적 진로이론에 대한 검증이 부족하고, 성격과 자기효능감, 학습경험, 결과기대, 직업적 흥미 변인 모두를 포괄하는 연구가 거의 없어 이에 대한 연구의 필요성이 제기되었다.

본 연구의 목적은 아직 우리나라에서 연구의 초기 단계에 있는 사회인지적 진로이론을 소개하여 이에 대한 진로교육 및 진로상담 전문가들의 이해를 증진시키고자하는 것이다. 나아가 한국적 상황에서의 진로상담 분야에 사회인지적 진로이론의 적용 가능성을 탐색하고자 한다. 또한 지금까지의 사회인지적 진로이론에 대한 경험적 연구는 성격이나 직업적 흥미에 대하여, 사회인지적 변인으로서 자기효능감을 중심으로 대부분 수행되어 왔는데, 본 연구에서는 자기효능감을 포함하여 결과기대 및 학습경험의 영향을 검증함으로써 사회인지적 진로이론의 경험적 연구를 확대 발전시키고자 하였다. 이와 같은 연구의 목적을 검증하고자 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 1. 성격은 직업적 흥미에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 성격은 사회인지적 변인들에 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 사회인지적 변인들은 직업적 흥미에 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 성격과 직업적 흥미와의 관계에서 사회인지적 변인들은 매개적 역할을 할 것이다.

본 연구의 대상은 제주도를 제외한 전국의 4년제 대학교 13개교에 재학 중인 남·여 대학생 866명을 대상으로 하였다. 측정 도구는 성격검사, 직업적 흥미 검사, 직업적 자기효능감 검사, 학습경험 검사, 직업적 결과기대 검사를 사용하였다. 자료 분석은 SPSS와 SAS 프로그램을 사용하여 다중 회귀분석과 위계적 회귀분석을 하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 대학생들의 성격은 직업적 흥미에 영향을 미쳤다. 그리고 성격 5요인 중 성실성이 대학생들의 직업적 흥미에 가장 큰 영향을 미쳤다.

둘째, 성격은 사회인지적인 변인(자기효능감, 학습경험, 결과기대)에 영향을 미쳤다. 성격 5요인 중 성실성이 대학생의 자기효능감과 학습경험에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 호감성은 결과기대에 가장 큰 영향을 미쳤다.

셋째, 사회인지적 변인은 직업적 흥미에 영향을 미쳤다. 자기효능감의 하위요인 모두가 대학생들의 직업적 흥미에 영향을 미쳤으며, 학습경험의 하위 요인도 모두 대학생의 직업적 흥미에 영향을 미쳤다. 그리고 결과기대의 하위 요인 중 관습형, 진취형, 예술형, 탐구형 결과기대가 대학생들의 직업적 흥미에 영향을 미쳤다.

넷째, 성격과 직업적 흥미 관계에서 사회인지적 변인(자기효능감, 학습경험, 결과기대)은 매개적 역할을 하였다.

본 연구의 결론 및 논의는 다음과 같다.

첫째, 대학생의 성격은 직업적 흥미에 영향을 미쳤으며, 특히 성실성 요

인이 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 진로상담 장면에서 흥미와 또 다른 개념인 성실성 요인을 더불어 사용한다면 유용할 것이다.

둘째 성격은 사회인지적 변인들에게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성격 5요인 중 성실성이 대학생들의 자기효능감에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 학습경험에도 성실성이 가장 큰 영향을 미쳤다. 결과기대에는 호감성이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직업 및 진로 상담에서 내담자의 성격에 대한 이해는 자기효능감, 학습경험, 결과기대를 촉진시키는 상담 목표를 달성하는데 기초자료로 제공 될 수 있을 것이다.

셋째, 사회인지적 변인은 직업적 흥미에 유의미한 영향을 미쳤다. 본 연구의 결과는 자기효능감, 학습경험, 결과기대 등의 사회인지적 변인은 직업적 흥미를 예측하는데 유용할 것으로 보인다.

넷째, 사회인지적 변인은 성격과 직업적 흥미와의 관계를 매개하였다. 따라서 진로 상담가는 직업상담 및 진로상담에서 각 개인의 성격적 특성과 직업적 흥미의 관계는 물론, 자기효능감 및 학습경험과 결과기대를 포함한 내담자의 사회인지적 변인을 고려하여야 함을 의미한다 하겠다. 따라서 진로 상담가는 진로를 탐색하는 내담자를 돕기 위한 가이드로서 개인의 성격, 흥미, 자기효능감, 그동안의 성취경험이나 직업경험, 직업에 대한 결과기대 등 개별 요인들을 각각 다루기보다는 이들 요인이 어떠한 상호작용을 보이고 있으며, 지금 현재 내담자의 진로문제와 어떠한 관련성이 있는지를 역동적으로 파악해야 함을 의미한다.

## - 목 차 -

### 논문개요

<b>I . 서론</b> .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
2. 연구 문제 .....	4
3. 연구 가설 .....	5
4. 연구의 제한점 .....	6
5. 용어의 정의 .....	6
<b>II . 이론적 배경</b> .....	8
1. 성격 5요인 이론 .....	8
2. 직업적 흥미이론 .....	13
3. 사회인지적 진로이론 .....	20
4. 연구모형 .....	33
<b>III. 연구방법</b> .....	34
1. 연구 대상 .....	34
2. 측정 도구 .....	35
3. 자료 분석 .....	41
<b>IV. 연구 결과 및 해석</b> .....	42
1. 성격이 직업적 흥미에 미치는 영향 .....	42
2. 성격이 사회인지적 변인에 미치는 영향 .....	43

3. 사회인지적 변인이 직업적 흥미에 미치는 영향 .....	48
4. 성격과 직업적 흥미 관계에서 사회인지적 변인의 매개적 역할 .....	53

<b>V. 요약 및 결론</b> .....	66
1. 요약 및 논의 .....	66
2. 결론 및 제언 .....	71

참고 문헌

ABSTRACT

부 록

## 표 목 차

<표 III-1> 연구대상자의 일반적 특성 .....	34
<표 III-2> 성격검사의 문항구성 및 신뢰도 .....	36
<표 III-3> 직업적 흥미 검사의 문항구성 및 신뢰도 .....	37
<표 III-4> 직업적 자기효능감 검사의 문항구성 및 신뢰도 .....	38
<표 III-5> 학습경험 검사의 문항구성 및 신뢰도 .....	39
<표 III-6> 직업적 결과기대 검사의 문항구성 및 신뢰도 .....	40
<표 IV-1> 성격이 직업적 흥미에 미치는 영향 .....	42
<표 IV-2> 성격이 자기효능감에 미치는 영향 .....	44
<표 IV-3> 성격이 학습경험에 미치는 영향 .....	46
<표 IV-4> 성격이 결과기대에 미치는 영향 .....	47
<표 IV-5> 자기효능감이 직업적 흥미에 미치는 영향 .....	48
<표 IV-6> 학습경험이 직업적 흥미에 미치는 영향 .....	50
<표 IV-7> 결과기대가 직업적 흥미에 미치는 영향 .....	51
<표 IV-8> 사회인지적 변인이 직업적 흥미에 미치는 영향 .....	52
<표 IV-9> 직업적 흥미에 대한 자기효능감의 매개효과 분석 .....	54
<표 IV-10> 직업적 흥미에 대한 학습경험의 매개효과 분석 .....	59
<표 IV-11> 직업적 흥미에 대한 결과기대의 매개효과 분석 .....	63

## 그림 목차

[그림 IV-1] 남학생의 성격과 직업적 흥미 관계에서 자기효능감의 매개적 역할 .....	56
[그림 IV-2] 여학생의 성격과 직업적 흥미 관계에서 자기효능감의 매개적 역할 .....	57
[그림 IV-3] 성격과 직업적 흥미 관계에서 자기효능감의 매개적 역할 .....	57
[그림 IV-4] 남학생의 성격과 직업적 흥미 관계에서 학습경험의 매개적 역할 .....	60
[그림 IV-5] 여학생의 성격과 직업적 흥미 관계에서 학습경험의 매개적 역할 .....	61
[그림 IV-6] 성격과 직업적 흥미 관계에서 학습경험의 매개적 역할 .....	61
[그림 IV-7] 남학생의 성격과 직업적 흥미 관계에서 결과기대의 매개적 역할 .....	64
[그림 IV-8] 여학생의 성격과 직업적 흥미 관계에서 결과기대의 매개적 역할 .....	65
[그림 IV-9] 성격과 직업적 흥미 관계에서 결과기대의 매개적 역할 .....	65

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

인간이 성장하면서 직면하게 되는 중요한 과제 중의 하나는, 자신의 적성과 흥미를 찾고 이에 맞는 능력을 개발하면서 자신이 원하는 진로를 선택하여 직업을 가지는 것이라고 하겠다. 그러나 오늘날 과학기술의 발전으로 인한 직업세계의 복잡화·전문화 현상은 각 개인으로 하여금 진로 및 직업선택을 어렵게 만들고 있다.

특히 대학생 시기는 Erikson의 심리 사회적 발달단계 중에서 후기 청소년기에 해당하며, 직업을 선택하고 준비하는 시기이다. 따라서 대학생의 지도 과정에서 개인이 만족스럽고 생산적인 삶을 누릴 수 있도록 진로에 대한 준비를 하도록 돕는 교육적 노력이 필요하다.

오늘날 우리나라의 많은 대학들이 학부제를 도입하면서 학과 선택의 기회는 넓어졌지만 그 학과를 자신의 적성과 흥미에 맞게 올바르게 선택했는지, 그리고 전공을 선택한 후에 중간에 그만두거나 낙오자가 되는 일이 없이 계속 진행할 수 있는지에 대한 확신을 갖지 못하는 학생들이 많다. 학과제로 운영되고 있는 대학의 학생들도 학과가 자신의 적성에 맞는지, 또한 복수전공이나 부전공은 어떤 것이 적절한지, 대학을 졸업한 후 어떤 직업을 가져야 할지 등에 대하여 많은 고민을 하고 있다. 실제로 진로문제는 대학교 학생 상담 현장에서 가장 자주 접하는 상담 문제로 나타나고 있다(고려대 학생생활연구소, 2001; 서울대 학생생활연구소, 2000; 연세대 학생생활상담소, 2001; 이화여대 학생상담센터, 2002). 이것은 대부분의 대학생이 대학을 졸업한 후 직업세계로 진출을 해야 하기 때문에 대학생 시기에 진로문제가 급증하는 것을 반영하는 것이다. 따라서 이 시기에 진로

문제에 대한 적절한 지도를 통해서 전공 선택이나 직업군 선택에 도움을 줄 필요가 있다.

많은 연구자들이 직업과 관련하여 성격과 직업적 흥미를 각각의 독립적인 영역에서 나타나는 개인차를 연구하여 왔다. 성격 특성과 직업적 흥미 두 영역에서 비교적 지속적이고 주목할 만한 연구가 진행되어 온 것은 성격의 5요인 이론(Norman, 1963; Costa and McCrae, 1985, 1992)과 Holland의 직업적 흥미 모델(Holland, 1973, 1985)이다.

성격의 5요인 이론은 성격 구조를 단순화시키려는 노력에서 요인 분석을 통하여 외향성(extraversion)· 호감성(agreeableness)· 성실성(conscientiousness)· 정서적 불안정성(neuroticism)· 경험에 대한 개방성(openness to experience)으로 구성되어 있다고 가정하였다. 성격의 5요인 이론에 대해 다소의 비판적인 시각이 있기는 하지만, 여러 연구의 결과에서 성격이 개인차를 묘사하는 포괄적이며 안정적인 틀을 제공해준다는 평가를 받고 있다.

Holland의 직업적 흥미 모델에서는 어떤 사람은 기계기술 활동에 어떤 사람은 사회적 접촉과 사회활동이 많은 취미생활에 강한 흥미를 보일 수 있으며, 각 개인이 갖고 있는 흥미에 맞는 직업을 선택할 때 직업에서 성공할 것이라는 가정을 하고 있다. 구체적으로는 실재형(Realistic)· 탐구형(Investigative)· 예술형(Artistic)· 사회형(Social)· 진취형(Enterprising)· 관습형(Conventional)과 같은 여섯 개의 직업적 흥미유형을 중심으로 한 연구로 발전 되었는데, 현재 이 이론은 그 타당성을 인정받고 있다.

최근에 와서는 성격과 직업적 흥미가 어떠한 관련성이 있는지에 대한 관심이 대두되면서 이와 관련된 경험적인 연구 결과가 보고되고 있다(Diaman, 1990; Gottfredson 등, 1993; Tokar and Swanson, 1995). 그러나 연구 결과 성격과 흥미간의 관계에서 어느 정도 경향성을 발견 할 수 있으나 아직 이를 일반화 하기는 매우 어려운 실정이다. 더욱이 이들 연구

는 대부분 외국에서 이루어진 연구이며 국내에서는 성격과 직업적 흥미간의 관계에 대한 연구가 매우 미흡한 실정이다(박세영, 2002; 허영운, 1998; Hogan and Blake, 1996).

한편 사회인지적 진로이론 모델에서는 성격과 직업적 흥미와의 관계를 설명하면서 사회인지적 변인들의 매개효과를 주장하고 있다. Brown 과 Lent(1996)는 진로 발달이론에 Bandura(1986)의 사회인지이론을 도입하여 사회인지적 진로이론(Social-Cognitive Career Theory : SCCT)을 제안한다. Lent등(1994)은 진로와 관련하여 사회인지적 변인들의 중요성을 강조하였다. 개인의 학습경험은 자기효능감이나 결과기대에 직접적으로 영향을 미치며, 자기효능감과 학습경험, 결과기대는 적어도 부분적으로 개인적 특성(성격, 기질 등)과 직업적 흥미의 관계를 매개하는 역할을 한다고 주장하였다. 이러한 이론적 주장에도 불구하고 진로 발달 연구에서 자기효능감의 원천을 다룬 실증적 연구는 있으나(Anderson and Betz, 2001; 이은경, 2001) 학습경험의 역할이나, 결과기대에 대하여 증명한 연구는 거의 찾아보기 어려웠다.

흥미는 진로발달이론에서 중요한 구성개념중의 하나이다. 사회인지적 변인을 검증하는 연구에도 흥미는 포함된다. 예를 들면 자기효능감의 획득 요인에 관한 연구에서 Lent 등(1991, 1993)은 수학 자기효능감은 흥미와 유의미하게 관련이 있다고 보고하였다. 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 한 연구에서 자기효능감은 과거 수행의 영향을 받았고, 흥미는 과학관련 진로를 선택하는 자기효능감의 영향을 받았다고 주장하였다. Lent등(1994)은 개인적 특성이 학습경험과 자기효능감, 결과기대를 거쳐 직업적 흥미에 영향을 미친다고 주장하였다. Diaman(1990)과 Tellegen 등(1988)의 연구에서 개인적 특성으로써 성격이 흥미에 대해서 유의미한 관계가 있다는 것이 밝혀졌음에도 불구하고 이러한 관계가 사회

인지적 변인들에 의해 어느 정도로 매개되는지에 관해서는 아직 검증되지 않았다. 또한 국내의 사회인지적 진로이론과 관련된 연구들을 살펴보면 청소년의 진로선택이나 진로 발달에 결정을 미치는 변인으로 자기효능감의 중요성을 강조하고는 있지만(남미숙, 1998: 조아미, 2000: 이은경, 2001) 사회인지적 변인으로써 학습경험과 결과기대에 대한 연구는 전무한 실정이다. 따라서 우리나라 대학생의 성격이 직업적 흥미에 영향을 미치는지, 성격이 자기효능감, 학습경험, 결과기대에 영향을 미치는지, 자기효능감, 학습경험, 결과기대가 직업적 흥미에 영향을 미치는지를 연구해 볼 필요가 있다고 여겨진다. 뿐만 아니라 성격과 직업적 흥미의 관계에서 자기효능감, 학습경험, 결과기대의 매개적 역할을 규명해볼 필요가 있다.

이 연구의 목적은 한국적 상황에서의 진로상담 분야에 사회인지적 진로이론의 적용 가능성을 탐색하고자 하며 사회인지적 변인으로서 자기효능감과 더불어 결과기대 및 학습경험의 영향을 검증함으로써 사회인지적 진로이론의 실증적 연구를 확대 발전시키고자 한다.

## 2. 연구 문제

본 연구에서는 연구의 필요성과 목적에 따라 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

1. 성격은 직업적 흥미에 영향을 미치는가?
2. 성격은 사회인지적 변인들에 영향을 미치는가?
3. 사회인지적 변인들은 직업적 흥미에 영향을 미치는가?
4. 성격과 직업적 흥미와의 관계에서 사회인지적 변인들은 매개적 역

할을 하는가?

### 3. 연구 가설

앞에서 제시한 연구 문제를 해결하기 위하여 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 1. 성격은 직업적 흥미에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 성격은 사회인지적 변인들에 영향을 미칠 것이다.

2-1. 성격은 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

2-2. 성격은 학습경험에 영향을 미칠 것이다.

2-3. 성격은 결과기대에 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 사회인지적 변인들은 직업적 흥미에 영향을 미칠 것이다.

3-1. 자기효능감은 직업적 흥미에 영향을 미칠 것이다.

3-2. 학습경험은 직업적 흥미에 영향을 미칠 것이다.

3-3. 결과기대는 직업적 흥미에 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 직업적 흥미와 성격의 관계에서 사회인지적 변인들은 매개적 역할을 할 것이다.

4-1. 직업적 흥미와 성격의 관계에서 자기효능감은 매개적 역할을 할 것이다.

4-2. 직업적 흥미와 성격의 관계에서 학습경험은 매개적 역할을 할 것이다.

4-3. 직업적 흥미와 성격의 관계에서 결과기대는 매개적 역할을 할 것이다.

#### 4. 연구의 제한점

본 연구의 제한점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상자를 선정함에 있어 다양한 표집을 하려고 노력하였지만 4년제 대학교의 학생들만을 대상으로 하였기 때문에 연구 결과를 우리나라 전체 대학생에게 일반화하는 데 제한점을 가질 수 있다.

둘째, 본 연구에서는 연구대상의 사회경제적인 배경이나 사회문화적인 배경 혹은 가정배경 등, 성격과 직업적 흥미에 미칠 수 있는 다른 여러 변인들을 고려하지 않았으므로 본 연구에서 밝혀진 것 외의 다른 요인에 의해 영향을 받을 수도 있다는 한계가 있다.

셋째, 본 연구에서 사용한 직업적 자기효능감 검사와 직업적 결과기대 검사는 본 연구자가 전문가들과 공동으로 개발하고 신뢰도와 타당도를 검증한 것이나 표준화 검사는 아니다.

#### 5. 용어의 정의

##### 1) 성격

본 연구에서는 Costa와 McCrae(1992)의 ‘성격이란 인간의 행동으로부터 추론되는 비교적 안정되고 일관성 있는 반응 경향성’이라는 정의를 사용하고자 한다. Costa와 McCrae(1992)는 모든 개인에게 공통적으로 5개의 성격 특성요인 즉 외향성(extraversion)·호감성(agreeableness)·성실성(conscientiousness)·정서적 불안정성(neuroticism)·경험에 대한 개방성

(openness to experience)으로 추출 할 수 있다고 가정하였다.

## 2) 직업적 흥미

본 연구에서의 직업적 흥미란 Holland가 개념화 한 것을 사용하고자 한다. 즉 사람들은 자신에게 친숙한 활동이나 특정 직업에 대해 흥미를 가지고 있으며, 이러한 흥미는 6개의 범주 ; 실재형(Realistic)·탐구형(Investigative)·예술형(Artistic)·사회형(Social)·진취형(Enterprising)·관습형(Conventional)의 직업적 흥미유형으로 분류 할 수 있다.

## 3) 사회인지적 변인

본 연구에서 사회인지적 변인은 Lent등(1994)이 사회인지적 진로이론에서 언급한 자기효능감, 학습경험, 결과기대를 의미한다. 사회인지적 진로이론은 자기효능감과 결과기대가 관련된 학습 경험에 의해 형성되고 수정된다는 Bandura(1986)의 주장을 도입하여 진로이론을 설명한다. 자기효능감이란 어떤 과제를 수행하는데 요구되는 일련의 행동들을 조직하고 실행하는 자신의 능력에 대한 믿음이다. 학습경험은 개인이 다양한 활동에 직접적으로 참여하거나 강화 받은 과거의 경험을 의미한다. 결과기대는 특정한 활동을 시작할 때 기대되는 결과에 대한 개인적 신념을 말한다. 예를 들어 개인이 특정한 진로 분야에서 높은 자기효능감을 가지고 있다 할지라도 그 행동으로부터 부정적인 결과를 예상한다면(예를 들어 직업 불안정) 그 진로를 시작하지 않을 것이다.

## Ⅱ . 이론적 배경

이 장에서는 먼저 성격 이론 중의 하나인 성격 5요인 이론에 대하여 알아보고, 둘째, Holland의 직업적 흥미이론을 고찰하고자 하며, 셋째, 사회인지적 진로이론을 고찰하고자 한다.

### 1. 성격 5요인 이론

인간의 성격은 시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 개인을 다른 사람과 구별해 주는 특징적인 사고, 감정 및 행동양식으로 정의되어 왔다(Phares, 1984). 개인의 성격은 자신이 종사하고자 하는 직업을 선택하는데 영향을 미칠 뿐만 아니라 다양한 장면에서의 수행에도 영향을 미칠 수 있다. 특성 이론가들은 인간에게 공통적으로 존재하는 성격 특성 요인들에 관심을 가져왔고, 비교적 최근에는 많은 성격 심리학자들이 개인의 성격 특성에 있어 개인차를 설명해주는 포괄적이고 공통적인 구조로서 ‘5요인 구조설 (Big Five Structure Five Factor Model)’을 제안했으며, 많은 경험적인 연구를 통하여 지지를 얻고 있다(Digman, 1990). 또한 이들 연구는 성격 5요인이 인간행동을 기술해 줄 뿐만 아니라 미래에 대한 예언이 가능함을 시사하고 있다. 즉 5요인은 직업에서의 수행능력((Barrick and Mount, 1993)과 확산적 사고능력(McCrae, 1987)을 예언해 줄 수 있다는 것이다.

성격 5요인에 관한 연구들은 사람들이 사용하는 언어의 분석을 통하여 그 속에서 자신이나 타인의 성격을 기술할 수 있는 일반적이고 공통적인 구조를 찾고자 하였으며, 다른 한편으로는 성격 심리학자들이 문헌들을 통한 심리학적 구성개념들과 함께 기존의 성격질문지들에 대한 요인분석

법을 적용하여 개인의 공통된 성격 구조를 발견하고자 하였다.

### 1) 개념 형성의 기초

성격 언어를 보다 체계적이고 실질적으로 조직화 하려는 노력은 Klages와 Baumgarten이라는 독일 심리학자로부터 비롯되었다(Digman, 1990). Klages는 우리가 사용하는 언어를 세심하게 분석하면 성격에 대해 이해할 수 있을 것이라고 하였고, 이에 자극을 받은 Baumgarten은 독일어에서 흔히 사용되는 성격 용어들을 조사 하였다. Baumgarten의 연구에 영향을 받은 Allport와 Odbert는 영어에서 나타나는 성격 용어들을 분석 하였고, 이것은 다시 이후에 Cattell의 연구에 영향을 주었다(John, 1990).

요인분석에 기초를 둔 Cattell의 체계는 개인차를 묘사하는데 사용되는 수많은 용어들을 조직하는데 더욱 객관적인 접근 방법으로 인정되었다. Cattell(1945)은 동의어로 구성된 35개 변인을 개발하였고 직교회전법을 이용한 이후의 많은 요인분석 연구에서 12개의 요인을 반복적으로 발표하였다. Cattell의 혁신적인 작업은 다른 연구자들로 하여금 성격 특성의 구조를 조사하도록 자극 하였다.

Fiske(1949)는 Cattell의 성격 변인들 중 22개 기술어를 이용한 연구에서 성격 5요인을 제시하였다. Tupes와 Christal(1961)도 재분석 연구를 통해 성격 5요인을 확인하였다. Norman(1963)은 Tupes와 Christal의 연구를 확장시켜서 성격 5요인 구조를 재발견하고, 이 5요인을 각각 외향성, 순응성, 통제성, 정서적 불안정성, 교양(culture)이라고 명명하였다.

McCrae와 Costa(1985, 1987)는 자기보고식, 관찰자 보고식, 혹은 동료들에 의한 평가를 하더라도 동일하게 5개 요인이 성격 구조를 가장 잘 설명함을 보여주었다. 그들은 Norman(1963)이 원래 교양(culture)이라고 명명한 요인이 이지적인 면 이외에 창의적이고, 독자적이며, 도전적인 면을 포함하고 있기 때문에 이를 경험에 대한 개방성(openness)이라고 명명하였

다. 또한 6년 동안의 종단적 연구를 통해 수백 명의 남녀를 대상으로 자기보고와 배우자에 의한 성격 평정을 통하여 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 경험에 대한 개방성이라는 동일한 5개의 차원들이 시간의 흐름에 관계없이 안정적으로 나타나는 성격 요인임을 밝혔다(McCrae and Costa, 1988).

국내에서도 육성필(1994)이 형용사 어휘 연구를 통해 5요인 구조가 존재함을 발견하였다. 외국의 선행 연구(McCrae and Costa, 1988)에서는 요인 분석에 의한 5요인의 순서가 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 경험에 대한 개방성의 순서로 나타났으나, 우리나라의 경우는 성실성, 호감성, 외향성, 정서적 불안정성, 경험에 대한 개방성의 순서로 나타났다.

본 연구에서는 성격 5요인에 대한 명칭이나, 해석에 대한 이견들이 있었지만, 현재는 McCrae 와 Costa(1988)가 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 경험에 대한 개방성이라고 정의한 성격 5요인 이론이 대표적으로 받아들여지고 있으므로 이들의 견해에 따라 성격 5요인을 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 경험에 대한 개방성이라고 규정한다.

## 2) 5요인 이론의 구조

성격의 5요인 중 첫 번째 요인은 외향성으로 명명되며, 타인과의 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도를 나타낸다. 사교성과 지배성에서의 대인관계적인 것을 다루고, 기질적으로 높은 활동수준과 명량한 성질로 드러난다(McCrae, 1991).

두 번째 요인은 호감성으로 불리며, 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타낸다. ‘예의바른(courteous)’, ‘착한(good-natured)’, ‘융통성 있는(flexible)’, ‘믿음직한(trusting)’, ‘협조적인(cooperative)’, ‘너그러운(forgiving)’, ‘감정이입적인(empathic)’, ‘보살피는(caring)’, ‘마음이 고운(soft-hearted)’, ‘인내심 있는(tolerant)’등과 같은 특질들을 일관적으로

포함하고 있다. 이 요인을 Guilford와 Zimmerman(1949)은 ‘친근성(friendliness)’이라고 불렀고, Fiske(1949)는 ‘사회적 동조성(social conformity)’이라고 명명하였다.

세 번째 요인인 성실성은 사회적 규칙, 규범 원칙들을 기꺼이 지키려는 정도를 나타낸다. 성실성은 모든 연구에서 일관성 있게 나타나지만, 이 개념의 구성에 대해서는 약간의 불일치가 있어 왔다. 어떤 연구자(Hogan, 1986)는 성실성 척도가 ‘세심한(cautious)’, ‘철저한(exhaustive)’, ‘책임감 있는(responsible)’, ‘조직적인(organized)’, ‘효율적인(efficient)’, ‘계획적인(systematic)’과 같은 신뢰성을 대표하는 특질로만 구성되어 있다고 주장한다. 다른 연구자(Digman and John, 1992)는 이 구성 개념이 신뢰성 보다 훨씬 더 큰 개념을 포함하고 있다고 한다. 전형적으로 이 개념은 참을성 있고, 열심히 일하며, 성취 지향적인 것과 같은 것을 대표적인 특징으로 하고 있다. Digman과 Inoye(1986)는 이 구성 개념이 미래지향적이고 목적과 관련된 동기이기 때문에 ‘성취하려고 하는 의지(will to achieve)’라고 정의하는 것이 옳다고 보았다. 그러나 성실성이 ‘믿음직성’과 ‘성취하려는 의지’ 모두로 구성되어 있다는 견해가 보다 우세하다. Tupes와 Christal(1961)은 이 요인을 ‘신뢰성(dependability)’이라고 불렀으며, Fiske(1949)는 ‘성취하려는 의지(will to achieve)’라고 명명하였다.

네 번째 요인은 정서적 불안정성으로, 이것은 ‘불안한(anxious)’, ‘우울한(depressed)’, ‘화난(angry)’, ‘감정적인(emotional)’, ‘불안정한(insecure)’, ‘신경질적인(nervous)’, ‘두려워하는(fearful)’, ‘걱정하는(apprehensible)’과 같은 특질들이 포함된다. 반대 차원에는 정서적으로 얼마나 안정되어 있고, 자신이 세상을 얼마나 통제할 수 있으며, 세상을 위협적이지 않다고 생각하는지의 정도를 나타낸다.

마지막 요인은 경험에 대한 개방성으로, 연구자들 간에 가장 불일치하

는 개념이다. 교양 개념으로 흔히 간주되지만, Hogan,(1986)은 이지성(intellect)을 대표한다고 제안해 왔다. 최근에 Costa와 McCrae(1985)는 이 구성 개념과 일반적으로 연관된 구성 개념으로 상상력, 호기심, 그리고 창의성을 들고 있다. 그 외에도 포용성, 지적 능력, 예술적인 감수성 등과 같은 특질을 갖고 있다. 이러한 특질들은 유전적이라기보다는 가정환경, 교육, 문화적 배경 등의 결과로서 나타난다고 알려져 있다. Tupes와 Christal(1963)은 이 요인을 ‘교양(culture)’이라고 명명하였다. 본 연구에서는 Costa와 McCrae(1985)의 정의에 따라 경험에 대한 개방성이라는 용어를 사용하고자 한다.

### 3) 성격과 진로와의 관계

진로결정수준 및 진로탐색행동과 성격간의 관계는 진로 미결정자와 진로 비탐색자의 성격 특성을 기술하는 차원에서 다양하게 논의되었다. 진로결정수준과 관련하여 보고된 진로미결정자들의 특성은 소외되고, 긴장감이 있고, 충동적이며, 신뢰성이 부족하며(Walsh and Lewis, 1972), 외적 통제성을 지니고 있고, 성공에 대한 두려움이 있다(Taylor and Betz, 1983). 그리고 자기효능감 수준(Taylor and Betz, 1983), 자아개념, 자아정체감(김동준, 1997; 정채기, 1991)이 진로결정수준과 밀접한 관련이 있음이 보고되고 있다.

Hogan등(1996)은 엄격한 절차를 거쳐 잘 구성된 성격검사는 직무수행에 대한 타당한 예언자가 될 수 있다고 결론 내렸다. Barrick과 Mount(1991)는 성격과 직무수행간의 관계를 다룬 117개의 연구 결과를 메타분석하여 성격의 5요인과 다섯 개 직업집단(전문직, 경찰직, 관리직, 영업직, 기술직)의 직무수행수준과 정적으로 관련되어 있었고, 외향성 요인은 관리직과 영업직에서의 직무수행수준과 정적 상관을 나타냈다고 보고 하였다.

Caldwell과 Burger(1998)는 취업을 하고자 하는 대학생들을 대상으로 성격의 5요인과 취업면접에서의 성공간의 관계를 분석한 결과, 외향성과 성실성 요인이 취업면접에서의 성공과 정적으로 관련되어 있었다. 또한 성격의 5요인과 그들의 평점평균간의 관계를 분석한 결과, 성실성과 경험에 대한 개방성 요인이 평점평균과 정적상관을 나타냈다.

유태용과 김명언 및 이도형(1997)은 성격의 5요인과 신입사원 연수과정에서의 수행준거간의 관계를 분석한 결과, 외향성, 정서적 불안정성, 성실성 요인이 연수과정에서의 종합수행점수와 통계적으로 유의미한 정적상관을 나타냈다.

유태용(1998)은 성격의 5요인과 학업수행 간의 관계를 분석한 결과, 성실성 요인이 대부분의 학업수행준거들과 통계적으로 유의미한 정적상관을 나타냈다.

Necowitz와 Roznowski(1994)는 부정적인 정서상태(불쾌한 정서상태를 경험하고 부정적인 자아개념을 갖는 경향성으로 정의됨)가 직업 만족도와 역상관되며, 직업에서 철회 행위들과 정적인 상관이 있음을 보고했다. 비슷하게, Lent, Brown, 그리고 Hackett(1994)는 부정적인 정서상태가 정보의 정확도를 왜곡하고 진로발달과 관계있는 교육 및 직업 과제들 수행에 관한 자기 효능 판단들에 영향을 줄 수 있다고 시사한다. 또한 Phillips와 Bruch(1988)는 수줍음이 성인 초기의 진로발달과 연관된 몇 가지 진로 행위들과 역으로 상관이 있을 것이라는 개념을 검증했다.

## 2. 직업적 흥미이론

사람들은 자신에게 친숙한 활동이나 특정 직업에 대해 흥미를 가지고 있으며, 이러한 흥미는 몇 개의 범주로 나뉘질 수 있고, 한 개인이 특정 흥미 유형을 가지고 있으면 그 유형에 속하는 어떤 특정 직업에도 흥미를

함께 나타낼 수 있다는 것이 직업적 흥미검사의 기본과정이다(Hansen, 1990). 이와 함께 한 개인의 흥미 유형과 직업과의 일치도는 그만큼 개인의 인생을 만족시켜 줄 수 있다는 가정을 갖게 됨으로써, 흥미는 능력 및 적성과 더불어 진로 선택에 있어서 매우 중요한 변인이 되고 있다.

### 1) 선행 연구 분석

개인의 직업적 흥미를 측정하는 가장 일반적인 방식은 상이한 직업이나 활동들로 구성된 문항에 호(好)-불호(不好)를 표명하고, 이것을 개인 내 또는 기준 집단과 비교하는 것이다. 보다 체계적인 흥미 측정은 ‘Strong 직업적 흥미검사(Strong Vocational Interest Blank : SVIB)’에서 시작되었다고 할 수 있다(Strong, 1943). Strong은 “어떤 직업에 속한 사람들과 또 다른 직업에 속한 사람들은 좋아하는 것과 싫어하는 것의 특징적인 패턴이 서로 다르다”는 가정에 기초하여 흥미를 측정하였다.

개인의 흥미 형태가 특정 직업집단의 흥미형태와 어느 정도 일치하는가를 보려는 목적을 가진 Kuder식 흥미 검사는 Strong식 검사와는 달리 여러 면에서 합리적이며 기술적인 흥미 검사이다(허영운, 1998). 초기 Strong 검사는 ‘특정직업에 대한 개인의 반응’을 점수화하는 직업척도 위주로 개발되었고, Kuder 검사는 ‘제한된 영역에 대한 개인의 흥미와 선호’를 점수화한 기본흥미척도 위주로 개발되었다.

Strong(1943)은 흥미의 타당도를 측정하는 가장 적절한 준거가 만족이라고 믿었다. 직업 만족은 많이 연구된 분야이기도 하지만, 흥미 척도와 관련된 대부분의 연구에서는 직업 소속(occupational membership)이 곧 만족의 개념을 내포하는 것이며, 흥미 연구에서 직업 소속은 가장 많이 쓰이는 종속변수임을 가정하고 있다(Bartling and Hood, 1981; Butler, Crinnion and martin, 1972; Worthington and Dolliver, 1987). Barge와 Hough(1988)는 흥미와 만족 간의 관계를 살펴 본 18개 연구를 분석한 결

과, 흥미와 직무 만족 간에는 평균 .31의 상관관계가 있음을 발견하였다.

또한 청소년기에 측정된 흥미는 성인이 되어 선택한 직업을 신뢰롭게 예측할 수 있다. Strong(1935; 1943)은 5~10년 전에 얻은 흥미검사(SVIB) 점수로 직업선택을 예측하는 장기 추적연구를 실시한 결과, 매우 만족할 만한 적중률(최대 78%)을 얻었다. 이 결과는 다양한 표집 및 연구 방법을 사용한 다른 연구자들에 의해서도 반복되어 나타났다(Bartling and Hood, 1981; Hansen, 1986; Hansen and Swanson, 1983; Worthington and Dolliver, 1977). 이는 측정된 흥미가 직업 선택 준거의 타당한 예측치임을 증명하는 것으로 볼 수 있다.

위에서 살펴본 바와 같이, 흥미검사의 역사는 척도의 유용성을 증명하는데 집중되었으며, 흥미의 '개념적 정의'보다는 '조작적 정의'에 초점을 두고 진행되었다. 흥미의 실용적 유용성을 검증하려는 이 같은 노력은 초기 흥미연구의 목적에 대한 많은 연구자들의 의구심에서 비롯되었을 수 있다. 초기 흥미검사는 심리학자들에게 다소 미심쩍은 모험으로 받아들여졌다. Strong은 심리학자들을 포함한 다양한 분야의 사람들은 흥미 연구를 '과학적인 가치가 없는', '어리석고 유익하지 않은', '시간낭비인', '쓸모 없는' 것으로 여겼다고 하였다. 어쩌면 이와 같은 비판 때문에 흥미검사는 처음부터 실용주의적 특성을 추구하게 되었으며, 직업 만족, 근무 연한, 직업 선택 등과 같은 의미 있는 결과를 예측하는 능력을 강조하게 되었을 수 있다. 이에 비해, '흥미란 무엇인가'에 관한 이론적 연구는 깊이 있게 다루어지지 못하였다. Strong 또한 오직 검사문항에 대한 반응으로 흥미를 정의하는데 만족했을 뿐이다.

이와 같이, 초기의 흥미 연구들은 '예측'이라는 실용적인 면에만 관심을 가졌기 때문에 직업 흥미이론에 대해서는 주의를 기울이지 못하였다. 이와 대조적으로, Roe(1956)와 Super(1990) 등은 이론적인 일관성은 갖추었

으나 경험적인 자료를 의미 있게 통합하는데 실패하였다(Brown, et. al., 1984). 결과적으로 경험적인 요인 분석가와 직업 흥미 이론가들은 서로 개별적으로 흥미를 연구함으로써 이론은 측정하기 어렵고, 경험적 자료는 해석하기 어렵게 되고 말았다(Roe, 1956).

결국, 흥미에 대한 보다 폭넓은 이해는 경험적인 자료와 함께 이를 뒷받침하는 이론적 연구를 통해 이루어졌다 (Holland, 1966, 1973; Roe, 1956). 특히 Holland의 RIASEC(Realistic · Investigative · Artistic · Social · Enterprising · Conventional) 모델(Holland, 1973)은 개인과 환경 간의 상응성(congruence) 개념으로 개인발달, 성격 및 직업 행동에 대한 폭넓은 이해와 함께, 흥미의 통합을 위한 기초를 제공하였다. Roe의 이론과 Guilford 등(1954)이 제안한 요인분석방법을 기초로 하여, Holland(1973)는 개인과 직업을 조직화하는 6개의 분류체계를 갖추고 이를 6개 직업성격 유형(1985)이라고 명명하였다. 오늘날 많은 흥미척도가 개발되었지만, Holland의 척도는 국내·외에서 가장 널리 받아들여지고 있다(Hogan and Blake, 1990).

## 2) Holland의 흥미이론

대부분의 직업흥미 이론들과는 달리 Holland(1966, 1973)의 이론은 직업 선택에 있어서 성격의 역할을 강조한다. 즉 성격과 직업 선택 사이에는 깊은 관계가 있으며, 사람들은 자신과 비슷한 성격의 직업에 끌린다는 것이다. 비슷한 성격을 가진 사람들은 여러 상황에 유사한 방식으로 대응하며, 특정 직업이나 집단 내에서 각각의 특징적인 환경을 창조한다. 따라서 Holland(1980)는 특정 직업에서 개인이 느끼는 만족감, 안정감 및 성취가 개인의 성격과 개인이 일하는 환경 간의 일치 여부에 달려 있다고 보았다.

Holland는 자신의 이론을 설명하기 위해 6가지 기본 흥미유형을 규명하

고 실재형(Realistic), 탐구형(investigative), 예술형(aristic), 사회형(social), 진취형(enterprising), 그리고 관습형(conventional)이라고 명명하였다. 각각의 유형은 서로 유사한 특성을 공유한 집합체로서, 어떠한 사람도 단지 하나의 유형에 국한되어 있지 않다. 개인에 따라 높은 것에서부터 낮은 것까지 여섯 유형이 위계적으로 복합되어 있으며, 이 위계는 곧 한 개인의 성격 패턴을 나타낸다.

직업 환경 역시 흥미유형과 같은 식으로 설명될 수 있다. 즉 직업 환경도 6개 유형을 사용한 흥미 패턴을 가지고 있다. Holland는 직업에 대한 만족이 자신의 진정한 성격 패턴과 일치하는 직업 환경을 찾는데 달려있다고 하였다.

### 3) 직업 흥미유형

위에서 살펴보았듯이, Holland 이론에 의하면 사람들의 직업흥미는 6개 유형으로 분류될 수 있다. 즉 실재형, 탐구형, 예술형, 사회형, 진취형 및 관습형의 6개 유형과 실재형-탐구형, 예술형-사회형, 사회형-진취형-예술형과 같은 이들의 조합으로 분류된다. 6개 유형 각각에 대해 살펴보면 다음과 같다.

실재형(realistic)의 사람은 자신의 손이나 도구를 사용하여 일하는 것을 좋아하고, 물건을 수선하거나 만드는 일을 선호한다. 그들 자신은 스스로를 실제적이고, 신체적으로 강하며, 소박하고 안정되어 있으며, 기계적으로나 신체적으로 잘 숙련되어 있다고 생각한다. 때때로 실재형 사람들은 자신이나 자신의 감정에 대해서 다른 사람들에게 말로 표현하기 어렵하다.

탐구형(investigative)의 사람들은 수학, 물리학, 생물학, 사회과학 등의 분야에 대해 연구하는 것을 좋아한다. 그리고 추상적인 문제들을 푸는 것을 좋아하며 분석적인 생각을 선호한다. 탐구형의 사람들은 종종 자신을

지적이고 창조적이며 학구적이고 비판적이며 수학이나 과학에 재능이 있다고 인식한다. 그들은 독립적으로 일하기를 좋아하지만 종종 연구팀과 함께 일하기도 한다.

예술형(artistic)의 사람들은 자신을 표현할 수 있는 기회를 좋아하고 작가나 음악가, 연극인 등과 같이 예술적인 창조성을 갖고 있다. 이 유형의 사람들은 종종 고도로 구조화된 상황을 피하려고 한다. 그들은 스스로를 표현적이고 직관적이며 상상력이 풍부하고 창조적이고 예술적인 재능이 있으며 심미적 성향을 갖고 있다고 생각한다.

사회형(social)의 사람들은 다른 사람들과 협력해서 일하는 것을 좋아하며, 다른 사람들의 복지에 많은 관심을 가지고 있고, 교육하는 것을 좋아한다. 그들은 다른 사람들과 관계를 형성하는 것을 좋아하며 그룹을 형성한다. 사회형의 사람들은 자신들을 협동적이며 친절하고 휴머니스트이며 사교성 있고 재치 있으며 다른 사람들을 잘 이해한다고 설명한다.

진취형(enterprising)의 사람들은 개인이나 조직의 목적을 위해 다른 사람들을 지도, 통제 및 설득하는 곳에서 활동하는 것을 좋아한다. 이들은 권력을 사용하는 것을 좋아하고 지위에 관심이 많으며, 일을 성취하는 것을 원한다. 그들은 정력적이고 야망이 있고 열정적이며 자기유능감과 모험심이 강하고 상황을 잘 통제할 수 있으며, 연설을 잘하고 리더십이 있다.

관습형(conventional)의 사람들은 구조화된 직업과 구조화된 활동을 즐긴다. 다시 말해 그들은 그들에게 기대되는 것이 무엇인지, 그들이 하도록 정해진 일이 무엇인지 정확히 알기를 원한다. 그들은 모든 것이 자기 자리에 정확히 있는 것을 좋아한다. 그들은 스스로를 자기 통제적이고 고정적이고 의존적이며 잘 정돈되어 있고 체계적이며 인내심 있고 효율적이고 정확하고 수적인 과제에 숙련되어 있다고 설명한다(Holland, 1985a,

1985b).

#### 4) 성격의 5요인과 Holland의 흥미유형간의 관계

지난 몇 년간 성격의 주요 구성개념을 조직화하는 ‘적절한’ 분류체계의 눈부신 발전이 있었다. 특성 언어에 대한 요인분석으로 추출된 3~7개 성격차원에 대해 동의가 이루어지고 있으며, 형용사를 기초로 한 대인평가, 자기보고식 및 표준화된 검사에서도 같은 수의 성격 요인들이 반복되어 나타났다(John, 1990; McCrae and Costas, 1985). 그 중에서도 영향력 있는 성격분류체계인 성격의 5요인 이론(Five-Factor Model)에 의하면, 이 차원들은 “성격의 주요 특성을 광범위한 수준에서 묘사하는데 필요”한 것이었다(McCrae and Costa, 1986). 5요인(Big-Five)-외향성, 호감성, 성실성, 정서적 안정성 및 경험에 대한 개방성-으로 불리는 이 성격모델은 기존의 성격과 흥미영역 간의 관계(예를 들어, Gottfredson 등, 1993)를 요약 및 조직화하고, Holland의 유형을 나타내려는 척도들의 타당성을 측정하는(예를 들어, Blake and Sackett, 1993) 하나의 틀을 제공한다. 연구 결과, 한 요인(정서적 안정성)을 제외한 성격의 4개 요인(외향성, 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성)은 흥미와 일관적이고 유의하게 관련되었다. Hogan과 Blake(1996)는 성격의 5요인 모델과 비슷한 차원을 측정하는 여러 가지 성격 척도와 Holland의 직업흥미와의 상관연구를 하였는데, 그들이 제시한 표에 따르면, 성격의 외향성은 흥미의 사회형 및 진취형과, 호감성은 사회형, 진취형 및 실재형과, 성실성은 관습형과 마지막으로 경험에 대한 개방성은 예술형 및 진취형과 관계있음을 알 수 있었다.

한편 Gottfredson, Jones 및 Holland(1993)의 연구는 근본적인 성격-흥미 간 관계에 대해 보다 긍정적인 지지를 해주는 결과를 보였다. 연구자들은 725명의 미국 해군 훈련생도들을 대상으로, 성격특성은 FFM(Five Factor Model; 예를 들어, NEO Personality inventory; NEO-PI 및

California Psychological Inventory; CPI 등)으로 측정하였으며, 흥미는 Holland의 Vocational Preference Inventory(VPI) 검사를 사용하여 측정하였다. 위의 연구를 통해, Gottfredson 등은 성격의 외향성은 사회형과 진취형의 흥미유형과 경험에 대한 개방성은 탐구형 및 예술형과, 마지막으로 성실성은 관습형과 관련된다고 결론지었다.

Fruyt와 Mervielde(1997)은 다양한 전공의 벨기에 대학생 934명을 대상으로 성격 5요인과 흥미유형 간의 관계를 살펴보았다. 5요인은 NEO-PI-R의 네덜란드 판을 사용하였고, RIASEC 유형은 SDS를 사용하였다. 두 모델 간의 관계는 요인분석과 상관관계를 통하여 분석하였다. 연구 결과, 5요인의 외향성은 RIASEC의 사회형 및 진취형과 경험에 대한 개방성은 예술형과 높은 상관을 보였으며, 경험에 대한 개방성은 관습형과 부적 상관관계를 가졌다. Gottfredson, Jones 와 Holland(1991), Tokar 와 Swanson(1995)는 성격과 흥미와의 관련성을 연구하였다. 이들은 이론의 포괄성을 확인하기 보다는 관련성을 살펴봄으로써, 진로상담과 같은 현실적인 장면에서 보다 풍부하고 경제적인 정보를 제공하려고 하였다.

이상에서 볼 때 성격 5요인과 직업적 흥미는 서로 관계가 있음을 알 수 있다. 본 연구에서는 우리나라 대학생들을 대상으로, 성격 5요인이 직업적 흥미에 영향을 미치는지를 알아보려고 한다.

### 3. 사회인지적 진로이론

여러 가지 진로이론 중 사회인지적 진로이론은 개인의 심리적 요소와 사회적·환경적 변인 등이 어떻게 진로결정이나 선택행동과 관련되어 있으며, 어떠한 경로로 영향을 미치는지를 설명하고자 시도하고 있다. 즉 사회인지이론에서는 지금까지의 진로발달이론에서 지금까지 설명하고 있지 못하는 주변의 상황적 요인이 개인의 인지적 요소나 신념에 어떠한 영향을

미치고 있으며, 이들 개인의 인지적 요소나 신념이 어떻게 진로결정과 어떠한 관련이 있는지를 파악할 수 있도록 이론적 틀을 제공하고 있다고 하겠다.

### 1) 사회인지적 진로이론의 개념

기존의 진로상담 이론 가운데 상담의 연구와 실제에 영향을 미친 이론으로는 일반적으로 Super의 발달적 접근, Holland의 직업적 흥미 이론, 그리고 Krumboltz의 사회학습접근 등 세 이론을 들 수 있겠다(Hackett and Lent, 1992; Osipow, 1990).

Super의 발달적 접근은 상담의 연구와 실제에 큰 영향을 미쳤다. Super는 진로선택이 일시적 사건이 아니라 전 생애에 걸친 과정이라고 주장한다(Super,1957). 그는 “생애 진로 무지개”(life career rainbow)모델을 통해 사람은 전 생애에 걸쳐 수많은 역할을 감당하며 이러한 역할들이 그 사람의 진로를 형성하는데 어떤 기능을 하는지를 기술했다.

Holland의 이론은 진로상담 영역에서 가장 널리 사용되어온 이론이라고 볼 수 있을 것이다(Hackett and Lent, 1992). 그의 많은 이론과 가정들은 많은 경험적 연구에 의해서 유용성이 입증되어 왔다.

끝으로 Krumboltz 등(Krumboltz, 1979; Krumboltz, Mitchell and Jones, 1976; Mitchell and Krumboltz, 1990)의 이론은 Bandura의 사회학습이론에 기초한 진로의사결정에 관한 사회학습이론이다. 이 이론은 학습경험이 환경과의 상호작용을 통해 성격과 기능을 발달시켜 진로 결정에 이르게 한다고 보고 있다.

Lent, Brown and Hackett(1994)에 의해 제시된 사회인지적 진로이론(Social Cognitive Career Theory: SCCT)은 Bandura(1986)의 사회인지이론을 진로발달 이론에 도입하여 그들의 이론을 발달시켰다. 전통적인 사회학습이론(Bandura, 1976)이 학습과 조건화를 강조한데 비해 사회인지이

론(Bandura가 자신의 사회학습이론을 1986년에 사회인지이론으로 수정함)은 인간의 기능을 설명하는데 인지적, 자기 조절적 사고를 강조하고 있다(유순화, 2001). 따라서 사회인지적 진로이론도 기존의 사회학습이론에 기초한 Krumboltz의 이론처럼 진로발달에 미치는 학습경험의 영향을 인정하지만, 학습경험 자체가 미래의 진로행동을 결정한다고 보지는 않는다는 것이다. 사회인지적 진로 이론은 자기효능감이나 결과에 대한 기대와 같은 인지적 요소들이, 미래의 진로행동에 미치는 영향을 중재할 수 있다고 보는 것이다.

이 이론에 의하면 사람은 전 생애에 걸쳐 직접적으로나 간접적으로 진로와 관련된 수많은 활동들을 경험하게 된다. 반복적인 관찰, 연습, 모방과 피드백을 거치면서 사람은 특정한 영역을 계속 추구하도록 선택적으로 강화를 받게 되고, 점차적으로 그 분야에 대한 기능을 발달시키면서 자기효능감과 결과에 대한 기대를 형성하게 된다는 것이다.

Lent 등(1994)의 사회인지적 진로이론에서는 이러한 자기효능감과 학습경험, 결과에 대한 기대는 진로와 관련된 흥미의 발달에 영향을 미친다고 보았다. 사람은 자신이 잘 할 수 있고 직·간접적으로 경험을 하였으며, 좋은 결과를 예측할 수 있는 활동에 대해 흥미를 발달시킨다는 것이다. 예를 들어 아동기와 청소년기 동안 수학·과학 진로와 관련된 활동에 노출되어 긍정적인 자기효능감과 결과에 대한 기대를 형성한 사람은 수학·과학과 관련된 진로흥미를 발달시킬 것이다. 그러나 과거의 경험을 통해 수학·과학과 관련된 활동에서 부정적인 자기효능감을 형성했고 결과에 대한 기대 면에서도 부정적이라면 수학·과학과 관련된 직업에 흥미를 발달시키기는 어려울 것이다. 즉 인간은 자신이 긍정적인 자기효능감을 가지고 있고 바라는 결과를 기대할 수 있는 분야에 대해 흥미를 발달시키는 것이다.

Hackett and Betz(1981)는 진로 발달과정을 설명하는데 자기효능감의 중요성을 강조한 연구자들이다. 중학생을 대상으로 한 이들의 연구 결과 남성 중심 직업에서는 남학생들이 높은 직업적 자기효능감을 나타내고 있고, 여성 중심 직업에서는 여학생들이 높은 직업적 자기효능감을 나타내고 있는 것으로 나타났다. 이들의 이론은 진로발달 단계에서 자기효능감의 중요성을 밝히고자 하는 여러 연구들을 촉발시키는 계기가 되었다(이은경, 2001). 따라서 사회인지적 진로이론은 Bandura(1986)의 일반적 사회인지 이론(general social cognitive theory)을 기초하여 Krumboltz(1994)의 사회학습이론 및 Hackett and Betz(1981)의 자기효능감 모형을 접목시켰다고 하겠다.

사회인지적 진로이론은 진로발달과정을 설명하는데 있어 개인적·환경적 요인들의 영향을 강조한다. 개인적·환경적 요인(예를 들어, 성격, 성별, 인종, 사회적 지지 정도)과 인지적·행동적 요인들(예를 들어, 자기효능감, 학습경험, 결과기대, 직업적 흥미 등)은 상호 보완적으로 진로발달에 영향을 미친다는 것이다. 기존의 진로발달 이론들에서 소개한 다양한 개념을 재구성하여 진로발달의 내용 차원뿐만 아니라 과정 차원까지도 통합한 포괄적인 체계를 제시하고 있다. 사회인지적 진로이론은 다른 진로발달 이론에서 소개되고 있는 구인들의 형성 과정을 규명하기 위해 경험적 학습과정에 관심을 둔다. 즉, Holland 이론의 각 유형들이 어떤 경로를 거쳐 발달되며, Krumboltz 이론에서 학습경험이 어떻게 흥미에 영향을 미치는지, Super의 이론에 있어서 어떤 요인들이 상이한 역할 특징에 영향을 미치는지 등을 설명하고자 하였다.

기존의 진로 선택 및 발달 이론에서는 직업적 성과를 개인과 환경과의 상호작용의 결과라고 보았다(Osipow, 1990). 이러한 접근들은 개인적 요인과 환경적 요인을 어떤 고정된 특성(traits)이나 유형(types)의 범주로

규정하여 항상적인 특질로 간주한다. 그러나 사회인지적 이론은 진로발달과 관련된 개인과 환경 간의 상호작용을 구체적인 상황 안에서 이해하려고 하는 보다 역동적인 관점을 취한다. 개인-행동-환경 간의 상호작용을 강조하는 사회인지적 이론은 Bandura(1986)의 삼원상호작용 모형(triadic reciprocal model)을 수용하고 있다. 삼원상호작용 모형은 행동을 설명하는 데 있어서 (a) 개인적 특성(인지적, 정서적, 신체적 특성), (b) 환경적 요인, 및 (c) 외현적 행동의 세 요소가 서로 영향을 미치는 가운데 상호작용이 일어난다고 본다. 개인은 자신의 외현적 행동을 통해 상황에 영향을 미치고, 그 상황은 다시 개인의 사고, 정서 및 행동에 영향을 미친다고 보았다. 이러한 상호작용 측면에서 보면, 개인은 결국 환경의 산물(products)인 동시에 환경의 생산자(producers)가 된다고 볼 수 있는데, 이것은 개인의 능동적 역할을 의미하는 자기조정(self-regulation) 능력을 강조하는 것으로서 사회인지적 이론의 기본 가정과 일치되는 부분이다.

이러한 삼원상호작용 모형에 근거하여, 사회인지적 진로이론은 진로발달에 영향을 미치는 개인적 요인을 구성하는 세 가지 하위 변인으로 자기효능감(self-efficacy), 결과기대(outcome expectations), 그리고 개인적 목표(personal goal)를 제시하였다(Lent et. al., 1996). 첫째, 자기효능감은 진로관련 연구 분야에서 최근에 주목을 받고 있는 구인중의 하나이다. 사회인지적 이론에서는 자기효능감을 구체적인 수행영역에 관련된 역동적인 자기신념으로 간주하고 있다. 외적인 강화에 의해서만 진로탐색행동이 형성된다고 하는 사회학습이론과 달리, 진로탐색 과정을 보다 내적인 동기과정으로 간주하고 있다(Blustein, 1989; Ellis and Taylor, 1983; Grotevant, 1987). 이러한 진로탐색의 개념화는 사회인지적 이론에서 제시하는 흥미형성의 개념화와 유사하다. 사회인지적 이론에 의하면, 개인은 다양한 활동에 직접적으로 혹은 간접적으로 참여하고 강화 받은 과거 경

힘에 비추어 자기효능감을 형성하게 되고 이러한 자기효능감은 개인이 미래에도 성공적인 결과를 획득할 것으로 기대되는 활동에 참여하게 동기화 시킴으로써 개인의 흥미형성에 영향을 미친다고 하였다.

둘째, 결과기대는 특정 행동을 수행했을 때 나타날 것으로 기대되는 결과에 대한 개인적 믿음을 의미한다. 즉, 수반적인 강화에 대한 믿음, 자존감 향상, 수행활동 과정에 몰입하는 것 등과 같은 반응 결과들에 대한 믿음은 개인의 행동에 영향을 미치는 동기기제로 작용한다.

셋째, 개인적 목표는 특정 활동에 참가하거나 혹은 특정 결과를 만들어 내겠다고 결정하는 것을 의미한다. 개인은 목표를 설정함으로써 자신의 행동을 조직하고 유지하게 된다. 사회인지적 진로이론에 의하면, 목표는 자기효능감 발달에 영향을 미치며, 자기효능감과 결과기대는 또 다시 목표 설정에 영향을 미친다고 한다.

사회인지적 진로이론에서 개인적 목표는 행동을 동기화시키고, 조직화하고, 지도하고, 그리고 유지시킨다는 관점을 채택한다. Lent 등 (1994)에 의해 특정한 행동이나 일련의 행동을 하도록 하는 의도로 정의되는 목표는 진로 발달에서 개인에 의해 영향을 받는 개인적 힘(personal agency)의 표시를 나타낸다. 사회인지적 진로이론은 자기효능감, 결과기대, 직업 흥미가 진로목표나 진로행동에 영향을 미친다고 주장한다. 선택 행동에 대한 목표의 직접적인 영향의 중요성은 목표가 얼마나 분명하고, 구체적이며, 그리고 성취할 수 있다고 지각하였는지와 같은 수많은 요인들에 의해 영향을 받는다고 가정한다. 학습경험의 결과에 따라 그리고 자기효능감과 결과기대에 대한 학습경험의 효과에 따라 목표는 수정되어질 수 있다.

Lent 등(1994)의 사회인지적 진로이론에서는 Bandura(1986)의 사회 인지적 이론을 근거로 세 가지 핵심적인 인지적 평가 기제-자기효능감, 결

과기대, 그리고 학습경험-가 진로와 관련된 결과 변인에 영향을 준다고 가정한다.

사회인지적 진로이론에서 인지적 변인으로 규정한 것 중 많은 경험적 연구가 진행된 자기효능감과 자기효능감의 형성과 관련이 있는 학습경험과 결과기대를 중심으로 다음과 같이 살펴볼 수 있다.

### **(1) 자기효능감**

자기효능감은 원하는 수행을 하는 데 필요한 행동을 할 수 있는 능력에 대한 개인의 판단을 말한다. 사회인지적 진로이론에서 자기효능감은 직업 흥미, 진로 관련 목표, 선택 행동, 그리고 수행 성취에 직접적인 영향을 준다고 가정한다. 즉 사회인지적 진로이론에서 흥미는 개발되고, 목표는 형성되며, 행동은 개인이 스스로를 효과적이라고 인식하는 활동을 시도하도록 한다고 주장한다. 사회인지적 진로이론에서 자기효능감의 발달은 특정한 진로와 관련된 영역에 대한 자기효능감이 수행 성취에 따른 학습 경험의 결과에 따라 강화될 수도 약화될 수도 있는, 역동적, 유동적 과정으로 개념화된다(Bandura, 1986).

### **(2) 학습 경험**

사회인지적 진로이론은 진로 발달 과정에서 다양한 학습 경험, 개인적 특성, 그리고 맥락적 요인들에 의한 영향을 반영한다. 사회인지적 진로이론은 자기효능감과 결과기대가 관련된 학습 경험에 의해 형성되고 수정된다는 Bandura(1986)의 주장을 따른다. 특정한 활동에서 유능하게 원하는 결과를 자신의 수행으로부터 얻을 수 있다는 개인의 신념이 성공적인 학습 경험(예를 들어, 진로 관련 활동에서 성공적인 수행 성취)을 통해 향상된다고 볼 수 있다. 비슷하게 부정적인 학습 경험은 자기효능감과 결과기대에 반대로 영향을 준다.

Lent (1994)등의 모델에 따르면 수행 성취와 대리 학습, 언어적 설득,

정서적 각성으로 조직화되는 학습 경험은 자기효능감의 원천으로 기능한다. 또한 결과기대도 대리적 수행 결과들에 의해 직접적으로 영향을 받는 것으로 가정된다. Bandura(1986)의 이론과 일치하게 Lent(1994)등은 성공적인 학습경험이 대리 학습이나 언어적 설득, 정서적 각성보다 자기효능감을 보다 많이 설명하고 있다고 가정하였다. 말하자면 성공적인 수행 결과는 주어진 활동에 대해 지각된 자기효능감을 강하게 한다고 가정하였다.

### (3) 결과기대

결과기대는 자기효능감을 형성하는 것과 비슷한 정보의 원천에 의해 영향을 받는다. 특정한 활동에 대한 개인의 결과기대는 첫째, 이전의 행동과 연합된 결과의 회상(예를 들면, 성공 혹은 실패), 둘째, 타인이 시도한 어떤 활동의 결과에 대한 관찰, 셋째, 강화 사건으로 인한 제 삼자에 대한 주의 집중에 의해 영향을 받는다. 게다가 어떤 활동에서 스스로 유능하다고 지각한 개인은 그 활동에서 바람직한 결과를 기대하기 쉽기 때문에 결과기대는 자기효능감의 지각에 의해서도 영향을 받는다. 사회인지적 진로 이론에서 특정한 욕구(예를 들어, 창의성, 지위)는 특정한 활동을 하는 것에 의해 만족될 것이라고 기대하게 되기 때문에 진로와 관련된 가치는 결과기대의 주제에 통합된다(Bandura, 1986). Lent 등(1994)은 직업 흥미, 선택 목표, 그리고 선택 행동이 기대되는 결과에 의해 직접적으로 영향을 받는다고 가정하였다.

사회인지이론과 사회인지적 진로이론 모두가 개인의 목표는 행동을 동기화시키고, 조직화하고, 지도하고, 그리고 유지시킨다는 관점을 채택한다. 특정한 행동이나 일련의 행동을 하도록 하는 의도(Lent 등 1994)로 정의되는 선택 목표는 진로 발달에서 개인에 의해 영향을 받는 개인적 힘(personal agency)의 표시를 나타낸다. 사회인지적 진로이론은 목표가 자

기효능감, 결과기대, 직업 흥미에 의해 직접적으로 영향을 받는다고 주장한다. 그리고 선택 행동에 대한 목표의 직접적인 영향의 중요성은 목표가 얼마나 분명하고, 구체적이며, 그리고 성취할 수 있다고 지각되었는지 등과 같은 수많은 요인들에 의해 영향을 받는다고 가정한다.

## 2) 사회인지적 진로이론에 관한 선행 연구

사회인지적 진로이론에서 제기된 이론들을 검증한 선행 연구를 살펴보면 다음과 같다.

Fouad와 Smith(1996)는 중학생을 대상으로 다양한 수학과 과학 관련 발달변인(자기효능감, 결과기대, 직업적 흥미, 수학-과학 수업을 수강하려는 의지, 수학-과학 관련한 직업에 종사하려는 의지(선택 목표))들 간의 관계를 검증함으로 사회인지적 진로이론을 검증하고자 하였다. 자기효능감, 결과기대, 의지, 흥미를 평가하기 위해 사용된 도구는 Fouad에 의해 처음으로 개발되었다. 수학 및 과학 자기효능감은 수학과 과학관련 작업(예를 들어 “내가 사고 싶은 옷의 세금 계산”)을 완수할 수 있다는 학생들의 자신감 수준으로 평가하였다. 결과기대는 수학 및 과학 관련 활동들에 대한 지각된 결과를 검사하기 위해서 7개의 항목으로 평가했다(예를 들어, “수학에서 내가 좋은 점수를 얻는다면 부모님이 기뻐할 것이다”). 수학과 과학 활동 그리고 목표를 선택하는 의지를 조사하는 6개의 항목이 수학과 과학 의지를 평가하기 위해 사용되었다(예를 들어 “나는 고등학교에서 과학 과목을 수강할 계획이 있다). 수학과 과학 활동에서의 흥미는 Holland(1985)의 탐구형 주제에 근거하여 개발된 20가지 항목으로 평가되었다.

이들 연구자들은 구조방정식모델을 통해 결과기대, 흥미에 대한 성과연령(개인적 특성)의 유의미한 효과를 발견하였다. 가장 주목할 만한 것은 남학생의 경우 수학과 과학에 적은 흥미를 갖고 있었지만 이 분야에서 높

은 결과기대를 갖고 있었다. 또한 자기효능감과 결과기대 간에 그리고 결과기대와 의지간의 선행 연구 결과(Lent 등, 1993)를 지지하는 강한 긍정적인 경로가 발견되었다. 자기효능감은 흥미와 직접적이고 긍정적인 관계가 그리고 간접적이고 긍정적인(결과기대에 따라) 관계가 있음이 발견되었다.

이러한 연구의 결과는 Lent 등(1994)의 사회인지적 진로이론을 대체적으로 지지한다. 그러나 Fouad와 Smith(1996)는 “앞으로 연구는 자기효능감, 결과기대, 의지의 영향을 보다 완전하게 밝히기 위해서 더 넓은 범위의 개인적 특성을 포함해야 한다”고 제안하였다. Fouad와 Smith는 사회인지적 진로이론에 관한 앞으로의 연구는 사회인지적 변인과 진로관련 구성요인(예를 들어 흥미)들과 부가적인 개인적 특성(예를 들어, 성격) 간의 관계를 검증해야 할 필요성이 있다고 제안하였다.

Lapan 등(1996)은 진로 관련 변인을 연구하기 위하여 대학 전공은 결정하였으나 대학 입학 전인 학생들을 대상으로 대학 3년을 마칠 때까지 추적하는 종단연구를 하였다. 이들의 연구 결과 Lent 등에 의해 가정된 많은 관계들이 경로분석에 의해 지지되었다. 첫째 수학과 탐구형에 관련된 활동 모두에 대한 자기효능감은 수학흥미와는 유의미한 상관이 있었다. 두 번째 수학 자기효능감은 성, 수학 능력과 수학 흥미와의 관계를 매개하였다. 세 번째 탐구형 활동과 수학 관련된 흥미에 대한 자기효능감은 수학/과학 관련 대학 전공을 예측하였다. 마지막으로 예술에 더 많은 흥미가 있다고 보고한 학생이 덜 과학 지향적인 전공을 전공할 것을 예측하면서, 1학년 때 수학/과학 관련한 전공을 선택할 고유한 변량을 예측하였다. 경로 모델은 수학 관련 흥미(48%)와 수학/과학 관련 전공(48%)에서 상당한 양의 변량을 설명하였다.

사회인지적 진로이론의 검증에서 인구 통계학적 변인들을 제외하면 학

습 경험, 자기효능감, 결과기대, 직업 흥미에 대한 성격과 관련된 개인변인의 영향을 검증하는 연구는 매우 미약한 실정이다.

Hampton(1998)은 Lent 등(1994)의 수학 관련된 자기효능감 정보의 원천과 학습 장애를 갖고 있는 학생들의 학업적 자기효능감 원천과 두 개의 다른 개인적 특성-자존감과 통제 소재-과의 관계를 검증하였다. 학습장애를 갖고 있는 학생들과, 그렇지 않은 학생을 대상으로 단순상관관계를 낸 결과 높은 자기효능감과 내적 통제 소재는 학업적 자기효능감과 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다. Hampton은 내부 통제 소재가 Lent 등의 검사에서 학습경험과 상관이 있고, 자존감 역시 정적인 상관이 있었다고 보고하였다.

### 3. 사회인지적 진로이론에 대한 문제 제기

최근 사회인지적 진로이론에 대한 관심이 매우 높으나, 지금까지의 연구를 통해 사회인지적 진로이론의 제한점으로 다음 세 가지를 들 수 있다. 첫째 사회인지적 진로이론에서 개인적 특성의 역할을 검증하는 데에 성격 측정을 하지 않았다는 것이다. Lent 등(1994)은 개인적 특성(예를 들어, 성격, 성, 기질)이 직업흥미와 학습경험, 자기효능감, 결과기대를 거쳐 간접적으로 관계가 있고, 유전적 특성의 효과를 거쳐 직접적으로 관계가 있다고 가정한다. 그러나 사회인지적 진로이론의 구조에서 개인적 특성의 관계를 검증하기 위해 기질이나 성격을 검증한 연구는 거의 없다. 하지만 전통적인 진로 관련 연구에서 성격이 학습경험(예를 들어, Hampton, 1998), 자기효능감(예를 들어, Bernard 등., 1996; Heppner 등., 1998), 결과기대(McCormick, 1997), 직업적 흥미(예를 들어, De Fruyt and Merielde, 1997; Tokar and Fisher, 1998; Tokar and Swanson, 1995)와 유의미한 관계가 있다고 제시하였다.

그러므로 앞으로의 사회인지적 진로이론 연구는 첫째 성격과 학습 경

험, 자기효능감, 결과기대가 어떠한 관계가 있는지를 파악하여야 하며, 성격과 직업흥미의 관계와 관련된 개인적 특성이 가지는 직접적인 효과와 사회인지적 변인이 가지는 간접적 효과를 연구해야만 할 것이다. 둘째, 사회인지적 변인에서 개인적 특성의 영향이 학습경험에 의해 매개되고, 학습경험이 자기효능감과 결과기대에 대한 정보를 준다는 Lent 등(1994)의 주장에도 불구하고, 사회인지적 진로이론에서 학습경험의 역할을 검증하는 실증적 연구는 거의 없는 실정이다. 사회인지적 진로이론에서는 성별과 학습경험과의 관계, 학습경험과 수학 관련 자기효능감/결과기대와의 관계를 검증하는 소수의 경험적 연구가 되어졌다.(Gainor and Lent, 1998; Lopez 등, 1997). 이러한 연구 결과들은 사회인지적 진로이론에서 가정된 성과 관련된 개인적 특성과 학습경험과의 관계를 지지하고, 학습경험과 다른 사회인지적 변인간의 관계를 지지한다. 또한 사회인지적 진로이론에서 학습경험의 중요한 역할을 평가해야 한다는 Fouad and Smith(1996)의 주장과 경험적 연구 결과에 따라 앞으로 연구에서는 성격과 학습경험, 자기효능감, 결과 기대와 학습경험과의 관계를 검증해야할 필요성이 제기된다 하겠다.

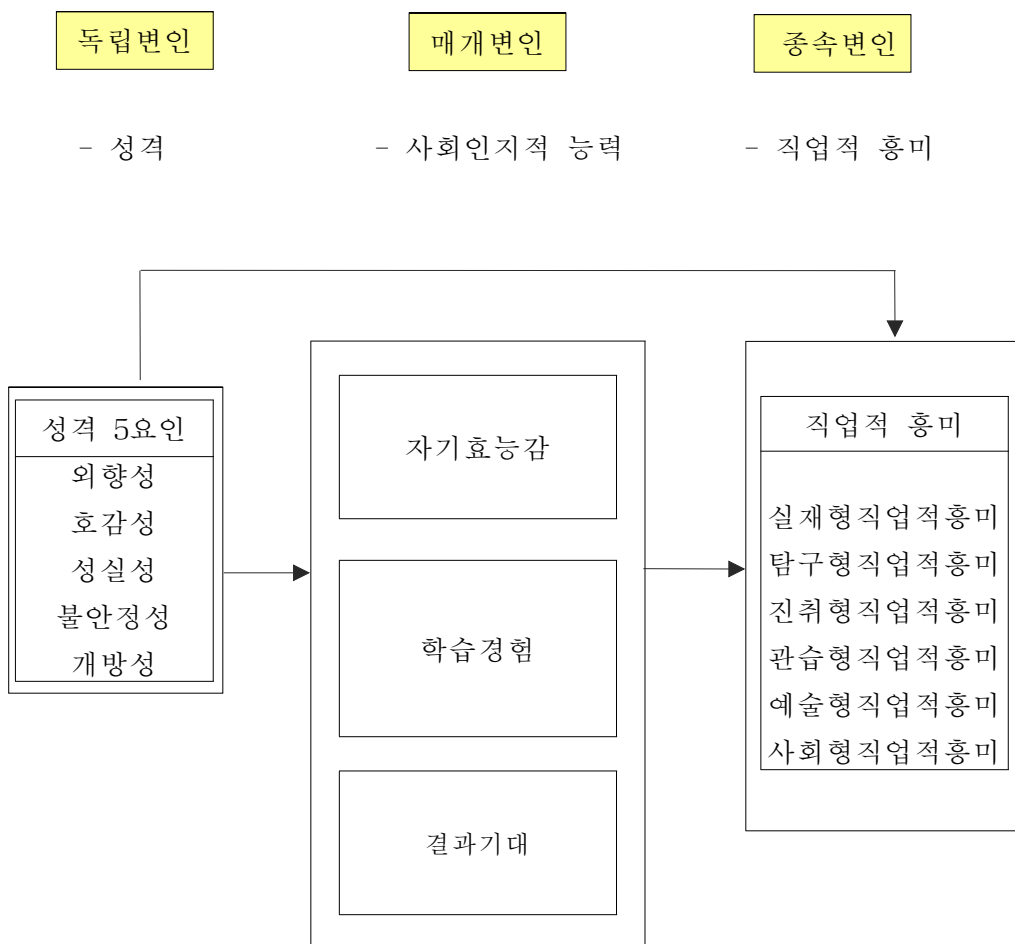
마지막으로 대부분의 사회인지적 진로이론에 대한 경험적인 연구는 수학과 과학관련 활동에 대하여 검증하였다. 그러므로 이러한 경험적 연구 결과는 수학과 과학이 아닌 다른 분야에 흥미가 있는 개인들에게 사회인지적 진로이론을 적용하여 설명하는 것에는 한계가 있다. 이러한 제한점은 “사회인지적 진로이론은 수학과 과학의 영역에서는 적용할 수 있으나 다른 영역으로 일반화하기 어렵다”(Smith and Fouad, 1999)라는 것을 의미하기도 한다. 따라서 사회인지적 진로이론 보다 일반화시키기 위한 방안으로 Holland(1997)의 RIASEC 유형-실재형(Realistic)·탐구형(Investigative)·예술형(Artistic)·사회형(Social)·진취형(Enterprising)·

관습형(Conventional)-을 사용할 필요가 있을 것이다. 즉 Holland의 직업 흥미 모델은 사회, 예술, 과학 등 전반적으로 폭넓은 범위의 진로 관련 영역들을 나누고 있어 개인의 직업흥미 분야를 보다 일반화되어 설명할 수 있는 장점이 있다고 볼 수 있기 때문이다. 따라서 이 연구에서는 Holland의 직업흥미 유형론을 활용하여 Lent 등이 제시한 사회인지적 진로모델의 적용가능성을 모색하고자 한다.

따라서 이 연구의 목적은 위에 언급된 기존의 사회인지적 진로이론 연구의 한계를 극복하고 한국적 상황에서의 진로상담 분야에 사회인지적 진로이론의 적용 가능성을 탐색하고자 하였다. 더불어 사회인지적 변인으로서 자기효능감과 더불어 결과기대 및 학습경험의 영향을 검증함으로써 사회인지적 진로이론의 실증적 연구를 확대 발전시키고자 하였다.

#### 4. 연구모형

연구 가설을 바탕으로 한 본 연구의 모형을 그림으로 나타내면 다음과 같다.



[그림 I-1] 연구 모형

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구 대상

본 연구의 대상은 제주도를 제외한 전국의 4년제 대학교에 재학 중인 남·여 대학생 866명이다. 대학생을 연구 대상으로 선정된 것은 대학생 시기는 Erikson의 심리 사회적 발달단계 중에서 후기 청소년기에 해당하며, 직업을 선택하고 준비하는 시기이다. 따라서 대학생의 진로지도 과정에서 개인이 만족스럽고 생산적인 삶을 누릴 수 있도록 진로에 대한 준비를 하도록 돕는 교육적 노력이 필요하기 때문이다.

<표 Ⅲ-1> 연구대상자의 일반적 특성

구 분	남	여	계	
계열	인문대학	43(11.3)	76(11.6)	119(13.7)
	사회과학대학	59(15.5)	72(14.8)	131(15.1)
	사범대학	76(20.0)	148(30.5)	224(25.9)
	자연·공과대학	137(36.1)	94(19.3)	231(26.7)
	예술대학·기타	65(17.1)	96(19.8)	161(18.6)
학년	1학년	169(44.5)	246(50.6)	415(47.9)
	2학년	85(22.4)	110(22.6)	195(22.5)
	3학년	92(24.2)	94(19.3)	186(21.5)
	4학년	34(8.9)	36(7.4)	70(8.1)
계	380(43.9)	486(56.1)	866(100.0)	

본 연구의 연구대상자의 일반적 특성은 <표 Ⅲ-1>과 같으며, 이들의

성별, 대학계열별 연령별 분포를 보면 본 연구의 표집이 우리나라 대학생을 비교적 잘 대표하고 있다고 하겠다.

## 2. 측정 도구

본 연구에서 사용한 측정도구는 사회인지적 진로 발달 관련 변인들을 측정하는 여러 선행 척도들의 일부분을 수집하여 종합한 일종의 묶음 검사이다. 측정도구의 내용분석, 문항축소와 문항 변별 등을 위하여 본 연구자를 포함하여 심리학 박사학위 소지자 2인, 교육학 박사학위 소지자 2인, 심리학 박사과정자 1인, 심리학 석사학위 소지자 1인이 공동으로 연구에 참여하였다. 본 연구에서 사용된 검사는 성격검사, 직업적 흥미 검사, 직업적 자기효능감 검사, 학습경험 검사, 직업적 결과기대 검사이다. 본 연구의 측정도구에 대한 타당성과 신뢰도를 알아보기 위하여 SPSS를 사용하여 원상관 행렬을 분해하는 주성분분석 (Principal component analysis)으로 요인분석을 실시하였다. 요인의 수효는 성격 5요인을 제외한 직업적 흥미검사, 직업적 자기효능감 검사 학습경험 검사 직업적 결과기대 검사는 Holland의 RIASEC 유형에 따라 6개로 정하였으며 <부록1> 표와 같은 최종 요인구조를 얻기 위해 직각회전인 Varimax방식으로 회전하였다.

### 1) 성격 검사

이 검사는 노동부가 고려 대학교 행동과학연구소(1998)에 의뢰하여 개발한 직업심리검사인 직업선호도 검사의 한 부분인 성격검사를 활용하였다. 본 연구에서는 2004년 5월에 경기도와 서울 소재의 4년제 대학교 3개 대학 남녀 대학생 230명을 대상으로 1차 예비검사를 실시하였다. 예비검사 결과, 연구의 목적에 필요한 다른 설문지와 함께 실시하기에는 문항의 수가 너무 많아 성실하게 응답하지 않았으며 비슷한 문항의 반복으로 인

하여 매우 지루해 하였다. 따라서 문항 축소의 필요성이 제기되었다. 2차의 요인 분석을 거쳐 최종 문항을 선정하였다. 최종문항에 대한 타당성과 신뢰도를 측정하기 위하여 2004년 8월에서 9월에 걸쳐 서울, 경기도, 강원도 소재의 4년제 대학교 5개교를 선정하여 2차 예비검사를 실시하였다. 본 연구에서 사용한 성격검사는 성격 5 요인 즉, 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 경험에 대한 개방성의 5개 하위요인으로 구성되었다. 총 28문항으로 되어 있으며, 각 문항은 5점 척도로 평정되었다. 본 연구에서 신뢰도를 검증한 Cronbach  $\alpha$  계수는 .83이었다.

<표 III-2> 성격검사의 문항구성 및 신뢰도

구 분	문항번호	문항수	신뢰도
외향성	1, 6, 11, 16	4	.86
호감성	2, 7, 12, 17, 21, 22	6	.85
성실성	3, 8, 13, 18, 23, 26, 27, 28	8	.84
정서적 정서적 불안정성	4, 9, 14, 19, 24, 25	6	.81
경험에 대한 개방성	5, 10, 15, 20	4	.78
전 체		28	.83

## 2) 직업적 흥미 검사

이 검사는 노동부가 고려 대학교 행동과학연구소(1998)에 의뢰하여 개발한 직업심리검사인 직업선호도 검사의 한 부분인 직업적 흥미 검사를 활용하였다. 본 검사 역시 1차 예비검사 결과, 연구의 목적에 필요한 다른 설문지와 함께 실시하기에는 문항의 수가 너무 많아 성실하게 응답하지 않았으며 비슷한 문항의 반복으로 인하여 매우 지루해 하였다. 따라서 문항 축소의 필요성이 제기되었다. 문항의 축소는 2차의 요인 분석을 거쳐 최종 문항을 선정하였다. 최종문항에 대한 타당성과 신뢰도를 측정하기 위하여 2004년 8월에서 9월에 걸쳐 서울, 경기도, 강원도 소재의 4년제 대학교 5개교를 선정하여 2차 예비검사를 실시하였다.

<표 III-3> 직업적 흥미 검사의 문항구성 및 신뢰도

구 분	문항번호	문항수	신뢰도
실재형	1, 7, 13, 19	4	.84
탐구형	2, 8, 14, 20	4	.83
예술형	3, 9, 15, 21	4	.81
사회형	4, 10, 16, 22	4	.79
진취형	5, 11, 17, 23	4	.76
관습형	6, 12, 13, 24	4	.75
전 체		24	.80

이 검사는 Holland 적성탐색 검사의 요인인 실재형, 탐구형, 예술형, 사회형, 진취형, 관습형의 6개 하위척도로 구성되었으며, 총 24문항으로 되

어 있다. 각 문항은 자신의 성향과 비슷하다면 그렇다 (①)에 자신의 성향과 같지 않다면(②)에 표기하는 2점 척도로 평정되었다. 본 연구에서의 신뢰도를 검증한 Cronbach  $\alpha$  계수는 .80이었다.

### 3) 직업적 자기효능감 검사

직업적 자기효능감 검사는 기존의 자기효능감 검사들을 참고 하여 Holland의 직업적 흥미의 6가지 유형에 맞게 연구자가 재구성하여 2차에 걸친 요인분석을 통해 제작한 검사이다. 최종문항에 대한 타당성과 신뢰도를 측정하기 위하여 2004년 8월에서 9월에 걸쳐 서울, 경기도, 강원도 소재의 4년제 대학교 5개교를 선정하여 예비검사를 실시하였다. Holland 적성탐색 검사의 요인인 실재형, 탐구형, 예술형, 사회형, 진취형, 관습형의 6개 하위척도로 구성되었으며 총 24문항으로 되어 있다.

<표 III-4> 직업적 자기효능감 검사의 문항구성 및 신뢰도

구 분	문항번호	문항수	신뢰도
실재형자기효능감	1, 7, 13, 19	4	.88
탐구형자기효능감	2, 8, 14, 20	4	.85
진취형자기효능감	3, 9, 15, 21	4	.84
관습형자기효능감	4, 10, 16, 22	4	.82
예술형자기효능감	5, 11, 17, 23	4	.78
사회형자기효능감	6, 12, 13, 24	4	.74
전 체		24	.82

각 문항은 당신은 어떤 활동을 잘 할 수 있습니까?라는 질문에 잘 할 수 있음(①), 중간정도(②), 잘 할 수 없음(③)에 응답하는 3점 척도로 평정되었다. 본 연구에서 신뢰도를 검증한 Cronbach  $\alpha$  계수는 .82이었다.

#### 4) 학습경험 검사

학습경험 검사는 Schuraub(2004)이 만든 학습경험질문지(Learning Experience Questionnaire; LEQ)를 이혜진(2004)이 번안하여 1, 2차 예비 검사를 통하여 내적 일관성에 관한 신뢰도 분석과 요인분석에 의하여 타당도를 검증하여 제작한 검사이다.

<표 III-5> 학습경험 검사의 문항구성 및 신뢰도

구 분	문항번호	문항수	신뢰도
진취형학습경험	1, 2, 3, 4	4	.88
사회형학습경험	5, 6, 7, 8	4	.86
실재형학습경험	9, 10, 11, 12	4	.83
탐구형학습경험	13, 14, 15, 16	4	.78
관습형학습경험	17, 18, 19, 20	4	.74
예술형학습경험	21, 22, 23, 24	4	.71
전 체		24	.80

Holland 적성 탐색 검사의 직업 흥미 유형에 따라 개인의 생활사에 관련하여 중요한 타인을 통한 학습경험을 묻는 질문지로서 실재형, 탐구형, 예술형, 사회형, 진취형, 관습형의 6개 하위척도로 구성되었다. 총 24문항으로 되어 있으며, 각 문항은 6점 척도로 평정되었다. 본 연구에서 신뢰도

를 검증한 Cronbach  $\alpha$  계수는 .80이었다.

### 5) 직업적 결과기대 검사

직업적 결과기대 검사는 Holland의 직업적 흥미의 6가지 유형에 맞게 Gore 와 Leuwerke(2000)의 직업적 결과기대(Occupational Outcome Expectations)를 참고하여 한국적 상황에 맞게 연구자가 제작하여 2차에 걸친 예비검사와 요인분석을 통해 축소한 검사이다. 최종문항에 대한 타

<표 III-6> 직업적 결과기대 검사의 문항구성 및 신뢰도

구 분	문항번호	문항수	신뢰도
관습형결과기대	1, 4, 6, 9	4	.86
진취형결과기대	2, 7, 10, 21	4	.85
예술형결과기대	3, 14, 16, 20	4	.82
탐구형결과기대	5, 11, 13, 19	4	.81
사회형결과기대	8, 18, 22, 24	4	.80
실재형결과기대	12, 15, 17, 23	4	.77
전 체		24	.82

당성과 신뢰도를 측정하기 위하여 2004년 8월에서 9월에 걸쳐 서울, 경기도, 강원도 소재의 4년제 대학교 5개교를 선정하여 2차 예비검사를 실시하였다. Holland 적성탐색 검사의 요인인 실재형, 탐구형, 예술형, 사회형, 진취형, 관습형의 6개 하위척도로 구성되었으며, 총 24문항으로 되어 있다. 각 문항은 당신은 어떤 직업에 호감을 가지고 있습니까? 라는 질문에 하고 싶음

(①), 관심 없음(②), 하고 싶지 않음(③)에 응답하는 3점 척도로 평정되었다. 본 연구에서의 Cronbach  $\alpha$  계수는 .82였다.

### 3. 자료 분석

본 연구의 수집된 자료는 Window용 SPSS 11.5판과 Window용 SAS 8.03 판을 이용하여 분석하였으며, 분석기법은 다음과 같다.

첫째, Window용 SPSS 11.5판을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다.

둘째, Window용 SPSS 11.5판을 이용하여 성격 5요인이 직업적 흥미와 사회인지적 변인에 미치는 영향과 사회인지적 변인이 직업적 흥미에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 방식을 이용하여 다중 회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였다.

셋째, 성격과 직업적 흥미관계에서 사회인지적 변인의 매개적 역할을 알아보기 위해 Window용 SAS 8.03 판을 이용하여 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression)을 실시하였다.

## IV. 연구 결과 및 해석

### 1. 성격이 직업적 흥미에 미치는 영향

가설 1, ‘성격은 직업적 흥미에 영향을 미칠 것이다’를 검증하기 위하여 성격 5요인을 독립변수로 하고, 직업적 흥미를 종속변수로 하여 단계적 방식을 통해 다중 회귀분석을 실시하였다.

<표 IV-1> 성격이 직업적 흥미에 미치는 영향

구 분		직업적 흥미				
		R	R <sup>2</sup>	b	β	t
남	성실성	.360	.130	.093	.360	7.504***
	외향성	.412	.170	.042	.209	4.271***
	정서적 불안정성	.437	.191	.042	.172	3.157**
	경험에 대한 개방성	.452	.205	.035	.121	2.515*
여	성실성	.366	.134	.091	.366	8.648***
	경험에 대한 개방성	.447	.200	.065	.257	6.296***
	호감성	.469	.220	.038	.143	3.521***
	정서적 불안정성	.485	.235	.029	.133	3.130**
전체	성실성	.361	.130	.091	.361	11.374***
	경험에 대한 개방성	.417	.174	.056	.210	6.738***
	호감성	.440	.194	.039	.142	4.603***
	정서적 불안정성	.457	.209	.032	.139	4.138***
	외향성	.466	.218	.021	.106	3.024**

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

다중회귀 방식을 실시하는 이유는 독립변수들 간의 다중공선성의 가능성 때문이다. 이를 위하여 성격의 5요인 각각이 직업적 흥미에 독립적으로 어느 정도 영향을 미치는지를 알아볼 필요가 있으며 이는 다중회귀분석 중에서 단계적 방식이 적절하기 때문이다. 여기에서 t수치는 유의성을 검증한 수치이다. 그 결과는 아래의 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1>에서 보는 바와 같이 전체적으로 성격 5요인 중 성실성, 경험에 대한 개방성, 호감성, 정서적 불안정성, 외향성이 직업적 흥미에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 성격 5요인 중 직업적 흥미에 성실성이 13%의 설명력을 보였으며, 추가적으로 경험에 대한 개방성이 4.4%, 호감성이 2%, 정서적 불안정성이 1.5%, 외향성이 0.9% 순으로 설명력을 보였다.

성격이 직업적 흥미에 미치는 영향을 남·여별로 보면, 남학생은 성격 5요인 중 성실성이 13%, 추가적으로 외향성이 4%, 정서적 불안정성이 2.1%, 경험에 대한 개방성이 1.4% 직업적 흥미에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 여학생은 성실성 13.4%, 추가적으로 경험에 대한 개방성 6.6%, 호감성 2%, 정서적 불안정성이 1.5% 직업적 흥미에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 즉 남·여학생 모두 성실성, 정서적 불안정성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 영향을 미쳤지만, 남학생은 외향성이 직업적 흥미에 영향을 미치는데 반해 여학생은 호감성이 직업적 흥미에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 남·여에 따라 성격이 직업적 흥미에 미치는 영향은 다소 다르게 나타났음을 알 수 있다.

## 2. 성격이 사회인지적 변인에 미치는 영향

### 1) 성격이 자기효능감에 미치는 영향

가설 2-1, '성격은 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.'를 증명하기 위하

여 성격 5요인을 독립변수로 하고 자기효능감을 종속변수로 하여 단계적 방식을 통해 다중 회귀분석을 실시하였다. 여기에서 단계적 방식을 실시한 이유는 독립변수인 성격 5요인의 다중공선성의 가능성 때문이다. 그리고 t수치는 유의성을 검증한 수치이다. 결과는 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 성격이 자기효능감에 미치는 영향

구 분		자기효능감				
		R	R <sup>2</sup>	b	β	t
남	성실성	.539	.291	.292	.539	12.446***
	외향성	.565	.320	.075	.177	3.998***
여	성실성	.440	.193	.220	.440	10.768***
	외향성	.500	.250	.093	.240	6.044***
	경험에 대한 개방성	.516	.266	.068	.133	3.281**
전체	성실성	.485	.236	.255	.485	16.317***
	외향성	.525	.275	.083	.203	6.865***
	경험에 대한 개방성	.532	.283	.051	.093	3.108**

\*\* p<.01, \*\*\* p<.001

<표 IV-2>에 의하면 전체적으로 성격 5요인 중 성실성, 외향성, 경험에 대한 개방성이 대학생들의 자기효능감에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 대학생들의 자기효능감에는 성실성이 18%의 가장 큰 설명력을 보였으며 추가적으로 외향성이 7%, 경험에 대한 개방성이 1.5% 그리고 호감성이 0.7%의 순으로 설명력을 보였다. 따라서 대학생들은 성실성과 외향성, 경험에 대한 개방성 그리고 호감성이 높을수록 자기효능감이 높음을 알 수 있다.

성격이 자기효능감에 미치는 영향을 남·여 별로 보면 남학생과 여학생 모두 성실성과 외향성이 자기효능감에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으나, 경험에 대한 개방성은 여학생의 자기효능감에만 영향을 미쳤다. 따라서 남·여 모두 성실성과 외향성이 높을수록 자기효능감이 높으며, 여학생은 경험에 대한 개방성이 높을 때도 자기효능감이 높음을 알 수 있다.

## 2) 성격이 학습경험에 미치는 영향

가설 2-2, 성격은 ‘학습경험에 유의미한 영향을 미칠 것이다.’를 검증하기 위하여 성격 5요인의 다중공선성을 고려하여 단계적 방식을 통해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3>에서 보는 바와 같이 전체적으로 성격 5요인 중 성실성, 외향성, 경험에 대한 개방성, 호감성이 학습경험에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 그리고 성격 5요인이 학습경험에 미치는 상대적 영향력을 보면, 성실성(18%)이 가장 많은 영향을 미쳤으며, 다음은 외향성(7%), 경험에 대한 개방성(1.55), 호감성(0.7%) 순으로 나타났다. 따라서, 대학생들은 성실성, 외향성, 경험에 대한 개방성, 호감성이 높을수록 학습경험이 높음을 알 수 있다.

이를 남·여 별로 보면 남학생과 여학생 모두 성실성과 외향성이 학습경험에 영향을 미쳤으며, 성실성이 가장 큰 영향을 미쳤다. 또한, 호감성은 남학생의 학습경험에만 영향을 미쳤으며, 경험에 대한 개방성은 여학생의 학습경험에만 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-3> 성격이 학습경험에 미치는 영향

구 분		학습경험				
		R	R <sup>2</sup>	b	β	t
남	성실성	.512	.262	.487	.512	11.574***
	외향성	.560	.314	.176	.238	5.343***
	호감성	.575	.331	.155	.148	3.114**
여	성실성	.343	.118	.300	.343	8.041***
	외향성	.451	.204	.199	.295	7.207***
	경험에 대한 개방성	.483	.234	.161	.181	4.361***
전체	성실성	.428	.183	.391	.428	13.930***
	외향성	.503	.253	.190	.269	8.947***
	경험에 대한 개방성	.518	.268	.124	.128	4.267***
	호감성	.524	.275	.089	.089	2.749**

\*\* p<.01, \*\*\* p<.001

### 3) 성격이 결과기대에 미치는 영향

가설 2-3, ‘성격은 결과기대에 영향을 미칠 것이다.’를 증명하기 위하여 단계적 방식을 통해 다중회귀분석을 실시하였다. 결과는 <표 IV-4>과 같다.

대학생에게 있어서 성격 5요인 중 외향성, 경험에 대한 개방성, 호감성, 성실성이 결과기대에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 그리고 대학생들의 결과기대에는 외향성(3%)이 가장 큰 영향을 미쳤으며, 다음으로 경험에 대한 개방성(1%), 호감성(0.9%), 성실성(0.6%) 순으로 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-4> 성격이 결과기대에 미치는 영향

구 분		결과기대				
		R	R <sup>2</sup>	b	β	t
남	호감성	.227	.052	.145	.227	4.541***
	성실성	.255	.065	.068	.116	2.330*
여	경험에 대한 개방성	.172	.029	.105	.172	3.833***
	외향성	.214	.046	.062	.133	2.889**
전체	외향성	.173	.030	.079	.173	5.159***
	경험에 대한 개방성	.200	.040	.065	.104	3.034**
	호감성	.222	.049	.069	.101	2.891**
	성실성	.234	.055	.043	.074	2.173*

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

<표 IV-4>에서 성별에 따른 결과를 살펴보면 남학생은 성격 5요인 중 호감성과 성실성이 결과기대에 영향을 미치는 반면에 여학생은 경험에 대한 개방성과 외향성이 결과기대에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 특히 전체적으로 보았을 때 결과기대에는 외향성이 가장 큰 영향을 미치며, 남학생들의 결과기대에는 호감성이 가장 큰 영향을 미치지만, 여학생들의 결과기대에는 경험에 대한 개방성이 가장 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 성격이 결과기대에 미치는 영향은 남·여가 다르게 나타남을 알 수가 있다.

### 3. 사회인지적 변인이 직업적 흥미에 미치는 영향

#### 1) 자기효능감이 직업적 흥미에 미치는 영향

가설 3-1, ‘자기효능감은 직업적 흥미에 영향을 미칠 것이다.’를 검증하기 위하여 자기효능감을 독립변수로 직업적 흥미를 종속변수로 하여 단계

적 방식을 통해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 자기효능감이 직업적 흥미에 미치는 영향

구 분		직업적 흥미				
		R	R <sup>2</sup>	b	β	t
남	진취형	.425	.180	.130	.425	9.124***
	예술형	.509	.259	.091	.300	6.328***
	실재형	.547	.299	.058	.210	4.624***
	탐구형	.559	.312	.037	.127	2.675**
여	예술형	.445	.198	.117	.445	10.922***
	진취형	.536	.288	.093	.315	7.816***
	실재형	.578	.334	.071	.221	5.814***
	관습형	.594	.353	.041	.149	3.671***
	사회형	.603	.364	.037	.121	2.887**
전체	진취형	.426	.181	.128	.426	13.838***
	예술형	.516	.266	.085	.306	9.998***
	실재형	.564	.318	.058	.236	8.108***
	관습형	.575	.331	.037	.126	4.047***
	사회형	.580	.337	.027	.087	2.715**
	탐구형	.584	.341	.020	.074	2.442*

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

전체적으로 자기효능감의 하위요인 별로 직업적 흥미에 미치는 영향을 살펴보면, 진취형, 예술형, 실재형, 관습형, 사회형, 탐구형 자기효능감의 모든 하위요인이 직업적 흥미에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 영향력의 순위를 보면 자기효능감 중 진취형 자기효능감이 18.1%로 가장 크게 직업적 흥미에 영향을 미쳤으며, 다음으로는 예술형 6.5%, 실재형 5.2%, 관습형 1.3%, 사회형 0.6%, 탐구형 자기효능감 0.4% 순으로 영향을 미쳤다. 따

라서 대학생은 진취형, 예술형, 실재형, 관습형, 사회형, 그리고 탐구형 자기효능감이 높을수록 직업적 흥미가 높음을 알 수 있다.

이를 남·여에 따라서 살펴본 결과 <표 IV-5>에서 보는 바와 같이 자기효능감의 하위요인이 직업적 흥미에 미치는 영향은 남·여에 따라서 약간 다른 경향을 볼 수 있다. 즉 진취형, 예술형, 실재형 자기효능감은 남·여 모두의 직업적 흥미에 영향을 미치지만, 관습형과 사회형 자기효능감은 여학생의 직업적 흥미에만 영향을 미쳤으며, 탐구형 자기효능감은 남학생의 직업적 흥미에만 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

## 2) 학습경험이 직업적 흥미에 미치는 영향

가설 3-2, '학습경험은 직업적 흥미에 영향을 미칠 것이다.'를 증명하기 위하여 단계적 방식을 통해 다중회귀분석을 실시하였다.

그 결과는 <표 IV-6>에서 보여 주듯이 학습경험의 하위요인 별로 볼 때 탐구형, 예술형, 진취형, 실재형, 관습형, 사회형 학습경험 모두 직업적 흥미에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 특히 대학생들의 예술형 학습경험이 직업적 흥미에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 다음으로 탐구형, 실재형, 진취형, 사회형, 관습형 학습경험 순으로 영향을 미쳤다.

학습경험이 직업적 흥미에 미치는 영향을 남·여 별로 살펴보면, 학습경험의 요인 별 직업적 흥미에 미치는 영향은 남·여에 따라 약간의 다른 경향성을 볼 수 있다. 즉 남학생의 직업적 흥미에는 탐구형, 예술형, 실재형, 사회형 학습경험이 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤고, 여학생의 직업적 흥미에는 전체적인 경향과 같이 진취형, 실재형, 예술형, 관습형, 탐구형, 사회형 학습경험 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있음을

알 수 있다. 또한 남학생은 탐구형 학습경험이 남학생의 직업적 흥미에 가장 큰 영향을 미치는 반면에 여학생은 진취형이 여학생이 직업적 흥미에 가장 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-6> 학습경험이 직업적 흥미에 미치는 영향

구 분		직업적 흥미				
		R	R <sup>2</sup>	b	β	t
남	탐구형	.429	.184	.061	.429	9.242***
	예술형	.487	.237	.036	.232	5.112***
	실재형	.528	.279	.036	.230	4.679***
	사회형	.542	.294	.023	.131	2.828**
여	진취형	.362	.131	.059	.362	8.534***
	실재형	.420	.176	.031	.231	5.163***
	예술형	.470	.221	.031	.224	5.270***
	관습형	.493	.243	.024	.154	3.728***
	탐구형	.508	.258	.018	.137	3.083**
	사회형	.519	.269	.020	.120	2.775**
전 체	탐구형	.347	.121	.048	.347	10.881***
	예술형	.438	.192	.039	.268	8.730***
	진취형	.476	.227	.033	.202	6.240***
	실재형	.507	.257	.027	.193	5.919***
	사회형	.516	.266	.018	.106	3.194**
	관습형	.521	.271	.013	.078	2.544*

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

### 3) 결과기대가 직업적 흥미에 미치는 영향

가설2-3, ‘결과기대는 직업적 흥미에 영향을 미칠 것이다.’를 증명하기 위하여 단계적 방식을 통해 다중회귀분석을 실시하였다.

<표 IV-7> 결과기대가 직업적 흥미에 미치는 영향

구 분		직업적 흥미				
		R	R <sup>2</sup>	b	β	t
남	예술형	.325	.106	.087	.325	6.680***
	탐구형	.368	.135	.051	.182	3.589***
	진취형	.388	.150	.040	.133	2.590*
여	예술형	.307	.095	.083	.307	7.108***
	진취형	.353	.125	.048	.185	4.073***
	탐구형	.369	.136	.026	.112	2.566*
전체	예술형	.296	.088	.078	.296	9.105***
	진취형	.341	.116	.050	.180	5.316***
	탐구형	.367	.135	.036	.142	4.297***
	관습형	.373	.139	-.019	-.071	-2.052*

\* p<.05, \*\*\* p<.001

그 결과를 <표 IV-7>에서 보면 결과기대의 하위요인 중 예술형, 진취형, 탐구형 결과기대가 통계적으로 유의미하게 직업적 흥미에 정적 영향을 미쳤으며, 관습형 결과기대는 통계적으로 유의미하게 직업적 흥미에 부적 영향을 미쳤다. 영향력의 순위를 보면 결과기대 중 예술형 결과기대가 가장 영향을 많이 미쳤으며, 다음으로 진취형, 탐구형, 관습형 결과기대 순으로 영향을 미쳤다. 위의 결과를 통해 대학생은 예술형, 진취형, 탐구형 결과기대가 높을수록 직업적 흥미가 높으며, 관습형 결과기대가 높을수록 직업적 흥미가 낮음을 알 수 있다.

이를 남·여 별로 결과기대가 직업적 흥미에 미치는 영향을 분석해 보면 남학생과 여학생 모두 예술형과 탐구형, 진취형이 영향을 미쳤으며, 남학생과 여학생 모두 예술형 결과기대가 직업적 흥미에 가장 많이 영향을 미침을 알 수 있다.

#### 4) 사회인지적 변인이 직업적 흥미에 미치는 영향

가설2, ‘사회인지적 변인이 직업적 흥미에 영향을 미칠 것이다.’를 증명하기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였다.

그 결과를 <표 IV-8>에서 보면 사회인지적 변인 중 자기효능감과 학습경험, 결과기대 모두 직업적 흥미에 통계적으로 유의미하게 영향을 미쳤다. 또한 사회인지적 변인 중에는 자기효능감이 직업적 흥미에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 다음으로 학습경험, 결과기대 순으로 영향을 미쳤다.

<표 IV-8> 사회인지적 변인이 직업적 흥미에 미치는 영향

구 분		직업적 흥미				
		R	R <sup>2</sup>	b	β	t
남	자기효능감	.556	.309	.263	.556	13.012***
	학습경험	.598	.358	.077	.285	5.351***
	결과기대	.611	.373	.059	.134	3.002**
여	자기효능감	.572	.328	.283	.572	15.356***
	학습경험	.606	.367	.071	.250	5.503***
	결과기대	.611	.374	.036	.087	2.224*
전체	자기효능감	.567	.321	.273	.567	20.223***
	학습경험	.604	.365	.074	.266	7.696***
	결과기대	.612	.375	.047	.110	3.768***

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

이를 남·여 별로 사회인지적 변인이 직업적 흥미에 미치는 영향을 살펴볼 때, 남학생과 여학생 모두 전체적인 경향과 같음을 알 수 있다.

#### 4. 성격과 직업적 흥미 관계에서 사회인지적 변인의 매개적 역할

앞에서 성격이 직업적 흥미에 미치는 영향을 알아보았다. 이러한 성격-직업적 흥미의 관계에서 사회인지적 변인(자기효능감, 학습경험, 결과기대)이 매개적 역할을 하는지를 검증하여 보고자 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 위계적 회귀분석을 이용하여 매개효과 분석을 실시하였다. 이들이 제안한 방법에 따르면 1단계에서 선행요인(A)이 매개변인(B)이 결과변인(C)에 미치는 효과( $\beta_{BA}$ )를 분석하고, 2단계에서 매개변인(B)이 결과변인에 미치는 효과( $\beta_{CB}$ )를 분석하며, 3단계에서 선행변인(A)이 결과변인(C)에 미치는 효과( $\beta_{CA}$ )를 분석하고, 4단계에서 선행변인(A)이 결과변인(C)에 미치는 효과에서 매개변수(B)의 효과를 제거했을 때의 효과( $\beta_{CAB}$ )를 분석한 뒤, 3단계에서의  $\beta_{BC}$ 계수와 4단계에서의  $\beta_{CAB}$ 에 대한 차이검증을 실시한다. 그리고 선행변인과 매개변인이 하나의 변수가 아니므로,  $\beta$ 값이 아닌 모형의  $R^2$ 을 이용하여 각 단계에서의  $R^2$ 에 대한 유의도 검증을 실시하였으며, 최종적으로 3단계에서의  $R^2$ 과 4단계에서의  $R^2$ 에 대한  $\Delta R^2$ 에 대한 유의도 검증을 통하여 매개효과를 분석하였다.

##### 1) 성격과 직업적 흥미 관계에서 자기효능감의 매개적 효과

가설 4-1, '직업적 흥미와 성격의 관계에서 자기효능감은 매개적 역할을 할 것이다.'를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이에 대한 결과는 <표 IV-9>과 같으며, 그림[IV-1], 그림[IV-2], 그림[IV-3]은 이를 보다 쉽게 그림으로 나타낸 것이다.

<표 IV-9> 직업적 흥미에 대한 자기효능감의 매개효과 분석

모델 (B=효능감, C=직업적 흥미)	직업적 흥미 성격(R <sup>2</sup> )					
	외향성	호감성	성실성	불안정성	개방성	
남	1단계 A→B	.0987***	.0201**	.2907***	.0977***	.0174*
	2단계 B→C			.3094***		
	3단계 A→C	.0860***	.0335***	.1297***	.0052	.0402***
	4단계 A→C(B통제)	.0156**	.0110*	.0051	.0114*	.0164**
	간접효과 (3단계-4단계)	.0704***	.0225***	.1246***	-.0062	.0238***
	매개효과	○	○	●		○
	1단계 A→B	.0848***	.0259***	.1933***	.0263***	.0440***
2단계 B→C			.3276***			
3단계 A→C	.0455***	.0324***	.1339***	.0016	.0758***	
4단계 A→C(B통제)	.0024	.0079*	.0162***	.0028	.0252***	
간접효과 (3단계-4단계)	.0431***	.0245***	.1175***	-.0012	.0506***	
매개효과	●	○	○		○	
전체	1단계 A→B	.0857***	.0241***	.2356***	.0578***	.0342***
	2단계 B→C			.3213***		
	3단계 A→C	.0611***	.0339***	.1302***	.0036	.0608***
	4단계 A→C(B통제)	.0072**	.0095***	.0096***	.0061	.0208***
	간접효과 (3단계-4단계)	.0539***	.0244***	.1206***	-.0025	.0400***
	매개효과	○	○	○		○

주1. \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

주2. ●: 완전매개, ○: 부분매개, ×: 매개효과 없음

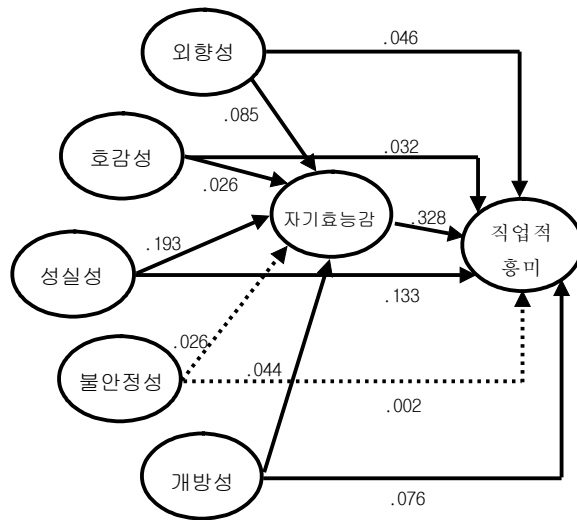
표에서 볼 수 있듯이 전체적으로 모든 결정요인들에서 성격 5요인이 자기효능감에 미치는 효과(A→B), 자기효능감이 직업적 흥미에 미치는 효과(B→C)가 유의한 것으로 나타났으며, 3단계에서 성격 5요인이 직업적 흥미에 미치는 효과(A→C)에 있어서는 성격 5요인 중 정서적 불안정성을 제외한 외향성, 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 미치는 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 경향은 남학생과 여학생에게도 동일함을 알 수 있다.

또한 4단계에서 매개변수의 효과를 제거했을 때 성격 5요인 중 정서적 불안정성을 제외한 나머지 모든 요인인 외향성, 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 미치는 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서 제시한 매개변수(자기효능감)가 외향성과 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 미치는 영향에 대해서 부분매개를 하고 있음을 의미한다. 그런데 남학생의 경우는 자기효능감이 성격 5요인 중 성실성이 직업적 흥미에 미치는 영향에 대해 완전매개를 하고 있으며, 여학생의 경우는 자기효능감이 성격 5요인 중 외향성이 직업적 흥미에 미치는 영향에 대해 완전매개를 하고 있으며, 정서적 불안정성이 직업적 흥미에 미치는 영향에 대해서는 자기효능감이 매개하고 있지 않음을 알 수 있다.

그러나 3단계에서의  $R^2$ (총효과)와 4단계에서의  $R^2$ (직접효과)에 대한 차이( $\Delta R^2$ )에 대한 유의도 검증 결과, 정서적 불안정성을 제외한 요인에서 유의미하였다. 이러한 결과는 외향성, 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 미치는 효과가 자기효능감에 의해서 부분적으로 매개됨을 의미한다.

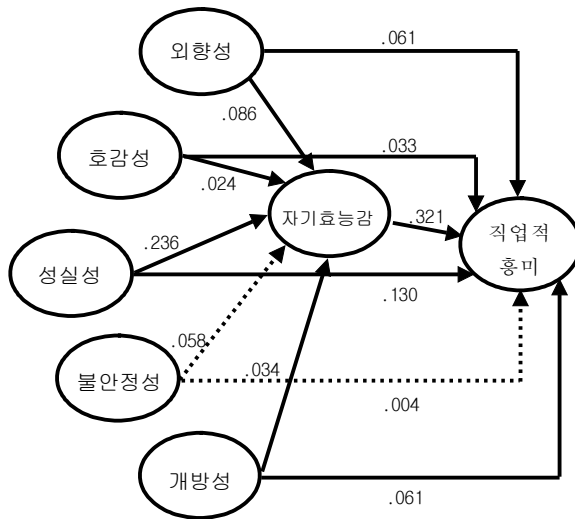
이상의 결과에서 볼 수 있듯이 성격 5요인이 직업적 흥미에 미치는 직접효과에 비해 자기효능감을 통해 미치는 간접효과가 훨씬 더 큰 것으로

나타났으며, 이러한 결과는 성격 5요인이 자기효능감을 통해 직업적 흥미에 영향을 미친다는 본 연구의 모형이 타당함을 입증해준다.



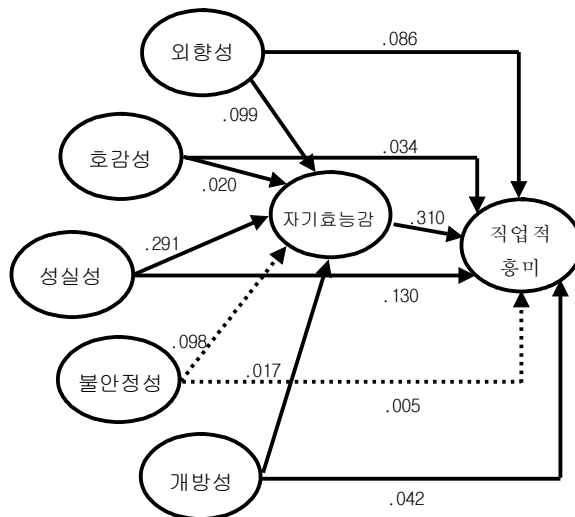
주1. 실선은 유의함, 점선은 유의미하지 않음

[그림 IV-1] 남학생의 성격과 직업적 흥미 관계에서 자기효능감의 매개적 역할



주1. 실선은 유의함, 점선은 유의미하지 않음

[그림 IV-2] 여학생의 성격과 직업적 흥미 관계에서 자기효능감의 매개적 역할



주1. 실선은 유의함, 점선은 유의미하지 않음

[그림 IV-3] 성격과 직업적 흥미 관계에서 자기효능감의 매개적 역할

## 2) 성격과 직업적 흥미 관계에서 학습경험의 매개적 효과

가설 4-2. '직업적 흥미와 성격의 관계에서 학습경험은 매개적 역할을 할 것이다'를 증명하기 위하여, 성격과 직업적 흥미와의 관계에서 학습경험의 매개적 효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이에 대한 결과는 <표 IV-10>과 같으며, 그림[IV-4], 그림[IV-5], 그림[IV-6]은 이를 그림으로 나타낸 것이다.

표에서 볼 수 있듯이 전체적으로 모든 결정요인들에서 성격 5요인이 학습경험에 미치는 효과(A→B), 학습경험이 직업적 흥미에 미치는 효과(B→C)가 유의한 것으로 나타났으며, 3단계에서 성격 5요인이 직업적 흥미에 미치는 효과(A→C)에 있어서는 성격 5요인 중 정서적 불안정성을 제외한 외향성, 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 미치는 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 경향은 남학생과 여학생에게도 동일함을 알 수 있다.

또한 4단계에서 매개변수의 효과를 제거했을 때 성격 5요인 중 정서적 불안정성을 제외한 모든 요인인 외향성, 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 미치는 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서 제시한 매개변수(학습경험)가 외향성과 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 미치는 영향에 대해서 부분매개를 하고 있음을 의미한다. 그런데 남학생의 경우는 학습경험이 성격 5요인 중 호감성이 직업적 흥미에 미치는 영향에 대해 완전매개를 하고 있으며, 여학생의 경우는 학습경험이 성격 5요인 중 외향성이 직업적 흥미에 미치는 영향에 대해 완전매개를 하고 있으며, 정서적 불안정성이 직업적 흥미에 미치는 영향에 대해서는 학습경험이 매개하고 있지 않음을 알 수 있다.

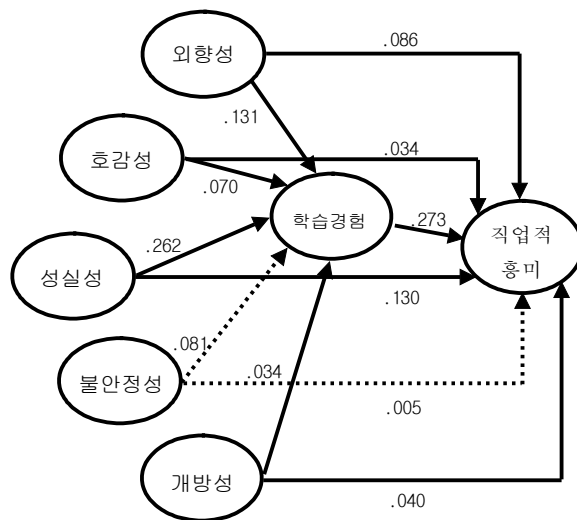
<표 IV-10> 직업적 흥미에 대한 학습경험의 매개효과 분석

모델 (B=결과기대, C=직업적 흥미)	직업적 흥미					
	성격(R <sup>2</sup> )					
	외향성	호감성	성실성	정서적 불안정성	경험에 대한 개방성	
남	1단계 A→B	.1312***	.0698***	.2616***	.0809***	.0341***
	2단계 B→C			.2737***		
	3단계 A→C	.0860***	.0335***	.1297***	.0052	.0402***
	4단계 A→C(B통제)	.0124*	.0021	.0115*	.0067	.0112*
	간접효과 (3단계-4단계)	.0736***	.0314***	.1182***	-.0015	.0290***
	매개효과	○	●	○	×	○
여	1단계 A→B	.1111***	.0238***	.1179***	.0193***	.0693***
	2단계 B→C			.2544***		
	3단계 A→C	.0455***	.0324***	.1339***	.0016	.0758***
	4단계 A→C(B통제)	.0023	.0107**	.0421***	.0009	.0218***
	간접효과 (3단계-4단계)	.0432***	.0217***	.0918***	.0007	.0540***
	매개효과	●	○	○	×	○
전체	1단계 A→B	.1184***	.0447***	.1834***	.0448***	.0515***
	2단계 B→C			.2652***		
	3단계 A→C	.0611***	.0339***	.1302***	.0036	.0608***
	4단계 A→C(B통제)	.0056*	.0060**	.0241***	.0025	.0178***
	간접효과 (3단계-4단계)	.0555***	.0279***	.1061***	.0011	.0430***
	매개효과	○	○	○	×	○

주1. \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

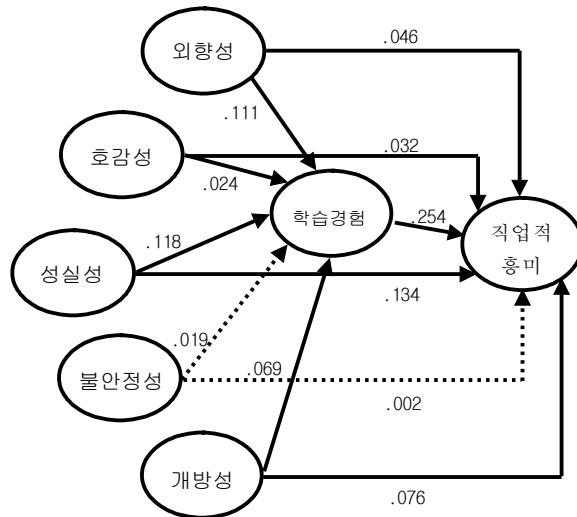
주2. ●: 완전매개, ○: 부분매개, ×: 매개효과 없음

그러나 3단계에서의  $R^2$ (총효과)와 4단계에서의  $R^2$ (직접효과)에 대한 차이( $\Delta R^2$ )에 대한 유의도 검증 결과, 정서적 불안정성을 제외한 요인에서 유의미하였다. 이러한 결과는 외향성, 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 미치는 효과가 학습경험에 의해서 부분적으로 매개됨을 의미한다.



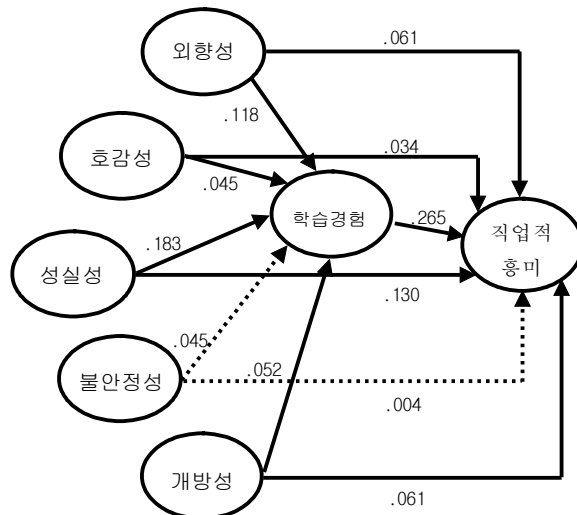
주1. 실선은 유의함, 점선은 유의미하지 않음

[그림 IV-4] 남학생의 성격과 직업적 흥미 관계에서 학습경험의 매개적 역할



주1. 실선은 유의함, 점선은 유의미하지 않음

[그림 IV-5] 여학생의 성격과 직업적 흥미 관계에서 학습경험의 매개적 역할



주1. 실선은 유의함, 점선은 유의미하지 않음

[그림 IV-6] 성격과 직업적 흥미 관계에서 학습경험의 매개적 역할

이상의 결과에서 볼 수 있듯이 성격 5요인이 직업적 흥미에 미치는 직접효과에 비해 학습경험을 통해 미치는 간접효과가 훨씬 더 큰 것으로 나타났다으며, 이러한 결과는 성격 5요인이 학습경험을 통해 직업적 흥미에 영향을 미친다는 본 연구의 모형이 타당함을 입증해준다.

### 3) 성격과 직업적 흥미 관계에서 결과기대의 매개적 효과

가설 4-3. '직업적 흥미와 성격의 관계에서 결과기대는 매개적 역할을 할 것이다.'를 검증하기 위하여 성격과 직업적 흥미와의 관계에서 결과기대의 매개적 효과를 알아보기 위해 성격과 결과기대를 독립변수로 하고, 직업적 흥미를 종속변수로 하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이에 대한 결과는 <표 IV-11>과 같으며, 그림[IV-7], 그림[IV-8], 그림[IV-9]는 이를 그림으로 나타낸 것이다.

표에서 볼 수 있듯이 전체적으로 모든 결정요인들에서 성격 5요인이 결과기대에 미치는 효과(A→B), 결과기대가 직업적 흥미에 미치는 효과(B→C)가 유의한 것으로 나타났으며, 3단계에서 성격 5요인이 직업적 흥미에 미치는 효과(A→C)에 있어서는 성격 5요인 중 정서적 불안정성을 제외한 모든 요인인 외향성, 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 미치는 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 경향은 남학생과 여학생에게도 동일함을 알 수 있다.

또한 4단계에서 매개변수의 효과를 제거했을 때 성격 5요인 중 정서적 불안정성을 제외한 모든 요인인 외향성, 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 미치는 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서 제시한 매개변수(결과기대)가 외향성과 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 미치는 영향에 대해서 부분매개를 하고 있으며, 정서적 불안정성이 직업적 흥미에 미치는 영향에 대해서는 결과기대가 매개하고 있지 않음을 의미한다. 이러한 경향은 남학생과 여학생

모두 동일하다.

<표 IV-11> 직업적 흥미에 대한 결과기대의 매개효과 분석

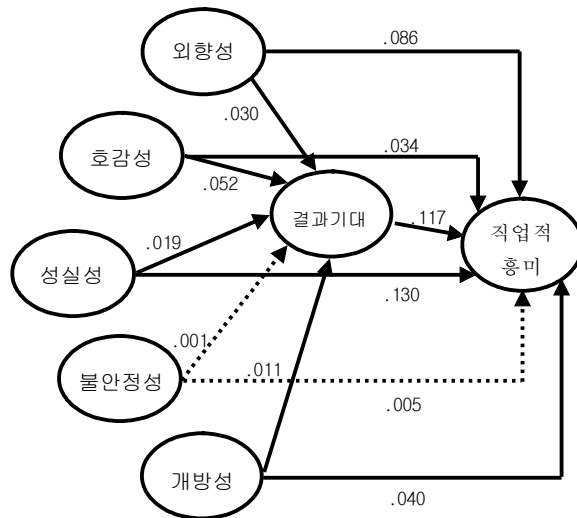
모델 (B=결과기대, C=직업적 흥미)	직업적 흥미					
	성격(R <sup>2</sup> )					
	외향성	호감성	성실성	불안정성	개방성	
남	1단계 A→B	.0301***	.0524***	.0194***	.0008	.0110*
	2단계 B→C			.1167***		
	3단계 A→C	.0860***	.0335***	.1297***	.0052	.0402***
	4단계 A→C(B통제)	.0565***	.0116*	.0996***	.0067	.0274***
	3단계-4단계	.0295***	.0219***	.0301***	-.0015	.0128**
	매개효과	○	○	○	×	○
	여	1단계 A→B	.0286***	.0133*	.0079	.0035
2단계 B→C				.0917***		
3단계 A→C		.0455***	.0324***	.1339***	.0016	.0758***
4단계 A→C(B통제)		.0271***	.0213***	.1158***	.0005	.0517***
간접효과 (3단계-4단계)		.0184***	.0111**	.0181***	.0011	.0241***
매개효과		○	○	○	×	○
전체		1단계 A→B	.0297***	.0284***	.0129***	.0003
	2단계 B→C			.1019***		
	3단계 A→C	.0611***	.0339***	.1302***	.0036	.0608***
	4단계 A→C(B통제)	.0380***	.0175***	.1067***	.0030	.0422***
	간접효과 (3단계-4단계)	.0231***	.0164***	.0235***	.0006	.0186***
	매개효과	○	○	○	×	○

주1. \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

주2. ●: 완전매개, ○: 부분매개, ×: 매개효과 없음

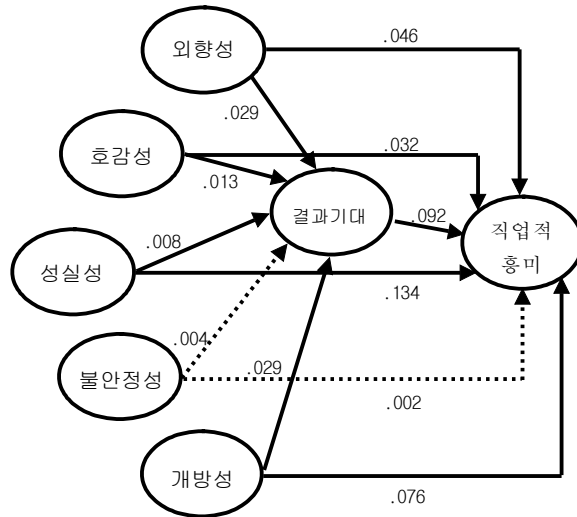
그러나 3단계에서의  $R^2$ (총효과)와 4단계에서의  $R^2$ (직접효과)에 대한 차이( $\Delta R^2$ )에 대한 유의도 검증 결과, 정서적 불안정성을 제외한 요인에서 유의미하였다. 이러한 결과는 외향성, 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 직업적 흥미에 미치는 효과가 결과기대에 의해서 부분적으로 매개됨을 의미한다.

이상의 결과에서 볼 수 있듯이 성격 5요인이 직업적 흥미에 미치는 직접효과에 비해 결과기대를 통해 미치는 간접효과가 훨씬 더 큰 것으로 나타났다으며, 이러한 결과는 성격 5요인이 결과기대를 통해 직업적 흥미에 영향을 미친다는 본 연구의 모형이 타당함을 입증해준다.



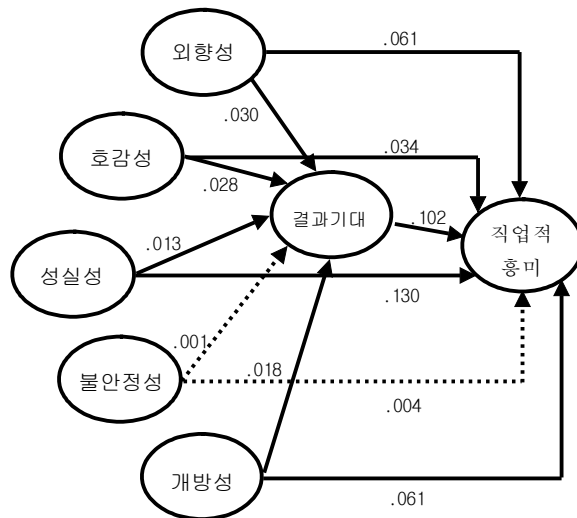
주1. 실선은 유의함, 점선은 유의미하지 않음

[그림 IV-7] 남학생의 성격과 직업적 흥미 관계에서 결과기대의 매개적 역할



주1. 실선은 유의함, 점선은 유의미하지 않음

[그림 IV-8] 여학생의 성격과 직업적 흥미 관계에서 결과기대의 매개적 역할



주1. 실선은 유의함, 점선은 유의미하지 않음

[그림 IV-9] 성격과 직업적 흥미 관계에서 결과기대의 매개적 역할

## V. 요약 및 결론

### 1. 요약 및 논의

본 연구는 우리나라 13개 대학교에 재학 중인 남·여 대학생 866명을 대상으로, 아직 우리나라에서 연구의 초기 단계에 있는 사회인지적 진로이론에 대하여 구체적으로 밝혀보고자 하였다. 즉 사회인지적 진로이론에 대한 진로교육 및 진로상담 전문가들의 이해를 증진시키고자하였으며, 한국적 상황에서의 진로상담 분야에 사회인지적 진로이론의 적용 가능성을 탐색하고자 하였다. 지금까지 성격이나 직업적 흥미와 관련하여 사회인지적 변인으로서 자기효능감에 대한 경험적 연구가 주로 이루어져 왔는데, 본 연구에서는 자기효능감을 포함하여 결과기대 및 학습경험이 직업적 흥미에 미치는 영향을 검증함으로써 사회인지적 진로이론의 경험적 연구를 발전시키고자 하였다. 이러한 연구는 보다 세분화된 진로상담의 방향과 다양한 진로상담 프로그램 개발을 위한 개념적인 틀을 제공할 수 있을 것으로 기대한다. 우선 본 연구에서 밝혀진 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 대학생들의 성격은 직업적 흥미에 영향을 미쳤다. 이를 구체적으로 살펴보면 성격 5요인 중 성실성이 가장 직업적 흥미에 영향을 많이 미쳤으며, 다음은 경험에 대한 개방성, 정서적 불안정성, 외향성, 호감성 순이었다. 이러한 경향은 남·여에 따라 달라 남학생의 경우는 호감성을 제외한 외향성과 성실성, 정서적 불안정성, 경험에 대한 개방성이 통계적으로 영향을 미쳤으며, 여학생의 경우에는 성격의 5요인 모두가 직업적 흥미에 영향을 미쳤다.

둘째, 성격은 사회인지적인 변인에 영향을 미쳤다. 이를 구체적으로 살

펴보면 다음과 같다. 자기효능감에 있어서 성격의 외향성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 영향을 미쳤다. 영향력의 순위는 성실성이 가장 큰 영향을 미쳤으며 외향성, 경험에 대한 개방성 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남학생은 성실성과 외향성이 자기효능감에 영향을 미쳤으며, 여학생은 성실성, 외향성, 경험에 대한 개방성이 자기효능감에 영향을 미쳤다.

학습경험에는 성격 요인 중 외향성, 호감성, 경험에 대한 개방성이 영향을 미쳤으며, 성실성이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남학생들의 학습경험에는 외향성과 호감성, 성실성이, 여학생들의 학습경험에는 외향성과 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 영향을 미쳤다.

결과기대에는 외향성, 호감성, 성실성, 경험에 대한 개방성이 영향을 미쳤으며, 호감성이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남학생의 결과기대에는 외향성을 제외한 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 경험에 대한 개방성이 영향을 미쳤으며, 여학생의 결과기대에는 외향성과 경험에 대한 개방성만이 영향을 미쳤다.

셋째, 사회인지적 변인(자기효능감, 학습경험, 결과기대)은 직업적 흥미에 영향을 미쳤다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 자기효능감의 하위요인 6개 모두가 직업적 흥미에 영향을 미쳤다. 자기효능감의 하위요인 중 예술형 자기효능감이 가장 많이 영향을 미쳤으며, 실재형, 진취형, 관습형, 사회형, 탐구형 자기효능감 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남학생의 직업적 흥미에는 실재형, 탐구형, 진취형, 예술형 자기효능감이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여학생은 실재형, 진취형, 관습형, 예술형, 사회형 자기효능감이 유의미한 영향을 미쳤다.

학습경험의 6개 하위 요인 모두 직업적 흥미에 영향을 미쳤다. 학습경험의 하위 요인 중에서 예술형 학습경험이 가장 큰 영향을 미쳤으며, 탐구형, 실재형, 진취형, 사회형, 관습형 학습경험의 순으로 영향을 미쳤다.

남학생은 실재형, 탐구형, 예술형 학습경험이 직업적 흥미에 영향을 미쳤으나, 여학생들의 직업적 흥미에는 학습경험의 하위 6개 유형 모두 영향을 미쳤다.

결과기대가 직업적 흥미에 영향을 미치는지를 알아본 결과, 관습형, 진취형, 예술형, 탐구형 결과기대가 직업적 흥미에 영향을 미쳤다. 이 중에서 관습형 결과기대는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업적 흥미에 가장 큰 영향을 미친 결과기대 요인은 예술형 이었다. 남학생의 직업적 흥미에는 결과기대 중 관습형, 진취형, 예술형, 탐구형 결과기대가 영향을 미쳤다. 여학생의 직업적 흥미에는 진취형, 예술형, 탐구형 결과기대가 영향을 미쳤다.

성격과 직업적 흥미 관계에서 사회인지적 변인(자기효능감, 학습경험, 결과기대)은 매개적 역할 하는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과와 관련하여 몇 가지 논의를 하면 다음과 같다.

첫째, 남 · 여 모두 성격 5요인 중에서 직업적 흥미에 가장 영향력이 큰 요인 성실성이었다. 성실성은 직업적 흥미뿐만 아니라 자기효능감과 학습경험에도 가장 큰 영향을 미쳤다. 따라서 대학생들의 진로 행동과 관련하여 성실성은 중요한 요인이라고 말할 수 있겠다. 이는 성격 5요인과 진로탐색행동과의 관계를 연구한 조에리(1999)의 연구와 일치하는 결과이다.

둘째, 성격은 자기효능감, 학습 경험, 결과기대에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 사회인지적 진로이론에서 성격과 중요한 변인의 관계를 강하게 지지하는 결과로 5개의 주요 성격 변인(Big Five personality)이 자기효능감, 학습경험, 결과기대와 유의미한 관계가 있음을 알 수 있었다. 따라서 본 연구 결과는 Lent 등(1994)의 사회인지적 진로이

론에서 제기한 성격과 사회인지적 변인과의 관계가 실증적으로 증명되었다고 할 수 있다.

셋째, 사회인지적 변인은 직업적 흥미에 영향을 미치는 것으로 가정하였다. 분석 결과 대학생들의 직업적 흥미에는 자기효능감이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이기학과 이학주(2000)의 연구 결과와 일치하며 이은경(2001)의 연구 결과와도 일치한다. 따라서 자기효능감은 진로상담과정에서 직업적 흥미를 예언하는 중요한 예측인자로 사용될 수 있을 것이다.

학습경험이 직업적 흥미에 미치는 영향력을 알아본 결과 학습경험의 6개의 하위요인이 모두 직업적 흥미에 대하여 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것이 확인되었다. 직업적 흥미를 형성하는데 학습경험이 중요한 역할을 함에도 불구하고 지금까지의 대부분의 연구에서는 학습경험과 진로관련 변인과의 관계를 검증하지 못하였고, 학습경험의 측정을 포함한 연구(유순화, 2001; Lapan등 1996; Lopez등 1997; Lent등 1997; Matsui등 1990; Luzzo등 1999; Betz, and Hackett, 1983)라 할지라도 수학·과학과 관련된 활동에만 초점이 맞추어져 있었다. 본 연구에서의 학습경험질문지는 이러한 한계점을 극복하기 위해 사용되었다. 따라서 학습경험질문지의 이용은 진로 자기효능감 이론의 연구와 더불어 사회인지적 진로이론 연구를 확장시켰다고 하겠다.

결과기대가 직업적 흥미에 영향을 미치는지를 알아본 결과, 결과기대가 직업적 흥미에 영향을 미친다는 가설은 지지되었다. 남학생들의 직업적 흥미에는 결과기대중 관습형과 진취형, 예술형, 탐구형이 영향을 미치는 것을 알 수 있었고, 여학생들의 직업적 흥미에는 진취형, 예술형, 탐구형 결과기대가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 대학생들의 직업적 흥미에는 결과기대가 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는

Lent등(1994)의 연구와 일치하는 것으로 결과기대는 직업적 흥미를 형성하는데 중요한 변인이 될 수 있음을 시사한다 하겠다. 전체적으로 본 연구의 결과들은 자기효능감과 결과기대 둘 다 직업 흥미와 유의미한 상관 이 있다는 것은 나타낸 이전 사회인지적 진로이론 연구를 지지한다 (Boshop and Bieschke, 1993; Fouad and Smith, 1996; Gainor and Lent, 1998; Lopez et al, 1997). 사회인지적 진로이론은 비록 최근에 정립되었으나 미국뿐 아니라 영국, 일본 등지에서도 이미 연구를 통해 그 유용성이 입증되었고(Clement, 1987; Matsui, 1990), 우리나라의 진로상담 연구와 현장에도 많은 적용점을 가진다고 생각된다.

마지막으로 사회인지적 변인은 성격과 직업적 흥미와의 관계에서 매개적 역할을 할 것이라고 가정되었는데 결과는 통계적으로 유의미하게 매개 하였다. 이러한 결과는 직업적 흥미에 대한 개인적 특성 즉 성격의 영향은 적어도 부분적으로는 사회인지적 변인을 통해 매개된다는 Lent 등 (1994)의 이론을 지지하는 것이라 할 수 있겠다. 따라서 진로상담의 과정에서 사회인지적 변인에 대한 신중한 고려가 필요하며, 이러한 노력은 대학생들의 진로상담 목표를 달성하는데 중요한 작업이 될 수 있겠다.

이러한 연구 결과는 개인의 차이/특성과 사회적 인지라는 두개의 주요한 직업 이론의 통합을 반영한다는 점에서 중요하다. Holland(1997)는 직업 흥미가 개인차 변인의 표시라는 점에서, RIASEC 모델이 개인 특성의 분류라는 것을 주장한다. 이러한 주장은 성격과 직업적 흥미는 상관이 있다는(Tokar et. al., 1998) 경험적 연구에 의해 반복적으로 지지되어 왔고 본 연구에서도 지지하는 결과가 나타났다. 따라서 McCrae와 Costa(1996)의 주장처럼 개인적 특성중의 하나인 성격과 사회인지이론의 통합이 새로운 세대의 진로연구에 주요한 연구주제가 될 수 있다는 것을 의미한다.

## 2. 결론 및 제언

본 연구에 대하여 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 대학생의 성격은 직업적 흥미에 영향을 미쳤다. 그리고 성격 5요인 중 성실성이 직업적 흥미에는 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 진로상담 장면에서 흥미와 또 다른 개념인 성실성 요인을 더 붙여 사용한다면 유용할 것이다. 또한 이 연구 결과에서 흥미 있는 것으로 성격 요인 중 정서적 불안정성이 직업적 흥미에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 성격과 직업적 흥미의 관계에 대한 연구 결과는 진로 상담에 있어서 직업적 흥미를 촉진시킬 수 있는 상담목표를 달성할 수 있는 방안을 제시할 수 있는 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

한편 성격 요인이 직업적 흥미에 미치는 영향은 남·여 간에 조금 다른 양상을 보였다. 즉 남학생은 성실성, 정서적 불안정성, 외향성, 경험에 대한 개방성의 순으로, 그리고 여학생은 성실성, 경험에 대한 개방성, 정서적 불안정성, 호감성의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직업흥미 형성에 있어 남학생은 믿음직스럽고 미래에 대한 성취동기가 있으며, 안정되고 외향적인 성격특성이, 그리고 여학생은 믿음직스럽고 미래에 대한 성취동기가 있으며, 경험에 개방적이고 안정적이며, 친근한 동조적 성격특성을 가진 것이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 진로상담에서 남·여 차이에 대한 연구 결과가 반영되어야 하겠다.

둘째, 성격은 자기효능감, 학습 경험, 결과기대의 사회인지적 변인에 영향을 미쳤다. 따라서 본 연구 결과는 Lent 등(1994)의 사회인지적 진로이론에서 제기한 성격과 사회인지적 변인과의 관계가 실증적으로 증명되었다고 하겠다. 성격 5요인은 성실성, 외향성, 경험에 대한 개방성 순으로 자기효능감에 영향을 미쳤고, 호감성과 정서적 불안정성은 영향을 미치지

않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Heppner 등(1998)과 Thoms 등(1996)의 정서적 불안정성이 자기효능감에 부적인 영향을 미친다는 연구결과와 일치하지 않는데, 이것은 문화적 차이 일 수 있으나, 국내외에서 아직 이에 대한 연구가 적기 때문에 이를 일반화시켜 말하기 어렵다. 따라서 다양한 피험자를 대상으로 한 후속 연구를 통해 이를 검증해야 할 것으로 보인다. 성실성은 직업적 흥미와 자기효능감 뿐만 아니라 학습경험에도 가장 큰 영향을 미쳤다. 따라서 대학생들의 진로 행동과 관련하여 사회적 규칙, 규범 원칙들을 기꺼이 지키려는 성실성은 중요한 요인이라고 말할 수 있겠다. 또한 성격 요인 중에서 결과기대에 가장 큰 영향력을 미치는 것은 친근한 혹은 사회적, 동조적 특성이라 볼 수 있는 호감성 요인으로 나타났다.

셋째, 사회인지적 변인(자기효능감, 학습경험, 결과기대)은 직업적 흥미에 영향을 미쳤다. 특히 본 연구에서 측정된 학습경험의 6개의 하위요인이 모두 직업적 흥미에 영향을 미쳤다. 직업적 흥미를 형성하는데 학습경험이 중요한 역할을 한다는 이론이 제기되었으나 지금까지 학습경험과 진로관련 변인과의 관계를 검증한 경험적 연구가 거의 없었다. 이 연구를 통하여 학습경험이 직업적 흥미에 영향을 미치고 있음이 증명되었으나 본 연구만으로 일반화시켜 말하기 어려우므로 계속되는 후속 연구를 통해 일반화 되어져야 하겠다.

결과기대는 직업적 흥미에 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 Lent등(1994)의 연구와 같은 경향으로 결과기대는 직업적 흥미를 형성하는데 주요한 변인이 될 수 있음이 우리나라 연구에서도 증명되었다고 하겠다. 아직까지 국내 연구에서는 자기효능감, 학습경험, 결과기대와 직업적 흥미 간의 관계에 대한 연구가 거의 없는 실정이다. 따라서 본 연구 결과는 앞으로 한국적 상황에 맞는 사회인지적 진로이론을 연구하는데 기초자료로 사용

될 수 있을 것이다.

넷째, 사회인지적 변인(자기효능감, 학습경험, 결과기대)은 성격과 직업적 흥미와의 관계에서 매개적 역할을 하였다. 이러한 결과는 직업적 흥미에 대한 개인적 특성의 영향은 적어도 부분적으로는 사회인지적 변인을 통해 매개된다는 Lent 등(1994)의 이론을 실증적으로 증명한 것이라 할 수 있겠다. 다시 말하면 진로 상담가는 진로를 탐색하는 내담자를 돕기 위한 가이드로서 개인의 성격, 흥미, 자기효능감, 그동안의 성취경험이나 직업경험, 직업에 대한 결과기대 등 개별 요인들을 각각 다루기보다는 이들 요인이 어떠한 상호작용을 보이고 있으며, 지금 현재 내담자의 진로문제와 어떠한 관련성이 있는지를 역동적으로 파악해야 함을 의미한다 하겠다.

다섯째, 이러한 연구 결과는 개인의 차이/특성과 사회적 인지이라는 두 개의 주요한 진로 이론의 통합의 가능성을 시사한다고 하겠다. Holland(1997)는 직업 흥미가 개인차 변인의 표시라는 점에서, RIASEC 모델이 개인 특성의 분류라는 것을 주장하였다. 이러한 주장은 성격과 직업적 흥미는 상관이 있다는(Tokar 등, 1998) 경험적 연구에 의해 지지되어 왔고, 지금까지 연구에서 별로 사용하지 않았던 성격 5요인 검사를 이용한 본 연구에서도 지지되었다. 그러므로 본 연구를 통하여 성격과 직업적 흥미의 관계를 보다 일반화시켜 말할 수 있겠다. 따라서 개인적 특성 중의 하나인 성격과 사회인지이론의 통합이 진로연구에 주요한 연구과제가 될 수 있다고 보겠다.

마지막으로, 본 연구에서 결과기대는 자기효능감과 학습경험보다 성격과 직업적 흥미 간에 매개효과가 상대적으로 적은 영향을 보이고 있는데, 이런 결과는 세 변인의 매개 효과가 거의 비슷한 Schurraub(2004)의 연구 결과와 다소 다르다. 이러한 본 연구의 결과는 유교주의 전통이 아직 사

회 곳곳에 남아 있는 우리나라의 문화권에서 직업적 흥미를 형성하는데 직업에 대한 명성이 작용하기 때문인 것 같다(김완석 외 2003). 그러나 아직 외국의 연구를 1편 밖에 발견하지 못하였으며, 국내 연구도 본 연구 이외는 찾기 어려웠으므로, 각각 1편의 연구 결과를 비교한다는 것은 무리라 하겠다. 따라서 후속 연구에서는 비교문화적인 접근을 통하여 검증하여야 하겠다.

끝으로 본 연구의 후속 연구를 위하여 몇 가지 제언을 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구의 대상은 제주도를 제외한 전국의 13개교의 4년제 대학교에 재학 중인 대학생 866명으로서 무선적으로 표집 한 것이 아니라 편의 표집한 표본이다. 물론 연구대상이 어느 정도 확보되었으며 다양한 단과대학과 지역을 포함하도록 하였으나, 2년제와 3년제 대학이나 교육대학을 제외한 특수대학교들에 대하여 표집하지 못하였다. 따라서 전체 대학생에게 일반화하기에는 한계가 있다. 추후 연구에서는 대상의 폭을 넓혀 연구 결과가 보다 일반화 될 수 있는 연구가 되어야 할 것이다.

둘째, 사회경제적인 배경이나 사회문화적인 배경이 자기효능감, 학습경험, 결과기대, 직업적 흥미를 형성하는데 영향을 준다는 것을 사회인지적 진로이론에서 제안하였다. 그러나 이 연구에서는 배경요인을 고려하지 못하였다. 따라서 앞으로의 연구에서는 연구대상의 사회경제적인 배경이나 사회문화적인 배경 혹은 가정배경 등을 고려하여 성격과 직업적 흥미 간의 관계, 또는 사회인지적 변인과 직업적 흥미와의 관계 등을 탐색한다면 보다 발전된 연구가 될 것이다.

셋째, 본 연구에서 사용한 직업적 자기효능감 검사와 직업적 결과기대 검사는 본 연구자가 전문가들과 공동으로 개발하고 신뢰도와 타당도를 검

증한 것이나 표준화 검사가 아니다. 또 학습경험질문지는 외국에서 개발된 것을 타당화한 것으로 우리 문화를 충분히 반영했다고 보기 어렵다. 따라서 앞으로의 연구에서는 직업적 자기효능감 검사와 직업적 결과기대 검사의 표준화 작업이 병행되어야 할 것이다. 또한 우리 문화와 실정에 맞는 학습경험에 대한 척도 개발과 연구가 계속되어야 할 것이다.

넷째, 성격과 직업적 흥미는 남·여에 따라 차이가 커다란 변인임에도 불구하고 본 연구에서는 깊이 있게 탐색하지 못하였다. 따라서 후속 연구에서는 성별에 따른 성격과 직업적 흥미를 매개하는 다양한 변인을 탐색하고, 이에 대한 관련성을 검증할 필요가 있다고 하겠다.

사회인지적 진로이론은 우리나라의 상황에 여러 가지 시사점을 안겨준다. 우선 사회인지적 진로이론 자체에 직업적 흥미나 진로 선택에 미치는 다양한 개인적, 환경적 변인들을 포함하고 있기 때문에 다양한 한국적 변인들을 포함하는 한국인의 직업적 흥미와 진로 선택의 과정 또한 포괄적으로 이해할 수 있게 한다. 이 이론이 한국적 상황에 적용되면 한국인의 독특한 진로행동을 설명하는데 큰 역할을 하리라 기대된다. 본 연구 결과는 사회인지적 진로이론이 한국적 상황에 적용될 수 있다는 가능성을 가늠한 연구로써 그 의의가 있으며, 사회인지적 진로이론을 진로상담에 적용할 수 있도록 이론적 틀을 제공하였다는 것에 의의가 있다고 할 수 있다.

## 참고 문헌

- 고려대학교 행동과학연구소(1998). 직업선호도검사개발 연구보고서. 한국노동연구원.
- 고려대학교 학생생활연구소(2001). 심리검사 및 상담연구. 5.
- 고향자(1992). 한국대학생의 의사결정 유형과 진로결정수준의 분석 및 진로결정상담의 효과. 박사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 김동준(1997). 진로미결정 문제와 심리적 변인의 관계. 석사학위논문. 충북대학교 대학원.
- 김봉환(1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비 행동의 발달 및 이차원적 유형화. 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 김수리(2004). 부모 지지, 진로결정 자기효능감 및 역기능적 진로 사고가 청소년의 진로발달에 미치는 영향. 박사학위논문. 홍익대학교 대학원.
- 김아영(2002). 학업적도의 표준화 연구, 교육평가연구. 15(1), 157-184.
- 남미숙(1998). 초등학생의 진로자아효능감과 관련 변인과의 관계연구. 박사학위논문. 건국대학교 대학원.
- 노동부 중앙관리 정보관리소(2001) 직업선호도 검사 실시 요람.
- 맹영임(2002). 가족체계와 심리적 독립수준 및 진로미결정의 관계. 박사학위논문. 홍익대학교 대학원.
- 박세영(2002). 청소년기의 진로의식 발달수준과 흥미 유형 및 성격 특성간의 관계. 석사학위논문. 서울여자대학교 대학원.
- 배종훈(2001). 진로미결정 유형별 진로결정변인과 성격특성의 차이. 박사학위논문. 경상대학교 대학원.
- 서미경(2003). 고등학생의 진로미결정 변인의 공변량 구조와 유형별 성격 특성 분석. 박사학위논문. 부산대학교 대학원.

- 서울대학교 학생생활연구소(2000). 2000학년도 학생생활연구소 활동 보고. 학생연구, 34(1) 학생생활연구.
- 신동미(1999). 대학생의 진로자아효능감에 대한 성별 연구. 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 안창규(1996). 진로 및 적성 탐색검사의 해석과 활용. 서울: 한국 가이드스.
- 연세대학교 학생상담소(2001). 2001학년도 신입생 실태조사. 연세상담연구, 17
- 유순화(2001). 고등학생의 과학관련 진로선택에 나타나는 성차에 관한 사회인지적 분석. 상담학연구, 2(1), 77-94.
- 유태용(1998). 성격의 5요인과 학업수행간의 관계. 1998년도 연차학술대회 학술발표논문집, 263-276. 서울:한국심리학회.
- 유태용, 이도형(1997). 다양한 직군에서의 성격의 5요인과 직무수행간의 관계. 기업경영연구, 5, 69-94. 광운대학교 기업경영연구소.
- 육성필(1994). 성격의 5요인 이론에 기초한 척도의 구성을 위한 예비연구. 석사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 이경희(2001). 진로신념검사의 변안과 문항분석, 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 이기학(1997). 고등학생의 진로태도 성숙과 심리적 변인들과의 관계-자아존중감, 직업가치, 내외통제성을 중심으로-. 박사학위논문. 연세대학교 대학원.
- 이기학 · 이학주(2000). 대학생의 진로 태도 성숙 정도에 대한 예언변인으로서의 자기-효능감 효과검증에 대한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 12(1), 127-136.
- 이순목(2000). 요인분석의 기초. 서울: 교육과학사.
- 이옥형, 이혜진(2003). 진로미결정 고등학생 상담을 위한 사회인지적이론의 유용성에 관한 연구. 교육연구, 38, 245-286. 성신여자대학교 교육문제연구소.

- 이은경(2001). 자기효능감이 진로발달에 미치는 영향. 박사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 이은실(1999). 고등학생의 계열 선택에 영향을 미치는 심리적 요인 분석 연구: 성별 차이를 중심으로. 교육심리연구, 13(4), 227-246.
- 이종승(2002). 대학생용 진로탐색검사 개발 연구. 교육학연구, 40(4), 1-29.
- 이채희(2001). 직업선호도 검사 타당화 연구보고서. 한국산업인력공단.
- \_\_\_\_\_ (2003) 직업별 재직자의 심리적 특성 연구. 한국산업인력관리공단 중앙고용정보원
- 이현주(2000). 대학생의 진로결정 수준에 따른 인지양식 차이. 교육학연구, 38, 235-257.
- 이혜성·홍혜경(1998). 진로결정상태모형에 의한 대학생의 진로결정상태의 유형화. 한국심리학회지: 상담과 심리치료, 10, 143-166.
- 이혜진(2004). 학습경험질문지의 신뢰도와 타당도. 상담학연구, 5(4), 911-925.
- 이화여대 학생상담센터(2003). 학생상담센터 활동 보고. 학생생활연구, 3A, 이화여대학생상담센터.
- 정채기(1992). 자아개념, 자아정체감, 통제소재 및 불안에 따른 의사결정유형과 진로결정수준. 박사학위논문. 건국대학교 대학원.
- 조아미(2000). 청소년의 진로의사결정과 진로성숙의 결정요인으로서 진로의사 결정 효능감. 교육학연구, 38, 43-62.
- 조애리(1999). 대학생의 진로결정 수준 및 진로탐색행동과 성격 5요인의 관계. 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 조은주(2001) 진로정체감에 영향을 주는 장애요인의 분석. 석사학위논문. 부산대학교 대학원.
- 차정은(1997). 일반적 자기효능감 척도 개발을 위한 일 연구. 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.

- 최기혜(1993). 성격유형에 따른 직업흥미와 지각된 유능감. 석사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 하창순 외(2004). 한국판 사회적 관심척도의 신뢰도와 타당도. 상담학연구, 5 (2),295-305.
- 허영운(1998). 성격의 5요인 모형과 흥미의 Holland 모형간의 관계에 대한 탐색적 연구. 석사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 홍혜영(1994). 완벽주의 성향, 자기효능감, 우울과의 관계연구. 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 황매향(2002). 진로의사결정에서 나타나는 타협과정. 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- Anderson, S. L., & Betz, N. E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: Their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 98-117.
- Bandura, A. (1977). self-ifficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1982). The self and mechanisms of agency. In J. Suls(Ed), *Psychological perspectives on the self*(pp. 3-39). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A., Adams, N. E., & Beyer, J. (1977). Cognitive processes

- mediating behavioral change. *Journal of Personality and Social Psychology*, *35*, 125-139.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173-1182.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology*, *42*, 155-162.
- Bernard, L. C., Hutchison, S., Lavin, A., & Pennington, P. (1996). Ego-strength, hardiness, self-efficacy, optimism, and maladjustment: Health-related personality constructs and the "Big Five" model of personality. *Assessment*, *3*, 115-131.
- Betsworth, D. G., Bouchard, T. J., Jr., Cooper, C. R., Grotevant, H. D., Hansen, J. C., Scarr, S., & Weinberg, R. A. (1994). Genetic and environmental influences on vocational interests assessed using adoptive and biological families and twins reared apart and together. *Journal of Vocational Behavior*, *44*, 263-278.
- Betz, N. E. (1995). Gender-related individual differences variables: New concepts, methods, and findings. In D. J. Lubinski & R. V. Dawis (Eds), *Assessing individual differences in human behavior: New concepts, methods, and findings* (pp. 119-143). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Betz, N. E., Borgen, F. H., & Harmon, L. W. (1996). *Skills Confidence Inventory applications and technical guide*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Betz, N. E., Borgen, F. H., Kaplan, A., & Harmon, L. W. (1998). Gender and Holland type as moderators of the validity and interpretive utility of the Skills Confidence Inventory. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 53, 281-299.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 329-345.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, 279-289.
- Betz, N. E., Harmon, L. W., & Borgen, F. H. (1996). The relationships of self-efficacy for the Holland themes to gender, occupational group membership, and vocational interests. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 90-98.
- Betz, N. E., & Schifano, R. S. (2000). Evaluation of an intervention to increase Realistic self-efficacy and interests in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 35-52.
- Biaggio, M. K., & Nielsen, E. C. (1976). Anxiety correlates of sex-role identity. *Journal of Clinical Psychology*, 32, 619-623.
- Bieschke, K. J., & Bishop, R. M. (1994). *Research Outcome Expectations Questionnaire*. Unpublished scale.
- Bishop, R. M., & Bieschke, K. J. (1994). *Interest in Research Questionnaire*. Unpublished scale.
- Bishop, R. M., & Bieschke, K. J. (1998). Applying social cognitive theory to interest in research among counseling psychology doctoral students: A path analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 182-188.
- Borgen, F. H. (1991). Megatrends and milestones in vocational

- behavior: A 20-year counseling psychology retrospective. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 263-290.
- Bowers, K. S. (1973). Situationism in psychology: An analysis and a critique. *Psychological Review*, 80, 307-336.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *Career Development Quarterly*, 44, 354-366.
- Brown, S. D., Lent, R. W., & Larkin, K. C. (1989). Self-efficacy as a moderator of scholastic aptitude-academic performance relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 64-75.
- Campbell, D. P., & Hansen, J. C. (1981). *Manual for the Strong-Campbell Interest Inventory* (3rd ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Chambliss, C. A., & Murray, E. J. (1979). Efficacy attribution, locus of control, and weight loss. *Cognitive Therapy and Research*, 3, 349-353.
- Chartrand, J. M., & Rose, M. L. (1996). Career interventions for at-risk populations: Incorporating social cognitive influences. *Career Development Quarterly*, 44, 341-353.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associated, Inc.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality*

- Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1988). From catalog to classification: Murray's needs and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology, 55*, 258-265.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R. & Kay, G. G. (1995). Persons, places, and personality: Career assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Career Assessment, 3*, 123-139.
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1997). The five-factor model of personality and Holland's RIASEC interest types. *Personality and Individual Differences, 23*, 87-103.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology, 41*, 417-440.
- Donnay, D. A. C., & Borgen, F. H. (1999). The incremental validity of vocational self-efficacy: An examination of interest, self-efficacy, and occupation. *Journal of Counseling Psychology, 46*, 432-447.
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of personality*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Farmer, H. S. (1976). What inhibits achievement and career motivation in women? *The Counseling Psychologist, 6*, 12-15.
- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E., (1983). Issues in the vocational psychology of women. In W. B. Walsh & S. B. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 111-114). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Fitzgerald, L. F., & Crites, J. O. (1980). Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know? *Journal of Counseling Psychology, 27*, 44-62.
- Fouad, N. A., & Smith, P. L. (1996). A test of a social cognitive model for middle school students: Math and science. *Journal of Counseling Psychology, 43*, 338-346.
- Fouad, N. A., Smith, P. L., & Zao, K. E. (2002). Across academic domains: Extensions of the social cognitive career model. *Journal of Counseling Psychology, 49*, 164-171.
- Friedman, M., & Rosenman, R. (1974). Type A behavior and your heart. New York: Knopf.
- Gainor, K. A., & Lent, R. W. (1998). Social cognitive expectations and racial identity attitudes in predicting the math choice intentions of Black college students. *Journal of Counseling Psychology, 45*, 403-413.
- Gelso, C. J., Mallinckrodt, B., & Royalty, G. M. (1991). The Research training Environment Scale. In Tests in Microfiche. Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- Goldman, R. D., & Hewitt, B. N. (1976). The scholastic Aptitude Test "explains" why college men major in science more often than college women. *Journal of Counseling Psychology, 23*, 50-54.
- Good, G. E., Wallace, D. L., & Borst, T. S. (1994). Masculinity research: A review and critique. *Applied and Preventative Psychology, 3*, 3-14.
- Gore, P. A., Jr. (August, 1996). A structural analysis of a social cognitive model of career interests (Doctoral dissertation, Loyola University Chicago, 1996). *Dissertation Abstracts International, 56*, 4663.

- Gore, P. A., & Leuwerke, W. C. (2000). Predicting occupational considerations: A comparison of self efficacy beliefs, outcome expectations, and person environment congruence. *Journal of Career Assessment, 8*, 237-250.
- Gottfredson, G. D., Jones, E. M., & Holland, J. L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology, 40*, 518-524.
- Greeley, A. T., Johnson, E., Seem, S., Braver, M., Dias, L., Evans, K., Kincade, E., & Pricken, P. (1989). *Research Self Efficacy Scale*. Unpublished scale, Pennsylvania State University, University Park.
- Hackett, G. (1985). Role of mathematics self efficacy in the choice of math related majors of college women and men: A path analysis. *Journal of Counseling Psychology, 32*, 47-56.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior, 18*, 326-339.
- Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *Career Development Quarterly, 44*, 322-340.
- Hackett, G., Lent, R. W., & Greenhaus, J. H. (1991). Advances in vocational theory and research: A 20 year retrospective. *Journal of Vocational Behavior, 38*, 3-38.
- Hammond, M. S. (2001). The use of the five factor model of personality as a therapeutic tool in career counseling. *Journal of Career Development, 27*, 153-165.
- Hampton, N. Z. (1998). Sources of Academic Self Efficacy Scale: An assessment tool for rehabilitation counselors. *Rehabilitation*

*Counseling Bulletin*, 41, 260-277.

- Hansen, J. C. (1984). The measurement of vocational interests: Issues and future directions. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 99-136). New York: Wiley.
- 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.
- Heath, A. C., Neale, M. C., Kessler, R. C., Eaves, L. J., & Kendler, K. S. (1992). Evidence for genetic influences of personality from self reports and informant ratings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 85-96.
- Heppner, M. J., Fuller, B. E., & Multon, K. D. (1998). Adults in involuntary career transition: An analysis of the relationship between the psychological and career domains. *Journal of Career Assessment*, 6, 329-346.
- Hogan, R. (1983). A socioanalytic theory of personality. In M. M. Page (Ed.), *Nebraska symposium on motivation 1982. Personality: Current theory and research* (pp. 55-89). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Hogan, R. (1986). *Manual for the Hogan Personality Inventory*. Minneapolis: National Computer Systems.
- Hogan, R., & Blake, R. J. (1990). *Vocational Interests: Matching Self-Concept with the Work Environment*. Individual Differences and Behavior in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Hogan, R., & Blake, R. J. (1996). Vocational Interests: Matching self-concept with the work environment. in K. R. Murphy (Eds.), *Individual Differences and Behavior in Organizations* (pp. 103-104). San

- Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Hogan, R., Hogan, J., & Roberts, B. W. (1996). Personality measurement and employment decisions. *American Psychologist, 51*, 469-477.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985a). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1985b). *Vocational Preference Inventory Manual-1985 edition*. Odessa, FL. Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1992). *Making Vocational Choices* (2nd). Odessa, FL. Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed). Psychological Assessment Resources: Odessa, FL.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *The Self Directed Search technical manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Jackson, D. N. (1977). *Jackson Vocational Interest Survey manual*. Port Huron, MI: Research Psychologists Press.
- Jones, L. K. (1989). *The Career Decision Profile*. Unpublished scale. North Carolina: North Carolina State University.
- Jones, L. K., & Chenery, M. F. (1980). Multiple subtypes among vocationally undecided college students: A model and assessment instrument. *Journal of Counseling Psychology, 27*, 469-477.
- Kantas, A. (1997). Self efficacy perceptions and outcome expectations in the prediction of occupational preferences. *Perceptual and Motor Skills, 84*, 259-266.

- Kenny, D. A., Kashy, D. A., & Bolger, N. (1998). Data analysis in social psychology. In D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (Vol. 1, 4th ed., pp. 233–265). Boston: McGraw Hill.
- Krebs, P. J., Smither, J. W., & Hurley, R. B. (1991). Relationship of vocational personality and research training environment to the research productivity of counseling psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice, 22*, 362–367.
- Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. In A. M. Mitchell, G. B. Jones, & J. D. Krumboltz (Eds.), *Social learning and career decision making*. Cranston, RI: Carroll Press.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist, 6*, 71–80.
- Lapan, R. T., Boggs, K. R., & Morrill, W. H. (1989). Self efficacy as a mediator of Investigative and Realistic General Occupational Themes on the Strong Campbell Interest Inventory. *Journal of Counseling Psychology, 36*, 176–182.
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. J. (2002). Meta analyses of Big Six interests and Big Five personality factors. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 217–239.
- Lattimore, R. R., & Borgen, F. H. (1999). Validity of the 1994 Strong Interest Inventory with racial and ethnic groups in the United States. *Journal of Counseling Psychology, 46*, 185–195.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1984). Relation of self efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology, 31*, 356–362.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology, 33*, 265-269.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown & L. Brooks (Eds), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 373-421). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Nota, L., & Soresi, S. (2003). Testing social cognitive interest and choice hypotheses across Holland types in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 101-118.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior, 30*, 347-382.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1994). Sociocognitive mechanisms of personal agency in career development. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 77-101). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lent, R. W., Larkin, K. C., & Brown, S. D. (1989). Relation of self efficacy to inventoried vocational interests. *Journal of Vocational Behavior, 34*, 279-288.

- Lent, R. W., Lopez, F. G., & Bieschke, K. J. (1991). Mathematics self efficacy: Sources and relation to science based career choice. *Journal of Counseling Psychology, 38*, 424-430.
- Lent, R. W., Lopez, F. G., & Bieschke, K. J. (1993). Predicting mathematics related choice and success behaviors: Test of an expanded social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior, 42*, 223-236.
- Leung, S. A. (1995). Career development and counseling: A multicultural perspective. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 549-566). New York: Sage.
- Lopez, F. G., Lent, R. W., Brown, S. D., & Gore, P. A. (1997). Role of social cognitive expectations in high school students' mathematics related interest and performance. *Journal of Counseling Psychology, 44*, 44-52.
- Luzzo, D. A., Hasper, P., Albert, K. A., Bibby, M. A., & Martinelli, E. A., Jr. (1999). Effects of self efficacy enhancing interventions on the math/science self efficacy and career interests, goals, and actions of career undecided college students. *Journal of Counseling Psychology, 46*, 233-243.
- Lykken, D. T., Bouchard, T. J., McGue, M., & Tellegen, A. (1993). Heritability of interests: A twin study. *Journal of Applied Psychology, 78*, 649-661.
- Matsui, T., Matsui, K., & Ohnishi, R. (1990). Mechanisms underlying math self efficacy learning of college students. *Journal of Vocational Behavior, 37*, 225-238.
- McCormick, M. E. (1997). The influence of gender role identity, mathematics self efficacy, and outcome expectations on the

- math and science related career interests of gifted adolescent girls (Doctoral dissertation, The University of Utah, 1997). *Dissertation Abstracts International*, 57, 3812.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Updating Norman's "adequate taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 710-721.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the personality of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57, 18-39.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1985). Comparison of EPI and Psychoticism scales with measures of the five factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 6, 587-597.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1989). The structure of interpersonal traits: Wiggins' circumplex and the five factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 586-595.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51-87). New York: The Guilford Press.
- Moloney, D. P., Bouchard, T. J., Jr., & Segal, N. L. (1991). A genetic and environmental analysis of the vocational interests of

- monozygotic and dizygotic twins reared apart. *Journal of Vocational Behavior*, *39*, 76–109.
- Multon, K. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (1991). Relation of self efficacy beliefs to academic outcomes: A meta analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, *38*, 30–38.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- National Science foundation (1985). *Women and minorities in science and engineering*. Washington, DC: Author.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *66*, 574–583.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw Hill.
- Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and prospect. *Journal of Vocational Behavior*, *36*, 122–131.
- Parsons, E., & Betz, N. E. (1998). Test retest reliability and validity studies of the Skills Confidence Inventory. *Journal of Career Assessment*, *6*, 1–12.
- Post-Kammer, P., & Smith, P. L. (1986). Sex differences in math and science career self efficacy among disadvantaged students. *Journal of Vocational Behavior*, *29*, 89–101.
- Prediger, D. J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, *21*, 259–287.
- Riemann, R., Angleitner, A., & Strelau, J. (1997). genetic and

- environmental influences on personality: A study of twins reared together using the self and peer report NEO FFI scales. *Journal of Personality, 65*, 449–475.
- Rotberg, H. L., Brown, D., & Ware, W. B. (1987). Career self efficacy expectations and perceived range of career options in community college students. *Journal of Counseling Psychology, 34*, 164–170.
- Rottingjous, P. J., Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2003). The relation of self efficacy and interests: A meta analysis of 60 samples. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 221–236.
- Schinka, J. A., Dye, D. A., & Curtiss, G. (1997). Correspondence between five efficacy and RIASEC models of personality. *Journal of Personality Assessment, 68*, 355–368.
- Schurab, M (2004). *Social cognitive career theory : Examining the mediating role of sociocognitive variables in the relation of personality to vocational interest*, Doctoral dissertation, The University of Akron at Ohio Circle.
- Smith, P. L., & Fouad, N. A. (1999). Subject matter specificity of self efficacy, outcome expectancies, interests, and goals: Implications for the social cognitive model. *Journal of counseling Psychology, 46*, 461–471.
- Solberg, V. S., Good, G. E., & Nord, D. (1994). Career search self efficacy: Ripe for applications and intervention programming. *Journal of Career Development, 21*, 63–72.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1980). Masculine instrumentality and feminine expressiveness: Their relationships with sex role attitudes and behaviors. *Psychology of Women Quarterly, 5*, 147–163.
- Spokane, A. R. (1996). Holland's theory. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 33–74). San Francisco:

- Jossey Bass.
- Spokane, A. R., & Decker, A. R. (1999). Expressed and measured interests. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (pp. 211–233). Palo Alto, CA: Davies Black.
- Tabachnik, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics* (3rd ed.). New York: Harper Collins.
- Taylor, K. M. (1982). An investigation of vocational indecision in college students: Correlates and moderators. *Journal of Vocational Behavior, 21*, 318–329.
- Tang, M., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (1999). Asian Americans' career choices: A path model to examine factors influencing their career choices. *Journal of Vocational behavior, 54*, 142–157.
- Tellegen, A., Lykken, D. T., Bouchard, T. J., Jr., Wilcox, K. J., Segal, N. J., & Rich, S. (1988). Personality similarity in twins reared apart and together. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1031–1039.
- Thoms, P., Moore, K. S., & Scott, K. S. (1996). The relationship between self efficacy for participating in self managed work groups and the Big Five personality dimensions. *Journal of Organizational Behavior, 17*, 349–362.
- Tokar, D. M., & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and the five factor model of personality. *Journal of Vocational Behavior, 46*, 89–108.
- Tokar, D. M., & Fischer, A. R. (1998). More on RIASEC and the five factor model of personality: Direct assessment of Prediger's (1982) and Hogan's (1983) dimensions. *Journal of Vocational*

- Behavior*, 52, 246-259.
- Tokar, D. M., Fischer, A. R., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 115-153.
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. *USAF ASD Technical Report*, 61-97.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- Walsh, L. E., and Lewis, R. O. (1972). Consistent, inconsistent and undecided career preferences and personality. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 309-316.
- Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 395-412.

## ABSTRACT

The mediating role of sociocognitive variables in the  
relation of personality to vocational interests

Yi, Hey-Jin

Department of Education

The Graduate School

Sungshin Women's

University

The purpose of the present study was to enhance career educators and career counselors of understanding social cognitive career theory, introducing social cognitive career theory which is in the early stage of Korea, and to explore the applicability of SCCT to career counseling field in Korean situation. Also most of the empirical studies about SCCT have been carried out the relations of personality, vocational interests, and self-efficacy as one of the social cognitive variables. But the present study examined the influence of outcome expectations and learning experience including self-efficacy as social cognitive variables for expanding and developing social cognitive career theory.

Hypothesis for achieving the purpose of this study is as follows.

Hypothesis 1. Personality will influence vocational interests.

Hypothesis 2. Personality will influence social cognitive variables.

Hypothesis 3. Social cognitive variables will influence vocational interests.

Hypothesis 4. The relation of personality to vocational interests will mediate social cognitive variables.

This study was carried out by the 866 students (486 women, 380 men) attending at 13 universities from all over the country except for Jeju-do. Participants completed a research packet consisting of personality inventory, vocational interest inventory, vocational self-efficacy scale, learning experience Questionnaire (LEQ), occupational outcome expectations inventory.

The multiple regression analysis, hierarchical regression analysis was taken to analyze data by SPSS 11.5, and SAS 8.03 program.

The result of this study is as follows.

First, personality influenced vocational interests. Conscientiousness

among 5 factors of personality had a great influence on vocational interests of university students.

Second, personality influenced social cognitive variables.

Conscientiousness among 5 factors of personality had a great influence on self-efficacy and learning experience and agreeableness had a great influence on outcome expectations.

Third, social cognitive variables influenced vocational interests.

Fourth, social cognitive variables (self-efficacy, learning experience, and outcome expectations) mediated the relation of personality to vocational interests

The discussion of this study is as follows.

First, personality influenced vocational interests, and especially conscientiousness among 5 factors of personality explained a significant amount of variance in vocational interests. Therefore it would be useful to consider interest as well as conscientiousness for career counseling.

Second, personality influenced social cognitive variables.

Conscientiousness among 5 factors of personality had a great influence on self-efficacy and learning experience and agreeableness had a great influence on outcome expectations. Therefore the understanding of client's personality will be providing the basic information for achieving the goal of counseling which promotes self-efficacy, learning experience, and outcome expectations.

Third, social cognitive variables influenced significantly vocational interests. As the result of this study, social cognitive variables such as self-efficacy, learning experience, outcome expectations will be useful to predict vocational interests.

Fourth, social cognitive variables mediated the relation of personality to vocational interests. Consequently it means that career counselors need to consider client's social cognitive variables including self-efficacy, learning experience, outcome expectation as well as the relation of characteristics of each client's personality and vocational interest for vocational counseling and career counseling. Therefore career counselors as a guide to help clients who want to explore their careers need to understand dynamically the interaction of each factors, and the relation of client's problem and each factors rather than dealing with factors such as personality, interests, self-efficacy, achievement experience, outcome expectations of occupation separately.

## 부록 1. 표 목차

<부록 1-1> 자기효능감 검사의 구조계수 행렬, 문항-총점간 상관 및 신뢰도 .....	101
<부록 1-2> 결과기대 검사의 구조계수 행렬, 문항-총점간 상관 및 신뢰도 .....	102
<부록 1-3> 직업적 흥미의 구조계수 행렬, 문항-총점간 상관 및 신뢰도	103
<부록 1-4> 성격 검사의 구조계수 행렬, 문항-총점간 상관 및 신뢰도 ..	104
<부록 1-5> 학습경험 검사의 구조계수 행렬, 문항-총점간 상관 및 신뢰도 .....	105

## 부록 2. 설문지

## 부록 1

<부록 1-1> 자기효능감 검사의 구조계수 행렬, 문항-총점간 상관 및 신뢰도

	Component								$\alpha$
	1	2	3	4	5	6	공통분산	문항-총점간 상관	
<b>A13</b>	<b>.817</b>	-.008	-.001	.075	.097	.125	.697	.74	.88
<b>A7</b>	<b>.802</b>	.023	-.019	.049	.167	-.071	.452	.72	
<b>A1</b>	<b>.757</b>	.021	.057	.078	.138	-.071	.509	.71	
<b>A19</b>	<b>.688</b>	-.015	-.037	.110	.068	.055	.580	.68	
<b>A8</b>	.008	<b>.758</b>	.106	.129	.016	.102	.620	.77	.85
<b>A2</b>	.016	<b>.757</b>	.032	.160	.005	.088	.559	.72	
<b>A14</b>	.036	<b>.734</b>	.060	.071	-.036	.096	.679	.70	
<b>A20</b>	-.099	<b>.435</b>	.133	.282	.000	.169	.477	.60	
<b>A3</b>	.059	.066	<b>.738</b>	.100	-.017	.129	.550	.72	.84
<b>A21</b>	.077	.144	<b>.713</b>	.054	.058	.082	.532	.68	
<b>A15</b>	-.052	.038	<b>.703</b>	.150	.105	-.020	.592	.64	
<b>A9</b>	-.186	.053	<b>.526</b>	.386	.120	.026	.608	.62	
<b>A10</b>	.126	.207	.022	<b>.688</b>	.118	.056	.607	.78	.82
<b>A4</b>	.170	.088	.096	<b>.660</b>	-.012	.167	.534	.75	
<b>A16</b>	.041	.080	.282	<b>.653</b>	.238	.085	.577	.69	
<b>A22</b>	.114	.323	.215	<b>.585</b>	.166	.004	.478	.67	
<b>A5</b>	-.012	.061	.079	.094	<b>.779</b>	.056	.474	.76	.78
<b>A17</b>	.217	-.121	-.042	.093	<b>.680</b>	.006	.325	.74	
<b>A11</b>	.068	.039	.075	.080	<b>.677</b>	-.014	.495	.69	
<b>A23</b>	.215	-.008	.094	.073	<b>.626</b>	.007	.629	.66	
<b>A18</b>	.057	.176	.241	.082	-.087	<b>.716</b>	.534	.73	.74
<b>A12</b>	-.042	.230	.329	-.119	.072	<b>.691</b>	.548	.71	
<b>A6</b>	.076	.194	-.030	.322	-.077	<b>.662</b>	.660	.67	
<b>A24</b>	-.031	-.031	-.123	.092	.124	<b>.658</b>	.614	.66	
고유치	4.638	2.921	1.885	1.439	1.374	1.075	13.332		
설명분산	19.325	12.172	7.853	5.995	5.723	4.480			

<부록 1-2> 결과기대 검사의 구조계수 행렬, 문항-총점간 상관 및 신뢰도

	Component						공통분산	문항-총점간 상관	$\alpha$
	1	2	3	4	5	6			
<b>B19</b>	<b>.847</b>	.144	.151	.016	-.010	.023	.565	.79	.86
<b>B13</b>	<b>.841</b>	.084	-.002	.081	-.047	.241	.566	.75	
<b>B1</b>	<b>.763</b>	.071	-.021	.141	.124	-.108	.393	.74	
<b>B7</b>	<b>.565</b>	.244	-.133	.185	.004	-.060	.480	.69	
<b>B2</b>	.354	<b>.722</b>	.060	.263	.306	.190	.110	.78	.85
<b>B8</b>	.156	<b>.694</b>	.043	.028	.039	.129	.556	.75	
<b>B14</b>	.158	<b>.654</b>	.056	.064	.073	.135	.581	.74	
<b>B20</b>	.282	<b>.604</b>	.168	-.125	.275	-.030	.443	.65	
<b>B9</b>	.035	.052	<b>.710</b>	.161	.014	.142	.480	.75	.82
<b>B3</b>	-.189	.095	<b>.667</b>	.358	.231	-.074	.560	.65	
<b>B15</b>	-.100	.248	<b>.616</b>	.023	-.075	.152	.763	.62	
<b>B21</b>	.345	-.114	<b>.604</b>	-.072	.105	-.014	.552	.59	
<b>B10</b>	.446	-.070	.494	<b>.707</b>	.249	-.048	-.153	.72	.81
<b>B18</b>	.161	-.036	-.047	<b>.661</b>	.139	.165	.407	.71	
<b>B4</b>	.052	-.018	.314	<b>.593</b>	-.134	.046	.471	.68	
<b>B22</b>	.146	.169	-.049	<b>.536</b>	.333	-.133	.572	.66	
<b>B5</b>	.010	-.056	.435	.467	<b>.711</b>	-.066	.236	.69	.80
<b>B17</b>	.165	-.053	.345	.458	<b>.566</b>	.273	-.101	.68	
<b>B11</b>	-.077	.229	.142	.120	<b>.558</b>	-.017	.519	.65	
<b>B23</b>	.157	-.163	.116	.060	<b>.483</b>	.215	.516	.69	
<b>B24</b>	.027	.342	-.117	.049	.130	<b>.597</b>	.340	.64	.77
<b>B12</b>	-.058	.252	.058	-.007	.167	<b>.583</b>	.470	.60	
<b>B18</b>	.196	-.035	.084	.073	.400	<b>.540</b>	.523	.59	
<b>B6</b>	-.040	.126	.442	.248	-.090	<b>.501</b>	.399	.52	
<b>고유치</b>	4.560	3.016	2.597	2.487	2.318	2.221	17.199		
<b>설명분산</b>	18.999	9.701	7.698	6.227	5.564	4.527			

<부록 1-3> 직업적 흥미의 구조계수 행렬, 문항-총점간 상관 및 신뢰도

	Component						공통분산	총점-문항간 상관	$\alpha$
	1	2	3	4	5	6			
<b>C7</b>	<b>.776</b>	.035	-.078	-.032	.045	.071	.439	.78	.84
<b>C1</b>	<b>.713</b>	-.022	-.039	-.129	.042	-.063	.494	.74	
<b>C9</b>	<b>.666</b>	-.082	-.043	-.049	.024	.118	.515	.67	
<b>C13</b>	<b>.528</b>	.123	.349	.142	-.055	.030	.536	.55	
<b>C18</b>	-.191	<b>.726</b>	-.003	.036	.059	.360	.445	.75	.83
<b>C2</b>	-.025	<b>.695</b>	-.148	.058	-.102	-.105	.510	.71	
<b>C14</b>	.017	<b>.560</b>	-.020	-.078	-.109	.091	.470	.69	
<b>C20</b>	-.026	<b>.460</b>	.065	-.039	.162	.220	.383	.50	
<b>C3</b>	-.045	.091	<b>.722</b>	.188	.024	.043	.459	.74	.81
<b>C15</b>	-.080	-.159	<b>.675</b>	-.054	.110	-.091	.407	.69	
<b>C9</b>	.194	.038	<b>.663</b>	.027	.120	.068	.400	.67	
<b>C21</b>	-.085	.061	<b>.559</b>	.021	.089	.023	.395	.57	
<b>C10</b>	-.132	.025	.190	<b>.688</b>	-.174	.364	.617	.72	.79
<b>C16</b>	.049	.058	.017	<b>.642</b>	.056	-.073	.536	.69	
<b>C22</b>	.060	.127	.012	<b>.616</b>	-.055	-.025	.528	.66	
<b>C4</b>	-.141	-.042	.036	<b>.455</b>	.014	.065	.315	.62	
<b>C5</b>	-.096	-.071	.011	.283	<b>.675</b>	.142	.400	.69	.76
<b>C17</b>	.177	-.028	.239	-.024	<b>.608</b>	.050	.575	.62	
<b>C23</b>	-.096	.222	-.105	-.074	<b>.588</b>	.009	.533	.61	
<b>C11</b>	-.036	-.022	.087	.177	<b>.447</b>	.113	.363	.59	
<b>C18</b>	.144	-.265	.090	.075	.074	<b>.654</b>	.425	.67	.75
<b>C12</b>	.044	.056	.028	.008	.182	<b>.635</b>	.436	.65	
<b>C6</b>	.073	.271	-.045	-.149	.174	<b>.578</b>	.520	.59	
<b>C24</b>	.117	.011	.057	.103	-.040	<b>.538</b>	.360	.56	
<b>고유치</b>	2.709	2.216	2.046	1.512	1.437	1.141	11.061		
<b>설명분산</b>	11.288	9.234	8.526	6.299	5.986	4.756			

<부록 1-4> 성격 검사의 구조계수 행렬, 문항-총점간 상관 및 신뢰도

	Component							$\alpha$
	1	2	3	4	5	공통분산	문항-총점간 상관	
D6	<b>.756</b>	.118	-.073	.027	.089	.634	.77	.86
D11	<b>.701</b>	.038	-.095	-.107	-.022	.581	.73	
D1	<b>.658</b>	-.003	.111	.134	-.035	.490	.69	
D16	<b>.648</b>	-.019	-.052	.193	.205	.593	.68	
D3	.063	<b>.745</b>	.009	.030	.017	.523	.76	.85
D13	.072	<b>.736</b>	.124	-.080	-.060	.599	.74	
D8	.107	<b>.703</b>	-.175	-.044	.082	.480	.71	
D18	-.069	<b>.639</b>	.033	-.036	-.051	.579	.69	
D27	.144	<b>.611</b>	-.074	.021	.001	.582	.66	
D26	.083	<b>.590</b>	.201	.016	.016	.522	.62	
D23	.565	<b>.579</b>	.037	.092	.057	.377	.61	
D28	.390	<b>.567</b>	.085	-.037	.550	.396	.58	
D17	-.128	-.353	<b>.741</b>	.236	-.242	.370	.74	.84
D22	-.128	-.229	<b>.622</b>	.341	-.023	.506	.70	
D27	.313	-.337	<b>.578</b>	-.037	-.009	.497	.61	
D7	-.124	-.078	<b>.571</b>	-.080	-.025	.607	.60	
D2	-.027	.211	<b>.542</b>	-.325	-.203	.458	.57	
D12	-.218	-.253	<b>.505</b>	-.398	.201	.483	.51	
D21	.152	.281	.409	<b>.656</b>	-.231	.455	.69	.81
D24	-.241	-.195	-.129	<b>.524</b>	.267	.390	.55	
D19	.074	.049	.008	<b>.518</b>	.324	.366	.53	
D25	.253	-.209	.398	<b>.486</b>	-.041	.524	.50	
D9	.212	.027	.208	<b>.428</b>	.070	.493	.46	
D4	.251	.039	-.018	<b>.417</b>	.171	.440	.44	
D10	.316	.089	.073	.191	<b>.569</b>	.486	.60	.78
D15	-.037	-.101	.097	.053	<b>.556</b>	.535	.56	
D5	.255	.139	-.037	.088	<b>.438</b>	.568	.47	
D20	.071	.038	.075	.326	<b>.428</b>	.567	.45	
고유치	4.611	3.224	2.295	1.556	1.240	12.926		
공통분산	16.467	11.513	8.196	5.556	4.429			

<부록 1-5> 학습경험 검사의 구조계수 행렬, 문항-총점간 상관 및 신뢰도

	Component								$\alpha$
	1	2	3	4	5	6	공통분산	문항-총점간 상관	
E20	.769	.000	-.015	.141	.064	.018	.446	.77	.88
E2	.643	-.022	-.019	.128	-.097	.073	.518	.65	
E8	.616	-.085	.150	.078	.153	.082	.418	.63	
E14	.561	.283	.089	.094	.009	-.077	.371	.58	
E3	.149	.753	.018	.176	.004	-.060	.331	.76	.86
E10	.511	.718	.030	-.028	.033	.153	.445	.72	
E15	-.076	.577	.195	.047	-.010	.007	.360	.59	
E21	-.005	.550	.071	-.028	.294	.188	.414	.56	
E1	.106	-.211	.742	-.035	-.038	.024	.643	.74	.83
E10	.037	.214	.666	-.026	.080	.057	.637	.68	
E13	.148	.349	.621	.137	.020	.066	.392	.63	
E7	.223	.385	.598	.090	-.103	.046	.520	.59	
E6	-.094	-.110	.212	.731	.281	-.001	.684	.73	.78
E24	.177	.061	-.087	.704	-.083	-.016	.611	.70	
E18	.087	-.104	.120	.543	-.019	.119	.605	.55	
E12	.187	.138	-.126	.474	-.162	.155	.472	.46	
E17	.084	-.081	.122	-.124	.681	-.291	.550	.69	.74
E5	-.055	.338	.086	-.186	.603	.081	.606	.59	
E23	-.116	.306	.048	-.156	.533	-.151	.398	.54	
E11	.206	-.280	.088	-.009	.476	-.028	.581	.49	
E10	.151	-.050	.050	.341	.294	.644	.438	.65	.71
E4	-.106	.139	.057	-.060	-.115	.625	.603	.63	
E18	.059	-.084	.110	.231	.100	.547	.414	.55	
E22	-.022	.098	-.024	-.009	-.056	.498	.424	.51	
고유치	3.547	2.846	1.776	1.366	1.202	1.147	11.884		
설명분산	14.777	11.858	7.398	5.693	5.007	4.778			

## 부록 2

# 설문지

안녕하십니까?

이 설문지는 개인의 흥미특성 및 성격특성을 알아보기 위한 검사로서, 일상생활 속에서 개인이 가지고 있는 생각이나 태도, 직업적 활동 및 경험 등에 관한 다양한 내용을 알아보기 위해 작성된 것입니다.

따라서 맞거나 틀린 답은 없으며 솔직하게 답변해 주시면 됩니다.

결과는 연구의 목적 이외의 어떠한 목적에도 사용하지 않을 것을 약속드리며, 다만 다음의 문항들은 본 연구의 통계자료 분석을 위해 필요한 기초 자료로 사용하고자 하오니 한 문항도 빠짐없이 표시하여 주시기 바랍니다.

감사합니다.

성신여자대학교 교육학과 이해진

## 응답자사항

해당사항에 기입해 주십시오.

1. 학교명 : (            ) 대학교    (            ) 대학  
              (            ) 과 (전공)    (            )년

2. 성 별 : 남(    ), 여(    )

3. 연 령 : (만)    세

당신은 어떤 활동을 잘 할 수 있습니까?

다음의 문항을 읽어보고,

	잘할수 있음	중간 정도	잘할수 없음
예) 잘할 수 있는 활동이면 ①번에 표기하십시오	●	②	③
중간 정도의 활동이면 ②번에 표기하십시오	①	●	③
잘 할 수 없는 활동이면 ③번에 표기하십시오	①	②	●

1	가구를 수리할 수 있다.	1	2	3
2	현미경 사용법에 대해 알고 있다.	1	2	3
3	판매 촉진을 위하여 계획을 세우고 진행할 수 있다	1	2	3
4	편지와 서류 등을 잘 정리 할 수 있다.	1	2	3
5	실내를 독특하고 아름답게 꾸밀 수 있다.	1	2	3
6	많은 사람들이 고민이 있을 때 나를 찾는다.	1	2	3
7	전기톱, 드릴 등의 공구를 사용할 수 있다.	1	2	3
8	산수의 응용문제를 잘 풀 수 있다.	1	2	3
9	어떻게 하면 성공적인 지도자가 될 수 있는지 알고 있다.	1	2	3
10	수입과 지출을 정확히 기록, 정리할 수 있다.	1	2	3
11	어떤 개념이나 아이디어를 예술적으로 표현할 수 있다.	1	2	3
12	남들을 편안하게 하는 재주가 있다.	1	2	3
13	전자제품의 사소한 고장을 고칠 수 있다.	1	2	3
14	인공위성이 왜 지구로 떨어지지 않는지를 설명할 수 있다.	1	2	3
15	목표에 합당한 전략을 짤 수 있다.	1	2	3
16	업무와 관련된 전화 내용을 잘 듣고 기록할 수 있다.	1	2	3
17	남들이 칭찬할 정도로 인물 스케치를 잘 한다.	1	2	3
18	어려운 이웃을 찾아가 그들을 기쁘게 해 줄 수 있다.	1	2	3
19	자동차의 오일이나 타이어를 교체할 수 있다.	1	2	3
20	간단한 화학 공식을 해석할 수 있다.	1	2	3
21	원하는 방향으로 일을 주도할 수 있다.	1	2	3
22	세부적인 것을 꼼꼼히 잘 챙긴다.	1	2	3
23	상품이나 선물을 아름답게 포장할 수 있다.	1	2	3
24	다른 사람의 격한 감정을 잘 풀어준다.	1	2	3



당신은 일반적으로 어떤 성향을 가지고 있습니까?

다음의 문항을 읽어보고,

그렇다      아니다

예) 자신의 성향과 비슷하다면 ①번에 표기하십시오      ●      ②

자신의 성향과 같지 않다면 ②번에 표기하십시오      ①      ●

1	손으로 사용하여 무엇인가를 만드는 일이 즐겁다	1	2
2	지적인 토론이 이루어지는 대화를 좋아한다	1	2
3	나의 주변을 독특하고 남다르게 꾸미기를 좋아한다	1	2
4	어려움에 처한 사람들을 이해하고 도와주려고 애쓴다	1	2
5	회사에서의 승진이나 개인적 발전이 내게 매우 중요하다	1	2
6	원리원칙대로 행동한다	1	2
7	고칠 수 있는 가를 실험해 보려고 자주 물건을 분해한다	1	2
8	여러 가지 자연 현상에 대해 호기심을 갖고 있다	1	2
9	연극이나 전시회, 패션쇼, 공연장 등을 자주 간다	1	2
10	사람들의 개인적인 이야기를 잘 들어주는 편이다	1	2
11	집단의 지도자가 되는 것은 도전해 볼 만 한 일이다	1	2
12	일의 세세한 부분까지 꼼꼼하게 살펴야 마음이 편하다	1	2
13	연장을 사용하여 일하는 것을 좋아한다	1	2
14	논리적으로 생각하고 분석하는 편이다	1	2
15	새로운 색이나 디자인의 옷을 남다르게 입는 것을 좋아한다	1	2
16	사람들 사이에 마찰이 생기면 대화를 통해서 풀려고 한다	1	2
17	원하는 일을 이룰 수 만 있다면 모험을 감수할 용의가 있다	1	2
18	정해진 규칙대로 할 때 마음이 편하다	1	2
19	자동차 정비공의 일이 재미있을 것 같다	1	2
20	때로는 복잡한 사건이나 문제를 생각하면서 시간을 보낸다	1	2
21	아름다운 음악이나 그림에 감명을 받는 경우가 많다	1	2
22	남에게 도움을 주는 직업을 택하고 싶다	1	2
23	규모가 큰 프로젝트를 따내는 일을 하고 싶다	1	2
24	하루 일과가 잘 짜여 있을 때 안정감을 느낀다	1	2

당신은 어떤 특성을 가지고 있습니까?

다음의 문항들을 읽어보고

	전혀 그렇지않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
예) '전혀 그렇지 않다'라고 생각되면	●	②	③	④	⑤
'그렇지 않다'라고 생각되면	①	●	③	④	⑤
'반반이다'라고 생각되면	①	②	●	④	⑤
'그렇다'라고 생각되면	①	②	③	●	⑤
'매우 그렇다'라고 생각되면	①	②	③	④	●

1	나는 사람들과 이야기하며 시간 보내는 것을 매우 즐긴다	1	2	3	4	5
2	나는 사람들을 좋게 생각하는 편이다	1	2	3	4	5
3	내 능력의 한계를 자주 느낀다	1	2	3	4	5
4	쉽게 초조하거나 안달하는 편이다	1	2	3	4	5
5	나는 호기심이 많다	1	2	3	4	5
6	나는 사교성이 좋다는 얘기를 자주 듣는다	1	2	3	4	5
7	가끔은 남의 도움을 얻기 위해 거짓말이나 마음에도 없는 말을 하기도 한다	1	2	3	4	5
8	나는 어떤 일을 맡아도 먼저 꼼꼼히 계획을 세운다	1	2	3	4	5
9	일이 조금만 잘 못 되어도 화를 내곤 한다	1	2	3	4	5
10	나는 감수성이 예민하다	1	2	3	4	5
11	나는 어떤 상황에서도 즐거움을 찾을 수 있다	1	2	3	4	5
12	어려운 사람들을 도와 줄 수 있는 자원봉사 활동에 참여하고 싶다	1	2	3	4	5
13	나는 내가 해야 할 일을 남에게 잘 미루는 편이다	1	2	3	4	5
14	항상 내 자신이 불만족스럽다	1	2	3	4	5
15	새로운 것을 접하는 것은 흥미로운 일이다	1	2	3	4	5
16	사람들은 나의 밝고 명랑한 모습을 좋아한다	1	2	3	4	5
17	나는 다른 사람들에게 부당한 대접을 받더라도 그냥 참는 편이다	1	2	3	4	5
18	한번 목표로 한 일은 끈질기게 달성하려 노력한다	1	2	3	4	5
19	다른 사람들이 나를 싫어하지 않을까 하고 걱정할 때가 있다	1	2	3	4	5
20	철학적 주제는 골치 아프다	1	2	3	4	5
21	남과 다툰 후에 내가 먼저 사과하는 편이다	1	2	3	4	5
22	부유한 사람보다는 인간성 좋은 사람이 되고 싶다	1	2	3	4	5
23	나는 무슨 일이든 작심삼일인 경우가 많다	1	2	3	4	5
24	어려운 일에 부딪쳐도 좀처럼 좌절하지 않는다	1	2	3	4	5
25	나는 성급하게 행동하는 편이다	1	2	3	4	5
26	내게 어떤 일이 부여되더라도 잘 처리할 수 있다	1	2	3	4	5
27	대부분의 경우 나 스스로 일을 계획해 끝까지 처리한다	1	2	3	4	5
28	나는 매사에 빈틈이 없는 편이다	1	2	3	4	5

당신은 어떤 경험을 가지고 있습니까?

- 예) '전혀 그렇지 않다'라고 생각되면 ●      ②      ③      ④      ⑤      ⑥  
 '그렇지 않다'라고 생각되면      ①      ●      ③      ④      ⑤      ⑥  
 '약간 그렇지 않다'라고 생각되면      ①      ②      ●      ④      ⑤      ⑥  
 '약간 그렇다'라고 생각되면      ①      ②      ③      ●      ⑤      ⑥  
 '그렇다'라고 생각되면      ①      ②      ③      ④      ●      ⑥  
 '매우 그렇다'라고 생각되면      ①      ②      ③      ④      ⑤      ●

1	나는 가르치는 일을 훌륭하게 해 낸다	1	2	3	4	5	6
2	내가 존경하던 사람들은 나에게 다른 사람들을 다루는 직업에 종사하라고 권유하였다	1	2	3	4	5	6
3	나는 내가 신뢰하던 사람이 성공적으로 사업을 경영하는 것을 본 적이 있다	1	2	3	4	5	6
4	나는 집단에서 리더 역할을 하는 것이 부담스럽다	1	2	3	4	5	6
5	나는 아이들 돌보는 일을 잘 한다	1	2	3	4	5	6
6	내가 존경하던 사람들은 나에게 카운슬링과 같은 직업에서 일자리를 찾아보도록 권하였다	1	2	3	4	5	6
7	나는 내가 신뢰하던 사람들이 다른 사람들을 돕는데 그들의 인생을 헌신하는 것을 본 적이 있다	1	2	3	4	5	6
8	나는 사람들이 그들의 문제를 가지고 나에게 오면 거북한 느낌이 든다	1	2	3	4	5	6
9	나는 워드 프로세스와 같은 새로운 컴퓨터 프로그램을 다루는 일에 능하다	1	2	3	4	5	6
10	선생님들은 나에게 나의 기계적인 재능을 사용할 수 있는 과를 권하였다	1	2	3	4	5	6
11	나는 내가 존경하던 사람들이 기계를 수리하는 것을 지켜 본 적이 있다	1	2	3	4	5	6
12	나는 전기 제품과 같은 기계적인 물건들을 작동할 때면 불안해진다	1	2	3	4	5	6
13	나는 학교 다닐 때 과학 과목에서 뛰어난 실력을 보였다	1	2	3	4	5	6
14	친구나 주변 사람들은 나에게 내가 가진 연구 능력을 사용하라고 격려해 주었다	1	2	3	4	5	6
15	나는 자라면서 내가 존경하던 사람들이 과학 관련 글을 읽는 것을 본 적이 있다	1	2	3	4	5	6
16	나는 일에서 수학을 사용해야 할 때 두려움을 느낀다	1	2	3	4	5	6
17	나는 금전 출납부를 잘 쓴다	1	2	3	4	5	6
18	가족이나 주변 사람들은 나에게 기본적인 사무직과 관련된 직업을 찾도록 권했다	1	2	3	4	5	6
19	내가 존경하던 사람들은 나에게 세부적인 것을 꼼꼼히 하도록 격려해 주었다	1	2	3	4	5	6
20	나는 컴퓨터 단말기에 데이터를 입력하는 일이 힘들게 느껴진다	1	2	3	4	5	6
21	나는 악기 다루는 것에서 능숙한 솜씨를 발휘해 왔다	1	2	3	4	5	6
22	친구나 주변사람들은 나에게 연기를 하라고 권한다	1	2	3	4	5	6
23	나는 내가 존경하던 사람들이 소설을 쓰는 것을 본 적이 있다	1	2	3	4	5	6
24	나는 예술 작품 만드는 일이 어렵다	1	2	3	4	5	6