



03. 대표적인 진로이론

학습내용	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 홀랜드 이론 ▪ 성격 5요인 이론 ▪ 파슨스의 특성요인 이론 ▪ 수퍼의 진로발달 이론 ▪ 엘리스의 합리적 정서치료 이론 ▪ 고트프레드슨의 직업포부이론 ▪ 존 크럼볼츠의 계획된 우연 이론
학습목표	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대표적인 진로이론에 대해 설명할 수 있다. ▪ 대표적인 진로이론을 실제 진로탐색에 적용하고, 필요에 따라 활용할 수 있다.

<진로지도의 첫 걸음>

대표적인 진로 이론을 통해서 진로지도 방안에 대해서 말씀 드리려고 합니다. 선생님들 이론 하면 딱 먼저 지겹지 않습니까? 그죠? 그래서 이론을 제가 오늘 일곱 개나 말씀 드릴 건데요 굉장히 아휴, 힘들겠다, 이런 생각은 하지 마시고 아 이론을 많이 아시면 어떨습니까? 의사가 여러분 찾아왔을 때 환자에게 해줄 수 있는 처방들이 많거든요 그래서 진로 이론 좀 복잡하게 생각하지 마시고 오늘 진로에 대해서 아 이런 이론들이 있구나. 받아들이시면서 동시에 이 이론을 여러분 현장에서 한번 사용해보시면 분명히 도움이 될 겁니다. 그래서 제가 홀랜드 이론 하고 플래시로 성격요인 이라든지 파슨스 특성요인이라던 지 진로발달이론 이런 이야기들을 할 겁니다. 그리고 마지막으로 제가 존크롬볼츠의 계획된 우연이론을 통해서 현장에서 수업현장에서 쓰실 수 있도록 한번 전달해보려고 합니다. 첫 번째 홀랜드 이론입니다. 여러분 홀랜드 많이 들어보셨죠? 제일 많이 아마 이용을 하고 있고 직업 심리학에서 가장 많이 이용을 하고 있어서 나중에 또 한 번 훨씬 더 구체적으로 이야기를 드릴 겁니다. 그래서 오늘은 아주 인트로 개념으로 간단하게 홀랜드의 이론적 배경은 어떻게 되었고 어떻게 탄생이 되었는데 이야기를 한번 들어 보려고 합니다. 홀랜드가 이제 제2차 세계대전 동안에 군대에서 이제 복무하면서 군인들이 어떤 직업적 특성을 이렇게 가지고 있는데 이걸 몇 개로 분류 할 수 있다고 이렇게 믿게 됩니다. 그래서 전쟁이 끝난 후에 이제 연구 생활을 해 나가면서 분류 체계를 개발하게 되고 이것이 이제 미네소타 대학에서 서로 다른 흥미를 가진 대학생들은 서로 다른 성격적 특성을 갖는다. 라는 것에 대해서 확신을 가지게 됩니다. 그래서 스트롱 흥미검사를 좀 이용해서 다양한 직업을 가진 사람들의 성격적 특성에 대한 이제 밑그림을 그리게 되는데요.

이런 것이 어떻게 직업과 연관하게 되는지 여섯 가지 유형으로 분류 하게 됩니다. 나중에 더 구체적으로 말씀 드리겠지만 실제형, 탐구형, 예술형, 사회형, 기업형 관습형으로 여섯 가지를 이제 수차례 수정을 통해서 이렇게 이루어집니다. 홀랜드의 이제 믿음 자체가 뭐냐 하면 사람들이라는 것이 각기 서로 다른 생물학적 유전적 특성과 각기 다른 역사를 가지고 있기 때문에 재능도 서로 다 다르게 발달한다는 겁니다. 그래서 개인과 환경이 끊임없이 이제 상호작용을 하는데요. 개인이 환경의 영향을 미치기도 하고 환경이 개인에게도 영향을 미치기도 한다, 라는 겁니다. 이런 성격유형은 동료나 어떤 생물학적 유전적 부모 사회 문화 물리적 환경을 통해서 끊임없이 개인과 다양한 문화 간에 독특한 상호작용의 결과라는 겁니다 이렇게 해서 여섯 가지 성격유형과 여섯 가지 직업 환경이 가진다, 라는 것이 홀랜드의 믿음이고 홀랜드의 이론입니다. 네, 홀랜드의 육각형 모형에 대해서 여러분 많이 보셨죠? 그죠? 아마 선생님들도 이미 많이 알고 계실 거 같은데요. 이 이론에 대해서는 나중에 보다 더 자세하게 말씀을 또 드리겠지만 그래도 아주 기본적인 이론이기 때문에 여섯 가지 간단하게 설명 드리고 넘어가도록 하겠습니다. 그래서 이니셜을 따서 리아제이라고 이렇게 이야기를 많이 부릅니다. 그래서 알, 실제형 또는 현실형이라고 하는데요. 신체활동이라던지, 기계적성 이런 활동을 잘하는 흥미가 있는 유형이라고 볼 수 있습니다. 그 다음 아이 인베스트게이트 라고 해서 탐구형, 연구하고 탐구하는 이러한 학업적 성취도가 높은 유형이라고 볼 수 있습니다. 에이, 아티스틱 이라고 해서 예술형이라고 하는데요. 독창적이고 아름다움에 대한 신비함이 있는 흥미가 높은 유형입니다. 에스는 소셜형이라고 해서 사회성이나 진화성이 발달된 유형인데요. 학교현장에서 이제 더불어서 해 나가는 것들을 선호하는 이런 유형이라고 볼 수 있습니다. 이는 엔터프라이징 이라고 해서 리더십이 있거나 진취적인 유형이라고 해서 이걸 진취형 또는 기업형이라고 합니다. 마지막으로 이제 관습형이 있는데요. 그래서 아주 꾸준하고 성실하고 자리 정리를 잘하는 이런 유형입니다 이렇게 이제 흥미가 각기 다른 여섯 가지 유형이 있고 이 흥미가 이제 나중에 직업과도 연계가 된다, 라는 게 홀랜드의 이론인데요. 보다 더 구체적으로는 각 유형에 대한 직업을 탐색해보는 작업에서는 다음 편에 보다 더 구체적으로 말씀 드리도록 하겠습니다.

<진로지도의 이해>

홀랜드 이론에 이어서 성격 5요인 이론, 파슨스의 특성요인 이론, 수퍼의 진로발달 이론, 엘리스의 합리적 정서치료 이론, 고트프레드슨의 직업포부이론에 대해 살펴보겠습니다. 먼저 성격 5요인에 무엇이 있는지 알아보까요? 성격 5요인에는 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 경험에 대한 개방성이 있습니다. 외향성의 하위 요인으로는 온정성, 사교성, 리더쉽, 적극성, 긍정성 등이 있습니다. 외향성은 개인이 타인과의 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자 하는 정도를 뜻하는 요인입니다. 호감성은 타인에 대한 믿음과 도덕성, 수용성, 겸손, 휴머니즘 등의 하위요인을 가지고 있으며 외향성과 마찬가지로 대인관계 성향에 대한 측면을 나타내는 요인으로 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 나타냅니다. 성실성은 유능감, 조직화능력, 책임감, 목표지향성, 자기통제력, 완벽성을 포함하는 요인입니다. 성실성은 사회적 규칙, 원칙들을 지키고자 하는 특성을 나타내는 요인입니다. 정서적 불안정성의 하위 요인으로는 불안, 분노, 우울, 자의식, 충동성, 스트레스 취약성 등이 있습니다. 정서적 불안정성

은 자신이 주어진 환경을 얼마나 통제할 수 있느냐와 세상을 쓸데없이 위협적으로 보지 않는 정도를 나타내는 요인입니다. 마지막으로 경험에 대한 개방성은 상상력, 문화, 정서, 경험추구, 지적 호기심의 하위 요인을 포함합니다. 지적 자극이나 변화, 다양성을 좋아하는 정도를 나타냅니다.

그러면 성격 5요인의 점수를 보는 방법에 대해 알아보까요? 성격 5요인의 점수를 그래프로 표시하면 다음과 같이 표시되는데, 5요인은 평균 50점의 표준점수를 가지고 있으며, 표준편차 10점의 표준점수 그래프를 그릴 수 있습니다. 각 요인별 점수수준에 따라 약함, 보통, 강함의 수준으로 제시됩니다. 이처럼 앞에서 다룬 5가지 요인들이 이렇게 수치화 될 수 있습니다. 이번에는 파슨스의 특성요인에 대해 살펴보겠습니다. 파슨스는 특성요인이론을 주장하였는데, 먼저 내담자의 특성을 파악해야 한다고 했습니다. 파슨스는 내담자의 특성, 즉 적성, 흥미, 성격, 가치관을 관찰과 면담, 그리고 심리검사를 통해 파악해야 한다고 말합니다. 내담자의 특성을 파악한 후에는 직업 및 교육세계를 파악해야 합니다. 내담자의 직업 및 교육세계는 한국 직업사전, 한국직업전망, 학과정보를 통해 직업세계의 다양성과 변화, 그리고 전망을 분석하여 파악할 수 있습니다. 이렇게 내담자의 특성과 교육세계 파악이 이루어진 후 내담자의 특성에 적합한 직업 및 전공은 합리적인 의사결정 방법을 제시하여 파악합니다. 파슨스는 현명한 직업선택을 위한 3개의 요인으로 먼저 자신에 대한 명확한 이해가 필요하다고 했습니다. 자신에 대한 이해는 적성, 능력, 흥미, 포부, 환경 등을 모두 아우르는 것을 말합니다. 다음으로 필요한 요인으로서는 다양한 직업에 대한 지식을 들었습니다. 직업에 대한 지식에는 자격요건, 장단점, 보수, 취업기회, 장래전망 등이 포함됩니다. 마지막 요인으로 자신과 직업세계와의 합리적인 연결과정이 필요하다고 하였습니다. 이 3가지 요인에 대해 직업을 선택할 때 꼭 고려해 보시기 바랍니다.

수퍼의 진로발달 이론은 무엇인지 알아보까요? 수퍼는 진로발달 과정의 다양하고 복잡한 현상들을 아우를 수 있는 종합적인 이론을 만들기 위해 노력했는데요. 이러한 그의 시도는 '전생애 발달이론'이라는 모든 진로이론 중 가장 포괄적인 이론을 만들기에 이르렀습니다. 그는 진로란 개인이 일련의 발달과업에 직면하여 그가 되고자 하는 사람이 되는 방식으로 이러한 발달과정을 이행하는 생애과정이라고 말했습니다. 진로의사결정은 인생 전체에 걸쳐 다양하게 일어나는 일련의 과정입니다. 수퍼는 여러 차례의 의사결정의 축적된 결과가 자아개념을 형성하고, 이를 바탕으로 진로선택을 하게 된다고 주장했습니다. 그러면 지금부터 수퍼의 진로발달 이론에서 다루는 생애주기에 대해 자세히 알아보겠습니다. 생애주기 중 첫 번째 단계는 성장기입니다. 자아개념과 관련된 흥미, 능력, 가치 등이 발달하는 시기이며, 탐색으로 주변 인물들과의 동일시를 통해 자아개념을 발달시키고 미래에 대한 계획을 수립하는 단계입니다. 다음 단계는 탐색기로 자아 검증 및 직업 탐색을 시도하는 시기로 직업분야나 전공분야를 구체화하고 진로목표를 설명하며 취업을 시도하는 단계입니다. 확립기는 시행기와 안정기로 나뉘는데 시행기는 자신에게 적합한 분야를 찾기 위한 시행착오와 변화를 시도하는 시기이고, 안정기는 선택된 진로의 안정화와 안정된 위치 확립을 위해 노력하는 시기입니다. 다음으로 유지기는 비교적 안정된 속에서 만족스런 삶을 살아가는 시기입니다. 마지막 단계는 쇠퇴기로 은퇴기, 은퇴 이후 새로운 역할 개발이 중요해지는 시기입니다. 개인의 전 생애에 걸친 역할을 변화를 생애진로무지개를 통해 표현해보면 다음과 같습니다. 성장기, 탐색기, 확립기, 유지기, 쇠퇴기를 거치는 동안 자녀, 학생, 여가인, 시민, 근로자, 배우자로서의 생애를 살아가게

됩니다. 슈퍼는 발달적 직업상담단계를 6단계로 정의하였습니다. 1단계는 문제탐색 및 자기개념을 묘사하는 단계이며, 2단계는 심층적으로 탐색하는 단계입니다. 다음으로 3단계는 자아수용 및 자아통찰을 하는 단계입니다. 계속해서 4단계는 현실적으로 검증하는 단계입니다. 5단계는 태도와 감정의 탐색과 처리단계이며, 마지막으로 6단계는 의사결정 단계입니다. 이번에는 엘리스의 합리적 정서치료 이론에 대해 살펴보겠습니다.

엘리스는 인간의 사고과정, 그 중에서도 특히 신념이 인간 행동의 가장 큰 원동력이라고 생각했습니다. 인간의 모든 심리적 고통은 대부분 비합리적인 정서적 반응에서 생긴다고 본 것입니다. 이 이론의 기본 가정은 인간은 긍정적인 가능성도 있지만 파괴적인 경향도 가지고 있는 불완전한 존재이며, 앞으로도 실수할 수 있는 한계를 지닌 존재라고 보고 이를 수용하도록 하는 데 초점을 두고 있습니다. 그렇다면 인간은 왜 부적응 행동을 하게 되는 것일까요? 인간의 욕망이 성취되지 못했을 때 비합리적 사고를 하는 사람은 심각한 불안, 우울, 적개심과 같은 부적절한 감정을 창출하고 철회, 자포자기, 알코올 중독 등과 같은 자기패배적인 행동을 하게 됩니다. 즉, 어떤 사건에 의해 비합리적 사고를 하게 되면 이 사고가 부적절한 정서를 유발하고, 문제 행동을 유발하게 된다는 것입니다. 엘리스는 자신이 연구한 결과를 통해 ABCDE 상담모델을 만들었습니다. A는 선행 사건을 뜻하는 것으로 부정적 정서를 유발하는 어떤 사건이나 현상을 말하며, B가 나타내는 신념체계는 환경적 자극에 대해 사람이 지닌 신념을 의미합니다. 다음 단계로 C는 선행사건과 관련된 신념으로 인해서 생긴 정서적 결과를 의미합니다. D는 부정적 결론에 이르게 되었다면 비합리적 신념에 대해 도전하거나 다시 생각하도록 하여 재교육하기 위해 논박을 적용합니다. ABCDE의 모델 마지막 단계 E는 효과로서 논박의 인지적 효과를 의미합니다. 하단에 Tip버튼을 클릭하여 ABCDE 상담모델의 자세한 내용을 살펴보시기 바랍니다.

마지막으로 고트프레드슨의 직업포부이론에 대해 살펴보겠습니다. 직업포부이론은 제한타협이론, 진로타협이론이라고도 합니다. 고트프레드슨은 ‘직업포부란, 한 개인이 직업에 대해 마음속으로 품고 있는 희망이나 그림이라고 하였습니다. 꿈꾸는 직업을 가지기 위해 중요한 미래 가능성과 적합성은 사회적, 개인적 요인에 의해 변화된다고 하였습니다. 직업포부의 변화에서 제한과 타협이라는 개념으로 설명하였는데요. 제한은 자기개념과 일치하지 않는 직업을 배제하는 과정이고, 타협은 제한에 의해 선택된 대안들 중 자신이 극복할 수 없는 문제를 가진 직업을 불가피하게 포기하는 것을 의미합니다. 이런 제한과 타협을 통해 내담자의 어떤 특성 또는 상황을 탐색하고 관찰한 후 명료화해 나가야 합니다. 그리고 이렇게 여러 영역에 대한 타협이 일어나다 보니 진로선택에서 흥미와 적성도 중요하지만 타협이 우선순위를 결정하는 개인의 가치관도 매우 중요하다는 것을 잊어서는 안됩니다.

가장 중요한 것은 가치관입니다. 세상을 어떻게 바라보고 있는가? 또는 내가 어떤 삶을 살고 싶은가? 하는 질문에 대한 가치관이 확립되어 있지 않다면 타협의 우선순위를 정하기는 어렵습니다. 따라서 내담자의 가치관을 확인하고, 가치관 정립에 도움을 줄 필요가 있습니다. 하단에 Tip버튼을 클릭하여 환경과 개인이 불일치 할 경우에 대해 살펴보시기 바랍니다.

<한 걸음 더! 꿈Job이 TIP>

이번에는 존크롬볼츠의 계획된 우연이론, 선생님들 좀 들어보셨습니까? 아마 공부하신 선생님이라고 하면 많이 들어 보셨을 거고 아마 공부 진로 쪽에서 안 해보신 분이라고 하면 아마 처음 들으실 수도 있는 심리학자인데요. 계획된 우연이론이라는 것을 만들어 내게 됩니다. 처음에는 우연이론을 만들어내서 개인적으로는 그렇게 마음에 들지는 않았거든요 왜냐하면 성공의 요인이 대부분 이제 우연이더라는 거죠 그게 출발합니다. 그렇다면 교육자로서 가르칠게 없지 않습니까? 그것 때문에 조금 마음에 안 들었었는데요. 이분이 이제 자신의 이론을 수정하게 됩니다. 앞에 계획된 우연 이론이라는 겁니다. 그래서 모든 커리어에 80퍼센트가 예기치 않았던 우연한 사건으로 형성이 된다, 라는 겁니다. 그런데 무조건 우연적으로 생기는 것이 아니라 그 개인이 가지고 있는 독특한 마음자세에 따라서 달라질 수 있다고 하는데요. 이런 긍정적인 영향력을 끼치기 위한 요인이 다섯 가지 호기심, 인내심, 융통성, 낙관성, 위험감수성이 있더라는 겁니다. 첫 번째 호기심입니다. 그래서 대부분 성공한 사람들은 궁금한 것이 있으면 어떻게 하던 간에 배우려고 하고 새로운 것을 익히려려고 하고 그러다 보니까 새로운 기회 그러니까 행운이 오더라는 겁니다. 하다 보면 어려운 일들이 많을 거 같은데요. 그 과정에서 성공한 사람들은 낙관성을 가지고 모든 일들에 의미를 부여하고 좋은 일이던 특히 나쁜 일에도 불구하고도 좋은 쪽으로 바라보더라는 겁니다. 이런 것이 이제 긍정적인 영향력을 끼치게 되는 데요. 이제 우리가 하다 보면 일이라는 것이 금방 결과가 일어나는 게 아니라 꾸준한 끈기력이 필요로 하는데요. 이렇게 이제 이런 끈기성, 단순한 우연히 아니라 그 사람들이 어떤 가졌던 흥미나 어떤 관심 있었던 것들에 대해서 지속적으로 해 나가는 특성을 가지고 있다는 겁니다. 그런데 그렇게 해 나가도 우리가 인생을 살아가다 보면 변수가 많지 않습니까? 그죠? 그래서 때로 이제 그런 사람들이 바라보다 보면 융통성이 있게 상황에 따라서 잘 변화하더라는 겁니다. 특성이 있다는 거죠. 그런데 하다 보면 우리가 또 안정적인 것들을 벗어나고 위험을 감수할 해야 될 때가 있는데 세상에 사실은 모든 게 이제 불안정하다, 라는 거죠 그래서 위험을 예측하려고 하지만 또 한편으로 포기하지 않고 위험을 감수하는 특성, 이런 것들이 진로에 긍정적인 요인을 끼치게 되고 이런 것을 계획된 우연이론이라고 하는데요. 이것을 우리가 이제 진로상담 현장에서 어떻게 활용할지 한번 보겠습니다. 한 세 단계로 나눌 수 있을 거 같은데요. 자, 계획된 우연을 자연스러운 일로 만들어나가는 겁니다. 그래서 여러분 우리 학생들이나 선생님들이나 주변에 언론에 인물들 그 사례들이 호기심을 바탕으로 어떻게 학습하고 그것을 탐색으로 기회로 바뀌어나가는지를 살펴보는 겁니다. 세 번째로는 바람직한 기회를 만들어내도록 가르치는 겁니다. 한번 적용해볼까요? 첫 번째 일 단계입니다. 자, 일 단계 계획된 우연을 자연스러운 일로 만들어보는 겁니다. 우리 학생들이 이제 계획하지 않았던 일이 어떻게 이제 자신의 영향력을 비쳤는지 이렇게 알아보는 건데요. 아마 학생이라고 하면 아직까지는 그런 경험이 많지 않기 때문에 부모님이나 우리 학생들이 멘토나 모델로 두고 있는 사람들을 하면 좋은데요. 그 사람들이 어떻게 계획하지 않은 일이 진로에 긍정적인 영향을 끼치게 되었는지 알아보고 이러한 일들이 어떻게 영향력을 현재 일을 하는데 갖게 되었는지 그리고 세 번째로 미래계획, 일어나지 않았던 계획하지 않았던 일에 대해서 어떻게 느끼는지 이렇게 학생들이 찾아보도록 하면 좋겠습니다. 자 이렇게 해서 이제 이 단계로 넘어가면 호기심을 어떻게 학습과 탐색의 기회로 바꿀 수 있는지 도와주면 좋은데요. 학생들이 이제 자신에게 맞는 완벽한 진로나 직업, 찾아줄 것이라는 이런 생각들을 하는 경우가 많습니다. 사실은 선생님들 그

렇지 않다는 것 많이 알지 않습니까? 선생님이 어떻게 선생님을 하게 되었는지 알려 주는 것도 좋을 거 같고요 학습과 탐색의 기회를 찾을 수 있도록 조력함으로서 그런 기회를 재구조하도록 하면 좋은데요. 어떻게 하면 호기심 우리학생들이 가지고 있는 호기심을 복돋을 수 있는지 어떻게 하면 기회를 또 이 기회 속 에서 이끌어 나갈 수 있을지 호기심을 키우기 위해서 무엇을 해봐야 되는지 호기심이 어떻게 진로에 긍정적인 영향력을 끼치게 되는지 이런 이야기를 나누면 좋겠습니다. 자, 삼 단계에 가시면 이제 바람직한 기회를 만들어 내도록 가르치면 좋은데요. 내담자가 이제 진로를 찾아나가고 진로에 행동을 준비하는데 방해가 되는 요인들이 꼭 있습니다. 내적으로 심리적인 요인이 있고 외적으로 가정적으로 환경적으로 이런 요인들이 있는데요. 이런 것들 극복하기 위해서 어떻게 해야 되는지, 호기심 우리 앞에서 언급한 다섯 가지 있지 않습니까? 긍정적인 영향력을 끼치기 위한 호기심, 인내심, 융통성, 낙관성, 위험감수능력이 어떻게 발휘하도록 할 것인지 이런 이야기를 하면 좋을 거 같고요. 그래서 어떤 일을 할 때 예상되는 어려움이 무엇이 있을 건지 이런 코스, 어떤 행동을 이수하는데 어려웠던 점은 무엇이 있는지, 그런 어려움을 얼마나 오랫동안 지속했는지 그런 어려움을 어떻게 극복하였는지 이렇게 알아보도록 하고 조사하도록 해보고 하신다, 라면 계획된 우연이론을 충분히 이제 현장에서 적용해 볼 수 있을 거 같습니다. 이렇게 해서 워크시트 나중에 나오면 이제 1단계, 2단계, 3단계, 4단계, 5단계, 이렇게 해서 바람직한 기회를 우리 학생들 어떻게 만들어 나갈 수 있을지 적용해보시면 현장에서 또 우연히 그죠 그냥 우연히 아니라 이렇게 계획을 통해서 만들어 나갈 수 있다고 알려주시면 우리 학생들이 훌륭하게 진로를 설계해 나갈 수 있지 않을까 이런 생각이 듭니다.