

# OVOT

Occupational  
Value-Orientation  
Test



## 직업가치관검사

실시요강

임인재(서울대학교 교수) · 김봉환(숙명여자대학교 교수)

심리검사 전문 출판

**마인드프레스**

부설 마인드테스팅센터

[mindpress.co.kr](http://mindpress.co.kr)

# 차 례

## I. 검사의 일반적 특징과 내용

- 1.검사의 특징
- 2.검사의 내용
- 3.검사의 측정학적 측면

## II. 검사의 실시 방법

- 1.일반적인 주의
- 2.실시

## III. 검사의 사용 및 채점 방법

- 1.검사의 사용방법
- 2.검사의 채점방법

## IV. 기준

- 1.기준의 의미
- 2.기준의 제작
- 3.기준 읽기

## V. 활용가이드

# I. 검사의 특징과 내용

## 1.검사의 특징

본 직업가치관검사는 직업과 관련하여 자신의 가치관을 파악함으로써 개인의 효율적인 직업 결정과 직업 만족도를 높이는 것을 돕기 위해 고안되었다. 즉 개인이 지향하는 바 가치에 알맞은 직업 영역이 무엇인지를 알아 봄으로써 장차 만족스럽게 종사할 수 있는 직업 영역이 무엇인지를 탐색할 수 있도록 도와주는 것을 목적으로 개발된 검사이다.

현대사회는 개인에게 보다 많은 자유를 부여하고 있으며, 개인의 생애에 있어서 가장 중요한 부분이라고 할 수 있는 직업결정에서도 자신의 의사가 일차적으로 존중되기 때문에, 자신의 인성특성을 파악하고 그에 맞는 진로 선택을 하는 것은 매우 중요하다.

개인의 인성특성 중 대표적인 것의 하나인 가치관을 파악하기 위하여 본 직업가치관검사는 통계적 요인분석의 결과로 뽑아낸 8개 영역의 주요 가치들을 포함하고 있는데, 각 영역은 서로 대립되는 가치 영역을 포함하고 있음으로 실제로는 16개 영역의 가치 수준을 확인할 수 있다.

또한 가치란 모든 인간이 일반적으로 보유하고 있는 정의적 특성인 만큼, 본 검사는 중고생들의 진로지도뿐만 아니라 직업 의사 결정을 필요로 하는 모든 사람들에게 폭 넓게 사용될 수 있다.

이 직업가치관검사의 요강 및 활용가이드는 검사자를 위하여 검사의 내용, 실시방법, 결과해석 방법을 자세하게 설명한 것이다. 그러므로 보다 정확한 실시와 적절한 해석을 위하여 검사자는 검사실시 전에 검사 내용에 대한 검토뿐만 아니라 이 요강 및 활용 가이드를 충분히 읽고 이해하여야 한다.

## 2. 검사의 내용

가치관은 행동 방향의 선택에 영향을 주는 것으로, 어떤 것이 보다 바람직한가의 여부를 판단하는 행동기준, 또는 평가적인 개념이라 규정할 수 있다. 가치관의 분류는 다양하나, 국내외의 선행 연구들을 분석하고 직업과의 관련성을 고려하여 그 하위 영역을 8개 하위 영역 즉, 탐구성, 실용성, 자율성, 주도성, 질서정연성, 사회적 인정성, 심미성, 사회봉사성으로 분류하였다. 각 하위 영역의 특성을 살펴보면 다음과 같다.

### 1. 탐구성(Investigative)

지적인 호기심과 복잡한 과제 수행에 얼마나 높은 가치를 부여하는가를 재려는 척도로서, 무엇이든 알고 하려 하여 ‘왜’라는 질문을 자주하는 사람이 이 척도에서 높은 점수를 받을 수 있다. 탐구성이 높은 사람은 호기심을 만족시키고, 지적으로 도전적이며 복잡한 사실들을 이해해서 해석해 내는 활동에 높은 가치를 부여한다. 반면에, 이 척도에서 낮은 점수를 받은 사람은 복잡한 문제들을 풀 필요성을 느끼지 않으며, 구체적이고 분명한 결과가 나오는 일을 선호한다. 대립되는 가치영역은 현실순응성(accepting)이다. 탐구성에서 높은 점수를 받은 사람은 과학과 공학분야의 활동이 적합하다.

### 2. 실용성(Practical)

개인 소유물을 소중히 다루고 실용적이고 능률적인 일처리 방식을 얼마나 중요시 하는가를 재려는 척도로서, 사물을 보다 실용적이고 유용하게 만들려는 의욕이 강한 사람이 이 척도에서 높은 점수를 받을 수 있다. 반면, 이 척도에서 낮은 점수를 받은 사람은 위와 같은 종류의 일을 다른 사람이 대신해 주는 것에 높은 가치를 부여한다. 대립되는 가치영역은 안일지향형(care-free)이다. 실용성에서 높은 점수를 받은 사람은 공학과 농업, 천연자원분야의 활동이 적합하다.

### 3. 자율성(Independence)

규율, 규칙, 사회적인 관습에 얼마나 자율적이 되고 싶어 하는가 혹은 자신의 일을 자유롭게 해 나가는 것을 얼마나 가치를 두고 있는가를 재려는 척도로서, 규칙에 덜 얽매이고 사회적인 제약을 받지 않는 일에 높은 가치를 두는 사람이 이 척도에서 높은 점수를 받을 수 있다. 대립되는 가치영역은 순종성(conformity)이다. 자율성에서 높은 점수를 받은 사람은 과학과 농업/천연자원분야의 활동이 적합하다.

### 4. 주도성(Leadership)

결단을 내리고 지시하는 집단을 대표해서 집단의 의사를 대표하는 일에 어느 정도의 가치를 두고 있는가를 재는 척도로서, 이 척도에서 높은 점수를 받은 사람은 남에게 중요한 존재로 보이고 지도자의 위치에 서는 것을 좋아한다. 반면에 이 척도에서 낮은 점수를 보이는 사람은 훌륭한 수행원이 될 수 있는 활동에 높은 가치를 두어서 남을 지시할 필요가 없는 일을 선호한다. 대립되는 가치영역은 지원성(supportive)이다. 주도성에서 높은 점수를 받은 사람은 경영분야와 사회봉사분야의 활동이 적합하다.

### 5. 질서연성(Orderliness)

정리정돈 하는 것, 물건을 깨끗이 제자리에 두는 것, 그리고 시간을 알차게 이용하는 것에 얼마나 높은 가치를 부여하는가를 재려는 척도로서, 이 척도에서 높은 점수를 받은 사람은 깔끔한 정리와 보관을 요구하는 직업을 선호한다. 반면에 이 척도에서 낮은 점수를 받은 사람은 질서정연하고 깔끔한 정리를 요구하지 않는 종류의 직업을 선호한다. 대립되는 가치 영역은 자유분방성(Non-compulsive)이다. 질서정연성에서 높은 점수를 받은 사람은 공학과 경영분야 그리고 언론/문학분야의 활동이 적합하다.

## 6. 사회적 인정성(Recognition)

유명해지고 남에게 인정받으며 저명인사와 알고 지내는 일에 얼마나 높은 가치를 부여하는가를 재려는 척도로서, 이 척도에서 높은 점수를 받은 사람은 자신의 이름이 인쇄되어 나오는 것도 좋아하고, 남의 존경을 얻어내려고 하고 타인의 칭찬을 받을 수 있는 일을 하려는 경향을 보인다. 반면에 이 척도에서 낮은 점수를 얻은 사람은 유명 인사와 알고 지내는 것이나 상을 받는 일 등에 관심이 없으며, 자신의 활동이 은밀히 진행되어 남의 관심을 받을 필요가 없는 일을 선호한다. 대립되는 가치 영역은 사생활중심(Privacy)이다. 사회적 인정성에서 높은 점수를 받은 사람은 경영분야, 언론/문학분야, 예술분야 그리고 사회봉사분야의 활동이 적합하다.

## 7. 심미성(Aesthetic)

예술 감상과 음악적, 미술적인 즐거움을 얼마나 추구하느냐를 보려는 척도로서 이 척도에서 높은 점수를 받은 사람은 아름다움과 예술적인 재능을 가치 있게 여기고 예술적 정서적으로 민감성을 보인다. 반면에, 이 척도에서 낮은 점수를 받은 사람은 예술 작품을 감상하는 일 등에 깊은 관심을 갖지 않으며, 자신의 영감이나 감각에 의존하는 일을 선호하지 않는다. 대립되는 가치 영역은 사실지향성(Realistic)이다. 심미성에서 높은 점수를 받은 사람은 예술분야의 활동이 적합하다.

## 8. 사회 봉사성(Social)

남을 돕는 일과 자선 단체의 사업을 얼마나 가치 있게 보느냐를 재는 척도로서, 사람들과 더불어 우호적인 상황에서 일하는 것을 좋아하는 사람이 이 척도에서 높은 점수를 받을 수 있다. 반면, 이 척도에서 낮은 점수를 받은 사람은 다른 사람을 도와주는 일보다는 자신의 일을 하는데 더 많은 시간을 투자한다. 대립되는 가치 영역은 자기중심성(Self-concern)이다. 사회 봉사성에서 높은 점수를 받은 사람은 사회봉사분야의 활동이 적합하다.

### 3. 검사의 측정학적 측면

본 직업가치관검사의 타당도, 신뢰도, 객관도 등의 측정학적인 특징은 다음과 같다.

#### 1)타당도

타당도란 무엇을 재느냐하는 개념으로 '본 검사가 직업가치관을 재고 있느냐' 하는 문제이다. 본 직업가치관검사는 이 분야의 전문가와 검사전문가들의 수차례에 걸친 협의와 직업가치관에 대한 광범위한 이론적 탐색을 통하여 높은 안면 타당도와 내용 타당도를 확보하였다. 본 직업가치관검사의 각 하위요인별 상호 상관(K.Pearson의 적률상관계수)은 <표 I-1>과 같다.

<표I-1>각 하위요인들의 상호상관(중고등학생 N=3,244)

구 분	탐구성	실용성	자율성	주도성	질서정연성	사회적인정성	심미성
실용성	.274						
자율성	.160	-.115					
주도성	.392	.304	.147				
질서정연성	.264	.499	-.345	.239			
사회적 인정성	.089	.168	.062	.473	.089		
심미성	.201	-.001	.122	.224	.129	.279	
사회봉사성	.299	.237	-.154	.290	.300	.093	.272

#### 2)신뢰도

신뢰도란 얼마나 정확하게 오차 없이 측정하고 있느냐 하는 문제이다. 즉 본 검사가 측정하려고 하는 진로가치관의 정도에 일관성(consistency)이 있느냐, 측정의 오차(error of measurement)가 얼마나 적으냐 하는 질문에 답하는 것이다.

본 직업가치관검사의 각 하위 영역별로 Cronbach Alpha를 산출한 신뢰도는 <표 I -2>와 같다.

구 분	신뢰도		
	중학생	고등학생	전체
탐구성	.74	.82	.76
실용성	.60	.66	.63
자율성	.73	.79	.74
주도성	.70	.86	.80
질서정연성	.77	.83	.79
사회적 인정성	.84	.89	.86
심미성	.84	.89	.86
사회봉사성	.71	.78	.73

### 3)객관도

본 검사의 문항은 객관식 형태의 선택형 문항형태이며, 답안지로 사용하여 채점하며 각 요인 별 합계점수를 프로파일의 해당 점수란에 표시를 할 경우 백분위 점수를 알 수 있기 때문에 실시와 채점이 아주 편리한 검사이다.

### 4)실용도

본 검사는 실시하기가 간편하고 편리하다. 별다른 준비 없이 간편하게 실시할 수 있으며, 실시와 채점 방법이 간단하다. 또한 원점수에 따른 백분위 점수를 쉽게 찾을 수 있는 프로파일이 기본적으로 제공되고 있으며, 신속하고 정확하게 모든 자료를 처리할 수 있어서 사용하기가 용이하다.



## Ⅱ. 검사의 실시 방법

### 1. 일반적인 주의

본 검사의 일반적인 주의사항은 다음과 같다.

첫째, 검사자는 직업가치관검사란 무엇이며, 그 결과가 어떻게 활용되는지를 정확하게 이해하고 있어야 한다. 그러기 위해서는 이 실시요강을 충분히 숙지하여야 한다.

둘째, 수검자에게 검사를 성실히 받으려고 하는 동기를 갖게 하여야 한다. 그러기 위해서는 검사자는 수검자에게 검사의 목적, 필요성 등을 친절하게 소개하여야 하고 학생들의 질문에 성실히 답하여야 한다.

셋째, 학생들이 피곤함을 느끼는 시간은 피하여야 하며, 수검 장소는 가능한 조용하고 쾌적한 분위기가 되어야 한다. 건강상태가 정상적인 학생들을 대상으로 차분한 분위기 속에서 학생이 공부하는 교실의 자신의 책상에서 혹은 상담센터의 조용한 분위기에서 편안한 마음으로 실시하는 것이 바람직하다.

넷째, 이 검사에는 제한 시간이 없으며, 또한 옳고 그른 답이 없음으로 자기 자신의 생각에 따라 솔직하게 답하도록 주지시킨다.

### 2. 실시

#### 1) 전체 실시

"지금부터 직업가치관검사를 실시하겠습니다. 이 검사는 여러 가지 직업 활동 중에서 자신이 보다 가치있고 보람있게 생각하고 있는 것이 무엇인가를 알아보기 위한 것입니다. 본 검사는 시간 제한이 없으며, 또한 옳고 그른 답이 없음으로, 편안한 마음으로 솔직하고 진지하게 검사에 임해주면 됩니다."

## 2)검사지 배부

\*검사지를 배부한다.

\*나누어준 검사의 앞면에 학교명, 반, 이름, 성별, 좋아하는 과목 등을 기입토록 한다.

\*검사 실시 전에 지시사항을 검사자가 천천히 읽으면서 설명한다. 검사가 시작된 후 30~40분 정도면 대부분의 학생들이 검사를 완료하게 된다.

\*검사자는 "시작"소리와 함께 다음 장을 넘겨 문항 1번부터 검사를 실시하라고 알려준다.

검사 실시가 모두 끝이 났으면, 검사 문항이 있는 겹장을 뜯어내라고 지시를 한다. 겹장을 뜯고 뒷장을 보면, 각 하위요인별로 검사 문항이 어떻게 구성되어 있는지를 알 수 있다. 각 문항별로 체크된 점수를 왼쪽의 가로 칸에 점수를 기입하도록 지시한다.

모든 문항에 대해 기입이 끝이 났으며, 이번에는 각 하위요인별로 세로 칸의 점수를 모두 더한 다음 합계 점수란에 기록하게 한다. 검사자의 지시에 따라 수검자 모두가 계산을 완료할 때까지 기다린다.

합계 점수의 계산을 모두 마쳤으면, 하위요인별 합계 점수를 프로파일란에 기록한다. 프로파일의 각 하위요인을 찾고 그에 해당되는 합계점수를 찾아 체크한다. 체크된 합계 점수를 통해 제일 왼쪽이나 오른쪽에 있는 백분위 점수를 찾을 수 있는데, 그 백분위 점수를 찾아 각 하위요인의 해당란에 기록을 한다. 모든 하위요인별로 같은 방법으로 계속한다.

이제 각 하위요인별로 체크된 합계 점수들을 선으로 연결시킨다. 이렇게 연결시켜 보면 어느 하위요인에 가장 가치를 두는가 알 수 있다. 이 결과를 기초로 요인별 결과 해석들을 살펴보아야 한다.

## Ⅲ. 검사의 사용 및 채점 방법

### 1.검사의 사용 방법

다음에는 직업가치관검사지의 예가 제시되어 있다. 검사지와 전문가용 자동채점 프로그램이 제공된다. 검사지에는 검사문항, 중고생용 프로파일, 직업가치영역별 해석 등이 포함되어 있다.

①에 인적 사항을 기록합니다(학교명, 학년, 이름, 검사일 등)

②는 지시사항입니다. 각 문항의 두 문장 중에서 자신이 가치있다고 생각하는 것에 체크합니다.

③프로파일입니다. ④중학생과 고등학생기준이 따로 있습니다. ⑤백분위와 언어적 해석입니다.

⑥요인별 백분위 점수에 따른 해석입니다.

[illegible][illegible][illegible]

12

## IV. 기준

### 1. 기준의 의미

기준이란 비교하고자 하는 특성을 가진 표준집단의 검사점수의 분포로서 검사를 실시하는 개인들의 수준을 비교하는 기초가 된다. 본 직업가치관검사에서 제시하는 기준은 중학교, 고등학교의 두 가지로 구분되어 있다.

### 2. 기준의 제작

본 검사의 표준화를 위하여 표집된 기준집단은 전국을 대도시, 중소도시, 읍, 면의 4등급으로 나누고, 각 지역의 중고등학교의 학생 수 비율 및 성별을 고려하여 표집된 총 3,244명이다.

### 3. 기준 읽기

직업가치관검사의 하위영역별로 각 개인의 기준집단 내에서의 상대적인 위치에 관한 정보를 얻기 위해서는 검사를 실시한 학교급별에 맞는 전국 기준에서 각 하위영역별로 개인의 백분위 점수를 확인하면 된다. 학교급별에 해당하는 기준은 중고등학생용 직업가치관검사지의 내의 프로파일에 제시되어 있다.

## V. 활용가이드

### 제1단계: 검사 개요 설명하기

직업가치관검사란?

가치관이란 우리가 삶을 살아가는 데 있어서 방향키와 같은 역할을 하기 때문에 직업을 결정할 때 뿐만 아니라 행동이나 생각을 하는데 있어서 매우 중요한 영향을 미치게 됩니다. 다시 말하면 행동과 생각은 가치관에 따라 달라지므로 자신이 어떤 가치에 중점을 두는지 아는 것이 중요합니다.

예를 든다면 똑같이 컴퓨터를 사러 갔어도 어떤 사람은 속도가 가장 빠른 컴퓨터를 찾고, 어떤 사람은 크기가 작은 컴퓨터를 찾고, 어떤 사람은 저장용량이 가장 큰 컴퓨터를 찾습니다. 이렇게 선택의 기준이 되는 속도, 크기, 저장용량 등과 같은 것이 사람마다 각기 다른 컴퓨터를 선택하는 기준이라고 할 수 있겠지요. 즉 컴퓨터의 ‘무엇’을 가장 중요하게 생각하는가 했을 때, 그 ‘무엇’에 해당되는 부분이 바로 ‘가치’입니다. 직업을 선택할 때에도 마찬가지로 여러분이 직업 활동에서 ‘무엇’을 가장 중요하게 생각하는가 했을 때 그 ‘무엇’이 바로 여러분의 ‘직업가치관’이라 할 수 있지요.

본 검사는 여러 직업활동 중에서 여러분들이 어떤 일을 보다 가치있고 보람되게 생각하고 있는지 알아보고자 하는 검사입니다. 이 검사의 결과는 여러분에게 보다 적합한 직업을 선택하는데 큰 도움을 줄 것입니다.

### 제2단계: 검사결과표 설명하기

검사결과표는 8가지 가치요인별 수준을 나타내고 있습니다. 백분위 점수란 자신과 같은 또래의 친구들 전체를 100명이라고 했을 때 자신이 끝에서부터 몇 번째에 해당하는가를 나타냅니다. 예를 들어 봉사성에서 백분위 점수 80을 받았다면 같은 또래의 전체 친구들(100) 가운데 자신보다 봉사성이 낮은 친구들이 80명, 높은 친구들이 20명이라는 것입니다.

백분위 점수가 25~75에 속하는 경우는 그 영역에 있어서 가치 정도가 보통인 것을 의미하므로 가치 정도가 높거나(75이상), 낮은(25이하) 영역을 주의 깊게 살펴보아야 합니다. 만약에 백분위 점수가 75 이상이거나 25이하인 것이 없는 경우, 또는 모든 영역의 점수가 75이상이거나 25이하인 경우에는 다른 영역에 비해서 비교적 높거나 낮은 점수를 받은 영역을 관심 있게 살펴보면 되겠지요.

### 제3단계: 피검사자의 현황 알려주기

각각의 가치요인 및 점수별 의미를 해석해줍니다. 각각의 가치요인과 점수의 높고 낮음은 다음과 같이 해석할 수 있습니다.

가치요인	설 명
봉사성	남을 돕는 일과 자선 단체의 사업을 얼마나 가치있게 보느냐를 재는 척도로서, 높은 점수는 사람들과 더불어 우호적인 상황에서 일하는 것을 좋아한다. 반면에 낮은 점수는 자신만의 일을 하는데 더 많은 시간을 투자한다. (대립가치 : 자기중심적)
실용성	개인 소유물을 소중히 다루고 실용적이고 능률적인 일처리 방식을 재는 척도로서, 높은 점수는 사물을 보다 실용적이고 유용하게 만들려는 의욕이 강하다. 반면에 낮은 점수는 같은 종류의 일을 다른 사람이 대신해 주는 것에 가치를 부여한다. (대립가치 : 안일지향성)
심미성	음악, 미술적인 즐거움을 얼마나 추구하느냐를 재는 척도로서, 높은 점수는 아름다움과 예술적 재능을 가치롭게 여기고 예술적·정서적으로 민감성을 보인다. 반면에 낮은 점수는 예술 작품을 감상하는 일에는 관심이 없으며, 영감이나 감각에 의존하는 일을 선호하지 않는다. (대립가치 : 사실지향성)
안정성	유명해지고 남에게 인정받으며 유명인사와 알고 지내는 일에 얼마나 가치를 부여하는가를 재는 척도로서, 높은 점수는 남의 존경을 얻어내려고 하고 타인의 칭찬을 받을 수 있는 일을 하려 한다. 낮은 점수는 유명 인사와 알고 지내거나 상을 받는 일에는 관심이 없다. (대립가치 : 사생활 중심형)
자율성	자신의 일을 자유롭게 해나가는 것에 얼마나 가치를 두는가를 재는 척도로서, 높은 점수는 남에게 중요한 존재로 보이고 지도자의 위치에 사는 것을 좋아한다. 낮은 점수는 정해져 있는 규율과 규칙에 따라 일하는 것에 가치를 둔다. (대립가치 : 순종성)
주도성	집단을 대표하고, 결단을 내리고 지시하는 일에 어느 정도의 가치를 두는가를 재는 척도로서, 높은 점수는 남에게 중요한 존재로 보이고 지도자의 위치에 서는 것을 좋아한다. 낮은 점수는 훌륭한 수행원이 될 수 있는 활동에 가치를 둔다. (대립가치 : 지원성)
질서 정연성	정리정돈하는 것, 물건을 제자리에 두는 것, 시간을 알차게 이용하는 것에 얼마나 가치를 두느냐를 재는 것으로, 높은 점수는 깔끔한 정리와 보관을 요구하는 직업을 선호한다. 낮은 점수는 질서정연성을 요구하지 않는 직업을 선호한다. (대립가치 : 자유분방성)
탐구성	지적 호기심과 복잡한 과제 수행에 얼마나 높은 가치를 부여하는가를 재는 척도로 높은 점수는 무엇이든 알고 싶고, “왜”라는 질문을 자주하며 지적으로 도전적이고 복잡한 사실을 이해하는 일을 선호한다. 낮은 점수는 복잡한 문제들을 풀 필요를 느끼지 않는다. (대립가치 : 현실 순응형)

예를 들어, 다음과 같은 결과를 얻었다고 한다면,

가치요인	봉사성	실용성	심미성	안정성	자율성	주도성	질서정연성	탐구성
백분위 점수	77	60	77	99	28	90	70	67

이 친구가 직업활동에서 중요하다고 생각하는 가치관은 안정성, 주도성, 그리고 봉사성과 심미성이며, 상대적으로 덜 중요하다고 생각하는 가치관은 자율성이라고 볼 수 있습니다. 즉, 다른 사람에게 인정을 받는 중요한 위치에서 사람들과 더불어 예술적인 아름다움을 추구하는 일에 가치를 두며, 자율적으로 일을 해나가기 보다는 정해진 규율과 규칙에 따르는 것을 중요하게 생각한다고 볼 수 있습니다. 여기에서 주의해야 할 점은 점수가 낮다고 해서 부정적으로 해석되어서는 안 된다는 것입니다. 대립가치와 함께 양 극단에 위치하고 있는 각각의 가치요인 중 왼쪽, 또는 오른쪽을 중요하다고 생각한다는 것이지, 한 쪽이 더 많이 발달되어 있다는 의미는 아니라는 것입니다.

#### 가치요인 및 대립가치

봉사성	←-----→	자기중심적
실용성	←-----→	안일지향성
심미성	←-----→	사실지향성
안정성	←-----→	사생활 중시형
자율성	←-----→	순종성
주도성	←-----→	지원성
질서정연성	←-----→	자율분방성
탐구성	←-----→	현실순응형



## 제4단계: 피검사자 조력하기

### 1. 개인상담의 경우

#### 1) 검사의 목적 파악하기

검사자는 피검사자가 검사를 한 목적을 분명히 파악해야 합니다. 피검사자가 이 검사를 통해서 무엇을 알고 싶어 했는지, 혹은 검사를 받게 된 계기가 무엇인지를 알고 그에 따라 검사결과를 해석해 주는 것이 중요합니다.

#### 2) 쉽게, 중립적으로 설명하기

‘가치관’이라는 말 자체가 어려울 수 있기 때문에 검사자는 피검사자의 수준에 맞추어서 각각의 가치요인들을 설명해 주어야 합니다. 대표적인 직업이나 이미지 등을 제시한다면 더 도움이 될 수 있겠지요. 또한 검사를 해석할 때 검사자의 가치가 반영되어 특정 가치를 더 좋게, 혹은 좋지 않게 표현하지 않도록 주의해야 합니다.

#### 3) 가치관과 직업 연결하기

이제 검사결과를 바탕으로 피검사자의 직업가치관에 어울리는 직업을 탐색하는 과정에 들어가야 하겠지요. 이때는 다양한 진로, 직업관련 사이트나 직업카드 등의 매체를 활용하시면 좀 더 풍부한 자료를 얻으실 수 있습니다. 또한 기존에 있는 직업들뿐만 아니라 신생 직업, 이색 직업 혹은 추후에 생겨날 수 있는 직업들에 대해 피검사자와 함께 이야기를 나누어 보시는 것도 도움이 될 수 있습니다.

### 활동지

순위	가치요인	관련직업
1순위		
2순위		
.		
.		

## 2. 집단상담의 경우

### 1) 소집단으로 분류하기

집단으로 검사를 해석할 경우 검사자는 피검사자들이 검사해석에 보다 능동적으로 참여할 수 있도록 유도하는 것이 필요합니다. 우선 피검사자들을 검사결과를 기준으로 하여 같은 가치요인이 1순위로 나온 친구들을 묶는 등의 방법으로 소집단을 구성할 수 있습니다.

### 2) 미션 수행하기

검사자의 일방적인 설명으로는 피검사자들이 집중해서 듣기가 어렵겠지요. 이럴 때는 집단별로 수행할 미션, 예를 들어 그 집단의 가치가 포함된 직업 찾기 혹은 서로의 공통점 5가지 찾기 등의 미션을 주고 미션을 먼저 완수한 팀에게 상을 준다는지 하는 방법으로 가치관과 직업을 연결해 볼 수 있습니다.

### 3) 집단활동의 의미 부여하기

집단별로 미션 수행 활동을 할 경우 이 활동을 왜 했는지 참가자들이 정확히 모르고 넘어가는 경우가 종종 있습니다. 이를 방지하기 위해서 검사자는 현재 하고 있는 활동이 참가자들에게 어떤 의미를 줄 수 있는지를 분명하게 설명하고 활동을 마무리할 필요가 있습니다.

## 제5단계 : 마무리하기

하나의 심리검사가 모든 것을 알려줄 수는 없지만, 이를 바탕으로 해서 피검사자들의 탐색활동의 범위를 넓혀줄 수 있으며, 특히 자신이 어떤 직업가치관을 가지고 있는지 확인함으로써 자신과 직업세계에 대한 이해를 넓히는 기회가 될 수 있습니다. 이를 위해서 검사자들은 피검사자들이 검사결과와 관련해서 보다 많은 정보들을 접할 수 있도록 지도해 주시는 것이 필요합니다. 다음은 진로 및 직업과 관련된 웹사이트들입니다. 이 외에도 직업사전 혹은 직업카드 등의 활용으로 자신의 직업가치관과 다양한 직업들을 연관지을 수 있도록 도와주세요.

○ 워크넷([www.work.go.kr](http://www.work.go.kr))

○ 커리어넷([www.careernet.re.kr](http://www.careernet.re.kr))

○ 에듀넷([www.edu4u.net](http://www.edu4u.net))

가치관은 여러 선택의 순간에서 나의 선택을 결정짓게 하는 중요한 요인입니다. 피검사자들이 이러한 가치관에 대해 이해하고, 자신이 중요하게 생각하는 가치관이 무엇인지 그리고 이러한 가치관이 자신의 선택에 미치는 영향에 대해 알 수 있도록 지도해 주세요.

## 직업가치관검사 실시요강

인쇄 : 2008년 1월 10일

발행 : 2008년 1월 15일

개발자 · 임인재, 김봉환  
펴낸곳 · 마인드프레스 부설 마인드테스팅센터  
서울시 노원구 상계 2동 1279번지  
전화 · 02-6221-0490 팩스 · 02-6008-5966  
홈페이지 · [www.mindpress.co.kr](http://www.mindpress.co.kr)

Copyright © 2008 by Mindpress

저작권법에 의해 보호를 받는 저작물이므로 무단전제와 복제를 금합니다.