

## 에니어그램 성격유형별 직업 선호 및 직업가치에 대한 연구

윤운성\* · 박현경\*\* · 조주영\*\*\*

### < 초 록 >

본 연구는 에니어그램 성격유형별 직업 선호 및 가치를 알아보아 진로지도 프로그램에 적용할 진로코드와 직업카드를 만들기 위한 기초자료로 활용하고자 한다. 연구대상은 한국에니어그램교육연구소에서 실시하는 에니어그램 단계교육과정의 참가자들로서 설문에 성실히 응한 총 335명이다. 자료분석은 다차원척도법을 사용하였다. 연구결과 유형별 선호하는 직업군은 1번, 5번, 6번, 9번 유형은 교육 및 연구관련직, 2번, 3번 유형 사회복지관련직, 4번 유형은 디자인 및 방송관련직, 7번 유형은 금융 및 보험관련직, 8번 유형은 경영 및 기획관련직을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 또한 유형별 선호하는 직업가치관은 1번 유형은 경제적 보상과 보수, 능력발휘에 우선순위를 두었으며, 2번 유형은 사회적 인정과 안전, 안정성, 편안한 직장, 3번 유형은 능력발휘, 발전성, 4번 유형은 능력발휘, 일의 자유와 다양성에 5번 유형은 능력발휘, 자율성에 6번 유형은 안전, 안정성, 편안한 직장, 7번 유형은 창의성과 일의 자유와 다양성에 8번 유형은 능력발휘와 경제적 보상과 보수에 9번 유형은 안전, 안정성, 편안한 직장, 경제적 보상과 보수에 우선순위를 두는 것으로 나타났다.

요약하면 한국형에니어그램 성격유형론을 토대로 각 유형별 성격의 특징과 가치관에 따라 선호하는 직업군이 분류되었다. 이를 통해 에니어그램 검사를 활용한 청소년 진로탐색프로그램이나 개인상담시 성격유형에 맞는 직업과 진로를 선택하도록 돕는데 유용한 자료로 사용될 수 있을 것이다. 나아가 새로운 직장을 선택하거나 재취업을 고려하는 성인들의 진로 및 직업상담에도 유용

\* Corresponding Author : 선문대학교 상담·산업심리학과 교수, 한국에니어그램학회장,  
한국에니어그램교육연구소 소장

email: [ysyoun@sunmoon.ac.kr](mailto:ysyoun@sunmoon.ac.kr), home page: <http://www.kenneagram.com>

\*\* 선문대학교 상담·산업심리학과 겸임교수, 한국에니어그램교육연구소 대외협력국장  
email: [bomnaeum@hanmail.net](mailto:bomnaeum@hanmail.net)

\*\*\* 백석대학교 사회복지학부 조교수, 한국에니어그램교육연구소 연구개발국장  
email: [jjysmile@bu.ac.kr](mailto:jjysmile@bu.ac.kr)

하며 이를 토대로 직업카드와 진로코드를 만드는데 활용될 것이다.

핵심어: 한국형에너지그림성격유형, 진로코드, 진로지도, 직업지도, 직업선택, 직업카드.

## 제 1장 서론

진로의 선택은 개인의 생애에서 가장 중요한 취택 중의 하나이다. 특히 고등학교 시기는 진로탐색, 준비, 선택의 결정적 시기여서 적절한 진로지도가 절실하다. 많은 청소년들은 자신의 진로를 적절히 결정하지 못하는 것으로 보고되었으며, 이에 대한 원인으로는 자신에 대한 이해부족, 진로나 직업의식의 결여, 의사결정 능력의 부족 등 진로성숙도가 낮은 것 등이 제기되었다(윤운성 외, 2010). 실제로 직장인의 절반은 금전적인 이유로 일을 하는 것으로 조사됐다. 온라인 취업포털 <사람인>이 직장인 1,250명을 대상으로 “현재 일을 하는 이유는 무엇입니까?”라고 묻은 결과, 53.3%가 '돈을 벌기 위해서'를 첫 번째로 선택했다. 또, 응답자의 86.2%는 청소년기에 꿈꾸던 것과 다른 직업을 가지고 있었다. 그 이유로는 '일단 취업을 목표로 선택한 거라서'(53.4%, 복수응답), '장래희망 실현은 현실적으로 어려워서'(25.8%), '새로운 적성을 찾아 선택한 진로라서'(15.8%) 등을 꼽았다. 현재 직업을 결정할 시기는 '구직활동 시작 무렵'이라는 응답이 49.8%로 가장 많았다. 이어 '대학교 시절'(25.6%), '고등학교 시절'(11%), '중학교 시절'(3%) 등의 순이었다. 현재 직업의 만족 여부에 대해서는 '불만족한다'는 응답이 37%로 '만족한다'(24.1%)보다 많았다. 만족하지 않는 이유로는 '연봉, 복리후생 등 처우가 좋지 않아서'(49.6%, 복수응답)를 첫 번째로 꼽았고, '비전이 불투명해서'(45.9%)가 바로 뒤를 이었다. 계속해서 '업무 스트레스가 심한 편이라서'(42.6%), '적성에 맞지 않아서'(27.5%), '단순 반복 업무에 가까워서'(24.5%) 등의 답변이 이어졌다. 그렇다면, 자신의 향후 비전에 대해서는 직장인의 61.1%가 현재 직업으로 구체적인 미래 비전이 없다고 답했다. 비전이 불투명한 이유로는 '현재 직장생활에만 급급해서'(47.9%, 복수응답)를 가장 많이 선택했다. 이외에도 '원하던 직업이 아니라서'(29.2%), '내 적성을 잘 몰라서'(24.7%), '미래에 대한 기대가 없어서'(17.5%), '꿈이 있어도 어차피 이루기가 어려워서'(13.2%) 등이 있었다(CNB뉴스 장슬기, 2011. 11. 1일자).

이처럼 현대인의 직업선택은 금전적인 이유(53%)로 구직시기에 압박해(50%) 원하지 않

있던 직장(86%)에 자신의 적성이 무엇인지 모르는 상태(25%)에서 취업을 하고, 직장에 불만족(37%) 한 채로 미래에 대한 비전없이(61%) 직장생활을 하고 있는 것으로 조사됐다. 현대사회의 발달은 직업의 전문화와 세분화를 가져왔고 이에 따라 직업의 종류와 분야는 보다 확장되어지고 있다. 따라서 일반인들이 직업영역에서 진출 가능한 분야 또한 다양해졌지만, 자신의 성격적 특성이나, 어떤 직업흥미와 가치관을 가지고 있는지에 대한 이해 없이 자신에게 적합한 진로의 선택에 있어서 어려움을 갖고 있는 것으로 나타난다.

그렇다면 우리나라의 중고등학교에서의 진로상담의 현황과 문제점은 무엇인가? 교육인적자원부(2005)는 ‘교육불만족 제로 프로젝트’의 일환으로 처음으로 시도한 전국단위 <2005년 교육수요자 만족도 조사> 결과를 발표하였다. 초·중·고등학교 학생, 학부모, 교사 3만 7천명을 대상으로 한 우편 설문 조사에서 학교 내 친구들과의 관계, 교사의 열정이나 지시, 수업 지도 등에서는 대체로 만족하지만, 학생의 장래를 결정하는 진로 및 진학지도와 학교의 의사결정 참여 정도, 교사의 학습동기 유발 측면에 대해서는 불만족스러운 것으로 나타났다. 또한 중앙고용정보원이 청년(15-29세) 패널 4,891명을 대상으로 청소년 실태조사 결과에 따르면 전체 조사대상의 71.2%가 진로지도를 받아본 적이 없는 것으로 집계되었다. 한편 사단법인 한국청소년재단 청소년인턴십센터는 2005년 한해 동안 중, 고생 1,719명을 대상으로 한 설문조사를 실시했다. 이 조사에서 ‘미래 직업선택을 위해 하고 싶은 것이 무엇인가?’라는 질문에 적성, 흥미검사(96%), 관심 직업 영역 직업체험(91%)하고 싶다고 응답했다. 반면에 진로지도를 받은 경험이 있는 청소년들은 37%에 불과했고 미국에서 활성화된 1일 직업체험, 현장실습 등 직접적인 직업교육은 75%가 ‘전혀 경험하지 못했다’고 응답했다. 이러한 결과는 정부의 진로교육 활성화 정책을 가져왔고 2005년부터 2010년까지 제2차 인정자원개발기본계획과 초, 중, 고 대학 전반에 걸친 진로지도 및 취업강화 정책을 펴고 있다(박현경외, 2006). 그러나 여전히 직장인들의 직업 불만족에 대한 이유는 적성과 제대로 된 자기탐색의 기회를 갖지 못한 채 직업을 선택하는데서 오는 것으로 나타나고 있다. 이러한 조사결과들은 중, 고등학생 및 대학생 심지어는 성인들이 재취업을 선택할 때 이들의 흥미와 성격, 가치관에 맞는 직업을 선택하도록 도울 수 있는 한국인에 적합한 프로그램의 개발과 보급이 시급하다는 것을 알 수 있다.

윤운성 등(2010)은 선행연구(공인규, 2008; 김봉환, 2000; 김봉환 등, 2006; 김수임, 김창대, 2009; 박소희, 2007; 박현경, 2007; 어윤경, 2009; 이규복, 2003; 이동수 외, 2006; 윤매리, 1996; 윤운성, 2004; 장선량, 2003; 한국대학신문, 2005년 10월 8일자) 분석결과 우리나라 청소년들이 자신에게 맞는 진로를 적절히 선택하지 못하고 있음을 지적하며, 진로지도는 전생애발달의 관점에서 체계적으로 이루어져야 하며, 이에 대한 탁월한 대안으로 에

니어그램을 활용한 진로지도의 필요성을 주장하고 있다.

에니어그램을 활용한 진로상담 및 진로지도 프로그램은 자아정체감 향상 및 진로상담과 지도에 유용할 것으로 많은 선행연구들이 제안하였다(김진영, 2001; 윤운성, 2004a; 박현경 외, 2006; 박현경, 2007, 2008b; 윤운성, 이규복, 2004; 이은하, 2008; 윤운성 외, 2010). 최현미(2005)는 에니어그램을 활용한 진로지도프로그램이 진로정체감 향상을 가져온 것으로 보고하였다. 박소희(2007)는 진로지도관련 많은 선행연구(강인숙, 2002; 곽효길, 2003; 김승신, 2006; 박정혜, 2002; 윤덕순, 2001; 장순이, 2005)들이 자신에 대한 이해보다는 직업에 대한 탐색에 초점을 두고 있다고 지적하며, 먼저 자신에 대한 올바른 이해를 하고 그 다음에 자신의 성격, 흥미, 적성, 가치관, 소질에 맞는 직업을 탐색하는 프로그램이 필요하다고 강조하며, 직접 에니어그램을 활용한 진로지도프로그램을 개발하였다. 직접 개발한 프로그램을 운영한 결과 진로성숙도 향상에 기여한 것으로 보고하며, 더 많은 프로그램개발의 필요성을 강조하였다. 이처럼 에니어그램은 성격을 이해하는 시스템으로서 유형에 근거한 유형론적 설명(즉, 활동, 유능감, 지각, 가치, 특성)을 탁월하게 해내는 도구로서 다른 유형론에 입각한 직업 흥미검사들의 부족한 부분을 보완하고 있다.

앞서 제시한 에니어그램을 활용한 직업탐색 프로그램의 선행연구에서 보충해야할 점은 Holland 형식과 같은 성격유형별 선호하는 직업분류 코드가 아직 에니어그램 성격유형론에서는 개발되지 않았다는 것이다.

한편, 시대에 따라 직업의 의미가 변화된 것처럼 직업가치관도 시대에 따라 많은 변화를 겪어 왔다. 일반적으로 직업가치관이란 ‘한 개인 또는 사회가 일(work)또는 지위(status)에 대하여 지니고 있는 가치관’을 뜻하며, 이것은 직업이나 직무에 대해서 일반인들이 갖게 되는 일종의 사고방식 또는 가치기준을 의미하게 된다(양한주·정철영,1998). 또한 직업가치는 개인이 어떠한 직업 또는 직업적 활동에 대하여 어떠한 생각과 태도를 가지고 있으며, 또 이들에 대해서 어떠한 가치를 부여하는가 하는 것을 포괄하는 개념으로서 특정 직업에 관련된 것이 아닌 일반화된 개념으로서 직업 활동에 대한 개인들의 가치관을 의미한다(안강현,1998). 즉 직업가치란 한 개인이 직업에 대해 갖고 있는 생각을 말하는 것으로 어떤 선택의 기회가 주어졌을 때 이런 생각에 의해 어떤 기준을 가지고 무엇을 선호하는가를 알아볼 수 있는 포괄적인 개념이다. Barak(1984)은 ‘개인에게 있어 훌륭한 직업결정은 개인의 직업 가치와 부합하는 직업을 탐색, 선택하는 것이다.’ 라고 하였다.

따라서 본 연구의 목적은 에니어그램의 성격유형론을 바탕으로 9가지 성격 유형별 선호하는 직업과 직업가치를 알아내어 진로 및 직업을 선택하는데 도움을 주고자 하는 것이다. 이러한 연구의 결과는 청소년과 성인들이 에니어그램을 활용한 진로지도 프로그램에서 자신

의 유형별 선호하는 직업을 예측할 수 있다. 또한 현실에서 실제 직업을 선택하는데 있어 자신의 성격에 맞는 직업을 취택하여 만족하고 행복한 직장 생활을 영위하게 하는데 도움을 주고자 한다.

## II. 이론적 배경

인간의 행동은 그 사람의 성격과 생활하고 있는 환경에 의존한다는 가정이 아주 오래전부터 존재해 왔다. Muray(1939)가 개인의 “욕구”와 환경의 “압력”에 관해 진술함으로써 성격유형과 환경모형을 사용하려는 시도가 바로 나타나고 있다. 진로이론에 관한 연구가 왕성해지면서 성격유형과 환경모형에 대한 연구도 발달하였다. 연구결과 연구자들은 다음과 같은 몇 가지 원리를 발견하였다(안창규, 1996).

첫째, 직업선택은 성격의 표현이다.

“진로선택은 개인의 동기, 지식, 성격, 능력을 반영한 표현행동이다. 직업은 고립된 직업 기능이나 기술보다는 삶의 방향과 환경을 나타낸다. 예를 들어 목수라는 직업은 단지 연장을 사용하는 것뿐만 아니라 어떤 지위 지역사회의 역할 특별한 생활유형도 나타낸다. 이런 점에서 직업선택은 개인의 동기 직업에 대한 지식, 자신에 대한 이해, 능력과 같은 다양한 정보도 포함한다(Holland, 1977, p.5).

둘째, 흥미검사는 곧 성격검사이다.

최근의 연구에 따르면 흥미란 일종의 성격표현이라는 결과가 나오기 시작했다. 최근 몇 년간 이론가들은 직업에 대한 선호도와 흥미를 보다 쉽게 이해할 수 있는 관점을 가져야 한다고 주장했다. Super(1972)는 직업선택은 발달과정이며 개인의 자기개념이 변해가는 과정이라고 했다. 이러한 견해는 개인의 직업흥미란 성격으로부터 나온다는 주장을 포함한다. 만약 직업흥미가 성격의 표현으로 해석된다면, 직업, 학교과제, 취미, 여가활동, 기타 선호활동도 성격의 표현으로 볼 수 있을 것이다. 요약하면, “직업흥미”란 성격표현의 중요한 부분이다.

직업선호도검사(Holland, 1997)가 발달함에 따라서 직업선호는 성격특성의 표현이라는

견해가 확실해지기 시작했다.

한편 성격과 직업 선택에 있어서의 관련성을 연구하여 가장 많은 공헌과 후속연구를 자극한 사람은 진로발달이론을 제시한 Super와 진로선택이론을 제시한 Holland이다. Super이론의 핵심은 자아개념이다. Super에 의하면 인간은 자아이미지와 일치하는 직업을 선택한다는 것이다. 즉 ‘나는 이런 사람이다’라고 생각하면 그런 개념을 살릴 수 있는 직업을 택한다. 자아개념은 유아기에서부터 형성되어 전환, 실천의 과정을 거쳐서 사망에 이르기 까지 계속 발달, 보완된다. 그는 진로상담이론의 분야에서 직업적 성숙과정(성장기→탐색기→확립기→유지기→쇠퇴기)을 가장 체계적으로 기술하고 있으며 실증적 자료를 가장 많이 확보하고 있고 진로상담 및 진로 교육 프로그램 개발에 유용하다. 그러나 이론이 너무 광범위하고 자아개념을 지나치게 강조한다(박현경 외, 2006).

한편 Holland는 흥미가 성격을 반영한다고 생각하여 자신이 구분한 6가지 유형(실재적; Realistic, 탐구적; investigative, 예술적; Artistic, 사회적; Social, 기업적; Enterprising, 관습적; Conventional)을 성격흥미유형이라고 불렀다. 그는 “만일 직업흥미가 성격표현으로 구성된다면 흥미는 작업현장, 학과전공, 취미, 여가활동, 직업선택에 성격을 반영할 것이다. 간단히 말해, 우리가 직업흥미라고 부르는 것은 성격의 또 다른 측면이다. 만일 직업흥미가 성격의 표현이라고 한다면, 흥미검사는 성격검사인 셈이다(Holland, 1973).”라고 말하고 있다. Holland의 RIASEC 유형은 세상을 구성하고 있는 직업환경을 여섯 가지로 나누고, 그런 환경과 상호작용하는 사람의 성격 역시 여섯 가지로 나눈다. 대체로 현대화된 산업구조에서 이러한 RIASEC유형은 직업세계나 그러한 직업에 종사하는 사람들의 성격을 간략하면서도 잘 설명해준다(안창규 & 안현의, 2004). 개인의 특징을 측정할 때는 여러 가지 방법 중에서 한 가지를 선택하여 사용할 수 있다. 흥미검사, 성격검사, 직업선택, 숙달분야, 직업경력, 직업에 대한 포부, 그리고 이런 자료들의 조합 등을 통하여 개인의 점수를 살펴보는 것도 한 가지 방법이 된다. 예컨대 직업선호도검사(Vocational Preference Inventory: VPI; Holland, 1985b), 자기탐색검사(Self-Directed Search: SDS; Holland, Powell, Fritzsche, 1994), 및 Strong 흥미검사(String Interest Inventory: SII; Harmon, Hansen, Borgen, & Hammer, 1994)는 이러한 유형을 측정하기 위해서 고안된 도구이다. 이 측정도구는 개인들로 하여금 검사를 받도록 하여 검사결과를 측정하고 점수를 기록하는 과정을 통해 사용된다. 검사결과를 통해 개인의 성격유형을 결정하고 해석할 수 있게 된다(안창규 · 안현의 공역, 2004). 그러나 Holland 이론은 성격요인이 편파적으로 강조되고 중요시되고 있으며, 여러 가지 다른 개인적, 환경적 요인은 도외시되고 있을 뿐만 아니라, 성격의 발달과정에 대한 명쾌한 설명과 6가지 구분에 대한 설명이 결여되어 있다. 또한 사람들은 자신의 성격에 맞지 않는 직업

환경을 택하더라도 자신의 특성을 적응적으로 개조하여 자신의 역할을 잘 수행해나갈 수 있는 가능성을 외면했다(박현경 외, 2006).

본 연구에서는 이러한 선행 진로상담 이론의 단점을 보완할 수 있는 연구로 에니어그램 성격유형론을 활용한 직업 선호 분류를 제시하고자 한다. 에니어그램은 인간의 성격을 이해하는데 있어서 보다 더 내재화된 동기, 습관, 성격의 변화 등을 기본 유형, 날개 및 분열과 통합 방향의 안내를 통하여 제시하고 강조한다. 이러한 에니어그램의 종합적인 인간 이해 시스템은 인간 성격의 통합적이고 역동적인 모습을 반영하며 보다 깊이 있는 인간 성격에 대한 이해를 제공한다(Palmer, 1998). 즉, 에니어그램은 인간의 다양한 행동 방식, 대인관계, 감정양상, 내적표상 등에 대한 내면적이고 핵심적인 동기를 바탕으로 이루어져 있는 성격이론이다. 이러한 내적인 동기는 생활모습, 다양한 활동, 성격적인 태도 등을 통해 외적으로 드러나며 개개인마다 각기 다른 역동성을 보여준다. 이러한 에니어그램 유형론은 자기를 인식하고 타인과의 관계를 맺으며 다양한 흥미와 가치관에 초점을 둔 탐색적 활동을 통해 자아를 발달시킬 수 있다(Wagner, 1991).

한편 청소년기는 자신에 대한 이해, 자아인식의 확대, 자아정체감 형성, 자아탐색이 역동적으로 일어나는 시기이다. 그러므로 청소년을 대상으로 한 에니어그램의 활용은 청소년의 내적동기와 다양한 습관 형성, 자아이미지를 탐색할 수 있도록 도움으로써 통합적인 성장의 방향을 제시할 수 있다. 에니어그램 성격유형에 대한 이해는 청소년의 표면적 행동의 현상보다 내재화된 동기에 대한 이해, 습관적인 자아를 인식하고 자신에 대한 이해를 확대함으로써 진로, 적성, 학습 등에도 긍정적이고 진취적인 영향을 줄 수 있다(Levine, 2003). 따라서 청소년들이나 성인들이 진로를 결정하기 전에 자기이해가 선행되어야 하는 것이 우선적이며, 이를 바탕으로 알맞은 직업선택을 위한 효과적인 전략을 수립할 수 있다.

자기이해의 여러 항목 중 직업가치에 대한 연구는 효과적인 진로지도에 커다란 영향을 미친다. 직업가치관에 대하여 Judge & Bretz(1992)는 ‘가치란 흔히 무엇이 옳고 그른가에 대한 고유하고 일관된 관점이며, 이러한 관점이 직업 및 일의 장면에 적용된 것이 직업가치관이다’라고 하였다. 이들은 직업선택에 영향을 주는 요인들을 직업가치(work value: 성취, 이타성, 정직, 공정성)와 비가치적 요소(nonvalue factor: 급여, 승진기회, 지리적 위치, 조직의 유형)의 두 유형으로 구분하고 비가치적 요소들과 비교하여 직업가치가 직업선택에 주는 영향을 연구하였다. 이들은 직업과 관련된 다양한 욕구들을 모두 직업가치관의 요소로 보지 않고, 직업가치관을 옳고 그름, 좋고 나쁨의 관점에서 보다 좁게 해석하고 있다. 그러나 다른 연구자들의 논의 및 직업가치관 검사에서는 직업가치관이란 이름 아래 모두 동일한 차원으로 취급되어 하위요소로 포함되고 있다. 양한주(1997)는 ‘직업가치관은 개인이 어떠한 일

또는 직업에 대하여 어떠한 생각과 태도를 가지고 있고, 이들을 어떤 관념으로 대하는가, 또 이들에 대해서 어떠한 가치를 부여하고, 선택의 기회를 주었을 때 어떤 기준을 가지고 무엇을 선호하는가를 포괄하는 개념이며, 학자들마다 어느 정도 차이는 있지만 대체로 특정 직업이 아닌 일반화된 개념으로서의 직업에 대한 개인의 태도를 말하는 것이다'라고 하였다. 이정언(2000)은 일에 대한 가치관은 사람들이 일을 통해 얻을 수 있는 것들의 중요성을 판단하는 기준이라고 정의하고 있다. 임원 외(2001)는 직업가치관 검사의 목적이 개인의 직업 선택 및 직업에서의 만족을 위한 정보를 제공하기 위한 것이란 점을 고려할 때, 직업가치관의 정의는 철학적 개념의 가치와는 구분하여 보다 개인의 욕구에 기초하여 정의되는 것이 적절하므로 직업가치관을 '개인이 직업을 통하여 충족하고자 하는 욕구 또는 실현하고자 하는 목표'로 정의하였다.

따라서 본 연구에서는 직업가치관을 '개인이 직업에 대하여 갖는 생각과 태도이며 직업을 통하여 이루고자 하는 개인의 성격적 태도 또는 목표'로 정의한다. 직업가치관을 어떻게 구성하느냐에 대한 여러 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다. Centers(1949)는 자아실현, 안정성, 권력, 독립성, 사회봉사, 지도성, 명예성, 수익성, 흥미, 존경성의 10가지 영역으로 분류하였고, Ginzberg & Herma(1952)와 Super(1962)는 직업적 활동 자체에 관련된 '내발적 영역(intrinsicarea)', 직업적 활동에 따른 경제적 측면 및 사회적 위신 등과 관련된 '외발적 영역(extrinsicarea)', 직업에 대한 사회적·주변 환경적 측면과 관련된 '부수적 영역(concomitantarea)'로 구분하였다. 백영균(1980)은 직업가치의 영역을 내발적 측면으로 '봉사성, 이론성, 자아표현, 만족, 흥미, 독립'을 외발적 측면으로 '보수, 명예, 안정성, 권력, 생활양식, 상향성'의 12개 영역으로 나누었다. 즉, 직업가치관에 대한 분류는 직업 활동 자체를 통해 얻을 수 있는 내발적 영역과, 경제 및 위신과 같이 겉으로 드러나는 가치인 외발적 영역과 일의 사회적이고 환경적인 요인이 되는 관계에서 얻을 수 있는 부수적 영역으로 나누어 볼 수 있다(권용환, 1990; 양한주 1997).

Super(1970)는 직업 가치관을 내재적 영역, 외재적 영역 및 병재적 영역으로 구분하고 내재적 영역에는기여, 창의성, 독립성, 지적 자극, 심미성, 성취, 관리 등이 포함되고 외재적 영역에는 생활방식, 안정, 지위, 보수 등으로 구성되며 병재적 영역에는 환경, 경영주와의 관계, 다양성 등으로 분류하였다. Super(1957)의 진로 선택 과정 중 탐색기에 해당하는 청소년들에게 있어서 진로 태도 성숙과 관계하여 병렬적으로 변화 발달하는 요인이 직업에 대한 가치이다. 즉, 청소년기의 주요 발달 과정 중의 하나가 직업 가치에 대한 명료화과정이다. 직업 가치를 조사한 몇몇 연구들(Walshok, 1978; Mortimer,1996; Tittle, 1981; Kapes & Lotowyez, 1971; Anderson & Bosworth, 1971; Underhill, 1967; Leong, 1991; Bridges,



1989)의 결과를 보면, 문화 차이와 성별, 연령, 직업별 요인이 청소년의 직업 가치와 관련됨을 보여주고 있다.

국내 연구의 경우 이옥(1993)의 한국 학생 청소년의 직업 개념 인식과 직업가치 연구에서는 연령별 직업 가치의 차이가 뚜렷하게 나타났고 고학년으로 갈수록 직업의 위세나 소득 등의 외재적 가치를 중요시하고 있는 것을 보여 주었다. 그러나 유삼수(1995), 최상식(1994)의 공업계 고등학생 연구에서는

직업 가치에 있어 학년 간에 의미 있는 차이가 없었다고 하였다. Borg(1996)의 보고에 따르면, 과거 영국에서는 직업의 안전성이 직업선택의 가장 중요한 가치였으나 최근 남녀 모두 “돈”을 가장 중요한 진로선택 관련 요소로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그 다음 중요한 요소로는 여성의 경우, 타인에 대한 봉사, 흥미로운 경험과 같은 비물질적 가치들이 선호되었다. 그리고 남성의 경우, 직업 안정성과 독립성이 그 뒤를 따랐다. 자긍심이나 권력 같은 요인들은 진로계획 과정에서 가장 중요하지 않은 것으로 취급하고 있었다. 이현주(2004)의 연구에 따르면 한국의 예비 직장인들은 ‘타인지향’의 동기를 가지고 직업선택을 하고 있으며, ‘경제적 보상’이나 ‘독립성’, ‘보상지향’과 같은 외재적 직업가치들이 직업선택 확신에 미치는 영향이 큰 것으로 분석되었다. 그러나 본 연구에서는 에니어그램 유형별 선호하는 가치와 항목이 다를 것으로 전제하고 유형별 직업 가치에 대하여 알아보고자 한다.

요약하면 에니어그램의 체계적인 인간 이해 시스템을 자기와 타인의 이해를 도모하고 특히 자신의 흥미와 가치롭게 여기는 특성들을 조망하게 하여준다. 따라서 6가지의 유형론 보다는 9가지의 에니어그램 유형론을 바탕으로 직업선택의 영역을 넓히고 직업적 환경을 규명하여, 에니어그램 유형론을 바탕으로 에니어그램 성격성향별 선호하는 직업분야를 분류하여 제시하는 것은 청소년 및 성인의 진로탐색과 직업선택 프로그램에서 유용하게 사용될 수 있을 것이다

따라서 본 연구의 문제는 다음과 같다.

1. 에니어그램 성격 유형별 선호하는 직업분야는 무엇인가?
2. 진로를 선택하는데 있어서 에니어그램 성격 유형별로 어떠한 가치관이 작용하는가?
3. 에니어그램 성격 유형별로 진로 및 직업을 선택하는데 있어서 만족한 선택을 하도록 돕는 효과적인 방법은 무엇인가?

본 연구는 에니어그램 성격 유형론을 바탕으로 다음과 같은 정교한 개념적 가정이 전제된다.

첫째, 사람들은 개혁가, 조력가, 성취자, 예술가, 사색가, 충성가, 낙천가, 지도자, 중재자의 9개의 성격 유형 중 어떠한 한 유형을 더 많이 사용하는 우세한 기본유형을 가지게 되며 그것은 그 사람의 행동과 태도의 특징을 더 드러내는 그 사람의 성격특성을 이루게 된다.

둘째, 사람들이 진로를 선택하는 환경은 9가지 성격 유형 즉 개혁가, 조력가, 성취자, 예술가, 사색가, 충성가, 낙천가, 지도자, 중재자의 특성에 맞는 환경모형과 얼마나 닮았는가에 따라 특징 지워질 것이다. 또한 9가지 성격 유형은 각 유형의 가치관을 잘 드러낸다. 가치관과 성격특성에 따라 직업을 선택 할수록 직업에 대한 만족도가 높을 것이다.

셋째, 성격 유형과 직업 환경을 연결 짓는 지식과 이론을 쌓아감으로써 미래를 보다 잘 예견하고 이해할 수 있을 것이다. 그 결과로 직업선택, 직업의 안정성과 직업성취, 교육선택과 교육성취, 개인능력과 사회행동, 외부세계에 대한 민감도가 달라질 수 있다. 따라서 본 연구의 결과 에니어그램 성격유형별 직업선호와 가치를 확인하여, 그 결과를 반영하여 진로코드와 직업카드를 만들 수 있으며 더 나아가 그것들을 에니어그램진로지도 프로그램에서 적극 활용함으로써 개인의 진로지도에 대한 질적향상을 기대할 수 있다

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 한국에니어그램교육연구소의 단계교육과정에 참석한 교육생을 에니어그램 교육 후 설문조사한 결과를 분석하였다. 설문조사 기간은 2011년 8월 예비조사를 거쳐 2011년 9월부터 11월 6일까지 회수된 설문지 중 본인의 유형을 기입하지 않았거나 결측치가 많아 사용할 수 없는 52개를 제외한 335명의 자료를 분석하였다. 각 유형별 인원은 다음과 같다.

#### 2. 연구도구 및 내용

##### 1) 한국형에니어그램성격유형검사

한국형에니어그램성격유형검사는 윤운성(2001)이 개발한 9가지의 성격유형으로 81문항으로 된 전국 표준화검사이다(N=2500명). 5점 척도로 이루어진 이 검사의 Cronbach  $\alpha = .90$ , 재검사신뢰도  $= .89$ , Riso(1996) 와 공인타당도는  $.82$ 로 유형별 문항의 양호도가 높은 검사도구이다.

## 2) 설문지 구성

본 연구의 설문지는 총 29문항으로 구성하였다. 질문지의 내용은 크게 4종류로 분류되는데, 첫째, 우리나라 대표적인 직업군을 16개의 군으로 세분화하고 이에 대한 선호하는 정도를 순위를 작성하게 하였다.

두 번째, 성격유형별 직업 가치관의 선호 순위를 알아보기로 총 20개의 직업가치관을 순위별로 선택하도록 하는 문항으로 구성하였다. 20개의 가치관은 한국고용정보원 직업가치관 검사에서 참고한 13가지 항목, 성취, 개별활동, 직업안정, 변화지향, 몸과 마음의 여유, 영향력 발휘, 지식추구, 애국, 자율성, 금전적 보상, 인정, 실내활동과 직업적응이론(Theory of Work Adjustment, TWA)에서의 직업가치 6가지 성취(Achievement), 보상(Comfort), 지위(Status), 이타심(Altruism), 안전감(Security), 자율성(Autonomy)과 백영균(1980)의 직업가치의 영역 12가지, 봉사성, 이론성, 자아표현, 만족, 흥미, 독립, 보수, 명예, 안정성, 권력, 생활양식, 상향성에서 중복되는 것을 제외한 항목으로 구성하였다.

세 번째, 13개의 직업가치와 태도를 서술하고 이 중 직업선택시 가장 우선시하는 가치 3개를 찾아 순위를 작성하도록 요구하였다. 선호하는 직업군 16군과 하위 200개의 직업선정은 교육인적자원부에서 발행한 '2007 미래의 직업세계', 한국고용정보원의 '2009 한국직업전망', '2009직업사전' 등의 직업의 분류를 참조하여 선정하였다. 그 외 직업만족도를 물어보는 문항과 졸업 후 이직한 직업의 종류와 횟수와 이유 직업선택시 고려사항 등의 질문으로 구성되었다.

## 3. 자료분석

본 연구의 수집된 자료처리를 위해 SPSS 18.0을 이용하여 다음과 같은 방법으로 자료를 분석하였다. 먼저 16개의 대분류의 직업분야의 순위를 매긴 결과와 20개의 선호하는 직업가치 항목의 순위를 매긴 결과를 다차원척도법을 사용하여 분석하였다. 기타 직업선택시 고려사항, 직업만족도와 같은 문항들은 빈도분석법을 실시하였다.

### 1) 다차원척도법

다차원척도법은 개체들 간의 상대적인 거리를 계산하여 사람이 인지할 수 있는 2차원 평면에 상대적 거리로 나타내는 방법이다. 이렇게 표현한 위치도에서 서로 가까운 곳에 위치한 개체들은 상대적으로 유사함을 의미하게 된다. 다차원 척도법의 장점은 물리적인 개념뿐만 아니라 추상적인 개념도 상대적인 위치를 그림으로 표현할 수 있다는 것이다. 대부분의

데이터분석에서 하나의 그림은 수 천 개의 수치들보다 더 가치가 있다. 이 말은 그림으로 표현된 정보가 수치로 표현된 정보보다 훨씬 더 이해하기가 쉽다는 것을 의미한다(원태연 2009).

지도는 흔히 각 지리적 개체의 상대적 위치에 대한 정보를 표현하는 매체이다. 이러한 지도에서는 두 점들간의 거리를 쉽게 계산할 수 있으며 특정한 개체들이 다른 개체들과 얼마나 유사한가를 알아볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 각 유형의 직업에 대한 선호와 직업을 선택하는 가치의 우선순위에 대해 다차원척도법을 사용하여 분석하고 지도로 표현함으로써 각각의 유형들이 어떻게 각 직업군을 인지적으로 표상하고 있는지 알아보고, 각 유형들이 직업을 선택할 때 우선적으로 고려하는 가치들은 어떻게 표상하고 있는지에 대해 알아보고자 한다.

다차원 척도법으로 표현된 위치도의 적합도는 STRESS(STandardized RESidual Sum of Squares)를 사용하여 판단하며 다음과 같은 기준을 가진다(Kruskal, 1964).

**<표 6> 다차원 척도법으로 표현된 위치도의 적합도 정도**

STRESS	적합 정도
0	완벽한 적합도
0초과~.05이하	아주 좋은 적합도
.05초과~.10이하	좋은 적합도
.10초과~.15이하	보통 적합도
.15초과	나쁜 적합도

개인이 종사하는 직업의 계열을 폭넓게 수용한다(권이중, 2000). 많은 학자들은 생애발달의 관점에서의 진로지도를 강조한다(Gysbers & Moore, 1973; McDaniels & Gybers, 1992; Norman C et al, 1998). 생애진로발달은 한 개인에 대한 보다 총체적인 견해, 즉 모든 활동영역과 개인적 정체감에 해당하는 모든 면을 포괄하는 견해이다(Hall, 1996). 생애진로발달에서 말하는 생애(Life)는 전체적인 인간, 즉 그 사람의 진로에 초점을 맞춘다는 것을 말하며 진로(Career)라는 말은 개인이 속하는 역할들(근로자, 여가의 참여자, 학습자, 가족, 구성원, 시민 등), 개인이 생활하는 장면들(가정, 학교, 공동체, 직장 등), 계획되든 계획되지 않은 일생동안 일어나는 사건들(취업, 결혼, 승진, 이혼, 은퇴 등)(Gysbers & Moore, 1973)과 성별, 민족적 기원, 종교, 인종(McDaniels & Gybers, 1992)과 사회경제적인 지위(Norman C et al, 1998)를 포괄하는 개념이다.

## IV. 연구결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

#### 1) 유형별 분포

9번 유형이 33.1%로 가장 많았으며 1번(16.4%), 2번(11.6%) 순으로 인원이 많았다. 한편 3번 유형은 6명(1.8%)만 설문에 참여하여 유형별로 큰 편차를 보이고 있다. 이는 설문에 참여한 대상이 주로 에니어그램에 관심이 있는 사람들로 교육, 사회복지, 상담 등에 관심이 많은 사람이었기 때문으로 보여지며, 이것은 또한 에니어그램이 개인의 직업적 관심에 많은 영향을 주고 있음을 시사하는 결과이다.

<표 1> 유형별 분포

유형	인원(%)
1	55(16.4)
2	39(11.6)
3	6(1.8)
4	22(6.6)
5	18(5.4)
6	29(8.7)
7	31(9.3)
8	24(7.2)
9	111(33.1)
전체	335(100)

#### 2) 연령대별 분포

설문에 참여한 연령은 20대가 168명(50.6%)으로 가장 많았으며 40대 81명(24.4%) 30대 55명(16.6%) 순으로 나타났다.

<표 2> 연령대별 분포

연령	인원(%)
10~19	8(2.4)
20~29	168(50.6)
30~39	55(16.6)
40~49	81(24.4)
50~59	18(5.4)
60~69	2(0.6)
전체	335(100)

### 3) 결혼 여부

설문에 참여한 335명 중 미혼은 213명(63.6%) 기혼은 102명(30.4%)로 미혼자가 2배정도 많은 것으로 나타났다.

### 4) 학력

설문에 참여한 사람의 학력분포를 살펴보면 대학에 재학 중인 사람이 180명(53.7%)으로 가장 많았고 대졸자, 대졸이상자, 고졸자 등의 순으로 나타났다.

<표 3> 결혼 여부

결혼여부	인원(%)
미혼	213(63.6)
기혼	102(30.4)
이혼	3(0.9)
사별	2(0.6)
시스템 결측값	15(4.5)
합계	335(100.0)

<표 4> 학력 여부

학력	인원(%)
고졸	5(1.5)
대재	180(53.7)
대졸	92(27.5)
대졸이상	43(12.8)
시스템 결측값	15(4.5)
합계	335(100.0)

<표 5> 대졸이상자 분포

학력	인원(%)
석사수료	3(10.7)
석사	17(60.7)
박사수료	2(7.1)
박사	6(21.4)
합계	28(100.0)

## 2. 성격 유형별 직업선호도

유형별로 직업선호에 차이를 살펴보기 위해 16개 직업군에 대한 순위를 정하게 하고 1순위 위에 대해서는 16점을 2순위에는 15점을 3순위에는 14점을 부여하는 식으로 차례로 16순위에 1점까지 부여하였다. 이렇게 부여한 점수에 대해 각 유형별 평균을 구하여 각 유형별로 직업군에 대한 선호순위를 알아보았다.

<표 7>에서와 같이 각각의 유형에서 선호하는 직업군의 순서로 나타났다. 즉 1번 유형에서 교육 및 연구관련직, 경영기획관련직, 사회복지관련직, 2번 유형에서는 사회복지관련직, 의료 및 보건관련직, 교육 및 연구관련직, 3번 유형에서는 사회복지관련직, 교육 및 연구관련직, 4번 유형에서는 디자인 및 방송관련직, 사회복지관련직, 금융및보험관련직, 5번 유형에서는 사회복지관련직, 금융 및 보험관련직, 디자인 및 방송관련직, 6번 유형에서는 사회복지관련직, 의료 및 보건관련직, 법률 및 공공서비스관련직, 7번 유형에서는 금융 및 보험관련직, 디자인 및 방송관련직, 교육 및 연구관련직, 8번 유형은 금융 및 보험관련직, 사회복지관련직, 디자인 및 방송관련직, 9번 유형은 사회복지관련직, 디자인 및 방송관련직, 금융 및

보험관련직 순위로 나타났다. 모든 유형에서 영업 및 판매관련직, 전기/전자 및 정보통신관련직, 화학/섬유 및 환경관련직, 기계 및 재료관련직 등은 선호하지 않은 것으로 나타났다.

각각의 유형에서 가장 선호하는 직업군으로는 1번 유형은 교육 및 연구관련직을, 2번 유형은 사회복지관련직을, 3번 유형은 사회복지관련직을, 4번 유형은 디자인 및 방송관련직을, 5번 유형은 사회복지관련직을, 6번 유형은 사회복지관련직을, 7번 유형은 금융 및 보험관련직을, 8번 유형은 금융 및 보험관련직을, 9번 유형은 사회복지관련직을 가장 선호하는 것으로 나타났다.

<표 7> 유형별 직업선호도 점수

유형 직업군	1		2		3		4		5		6		7		8		9		전체	
	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위
경영 및 기획관련직	12.57	2	8.60	9	12.33	4	6.41	10	7.79	10	9.67	9	7.45	12	7.96	11	8.90	8	8.66	10
금융 및 보험관련직	9.41	8	10.62	5	8.57	8	13.39	3	13.11	2	10.52	5	12.71	1	13.75	1	11.43	3	11.43	3
교육 및 연구관련직	14.55	1	10.90	3	13.43	2	10.14	7	10.53	5	10.47	6	11.71	3	11.67	4	10.82	4	11.22	4
법률 및 공공서비스관련직	10.79	4	9.88	7	12.83	3	8.17	9	9.05	8	10.93	3	7.74	11	10.65	5	10.52	5	10.09	6
의료 및 보건관련직	9.79	6	12.83	2	10.29	5	10.43	6	11.75	4	11.61	2	9.48	6	9.75	7	10.15	6	10.86	5
사회복지관련직	11.64	3	14.05	1	14.00	1	13.88	2	14.52	1	12.65	1	10.84	4	13.07	2	13.63	1	13.53	1
문화예술관련직	10.35	5	10.85	4	8.50	9	10.73	4	10.15	6	9.53	10	8.03	10	9.92	6	10.10	7	9.90	7
디자인 및 방송관련직	9.66	7	10.43	6	9.86	6	14.92	1	12.79	3	10.84	4	12.28	2	11.88	3	11.45	2	11.49	2
운송 및 여행관련직	7.84	9	7.51	10	9.00	7	9.73	8	9.74	7	10.03	8	9.13	7	8.72	9	8.79	9	8.74	9
영업 및 판매관련직	5.56	13	3.95	16	4.83	15	3.55	16	3.68	16	3.10	16	5.13	16	4.46	14	4.43	16	4.25	16
개인서비스관련직	7.82	10	5.78	13	5.33	14	5.77	11	6.11	11	6.43	11	9.13	8	8.62	10	6.29	11	6.50	11
건설관련직	5.64	12	4.70	15	6.50	11	5.00	13	4.63	14	4.50	15	8.41	9	5.42	13	6.11	12	5.75	12
기계 및 재료관련직	4.55	16	5.83	12	3.83	16	5.57	12	5.16	12	6.33	12	5.77	13	4.17	15	5.46	13	5.60	13
화학/섬유 및 환경관련직	4.77	15	6.55	11	5.50	13	4.14	15	5.16	13	4.50	14	5.16	15	5.71	12	4.88	15	5.17	14
전기/전자 및 정보통신관련직	5.27	14	5.15	14	6.00	12	4.91	14	4.53	15	5.63	13	5.42	14	3.21	16	5.41	14	5.07	15
식품가공 및 농림어업관련	6.18	11	9.20	8	7.83	10	10.65	5	8.50	9	10.06	7	9.79	5	9.29	8	8.62	10	8.96	8



### 3. 성격 유형별 가치선호도

유형별로 직업선택시 고려하는 가치의 차이를 살펴보기 위해 20개 가치항목에 대한 순위를 정하게 하고 1순위에 대해서는 20점을 2순위에는 19점을 3순위에는 18점을 부여하는 식으로 차례로 20순위에 1점까지 부여하였다. 이렇게 부여한 점수에 대해 각 유형별 평균을 구하여 각 유형별로 직업선택시 고려하는 가치의 우선순위를 알아보았다. 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 유형별 가치선호도 점수

가치	1		2		3		4		5		6		7		8		9		전체	
	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위	평균	순위
안전, 안정성, 편안한 직장	15.30	3	16.62	2	17.14	4	12.21	10	15.05	3	17.16	1	12.77	8	13.67	6	16.89	1	15.58	1
사회봉사	9.43	13	13.19	6	11.00	8	11.46	12	10.47	13	10.84	11	5.83	17	6.67	16	9.40	12	9.69	13
사회적 인정	14.93	4	16.74	1	12.43	7	13.70	4	13.00	8	13.23	6	13.53	6	14.23	4	15.49	3	14.75	3
사람과 더불어 일함	12.41	8	16.05	3	10.43	10	11.42	13	10.84	11	13.58	5	11.63	11	11.83	11	13.46	6	12.98	7
발전성	14.20	5	12.95	7	17.57	2	13.17	6	13.42	7	12.23	9	14.03	4	12.17	10	13.17	8	13.31	6
경제적보상과보수	16.41	1	15.60	4	16.71	5	12.42	9	13.90	6	16.29	2	13.37	7	15.30	2	15.57	2	15.26	2
능력발휘	16.02	2	14.33	5	17.86	1	15.50	1	16.65	1	13.65	4	12.33	10	16.77	1	13.93	4	14.73	4
지도력발휘	11.04	11	9.29	13	17.29	3	8.39	14	10.53	12	8.68	14	10.40	12	15.13	3	8.90	14	10.16	12
자율성	13.51	6	12.64	8	10.29	11	14.67	3	15.16	2	14.74	3	14.47	3	14.20	5	13.79	5	13.85	5
다양성	10.95	12	10.10	11	8.86	14	11.75	11	12.95	9	11.61	10	13.80	5	10.77	12	11.47	10	11.42	10
창의성	11.16	9	8.60	14	7.57	15	13.46	5	14.47	5	10.77	12	15.00	1	9.80	13	9.19	13	10.68	11
육외에서 하는 일	4.00	19	3.52	19	3.43	18	5.96	17	4.78	17	5.00	19	7.33	15	3.40	19	4.79	19	4.68	19
권력과 영향력	8.35	15	7.67	15	10.57	9	7.78	16	6.58	16	6.94	16	7.67	14	12.70	8	8.11	15	8.29	15
높은 도덕 수준	9.02	14	9.79	12	6.29	17	8.38	15	10.32	14	9.23	13	6.73	16	7.50	14	9.59	11	8.95	14
일의 자유	12.56	7	11.26	9	13.14	6	14.96	2	14.53	4	12.74	7	14.93	2	12.57	9	12.01	9	12.74	8
여가시간	11.13	10	11.12	10	10.00	12	12.92	7	11.39	10	12.45	8	12.43	9	13.00	7	13.38	7	12.34	9
미와 아름다움, 예술성	7.09	16	5.86	17	6.86	16	12.63	8	8.11	15	7.71	15	9.63	13	7.00	15	7.32	16	7.72	16
기계,장비,연장 다루는직업	2.68	20	3.26	20	2.86	20	2.52	20	3.06	19	2.45	20	4.37	20	2.97	20	3.65	20	3.22	20
신체와 운동 능력 발휘되는 직업	4.70	18	5.67	18	3.00	19	5.13	18	3.00	20	5.13	18	5.20	18	4.97	18	4.85	18	4.88	18
승진기회	6.81	17	7.00	16	9.29	13	4.17	19	3.67	18	5.97	17	4.60	19	5.33	17	6.00	17	5.89	17

1번 유형은 경제적 보상과 보수, 능력발휘에 우선순위를 두었으며, 2번 유형은 사회적 인정과 안전, 안정성, 편안한 직장, 3번 유형은 능력발휘, 발전성에, 4번 유형은 능력발휘, 일의 자유와 다양성에 5번 유형은 능력발휘, 자율성에 6번 유형은 안전, 안정성, 편안한 직장, 경제적 보상과 보수에 7번 유형은 창의성과 일의 자유와 다양성에 8번 유형은 능력발휘와 경제적 보상과 보수에 9번 유형은 안전, 안정성, 편안한 직장, 경제적 보상과 보수에 우선순위를 두는 것으로 나타났다.

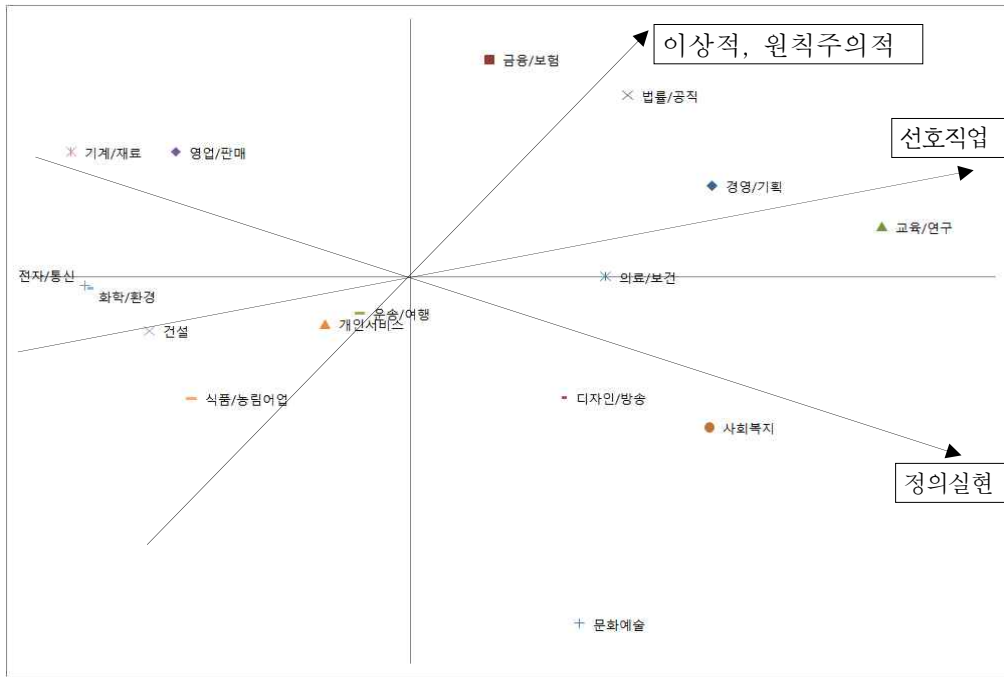
#### 4. 성격 유형별 다차원척도법에 의한 위치도

##### 1) 1번 유형

##### (1) 1번 유형 직업선호도

1번 유형의 직업선호 위치도에 대한 적합도는  $STRESS=.10122$ 로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.95335$ 로 95%의 설명력을 가진다.

1번 유형은 직업선호를 결정하는 데 있어 이상적이고 원칙주의적인 측면과 사회적 정의를 실현할 수 있는 측면으로 직업을 분류하고 있는 것으로 보여진다. 이상적이고 원칙주의적인 측면을 강조하는 경우 금융 및 보험관련직이나 법률 및 공직관련직이 선호될 수 있으며 정의실현의 측면을 강조할 경우 교육 및 연구관련직이나 사회복지관련진 문화예술관련직 등이 선호될 수 있다. 두 가지 축을 모두 고려할 경우 교육 및 연구관련직, 경영 및 기획관련직, 사회복지관련직, 법률 및 공공서비스 관련직 등을 선호하는 것으로 나타나고 있다.

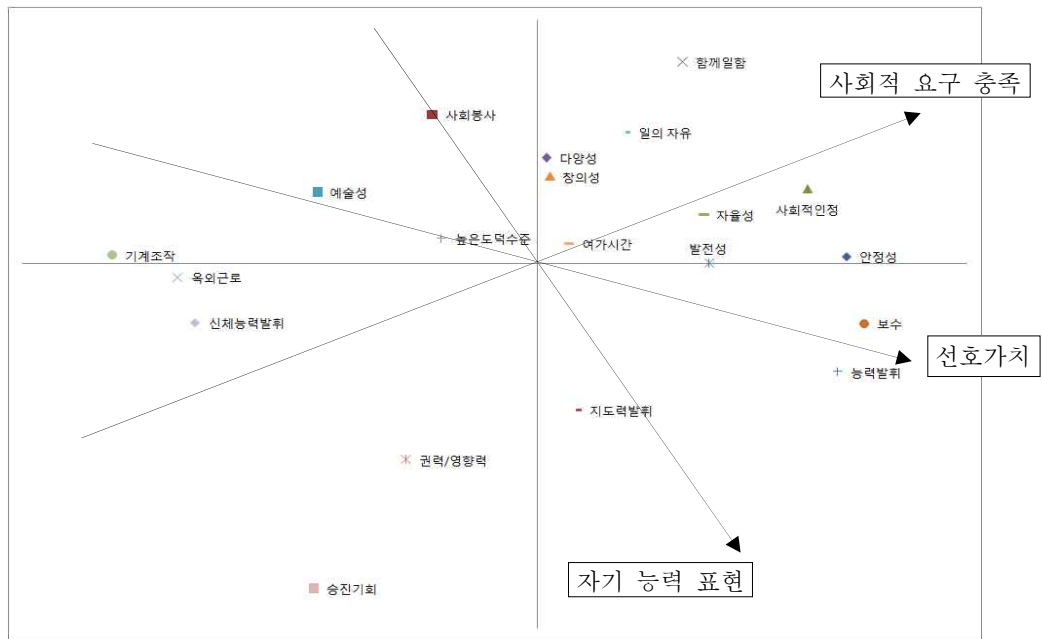


[그림 1] 1번 유형 직업선호 위치도 STRESS = .10122, RSQ = .95335

## (2) 1번 유형 가치선호도

1번 유형의 가치선호 위치도에 대한 적합도는 STRESS=.09290로 좋은 수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.96378$ 로 95%의 설명력을 가진다.

1번 유형의 경우 직업의 선택에 있어서 중요하게 생각하는 가치로 사회적 요구 충족과 자기의 능력을 표현할 수 있는지를 중요한 잣대로 가지고 있음이 나타났다. 사회적 요구의 충족을 위해 직업의 안정성과 보수 등에 중요한 가치를 두고 있으며 자신의 능력을 표현하기 위해 능력 발휘나 지도력 발휘, 승진 기회 등 자신의 능력을 발휘할 수 있는 직업인지도 중요한 가치로 두고 있음을 알 수 있다. 따라서 1번 유형의 경우 사회적 인정과 자기능력의 표현이라는 두 개의 축을 결합하여 보수, 능력 발휘, 안정성 등을 중요한 직업선택의 가치로 채택하고 있음이 나타났다.



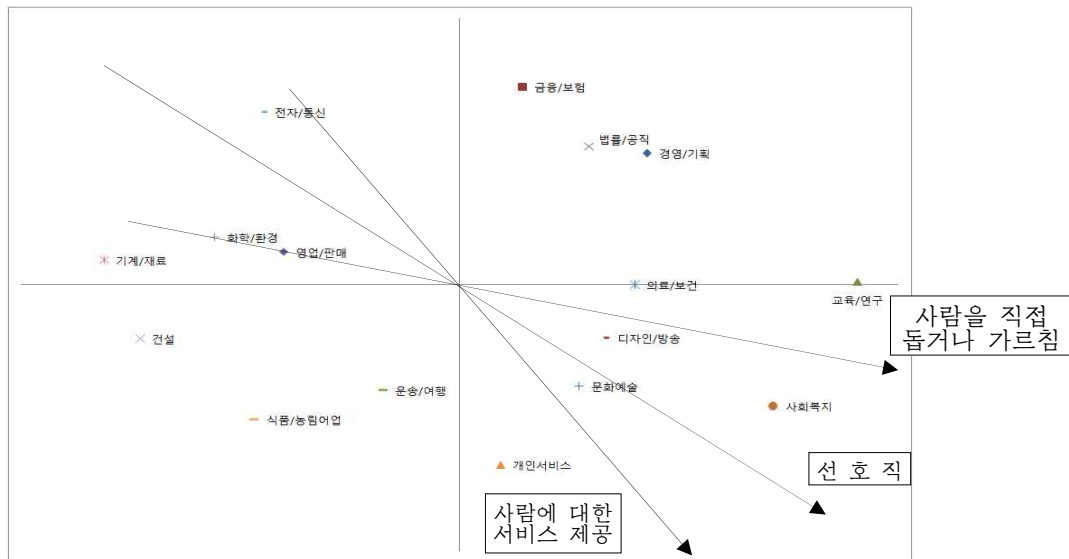
[그림 2] 1번 유형 가치선호 위치도 STRESS = .09290, RSQ = .96378

## 2) 2번 유형

### (1) 2번 유형 직업선호도

2번 유형의 직업선호 위치도에 대한 적합도는 STRESS=.12112로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.92193$ 로 92%의 설명력을 가진다.

2번 유형은 직업선호를 결정하는 데 있어 사람에 대한 서비스를 제공하는 측면과 사람을 직접 돕거나 가르치는 측면으로 직업을 분류하고 있는 것으로 보여진다. 사람에 대한 서비스를 제공하는 측면을 강조하는 경우 사회복지관련직이나 개인서비스관련직 교육연구관련직 문화예술관련직이 선호될 수 있으며 사람을 직접 돕거나 가르치는 측면을 강조할 경우 교육 및 연구관련직이나 사회복지관련직 등이 선호될 수 있다. 두 가지 축을 모두 고려할 경우 사회복지관련직, 교육 및 연구관련직, 개인서비스관련직 등을 선호하는 것으로 나타나고 있다.

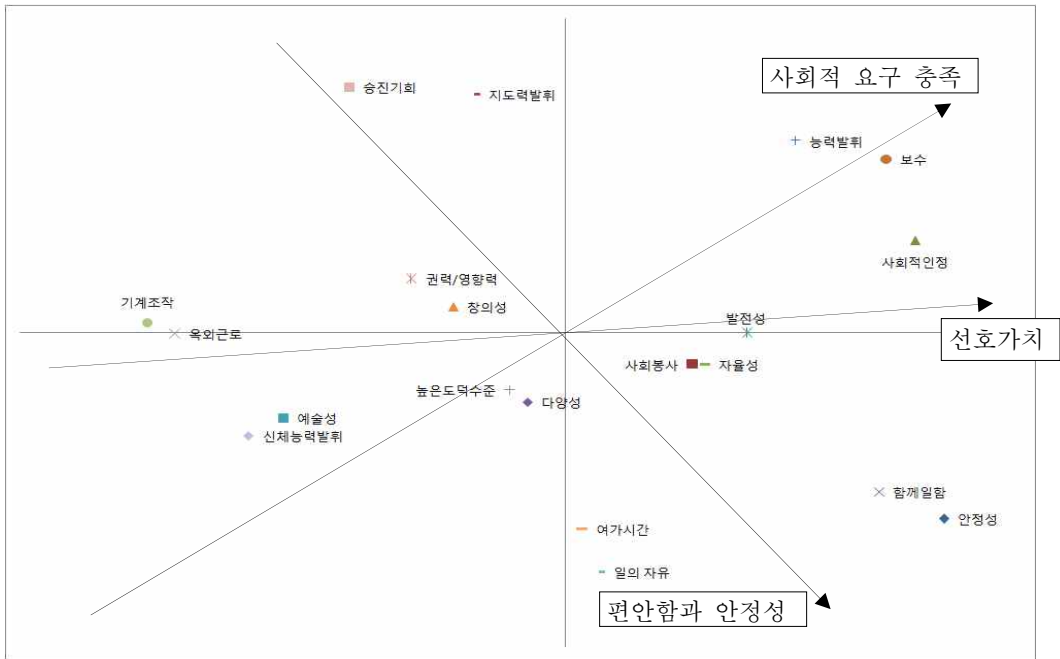


[그림 3] 2번 유형 직업선호 위치도 STRESS = .12112, RSQ = .92193

## (2) 2번 유형 가치선호도

2번 유형의 가치선호 위치도에 대한 적합도는 STRESS=.10148로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.95687$ 로 95%의 설명력을 가진다.

2번 유형의 가치선호 위치도에서는 2번 유형이 직업을 고르는데 있어 중요하게 생각하는 가치축으로 일의 편안함과 안정성과 사회적 요구 충족이라는 두 개의 축을 크게 고려하고 있음이 나타났다. 특히 2번 유형의 경우 함께 일하는 것을 일의 편안함과 안정성에 매우 가깝게 표상하고 있음이 나타나며 이것이 직업을 선택하는 데 있어 매우 중요하게 작용함을 알 수 있다. 또한 사회적 요구를 충족하기 위해 능력 발휘나 보수 사회적인정 또한 직업을 선택하는 데 중요한 영향을 차지하고 있으며 이는 2번 유형이 주위의 부모나 친척, 친구들의 기대에 부응하기 위해 노력하는 모습으로 생각할 수도 있다. 따라서 2번 유형은 직업을 선택할 때 위의 두 축에 의거하여 보수, 사회적 인정, 안정성, 사람과 더불어 함께 일함을 중요한 가치로 두고 있음을 알 수 있다.



[그림 4] 2번 유형 가치선호 위치도  $STRESS = .10148$ ,  $RSQ = .95687$

### 3) 3번 유형

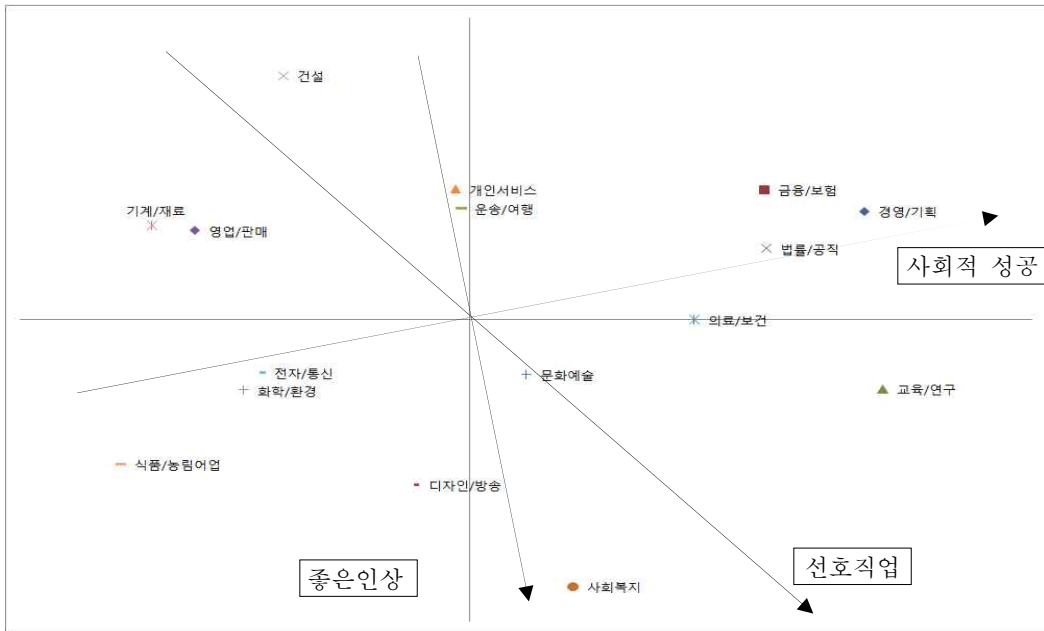
#### (1) 3번 유형 직업선호도

3번 유형의 직업선호 위치도에 대한 적합도는  $STRESS=.13267$ 로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.88796$ 로 89%의 설명력을 가진다.

3번 유형은 직업선호를 결정하는 데 있어 사회적 성공의 축과 좋은 인상의 축으로 직업선호를 결정하는 것으로 나타나고 있다. 사회적 성공의 축을 우선할 경우 경영 및 기획 관련직, 금융 및 보험 관련직, 교육 및 연구관련직, 법률 및 공직관련직을 선호할 수 있으며, 좋은 인상의 축을 우선할 경우 사회복지관련직, 디자인 및 방송관련직 교육 및 연구 관련직등을 선호할 수 있다. 이번 연구에서 3번 유형은 이 두 개의 축을 공통적으로 생각하여 사회복지관련직과 교육 및 연구관련직을 선호하는 것으로 나타났다.

#### (2) 3번 유형 가치선호도

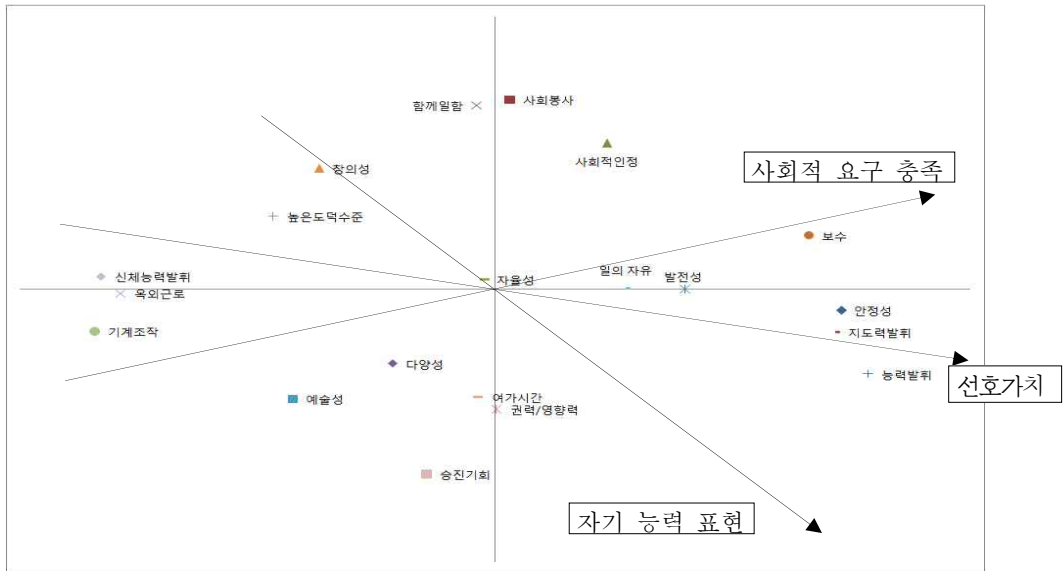
3번 유형의 가치선호 위치도에 대한 적합도는  $STRESS=.08479$ 로 좋은 수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.96692$ 로 97%의 설명력을 가진다.



[그림 5] 3번 유형 직업선호 위치도  $STRESS = .13267$ ,  $RSQ = .88796$

3번 유형의 경우 직업의 선택에 있어서 중요하게 생각하는 가치로 사회적 요구 충족과 자기의 능력을 표현할 수 있는지를 중요한 잣대로 가지고 있음이 나타났다. 사회적 요구의 충족을 위해 직업의 안정성과 보수 등에 중요한 가치를 두고 있으며 자신의 능력을 표현하기 위해 능력 발휘나 지도력 발휘 승진 기회 등 자신의 능력을 발휘할 수 있는 직업인지도 중요한 가치로 두고 있음을 알 수 있다.

따라서 3번 유형의 경우 사회적 인정과 자기능력의 표현이라는 두 개의 축을 결합하여 능력 발휘, 지도력 발휘, 안정성 등을 중요한 직업선택의 가치로 채택하고 있음이 나타났다. 이는 1번 유형과 상당히 비슷한 양상을 보이지만 1번 유형은 사회적인 요구를 충족 시키는 것에 조금 더 초점을 두는 반면 3번 유형은 자기의 능력을 표현하는 것에 조금 더 가치를 두고 있음이 드러났다.



[그림 6] 3번 유형 가치선호 위치도  $STRESS = .08479$ ,  $RSQ = .96692$

#### 4) 4번 유형

##### (1) 4번 유형 직업선호도

4번 유형의 직업선호 위치도에 대한 적합도는  $STRESS=.06725$ 로 좋은수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.97848$ 로 98%의 설명력을 가진다.

4번 유형의 경우 직업을 선택할 때 자신의 예술성과 독창성을 발휘할 수 있는지에 대한 축과 사람들을 반겨주고 격려할 수 있는지에 대한 축을 고려하여 선호직업을 선택하는 것으로 나타났다. 사람들에게 대한 지원을 우선할 경우 영업 및 판매관련직, 금융 및 보험관련직, 사회복지 관련직, 법률 및 공직 관련직 등을 선택할 수 있으며 예술성과 독창성의 발휘를 우선할 경우 문화예술관련직, 디자인 및 방송관련직, 교육 및 연구 관련직 등을 선택할 수 있다. 4번 유형의 경우 선호하는 직업의 분포가 상당히 넓은 위치에 퍼져있음을 알 수 있으며 이는 4번 유형이 창의적으로 자신을 표현하고자 하는 욕구가 반영된 것으로 보여진다.

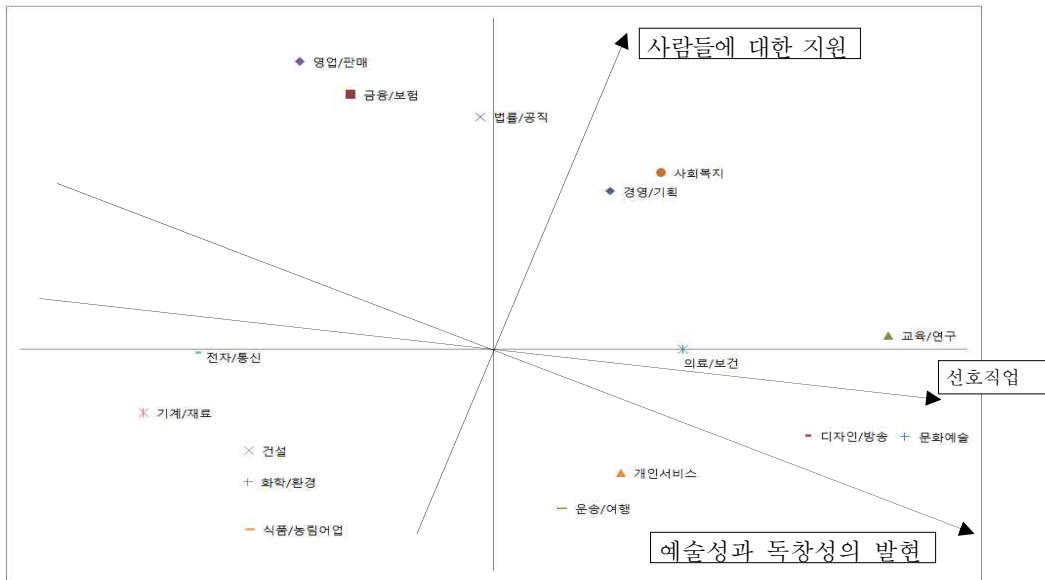
##### (2) 4번 유형 가치선호도

4번 유형의 직업선호 위치도에 대한 적합도는  $STRESS=.13416$ 로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.91623$ 로 92%의 설명력을 가진다.

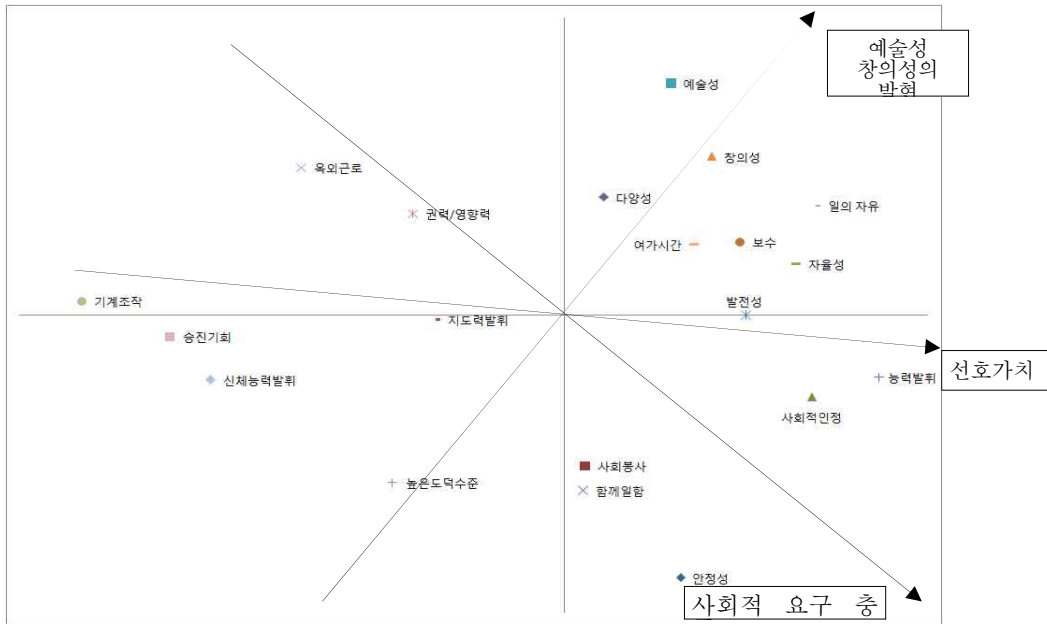
4번 유형의 가치선호 위치도에서는 4번 유형이 직업을 고르는데 있어 중요하게 생각하는



가치축으로 예술성 및 창의성의 발현과 사회적 요구 충족이라는 두 개의 축을 크게 고려하고 있음이 나타났다. 특히 4번 유형의 경우 다른 8개의 유형이 모두 창의성과 예술성을 보수와는 많이 떨어진 반대편에 위치시키는 것과는 다르게 높은 창의성과 예술성을 보수와도 관련이 높게 표상하고 있는 것이 특징적으로 나타났다. 또한 사회적 요구를 충족하기 위해 능력 발휘나 사회적 인정, 안정성 또한 직업을 선택하는 데 중요한 영향을 차지하고 있으며 이는 4번 유형이 주위의 부모나 친척, 친구들의 기대에 부응하기 위해 노력하는 모습으로 생각할 수도 있다. 따라서 4번 유형은 직업을 선택할 때 위의 두 축에 의거하여 능력 발휘, 사회적 인정, 일의 자유, 자율성, 예술성 등을 중요한 가치로 두고 있음을 알 수 있다.



[그림 7] 4번 유형 직업선호 위치도 STRESS = .06725, RSQ = .97848



[그림 8] 4번 유형 가치선호 위치도  $STRESS = .13416$ ,  $RSQ = .91623$

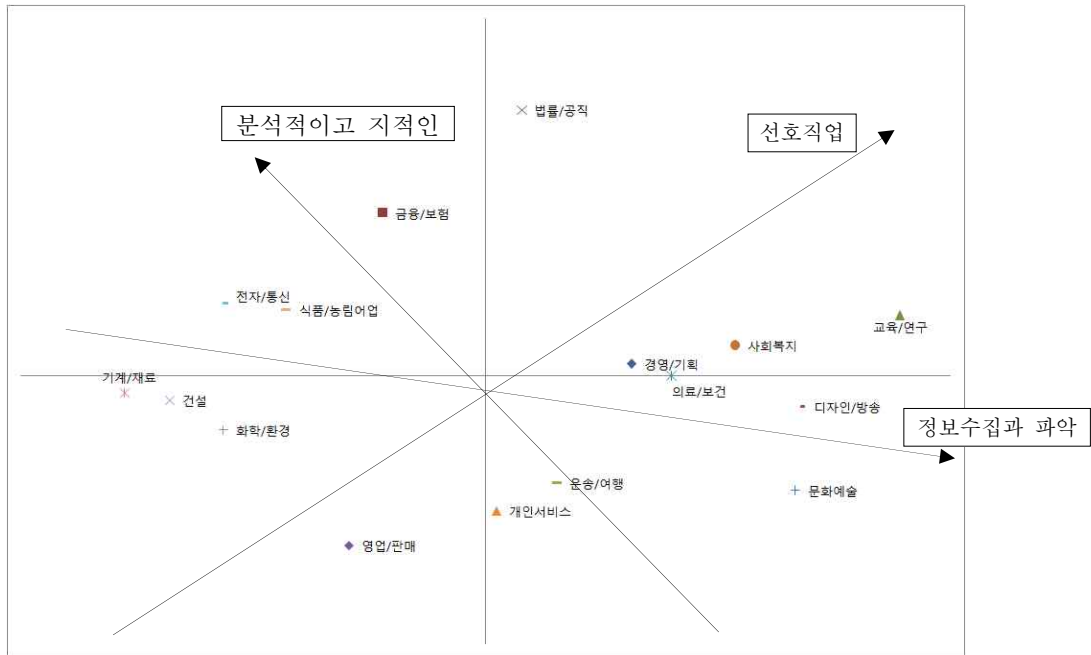
## 5) 5번 유형

### (1) 5번 유형 직업선호도

5번 유형의 직업선호 위치도에 대한 적합도는  $STRESS=.09512$ 로 좋은 수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.95438$ 로 95%의 설명력을 가진다.

5번 유형은 직업을 선택하는 데 있어 분석적이고 지적인 능력 발휘의 한 축과 정보 수집과 파악이라는 축으로 직업을 선택하는 것으로 나타났다. 분석적이고 지적인 능력 발휘의 축을 우선할 경우 금융 및 보험관련직, 법률 및 공직관련직 전자 및 통신관련직 등을 선호할 수 있으며 정보수집과 파악의 축을 우선할 경우 교육 및 연구관련직, 디자인 및 방송관련직, 문화예술관련직 등을 선호하는 것으로 생각할 수 있다. 또한 이 두 개의 축을 같이 생각할 때 교육 및 연구관련직, 법률 및 공공서비스관련직 등을 선호하는 것으로 나타남을 알 수 있다. 또한 이렇게 두 축을 모두 반영하여 선택한 직업의 경우 '지혜로운 사람', '현명한 사람', '무엇이든지 잘 알고 있는 사람'에서 만족을 얻는 5번 유형의 특성을 잘 반영한다고 볼 수 있다.

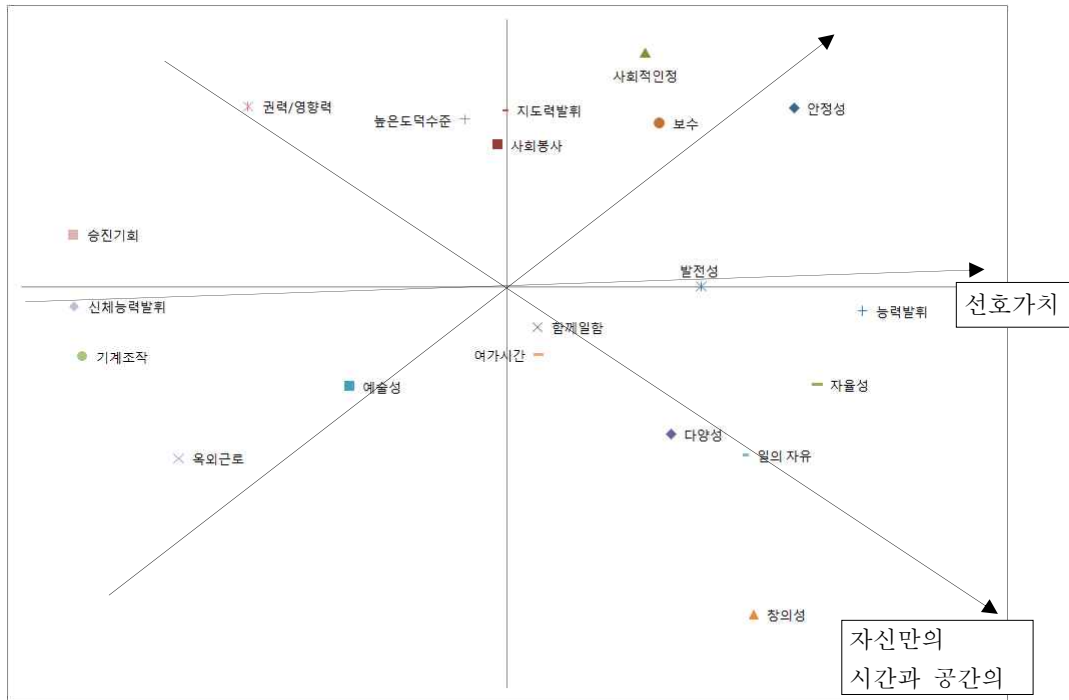
## (2) 5번 유형의 가치 선호도



[그림 9] 5번 유형 직업선호 위치도 STRESS = .09512, RSQ = .95438

5번 유형의 가치선호 위치도에 대한 적합도는 STRESS=.10478로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.95230$ 로 95%의 설명력을 가진다.

5번 유형은 직업을 선택하는 중요한 가치의 우선순위를 고르는 과정에서 사회적 요구의 충족의 축과 자신만의 시간과 공간의 보장이라는 축을 중요한 기준으로 사용하고 있음이 나타난다. 특히 이 두 개의 축에 대해 매우 합리적으로 판단하여 본인의 선호가치를 결정하는 양상이 나타났다. 5번 유형은 사회적 요구의 충족을 위해 안정성, 사회적인정, 보수의 측면을 중시하는 한편 스스로의 시간과 공간을 보장받기위해 창의성, 일의 자유, 자율성 등의 가치도 중시하고 있으며 두 축을 동시에 충족하는 가치인 능력 발휘, 자율성, 안정성 등에 큰 의미를 부여하고 있음이 나타난다.



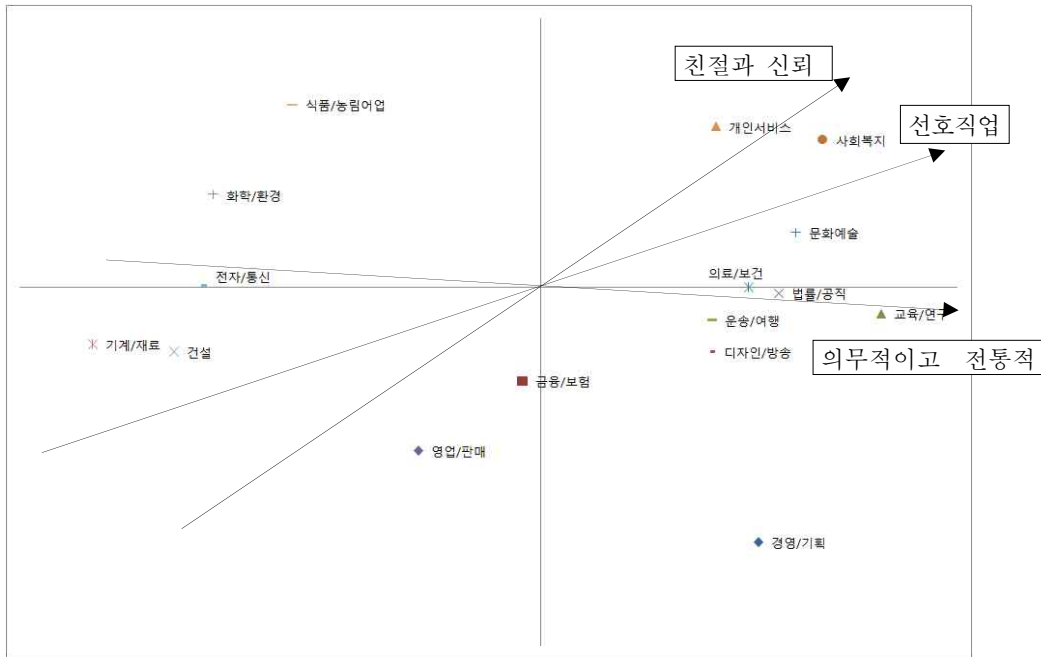
[그림 10] 5번 유형 가치선호 위치도 STRESS = .10478, RSQ = .95230

## 6) 6번 유형

### (1) 6번 유형 직업선호도

6번 유형의 직업선호 위치도에 대한 적합도는 STRESS=.12537로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.92148$ 로 92%의 설명력을 가진다.

6번 유형은 직업선호를 결정하는 데 있어 친절과 신뢰의 축과 의무적이고 전통적인 특성의 축으로 직업선호를 결정하는 것으로 나타나고 있다. 사회적 친절과 신뢰의 축을 우선할 경우 개인서비스관련직이나 사회복지관련직을 선호할 수 있으며, 의무적이고 전통적인 특성의 축을 우선할 경우 교육 및 연구관련직, 법률 및 공직관련직, 의료 및 보건관련직을 선호할 수 있다. 이번 연구에서 6번 유형은 이 두 개의 축을 공통적으로 생각하여 사회복지관련직과 교육 및 연구관련직, 법률 및 공직관련직, 의료 및 보건관련직 등을 선호하는 것으로 나타났다.

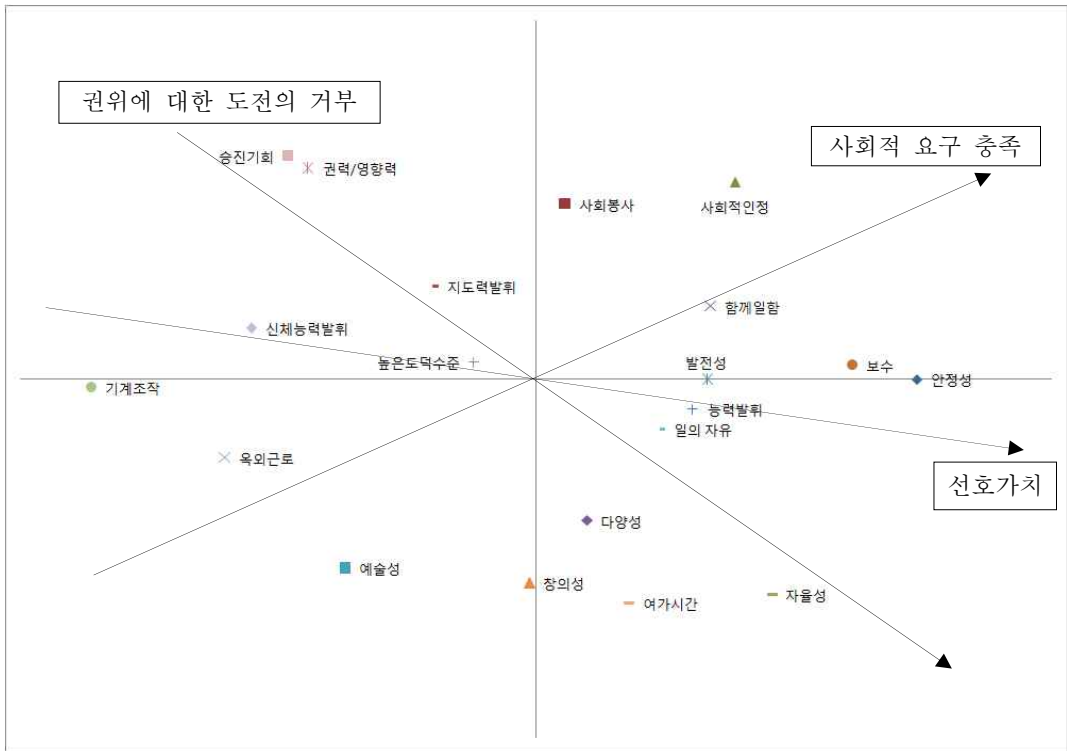


[그림 11] 6번 유형 직업선호 위치도 STRESS = .12537, RSQ = .92148

## (2) 6번 유형의 가치 선호도

6번 유형의 가치선호 위치도에 대한 적합도는 STRESS=.12185로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.93008$ 로 93%의 설명력을 가진다.

6번 유형이 직업을 선택할 때 중요시 하는 가치 중 하나의 축은 사회적 요구를 충족시키는 방향의 축으로 안정성과 보수, 사회적 인정 등을 중요한 가치로 인식하고 있으며 다른 하나의 축은 권위에 대한 도전의 거부라는 측면이 특징적으로 나타났다. 위의 위치도에서 승진 기회, 권력/영향력, 지도력 발휘의 반대편에 위치하여 6번 유형이 중요하게 생각하고 있는 자율성은 알아서 충성을 하겠다는 측면의 표현으로 보여지며, 이것이 스스로 여유로워지고 안정을 얻는 방법이라고 생각하고 있음이 나타난다고 볼 수 있다. 이러한 2개의 축을 통해 6번 유형은 안정성과 보수, 자율성을 직업선택에 있어서 중요한 가치로 채택하고 있다.

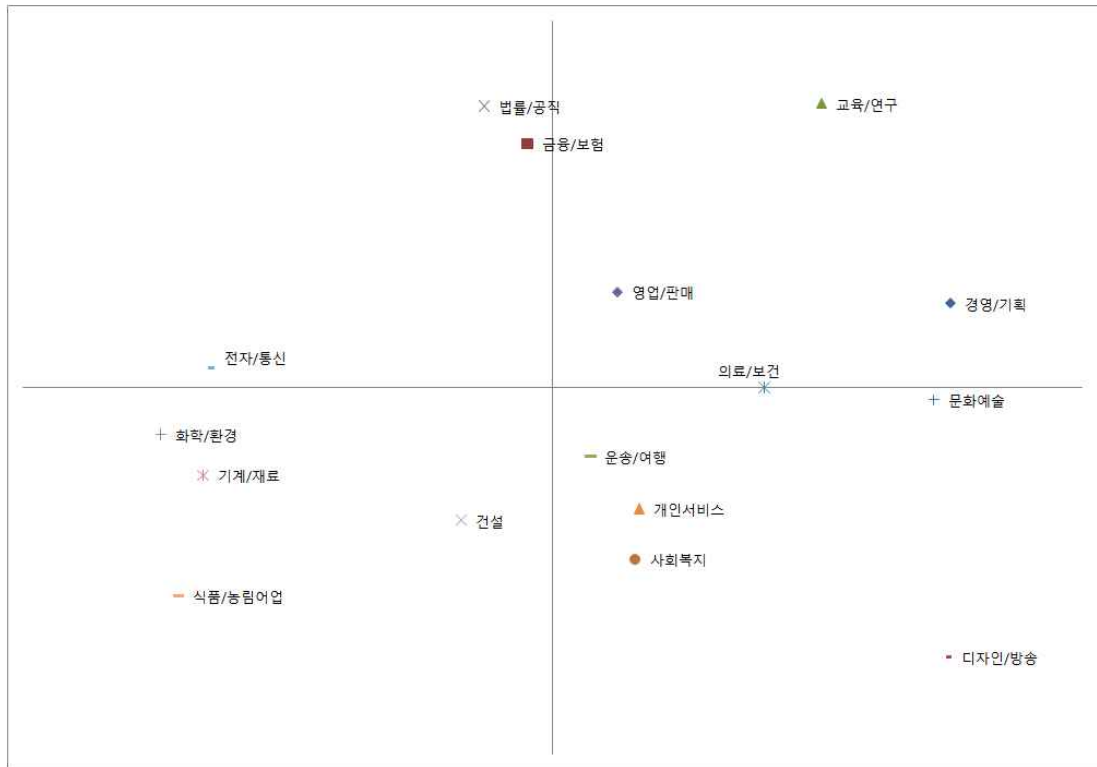


[그림 12] 6번 유형 가치선호 위치도 STRESS = .12185, RSQ = .93008

## 7) 7번 유형

### (1) 7번 유형 직업선호도

7번 유형의 직업선호 위치도에 대한 적합도는 STRESS=.17509로 나쁜 수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.84301$ 로 84%의 설명력을 가지는 것으로 나타나 이를 해석하는 것이 적합하지 않음이 나타났다. 이는 아마도 7번 유형이 직업을 선호하는데 있어 상당히 자유로운 취향이 존재하는 것을 의미하기도 하며 다소 부족한 사례수로 인해 다양한 취향이 존재하는 자유로운 7번 유형의 공통성을 잡아내는 것이 힘들었다고 볼 수 있다. 따라서 좀 더 많은 케이스에 대해 다차원 척도법을 실시하여 7번 유형 안에서의 직업선택에 대한 공통적 기준을 찾는 과정이 후속연구에서 필요해 보인다.

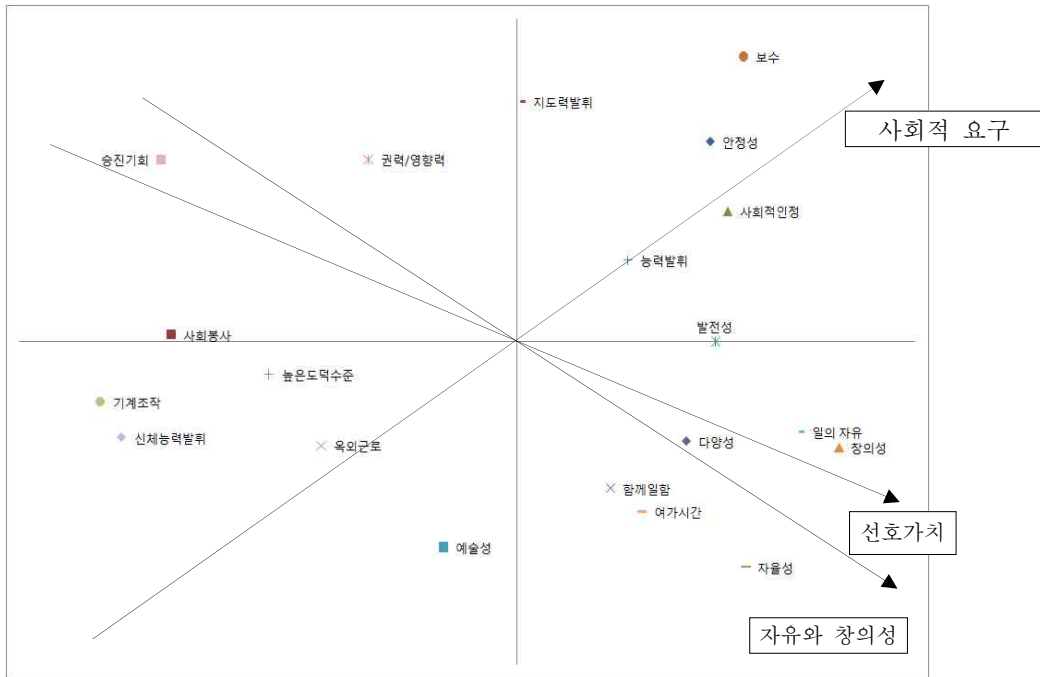


[그림 13] 7번 유형 직업선호 위치도 STRESS = .17509, RSQ = .84301

## (2) 7번 유형의 가치 선호도

7번 유형의 직업선호 위치도에 대한 적합도는 STRESS=.12777로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.91565$ 로 92%의 설명력을 가진다.

7번 유형의 경우 직업을 선택할 때 중요하게 생각하는 가치를 결정하는 데 있어 사회적 요구 충족의 축과 자유와 창의성의 축을 중심으로 생각하고 있음이 나타나고 있다. 특징적인 점은 다른 유형들이 사회적 요구의 충족을 정도의 차이는 있지만 일정 수준 이상으로 중요하게 생각하는 데 반해 7번 유형은 사회적 요구의 충족이라는 축은 거의 배제하고 자신에게 중요한 가치인 자율성과 창의성, 일의 자유, 여가시간 등을 직업을 선택하는 데 있어 중요한 가치로 생각하고 있는 점이 특징적이다. 이러한 점은 7번 유형이 직업을 선택하는 데 있어서 현실적인 측면을 너무 고려하지 않는다는 단점을 반영하는 것으로 볼 수도 있다.



[그림 14] 7번 유형 가치선호 위치도 STRESS = .12777, RSQ = .91565

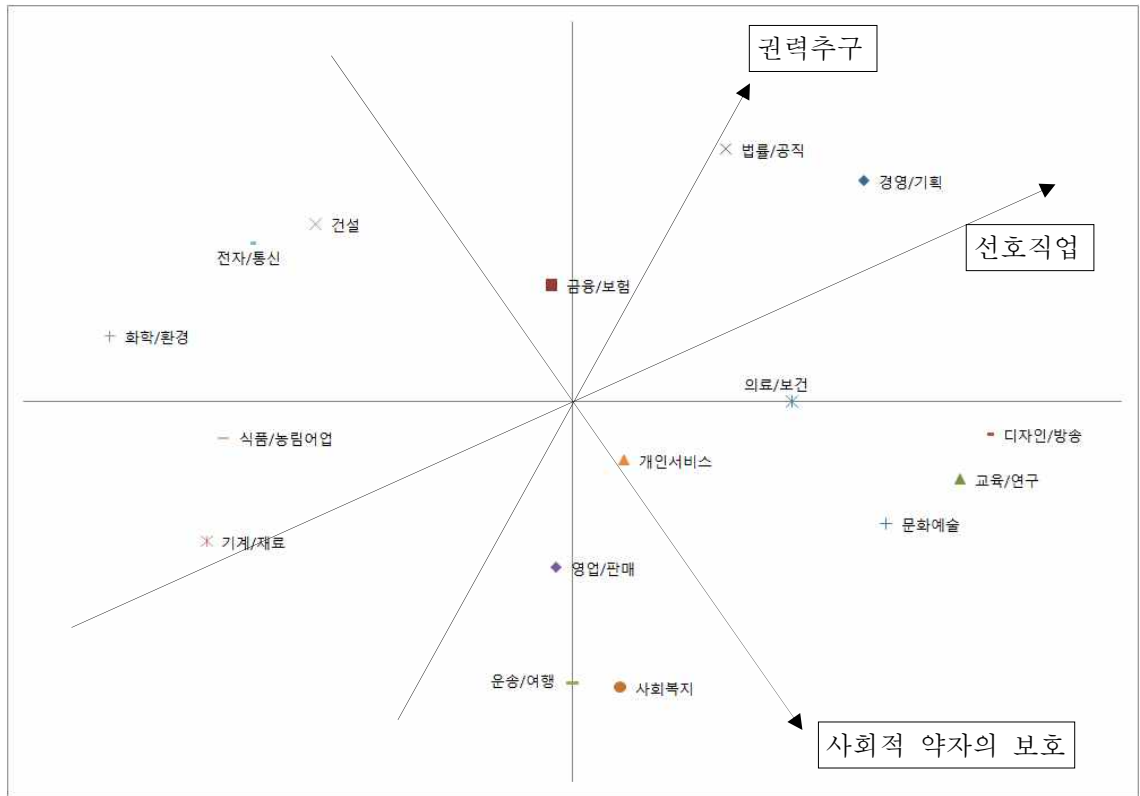
## 8) 8번 유형

### (1) 8번 유형 직업선호도

8번 유형의 직업선호 위치도에 대한 적합도는 STRESS=.13162로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.90569$ 로 91%의 설명력을 가진다.

8번 유형은 직업선택에 있어 권력추구의 축과 사회적 약자의 보호라는 축을 크게 고려하고 있음이 나타난다. 권력추구의 축을 우선시 할 경우 법률 및 공직관련직이나 경영 및 기획관련직을 선호할 수 있으며 사회적 약자를 보호하는 축을 우선시 할 경우 사회복지관련직, 교육 및 연구 관련직, 디자인 및 방송관련직 등을 선택할 수 있다. 8번 유형이 두가지 축을 모두 고려할 경우 경영 및 기획관련직, 디자인 및 방송관련직, 법률 및 공직관련직, 교육 및 연구관련직 등을 선호하는 것으로 나타나고 있다. 이는 8번 유형의 지도자적인 기질과 잘 맞는다고 볼 수 있다.





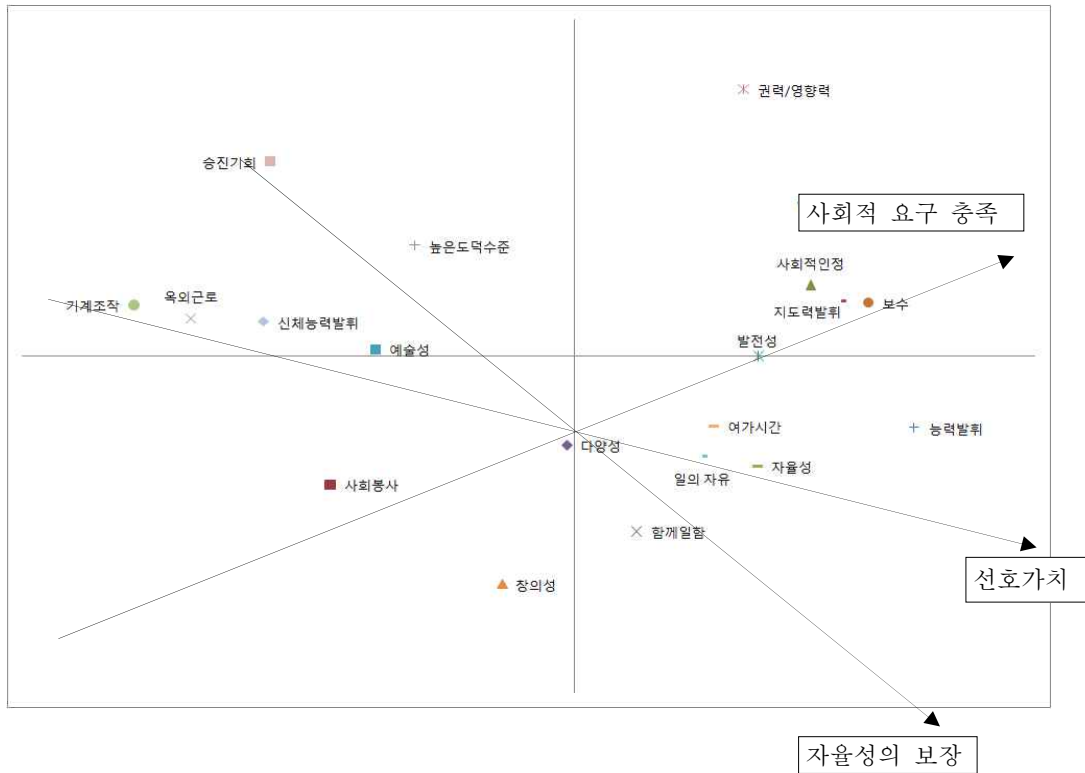
[그림 15] 8번 유형 직업선호 위치도 STRESS = .13162, RSQ = .90569

## (2) 8번 유형의 가치 선호도

8번 유형의 가치선호 위치도에 대한 적합도는 STRESS=.12777로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.91565$ 로 92%의 설명력을 가진다.

8번 유형은 직업을 선택하는 중요한 가치의 우선순위를 고르는 과정에서 사회적 요구의 충족의 축과 자율성의 보장이라는 축을 중요한 기준으로 사용하고 있음이 나타난다. 특징적인 것은 8번 유형의 경우 사회적인 요구의 축에 안정성, 사회적인정, 보수 뿐만아니라 권력/영향력, 지도력발휘 등의 가치가 포함된다는 것이다. 이는 8번 유형 스스로 ‘사회에서 내가 지도력을 발휘하기를 원한다.’라고 생각하고 있는 부분이 반영된 것으로 볼 수 있다. 자율성의 보장의 축은 능력발휘, 함께 일함, 자율성, 일의자유 등의 가치를 포함하며 이러한 두축을 결합하여 능력발휘의 가치를 가장 선호하는 것으로 나타나고 있다.

이러한 8번 유형의 능력발휘는 자율적으로 지도력을 발휘하여 사회적으로 인정을 받는 것을 포함하고 있다고 볼 수 있다.



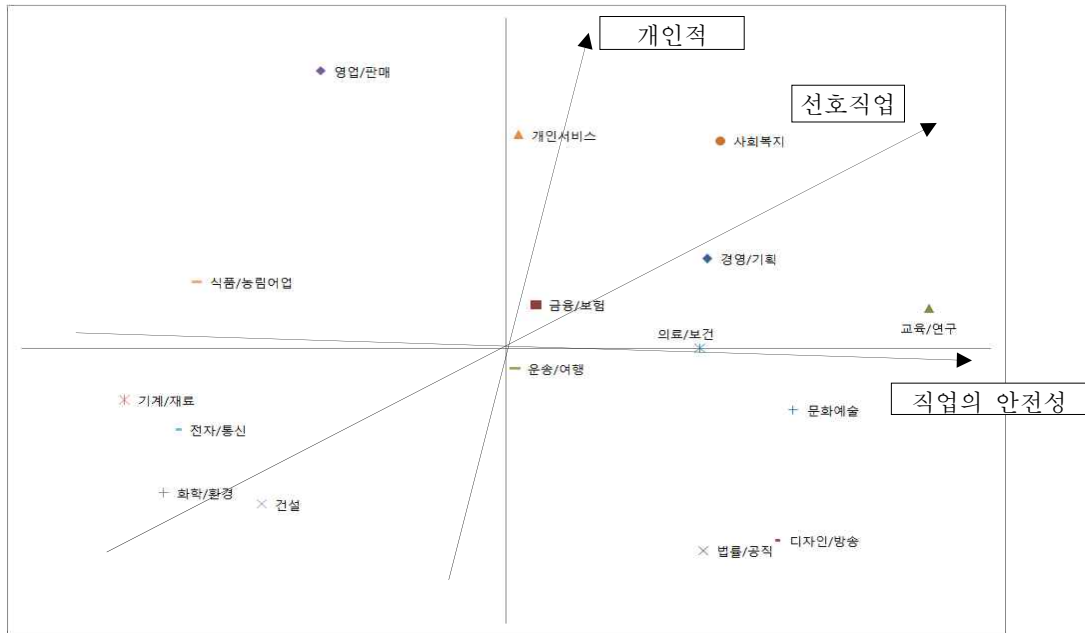
[그림 16] 8번 유형 가치선호 위치도  $STRESS = .12777$ ,  $RSQ = .91565$

## 9) 9번 유형

### (1) 9번 유형 직업선호도

9번 유형의 직업선호 위치도에 대한 적합도는  $STRESS=.08886$ 로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.96456$ 로 95%의 설명력을 가진다.

9번 유형은 직업선호를 결정하는 데 있어 개인적인 여유의 측면과 직업의 안전성과 관련한 측면으로 직업을 분류하고 있는 것으로 보여진다. 개인적인 여유의 측면을 강조하는 경우 영업 및 판매관련직, 개인서비스관련직, 사회복지관련직이 선호될 수 있으며 직업의 안전성 측면을 강조할 경우 같이 일하는 사람들과의 갈등이 적거나 신체적으로 다칠 위험이 적은 교육 및 연구관련직이나, 문화예술관련직, 디자인 및 방송관련직, 법률 및 공직관련직 등이 선호될 수 있다. 두 가지 축을 모두 고려할 경우 교육 및 연구관련직, 사회복지관련직, 경영 및 기획관련직 등을 선호하는 것으로 나타나고 있다.

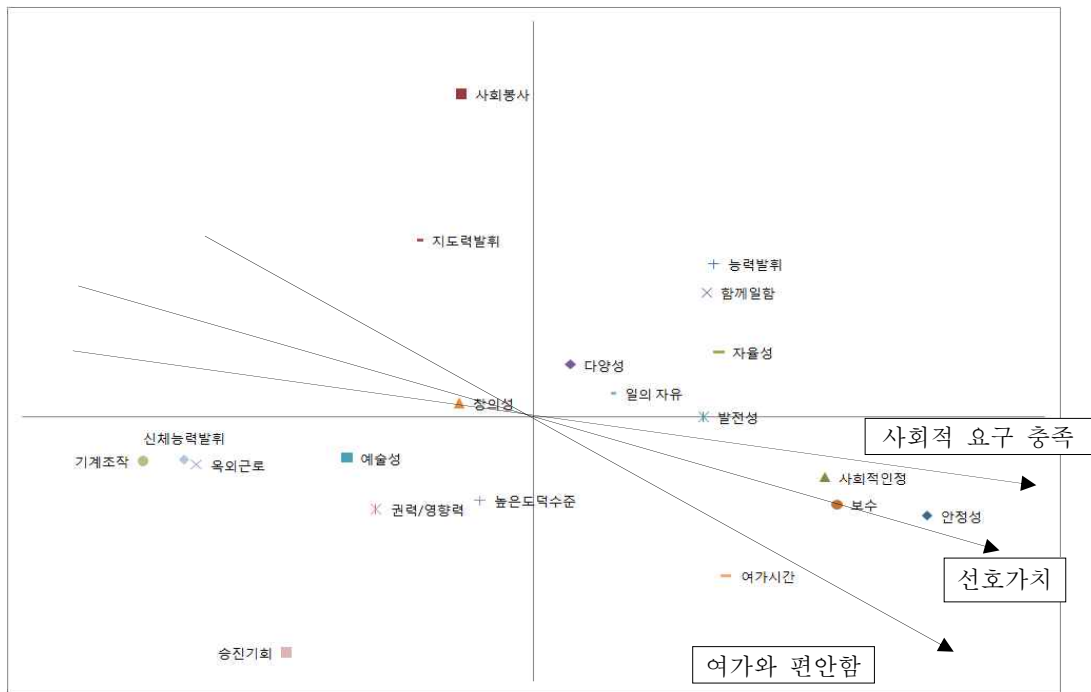


[그림 17] 9번 유형 직업선호 위치도  $STRESS = .08886$ ,  $RSQ = .96456$

## (2) 9번 유형의 가치 선호도

9번 유형의 가치선호 위치도에 대한 적합도는  $STRESS=.10498$ 로 보통수준의 적합도를 보이고 있으며 설명력을 나타내는  $R^2=.95484$ 로 95%의 설명력을 가진다.

9번 유형의 경우 사회적 요구 충족의 축과 여가와 편안함의 보장이라는 축을 중심으로 선호 가치를 결정하는 것으로 보여진다. 특히 9번 유형은 안정성, 보수, 사회적인정 등 사회적요구의 축을 자신의 선호가치로 그대로 받아들이고 있는 특징이 나타나며 이는 9번이 다른 사람들에게 쉽게 동화되는 특징을 가지는 것이 직업선택의 중요가치 결정에 있어서도 여실히 드러나고 있음을 알 수 있다. 그렇게 주위사람들이 바라는 사회적 요구를 충족시키는 가운데에 약간의 여유와 편안함만 더해진다면 9번 유형이 추구하는 마음의 평화를 찾을 수 있음을 나타내기도 한다.



[그림 18] 9번 유형 가치선호 위치도 STRESS = .10498, RSQ = .95484

## 5. 유형별 직업선택시 우선시하는 가치

다음은 13개의 항목을 제시하고 직업선택시 가장 우선시하는 1, 2, 3위의 가치항목의 순위를 알아보았다. 각 유형의 진로지도시에 유형의 성격과 직업의 가치를 이해하고 반영하는데 유용할 것이다(<표 9>).

각 유형의 가장 선호하는 가치순위의 내용은 다음과 같다.

### 1) 1번 유형

서술형의 문장을 통해 직업을 선택할 때 우선시 하는 가치를 알아본 결과 1번 유형의 경우 국가의 장래나 발전을 위하여 기여하는 것, 스스로 달성하기 어려운 목표를 세우고 이를 달성하여 성취감을 맛보는 것, 건강을 유지할 수 있으며 스트레스를 적게 받고 마음과 몸의 여유를 가지는 것이 중요하다고 생각하는 것으로 나타났다.

<표 9> 유형별 직업선택시 우선시 하는 순위와 점수

가치항목 \ 유형별 순위(점수)	1유형	2유형	3유형	4유형	5유형	6유형	7유형	8유형	9유형
1. 스스로 달성하기 어려운 목표를 세우고 이를 달성하여 성취감을 맛보는 것이 가치 있다.	2 (2.64)	3 (2.00)	2 (2.67)	2 (2.50)	8 (1.78)	12 (0.00)	11 (1.67)	8 (1.91)	9 (1.82)
2. 자신의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 어려운 사람을 돕고 남을 위해 봉사하는 것이 가치 있다.	6 (2.00)	2 (2.38)	10 (0.00)	1 (2.60)	7 (1.80)	4 (2.33)	7 (2.00)	2 (2.67)	13 (1.50)
3. 여러 사람들과 어울려 일하기보다는 자신만의 시간과 공간을 가지고 혼자 일하는 것이 중요하다	9 (1.86)	10 (1.00)	10 (0.00)	3 (2.44)	10 (0.00)	5 (2.14)	1 (3.00)	12 (1.00)	12 (1.63)
4. 해고나 조기 퇴직의 걱정 없이 오랫동안 안정적으로 일하며 수입도 안정적으로 유지하는 것이 중요하다.	5 (2.07)	3 (2.00)	4 (2.50)	4 (2.25)	6 (1.86)	1 (2.53)	6 (2.11)	3 (2.50)	4 (2.15)
5. 일이 반복적이거나 정형화 되어 있지 않고, 다양하고 새로운 것을 경험하는 것이 중요하다.	6 (2.00)	13 (0.00)	7 (1.00)	5 (2.00)	3 (2.00)	7 (1.75)	8 (1.95)	1 (3.00)	2 (2.35)
6. 건강을 유지할 수 있으며 스트레스를 적게 받고 마음과 몸의 여유를 가지는게 중요하다.	3 (2.15)	3 (2.00)	1 (3.00)	5 (2.00)	8 (1.78)	3 (2.36)	9 (1.86)	6 (2.00)	5 (2.13)
7. 타인에게 영향력을 행사하고 일을 자신의 뜻대로 진행할 수 있는지가 중요하다.	12 (1.56)	10 (1.00)	10 (0.00)	11 (1.00)	10 (0.00)	2 (2.50)	1 (3.00)	11 (1.42)	3 (2.20)
8. 일에서 새로운 지식과 기술을 얻을 수 있고 새로운 지식을 발견할 수 있는지가 중요하다.	8 (1.92)	3 (2.00)	2 (2.67)	9 (1.67)	1 (2.63)	9 (1.50)	10 (1.80)	10 (1.50)	1 (2.36)
9. 국가의 장래나 발전을 위하여 기여하는 게 가치 있다.	1 (3.00)	3 (2.00)	5 (2.00)	13 (0.00)	3 (2.00)	12 (0.00)	1 (3.00)	4 (2.33)	8 (1.89)
10. 다른 사람들에게서 지시나 통제를 받지 않고 자율적으로 업무를 해 나갈 수 있는지가 중요하다.	10 (1.71)	8 (1.75)	7 (1.00)	8 (1.69)	3 (2.00)	8 (1.71)	5 (2.18)	9 (1.75)	6 (2.00)
11. 생활하는 데 경제적 어려움이 없고 돈을 많이 벌 수 있는지가 중요하다	4 (2.14)	9 (1.50)	7 (1.00)	10 (1.50)	2 (2.14)	6 (1.90)	4 (2.19)	7 (1.92)	6 (2.00)
12. 다른 사람들에게 인정받고 존경받는 일을 하는게 가치 있다.	11 (1.67)	1 (2.52)	6 (1.80)	7 (1.75)	10 (0.00)	10 (1.13)	12 (1.57)	5 (2.15)	10 (1.76)
13. 주로 사무실에서 일할 수 있고, 신체 활동을 적게 요구하는 업무인지가 중요하다.	13 (0.00)	10 (1.00)	10 (0.00)	11 (1.00)	10 (0.00)	11 (1.00)	13 (0.00)	13 (0.00)	11 (1.67)

## 2) 2번 유형

서술형의 문장을 통해 직업을 선택할 때 우선시 하는 가치를 알아본 결과 2번 유형의 경우 다른 사람들에게 인정받고 존경받는 일을 하는 것, 자신의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 어려운 사람을 돕고 남을 위해 봉사하는 것이 가치 있다고 생각하는 것으로 나타났다.

### 3) 3번 유형

서술형의 문장을 통해 직업을 선택할 때 우선시 하는 가치를 알아본 결과 3번 유형의 경우 건강을 유지할 수 있으며 스트레스를 적게 받고 마음과 몸의 여유를 가지는 것, 일에서 새로운 지식과 기술을 얻을 수 있고 새로운 지식을 발견할 수 있는지, 스스로 달성하기 어려운 목표를 세우고 이를 달성하여 성취감을 맛보는 것이 가치 있다고 생각하는 것으로 나타났다.

### 4) 4번 유형

서술형의 문장을 통해 직업을 선택할 때 우선시 하는 가치를 알아본 결과 4번 유형의 경우 자신의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 어려운 사람을 돕고 남을 위해 봉사하는 것, 스스로 달성하기 어려운 목표를 세우고 이를 달성하여 성취감을 맛보는 것, 여러 사람들과 어울려 일하기 보다는 자신만의 시간과 공간을 가지고 혼자 일하는 것이 중요하다고 생각하는 것으로 나타났다.

### 5) 5번 유형

서술형의 문장을 통해 직업을 선택할 때 우선시 하는 가치를 알아본 결과 5번 유형의 경우 일에서 새로운 지식과 기술을 얻을 수 있고 새로운 지식을 발견할 수 있는지, 생활하는데 경제적 어려움이 없고 돈을 많이 벌 수 있는지, 다른 사람들에게서 지시나 통제를 받지 않고 자율적으로 업무를 해 나갈 수 있는지가 중요하다고 생각하는 것으로 나타났다.

### 6) 6번 유형

서술형의 문장을 통해 직업을 선택할 때 우선시 하는 가치를 알아본 결과 6번 유형의 경우 해고나 조기 퇴직의 걱정 없이 오랫동안 안정적으로 일하며 수입도 안정적으로 유지하는 것, 타인에게 영향력을 행사하고 일을 자신의 뜻대로 진행할 수 있는지, 건강을 유지할 수 있으며 스트레스를 적게 받고 마음과 몸의 여유를 가지는 것이 중요하다고 생각한다는 점이 나타났다.

### 7) 7번 유형

서술형의 문장을 통해 직업을 선택할 때 우선시 하는 가치를 알아본 결과 7번 유형의 경우 여러 사람들과 어울려 일하기보다는 자신만의 시간과 공간을 가지고 혼자 일하는 것, 타

인에게 영향력을 행사하고 일을 자신의 뜻대로 진행할 수 있는지, 국가의 장래나 발전을 위하여 기여하는 지가 가치있다고 생각하는 것으로 나타났다.

## 8) 8번 유형

서술형의 문장을 통해 직업을 선택할 때 우선시 하는 가치를 알아본 결과 8번 유형의 경우 일이 반복적이거나 정형화 되어 있지 않고, 다양하고 새로운 것을 경험하는 것, 자신의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 어려운 사람을 돕고 남을 위해 봉사하는 것이, 해고나 조기 퇴직의 걱정 없이 오랫동안 안정적으로 일하며 수입도 안정적으로 유지하는 것이 중요하다고 생각하고 있음이 나타났다.

## 9) 9번 유형

서술형의 문장을 통해 직업을 선택할 때 우선시 하는 가치를 알아본 결과 9번 유형의 경우 일에서 새로운 지식과 기술을 얻을 수 있고 새로운 지식을 발견할 수 있는지, 일이 반복적이거나 정형화 되어 있지 않고, 다양하고 새로운 것을 경험하는 것, 타인에게 영향력을 행사하고 일을 자신의 뜻대로 진행할 수 있는지가 중요하다고 생각하는 것으로 나타났다.

# V. 요약 및 결론

## 1. 에니어그램 유형별 직업선호와 직업가치에 따른 직종 분류

연구결과 유형별 선호하는 직업군을 순위로 분석하면 1번, 5번, 6번, 9번 유형은 교육 및 연구관련직, 2번, 3번 유형은 사회복지관련직, 4번 유형은 디자인 및 방송관련직. 7번 유형은 금융 및 보험관련직, 8번 유형은 경영 및 기획관련직을 가장 선호하는 것으로 나타났다(<표 7> 참조). 또한 유형별 선호하는 직업가치관은 1번 유형은 경제적 보상과 보수, 능력발휘에 우선순위를 두었으며, 2번 유형은 사회적 인정과 안전, 안정성, 편안한 직장, 3번 유형은 능력발휘, 발전성, 4번 유형은 능력발휘, 일의자유와 다양성에 5번 유형은 능력발휘, 자율성에 6번 유형은 안전, 안정성, 편안한 직장, 경제적 보상과 보수에 7번 유형은 창의성과 일의자유와 다양성에 8번 유형은 능력발휘와 경제적 보상과 보수에 9번 유형은 안전, 안정성, 편안한 직장, 경제적 보상과 보수에 우선순위를 두는 것으로 나타났다. 또한 다차원적도분석법

에서도 유사한 결과가 나왔다([그림 1~18] 참조).

<표 7>와 <표 8>에 제시된 에니어그램 유형별 선호하는 직업군과 선호하는 직업가치와 다차원척도법에 의하여 분류된 유형별 직업선호 분야와 직업가치분야([그림 1~18]참조)를 종합하여 표로 정리하면 다음과 같다(<표10 참조>). 선호하는 직업군은 여러 유형이 중복되는 경우가 있었으나 선호하는 직업가치 별로 직업을 선정한 경우 에니어그램 유형별로 더 많은 직업 정보를 얻을 수 있었다.

<표 10> 에니어그램 유형별 선호 직업군과 직업가치에 따른 직종분류 ·

유 특 성	유형별 선호하는 직업군	유형별 선호하는 직업가치
	직업 종류	직업 종류
1 개 격 가	교육및 연구관련직, 경영 및 기획관련직, 사회복지 관련직, 법률 및 공공서비스관련직	보수, 능력발휘, 안전·안정성·편안한 직장
	대학교수, 자연과학연구원, 생명과학연구원, 인문과 학연구원, 사회과학연구원, 중,고등학교교사, 초등 학교교사, 유치원교사, 학원강사 및 학습지도사, 공인노무사, 경영 및 진단전문가, 공인회계사, 세무 사, 관세사, 감정평가전문가, 광고 및 홍보전문가, 조사전문가, 행사기획자, 경영지원사무원, 생산관련 사무원, 무역 및 운송관련 사무원, 회계 및 경리사 무원, 안내 및 접수사무원, 비서, 사회복지사, 상담 전문가, 직업상담사 및 취업알선원, 사회단체활동 가, 보육교사, 판사 및 검사, 변호사, 법무사 및 집 행관, 변리사, 법률관련 사무원, 경찰관, 소방관, 교 도관, 직업군인	운동선수, 경찰관, 직업군인, 항공기정비원, 비행 기조종사, 건설기계운전원, 크레인 및 호이스트운 전원, 철도 및 지하철기관사, 대형트럭 및 특수차 운전원, 감정평가사, 모델, 인문계중등학교교사, 자연계중등학교교사, 특수학교교사, 초등학교교 사, 인문사회계열교수, 이공학계열교수, 의사, 한 의사, 치과의사, 약사 및 한약사, 의무기록사, 임 상병리사, 전자공학기술자, 전기공학기술자, 화학 공학기술자, 해양공학기술자, 의료장비기사, 도시 계획가, 환경공학기술자
2 조 력 가	사회복지관련직, 의료 및 보건관련직, 교육및 연구 관련직, 개인서비스관련직	사회적 인정, 안전·안정성·편안한 직장, 사람과 더불어 일함, 보수
	사회복지사, 상담전문가, 직업상담사 및 취업알선 원, 사회단체활동가, 보육교사, 대학교수, 자연과 학연구원, 생명과학연구원, 인문과학연구원, 사회 과학연구원, 중·고등학교교사, 초등학교교사, 유치 원교사, 학원강사 및 학습지도사, 의사, 한의사, 치과의사, 수의사, 약사 및 한약사, 간호사, 치과	경찰관, 소방관, 직업군인, 비행기조종사, 철도 및 지하철기관사, 판사 및 검사, 외교관, 감정평가사, 인문과학연구원, 사회과학연구원, 아나운서, 세무 사, 교도관, 사회복지사, 상담전문가, 비행기승문 원, 상점판매원, 직업상담 및 취업알선, 카지노 딜러, 문화재보존원, 일반 공무원, 법무사, 영업



<p>위생사, 물리 및 작업치료사, 임상심리사, 임상병리사, 방사선사, 치과기공사, 안경사, 영양사, 의무기록사, 응급구조사, 간호조무사, 간병인, 대학교수, 자연과학연구원, 생명과학연구원, 인문과학연구원, 사회과학연구원, 중,고등학교교사, 초등학교교사, 유치원교사, 학원강사 및 학습지도사, 경호원 및 청원경찰, 경비원, 청소 및 가사도우미 관련직, 세탁원 및 다림질원, 이용사 및 미용사, 피부미용사 및 체형관리사, 메이크업아티스트 및 분장사, 애완동물미용사, 결혼상담원 및 웨딩플래너, 장례지도사, 여행서비스관련종사자, 항공기객실승무원, 경기감독 및 코치, 운동선수, 스포츠 및 레크레이션강사, 주방장 및 조리사, 바텐더</p>	<p>원, 속기사, 인문계중등학교교사, 자연계중등학교교사, 특수학교교사, 초등학교교사, 인문사회계열교수, 이공학계열교수, 의사, 치과의사, 약사 및 한약사, 간호사, 의무기록사, 치과기공사, 방사선사, 전기공학기술자, 응급구조사, 치과위생사, 안경사, 가전제품수리원, 해양공학기술자, 의료장비기사, 도시계획가, 환경공학기술자, 토목공학기술자, 동물조련사</p>
<p>사회복지관련직, 교육및 연구관련직, 법률 및 공공서비스관련직</p>	<p>능력발휘, 발전성, 지도력발휘, 안정성</p>
<p>3. 취 자</p> <p>사회복지사, 상담전문가, 직업상담사 및 취업알선원, 사회단체활동가, 보육교사, 대학교수, 자연과학연구원, 생명과학연구원, 인문과학연구원, 사회과학연구원, 중,고등학교교사, 초등학교교사, 유치원교사, 학원강사 및 학습지도사, 대학교수, 자연과학연구원, 생명과학연구원, 인문과학연구원, 사회과학연구원, 중,고등학교교사, 초등학교교사, 유치원교사, 학원강사 및 학습지도사, 판사 및 검사, 변호사, 법무사 및 집행관, 변리사, 법률관련 사무원, 경찰관, 소방관, 교도관, 직업군인</p>	<p>플로리스트, 공예원, 조명기사, 작가, 작곡가, 국악인, 연주가, 음향 및 녹음기사, 무용가, 운동선수, 프로그래머, 경호원, 직업군인, 항공기정비원, 선장 및 항해사, 항공교통관제사, 크레인 및 호이스트운전원, 제과사 및 제빵사, 측량사, 귀금속 및 보석세공원, 캐드원, 금형원, 변호사, 행사기획자, 웹프로듀서, 여행상품개발원, 영화감독, 경영컨설턴트, 기업고위임원, 금융자산운용가, 투자분석가, 보험계리인, 시장 및 여론조사전문가, 외환딜러, 회계사, 번역가, 통역가, 기자, 쇼핑호스트, 변리사, 관세사, 손해사정인, 사회복지사, 상담전문가, 성직자, 상점판매원, 피부관리사, 애완동물 미용사, 직업상담 및 취업알선, 사서, 카지노 딜러, 문화재보존원, 일반 공무원, 스포츠 에이전트, 상품중개인, 바이어, 노무사, 보석감정사, 인문계중등학교교사, 자연계중등학교교사, 초등학교교사, 유치원교사, 인문사회계열교수, 보육교사, 수의사, 간호사, 영양사, 치과기공사, 방사선사, 기계공학기술자, 금속공학기술자, 전기공학기술자, 전공, 통신공학기술자, 재료공학기술자, 화학공학기술자, 섬유공학기술자, 산업공학기술자, 컴퓨터공학기술자, 통신망설계운영기술자, 데이터베이스관리자, 자동차공학기술자, 컴</p>

	<p>퓨터프로그래머, 시스템엔지니어, 정보보호전문가, 네트워크엔지니어, 전자상거래전문가, 물리치료사, 작업치료사, 임상심리사, 병원코디네이터, 안경사, 통신장비기사, 전자제품제조장치조작원, 가상현실전문가, 에너지공학기술자, 해양공학기술자, 조정기술자, 생명과학연구원, 건축공학기술자</p>
<p>디자인 및 방송관련직, 사회복지관련직, 금융 및 보험관련직, 교육 및 연구관련직</p>	<p>능력발휘, 자율성, 사회적 인정, 일의 자유, 창의성, 예술성</p>
<p>제품디자이너, 의상디자이너, 실내장식디자이너, 시각디자이너, 웹 및 멀티미디어디자이너, 캐드원, 감독 및 연출자, 배우 및 모델, 아나운서 및 리포터, 촬영기사 및 방송장비기술자, 연예인 및 스포츠매니저, 사회복지사, 상담전문가, 직업상담사 및 취업알선원, 사회단체활동가, 보육교사, 투자 및 신용분석가 자산운용가 증권 및 외환딜러 보험 및 금융상품개발자 손해사정사 금융 및 보험관련 사무원 보험관련 영업원, 대학교수, 자연과학연구원, 생명과학연구원, 인문과학연구원, 사회과학연구원, 중·고등학교교사, 초등학교교사, 유치원교사, 학원강사 및 학습지도사,</p>	<p>화가, 패션디자이너, 한복사양장사 및 양복사, 시각디자이너, 인테리어디자이너, 컬러리스트, 작가, 국악인, 가수, 연주가, 음향 및 녹음기사, 악기수리원 및 조율사, 무용가, 프로게이머, 경호원, 자동차정비원, 선장 및 항해사, 항공교통관제사, 건설기계운전원, 크레인 및 호이스트운전원, 조리사 및 주방장, 귀금속 및 보석세공원</p>
<p>예 4 술 가</p>	<p>캐드원, 광고 및 홍보전문가, 행사기획자, 웹프로듀서, 여행상품개발원, 큐레이터, 영화감독, 방송연출가, 경영컨설턴트, 보험계리인, 시장 및 여론조사전문가, 외환딜러, 회계사, 번역가, 통역가, 기자, 아나운서, 쇼핑호스트, 변리사, 관세사, 손해사정인, 전문비서, 상품판매원, 메이크업 아티스트, 애완동물 미용사, 직업상담 및 취업알선, 사서, 문화재보존원, 일반 공무원, 연기자, 영업원, 상품중개인, 부동산 중개인, 바이어, 마텐더, 속기사, 노무사, 보석감정사, 인문계중등학교교사, 자연계중등학교교사, 유치원교사, 인문사회계열교수, 수의사, 간호사, 방사선사, 전자공학기술자, 통신공학기술자, 재료공학기술자, 섬유공학기술자, 산업공학기술자, 자연과학연구원, 통신망설계운영기술자, 자동차공학기술자, 컴퓨터프로그래머, 시스템엔지니어, 정보보호전문가, 네트워크엔지니어, 전자상거래전문가, 영양사, 의무기록사, 물리치료사, 치과위생사, 임상병리사, 병원코디네이터, 시스템운영관리자, IT컨설턴트, 통신장비기사, 가전제품수리원, 가상현실전문가, 에너지공학기술자, GIS전문가, 용접원, 공장기계조작원, 가축사육자</p>

5	색 가	사회복지관련직, 금융 및 보험관련직, 디자인 및 방송관련직, 교육 및 연구관련직, 법률 및 공공서비스관련직	능력 발휘, 자율성, 안전 · 안정성 · 편안한 직장
		사회복지사, 상담전문가, 직업상담사 및 취업알선원, 사회단체활동가, 보육교사, 투자 및 신용분석가 자산운용가 증권 및 외환딜러 보험 및 금융상품개발자 손해사정사 금융 및 보험관련 사무원 보험관련 영업원, 제품디자이너, 의상디자이너, 실내장식디자이너, 시각디자이너, 웹 및 멀티미디어디자이너, 캐드원, 감독 및 연출자, 배우 및 모델, 아나운서 및 리포터, 촬영기사 및 방송장비기술자, 연예인 및 스포츠매니저, 대학교수, 자연과학연구원, 생명과학연구원, 인문과학연구원, 사회과학연구원, 중·고등학교교사, 초등학교교사, 유치원교사, 학원강사 및 학습지도사, 판사 및 검사, 변호사, 법무사 및 집행관, 변리사, 법률관련 사무원, 경찰관, 소방관, 교도관, 직업군인	작곡가, 가수, 음향 및 녹음기사, 악기수리원 및 조율사, 무용가, 프로그래머, 선장 및 항해사, 항공교통관제사, 크레인 및 호이스트운전원, 식품공학기술자, 금형원, 투자분석가, 시장 및 여론조사전문가, 회계사, 감정평가사, 인문과학연구원, 사회과학연구원, 번역가, 기자, 변리사, 세무사, 관세사, 메이크업 아티스트, 일반 공무원, 영업원, 속기사, 노무사, 보석감정사, 자연계중등학교교사, 특수학교교사, 인문사회계열교수, 이공학계열수의사, 교수, 의사, 한의사, 치과 의사, 약사 및 한약사, 수의사, 영양사, 방사선사, 전기공학기술자, 화학공학기술자, 산업공학기술자, 컴퓨터공학기술자, 데이터베이스관리자, 자동차공학기술자, 시스템엔지니어, 정보보호전문가, 네트워크엔지니어, 전자상거래전문가, 의무기록사, 임상심리사, 임상병리사, 안경사, 시스템운영관리자, 가전제품수리원, 환경공학기술자, 가족사육자
6	충 성 가	사회복지관련직, 의료 및 보건관련직, 법률 및 공공서비스관련직	안전 · 안정성 · 편안한 직장, 경제적 보상과 보수, 자율성
		사회복지사, 상담전문가, 직업상담사 및 취업알선원, 사회단체활동가, 보육교사, 의사, 한의사, 치과 의사, 수의사, 약사 및 한약사, 간호사, 치과위생사, 물리 및 작업치료사, 임상심리사, 임상병리사, 방사선사, 치과기공사, 안경사, 영양사, 의무기록사, 응급구조사, 간호조무사, 간병인, 판사 및 검사, 변호사, 법무사 및 집행관, 변리사, 법률관련 사무원, 경찰관, 소방관, 교도관, 직업군인	대형트럭 및 특수차운전원, 변호사, 감정평가사, 법무사, 모델, 영업원, 속기사, 인문사회계열교수, 이공학계열교수, 의사, 한의사, 약사 및 한약사, 환경공학기술자,
7	낙 천 가	금융 및 보험관련직, 디자인 및 방송관련직, 교육 및 연구관련직	창의성, 일의 자유, 자율성, 다양성
		투자 및 신용분석가 자산운용가 증권 및 외환딜러 보험 및 금융상품개발자 손해사정사 금융 및 보험관련 사무원 보험관련 영업원, 제품디자이너, 의상디자이너, 실내장식디자이너, 시각디자이너, 웹 및 멀티미디어디자이너, 캐드원, 감독 및 연출자, 배우	만화가 및 애니메이터, 제품디자이너, 패션디자이너, 한복사, 양장사 및 양복사, 시각디자이너, 인테리어디자이너, 웹디자이너, 사진작가, 촬영기사, 조명기사, 작가, 가수, 연주가, 음향 및 녹음기사, 악기수리원 및 조율사, 무용가, 프로그래머, 자동차정비원, 조리사 및 주방장, 제과사 및

	<p>및 모델, 아나운서 및 리포터, 촬영기사 및 방송장비기술자, 연예인 및 스포츠매니저, 대학교수, 자연과학연구원, 생명과학연구원, 인문과학연구원, 사회과학연구원, 중·고등학교교사, 초등학교교사, 유치원교사, 학원강사 및 학습지도사,</p> <p>제빵사, 식품공학기술자, 측량사, 귀금속 및 보석세공원, 캐드원, 금형원, 광고 및 홍보전문가, 행사기획자, 웹프로듀서, 여행상품개발원, 큐레이터, 영화감독, 방송연출가, 경영컨설턴트, 보험계리인, 시장 및 여론조사전문가, 회계사, 번역가, 통역가, 기자, 아나운서, 쇼핑호스트, 번역사, 손해사정인, 상담전문가, 상점판매원, 이용사 및 미용사, 애완동물 미용사, 직업상담 및 취업알선, 연기자, 부동산 중개인, 바텐더, 보석감정사, 인문사회계열교수, 영양사, 기계공학기술자, 금속공학기술자, 통신공학기술자, 산업공학기술자, 컴퓨터공학기술자, 자연과학연구원, 통신망설계운영기술자, 컴퓨터프로그래머, 시스템엔지니어, 정보보호전문가, 전자상거래전문가, 임상심리사, 시스템운영관리자, IT컨설턴트, 통신장비기사, 가전제품수리원, 가상현실전문가, 에너지공학기술자, GIS전문가, 용접원, 공장기계조작원, 농업기술자, 가족사육자</p>
<p>8 지 도 자</p>	<p>금융 및 보험관련직, 사회복지관련직 디자인 및 방송관련직, 경영 및 기획관련직, 법률 및 공직관련직, 교육 및 연구관련직</p> <p>투자 및 신용분석가 자산운용가 증권 및 외환딜러 보험 및 금융상품개발자 손해사정사 금융 및 보험관련 사무원 보험관련 영업원, 사회복지사, 상담전문가, 직업상담사 및 취업알선원, 사회단체활동가, 보육교사, 제품디자이너, 의상디자이너, 실내장식디자이너, 시각디자이너, 웹 및 멀티미디어디자이너, 캐드원, 감독 및 연출자, 배우 및 모델, 아나운서 및 리포터, 촬영기사 및 방송장비기술자, 연예인 및 스포츠매니저, 공인노무사, 경영 및 진단전문가, 공인회계사, 세무사, 관세사, 감정평가전문가, 광고 및 홍보전문가, 조사전문가, 행사기획자, 경영지원사무원, 생산관련 사무원, 무역 및 운송관련 사무원, 회계 및 경리사무원, 안내 및 접수사무원, 비서, 판사 및 검사, 변호사, 법무사 및 집행관, 변리사, 법률관련 사무원, 경찰관, 소방관, 교도관, 직업군인, 대학교수, 자연과학연구원, 생명과학연구원, 인문과학연구원, 사회과학연구원, 중·고등학교교사, 초등학교교</p> <p>능력발휘, 경제적 보상과 보수, 지도력발휘, 사회적 인정</p> <p>작곡가, 음향 및 녹음기사, 촬영기사, 무용가, 운동선수, 프로그래머, 경호원, 직업군인, 항공기정비원, 선장 및 항해사, 비행기조종사, 항공교통관제사, 건설기계운전원, 대형트럭 및 특수차운전원, 변호사, 영화감독, 경영컨설턴트, 기업고위임원, 금융자산운용가, 투자분석가, 외환딜러, 회계사, 통역가, 기자, 세무사, 관세사, 성직자, 이용사 및 미용사, 카지노 딜러, 스포츠 에이전트, 상품중개인, 바이어, 바텐더, 노무사, 인문계중등학교교사, 자연계중등학교교사, 금속공학기술자, 통신망설계운영기술자, 생명과학연구원, 건축공학기술자</p>

사, 유치원교사, 학원강사 및 학습지도사	
사회복지관련직, 디자인 및 방송관련직, 금융 및 보험관련직,	안전 · 안정성 · 편안한 직장, 경제적 보상과 보수, 사회적 인정
9 중 재 자 사회복지사, 상담전문가, 직업상담사 및 취업알선원, 사회단체활동가, 보육교사, 제품디자이너, 의상디자이너, 실내장식디자이너, 시각디자이너, 웹 및 멀티미디어디자이너, 캐드원, 감독 및 연출자, 배우 및 모델, 아나운서 및 리포터, 촬영기사 및 방송장비기술자, 연예인 및 스포츠매니저, 투자 및 신용분석가 자산운용가 증권 및 외환딜러 보험 및 금융상품개발자 손해사정사 금융 및 보험관련 사무원 보험관련 영업원,	철도 및 지하철기관사, 판사 및 검사, 외교관, 변호사, 교도관, 전문비서, 비행기승무원, 카지노 딜러, 일반 공무원, 모델, 속기사, 인문계중등학교교사, 자연계중등학교교사, 특수학교교사, 초등학교교사, 인문사회계열교수, 이공학계열교수, 의사, 한의사, 치과의사, 약사 및 한약사, 의무기록사, 도시계획가, 동물조련사

## 2. 에니어그램 유형별 직업선택시 우선순위 요약

에니어그램 각 유형별 직업선택시 우선시하는 순위를 보면 각 유형별 성격적 특성에 따라 중요시하는 내용이 다르고 그 유형의 특징을 잘 반영해 주고 있다(<표11 참조>).

개인적인 신념이 강하고 원칙과 이상과 목표가 높고 진실과 정의를 최우선으로 하는 1번 유형은 국가의 장래나 발전을 위하여 기여하는 것, 스스로 달성하기 어려운 목표를 세우고 이를 달성하여 성취감을 맛보는 것, 건강을 유지할 수 있으며 스트레스를 적게 받고 마음과 몸의 여유를 가지는 것을 중요시 하였다.

<표 11> 유형별 직업 선택시 우선시하는 가치

유형	유형별 직업 선택시 우선시하는 가치
개	국가의 장래나 발전을 위하여 기여하는 것,
1	스스로 달성하기 어려운 목표를 세우고 이를 달성하여 성취감을 맛보는 것,
가	건강을 유지할 수 있으며 스트레스를 적게 받고 마음과 몸의 여유를 가지는 것
조	다른 사람들에게 인정받고 존경받는 일을 하는 것,
2	자신의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 어려운 사람을 돕고 남을 위해 봉사하는 것.
가	(기타 우선시하는 가치 고르게 나타남)
성	건강을 유지할 수 있으며 스트레스를 적게 받고 마음과 몸의 여유를 가지는 것,
3	일에서 새로운 지식과 기술을 얻을 수 있고 새로운 지식을 발견할 수 있는 것,
자	스스로 달성하기 어려운 목표를 세우고 이를 달성하여 성취감을 맛보는 것
예	자신의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 어려운 사람을 돕고 남을 위해 봉사하는 것,
4	스스로 달성하기 어려운 목표를 세우고 이를 달성하여 성취감을 맛보는 것,
가	여러 사람들과 어울려 일하기보다는 자신만의 시간과 공간을 가지고 혼자 일하는 것
사	일에서 새로운 지식과 기술을 얻을 수 있고 새로운 지식을 발견할 수 있는 것,
5	생활하는 데 경제적 어려움이 없고 돈을 많이 벌 수 있는 것,
가	다른 사람들에게서 지시나 통제를 받지 않고 자율적으로 업무를 해 나갈 수 있지는 것
충	해고나 조기 퇴직의 걱정 없이 오랫동안 안정적으로 일하며 수입도 안정적으로 유지하는 것,
6	타인에게 영향력을 행사하고 일을 자신의 뜻대로 진행할 수 있는 것,
가	건강을 유지할 수 있으며 스트레스를 적게 받고 마음과 몸의 여유를 가지는 것,
낙	여러 사람들과 어울려 일하기보다는 자신만의 시간과 공간을 가지고 혼자 일하는 것,
7	타인에게 영향력을 행사하고 일을 자신의 뜻대로 진행할 수 있는 것,
가	국가의 장래나 발전을 위하여 기여하는 것
지	이 반복적이거나 정형화 되어 있지 않고, 다양하고 새로운 것을 경험하는 것,
8	자신의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 어려운 사람을 돕고 남을 위해 봉사하는 것,
자	해고나 조기 퇴직의 걱정 없이 오랫동안 안정적으로 일하며 수입도 안정적으로 유지하는 것
중	일에서 새로운 지식과 기술을 얻을 수 있고 새로운 지식을 발견할 수 있는 것,
9	일이 반복적이거나 정형화 되어 있지 않고, 다양하고 새로운 것을 경험하는 것,
자	타인에게 영향력을 행사하고 일을 자신의 뜻대로 진행할 수 있는 것

타인을 배려하고 인정이 많고 우호적이며 타인을 진정으로 사랑하는 2번 유형의 경우 다른 사람들에게 인정받고 존경받는 일을 하는 것, 자신의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 어려운 사람을 돕고 남을 위해 봉사하는 것을 우선시하였고, 자기확신과 열성, 잠재력과 매력이 풍부하고 현실적이며 목적이 분명한 3번 유형의 경우 건강을 유지할 수 있으며 스트

레스를 적게 받고 마음과 몸의 여유를 가지는 것, 일에서 새로운 지식과 기술을 얻을 수 있고 새로운 지식을 발견할 수 있는 것, 스스로 달성하기 어려운 목표를 세우고 이를 달성하여 성취감을 맛보는 것을 우선시하였고, 감수성이 풍부하고 자신과 타인에게 직관적이며 민감하고 부드럽고 세련된 4번 유형의 경우 자신의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 어려운 사람을 돕고 남을 위해 봉사하는 것, 스스로 달성하기 어려운 목표를 세우고 이를 달성하여 성취감을 맛보는 것, 여러 사람들과 어울려 일하기보다는 자신만의 시간과 공간을 가지고 혼자 일하는 것이 중요하다고 생각하였다. 한편 분석적이고 통찰의 지혜를 갖고 몇몇 분야에서 전문가 수준을 갖추고 독창성과 창의성을 갖춘 5번 유형의 경우 일에서 새로운 지식과 기술을 얻을 수 있고 새로운 지식을 발견할 수 있는 것, 생활하는 데 경제적 어려움이 없고 돈을 많이 벌 수 있는 것, 다른 사람들에게서 지시나 통제를 받지 않고 자율적으로 업무를 해 나갈 수 있지는 것을 우선시 하였고, 성실하고 건실하며, 신뢰로운 곳에서 자신을 바치고, 공동체의 설립자이자 강한 조직능력이 있는 6번 유형의 경우 해고나 조기 퇴직의 걱정 없이 오랫동안 안정적으로 일하며 수입도 안정적으로 유지하는 것, 타인에게 영향력을 행사하고 일을 자신의 뜻대로 진행할 수 있는 것, 건강을 유지할 수 있으며 스트레스를 적게 받고 마음과 몸의 여유를 가지는 것을 우선시하였고, 쉽게 뛰어난 성취를 보이고 자발적이고 다양한 흥미를 갖고 있는 7번 유형의 경우 여러 사람들과 어울려 일하기보다는 자신만의 시간과 공간을 가지고 혼자 일하는 것, 타인에게 영향력을 행사하고 일을 자신의 뜻대로 진행할 수 있는 것, 국가의 장래나 발전을 위하여 기여하는 지가 우선순위였다. 자기주장과 단호함과 위엄을 갖춘 천성적인 지도자 8번 유형의 경우 일이 반복적이거나 정형화 되어 있지 않고, 다양하고 새로운 것을 경험하는 것, 자신의 이익보다는 사회의 이익을 고려하며, 어려운 사람을 돕고 남을 위해 봉사하는 것이, 해고나 조기 퇴직의 걱정 없이 오랫동안 안정적으로 일하며 수입도 안정적으로 유지하는 것을 우선시 하였고, 수용적이고 포용적이며 상상력이 풍부하고 창의적인 9번 유형의 경우 일에서 새로운 지식과 기술을 얻을 수 있고 새로운 지식을 발견할 수 있는 것, 일이 반복적이거나 정형화 되어 있지 않고, 다양하고 새로운 것을 경험하는 것, 타인에게 영향력을 행사하고 일을 자신의 뜻대로 진행할 수 있는 것을 직업선택에서 우선시 하였다.

청소년의 고민사항 중 으뜸이 진로문제(김봉환, 허은영, 2006)인 것으로 밝혀지고 있으나 그에 합당한 진로지도는 매우 미흡한 것이 현실정이다. 윤운성 등(2010)은 10여 편의 선행연구 분석을 통해 청소년들이 자신에게 맞는 진로를 선택하지 못함을 확인하고, 전생애 발달의 관점에서 체계적인 진로지도의 필요성을 강조하며, 그에 대한 발전적 대안으로 에니어그램을 활용한 진로지도의 필요성을 제기하였다.

지금까지 국회도서관 통합검색(<http://www.nanet.go.kr>, 검색어: 에니어그램)결과, “진로”라는 키워드가 제목에 들어간 선행연구는 총 10건(학위논문 5건, 학술지 5건)에 불과하다. 10건의 에니어그램을 활용한 진로지도 연구에서 적용된 프로그램도 대부분 기존연구를 토대로 프로그램을 재구성하여 연구한 것이며, 프로그램의 다양성이 미흡하다. 이러한 현실에서 본 연구가 에니어그램 성격유형별 직업선호와 가치를 찾아낸 것은 매우 고무적인 결과이다. 특히 에니어그램 성격유형별 직업카드제작을 위한 기초자료로서의 가치가 크다.

모든 연령층 대상의 진로지도가 그러하겠지만, 특히 청소년대상 진로지도의 경우 재미와 유용성을 겸비해야 참여도를 높일 수 있다. 청소년들이 진로지도과정에 흥미를 갖지 못하면 끝까지 참여하기가 어려워, 적절히 조력하기 어렵다. 선행연구들에서 에니어그램진로지도 프로그램에 대한 유용성이 제기(김진영, 2001; 박현경, 2007; 윤운성, 2004, 윤운성 등, 2010; 이은하, 2008)되었고, 그것들이 이미 확인된 바 있다(박소희, 2007; 윤운성, 이규복, 2004; 조주영, 2011; 최현미, 2005; Lapan 등, 윤운성, 2008 재인용). 이에 본 연구에서 성격유형별로 밝힌 직업선호와 가치는 청소년진로지도 프로그램에의 재미를 더하는데 크게 기여할 것으로 예측된다.

이와 같은 본 논문의 연구결과를 요약하면 한국형에니어그램성격유형론을 토대로 각 유형별 성격의 특징과 가치관에 따라 선호하는 직업군이 분류되었다. 이를 통해 에니어그램 검사를 활용한 청소년 진로탐색프로그램이나 개인상담시 성격유형에 맞는 직업과 진로를 선택하도록 돕는데 유용한 자료로 사용될 수 있을 것이다. 나아가 새로운 직장을 선택하거나 재취업을 고려하는 성인들의 진로 및 직업상담에도 유용하며 이를 토대로 직업카드와 진로코드를 만드는데 활용될 것이다.

이러한 결과를 통해 몇 가지 발전을 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째 향후 연구에서는 에니어그램 날개유형별 선호하는 직업분야와 선호하는 직업가치를 선정하는 연구가 필요하다. 에니어그램의 이론적 특성상 기본유형 외에도 날개와 함께 성격을 이해하면 보다 정확한 유형의 이해를 도모할 수 있으므로 18가지 날개유형별 직업을 찾는다면 현재 여러 유형에 걸쳐 중복되는 직업들에 대한 선별이 더 명확해질 것이다.

둘째 본 연구의 설문 대상자는 한국에니어그램교육연구소의 교육에 자발적으로 참가한 대상이 대부분이었다. 따라서 보다 다양한 직업군의 참가자를 대상으로 확대한다면 보다 설득력있는 유형별 진로지도 결과가 나타날 것으로 예측된다.

셋째, 앞으로 본 연구결과에서 나타난 선호하는 직업의 종류별로 직업카드를 만들어 에니어그램 진로지도 프로그램이나 진로상담 과정에서 활용한다면 진로를 예측하는데 유용한 자료가 될 것이다.



## 참 고 문 헌

- 김병숙, 김봉환(1994). **고용촉진을 위한 직업정보의 활용방안**. 천안: 한국기술교육대학교.
- 김농주(2003). **커리어 코칭(마음으로 코칭하라)**. 서울: 새로운 사람들.
- 김대양(1995). **진로 및 적성 탐색 검사의 해석과 활용**. 서울: 한국심리검사연구소
- 김봉환(1997). **대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화**. 서울대학교 대학원 박사학위논문
- 김봉환·김병석·정철영(2000). **학교진로상담**. 서울: 학지사.
- 김봉환, 허은영(2006), 직업카드를 활용한 진로지도 프로그램이 중학생의 진로성숙도에 미치는 효과, **상담학연구**, 7(2), 433-445.
- 김봉환 (2006). **학교 진로 상담- 2판**. 서울: 학지사.
- 김영복(1999). **에니어그램 워크숍을 통한 삶의 변화에 관한 연구**. 창원대학교 대학원 석사학위논문
- 김지영(2001). **진로의사결정 상담프로그램이 대학생의 진로의사결정 능력에 미치는 효과**. 영남대학교 대학원 박사학위논문
- 김진영(2001). **에니어그램 자아발견 워크샵이 청소년의 자아정체감에 미치는 영향**. 명지대학교대학원 석사학위논문.
- 김현수(2005). **에니어그램의 계보와 발전과정 소고**. 한국정신과학학회지. 제 3권 2호. pp.19-42.
- 안창규(1996). **진로 및 적성 탐색 검사의 해석과 활용**. 서울: 한국가이던스.
- 박영만 · 송민영(2003). **통합교육과정과 전인교육**. 서울:학지사.
- 박소희(2007). **에니어그램 진로탐색 프로그램이 중학생의 진로의식성숙에 미치는 효과**. 울산대학교 석사학위논문.
- 박재조(2002). **Holland의 직업성격유형과 MBTI 성격유형간의 관계**. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- 백원대(2003). **직무특성에 따른 NLP 선호감각유형과 에니어그램 성격유형에 관한 연구**. 광운대학교 석사학위논문.
- 박진선(2011) **청소년의 직업가치관 변화 및 영향요인분석**. 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원. 석사학위논문
- 박현경 · 이영대 · 이해경외 공저(2006). **학생지도를 위한 진로상담**. 서울: 한국교총 원격교육연수원.

- 박현경(2003). 집단상담 참가자의 개인주의-집단주의, 상담자 역할기대, 치료적 요인과의 관계. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- \_\_\_\_\_(2007). 에니어그램과 진로지도. **에니어그램연구**, 4(2), 69-96.
- \_\_\_\_\_(2008a). 에니어그램 코칭. 가족복지실천에서의 뉴패러다임: 코칭접근. **한국학술진흥재단지원 춘계공동학술대회**.
- \_\_\_\_\_(2008b). 대학생의 에니어그램 성격유형과 Holland 직업선호 유형과의 관계. **에니어그램연구** 5(2). 87-121.
- \_\_\_\_\_(2009). 한국인의 정서와 에니어그램. **에니어그램연구**, 6(2), 105-132..
- \_\_\_\_\_(2010). 대학생을 위한 진로 포트폴리오. 미간행.
- 소은정(2006). 에니어그램을 이용한 관제사의 성격유형과 직무만족간의 상관관계에 관한 연구. 한국항공대학교. 석사학위논문.
- 송미숙(2007). 인문계 여고생의 에니어그램 성격유형과 직업흥미유형의 관계. 부산대학교 석사학위논문.
- 송미현(2010). 탈성매매피해여성의 직업탐색을 위한 직업카드개발. 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 양영희(2006). 고등학생의 에니어그램 성격유형과 Holland 직업흥미 유형간의 관계. 서울여자대학교 석사학위논문.
- 오소연(2008). 가출청소년의 직업가치관에 관한 연구. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤운성(1998). **성격을 알면 성공이 보인다**. 서울: 학지사
- \_\_\_\_\_(2001). 에니어그램 성격유형검사의 개발과 타당화. **교육심리연구**, 15(3), 131-161.
- \_\_\_\_\_(2002). 에니어그램 훈련프로그램이 자아정체감과 생활만족도에 미치는 영향. **교육심리연구**, 16(2), 93-111. 한국교육심리학회.
- \_\_\_\_\_(2004a). 에니어그램의 분석적 고찰과 과제. **에니어그램연구**, 1(2), 9-32.
- \_\_\_\_\_(2004b). 에니어그램과 진로. **에니어그램연구**, 1(1), 9-24.
- \_\_\_\_\_(2004d). 한국형 에니어그램 심층발달수준(심화단계 교재). 아산: **한국에니어그램교육연구소**.
- \_\_\_\_\_(2005a). **최강팀 만들기:팀워크 에니어그램**. 서울: 흐름출판
- \_\_\_\_\_(2005b). 한국형 에니어그램 성격유형 현황 분석. **에니어그램연구**, 2(2), 49.
- \_\_\_\_\_(2007). **한국형 에니어그램 평가(4단계 개정판교재)**. 아산: 한국에니어그램교육연구소
- 윤운성, 조주영, 박현경(2010). 에니어그램을 활용한 진로지도 프로그램개발의 시안연구. **에니어그램연구**, 7(2), 77-109.

- 이규복(2003). **에니어그램(Enneagram) 집단 상담 프로그램이 실업계고등학교 학생들의 진로성숙도에 미치는 효과**. 선문대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이재창(1997). **한국 청소년 진로상담의 문제점과 개선방안**. 청소년 진로상담모형 기본구상, 1-28. 서울: 청소년대화의광장.
- 이정근(1989). **진로지도의 실제**. 서울: 성원사.
- 이영대(2005). **난 앞으로 뭘 해먹고 살지?**. 서울: 휘닉스.
- 이은하(2008). **청소년용 에니어그램 성격검사도구 개발 및 상담에의 활용**. 순천향대학교 대학원 박사학위논문.
- 이희란(2008). **비행청소년과 일반청소년간의 진로요구, 직업가치, 진로성숙의 차이**. 단국대학교 석사학위논문.
- 장석민(1997). **진로교육의 실천방향과 과제**. 청소년 진로상담모형 기본구상, 29-62. 서울: 청소년대화의광장.
- 정원식 외(1985). **청소년의 의식구조 조사연구**. 서울: 서울대학교 사회과학연구소.
- 조주영(2006). **에니어그램 성격유형 분석**. **에니어그램연구**, 3(2), 37-61.
- \_\_\_\_\_(2011). **에니어그램진로지도 프로그램이 대학생의 진로성숙에 미치는 효과**, 미간행 자료.
- 조주영, 김남진(2009). **VIA 분류체계의 성격적 강점 및 덕성과 Enneagram 성격유형과의 관계**. **에니어그램연구**, 6(2), 71-103.
- 조주영, 김영희(2006). **청소년의 위험 성행동과 관련된 개인·가족·주변 환경 체계요인의 경로모형**, **대한가정학회지**, 44(3).
- 조주영, 차윤희(2008). **에니어그램 발달수준과 관련된 개인·가족 요인**. **에니어그램연구**, 5(2), 41-64.
- 중앙고용정보관리소(1996). **한국직업사전**. 서울: 중앙고용정보관리소.
- 진미석(1999). **새로운 대학입시제도에 따른 고등학교 진로지도의 방향**. 고등학교 진로교육의 문제점과 개선방안, 109-122. 서울: 서울특별시 교육과학연구원.
- 청소년대화의광장(1992). **청소년 일상생활 실태조사**. 서울: 청소년대화의광장.
- 최현미(2005). **에니어그램 진로탐색 프로그램이 청소년의 진로정체감에 미치는 효과**. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 하영희(2007). **에니어그램 프로그램이 인문계 고등학생의 진로성숙도에 미치는 효과**. 창원대학교 석사학위논문.
- 한국고용정보원(2007). **직업가치관검사 실시요람**.

한국에니어그램학회(2004; 2005; 2006). *에니어그램연구*. 통권1-3, 1-6호.

한국청소년연구원(1991). *한국 청소년의 실태와 문제*. 서울: 한국청소년연구원.

Rohr, R. & Ebert, A.(1989). *내안에 접혀진 날개*.(이화숙 역). 성바오로 출판사

Bennet, J.G(1993). *Enneagram studies*. Commbe Springs Press. England

Bergin, E., & Fitzgerald, E. (1998). *The Enneagram: Paths to wholeness*. Mystic, CT: Twenty Third Publications

Blake, A. G. E(1996). *The Intelligence Enneagram*. Shambhala Publication. Boston & London England

Brolin, D. E(1995). *Career Education : A Functional Life Skills Approach(3rd Ed)*, Engle-Wood cliffs, NJ : Prentic-Hall, Inc

Callahan, W. J. (1992). *The Enneagram for youth*. Chicago, IL: Loyala Press.

Cowen, E. (1991). In pursuit of wellness. *American Psychologist*, 46, 404-408.

Daniels, D., & Price, V. (2000). *The essential Enneagram*. New York, NJ: Harper Collins Publishers.

Ebert, A., & Kustemacher, M.(2000). *Experiencing the Enneagram*. New York: NY: Crossroad Publishing Company.

Ginzberg E., & Ginzburg, S. W. Axelrad, S. & Herma, J. 1.(1951). *Occupational choice : An approaches to a general theory*. New York : Columbia University Press.

Goldberg, M, J. (1999). *The 9ways of Working*. New York, NY: Marlose & Company

Hackett, G., & Lent, R.W.(1992) Theoretical advances and current inquiry in career psychology. In S.D. Brown & R.W.Lent(Eds.), *Handbook of Counseling Psychology*(2nd Ed., pp. 419-452). New York: Wiley.

Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J.(1981). *Personality theories: Basic assumptions, research, and applications*. McGraw-Hill, Inc.

Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

\_\_\_\_\_(1976). Vocational preferences. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 521-570). New York: Wiley.

\_\_\_\_\_(1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). Englewood Vocational indecision: More evidence and speculation.

- \_\_\_\_\_. (1985). *Making vocational choices: A theories of careers*. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.
- \_\_\_\_\_. (1994). *A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological assessment resources, Inc.
- Holland, J. L. & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 24, 404-414.
- Jordaan, J. P., & Heyde, M. B.(1979). *Vocational maturity during high school years*. New York: Teachers College Press.
- Keyes, M. F. (1992). *Emotions and The Enneagram: Working through your shadow life script*. Navato, CA: Molydsatur Publications.
- Kruskal, J. B. 1964. *Multidimensional scaling by optimizing goodness of fit to a nonmetric hypothesis*. *Psychometrika*, 29, 1-28
- Lent, R.W., & Hackett, G.(1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions[Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-382.
- Levine, J. (1999). *The Enneagram Intelligences: Understanding personality for effective teaching and learning*. West port, CT: Bergin & Garvey.
- Naranjo, C. (1995). *Enneatypes in Psychotherapy*. Prescott, AZ: Hohm Press.
- Naranjo, C. (1997). *Transformation through insight: Enneatypes in life, literature and clinical practice*. Prescott, AZ: Hohm Press.
- Palmer, H. & Brown, P. B. (1998). *The Enneagram advantage: Putting the 9 personality types to work in the office*. New York: Harnony books, Inc.
- \_\_\_\_\_. (1995). *The Enneagram in love and work: Understanding your intimate and business relations*. New York, NJ: Harper Collins.
- Paisley, P., & Hubbard, G.(1994). *Developmental school counseling programs: From theory to practice*. Alexandria, VA: ACA.
- Perry, Ann Kolasinski(1996). *Leading with skill and soul, Using the Enneagram and the Brent Personality Assessment System(Edd)*. Seattle University.
- Riso, D. R.(1992; 1995). *Discovering your personality type: The New enneagram questionnaire*. New York: Houghton Mifflin Company.
- \_\_\_\_\_. (1993). *Enneagram transformations*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Riso, D. R., & Hudson, R. (1996). *Personality Types using the Enneagram for*

- self-discovery*. New York: Houghton Mifflin Company.
- \_\_\_\_\_ (1999). *The wisdom of the Enneagram*. New York: Bantam Books
- \_\_\_\_\_ (2000). *Understanding the Enneagram: The Practical guide to personality types*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Super, D. E.(1953). A theory of vocational development. *The American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, D. E.(1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In Brown, L. Brooks, & Associates, *Career choice and development*. 197-261. San Francisco: Jossey Bass.
- Tiedman, D. V., & O'Hara, R. P.(1963). *Career development : choice and adjustment*, New York : College Entrance Examination Board.
- Wagner, (1991)

## 참고 웹사이트

- 국회도서관 <http://www.nanet.go.kr>
- 노동부 <http://www.work.go.kr>
- 통계청 <http://www.nso.go.kr/> 2007년 청소년 통계
- 피그말리온 <http://www.pygmalion.or.kr>
- 한국에니어그램교육연구소 <http://www.kenneagram.com>
- 한국직업능력개발원 <http://www.careernet.re.kr>
- KERIS학술연구정보서비스 <http://www.riss4u.net>
- D. R. Riso & R. Hudson의 에니어그램연구소  
<http://www.enneagraminstitute.com>
- H. Palmer and D. Daniels의 에니어그램연구소  
<http://www.enneagramworldwide.com>
- CNB 뉴스 <http://news.cnbnews.com/category/read.html?bcode=167002>

**<Abstract>**

## **The Study on Vocational Preference and Vocational Values based on Enneagram Types**

**Yun-sung Youn · Hyun-Kyung Park· Juyoung Jo**

The purpose of this study is on vocational preference and vocational values based on Enneagram Types. The subjects of the present study are 335. they were most participant in education of Korea Enneagram Education Center. Results showed that differences in occupational preference and Values differ by Enneagram types.

Firat, in occupational preference, 1 type, 5 type, 6 type and 9 type preferred teaching professionals, 2type and 3type preferred social welfare associate professionals, 4type preferred design and broadcasting associate professionals, 7 type preferred banking and insurance associate professionals and 8type preferred Business and administration professionals.

Tha last, in occupational virtues, 1 type preferred economic rewards. showing one's ability, 2type preferred social recognition, 3 type preferred showing one's ability, 4type preferred diversity, 5 type preferred showing one's ability, 6 type preferred showing one's ability, 6 type preferred economic rewards. 7 type preferred creativity. 8 type preferred economic rewards and showing one's ability. 9 type preferred stability and economic rewards.

Key words: Enneagram, vocation, vocational preference and vocational values inventory

---

원고접수: 11월 06일    최종심사일: 11월 10일    게재승인일: 11월 22일

연구자 안내

윤운성

- ① 소 속: 선문대학교 상담산업심리학과 교수
- ② 전 공: 교육심리상담
- ③ 관심영역: 교육심리상담, 성격심리, 심리프로그램개발, HRD, 에니어그램
- ④ 주요논저: <에니어그램검사의 개발과 타당화 방안>, <에니어그램의 분석적 고찰과 과제>, <한국형에니어그램현황 분석> <에니어그램과 진로> <에니어그램의 통합적 접근> 등

E-mail: ysyoun@sunmoon.ac.kr

박현경

- ① 소 속: 한국에니어그램교육연구소/선문대학교 상담산업심리학과 겸임교수
- ② 전 공: 생활지도 및 상담심리전공(교육학박사)
- ③ 관심영역: 에니어그램, 상담심리, 교육학
- ④ 주요논저: <집단상담참가자의 집단주의-개인주의 성향, 상담자 역할기대, 치료적 요인의 관계>, <학생지도를 위한 진로상담>, <상담사례연구> <대학생의 에니어그램 성격유형과 Holland 직업선호유형과의 관계> <에니어그램과 진로지도>, <에니어그램 코칭> 등

E-mail: bomnaeum@hanmail.net

조주영

- ① 소 속: 백석대학교 사회복지학부 조교수
- ② 전 공: 아동가족상담(문학박사)
- ③ 관심영역: 아동·청소년·가족 상담 및 교육, 에니어그램, 코칭, 멘토링, 긍정심리
- ④ 주요논저: <청소년의 위험 성행동과 관련된 개인·가족·주변 환경 체계요인의 경로모형>, <비행청소년의 조기 성행동에 대한 질적 연구>, <에니어그램 성격유형 분석> <청소년 성장환경 체계요인에 관한 연구>, <에니어그램 발달수준과 관련된 개인·가족 요인> 등

E-mail: jjysmile@bu.ac.kr

---