

## 2019년 2회 직업상담사 2차 직업상담실무

**1. 정신분석적 상담은 내담자의 자각을 증진시키고 직접적인 방법으로 불안을 통제할 수 없을 때 무의식적으로 방어기제를 사용한다. 방어기제의 종류 5가지만 쓰시오. (5점)**

- ① 억압 : 자신의 불편한 욕구나 의식을 무의식 속으로 억눌러 버리는 것을 말한다.
- ② 부정 : 자신의 고통스러운 현실을 무의식적으로 인정하지 않으려는 부정을 말한다.
- ③ 투사 : 자신의 심리적 속성을 타인에게 투사시키는 것으로 자신이 그러한 속성이 있음에도 불구하고 타인이 그러하다고 생각하는 것이다.
- ④ 퇴행 : 자신이 비교적 만족했던 발달단계의 과거시기로 돌아가려는 것을 말한다.
- ⑤ 승화 : 사회적으로 인정된 방법으로 자신의 본능적 충동과 욕구를 발산시키는 것이다.

**2. 정신역동적 직업문제직업상담의 보딘이 주장한 의 심리적 원인을 쓰시오. (5점)**

- ① 내적갈등 : 둘 이상의 자아개념간의 심리적 갈등으로 직업결정의 어려움을 가지는 경우이다.
- ② 정보의 부족 : 개인이 진로에 관한 관련정보를 받지 못하여 직업선택의 어려움을 가지는 경우이다.
- ③ 의존성 : 개인 문제를 스스로 해결하지 못하고 주변이나 타인의 영향을 받게 되는 경우이다.
- ④ 확신의 결여 : 잠정적인 진로 및 직업선택과 미래 진로에 대한 확신이 부족한 경우이다.
- ⑤ 진로선택의 불안 : 직업의 선택의 과정에서 타인이나 사회적요구 등으로 인하여 개인은 갈등과 불안을 경험하게 된다.

**3. 특성-요인 직업상담의 과정을 순서대로 쓰고, 각각 설명하시오. (6점)**

- ① 분석 : 효과적인 상담을 위해 내담자의 정보 수집, 심리검사 등 자료를 탐색하고 분석하는 단계이다.
- ② 종합 : 내담자의 진단에 활용할 수 있도록 자료를 요약하고 정리하는 단계이다.
- ③ 진단 : 내담자 문제의 원인을 찾고 해결을 위해 진단하는 단계이다.
- ④ 예후 : 진단을 통해 나온 결과로 진로문제를 해결할 수 있는 대안을 탐색하고 성공 가능성을 예측한다.
- ⑤ 상담 : 내담자가 현재 및 미래에 바람직한 적응을 할 수 있도록 상담자가 조언해주고 상담하는 단계이다.
- ⑥ 추수지도 : 향후 직업문제 해결과 목표에 대해서 지속적인 도움과 지도의 단계이다.

**4. 브레이필드(Brayfield)가 제시한 직업정보의 기능 3가지를 쓰고 각각에 대해 설명하십시오. (6점)**

- ① 정보제공기능 : 진로 미 결정 내담자로 하여금 적절한 선택이 이루어지도록 하며, 진로선택에 대한 내담자의 지식을 증가시키는 기능
- ② 재조정기능 : 진로 결정 내담자로 하여금 현실 상황에 비추어 자신의 진로선택이 적절했는지를 재조명해 보는 기능
- ③ 동기화기능 : 동기 부족 내담자로 하여금 직업정보 제공 과정을 통해 의사결정에 자발적이고, 몰입을 가능하게 하는 기능

**5. 실직하고 나서 “나는 무능하다”라는 부정적인 자동적 사고가 떠올라 우울감에 빠진 내담자에게 벡(Beck)의 인지행동적 상담을 한다고 하자. 이 내담자의 부정적인 사고를 반박하고 긍정적인 대안적인 사고를 찾게 하기 위해 사용할 수 있는 방법 3가지를 설명하십시오. (6점)**

- ① 비합리적 신념 논박하기 : 자동적이고 비합리적인 사고를 논박하여 합리적 사고를 인식시킨다.
- ② 인지적 과제부과: 비합리적이고 당위주의적 언어(“~해야만 한다.”)를 줄인다. 로 전환한다.
- ④ 내담자 언어변화(새로운 진술문) : 내담자의 당위적, 절대적 언어를 합리적인 사고의 언어로 바꾼다.

**6. 수퍼(Super)의 경력개발 방법 중 성장기의 3단계를 적으시오. (5점)**

- ① 환상기 : 아동의 욕구가 지배적이며, 직업에 환상을 갖는 시기이다.
- ② 흥미기 : 아동기 진로와 목표를 결정하며, 흥미를 중시하는 시기이다.
- ③ 능력기 : 능력을 보다 중시하며, 직업훈련의 조건을 고려한다.

**7. 생애진로사정의 구조 중 진로사정의 3가지 부분을 각각 설명하십시오. (6점)**

- ① 일의 경험
- ② 교육 또는 훈련과정
- ③ 여가시간(오락)

**8. 집단상담은 그 형태와 접근 방식에 따라 여러 가지로 나눌 수 있다. 집단상담의 형태를 3가지 쓰고 각각 설명하시오. (6점)**

- ① 구조화된 집단상담 : 어떤 특정한 주제와 목표를 가지고 집단상담자가 주도적으로 이끌어 가는 형태
- ② 비 구조화된 집단상담 : 특정 주제를 갖기보다 참가자들이 자연스럽게 떠오르는 감정과 기억에 대해 솔직하게 나누어 가는 과정
- ③ 반 구조화된 집단상담 : 프로그램을 진행하면서 연상되는 기억과 감정을 나누어 가는 활동으로 비구조화와 구조화 그룹을 혼합한 형태

- ① 상담집단 : 집단구성원들의 대인관계문제, 자기이해 증진, 부적응행동의 극복 등을 도와준다.
  - ② 치료집단 : 주로 병원이나 임상장면에서 치료를 목적으로 정상적인 기능을 할 수 없는 사람들을 대상으로 한다.
  - ④ 자조집단 : 공통의 문제나 관심을 가진 사람들이 모여 문제로 인한 스트레스를 해결하고 자신의 생활양식을 바꾸거나 문제를 효율적으로 대처해 나갈 수 있도록 동기를 갖게 하는 지지체제를 형성하는 집단을 의미한다.
- 그밖에 교육집단, 지도집단, 마라톤집단, T집단, 참만남집단 등이 있다.

**9. 검사는 사용목적에 따라 규준참조검사와 준거참조검사로 분류될 수 있다. 규준참조검사와 준거참조검사의 의미를 각각 예를 들어 설명하시오. (6점)**

- ① 규준참조검사(norm-reference test) : 상대평가이며, 개인의 점수를 다른 사람들의 점수와 비교해서 상대적으로 어떤 수준인지를 알아보는 것이 주목적이다. 이 때 비교기준이 되는 점수들을 규준(norm)이라 한다. 직업심리검사는 대체로 규준참조검사이다.
- ② 준거참조검사(criterion-reference test) : 절대평가이며, 검사점수를 타인과 비교하는 것이 아니라, 어떤 기준점수와 비교해서 이용하려는 목적을 갖는다. 당락점수가 정해져 있는 대부분의 국가자격시험은 대표적인 준거참조검사이다.

**10. 심리검사에는 선다형이나 "예, 아니오"등 객관적 형태의 자기보고형 검사(설문지 형태검사)가 가장 많이 사용된다. 이런 형태의 검사가 가지는 장점 5가지를 쓰시오. (5점)**

- ① 검사시행, 해석이 간단(간편)하다.
- ② 채점자와 상관없이 채점결과가 동일하다.
- ③ 신뢰도와 타당도가 높다.
- ④ 검사 시행시간이 짧다.
- ⑤ 비용측면에서 경제적이다.

**11. 홀랜드(Holland)의 흥미에 관한 유형 6가지를 쓰시오. (6점)**

- ① 현실형: 현장에서 수행하는 활동을 선호하며, 구체적이고 실질적인 면을 지향한다.
- ② 탐구형: 과학적, 탐구적인 면을 지향하고 정보 수집 및 자료해석을 즐긴다.
- ③ 예술형: 심미적이고 창조적이며 자유롭고 상징적인 활동을 선호한다.
- ④ 사회형: 사람들과 함께 어울리고 집단 속에서 일하는 것을 선호한다.
- ⑤ 진취형: 진취적이고 경쟁적이며 적극적인 활동을 선호한다.
- ⑥ 관습형: 자료의 조직화나 세밀하고 정확한 주의가 요구되는 활동을 선호한다.

**12. 측정의 신뢰성을 높이기 위해선 측정오차를 최소로 줄여야한다. 측정오차를 줄이기 위한 구체적인 방법3가지를 쓰시오. (6점)**

- ① 표준화된 검사를 사용한다.
- ② 신뢰도에 나쁜 영향을 주는 문항을 제거한다.
- ③ 문항의 수를 늘리고, 반응수를 늘린다.

**13. 직무기술서에 포함되는 정보 5가지를 적으시오. (5점)**

- ① 직무의 명칭, 급수, 조직 내 위치, 보고 체계, 임금과 같은 직무 정의에 관한 정보
- ② 직무의 목적이나 사명, 직무에서 산출되는 재화나 서비스에 관하여 간결하게 진술해 높은 직무 개요
- ③ 직무의 목적을 달성하기 위해 작업자의 수행직무를 공정의 순서, 중요도, 빈도순으로 기술
- ④ 직무가 이루어지는 물리적.심리적.정서적 환경 등의 작업조건
- ⑤ 감독의 형태, 작업의 양과 질에 관한 규정 등의 지침이나 통제

**14. 롭퀴스트(Lofquist)와 데이비스(Dawis)의 직업적응이론에 기초하여 개발한 직업적응과 관련된 검사도구 3가지를 쓰시오. (6점)**

- ① 미네소타 중요도 질문지(MIQ:Minnesota Importance Questionnaire) : 개인이 일의 환경에 대해 지니는 20가지 욕구와 6가지 가치관을 측정한다.
- ② 미네소타 직무기술 질문지(MJDQ:Minnesota Job Description Questionnaire) : 일의 환경이 20개의 욕구를 만족시켜주는 정도를 측정한다.
- ③ 미네소타 직무만족 질문지(MSQ:Minnesota Satisfaction Questionnaire) : 직무만족의 원인이 되는 일의 강화요인을 측정한다.

**15. 인적자본에 대한 투자의 대상을 3가지만 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)**

[예시답안]

인적자본에 대한 투자의 대상은 크게 다섯 가지로 구분한다. 즉 정규교육 또는 학교교육, 현장 훈련, 이주, 건강, 정보 등이다.

1. 정규교육 또는 학교교육: 정규교육(formal education) 또는 학교교육(schooling)은 가장 중요한 인적자본 투자의 대상이다. 학교교육을 통하여 지식과 기술을 습득하게 되고, 이러한 지식과 기술이 개인의 노동능력을 높이는 요인이기 때문이다.

2. 현장훈련: 현장훈련(OJT : on-the-job training)은 취업자가 취업 후에 사업장의 작업현장에서 작업을 통하여 획득하는 기술훈련을 말한다. 정규교육과 함께 인적자본의 투자에 있어서 큰 비중을 차지한다.

3. 이 주: 이주(migration)란 노동자가 자신의 생산능력을 최대한 발휘할 수 있는 곳으로 이동함으로써 자신의 가치를 더욱 증가시키는 과정이다. 이주에는 비용이 들지만 이주에 의해 더 높은 수익을 얻을 수 있기 때문에 인적자본 투자로 간주된다.

[기타 인적자본 투자대상]

1. 건 강

건강(health)에 대한 투자를 통해 건강수준이 높아지면 노동공급 시간을 일정수준 이상으로 유지시킬 수 있고 결근 등에 따른 경제적 손실을 줄일 수 있다.

2. 정 보

정보(information)에 대한 투자도 인적자본 투자의 대상으로 생각할 수 있다. 특히 노동시장은 정보가 불완전한 상태에 있으므로 일정한 탐색비용의 지출, 기타 노동시장 관련정보를 얻기 위한 투자비용의 지출은 더 많은 수익을 확보해 줄 수 있게 한다.

**16. 노동수요의 탄력성 결정요인 4가지를 쓰시오. (4점)**

[예시답안]

1. 상품에 대한 수요 탄력성 : 노동수요는 파생수요이므로 상품에 대한 수요 탄력성이 커지면 노동수요 탄력성도 커진다.
2. 노동비용이 총생산비에서 차지하는 비중 : 총생산비에서 차지하는 노동비용의 비중이 큰 경우 임금상승시 노동수요량이 크게 감소하므로 노동수요 탄력성은 커진다.
3. 다른 생산요소와 노동과의 대체 가능성 : 노동을 다른 생산요소로 쉽게 대체할 수 있다면 임금상승 시 노동 대신 다른 생산요소로 대체하므로 노동수요가 크게 감소하여 노동수요 탄력성은 커진다.
4. 노동과 함께 이용되는 다른 생산요소의 공급탄력성 : 다른 생산요소의 공급탄력성이 커지면 노동을 다른 생산요소로 쉽게 대체할 수 있어 노동수요 탄력성이 커진다.

[유사문제] 노동수요의 탄력성을 탄력적으로 만드는 요인 3가지를 쓰시오.

[예시답안]

1. 노동을 투입하여 생산하는 생산물의 수요탄력성이 탄력적인 경우
2. 노동비용이 총생산비에서 차지하는 비중이 큰 경우
3. 다른 생산요소와 노동과의 대체 가능성이 큰 경우
4. 노동과 대체할 수 있는 다른 생산요소의 공급탄력성의 큰 경우

**17. 한국표준직업분류에서 다수직업 종사자의 의미와 분류원칙을 순서대로 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)**

[예시답안]

1. 다수직업 종사자의 의미  
한 사람이 전혀 상관성이 없는 두 가지 이상의 직업에 종사할 경우를 말한다.
2. 다수직업 종사자의 분류원칙
  - 취업시간 우선의 원칙 : 가장 먼저 분야별로 취업시간을 고려하여 보다 긴 시간을 투자하는 직업으로 결정한다.
  - 수입 우선의 원칙 : 위의 경우로 분별하기 어려운 경우는 수입(소득이나 임금)이 많은 직업으로 결정 한다.
  - 조사시 최근의 직업 원칙 : 위의 두 가지 경우로 판단할 수 없는 경우에는 조사시점을 기준으로 최근에 종사한 직업으로 결정한다.

18. 아래의 주어진 표를 보고 다음을 계산하시오. (5점)

(단위 : 천 명)

구분	15~19세	20~24세	25~29세	30~50대
생산가능인구	3,284	2,650	3,846	22,982
경제활동인구	203	1,305	2,797	17,356
취업자	178	1,181	2,598	16,859
실업자	25	124	199	497
비경제활동인구	3,082	1,346	1,049	5,627

(1) 30~50대 고용률(%)을 계산하시오.(소수점 둘째자리에서 반올림)

[예시답안]

$$\text{고용률} = \frac{\text{취업자수}}{\text{생산가능인구(15세 이상 인구)}} \times 100(\%)$$

$$\text{따라서 30~50대의 고용률} = \frac{16,859\text{천명}}{22,982\text{천명}} \times 100(\%) = 73.4\%$$

(2) 30~50대 고용률을 29세 이하 고용률과 비교하여 분석하시오.

[예시답안]

$$\begin{aligned} \bullet \text{ 29세 이하의 고용률} &= \frac{178\text{천명} + 1,181\text{천명} + 2,598\text{천명}}{3,284\text{천명} + 2,650\text{천명} + 3,846\text{천명}} \times 100(\%) \\ &= \frac{3,957\text{천명}}{9,780\text{천명}} \times 100(\%) = 40.5\% \end{aligned}$$

• 통계에서 30~50대의 고용률이 29세 이하의 고용률보다 크게 나타나고 있다. 그 이유는 두 가지로 나누어 설명할 수 있다.

- ① 30~50대는 가정의 생계를 책임지는 사람이 많으므로 고용조건이 좋지 않아도 계속 일을 하게 된다. 따라서 주당 근로시간이 18시간 미만인 불안전취업자도 많이 있지만 이들은 모두 취업자로 분류되므로 그만큼 고용률을 높이는 효과가 있다.
- ② 29세 이하는 현재 학생이거나, 더 좋은 직장을 구하기 위해 취업을 준비하고 있는 취업준비자가 많기 때문에 29세 이하의 인구 중 상당수가 비경제활동인구로 분류되고 있다. 이들은 고용률을 낮추는 요인으로 작용한다.