

2010년도 1회차

[문제1/노동시장론] 아래의 주어진 예시를 보고 다음을 계산하시오. 실업률과 임금 근로자수를 구하시오.[4점]

[문제2/노동시장론] 텔런트 A양은 대재벌 기업 회장의 외아들 B씨와 결혼을 하게 된다. 결혼이 A양의 경제활동 참가에 어떠한 영향을 미치는지 여가와 소득의 모형을 이용하여 설명하여라.[5점]

[문제3/직업정보론] 한국표준직업분류(2007)에서 직업으로 인정되지 않는 경우 6가지를 쓰시오.[6점]

[문제4/직업심리학] 규준제작 시 사용되는 확률표집방법 3가지를 쓰고 설명하시오.[6점]

[문제5/직업상담학] 행동주의에서 외적 행동변화를 촉진시키는 방법 5가지를 쓰시오.[5점]

[문제6/노동시장론] 노동공급의 결정요인 5가지를 기술하시오.[5점]

[문제7/직업심리학] 심리검사의 신뢰도의 종류와 신뢰도에 영향을 주는 요인을 3가지씩 쓰시오.[6점]

[문제8/직업심리학] 구성타당도를 분석하는 방법 3가지를 제시하고 각 방법에 대해 설명하시오.[6점]

[문제9/직업심리학] 직업 상담에서 검사선택 시 고려해야 할 사항 3가지를 쓰시오.[6점]

[문제10/직업상담학] Tolbert가 제시한 것으로 직업 집단상담의 과정에서 나타나는 5가지 활동유형을 제시하시오.[5점]

[문제11/직업심리학] Super의 발달심리학에서의 직업상담 시 진단의 방법 3가지 유형을 적으시오.[6점]

[문제12/직업심리학] 심리검사 제작을 위한 예비문항 제작 시 고려해야 할 3가지를 설명하시오.[6점]

[문제13/노동시장론] 부가급여의 의미와 종류를 설명하고 사용자가 부가급여를 선호하는 이유 4가지를 나열하시오.[6점]

[문제14/직업심리학] 심리검사는 규준에 의한 검사와 준거에 의한 검사로 나눌 수 있는데 그 의미와 예를 들어라.[6점]

[문제15/직업상담학] 개인 상담과 비교하여 집단상담의 장점 3가지를 설명하시오.[6점]

[문제16/직업상담학] 윌리엄슨의 변별진단의 4가지 범주를 적으시오.[4점]

[문제17/직업정보론] 한국직업사전(2009)에 수록된 부가직업정보 6가지를 쓰시오.[6점]

[문제18/직업상담학] 내담자의 정보 및 행동에 대한 이해 기법 6가지를 적으시오.[6점]

2010년 2회차

[문제1/직업심리학] 내담자 중심 상담이론과 특성-요인이론의 차이점 2가지를 쓰시오.

[문제2/직업정보론] 직업으로 볼 수 없는 활동 5가지를 쓰시오.

[문제3/노동시장론] 중소기업에 다니고 있는 갑씨는 자식이 없는 고모로부터 세금을 제외하고 약 40억원의 유산을 증여받았다. 갑씨가 계속해서 경제활동을 할 것인가 결정하기 위해서 노동자의 여가와 소득의 선택모형을 활용하였을 때 어떤 결정이 나올지, 또 그 이유는 무엇인지에 대해서 설명하시오.

[문제4/직업심리학] 사회학습이론의 크롬볼츠 진로선택 영향을 주는 요인 3가지를 적고 설명하시오.

[문제5/직업상담학] 윌리엄스의 특성요인 중 인간본성에 대한 5가지 기본가정을 기술하시오.

[문제6/직업심리학] 홀랜드에서 일관성, 차별성, 정체성에 대해 설명하라.

[문제7/노동시장론] 임금의 하방경직성을 설명하고 그에 따른 영향(원인) 4가지를 쓰시오.

[문제8/직업상담학] 개인의 관심이나 호기심을 자극하거나 일으키는 어떤 것을 흥미라고 한다. 내담자가 흥미를 사정하려고 할 때 사용할 수 있는 흥미사정기법 3가지를 쓰고 간단하게 설명하시오.

[문제9/노동시장론] 다음은 가상의 고용동향에 관한 자료이다. 실업률과 임금근로자수를 구하시오.

15세 이상인구	35,986
비경제활동인구	14,716
취업자	20,149
자영업자	5,646
무급가족종사자	1,684
상용근로자	6,113
임시근로자	4,481
일용근로자	2,225

[문제10/직업심리학] 준거관련 타당도의 정의와 종류 2가지에 대해 설명하시오.

[문제11/직업심리학] 심리검사시 윤리적 고려사항 6가지를 쓰시오.

[문제12/직업정보론] 산업, 산업활동, 산업활동의 범위를 기술하시오.

[문제13/직업상담학] 비합리적 신념의 뿌리인 당위성 3가지를 적으시오.

[문제14/직업상담학] Bordin은 신역동적 직업상담을 체계화하면서 직업문제의 진단에 관한 새로운 관점을 제시하였다. 그가 제시한 직업문제의 심리적 원인 4가지를 적고 설명하시오.

[문제15/노동시장론] 노동조합의 존재와 교섭력 증대 전략에 관하여 노동수요의 탄력성과 연관하여 설명하시오.

[문제16/직업상담학] 긴즈버그 이론 중 환상기, 잠정기, 현실기 중 현실기의 3가지에 대해 쓰시오.

[문제17/직업상담학] 실존주의 궁극적 관심사 4가지를 쓰시오.

[문제18/직업심리학] 신뢰도 계수에 영향을 미치는 요인 3가지 설명하시오.

2010년도 3회차

[문제1/노동시장론] 기혼여성의 경제활동 참가율에 영향을 미치는 요인에 대해서 기술하십시오.(6점)

[문제2/노동시장론] 15세 이상 35,986명, 비경제활동인구 14,715명, 취업자 20,148명(자영업자 5,645명, 무급가족 1,684명, 상용자 6,113명, 임시 4,481명, 일용 2,225명)일 때 실업률을 구하십시오.(계산과정과 정답표기)

[문제3/직업정보론] 공공직업정보의 특성 3가지 쓰시오(6점)

[문제4/직업심리학] Davis와 Lofquist의 직업적응이론에 기초하여 개발된 직업적응과 관련된 검사 도구 3가지 쓰시오 (6점)

[문제5/직업심리학] 일반적으로 경력단계는 초기, 중기, 말기 경력으로 구분 경력단계별로 경력개발 프로그램의 예를 1가지씩 제시하십시오(3점)

[문제6/직업심리학] 측정의 신뢰성을 높이기 위해서는 측정오차를 최소로 줄여야 한다. 구체적인 방법을 3가지만 쓰시오(6점)

[문제7/직업정보론] 한국표준직업분류에 한사람이 전혀 상관성이 없는 2가지 이상의 직업에 종사할 경우 그 직업을 결정하는 일반원칙을 순서대로 쓰시오 (6점)

[문제8/직업심리학] 극대수행검사와 습관적 수행검사를 설명하고 대표적 유형 2가지를 쓰시오 (6점)

[문제9/직업상담학] Buther가 제안한 집단직업상담의 3단계모델을 제시하십시오 (6점)

[문제10/노동시장론] 교육의 사적 수익률이 사회적 수익률보다 낮을 때 정부의 인적자본투자 방향을 설명하십시오 (6점)

[문제11/직업상담학] 자기보고식 가치 사정하기에서 가치사정법을 6가지만 쓰시오 (6점)

[문제12/직업상담학] 생애진로평가(LCA)가 무엇인지 그 의미를 쓰고, 생애진로평가를 통해 얻을 수 있는 정보를 3가지 쓰시오(5점)

[문제13/노동시장론] 내부노동시장의 형성요인과 장점 각각 3가지씩 쓰시오(6점)

[문제14/직업심리학] 직업심리검사 중 투사적검사의 장점과 단점 각 3가지씩 쓰시오.(6점)

[문제15/직업상담학] 인지치료이론에서는 개인의 임의적인 추측을 사실 또는 현실과 혼동하는 인지적 오류를 많이 범할수록 심리적 문제를 겪게 될 가능성이 커진다고 본다. 인지적 오류의 종류를 4가지 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하십시오. (4점)

[문제16/직업심리학] 수렴타당도와 변별타당도의 의미를 쓰고 이를 중다특성 중다방법 행렬표(MTMM)로 확인하는 절차에 대해 설명하십시오 (6점)

[문제17/직업상담학] 체계적 둔감화의 표준절차에 대해 3단계로 구분하여 순서대로 설명하십시오 (6점)

[문제18/직업상담학] 직업적응이론에서는 개인이 환경과 상호작용하는 특성을 나타내는 4가지 성격유형요소를 가정한다. 이 성격유형 요소들 중 3가지만 제시하고 각각에 대해 간략히 설명하십시오(6점)

2010년도 4회차

[문제1/직업심리학] 진로선택이론 중 사회학습이론에서 크롬볼츠(Klumboltz)가 제시한 진로 선택에 영향을 주는 요인을 3가지만 쓰시오.(6점)

[문제2/직업심리학] 다면적인성검사(MMPI)의 타당성 척도 중 ?척도, L척도, K척도의 의미와 용도를 쓰시오.(6점)

[문제3/직업상담학] 집단상담의 장단점을 각 3가지씩 쓰시오.(6점)

[문제4/직업심리학] 홀랜드(Holland)의 육각형 모형 이론에 대한 비판점을 2가지만 쓰시오.(4점)

[문제5/노동시장론] 탄광촌에서 일하는 광부는 시간당 임금이 200원, 봉제공장 직원은 100원이다. 보상적 임금격차의 의미를 설명하고, 이렇게 임금의 차이가 발생하는 이유를 보상적 임금격차를 적용하여 설명하시오.(6점)

[문제6/직업상담학] 게슈탈트 상담기법 3가지를 쓰시오.(6점)

[문제7/직업상담학] 로저스(Rogers)의 인간중심상담의 철학적 가정을 5가지 쓰시오.(5점)

[문제8/직업상담학] 인터넷을 이용한 사이버 상담이 필요한 이유를 쓰시오.(6점)

[문제9/노동시장론] 선별가설(screening hypothesis)의 의미를 쓰고, 선별가설이론을 적용할 경우 정부의 교육투자방향은 어떻게 나아가야할지를 쓰시오.(6점)

[문제10/노동시장론] 여가가 열등재일 경우 노동 공급 곡선은 우상향한다. 참인지, 거짓인지, 불확실한지 판정하고, 여가와 소득의 선택 모형에 의거하여 이유를 설명하시오.(6점)

[문제11/직업정보론] 한국표준직업분류(2007)에서 직업으로 인정되지 않는 활동 6가지를 쓰시오.(6점)

[문제12/직업정보론] 표준산업분류(2008)에서 통계단위는 생산단위의 활동에 관한 통계 작성을 위하여 필요한 정보를 수집 또는 분석할 대상이 되는 관찰 또는 분석단위를 말한다. 다음 표에 들어갈 생산 활동과 장소의 동질성의 차이에 따라 통계단위를 쓰시오.(6점)

[문제13/직업심리학] 측정의 표준오차(SEM)가 무엇인지 예를 들어 설명하시오.(5점)

[문제14/직업심리학] 표준화된 심리검사의 집단 내 기준 3가지를 쓰고 설명하시오.(6점)

[문제15/직업심리학] 어떤 사람의 직업적성을 알아보기 위해 같은 명칭의 A적성검사와 B적성검사를 두 번 반복 실시를 했는데 두 검사의 점수가 차이를 보여 이 사람의 정확한 적성을 판단하기 매우 어려운 상황이 발생하였다. 이와 같은 동일명의 유사한 심리검사의 결과가 서로 다르게 나타날 수 있는 가능한 원인 5가지를 쓰시오.(5점)

[문제16/직업심리학] 구성타당도를 분석하는 방법 2가지를 제시하고 각 방법에 대해 설명하시오.(4점)

[문제17/노동시장론] 아래의 표를 보고 최적고용단위를 결정하고 근거를 설명하시오(단, 노동 1단위 임금: 150원, 생산물 1개 단가: 100원).(5점)

노동 생산량	1단위 2	2단위 4	3단위 7	4단위 8.5	5단위 9	6단위 9
-----------	----------	----------	----------	------------	----------	----------

[문제18/직업상담학] 윌리엄슨(Williamson)이 제시한 특성-요인 직업상담에서 검사의 해석 단계에서 이용할 수 있는 상담기법 3가지를 제시하고 설명하시오.(6점)

2011년도 1회차

[문제1/직업상담학] 보딘은 직업문제를 진단 할 때 심리적 원인이 드러나도록 해야 한다고 주장했다. 보딘이 제시한 직업문제의 심리적 원인을 3가지만 쓰시오.

[문제2/노동시장론] 노동시장의 분석이론 중 내부노동시장, 이중노동시장, 인적자본이론의 의미를 간략히 설명하시오.(6점)

[문제3/노동시장론] 노동공급의 결정요인을 5가지만 쓰시오.

[문제4/직업심리학] 진로시간전망 검사 중 원형검사(The Circles test)에서 시간전망개입의 3가지 차원을 쓰고 각각에 대해 설명하시오.

[문제5/노동시장론] 보상적 임금격차가 발생하는 원인 3가지를 쓰고 간략히 설명하시오.

[문제6/직업심리학] 진로개발을 평가하는데 사용되는 방법으로 진로결정척도가 있다. 이 방법 외에 진로개발을 평가하는데 사용될 수 있는 검사 혹은 척도를 3가지 쓰시오.

[문제7/직업상담학] 형태주의 상담에서 내담자들이 자신에 대해 더 잘 자각하고 내적갈등을 충분히 경험하며, 미해결된 감정을 해결 할 수 있도록 돕기 위해 사용하는 기법 4가지만 쓰시오.

[문제8/직업심리학] 스트롱 직업흥미검사의 척도를 3가지 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오.

[문제9/직업상담학] 내담자와 관련된 정보를 수집하고 내담자의 행동을 이해하고 해석하는데 기본이 되는 상담기법을 6가지를 쓰시오.

[문제10/직업심리학] 준거 타당도 계수의 크기에 영향을 미치는 요인을 3가지만 쓰고 각각에 대해 설명하시오.

[문제11/노동시장론] A국의 15세 이상 인구(생산 가능 인구)가 100만 명이고 경제활동 참가율이 70%, 실업률이 10%라고 할 때 A국의 실업자 수를 계산하시오.

[문제12/직업상담학] 행동주의 직업상담의 상담기법을 크게 불안감소기법과 학습촉진기법의 유형으로 구분할 수 있다. 각 유형별 대표적 방법을 각각 3가지 쓰시오.

[문제13/직업심리학] 심리검사의 결과에 영향을 미치는 검사자 변인과 수검자 변인 중 강화효과, 기대효과, 코칭효과를 설명하시오.

[문제14/직업정보론] 한국표준직업분류(2007)에서 한 사람이 전혀 상관성이 없는 두 가지 이상의 직업에 종사할 경우 그 직업을 결정하는 분류원칙을 123 순서대로 쓰시오.

[문제15/노동시장론] 부가급여란 무엇인지 예를 들어 설명하고, 사용자와 근로자가 부가 급여를 선호하는 이유를 각각 2가지만 쓰시오.

[문제16/직업정보론] 한국직업분류(2007)에서 직업(활동)으로 간주되기 위해 갖추어야 할 요건을 4가지 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오.

[문제17/직업상담학] 자기보고식 가치 사정하기에서 가치를 사정하는 사정법을 3가지만 쓰시오.

[문제18/직업심리학] Super의 발달적 직업상담의 6단계를 쓰시오.

2011년도 2회차

[문제1/노동시장론] 고임금경제가 존재할 경우와 존재하지 않을 경우에 있어서 임금의 상승이 고용에 미치는 효과가 어떻게 다른지 또 그 이유는 무엇인지 설명하시오

[문제2/직업심리학] 표준화를 위해 수집된 자료가 정규분포에서 벗어나는 것은 검사도구의 문제라기 보다 표집절차의 오류에 원인이 있다. 이를 해결하기 위한 방법을 세 가지 쓰고 각각에 대해 설명하시오.

[문제3/직업심리학] 진로선택이론 중 Roe의 욕구이론은 성격이론과 직업분류라는 두 가지 영역을 통합한데 의미가 있다. Roe의 욕구이론에 영향을 미친 성격이론과 직업분류체계를 쓰시오.

[문제4/직업심리학] 수퍼의 발달적 직업상담 6단계를 쓰시오.

[문제5/노동시장론] 우리나라에서 통계상 실업률이 체감실업률 보다 낮게 나타나는 이유 2가지를 쓰시오.

[문제6/직업상담학] 직업상담의 구조화된 면담법으로 LCA구조와 얻을 수 있는 정보에 대해 설명하시오(7점)

[문제7/직업정보론] 한국표준직업분류의 동일한 분류수준에서 직무단위를 분류하는 순서배열 원칙을 3가지 설명하시오.

[문제8/직업정보론] 한국표준산업분류의 분류는 생산단위가 주로 수행하고 있는 산업 활동을 그 유사성에 따라 유형화한 것으로 3가지 분류기준에 의해 분류된다. 이 세 가지 분류기준을 쓰시오.

[문제9/노동시장론] 다음 표를 보고 질문에 답하시오.(5점)

구분	15~19세	20~24세	25~29세	30~50대
생산가능인구	3,285	2,650	3,846	22,983
경제활동인구	203	1,305	2,797	17,356
취업자	178	1,181	2,598	16,859
실업자	25	124	199	497
비경제활동인구	3,082	1,345	1,049	5,627

1. 30~50대의 고용률(%)을 계산하시오(단 소수점 둘째 자리에서 반올림할 것)

2. 30~50대의 고용률을 29세 이하의 고용률과 비교하여 분석하시오.

[문제10/직업상담학] 가치사정의 용도 3가지를 쓰시오.

[문제11/직업상담학] 특성-요인 직업상담이론에서 브레이필드가 제시한 직업정보의 기능 3가지를 쓰고 각각 설명하시오

[문제12/직업심리학] 고트프레드슨의 직업과 관련된 개인발달의 4단계를 쓰고 각각 설명하시오(4점)

[문제13/직업심리학] 검사는 사용목적에 따라 규준참조검사와 준거참조검사로 분류될 수 있다. 규준참조검사와 준거참조검사의 의미를 설명하고 각각의 예를 들시오.

[문제14/직업심리학] 어떤 집단의 심리검사점수가 분산되어 있는 정도를 판단하기 위하여 사용되는 기준 3가지를 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오.

[문제15/직업심리학] 심리검사는 선다형이나 예, 아니오 자기보고식(설문지형) 단점 3가지를 쓰시오.

[문제16/직업상담학] Beck의 인지적 오류 세 가지를 제시하고 각각 간략히 설명하시오.

[문제17/직업상담학] 교류분석적상담에서 개인의 생활각본을 구성하는 주요 요소인 기본적인 생활자세를 4가지 쓰고 각각 설명하시오.

[문제18/노동시장론] 노동공급을 결정하는 요인 4가지를 대별하여 설명하시오.

2011년도 3회차

[문제1/노동시장론] 최저임금제의 긍정적 효과 6가지를 쓰시오. (6점)

[문제2/직업상담학] 인지적 오류 3가지를 쓰고 설명하시오. (6점)

[문제3/직업상담학] 인지-정서적 상담이론에서 개인을 파멸로 몰아넣는 근본적인 문제는 개인이 갖고 있는 비합리적 신념 때문이라고 한다. 대체적으로 비합리적인 신념의 뿌리를 이루고 있는 것은 3가지 당위성과 관련되어 있다. 3가지 당위성의 각각의 예를 들어 설명하시오. (6점)

[문제4/직업심리학] 확률표집방법 3가지를 쓰고 설명하시오. (6점)

[문제5/직업상담학] 의사교류분석 상담(TA)의 제한점 2가지를 쓰시오. (4점)

[문제6/직업심리학] Gottfredson이 제시한 직업포부 4단계를 나이에 따라 설명하시오. (4점)

[문제7/노동시장론] '임금의 하방경직성'의 의미를 설명하고, 임금의 하방경직성이 되는 이유 4가지를 쓰시오. (6점)

[문제8/노동시장론] 기혼여성의 경제활동참가율을 낮게 하는 요인 6가지를 쓰시오. (6점)

[문제9/직업상담학] Parsons의 특성요인 상담에서 상담자가 해야 할 일 3가지를 쓰고 설명하시오. (6점)

[문제10/직업상담학] 행동주의 상담의 노출치료법 3가지를 설명하시오. (6점)

[문제11/직업정보론] 한국표준산업분류에서 활동단위를 보조단위로 보아서는 안 되며, 별개의 독립된 활동으로 보는 4가지 유형을 쓰시오. (4점)

[문제12/직업심리학] 직무분석의 구조적 면접법, 비구조적 면접법에 대한 각각의 의미와 장, 단점을 쓰시오. (6점)

[문제13/직업심리학] 투사적 검사의 장, 단점을 자기보고식 설문법과 비교해서 설명하시오. (6점)

[문제14/직업상담학] Crites의 포괄적 직업상담 과정 3단계를 설명하시오. (6점)

[문제15/노동시장론] 15세 이상 인구 35,986천명, 비경제활동인구 14,716천명, 취업자 20,148천명이다. 실업률을 구하시오(소수 둘째 자리에서 반올림). (3점)

[문제16/직업상담학] 집단상담의 장점을 개인상담과 비교해서 3가지 적으시오. (6점)

[문제17/직업정보론] 한국표준직업분류에서 다수직업 종사자가 2가지 이상의 직업에 종사할 경우 그 직업을 결정하는 일반원칙을 순서대로 쓰시오. (6점)

[문제18/직업심리학] 준거타당도의 종류 2가지, 준거타당도가 중요한 이유 2가지, 실증타당도 계수가 실제타당도 계수보다 낮게 발생하는 이유 3가지를 쓰시오. (7점)

2012년도 1회차

[문제1/직업상담학] 정신역동적 직업상담 모형을 구체화 시킨 보딘의 3단계 직업상담과정을 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제2/직업심리학] 동시타당도와 예언타당도를 예를 들어 설명하시오. (6점)

[문제3/직업상담학] 행동주의 상담이론의 기본적인 가정을 3가지만 쓰시오. (6점)

[문제4/노동시장론] Hicks(Hicks)의 단체교섭이론 그래프를 그리고 간략히 설명하시오.(5점)

[문제5/직업심리학] 라자루스(Lazarus)가 개발한 중다양식심리치료의 핵심개념인 BASIC-ID를 설명하시오. (7점)

[문제6/직업심리학] 직업상담사는 내담자의 검사결과를 해석하기에 앞서 검사결과를 검토해야 한다. Tinsley와 Bradley가 언급한 검사결과 검토의 2단계를 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (4점)

[문제7/직업상담학] 상담에서 대화 또는 내담자의 침묵은 자주 일어나는 일이다. 내담자의 침묵의 발생 원인을 3가지만 쓰시오. (6점)

[문제8/직업심리학] 직업심리검사에서 측정의 기본단위인 척도의 4가지 유형을 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (4점)

[문제9/노동시장론] 생산성 임금제에 의하면, 명목임금의 상승률을 결정할 때 부가가치 노동생산성 상승률과 일치시키는 것이 적정하다고 하였다. 어떤 기업의 2010년 근로자수가 40명, 생산량이 100개, 생산물단가는 10원, 자본비용이 150원이었으나, 2011년에는 근로자수는 50명, 생산량은 120개, 생산물단가는 12원, 자본비용은 200원으로 올랐다고 가정하자, 생산성임금제에 근거할 때 이 기업의 2011년 적정임금상승률을 계산하시오.(단, 소수점 발생 시 반올림하여 소수 첫째자리로 표현하시오.) (6점)

[문제10/직업심리학] 심리검사는 검사내용에 따라 능력적인 요소를 측정하는 성능검사와 습관적인 행동경향을 측정하는 성향검사로 분류할 수 있다. 성능검사와 성향검사에 해당하는 검사 명을 각각 3가지씩만 쓰시오. (6점)

[문제11/직업상담학] Adler의 개인주의 상담의 4단계 치료과정을 순서대로 쓰시오. (4점)

[문제12/직업상담학] 게슈탈트 상담의 상담기법을 3가지만 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제13/직업상담학] 내담자와 관련된 정보를 수집하고 내담자의 행동을 이해하고 해석하는데 기본이 되는 상담기법 5가지를 쓰시오. (5점)

[문제14/직업정보론] 한국표준산업분류에서 통계단위의 산업을 결정하는 방법을 3가지만 쓰시오. (6)

[문제15/노동시장론] 여가와 소득의 선택 모형에서 여가의 대체효과와 소득효과의 의미를 쓰고, 여가가 열등재일 때 소득증대에 따른 노동공급의 변화를 설명하시오. (6점)

[문제16/노동시장론] 기혼여성의 경제활동 참가율 결정요인 5가지를 쓰시오. (5점)

[문제17/직업심리학] 규준의 종류 중 발달규준을 3가지 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제18/직업정보론] 한국표준 직업분류에서 제시한 직업분류 개념인 직능, 직능수준, 직능유형을 설명하시오. (6점)

2012년도 2회차

[문제1/직업심리학] 표준화된 심리검사에는 집단 내 기준이 포함되어 있다. 집단 내 기준 3가지를 쓰고 설명하시오.(6점)

[문제2/직업상담학] 인지적 정서적 상담기법에서의 인간에 대한 기본가정과 RET의 기본개념, 그리고 상담의 목표에 대해 설명하시오. (6점)

[문제3/노동시장론] 최저임금제 도입으로 인해 발생할 수 있는 부정적 효과를 3가지 쓰시오. (6점)

[문제4/직업상담학] 정신분석 상담에서 필수적인 개념인 불안의 3가지 유형을 쓰고 각각에 대해 설명하시오(6점)

[문제5/직업정보론] 한국표준직업분류 상 다수직업 종사자의 의미와 직업을 결정하는 일반원칙을 순서대로 쓰시오. (5점)

[문제6/노동시장론] 인적자본에 대한 투자의 대상을 3가지만 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제7/직업상담학] 부처는 집단직업상담을 위한 3단계 모델 중 첫 단계인 탐색단계에서 이루어져야 하는 것을 4가지 쓰시오. (4점)

[문제8/노동시장론] 시간당 임금이 500원일 때 1,000명을 고용하던 기업에서 시간당 임금이 400원으로 감소하였을 때 1,100명을 고용할 경우, 이 기업의 노동수요 탄력성을 계산하시오. (5점) - 소수점 첫째자리까지 표시

[문제9/직업심리학] 심리검사에서 가장 흔히 사용되고 있는 전통적인 척도화 방식을 3가지 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제10/직업상담학] 흥미를 사정하는 목적을 3가지만 쓰시오. (6점)

[문제11/직업심리학] 실업과 관련된 Johoda의 박탈이론에 따르면 일반적으로 고용상태에 있게 되면 실직상태에 있는 것보다 여러 가지 잠재적 효과가 있다고 한다. 고용으로 인한 잠재적 효과를 3가지 쓰시오. (6점)

[문제12/직업심리학] 역량검사(Power test)의 개념을 예를 포함하여 설명하시오. (5점)

[문제13/노동시장론] 일반적으로 선진국의 임금수준은 후진국보다 높다. 이러한 현상을 초래하는 이유를 3가지 쓰시오. (6점)

[문제14/직업심리학] 흥미검사는 특정 직업 활동에 대한 선호도를 측정하기 위해 만들어진 것이다. 현재 사용할 수 있는 흥미검사의 종류를 5가지 쓰시오. (5점)

[문제15/직업심리학] 검사-재검사 신뢰도에 영향을 미치는 요인을 4가지 쓰시오. (4점)

[문제16/직업상담학] Crites는 직업상담에서 문제유형 분류에서 흥미와 적성을 3가지 변인들과 관련지어 분류하였다. 3가지 변인을 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제17/직업상담학] 형태주의 상담의 주요 목표를 3가지 쓰시오. (6점)

[문제18/노동시장론] 비수요부족실업(Non-demand-deficient unemployment)에 해당하는 대표적인 실업을 3가지 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

2012년도 3회차

[문제1/직업상담학] 리프탁(Liptak)이 제시한 자발적 실직을 경험한 내담자들에게서 나타나는 5가지 비합리적 신념을 쓰시오. (5점)

[문제2/직업심리학] 반분신뢰도를 추정하기 위해 가장 많이 사용하는 3가지 방법을 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제3/직업정보론] 한국표준직업분류 중 '포괄적인 업무에 대한 직업분류 원칙' 중 '주된직무우선원칙'의 의미를 설명하고, 사례를 예시하시오. (4점)

[문제4/노동시장론] 실업률과 인플레이션 간의 상충관계를 나타내는 필립스곡선이 오른쪽으로 이동하는 요인 3가지를 쓰시오. (6점)

[문제5/직업상담학] 행동주의 상담기법 중 불안감소기법과 학습촉진기법을 3가지씩 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제6/직업심리학] 규준의 종류 중 집단 내 규준 3가지를 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제8/직업상담학] 윌리엄슨(Williamson)이 제시한 검사의 해석 단계에서 사용할 수 있는 상담기법 3가지를 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제9/직업정보론] 한국표준산업분류의 산업분류 기준 3가지를 쓰시오. (3점)

[문제10/직업상담학] "자기보고식 가치 사정하기"에서 가치사정법 6가지를 쓰시오. (6점)

[문제11/직업심리학] 긴즈버그(Ginzberg)의 진로발달단계 중 현실기의 3가지 하위단계를 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제12/직업심리학] 심리검사에서 준거타당도 계수의 크기에 영향을 미치는 요인을 3가지만 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제13/노동시장론] 임금의 하방경직성의 의미를 설명하고, 임금이 하방경직성이 되는 이유 5가지를 쓰시오. (7점)

[문제14/직업심리학] 직무분석 방법 중 최초분석법에 해당하는 방법을 3가지만 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제15/직업심리학] 수렴타당도와 변별타당도의 의미를 쓰고, 이를 중다특성-중다방법 행렬표(MTMM)로 확인하는 절차에 대해 설명하시오. (5점)

[문제16/직업심리학] 크롬볼츠(Krumboltz)의 사회학습이론에서 제시한 진로선택에 영향을 주는 요인을 3가지만 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제17/직업상담학] 실존주의 상담자들이 내담자의 궁극적 관심사와 관련하여 중요하게 생각하는 주제를 3가지 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

[문제18/직업정보론] 한국직업사전의 부가직업정보 중 작업강도를 결정하는 기준을 4가지 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (4점)

2013년도 1회차

[문제1/직업심리학] 직무분석 방법 중에서 결정적 사건법(중요사건기법)의 단점에 대해서 기술하시오.

[문제2/직업심리학] 롭퀴스트(Lofquist)와 데이비스(Dawis)의 직업적응이론(TWA)에서 중요하게 다루는 6가지 직업가치를 쓰시오. [6점]

[문제3/직업상담학] 내담자와 관련된 정보를 수집하고 내담자의 행동을 이해하고 해석하는데 기본이 되는 상담기법 중 가정사용하기, 왜곡된 사고 확인하기, 변명에 초점 맞추기를 설명하시오. [6점]

[문제4/직업심리학] 준거타당도의 의미를 설명하고, 준거타당도가 낮은 검사를 사용하면 왜 문제가 되는지 설명하시오.[5점]

[문제5/직업심리학] 직업심리검사의 신뢰도를 추정하는 방법 3가지를 설명하시오. (6점)

[문제6/직업심리학] 마이어스-브리그스 유형지표(MBTI)는 자기보고식의 강제선택 검사이다. 이 검사에서 나타나는 4가지 차원의 선호부분은?(4점)

[문제7/직업상담학] 인지-정서적 상담이론에서 개인을 파멸로 몰아가는 근본적 문제는 개인이 가지고 있는 비합리적 신념 때문이다. 비합리적 신념의 뿌리를 이루고 있는 3가지 당위성을 예를 포함하여 설명하시오. (6점)

[문제8/노동시장론] 산업별 임금격차가 발생하는 원인 3가지를 쓰시오. [6점]

[문제9/직업상담학] 집단상담은 그 형태와 접근 방식에 따라 여러 가지로 나눌 수 있다. 집단상담의 형태를 3가지 쓰고 각각 설명하시오. [6점]

[문제10/직업심리학]슈퍼(Super)의 발달적 직업상담에서 진단을 위한 3가지 평가(진단)유형을 설명하시오. (6점)

[문제11/직업상담학] 직업상담시 저항적이고 동기화되지 않은 내담자들을 동기화시키기 위한 효과적인 전략 3가지를 쓰고 설명하시오. [6점]

[문제12/직업심리학] 심리검사 유형 중 투사적 검사의 장점을 3가지만 쓰고 설명하시오. (6점)

[문제13/노동시장론] 실업자에 대한 정의를 쓰고, 마찰적 실업과 구조적 실업의 공통점, 차이점을 설명하시오. [6점]

[문제14/직업정보론] 한국표준직업분류에서 일의 계속성에 해당하는 경우 4가지를 쓰시오.(4점)

[문제15/직업심리학] 홀(D.T.Hall)이 제시한 경력개발 4단계를 순서대로 설명하시오. [4점]

[문제16/노동시장론] 완전경쟁시장에서 A제품(단가 100원)을 생산하는 어떤 기업의 단기생산함수가 다음과 같다고 할 때, 이 기업의 이윤 극대화를 위한 최적고용량을 도출하고 그 근거를 설명하시오. (노동 1단위 가격은 150원, 생산물 1단위 가격은 100원). [5점]

노동투입량	0단위	1단위	2단위	3단위	4단위	5단위	6단위
총생산량	0개	2개	4개	7개	8.5개	9개	9개

[문제17/직업심리학] 직무스트레스의 조절변인 3가지를 쓰고 설명하시오. [6점]

[문제18/직업심리학] 표준화를 위해 수집된 자료가 정규분포에서 벗어나는 것은 검사도구의 문제라기보다는 표집절차의 오류에 원인이 있다. 이를 해결하기 위한 방법을 3가지 쓰고 각각에 대해 설명하시오.

2013년도 2회차

[문제1/노동시장론] 아래의 자료를 보고 다음의 경제활동참가율, 실업률, 고용률을 구하시오. (6점)

-소수점 둘째자리에서 반올림, 계산과정을 포함하여 설명, (단위 : 천명)

전체인구 : 500

15세이상인구 : 400

취업자 : 200

실업자 : 20

정규직을 희망하는 단시간근로자 10

[문제2/직업심리학] 측정의 신뢰성을 높이기 위해서는 측정오차를 최소로 줄여야 한다. 이를 줄이기 위한 구체적 방법을 3가지만 쓰시오.

[문제3/노동시장론] 노동조합의 양적인 측면의 단결 강제는 Shop제도이다. 노동조합의 쉵(Shop) 종류를 4가지를 쓰고 설명하시오. (5점)

[문제4/직업상담학] 보딘(Bordin)의 정신역동적 직업상담 과정 3단계를 쓰고 설명하시오.(6점)

[문제5/직업상담학] 특성-요인 상담에서의 윌리엄슨(Williamson)의 인간 본성에 대한 기본 가정 중 3가지를 쓰시오.(6점)

[문제6/직업상담학] 실존주의 상담에서 나타나는 인간본성에 대한 기본가정 3가지를 쓰시오. (4점)

[문제7/직업상담학] 체계적 둔감화의 의미를 쓰고, 3단계를 설명하시오. (5점)

[문제8/직업정보론] 한국직업사전(2012)에 수록된 부가직업 정보 6가지를 쓰시오. [6점]

[문제9/직업심리학] 직업상담에서 검사 선택 시 고려해야 할 사항 3가지를 쓰시오. (6점)

[문제10/직업상담학] 게슈탈트 상담의 상담기법 중 3가지를 쓰고 설명하시오. (6점)

[문제11/직업심리학] 예측타당도와 동시타당도의 의미를 쓰고, 차이점을 설명하시오. (6점)

[문제12/직업상담학] 의사교류분석(TA)상담 이론에서 상담자가 내담자를 조력하기 위해서 할 수 있는 생활을 분석할 때 사용할 수 있는 분석 유형 3가지를 쓰시오. (6점)

[문제13/직업정보론] 직무분석 자료 활용의 용도 5가지를 쓰시오.[6점]

[문제14/직업심리학] 직업상담에서 내담자 이해를 위한 질적측정도구 3가지를 쓰고 설명하시오. [6점]

[문제15/직업상담학] 사회인지이론(SCCT)의 세 가지 영역모델을 쓰고 설명하시오. [4점]

[문제16/직업상담학] 직업대안을 만들고 선택 시 과제 4가지를 기술하시오. [4점]

[문제17/노동시장론] 노동수요를 탄력적으로 만드는 조건 3가지를 쓰시오. (6점)

[문제18/직업정보론] 한국표준산업분류에서의 산업과 산업활동의 정의를 쓰고, 산업활동의 범위를 설명하시오.

2013년도 3회차

[문제1/노동시장론] 정부가 출산 장려를 위하여 근로시간에 관계없이 일전금액의 육아비용 보조금을 지원하기로 했다. 이 아동육아보조금이 부모의 근로시간에 미치는 효과를 다음 두 가지로 구분하여 설명하시오.

[문제2/직업상담학] 슈퍼의 흥미사정기법을 3가지 쓰고 간략히 설명하시오.

[문제3/노동시장론] 임금이론 중 보상적 임금격차의 원인 3가지를 쓰고 설명하시오(6점)

[문제4/직업심리학] 심리검사는 검사내용에 따라 능력적인 요소를 측정하는 성능검사와 습관적인 행동경향을 측정하는 성향검사로 분류할 수 있다. 성능검사와 성향검사에 대해서 쓰시오.

[문제5/직업심리학] 검사-재검사법의 단점 4가지를 쓰시오.

[문제6/직업상담학] 정신역동적 직업상담의 보딘이 주장한 진단과정에서의 직업문제의 심리적 원인을 쓰고 설명하시오.

[문제7/직업상담학] 집단상담의 장점 4가지를 쓰시오.

[문제8/직업상담학] 인간중심(내담자중심) 직업상담에서 직업정보 활용의 원리는 검사 해석의 원리와 같다. 이를 패터슨(Patterson)은 어떻게 설명하고 있는지 3가지를 기술하시오.

[문제9/직업심리학] 진로성숙검사(CMI)는 태도척도와 능력척도로 구분된다. 태도척도와 능력척도의 측정 내용을 3가지씩 쓰시오.

[문제10/직업상담학] 아들러(Adler)의 개인주의 상담과정의 목표에 대해서 쓰시오.(6점)

[문제11/직업심리학] 홀랜드(Holland)의 이론의 개인과 개인 간의 관계, 개인과 환경 간의 관계, 환경과 환경 간의 관계를 설명하는 개념 3가지를 쓰고 설명하시오.

[문제12/직업심리학] 슈퍼(Super)의 발달적 직업상담에서 진단을 위한 3가지 평가(진단)유형을 설명하시오. (6점)

[문제13/직업상담학] 부처(Butcher)의 집단직업 상담을 위한 3단계 모델에 대해 쓰고 설명하시오. [6점]

[문제14/직업상담학] 펄스의 게슈탈트 상담이론에서 인간의 인격은 양파껍질을 까는 것과 같다고 했다. 인간이 심리적 성숙을 얻기 위해 벗어야 한다고 가정한 신경증 층 3가지를 설명하시오.

[문제15/직업정보론] 한국표준직업분류에서 일반적으로 "직업"으로 규정하기 위한 3가지 요건을 쓰고 설명하시오. (6점)

[문제16/노동시장론] 실업의 유형 중 마찰적 실업과 구조적 실업의 발생 원인과 대책을 쓰시오. (6점)

[문제17/노동시장론] K제과점 근로자 수와 하루 케이크 생산량은 다음과 같다. 아래의 물음에 답하시오. (종업원 일당은 80,000원, 케이크 한 개 가격은 10,000원)

(제과점의 케익 가격은 10,000원이다)

종업원 수	0	1	2	3	4
케이크 생산량	0	10	18	23	27

1. 종업원수가 2명인 경우 노동의 한계생산량(MPL)을 계산하시오.
2. 종업원수가 3명일 때 노동의 한계수입생산물(MRPL)을 계산하시오.
3. 종업원 1인당 임금이 80,000원 일 때 이윤 최대점을 추구하는 제과점의 종업원수와 케익량은?

[문제18/노동시장론] 경제적 조합주의의 특징 3가지를 쓰시오. [6점]

2014년도 1회차

[문제1/직업상담학] 정신역동적 직업상담의 보딘이 주장한 진단과정에서의 직업문제의 심리적 원인을 쓰고 설명하시오.

[문제2/직업상담학] 의사고류분석적(TA) 상담의 제한점(단점) 2가지를 설명하시오.

[문제3/직업심리학] 준거타당도의 의미와 종류 2가지를 설명하시오.

[문제4/직업상담학] 부처(Butcher)가 제안한 집단직업상담의 3단계 모델을 제시하시오.

[문제5/직업상담학] 깬즈버그의 진로발달이론에서 현실기 하위 3단계를 쓰시오.

[문제6/직업상담학] 흥미사정기법을 3가지 쓰고 간략히 설명하시오.

[문제7/직업심리학] 진로선택 이론 중 사회학습이론에서 크롬볼츠(krumboltz)가 제시한 진로선택에 영향을 주는 요인 3가지만 쓰시오.

[문제8/노동시장론] A회사의 9월말 사원수는 1,000명이였다. 신규채용인원수는 20명, 전입인원수는 80명일 때 10월의 입직률과 입직률의 의미를 쓰시오.

[문제9/직업심리학] 진로시간전망 검사인 코털(Cottle)의 원형검사(The Circles test)에서 시간전망 개입의 3가지 차원을 쓰고 각각에 대하여 설명하시오.

[문제10/직업심리학] 지필검사 혹은 평정검사 시 필요한 면접 혹은 관찰과정에서 검사자나 평정자로 인해 발생할 수 있는 오차의 유형을 쓰시오.

[문제11/직업정보론] 다음의 표를 보고 답하시오.(2014년 기출문제)

구분	신규구인	신규구직	알선건수	취업수
A	103,062	426,746	513,973	36,710
B	299,990	938,855	1,148,534	119,020

- (1) A기간의 구인배율은?
- (2) B기간의 구인배율은?
- (3) A기간의 취업률은?
- (4) B기간의 취업률은?

[문제12/노동시장론] 부가급여란 무엇인지 예를 들어 설명하고, 사용자와 근로자가 부가 급여를 선호하는 이유를 각각 2가지만 쓰시오.

[문제13/직업상담학] 아동정신의학자이자 소년비행의 연구자인 힐리(Healy)의 긍정적으로 자기를 인지하고 자신감을 높이기 위한 8가지 원칙 중 5가지를 기술하시오.

[문제14/직업상담학] 아들러(Adler)의 생활양식 4가지 유형을 쓰고 설명하시오.

[문제15/직업상담학] 생애진로사정(LCA)이 무엇인지 그 의미를 쓰고, 생애진로사정에서 얻을 수 있는 정보를 3가지만 쓰시오.

[문제16/노동시장론] 노동수요탄력성 및 노동공급탄력성을 산출하는 공식을 쓰시오.

[문제17/직업정보론] 직업능력개발훈련과정에서 훈련 목적에 따라 3가지로 구분하여 쓰시오.

[문제18/직업정보론] KSCO의 대분류 중 '관리자/전문가 및 관련종사자/서비스직/기능원 및 관련 기능 종사자'를 적합한 직능수준과 연결하시오.

2014년도 2회차

[문제1/직업심리학] 문항의 난이도, 문항의 변별도, 오답의 능률도의 의미를 설명하시오.

[문제2/직업심리학] 어떤 집단의 심리검사 점수가 분산되어 있는 정도를 판단하기 위하여 사용되는 기준 3가지를 쓰고, 각각에 대해 간략히 설명하시오.

[문제3/직업심리학] 성격유형검사(MBTI)에서 내담자의 성격 사정 목표 3가지를 설명하시오.

[문제4/직업정보론] 일반적으로 "직업"으로 규명하기 위한 4가지 요건을 쓰고 설명하시오.

[문제5/직업상담학] 인지적 상담에서 인지적 오류 3가지를 쓰고 설명하시오.

[문제6/직업정보론] 한국표준직업분류(2000)에서 직업으로 인정하지 않는 활동을 기술하시오.

[문제7/노동시장론] 15세 이상 35,986명, 비경제활동인구 14,715명, 취업자 20,148명(자영업자 5,645명, 무급가족 1,684명, 상용자 6,113명, 임시 4,481명, 일용 2,225명)일 때 실업률을 구하시오.(계산과정과 정답표기)

[문제8/노동시장론] 기혼여성경제활동 참가결정요인 6가지와 상관관계를 설명하시오.

[문제9/직업상담학] 내담자 중심(인간중심, 비지시적) 직업상담과 이성적 지시적(특성요인, 지시적) 직업상담의 차이점을 2가지 설명하시오.

[문제10/직업심리학] 투사적 성격 검사의 장점과 단점에 대해서 3가지씩 써 보세요.

[문제11/직업심리학] 스트롱 직업흥미검사의 척도를 3가지 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오.

[문제12/직업상담학] 내담자를 이해하는 기법(기스버그와 무어의 상담기법) 중 전이된 오류 유형 3가지를 쓰고 설명하시오.

[문제13/직업상담학] 크라이티스(Crites)의 포괄적 직업상담의 상담과정을 단계별로 설명하시오.

[문제14/직업상담학] 직업상담의 문제유형 중 청소년들이 진로나 직업선택시 의사결정을 미루는 2가지 유형을 쓰고 설명하시오.

[문제15/직업정보론] 직무분석 설문지 선택시 평가준거 3가지를 설명하시오.

[문제16/직업상담학] 실존주의 상담에서 내담자의 자기인식 능력향상을 위한 상담자 치료원리 3가지를 쓰시오.

[문제17/직업상담학] 행동주의 직업상담의 치료기법 중 적응행동증진기법 3가지를 쓰고 설명하시오.

[문제18/노동시장론] 노동수요가 변화수요 L_d 5,000원 임금이 마이너스 2이다. 시급 $w=2,000$ 원일 때 임금탄력성의 절대값과 근로자 수입은?(계산과정과 답을 쓰시오)

2014년도 3회차

[문제1/직업심리학] 규준의 종류에서 집단내 규준 3가지를 쓰고 설명하시오.

[문제2.직업심리학] 검사-재검사 신뢰도에 영향을 미치는 요인(단점) 3가지 형태를 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오.

[문제3/직업상담학] 윌리엄스의 특성 -요인 직업상담의 직업의사결정 과정에서 나타나는 여러 문제들에 대한 변별진단결과를 분류하는 4가지 범주를 쓰고 각각에 대해 설명하시오(6점)

[문제4/직업심리학] 신뢰도계수에 영향을 미치는 요인 4가지를 제시하고 각각에 대해 설명하시오(4점)

[문제5/직업상담학] 보딘(Bordin)은 정신역동적 직업상담을 체계화하면서 직업문제의 진단에 관한 새로운 관점을 제시하였다. 그가 제시한 직업문제의 심리적 원인 세 가지를 설명하시오.(3점)

[문제6/직업상담학] 톨버처(Tolbert)가 제시한 집단직업상담의 5가지 활동유형(상담목표, 문제유형)을 쓰시오.

[문제7/직업심리학/기출응용] 흥미사정에서 로우(Roe)의 두가지 분류체계 중 6가지 수직차원(곤란도와 책무성)을 쓰시오.

[문제8/직업정보론/기출응용] 한국표준직업분류에서 속박된 상태하에서의 제반 활동으로 직업을 보지 않는 경우를 쓰시오.

[문제9/노동시장론/기출응용] 부가노동자효과(Additional workers effect)와 실망노동자효과(discouraged worker effect)를 설명하오.

[문제10/직업정보론] 직무분석 자료 활용의 용도 5가지를 쓰시오.

[문제11/노동시장론] 동일한 근로시간에 대하여 탄광근로자는 월 200만원을 받고 봉제공은 월100만원을 받는다고 할 때 이들 두 직종 근로자간에 임금격차가 발생하는 원인을 설명하는 것으로 보상적 임금격차가 있다. 보상적 임금격차의 개념 및 보상적 임금격차가 발생하는 요인을 통해 위 근로자의 임금격차를 설명하시오.

[문제12/직업상담학/신규] 상담에서 상담자와 내담자의 대화를 가로막을 수 있는 상담자의 반응을 3가지만 쓰고, 각각에 대해.

[문제13/직업상담학/신규] 상호역할관계 사정의 주요 용도 3가지를 쓰시오.

[문제14/직업심리학] 심리검사에는 선다형이나 예, 아니오 등 객관적 형태의 자기보고형 검사(실문지 형태의 검사)가 가장 많이 사용된다. 이런 검사의 장점을 5가지 쓰시오.(5점)

[문제15/직업심리학] 홀랜드 직업흥미검사의 6가지 유형을 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오.(6점)

[문제16/직업심리학] 직업상담사가 구직자 A와 B에게 각각 동형검사인 직무능력검사(1형)과 직무능력검사(2형)을 실시한 결과 A는 115점, B는 124 점을 얻었으나 검사유형이 다르기 때문에 두 사람의 점수를 직접 비교할 수 없다. A와 B중 누가 더 높은 직무능력을 갖추었는지 각각 표준점수인 Z점수를 산출하고 이를 비교하시오. (단, 직무능력검사(1형)표준화 집단 평균:100, 표준편차:7이고, 직무능력검사(2형) 표준화 집단 평균:100, 표준편차:15이다. 각각의 Z점수는 소수점 둘째자리까지 산출하며 계산과정은 반드시 기재해야 한다.(5점)

[문제17/직업상담학] 로저스의 인간중심상담의 인간에 대한 철학적 기본가정 5가지를 쓰시오.

[문제18/노동시장론] 생산성 임금제에 의하면, 명목임금의 상승률을 결정할 때 부가가치 노동생산성 상승률과 일치시키는 것이 적정하다고 하였다. 어떤 기업의 2010년 근로자수가 40명, 생산량이 100개, 생산물단가는 10원, 자본비용이 150원이었으나, 2011년에는 근로자수는 50명, 생산량은 120개, 생산물단가는 12원, 자본비용은 200원으로 올랐다고 가정하자, 생산성임금제에 근거할 때 이 기업의 2011년 적정임금상승률을 계산하시오(단, 소수점 발생시 반올림하여 소수 첫째자리로 표현하시오). (기출문제로서 현재 이 문제는 정답이 분분하지만 대부분은 아래 것을 정답으로 하고 있다.)

[문제19/직업심리학/신규] 고트프레드슨(Gottfredson)의 직업포부 발달이론에 제시된 "제한과 절충의 원리"에서 제한과 절충의 의미에 대해 각각 설명하시오.(6점)

2015년도 1회차

☎ 초기면담의 주요요소중에서 언어적 비언어적 행동에 대해서 각각 종류를 나열하시오.[직업상담학, 6점]

☎ 윌리엄스(Williamson)의 변별진단 4가지 쓰고 설명하시오. [직업상담학]

☎ 내담자중심 접근법을 사용할 때 직업상담사의 기본태도 3가지를 쓰시오.[직업상담학]

☎ 체계적둔감법의 3단계를 쓰시오. [직업상담학]

☎ 행동주의(행동과학적) 직업상담의 상담기법을 크게 불안감소기법과 학습촉진기법의 유형으로 구분할 수 있다. 각 유형별 대표적 방법을 각각 3가지씩 쓰고 설명하시오. [직업상담학]

☎ 실직 후 우울증에 빠진 사람이 우울증에 빠지게 되는 과정과 상담과정을 ABCDE모형에 따라 설명하시오.[직업상담학]

☎ 집단상담의 장점 3가지를 쓰시오. [직업상담학]

☎ 상담자가 자신의 관심을 충족시키기 위하는 질문이 아니라 내담자 스스로가 자신과 자신의 문제를 자유로이 탐색하도록 허용함으로써 내담자 자신의 이해를 증진시키는 탐색적 질문을 하는 과정에서 상담자가 유의해야 할 사항 3가지를 쓰시오.[직업상담학]

☎ 집단 내 규준을 3가지만 쓰고, 각각에 대해 간략히 설명하시오. [직업심리학]

☎ 직무분석의 구조적 면접법, 비구조적 면접법에 대한 각각의 의미와 장점과 단점을 쓰시오. [직업심리학]

☎ 속도검사와 역량검사의 개념을 간략히 설명하시오. [직업심리학]

☎ 구성타당도를 분석하는 방법 3가지를 쓰고 각각에 대해 설명하시오. [직업심리학]

☎ 집단의 심리검사 점수 집중경향척도인 대표값을 알아보는 방법 3가지를 설명하시오.[직업심리학]

☎ 일반적성검사(GATB)에서 사용하는 적성항목을 3가지만 쓰고 각각 간략히 설명하시오. [직업심리학]

☎ 직무분석 방법 중에서 결정적사건법(결정적분석법, 중요사건기법)의 단점에 대해서 기술하시오. [직업심리학]

☎ 한국표준직업분류의 일반적 원칙 2가지를 쓰시오.[직업정보론]

☎ 한국표준직업분류(2000)에서 직업으로 인정하지 않는 활동을 기술하시오. [직업정보론]

☎ 경제활동참가율을 계산하시오. (소수점 셋째자리에서 반올림하시오.)[노동시장론]

15세 이상인구 :35,986천명 비경제활동인구: 14,716천명

취업자: 20,148천명(자영업주 5,645천명, 무급가족종사자 1,684천명 , 상용근로자 6,113천명 , 임시근로자 4,481천명, 일용근로자 2,225천명)

☎ A회사의 9월말 인원수는 1,000명이었다. 신규채용인원수는 20명, 전입인원수는 80명일 때 10월의 입직률과 입직률의 의미를 쓰시오. [노동시장론]

2015년도 2회차

1. REBT의 기본 원리 6가지를 쓰시오. [6점]
2. 톨버트(Tolbert)가 제시한 것으로 직업 집단상담의 과정에서 나타나는 5가지 활동유형을 제시하시오. [5점]
3. 구성타당도를 분석하는 방법 3가지를 제시하고 각 방법에 대해 설명하시오.[6점]
4. 마찰적 실업, 구조적 실업, 경기적 실업에 대해서 설명하시오.[6점]
5. 흥미를 사정하는 목적을 5가지 쓰시오.[5점]
6. 최저임금제의 기대효과 5가지를 쓰시오.[3점]
7. CMI 능력척도 3가지를 쓰고 설명하시오.[6점]
8. 슈퍼(Super)의 발달적 직업상담의 6단계를 순서대로 쓰시오.[6점]
9. 고임금경제가 존재할 경우와 존재하지 않을 경우에 있어 임금 상승이 고용에 미치는 효과가 어떻게 다른지 또 그 이유는 무엇인지 설명하시오.[6점]
10. 직업적응이론에서는 개인이 환경과 상호작용하는 특성을 나타내 주는 4가지 성격유형요소를 가정한다. 이 성격유형 요소들 중 3가지만 제시하고 각각에 대해 간략히 설명하시오.[6점]
11. 부처(Butcher)의 집단 직업상담을 위한 3단계 모델에 대해서 쓰시오.[6점]
12. 표준제작시 사용되는 표집방법 3가지를 쓰고 설명하시오.[6점]
13. 행동주의 직업상담의 상담기법을 크게 불안감소기법과 학습촉진기법 유형으로 구분할 수 있다. 각 유형별 대표적 방법을 각각 3가지씩 쓰시오.[6점]
14. 진로시간전망 조사 시 검사지의 용도 5가지를 쓰시오.[2015년 2회, 5점]
15. 한국표준직업분류에서 직무 유사성 판단 기준 4가지를 쓰시오.[2015년 2회,4점]
16. 아래의 주어진 예시를 보고 다음을 계산하시오.[6점]
15세 이상 인구 : 35,986천명
비경제활동인구 : 14,716천명
취업자 : 20,149천명(자영업자 5,645천명, 무급 가족종사자 1,684천명,
사용근로자 6,113천명, 임시근로자 4,481천명, 일용근로자 2,225천명)
① 실업률과 임금근로자수를 구하시오.
② 임금근로자
17. 도링저(Doeringer.P.)와 피오르(Piore. M.)의 내부 노동시장의 형성요인 3가지를 쓰고 간단히 설명하시오.[6점]
18. A씨는 금연을 하기로 결심을 하였다. 우선 취업면접을 위해 금연량을 조절하기로 하였는데, 이 사례에 있어서 내담자의 상담 목표를 설정하고, 그 목표설정원리를 3가지 쓰시오.[2015년 제2회, 6점]

2015년도 3회차

[문제1/직업심리학] 진로성숙도검사(CMI)의 태도척도 5가지 쓰고 간단히 설명하시오.[5점]

[문제2/직업상담학] 상호역할관계 사정방법에 대해서 3가지를 쓰고 설명하시오.[6점]

[문제3/직업상담학] 내담자중심상담에서 상담을 성공적으로 이끌기 위해 직업상담사가 갖추어야 할 3가지 기본태도에 대해서 쓰시오.[6점]

[문제4/직업상담학] 게슈탈트(형태주의) 상담기법 3가지 쓰고 설명하시오.[6점]

[문제5/직업심리학] 규준제작시 사용되는 표집방법 중에서 층화표집과 체계적 표집에 대해서 각각 사례를 들어 설명하시오.[6점]

[문제6/노동시장론] 부가급여의 의미를 설명하고 사용자가 부가 급여를 선호하는 이유를 4가지 쓰시오.[6점]

[문제7/직업상담학] 인간중심치료상담에서 완전히(충분히) 기능하는 사람의 특성 4가지를 쓰시오.[4점]

[문제8/노동시장론] 리프탁(Liptak)이 제시한 자발적 실직을 경험한 내담자들에게서 나타나는 5가지 비합리적 신념을 쓰시오. [5점]

[문제9/직업심리학] 검사-재검사를 통해 신뢰도를 추정할 때 충족되어야 할 요건 3가지를 쓰시오.[6점]

[문제10/직업상담학] 이성적 지시적(특성요인) 상담에서 윌리엄스(Williamson)가 제시한 검사의 해석단계를 이용할 수 있는 상담기법에 대해 기술하시오. [6점]

[문제11/직업심리학] 원형검사 시간전망 개입에서 원의 의미, 원의 크기, 원의 배치를 설명하시오.[6점]

[문제12/노동시장론] 어느 기업의 도출근거를 제시하고 최적 고용단위를 구하라. (노동의 단위 가격은 150원, 생산물 단가는 100원)[5점]

노동투입량	0	1	2	3	4	5	6
총생산량	0	2	4	7	8.5	9	9

[문제13/직업상담학] 정신역동적 직업상담 모형을 구체화 시킨 보딘의 3단계 직업상담과정을 쓰고 각각에 대해 설명하시오. [6점]

[문제14/직업심리학] 직무와 조직에서의 주된 스트레스를 받는 원인을 3가지 쓰고 설명하시오.[6점]

[문제15/직업심리학] 고트프레드슨(Gottfredson)의 직업과 관련된 개인발달의 4단계중에서 내적자아지향성을 제외한 3가지를 쓰고 설명하시오.[6점]

[문제16/직업상담학] 부처(Butcher)는 집단직업상담을 위한 3단계 모델중에서 탐색단계와 행동단계에서 이루어져야 하는 것을 각각 3가지씩 쓰시오. [6점]

[문제17/직업상담학] 보딘이 주장한 정신역동적 직업상담의 심리적 원인을 쓰시오.[6점]

[문제18/노동시장론] 아래에 주어진 예시를 보고 임금근로자수를 구하시오.[3점]

- 15세 이상 인구 : 35,986천명
- 비경제활동인구 : 14,716천명
- 취업자 : 20,149천명(자영업자 5,646천명, 무급 가족종사자 1,684천명,
- 상용근로자 : 6,113천명(임시근로자 4,481천명, 일용근로자 2,225천명)

[문제1/노동시장론] 아래의 주어진 예시를 보고 다음을 계산하시오. 실업률과 임금 근로자수를 구하시오.[4점]

- 15세 이상 인구 : 35,986 천명
- 비경제활동인구 : 14,716 천명
- 취업자 수: 20,149 천명

(자영업자: 5,646 천명, 무급가족종사자: 1,684 천명, 상용근로자: 6,113 천명,
임시근로자: 4,481 천명, 일용근로자: 2,225 천명)

1) 실업률은?

실업률(%) = 실업자수/경제활동인구×100(%)

* 실업자수 = 경제활동인구 - 취업자수

* 경제활동인구 = 15세 이상인구 - 비경제활동인구

실업률 = (15세 이상인구 - 비경제활동인구) - 취업자수 / (15세 이상인구 - 비경제활동인구) × 100

실업률 = (35986천명 - 14716천명) - 20149천명 / (35986천명 - 14716천명) × 100

2) 임금근로자 수는?

임금근로자 수 = 취업자 - (자영업자 + 무급가족종사자)

임금근로자 수 = 20,149천명 - (5,646천명 + 1,684천명) = 12,819천명

[문제2/노동시장론] 텔런트 A양은 대재벌 기업 회장의 외아들 B씨와 결혼을 하게 된다. 결혼이 A양의 경제활동 참가에 어떠한 영향을 미치는지 여가와 소득의 모형을 이용하여 설명하여라.[5점]

배우자의 소득이 높을수록 일반적으로 경제활동참가율은 낮아진다. 즉, 여가를 즐기는 등 비경제활동의 비중이 늘어난다.

이 사례의 경우 A양은 생산활동을 일절하지 않고 여가활동에만 몰두한다면 사회통념상 비판받을 소지가 다분하다. 그러나 A양이 결혼 이후에 보다 더 적극적으로 경제활동에 참가한다면 A양은 사회적으로 유용한 일을 하면서도 나머지 시간은 여가를 만족스럽게 즐길 수 있을 것이다.

[문제3/직업정보론] 한국표준직업분류(2007)에서 직업으로 인정되지 않는 경우 6가지를 쓰시오.[6점]

1. 이자, 주식배당, 임대료(전세금, 월세금) 등과 같은 자산 수입이 있는 경우
2. 연금법, 국민기초생활보장법, 국민연금법 및 고용보험법 등의 사회보장이나 민간보험에 의한 수입이 있는 경우
3. 경매, 경륜, 복권 등에 의한 배당금이나 주식투자에 의한 시세차익이 있는 경우
4. 예 적금 인출, 보험금 수취, 차용 또는 토지나 금융자산을 매각하여 수입이 있는 경우
5. 자기 집의 가사 활동에 전념하는 경우
6. 교육기관에 재학하며 학습에만 전념하는 경우
7. 시민봉사활동 등에 의한 무급 봉사적인 일에 종사하는 경우
8. 의무로 복무 중인 사병, 단기 부사관, 장교와 같은 군인
9. 사회복지시설 수용자의 시설 내 경제활동
10. 수형자의 활동과 같이 법률에 의한 강제노동을 하는 경우
11. 도박, 강도, 절도, 사기, 매춘, 밀수와 같은 불법적인 활동

[문제4/직업심리학] 규준제작 시 사용되는 확률표집방법 3가지를 쓰고 설명하시오.[6점]

확률표집이란 모집단의 각 표집단위가 모두 추출될 기회를 가지고 있고, 각 단위가 추출될 확률을 정확히 알고 어떠한 무작위 방법에 기초하여 표집하는 것으로 통계치로부터 모수치를 정확하게 하는 방법을 말하고 이 방법으로 추출된 표본을 확률표본이라고 한다.

1. 단순무선표집

모집단의 구성원들이 표본에 속할 확률이 동일하도록 표집하는 방법으로서 표집단에게 일련번호를 부여한 다음에 부여한 집단을 대상으로 무작위로 필요한 만큼 표집하는 것을 말한다.

2. 층화표집

모집단의 규모가 다른 몇 개의 이질적인 하위집단으로 구성되어 있는 경우에 각각 이질적인 집단을 나누어서 필요한 만큼 같은 양을 무선표집하는 방법을 말하는 것으로 종교의 경우 종파별로 나눈 다음에 무선표집하는 것을 말한다.

3. 집락표집

모집단을 서로 동질적인 하위집단으로 구분해서 집단자체를 표집하는 방법을 말한다.

4. 체계적표집

일정한 간격을 두고 건너뛰면서 뽑아내는 것을 말한다.

[문제5/직업상담학] 행동주의에서 외적 행동변화를 촉진시키는 방법 5가지를 쓰시오.[5점]

1. 토큰법(상표제도)

어떤 바람직한 행동에 대해서는 이상표를 주고, 일정한 숫자의 상표가 모이면 다른 강화자극으로 바꿀 수 있도록 하는 방법이다.

2. 모델링

내담자에게 가능한 한 적절한 행동 대안을 공개적으로 보여주는 것이다.

3. 주장훈련

불안을 억제시키는 방법이다.

4. 자기관리 프로그램

자기관리와 자기지시적인 삶을 영위하고 의존적이지 않기 위해 학습한다.

5. 행동계약

정해진 기간 내 각자가 해야 할 행동을 정해놓고 지키기로 계약하는 것이다.

6. 역할연기

현실적 장면이나 극적 장면을 시연시킴으로써 이상행동을 적응 행동으로 바꾼다.

7. 혐오치료

바람직하지 않은 행동이 제거될 때까지 증상적인 행동과 고통스러운 자극을 연관시키는 기법이다.

8. 바이오피드백

각 개인에게 자신의 근육활동이나 심장박동 수, 체온, 그리고 혈압과 뇌파 등에 이르기까지 광범위한 정보를 제공하는 과정을 말한다.

[문제6/노동시장론] 노동공급의 결정요인 5가지를 기술하시오.[5점]

1. 인구의 규모와 구성

국민경제의 총인구 또는 생산가능인구가 많으면 일할 사람들이 많이 된다.

2. 경제활동참가율

15세 이상의 경제활동참가율이 높을수록 노동공급량이 커진다.

3. 시장의 임금수준

시장에 임금이 높으면 노동에 공급이 늘어나게 된다.

4. 임금의 지불방식

개별노동자의 능력에 의존하는 경우 개별 성과급제도와 같은 경우는 노동공급량이 커진다.

5. 노동공급시간

노동의 법정노동시간이나 야간 근무 시간 등으로 변화의 요인이 된다.

6. 노동자의 취향

노동자의 취향에 맞춰 근로조건을 할 경우 노동공급량이 커진다.

7. 동기부여와 사기

사기양양과 충성심을 고취시켜 노동공급량에 영향을 끼친다.

[문제7/직업심리학] 심리검사의 신뢰도의 종류와 신뢰도에 영향을 주는 요인을 3가지씩 쓰시오.[6점]

1. 신뢰도의 종류

1) 검사-재검사신뢰도

동일한 사람에게 같은 검사를 서로 다른 시기에 두 번 시행하여 실시한 점수의 상관계수를 말하며 안정성계수라고 한다. 오차의 원인은 무선오차이며 문제점은 두 검사기간이 짧을 때의 이월효과와 검사기간이 길어졌을 때의 반응민감성 효과, 측정 속성의 변화 등을 들 수 있다.

2) 동형검사 신뢰도

어떤 검사를 실시하고 신뢰성이 입증된 유사한 검사와 실시한 검사와의 상관계수를 말하며 동등성계수라고 한다. 오차의 원인은 무선오차와 체계적 오차이며 문제점은 동형검사를 두 가지 만들고 두 번 시행하는 어려움이 있다.

3) 반분신뢰도

하나의 검사를 하나의 집단에 실시하고 해당검사의 문항을 나누어서 채점한 점수의 상관계수를 말하며 내적합치도 신뢰도 중 하나로서 동질성계수라고도 한다. 오차의 원인은 무선오차이며 문제점은 하나의 검사를 반으로 나누는 만큼 단일한 신뢰도계수를 산출할 수 없다는 것이다.

4) 채점자간 신뢰도

한 집단의 검사용지를 두 명의 검사자가 각각 독립적으로 채점해서 찾아내는 것으로 채점자내 신뢰도와 채점자간 신뢰도가 있다.

5) 문항내적 합치도

문항 하나 하나를 검사로 생각해서 문항들이 동질적이라면 사람들이 각각의 문항에 얼마나 일관성 있게 답했는지를 파악함으로써 신뢰도를 측정할 수 있다. 이러한 검사로는 쿠퍼-리차드슨신뢰도20계수(KR20계수)와 크론바흐(Cronbach) α 계수가 있다.

2. 신뢰도에 영향을 주는 요인

1) 개인차

개인차가 존재하지 않으면 모든 사람의 심리검사결과는 동일한 결과를 얻게 된다.

2) 검사의 문항 수

신뢰성의 결론을 내리기 위해서는 여러 문항 수에 대한 결과점수를 관찰해서 파악해야 한다. 문항수가 많을수록 좋으나 정비례하지는 않다.

3) 문항의 반응 수

리커트식척도 이용시 문항의 반응수가 5나 7을 넘게 되면 검사의 신뢰도가 더 이상 오르지 않고 평행선을 이룬다는 연구가 있다.

4) 검사의 유형

일반적으로 시간제한이 있는 속도검사의 경우에는 반분신뢰도보다는 검사-재검사법을 이용하는 것이 신뢰도 측정에 좋은 방법으로 지능검사, 적성검사, 성취도 검사, 성격검사, 흥미검사, 태도검사 등이 있다.

5) 신뢰도의 종류

같은 검사라도 어떤 종류의 신뢰도를 측정했는가에 따라 신뢰도계수가 다르게 나타날 수 있으며 종류로는 검사-재검사신뢰도, 동형검사 신뢰도, 반분신뢰도, 채점자간신뢰도, 문항내적합치도 등이 있다.

[문제8/직업심리학] 구성타당도를 분석하는 방법 3가지를 제시하고 각 방법에 대해 설명하시오.[6점]

작성된 도구가 개념들에 부합되는지를 확인하기 위해 시도하는 타당도검사로서 그 검사가 해당 이론의 구성개념이나 특성을 잘 측정하는 정도를 말한다.

1. 수렴타당도

새로 개발한 검사를 동일하거나 유사한 특성을 측정하는 기존의 검사들과 비교해서 검사들 간의 상관 계수를 구하는 방법으로 관계가 있는 변인과 상관관계가 높을 때 수렴타당도가 높다고 한다.

2. 변별타당도

새로 개발한 검사와 다른 특성을 측정하는 기존 검사와 상관계수를 구해서 분석하는 방법으로 관계가 없는 변인과 상관관계가 낮을 때 변별타당도가 높다고 한다.

3. 요인분석

검사의 구성타당도를 알아보기 위하여 가장 많이 사용하는 통계적 방법으로 각 문항들 간의 상호상관관계를 분석해서 서로 상관이 높은 문항들을 묶어주는 방법이다.

[문제9/직업심리학] 직업 상담에서 검사선택 시 고려해야 할 사항 3가지를 쓰시오.[6점]

1. 검사의 사용여부를 결정한다.
2. 내담자의 문제점을 정확히 파악할 수 있어야 한다.
3. 상담의 목적에 적합해야 한다.
4. 신뢰도와 타당도가 높은 표준화된 검사 방법이어야 한다.
5. 검사선택에 내담자를 포함시켜야 한다.

[문제10/직업상담학] Tolbert가 제시한 것으로 직업 집단상담의 과정에서 나타나는 5가지 활동유형을 제시하시오.[5점]

1. 자기탐색
수용적 분위기 속에서 감정, 태도, 가치 등을 탐색한다.
2. 상호작용
개개인의 개인적인 직업계획과 목표에 대한 구성원들의 피드백
3. 개인적 정보의 검토 및 목표와의 연결
자기탐색 및 상호작용으로 확보한 정보들을 면밀히 검토한다.
4. 직업적 교육적 정보의 획득과 검토
관심직업의 최신의 정보와 교육적 자료들을 면밀히 검토한다.
5. 의사결정
개인, 직업, 교육적 정보들을 토대로 합리적인 결정을 내린다.

[문제11/직업심리학] Super의 발달심리학에서의 직업상담 시 진단의 방법 3가지 유형을 적으시오.[6점]

1. 문제평가

내담자가 경험하고 있는 어려움과 직업상담에 대한 내담자의 기대를 평가한다.

2. 개인적 평가

내담자 개인에 대해 평가하는 것으로 심리검사, 임상 방법, 사례연구 등을 통해 내담자의 능력, 적성, 흥미 등을 평가하고 내담자의 인구 통계학적 특성 및 사회적 특성들에 대해서도 정보를 수집한다.

3. 예언적 평가

문제 평가와 개인 평가를 바탕으로 내담자가 어떤 직종에서 성공적이고 만족할 수 있는지를 예측한다.

[문제12/직업심리학] 심리검사 제작을 위한 예비문항 제작 시 고려해야 할 3가지를 설명하시오.[6점]

1. 문항의 기회균등성(적절성)

성별, 지역별, 문화적 차이 등에 따라 특정 집단에 유리하지 않도록 한다.

2. 문항의 난이도난이도를 고려하여 적절한 문항을 추출해야 한다.

3. 문항의 불쾌감 제거

문항이 어떤 집단에서 불쾌감을 줄 수 있는 문항이 포함되지 않도록 주의한다.

4. 문항의 구조화

질문이 모호하지 않고 구체적으로 문장이 구조화되어야 한다.

5. 문항의 동기유발

문항은 학습동기를 유발시킬 수 있어야 한다.

6. 문항의 참신성

내용과 형식적 측면에 있어 새로운 형태로 학습자에게 새로운 경험을 주느냐로 결정된다.

[문제13/노동시장론] 부가급여의 의미와 종류를 설명하고 사용자가 부가급여를 선호하는 이유 4가지를 나열하시오.[6점]

1. 부가급여의 정의

부가급여란 기업이 복리후생 차원으로 임금 이외의 별도로 지급되는 비금전적 보상형태를 말하며 유급휴일, 경조휴가, 퇴직금, 생리휴가, 복리후생시설, 상여금, 학자금지급, 산전산후 유급휴가, 교육훈련, 정기승급, 사내복지기금, 주택자금대출, 피복지급, 의료비 지원, 출퇴근상해보험 등이 있다.

2. 사용자가 부가 급여를 선호하는 이유

1) 근로자의 사기를 진작하고 기업에 대한 충성도를 높인다.

2) 근로자의 장기근속을 유도할 수 있다.

3) 임금액을 감소시켜 그 만큼 조세나 보험료 부담이 감소된다.

4) 사용자가 희망하는 노동특성을 가진 근로자를 채용할 때 유리하다.

5) 정부가 독과점을 이유로 임금 등에 대한 규제를 강화할 때, 임금규제의 회피수단으로 사용할 수 있다.

[문제14/직업심리학] 심리검사는 규준에 의한 검사와 준거에 의한 검사로 나눌 수 있는데 그 의미와 예를 들어라.[6점]

1. 규준참조검사

상대적 규준을 이용하여 검사결과를 해석하는 검사로서 한 검사에서 개인이 획득한 점수는 그 개인이 속해 있는 집단의 구성원들의 점수와 비교하여 해석하는 검사이다. 대부분의 표준화 심리검사인 성격검사 흥미검사 적성검사가 여기에 해당된다.

2. 준거참조검사

절대적 준거를 이용하여 검사결과를 해석하는 검사로서 한 검사에서 개인이 획득한 점수를 미리 세워놓은 목표, 즉 준거에 도달한 정도로서 해석하는 검사로 대부분의 국가기술자격시험이 대표적이다.

[문제15/직업상담학] 개인 상담과 비교하여 집단상담의 장점 3가지를 설명하시오.[6점]

1. 개인상담은 상담사와 일대일 관계에서 오는 부담감이나 불안감을 느끼게 되지만 집단상담은 서로의 관심사나 감정을 터놓고 이야기를 할 수 있기 때문에 보편성, 소속감, 동료의식을 발달시킬 수 있다.

2. 개인상담에서 할 수 없는 집단원들에게 넓은 범위의 다양한 성격의 소유자들과 접할 수 있는 기회를 제공해 준다.

3. 개인상담의 일대일 관계에서 벗어나 상담자의 지시나 조언이 없이도 참여자들이 상호간의 깊은 사회적 교류경험을 가질 수 있다.

[문제16/직업상담학] 윌리엄슨의 변별진단의 4가지 범주를 적으시오.[4점]

1. 전혀 선택하지 않음(무결정)

내담자는 자신의 선택의사를 표현할 수 없고 또 자신이 무엇을 원하는지조차 모른다.

2. 불확실한 선택(미결정, 확신이 없는 결정)

자신의 결정에 대해서 의심을 나타낸다.

3. 현명하지 못한 선택(적성의 모순)

내담자가 충분한 적성을 가지고 있지 않은 직업을 결정함을 의미한다.

4. 흥미와 적성간의 모순

흥미와 적성간의 불일치를 나타낸다.

[문제17/직업정보론] 한국직업사전(2009)에 수록된 부가직업정보 6가지를 쓰시오.[6점]

1. 산업분류

해당 직업을 조사한 산업을 나타내는 것으로 한국표준산업분류의 소분류 산업을 기준으로 하였다.

2. 정규교육

해당직업의 직무를 수행하는데 필요한 일반적인 정규교육수준을 의미하는 것으로 해당 직업 종사자의 평균학력을 나타내는 것은 아니다.

3. 숙련기간

정교교육과정을 이수한 후 해당직업의 직무를 평균적인 수준으로 스스로 수행하기 위하여 필요한 각종 교육, 훈련, 숙련기간을 의미한다.

4. 직무기능

해당 작업 종사자가 직무 수행과정에서 자료, 사람, 사물과 맺는 관계를 나타낸다.

5. 육체활동

해당 직업의 직무를 수행하기 위해 필요한 신체적 능력을 나타낸 것으로 균형감각, 옹크림, 손, 언어력, 청각, 시각 등이 요구되는 직업인지를 보여준다.

6. 작업강도

해당 직업의 직무를 수행하는데 필요한 육체적 힘의 강도를 나타낸 것으로 5단계로 분류하였다.

7. 작업장소

해당 직업의 직무가 주로 수행되는 장소를 나타내는 것으로 실내, 실외 종사 비율에 따라 구분한다.

8. 작업환경

해당 직업의 직무를 수행하는 작업원에게 직접적으로 물리적 신체적 영향을 미치는 작업장의 환경요인을 나타낸 것이다.

9. 유사명칭

본 직업을 명칭만 다르게 부르는 것으로 본직업과 사실상 동일하다.

10. 관련 직업

본 직업과 기본적인 직무에 있어서 공통점이 있으나 직무의 범위 대상 등에 따라 나누어지는 직업이다.

11. 자격/면허

입직에 필수적이거나 취업이나 직무수행에 도움이 되는 자격이나 면허를 기술한다.

12. 조사연도

해당 직업의 최종 조사연도이다.

13. 직업전망

[한국직업전망]의 결과물로서 한국직업전망과 한국직업사전의 직업을 상호 연계시킴으로써 독자에게 풍부한 직업정보를 제공한다.

14. KECO코드

[한국고용직업분류]의 직업코드로서 임금 등 한국직업사전에서는 제공되지 않는 노동시장의 정보를 이용자에게 제공하고자 상호 연계한 것이다.

[문제18/직업상담학] 내담자의 정보 및 행동에 대한 이해 기법 6가지를 적으시오.[6점]

1. 가정사용하기

내담자에게 어떤 행동이 이미 존재했다고 가정하여 질문하는 것

2. 의미 있는 질문 및 지시 사용하기

공손한 명령의 의미를 담고 있는 것

3. 전이된 오류의 정정하기

상담과정에서 자주 발생하는 정보적·논리적 오류를 정정하는 것

4. 분류 재구성하기

역설적 의도로 내담자가 연설할 때나 수행불안인 경우, 예기된 불안 등에 도움을 준다.

5. 저항감 재인식 및 다루기

동기화가 되지 않아 저항감을 나타내는 내담자의 저항의 목적을 파악하고 재인식하여 기술적으로 다룬다.

6. 근거 없는 믿음 확인하기

어떤 일을 해보지도 않고 잘못된 믿음을 가지고 있는 내담자에게 그 믿음이 잘못된 것임을 알게 하고 새로운 대안을 모색하게

한다.

7. 왜곡된 사고 확인하기

잘못된 정보로 인해 정보의 한 단면만을 보는 것을 말한다.

8. 반성의 장 마련하기

자신이나 타인, 또는 세상 등에 대한 판단을 내리는 과정을 알 수 있게 상황을 만들어 주는 것.

9. 변명에 초점 맞추기

책임회피하기, 결과를 다르게 조작하기 등 내담자의 변명에 초점을 맞추는 것.

[문제1/직업심리학] 내담자 중심 상담이론과 특성-요인이론의 차이점 2가지를 쓰시오.

1. 이성적 지시적(특성요인) 상담은 상담자 중심의 상담인데 반해 인간중심적 상담은 내담자 중심 상담이다.
2. 이성적 지시적(특성요인) 상담은 문제를 중시하는데 반해 인간중심적 상담은 문제보다 개인 자체를 중시 한다.
3. 이성적 지시적(특성요인) 상담은 지적인 요소를 중시하는데 반해 인간중심적 상담은 정의적인 면을 강조한다.
4. 이성적 지시적(특성요인) 상담에서도 라포를 중요하게 취급하나 반드시 그런 것은 아닌데 반해 인간중심적 상담은 공감은 기본이 되며 라포는 필수조건이 된다.
5. 이성적 지시적(특성요인) 상담은 과거 경험을 중시하는데 반해 인간중심적 상담은 개인의 현재 상태를 중시한다.
6. 이성적 지시적(특성요인) 상담은 진단을 중시하는데 반해 인간중심적 상담은 진단을 배제한다.
7. 이성적 지시적(특성요인) 상담은 상담자가 내담자보다 문제와 그 문제해결 방법을 더 잘 알 수 있다고 보며 심리검사 각종 기록 사례사가 문제의 근원을 찾아내는데 매우 중요한 역할을 한다고 보는데 반해 인간중심적 상담은 내담자가 상담자보다 한층 더 문제와 문제의 해결방법을 알 수 있다고 보며 각종 심리검사, 기록, 사례사들과 같은 것은 문제해결에 방해요소로 작용한다고 본다.

[문제2/직업정보론] 직업으로 볼 수 없는 활동 5가지를 쓰시오.

1. 이자, 주식배당, 임대료(전세금, 월세금) 등과 같은 자산 수입이 있는 경우
2. 연금법, 국민기초생활보장법, 국민연금법 및 고용보험법 등의 사회보장이나 민간보험에 의한 수입이 있는 경우
3. 경매, 경륜, 복권 등에 의한 배당금이나 주식투자 등에 의한 시세차익이 있는 경우
4. 예 적금 인출, 보험금 수취, 차용 또는 토지나 금융자산을 매각하여 수입이 있는 경우
5. 자기 집의 가사 활동에 전념하는 경우
6. 교육기관에 재학하며 학습에만 전념하는 경우
7. 시민봉사활동 등에 의한 무급 봉사적인 일에 종사하는 경우
8. 의무로 복무 중인 사병, 단기 부서관, 장교와 같은 군인
9. 사회복지시설 수용자의 시설 내 경제활동
10. 수형자의 활동과 같이 법률에 의한 강제노동을 하는 경우
11. 도박, 강도, 절도, 사기, 매춘, 밀수와 같은 불법적인 활동

[문제3/노동시장론] 중소기업에 다니고 있는 갑씨는 자식이 없는 고모로부터 세금을 제외하고 약 40억원의 유산을 증여받았다. 갑씨가 계속해서 경제활동을 할 것인가 결정하기 위해서 노동자의 여가와 소득의 선택모형을 활용하였을 때 어떤 결정이 나올지, 또 그 이유는 무엇인지에 대해서 설명하시오.

소득과 여가의 선호에 의한 분석에 따르면 대부분의 경우 비노동소득이 많으면 일반적으로 경제활동참가율이 낮아지는 것은 사실이다. 그러므로 문제에서와 같이 갑씨가 고모로부터 40억이라는 유산을 받게 됨에 따라서 비노동소득이 많아지게 되어 갑씨는 경제활동에 참여하지 않을 가능성이 큰 것 또한 사실이다. 이러한 경우에 여가와 소득의 모형에 의하면 갑씨는 고모로부터 물려받아 발생한 비근로소득으로 인하여 근로시간을 줄이고 여가를 늘려서 소비하려는 경향을 보이는데 이럴 경우 소득효과라고 한다.

그렇지만 갑씨가 평소 자신의 직업에 대한 애착이나 가치관, 혹은 추가소득에 대한 선호 등으로 인해 여가를 소득으로 대체하려고 하는 대체효과가 발생하게 될 경우에는 상황이 달라진다. 즉 40억의 유산 소득과는 무관하게 현재의 직업을 계속해서 유지하거나 상속받은 유산으로 기업창업이나 경영개선을 위해서 투자를 하는 것이 국가나 사회발전에 기여하고 나아가서 개인의 삶에도 더 풍요롭고 행복함을 가져오는 선택이라고 할 수 있다.

그러므로 갑씨는 앞서 말한 대체효과와 소득효과 중에서 소득과 여가에 대한 주관적 선호에 따라 직업을 가짐으로써 계속해서 경제활동에 참여할 것인지 아니면 소득효과가 강해서 직업 활동에 참여하지 않을 것인지를 결정하게 될 것이다.

[문제4/직업심리학] 사회학습이론의 크롬볼츠 진로선택 영향을 주는 요인 3가지를 적고 설명하시오.

1. 유전적 요인과 특별한 능력요인
인종, 성별, 신체적인 모습과 특징, 지능, 예술적 재능, 근육의 기능 등 개인의 진로 기회를 제한하는 타고난 특질을 말한다.
2. 환경적 조건과 사건요인
개인 환경에서의 특정한 사건이 기술 개발, 활동, 진로선호 등에 영향을 미친다.
3. 학습경험
개인이 과거에 학습한 경험은 현재 또는 미래의 교육적·직업적 의사결정에 영향을 미친다. 여기에는 도구적 학습경험과 연상적 학습경험이 포함된다.
4. 과제접근 기술
개인이 환경을 이해하고 이에 대처하며 미래를 예견하는 능력이나 경향을 말한다. 여기에는 문제해결 기술, 일하는 습관, 정보수

집 능력, 감성적 반응, 인지적 반응 등이 포함 된다.

[문제5/직업상담학] 윌리엄스의 특성요인 중 인간본성에 대한 5가지 기본가정을 기술하시오.

1. 인간은 선과 악의 잠재력을 모두 지니고 있는 존재이다.
2. 인간은 선을 실현하는 과정에서 타인의 도움을 필요로 하는 존재이다.
3. 선의 본질은 자아의 완전한 실현이다.
4. 인간의 선한 생활을 결정하는 것은 자기 자신이다.
5. 인간은 누구나 그 자체의 독특한 세계관을 지닌다.

[문제6/직업심리학] 홀랜드에서 일관성, 차별성, 정체성에 대해 설명하라.

1. 일관성

유형의 어떤 쌍은 다른 유형의 쌍보다 공통점을 더 많이 갖고 있는 것을 말한다.

2. 차별성(변별성)

한 개의 유형에는 유사성이 많이 나타나지만 다른 유형에는 유사성이 나타나지 않는다.

3. 정체성

목표, 흥미, 재능에 대한 견고한 청사진을 말하고 환경에 있어 정체성이란 투명성, 안정성, 목표, 일, 보상의 통합이라고 규정된다.

[문제7/노동시장론] 임금의 하방경직성을 설명하고 그에 따른 영향(원인) 4가지를 쓰시오.

1. 의미

임금이 노동에 대한 수요가 증가할 때는 임금도 이에 맞춰 상승하지만 한번 오른 임금은 경제여건이 나빠지더라도 떨어지지 않고 그 수준을 유지하려는 경향을 말한다.

2. 하방경직성이 되는 이유

1) 강력한 노동조합의 존재

강력한 산업별 노동 조합이 존재하며 산업 단위로 노사간에 임금 수준을 결정할 경우는 임금은 하방 경직적이다.

2) 노동자의 역선택 발생 가능성

기업은 역선택의 발생으로 우수한 노동자의 유출을 우려하여 임금을 인하하기가 쉽지 않다.

3) 명목임금 하락에 저항하는 노동자들의 화폐환상

노동자들의 화폐환상으로 명목임금에 반응하기 때문에 임금이 하방 경직적이다.

4) 노동자와 사용자간의 장기근로계약

계약기간 동안에는 계약내용을 이행해야 하므로 임금을 인하하기가 쉽지 않다.

5) 기업 특수적 인적자본 투자와 내부노동시장

기업 특수적 인적자본 투자와 내부노동시장이 활성화된 기업들은 유능한 인력의 유출을 꺼리므로 임금의 삭감을 자제하며 기업 특수적 인적자본 투자가 아직 많이 이루어지지 않은 신참자를 먼저 해고하는 경향이 있다.

6) 동기부여

기업의 임금 삭감은 근로자의 동기부여에 역효과를 초래하여 생산성을 낮출 수 있기 때문에 임금을 삭감하는 결정을 내리기 쉽지 않다.

7) 효율성임금 정책 등에 따른 대기업의 고임금 지급

8) 사회적 관행

1차 노동 시장에서 불경기로 해고된 근로자들은 자신의 사회적 지위와 품위 때문에

오히려 1차 노동 시장에 머물고 2차 노동 시장의 취업자들과 경쟁하며 임금 경쟁을 하지 않으려는 사회적 관행이 있어 임금의 하방경직성을 초래 한다.

[문제8/직업상담학] 개인의 관심이나 호기심을 자극하거나 일으키는 어떤 것을 흥미라고 한다. 내담자가 흥미를 사정하려고 할 때 사용할 수 있는 흥미사정기법 3가지를 쓰고 간단하게 설명하시오.

1. 직업카드분류전략

홀랜드의 6각형 이론과 관련된 일련의 직업카드를 주고 내담자는 카드에 나타난 직업을 보며 직업을 선호군, 혐오군, 미결정군으로 분류하도록 하는 방법. 직업카드분류의 주요목적은 내담자의 주제체제를 탐색하는 것이다. 즉 ① 선호군(선택하고 싶은 것), ② 미결정군(의문이 있는 것), ③ 혐오군(선택하고 싶지 않은 것)으로 분류한다. 이렇게 직업카드를 분류한 뒤 선호직업과 비선호직업의 이유를 알아본다. 그런 다음에 그 이유를 통해 개인의 주제를 찾아보고, 7가지 최고의 직업을 찾은 뒤 홀랜드 유형 부호로 기록하여 내담자가 갖는 직업을 위한 실행준비를 한다.

2. 작업경험분석

작업경험분석의 전략은 직업형태를 비롯해서 광범위한 영역을 포함하며 흥미에 관한 사정일 뿐만 아니라 내담자의 가치, 기술, 생활방식, 선호도, 인생의 진로주제들, 그 밖의 직업관련 선호도 등을 규명하는 데 광범위하게 사용될 수 있다. 예를 들어 1단계에서 내담자가 경험해 본 모든 직무를 확인한다. 2단계에서 직무에서 다루는 과제를 기술한다. 3단계에서 내담자가 선호하는 과제와 비선호과제를 분류하는 단계이다. 마지막 4단계에서 내담자와 내담자의 인생주제에 대해 정보를 총괄정리하는 단계이다.

3. 흥미평가기법

내담자는 종이에 알파벳을 쓰고 그 알파벳에 맞춰 흥밋거리를 기입한다. 그런 다음, 과거에 중요했던 주제와 흥미에 대해 생각해 보도록 지시한다. 내담자에게 TV, 신문, 잡지를 보게 한 후 흥미가 있다고 여겨지는 직업목록을 만들게 한다.

- ① 종이에 순서대로 자신의 흥밋거리를 적어본다.
- ② 존경하는 인물, 좋아하는 일을 하는 사람들 등 모델들 목록을 만든다.
- ③ 자신의 인생단계를 돌아보고 흥미를 가졌던 경험을 기록한다.
- ④ 미래에 하고 싶은 일을 적어본다.
- ⑤ 주위환경이나 대중매체 속에서 접할 수 있는 직업들 중에서 자신이 흥미를 갖고 있는 직업을 적어본다.

4. 직업선호도 검사 중 흥미검사

우리나라 직업안정기관에서 사용하고 있는 직업선호도 검사는 홀랜드의 성격검사를 표준화한 것으로 6가지의 성격유형으로 분류하고 있다.

5. 홀랜드의 분류체계

6가지 유형의 사람과 6가지 유형에 대응하는 작업환경이 있다. 이 체계에 따르면 어떤 직업도 순수하게 한 가지 유형인 경우는 없고 대부분의 직업은 그 영향력의 순서에 따라 2~3가지 문자로 배열되어 있다.

[문제9/노동시장론] 다음은 가상의 고용동향에 관한 자료이다. 실업률과 임금근로자수를 구하시오.

15세 이상인구	35,986
비경제활동인구	14,716
취업자	20,149
자영업자	5,646
무급가족종사자	1,684
상용근로자	6,113
임시근로자	4,481
일용근로자	2,225

1) 실업률은?

실업률(%) = 실업자수/경제활동인구×100(%)

* 실업자수 = 경제활동인구 - 취업자수

* 경제활동인구 = 15세 이상인구 - 비경제활동인구

실업률 = (15세 이상인구 - 비경제활동인구) - 취업자수 / (15세 이상인구 - 비경제활동인구) × 100

실업률 = (35986천명 - 14716천명) - 20149천명 / (35986천명 - 14716천명) × 100

2) 임금근로자 수는?

임금근로자 수 = 취업자 - (자영업자 + 무급가족종사자)

임금근로자 수 = 20,149천명 - (5,646천명 + 1,684천명) = 12,819천명

[문제10/직업심리학] 준거관련 타당도의 정의와 종류 2가지에 대해 설명하시오.

1. 준거타당도의 의미

한 검사가 주어진 기준변인과의 관계 또는 기준변인을 예언하는 정도를 말하는 것으로 어떤 심리검사가 특정 준거와 어느 정도 관련성이 있는가를 잘 측정하는 정도를 말한다.

2. 준거타당도의 종류

① 동시타당도

검사가 특정 기준을 얼마나 잘 예측할지를 나타내는 타당도이다. 검사 실시와 동시에 기준변인에 관한 자료를 수집하여 이와의를 관계를 따지게 된다.

예를 들어 철수라는 아이가 공황장애를 앓고 있어서 심리검사를 하였을 때, 그 검사의 결과가 공황장애임을 잘 나타낼 때 그 검사는 동시타당도가 높은 것이다.

② 예언타당도(예측타당도)

검사점수가 미래의 행동을 얼마나 잘 예측하는지를 나타내는 타당도이다. 예를 들면 입사시험 성적이 우수한 사람이 훗날 근무평점도 좋으면 그 시험은 예언타당도가 높은 것이다.

[문제11/직업심리학] 심리검사시 윤리적 고려사항 6가지를 쓰시오.

1. 검사 이용시 피검자가 그 기법의 목적과 본질을 충분히 이해 받을 권리가 있다.
2. 검사를 개발하고 표준화할 때, 기존의 과학적 방법을 따른다.
3. 평가 결과의 해석을 다른 사람이 오용하지 않도록 한다.
4. 채점과 해석의 과정과 프로그램의 타당도에 대한 적절한 증거를 갖춘다.
5. 적절한 훈련이나 교습후원 감독을 받은 사람만이 심리검사를 시행한다.
6. 검사내용, 문항이나 자극들을 수검대상자에게 미리 알려져선 안 된다.
7. 피검자의 사생활이 보호되어야 한다.

[문제12/직업정보론] 산업, 산업활동, 산업활동의 범위를 기술하시오.

1. 산업
유사한 성질을 갖는 산업 활동에 주로 종사하는 생산단위의 집합
2. 산업 활동
각 생산단위가 노동, 자본, 원료 등 자원을 투입하여, 재화 또는 서비스를 생산 또는 제공하는 일련의 활동과정
3. 산업 활동의 범위
영리적, 비영리적 활동이 모두 포함되나, 가정 내의 가사 활동은 제외된다.

[문제13/직업상담학] 비합리적 신념의 뿌리인 당위성 3가지를 적으시오.

1. 자기에 대한 당위성(I must, 나는 반드시~해야 한다)
나는 반드시 훌륭한 일을 수행해야만 하며 타인의 인정을 받아야만 한다. 그렇지 못하면 끔찍하고 참을 수 없는 일이다.
예) 나는 실수해서는 안 된다.
2. 타인에 대한 당위성(Others must, 너는 반드시~해야 한다)
타인은 반드시 나를 공정하게 대우하며 가족들은 나를 사랑해야만 한다. 그렇지 않다면 나는 그러한 상황을 참아낼 수 없다. 예) 부모니까 나를 사랑해야 한다.
3. 조건에 대한 당위성(Conditions must, 세상은 반드시~해야 한다)
세상의 조건들은 내가 원하는 방향으로 가야만 한다. 그렇지 않다면 그것은 끔찍한 일이며 그러한 세상을 살아 갈 수 없다. 예) 나에게 주어진 일은 3D가 아니어야 한다.

[문제14/직업상담학] Bordin은 신역동적 직업상담을 체계화하면서 직업문제의 진단에 관한 새로운 관점을 제시하였다. 그가 제시한 직업문제의 심리적 원인 4가지를 적고 설명하시오.

1. 의존성
내담자는 자신의 진로문제를 해결하거나 책임지는 것을 어렵다고 생각하거나 자신의 생의 발달과업을 구체적으로 추진하는 것에 어려움을 느낀다. 즉 다른 사람에게 지나치게 의존한다.
2. 정보부족
경제적으로나 교육적으로 정보를 접할 기회가 없는 사람들은 현명한 선택을 하지 못하는 경우가 많다.
3. 자아갈등(내적갈등)
진로선택이나 삶에서 중요한 결정을 내려고 할 때 갈등을 느낀다.
4. 선택불안
자신이 하고 싶은 일과 타인이 기대하는 일이 다를 경우에 개인은 왠지 불안함을 느낀다.
5. 확신의 결여
내담자 스스로 현명한 선택을 하고도 확신이 부족한 나머지 여러 문제를 야기할 수 있다.

[문제15/노동시장론] 노동조합의 존재와 교섭력 증대 전략에 관하여 노동수요의 탄력성과 관련하여 설명하시오.

노동조합은 임금의 인상과 근로조건의 향상을 도모하므로 노동조합이 존재할 경우 기업은 임금상승의 압력을 받게 된다. 노동수요가 탄력적일수록 임금상승률에 비해 노동수요량의 감소율이 더 커지기 때문에 노동조합은 노동수요가 비탄력적인 것을 선호하고 따라서 노동수요를 비탄력적이게 하는 전략을 구사하게 된다.
가령 노동조합이 노동공급을 제한하거나 쟁의행위 시 사용자의 대체인력 사용을 곤란하게 하는 국산품애용을 위한 계몽활동, 비숙련노동자들에 대한 최저임금인상, 외국인 노동자 유입의 제한 등이 노동조합의 교섭력을 증대시키기 위해 노동수요를 비탄력적으로 하는 전략의 예라 할 수 있다.

[문제16/직업상담학] 긴즈버그 이론 중 환상기, 잠정기, 현실기 중 현실기의 3가지에 대해 쓰시오.

현실기란 청소년 중기로서 17세~청장년기를 말하며 능력과 흥미의 통합단계, 가치의 발달, 직업적 선택의 구체화, 직업적 패턴의

명료화 등이 가능해진다.

1. 탐색단계(exploration stage)

진로의 초점(career focus)의 범위를 좁혀가는 단계

2. 구체화단계(crystallization stage)

특정 직업분야에 몰두하게 된다.

3. 특수화단계(specification stage)

각자가 직업을 선택하거나 혹은 특정의 진로에 맞는 직업훈련을 받게 된다.

[문제17/직업상담학] 실존주의 궁극적 관심사 4가지를 쓰시오.

1. 자유와 책임

인간은 여러 선택 중에서 선택할 수 있는 자유를 가진 자기결정적인 존재이다. 인간은 근본적으로 자유롭기 때문에 삶의 방향을 결정하고 자기의 존재를 개척해 나가는 데 책임을 져야 한다.

2. 삶의 의미성

삶의 목적과 의미를 찾기 위한 노력은 인간의 독특한 특성이다. 삶은 그 자체 내에 긍정적 의미를 가지고 있지 않고, 우리들이 의미를 창조하는가에 달려 있다.

3. 죽음과 비존재

인간은 미래에 언젠가는 자신이 죽는다는 것을 스스로 자각한다. 삶이 무한하다면 모든 일은 연기할 수 있다. 그러나 삶이 유한하기 때문에 죽음은 우리에게 진지하게 생을 살아가도록 자극한다. 삶이 유한하기 때문에 현재는 귀중한 것이고, 우리가 지금 하는 것들은 특별한 의미를 갖는다.

4. 진실성

우리 존재 내에 깊은 핵심을 발견, 창조, 유지하는 것은 어렵고 끝이 없는 노력이다. 진실적인 존재로 있다는 것은 우리를 정의하고 긍정하는 데 필수적인 어떤 것이든지 한다는 것을 의미한다.

5. 자기 인식 능력

자기 인식 능력이 있기 때문에 반성할 수 있고, 선택할 수 있으며 인식이 커질수록 자유에 대한 가능성도 커진다.

6. 정체감 확립과 대인관계의 추구

인간은 정체감을 찾거나 창조하려고 하는데 이는 자동적으로 이루어지는 것이 아니라 노력에 의해서 만들어지는 것이다.

[문제18/직업심리학] 신뢰도 계수에 영향을 미치는 요인 3가지 설명하시오.

1. 집단의 동질성 여부

2. 문항의 동질성 여부

3. 문항표집의 적합성 여부

4. 문항수

5. 답지수

6. 신뢰도 측정방법

2010년도 3회차

[문제1/노동시장론] 기혼여성의 경제활동 참가율에 영향을 미치는 요인에 대해서 기술하시오.(6점)

1. 기혼여성 노동력의 실질임금

임금이 상승하면 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

2. 남편의 임금과 다른 가구원의 소득

남편과 다른 가구원의 소득이 줄어들면 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

3. 교육 수준

4. 자녀의 수와 자녀의 연령

자녀의 수가 적거나 연령이 높으면 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

5. 가계생산기술의 발달 정도

적은 시간으로 가사 일을 할 수 있다면 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

6. 파트타임 고용시장의 발달 정도

파트타임 고용시장의 발달하게 되면 일과 가정을 양립시켜야 하는 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

7. 기혼여성 노동력에 대한 기업의 수용태세

8. 전반적인 실업수준

9. 육아시설지원

국가적으로 육아시설이 지원된다면 기혼 여성의 여가선호도가 감소하여 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

10. 도시화의 진전

여가를 시장 집약적 재화로 변화시키므로 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

11. 여성친화적인 노동법

육아휴직, 선전후 휴가제 등의 노동법이 정비되고 시행되면 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

[문제2/노동시장론] 15세 이상 35,986명, 비경제활동인구 14,715명, 취업자 20,148명(자영업자 5,645명, 무급가족 1,684명, 상용자 6,113명, 임시 4,481명, 일용 2,225명)일 때 실업률을 구하시오.(계산과정과 정답표기)

경제활동인구=15세 이상 인구 - 비경제활동인구

그러므로 35,986천명-14,715천명=21,171천명

실업자수= 경제활동인구 - 취업자수

그러므로 21,271천명-20,148천명=1,123천명

실업률 = (15세 이상인구-비경제활동인구)-취업자수/(15세 이상인구-비경제활동인구)×100

그러므로 1,123천명/21,171천명×100=5.3044이므로

5.3%(둘째자리 반올림)

[문제3/직업정보론] 공공직업정보의 특성 3가지 쓰시오(6점)

정부, 지방자치단체, 공공단체, 비영리단체에서 공익을 목적으로 생산 제공되는 직업정보를 말한다.

1. 직업정보의 조사와 분석을 지속적으로 수행하고 제공한다.

2. 국가 전체의 산업 및 직업을 대상으로 직업정보를 광범위하게 구성한다.

3. 보편적인 항목으로 구성하여 직업정보를 체계화하고, 기초적인 정보를 제공한다.

4. 무료로 제공한다.

5. 관계되는 직업정보 간의 연계성이 구축되어 있으며 활용이 비교적 용이하다.

6. 직업정보 체계로서 직접적이고 객관적인 평가가 가능하다.

[문제4/직업심리학] Davis와 Lofquist의 직업적응이론에 기초하여 개발된 직업적응과 관련된 검사 도구 3가지 쓰시오 (6점)

1. MIQ(Minnesota Importance Questionnaire:미네소타 중요성 질문지)

개인이 일의 환경에 대하여 지니는 20개의 욕구에 대한 개인의 중요도 평가와 6개의 가치관인 성취, 편안함, 지위, 이타성, 안정성, 자율성을 측정하는 도구로 190개 문항으로 구성되어 있다.

2. JDQ(Job Description Questionnaire:직무 기술 질문지)

일의 환경이 미네소타 중요성 질문지(MIQ)에서 정의한 20개의 욕구를 만족시켜 주는 정도를 측정하는 도구이며 하위척도는 미네소타 중요성 질문지(MIQ)와 동일하다.

3. MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire:미네소타 만족 질문지)

직무만족의 원인이 되는 일의 강화요인을 측정하는 도구로 능력의 사용, 성취, 승진, 활동, 다양성, 작업조건, 회사의 명성, 인간자원의 관리체계 등의 척도로 구성된다.

4. MJDQ(Minnesota Job Description Questionnaire)

일의 환경이 MIQ(Minnesota Importance Questionnaire)에서 정의한 20개의 욕구를 만족시켜 주는 정도를 측정하는 도구로서, 하위척도는 MIQ와 동일하다.

개인이 일의 환경에 대하여 지니는 20개의 욕구에 대한 개인의 중요도 평가와 6개의 가치관인 성취, 편안함, 지위, 이타성, 안정성, 자율성을 측정하는 도구로 190개 문항으로 구성되어 있다.

5. MSS(Minnesota Satisfactoriness Scales:미네소타 충족 질문지)

6. MOCS(Minnesota Occupational Classification Systemiii:미네소타 직업분류체계)

[문제5/직업심리학] 일반적으로 경력단계는 초기, 중기, 말기 경력으로 구분 경력단계별로 경력개발 프로그램의 예를 1가지씩 제시하시오(3점)

1. 초기단계(신입사원 CDP(Career Development Program))

작업자가 조직 지향적이고 새로운 기술들을 습득하기 시작하는 시기로서 적응적응프로그램들이 사용된다.

•현실적 직무소개(Real Job Preview : JRP)

지원자들이 조직이나 직무에 대한 정보를 사전에 알 수 있도록 도와주는 활동으로 이는 단순한 정보제공의 기능을 넘어서 조직 및 직무에 적합한 지원자를 유인하고 지원자의 호감도를 높이는 역할을 한다.

- 인턴쉽
- 신입사원
- 사전직무안내
- 종업원오리엔테이션

2. 중기단계(정체사원 CDP(Career Development Program))

생애 역할과 균형을 이루고 작업역할 면에서도 안정성을 찾게 되는 시기로서 직업전환프로그램이 사용된다.

•정체사원 후견인제도(CDP-Mentoring)

멘토링을 통해 경력개발에 대한 교육을 실시하여 경력정체를 극복할 기회를 제공하는 역할을 한다.

•직무순환제

3. 말기단계(퇴직준비사원 CDP(Career Development Program))

조직 안의 직위를 유지한 상태에서 하나씩 책임을 벗어나려고 하는 준비를 하는 시기로서 은퇴프로그램이 사용된다.

•퇴직준비사원 CDP-Bridge Employment

기존 직장에서 은퇴 후 새로운 직업이나 직장을 택할 수 있도록 개인에 맞는 시스템을 제공하는 것을 말한다.

•퇴직준비사원 CDP-Outplacement

퇴직자들에게 퇴직에 따른 고통과 스트레스를 줄이고 이전 직위에 상응하는 새로운 직장을 소개하는 프로그램을 말한다.

- 변형근무제
- 파트타임제도

4. 기타 프로그램

•Bridge Employment

기존 직장에서 은퇴한 후에 새로운 직장을 선택할 수 있도록 다리를 놓아주는 형식으로 하는 경력관리 프로그램으로 조기퇴직자의 퇴직요인을 분석하고 개인에 맞는 프로그램을 제공하는 것을 말한다.

•재취업추진 Outplacement

퇴직자들에게 퇴직에 따른 고통과 스트레스를 줄이고 이전 직위에 상응하는 새로운 직장을 소개하는 프로그램을 말한다.

[문제6/직업심리학] 측정의 신뢰성을 높이기 위해서는 측정오차를 최소로 줄여야 한다. 구체적인 방법을 3가지만 쓰시오(6점)

1. 오차변량 줄이기
2. 검사의 문항 수 늘리기
3. 검사의 신뢰도에 나쁜 영향을 미치는 문항의 제거
4. 검사 실시와 채점과정을 표준화하기

[문제7/직업정보론] 한국표준직업분류에 한사람이 전혀 상관성이 없는 2가지 이상의 직업에 종사할 경우 그 직업을 결정하는 일반원칙을 순서대로 쓰시오 (6점)

1. 취업 시간 우선의 원칙

가장 먼저 분야별로 취업시간을 고려하여 보다 긴 시간을 투자하는 직업으로 결정한다.

2. 수입우선의 원칙

위의 경우로 분별하기 어려운 경우는 수입(소득이나 임금)이 많은 직업으로 결정한다.

3. 조사시 최근의 직업 원칙

위의 두 가지 경우로 판단할 수 없는 경우에는 조사시점을 기준으로 최근에 종사한 직업으로 결정한다.

[문제8/직업심리학] 극대수행검사와 습관적 수행검사를 설명하고 대표적 유형 2가지를 쓰시오 (6점)

1. 극대 수행검사(성능검사)

① 의미

일반적인 능력검사로써 일정한 시간이 주어지고 그 주어진 시간 내에 피검사자가 자신의 능력을 최대한 발휘해서 반응하도록 만들어진 검사이다. 이러한 유형의 검사는 각 문항마다 정답이 있어서 피검사자가 주어진 시간 내에 몇 문제나 맞추는지에 따라서 피검사자의 능력이 결정되는 것이다.

② 대표적 유형

지능검사, 적성검사, 성취도 검사

2. 습관적 수행검사(성향검사)

① 의미

피검사들이 평소에 습관적으로 어떠한 행동을 보이는지를 측정하기 위한 검사로서 극대수행검사와 비교하여 습관적 수행검사는 시간적 제한이 없고 능력검사와는 달리 문항에 대한 정답이나 오답이 없다.

② 대표적 유형

성격검사, 흥미검사, 그리고 각종 태도검사.

[문제9/직업상담학] Buther가 제안한 집단직업상담의 3단계모형을 제시하시오 (6점)

1. 탐색단계

자기개방, 흥미와 적성에 대한 측정, 측정결과에 대한 피드백, 불일치의 해결 등이 이루어진다.

2. 전환단계

자아상과 피드백간의 일치가 이루어지면 집단구성원들은 자기 지식을 직업세계와 연결하고 일과 삶의 가치를 조사한다. 또한 자신의 가치를 변화시킨다.

3. 행동단계

목표설정, 행동계획의 개발, 목표달성을 위해 정보를 수집 공유하며 즉각적 및 장기적 의사 결정 등의 행동으로 옮긴다.

[문제10/노동시장론] 교육의 사적 수익률이 사회적 수익률보다 낮을 때 정부의 인적자본투자 방향을 설명하시오 (6점)

1. 의의

교육의 사적 수익률이란 교육 투자를 위하여 그 수익이 개인에게 귀속되어 개인의 소득이 증가하는 비율을 의미하며 교육의 사회적 수익률이란 교육투자를 통하여 사회의 생산성이 향상되고 이것이 국민소득을 증가시키는 비율을 말한다.

2. 인적자본 투자 방향

교육투자 비율에 대한 국가의 지원이 적고 개인의 교육투자 비용에 대한 부담이 큰 경우에는

교육의 사적 수익률이 사회적 수익률보다 낮아질 수 있는데, 이 경우 정부는 학습 휴가제, 교육투자 비용에 대한 지원과 효율적인 직업알선 체계 구축, 연구개발보조금 등 교육의 사적 수익률을 높일 수 있도록 제도적 뒷받침을 마련해야 한다.

[문제11/직업상담학] 자기보고식 가치 사정하기에서 가치사정법을 6가지만 쓰시오 (6점)

1. 체크목록의 가치에 순위 매기기

중요한 가치에는 [+]로 체크하고 중요하지 않은 가치에는 [-]로 체크하여 이 둘 중에서 순서를 정한다.

2. 과거의 선택 회상하기

과목 선택이나 직업선택, 여가선택 등을 어떻게 경험 했는지 조사하고 이것을 선택한 기준을 조사한다.

3. 절정경험 조사하기

최고의 절정을 경험한 시기와 사건의 이유 또는 최고의 경험을 상상하게 한 다음에 그것들을 말해보도록 하는 것이다.

4. 자유시간과 금전의 사용

자유시간과 금전의 사용 용도를 상상이나 가정해서 말하거나 조사한다.

5. 백일몽 말하기

환상을 통해 가치를 알아볼 수 있는 것으로 개인적 환상이 직업계획과 관련성이 있으며 직업 선택에 좋은 예언으로 작용할 수 있다.

6. 존경하는 사람 기술하기

내담자의 가치에 단서를 제공할 수 있게 된다.

[문제12/직업상담학] 생애진로평가(LCA)가 무엇인지 그 의미를 쓰고, 생애진로평가를 통해 얻을 수 있는 정보를 3가지 쓰시오(5점)

1. 의미

내담자와 처음 만났을 때 이용할 수 있는 구조화된 면담기법으로 내담자의 생애에 대한 접근을 통해 내담자에 대해 기초적인 직업정보를 얻고 내담자의 생애주제를 이해할 수 있도록 도움을 준다.

2. 알 수 있는 정보 3가지

- 1) 내담자의 직업경험과 교육수준을 나타내는 객관적인 정보
- 2) 내담자의 기술과 능력에 대한 자기평가 및 상담자의 평가정보
- 3) 내담자의 가치와 자기인식에 관한 정보

[문제13/노동시장론] 내부노동시장의 형성요인과 장점 각각 3가지씩 쓰시오(6점)

1. 형성요인

1) 숙련의 특수성

특정기업에서만 사용이 가능한 특수한 기술을 가르키는 것.

2) 현장훈련

사업장내에서 일을 하면서 훈련을 받는 경우에는 내부노동시장이 형성되기 쉽다.

3) 관습

기업 내부에 성문화되지 않은 업무관행이나 관습이 존재하는 경우이다.

2. 장점

1) 인적자본 확보와 유지

2) 재직에 대한 동기유발 효과

3) 장기고용유지를 위한 지불능력

[문제14/직업심리학] 직업심리검사 중 투사적검사의 장점과 단점 각 3가지씩 쓰시오.(6점)

1. 장점

1) 반응의 독특성

면담이나 행동관찰, 객관적 검사 반응과 다르게 매우 독특한 반응을 제시해 주며, 이러한 반응이 개인을 이해하는 데 매우 유용하다.

2) 방어의 어려움

반응 과정에서 피검사자는 불분명하고 모호하며 신기한 검사 자극에 부딪히기 때문에 피검사자가 방어적으로 반응하는 것이 어렵다.

3) 반응의 풍부함

검사자극이 모호하고 반응방법이 제한되어 있지 않기 때문에 개인의 반응이 다양하게 표현되며, 이러한 반응의 다양성이 개인의 독특한 심리적 특성을 반영해 준다. 또한 피검사자가 응답하는 과정에서의 표정이나 몸짓 등의 비언어적 반응을 통하여 피검사자의 심리상태에 대한 추가적 정보를 얻을 수 있다.

2. 단점

1. 신뢰도의 검증과 재검사 신뢰도가 매우 낮게 평가되고 있다.

2. 검사의 타당도 검증이 매우 빈약하고 그 결과가 부정적이다.

3. 반응에 대한 상황적 요인에 의한 영향을 받는다.

4. 검사지를 해석하려면 반드시 전문적 검사자가 필요하다.

[문제15/직업상담학] 인지치료이론에서는 개인의 임의적인 추측을 사실 또는 현실과 혼동하는 인지적 오류를 많이 범할수록 심리적 문제를 겪게 될 가능성이 커진다고 본다. 인지적 오류의 종류를 4가지 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오. (4점)

1. 흑백논리(이분법적 사고)

사건의 의미를 이분법적인 범주의 둘 중의 하나로 해석하는 오류

2. 과잉 일반화

한 두 번의 사건에 근거하여 일반적인 결론을 내리고 무관한 상황에도 그 결론을 적용시키는 오류

3. 선택의 추상화

상황이나 사건의 주된 내용은 무시하고 특정한 일부의 정보에만 주의를 기울여 전체의 의미를 해석하는 오류

4. 의미 확대 및 의미 축소(과잉 확대 및 과잉 축소)

사건의 중요성이나 의미를 지나치게 과장하거나 축소하는 오류

[문제16/직업심리학] 수렴타당도와 변별타당도의 의미를 쓰고 이를 중다특성 중다방법 행렬표(MTMM)로 확인하는 절차에 대해 설명하시오 (6점)

1. 수렴타당도의 의미

새로 개발한 검사를 동일하거나 유사한 특성을 측정하는 기존의 검사들과 비교해서 검사들 간의 상관 계수를 구하는 방법으로 관계가 있는 변인과 상관관계가 높을 때 수렴타당도가 높다고 한다.

2. 변별타당도의 의미

새로 개발한 검사와 다른 특성을 측정하는 기존 검사와 상관계수를 구해서 분석하는 방법으로 관계가 없는 변인과 상관관계가 낮을 때 변별타당도가 높다고 한다.

3. 중다특성-중다방법 행렬표(MTMM)로 확인하는 절차

MTMM은 2가지 이상의 특성을 2가지 이상의 방법으로 측정하여 얻어진 점수들 간의 상호상관계수표이다.

1. 동일한 특성을 이질적인 방법으로 측정한 점수들 간의 상관계수들(수렴타당도)이 높고 정적인 상관인지를 확인한다.

2. 그 다음에, ①의 상관계수들이 이질적인 특성들을 동일한 방법으로 측정한 점수들 간의 상관계수들(변별타당도)보다 훨씬 높은지를 확인한다.

3. 끝으로, ①의 상관계수들이 이질적인 특성들을 이질적인 방법으로 측정한 점수들 간의 상관계수들보다 월등하게 높은지를 확인한다.

[문제17/직업상담학] 체계적 둔감화의 표준절차에 대해 3단계로 구분하여 순서대로 설명하시오 (6점)

1. 근육이완훈련

근육이 이완된 상태에서는 불안이 일어나지 않는다는 원리에 따라 주로 공포나 불안 제거에 사용된다. 근육의 긴장이완 훈련을 한다.

2. 불안 위계목록 작성

공포나 불안을 일으키는 관련된 장면들에 대해 주관적인 불안검사를 실시한 다음 가장 불안한 상태를 100, 가장 이완된 상태를 0으로 불안 정도를 수치로 표시한 표작성.

3. 둔감화

불안 위계목록에서 가장 낮은 불안 정도에서부터 시작하여 가장 높은 불안으로 상상하게 하는데, 개인이 불쾌함이나 불안을 느끼면 신호를 하게 한다. 만약 신호가 있으면 상상을 중단시키고 다시 이완을 한다. 더 이상 불안하지 않으면 종료한다.

[문제18/직업상담학] 직업적응이론에서는 개인이 환경과 상호작용하는 특성을 나타내는 4가지 성격유형요소를 가정한다. 이 성격 유형 요소들 중 3가지만 제시하고 각각에 대해 간략히 설명하시오(6점)

1. 민첩성

정확성보다는 속도를 중시

2. 역량

근로자의 평균 활동수준을 의미

3. 리듬

활동에 대한 다양성

4. 지구력

다양한 활동수준의 기간

2010년도 4회차

[문제1/직업심리학] 진로선택이론 중 사회학습이론에서 크롬볼츠(Klumboltz)가 제시한 진로 선택에 영향을 주는 요인을 3가지만 쓰시오.(6점)

1. 유전적 요인과 특별한 능력요인

인종, 성별, 신체적인 모습과 특징, 지능, 예술적 재능, 근육의 기능 등 개인의 진로 기회를 제한하는 타고난 특질을 말한다.

2. 환경적 조건과 사건요인

개인 환경에서의 특정한 사건이 기술 개발, 활동, 진로선호 등에 영향을 미친다.

3. 학습경험

개인이 과거에 학습한 경험은 현재 또는 미래의 교육적·직업적 의사결정에 영향을 미친다. 여기에는 도구적 학습경험과 연상적 학습경험이 포함된다.

4. 과제접근 기술

개인이 환경을 이해하고 이에 대처하며 미래를 예견하는 능력이나 경향을 말한다. 여기에는 문제해결 기술, 일하는 습관, 정보수집 능력, 감성적 반응, 인지적 반응 등이 포함 된다.

[문제2/직업심리학] 다면적인성검사(MMPI)의 타당성 척도 중 ?척도, L척도, K척도의 의미와 용도를 쓰시오.(6점)

1. 알 수 없다(?)

의미:무응답 개수로 피검사자의 검사태도 측정

용도:피검자가 응답하지 않은 문항수와 Y, N을 모두 응답한 문항수의 수치 30개 이상이면 검사 결과의 타당성이 의심되며 제외 문항수가 10개 이상이면 검수는 무효이다.

2. L척도(L)

의미: 자신을 좋은 모양으로 나타내 보이려는 부정적 정도 측정

용도:T점수가 70점 이상일 경우에는 수치심 또는 도덕적 판단에 대한 공포가 있거나 자신의 바람직하지 못한 특성을 억압하고 부인하는 경우이다.

3. K척도(K)

의미:방어심과 경계심 정도 측정

용도:정신장애가 분명한데 정산 프로파일을 보이는 피검사자를 가려내기 위한 척도로서 K점수는 10개 임상척도 중에서 5개 임상척도의 원점수를 교정하는데 사용된다.

[문제3/직업상담학] 집단상담의 장단점을 각 3가지씩 쓰시오.(6점)

1. 장점

- 1) 시간, 에너지, 경제적인 면에서 효과적이다.
- 2) 서로의 관심사나 감정을 터놓고 이야기 할 수 있기 때문에 보편성, 소속감, 동료의식을 발달시킬 수 있다.
- 3) 다양한 성격의 소유자들과 접하게 되어 학습경험을 풍부히 할 수 있다.
- 4) 상담자의 지시나 조언이 없이도 참여자들이 상호간의 깊은 사회적 교류경험을 가질 수 있다.
- 5) 다른 사람의 문제와 유사한 점과 다른 점을 이해 할 수 있다.
- 6) 집단에서 새로운 행동을 실천해 볼 수 있다.
- 7) 내담자들이 개인상담보다 더 쉽게 받아들이는 경향이 있다.

2. 단점

- 1) 상담의 비밀보장이 어렵다.
- 2) 참여자들이 심리적으로 준비가 되기 전에 자기의 속마음을 털어놓아야 한다는 집단 압력을 받을 수 있다.
- 3) 장기집단이 아닌 한 특정내담자의 개인적 문제가 충분히 다루어지지 않을 가능성이 크다.
- 4) 집단경험의 일시적인 경험에 도취되어 그 자체를 목적으로 삼을 수도 있다.
- 5) 모든 내담자에게 적합한 방법은 아니다.
- 6) 시간적으로나 문제별로 집단을 구성하기에 어려움이 있다.
- 7) 구성원의 개성을 상실할 가능성이 있다.
- 8) 개인상담에 비해 집단구성원이 느끼는 신뢰감이 떨어진다.

[문제4/직업심리학] 홀랜드(Holland)의 육각형 모형 이론에 대한 비판점을 2가지만 쓰시오.(4점)

1. 성격만이 강조되어 개인적, 사회적, 환경적 요인이 도외시 되었다.
2. 진로상담에 적용할 수 있는 구체적인 절차를 제공해 주지 못하고 있다.
3. 환경변화에 따라 인간의 행동이 변화됨을 간과하고 있다.
4. 성격이론에 바탕을 두어 발달관점에 대한 사고가 부족하다.

5. 이론의 단순화를 위해 여성 차별적이다.

[문제5/노동시장론] 탄광촌에서 일하는 광부는 시간당 임금이 200원, 봉제공장 직원은 100원이다. 보상적 임금격차의 의미를 설명하고, 이렇게 임금의 차이가 발생하는 이유를 보상적 임금격차를 적용하여 설명하시오.(6점)

근로자들은 3D환경에서 일하기를 싫어하므로 이들을 고용하기 위해서는 작업환경이 좋은 직종에 비해 더 높은 임금을 제시해야 한다. 이러한 직업의 비금전적인 특성을 보상하기 위한 임금의 차이를 보상적 격차라고 한다.

1) 금전적 위험(고용의 안정성 여부), 2) 비금전적 차이(작업의 쾌적성), 3) 교육훈련비용의 차이, 4) 책임의 정도, 5) 성공 또는 실패의 가능성 여부 등이 있다. 따라서 보상적 임금격차 이론에 의하면 광부는 폐광이 많아지기 때문에 봉제공장 직원보다 고용의 안정성이 적고, 직업의 쾌적성이 적기 때문에 그것을 보상하기 위한 임금이 더 높은 것이라 할 수 있다.

[문제6/직업상담학] 게슈탈트 상담기법 3가지를 쓰시오.(6점)

1. 신체자각

자신의 신체감각에 대해 자각하도록 함으로써 자신의 욕구나 감정 혹은 무의식적인 생각을 알아차리도록 한다.

2. 환경자각

내담자로 하여금 환경을 자각하도록 함으로써 새로운 관심과 흥미를 유발시킨다.

3. 언어자각

클라이언트가 사용하는 언어에서 행동의 책임소재가 불명확할 때 상담가는 클라이언트로 하여금 자신의 감정과 동기에 책임을 지는 형식의 문장으로 바꾸어 말하도록 하는 것이다.

4. 욕구와 감정자각

상담자가 클라이언트의 생각이나 주장 혹은 질문들의 배후에 있는 욕구와 감정을 자각하도록 주의를 환기시키는 것을 말한다.

5. 과장하기

행동이나 언어를 과장하게 표현함으로써 내담자가 감정을 자각할 수 있게 도와준다.

6. 머물러 있기

고통스러운 감정을 피하거나 대항해서 싸우기보다는 그 감정을 받아들이고 동일시함으로써 그것을 중단시키는 대신에 완결시키는 것이다.

7. 반대로하기

내담자가 지금까지 회피하고 있는 행동과 감정들, 혹은 반대되는 행동들을 해보게함으로써 억압하고 통제해 온 자신의 다른 측면을 접촉하고 통합할 수 있게 도와준다.

8. 빈의자기법

내담자가 그 인물이 맞은편 빈 의자에 앉아있다고 상상하고 그와 대화하는 기법이다.

9. 실험

내담자의 문제를 명료화해주고, 자각을 증진시켜주는 동시에 치료적 작업을 원활하게 하기 위해 내담자에게 특정한 장면을 연출하거나 시행해보도록 제안하는 것이다.

10. 자기부분과의 대화

내담자의 인격에서 분열된 부분들을 찾아내어 대화를 나누게 함으로써 내면을 통합하도록 돕는다.

11. 꿈작업

꿈은 소외된 자기부분들이 투사되어 상징적으로 나타난 것으로 보며 내담자로 하여금 투사된 것을 동일시 함으로써 지금까지 억압하고 회피해왔던 자신의 욕구와 충동, 감정들을 다시 접촉하고 통합하도록 해주는 것이다.

[문제7/직업상담학] 로저스(Rogers)의 인간중심상담의 철학적 가정을 5가지 쓰시오.(5점)

1. 인간은 가치를 지니는 독특하고 유일한 존재이다.

2. 인간은 자기 확충을 향한 적극적인 성장력을 지녔다.

3. 인간은 근본적으로 선하고 믿을 수 있는 존재이다.

4. 개인을 알기 위해서는 개인의 주관적 생활에 초점을 두어야 하며 이것은 마치 개인이 세상을 지각하듯이 그의 세계를 자각해야 한다는 것을 의미한다.

5. 각 개인은 자신의 의사결정을 내릴 권리와 장래에 대해 선택할 권리를 가졌다. 그런 개인을 가장 잘 도와주는 방법은 자기지도를 하는 것이다.

6. 각 개인은 결정하고, 계획하고, 훌륭한 사람이 되는 데 유용한 내적 자원을 가지고 있다. 왜곡된 지각, 갈등 문제와 같은 심리적 장애는 이러한 자원의 활용을 방해한다.

7. 상담의 목표는 각 개인으로 하여금 자기를 수용하고 심리적 장애를 제거하려는 자기통찰을 통하여 전인적인 기능을 발휘하도록 하는 것이다.

[문제8/직업상담학] 인터넷을 이용한 사이버 상담이 필요한 이유를 쓰시오.(6점)

사이버상담은 가상공간인 인터넷 상에서 이루어지는 전문상담활동으로서 각종 제한에서 자유롭게 내담자의 문제를 해결하고, 생각, 감정, 행동상의 성장을 위해 노력하는 상담으로 컴퓨터 세대의 청소년들에게 적합하다.

[문제9/노동시장론] 선별가설(screening hypothesis)의 의미를 쓰고, 선별가설이론을 적용할 경우 정부의 교육투자방향은 어떻게 나아가야할지를 쓰시오.(6점)

1. 의미
선별가설은 교육이 유능한 인력을 선별해내는 역할을 한다고 보는 이론으로서 이 가설은 인적자본이론에 대한 비판으로 등장한 것으로서 교육이 생산성을 높여주는 것이 아니라 단지 노동자의 생산성이 높을 것이라는 선호로서만 역할을 한다고 본다.

2. 정부의 교육투자 방향
기업은 선별비용을 줄이면서 유능한 인력을 확보하기 위해 학력이 높은 사람을 생산성이 높을 것이라 판단하고 채용하게 된다. 따라서 정부는 사회적으로 적정수준의 교육서비스가 제공될 수 있도록, 즉 국 공립 대학의 운영, 사립학교에 대한 보조금 지급, 장학금 제도 확충, 국비 직업 훈련 등을 실시하여야 한다.

[문제10/노동시장론] 여가가 열등재일 경우 노동 공급 곡선은 우상향한다. 참인지, 거짓인지, 불확실한지 판정하고, 여가와 소득의 선택 모형에 의거하여 이유를 설명하시오.(6점)

여가가 열등재일 경우 노동공급곡선은 우상향한다는 말은 참이다.
그 이유는 임금이 오를 때 여가가 소득증가보다 열등재일 경우에는 여가보다는 노동을 더 선호한다. 이를 대체효과라고 한다.

[문제11/직업정보론] 한국표준직업분류(2007)에서 직업으로 인정되지 않는 활동 6가지를 쓰시오.(6점)

1. 이자, 주식배당, 임대료(전세금, 월세금) 등과 같은 자산 수입이 있는 경우
2. 연금법, 국민기초생활보장법, 국민연금법 및 고용보험법 등의 사회보장이나 민간보험에 의한 수입이 있는 경우
3. 경마, 경륜, 복권 등에 의한 배당금이나 주식투자 등에 의한 시세차익이 있는 경우
4. 예 적금 인출, 보험금 수취, 차용 또는 토지나 금융자산을 매각하여 수입이 있는 경우
5. 자기 집의 가사 활동에 전념하는 경우
6. 교육기관에 재학하며 학습에만 전념하는 경우
7. 시민봉사활동 등에 의한 무급 봉사적인 일에 종사하는 경우
8. 의무로 복무 중인 사병, 단기 부사관, 장교와 같은 군인
9. 사회복지시설 수용자의 시설 내 경제활동
10. 수형자의 활동과 같이 법률에 의한 강제노동을 하는 경우
11. 도박, 강도, 절도, 사기, 매춘, 밀수와 같은 불법적인 활동

[문제12/직업정보론] 표준산업분류(2008)에서 통계단위는 생산단위의 활동에 관한 통계 작성을 위하여 필요한 정보를 수집 또는 분석할 대상이 되는 관찰 또는 분석단위를 말한다. 다음 표에 들어갈 생산 활동과 장소의 동질성의 차이에 따라 통계단위를 쓰시오.(6점)

1. 의미
생산단위의 활동(생산, 재무활동 등)에 관한 통계작성을 위하여 필요한 정보를 수집 또는 분석할 대상이 되는 관찰 또는 분석단위를 말한다. 관찰단위는 산업 활동과 지리적 장소의 동질성, 의사결정의 자율성, 자료수집 가능성이 있는 생산단위가 설정되어야 한다.

2. 통계단위

구분	하나 이상의 장소	단일 장소
하나 이상의 산업 활동	(A) 기업집단 기업체 단위	(B) 지역 단위
단위 산업활동	활동유형 단위	(C) 사업체 단위

[문제13/직업심리학] 측정의 표준오차(SEM)가 무엇인지 예를 들어 설명하시오.(5점)

측정의 표준오차(SEM)는 어떤 검사를 매번 실시할 때마다 달라질 수 있는 오차의 범위를 말하는 것으로 측정의 표준오차가 1.5 라면 어떤 학생이 검사를 받아서 점수가 40점이라면 두 번째 검사를 했을 때 검사 점수의 범위가 40±1.5 이내에 있을 것이라고 통계적으로 말 할 수 있다. 측정의 표준오차(SEM)를 구하는 공식은 표준편차(SD)×1-신뢰도(루트를 씩워야 한다)이다.

[문제14/직업심리학] 표준화된 심리검사의 집단 내 기준 3가지를 쓰고 설명하시오.(6점)

1. 백분위점수(percentile score)
백분위(percentile rank)란 기준집단(표준화집단)에서 주어진 점수보다 낮은 점수를 받은 피검사자들의 전체 사례수에 대한 백분율

(%)을 말한다. 백분위점수란 개인이 표준화집단에서 차지하는 상대적 위치를 가리킨다.

2. 표준점수

점수분포의 표준편차를 이용하여 주어진 점수가 평균으로부터 떨어진 거리와 방향을 표시하는 방법이다. 흔히 쓰이는 표준점수에는 Z점수와 T점수가 있다.

3. 표준등급(stanine score ; 스태나인 점수, 九分點數)

피검사자들 간의 작은 점수차가 지나치게 확대 해석되는 것을 방지하기 위하여 개발한 표준점수로서, 1~9까지의 9개 등급으로 표시된다. 우리나라 고등학교 학생들의 내신등급 표시와 대학수학능력시험 성적 표시에 사용되는 9등급 점수는 표준등급을 응용한 대표적인 예이다.

4. 편차 IQ

IQ분포의 표준편차인 16에 근접하는 표준점수를 편차IQ라고 하는데 모든 연령대에서 동일하지는 않고 약간 다르다.

[문제15/직업심리학] 어떤 사람의 직업적성을 알아보기 위해 같은 명칭의 A적성검사와 B적성검사를 두 번 반복 실시를 했는데 두 검사의 점수가 차이를 보여 이 사람의 정확한 적성을 판단하기 매우 어려운 상황이 발생하였다. 이와 같은 동일명의 유사한 심리검사의 결과가 서로 다르게 나타날 수 있는 가능한 원인 5가지를 쓰시오.(5점)

1. 시행사이의 기간
2. 시행절차상의 차이
3. 응답자의 속성 변화
4. 검사도구의 제작능력
5. 검사동기, 검사태도의 변화

[문제16/직업심리학] 구성타당도를 분석하는 방법 2가지를 제시하고 각 방법에 대해 설명하시오.(4점)

작성된 도구가 개념틀에 부합되는지를 확인하기 위해 시도하는 타당도검사로서 그 검사가 해당 이론의 구성개념이나 특성을 잘 측정하는 정도를 말한다.

1. 수렴타당도

새로 개발한 검사를 동일하거나 유사한 특성을 측정하는 기존의 검사들과 비교해서 검사들 간의 상관 계수를 구하는 방법으로 관계가 있는 변인과 상관관계가 높을 때 수렴타당도가 높다고 한다.

2. 변별타당도

새로 개발한 검사와 다른 특성을 측정하는 기존 검사와 상관계수를 구해서 분석하는 방법으로 관계가 없는 변인과 상관관계가 낮을 때 변별타당도가 높다고 한다.

3. 요인분석

검사의 구성타당도를 알아보기 위하여 가장 많이 사용하는 통계적 방법으로 각 문항들 간의 상호상관관계를 분석해서 서로 상관이 높은 문항들을 묶어주는 방법이다.

[문제17/노동시장론] 아래의 표를 보고 최적고용단위를 결정하고 근거를 설명하시오(단, 노동 1단위 임금: 150원, 생산물 1개 단가: 100원).(5점)

노동 생산량	1단위 2	2단위 4	3단위 7	4단위 8.5	5단위 9	6단위 9	
노동투입량	0단위	1단위	2단위	3단위	4단위	5단위	6단위
총생산량	0개	2개	4개	7개	8.5개	9개	9개
한계생산물	-	2개	2개	3개	1.5개	0.5개	0개
한계생산물가치	-	200원	200원	300원	150원	50원	0원
단위당 임금				150원			

기업의 이익 최대화를 위한 최적 고용단위는 노동의 한계생산가치와 노동 1단위의 가격이 일치하는 수준에서 결정된다 (VMPL=W). 여기서 노동의 한계생산가치(V MPL)=노동의 한계생산성(MPL)×생산물 1단위 가격(P)이다. 따라서 노동 1단위 가격 150원과 노동의 한계생산가치가 일치하는 수준인 최적고용량은 4단위이다.

[문제18/직업상담학] 윌리엄슨(Williamson)이 제시한 특성-요인 직업상담에서 검사의 해석 단계에서 이용할 수 있는 상담기법 3가지를 제시하고 설명하시오.(6점)

1. 직접충고

내담자들이 만들고 따를 수 있는 가장 만족할만한 선택, 행동, 또는 계획에 관해 자신의 견해를 솔직히 표명한다.

2. 설득

상담자는 내담자의 대안적인 행동이 나올 수 있는 결과를 가져오도록 합리적이고 논리적인 방법으로 증거를 정리하고 내담자에게 다음 단계의 진단과 결과의 암시를 이해할 수 있도록 설득한다.

3. 설명

상담자는 진단과 검사자료뿐 아니라 비 검사자료들을 해석하여 내담자가 의미를 이해하고 가능한 선택을 하며 선택한 결과에 대한 이해를 도울 수 있도록 해석하고 설명한다.

2011년도 1회차

[문제1/직업상담학] 보딘은 직업문제를 진단 할 때 심리적 원인이 드러나도록 해야 한다고 주장했다. 보딘이 제시한 직업문제의 심리적 원인을 3가지만 쓰시오.

1. 의존성

내담자는 자신의 진로문제를 해결하거나 책임지는 것을 어렵다고 생각하거나 자신의 생의 발달과업을 구체적으로 추진하는 것에 어려움을 느낀다. 즉 다른 사람에게 지나치게 의존한다.

2. 정보부족

경제적으로나 교육적으로 정보를 접할 기회가 없는 사람들은 현명한 선택을 하지 못하는 경우가 많다.

3. 자아갈등(내적갈등)

진로선택이나 삶에서 중요한 결정을 내려고 할 때 갈등을 느낀다.

4. 선택불안

자신이 하고 싶은 일과 타인이 기대하는 일이 다를 경우에 개인은 왠지 불안함을 느낀다.

5. 확신의 결여

내담자 스스로 현명한 선택을 하고도 확신이 부족한 나머지 여러 문제를 야기할 수 있다.

[문제2/노동시장론] 노동시장의 분석이론 중 내부노동시장, 이중노동시장, 인적자본이론의 의미를 간략히 설명하시오.(6점)

1. 내부 노동 시장 이론

기업 내의 관리와 규칙이 노동시장의 기능을 대신함으로써 노동시장 기능이 기업 내로 옮겨진 현상을 말한다.

2. 이중 노동 시장 이론

노동시장을 하나의 단일한 시장이 아니라 제1차 노동시장과 제2차 노동시장으로 나누어보는 입장을 말한다. 제1차 노동시장과 제2차 노동시장의 노동자 사이에는 노동 특성에 있어서도 큰 차이가 있다.

3. 인적 자본 이론

미래를 위하여 인간에게 투자하여 인체 내에 축적되어 있는 생산자원의 저장(貯量, stock)을 의미한다.

[문제3/노동시장론] 노동공급의 결정요인을 5가지만 쓰시오.

1. 인구의 규모와 구성

국민경제의 총인구 또는 생산가능인구가 많으면 일할 사람들이 많게 된다.

2. 경제활동참가율

15세 이상의 경제활동참가율이 높을수록 노동공급량이 커진다.

3. 시장의 임금수준

시장에 임금이 높으면 노동에 공급이 늘어나게 된다.

4. 임금의 지불방식

개별노동자의 능력에 의존하는 경우 개별 성과급제도와 같은 경우는 노동공급량이 커진다.

5. 노동공급시간

노동의 법정노동시간이나 야간 근무 시간 등으로 변화의 요인이 된다.

6. 노동자의 취향

노동자의 취향에 맞춰 근로조건을 할 경우 노동공급량이 커진다.

7. 동기부여와 사기

사기양양과 충성심을 고취시켜 노동공급량에 영향을 끼친다.

[문제4/직업심리학] 진로시간전망 검사 중 원형검사(The Circles test)에서 시간전망개입의 3가지 차원을 쓰고 각각에 대해 설명하시오.

시간에 대한 심리적 경험을 세 가지 국면으로 나누어 각각 과거 현재 미래를 의미하는 원을 그리는데 시간 차원이 개인을 지배와 연관되어 있는지를 알기 위한 검사 방법이다.

1. 방향성 검사

미래 지향성을 증진시키기 위한 것으로 미래에 대한 낙관적 입장을 구성한다는 목표를 가지고, 미래의 중요성을 나타내며 각각의 전망은 삶의 질에 대해 무엇인가 다른 측면에 기여를 한다는 원리이다.

2. 변별성 검사

미래를 현실처럼 느끼게 하고 미래계획에 대한 정적태도를 강화시키며 목표설정을 신속하게 하는데 목표가 있으며 자신의 공간을 미래에서 그려볼 수 있으므로 미래에 대한 불안을 감소시키는 원리이다.

3. 통합성 검사

현재 행동과 미래 결과를 연결시키고 계획한 기법을 실습하여 진로에 대한 인식을 증진시키는데 목표가 있으며 크게 고립형, 연

립형, 연합형, 통합형으로 나누어진다.

[문제5/노동시장론] 보상적 임금격차가 발생하는 원인 3가지를 쓰고 간략히 설명하시오.

1. 금전적 위험(고용의 안정성 여부)

임금의 지불, 노동 소득의 발생시기가 불확실한데서 오는 위험성 또는 임금이나 소득의 수준, 그 자체가 불안정적인데서 오는 위험성을 보장하기 위한 보상적 임금 격차가 발생한다.

2. 비금전적 차이(작업의 쾌적성)

다른 직업에 비해 위험이 따르고 작업환경 또한 열악하다면 이 직업에 대해서는 더 많은 임금을 지불하여 비금전적 불이익을 보상해 주어야 한다.

3. 교육훈련비용의 차이

어떤 직종이 다른 직종보다 더 높은 교육훈련을 받은 근로자를 수용할 때 그 직종에 종사하는 근로자는 교육 훈련에 투입된다. 직간접 비용때문에 그에 대한 보상으로서 보다 높은 임금을 받게 해주어야 한다.

4. 책임의 정도

변호사나 의사처럼 막중한 책임이 따르는 직종에 종사하는 경우에는 큰 직무때문에 보다 높은 임금을 받게 해주어야 한다.

5. 성공 또는 실패의 가능성 여부

장래의 불확실성이 있는 직종에 근무하는 경우에는 불확실성이 평균 이상인 직종에 대해서는 보다 높은 임금을 받게 해주어야 한다.

[문제6/직업심리학] 진로개발을 평가하는데 사용되는 방법으로 진로결정척도가 있다. 이 방법 외에 진로개발을 평가하는데 사용될 수 있는 검사 혹은 척도를 3가지 쓰시오.

진로결정척도(ACDM:Assessment of Career Decision Making)은 하렌이 개발한 것으로 개인이 진로를 결정하는데 장애가 되는 요인을 파악하고 교육 및 진로미결정의 선행요건을 알아내기 위한 목적으로 활용되는 검사로 총 94개의 양분문항(그렇다, 아니다)으로 구성되며 진로결정에서 학생이 사용하는 전략이나 전력의 조합을 측정하는 진로결정유형과 학교생활과 직업계획, 전공에 관한 의사결정의 정도를 측정하는 진로결정수준에 관해 3개씩의 소검사 점수를 산출하게 된다.

1. 진로의사결정검사(CDI:career development inventory)

슈퍼(super, 1979)가 개발한 것으로 중학생~대학생 대상으로 학생들의 진로발달과 직업 또는 진로성숙도를 측정하고 학생들의 교육 및 진로 계획수립에 도움을 주며 진로결정을 위한 준비정도를 측정하기 위한 것으로 8개 하위척도로 구성되어 있다.

2. 진로성숙도검사(CMI:Career Maturity Inventory)

크라이티스(john crites, 1978)가 개발한 것으로 진로모델에 기초하고 이는 진로 성숙도를 측정하기 위한 검사이자 표준화된 진로 발달 측정도구로 피검사의 진로선택과 관련된 태도와 능력이 어느 정도 발달해있는가를 진단하는 목적으로 개발된 검사로서 하위척도로는 태도척도와 능력척도가 있다.

3. 진로정체성검사(자기직업상황검사, MVS:My Vocational Situation)

홀랜드와 대거파워가 개발한 것으로 고교생~성인을 대상으로 20개의 질문으로 구성된 것으로 스스로 실시할 수 있고 쉽게 점수를 기록하는 검사도구로서 직업선택에 장애가 되는 개인적, 환경적 문제와 정보문제를 파악하기 위해서 제작된 것이다.

4. 진로신념검사:CBI:Career Beliefs Inventory)

진로목표를 결정해 나가는 데 있어 장애가 되는 생각들이 무엇인지를 밝혀 주는 검사로서 진로결정 과정에서 개인이 사용하는 비합리적이고 비논리적인 신념을 확인하기 위해 개발된 것으로 특정 상황에서 수검자가 가지고 있는 신념이 현실적이고 타당한 것인지 파악할 수 있도록 한다.

5. 진로결정검사(진로결정척도, CDS:Career Decision Scale)

오시포(Osipow, 1980)가 개발한 것으로 고교생~성인 대상으로 16개의 서로 구별되는 선행요인들을 측정하는 것으로 구조와 확신의 부족, 접근-접근갈등, 선택에 대한 지각된 외적 장애물, 개인적 갈등의 네가지 원인을 진단하며 진로의사결정에 실패하는가를 설명하는데 필요한 정보를 얻을 수 있다.

[문제7/직업상담학] 형태주의 상담에서 내담자들이 자신에 대해 더 잘 자각하고 내적갈등을 충분히 경험하며, 미해결된 감정을 해결할 수 있도록 돕기 위해 사용하는 기법 4가지만 쓰시오.

1. 신체자각

자신의 신체감각에 대해 자각하도록 함으로써 자신의 욕구나 감정 혹은 무의식적인 생각을 알아차리도록 한다.

2. 환경자각

내담자로 하여금 환경을 자각하도록 함으로써 새로운 관심과 흥미를 유발시킨다.

3. 언어자각

클라이언트가 사용하는 언어에서 행동의 책임소재가 불명확할 때 상담가는 클라이언트로 하여금 자신의 감정과 동기에 책임을 지는 형식의 문장으로 바꾸어 말하도록 하는 것이다.

4. 욕구와 감정자각

상담자가 클라이언트의 생각이나 주장 혹은 질문들의 배후에 있는 욕구와 감정을 자각하도록 주의를 환기시키는 것을 말한다.

5. 과장하기

행동이나 언어를 과장하게 표현함으로써 내담자가 감정을 자각할 수 있게 도와준다.

6. 머물러 있기

고통스러운 감정을 피하거나 대항해서 싸우기보다는 그 감정을 받아들이고 동일시함으로써 그것을 중단시키는 대신에 완결시키는 것이다.

7. 반대로하기

내담자가 지금까지 회피하고 있는 행동과 감정들, 혹은 반대되는 행동들을 해보게함으로써 억압하고 통제해 온 자신의 다른 측면을 접촉하고 통합할 수 있게 도와준다.

8. 빈의자기법

내담자가 그 인물이 맞은편 빈 의자에 앉아있다고 상상하고 그와 대화하는 기법이다.

9. 실험

내담자의 문제를 명료화해주고, 자각을 증진시켜주는 동시에 치료적 작업을 원활하게 하기 위해 내담자에게 특정한 장면을 연출하거나 시행해보도록 제안하는 것이다.

10. 자기부분과의 대화

내담자의 인격에서 분열된 부분들을 찾아내어 대화를 나누게 함으로써 내면을 통합하도록 돕는다.

11. 꿈작업

꿈은 소외된 자기부분들이 투사되어 상징적으로 나타난 것으로 보며 내담자로 하여금 투사된 것을 동일시 함으로써 지금까지 억압하고 회피해왔던 자신의 욕구와 충동, 감정들을 다시 접촉하고 통합하도록 해주는 것이다.

[문제8/직업심리학] 스트롱 직업흥미검사의 척도를 3가지 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오.

1. 일반직업 분류(GOT : General Occupational Themes)

자신의 보편적인 흥미패턴으로서 홀랜드의 직업선택이론이 반영된 RIASEC 6개의 주제로 구성되었고, GOT 점수들은 피검자의 흥미에 관한 포괄적인 전망을 제공한다. 그 유형의 사람들이 좋아하는 활동은 무엇인지, 그들에게 적합한 직업의 종류는 무엇인지 어떠한 환경이 그들에게 편안한지 어떤 종류의 사람들이 그들의 마음을 끄는지 등등을 다루는데 쓰일 수 있다.

2. 기본흥미척도(BIS : Basic Interest Scales)

특정 활동과 주제에 대한 자신들의 흥미를 측정하는 척도로서 GOT의 하위척도이며 실제로 상관이 높은 문항을 집단화시켜 완성한 특정 활동과 주제에 대한 25개의 세부 척도로 GOT를 특정한 흥미들로 세분화 한다.

3. 개인특성척도(PSS : personal Style Scales)

업무형태, 학습, 리더십 위험 감수 등의 개인선호도 검사로서 개인이 일반적으로 어떻게 학습하고, 일하고, 놀고, 생활하는지에 대해 탐색하게 함으로써 어떤 특정 교육과 자신과의 관계에 대해 평가할 수 있는 틀을 제공한다. 결과적으로 GOT, BIS의 결과로 측정된 개인의 직업 흥미에 대해 상당부분 보완, 설명해줄 수 있는 기능을 갖는다.

[문제9/직업상담학] 내담자와 관련된 정보를 수집하고 내담자의 행동을 이해하고 해석하는데 기본이 되는 상담기법을 6가지를 쓰시오.

1. 가정사용하기

내담자에게 어떤 행동이 이미 존재했다고 가정하여 질문하는 것

2. 의미 있는 질문 및 지시 사용하기

공손한 명령의 의미를 담고 있는 것

3. 전이된 오류의 정정하기

상담과정에서 자주 발생하는 정보적·논리적 오류를 정정하는 것

4. 분류 재구성하기

역설적 의도로 내담자가 연설할 때나 수행불안인 경우, 예기된 불안 등에 도움을 준다.

5. 저항감 재인식 및 다루기

동기화가 되지 않아 저항감을 나타내는 내담자의 저항의 목적을 파악하고 재인식하여 기술적으로 다룬다.

6. 근거 없는 믿음 확인하기

어떤 일을 해보지도 않고 잘못된 믿음을 가지고 있는 내담자에게 그 믿음이 잘못된 것임을 알게 하고 새로운 대안을 모색하게 한다.

7. 왜곡된 사고 확인하기

잘못된 정보로 인해 정보의 한 단면만을 보는 것을 말한다.

8. 반성의 장 마련하기

자신이나 타인, 또는 세상 등에 대한 판단을 내리는 과정을 알 수 있게 상황을 만들어 주는 것.

9. 변명에 초점 맞추기

책임회피하기, 결과를 다르게 조작하기 등 내담자의 변명에 초점을 맞추는 것.

[문제10/직업심리학] 준거 타당도 계수의 크기에 영향을 미치는 요인을 3가지만 쓰고 각각에 대해 설명하시오.

1. 표집오차

표집 하는 과정에서 발생하는 오차로서 표본 평균과 모집단 평균의 차이를 말한다.

2. 준거측정치의 타당도

준거측정치가 해당개념을 얼마나 잘 반영하는가 하는 준거 측정치의 타당도가 그 검사의 준거타당도에 영향을 미치게 된다.

3. 준거측정치의 신뢰도

어떤 검사의 준거타당도 계산을 위해 사용한 준거측정치의 신뢰도가 그 검사의 준거타당도에 영향을 미치게 된다.

4. 범위제한

준거타당도 계산을 위해 얻은 자료들이 검사점수와 준거점수의 전체범위를 포괄하지 않고 일부 범위만을 포괄하는 경우 이렇게 얻은 상관계수의 크기는 실제 상관계수보다 작게 된다.

[문제11/노동시장론] A국의 15세 이상 인구(생산 가능 인구)가 100만 명이고 경제활동 참가율이 70%, 실업률이 10%라고 할 때 A국의 실업자 수를 계산하시오.

실업률(%) = (실업자수/경제활동인구)×100(%)이므로

* 실업자수 = (실업률×경제활동인구)×100(%)

* 실업자수 = (10(%)×경제활동인구)/100(%)

경제활동인구 = 15세 이상인구 ×비경제활동참가율

경제활동인구 = 100만명 ×70%=70만명

실업자수 = (10%×70만명)/100%=7만명

[문제12/직업상담학] 행동주의 직업상담의 상담기법을 크게 불안감소기법과 학습촉진기법의 유형으로 구분할 수 있다. 각 유형별 대표적 방법을 각각 3가지 쓰시오.

1. 불안감소기법

1) 체계적 둔감법

불안과 양립할 수 없는 이완된 상태에서 불안을 발생시키는 상황들을 위계적으로 상상하게 하여 불안을 감소 혹은 소거시키는 기법이다.

2) 역조건형성(반조건형성)

내담자에게 공포나 부적절한 반응을 일으키게 했던 장면에 그러한 반응보다 강한 바람직한 반응을 연합시킴으로써 부적절한 반응을 소거시키는 절차

3) 금지적 조건형성

조건형성이 된 내담자에게 무조건자극이 없이 조건자극만을 반복하여 제시함으로써, 이전에 조건형성된 조건자극-조건반응 간의 연합을 소멸시키거나 약화시키는 절차

4) 주장훈련

불안을 억제하는 방법이다.

5) 홍수법

단번에 강한 공포자극에 직면시키는 방법이다.

6) 혐오치료

바람직하지 않은 행동이 제거될 때까지 증상적인 행동과 고통스러운 자극을 연관시키는 기법이다.

7) 자기표현훈련

다른 사람과 상호작용하는 방법을 습득하도록 하는 치료기법

2. 학습촉진기법(*아래의 적응행동증진기법이라고도 함)

1) 강화

목표행동의 발생 가능성을 증가시키기 위하여 목표행동을 하면 학습자가 원하는 자극을 제공하거나(정적 강화) 싫어하는 자극을 제거해 주는 것(부적 강화)을 강화라고 한다.

2) 대리학습

학습자가 획득해야 할 바람직한 행동을 보여 주는 실제적 또는 상징적 본보기(model)를 제공함으로써 관찰학습을 통해서 소기의 행동을 학습하도록 하는 기법.

3) 변별학습

바람직한 행동을 할 때에는 확실히 강화를 하고, 바람직하지 않은 행동을 할 때에는 무시하거나 벌을 강함으로써, 바람직한 행동과 바람직하지 않은 행동을 구별할 수 있도록 학습시키는 기법

4) 모델링

타인의 행동에 대한 관찰 및 모방에 의한 학습법

5) 행동조성

내담자가 원하는 방향의 다양한 반응들만 강화하고 원하지 않는 방향의 행동에 대하여는 강화받지 못하도록 하는 것을 말한다.

6) 토큰경제(토큰법)

바람직한 행동에 대하여 그에 상응하는 보상을 제시하는 법을 말한다.

[문제13/직업심리학] 심리검사의 결과에 영향을 미치는 검사자 변인과 수검자 변인 중 강화효과, 기대효과, 코칭효과를 설명하시오.

1. 강화효과

검사과정에서 수검자에 대한 강화는 특별한 의미가 있고, 이런 강화는 검사점수에 결정적인 영향을 미칠 수 있다.

2. 기대효과

검사자가 어떻게 기대하는가에 따라 기대하는 방향과 유사한 검사결과가 나타나는 것이다.

3. 코칭효과

어떤 검사를 받으려고 수검자가 그 검사나 유사한 검사로 검사내용과 방법에 대해 설명, 지시, 조언, 지도 훈련하는 행위를 말한다.

[문제14/직업정보론] 한국표준직업분류(2007)에서 한 사람이 전혀 상관성이 없는 두 가지 이상의 직업에 종사할 경우 그 직업을 결정하는 분류원칙을 123 순서대로 쓰시오.

1. 취업 시간 우선의 원칙

가장 먼저 분야별로 취업시간을 고려하여 보다 긴 시간을 투자하는 직업으로 결정한다.

2. 수입우선의 원칙

위의 경우로 분별하기 어려운 경우는 수입(소득이나 임금)이 많은 직업으로 결정한다.

3. 조사시 최근의 직업 원칙

위의 두 가지 경우로 판단할 수 없는 경우에는 조사시점을 기준으로 최근에 종사한 직업으로 결정한다.

[문제15/노동시장론] 부가급여란 무엇인지 예를 들어 설명하고, 사용자와 근로자가 부가 급여를 선호하는 이유를 각각 2가지만 쓰시오.

1. 부가급여의 정의

부가급여란 기업이 복리후생 차원으로 임금 이외의 별도로 지급되는 비금전적 보상형태를 말하며 유급휴일, 경조휴가, 퇴직금, 생리휴가, 복리후생시설, 상여금, 학자금지급, 산전산후 유급휴가, 교육훈련, 정기승급, 사내복지기금, 주택자금대출, 피복지급, 의료비 지원, 출퇴근상해보험 등이 있다.

2. 사용자가 부가 급여를 선호하는 이유

- 1) 근로자의 사기를 진작하고 기업에 대한 충성도를 높인다.
- 2) 근로자의 장기근속을 유도할 수 있다.
- 3) 임금액을 감소시켜 그 만큼 조세나 보험료 부담이 감소된다.
- 4) 사용자가 희망하는 노동특성을 가진 근로자를 채용할 때 유리하다.
- 5) 정부가 독과점을 이유로 임금 등에 대한 규제를 강화할 때, 임금규제의 회피수단으로 사용할 수 있다.

3. 근로자가 부가 급여를 선호하는 이유

- 1) 근로소득세의 부담이 감소된다.
- 2) 근로자의 기호나 선호에 부합하는 보상을 받을 수 있다.
- 3) 현물형태의 급여는 대량 내지 집단적으로 할인된 가격으로 구입이 가능하므로 근로자에게 이익이 될 수 있다.

[문제16/직업정보론] 한국직업분류(2007)에서 직업(활동)으로 간주되기 위해 갖추어야 할 요건을 4가지 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오.

1. 계속성

직업은 유사성을 갖는 직무를 계속해서 수행하는 계속성을 가져야 하는데, 일의 계속성이란 일시적인 것을 제외한 다음에 해당하는 것을 말한다.

- (1) 매일, 매주, 매월 등 주기적으로 행하는 것
- (2) 계절적으로 행해지는 것

- (3) 명확한 주기는 없으나 계속적으로 행해지는 것
- (4) 현재 하고 있는 일을 계속적으로 행할 의지와 가능성이 있는 것

2. 경제성

경제적인 거래 관계가 성립하는 활동을 수행함을 의미한다. 따라서 무급 봉사자와 같은 활동이나 전업학생의 학습행위는 경제활동 혹은 직업으로 보지 않는다. 직업의 성립에는 비교적 엄격한 경제성의 기준이 적용되는데, 노력이 전제되지 않는 자연발생적인 이득의 수취나 우연하게 발생하는 경제적인 과실에 전적으로 의존하는 활동은 직업으로 보지 않는다.

3. 윤리성 사회성

윤리성은 비윤리적인 영리행위나 반사회적인 활동을 통한 경제적인 이윤추구는 직업 활동으로 인정되지 못한다는 것이다. 사회성은 보다 적극적인 의미로 모든 직업 활동은 사회 공동체적인 맥락에서 의미 있는 활동, 즉 사회적인 기여를 전제 조건으로 하고 있다는 점을 강조한다.

4. 자율성(속박된 상태의 활동이 아닐 것)

속박된 상태로서의 제반 활동은 경제성이나 계속성의 여부와 상관없이 직업으로 보지 않는다.

[문제17/직업상담학] 자기보고식 가치 사정하기에서 가치를 사정하는 사정법을 3가지만 쓰시오.

1. 체크목록의 가치에 순위 매기기

중요한 가치에는 [+]로 체크하고 중요하지 않은 가치에는 [-]로 체크하여 이 둘 중에서 순서를 정한다.

2. 과거의 선택 회상하기

과목 선택이나 직업선택, 여가선택 등을 어떻게 경험 했는지 조사하고 이것을 선택한 기준을 조사한다.

3. 절정경험 조사하기

최고의 절정을 경험한 시기와 사건의 이유 또는 최고의 경험을 상상하게 한 다음에 그것들을 말해보도록 하는 것이다.

4. 자유시간과 금전의 사용

자유시간과 금전의 사용 용도를 상상이나 가정해서 말하거나 조사한다.

5. 백일몽 말하기

환상을 통해 가치를 알아볼 수 있는 것으로 개인적 환상이 직업계획과 관련성이 있으며 직업 선택에 좋은 예언으로 작용할 수 있다.

6. 존경하는 사람 기술하기

내담자의 가치에 단서를 제공할 수 있게 된다.

[문제18/직업심리학] Super의 발달적 직업상담의 6단계를 쓰시오.

1. 문제 탐색 및 자아개념 묘사

비지시적인 방법으로 문제를 탐색하고 자아개념을 묘사한다.

2. 심층적 탐색

지시적 방법으로 심층적 탐색을 위한 주제를 설정한다.

3. 자아수용 및 자아통찰

비지시적인 방법으로 느낌을 반영하고 명료화 한다.

4. 현실검증

심리검사, 직업정보, 과외활동 경험 등을 통해 수집된 사실적 자료들을 지시적으로 탐색한다.

5. 태도와 감정의 탐색과 처리

현실검증에서 얻어진 태도와 감정을 비지시적으로 탐색하고 처리한다.

6. 의사결정

대안적 행위들에 대한 비지시적 고찰을 통해 자신의 직업을 결정한다.

2011년도 2회차

[문제1/노동시장론] 고임금경제가 존재할 경우와 존재하지 않을 경우에 있어서 임금의 상승이 고용에 미치는 효과가 어떻게 다른지 또 그 이유는 무엇인지 설명하시오

1. 효과

고임금경제란 개선된 임금으로 인해서 근로자들의 근로의욕이 높아지므로 노동의 한계생산력이 향상되는 것을 말하는 것으로 임금이 상승할 때 고임금 경제가 존재할 경우에는 노동수요는 보다 비탄력적이므로 임금상승으로 인한 노동수요 감소효과가 상대적으로 작아지며 고임금 경제가 존재하지 않는 경우에는 노동수요는 보다 탄력적이므로 임금상승으로 인해 노동수요 감소 효과가 상대적으로 크게 나타난다. 즉 고임금경제가 존재할 경우에 고임금 경제가 존재하지 않을 경우에 비하여 고용량이 적게 감소한다는 것이다.

2. 이유

노동의 한계생산물가치로서 노동의 수요곡선을 표시할 때는 한계생산성의 임금과는 독립적이라는 가정을 전제로 하였으나 만일 임금이 상승으로 노동의 한계생산성이 증가한다면 비탄력적 형태의 노동수요 곡선이 나타나게 된다. 결국 임금 상승시 고임금의 경제가 존재할 때에는 그것이 없을 때보다 고용의 감소가 훨씬 덜하므로 기업들이 효율성의 임금체제를 택하여 시장의 균형임금보다 높은 임금을 지급하면서도 이윤극대화를 달성하려면 고임금은 생산성 향상이 가능해야 한다. 즉 고임금경제가 존재할 경우 그렇지 않을 때보다 임금상승은 고용에 영향을 미치지 않는다는 것이다.

[문제2/직업심리학] 표준화를 위해 수집된 자료가 정규분포에서 벗어나는 것은 검사도구의 문제라기 보다 표집절차의 오류에 원인이 있다. 이를 해결하기 위한 방법을 세 가지 쓰고 각각에 대해 설명하시오.

1. 완곡화

정규분포의 모양을 갖추도록 점수를 보태거나 빼주는 방법이다. 정규분포와 비슷하게 나왔을 때에만 사용할 수 있다.

2. 절미법

꼬리가 작을 때에만 편포의 꼬리를 잘라내는 방법이다.

3. 면적환산법

각 점수의 백분위를 구하고, 그 백분위에 해당하는 Z점수를 찾는 방법이다.

[문제3/직업심리학] 진로선택이론 중 Roe의 욕구이론은 성격이론과 직업분류라는 두 가지 영역을 통합한데 의미가 있다. Roe의 욕구이론에 영향을 미친 성격이론과 직업분류체계를 쓰시오.

매슬로의 욕구 5단계를 기초하여 개인이 당면한 사회경제적 지위와 그 개인의 유전적 요인들에 의하여 사람들마다 각각의 특성을 지닌 방향으로 직업적 발달유형이 이루어지며, 이는 미네소타의 직업평가척도에서 힌트를 얻은 흥미에 기초해서 직업을 8개의 군집으로 나누고 각각의 군집에 알맞은 직업의 곤란도와 책무성을 고려하여 8x6구조의 직업분류표를 만들었는데, 그 내용은 다음과 같다.

1. 8개의 군집

① 일반 문화직(General culture Job)

보편적인 문화유산의 보존과 전수에 관련되는 군집으로 교육, 언론, 법률, 성직, 언어학, 인문학과 관련된 직업들이 포함된다. 초.중등학교 교사들은 이 군집에 속하나 고등교육 교사들은 교과에 따라 서로 다른 군집에 포함된다.

② 과학직(Science Job)

과학이론을 특정한 환경에 적응하는 직업들로, 심리학이나 인류학뿐만 아니라 물리학과 같은 과학적 연구에서도 인간관계에 호소하는 경향을 지닌다.

③ 옥외 활동직(Outdoor Job)

농산물, 수산자원, 지하자원, 임산물, 기타의 천연자원을 개간.보존.수확하는 것과 축산업에 관련된 직업들로, 기계화에 의해 상당부분 다른 군집으로 옮겨졌으며, 대인관계는 별로 중시되지 않는다.

④ 산업기술직(Technology Job)

상품과 재화의 생산.유지.운송과 관련된 직업을 포함하는 군집으로 대인관계보다 사물을 다루는 데 관심을 둔다.

⑤ 조직.단체직(Organization Job)

기업의 조직과 효율적인 기능에 주로 관련된 직업들로 사업, 제조업, 행정에 종사하는 관리직 화이트 칼라가 이에 해당된다. 인간관계의 질이 형식화되어 있는 것이 특징이다.

⑥ 비즈니스직(Business Contact Job)

일 대 일 만남을 통해 공산품, 투자상품, 부동산, 용역을 판매하는 직업들로, 대인관계가 중요하며 상대방을 설득하는데 초점을 둔다.

⑦ 서비스직(Service Job)

기본적으로 다른 사람의 취향.욕구.복지에 관심을 가지고 봉사하는 직업들로 사회사업, 가이던스 등이 해당된다.

⑧ 예.체능직(Arts and Entertainment Job)

창조적인 예술과 연예에 관련된 특별한 기술을 사용하는 직업들로, 개인과 대중 또는 조직화된 집단과 대중 사이의 관계에 초점을 둔다.

2. 6단계

로(Roe)의 욕구이론직업군집의 6단계는 책무성의 정도에 기초를 두고 있으며 책임, 능력, 기술의 정도에 따라 분류되는데, 책무성에는 결정을 내리는 횟수와 곤란도 뿐만 아니라 다양한 문제들을 어떻게 처리해야 하는지도 포함된다.

•1단계 : 고급 전문 관리

중요한 사안에 대해 독립적인 책임을 지는 전문가들뿐만 아니라 개혁자, 창조자, 최고 경영 관리자들을 포함하는 단계이다. 이들을 정하는 기준은 중요하고 독립적이며 다양한 책임을 지거나 정책을 만들거나 박사나 이에 준하는 정도의 교육을 받는 사람들을 말한다.

•2단계 : 중급 전문 관리

고급전문 관리보다 더 좁은 영역에 대한 덜 중요한 책임이 따르는 단계로, 단계 설정의 기준으로는 중요도와 다양성의 측면에서 중간수준의 책임을 지거나 정책을 해석하거나 석사학위 이상의 교육을 받는 사람들을 말한다.

•3단계 : 준 전문 관리

준 전문 관리의 설정 기준은 타인에 대한 낮은 수준의 책임을 지거나 정책을 적용하거나 자신만을 위한 의사결정하거나 고등학교나 기술학교 이상의 교육수준을 받는 사람들을 말한다.

•4단계 : 숙련직

숙련직은 견습이나 다른 특수한 훈련과 경험을 필요로 하는 단계이다.

•5단계 : 반숙련직

약간의 훈련과 경험을 요구하지만 숙련직 단계보다는 낮은 수준이며, 자율과 주도권이 훨씬 적게 주어진다.

•6단계 : 비숙련직

특수한 훈련이나 교육을 필요로 하지 않으며, 간단한 지시를 따르거나 단순한 반복활동에 종사하기 위해서 필요한 능력이상을 요구하지 않는 단계이다.

[문제4/직업심리학] 수퍼의 발달적 직업상담 6단계를 쓰시오.

1. 문제 탐색 및 자아개념 묘사

비지시적인 방법으로 문제를 탐색하고 자아개념을 묘사한다.

2. 심층적 탐색

지시적 방법으로 심층적 탐색을 위한 주제를 설정한다.

3. 자아수용 및 자아통찰

비지시적인 방법으로 느낌을 반영하고 명료화 한다.

4. 현실검증

심리검사, 직업정보, 과외활동 경험 등을 통해 수집된 사실적 자료들을 지시적으로 탐색한다.

5. 태도와 감정의 탐색과 처리

현실검증에서 얻어진 태도와 감정을 비지시적으로 탐색하고 처리한다.

6. 의사결정

대안적 행위들에 대한 비지시적 고찰을 통해 자신의 직업을 결정한다.

[문제5/노동시장론] 우리나라에서 통계상 실업률이 체감실업률 보다 낮게 나타나는 이유 2가지를 쓰시오.

1. 실망노동자효과가 크게 발생하여 실업자가 비경제활동인구로 유출되는 비율이 높은 경우에는 통계상의 실업률이 체감실업률보다 낮아진다.

2. 통계상 취업자의 인정 범위가 넓기 때문에 , 즉 1주일에 1시간 이상 근무하면 취업자로 인정하는 제도 때문에 통계상의 실업률이 체감실업률보다 낮아진다.

3. 취업자 중에서 단시간 근로자나 파트타임 근로자로 취업하는 비율이 높아지면 통계상 실업률이 체감실업률보다 낮아진다.

[문제6/직업상담학] 직업상담의 구조화된 면담법으로 LCA구조와 얻을 수 있는 정보에 대해 설명하시오(7점)

1. 의미

내담자와 처음 만났을 때 이용할 수 있는 구조화된 면담기법으로 내담자의 생애에 대한 접근을 통해 내담자에 대해 기초적인 직업정보를 얻고 내담자의 생애주제를 이해할 수 있도록 도움을 준다.

2. 알 수 있는 정보 3가지

1) 내담자의 직업경험과 교육수준을 나타내는 객관적인 정보

2) 내담자의 기술과 능력에 대한 자기평가 및 상담자의 평가정보

3) 내담자의 가치와 자기인식에 관한 정보

[문제7/직업정보론] 한국표준직업분류의 동일한 분류수준에서 직무단위를 분류하는 순서배열 원칙을 3가지 설명하시오.

1. 한국표준산업분류(KSIC)

동일한 직업단위에서 산업의 여러 분야에 걸쳐 직업이 있는 경우에 한국표준산업분류의 순서대로 배열하였다. 대분류 7과 8의 기능원과 조작직 종사자인 경우에는 거의 모든 산업에 종사하는 직업이 중분류 수준에서 발견되고 있으므로, 중분류의 순서를 한국표준산업분류에 따라 분류하였다.

2. 특수-일반분류

직업의 구분이 특수와 그 특수 분야를 포함하는 일반이 있을 경우에는 특수를 먼저 배열하고 일반을 나중에 배열하였다. 예를 들어 생명과학 연구원을 먼저 위치시키고, 곧이어 자연과학 연구원을 배열하였다.

3. 고용자수와 직능수준, 직능유형 고려

직능수준이 비교적 높거나 고용자수가 많은 직무를 우선하여 배치한 것을 말한다. 예를 들어 대분류 1 관리자의 중분류에서 공공 및 기업고위직을 먼저 배열한 것은 이 분야가 직능수준이 상대적으로 높아 관리자를 관리하는 직종이기 때문이다. 또 직능유형이 유사한 것끼리 묶어 분류하였는데, 이는 직업분류의 용이성과 활용성을 높이기 위함이다.

[문제8/직업정보론] 한국표준산업분류의 분류는 생산단위가 주로 수행하고 있는 산업 활동을 그 유사성에 따라 유형화한 것으로 3가지 분류기준에 의해 분류된다. 이 세 가지 분류기준을 쓰시오.

1. 산출물(생산된 재화 또는 제공된 서비스)의 특성

- 산출물의 물리적 구성 및 가공단계
- 산출물의 수요치
- 산출물의 기능 및 용도

2. 투입물의 특성

- 원재료, 생산 공정, 생산기술 및 시설 등

3. 생산 활동의 일반적인 결합형태

[문제9/노동시장론] 다음 표를 보고 질문에 답하시오.(5점)

구분	15~19세	20~24세	25~29세	30~50대
생산가능인구	3,285	2,650	3,846	22,983
경제활동인구	203	1,305	2797	17356
취업자	178	1181	2598	16859
실업자	25	124	199	497
비경제활동인구	3082	1345	1049	5627

1. 30~50대의 고용률(%)을 계산하시오(단 소수점 둘째 자리에서 반올림할 것)

고용률= 취업자/생산가능인구×100이므로 16850/22983×100=73.3542.....이므로 고용률은 73.4%이다.

2. 30~50대의 고용률을 29세 이하의 고용률과 비교하여 분석하시오.

15세~29세 생산가능인구=3,285+2,650+3,846=9,781

15세~29세 취업자=178+1,181+2,598=3,957

고용률=3957/9781×100=40.4555 이므로 40.5%(소수점 둘째 자리에서 반올림)

30~50대의 고용률은 29세 이하의 고용률보다 약 1.8배 정도 높으며 이는 15~24세까지 연령대는 전업학생으로 학업에만 전념하는 인구의 비율이 높기 때문이다.

[문제10/직업상담학] 가치사정의 용도 3가지를 쓰시오.

1. 자기인식의 발전
2. 현재의 직업불만족도 근거 확인
3. 역할갈등의 근거 확인
4. 저수준의 동기, 성취의 근거 확인
5. 개인의 다른 측면들을 사정할 수 있는 예비단계
6. 직업선택이나 직업전환의 전략

[문제11/직업상담학] 특성-요인 직업상담이론에서 브레이필드가 제시한 직업정보의 기능 3가지를 쓰고 각각 설명하시오

1. 정보제공기능

상담자가 내담자에게 선택한 바를 확인시켜주거나 두 가지 선택이 똑같이 매력적일 때 망설임을 해결해 주거나 또는 내담자가 진로선택에 관한 지식을 증가시키기 위한 것이다.

2. 재조정기능

내담자가 환상적 생각을 버리고 냉철하게 현실 검증할 수 있도록 직업 정보를 제공한다.

3. 동기화 기능

장기적인 목표와 무관할 때는 선택에 대한 동기를 지속시켜 준다.

[문제12/직업심리학] 고트프레드슨의 직업과 관련된 개인발달의 4단계를 쓰고 각각 설명하시오(4점)

1. 힘과 크기 지향성(3~5세)

사고과정이 구체화되며 어른이 된다는 것의 의미를 알게 되는 시기이다.

2. 성역할 지향성(6~8세)

자아개념이 성의 발달에 의해서 영향을 받게 되는 시기이다.

3. 사회적 가치 지향성(9~13세)

사회계층에 대한 개념이 생기면서 자아를 인식하게 되고, 일의 수준에 대한 이해를 확장시키는 시기이다.

4. 내적, 고유한 자아 지향성(14세 이후)

내성적인 사고를 통하여 자아인식이 발달되고 타인에 대한 개념이 생겨나며, 자아성찰과 사회계층의 맥락에서 직업적 포부가 더욱 발달하게 되는 시기이다.

[문제13/직업심리학] 검사는 사용목적에 따라 규준참조검사와 준거참조검사로 분류될 수 있다. 규준참조검사와 준거참조검사의 의미를 설명하고 각각의 예를 들시오.

1. 규준참조검사

상대적 규준을 이용하여 검사결과를 해석하는 검사로서 한 검사에서 개인이 획득한 점수는 그 개인이 속해 있는 집단의 구성원들의 점수와 비교하여 해석하는 검사이다. 대부분의 표준화 심리검사인 성격검사 흥미검사 적성검사가 여기에 해당된다.

2. 준거참조검사

절대적 준거를 이용하여 검사결과를 해석하는 검사로서 한 검사에서 개인이 획득한 점수를 미리 세워놓은 목표, 즉 준거에 도달한 정도로서 해석하는 검사로 대부분의 국가기술자격시험이 대표적이다.

[문제14/직업심리학] 어떤 집단의 심리검사점수가 분산되어 있는 정도를 판단하기 위하여 사용되는 기준 3가지를 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오.

1. 범위

최고점수에서 최저점수까지의 거리를 나타낸다.

2. 표준편차

특정 집단 사례들의 수치들이 평균으로부터 떨어져 있는 거리를 나타낸다(표준편차를 구하는 식은 각 변량이 평균에 대해 얼마나 분산되어 있는지를 판단하는 척도로 각 변량에서 평균값을 뺀 편차를 제곱하여 그 평균을 구하고 그 값의 양의 제곱근을 구하면 된다).

3. 분산(변량)

표준편차를 제곱한 값으로 표준편차인 평균거리를 제곱한 것이므로 평균면적을 말한다.

4. 사분위편차

한 점수분포의 중앙에서 사례의 50%가 차지하는 점수범위의 1/2을 말한다.

[문제15/직업심리학] 심리검사는 선다형이나 예, 아니오 자기보고식(설문지형) 단점 3가지를 쓰시오.

1. 내용에 따라 사회적으로 바람직한 것에 대해서 긍정적인 반응을 보이는 경향이 나타날 수 있다.

2. 피검자가 긍정적으로 일관되게 응답하거나 아니면 부정적인 방향으로 응답하려는 경향을 보일 수 있다.

3. 객관적인 문항이다 보니 피검자가 자유롭게 자신의 의사를 표현할 수가 없어 지나치게 단순화되는 검사결과를 가져올 수 있다.

4. 신뢰도와 타당도가 높은 검사지 제작이 어렵다.

5. 문항 배열에 따라 검사 결과가 다르게 나올 수 있다.

[문제16/직업상담학] Beck의 인지적 오류 세 가지를 제시하고 각각 간략히 설명하시오.

1. 흑백논리(이분법적 사고)

사건의 의미를 이분법적인 범주의 둘 중의 하나로 해석하는 오류

2. 과잉 일반화

한 두 번의 사건에 근거하여 일반적인 결론을 내리고 무관한 상황에도 그 결론을 적용시키는 오류

3. 선택의 추상화

상황이나 사건의 주된 내용은 무시하고 특정한 일부의 정보에만 주의를 기울여 전체의 의미를 해석하는 오류

4. 의미 확대 및 의미 축소(과잉 확대 및 과잉 축소)
사건의 중요성이나 의미를 지나치게 과장하거나 축소하는 오류

[문제17/직업상담학] 교류분석적상담에서 개인의 생활각본을 구성하는 주요 요소인 기본적인 생활자세를 4가지 쓰고 각각 설명하시오.

1. 의존형
자기를 부정하고 타인은 긍정한다. I'm not OK, You're OK.
2. 상호부정형
자기를 부정하고 타인도 부정한다. I'm not OK, You're not OK.
3. 자기애형
자기는 긍정하고 타인은 부정한다. I'm OK, You're not OK.
4. 상호존중형
자기를 긍정하고 타인도 긍정한다. I'm OK, You're OK.

[문제18/노동시장론] 노동공급을 결정하는 요인 4가지를 대별하여 설명하시오.

1. 인구의 규모와 구성
국민경제의 총인구 또는 생산가능인구가 많으면 일할 사람들이 많이 된다.
2. 경제활동참가율
15세 이상의 경제활동참가율이 높을수록 노동공급량이 커진다.
3. 시장의 임금수준
시장에 임금이 높으면 노동에 공급이 늘어나게 된다.
4. 임금의 지불방식
개별노동자의 능력에 의존하는 경우 개별 성과급제도와 같은 경우는 노동공급량이 커진다.
5. 노동공급시간
노동의 법정노동시간이나 야간 근무 시간 등으로 변화의 요인이 된다.
6. 노동자의 취향
노동자의 취향에 맞춰 근로조건을 할 경우 노동공급량이 커진다.
7. 동기부여와 사기
사기양양과 충성심을 고취시켜 노동공급량에 영향을 끼친다.

2011년도 3회차

[문제1/노동시장론] 최저임금제의 긍정적 효과 6가지를 쓰시오. (6점)

1. 지나친 저임금, 산업간, 직종간, 지역간, 임금격차를 개선한다.
2. 2차 노동시장의 근로자, 즉 청소년, 여성근로자, 고령자 등을 보호한다.
3. 저임금에 의존하는 기업에 충격을 주어 경영개선, 경영합리화 및 효율화를 기하여 기업근대화를 촉진한다.
4. 지나친 저임금에 의존하여 값싼 제품을 제조·판매하는 기업을 정리하여 기업간 공정한 경쟁을 가능하게 한다.
5. 노동력의 질적 향상과 근로자의 근로의욕향상으로 인한 생산성 향상으로 고임금 경제를 가져온다.
6. 산업구조의 고도화에 기여한다.
7. 저임금 개선으로 노사분규를 방지한다.
8. 소득증대로 한계생산성이 높은 유효수요의 확보가 가능하다.
9. 근대복지국가에 있어서 사회복지제도의 기초가 된다.

[문제2/직업상담학] 인지적 오류 3가지를 쓰고 설명하시오. (6점)

1. 흑백논리(이분법적 사고)
사건의 의미를 이분법적인 범주의 둘 중의 하나로 해석하는 오류
2. 과잉 일반화
한 두 번의 사건에 근거하여 일반적인 결론을 내리고 무관한 상황에도 그 결론을 적용시키는 오류
3. 선택의 추상화
상황이나 사건의 주된 내용은 무시하고 특정한 일부의 정보에만 주의를 기울여 전체의 의미를 해석하는 오류
4. 의미 확대 및 의미 축소(과잉 확대 및 과잉 축소)
사건의 중요성이나 의미를 지나치게 과장하거나 축소하는 오류

[문제3/직업상담학] 인지-정서적 상담이론에서 개인을 파멸로 몰아넣는 근본적인 문제는 개인이 갖고 있는 비합리적 신념 때문이라고 한다. 대체적으로 비합리적인 신념의 뿌리를 이루고 있는 것은 3가지 당위성과 관련되어 있다. 3가지 당위성의 각각의 예를 들어 설명하시오. (6점)

1. 자기에 대한 당위성(I must, 나는 반드시~해야 한다)
나는 반드시 훌륭한 일을 수행해야만 하며 타인의 인정을 받아야만 한다. 그렇지 못하면 끔찍하고 참을 수 없는 일이다.
㉠ 나는 실수해서는 안 된다.
2. 타인에 대한 당위성(Others must, 너는 반드시~해야 한다)
타인은 반드시 나를 공정하게 대우하며 가족들은 나를 사랑해야만 한다. 그렇지 않다면 나는 그러한 상황을 참아낼 수 없다. ㉠ 부모니까 나를 사랑해야 한다.
3. 조건에 대한 당위성(Conditions must, 세상은 반드시~해야 한다)
세상의 조건들은 내가 원하는 방향으로 가야만 한다. 그렇지 않다면 그것은 끔찍한 일이며 그러한 세상을 살아 갈 수 없다. ㉠ 나에게 주어진 일은 3D가 아니어야 한다.

[문제4/직업심리학] 확률표집방법 3가지를 쓰고 설명하시오. (6점)

확률표집이란 모집단의 각 표집단위가 모두 추출될 기회를 가지고 있고, 각 단위가 추출될 확률을 정확히 알고 어떠한 무작위 방법에 기초하여 표집하는 것으로 통계치로부터 모수치를 정확하게 하는 방법을 말하고 이 방법으로 추출된 표본을 확률표본이라고 한다.

1. 단순무선표집
모집단의 구성원들이 표본에 속할 확률이 동일하도록 표집하는 방법으로서 표집단에게 일련번호를 부여한 다음에 부여한 집단을 대상으로 무작위로 필요한 만큼 표집하는 것을 말한다.
2. 층화표집
모집단의 규모가 다른 몇 개의 이질적인 하위집단으로 구성되어 있는 경우에 각각 이질적인 집단을 나누어서 필요한 만큼 같은 양을 무선표집하는 방법을 말하는 것으로 종교의 경우 종파별로 나눈 다음에 무선표집하는 것을 말한다.
3. 집락표집
모집단을 서로 동질적인 하위집단으로 구분해서 집단자체를 표집하는 방법을 말한다.
4. 체계적표집
일정한 간격을 두고 건너뛰면서 뽑아내는 것을 말한다.

[문제5/직업상담학] 의사교류분석 상담(TA)의 제한점 2가지를 쓰시오. (4점)

1. 교류분석(TA)의 주요개념이 인지적명확성이 요구됨으로 지적 능력이 낮은 내담자의 경우 부적절할 수도 있다.

2. 교류분석(TA)의 주요개념이 창의적인 면도 있지만 추상적이어서 실제 적용에 어려움이 많다.
3. 교류분석(TA)의 주요개념에 대한 실증적 연구도 있지만 과학적인 증거로 제시되었다고 보기 어렵다.

[문제6/직업심리학] Gottfredson이 제시한 직업포부 4단계를 나이에 따라 설명하시오. (4점)

1. 힘과 크기 지향성(3~5세)

사고과정이 구체화 되며 어른이 된다는 것의 의미를 알게 되는 시기이다.

2. 성역할 지향성(6~8세)

자아개념이 성의 발달에 의해서 영향을 받게 되는 시기이다.

3. 사회적 가치 지향성(9~13세)

사회계층에 대한 개념이 생기면서 자아를 인식하게 되고, 일의 수준에 대한 이해를 확장시키는 시기이다.

4. 내적, 고유한 자아 지향성(14세 이후)

내성적인 사고를 통하여 자아인식이 발달되고 타인에 대한 개념이 생겨나며, 자아성찰과 사회계층의 맥락에서 직업적 포부가 더욱 발달하게 되는 시기이다.

[문제7/노동시장론] '임금의 하방경직성'의 의미를 설명하고, 임금의 하방경직성이 되는 이유 4가지를 쓰시오. (6점)

1. 의미

임금이 노동에 대한 수요가 증가할 때는 임금도 이에 맞춰 상승하지만 한번 오른 임금은 경제여건이 나빠지더라도 떨어지지 않고 그 수준을 유지하려는 경향을 말한다.

2. 하방경직성이 되는 이유

1) 강력한 노동조합의 존재

강력한 산업별 노동 조합이 존재하며 산업 단위로 노사간에 임금 수준을 결정할 경우는 임금은 하방 경직적이다.

2) 노동자의 역선택 발생 가능성

기업은 역선택의 발생으로 우수한 노동자의 유출을 우려하여 임금을 인하하기가 쉽지 않다.

3) 명목임금 하락에 저항하는 노동자들의 화폐환상

노동자들의 화폐환상으로 명목임금에 반응하기 때문에 임금에 하방 경직적이다.

4) 노동자와 사용자간의 장기근로계약

계약기간 동안에는 계약내용을 이행해야 하므로 임금을 인하하기가 쉽지 않다.

5) 기업 특수적 인적자본 투자와 내부노동시장

기업 특수적 인적자본 투자와 내부노동시장이 활성화된 기업들은 유능한 인력의 유출을 꺼리므로 임금의 삭감을 자제하며 기업 특수적 인적자본 투자가 아직 많이 이루어지지 않은 신참자를 먼저 해고하는 경향이 있다.

6) 동기부여

기업의 임금 삭감은 근로자의 동기부여에 역효과를 초래하여 생산성을 낮출 수 있기 때문에 임금을 삭감하는 결정을 내리지 않게 된다.

7) 효율성임금 정책 등에 따른 대기업의 고임금 지급

8) 사회적 관행

1차 노동 시장에서 불경기로 해고된 근로자들은 자신의 사회적 지위와 품위 때문에

오히려 1차 노동 시장에 머물고 2차 노동 시장의 취업자들과 경쟁하며 임금 경쟁을 하지 않으려는 사회적 관행이 있어 임금의 하방경직성을 초래 한다.

[문제8/노동시장론] 기혼여성의 경제활동참가율을 낮게 하는 요인 6가지를 쓰시오. (6점)

1. 사회나 기업의 가치관이 보수적일수록 여성의 경제활동참가율은 낮아진다.

2. 배우자의 소득이 높을수록 여성의 경제활동참가율은 낮아진다.

3. 교육 수준이 낮을수록 여성의 경제활동참가율은 낮아진다.

4. 실업률이 높을수록 여성의 경제활동참가율은 낮아진다.

5. 자녀의 수가 많을수록 여성의 경제활동참가율은 낮아진다.

6. 가계생산기술의 발달 정도가 낮을수록 여성의 경제활동참가율은 낮아진다.

7. 여성의 사회진출을 보호하는 법과 제도가 미비할수록 여성의 경제활동참가율은 낮아진다.

[문제9/직업상담학] Parsons의 특성요인 상담에서 상담자가 해야 할 일 3가지를 쓰고 설명하시오. (6점)

1. 자신에 대한 이해

면담, 심리검사를 통해 내담자 자신의 적성, 흥미, 능력을 파악한다.

2. 직업에 대한 이해

직업정보를 통한 직업의 특성인 보수, 승진제도 등을 이해한다.

3. 자신과 직업의 합리적 연결

합리적 추론을 통해 내담자 스스로가 자신의 특성과 직업의 특성을 선택하는데 지원해 주는 것이다.

[문제10/직업상담학] 행동주의 상담의 노출치료법 3가지를 설명하시오. (6점)

노출치료란 내담자가 무서워하거나 위험을 느끼는 장면에 내담자를 실제로 노출시켜 보는 방법으로서 내담자가 상상 속에서 생각했던 만큼 실제로 두렵지 않음을 직접 경험하게 하여 내담자의 잘못된 인지를 교정하도록 하는 치료방법이다.

1. 실제적 노출법

실제공포자극에 노출시키는 방법이다.

2. 심상적 노출법

공포자극을 상상하게 하여 노출시키는 방법이다.

3. 집중적 노출법(홍수법)

단번에 강한 공포자극에 직면시키는 방법이다.

4. 점진적 노출법

공포 자극의 수위를 낮은 것부터 높은 쪽으로 점차 강도를 높이는 방법이다.

[문제11/직업정보론] 한국표준산업분류에서 활동단위를 보조단위로 보아서는 안 되며, 별개의 독립된 활동으로 보는 4가지 유형을 쓰시오. (4점)

1. 고정자산 형성의 일부인 재화의 생산, 예를 들면 자기계정을 위한 건설활동을 하는 경우 이에 관한 별도의 자료를 이용할 수 있으면 건설활동으로 분류한다.

2. 모 생산단위에서 사용되는 재화나 서비스를 보조적으로 생산하더라도 그 생산되는 재화나 서비스의 대부분을 다른 시장(사업체 등)에 판매하는 경우이다.

3. 모 생산단위에서 생산하는 생산품의 구성부품이 되는 재화를 생산하는 경우, 예를 들면 모 생산단위의 생산품을 포장하기위한 캔, 상자 및 유사제품의 생산이다.

4. 연구 및 개발활동은 통상적인 생산과정에서 소비되는 서비스를 제공하는 것이 아니므로 그 자체의 본질적인 성질에 따라 전문 과학 및 기술서비스업으로 분류되며 국민계정(SNA) 측면에서는 고정자본의 일부로 고려된다.

[문제12/직업심리학] 직무분석의 구조적 면접법, 비구조적 면접법에 대한 각각의 의미와 장, 단점을 쓰시오. (6점)

1. 구조적 면접법

1) 의미 : 질문 내용을 미리 준비해 두고 순서에 따라 진행한다.

2) 장점 : 짧은 시간에 많은 정보를 얻을 수 있다.

3) 단점 : 심층적 정보를 얻지 못한다.

2. 비구조적 면접법

1) 의미 : 미리 설정된 소수 질문으로 시작하지만 응답자 반응에 따라 융통성 있게 면접을 진행한다.

2) 장점 : 구조적 면접과 반대로 심층적 정보를 얻을 수 있다.

3) 단점 : 다량의 정보를 얻지 못한다.

[문제13/직업심리학] 투사적 검사의 장, 단점을 자기보고식 설문법과 비교해서 설명하시오. (6점)

1. 장점

1) 투사적 검사는 반응이 독특하고 풍부하다. 이에 반해서 자기보고식 설문법은 자유롭게 자신에 대한 표현이 불가능하기 때문에 독특한 반응이 나올 수 없다. 그리고 문항내용이 특성 중심적 내용에 머물러서 특성과 상황의 상호작용 내용을 밝혀내기가 어렵고, 내용 또한 문항 중심으로 행동을 주로 다루고 감정이나 신념은 다루지 않기 때문에 풍부한 반응을 유도해 내기가 어렵다.

2) 투사적 검사는 피검사자가 방어적으로 반응하는 것이 어렵다. 이에 반해서 자기보고식 설문법은 사회적 바람직성과 반응경향성으로 인한 반응왜곡이 나타날 수 있다.

3) 투사적 검사는 검사 자극이 매우 강렬하여 무의식적인 심리적 특성이 반영된다. 이에 반해서 자기보고식 설문법은 문항 내용으로 일상적인 외형적 행동을 주로 다루기 때문에 무의식적이고 심리적인 특성이 잘 반영되지 않는다.

2. 단점

1. 투사적 검사는 표준화된 자기보고식 설문방법에 비해 신뢰도와 타당도가 낮다.

2. 자기보고식 설문법은 피검사들이 응답하기 쉽고, 검사의 실시와 채점, 결과처리 및 해석에 요구되는 전문성의 수준이 낮아서 누구나 간편하게 활용할 수 있다. 이에 반해서 투사적 검사는 검사를 실시, 채점, 해석하는데 고도의 전문적 지식과 임상적 경험을 갖춘 검사자를 필요로 한다.

3) 자기보고식 설문법은 검사 결과가 수량화되기 때문에 다양한 통계분석이 가능하다. 이에 반해서 투사적 검사결과는 수량화되어 있지 않기 때문에 통계분석에 제한을 받게 된다.

[문제14/직업상담학] Crites의 포괄적 직업상담 과정 3단계를 설명하시오. (6점)

1. 진단의 단계

심리검사자료와 상담을 통한 자료가 수집되는 단계이다.

2. 명료화 또는 해석의 단계

의사결정 과정을 방해하는 태도와 행동을 확인하며 함께 대안을 탐색하는 단계이다.

3. 문제해결의 단계

내담자가 문제를 확인하고 참여하여 문제해결을 위해 어떤 행동을 취해야 하는지를 결정하는 단계이다.

[문제15/노동시장론] 15세 이상 인구 35,986천명, 비경제활동인구 14,716천명, 취업자 20,148천명이다. 실업률을 구하시오(소수 둘째 자리에서 반올림). (3점)

경제활동인구=15세 이상 인구 - 비경제활동인구

그러므로 35,986천명-14,715천명=21,171천명

실업자수= 경제활동인구 - 취업자수

그러므로 21,271천명-20,148천명=1,123천명

실업률 = (15세 이상 인구 - 비경제활동인구)-취업자수/15세 이상 인구 - 비경제활동인구×100

그러므로 1,123천명/21,171천명×100=5.3044이므로

5.3%(둘째자리 반올림)

[문제16/직업상담학] 집단상담의 장점을 개인상담과 비교해서 3가지 적으시오. (6점)

1. 개인상담은 상담사와 일대일 관계에서 오는 부담감이나 불안감을 느끼게 되지만 집단상담은 서로의 관심사나 감정을 터놓고 이야기를 할 수 있기 때문에 보편성, 소속감, 동료의식을 발달시킬 수 있다.

2. 개인상담에서 할 수 없는 집단원들에게 넓은 범위의 다양한 성격의 소유자들과 접할 수 있는 기회를 제공해 준다.

3. 개인상담의 일대일 관계에서 벗어나 상담자의 지시나 조언이 없이도 참여자들이 상호간의 깊은 사회적 교류경험을 가질 수 있다.

[문제17/직업정보론] 한국표준직업분류에서 다수직업 종사자가 2가지 이상의 직업에 종사할 경우 그 직업을 결정하는 일반원칙을 순서대로 쓰시오. (6점)

다수직업 종사자란 한 사람이 전혀 상관성이 없는 두 가지 이상의 직업에 종사할 경우를 의미하며 이 경우 그 직업을 결정하는 일반적 원칙은 다음과 같다.

1. 취업 시간 우선의 원칙

가장 먼저 분야별로 취업시간을 고려하여 보다 긴 시간을 투자하는 직업으로 결정한다.

2. 수입우선의 원칙

위의 경우로 분별하기 어려운 경우는 수입(소득이나 임금)이 많은 직업으로 결정한다.

3. 조사시 최근의 직업 원칙

위의 두 가지 경우로 판단할 수 없는 경우에는 조사시점을 기준으로 최근에 종사한 직업으로 결정한다.

[문제18/직업심리학] 준거타당도의 종류 2가지, 준거타당도가 중요한 이유 2가지, 실증타당도 계수가 실제타당도 계수보다 낮게 발생하는 이유 3가지를 쓰시오. (7점)

1. 준거 타당도가 중요한 이유

1) 직업 상담에서 준거타당도가 선발, 배치, 훈련 등의 인사관리에 관한 의사결정의 설득력을 제공하기 때문이다.

2) 어느 정도 명확한 준거를 가지고 미래의 행동을 예측할 수 있기 때문이다.

2. 실증타당도 계수가 실제타당도 계수보다 낮게 발생하는 이유

1) 검사사이에서 발생하는 통제 불가능한 우연한 사건 때문이다.

2) 연구자들이 실제 현장에 나가서 실험을 할 경우 실험에 필요한 협조를 원하는 만큼 얻기가 어렵기 때문에 독립변인이나 가외 변인을 통제하기가 어렵다.

3) 시간적 경과 또는 성숙을 들 수 있다.

[문제1/직업상담학] 정신역동적 직업상담 모형을 구체화 시킨 보딘의 3단계 직업상담과정을 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (6점)

1. 탐색·계약 설정단계

내담자가 자신의 욕구 및 정신역동적 상태를 탐색할 수 있도록 방어기제를 탐색하고, 허용적 분위기를 조성하며 상담에 대해 합의한다.

2. 비판적 결정단계(중대한 결정단계)

자신의 성격에 맞게 직업을 선택할지 성격을 변화시켜 직업을 선택할지 진로에 대한 중대한 결정을 한다.

3. 변화를 위한 노력단계

선택한 직업과 관련하여 성격, 욕구 흥미를 변화시키며 인성변화를 시키려고 노력한다.

[문제2/직업심리학] 동시타당도와 예언타당도를 예를 들어 설명하시오. (6점)

한 검사가 주어진 기준변인과의 관계 또는 기준변인을 예언하는 정도를 말하는 것으로 어떤 심리검사가 특정 준거와 어느 정도 관련성이 있는가를 잘 측정하는 정도를 말한다.

1. 동시타당도

검사가 특정 기준을 얼마나 잘 예측할지를 나타내는 타당도이다. 검사 실시와 동시에 기준변인에 관한 자료를 수집하여 이와의 관계를 따지게 된다.

예를 들어 철수라는 아이가 공황장애를 앓고 있어서 심리검사를 하였을 때, 그 검사의 결과가 공황장애임을 잘 나타낼 때 그 검사는 동시타당도가 높은 것이다.

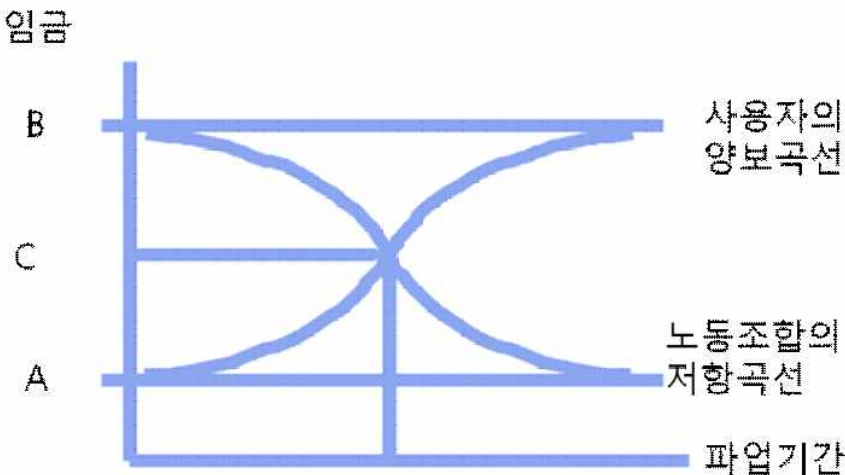
2. 예언타당도(예측타당도)

검사점수가 미래의 행동을 얼마나 잘 예측하는지를 나타내는 타당도이다. 예를 들면 입사시험 성적이 우수한 사람이 훗날 근무평점도 좋으면 그 시험은 예언타당도가 높은 것이다.

[문제3/직업상담학] 행동주의 상담이론의 기본적인 가정을 3가지만 쓰시오. (6점)

1. 인간의 행동은 자연법칙과 같아서 자연법칙의 지배를 받기 때문에 엄밀한 과학적 입장에서 탐구되어야 하며 겉으로는 확실하게 나타나는 행동만이 연구의 대상이 된다.
2. 환경이 인간의 행동에 일방적으로 작용한다.
3. 환경을 조절함으로써 인간의 행동을 조절할 수 있다고 본다.
4. 어떤 가정적인 원인보다 행동자체를 강조한다.
5. 부적응적인 행동은 정상적인 행동이 학습되는 것과 동일한 방식으로 학습과정을 통해서 어느 정도 획득된다고 가정한다.
6. 학습 원리와 같은 심리적인 원리가 부적응행동의 치료에 매우 효과적일 것이라고 가정한다.

[문제4/노동시장론] Hicks(Hicks)의 단체교섭이론 그래프를 그리고 간략히 설명하시오.(5점)



Hicks는 단체교섭이 결렬되어 파업이 발생하게 되면 파업기간의 경과에 따라서 노사 양측간의 요구임금과 제시임금의 수준이 달라진다고 하였다. 즉 단체교섭과정에서 y축은 임금이고, x축은 파업기간이라고 할 때 사용자의 양보곡선은 우상향하고, 노동조합의 저항곡선은 우하향하게 되며, 노조의 요구임금(B)은 파업의 기간이 길어지면 길어질수록 자신들의 요구임금수준은 내려가고 반대로 사용자는 파업기간이 길어지면 길어질수록 제시임금(A)은 점점 올라간다. 결국 임금협상 타결은 사용자의 우상향의 양보곡선과 노동조합의 우하향의 저항곡선이 만나는 C점에서 결정된다.

그러므로 노사양측이 합의하게 되는 임금수준은 그 임금수준에 도달시키기까지 필요한 파업기간의 함수라고 하였는데, 이것이 바로 Hicks의 단체교섭이론인 것이다.

[문제5/직업심리학] 라자루스(Lazarus)가 개발한 중다양식심리치료의 핵심개념인 BASIC-ID를 설명하시오. (7점)

내담자들이 대개 여러 가지 특수한 문제로 고통 받고 있으므로 넓은 범위의 특수한 치료법으로 그들을 다루어야 하며 다중양식 심리치료는 체계적이고 포괄적인 심리치료로 접근을 했으며 가능하면 실험과학으로서 심리학의 원리나 절차 및 연구결과를 확고하게 지켜야 한다는 가정 하에 독특한 평가절차를 추가해서 다루는 개념으로서 핵심개념은 다음과 같다.

1. B(Behavior : 행동)

얼마나 활동적인가? 얼마나 행동적인가? 소거, 강화, 역조건형성, 처벌

2. A(Affect : 감정, 정동, 정서)

얼마나 정서적인가? 사물들을 얼마나 깊이 느끼는가? 수용, 공감, 소산

3. S(Sensation : 감각)

얼마나 감각으로부터 오는 쾌와 고통에 초점을 맞추는가? 긴장이완, 감각적 쾌감

4. I(Imagery : 심상)

환상을 하고 백일몽을 꾸는가? 자기상의 변화, 대처 심상

5. C(Cognition : 인지)

어느 정도의 사색자인가? 인지적 재구성, 자각

6. I(Interpersonal Relationships : 대인관계)

얼마나 사교적인가? 타인의 호감을 사는가? 모델링, 불건전한 공포를 분산시키기, 역설적인 책략, 비판적인 수용

7. D(Drugs/Diet : 약물/섭식)

건강한 의식을 가지고 있는가? 약물처방, 운동의 이해 영향 섭취

[문제6/직업심리학] 직업상담사는 내담자의 검사결과를 해석하기에 앞서 검사결과를 검토해야 한다. Tinsley와 Bradley가 언급한 검사결과 검토의 2단계를 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (4점)

1. 이해단계

검사점수가 내담자에게 어떤 의미를 갖는지를 알아보는 단계이다. 이때 내담자에게서 얻은 정보를 토대로 결과를 검토하고 해석을 실시할 때 논의될 의미에 대해 생각이나 가설을 발전시킬 수 있도록 가설을 세워야한다.

2. 통합단계

내담자가 원래 가지고 있던 배경정보와 검사결과를 통합하는 단계이다. 이 단계에서 과제 중하나의 자료의 일관성을 확정짓는 것으로 일관성이 명백하다면 먼저 기술적 오차를 점검해야 하며 오차가 전혀 없다면 상담자는 해석 전 내담자와 함께 탐색할 바에 대해 불일치성과 가설 등을 고민하고 생각들을 미리 발전시켜 놓아야 한다.

[문제7/직업상담학] 상담에서 대화 또는 내담자의 침묵은 자주 일어나는 일이다. 내담자의 침묵의 발생 원인을 3가지만 쓰시오. (6점)

1. 상담자에게 무엇을 말할까 고민 중일 때

2. 상담자의 말을 이해하지 못하고 혼란한 생각을 정리했을 때

3. 상담자에 대한 적대감 및 저항을 표현할 때

4. 상담자의 재확인 및 해석 기대할 때

5. 내담자가 이전에 표현했던 감정들로 인해서 피로를 회복할 때

6. 주제에 대한 대화의 단절을 느낄 때

[문제8/직업심리학] 직업심리검사에서 측정의 기본단위인 척도의 4가지 유형을 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (4점)

1. 명명척도(nominal scale:명목척도)

어떤 사물을 구분하기 위한 같고 다름만을 측정하는 척도로서 숫자의 차이가 대상에 따라 측정된 속성이 다르다는 것만을 나타내는 축구선수나 배구선수의 등번호, 주민번호의 남녀구분번호인 1과 2, 3과 4이다.

2. 서열척도(ordinal scale)

상대적 서열을 표시하기 위한 척도로서 숫자의 차이가 측정된 속성의 차이에 관한 정보뿐만 아니라 순위에 관한 정보도 포함되는 것으로 예를 들면 석차, 키 등이 있다.

3. 비율척도(ratio scale)

비율을 나타내는 수치나 기호들로 상대영점을 갖고 심리학에서 많이 사용되며 측정치 상호간에 가감승제 할 수 있으며 예를 들면 무게, Z점수 등이 있다.

4. 등간척도(interval scale)

간격을 나타내는 수치나 기호들로 수학의 조작을 가할 수 있는 척도로 온도, 나이 등이 있다.

5. 절대척도(absolute scale)

분류, 서열, 동간성의 속성을 지닌 등간척도의 특성을 지니면서 동시에 절대 영점과 절대 단위를 모두 가지고 있는 것으로 여기에서 절대영점은 아무 것도 없음을 말하고 절대단위는 협약에 의한 것이 아닌 절대단위를 말하며 절대척도로는 사람 수, 자동차 수, 공의 수, 책상 수 등이 있다.

[문제9/노동시장론] 생산성 임금제에 의하면, 명목임금의 상승률을 결정할 때 부가가치 노동생산성 상승률과 일치시키는 것이 적정하다고 하였다. 어떤 기업의 2010년 근로자수가 40명, 생산량이 100개, 생산물단가는 10원, 자본비용이 150원이었으나, 2011년에는 근로자수는 50명, 생산량은 120개, 생산물단가는 12원, 자본비용은 200원으로 올랐다고 가정하자, 생산성임금제에 근거할 때 이 기업의 2011년 적정임금상승률을 계산하시오.(단, 소수점 발생 시 반올림하여 소수 첫째자리로 표현하시오.) (6점)

적정임금변화율(상승률)=근로자 1인당 부가가치 노동생산성 변화율(상승률)

1. 2010년 근로자 1인당 부가가치 노동생산성

부가가치 노동생산성=부가가치÷노동투입량

2010년부가가치 노동생산성=100×10/40=25원

2. 2011년 근로자 1인당 부가가치 노동생산성

부가가치 노동생산성=부가가치÷노동투입량

2011년부가가치 노동생산성=120×12/50=28.8원

다만, 여기서는 순수한 부가가치 노동생산성만을 구하므로 자본 비용은 제외한다. 그러므로 여기에서 자본비용인, 2007년의 150원과 2008년의 200원은 빼고 계산한다.

그러므로 부가가치 노동생산성 변화율=28.8/25×100=15.2%

결과적으로 생산성 임금제에 따르면, 적정임금상승률을 부가가치 노동생산성 변화율과 결부시키고 있으므로 적정임금상승률은 부가가치 노동생산성 변화율인 15.2%에 해당한다.

[문제10/직업심리학] 심리검사는 검사내용에 따라 능력적인 요소를 측정하는 성능검사와 습관적인 행동경향을 측정하는 성향검사로 분류할 수 있다. 성능검사와 성향검사에 해당하는 검사 명을 각각 3가지씩만 쓰시오. (6점)

1. 성능검사(인지적검사, 극대수행검사)

1) 지능검사 : 한국판 웨슬러성인지능검사(K-WAIS), 웨슬러식 아동지능검사(WISC : Wechsler Intelligence Scale for Children), 한국판 웨슬러아동지능검사(K-WISC), 한국판웨슬러유아지능검사(K-WWPSI), Wechsler 지능검사, Stanford-Binet 지능검사, Binet-Simon 지능검사.

2) 적성검사 : 일반직업적성검사(GATB:General Aptitude Test Battery), 일반직업적성검사(DAT:Differential Aptitude Test Battery), 다중지능검사, 홀랜드의 진로적성검사, 음악적성검사, 사무적 직업적성검사(MCT:Minnesota Clerial Test), 사무적 직업적성검사(GCT:General Clerial Test), 기계적 직업적성검사, 세일즈맨 적성검사

3) 성취도검사 : TOEIC, 토플

2. 성향검사(정서적검사, 습관적 수행검사)

1) 성격검사 : 성격유형검사(MBTI), 다면적인성감사(MMPI), 캘리포니아 심리검사(CPI), 16성격요인검사(16PF)

2) 흥미검사 : 직업선호도 검사(VPI)

3) 태도검사 : 직무만족도검사, 진로성숙도 검사(CMI)

[문제11/직업상담학] Adler의 개인주의 상담의 4단계 치료과정을 순서대로 쓰시오. (4점)

1. 상담관계 형성

단점이나 약점보다 강점이나 장점을 자각하도록 돕는 것으로 긍정적인 영역에 초점을 맞추고 격려와 지지의 방법을 사용한다.

2. 개인역동성 탐색

내담자는 자신의 생활양식을 이해하고, 그것이 현재 생활의 모든 문제에 있어서 어떻게 기능하는지를 이해한다.

3. 통합과 요약

개인의 가족내의 자료들을 수집 분리해서 요약하고, 전반적인 생활양식 질문지에 근거해서 자료들을 통합하고 요약해서 해석한다.

4. 재교육

재교육을 통해 과거의 잘못된 신념, 행동, 태도 등을 버리고 새로운 생활양식을 갖도록 도움을 주는 것이다.

[문제12/직업상담학] 게슈탈트 상담의 상담기법을 3가지만 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (6점)

1. 신체자각

자신의 신체감각에 대해 자각하도록 함으로써 자신의 욕구나 감정 혹은 무의식적인 생각을 알아차리도록 한다.

2. 환경자각

내담자로 하여금 환경을 자각하도록 함으로써 새로운 관심과 흥미를 유발시킨다.

3. 언어자각

클라이언트가 사용하는 언어에서 행동의 책임소재가 불명확할 때 상담가는 클라이언트로 하여금 자신의 감정과 동기에 책임을 지는 형식의 문장으로 바꾸어 말하도록 하는 것이다.

4. 욕구와 감정자각

상담자가 클라이언트의 생각이나 주장 혹은 질문들의 배후에 있는 욕구와 감정을 자각하도록 주의를 환기시키는 것을 말한다.

5. 과장하기

행동이나 언어를 과장하게 표현함으로써 내담자가 감정을 자각할 수 있게 도와준다.

6. 머물러 있기

고통스러운 감정을 피하거나 대항해서 싸우기보다는 그 감정을 받아들이고 동일시함으로써 그것을 중단시키는 대신에 완결시키는 것이다.

7. 반대로하기

내담자가 지금까지 회피하고 있는 행동과 감정들, 혹은 반대되는 행동들을 해보게함으로써 억압하고 통제해 온 자신의 다른 측면을 접촉하고 통합할 수 있게 도와준다.

8. 빈의자기법

내담자가 그 인물이 맞은편 빈 의자에 앉아있다고 상상하고 그와 대화하는 기법이다.

9. 실험

내담자의 문제를 명료화해주고, 자각을 증진시켜주는 동시에 치료적 작업을 원활하게 하기 위해 내담자에게 특정한 장면을 연출하거나 시행해보도록 제안하는 것이다.

10. 자기부분과의 대화

내담자의 인격에서 분열된 부분들을 찾아내어 대화를 나누게 함으로써 내면을 통합하도록 돕는다.

11. 꿈작업

꿈은 소외된 자기부분들이 투사되어 상징적으로 나타난 것으로 보며 내담자로 하여금 투사된 것을 동일시 함으로써 지금까지 억압하고 회피해왔던 자신의 욕구와 충동, 감정들을 다시 접촉하고 통합하도록 해주는 것이다.

[문제13/직업상담학] 내담자와 관련된 정보를 수집하고 내담자의 행동을 이해하고 해석하는데 기본이 되는 상담기법 5가지를 쓰시오. (5점)

1. 가정사용하기

내담자에게 어떤 행동이 이미 존재했다고 가정하여 질문하는 것

2. 의미 있는 질문 및 지시 사용하기

공손한 명령의 의미를 담고 있는 것

3. 전이된 오류의 정정하기

상담과정에서 자주 발생하는 정보적·논리적 오류를 정정하는 것

4. 분류 재구성하기

역설적 의도로 내담자가 연설할 때나 수행불안인 경우, 예기된 불안 등에 도움을 준다.

5. 저항감 재인식 및 다루기

동기화가 되지 않아 저항감을 나타내는 내담자의 저항의 목적을 파악하고 재인식하여 기술적으로 다룬다.

6. 근거 없는 믿음 확인하기

어떤 일을 해보지도 않고 잘못된 믿음을 가지고 있는 내담자에게 그 믿음이 잘못된 것임을 알게 하고 새로운 대안을 모색하게 한다.

7. 왜곡된 사고 확인하기

잘못된 정보로 인해 정보의 한 단면만을 보는 것을 말한다.

8. 반성의 장 마련하기

자신이나 타인, 또는 세상 등에 대한 판단을 내리는 과정을 알 수 있게 상황을 만들어 주는 것.

9. 변명에 초점 맞추기

책임회피하기, 결과를 다르게 조작하기 등 내담자의 변명에 초점을 맞추는 것.

[문제14/직업정보론] 한국표준산업분류에서 통계단위의 산업을 결정하는 방법을 3가지만 쓰시오. (6)

1. 그 생산단위가 수행하는 주된 산업 활동의 종류에 따라 결정한다. 이러한 주된 산업 활동은 산출물(재화 또는 서비스)에 대한 부가가치의 크기에 따라 결정되어야 하나, 부가가치의 측정이 어려운 경우에는 산출액에 의하여 결정한다.

2. 상기의 원칙에 따라 결정하는 것이 적합하지 않을 경우에는 그 해당 활동의 종업원 수 및 노동시간, 임금 및 급여액 또는 설비의 정도 등으로 결정한다.

3. 계절에 따라 정기적으로 산업을 달리하는 사업체의 경우에는 조사시점에서 경영하는 사업과는 관계없이 조사 대상 기간 중 산

출액이 많았던 활동에 의하여 분류한다.

4. 휴업 중 또는 자산을 청산중인 사업체의 산업은 영업 중 또는 청산을 시작하기전의 산업활동에 의하여 결정하며, 설립중인 사업체는 개시하는 산업활동에 따라 결정한다.
5. 단일사업체의 보조단위는 그 사업체의 일개 부서로 포함하며, 여러 사업체를 관리하는 중앙보조단위(본부)는 별도의 사업체로 처리한다.

[문제15/노동시장론] 여가와 소득의 선택 모형에서 여가의 대체효과와 소득효과의 의미를 쓰고, 여가가 열등재일 때 소득증대에 따른 노동공급의 변화를 설명하시오. (6점)

1. 대체효과

임금이 상승하면 여가 시 기회비용이 그만큼 증가하므로, 근로자는 여가를 포기하고 노동시간을 늘린다.

2. 소득효과

임금이 어느 수준 이상으로 상승되면 근로자는 늘어난 소득으로 여유가 생기므로 노동시간을 줄이고 여가를 즐긴다.

3. 여가가 열등재 일 때

임금이 일정수준 이하 일 때는 여가가 노동에 비해 열등재이므로 여가보다는 노동을 선호한다. 즉 노동공급곡선은 우상향한다.

[문제16/노동시장론] 기혼여성의 경제활동 참가율 결정요인 5가지를 쓰시오. (5점)

1. 여성의 교육수준

여성의 교육 수준이 높을수록 여성의 경제활동참가율은 높아진다.

2. 배우자 및 타가구원의 소득

남편과 다른 가구원의 소득이 줄어들면 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

3. 자녀의 수와 연령

자녀의 수가 적거나 연령이 높으면 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

4. 가계생산기술의 발달

적은 시간으로 가사 일을 할 수 있다면 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

5. 기혼여성 노동력의 실질임금

임금이 상승하면 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

6. 파트타임 고용시장의 발달 정도

파트타임 고용시장의 발달하게 되면 일과 가정을 양립시켜야 하는 기혼여성의 경제활동 참가율이 높아질 수 있다.

7. 법과 제도적 요인

여성의 사회진출을 보호하는 법과 제도가 정립될수록 여성의 경제활동참가율은 높아진다.

[문제17/직업심리학] 규준의 종류 중 발달규준을 3가지 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

1. 연령 규준

개인의 점수를 규준집단에 있는 사람들의 연령에 비교해서 몇 살에 해당 되는지를 해석할 수 있게 하는 방법이다.

2. 학년규준

학년별 평균이나 중앙치를 이용해서 규준을 제작하는 방법이다.

3. 언어발달규준

개인의 점수를 규준집단에 있는 사람들과 비교해서 언어발달 정도를 해석할 수 있게 하는 방법이다.

4. 단계규준(Stage norms)

한 개인의 행동이 어느 발달단계에 도달해 있는지를 나타내는 방법으로 서열규준 또는 수준규준이라고도 한다.

[문제18/직업정보론] 한국표준 직업분류에서 제시한 직업분류 개념인 직능, 직능수준, 직능유형을 설명하시오. (6점)

1) 직능(Skill)

주어진 직무에 대한 업무(Duty)와 과업(Task)을 수행하는 능력

2) 직능수준(Skill level)

직무수행 능력의 높낮이를 말하는 것으로, 정규교육을 통해서만 얻을 수 있는 것이 아니며, 비정규적인 직업훈련과 직업경험, 선천적 능력과 사회문화적 환경 등에 의해 결정.

3) 직능유형(Skill type)

직무수행에 요구되는 지식의 분야, 사용하는 도구 및 장비, 투입되는 원재료, 생산된 재화나 서비스의 종류와 관련된 것

2012년도 2회차

[문제1/직업심리학] 표준화된 심리검사에는 집단 내 기준이 포함되어 있다. 집단 내 기준 3가지를 쓰고 설명하시오.(6점)

1. 백분위점수(percentile score)

백분위(percentile rank)란 기준집단(표준화집단)에서 주어진 점수보다 낮은 점수를 받은 피검사자들의 전체 사례수에 대한 백분율(%)을 말한다. 백분위점수란 개인이 표준화집단에서 차지하는 상대적 위치를 가리킨다.

2. 표준점수

점수분포의 표준편차를 이용하여 주어진 점수가 평균으로부터 떨어진 거리와 방향을 표시하는 방법이다. 흔히 쓰이는 표준점수에는 Z점수와 T점수가 있다.

3. 표준등급(stanine score ; 스태나인 점수, 九分點數)

피검사자들 간의 작은 점수차가 지나치게 확대 해석되는 것을 방지하기 위하여 개발한 표준점수로서, 1~9까지의 9개 등급으로 표시된다. 우리나라 고등학교 학생들의 내신등급 표시와 대학수학능력시험 성적 표시에 사용되는 9등급 점수는 표준등급을 응용한 대표적인 예이다.

4. 편차 IQ

IQ분포의 표준편차인 16에 근접하는 표준점수를 편차IQ라고 하는데 모든 연령대에서 동일하지는 않고 약간 다르다.

[문제2/직업상담학] 인지적 정서적 상담기법에서의 인간에 대한 기본가정과 RET의 기본개념, 그리고 상담의 목표에 대해 설명하시오. (6점)

1. 기본가정

- 1) 인간은 합리적 사고와 비합리적 사고의 잠재성을 모두 가지고 태어났다.
- 2) 비합리적 신념은 쉽지는 않지만 변화시킬 수 있다.
- 3) 인간의 인지적이고 동시에 정의적이며 운동적이다.
- 4) 인간의 정서는 사고의 한 형식이며 사고의 산물이다.

2. RET의 기본개념

1. 인간의 세 가지 심리 구조인 인지, 정서 및 행동은 상호작용한다.
2. 인지는 인간정서의 가장 중요한 핵심적 요소이다.
3. 역기능적 인지는 정서 및 행동장애의 중요한 결정요인이다.
4. 인지•정서•행동적(REBT) 상담은 비합리적인 사고의 분석부터 시작한다.
5. 행동에 관한 과거의 영향보다 현재에 초점을 둔다.
6. 신념이나 인간의 인지는 쉽게 변하지는 않지만 변화한다고 믿는다.

3. 상담의 목표

1. 비합리적이고 왜곡된 사고의 수정을 통한 부적응을 해결하는 방법이다.
2. 내담자의 핵심적인 자기 파괴적 생각을 최소화하고 삶에 있어 더욱 현실적이고 관대한 철학을 갖도록 하는 것이다.
3. 삶에 있어 바람직하지 못한 결과가 나왔을 경우 자기 자신이나 다른 사람에 대한 비난을 줄이는 것이다.

[문제3/노동시장론] 최저임금제 도입으로 인해 발생할 수 있는 부정적 효과를 3가지 쓰시오. (6점)

1. 최저임금 도입으로 인하여 타 생산요소에 비하여 노동력의 상대가격이 상승함에 따라 노동에 대한 수요를 줄이게 되어 실업자가 발생할 수 있다.
2. 최저임금제의 실시로 인건비 부담이 늘어나면 사용자는 부가급여를 줄이려고 한다.
3. 지역간 경제활동의 배분을 왜곡시키고 전반적인 생산을 감소시킨다.
4. 소득분배에 역진적인 효과를 가져온다.
5. 노동의 암시장 형성 등 불법행위에 대한 유인을 제공한다.

[문제4/직업상담학] 정신분석 상담에서 필수적인 개념인 불안의 3가지 유형을 쓰고 각각에 대해 설명하시오(6점)

불안은 무엇인가를 하기 위해 동기를 유발하게 하는 건강상태로서, 임박한 위험을 자아에게 경고하는 신호의 기능을 담당하는 것을 말한다.

1. 현실적 불안

자아가 현실을 지각하여 두려움을 느끼는 불안으로 실제적 위험에서 인간을 보호하는 데 기여한다.

2. 신경증적 불안

원초아와 자아 간의 갈등에서 비롯된 불안으로, 막대한 힘을 가진 원초아에 의해서 충동적으로 표출된 행동이 처벌 받을지도 모른다는 무의식적 두려움을 말한다.

3. 도덕적 불안

원초아와 초자아 간의 갈등에서 비롯된 불안으로 자신의 양심에 대한 두려움이다. 자신이 도덕적 기준에 위배되는 생각이나 행동

을 했을 때에 수치심과 죄의식을 느끼게 된다.

[문제5/직업정보론] 한국표준직업분류 상 다수직업 종사자의 의미와 직업을 결정하는 일반원칙을 순서대로 쓰시오. (5점)

다수직업 종사자란 한 사람이 전혀 상관성이 없는 두 가지 이상의 직업에 종사할 경우를 의미하며 이 경우 그 직업을 결정하는 일반적 원칙은 다음과 같다.

1. 취업 시간 우선의 원칙

가장 먼저 분야별로 취업시간을 고려하여 보다 긴 시간을 투자하는 직업으로 결정한다.

2. 수입우선의 원칙

위의 경우로 분별하기 어려운 경우는 수입(소득이나 임금)이 많은 직업으로 결정한다.

3. 조사시 최근의 직업 원칙

위의 두 가지 경우로 판단할 수 없는 경우에는 조사시점을 기준으로 최근에 종사한 직업으로 결정한다.

[문제6/노동시장론] 인적자본에 대한 투자의 대상을 3가지만 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (6점)

1. 정규교육

정규교육 또는 학교교육은 가장 일반적인 형태의 인적자본 투자의 대상이 된다.

2. 현장훈련

취업자가 작업현장에서 작업을 통하여 획득하는 기술훈련을 말한다.

3. 이주

노동자가 자신의 생산능력을 최대한 발휘하기에 알맞은 곳으로 이동함으로써 자신의 가치를 더욱 증가시키는 과정을 말한다.

4. 건강

건강수준을 높임으로써 노동공급시간을 일정 수준 이상으로 유지시킬 수 있고 결근 등에 따른 경제적 손실을 줄일 수 있다.

5. 정보

노동시장 관련정보를 얻기 위한 투자 비용의 지출은 더 많은 경제적인 편익을 확보할 수 있게 해 준다.

[문제7/직업상담학] 부처는 집단직업상담을 위한 3단계 모델 중 첫 단계인 탐색단계에서 이루어져야 하는 것을 4가지 쓰시오. (4점)

1. 자기개방

2. 흥미와 적성에 대한 측정

3. 측정결과에 대한 피드백

4. 불일치의 해결

[문제8/노동시장론] 시간당 임금이 500원일 때 1,000명을 고용하던 기업에서 시간당 임금이 400원으로 감소하였을 때 1,100명을 고용할 경우, 이 기업의 노동수요 탄력성을 계산하시오. (5점) - 소수점 첫째자리까지 표시

노동수요의 탄력성 = 노동수요량의 변화율(%) / 임금의 변화율(%)

노동수요량의 변화율(%) = $(1100 - 1000) / 1000 \times 100 = 10\%$

임금의 변화율(%) = $(500 - 400) / 500 \times 100 = 20\%$

노동수요의 탄력성 = 노동수요의 변화율 / 임금의 변화율 $\Rightarrow 10 / 20 = 0.5$

[문제9/직업심리학] 심리검사에서 가장 흔히 사용되고 있는 전통적인 척도화 방식을 3가지 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (6점)

1. 서스톤(Thurstone)식 척도

피검사자에게 다수의 진술문들을 제시하여, 동의하는 진술문에는 모두 표시를 하게 하고 동의하지 않는 진술문에는 아무런 표시도 하지 않도록 하는 것으로 대체로 12~46개 정도의 진술문들로 구성한다. 각 피검사자의 점수는 표시를 해 놓은 각 진술문에 부여되어 있는 척도치를 모두 합한 값을 표시를 한 진술문의 수로 나누어서 구하면 된다.

2. 리커트(Likert)식 척도

측정하려고 하는 특성에 관해 [전혀 그렇지 않다], [그렇지 않다], [잘 모르겠다], [그렇다], [매우 그렇다] 의 5단계로 나누어서 피검사자들로 하여금 각 진술문에 대한 동의 여부를 어느 하나로 표시하도록 한다. 각 피검사자의 점수는 응답한 각 진술문의 선택지에 부여되어 있는 점수를 합산하여 구하면 된다.

3. 거트만(Guttman)식 척도

일반적으로 서스톤식 척도보다 6~7개의 진술문들로 진술문의 수가 적은 수로 구성된다는 것 이외에는 서스톤식 척도와 거의 비슷하며 피검사자들은 각 진술문을 읽고 자신과 일치한다고 생각되는 진술문에 모두 표시를 하면 되고, 각 피검사자의 점수는 표시를 한 문항의 수를 구하면 되는 것이다.

[문제10/직업상담학] 흥미를 사정하는 목적을 3가지만 쓰시오. (6점)

1. 자기인식 발전시키기
2. 직업대안 규명하기
3. 여가선호와 직업선호 구별하기
4. 직업·교육상의 불만족의 원인 규명하기
5. 직업탐색 조장하기

[문제11/직업심리학] 실업과 관련된 Johoda의 박탈이론에 따르면 일반적으로 고용상태에 있게 되면 실직상태에 있는 것보다 여러 가지 잠재적 효과가 있다고 한다. 고용으로 인한 잠재적 효과를 3가지 쓰시오. (6점)

1. 시간의 조직화(time structure)
하루 일과에 대한 규칙적인 계획을 갖게 해 준다.
2. 사회적 접촉(social contact)
가족 이외의 사람들과 정기적으로 접촉하고 경험을 공유하게 해 준다.
3. 외부적인 목표(external goals)
생활의 목적 및 목표를 갖게 해 준다.
4. 신분과 정체성(status and identity)
사회적인 지위(신분)를 획득하고 정체감을 느끼게 해 준다.
5. 의무 활동(enforced activity)
의미 있는 정규 활동을 활발히 하게 만든다.

[문제12/직업심리학] 역량검사(Power test)의 개념을 예를 포함하여 설명하시오. (5점)

극대수행검사(최대수행검사) 중에서, 검사 문항 수에 비해서 시간을 짧게 주는 검사를 속도검사(speed test)라고 하고, 이와 반대되는 개념이 바로 역량검사이다.

역량검사(power test)는 숙련도보다 궁극적 문제해결력을 측정하는 검사로서 시간을 아무리 많이 주어도 능력이 없는 사람은 풀 수 없는 어려운 문제들을 제시하고 시간을 제한하지 않거나 시간을 충분히 주어서, 문제해결력을 측정하려는 검사를 말한다. 대표적인 예는 [영업직무 기본역량검사]가 있으며 이 검사대상은 영업직 진출을 희망하는 만18세 이상 성인 구직자이며, 영업직 분야 직무수행 및 적합분야를 제시한다. 또한 [IT직무기본역량검사]로 대학생 및 성인을 상대로 하며 IT직을 세분화하여 이 분야에 적합한 개인의 역량을 파악해 주거나 IT직무에서 성공적으로 적용할 수 있는 역량에 초점을 맞추고 있는 검사이다.

[문제13/노동시장론] 일반적으로 선진국의 임금수준은 후진국보다 높다. 이러한 현상을 초래하는 이유를 3가지 쓰시오. (6점)

1. 선진국의 경우에 소비 수준과 물가수준이 높아서 최저생계비 수준이 높다.
2. 선진국의 경우에 노동의 생산성이 높다. 그 결과로 기업은 높은 지불능력을 가지게 된다.
3. 선진국의 경우에 노동조합 조직률이 높고 노동조합의 교섭력이 강하여, 기업으로 하여금 높은 수준의 임금을 지불하지 않을 수 없도록 체계적으로 단체교섭을 행한다.

[문제14/직업심리학] 흥미검사는 특정 직업 활동에 대한 선호도를 측정하기 위해 만들어진 것이다. 현재 사용할 수 있는 흥미검사의 종류를 5가지 쓰시오. (5점)

1. 워크넷 청소년 직업흥미검사
중고등학생들을 대상으로 직업적 흥미 탐색 및 적합직업을 파악하기 위한 것으로 청소년들이 자신의 직업적 흥미를 탐색하고 이를 토대로 효율적인 진로나 직업설계를 할 수 있도록 직업흥미에 적합한 직업과 학과에 대한 정보를 제공해 주는 검사이다. 시간 제한이 없는 검사로 문항을 읽고 평소의 생각이나 행동대로 솔직하고 성실하게 응답을 하면 되며 약 30분 정도 소요된다.
2. 워크넷 직업선호도 검사 중 흥미검사
만 18세 이상을 대상으로 좋아하는 활동, 관심있는 직업, 선호하는 분야를 탐색하여 여러분의 직업흥미유형에 적합한 직업을 제공하는 것으로 시간 제한이 없으며 자기보고식 응답을 할 수 있고, 너무 깊게 생각하지 말고 각 문항을 읽고 자신에게 적합한 특성에 표시를 하면 되며 약 25분 정도 소요된다.
3. 워크넷 대학전공(학과) 흥미검사
대학 전공(학과) 흥미 검사는 대학에 진학하고자 하는 고등학교 학생 및 이와 동등한 자격 보유자들에게 자신의 적성 중 흥미에 기초하여 전공을 선택하고 결정하는데 도움을 주기 위해 개발된 것으로 전공(학과) 선택은 만족스러운 대학 생활을 영위하는 데 전제 조건임과 동시에 대학 졸업 이후 진출 가능한 직업에서 성공할 수 있도록 돕고자 하는 검사다.
4. 그림직업흥미검사
한국장애인고용공단에서 개발한 것으로 언어적 검사에 제한이 있는 지적장애인의 직업흥미를 그림을 통해서 측정하는 검사도구로서 총 63개 문항, 6개 직종(서비스, 제조, 음식, 세탁, 청소, 임농)과 3개 작업내용(운반, 정리, 조작)으로 구성되어 있다. 또한 작

업형태(개인, 집단), 내용(운반, 정리, 조작), 환경(실내, 실외) 등 구체적인 선호 작업 활동이 제시되어 있다.

용-한국장애인고용공단 발행)

5. 홀랜드의 직업선호도 검사(VPI: Vocational Preference Inventory)

개인의 직업이나 진로선택을 돕기 위해 구직자들의 직업목록의 흥미정도, 성격, 차별성 등을 측정하는 검사로서 자신의 현재 모습을 정확하게 평가하고 미래에 스스로 만족하거나 성공할 수 있는 직업을 탐색하고 선택하는데 도움을 주고자 개발된 검사이다.

6. 스트롱 진로탐색검사

홀랜드 이론에 근거하여 좀더 폭넓게 개발한 검사도구로서 직업에서 요구되는 직업적 성격유형과 자신의 성격유형을 조합하여 보는 것으로 자기보고평정식으로 응답진행되며 간략보고서 형태와 전문해석보고서 형태로 결과를 얻을 수 있으며 진로인식척도, 진로 태도 척도, 흥미유능감 척도로 구분된다.

진로인식척도에는 자기이해, 대인관계인식, 성장변화인식, 진로정보활용, 학습과의 관계인식으로 구성되어 있고, 진로태도척도에는 긍정성과 계획성, 결정성으로 구성되어 있으며 흥미유능감척도에는 현장형(R), 탐구형(I), 예술형(A), 사회형(S), 진취형(E), 사무형(C)으로 구성되어 있다.

7. 스트롱 직업흥미검사(Strong vocational interest bank)

개인의 진로 및 직업 탐색에 유용한 정보를 제공하는 검사법으로 다양한 직업세계의 특징과 개인의 흥미간의 관계에 대한 유의한 자료를 제공해 주는 것으로 일반직업 분류(GOT : General Occupational Themes), 기본흥미척도(BIB : Basic Interest Scales), 개인특성척도(PSS : personal Style Scales) 등으로 구분된다.

8. 쿠더식 직업흥미검사(Kuder occupational interest survey)

쿠더(G. F. Kuder)박사가 개발한 검사법으로 흥미의 영역을 10개 분야로 나누어 각 개인이 가지고 있는 흥미의 상대적 강도를 측정하는 기법으로 각 활동을 명세화한 문항을 3개씩 짝지어 제시하여 가장 좋아하는 것과 가장 싫어하는 것을 강제로 하나씩 선택하게 하는 방식이다.

[문제15/직업심리학] 검사-재검사 신뢰도에 영향을 미치는 요인을 4가지 쓰시오. (4점)

1. 이월효과(carryover effect)

첫 번째 검사에서의 연습효과 및 기억효과가 두 번째 검사에 영향을 미칠 수 있으며 검사 시간간격이 짧은 경우 선행검사의 기억에 따른 높은 상관도 현상이다.

2. 반응민감성효과

검사 시간 간격이 긴 경우 망각이나 새로운 학습요인에 따른 낮은 신뢰도 현상이다.

3. 측정 속성의 변화

응답자의 연령, 측정하려는 특성의 본질 등의 시간변화에 따른 영향이다.

4. 검사 동기와 검사 태도

두 검사 시기에 피검사자들로 하여금 동일한 검사동기와 검사 태도를 갖도록 하기가 어렵다. 일부 비협조적인 피검사자들은 두 번째 검사에 불성실하게 응답하거나 응답을 거부할 수도 있다.

[문제16/직업상담학] Crites는 직업상담에서 문제유형 분류에서 흥미와 적성을 3가지 변인들과 관련지어 분류하였다. 3가지 변인을 쓰고 각각에 대해 설명하시오. (6점)

1. 적응성

적응성과 관련하여 적응형과 부적응형의 유형으로 나누어진다.

2. 결정성

결정성과 관련하여 다재다능형과 우유부단형의 유형 등으로 분류된다.

3. 현실성

현실성과 관련하여 자신의 적성수준보다 높은 수준을 요구하는 비현실형과 자신의 적성수준 보다 낮은 수준의 직업을 요구하는 불충족형, 적성 때문에 선택했지만 흥미를 못 느끼는 사람의 유형인 강압형으로 분류할 수 있다.

[문제17/직업상담학] 형태주의 상담의 주요 목표를 3가지 쓰시오. (6점)

1. 체험확장

개체가 환경과의 만남에서 자신의 사고와 감정, 욕구, 상상, 신체감각 그리고 환경에 대한 지각을 넓히고 접촉하는 한편, 타인에게 상처를 주지 않으면서 자연스럽게 표현하여 자신의 욕구를 충족하는 것을 배운다.

2. 통합

분할되고 소외된 인격의 부분을 다시 접촉하고 체험하게 함으로써, 내담자로 하여금 감정, 지각, 사고, 신체가 모두 하나의 전체로서 통합된 기능을 발휘하도록 도와준다.

3. 자립

내담자 자신이 갖고 있는 내적 자원을 알아차리고 그것을 사용하여 자기 스스로 자립할 수 있다는 것을 깨닫게 도와준다.

4. 책임자각

내담자가 타인에게 의존하려는 자세를 버리고 자립함으로써, 자신의 행동을 스스로 선택하고 책임질 수 있도록 도와준다. 여기서 책임이란 단순히 도덕적인 책임만이 아니라 어떤 상황에 대해 능동적으로 반응할 수 있는 능력을 의미한다.

5. 성장

내담자 인격의 어떤 병적인 부분을 제거하거나 교정하는 것이 아니라, 내담자의 자생력을 북돋아 주어 스스로 혼란을 극복하고 마침내 새로운 변화와 성장을 향해 나아가도록 도와준다.

6. 실존적 삶

개개인이 자신의 자연스러운 욕구에 따라 살아가는 실존적 삶을 살 수 있도록 돕는다.

[문제18/노동시장론] 비수요부족실업(Non-demand-deficient unemployment)에 해당하는 대표적인 실업을 3가지 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

1. 마찰적 실업

실업과 미충원 상태의 공석이 공존하는 경우로, 구인과 구직을 위한 탐색 활동의 과정에서 노동시장에 대한 정보가 불완전하기 때문에 발생하는 실업이다.

2. 구조적 실업

전체적으로는 노동에 대한 수요가 충분할지라도, 노동력의 수급 불균형으로 인하여 특정한 산업이나 지역에서 발생하는 실업이다.

3. 계절적 실업

건설업, 농업, 관광업 등과 같이 계절에 따라 산업의 가동률이나 노동수요가 크게 달라지는 산업에서 발생하는 실업이다.

2012년도 3회차

[문제1/직업상담학] 리프탁(Liptak)이 제시한 자발적 실직을 경험한 내담자들에게서 나타나는 5가지 비합리적 신념을 쓰시오. (5점)

1. 직업을 구하기 위해 완전한 직업탐구가 이루어져야 한다는 신념이다.
2. 직업탐구가 더 이상 필요로 하지 않을 것이기 때문에 직업탐색 기법을 습득할 필요가 없다는 신념이다.
3. 직업상담가는 전문가이기 때문에 내담자에게 직업을 찾아 줄 것이라는 신념이다.
4. 면접 후 거절당하는 것은 재앙과도 같다는 신념이다.
5. 직업탐색 과정에 대하여 신경을 쓰고 몰두해야만 한다는 신념이다.

[문제2/직업심리학] 반분신뢰도를 추정하기 위해 가장 많이 사용하는 3가지 방법을 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

하나의 검사를 하나의 집단에 실시하고 해당검사의 문항을 나누어서 채점한 점수의 상관계수를 말하며 내적합치도 계수라고도 한다. 오차의 원인은 무선오차이며 문제점은 하나의 검사를 반으로 나누는 만큼 단일한 신뢰도계수를 산출할 수 없다는 것이다.

1. 전후반분법(Successive halves method, 前後半分法, 전후절반법)

반분검사 신뢰도를 얻기 위한 가장 단순한 방법으로 검사의 처음 반과 나중 반을 따로 나누어 반분된 두 검사간의 상관관계를 내는 방법으로, 즉 한 검사의 문항을 배열된 순서에 따라 전반부와 후반부로 나누는 방법이다.

2. 기우반분법(Odd-even method, 奇偶半分法, 기우절반법)

검사 문항의 번호가 홀수인지 짝수인지에 따라서 검사를 두 부분검사로 나누는 방법이다. 즉 한 검사를 기수문항과 우수문항으로 양분하여 그간에 신뢰도를 계산하는 계산방법의 하나로 가장 흔히 사용되는 방법이다.

3. 짝진 임의배치법(method of matched random subests)

각 문항의 난이도와 문항-총점 간의 상관계수를 산출하고, 이 두 통계치를 좌표축으로 산포도를 작성하여 산포도에서 비교적 가까이 있는 두 문항끼리 짝을 지은 다음에, 각 짝에서 한 문항씩을 임의로 선택하여 검사를 양분하는 방법이다.

4. 난수표검사방식(亂數表檢査方式, 난수표법)

통계조사방법의 하나로 사용되는 임의 추출법에 해당되며 검사의 문항수를 무작위로 추출하여 반으로 나누는 방법이다.

[문제3/직업정보론] 한국표준직업분류 중 '포괄적인 업무에 대한 직업분류 원칙' 중 '주된직무우선원칙'의 의미를 설명하고, 사례를 예시하시오. (4점)

1. 의미
2개 이상의 직무를 수행하는 경우는 수행되는 직무내용과 관련 분류항목에 명시된 직무내용을 비교·평가하여 관련 직무내용상의 상관성이 가장 많은 항목에 분류하는 것을 말한다.

2. 사례
교육과 진료를 겸하는 의과대학 교수는 강의, 평가, 연구 등과 진료, 처치, 환자상담 등의 직무내용을 파악하여 관련 항목이 많은 분야로 분류한다.

* 포괄적업무의 대표적 사례는 동네 짜장면집, 제과점 아저씨들이 제조, 배달, 판매직을 겸하지만 주된직무와 최상기능은 제조기술자(생산)입니다.

[문제4/노동시장론] 실업률과 인플레이션 간의 상충관계를 나타내는 필립스곡선이 오른쪽으로 이동하는 요인 3가지를 쓰시오. (6점)

필립스 곡선이 오른쪽으로 이동한다는 것은 인플레이션의 심화와 실업률 상승이라는 두 가지 현상이 동시에 발생하는 스테그플레이션의 발생을 의미한다.

1. 인플레이션으로 인하여 물가가 상승하는 경우 필립스 곡선의 그래프가 오른쪽으로 이동한다.
2. 불경기나 장기침체로 인하여 실업률이 높아지는 경우 곡선의 그래프가 오른쪽으로 이동한다.
3. 스테그플레이션으로 물가도 상승하고 실업률이 높아질 경우 곡선의 그래프가 오른쪽으로 이동한다.

[문제5/직업상담학] 행동주의 상담기법 중 불안감소기법과 학습촉진기법을 3가지씩 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

1. 불안감소기법

1) 체계적 둔감법

불안과 양립할 수 없는 이완된 상태에서 불안을 발생시키는 상황들을 위계적으로 상상하게 하여 불안을 감소 혹은 소거시키는 기법이다.

2) 주장훈련

불안을 억제시키는 방법이다.

3) 홍수법

단번에 강한 공포자극에 직면시키는 방법이다.

4) 역조건형성(반조건형성)

내담자에게 공포나 부적절한 반응을 일으키게 했던 장면에 그러한 반응보다 강한 바람직한 반응을 연합시킴으로써 부적절한 반응을 소거시키는 절차

5) 금지적 조건형성

조건형성이 된 내담자에게 무조건자극이 없이 조건자극만을 반복하여 제시함으로써, 이전에 조건형성된 조건자극-조건반응 간의 연합을 소멸시키거나 약화시키는 절차

6) 혐오치료

바람직하지 않은 행동이 제거될 때까지 증상적인 행동과 고통스러운 자극을 연관시키는 기법이다.

7) 자기표현훈련

다른 사람과 상호작용하는 방법을 습득하도록 하는 치료기법

2. 학습촉진기법

1) 강화

목표행동의 발생 가능성을 증가시키기 위하여 목표행동을 하면 학습자가 원하는 자극을 제공하거나(정적 강화) 싫어하는 자극을 제거해 주는 것(부적 강화)을 강화라고 한다.

2) 대리학습

학습자가 획득해야 할 바람직한 행동을 보여 주는 실제적 또는 상징적 본보기(model)를 제공함으로써 관찰학습을 통해서 소기의 행동을 학습하도록 하는 기법.

3) 변별학습

바람직한 행동을 할 때에는 확실히 강화를 하고, 바람직하지 않은 행동을 할 때에는 무시하거나 벌을 강함으로써, 바람직한 행동과 바람직하지 않은 행동을 구별할 수 있도록 학습시키는 기법

4) 모델링

타인의 행동에 대한 관찰 및 모방에 의한 학습법

5) 행동조성

내담자가 원하는 방향의 다양한 반응들만 강화하고 원하지 않는 방향의 행동에 대하여는 강화받지 못하도록 하는 것을 말한다.

6) 토큰경제

바람직한 행동에 대하여 그에 상응하는 보상을 제시하는 법을 말한다.

[문제6/직업심리학] 기준의 종류 중 집단 내 기준 3가지를 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

1. 백분위점수(percentile score)

백분위(percentile rank)란 기준집단(표준화집단)에서 주어진 점수보다 낮은 점수를 받은 피검사자들의 전체 사례수에 대한 백분율(%)을 말한다. 백분위점수란 개인이 표준화집단에서 차지하는 상대적 위치를 가리킨다.

2. 표준점수

점수분포의 표준편차를 이용하여 주어진 점수가 평균으로부터 떨어진 거리와 방향을 표시하는 방법이다. 흔히 쓰이는 표준점수에는 Z점수와 T점수가 있다.

3. 표준등급(stanine score ; 스태나인 점수, 九分點數)

피검사자들 간의 작은 점수차가 지나치게 확대 해석되는 것을 방지하기 위하여 개발한 표준점수로서, 1~9까지의 9개 등급으로 표시된다. 우리나라 고등학교 학생들의 내신등급 표시와 대학수학능력시험 성적 표시에 사용되는 9등급 점수는 표준등급을 응용한 대표적인 예이다.

4. 편차 IQ

IQ분포의 표준편차인 16에 근접하는 표준점수를 편차IQ라고 하는데 모든 연령대에서 동일하지는 않고 약간 다르다.

[문제7/직업상담학] 엘리스(Ellis)의 인지-정서-행동적 상담(REBT)에서 사용하는 상담기법을 3가지 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

1. 논박

내담자가 가지고 있는 비합리적 사고나 신념을 검토해 보고 합리적인 사고나 신념으로 바꾸도록 상담자가 촉구한다.

2. 과제 부과

내담자에게 행동지향적인 과제를 부과한다. 보통 내담자가 하기 어려워 하거나 두려워하는 일을 시킨다.

3. 무조건적 수용

내담자의 어떤 말이나 행동을 무조건적으로 수용한다.

4. 수치심 공격연습(shame-attacking exercises)

자신의 행동에 대해 주위 사람들이 어떻게 생각할지에 대한 두려움 때문에 하지 못하는 하고 싶은 행동을 내담자로 하여금 실제로 해 보도록 한다. 그 결과 주위 사람들이 내담자가 생각한 것 보다는 타인에 대해 관심이 없음을 알게 된다.

5. 기분전환 시키기

REBT에서는 이완훈련, 요가, 운동 같은 신체적인 기법도 내담자로 하여금 자기패배적인 생각이나 행동 대신 이러한 활동들에 집중하도록 해 주기 때문에 인지적인 것이 될 수 있다고 주장한다.

[문제8/직업상담학] 윌리엄슨(Williamson)이 제시한 검사의 해석 단계에서 사용할 수 있는 상담기법 3가지를 쓰고, 각각에 대해 설명하십시오. (6점)

1. 직접충고

내담자들이 만들고 따를 수 있는 가장 만족할만한 선택, 행동, 또는 계획에 관해 자신의 견해를 솔직히 표명한다.

2. 설득

상담자는 내담자의 대안적인 행동이 나올 수 있는 결과를 가져오도록 합리적이고 논리적인 방법으로 증거를 정리하고 내담자에게 다음 단계의 진단과 결과의 암시를 이해할 수 있도록 설득한다.

3. 설명

상담자는 진단과 검사자료뿐 아니라 비 검사자료들을 해석하여 내담자가 의미를 이해하고 가능한 선택을 하며 선택한 결과에 대한 이해를 도울 수 있도록 해석하고 설명한다.

[문제9/직업정보론] 한국표준산업분류의 산업분류 기준 3가지를 쓰시오. (3점)

1. 산출물(생산된 재화 또는 제공된 서비스)의 특성

- 산출물의 물리적 구성 및 가공단계
- 산출물의 수요치
- 산출물의 기능 및 용도

2. 투입물의 특성

- 원재료, 생산 공정, 생산기술 및 시설 등

3. 생산 활동의 일반적인 결합형태

[문제10/직업상담학] "자기보고식 가치 사정하기"에서 가치사정법 6가지를 쓰시오. (6점)

1. 체크목록의 가치에 순위 매기기

중요한 가치에는 [+]로 체크하고 중요하지 않은 가치에는 [-]로 체크하여 이 둘 중에서 순서를 정한다.

2. 과거의 선택 회상하기

과목 선택이나 직업선택, 여가선택 등을 어떻게 경험 했는지 조사하고 이것을 선택한 기준을 조사한다.

3. 절정경험 조사하기

최고의 절정을 경험한 시기와 사건의 이유 또는 최고의 경험을 상상하게 한 다음에 그것들을 말해보도록 하는 것이다.

4. 자유시간과 금전의 사용

자유시간과 금전의 사용 용도를 상상이나 가정해서 말하거나 조사한다.

5. 백일몽 말하기

환상을 통해 가치를 알아볼 수 있는 것으로 개인적 환상이 직업계획과 관련성이 있으며 직업 선택에 좋은 예언으로 작용할 수 있다.

6. 존경하는 사람 기술하기

내담자의 가치에 단서를 제공할 수 있게 된다.

[문제11/직업심리학] 긴즈버그(Ginzberg)의 진로발달단계 중 현실기의 3가지 하위단계를 쓰고, 각각에 대해 설명하십시오. (6점)

현실기란 청소년 중기로서 17세~청장년기를 말하며 능력과 흥미의 통합단계, 가치의 발달, 직업적 선택의 구체화, 직업적 패턴의 명료화 등이 가능해진다.

1. 탐색단계(exploration stage)

진로의 초점(career focus)의 범위를 좁혀가는 단계

2. 구체화단계(crystallization stage)

특정 직업분야에 몰두하게 된다.

3. 특수화단계(specification stage)

각자가 직업을 선택하거나 혹은 특정의 진로에 맞는 직업훈련을 받게 된다.

[문제12/직업심리학] 심리검사에서 준거타당도 계수의 크기에 영향을 미치는 요인을 3가지만 쓰고, 각각에 대해 설명하십시오. (6점)

1. 표집오차

표집 하는 과정에서 발생하는 오차로서 표본 평균과 모집단 평균의 차이를 말한다.

2. 준거측정치의 타당도

준거측정치가 해당개념을 얼마나 잘 반영하는가 하는 준거 측정치의 타당도가 그 검사의 준거타당도에 영향을 미치게 된다.

3. 준거측정치의 신뢰도

어떤 검사의 준거타당도 계산을 위해 사용한 준거측정치의 신뢰도가 그 검사의 준거타당도에 영향을 미치게 된다.

4. 범위제한

준거타당도 계산을 위해 얻은 자료들이 검사점수와 준거점수의 전체범위를 포괄하지 않고 일부 범위만을 포괄하는 경우 이렇게 얻은 상관계수의 크기는 실제 상관계수보다 작게 된다.

[문제13/노동시장론] 임금의 하방경직성의 의미를 설명하고, 임금이 하방경직성이 되는 이유 5가지를 쓰시오. (7점)

1. 의미

임금이 노동에 대한 수요가 증가할 때는 임금도 이에 맞춰 상승하지만 한번 오른 임금은 경제여건이 나빠지더라도 떨어지지 않고 그 수준을 유지하려는 경향을 말한다.

2. 하방경직성이 되는 이유

1) 강력한 노동조합의 존재

강력한 산업별 노동 조합이 존재하며 산업 단위로 노사간에 임금 수준을 결정할 경우는

임금은 하방 경직적이다.

2) 노동자의 역선택 발생 가능성

기업은 역선택의 발생으로 우수한 노동자의 유출을 우려하여 임금을 인하하기가 쉽지 않다.

3) 명목임금 하락에 저항하는 노동자들의 화폐환상

노동자들의 화폐환상으로 명목임금에 반응하기 때문에 임금이 하방 경직적이다.

4) 노동자와 사용자간의 장기근로계약

계약기간 동안에는 계약내용을 이행해야 하므로 임금을 인하하기가 쉽지 않다.

5) 기업 특수적 인적자본 투자와 내부노동시장

기업 특수적 인적자본 투자와 내부노동시장이 활성화된 기업들은 유능한 인력의 유출을 꺼리므로 임금의 삭감을 자제하며 기업 특수적 인적자본 투자가 아직 많이 이루어지지 않은 신참자를 먼저 해고하는 경향이 있다.

6) 동기부여

기업의 임금 삭감은 근로자의 동기부여에 역효과를 초래하여 생산성을 낮출 수 있기 때문에 임금을 삭감하는 결정을 내리기 쉽지 않다.

7) 효율성임금 정책 등에 따른 대기업의 고임금 지급

8) 사회적 관행

1차 노동 시장에서 불경기로 해고된 근로자들은 자신의 사회적 지위와 품위 때문에

오히려 1차 노동 시장에 머물고 2차 노동 시장의 취업자들과 경쟁하며 임금 경쟁을 하지 않으려는 사회적 관행이 있어 임금의 하방경직성을 초래 한다.

[문제14/직업심리학] 직무분석 방법 중 최초분석법에 해당하는 방법을 3가지만 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

최초분석법이란 조사할 직무대상에 관한 참고문헌이나 자료가 드물어 직접 작업현장을 방문하여 분석을 실시하는 방법이다.

1. 면담법(면접법)

특정 직무에 대하여 오랜 경력을 쌓아 전문지식과 숙련된 기술.기능을 보유하고 있으면서 이를 정확하게 표현할 수 있는 작업자와의 면담을 통하여 분석하는 방법이다. 상대방으로 하여금 자발적이고 능동적으로 필요한 자료를 충분히 제공하게 하여야 성공할 수 있다.

2. 관찰법

직무분석자가 사업장을 직접 방문하여 작업자가 하는 직무활동을 상세하게 관찰하고 그 결과를 기술하는 방법이다.

3. 체험법

분석자 자신이 직접 직무활동에 참여하여 체험함으로써 생생한 직무분석 자료를 얻는 방법이다.

4. 설문법(질문지법)

현장의 작업자 또는 감독자에게 설문지를 배부하여 직무내용을 기술하게 하는 방법이다.

5. 녹화법

반복되는 단순 직무이며 직업환경이 소음.분진.진동.습윤 등으로 인하여 장시간 관찰하기 어려운 경우, 비디오로 작업 장면을 촬영.녹화하여 작업자와 작업 장면을 보면서 분석하는 방법이다.

6. 중요사건법(결정적 사건법)

종업원들이 직무수행 과정에서 보인, 특히 바람직하거나 좋은 행동들과 특히 바람직하지 않거나 부적절한 행동들에 대한 목록을 작성하는 것이 중요사건법의 핵심으로 직무 전문가들과 면담을 실시하거나 질문지를 실시하는 방법이 있다.

7. 작업일지법

작업자들로 하여금 작업일지에 자신들이 수행한 활동들을 기록하도록 하여 직무를 분석하는 방법으로 작업자들마다 작업일지를 적는 능력에 현저하게 차이가 있기 때문에 바람직한 방법은 못된다.

[문제15/직업심리학] 수렴타당도와 변별타당도의 의미를 쓰고, 이를 중다특성-중다방법 행렬표(MTMM)로 확인하는 절차에 대해 설명하시오. (5점)

1. 수렴타당도의 의미

새로 개발한 검사를 동일하거나 유사한 특성을 측정하는 기존의 검사들과 비교해서 검사들 간의 상관 계수를 구하는 방법으로 관계가 있는 변인과 상관관계가 높을 때 수렴타당도가 높다고 한다.

2. 변별타당도의 의미

새로 개발한 검사와 다른 특성을 측정하는 기존 검사와 상관계수를 구해서 분석하는 방법으로 관계가 없는 변인과 상관관계가 낮을 때 변별타당도가 높다고 한다.

3. 중다특성-중다방법 행렬표(MTMM)로 확인하는 절차

MTMM은 2가지 이상의 특성을 2가지 이상의 방법으로 측정하여 얻어진 점수들 간의 상호상관계수표이다.

1. 동일한 특성을 이질적인 방법으로 측정한 점수들 간의 상관계수들(수렴타당도)이 높고 정적인 상관인지를 확인한다.

2. 그 다음에, ①의 상관계수들이 이질적인 특성들을 동일한 방법으로 측정한 점수들 간의 상관계수들(변별타당도)보다 훨씬 높은지를 확인한다.

3. 끝으로, ①의 상관계수들이 이질적인 특성들을 이질적인 방법으로 측정한 점수들 간의 상관계수들보다 월등하게 높은지를 확인한다.

[문제16/직업심리학] 크롬볼츠(Krumboltz)의 사회학습이론에서 제시한 진로선택에 영향을 주는 요인을 3가지만 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

1. 유전적 요인과 특별한 능력요인

인종, 성별, 신체적인 모습과 특징, 지능, 예술적 재능, 근육의 기능 등 개인의 진로 기회를 제한하는 타고난 특질을 말한다.

2. 환경적 조건과 사건요인

개인 환경에서의 특정한 사건이 기술 개발, 활동, 진로선호 등에 영향을 미친다.

3. 학습경험

개인이 과거에 학습한 경험은 현재 또는 미래의 교육적·직업적 의사결정에 영향을 미친다. 여기에는 도구적 학습경험과 연상적 학습경험이 포함된다.

4. 과제접근 기술

개인이 환경을 이해하고 이에 대처하며 미래를 예견하는 능력이나 경향을 말한다. 여기에는 문제해결 기술, 일하는 습관, 정보수집 능력, 감성적 반응, 인지적 반응 등이 포함 된다.

[문제17/직업상담학] 실존주의 상담자들이 내담자의 궁극적 관심사와 관련하여 중요하게 생각하는 주제를 3가지 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (6점)

1. 자유와 책임

인간은 여러 선택 중에서 선택할 수 있는 자유를 가진 자기결정적인 존재이다. 인간은 근본적으로 자유롭기 때문에 삶의 방향을 결정하고 자기의 존재를 개척해 나가는 데 책임을 져야 한다.

2. 삶의 의미성

삶의 목적과 의미를 찾기 위한 노력은 인간의 독특한 특성이다. 삶은 그 자체 내에 긍정적 의미를 가지고 있지 않고, 우리들이 의미를 창조하는가에 달려 있다.

3. 죽음과 비존재

인간은 미래에 언젠가는 자신이 죽는다는 것을 스스로 자각한다. 삶이 무한하다면 모든 일은 연기할 수 있다. 그러나 삶이 유한하기 때문에 죽음은 우리에게 진지하게 생을 살아가도록 자극한다. 삶이 유한하기 때문에 현재는 귀중한 것이고, 우리가 지금 하는 것들은 특별한 의미를 갖는다.

4. 진실성

우리 존재 내에 깊은 핵심을 발견, 창조, 유지하는 것은 어렵고 끝이 없는 노력이다. 진실적인 존재로 있다는 것은 우리를 정의하고 긍정하는 데 필수적인 어떤 것이든지 한다는 것을 의미한다.

5. 자기 인식 능력

자기 인식 능력이 있기 때문에 반성할 수 있고, 선택할 수 있으며 인식이 커질수록 자유에 대한 가능성도 커진다.

6. 정체감 확립과 대인관계의 추구

인간은 정체감을 찾거나 창조하려고 하는데 이는 자동적으로 이루어지는 것이 아니라 노력에 의해서 만들어지는 것이다.

[문제18/직업정보론] 한국직업사전의 부가직업정보 중 작업강도를 결정하는 기준을 4가지 쓰고, 각각에 대해 설명하시오. (4점)

1. 들어 올림

물체를 주어진 높이에서 다른 높이로 올리거나 내리는 작업

2. 운반

손에 들거나 팔에 걸거나 어깨에 메고 물체를 한 장소에서 다른 장소로 옮기는 작업

3. 밟

물체에 힘을 가하여 힘을 가한 반대쪽으로 움직이게 하는 작업으로 때리고, 치고, 발로 차고, 페달을 밟는 일도 포함된다.

4. 당김

물체에 힘을 가하여 힘을 가한 쪽으로 움직이게 하는 작업

2013년도 1회차

[문제1/직업심리학] 직무분석 방법 중에서 결정적 사건법(중요사건기법)의 단점에 대해서 기술하시오.

1. 일상적인 수행과 관련된 지식, 기술, 능력들이 배제될 수 있다.
2. 응답자들이 과거에 일어났던 결정적 사건을 왜곡해서 기술할 가능성이 있다.
3. 추론하는 과정에서의 주관성이 개입될 수 있다.
4. 포괄적인 정보를 획득하는데 한계가 있다.
5. 특별히 훈련 받은 사람이 필요하다.
6. 수집된 자료를 분류하는 데 많은 시간과 노력이 필요하다.
7. 직무와 관련 없는 데이터도 생성될 수 있다.

[문제2/직업심리학] 롭퀴스트(Lofquist)와 데이비스(Dawis)의 직업적응이론(TWA)에서 중요하게 다루는 6가지 직업가치를 쓰시오.

[6점]

1. 성취(achievement)
수행을 고무하는 환경의 중요성(예 : 직업은 내게 성취감을 준다).
2. 보상(comfort, 편안함)
긴장하지 않고 안전하고 보상적인 환경의 중요성(예 : 나의 봉급은 다른 사람과 비교된다).
3. 지위(status)
승진과 명성을 제공하는 환경의 중요성(예 : 직업은 승진의 기회를 제공한다).
4. 이타성(altruism)
타인과 조화를 이루며 봉사하게 하는 환경의 중요성(예 : 나는 타인을 위해 무엇인가 할 수 있다).
5. 안정성(safety)
예측 가능하고 안정적인 환경의 중요성(예 : 회사는 정책을 정당하게 실시한다).
6. 자율성(autonomy)
창조성과 책임감을 고무하는 환경의 중요성(예 : 나 자신이 스스로 결정한다).

[문제3/직업상담학] 내담자와 관련된 정보를 수집하고 내담자의 행동을 이해하고 해석하는데 기본이 되는 상담기법 중 가정사용하기, 왜곡된 사고 확인하기, 변명에 초점 맞추기를 설명하시오. [6점]

1. 가정 사용하기
상담자가 내담자에게 어떤 행동이 이미 존재했다는 것을 가정하고 질문하는 것이다. 예를 들면, "진로에 대한 계획이 있나요?"라고 질문하지 않고, "진로에 대한 계획은 어떤 것이죠?"라고 묻는 것이다.
2. 왜곡된 사고 확인하기
왜곡된 사고란 결론도출, 재능에 대한 지각, 지식이나 정보의 부적절함이나 부분적인 일반화, 관념 등에서 정보의 특정한 부분만을 보는 경우이다.
3. 변명에 초점 맞추기
변명이란 타인이나 자신의 행동의 부정적인 면을 줄이려는 행동이나 설명으로서 자신의 긍정적인 면을 계속 유지시키려는 것이다. 보통사람들이 자주 사용하는 변명의 유형으로는 책임을 회피하기(내가 하지 않았어요), 결과를 다르게 조직하기(그렇게 나쁘다고는 할 수 없어요), 책임을 변형시키기(네, 그러나)등이 있다.

[문제4/직업심리학] 준거타당도의 의미를 설명하고, 준거타당도가 낮은 검사를 사용하면 왜 문제가 되는지 설명하시오.[5점]

1. 준거타당도의 의미
준거타당도는 그 검사를 통해서 예측하고자 하는 준거와 어느 정도 관련성이 있는가를 말한다.
2. 준거타당도가 낮은 검사를 사용하는 것이 문제가 되는 이유
1) 선발이나 배치, 훈련 등의 인사관리에 관한 의사결정의 설득력을 제공하기 때문이다.
2) 신뢰도와 타당도가 입증된 심리적도를 이용하여 미래행동을 예측하기 위함이다.

[문제5/직업심리학] 직업심리검사의 신뢰도를 추정하는 방법 3가지를 설명하시오. (6점)

1. 검사-재검사 신뢰도
같은 검사를 동일한 피검사자들을 대상으로 시간간격을 두고 두 번 실시하여 얻은 두 검사점수들 간의 상관계수를 산출하는 방법으로 안정성 계수를 사용하며 전체검사의 안정성 계수가 높으면 신뢰도가 높고, 안정성 계수가 낮으면 신뢰도가 낮다.
2. 반분신뢰도
검사를 문항 수가 같도록 두 부분으로 나누어 개인별로 2개의 점수를 구한 다음에 두 점수들 간의 상관계수를 산출하는 방법으로 동질성 계수를 사용하며 전체검사의 동질성 계수가 높으면 신뢰도가 높고, 동질성 계수가 낮으면 신뢰도가 낮다.

3. 동형검사 신뢰도

동일한 특성을 측정하는 두 개의 검사(동형검사)를 개발하고, 동일한 피검사자들을 대상으로 두 개의 검사를 실시하여 얻은 두 검사점수들 간의 상관계수를 산출하는 방법으로 동등성 계수를 사용하며 전체검사의 동등성 계수가 높으면 신뢰도가 높고, 동등성 계수가 낮으면 신뢰도가 낮다.

[문제6/직업심리학] 마이어스-브리그스 유형지표(MBTI)는 자기보고식의 강제선택 검사이다. 이 검사에서 나타나는 4가지 차원의 선호부분은?(4점)

1. 주의집중과 에너지의 방향(세상에 대해 어떤 태도를 가지고 있는가?)

외향형(E) ↔ 내향형(I)

2. 정보수집(지각)의 기능(무엇으로 인식하는가?)

감각형(S) ↔ 직관형(N)

3. 의사결정(판단) 기능(어떻게 결정하는가?)

사고형(T) ↔ 감정형(F)

4. 외부세계에 대한 태도(생활양식은 어떠한가?)

판단형(J) ↔ 인식형(P, 지각형)

[문제7/직업상담학] 인지-정서적 상담이론에서 개인을 파멸로 몰아가는 근본적 문제는 개인이 가지고 있는 비합리적 신념 때문이다. 비합리적 신념의 뿌리를 이루고 있는 3가지 당위성을 예를 포함하여 설명하시오. (6점)

1. 자기에 대한 당위성(I must, 나는 반드시~해야 한다)

나는 반드시 훌륭한 일을 수행해야만 하며 타인의 인정을 받아야만 한다. 그렇지 못하면 끔찍하고 참을 수 없는 일이다.

예) 나는 실수해서는 안 된다.

2. 타인에 대한 당위성(Others must, 너는 반드시~해야 한다)

타인은 반드시 나를 공정하게 대우하며 가족들은 나를 사랑해야만 한다. 그렇지 않다면 나는 그러한 상황을 참아낼 수 없다. 예) 부모니까 나를 사랑해야 한다.

3. 조건에 대한 당위성(Conditions must, 세상은 반드시~해야 한다)

세상의 조건들은 내가 원하는 방향으로 가야만 한다. 그렇지 않다면 그것은 끔찍한 일이며 그러한 세상을 살아 갈 수 없다. 예) 나에게 주어진 일은 3D가 아니어야 한다.

[문제8/노동시장론] 산업별 임금격차가 발생하는 원인 3가지를 쓰시오. [6점]

1. 산업간의 노동생산성의 차이

노동생산성이 높은 산업일수록 임금수준이 높다.

2. 노동조합의 존재유무

노동조합이 광범위하게 조직되어 있는 산업 또는 노동조합의 교섭력이 강한 산업일수록 임금수준이 높다.

3. 산업별 집중도의 차이(독과점력의 차이)

제품시장에서 독과점력을 강력히 행사할 수 있는 산업일수록 임금수준이 높다.

4. 비금전적 차이

동일 직종이라도 그 직종의 비금전적 측면이 산업에 따라서 다른 경우가 있다.

5. 숙련정도의 차이

요구되는 숙련직종의 구성이 다르다.

[문제9/직업상담학] 집단상담은 그 형태와 접근 방식에 따라 여러 가지로 나눌 수 있다. 집단상담의 형태를 3가지 쓰고 각각 설명하시오. [6점]

1. 구조화 집단상담

특정한 주제와 목표를 가지고 집단상담자가 주도적으로 이끌어가는 형태 (ex) CAP+, 취업희망프로그램

2. 비구조화 집단상담

특정한 주제를 갖는 것은 아니고, 참가자들이 자연스럽게 떠오르는 감정과 기억에 대한 것들을 솔직하게 나누어가는 과정 (ex) 참 만남집단

3. 반구조화 집단상담

프로그램을 진행하면서 연상되는 기억과 감정을 나누어가는 활동으로 비구조화와 구조화의 중간형태

[문제10/직업심리학]슈퍼(Super)의 발달적 직업상담에서 진단을 위한 3가지 평가(진단)유형을 설명하시오. (6점)

1. 문제평가

내담자가 경험하고 있는 어려움과 직업상담에 대한 내담자의 기대를 평가한다.

2. 개인적 평가

내담자 개인에 대해 평가하는 것으로 심리검사, 임상 방법, 사례연구 등을 통해 내담자의 능력, 적성, 흥미 등을 평가하고 내담자의 인구 통계학적 특성 및 사회적 특성들에 대해서도 정보를 수집한다.

3. 예언적 평가

문제 평가와 개인 평가를 바탕으로 내담자가 어떤 직종에서 성공적이고 만족할 수 있는지를 예측한다.

[문제11/직업상담학] 직업상담시 저항적이고 동기화되지 않은 내담자들을 동기화시키기 위한 효과적인 전략 3가지를 쓰고 설명하십시오. [6점]

1. 변형된 오류 수정하기

내담자가 피하고 싶은 유형이나 부정적 독백 등을 극복하는 데 도움이 된다.

2. 내담자와 친숙해지기

상담자는 내담자를 이해하고 있음을 내담자에게 알림으로써 친숙해질 수 있다. 또한 상담자가 내담자를 위해 함께 노력하고 있음을 주지시켜야만 문제해결을 위한 내담자의 노력을 이끌어낼 수 있다.

3. 은유 사용하기

은유를 사용함으로써 사건을 재구성할 수 있고, 내담자가 이야기 속에서의 문제해결 방법을 통하여 자신의 문제해결의 실마리를 찾을 수 있다.

4. 대결하기

상담의 목적을 이루기 위해서 내담자의 구체적인 행위를 지적하는 것이다.

[문제12/직업심리학] 심리검사 유형 중 투사적 검사의 장점을 3가지만 쓰고 설명하십시오. (6점)

1. 반응의 독특성

면담이나 행동관찰, 객관적 검사 반응과 다르게 매우 독특한 반응을 제시해 주며, 이러한 반응이 개인을 이해하는 데 매우 유용하다.

2. 방어의 어려움

반응 과정에서 피검사자는 불분명하고 모호하며 신기한 검사 자극에 부딪히기 때문에 피검사자가 방어적으로 반응하는 것이 어렵다.

3. 반응의 풍부함

검사자극이 모호하고 반응방법이 제한되어 있지 않기 때문에 개인의 반응이 다양하게 표현되며, 이러한 반응의 다양성이 개인의 독특한 심리적 특성을 반영해 준다. 또한 피검사자가 응답하는 과정에서의 표정이나 몸짓 등의 비언어적 반응을 통하여 피검사자의 심리상태에 대한 추가적 정보를 얻을 수 있다.

4. 무의식적 내용의 반영

검사자극의 성질이 매우 강렬하여 평소에 의식하지 않던 사고, 감정, 욕구, 태도, 갈등 등이 자극됨으로써 이러한 전의식적이거나 무의식적인 심리적 특성이 반영된다.

[문제13/노동시장론] 실업자에 대한 정의를 쓰고, 마찰적 실업과 구조적 실업의 공통점, 차이점을 설명하십시오. [6점]

1. 실업자의 정의

조사대상주간에 수입 있는 일을 하지 않았고, 지난 4주간 일자리를 찾아 적극적으로 구직활동을 하였던 사람으로서 일자리가 주어지면 즉시 취업이 가능한 사람이다.

2. 마찰적 실업과 구조적 실업의 공통점

1) 경제의 총수요 부족으로 발생하는 실업이 아니다. 즉, 비수요부족 실업이다.

2) 지역간 노동이동이 불완전하여 발생하기도 한다. 따라서 구인·구직정보를 전국적인 전산망으로 연결하여 구인자와 구직자에게 신속하게 제공하고, 지역간 노동이동을 촉진하면 감소시킬 수 있다.

3) 직업별 고용전망조사(직업별 고용전망과 수요예측) 결과가 있으면 사전(事前)의 직업훈련(향상훈련 또는 전직훈련)을 통하여 감소시킬 수 있다.

3. 마찰적 실업과 구조적 실업의 차이점

1) 마찰적 실업은 자발적 실업이고, 구조적 실업은 비자발적 실업이다.

2) 마찰적 실업은 비교적 짧은 기간에 해소되지만, 구조적 실업은 보다 장기간 지속된다.

3) 마찰적 실업은 노동시장의 정보의 불완전성 때문에 발생하고, 구조적 실업은 구인처에서 요구하는 자격을 갖춘 근로자가 없거나 해당 지역내에 없을 때에 발생한다.

[문제14/직업정보론] 한국표준직업분류에서 일의 계속성에 해당하는 경우 4가지를 쓰시오.(4점)

직업은 유사성을 갖는 직무를 계속해서 수행하는 계속성을 가져야 하는데, 일의 계속성이란 일시적인 것을 제외한 다음에 해당하는 것을 말한다.

1. 매일, 매주, 매월 등 주기적으로 행하는 것
2. 계절적으로 행해지는 것
3. 명확한 주기는 없으나 계속적으로 행해지는 것
4. 현재 하고 있는 일을 계속적으로 행할 의지와 가능성이 있는 것

[문제15/직업심리학] 홀(D.T.Hall)이 제시한 경력개발 4단계를 순서대로 설명하시오. [4점]

1. 탐색기
학교, 여가생활, 시간제의 일을 통해 자신에 대한 탐색과 수행해야 할 것을 찾으며 직업에 대한 탐색을 시도한다.
2. 확립기
자신에게 적합한 직업분야를 발견하고 자기 생활의 안정을 위해 노력한다.
3. 유지기
직업세계에서 자신의 위치가 확고해지고 자리를 유지하기 위해 노력하며, 안정된 삶을 살아간다.
4. 쇠퇴기
기력이 쇠퇴함에 따라 직업에서 은퇴하게 되며, 해오던 일의 활동이 변화되고, 또 다른 일을 찾게 된다.

[문제16/노동시장론] 완전경쟁시장에서 A제품(단가 100원)을 생산하는 어떤 기업의 단기생산함수가 다음과 같다고 할 때, 이 기업의 이익 극대화를 위한 최적고용량을 도출하고 그 근거를 설명하시오. (노동 1단위 가격은 150원, 생산물 1단위 가격은 100원). [5점]

노동투입량	0단위	1단위	2단위	3단위	4단위	5단위	6단위
총생산량	0개	2개	4개	7개	8.5개	9개	9개

기업의 이익 극대화를 위한 최적 고용단위는 노동의 한계생산가치와 노동 1단위의 가격이 일치하는 수준에서 결정된다 (VMPL=W). 여기서 노동의 한계생산가치(V MPL)=노동의 한계생산성(MPL)×생산물 1단위 가격(P)이다. 따라서 노동 1단위 가격 150원과 노동의 한계생산가치가 일치하는 수준인 최적고용량은 4단위이다.

노동투입량	0단위	1단위	2단위	3단위	4단위	5단위	6단위
총생산량	0개	2개	4개	7개	8.5개	9개	9개
한계생산물	-	2개	2개	3개	1.5개	0.5개	0개
한계생산물가치	-	200원	200원	300원	150원	50원	0원
단위당 임금				150원			

[문제17/직업심리학] 직무스트레스의 조절변인 3가지를 쓰고 설명하시오. [6점]

직무스트레스의 조절변인이란 직무스트레스를 일으키는 어떤 자극(상황)이 주어졌을 때, 개인으로 하여금 직무스트레스를 많이 받거나 적게 받도록 영향을 미치는 변인을 말한다.

1. 인구통계학적 변수
인구통계학적 변수로는 크게 연령, 성별, 교육수준, 직종에 따라 스트레스 유발요인과 양상이 다르게 나타난다.
2. 성격특성
B형보다는 A형이 직무스트레스에 더 민감하게 반응하며 통제 위치에 따라서도 스트레스에 대한 대처방법이 다르다.
3. 사회적 지원(Social Support)

직무스트레스를 받은 직무수행자의 증상을 완화시키기 위한 지원여부에 따라 스트레스의 높낮이가 다르게 나타난다. 즉 개인이 타인이나 집단 조직, 즉 직장 내의 상사, 동료, 부하, 고객이나 직장 외의 가족, 친구 등과의 다양한 접촉을 통해 받는 도움, 위로 정보, 편안함 등을 의미하며 스트레스로 인한 심리적 신체적 증상을 조절하는 역할을 한다. 사회적 지원은 도구적 지원, 정서적 지원, 정보적 지원, 평가적 지원 등으로 분류할 수 있다.

[문제18/직업심리학] 표준화를 위해 수집된 자료가 정규분포에서 벗어나는 것은 검사도구의 문제라기보다는 표집절차의 오류에 원인이 있다. 이를 해결하기 위한 방법을 3가지 쓰고 각각에 대해 설명하시오.

1. 완곡화
정규분포의 모양을 갖추도록 점수를 보태거나 빼주는 방법이다. 정규분포와 비슷하게 나왔을 때에만 사용할 수 있다.
2. 절미법
꼬리가 작을 때에만 편포의 꼬리를 잘라내는 방법이다.
3. 면적환산법
각 점수의 백분위를 구하고, 그 백분위에 해당하는 Z점수를 찾는 방법이다.

2013년도 2회차

[문제1/노동시장론] 아래의 자료를 보고 다음의 경제활동참가율, 실업률, 고용률을 구하십시오. (6점)

-소수점 둘째자리에서 반올림, 계산과정을 포함하여 설명, (단위 : 천명)

전체인구 : 500

15세이상인구 : 400

취업자 : 200

실업자 : 20

정규직을 희망하는 단시간근로자 10

•경제활동 참가율 = 경제활동인구/15세이상인구×100= 220/400×100 = 55%

* 경제활동인구수 = 취업자+실업자 = 200+20 = 220

•실업률 = 실업자수/경제활동인구수×100 = 20/220×100 = 9.1%

•고용률 = 취업자수/15세이상인구수×100 = 200/400×100 = 50%

[문제2/직업심리학] 측정의 신뢰성을 높이기 위해서는 측정오차를 최소로 줄여야 한다. 이를 줄이기 위한 구체적 방법을 3가지만 쓰시오.

1. 오차변량 줄이기
2. 검사의 문항 수 늘리기
3. 검사의 신뢰도에 나쁜 영향을 미치는 문항의 제거
4. 검사 실시와 채점과정을 표준화하기

[문제3/노동시장론] 노동조합의 양적인 측면의 단결 강제는 Shop제도이다. 노동조합의 슝(Shop) 종류를 4가지를 쓰고 설명하십시오. (5점)

1. 오픈슝(open shop)

사용자가 조합원여부에 상관없이 종업원으로 채용할 수 있는 제도로서, 근로자는 채용조건 또는 고용유지조건으로서 노동조합에 가입할 의무가 없다.

2. 클로즈드슝(closed shop)

조합원만을 종업원으로 신규 채용할 수 있는 제도로서, 우리나라의 경우 항운노조가 이에 해당한다.

3. 유니온슝(union shop)

조합원여부에 상관없이 종업원으로 채용할 수 있으나 일단 채용된 후에는 일정기간 이내에 조합원이 되어야 하는 제도로서, 조합이 제명하거나 본인이 가입을 거부하면 해고되고, 우리나라의 경우에는 유니온슝을 인정하면서도 조합으로부터 제명된 종업원에 대한 사용자의 불이익조치를 금지하여 그 내용을 제한하고 있다.

4. 에이전시슝(agency shop)

종업원들에게 조합 가입이 강제도 가입을 하라고 하지는 않으나 조합가입에 대신하여 조합비를 납부하여야 하는 제도로서 이는 조합에 가입하지 않고도 노조가 체결한 단체협약의 혜택을 받는 것을 방지하기 위한 것이다.

5. 프리퍼렌셜슝(prferential shop)

사용자가 조합원여부에 상관없이 종업원을 채용할 수 있으나 인사해고 및 승진 등에 있어서 조합원에 우선적 특권을 부여하는 제도를 말하는 것으로 조합원우대제도라고도 한다.

6. 메인터넌스 슝(maintenance of membership shop)

사용자가 조합원여부에 상관없이 종업원을 채용할 수 있으나 단체협약 체결 당시 조합원인 종업원은 고용계약의 조건으로 일정기간 동안 조합원자격을 유지하여야 하는 제도를 말하는 것으로 조합원자격유지제도라고도 한다.

[문제4/직업상담학] 보딘(Bordin)의 정신역동적 직업상담 과정 3단계를 쓰고 설명하십시오.(6점)

1. 탐색·계약 설정단계

내담자가 자신의 욕구 및 정신역동적 상태를 탐색할 수 있도록 방어기제를 탐색하고, 허용적 분위기를 조성하며 상담에 대해 합의한다.

2. 비판적 결정단계(중대한 결정단계)

자신의 성격에 맞게 직업을 선택할지 성격을 변화시켜 직업을 선택할지 진로에 대한 중대한 결정을 한다.

3. 변화를 위한 노력단계

선택한 직업과 관련하여 성격, 욕구 흥미를 변화시키며 인성변화를 시키려고 노력한다.

[문제5/직업상담학] 특성-요인 상담에서의 윌리엄슨(Williamson)의 인간 본성에 대한 기본 가정 중 3가지를 쓰시오.(6점)

1. 인간은 선과 악의 잠재력을 모두 지니고 있는 존재이다.
2. 인간은 선을 실현하는 과정에서 타인의 도움을 필요로 하는 존재이다.

3. 선의 본질은 자아의 완전한 실현이다.
4. 인간의 선한 생활을 결정하는 것은 자기 자신이다.
5. 인간은 누구나 그 자체의 독특한 세계관을 지닌다.

[문제6/직업상담학] 실존주의 상담에서 나타나는 인간본성에 대한 기본가정 3가지를 쓰시오. (4점)

1. 인간은 존재 불안의 원인은 시간의 유한성과 죽음에 대한 불안에서 기인한다.
2. 문제해결의 방법은 인간존재의 참된 의미를 발견하는데 있다.
3. 인간의 자기 책임, 자기존재의 의미, 가치에 대한 자신의 선택을 기본전제로 출발한다.
4. 정서적 장애는 삶에서 보람을 찾는 능력이 없는 실존적 신경증에서 기인한다.
5. 실존적 신경증은 상담자와 내담자의 인간관계의 만남을 통해서 상담할 수 있도록 전제한다.

[문제7/직업상담학] 체계적 둔감화의 의미를 쓰고, 3단계를 설명하시오. (5점)

1. 체계적 둔감법(단계적 둔감법)의 정의

내담자로부터 불안을 없애기 위해 불안반응을 체계적으로 증대시키면서 동시에 불안과 대립되는 이완 반응을 야기 시키는 방법이다.

2. 긴장과 불안을 완화시켜 나가는 구체적인 절차와 단계

1) 근육이완훈련

근육이 이완된 상태에서는 불안이 일어나지 않는다는 원리에 따라 주로 공포나 불안 제거에 사용된다. 근육의 긴장이완 훈련을 한다.

2) 불안 위계목록 작성

공포나 불안을 일으키는 관련된 장면들에 대해 주관적인 불안검사를 실시한 다음 가장 불안한 상태를 100, 가장 이완된 상태를 0으로 불안 정도를 수치로 표시한 표작성.

3) 둔감화

불안 위계목록에서 가장 낮은 불안 정도에서부터 시작하여 가장 높은 불안으로 상상하게 하는데, 개인이 불쾌함이나 불안을 느끼면 신호를 하게 한다. 만약 신호가 있으면 상상을 중단시키고 다시 이완을 한다. 더 이상 불안하지 않으면 종료한다.

[문제8/직업정보론] 한국직업사전(2012)에 수록된 부가직업 정보 6가지를 쓰시오. [6점]

1. 산업분류

해당 직업을 조사한 산업을 나타내는 것으로 한국표준산업분류의 소분류 산업을 기준으로 하였다.

2. 정규교육

해당직업의 직무를 수행하는데 필요한 일반적인 정규교육수준을 의미하는 것으로 해당 직업 종사자의 평균학력을 나타내는 것은 아니다.

3. 숙련기간

정교교육과정을 이수한 후 해당직업의 직무를 평균적인 수준으로 스스로 수행하기 위하여 필요한 각종 교육, 훈련, 숙련기간을 의미한다.

4. 직무기능

해당 작업 종사자가 직무 수행과정에서 자료, 사람, 사물과 맺는 관계를 나타낸다.

5. 육체활동

해당 직업의 직무를 수행하기 위해 필요한 신체적 능력을 나타낸 것으로 균형감각, 옹크림, 손, 언어력, 청각, 시각 등이 요구되는 직업인지를 보여준다.

6. 작업강도

해당 직업의 직무를 수행하는데 필요한 육체적 힘의 강도를 나타낸 것으로 5단계로 분류하였다.

7. 작업장소

해당 직업의 직무가 주로 수행되는 장소를 나타내는 것으로 실내, 실외 종사 비율에 따라 구분한다.

8. 작업환경

해당 직업의 직무를 수행하는 작업원에게 직접적으로 물리적 신체적 영향을 미치는 작업장의 환경요인을 나타낸 것이다.

9. 유사명칭

본 직업을 명칭만 다르게 부르는 것으로 본직업과 사실상 동일하다.

10. 관련 직업

본 직업과 기본적인 직무에 있어서 공통점이 있으나 직무의 범위 대상 등에 따라 나누어지는 직업이다.

11. 자격/면허

입직에 필수적이거나 취업이나 직무수행에 도움이 되는 자격이나 면허를 기술한다.

12. 조사연도

해당 직업의 최종 조사연도이다.

13. 직업전망

[한국직업전망]의 결과물로서 한국직업전망과 한국직업사전의 직업을 상호 연계시킴으로써 독자에게 풍부한 직업정보를 제공한다.

14. KECO코드

[한국고용직업분류]의 직업코드로서 임금 등 한국직업사전에서는 제공되지 않는 노동시장의 정보를 이용자에게 제공하고자 상호 연계한 것이다.

[문제9/직업심리학] 직업상담에서 검사 선택 시 고려해야 할 사항 3가지를 쓰시오. (6점)

1. 검사의 사용여부를 결정한다.
2. 내담자의 문제점을 정확히 파악할 수 있어야 한다.
3. 상담의 목적에 적합해야 한다.
4. 신뢰도와 타당도가 높은 표준화된 검사 방법이어야 한다.
5. 검사선택에 내담자를 포함시켜야 한다.

[문제10/직업상담학] 게슈탈트 상담의 상담기법 중 3가지를 쓰고 설명하시오. (6점)

1. 신체자각
자신의 신체감각에 대해 자각하도록 함으로써 자신의 욕구나 감정 혹은 무의식적인 생각을 알아차리도록 한다.
2. 환경자각
내담자로 하여금 환경을 자각하도록 함으로써 새로운 관심과 흥미를 유발시킨다.
3. 언어자각
클라이언트가 사용하는 언어에서 행동의 책임소재가 불명확할 때 상담가는 클라이언트로 하여금 자신의 감정과 동기에 책임을 지는 형식의 문장으로 바꾸어 말하도록 하는 것이다.
4. 욕구와 감정자각
상담자가 클라이언트의 생각이나 주장 혹은 질문들의 배후에 있는 욕구와 감정을 자각하도록 주의를 환기시키는 것을 말한다.
5. 과장하기
행동이나 언어를 과장하게 표현함으로써 내담자가 감정을 자각할 수 있게 도와준다.
6. 머물러 있기
고통스러운 감정을 피하거나 대항해서 싸우기보다는 그 감정을 받아들이고 동일시함으로써 그것을 중단시키는 대신에 완결시키는 것이다.
7. 반대로하기
내담자가 지금까지 회피하고 있는 행동과 감정들, 혹은 반대되는 행동들을 해보게함으로써 억압하고 통제해 온 자신의 다른 측면을 접촉하고 통합할 수 있게 도와준다.
8. 빈의자기법
내담자가 그 인물이 맞은편 빈 의자에 앉아있다고 상상하고 그와 대화하는 기법이다.
9. 실험
내담자의 문제를 명료화해주고, 자각을 증진시켜주는 동시에 치료적 작업을 원활하게 하기 위해 내담자에게 특정한 장면을 연출하거나 시행해보도록 제안하는 것이다.
10. 자기부분과의 대화
내담자의 인격에서 분열된 부분들을 찾아내어 대화를 나누게 함으로써 내면을 통합하도록 돕는다.
11. 꿈작업
꿈은 소외된 자기부분들이 투사되어 상징적으로 나타난 것으로 보며 내담자로 하여금 투사된 것을 동일시 함으로써 지금까지 억압하고 회피해왔던 자신의 욕구와 충동, 감정들을 다시 접촉하고 통합하도록 해주는 것이다.

[문제11/직업심리학] 예측타당도와 동시타당도의 의미를 쓰고, 차이점을 설명하시오. (6점)

1. 의미
 - 1) 동시타당도
검사가 특정 기준을 얼마나 잘 예측할지를 나타내는 타당도이다. 검사 실시와 동시에 기준변인에 관한 자료를 수집하여 이와외의 관계를 따지게 된다.
 - 2) 예측타당도(예언타당도)
검사점수가 미래의 행동을 얼마나 잘 예측하는지를 나타내는 타당도이다.
2. 차이점

동시타당도는 심리검사가 피검자의 현재의 상태를 잘 나타내는지를 알아보는 것이며, 예언타당도는 피검자의 미래행동을 예측하기 위한 것이다. 예를 들어 철수라는 아이가 공황장애를 앓고 있어서 심리검사를 하였을 때, 그 검사의 결과가 공황장애임을 잘 나타낼 때 그 검사는 동시타당도가 높은 것이다. 반면에 입사시험 성적이 우수한 사람이 훗날 근무평점도 좋으면 그 시험은 예언타당도가 높은 것이다.

[문제12/직업상담학] 의사교류분석(TA)상담 이론에서 상담자가 내담자를 조력하기 위해서 할 수 있는 생활을 분석할 때 사용할 수 있는 분석 유형 3가지를 쓰시오. (6점)

1. 구조분석

부모자아, 어린이 자아, 성인자아 간의 혼합을 말하는 것으로 내담자가 자신의 자아 상태를 이해할 수 있게 하며 과거의 경험 때문에 어른자아가 기능하지 못하는 원인을 찾아낸다.

2. 의사교류분석

내담자가 타인과의 의사교류과정에서 어떤 자아상태가 관여하거나 작용하는지를 확인하여 문제를 분석하는 것으로 상보적의사교류, 교차적 의사교류, 암시적의사교류로 구분된다.

3. 게임분석

암시적 의사교류를 구체적인 게임의 종류 및 만성부정적 감정의 유형과 관련지어 분석하는 것이다.

4. 생활각본분석

내담자가 내렸던 결단을 탐색해 새로운 결단을 내리게 한다.

[문제13/직업정보론] 직무분석 자료 활용의 용도 5가지를 쓰시오.[6점]

1. 인적자원관리와 노무관리를 위한 정보 획득
2. 직무평가, 조직합리화, 안전관리, 작업관리 등에 활용
3. 작업방법, 작업공정의 개선에 활용
4. 직업소개, 직업상담 등의 목적에 활용
5. 임금관리를 위한 자료 확보

[문제14/직업심리학] 직업상담에서 내담자 이해를 위한 질적측정도구 3가지를 쓰고 설명하시오. [6점]

1. 자기효능감측정

어떤 과제를 어느 정도 수행할 수 있는 능력을 갖추었다고 스스로 판단하는 것이다. 자기효능감 인식은 자신의 능력을 벗어난 일은 피하고, 자신의 수준에 맞다고 생각되는 일은 참여하게 되는 행동적 결과를 가져온다.

2. 역할놀이

내담자의 수행행동을 나타낼 수 있는 업무상황을 제시해 준다. 예를 들어 상사와 불화가 있었다면 상담자는 그 원인을 파악하기 위하여 내담자에게 상세하게 말해 달라고 요청할 것이다.

3. 카드분류

내담자들이 카드에 쓰여 있는 내용을 읽어보면서 3~5 묶음으로 분류한다. 카드 분류는 내담자의 가치관, 흥미, 직무기술 등을 알아보는데 유용하게 사용된다.

4. 제노그램(Genogram)

내담자의 조상이나 가족들의 직업에 대해 알아보고 도표로 만드는 것으로 내담자의 편향된 태도의 원인, 직업에 대한 가치관, 흥미 등을 측정하는데 쓰일 수 있다.

[문제15/직업상담학] 사회인지이론(SCCT)의 세 가지 영역모델을 쓰고 설명하시오. [4점]

1. 흥미모형

흥미는 자기효능감, 결과기대와 함께 목표를 예언하고 이는 수행 결과로 이어진다.

2. 선택모형

개인차(성별, 인종, 성격 등)와 주위환경은 학습경험에 영향을 주고 그 학습경험은 자기효능감과 결과기대에 영향을 준다.

3. 수행모형

개인이 그 목표를 추구함에 있어 어느 정도 지속할 것인가와 어느 정도 수준을 수행해 낼 것인가 예측한다.

[문제16/직업상담학] 직업대안을 만들고 선택 시 과제 4가지를 기술하시오. [4점]

1. 대안목록의 작성

가능한 대안들을 가지고 최대한의 목록을 만든다.

2. 준거의 고려

어떤 준거를 이용할 것인가에 대해 결정을 내린다. 이는 명확한 준거 없이는 목록을 작성할 수 없기 때문이다.

3. 대안작성 시 제안방법

내담자를 도와 여러 가지 방법을 사용해 직업을 탐색하도록 한다.

[문제17/노동시장론] 노동수요를 탄력적으로 만드는 조건 3가지를 쓰시오. (6점)

1. 생산물(상품)수요의 탄력성

생산물에 대한 수요가 탄력적일수록 노동의 수요도 탄력적이다.

2. 총 생산비에 대한 노동비용의 비중

노동비용이 차지하는 비중이 클수록 노동수요의 탄력성이 크다.

3. 노동이 다른 생산요소로 대체될 가능성

노동을 다른 생산요소로 대체할 수 있는 가능성이 크면 노동수요의 탄력성은 커진다.

4. 다른 생산요소의 공급탄력성

다른 생산요소의 공급탄력성이 클수록 노동수요의 탄력성도 커진다.

[문제18/직업정보론] 한국표준산업분류에서의 산업과 산업활동의 정의를 쓰고, 산업활동의 범위를 설명하시오.

1. 산업

유사한 성질을 갖는 산업 활동에 주로 종사하는 생산단위의 집합

2. 산업 활동

각 생산단위가 노동, 자본, 원료 등 자원을 투입하여, 재화 또는 서비스를 생산 또는 제공하는 일련의 활동과정

3. 산업 활동의 범위

영리적, 비영리적 활동이 모두 포함되나, 가정 내의 가사 활동은 제외된다.

2013년도 3회차

[문제1/노동시장론] 정부가 출산 장려를 위하여 근로시간에 관계없이 일전금액의 육아비용 보조금을 지원하기로 했다. 이 아동육아보조금이 부모의 근로시간에 미치는 효과를 다음 두 가지로 구분하여 설명하시오.

1. 부모가 육아 보조금이 지급되기 전 경제활동에 참여하지 않고 있었던 경우

아이를 양육할 인력이 없어서 근로를 하고 있지 않다가 상황이 좋아져서 단시간 근로라도 참여하면 육아비용 보조금을 국가로부터 지원받을 수 있으므로 가사 일을 전담하던 비경제활동인구가 경제활동인구로 편입됨으로 인해 부모의 근로시간이 증가한다.

2. 부모가 육아 보조금이 지급되기 전부터 근로를 하고 있었던 경우

국가로부터 육아비용 보조금을 계속적으로 지원 받기 위해서라도 이직을 덜하고 계속해서 경제활동에 참가하게 됨으로 경제활동 참가율이 유지되어 근로시간은 결국 늘어나게 된다.

[문제2/직업상담학] 수퍼의 흥미사정기법을 3가지 쓰고 간략히 설명하시오.

1. 표현된 흥미(Expressed Interest)

어떤 활동이나 직업에 대해 좋고 싫음을 간단하게 말하도록 요청(직업카드 분류)

2. 조작된 흥미(Manifest Interest)

활동에 대해 질문하거나 활동에 참여하는 사람들이 어떻게 시간을 보내는지 관찰(직업경험 분석)

3. 조사된 흥미(Inventoried Interest)

특정 직업에 종사하는 사람들의 흥미와 유사점이 있는지를 비교하는 것(흥미사정기법, 직업선호도의 흥미검사, 스트롱검사)

[문제3/노동시장론] 임금이론 중 보상적 임금격차의 원인 3가지를 쓰고 설명하시오(6점)

1. 금전적 위험(고용의 안정성 여부)

임금의 지불, 노동 소득의 발생시기가 불확실한데서 오는 위험성 또는 임금이나 소득의 수준, 그 자체가 불안정적인데서 오는 위험성을 보장하기 위한 보상적 임금 격차가 발생한다.

2. 비금전적 차이(작업의 쾌적성)

다른 직업에 비해 위험이 따르고 작업환경 또한 열악하다면 이 직업에 대해서는 더 많은 임금을 지불하여 비금전적 불이익을 보상해 주어야 한다.

3. 교육훈련비용의 차이

어떤 직종이 다른 직종보다 더 높은 교육훈련을 받은 근로자를 수용할 때 그 직종에 종사하는 근로자는 교육 훈련에 투입된다. 직간접 비용때문에 그에 대한 보상으로서 보다 높은 임금을 받게 해주어야 한다.

4. 책임의 정도

변호사나 의사처럼 막중한 책임이 따르는 직종에 종사하는 경우에는 큰 직무때문에 보다 높은 임금을 받게 해주어야 한다.

5. 성공 또는 실패의 가능성 여부

[문제4/직업심리학] 심리검사는 검사내용에 따라 능력적인 요소를 측정하는 성능검사와 습관적인 행동경향을 측정하는 성향검사로 분류할 수 있다. 성능검사와 성향검사에 대해서 쓰시오.

1. 극대 수행검사(성능검사)

일반적인 능력검사로써 일정한 시간이 주어지고 그 주어진 시간 내에 피검사자가 자신의 능력을 최대한 발휘해서 반응하도록 만들어진 검사이다. 이러한 유형의 검사는 각 문항마다 정답이 있어서 피검사자가 주어진 시간 내에 몇 문제나 맞추는지에 따라서 피검사자의 능력이 결정되는 것이다.

2. 습관적 수행검사(성향검사)

피검사들이 평소에 습관적으로 어떠한 행동을 보이는지를 측정하기 위한 검사로서 극대수행검사와 비교하여 습관적 수행검사는 시간적 제한이 없고 능력검사와는 달리 문항에 대한 정답이나 오답이 없다.

[문제5/직업심리학] 검사-재검사법의 단점 4가지를 쓰시오.

1. 개인의 심리적·육체적 상태에 따라 영향을 받는다.

2. 두 검사 간 시간간격이 길면 성숙효과가 발생한다.

3. 날씨나 소음 등 환경적 요인의 영향을 받는다.

4. 검사를 치른 경험이 개인의 진점수를 변화시킬 가능성이 있다.

5. 두 검사 간 시간간격이 짧으면 이월효과가 발생한다.

6. 동일검사를 두 번 실시하는 것은 시간도 오래 걸리고 경비도 이중으로 든다.

[문제6/직업상담학] 정신역동적 직업상담의 보딘이 주장한 진단과정에서의 직업문제의 심리적 원인을 쓰고 설명하시오.

1. 의존성

내담자는 자신의 진로문제를 해결하거나 책임지는 것을 어렵다고 생각하거나 자신의 생의 발달과업을 구체적으로 추진하는 것에 어려움을 느낀다. 즉 다른 사람에게 지나치게 의존한다.

2. 정보부족

경제적으로나 교육적으로 정보를 접할 기회가 없는 사람들은 현명한 선택을 하지 못하는 경우가 많다.

3. 자아갈등(내적갈등)

진로선택이나 삶에서 중요한 결정을 내려고 할 때 갈등을 느낀다.

4. 선택불안

자신이 하고 싶은 일과 타인이 기대하는 일이 다를 경우에 개인은 왠지 불안함을 느낀다.

5. 확신의 결여

내담자 스스로 현명한 선택을 하고도 확신이 부족한 나머지 여러 문제를 야기할 수 있다.

[문제7/직업상담학] 집단상담의 장점 4가지를 쓰시오.

1. 시간, 에너지, 경제적인 면에서 효과적이다.
2. 서로의 관심사나 감정을 터놓고 이야기 할 수 있기 때문에 보편성, 소속감, 동료의식을 발달시킬 수 있다.
3. 다양한 성격의 소유자들과 접하게 되어 학습경험을 풍부히 할 수 있다.
4. 상담자의 지시나 조언이 없이도 참여자들이 상호간의 깊은 사회적 교류경험을 가질 수 있다.
5. 다른 사람의 문제와 유사한 점과 다른 점을 이해 할 수 있다.
6. 집단에서 새로운 행동을 실천해 볼 수 있다.
7. 내담자들이 개인상담보다 더 쉽게 받아들이는 경향이 있다.

[문제8/직업상담학] 인간중심(내담자중심) 직업상담에서 직업정보 활용의 원리는 검사 해석의 원리와 같다. 이를 패터슨(Patterson)은 어떻게 설명하고 있는지 3가지를 기술하시오.

1. 상담자는 직업정보를 자진하여 제공하지 않는다.
2. 직업정보는 내담자에게 영향을 주거나 조작하기 위해 사용되어서는 안 된다.
3. 직업정보 제공을 통해 내담자의 자발성과 책임감을 극대화시킬 수 있는 방법은 내담자에게 그 정보의 출처를 알려준 뒤 직접 정보를 찾도록 격려한다.
4. 직업정보 제공 후 직업과 일에 대한 내담자의 태도와 감정을 자유롭게 표현할 수 있도록 하여야 하며 그것이 상담에 효과적으로 이용될 수 있도록 해야 한다.

[문제9/직업심리학] 진로성숙검사(CMI)는 태도척도와 능력척도로 구분된다. 태도척도와 능력척도의 측정 내용을 3가지씩 쓰시오.

1. 태도척도
결정성, 참여도, 독립성, 성향, 타협성
2. 능력척도
자기평가, 직업정보, 목표설정, 계획, 문제해결

[문제10/직업상담학] 아들러(Adler)의 개인주의 상담과정의 목표에 대해서 쓰시오.(6점)

인간은 선한 방향으로 간다는 성선설의 인간관을 가지고 있으며 그릇된 열등감 콤플렉스를 해결하고자 자신의 현상학적인 장내에서 가공적 목표를 향해 움직이는 창조적이고 책임 있는 존재이다.

1. 내담자의 생애유형을 수정하여 개인의 자아개념을 바꾸도록 돕는데 있다.
2. 잘못된 발달을 재구성해 주고, 그로 하여금 자신의 생활양식과 사회적 상황을 이해하도록 돕는다.
3. 내담자로 하여금 사회적 관심을 증대시켜 잘못된 사회적 가치를 바꾸는 것이다.
4. 내담자가 다른 사람과 동등한 감정을 갖도록 도와 사회적 구성원으로 기여하도록 돕는다.
5. 행동수정보다는 동기수정에 관심을 가지며 생의 목표나 기본 개념에 도전하게 한다.
6. 패배감을 극복하고 열등감을 감소시킬 수 있도록 한다.

[문제11/직업심리학] 홀랜드(Holland)의 이론의 개인과 개인 간의 관계, 개인과 환경 간의 관계, 환경과 환경 간의 관계를 설명하는 개념 3가지를 쓰고 설명하시오.

1. 일관성
유형의 어떤 쌍은 다른 유형의 쌍보다 공통점을 더 많이 갖고 있는 것을 말한다.
2. 차별성(변별성)
한 개의 유형에는 유사성이 많이 나타나지만 다른 유형에는 유사성이 나타나지 않는다.
3. 정체성

목표, 흥미, 재능에 대한 견고한 청사진을 말하고 환경에 있어 정체성이란 투명성, 안정성, 목표, 일, 보상의 통합이라고 규정된다.

4. 일치성

한 개인이 자기 자신의 인성유형과 동일하거나 유사한 환경에서 일하고 생활할 때를 의미한다.

5. 계층성(타산성)

유형들 내 또는 유형들 간의 관계는 육각형 모형에 따라 정리될 수 있는데, 육각형 모형에서 유형들 간의 거리는 그것들 사이의 이론적인 관계에 반비례한다고 한다.

[문제12/직업심리학] 슈퍼(Super)의 발달적 직업상담에서 진단을 위한 3가지 평가(진단)유형을 설명하시오. (6점)

1. 문제평가

내담자가 경험하고 있는 어려움과 직업상담에 대한 내담자의 기대를 평가한다.

2. 개인적 평가

내담자 개인에 대해 평가하는 것으로 심리검사, 임상 방법, 사례연구 등을 통해 내담자의 능력, 적성, 흥미 등을 평가하고 내담자의 인구 통계학적 특성 및 사회적 특성들에 대해서도 정보를 수집한다.

3. 예언적 평가

문제 평가와 개인 평가를 바탕으로 내담자가 어떤 직종에서 성공적이고 만족할 수 있는지를 예측한다.

[문제13/직업상담학] 부처(Butcher)의 집단직업 상담을 위한 3단계 모델에 대해 쓰고 설명하시오. [6점]

1. 탐색단계

자기개방, 흥미와 적성에 대한 측정, 측정결과에 대한 피드백, 불일치의 해결 등이 이루어진다.

2. 전환단계

자아상과 피드백간의 일치가 이루어지면 집단구성원들은 자기 지식을 직업세계와 연결하고 일과 삶의 가치를 조사한다. 또한 자신의 가치를 변화시킨다.

3. 행동단계

목표설정, 행동계획의 개발, 목표달성을 위해 정보를 수집 공유하며 즉각적 및 장기적 의사 결정 등의 행동으로 옮긴다.

[문제14/직업상담학] 펄스의 게슈탈트 상담이론에서 인간의 인격은 양파껍질을 까는 것과 같다고 했다. 인간이 심리적 성숙을 얻기 위해 벗어야 한다고 가정된 신경증 층 3가지를 설명하시오.

펄스는 개인이 심리적으로 성숙하게 되기 위해서는 다섯 단계의 신경증의 층(five layers)을 벗겨야 한다고 하였다. 다음에 인간의 성장에 장애가 되는 신경증이 변화되고 성숙되는 과정을 5단계로 나누어 설명하고 있다.

1. 피상층(사이비층, 가짜의 층, phony layer)

형식적이고 의례적인 규범에 따라 다른 사람들에게 상투적이고 진실하지 못한 반응을 하는 층으로 자신을 깊이 노출시키지 않아 진정한 변화는 일어나지 않는다.

2. 연기층(공포층, phobic layer)

개체가 자신의 고유한 모습으로 살아가지 않고 부모나 주위 환경의 기대 역할에 따라 행동하며 살아가는 단계로 모범생, 지도자, 구세주 역할 등이 있다. 거부하고 싶은 자신의 모습으로 인해 정신적 고통을 겪게 되는 층으로 자신의 실재를 드러내면 타인이 거부할 것이라는 공포를 가지고 있어서 자신을 수용하지 않으려는 저항이 발생한다.

3. 난국층 (교착층)

지금까지 보여주었던 역할연기를 그만두고 자립을 시도해보지만 그 순간 심한 허탈감과 공포를 체험한다. 이를 지나면 새로운 돌파구가 열린다.

4. 내부파열층(내파층)

내담자는 자신이 억압하고 차단해왔던 욕구와 감정을 알아차리고 오래 차단해왔던 파괴적 에너지를 외부로 발산하면 타인과의 관계가 악화될 것이라는 두려움으로 자신 내부로 향하는 반전행동을 많이 보인다.

5. 외부파열층(외파층)

개체는 자신의 감정이나 욕구를 더 이상 억압하거나 차단하지 않고 지점 외부 대상에게 표현한다. 미해결과제도 전경으로 떠올려 완결 짓게 되며 마침내 정신과 신체의 총체적 통합을 체험하기도 한다.

[문제15/직업정보론] 한국표준직업분류에서 일반적으로 "직업"으로 규정하기 위한 3가지 요건을 쓰고 설명하시오. (6점)

1. 계속성

직업은 유사성을 갖는 직무를 계속해서 수행하는 계속성을 가져야 하는데, 일의 계속성이란 일시적인 것을 제외한 다음에 해당하는 것을 말한다.

- (1) 매일, 매주, 매월 등 주기적으로 행하는 것
- (2) 계절적으로 행해지는 것

- (3) 명확한 주기는 없으나 계속적으로 행해지는 것
- (4) 현재 하고 있는 일을 계속적으로 행할 의지와 가능성이 있는 것

2. 경제성

경제적인 거래 관계가 성립하는 활동을 수행함을 의미한다. 따라서 무급 봉사자와 같은 활동이나 전업학생의 학습행위는 경제활동 혹은 직업으로 보지 않는다. 직업의 성립에는 비교적 엄격한 경제성의 기준이 적용되는데, 노력이 전제되지 않는 자연발생적인 이득의 수취나 우연하게 발생하는 경제적인 과실에 전적으로 의존하는 활동은 직업으로 보지 않는다.

3. 윤리성 사회성

윤리성은 비윤리적인 영리행위나 반사회적인 활동을 통한 경제적인 이윤추구는 직업 활동으로 인정되지 못한다는 것이다. 사회성은 보다 적극적인 의미로 모든 직업 활동은 사회 공동체적인 맥락에서 의미 있는 활동, 즉 사회적인 기여를 전제 조건으로 하고 있다는 점을 강조한다.

4. 속박된 상태의 활동이 아닐 것

속박된 상태로서의 제반 활동은 경제성이나 계속성의 여부와 상관없이 직업으로 보지 않는다.

[문제16/노동시장론] 실업의 유형 중 마찰적 실업과 구조적 실업의 발생 원인과 대책을 쓰시오. (6점)

1. 마찰적실업

① 원인

노동시장에서의 정보의 부족, 노동이동의 불안정성, 노동시장 자체의 불안정성, 구인·구직 미스매칭으로 인하여 발생하는 실업이다.

② 대책

고용기회에 대한 정보의 흐름을 원활하게하기 위해서 취업알선, 기업의 퇴직예고제, 직업안정기관의 확충 등을 해야 한다.

2. 구조적실업

① 원인

산업구조변화의 변화, 기술혁신 등으로 종래의 기술이 아무 쓸모가 없게 되거나 어떤 산업이 장기적으로 사양화됨에 따라 발생하는 실업으로 인한 노동력 수급의 불일치로 발생하는 실업이다. 구조적 실업은 경기가 회복된 후에도 사라지지 않고 장기화 되는 경향이 있다.

② 대책

직업전환교육으로 기회 확충, 필요한 지역으로의 이주시 이주보조금 지급 등이 있다.

[문제17/노동시장론] K제과점 근로자 수와 하루 케이크 생산량은 다음과 같다. 아래의 물음에 답하시오. (종업원 1일당은 80,000원, 케이크 한 개 가격은 10,000원)

(제과점의 케익 가격은 10,000원이다)

종업원 수	0	1	2	3	4
케이크 생산량	0	10	18	23	27

1. 종업원수가 2명인 경우 노동의 한계생산량(MPL)을 계산하시오.

노동의 한계생산량(Marginal Productivity of Labor)이란 추가로 고용한 노동단위가 생산하는 여분의 생산량을 의미하는 것으로

•종업원 2명일 때 노동의 한계생산=종업원 2명일 때 생산량 - 종업원 1명일 때 생산량이므로

$$18 - 10 = 8$$

그러므로 노동의 한계생산량은 8이다.

2. 종업원수가 3명일 때 노동의 한계수입생산물(MRPL)을 계산하시오.

노동의 한계수입생산물(Value Marginal Productivity of Labor)이란 노동의 한계생산에다가 시장가격(Value)을 곱한 것을 말하며 이를 노동의 한계생산물가치라고도 한다.

• 노동의 한계수입생산물 = 노동의 한계생산×가격이다. 그러므로 3명일 때 한계생산은 5이므로

$$5 \times 10,000\text{원} = 50,000\text{원} \text{이 나온다.}$$

그러므로 노동의 한계수입생산량은 50,000원이다.

3. 종업원 1인당 임금이 80,000원 일 때 이윤 최대점을 추구하는 제과점의 종업원수와 케익량은?

• 이윤 최대점은 노동의 한계비용(임금)과 한계수입생산이 같아지는 지점의 고용량이므로

종업원 수가 2명일 때 한계 수입생산이 80,000원이 되므로,

이윤 최대점을 추구하는 제과점의 종업원수는 2명이며 케익량 18개일 때이다.

노동단위(L)	0	1	2	3	4
총생산량(TL)	0	10	18	23	27
한계생산량(MPL)	0	10	8	5	4
평균생산량(AL)	0	10	9	7.6	6.7

한계생산물가치(VMPL)

0

100,000

80,000

50,000

40,000

* 완전경쟁노동시장일 때 한계수입생산물(MRPL)=한계생산물가치(VMPL)

[문제18/노동시장론] 경제적 조합주의의 특징 3가지를 쓰시오. [6점]

1. 노동조합은 경제적인 수단에 치중하고 협상과 파업 등을 통하여 갈등을 해소할 수 있도록 하며 정치적 기능을 배제한다.
2. 기술의 보호, 임금과 근로조건 개선 등 노동자의 생활향상에 조합 활동을 한정한다.
3. 합법적인 틀 안에서 단체교섭을 통하여 노동자의 지위향상과 복지실현을 지향한다.

2014년도 1회차

[문제1/직업상담학] 정신역동적 직업상담의 보딘이 주장한 진단과정에서의 직업문제의 심리적 원인을 쓰고 설명하시오.

1. 의존성

내담자는 자신의 진로문제를 해결하거나 책임지는 것을 어렵다고 생각하거나 자신의 생의 발달과업을 구체적으로 추진하는 것에 어려움을 느낀다. 즉 다른 사람에게 지나치게 의존한다.

2. 정보부족

경제적으로나 교육적으로 정보를 접할 기회가 없는 사람들은 현명한 선택을 하지 못하는 경우가 많다.

3. 자아갈등(내적갈등)

진로선택이나 삶에서 중요한 결정을 내려고 할 때 갈등을 느낀다.

4. 선택불안

자신이 하고 싶은 일과 타인이 기대하는 일이 다를 경우에 개인은 왠지 불안함을 느낀다.

5. 확신의 결여

내담자 스스로 현명한 선택을 하고도 확신이 부족한 나머지 여러 문제를 야기할 수 있다.

[문제2/직업상담학] 의사교류분석적(TA) 상담의 제한점(단점) 2가지를 설명하시오.

1. 교류분석(TA)의 주요개념이 인지적명확성이 요구됨으로 지적 능력이 낮은 내담자의 경우 부적절할 수도 있다.

2. 교류분석(TA)의 주요개념이 창의적인 면도 있지만 추상적이어서 실제 적용에 어려움이 많다.

3. 교류분석(TA)의 주요개념에 대한 실증적 연구도 있지만 과학적인 증거로 제시되었다고 보기 어렵다.

[문제3/직업심리학] 준거타당도의 의미와 종류 2가지를 설명하시오.

1. 준거타당도의 의미

한 검사가 주어진 기준변인과의 관계 또는 기준변인을 예언하는 정도를 말하는 것으로 어떤 심리검사가 특정 준거와 어느 정도 관련성이 있는가를 잘 측정하는 정도를 말한다.

2. 준거타당도의 종류

① 동시타당도

검사가 특정 기준을 얼마나 잘 예측할지를 나타내는 타당도이다. 검사 실시와 동시에 기준변인에 관한 자료를 수집하여 이와의를 관계를 따지게 된다.

예를 들어 철수라는 아이가 공황장애를 앓고 있어서 심리검사를 하였을 때, 그 검사의 결과가 공황장애임을 잘 나타낼 때 그 검사는 동시타당도가 높은 것이다.

② 예언타당도(예측타당도)

검사점수가 미래의 행동을 얼마나 잘 예측하는지를 나타내는 타당도이다. 예를 들면 입사시험 성적이 우수한 사람이 훗날 근무평점도 좋으면 그 시험은 예언타당도가 높은 것이다.

[문제4/직업상담학] 부처(Butcher)가 제안한 집단직업상담의 3단계 모델을 제시하시오.

1. 탐색단계

자기개방, 흥미와 적성에 대한 측정, 측정결과에 대한 피드백, 불일치의 해결 등이 이루어진다.

2. 전환단계

자아상과 피드백간의 일치가 이루어지면 집단구성원들은 자기 지식을 직업세계와 연결하고 일과 삶의 가치를 조사한다. 또한 자신의 가치를 변화시킨다.

3. 행동단계

목표설정, 행동계획의 개발, 목표달성을 위해 정보를 수집 공유하며 즉각적 및 장기적 의사 결정 등의 행동으로 옮긴다.

[문제5/직업상담학] 긴즈버그의 진로발달이론에서 현실기 하위 3단계를 쓰시오.

현실기란 청소년 중기로서 17세~청장년기를 말하며 능력과 흥미의 통합단계, 가치의 발달, 직업적 선택의 구체화, 직업적 패턴의 명료화 등이 가능해진다.

1. 탐색단계(exploration stage)

진로의 초점(career focus)의 범위를 좁혀가는 단계

2. 구체화단계(crystallization stage)

특정 직업분야에 몰두하게 된다.

3. 특수화단계(specification stage)

각자가 직업을 선택하거나 혹은 특정의 진로에 맞는 직업훈련을 받게 된다.

[문제6/직업상담학] 흥미사정기법을 3가지 쓰고 간략히 설명하시오.

1. 직업카드분류전략

홀랜드의 6각형 이론과 관련된 일련의 직업카드를 주고 내담자는 카드에 나타난 직업을 보며 직업을 선호군, 혐오군, 미결정군으로 분류하도록 하는 방법. 직업카드분류의 주요목적은 내담자의 주제체제를 탐색하는 것이다. 즉 ① 선호군(선택하고 싶은 것), ② 미결정군(의문이 있는 것), ③ 혐오군(선택하고 싶지 않은 것)으로 분류한다. 이렇게 직업카드를 분류한 뒤 선호직업과 비선호직업의 이유를 알아본다. 그런 다음에 그 이유를 통해 개인의 주제를 찾아보고, 7가지 최고의 직업을 찾은 뒤 홀랜드 유형 부호로 기록하여 내담자가 갖는 직업을 위한 실행준비를 한다.

2. 작업경험분석

작업경험분석의 전략은 직업형태를 비록해서 광범위한 영역을 포함하며 흥미에 관한 사정일 뿐만 아니라 내담자의 가치, 기술, 생활방식, 선호도, 인생의 진로주제들, 그 밖의 직업관련 선호도 등을 규명하는 데 광범위하게 사용될 수 있다. 예를 들어 1단계에서 내담자가 경험해 본 모든 직무를 확인한다. 2단계에서 직무에서 다루는 과제를 기술한다. 3단계에서 내담자가 선호하는 과제와 비선호과제를 분류하는 단계이다. 마지막 4단계에서 내담자와 내담자의 인생주제에 대해 정보를 총괄정리하는 단계이다.

3. 흥미평가기법

내담자는 종이에 알파벳을 쓰고 그 알파벳에 맞춰 흥밋거리를 기입한다. 그런 다음, 과거에 중요했던 주제와 흥미에 대해 생각해 보도록 지시한다. 내담자에게 TV, 신문, 잡지를 보게 한 후 흥미가 있다고 여겨지는 직업목록을 만들게 한다.

- ① 종이에 순서대로 자신의 흥밋거리를 적어본다.
- ② 존경하는 인물, 좋아하는 일을 하는 사람들 등 모델들 목록을 만든다.
- ③ 자신의 인생단계를 돌아보고 흥미를 가졌던 경험을 기록한다.
- ④ 미래에 하고 싶은 일을 적어본다.
- ⑤ 주위환경이나 대중매체 속에서 접할 수 있는 직업들 중에서 자신이 흥미를 갖고 있는 직업을 적어본다.

4. 직업선호도 검사 중 흥미검사

우리나라 직업안정기관에서 사용하고 있는 직업선호도 검사는 홀랜드의 성격검사를 표준화한 것으로 6가지의 성격유형으로 분류하고 있다.

5. 홀랜드의 분류체계

6가지 유형의 사람과 6가지 유형에 대응하는 작업환경이 있다. 이 체계에 따르면 어떤 직업도 순수하게 한 가지 유형인 경우는 없고 대부분의 직업은 그 영향력의 순서에 따라 2~3가지 문자로 배열되어 있다.

[문제7/직업심리학] 진로선택 이론 중 사회학습이론에서 크롬볼츠(krumboltz)가 제시한 진로선택에 영향을 주는 요인 3가지만 쓰시오.

1. 유전적 요인과 특별한 능력요인

인종, 성별, 신체적인 모습과 특징, 지능, 예술적 재능, 근육의 기능 등 개인의 진로 기회를 제한하는 타고난 특질을 말한다.

2. 환경적 조건과 사건요인

개인 환경에서의 특정한 사건이 기술 개발, 활동, 진로선호 등에 영향을 미친다.

3. 학습경험

개인이 과거에 학습한 경험은 현재 또는 미래의 교육적·직업적 의사결정에 영향을 미친다. 여기에는 도구적 학습경험과 연상적 학습경험이 포함된다.

4. 과제접근 기술

개인이 환경을 이해하고 이에 대처하며 미래를 예견하는 능력이나 경향을 말한다. 여기에는 문제해결 기술, 일하는 습관, 정보수집 능력, 감성적 반응, 인지적 반응 등이 포함 된다.

[문제8/노동시장론] A회사의 9월말 사원수는 1,000명이였다. 신규채용인원수는 20명, 전입인원수는 80명일 때 10월의 입직률과 입직률의 의미를 쓰시오.

1. 입직률의 의미

월말 노동자수 대비 월간 증가 노동자수의 비율을 말한다.

2. 10월의 입직률

$$\begin{aligned} \text{입직률} &= \{\text{해당월 증가 노동자수(신규채용+전입)} / \text{전월말 사원수}\} \times 100 \\ \text{10월의 입직률} &= \{10월증가노동자수(신규채용+전입) / 9월말 사원수\} \times 100 \\ &= \{(20\text{명} + 80\text{명}) / 1,000\text{명}\} \times 100 = 10\% \end{aligned}$$

[문제9/직업심리학] 진로시간전망 검사인 코털(Cottle)의 원형검사(The Circles test)에서 시간전망 개입의 3가지 차원을 쓰고 각각에 대하여 설명하시오.

시간에 대한 심리적 경험을 세 가지 국면으로 나누어 각각 과거 현재 미래를 의미하는 원을 그리는데 시간 차원이 개인을 지배

와 연관되어 있는지를 알기 위한 검사 방법이다.

1. 방향성 검사

미래 지향성을 증진시키기 위한 것으로 미래에 대한 낙관적 입장을 구성한다는 목표를 가지고, 미래의 중요성을 나타내며 각각의 전망은 삶의 질에 대해 무엇인가 다른 측면에 기여를 한다는 원리이다.

2. 변별성 검사

미래를 현실처럼 느끼게 하고 미래계획에 대한 정적태도를 강화시키며 목표설정을 신속하게 하는데 목표가 있으며 자신의 공간을 미래에서 그려볼 수 있으므로 미래에 대한 불안을 감소시키는 원리이다.

3. 통합성 검사

현재 행동과 미래 결과를 연결시키고 계획한 기법을 실습하여 진로에 대한 인식을 증진시키는데 목표가 있으며 크게 독립형, 연합형, 통합형, 통합형으로 나누어진다.

[문제10/직업심리학] 지필검사 혹은 평정검사 시 필요한 면접 혹은 관찰과정에서 검사자나 평정자로 인해 발생할 수 있는 오차의 유형을 쓰시오.

1. 후광효과(연쇄효과, 현혹효과, halo effect)

한 가지 우수한 특성에 대한 평가자의 인상이 다른 특성의 평가에까지 긍정적 영향을 미치는 것을 뜻한다.

2. 관용(관대화)효과

타인을 평가할 때 박하게 평가하지 않고 후하게 평가하려는 경향을 말한다.

3. 중앙집중(집중화)경향

평정자들이 모든 피평정자에게 대부분 중간수준의 평점을 주는 것으로 평정자들이 아주 높은 점수나 아주 낮은 점수를 피하고 중간 수준의 점수를 많이 주는 경향을 말한다.

4. 논리적 오차(논리적 오류, logical error)

각 특성간의 상관관계로 인해 나타나는 오차. 즉 평정자가 두 특성 간에 어떤 관계가 있다고 생각하는 데서 오는 오류로서 어떤 평정 요소가 특별히 좋거나 나쁠 경우 상관관계 상관관계에 있는 다른 요소도 높게 혹은 낮게 평가하는 것을 말한다. 예를 들어 작업량이 많으면 숙련도가 높다고 생각하는 것이다.

5. 상동적 오차(고정관념)

피평정자에게 가지고 있는 선입견이나 고정관념이 평정에 영향을 주는 오류를 말한다. 성별, 학벌, 출신지 등에 대한 편견을 말한다.

[문제11/직업정보론] 다음의 표를 보고 답하시오.(2014년 기출문제)

구분	신규구인	신규구직	알선건수	취업수
A	103,062	426,746	513,973	36,710
B	299,990	938,855	1,148,534	119,020

(1) A기간의 구인배율은?

A기간의 구인배율 = A기간의 신규 구인인원수 / A기간의 신규 구직자수 = 103,062 / 426,746 = 0.24

(2) B기간의 구인배율은?

B기간의 구인배율 = B기간의 신규 구인인원수 / B기간의 신규 구직자수 = 299,990 / 938,855 = 0.32

(3) A기간의 취업률은?

A기간의 취업률(%) = (A기간의 취업자수 / A기간의 신규 구직자수) × 100 = (36,710 / 426,746) × 100 = 8.60%

(4) B기간의 취업률은?

B기간의 취업률(%) = (B기간의 취업자수 / B기간의 신규 구직자수) × 100 = (119,020 / 938,855) × 100 = 12.68%

[문제12/노동시장론] 부가급여란 무엇인지 예를 들어 설명하고, 사용자와 근로자가 부가 급여를 선호하는 이유를 각각 2가지만 쓰시오.

1. 부가급여의 정의

부가급여란 기업이 복리후생 차원으로 임금 이외의 별도로 지급되는 비금전적 보상형태를 말하며 유급휴일, 경조휴가, 퇴직금, 생리휴가, 복리후생시설, 상여금, 학자금지급, 산전산후 유급휴가, 교육훈련, 정기승급, 사내복지기금, 주택자금대출, 피복지급, 의료비 지원, 출퇴근상해보험 등이 있다.

2. 사용자가 부가 급여를 선호하는 이유

1) 근로자의 사기를 진작하고 기업에 대한 충성도를 높인다.

2) 근로자의 장기근속을 유도할 수 있다.

3) 임금액을 감소시켜 그 만큼 조세나 보험료 부담이 감소된다.

4) 사용자가 희망하는 노동특성을 가진 근로자를 채용할 때 유리하다.

5) 정부가 독과점을 이유로 임금 등에 대한 규제를 강화할 때, 임금규제의 회피수단으로 사용할 수 있다.

3. 근로자가 부가 급여를 선호하는 이유

1) 근로소득세의 부담이 감소된다.

2) 근로자의 기호나 선호에 부합하는 보상을 받을 수 있다.

3) 현물형태의 급여는 대량 내지 집단적으로 할인된 가격으로 구입이 가능하므로 근로자에게 이익이 될 수 있다.

[문제13/직업상담학] 아동정신의학자이자 소년비행의 연구자인 힐리(Healy)의 긍정적으로 자기를 인지하고 자신감을 높이기 위한 8가지 원칙 중 5가지를 기술하십시오.

1. 다양한 범위의 행위를 경험하고 그것을 숙고할 때 자기인식능력이 증가한다.

2. 노력의 결과를 긍정적으로 강화하고 성공하는 방법을 배울 때 자기인식능력이 증가한다.

3. 역량이 있다고 기대되는 것을 개발하고 독려할 때 자기인식과 자신감이 증가한다.

4. 스스로에 대해서 다른 사람들에게 가르치기 위해서 정보를 얻고 조직화하도록 안내를 받을 때 자기인식과 자신감이 증가한다.

5. 관찰한 피드백을 얻고 통합할 때 자기인식과 자신감이 증가한다.

6. 상담자가 체계적으로 목표와 목적을 갖고 적당한 모델을 가지고 프로그램을 계획할 때 자기인식과 자신감이 증가한다.

7. 삶이 의미 있게 관찰되고 숙고될 때 자기인식과 자신감이 증가한다.

8. 보조적인 수단이 줄어들고 기록과 성취가 검토될 때 자기인식과 자신감이 증가한다.

[문제14/직업상담학] 아들러(Adler)의 생활양식 4가지 유형을 쓰고 설명하십시오.

1. 지배형

부모가 자녀를 양육할 때 나타나는 생활양식으로 상대방에게 지배와 복종을 강요하는 독재형을 말한다. 즉 사회적 관심이 거의 없으면서도 활동수준이 높아 공격적이고 자기 주장적이다.

2. 기생형(획득형)

기생적인 방법으로 외부세계와 관계를 맺으며, 부모가 자녀를 지나치게 과잉보호할 때 나타나는 형태로 다른 사람들에게 의존하여 욕구를 충족하여 독립심을 길러주지 못한다.

3. 회피형

인생에서 겪게 되는 문제들을 회피함으로써 실패의 경험을 하지 않으려고 한다. 자신감이 없고 부정적이며 불평만 하기 때문에 사회적 관심이 떨어져 활동적 적고 고립되게 된다.

4. 사회형(사회적 유용형)

사회적 관심이나 활동성이 높고 자신의 욕구는 물론 타인의 복지를 위해서 헌신하는 의지를 가진 긍정적 태도를 지닌 성숙한 사람으로서 사회적 관심과 활동수준이 높아 심리적으로 건강한 사람의 표본이 된다.

[문제15/직업상담학] 생애진로사정(LCA)이 무엇인지 그 의미를 쓰고, 생애진로사정에서 얻을 수 있는 정보를 3가지만 쓰시오.

1. 의미

내담자와 처음 만났을 때 이용할 수 있는 구조화된 면담기법으로 내담자의 생애에 대한 접근을 통해 내담자에 대해 기초적인 직업정보를 얻고 내담자의 생애주제를 이해할 수 있도록 도움을 준다.

2. 알 수 있는 정보 3가지

1) 내담자의 직업경험과 교육수준을 나타내는 객관적인 정보

2) 내담자의 기술과 능력에 대한 자기평가 및 상담자의 평가정보

3) 내담자의 가치와 자기인식에 관한 정보

[문제16/노동시장론] 노동수요탄력성 및 노동공급탄력성을 산출하는 공식을 쓰시오.

1. 노동수요탄력성

$$\frac{\text{노동수요량의 변화율}}{\text{임금의 변화율}} = \frac{\frac{\text{노동수요량의 변화분}}{\text{원래의 노동수요량}} \times 100}{\frac{\text{임금의 변화분}}{\text{원래의 임금}} \times 100}$$

2. 노동공급탄력성

$$\frac{\text{노동공급량의 변화율}}{\text{임금의 변화율}} = \frac{\frac{\text{노동공급량의 변화분}}{\text{원래의 노동공급량}} \times 100}{\frac{\text{임금의 변화분}}{\text{원래임금}} \times 100}$$

[문제17/직업정보론] 직업능력개발훈련과정에서 훈련 목적에 따라 3가지로 구분하여 쓰시오.

1. 양성훈련

근로자에게 직업에 필요한 기초적 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업능력개발훈련이다.

2. 향상훈련

양성훈련을 받은 자 또는 직업에 필요한 기초적 직무수행능력을 가지고 있는 자에게 더 높은 직무수행능력을 습득시키거나 기술 발전에 대응하여 필요한 지식, 기능을 보충하기 위해 실시하는 직업능력개발훈련이다.

3. 전직훈련

근로자에게 종전의 직업과 유사하거나 새로운 직업에 필요한 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업능력개발훈련이다.

[문제18/직업정보론] KSCO의 대분류 중 '관리자/전문가 및 관련종사자/서비스직/기능원 및 관련 기능 종사자'를 적합한 직능수준과 연결하시오.

1. 관리자

제4직능 수준 혹은 제3직능 수준 필요

2. 전문가 및 관련 종사자

제4직능 수준 혹은 제3직능 수준 필요

3. 서비스 종사자, 판매 종사자

제2직능 수준 필요

4. 기능원 및 관련 기능 종사자

제2직능 수준 필요

2014년도 2회차

[문제1/직업심리학] 문항의 난이도, 문항의 변별도, 오답의 능률도의 의미를 설명하시오.

1. 문항의 난이도

검사 문항의 쉽고 어려운 정도를 뜻하는 것으로 검사 개발시 문항의 수준을 설정하는데 사용되며, 전문가들로 하여금 문항의 약 1.5~2.5배 문항으로 문헌조사나 설문조사 등의 기법을 이용하는 것을 말한다.

2. 문항의 변별도

검사 문항이 피험자의 상하 능력을 구분할 수 있는 정도를 뜻하는 것으로 측정하고자 하는 능력을 충실히 재는 것이므로 각 문항의 단어를 정확히 이해할 수 있도록 편집하고, 한 문장안에 이중적 의미가 내포되지 않도록 단일문장을 만들어 놓는 것을 말한다.

3. 오답의 능률도

피험자가 문항의 각 답지에 어떻게 반응하고 있는가를 기술하는 것으로 문항배치에서 문항배열이 유형화되지 않고, 응답하기 곤란하지 않도록 측정도구를 세련되게 만들어 놓는 것을 말한다.

[문제2/직업심리학] 어떤 집단의 심리검사 점수가 분산되어 있는 정도를 판단하기 위하여 사용되는 기준 3가지를 쓰고, 각각에 대해 간략히 설명하시오.

1. 범위

최고점수에서 최저점수까지의 거리를 나타낸다.

2. 표준편차

특정 집단 사례들의 수치들이 평균으로부터 떨어져 있는 거리를 나타낸다(표준편차를 구하는 식은 각 변량이 평균에 대해 얼마나 분산되어 있는지를 판단하는 척도로 각 변량에서 평균값을 뺀 편차를 제곱하여 그 평균을 구하고 그 값의 양의 제곱근을 구하면 된다).

3. 분산(변량)

표준편차를 제곱한 값으로 표준편차인 평균거리를 제곱한 것이므로 평균면적을 말한다.

4. 사분위편차

한 점수분포의 중앙에서 사례의 50%가 차지하는 점수범위의 1/2을 말한다.

[문제3/직업심리학] 성격유형검사(MBTI)에서 내담자의 성격 사정 목표 3가지를 설명하시오.

성격은 직업선택과 직업 적응에 핵심적인 설명변인에 해당되며 대표적인 성격사정하기로는 홀랜드유형과 MBTI(마이애스-브릭스 유형지표:Myers Briggs Type Indicator)가 있다.

1. 자기인식을 증진시킬 수 있다.

2. 좋아하는 일, 역할, 작업 기능, 작업환경을 확인할 수 있다.

3. 작업불만족의 근원을 확인할 수 있다.

4. 다른 사람의 성격에 대하여 이해할 수 있게 해준다.

[문제4/직업정보론] 일반적으로 "직업"으로 규명하기 위한 4가지 요건을 쓰고 설명하시오.

1. 계속성

직업은 유사성을 갖는 직무를 계속해서 수행하는 계속성을 가져야 하는데, 일의 계속성이란 일시적인 것을 제외한 다음에 해당하는 것을 말한다.

(1) 매일, 매주, 매월 등 주기적으로 행하는 것

(2) 계절적으로 행해지는 것

(3) 명확한 주기는 없으나 계속적으로 행해지는 것

(4) 현재 하고 있는 일을 계속적으로 행할 의지와 가능성이 있는 것

2. 경제성

경제적인 거래 관계가 성립하는 활동을 수행함을 의미한다. 따라서 무급 봉사자와 같은 활동이나 전업학생의 학습행위는 경제활동 혹은 직업으로 보지 않는다. 직업의 성립에는 비교적 엄격한 경제성의 기준이 적용되는데, 노력이 전제되지 않는 자연발생적인 이득의 수취나 우연하게 발생하는 경제적인 과실에 전적으로 의존하는 활동은 직업으로 보지 않는다.

3. 윤리성 사회성

윤리성은 비윤리적인 영리행위나 반사회적인 활동을 통한 경제적인 이윤추구는 직업 활동으로 인정되지 못한다는 것이다. 사회성은 보다 적극적인 의미로 모든 직업 활동은 사회 공동체적인 맥락에서 의미 있는 활동, 즉 사회적인 기여를 전제 조건으로 하고 있다는 점을 강조한다.

4. 속박된 상태의 활동이 아닐 것

속박된 상태로서의 제반 활동은 경제성이나 계속성의 여부와 상관없이 직업으로 보지 않는다.

[문제5/직업상담학] 인지적 상담에서 인지적 오류 3가지를 쓰고 설명하시오.

1) 흑백논리(이분법적 사고)

사건의 의미를 이분법적인 범주의 둘 중의 하나로 해석하는 오류

2) 과잉 일반화

한 두 번의 사건에 근거하여 일반적인 결론을 내리고 무관한 상황에도 그 결론을 적용시키는 오류

3) 선택의 추상화

상황이나 사건의 주된 내용은 무시하고 특정한 일부의 정보에만 주의를 기울여 전체의 의미를 해석하는 오류

4) 의미 확대 및 의미 축소(과잉 확대 및 과잉 축소)

사건의 중요성이나 의미를 지나치게 과장하거나 축소하는 오류

[문제6/직업정보론] 한국표준직업분류(2000)에서 직업으로 인정하지 않는 활동을 기술하시오.

1. 이자, 주식배당, 임대료(전세금, 월세금) 등과 같은 자산 수입이 있는 경우

2. 연금법, 국민기초생활보장법, 국민연금법 및 고용보험법 등의 사회보장이나 민간보험에 의한 수입이 있는 경우

3. 경매, 경륜, 복권 등에 의한 배당금이나 주식투자에 의한 시세차익이 있는 경우

4. 예 적금 인출, 보험금 수취, 차용 또는 토지나 금융자산을 매각하여 수입이 있는 경우

5. 자기 집의 가사 활동에 전념하는 경우

6. 교육기관에 재학하며 학습에만 전념하는 경우

7. 시민봉사활동 등에 의한 무급 봉사적인 일에 종사하는 경우

8. 의무로 복무 중인 사병, 단기 부사관, 장교와 같은 군인

9. 사회복지시설 수용자의 시설 내 경제활동

10. 수형자의 활동과 같이 법률에 의한 강제노동을 하는 경우

11. 도박, 강도, 절도, 사기, 매춘, 밀수와 같은 불법적인 활동

[문제7/노동시장론] 15세 이상 35,986명, 비경제활동인구 14,715명, 취업자 20,148명(자영업자 5,645명, 무급가족 1,684명, 상용자 6,113명, 임시 4,481명, 일용 2,225명)일 때 실업률을 구하시오.(계산과정과 정답표기)

경제활동인구=15세 이상 인구 - 비경제활동인구

그러므로 35,986천명-14,715천명=21,171천명

실업자수= 경제활동인구 - 취업자수

그러므로 21,271천명-20,148천명=1,123천명

실업률 = (15세 이상 인구 - 비경제활동인구)-취업자수/15세 이상 인구 - 비경제활동인구×100

그러므로 1,123천명/21,171천명×100=5.3044이므로

5.3%(둘째자리 반올림)

[문제8/노동시장론] 기혼여성경제활동 참가결정요인 6가지와 상관관계를 설명하시오.

1. 여성의 교육수준

여성의 교육 수준이 낮을수록 여성의 경제활동참가율은 낮아지고, 여성의 교육 수준이 높을수록 여성의 경제활동참가율은 높아진다.

2. 배우자 및 타가구원의 소득

배우자 및 타 가구원의 소득이 높을수록 여성의 경제활동참가율은 낮아지고, 배우자 및 타 가구원의 소득이 낮을수록 여성의 경제활동참가율은 높아진다.

3. 자녀의 수와 연령

자녀의 수가 많거나 연령이 낮을수록 기혼여성의 경제활동참가율은 낮아지고, 자녀의 수가 적거나 연령이 높을수록 기혼여성의 경제활동참가율은 높아진다.

4. 가계생산기술의 발달

가계생산기술의 발달 정도가 낮을수록 여성의 경제활동참가율은 낮아지고, 가계생산기술의 발달 정도가 높을수록 여성의 경제활동참가율은 높아진다.

5. 전반적인 실업수준

실업률이 높을수록 여성의 경제활동참가율은 낮아지고, 실업률이 낮을수록 여성의 경제활동참가율은 높아진다.

6. 사회나 기업의 가치관

사회나 기업의 가치관이 보수적일수록 여성의 경제활동참가율은 낮아지고, 사회나 기업의 가치관이 양성평등일수록 여성의 경제활동참가율은 높아진다.

7. 법과 제도적 요인

여성의 사회진출을 보호하는 법과 제도가 미비할수록 여성의 경제활동참가율은 낮아지고, 여성의 사회진출을 보호하는 법과 제도가 정립될수록 여성의 경제활동참가율은 높아진다.

[문제9/직업상담학] 내담자 중심(인간중심, 비지시적) 직업상담과 이성적 지시적(특성요인, 지시적) 직업상담의 차이점을 2가지 설명하시오.

1. 이성적 지시적(특성요인) 상담은 상담자 중심의 상담인데 반해 인간중심적 상담은 내담자 중심 상담이다.
2. 이성적 지시적(특성요인) 상담은 문제를 중시하는데 반해 인간중심적 상담은 문제보다 개인 자체를 중시 한다.
3. 이성적 지시적(특성요인) 상담은 지적인 요소를 중시하는데 반해 인간중심적 상담은 정의적인 면을 강조한다.
4. 이성적 지시적(특성요인) 상담에서도 라포를 중요하게 취급하나 반드시 그런 것은 아닌데 반해 인간중심적 상담은 공감은 기본이 되며 라포는 필수조건이 된다.
5. 이성적 지시적(특성요인) 상담은 과거 경험을 중시하는데 반해 인간중심적 상담은 개인의 현재 상태를 중시한다.
6. 이성적 지시적(특성요인) 상담은 진단을 중시하는데 반해 인간중심적 상담은 진단을 배제한다.
7. 이성적 지시적(특성요인) 상담은 상담자가 내담자보다 문제와 그 문제해결 방법을 더 잘 알 수 있다고 보며 심리검사 각종 기록 사례사가 문제의 근원을 찾아내는데 매우 중요한 역할을 한다고 보는데 반해 인간중심적 상담은 내담자가 상담자보다 한층 더 문제와 문제의 해결방법을 알 수 있다고 보며 각종 심리검사, 기록, 사례사들과 같은 것은 문제해결에 방해요소로 작용한다고 본다.

[문제10/직업심리학] 투사적 성격 검사의 장점과 단점에 대해서 3가지씩 써 보세요.

1. 장점

1) 반응의 독특성

면담이나 행동관찰, 객관적 검사 반응과 다르게 매우 독특한 반응을 제시해 주며, 이러한 반응이 개인을 이해하는 데 매우 유용하다.

2) 방어의 어려움

반응 과정에서 피검사자는 불분명하고 모호하며 신기한 검사 자극에 부딪치기 때문에 피검사자가 방어적으로 반응하는 것이 어렵다.

3) 반응의 풍부함

검사자극이 모호하고 반응방법이 제한되어 있지 않기 때문에 개인의 반응이 다양하게 표현되며, 이러한 반응의 다양성이 개인의 독특한 심리적 특성을 반영해 준다. 또한 피검사자가 응답하는 과정에서의 표정이나 몸짓 등의 비언어적 반응을 통하여 피검사자의 심리상태에 대한 추가적 정보를 얻을 수 있다.

2. 단점

1. 신뢰도의 검증과 재검사 신뢰도가 매우 낮게 평가되고 있다.

2. 검사의 타당도 검증이 매우 빈약하고 그 결과가 부정적이다.

3. 반응에 대한 상황적 요인에 의한 영향을 받는다.

4. 검사지를 해석하려면 반드시 전문적 검사자가 필요하다.

[문제11/직업심리학] 스트롱 직업흥미검사의 척도를 3가지 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오.

1. 일반직업 분류(GOT : General Occupational Themes)

자신의 보편적인 흥미패턴으로서 홀랜드의 직업선택이론이 반영된 RIASEC 6개의 주제로 구성되었고, GOT 점수들은 피검자의 흥미에 관한 포괄적인 전망을 제공한다. 그 유형의 사람들이 좋아하는 활동은 무엇인지, 그들에게 적합한 직업의 종류는 무엇인지 어떠한 환경이 그들에게 편안한지 어떤 종류의 사람들이 그들의 마음을 끄는지 등등을 다루는데 쓰일 수 있다.

2. 기본흥미척도(BIS : Basic Interest Scales)

특정 활동과 주제에 대한 자신들의 흥미를 측정하는 척도로서 GOT의 하위척도이며 실제로 상관이 높은 문항을 집단화시켜 완성한 특정 활동과 주제에 대한 25개의 세부 척도로 GOT를 특정한 흥미들로 세분화 한다.

3. 개인특성척도(PSS : personal Style Scales)

업무형태, 학습, 리더십 위험 감수 등의 개인선호도 검사로서 개인이 일반적으로 어떻게 학습하고, 일하고, 놀고, 생활하는지에 대해 탐색하게 함으로써 어떤 특정 교육과 자신과의 관계에 대해 평가할 수 있는 틀을 제공한다. 결과적으로 GOT, BIS의 결과로 측정된 개인의 직업 흥미에 대해 상당부분 보완, 설명해줄 수 있는 기능을 갖는다.

[문제12/직업상담학] 내담자를 이해하는 기법(기스버그와 무어의 상담기법) 중 전이된 오류 유형 3가지를 쓰고 설명하시오.

1. 정보의 오류

삭제, 불확실한 인물의 인용, 불분명한 동사의 사용, 직업세계에 대한 충분한 정보를 알고 있다고 잘못 생각하는 경우를 말하는

것으로 보충물음을 하거나 재차 물음으로서 잘못을 인식시켜주는 것을 말한다.

2. 한계의 오류

예외를 인정하지 않거나 불가능을 가정하는 것, 어쩔 수 없음을 가정하는 것을 말한다.

3. 논리적 오류

마음의 해석, 제한된 일반화 사용, 논리적으로 맞지 않는 진술을 함으로써 의사소통까지 방해하는 것을 말한다.

[문제13/직업상담학] 크라이티스(Crites)의 포괄적 직업상담의 상담과정을 단계별로 설명하시오.

1. 진단의 단계

심리검사자료와 상담을 통한 자료가 수집되는 단계이다.

2. 명료화 또는 해석의 단계

의사결정 과정을 방해하는 태도와 행동을 확인하며 함께 대안을 탐색하는 단계이다.

3. 문제해결의 단계

내담자가 문제를 확인하고 참여하여 문제해결을 위해 어떤 행동을 취해야 하는지를 결정하는 단계이다.

[문제14/직업상담학] 직업상담의 문제유형 중 청소년들이 진로나 직업선택시 의사결정을 미루는 2가지 유형을 쓰고 설명하시오.

1. 우유부단

정보의 부족함 또는 학습 적응의 기회 부족으로 인해 적절한 의사결정을 하지 못하는 것으로 사회적인 압력과 갈등이 생겨 불안을 느낀다. 즉 정보의 결핍에 기인한 것으로 정보를 제공하면 의사결정능력이 상승한다.

2. 무결단성

의사결정에 있어서 주위환경의 변화를 고려해서 불안을 느끼며 학습한 정보를 제대로 이용하지 못하여 적절한 의사결정을 할 수 없는 입장으로 사회적 압력과 갈등으로 불안을 느낀다. 또한 정보가 주어지고 직업 상담이 끝난 후에도 결정을 못 내리는 경우를 말한다.

[문제15/직업정보론] 직무분석 설문지 선택시 평가준거 3가지를 설명하시오.

1. 신뢰성

설문지를 통해 얻어지는 결과의 일관성을 나타낸다.

2. 타당성

설문지를 통해 얻어지는 결과의 정확성 정도를 나타낸다.

3. 만능성

여러 종류의 다양한 직무를 분석할 수 있고 직무분석의 다양한 목적을 충족시킬 수 있는지를 나타낸다.

4. 표준성

다른 조직에서의 직무와도 비교할 수 있도록 표준화 되어 있는 정도를 말한다.

[문제16/직업상담학] 실존주의 상담에서 내담자의 자기인식 능력향상을 위한 상담자 치료원리 3가지를 쓰시오.

1. 비도구성의 원리

상담자와 내담자의 관계는 능률이나 생산성을 논하는 기술적 관계가 아니며 기술적 지시적이어서도 안 되며 경직되거나 고정된 틀에 박힌 방식으로 행동해서도 안 된다.

2. 자아중심의 원리

내담자의 자아에 초점을 두어야 하며 나 또는 나 자신과 같은 주관적이고 내면적인 것과 관련되며 개인의 자아세계 내면에 있는 심리적 실체를 중심으로 이루어져야 한다.

3. 만남의 원리

상담자는 시간적 공간적으로 내담자의 감정, 생각, 판단 등에 직면하게 됨으로써 새로운 인간관계를 형성하게 되어 지금까지 알지 못했던 것을 알게 된다.

4. 치료할 수 없는 위기의 원리

실존분석에서는 적응이나 치료가 주요 관심사가 아니고, 위기의 극복이 상담의 목적이 아니라 인간의 순정성을 회복하는 것이다.

[문제17/직업상담학] 행동주의 직업상담의 치료기법 중 적응행동증진기법 3가지를 쓰고 설명하시오.

1. 강화

목표행동의 발생 가능성을 증가시키기 위하여 목표행동을 하면 학습자가 원하는 자극을 제공하거나(정적 강화) 싫어하는 자극을 제거해 주는 것(부적 강화)을 강화라고 한다.

2. 변별학습

바람직한 행동을 할 때에는 확실히 강화를 하고, 바람직하지 않은 행동을 할 때에는 무시하거나 벌을 강함으로써, 바람직한 행동

과 바람직하지 않은 행동을 구별할 수 있도록 학습시키는 기법

3. 모델링

내담자에게 가능한 한 적절한 행동 대안을 공개적으로 보여주는 것이다.

4. 토큰법(상표제도)

바람직한 행동들에 대해서 목록을 체계적으로 정해 놓은 다음에 목록의 행동이 이루어지면 보상을 주어 행동을 증진시키는 기법이다.

5. 행동계약

구체화된 표적행동을 이행할 것을 서면으로 동의하는 것을 말한다.

[문제18/노동시장론] 노동수요가 변화수요 L_d 5,000원 임금이 마이너스 2이다. 시급 $w=2,000$ 원일 때 임금탄력성의 절대값과 근로자 수입은?(계산과정과 답을 쓰시오)

1. 임금 탄력성의 절대값

$$dL_d/dW * W/L$$

$$=-(-2) \times 2000\text{원}/1000\text{원}=4$$

즉 노동수요함수를 미분함값에 W/L 피를 곱한 값으로 답은 4이다.

2. 근로자의 수입

근로자의 수입=노동공급량×시간당 임금

시간당 임금 2,000원은 균형임금이므로 이 임금수준에서 노동수요량=노동공급량이다.

따라서 시간당 임금이 2,000원인 경우 노동공급량=노동수요량(L_d)

$$=5,000-2(2,000\text{원})=1,000\text{시간이다.}$$

그러므로 $1,000\text{시간} \times 2000\text{원}=200\text{만원}$

즉, 근로자의 수입은 200만원이다.

2014년도 3회차

[문제1/직업심리학] 기준의 종류에서 집단내 기준 3가지를 쓰고 설명하시오.

1. 백분위점수(percentile score)

백분위(percentile rank)란 기준집단(표준화집단)에서 주어진 점수보다 낮은 점수를 받은 피검사자들의 전체 사례수에 대한 백분율(%)을 말한다. 백분위점수란 개인이 표준화집단에서 차지하는 상대적 위치를 가리킨다.

2. 표준점수

점수분포의 표준편차를 이용하여 주어진 점수가 평균으로부터 떨어진 거리와 방향을 표시하는 방법이다. 흔히 쓰이는 표준점수에는 Z점수와 T점수가 있다.

3. 표준등급(stanine score ; 스태나인 점수, 九分點數)

피검사자들 간의 작은 점수차가 지나치게 확대해석되는 것을 방지하기 위하여 개발한 표준점수로서, 1~9까지의 9개 등급으로 표시된다. 우리나라 고등학교 학생들의 내신등급 표시와 대학수학능력시험 성적 표시에 사용되는 9등급 점수는 표준등급을 응용한 대표적인 예이다.

4. 편차 IQ

IQ분포의 표준편차인 16에 근접하는 표준점수를 편차IQ라고 하는데 모든 연령대에서 동일하지는 않고 약간 다르다.

[문제2/직업심리학] 검사-재검사 신뢰도에 영향을 미치는 요인(단점) 3가지 형태를 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오.

1. 이월효과(carryover effect)

첫 번째 검사에서의 연습효과 및 기억효과가 두 번째 검사에 영향을 미칠 수 있으며 검사 시간간격이 짧은 경우 선행검사의 기억에 따른 높은 상관도 현상이다.

2. 반응민감성효과

검사 시간 간격이 긴 경우 망각이나 새로운 학습요인에 따른 낮은 신뢰도 현상이다.

3. 측정 속성의 변화

응답자의 연령, 측정하려는 특성의 본질 등의 시간변화에 따른 영향이다.

4. 검사 동기와 검사 태도

두 검사 시기에 피검사자들로 하여금 동일한 검사동기와 검사 태도를 갖도록 하기가 어렵다. 일부 비협조적인 피검사자들은 두 번째 검사에 불성실하게 응답하거나 응답을 거부할 수도 있다.

[문제3/직업상담학] 윌리엄스의 특성 -요인 직업상담의 직업의사결정 과정에서 나타나는 여러 문제들에 대한 변별진단결과를 분류하는 4가지 범주를 쓰고 각각에 대해 설명하시오(6점)

1. 전혀 선택하지 않음(무결정)

내담자는 자신의 선택의사를 표현할 수 없고 또 자신이 무엇을 원하는지조차 모른다.

2. 불확실한 선택(미결정, 확신이 없는 결정)

자신의 결정에 대해서 의심을 나타낸다.

3. 현명하지 못한 선택(적성의 모순)

내담자가 충분한 적성을 가지고 있지 않은 직업을 결정함을 의미한다.

4. 흥미와 적성간의 모순

흥미와 적성간의 불일치를 나타낸다.

[문제4/직업심리학] 신뢰도계수에 영향을 미치는 요인 4가지를 제시하고 각각에 대해 설명하시오(4점)

1. 개인차

개인차가 존재하지 않으면 모든 사람의 심리검사결과는 동일한 결과를 얻게 된다.

2. 검사의 문항 수

신뢰성의 결론을 내리기 위해서는 여러 문항 수에 대한 결과점수를 관찰해서 파악해야 한다. 문항수가 많을수록 좋으나 정비례하지는 않다.

3. 문항의 반응 수

리커트식척도 이용시 문항의 반응수가 5나 7을 넘게 되면 검사의 신뢰도가 더 이상 오르지 않고 평행선을 이룬다는 연구가 있다.

4. 검사의 유형

일반적으로 시간제한이 있는 속도검사의 경우에는 반분신뢰도보다는 검사-재검사법을 이용하는 것이 신뢰도 측정에 좋은 방법으로 지능검사, 적성검사, 성취도 검사, 성격검사, 흥미검사, 태도검사 등이 있다.

5. 신뢰도의 종류

같은 검사라도 어떤 종류의 신뢰도를 측정했는가에 따라 신뢰도계수가 다르게 나타날 수 있으며 종류로는 검사-재검사신뢰도, 동형검사 신뢰도, 반분신뢰도, 채점자간신뢰도, 문항내적합치도 등이 있다.

[문제5/직업상담학] 보딘(Bordin)은 정신역동적 직업상담을 체계화하면서 직업문제의 진단에 관한 새로운 관점을 제시하였다. 그가 제시한 직업문제의 심리적 원인 세 가지를 설명하시오.(3점)

1. 의존성

내담자는 자신의 진로문제를 해결하거나 책임지는 것을 어렵다고 생각하거나 자신의 생의 발달과업을 구체적으로 추진하는 것에 어려움을 느낀다. 즉 다른 사람에게 지나치게 의존한다.

2. 정보부족

경제적으로나 교육적으로 정보를 접할 기회가 없는 사람들은 현명한 선택을 하지 못하는 경우가 많다.

3. 자아갈등(내적갈등)

진로선택이나 삶에서 중요한 결정을 내려고 할 때 갈등을 느낀다.

4. 선택불안

자신이 하고 싶은 일과 타인이 기대하는 일이 다를 경우에 개인은 왠지 불안함을 느낀다.

5. 확신의 결여

내담자 스스로 현명한 선택을 하고도 확신이 부족한 나머지 여러 문제를 야기할 수 있다.

[문제6/직업상담학] 돌버처(Tolbert)가 제시한 집단직업상담의 5가지 활동유형(상담목표, 문제유형)을 쓰시오.

1. 자기탐색

수용적 분위기속에서 자신의 흥미, 적성, 능력, 가치, 기술 등을 탐색한다.

2. 상호작용

개개인의 개인적인 진로계획과 목표 등에 대한 참여자들 상호간의 피드백이 이루어진다.

3. 개인적 정보의 검토 및 목표와의 연결

자기 탐색 및 상호작용으로 가진 정보를 검토한 후 이를 목표와 연결시킨다.

4. 직업적 교육적 정보의 획득과 검토

관심직업의 최신의 정보와 교육적 자료들을 면밀히 검토한다.

5. 의사결정

개인, 직업, 교육적 정보들을 토대로 자신에게 맞는 직업에 대해서 합리적인 의사결정을 내린다.

[문제7/직업심리학/기출응용] 흥미사정에서 로우(Roe)의 두가지 분류체계 중 6가지 수직차원(근란도와 책무성)을 쓰시오.

1. 고급전문관리

중요한 사안에 대해 독립적인 책임을 지는 전문가들뿐만 아니라 개혁자, 창조자, 최고 경영 관리자들을 포함하는 단계이다. 이들을 정하는 기준은 중요하고 독립적이며 다양한 책임을 지거나 정책을 만들거나 박사나 이에 준하는 정도의 교육을 받는 사람들을 말한다.

2. 중급전문관리

고급전문 관리보다 더 좁은 영역에 대한 덜 중요한 책임이 따르는 단계로, 단계 설정의 기준으로는 중요도와 다양성의 측면에서 중간수준의 책임을 지거나 정책을 해석하거나 석사학위 이상의 교육을 받는 사람들을 말한다.

3. 준전문관리

준 전문 관리의 설정 기준은 타인에 대한 낮은 수준의 책임을 지거나 정책을 적용하거나 자신만을 위한 의사결정하거나 고등학교나 기술학교 이상의 교육수준을 받는 사람들을 말한다.

4. 숙련직

숙련직은 견습이나 다른 특수한 훈련과 경험을 필요로 하는 단계이다.

5. 반숙련직

약간의 훈련과 경험을 요구하지만 숙련직 단계보다는 낮은 수준이며, 자율과 주도권이 훨씬 적게 주어진다.

6. 비숙련직

특수한 훈련이나 교육을 필요로 하지 않으며, 간단한 지시를 따르거나 단순한 반복활동에 종사하기 위해서 필요한 능력이상을 요구하지 않는 단계이다.

[문제8/직업정보론/기출응용] 한국표준직업분류에서 속박된 상태하에서의 제반 활동으로 직업을 보지 않는 경우를 쓰시오.

1. 의무로 복무 중인 사병, 단기 부사관, 장교와 같은 군인

2. 사회복지시설 수용자의 시설 내 경제활동

3. 수형자의 활동과 같이 법률에 의한 강제노동을 하는 경우

[문제9/노동시장론/기출응용] 부가노동자효과(Additional workers effect)와 실망노동자효과(discouraged worker effect)를 설명하시오.

오.

1. 부가노동자효과

불황시에 가구주의 실직으로 인하여 소득의 감소를 보전하기 위해서 배우자나 자녀들이 새로이 노동시장에 참가하는 현상을 말하는 것으로 부가노동자효과는 실업률을 증가시키는 요인이 된다.

2. 실망노동자효과

불황으로 실업률이 높을 때 일부의 실업자들은 취업 가능성의 감소로 구직 활동 자체를 단념하여 노동시장 참가 자체를 포기하는 현상을 말하는 것으로 이는 결과적으로 비경제활동인구로 후퇴하는 결과를 가져와 실망노동자효과는 실업률을 감소시키는 요인이 된다.

[문제10/직업정보론] 직무분석 자료 활용의 용도 5가지를 쓰시오.

1. 인적자원관리와 노무관리를 위한 정보 획득
2. 직무평가, 조직합리화, 안전관리, 작업관리 등에 활용
3. 작업방법, 작업공정의 개선에 활용
4. 직업소개, 직업상담 등의 목적에 활용
5. 임금관리를 위한 자료 확보

[문제11/노동시장론] 동일한 근로시간에 대하여 탄광근로자는 월 200만원을 받고 봉제공은 월100만원을 받는다고 할 때 이들 두 직종 근로자간에 임금격차가 발생하는 원인을 설명하는 것으로 보상적 임금격차가 있다. 보상적 임금격차의 개념 및 보상적 임금격차가 발생하는 요인을 통해 위 근로자의 임금격차를 설명하시오.

근로자들은 3D환경에서 일하기를 싫어하므로 이들을 고용하기 위해서는 작업환경이 좋은 직종에 비해 더 높은 임금을 제시해야 한다. 이러한 직업의 비금전적인 특성을 보상하기 위한 임금의 차이를 보상적 격차라고 한다.

- 1) 금전적 위험(고용의 안정성 여부), 2) 비금전적 차이(작업의 쾌적성), 3) 교육훈련비용의 차이, 4) 책임의 정도, 5) 성공 또는 실패의 가능성 여부 등이 있다. 따라서 보상적 임금격차 이론에 의하면 광부는 폐광이 많아지기 때문에 봉제공장 직원보다 고용의 안정성이 적고, 직업의 쾌적성이 적기 때문에 그것을 보상하기 위한 임금이 더 높은 것이라 할 수 있다.

[문제12/직업상담학/신규] 상담에서 상담자와 내담자의 대화를 가로막을 수 있는 상담자의 반응을 3가지만 쓰고, 각각에 대해 설명하시오.

1. 상담자의 직접적이고 위협적인 표현은 내담자의 자유로운 표현을 제한하게 된다.
2. 상담자의 즉시성의 부족은 내담자를 침묵하게 할 수 있다.
3. 내담자의 변형된 오류 혹은 오해의 미수정은 내담자로부터 저항의 원인이 된다.

[문제13/직업상담학/신규] 상호역할관계 사정의 주요 용도 3가지를 쓰시오.

1. 직업계획에서 집대성한 생애 역할들 중에서 하나의 역할에 해당하는 일의 인식을 높여주는 자극제로 활용한다.
2. 생애를 윤택하게 만드는 계획에서 잠재적으로 보안적인 역할들을 찾아내는 하나의 수단으로 활용한다.
3. 직업적응상담에 있어서 삶의 다른 역할들에 대해서 부정적인 영향을 주는 직업전환을 피해갈 수 있도록 내담자를 도와주는 하나의 수단으로 활용한다.

[문제14/직업심리학]심리검사에는 선다형이나 예, 아니오 등 객관적 형태의 자기보고형 검사(실문지 형태의 검사)가 가장 많이 사용된다. 이런 검사의 장점을 5가지 쓰시오.(5점)

1. 검사의 실시가 간편하다.
2. 검사의 타당도가 높다.
3. 검사의 신뢰도가 높다.
4. 검사의 결과에 대한 객관성이 보장될 수 있다.
5. 채점의 결과가 채점자에 관계없이 동일하다.

[문제15/직업심리학] 홀랜드 직업흥미검사의 6가지 유형을 쓰고 각각에 대해 간략히 설명하시오.(6점)

1. 현실형(R)

솔직, 성실 소박, 검소, 말이 적으며 신체적으로 활동적이고 기계적 적성이 높으며 기술자, 엔지니어, 농부, 운동선수 등이 포함된다.

2. 탐구형(I)

탐구심과 지적 호기심이 많고 논리적 분석적 합리적이며 수학적 및 과학적 적성이 높으며 과학자, 의사 물리학자 등이 포함된다.

3. 예술형(A)

개방적이고 자유분방하고 상상력이 풍부하고 감수성이 강하고 예술에 소질이 있으며 창의적 적성이 높으며 예술가, 연예인, 소설가 등이 포함된다.

4. 사회형(S)

다른 사람에 친절하고 이해심이 많고, 봉사정신이 강하고, 인간관계 능력이 높으며 사람들을 좋아하며 사회복지사, 심리상담사, 간호사 등이 포함된다.

5. 진취형(E)

열성적이고 경쟁적이며 통솔력이 있어 지도력과 설득력이 뛰어나며 경찰, 정치가 판사, 영업사원 등이 포함된다.

6. 관습형(C)

빈틈이 없고, 계획성, 책임감, 조심성이 있고, 사무능력과 계산능력이 뛰어나며 변화를 좋아하지 않으며 세무사, 행정공무원, 은행원 등이 포함된다.

[문제16/직업심리학] 직업상담사가 구직자 A와 B에게 각각 동형검사인 직무능력검사(1형)과 직무능력검사(2형)을 실시한 결과 A는 115점, B는 124 점을 얻었으나 검사유형이 다르기 때문에 두 사람의 점수를 직접 비교할 수 없다. A와 B중 누가 더 높은 직무능력을 갖추었는지 각각 표준점수인 Z점수를 산출하고 이를 비교하시오. (단, 직무능력검사(1형)표준화 집단 평균:100, 표준편차:7이고, 직무능력검사(2형) 표준화 집단 평균:100, 표준편차:15이다. 각각의 Z점수는 소수점 둘째자리까지 산출하며 계산과정은 반드시 기재해야 한다.(5점)

※ Z를 구하는 공식은

$Z(\text{표준점수}) = [X1(\text{원점수}) - M(\text{평균})] \div S(\text{표준편차})$ 이므로

A의 Z점수 = $(115 - 100) \div 7 = 2.14$

B의 Z점수 = $(124 - 100) \div 15 = 1.60$ 이다.

그러므로 A가 더 높은 직무능력을 갖추고 있다고 말할 수 있다.

[문제17/직업상담학] 로저스의 인간중심상담의 인간에 대한 철학적 기본가정 5가지를 쓰시오.

1. 인간은 가치를 지니는 독특하고 유일한 존재이다.
2. 인간은 자기 확충을 향한 적극적인 성장력을 지녔다.
3. 인간은 근본적으로 선하고 믿을 수 있는 존재이다.
4. 개인을 알기 위해서는 개인의 주관적 생활에 초점을 두어야 하며 이것은 마치 개인이 세상을 지각하듯이 그의 세계를 자각해야 한다는 것을 의미한다.
5. 각 개인은 자신의 의사결정을 내릴 권리와 장래에 대해 선택할 권리를 가졌다. 그런 개인을 가장 잘 도와주는 방법은 자기지도를 하는 것이다.
6. 각 개인은 결정하고, 계획하고, 훌륭한 사람이 되는 데 유용한 내적 자원을 가지고 있다. 왜곡된 지각, 갈등 문제와 같은 심리적 장애는 이러한 자원의 활용을 방해한다.
7. 상담의 목표는 각 개인으로 하여금 자기를 수용하고 심리적 장애를 제거하려는 자기통찰을 통하여 전인적인 기능을 발휘하도록 하는 것이다.

[문제18/노동시장론] 생산성 임금제에 의하면, 명목임금의 상승률을 결정할 때 부가가치 노동생산성 상승률과 일치시키는 것이 적정하다고 하였다. 어떤 기업의 2010년 근로자수가 40명, 생산량이 100개, 생산물단가는 10원, 자본비용이 150원이었으나, 2011년에는 근로자수는 50명, 생산량은 120개, 생산물단가는 12원, 자본비용은 200원으로 올랐다고 가정하자, 생산성임금제에 근거할 때 이 기업의 2011년 적정임금상승률을 계산하시오(단, 소수점 발생시 반올림하여 소수 첫째자리로 표현하시오). (기출문제로서 현재 이 문제는 정답이 분분하지만 대부분은 아래 것을 정답으로 하고 있다.)

적정임금변화율(상승률) = 근로자 1인당 부가가치 노동생산성 변화율(상승률)

1. 2010년 근로자 1인당 부가가치 노동생산성

부가가치 노동생산성 = 부가가치 ÷ 노동투입량

2010년 부가가치 노동생산성 = $100 \times 10 / 40 = 25$ 원

2. 2011년 근로자 1인당 부가가치 노동생산성

부가가치 노동생산성 = 부가가치 ÷ 노동투입량

2011년 부가가치 노동생산성 = $120 \times 12 / 50 = 28.8$ 원

다만, 여기서는 순수한 부가가치 노동생산성만을 구하므로 자본 비용은 제외한다. 그러므로 여기에서 자본비용인, 2007년의 150원과 2008년의 200원은 빼고 계산한다.

그러므로 부가가치 노동생산성 변화율 = $28.8 / 25 \times 100 = 15.2\%$

결과적으로 생산성 임금제에 따르면, 적정임금상승률을 부가가치 노동생산성 변화율과 결부시키고 있으므로 적정임금상승률은 부가가치 노동생산성 변화율인 15.2%에 해당한다.

[문제19/직업심리학/신규] 고트프레드슨(Gottfredson)의 직업포부 발달이론에 제시된 "제한과 절충의 원리"에서 제한과 절충의 의미에 대해 각각 설명하시오.(6점)

1. 제한

개인이 사회적 공간이나 수용 가능한 대안들에 관해 의사 결정할 때 자신의 영역을 좁혀가는 과정으로 자기의 개념과 일치하지 않는 직업을 배제하는 것을 의미한다.

2. 절충

최선책을 선택하기가 어려울 때 차선책을 선택하는 것이다. 즉 외적 현실에 열망을 순응시키는 과정으로 제한에 의해 자신이 극복할 수 없는 문제를 가진 직업을 불가피하게 포기하는 것으로 타협이라고도 한다.

2015년도 1회차

☞ 초기면담의 주요요소중에서 언어적 비언어적 행동에 대해서 각각 종류를 나열하시오.[직업상담학, 6점]

1. 언어적 행동

내담자에게 중요한 것이 무엇인지 논의하거나 이해시키려는 열망을 보여주는 것을 말한다.

① 의사소통

가지고 있는 생각이나 뜻이 서로 통하는 것을 말한다.

② 해명

까닭이나 내용을 풀어서 밝히는 것을 말한다.

③ 재진술

정확한 의사소통을 위한 방법으로 상대방이 말한 내용을 다시 한 번 반복해 주는 것을 말한다.

④ 종합적인 느낌

몸의 감각이나 마음으로 깨달은 모든 것을 종합해서 표현하는 것을 말한다.

2. 비언어적 행동

상담자가 관심을 가지고 열린 상태가 되어 내담자를 끌어 들이는 효과적인 행동이다.

① 미소

상담자가 내담자에게 관심을 갖고 있다는 신호를 보여주는 것으로

미소를 보여줌으로서 이해할 수 있거나 상황에 대해서 은유적으로 의존할 수 있다.

② 몸짓

열려져 있다는 신호를 보내주는 것으로 편안한 자세로 팔짱을 끼고 있거나 자유롭게 행동하는 것으로

내담자로 하여금 비방어적으로 보여지게 몸짓을 보여주는 것을 말한다.

③ 기울임

상담자가 내담자에게 적당한 거리를 두고 몸을 기울리는 것을 말하는 것으로

너무 많이 기울이거나 가까이 가면 내담자가 부담을 느끼게 되고, 또 반대의 경우에는 관심이 없어 보일 수 있으므로 상담자와 내담자가 만족할 수 있는 지점을 선택하는 것이 좋다.

④ 눈맞춤

상담자가 내담자를 이해하고 있다는 표현의 한 방법으로 친근한 눈맞춤은 초기 면담에 유용하게 작용한다.

⑤ 고덕임

상담자가 내담자에게 만족하고 있다는 표현으로 가끔 고덕여 주는 것은 내담자로 하여금 안정을 찾게 해준다.

☞ 윌리엄스(Williamson)의 변별진단 4가지 쓰고 설명하시오. [직업상담학]

1. 전혀 선택하지 않음(무결정)

내담자는 자신의 선택의사를 표현할 수 없고 또 자신이 무엇을 원하는지조차 모른다.

성격적으로 유우부단하거나 인지적으로 명확성이 결여된 유형으로 진로 선택과 관계없는 흥밋거리에 주로 관심을 쏟는 경우가 많다. 상담자는 각 직업의 이해득실을 협의하여 검토하도록 도와준다.

2. 불확실한 선택(미결정, 확신이 없는 결정)

선택한 진로가 있으나 자신감이 없거나 자신의 결정에 대해서 의심을 나타낸다. 선부른 선택, 교육수준의 부족, 자기이해의 부족, 직업세계에 대한 이해부조그 자신의 적성에 대한 불안이 원인이다. 상담자는 그 선택을 취소하고 다른 대안을 제시하는 직접적인 접근을 해주면 좋다.

3. 현명하지 못한 선택(적성의 모순)

내담자가 충분한 적성을 가지고 있지 않은 분야의 직업을 결정함을 의미한다. 상담자는 성공의 가능성에 대한 증가가 조금이라도 있으면 선택할 수 있도록 도와주는 것으로 그 선택을 최소화하고 다른 대안을 제시하는 직접적인 접근을 해준다.

4. 흥미와 적성간의 모순

흥미를 느끼는 직업은 있으나 그 직업을 수행할 능력이 부족한 결과 흥미와 적성간의 불일치를 나타낸다.

☞ 내담자중심 접근법을 사용할 때 직업상담사의 기본태도 3가지를 쓰시오.[직업상담학]

1. 일치성 및 진실성

상담자가 내담자와의 관계에서 순간순간 경험하는 자신의 감정이나 태도를 있는 그대로 솔직하게 인정하고 솔직하게 표현하는 태도를 말한다.

2. 무조건적 긍정적 관심

상담자가 내담자를 평가.판단하지 않고, 내담자가 나타내는 어떤 감정이나 행동특성들도 있는 그대로 수용하여 소중히 여기고 존중하는 상담자의 태도를 말한다.

3. 정확한 공감적 이해

공감은 동정이나 동일시와는 다르며 상담자가 내담자의 입장이 되어 내담자를 깊이 있게 주관적으로 이해하면서도 자기 본연의 자세는 버리지 않는 것을 의미한다.

☞ 체계적둔감법의 3단계를 쓰시오. [직업상담학]

1. 근육이완훈련

근육이 이완된 상태에서는 불안이 일어나지 않는다는 원리에 따라 주로 공포나 불안 제거에 사용된다. 근육의 긴장이완 훈련을 한다.

2. 불안 위계목록 작성

공포나 불안을 일으키는 관련된 장면들에 대해 주관적인 불안검사를 실시한 다음 가장 불안한 상태를 100, 가장 이완된 상태를 0으로 불안 정도를 수치로 표시한 표작성.

3. 둔감화

불안 위계목록에서 가장 낮은 불안 정도에서부터 시작하여 가장 높은 불안으로 상상하게 하는데, 개인이 불쾌함이나 불안을 느끼면 신호를 하게 한다. 만약 신호가 있으면 상상을 중단시키고 다시 이완을 한다. 더 이상 불안하지 않으면 종료한다.

☞ 행동주의(행동과학적) 직업상담의 상담기법을 크게 불안감소기법과 학습촉진기법의 유형으로 구분할 수 있다. 각 유형별 대표적인 방법을 각각 3가지씩 쓰고 설명하시오. [직업상담학]

1. 불안감소기법

1) 체계적 둔감법

불안과 양립할 수 없는 이완된 상태에서 불안을 발생시키는 상황들을 위계적으로 상상하게 하여 불안을 감소 혹은 소거시키는 기법이다.

2) 역조건형성(반조건형성)

내담자에게 공포나 부적절한 반응을 일으키게 했던 장면에 그러한 반응보다 강한 바람직한 반응을 연합시킴으로써 부적절한 반응을 소거시키는 절차

3) 금지적 조건형성

조건형성이 된 내담자에게 무조건자극이 없이 조건자극만을 반복하여 제시함으로써, 이전에 조건형성된 조건자극-조건반응 간의 연합을 소멸시키거나 약화시키는 절차

4) 주장훈련

불안을 억제하는 방법이다.

5) 홍수법

단번에 강한 공포자극에 직면시키는 방법이다.

2. 학습촉진기법

1) 강화

목표행동의 발생 가능성을 증가시키기 위하여 목표행동을 하면 학습자가 원하는 자극을 제공하거나(정적 강화) 싫어하는 자극을 제거해 주는 것(부적 강화)을 강화라고 한다.

2) 대리학습

학습자가 획득해야 할 바람직한 행동을 보여 주는 실제적 또는 상징적 본보기(model)를 제공함으로써 관찰학습을 통해서 소기의 행동을 학습하도록 하는 기법.

3) 변별학습

바람직한 행동을 할 때에는 확실히 강화를 하고, 바람직하지 않은 행동을 할 때에는 무시하거나 벌을 강함으로써, 바람직한 행동과 바람직하지 않은 행동을 구별할 수 있도록 학습시키는 기법

☞ 브레이필드(Brayfield)가 제시한 직업정보의 기능 3가지를 쓰고 각각에 대해 설명하시오. [직업상담학]

1. 정보제공기능

상담자가 내담자에게 선택한 바를 확인시켜주거나 두 가지 선택이 똑같이 매력적일 때 망설임을 해결해 주거나 또는 내담자가 진로선택에 관한 지식을 증가시키기 위한 것이다.

2. 재조정기능

내담자가 환상적 생각을 버리고 냉철하게 현실 검증을 할 수 있도록 직업 정보를 제공한다.

3. 동기화 기능

장기적인 목표와 무관할 때는 선택에 대한 동기를 지속시켜 준다.

☞ 실직 후 우울증에 빠진 사람이 우울증에 빠지게 되는 과정과 상담과정을 ABCDE모형에 따라 설명하시오.[직업상담학]

선행적 사건(A):실직하다.

신념체계(B):비합리적 신념체계로서 실직은 무능이다. 세상은 나를 필요로 하지 않는다. 살아갈 희망이 없다.

결과(C):패배주의, 초조, 불안, 우울증에 걸린다.

논박(D):실직으로 인해 인생이 끝난 것이 아니다. 실직은 무능이 아니다. 가정경제를 나 혼자 책임져야한다는 법은 없다. 전화위복의 기회가 될 수 있다. 일생동안 3~4번 직업 기회는 있다. 또다른 인생을 위해서 취업이나 창업 준비를 하고 관련 교육을 받아 힘차게 사는 것이다.

효과(E): 실직도 극복할 수 있다. 취업성공 패키지 상담을 통해 훈련을 등록하게 되고 직업 교육을 받는다.

새로운 감정(F): 실직으로 출발했지만 심한 불안이나 우울을 느끼지 않고 열심히 교육을 받으면 직장도 구하고 일도 할 수 있을 것으로 새로운 긍정적 감정을 가진다.

☞ 집단상담의 장점 3가지를 쓰시오. [직업상담학]

1. 시간, 에너지, 경제적인 면에서 효과적이다.
2. 서로의 관심사나 감정을 터놓고 이야기 할 수 있기 때문에 보편성, 소속감, 동료의식을 발달시킬 수 있다.
3. 다양한 성격의 소유자들과 접하게 되어 학습경험을 풍부히 할 수 있다.
4. 상담자의 지시나 조언이 없이도 참여자들이 상호간의 깊은 사회적 교류경험을 가질 수 있다.
5. 다른 사람의 문제와 유사한 점과 다른 점을 이해 할 수 있다.
6. 집단에서 새로운 행동을 실천해 볼 수 있다.
7. 내담자들이 개인상담보다 더 쉽게 받아들이는 경향이 있다.

☞ 상담자가 자신의 관심을 충족시키기 위한 질문이 아니라 내담자 스스로가 자신과 자신의 문제를 자유로이 탐색하도록 허용함으로써 내담자 자신의 이해를 증진시키는 탐색적 질문을 하는 과정에서 상담자가 유의해야 할 사항 3가지를 쓰시오.[직업상담학]

1. 충고, 설득하기
2. 질문폭주하거나 지나치게 많은 질문하기
3. 이중질문하기
4. 직접보다는 간접질문하기
5. 너무 이른 조언하기

☞ 집단 내 규준을 3가지만 쓰고, 각각에 대해 간략히 설명하시오. [직업심리학]

1. 백분위점수(percentile score)

백분위(percentile rank)란 규준집단(표준화집단)에서 주어진 점수보다 낮은 점수를 받은 피검사자들의 전체 사례수에 대한 백분율(%)을 말한다. 백분위점수란 개인이 표준화집단에서 차지하는 상대적 위치를 가리킨다.

2. 표준점수

점수분포의 표준편차를 이용하여 주어진 점수가 평균으로부터 떨어진 거리와 방향을 표시하는 방법이다. 흔히 쓰이는 표준점수에는 Z점수와 T점수가 있다.

3. 표준등급(stanine score ; 스태나인 점수, 九分點數)

피검사자들 간의 작은 점수차가 지나치게 확대 해석되는 것을 방지하기 위하여 개발한 표준점수로서, 1~9까지의 9개 등급으로 표시된다. 우리나라 고등학교 학생들의 내신등급 표시와 대학수학능력시험 성적 표시에 사용되는 9등급 점수는 표준등급을 응용한 대표적인 예이다.

4. 편차 IQ

IQ분포의 표준편차인 16에 근접하는 표준점수를 편차IQ라고 하는데 모든 연령대에서 동일하지는 않고 약간 다르다.

☞ 직무분석의 구조적 면접법, 비구조적 면접법에 대한 각각의 의미와 장점과 단점을 쓰시오. [직업심리학]

1. 구조적 면접법

- 1) 의미 : 질문 내용을 미리 준비해 두고 순서에 따라 진행한다.
- 2) 장점 : 짧은 시간에 많은 정보를 얻을 수 있다.
- 3) 단점 : 심층적 정보를 얻지 못한다.

2. 비구조적 면접법

- 1) 의미 : 미리 설정된 소수 질문으로 시작하지만 응답자 반응에 따라 융통성 있게 면접을 진행한다.
- 2) 장점 : 구조적 면접과 반대로 심층적 정보를 얻을 수 있다.
- 3) 단점 : 다량의 정보를 얻지 못한다.

☞ 속도검사와 역량검사의 개념을 간략히 설명하시오. [직업심리학]

1. 속도검사

시간제한을 두는 검사이며 보통 쉬운 문제로 구성되어 있으며 제한된 시간 내에서 수행능력을 측정하기 위한 것이므로 숙련도를 측정하는 것이다.

2. 역량검사

숙련도보다 궁극적 문제해결력을 측정하는 검사로서 시간을 아무리 많이 주어도 능력이 없는 사람은 풀 수 없는 어려운 문제들을 제시하고 시간을 제한하지 않거나 시간을 충분하게 주어서 문제해결력을 측정하려는 것으로 영업직무기본역량검사, IT직무기본역량검사 등이 포함된다.

☞ 구성타당도를 분석하는 방법 3가지를 쓰고 각각에 대해 설명하시오. [직업심리학]

1. 수렴타당도

새로 개발한 검사를 동일하거나 유사한 특성을 측정하는 기존의 검사들과 비교해서 검사들 간의 상관 계수를 구하는 방법으로 관계가 있는 변인과 상관관계가 높을 때 수렴타당도가 높다고 한다.

2. 변별타당도

새로 개발한 검사와 다른 특성을 측정하는 기존 검사와 상관계수를 구해서 분석하는 방법으로 관계가 없는 변인과 상관관계가 낮을 때 변별타당도가 높다고 한다.

3. 요인분석

검사의 구성타당도를 알아보기 위하여 가장 많이 사용하는 통계적 방법으로 각 문항들 간의 상호상관관계를 분석해서 서로 상관이 높은 문항들을 묶어주는 방법이다.

☞ 집단의 심리검사 점수 집중경향적도인 대표값을 알아보는 방법 3가지를 설명하시오.[직업심리학]

1. 평균(arithmetic mean)

한 집단의 특성을 쉽고 간편하게 표현한 값으로 통상적으로 활용하는 것으로 측정값을 모두 더한 후 집단의 개수로 나눈 값이다.

2. 중앙값(median)

측정값을 작은 것부터 큰 것의 순서로 배열한 결과 중앙에 있는 값을 말한다.

3. 최빈값(mode)

측정값 중 빈도가 가장 많은 값을 말하는 것으로 집단에 속한 구성원이 가장 많이 가지고 있는 것이다.

☞ 일반적성검사(GATB)에서 사용하는 적성항목을 3가지만 쓰고 각각 간략히 설명하시오. [직업심리학]

1. 지능(General Intelligence : G)

일반적인 학습능력이나 지도내용과 원리를 이해하는 능력으로 측정방식은 지필검사이고, 하위검사명으로는 입체공간검사, 어휘검사, 산수추리검사가 있다.

2. 형태지각(Form Perception : P)

실물이나 도해 또는 표에 나타나는 것을 세부까지 바르게 지각하는 능력으로 측정방식은 지필검사이고, 하위검사명으로는 기구대조검사, 형태대조검사가 있다.

3. 사무지각(Clerical Perception : Q)

문자나 인쇄물, 전표 등의 세부를 식별하는 능력으로 측정방식은 지필검사이고, 하위검사명으로는 명칭비교검사가 있다.

4. 운동반응(Motor Coordination : K)

눈과 손을 함께 사용해서 빠르고 정확한 운동을 할 수 있는 능력으로 측정방식은 지필검사이고, 하위검사명으로는 타점속도검사, 표식검사, 종선기입검사가 있다.

5. 공간적성(Spatial Aptitude : S)

공간상의 형태를 이해하고 평면과 물체의 관계를 이해하는 능력으로 측정방식은 지필검사이고, 하위검사명으로는 평면도판단검사, 입체공간검사가 있다.

6. 언어능력(Aptitude : V)

언어의 뜻과 그에 관련된 개념을 이해하고 사용하는 능력으로 측정방식은 지필검사이고, 하위검사명으로는 어휘검사가 있다.

7. 수리능력(Numerical Aptitude : N)

빠르고 정확하게 계산하는 능력으로 측정방식은 지필검사이고, 하위검사명으로는 산수추리검사, 계수검사가 있다.

8. 손의 재치(Manual Dexterity : M)

손을 마음대로 정교하게 조절하는 능력으로 측정방식은 동작검사이고, 하위검사명으로는 환치검사와 회전검사가 있다.

9. 손가락 재치(Finger Dexterity : F)

손가락을 정교하게 조절하는 능력으로 측정방식은 동작검사이고, 하위검사명으로는 조립검사, 분해검사가 있다.

☞ 직무분석 방법 중에서 결정적사건법(결정적분석법, 중요사건기법)의 단점에 대해서 기술하시오. [직업심리학]

1. 일상적인 수행과 관련된 지식, 기술, 능력들이 배제될 수 있다.
2. 응답자들이 과거에 일어났던 결정적 사건을 왜곡해서 기술할 가능성이 있다.
3. 추론하는 과정에서의 주관성이 개입될 수 있다.
4. 포괄적인 정보를 획득하는데 한계가 있다.
5. 특별히 훈련 받은 사람이 필요하다.
6. 수집된 자료를 분류하는 데 많은 시간과 노력이 필요하다.
7. 직무와 관련 없는 데이터도 생성될 수 있다.

☞ 한국표준직업분류의 일반적 원칙 2가지를 쓰시오. [직업정보론]

1. 포괄성의 원칙

우리나라에 존재하는 모든 직무는 어떤 수준에서든지 분류에 포괄하여야 한다. 특정한 직무가 누락되어 분류가 불가능할 경우에는 포괄성의 원칙을 위배한 것으로 볼 수 있다.

2. 배타성의 원칙

동일하거나 유사한 직무는 어느 경우에는 같은 단위직업으로 분류되어야 한다는 점이다. 하나의 직무가 동일한 직업단위 수준에서 2개 혹은 그 이상의 직업으로 분류될 수 있다면 배타성의 원칙을 위반한 것이라 할 수 있다.

☞ 한국표준직업분류(2000)에서 직업으로 인정하지 않는 활동을 기술하시오. [직업정보론]

1. 이자, 주식배당, 임대료(전세금, 월세금) 등과 같은 자산 수입이 있는 경우
2. 연금법, 국민기초생활보장법, 국민연금법 및 고용보험법 등의 사회보장이나 민간보험에 의한 수입이 있는 경우
3. 경마, 경륜, 복권 등에 의한 배당금이나 주식투자에 의한 시세차익이 있는 경우
4. 예 적금 인출, 보험금 수취, 차용 또는 토지나 금융자산을 매각하여 수입이 있는 경우
5. 자기 집의 가사 활동에 전념하는 경우
6. 교육기관에 재학하며 학습에만 전념하는 경우
7. 시민봉사활동 등에 의한 무급 봉사적인 일에 종사하는 경우
8. 의무로 복무 중인 사병, 단기 부사관, 장교와 같은 군인
9. 사회복지시설 수용자의 시설 내 경제활동
10. 수형자의 활동과 같이 법률에 의한 강제노동을 하는 경우
11. 도박, 강도, 절도, 사기, 매춘, 밀수와 같은 불법적인 활동

☞ 경제활동참가율을 계산하시오. (소수점 셋째자리에서 반올림하시오.) [노동시장론]

15세 이상인구 :35,986천명 비경제활동인구: 14,716천명

취업자: 20,148천명(자영업주 5,645천명, 무급가족종사자 1,684천명 , 상용근로자 6,113천명 , 임시근로자 4,481천명, 일용근로자 2,225천명)

$$\text{경제활동참가율} = (\text{경제활동인구} / \text{15세이상인구}) \times 100$$

$$= (21,270\text{천명} / 35,986\text{천명}) \times 100 = 59.11\%$$

☞ A회사의 9월말 직원수는 1,000명이었다. 신규채용인원수는 20명, 전입인원수는 80명일 때 10월의 입직률과 입직률의 의미를 쓰시오. [노동시장론]

1. 입직률의 의미

조사기간 중 근로자가 사업체로 처음 들어오는 신규채용과 동일기업내의 다른 사업체로부터 배치전환에 의한 전입으로 이루어지며 입직률은 해당 사업체에 신규채용과 전입으로 입직한 자를 전체 근로자수로 나눈 비율을 말한다.

2. 10월의 입직률

$$\text{입직률}(\%) = \text{당월 총 입직자수(신규채용+전입)} / \text{전월말 근로자수} \times 100$$

$$\text{10월의 입직률}(\%) = \text{10월 총 입직자수(신규채용 + 전입)} / \text{9월말 직원수} \times 100$$

$$= 20\text{명} + 80\text{명} / 1,000\text{명} \times 100 = 10\%$$

2015년도 2회차

1. REBT의 기본 원리 6가지를 쓰시오. [6점]

- ① 인간의 세 가지 심리 구조인 인지, 정서 및 행동은 상호작용한다.
- ② 인지는 인간정서의 가장 중요한 핵심적 요소이다.
- ③ 역기능적 인지는 정서 및 행동장애의 중요한 결정요인이다.
- ④ 인지·정서·행동적(REBT) 상담은 비합리적인 사고의 분석부터 시작한다.
- ⑤ 행동에 관한 과거의 영향보다 현재에 초점을 둔다.
- ⑥ 신념이나 인간의 인지는 쉽게 변하지는 않지만 변화한다고 믿는다.

2. 톨버트(Tolbert)가 제시한 것으로 직업 집단상담의 과정에서 나타나는 5가지 활동유형을 제시하시오. [5점]

- ① 자기탐색
수용적 분위기속에서 자신의 흥미, 적성, 능력, 가치, 기술 등을 탐색한다.
- ② 상호작용
개개인의 개인적인 진로계획과 목표 등에 대한 참여자들 상호간의 피드백이 이루어진다.
- ③ 개인적 정보의 검토 및 목표와의 연결
자기 탐색 및 상호작용으로 가진 정보를 검토한 후 이를 목표와 연결시킨다.
- ④ 직업적·교육적 정보의 획득과 검토
관심직업의 최신의 정보와 교육적 자료들을 면밀히 검토한다.
- ⑤ 의사결정
개인, 직업, 교육적 정보들을 토대로 자신에게 맞는 직업에 대해서 합리적인 의사결정을 내린다.

3. 구성타당도를 분석하는 방법 3가지를 제시하고 각 방법에 대해 설명하시오.[6점]

- ① 수렴타당도 분석법
새로 개발한 검사를 동일하거나 유사한 특성을 측정하는 기존의 검사들과 비교해서 검사들 간의 상관 계수를 구하는 방법으로 관계가 있는 변인과 상관관계가 높을 때 수렴타당도가 높다고 한다.
- ② 변별타당도 분석법
새로 개발한 검사와 다른 특성을 측정하는 기존 검사와 상관계수를 구해서 분석하는 방법으로 관계가 없는 변인과 상관관계가 낮을 때 변별타당도가 높다고 한다.
- ③ 요인분석법
검사의 구성타당도를 알아보기 위하여 가장 많이 사용하는 통계적 방법으로 각 문항들 간의 상호상관관계를 분석해서 서로 상관이 높은 문항들을 묶어주는 방법이다.

4. 마찰적 실업, 구조적 실업, 경기적 실업에 대해서 설명하시오.[6점]

- ① 마찰적 실업(자발적 실업)
실업과 미충원 상태의 공석이 공존하는 경우로, 구인과 구직을 위한 탐색 활동의 과정에서 노동시장에 대한 정보가 불완전하기 때문에 발생하는 실업이다.
- ② 구조적 실업(비자발적 실업)
전체적으로는 노동에 대한 수요가 충분할지라도, 노동력의 수급 불균형으로 인하여 특정한 산업이나 지역에서 발생하는 실업이다.
- ③ 경기적 실업(비자발적 실업)
불경기시에 유효수요의 부족으로 인해 발생하는 것으로 대책으로는 재정정책과 통화정책 등 경기활성화 정책을 펴야 한다.

5. 흥미를 사정하는 목적을 5가지 쓰시오.[5점]

- ① 자기인식 발전시키기
- ② 직업대안 규명하기
- ③ 여가선호와 직업선호 구별하기
- ④ 직업·교육상의 불만족의 원인 규명하기
- ⑤ 직업탐색 조장하기

6. 최저임금제의 기대효과 5가지를 쓰시오.[3점]

- ① 지나친 저임금, 산업간, 직종간, 지역간, 임금격차를 개선한다.
- ② 2차 노동시장의 근로자, 즉 청소년, 여성근로자, 고령자 등을 보호한다.

- ③ 저임금에 의존하는 기업에 충격을 주어 경영개선, 경영합리화 및 효율화를 기하여 기업근대화를 촉진한다.
- ④ 지나친 저임금에 의존하여 값싼 제품을 제조·판매하는 기업을 정리하여 기업간 공정한 경쟁을 가능하게 한다.
- ⑤ 노동력의 질적 향상과 근로자의 근로의욕향상으로 인한 생산성 향상으로 고임금 경제를 가져온다.
- ⑥ 산업구조의 고도화에 기여한다.
- ⑦ 노사분규를 방지한다.
- ⑧ 소득증대로 한계생산성이 높은 유효수요의 확보가 가능하다.
- ⑨ 근대복지국가의 사회복지제도의 기초가 된다.

7. CMI 능력척도 3가지를 쓰고 설명하시오.[6점]

- ① 자기평가(Self-appraisal)
자신의 흥미, 성격, 태도를 명확히 지각하고 이해하는 능력
- ② 직업정보(Occupational information)
직업에 대한 지식, 고용 정보 등을 얻고 평가하는 능력
- ③ 목표설정(Goal selection)
자아와 직업세계에 대한 지식을 토대로 합리적인 직업선택을 하는 능력
- ④ 계획(Planning)
직업목표를 달성하기 위한 계획을 수립하는 능력
- ⑤ 문제해결력(문제해결의 영역, Problem-solving)
진로선택이나 의사결정 과정에서의 다양한 문제들을 해결하는 능력

8. 슈퍼(Super)의 발달적 직업상담의 6단계를 순서대로 쓰시오.[6점]

- ① 문제 탐색 및 자아개념 묘사
비지시적인 방법으로 문제를 탐색하고 자아개념을 묘사한다.
- ② 심층적 탐색
지시적 방법으로 심층적 탐색을 위한 주제를 설정한다.
- ③ 자아수용 및 자아통찰
비지시적인 방법으로 느낌을 반영하고 명료화 한다.
- ④ 현실검증
심리검사, 직업정보, 과외활동 경험 등을 통해 수집된 사실적 자료들을 지시적으로 탐색한다.
- ⑤ 태도와 감정의 탐색과 처리
현실검증에서 얻어진 태도와 감정을 비지시적으로 탐색하고 처리한다.
- ⑥ 의사결정
대안적 행위들에 대한 비지시적 고찰을 통해 자신의 직업을 결정한다.

9. 고임금경제가 존재할 경우와 존재하지 않을 경우에 있어 임금 상승이 고용에 미치는 효과가 어떻게 다른지 또 그 이유는 무엇인지 설명하시오.[6점]

- ① 효과
고임금경제란 개선된 임금으로 인해서 근로자들의 근로의욕이 높아지므로 노동의 한계생산력이 향상되는 것을 말하는 것으로 임금이 상승할 때 고임금 경제가 존재할 경우에는 노동수요는 보다 비탄력적이므로 임금상승으로 인한 노동수요 감소효과가 상대적으로 작아지며 고임금 경제가 존재하지 않는 경우에는 노동수요는 보다 탄력적이므로 임금상승으로 인해 노동수요 감소 효과가 상대적으로 크게 나타난다. 즉 고임금경제가 존재할 경우에 고임금 경제가 존재하지 않을 경우에 비하여 고용량이 적게 감소한다는 것이다.
- ② 이유
노동의 한계생산물가치로서 노동의 수요곡선을 표시할 때는 한계생산성의 임금과는 독립적이라는 가정을 전제로 하였으나 만일에 임금상승으로 노동의 한계생산성이 증가한다면 비탄력적 형태의 노동수요 곡선이 나타나게 된다. 결국 임금 상승시 고임금의 경제가 존재할 때에는 그것이 없을 때보다 고용의 감소가 훨씬 덜하므로 기업들이 효율성의 임금체제를 택하여 시장의 균형임금보다 높은 임금을 지급하면서도 이윤극대화를 달성하려면 고임금은 생산성 향상이 가능해야 한다. 즉 고임금경제가 존재할 경우 그렇지 않을 때보다 임금상승은 고용에 영향을 미치지 않는다는 것이다.

10. 직업적응이론에서는 개인이 환경과 상호작용하는 특성을 나타내 주는 4가지 성격유형요소를 가정한다. 이 성격유형 요소들 중 3가지만 제시하고 각각에 대해 간략히 설명하시오.[6점]

- ① 민첩성

- 정확성보다는 속도를 중시
- ② 역량
- 근로자의 평균 활동수준을 의미
- ③ 리듬
- 활동에 대한 다양성
- ④ 지구력
- 다양한 활동수준의 기간

11. 부처(Butcher)의 집단 직업상담을 위한 3단계 모델에 대해서 쓰시오.[6점]

- ① 탐색단계
자기개방, 흥미와 적성에 대한 측정, 측정결과에 대한 피드백, 불일치의 해결 등이 이루어진다.
- ② 전환단계
자아상과 피드백간의 일치가 이루어지면 집단구성원들은 자기 지식을 직업세계와 연결하고 일과 삶의 가치를 조사한다. 또한 자신의 가치를 변화시킨다.
- ③ 행동단계
목표설정, 행동계획의 개발, 목표달성을 위해 정보를 수집 공유하며 즉각적 및 장기적 의사 결정 등의 행동으로 옮긴다.

12. 기준 제작 시 사용되는 표집방법 3가지를 쓰고 설명하시오.[6점]

- ① 단순무선표집
모집단의 구성원들이 표본에 속할 확률이 동일하도록 표집하는 방법으로서 표집단에게 일련번호를 부여한 다음에 부여한 집단을 대상으로 무작위로 필요한 만큼 표집하는 것을 말한다.
- ② 층화표집
모집단의 규모가 다른 몇 개의 이질적인 하위집단으로 구성되어 있는 경우에 각각 이질적인 집단을 나누어서 필요한 만큼 같은 양을 무선표집하는 방법을 말하는 것으로 종교의 경우 종파별로 나눈 다음에 무선표집하는 것을 말한다.
- ③ 집락표집
모집단을 서로 동질적인 하위집단으로 구분해서 집단자체를 표집하는 방법을 말한다.
- ④ 체계적표집
일정한 간격을 두고 건너뛰면서 뽑아내는 것을 말한다.

13. 행동주의 직업상담의 상담기법을 크게 불안감소기법과 학습촉진기법 유형으로 구분할 수 있다. 각 유형별 대표적 방법을 각각 3가지씩 쓰시오.[6점]

- ① 불안감소기법
체계적 둔감법, 자기주장훈련, 홍수법
- ② 학습촉진기법
강화, 변별학습, 대리학습

14. 진로시간전망 조사 시 검사지의 용도 5가지를 쓰시오.[2015년 2회, 5점]

- ① 내담자로 하여금 미래의 방향을 설정할 수 있도록 한다.
- ② 내담자로 하여금 진로 선택에 대해서 긍정적인 태도를 갖도록 도와준다.
- ③ 내담자로 하여금 미래에 대한 희망을 가질 수 있도록 한다.
- ④ 내담자로 하여금 현재의 행동을 미래의 결과와 연결시켜 준다.
- ⑤ 내담자로 하여금 목표 설정을 촉구한다.
- ⑥ 내담자로 하여금 미래의 모습을 실제로 있는 것처럼 느끼게 한다.
- ⑦ 내담자로 하여금 진로의식을 높여준다.
- ⑧ 내담자로 하여금 진로계획을 연마할 수 있도록 기술을 연습시킨다.

15. 한국표준직업분류에서 직무 유사성 판단 기준 4가지를 쓰시오.[2015년 2회,4점]

- ① 직무를 수행하는 사람에게 필요한 지식, 경험, 기능
- ② 직무 수행자가 입직하기 위해 필요한 요건
- ③ 생산과정이나 최종 산출물
- ④ 직무 종사자가 주로 일하는 기업의 특성

16. 아래의 주어진 예시를 보고 다음을 계산하십시오.[6점]

15세 이상 인구 : 35,986천명

비경제활동인구 : 14,716천명

취업자 : 20,149천명(자영업자 5,645천명, 무급 가족종사자 1,684천명,
사용근로자 6,113천명, 임시근로자 4,481천명, 일용근로자 2,225천명)

① 실업률과 임금근로자수를 구하십시오.

실업률=(소수점 둘째자리에서 반올림하면) $1,121/21,270=5.275\%=5.3\%$

② 임금근로자

사용근로자 6,113천명+임시근로자 4,481천명+일용근로자 2,225천명=12,819천명

17. 되린저(Doeringer.P.)와 피오르(Piore. M.)의 내부 노동시장의 형성요인 3가지를 쓰고 간단히 설명하십시오.[6점]

① 숙련의 특수성(skill specificity)

특정기업에서만 사용이 가능한 특수한 기술을 가르키는 것을 말한다.

② 현장훈련(on-the-job training)

실제 현장의 담당자만이 아는 지식으로 전임자가 후임자에게 생산과정을 통해 직접 전수하는 과정을 말하며 사업장내에서 일을 하면서 훈련을 받는 경우에는 내부노동시장이 형성되기 쉽다.

③ 관습(custom)

기업 내부에 성문화되지 않은 업무관행이나 관습이 존재하는 경우이다.

18. A씨는 금연을 하기로 결심을 하였다. 우선 취업면접을 위해 금연량을 조절하기로 하였는데, 이 사례에 있어서 내담자의 상담 목표를 설정하고, 그 목표설정원리를 3가지 쓰시오.[2015년 제2회, 6점]

1) 상담목표

평소 담배량에서 실천 가능한 수량을 구체적으로 정하고 단계적으로 수량을 줄여 나가는 목표를 설정한다. 즉 한달 앞으로 다가온 면접실시일 전까지 금연하기로 한다. 그러기 위해서는 우선 면접일 20일 전까지는 하루에 1갑을 피던 것을 하루 15개로 줄이고 10일전까지는 다시 10개비로 줄이고, 5일전까지는 다시 5개비로 줄이고 1일전까지는 0개비로 줄여서 금연을 실시한다.

2) 목표설정원리

① 목표는 구체적이어야 한다.

예) 1개월이라는 기간과 1갑을 줄이는 구체적인 시간과 목표량을 설정하고 있다.

② 목표들은 실현 가능해야 한다.

내담자의 의자와 기존의 금연 치료 사례들을 분석해 본 결과 현재 내담자가 목표로 하는 것은 충분히 실현가능하다고 여겨진다.

③ 목표들은 내담자가 원하고 바라는 것이어야 한다.

예) 내담자는 면접을 위해 흡연의 양을 서서히 줄여서 금연하길 바라고 있다.

④ 내담자의 목표는 상담자의 기술과 양립 가능해야 한다.

예) 상담자는 금연상담자로서 금연 프로그램을 운영한 경험이 있고, 유사한 사례에서 성공한 경험을 가지고 있다.

2015년도 3회차

[문제1/직업심리학] 진로성숙도검사(CMI)의 태도척도 5가지 쓰고 간단히 설명하시오.[5점]

1. 결정성(decisiveness)

선호하는 진로의 방향에 대한 확신의 정도(예:나는 선호하는 진로를 자주 바꾸고 있다.)

2. 참여도(involvement)

진로선택과정에서의 능동적 참여의 정도(예 : 나는 졸업할 때까지는 진로선택 문제에 별로 신경을 쓰지 않겠다.)

3. 독립성(independence)

진로선택을 독립적으로 할 수 있는 정도(예 : 나는 부모님이 정해 주시는 직업을 선택하겠다.)

4. 성향(orientation, 지향성)

진로결정에 필요한 사전이해와 준비의 정도(예 : 일하는 것이 무엇인지에 대해 생각한 바가 거의 없다.)

5. 타협성(compromise)

진로선택시 욕구와 현실을 타협하는 정도(예 : 나는 하고 싶기는 하나 할 수 없는 일을 생각하느라 시간을 보내곤 한다.)

[문제2/직업상담학] 상호역할관계 사정방법에 대해서 3가지를 쓰고 설명하시오.[6점]

1. 질문을 통해 역할관계 사정하기

2. 동그라미 역할관계 그리기

3. 생애-계획연습으로 전환시키기

4. 생애역할 무지개 그리기

[문제3/직업상담학] 내담자중심상담에서 상담을 성공적으로 이끌기 위해 직업상담사가 갖추어야 할 3가지 기본태도에 대해서 쓰시오.[6점]

1. 일치성 및 진실성

상담자가 내담자와의 관계에서 순간순간 경험하는 자신의 감정이나 태도를 있는 그대로 솔직하게 인정하고 솔직하게 표현하는 태도를 말한다.

2. 무조건적 긍정적 관심

상담자가 내담자를 평가.판단하지 않고, 내담자가 나타내는 어떤 감정이나 행동특성들도 있는 그대로 수용하여 소중히 여기고 존중하는 상담자의 태도를 말한다.

3. 정확한 공감적 이해

공감은 동정이나 동일시와는 다르며 상담자가 내담자의 입장이 되어 내담자를 깊이 있게 주관적으로 이해하면서도 자기 본연의 자세는 버리지 않는 것을 의미한다.

[문제4/직업상담학] 게슈탈트(형태주의) 상담기법 3가지 쓰고 설명하시오.[6점]

1. 신체자각

자신의 신체감각에 대해 자각하도록 함으로써 자신의 욕구나 감정 혹은 무의식적인 생각을 알아차리도록 한다.

2. 환경자각

내담자로 하여금 환경을 자각하도록 함으로써 새로운 관심과 흥미를 유발시킨다.

3. 언어자각

클라이언트가 사용하는 언어에서 행동의 책임소재가 불명확할 때 상담가는 클라이언트로 하여금 자신의 감정과 동기에 책임을 지는 형식의 문장으로 바꾸어 말하도록 하는 것이다.

4. 욕구와 감정자각

상담자가 클라이언트의 생각이나 주장 혹은 질문들의 배후에 있는 욕구와 감정을 자각하도록 주의를 환기시키는 것을 말한다.

5. 과장하기

행동이나 언어를 과장하게 표현함으로써 내담자가 감정을 자각할 수 있게 도와준다.

6. 머물러 있기

고통스러운 감정을 피하거나 대항해서 싸우기보다는 그 감정을 받아들이고 동일시함으로써 그것을 중단시키는 대신에 완결시키는 것이다.

7. 반대로하기

내담자가 지금까지 회피하고 있는 행동과 감정들, 혹은 반대되는 행동들을 해보게함으로써 억압하고 통제해 온 자신의 다른 측면을 접촉하고 통합할 수 있게 도와준다.

8. 빈의자기법

내담자가 그 인물이 맞은편 빈 의자에 앉아있다고 상상하고 그와 대화하는 기법이다.

[문제5/직업심리학] 기준제작시 사용되는 표집방법 중에서 층화표집과 체계적 표집에 대해서 각각 사례를 들어 설명하시오.[6점]

1. 층화표집

모집단의 규모가 다른 몇 개의 이질적인 하위집단으로 구성되어 있는 경우에 각각 이질적인 집단을 나누어서 필요한 만큼 같은 양을 무선표집하는 방법을 말하는 것으로 종교의 경우 종파별로 나눈 다음에 무선표집하는 것을 말한다.

예) 각 모집단을 연령대별(종교별 또는 지역별)로 하위집단을 구분한 뒤 모집단위의 구성비율에 따라 각 하위집단에서 적절한 인원을 표집하는 경우

2. 체계적표집

첫번째 구성원을 무작위로 뽑고, 이후 일정한 간격에 따라 규칙적으로 선정하는 방법을 말한다.

예) 학급을 대표하는 표집을 구성할 경우 임의로 하나의 표집을 뽑은 뒤 이후 매 10번째 학생을 차례로 선발하는 경우

[문제6/노동시장론] 부가급여의 의미를 설명하고 사용자가 부가 급여를 선호하는 이유를 4가지 쓰시오.[6점]

1. 부가급여의 의미

부가급여란 기업이 복리후생 차원으로 임금 이외의 별도로 지급되는 비금전적 보상형태를 말하며 유급휴일, 경조휴가, 퇴직금, 생리휴가, 복리후생시설, 상여금, 학자금지급, 산전산후 유급휴가, 교육훈련, 정기승급, 사내복지기금, 주택자금대출, 의료비지원, 출퇴근상해보험 등이 있다.

2. 사용자가 부가 급여를 선호하는 이유

(1) 근로자의 사기를 진작하고 기업에 대한 충성도를 높인다.

(2) 근로자의 장기근속을 유도할 수 있다.

(3) 임금액을 감소시켜 그 만큼 조세나 보험료 부담이 감소된다.

(4) 사용자가 희망하는 노동특성을 가진 근로자를 채용할 때 유리하다.

(5) 정부가 독과점을 이유로 임금 등에 대한 규제를 강화할 때, 임금규제의 회피수단으로 사용할 수 있다.

[문제7/직업상담학] 인간중심치료상담에서 완전히(충분히) 기능하는 사람의 특성 4가지를 쓰시오.[4점]

1. 경험에의 개방성

자신의 감정들을 있는 그대로 자유롭게 각성하고 대처해 나갈 수 있는 심리적으로 자유로운 사람이 포함된다.

2. 실존적 삶

삶의 순간에서 보다 충실하게 살고자 하는 경향으로 새로운 경험들에 끊임없이 개방되어 있으므로 기능할 수 있는 능력이 자아 방어 때문에 방해받지 않아 잘 적응할 수 있게 되는 것이다.

3. 자신의 유기체에 대한 신뢰감

가장 만족스런 행동에 도달하는 믿음만한 수단이 바로 자신의 유기체임을 믿는 상태로 자신이 해야 할 일과 하지 말아야 할 일을 결정하고 옳다고 느껴질 때 그렇게 행동한다.

4. 경험적 자유

삶에 대한 개인적 지배감을 즐기며 그것은 일시적인 생각이나 환경 또는 과거의 사건들에 의해 결정되는 것이 아니라 자기 자신에게 달려 있으며 자유로움을 체험한다.

5. 창조성

남들로부터의 인정에 구애받지 않고 자기 자신이 존재하는 모든 영역에서 창조적이고 독창적인 삶을 표현한다.

[문제8/노동시장론] 리프탁(Liptak)이 제시한 자발적 실직을 경험한 내담자들에게서 나타나는 5가지 비합리적 신념을 쓰시오. [5점]

1. 직업을 구하기 위해 완전한 직업탐구가 이루어져야 한다는 신념이다.

2. 직업탐구가 더 이상 필요로 하지 않을 것이기 때문에 직업탐색 기법을 습득할 필요가 없다는 신념이다.

3. 직업상담가는 전문가이기 때문에 내담자에게 직업을 찾아 줄 것이라는 신념이다.

4. 면접 후 거절당하는 것은 재앙과도 같다는 신념이다.

5. 직업탐색 과정에 대하여 신경을 쓰고 몰두해야만 한다는 신념이다.

[문제9/직업심리학] 검사-재검사를 통해 신뢰도를 추정할 때 충족되어야 할 요건 3가지를 쓰시오.[6점]

1. 측정내용 자체는 일정시간이 경과하더라도 변하지 않는다고 가정할 수 있어야 한다.

2. 동일한 수검자에게 검사를 두 번 실시하지만 처음 받은 검사경험이 뒤에 받은 검사의 점수에는 아무런 영향을 미치지 않는다는 확신이 있어야 한다.

3. 검사와 재검사 사이의 어떤 학습활동이 두번째 검사의 점수에는 어떠한 영향을 미치지 않는다고 가정할 수 있어야 한다.

[문제10/직업상담학] 이성적 지시적(특성요인) 상담에서 윌리엄스(Williamson)가 제시한 검사의 해석단계를 이용할 수 있는 상담기법에 대해 기술하시오. [6점]

1. 직접충고

내담자들이 만들고 따를 수 있는 가장 만족할만한 선택, 행동, 또는 계획에 관해 자신의 견해를 솔직히 표명한다.

2. 설득

상담자는 내담자의 대안적인 행동이 나올 수 있는 결과를 가져오도록 합리적이고 논리적인 방법으로 증거를 정리하고 내담자에게 다음 단계의 진단과 결과의 암시를 이해할 수 있도록 설득한다.

3. 설명

상담자는 진단과 검사자료뿐 아니라 비 검사자료들을 해석하여 내담자가 의미를 이해하고 가능한 선택을 하며 선택한 결과에 대한 이해를 도울 수 있도록 해석하고 설명한다.

[문제11/직업심리학] 원형검사 시간전망 개입에서 원의 의미, 원의 크기, 원의 배치를 설명하시오.[6점]

1. 원의 의미

진로시간 전망에 대한 검사에서 많이 사용되는 것으로 각각 과거 현재 미래를 뜻한다.

2. 원의 크기

시간차원에 대한 상대적 친밀감을 나타낸다.

3. 원의 배치

(1) 시간차원의 고립형

과거, 현재, 미래의 세 원이 각각 떨어져 있는 것을 나타낸다.

(2) 시간차원의 연결형(연립형)

세 원이 선으로만 만나서 연결되어 있는 것을 나타낸다.

(3) 시간차원의 연합형

세 원이 서로 교집합처럼 공통영역을 갖고 있는 것을 나타낸다.

(4) 시간차원의 통합형

현재의 원 속에 미래와 과거의 원이 들어가 있는 것을 나타낸다.

[문제12/노동시장론] 어느 기업의 도출근거를 제시하고 최적 고용단위를 구하라. (노동의 단위 가격은 150원, 생산물 단가는 100원)[5점]

노동투입량	0	1	2	3	4	5	6
총생산량	0	2	4	7	8.5	9	9

답) 노동의 한계생산가치와 노동의 단위 가격이 일치하는 선까지 고용하면 된다.

노동 4단위 투입시 총생산량이 1.5가 증가하고 생산물 단가가 100원이므로 한계생산가치는 150원이다.

이와같이 노동 4단위에서 한계 생산가치 150원과 노동의 단위 가격 150원이 일치하므로 노동 4단위가 최적고용 단위이다.

[문제13/직업상담학] 정신역동적 직업상담 모형을 구체화 시킨 보딘의 3단계 직업상담과정을 쓰고 각각에 대해 설명하시오. [6점]

1. 탐색·계약 설정단계

내담자가 자신의 욕구 및 정신역동적 상태를 탐색할 수 있도록 방어기제를 탐색하고, 허용적 분위기를 조성하며 상담에 대해 합의한다.

2. 비판적 결정단계(중대한 결정단계)

자신의 성격에 맞게 직업을 선택할지 성격을 변화시켜 직업을 선택할지 진로에 대한 중대한 결정을 한다.

3. 변화를 위한 노력단계

선택한 직업과 관련하여 성격, 욕구 흥미를 변화시키며 인성변화를 시키려고 노력한다.

[문제14/직업심리학] 직무와 조직에서의 주된 스트레스를 받는 원인을 3가지 쓰고 설명하시오.[6점]

1. 과제특성

과제가 복잡할수록 쉽게 스트레스에 노출되며 현대에 와서는 단조로움도 가장 위험한 스트레스요인의 하나로 일에 대한 흥미, 참여의식, 도전의식의 상실을 가져온다

2. 역할갈등

개인간 역할갈등, 개인 내 역할갈등, 송신자간 갈등, 송신자내 갈등 등이 있다.

3. 역할모호성

개인의 역할이 명확하지 않을 때, 자기역할을 수행하는 데 필요하다고 느끼고 있는 정보를 보유하지 못하거나 전달받지 못하는 경우에 주로 일어난다.

4. 산업의 조직문화와 풍토,

5. 역할과다 역할과소

6. 물리적 환경

[문제15/직업심리학] 고트프레드슨(Gottfredson)의 직업과 관련된 개인발달의 4단계중에서 내적자아지향성을 제외한 3가지를 쓰고 설명하시오.[6점]

1. 힘과 크기 지향성(3~5세)

사고과정이 구체화 되며 어른이 된다는 것의 의미를 알게 되는 시기이다.

2. 성역할 지향성(6~8세)

자아개념이 성의 발달에 의해서 영향을 받게 되는 시기이다.

3. 사회적 가치 지향성(9~13세)

사회계층에 대한 개념이 생기면서 자아를 인식하게 되고, 일의 수준에 대한 이해를 확장시키는 시기이다.

[문제16/직업상담학] 부처(Butcher)는 집단직업상담을 위한 3단계 모델중에서 탐색단계와 행동단계에서 이루어져야 하는 것을 각각 3가지씩 쓰시오. [6점]

1. 탐색단계

1) 자기개방

2) 흥미와 적성에 대한 측정

3) 측정결과에 대한 피드백

4) 불일치의 해결

2. 행동단계

1) 목표설정

2) 행동계획의 개발

3) 목표달성을 촉진시키기 위한 자원의 탐색

4) 정보의 수집과 공유

5) 즉각적 및 장기적 의사결정

[문제17/직업상담학] 보딘이 주장한 정신역동적 직업상담의 심리적 원인을 쓰시오.[6점]

1. 의존성

내담자는 자신의 진로문제를 해결하거나 책임지는 것을 생각하거나 자신의 생의 발달과업을 구체적으로 추진하는 것에 어려움을 느낀다.

2. 정보부족

경제적으로나 교육적으로 정보를 접할 기회가 없는 사람들은 현명한 선택을 하지 못하는 경우가 많다.

3. 자아갈등

진로선택이나 삶에서 중요한 결정을 내려고 할 때 갈등을 느낀다.

4. 선택불안

자신이 하고 싶은 일과 타인이 기대하는 일이 다를 경우에 개인은 왠지 불안함을 느낀다.

5. 확신의 결여

내담자 스스로 현명한 선택을 하고도 확신이 부족한 나머지 여러 문제를 야기할 수 있다.

[문제18/노동시장론] 아래에 주어진 예시를 보고 임금근로자수를 구하시오.[3점]

○ 15세 이상 인구 : 35,986천명

○ 비경제활동인구 : 14,716천명

○ 취업자 : 20,149천명(자영업자 5,646천명, 무급 가족종사자 1,684천명,

○ 상용근로자 : 6,113천명(임시근로자 4,481천명, 일용근로자 2,225천명)

임금근로자수=취업자-(자영업자+무급가족종사자)

임금근로자수 = 20,149천명-5,646천명+1,684천명)

임금근로자수=12,819천명