



직업상담을 위한 진로발달이론

참나무/이영우

소개글

직업상담사 2급 자격증 수험자료

목차

• 01. Holland의 성격 이론	4
• 02. 직업적응 이론	8
• 03. Ginzberg 이론	11
• 04. Super 이론	14
• 05. Gottfredson 이론	18
• 07. Roe 의 욕구이론	20
• 08. 사회학습모형과 진로선택	22
• 09. 인지적 정보처리 이론	24
• 10. 사회인지적 진로이론	26
• 11. 가치중심적 진로이론	28
• 12. 진로의사결정이론	30
• 민간 직업상담 관련 고용서비스 교육과정개발 참고 자료	32

01. Holland의 성격 이론

[참고 1차 기출문제 및 지문내용]

- 개인의 지속적인 직업흥미유형이 직업선택이나 직업적응과 밀접한 관계가 있음을 시사해준다는 개인-환경 적합성 모형을 제시한 학자는?(홀랜드)
- 홀랜드의 직업흥미검사에서 측정되지 않는 흥미 유형은(성취형-높은 목표, 성공취향X)
- 홀랜드의 직업선호성 모형을 토대로 한 흥미검사에는 직업흥미 유형을 6가지로 분류하고 있다. 이 중 관습적(Conventional)유형의 특징과 적합한 직업은?(질서정연하거나 수를 다루는 작업을 선호함: 회계직, 사무직, 행정직)
- 인간의 성격유형을 6가지로 구분한 홀랜드 흥미검사에서 과거나 미래보다는 현재를 중요시하고 사물-지향적인 작업을 선호하는 사람의 유형은?(현실형)
- 홀랜드의 육각형 모형에서 제시하는 주요개념인 6가지 유형들 중에서 “어떤 쌍들이 다른 유형의 쌍들보다 공통점을 더 많이 가지고 있다.” 는 것을 나타내는 것은?(일관성)
- 다음중 홀랜드의 모델에 근거한 검사가 아닌 것은?(자가 흥미 탐색 검사(SDS), 스트롱-캠벨흥미검사(SVIB-SCII), 경력의사결정검사(CDM)/경력개발검사(CDI-X)
- 홀랜드유형에 따르면 기술자, 정비사, 엔지니어는 어느 유형에 속하는가?(현실형)
- 홀랜드의 모형에서 창의성을 지향하는 아이디어와 자료를 사용해서 자신을 새로운 방식으로 표현하는 유형은?(예술형)
- 홀랜드의 6가지 성격유형 중 다른사람과 함께 일하거나 다른 사람을 돕는 것을 즐기지만 도구와 기계를 포함하는 질서정연하고 조직적인 활동을 싫어한다. 기계적이고 과학적인 능력이 부족하며 대표적으로 카운슬러, 바텐더가 해당한다?(사회적 유형)
- 홀랜드가 구분한 직업분야가 아닌 것은?(종교적 분야:종교, 봉사, 후원적 영역X)
- 홀랜드가 개발한 검사로 미래 진로문제에 대해서 스트레스를 받는 내담자에게 사용하기 위해 개발된 심리검사는?(직업탐색검사(VEIK))
- 홀랜드가 제시한 /직업적응 매칭(maching)이론/직업선택을 위한 사람의 성격과 바람직한 직업적성(환경)을 바르게 연결한 것은?(현실적인 유형-비행기조종사O, 보수인습적유형-정치가X)
- 진로발달(선택?)에 관한 홀랜드의 이론이 기초하고 있는 4가지 가정에 포함되지 않는 것은? (사람들의 성격은 6가지 유형 중의 하나로 분류될 수 있다. 직업환경은 6가지 유형의 하나로 분류될 수 있다. 개인의 행동은 성공에 의해 결정된다 X(개인의 성격과 환경의상호작용),사람들은 자신의 능력을 발휘하고 태도와 가치를 표현할 수 있는 환경을 찾는다)
- 홀랜드의 6가지 성격유형 중 현장에서 몸으로 부대끼는 활동을 좋아한다. 사고적이지 못하며, 대인관계가 요구되는 상황에서 어려움을 느낀다. 일반적으로 6가지 유형 중에서 사회경제적으로 가장 낮은 위치에 속하는 편이며, 사물지향적이다(현실형)
- 직업선호도검사에 대한 지문/(홀랜드의 모형을 기초로 개발한 검사이다. 직업흥미검사, 성격검사, 생활사검사로 구성되어 있다. 생활사검사는 개인의 과거경험과 생활환경을 통한 직무성과의 예측이 목적이다. 직업흥미유형은 현실형, 사회형, 탐구형, 예술형, 진취형, 관습형이다)
- 홀랜드의 직업적 성격 유형론에서 중요시하는 개념은 일관도, 일치도, 분화도 등이다(O?)

【2차 기출문제】

- 홀랜드의 직업선호도 검사에서 흥미검사를 해석할 때 직업목록에서 찾아낼 수 있는 3가지 정보와 일관성에 대해 설명하고 예를 드시오.
- 홀랜드의 흥미유형에 따라 각 유형의 직업 특성에 대해서 기술하시오.
- 노동부의 흥미검사는 홀랜드의 개인-환경간 적합성 모형을 토대로 개발한 것이다. 홀랜드에 의하면 개인과 작업환경은 각각 6가지 흥미유형으로 구분될 수 있으며, 개인은 자신의 흥미유형과 일치하는 작업환경을 추구하는 경향이 있고, 이런 환경에서 일할 때 잠재력을 최대한 발휘할 수 있다.
- 홀랜드가 제시하는 6가지 직업적 성격의 특징을 기술하시오.

1) 이론 요약

- Holland의 이론은 RIASEC이라는 육각형 모형을 통해 성공적인 진로결정을 위한 효과적이고 체계적인 방법을 제시하고 있다. 홀랜드는 개인의 행동을 그 사람의 인성과 환경 간의 상호작용에 의한 것으로 보고 자신이 가지고 있는 인성적 특성의 표출을 허용하는 직무환경을 택할 것이라고 주장하였다. 1959년 홀랜드 이론을 처음 발표하면서 그가 강조했던 점은 '사람과 환경 간의 일치점(Person-Environment Fit)'을 찾는 것이다.
- Holland의 일치이론은 다양한 장면에서 내담자가 자신에게 최적의 선택 및 결정을 할 수 있도록 개인과 환경에 대한 정확하고 유용한 정보를 제공해주어 자기탐색, 자기이해, 자기인식을 높여주고 있다.

2) 홀랜드 이론의 3가지 기본적 질문

- 어떤 개인적 또는 환경적 특성이 진로선택과 진로참여에 대해 만족할 수 있게끔 이끄는가? 어떤 특성이 진로를 결정하는 데 있어 방해하고, 진로에 대한 의사결정에 만족하지 못하게 하며, 직업을 성취할 수 없도록 하는가?
- 어떤 개인적 또는 환경적 특성이 직업의 안정 및 변화를 가져오며, 평생 동안 계속해서 직업에 종사하도록 하는가?
- 진로문제에 있어서 개인을 도와주는 가장 효과적인 방법은 무엇인가?

3) 홀랜드이론의 4가지 주요 가정

- 대부분의 사람들은 여섯 가지 유형 '현실적(R), 탐구적(I), 예술적(A), 사회적(S), 진취적(E), 관습적(C)' 유형의 하나로 분류될 수 있다.
- 환경에도 '현실적, 탐구적, 예술적, 사회적, 진취적, 관습적' 인 6 가지 종류가 있으며, 대부분 각 환경에는 그 성격유형과 일치하는 사람들이 있다.
- 사람들은 자신의 능력과 기술을 발휘하고 태도와 가치를 표현하고 자신에게 맞는 역할을 수행할 수 있는 환경을 찾는다.
- 개인의 행동은 성격과 환경의 상호작용에 의해서 결정된다.

4) 홀랜드의 6가지 유형(흥미interest type)의 특징

① 홀랜드(Holland)의 성격유형과 직업환경

성격유형	유형	직업환경
사회적 기술이 부족할 수 있음; 추상적인 작업 과제에 비해 구체적 과제를 선호; 솔직하고 실리적이며 완고해 보일 수 있음;보통 기계를 다루는 능력이 있음	현실형	배관공, 전기기술자, 기계조작자 같은 기술직, 비행기정비원, 사진사, 설계사, 일부 서비스직 같은 기술자
매우 과제-지향적; 수학과 과학에 흥미 가짐; 독립적, 분석적, 지적으로 설명될 수 있음;	탐구형	화학자, 물리학자, 수학자 같은 과학자, 실험기술자, 컴퓨터프로그래머, 전자기술자 같은 기술직

말이 적고 지도력을 보이지 않는 경향		
예술을 통한 자기-표현을 선호; 상상적이고 내성적이며, 독립적으로 보일 수 있음; 예술적 형태로 미학과 창작에 가치를 둠	예술형	조각가, 예술가, 디자이너 같은 예술직; 음악선생, 오케스트라 지휘자, 음악가 같은 음악직, 작가, 비평가, 편집가 같은 문학직
사회적 상호작용을 선호하고 의사소통 기술이 좋음; 사회적 문제에 관심을 갖고 공동체-봉사-지향적임; 교육활동에 관심	사회형	교사, 교육자, 대학교수 같은 교육직, 사회사업 가, 사회학자, 재활상담자, 전문 간호사 같은 사 회복지직
지도 역할을 선호; 지배하고 야심이 있으며 설득력 있는 것으로 보일 수 있음; 좋은 언어력을 사용	진취형	개인, 상품, 판매 관리자 같은 관리직, 생명보험, 부동산, 자동차판매원 같은 다양한 판매직
실용적, 통제력이 좋고 사회적이며 다소 보수적으로 보일 수 있음; 자료의 체계화와 조작 그리고 타자 같이 구조화된 과제 선호	관습형	기록원, 서류정리원, 출납원, 회계사, 키편치 조 작자, 비서, 장부기입자, 접수계원, 신용관리자 같은 사무직

② 홀랜드는 개인의 흥미와 직업 유형의 일치가 직업만족과 장기근속에 중요한 변수라고 보았다.

5) 홀랜드(Holland)의 육각형모델과 관련된 해석차원

- ① 일치성: 개인의 흥미 유형과 개인이 현재 몸담고 있거나 소속되고자 하는 환경의 유형이 서로 부합하는 정도를 말한다. 개인의 흥미 유형과 직업 환경의 유형이 유사할수록 일치성이 높아진다. (C지표 산출방식) : 개인과 직업환경간의 비교
- ② 일관성: 개인의 흥미 하위 유형 간의 내적 일관성을 말한다. 다시 말하면, 개인의 흥미 유형이 얼마나 서로 유사한가를 말하는 것이다. 개인의 흥미 하위 유형이 육각형에서 서로 가까이 위치할수록 흥미의 일관성이 높다고 할 수 있다. 일관성은 개인의 흥미 하위 유형에서 앞의 2개 유형이 서로 얼마나 가까이 위치해 있는가로 판단한다. 일관성이 높은 사람은 흥미의 방향성이 일관적이며 자신의 흥미를 반영하는 대안 직업을 안정적으로 많이 탐색할 수 있다. 그러나 일관성이 낮은 사람은 흥미를 느끼는 분야의 방향성이 일관적이지 않으므로 진로 탐색에 어려움을 겪을 가능성이 크다. : 개인간 비교
- ③ 변별성: 흥미의 차별성에 대한 측정치로서, 여섯 가지 흥미 유형 중 특정 흥미 유형의 점수가 다른 흥미 유형의 점수보다 높으면, 변별성이 높고, 이들의 점수가 대부분 비슷하면 변별성이 낮다고 할 수 있다. 변별성 계산은 일반적으로 세 자리로 이루어진 흥미 코드의 점수 중 가장 높은 점수와 가장 낮은 점수의 차이로 계산한다. 상대적으로 직업 흥미의 변별성이 높은 사람은 뚜렷한 관심을 가지는 특정 분야가 존재한다. 반면에 직업 흥미의 변별성이 낮은 사람은 낮은 흥미를 보이는 분야이든 높은 흥미를 보이는 분야이든 특정 분야에 두드러진 흥미를 보이지 않는다. : 개인내 비교
- ④ 정체성: 개인이 자신의 목표, 흥미, 재능에 대해 얼마나 명확히 인식하는가를 나타내는 지표이다. 정체성은 자신에 대한 종합적인 인식으로서 일치성, 일관성 및 변별성에 의해 영향을 받는다.

6) 홀랜드의 육각형 모형

육각형에 배열된 흥미유형의 순서는 상관관계를 바탕으로 하고 있으며, '순환-순서 가설', '주변 관계 가설'을 포함시켰다.

-여섯 유형 사이의 거리가 가까울수록 유형 간의 상관관계가 높다

-여섯 가지 유형간 상관관계의 크기가 서로 일정한 비율을 따른다.

-홀랜드 유형의 직업흥미 검사의 점수는 그 자체로 각 유형에 대한 수준을 알려 주기도 하지만 각 유형의 점수의 상대적 크기 관계에 따라 다양한 해석이 가능하다.



7) 측정도구

-직업선호도검사(Vocational Preference Inventory:VPI): 직업의 선호도를 측정하는 것으로 홀랜드의 ‘직업선택이란 개인의 성격을 직업에 투사하는 것’이라는 생각을 반영하고 있다.

-자기탐색검사(Self-Directed Search:SDS)은 수검자 스스로 검사를 수행하고 자신의 유형을 채점할 수 있는 검사로써, 현재 228개 문항으로 이루어진 네 가지 하위 검사(활동 선호, 유능감, 직업선호, 자기평가)를 통해 여섯 가지 흥미 유형을 측정한다.

8) 한국에서의 적용

한국가이던스가 1996년 자기탐색검사에 근간을 두고 “진로 및 적성탐색 검사”를 출판했고, 정부 기관인 노동부에서는 홀랜드의 직업선호도 검사를 기본으로 하여 직업선호도검사 성인용과 청소년용을 각각 개발하였다.

02. 직업적응 이론

[참고 1차 기출문제 및 지문내용]

- 롭퀴스트와 데이비스의 직업적응이론에서 직업성격적 측면의 성격양식 차원에 대한 설명
(민첩성:정확성보다는 속도를 중시한다. 역량:근로자의 평균활동수준을 의미한다,리듬:활동에 대한 단일성(X-다양성)을 의미한다,지구력:다양한 활동수준의 기간을 의미한다.)
- 롭퀴스트와 데이비스의 직업적응이론에서 직업적응방식에 관한 설명
(융통성: 개인이 작업환경과 작업성격(X개인적환경)간의 부조화를 참아내는 정도)
- 미네소타 직업분류 체계 III와 관련되어 발전된 이론이다(O)

1) 이론 요약

직업적응이론(The Theory of Work Adjustment:TWA)은 파슨스로부터 출발한 특성-요인이론의 관점을 잇고 있으며, 학습이론, 성격이론(특히 욕구이론), 개인차 심리학 등의 영향을 받았으며, 개인과 직업 환경의 지속적인 역동과 적응과정을 중점적으로 설명하였다. 이론의 기본적인 전제는 개인과 개인이 몸담고 있는 환경을 대칭적인 구조로 묘사하여 양자를 능동적이고 역동적인 모습으로 바라보며, 개인과 환경 간의 상호작용에서 나타나는 요인을 가정하고 설명하고 있다. 즉 '적합성' 과 '상호작용' 을 중심으로 다루는 이론이다.

직업적응이론은 개인과 환경 간의 관계를 통해 접근하는 '개인-환경 이론(Person-Environment)' 의 접근성에서 비롯되었으며, 롭퀴스트와 여러 학자에 의해 "직업적응은 '만족' 과 '만족성' 이라는 두 가지 지표로 추론된다.

직업적응이론은 '환경 속의 개인' 이라는 개념을 기초로 하여, 한 개인이 행복과 성장을 위한 요구 조건을 필요로 하고 환경으로부터 만족을 얻고자 한다는 가정을 한다. 직업적응이론의 기본적인 견해는 개인과 환경은 서로 일치하기 위해 그리고 일치 상태를 유지하기 위해 노력한다는 것이다. 직업적응이론에서 개인은 좁게는 작업현장에 소속된 근로자, 넓게는 고용주 혹은 조직으로 정의되는 환경 안에 속한 근로자라고 볼 수 있다. 반면에 환경은 조직의 존재 이유인 과제에 대한 요구조건과 조직 구성원에 대한 요구 조건을 포함한다.(지위, 직무, 직업, 경력)

따라서 개인의 욕구와 환경이 요구하는 조건을 충족시킬 수 있다면, 즉 개인의 욕구를 충족시킬 수 있는 강화물(임금 혹은 일에 대한 흥미)을 얻고, 환경이 필요로 하는 요구조건을 충족시킬 수 있는 기술을 발휘함으로써 높은 수준의 만족과 만족성이 예측되는 직업을 찾았다면, 재직 기간이 길어질 것이다.

2) 성격 유형: 개인 혹은 환경이 서로 상호작용하는 관계를 가변적이고도 시간을 고려하는 형태로 기술한 성격 변인을 '성격 유형' 이라고 한다.

[표] 성격 유형의 변인

변인	내용
민첩성	직업 환경과의 상호작용을 시작하는 반응의 신속성: 얼마나 빨리 과제에 접근하는가?
속도	상호작용에 소모되는 노력의 정도: 얼마나 강력하게 상호작용하는가?

리듬	상호작용에서 반응 속도의 일정한 리듬: 얼마나 안정적이고 일정한가?
지속성	상호작용을 유지하는 기간: 얼마나 오랫동안 상호작용하는가?

3) 직업적응이론에서 ‘적응과정’ 은 ‘개인과 환경의 일치를 회복하려는 시도’ 로 정의된다.

[표] 적응 유형 변인

변인	내용
유연성	적응을 시작하기 이전의 불일치에 대한 내성
능동성	상대의 변화를 피하여 적응하는 양상
수동성	자신의 변화를 피하여 적응하는 양상
인내	적응 행동을 유지하는 기간

이처럼 시간이 흐르면서 적응 행동의 경향성은 근로자의 적응 유형 특징을 발달시킨다. 이러한 경향성은 진로상담에서 중요한 정보가 될 수 있다. 즉 내담자의 미래 적응 행동의 전조가 되기 때문이다.

4) 직업적응 이론의 명제

- ① 특정 시점에서의 직업적응은 근로자의 만족성과 만족의 수준을 통해 알 수 있다.
- ② 만족성은 근로자의 능력과 직업 환경의 능력 요구 조건 간의 일치여부로 예측된다.
- ③ 만족은 직업 환경의 강화물과 근로자 가치의 일치 여부로 예측된다.
- ④ 만족은 근로자의 능력과 직업 환경의 요구 조건의 일치로부터 만족성을 예측하는 과정을 조절한다.
- ⑤ 만족성은 직업 환경의 강화물과 근로자의 가치 간의 일치로부터 만족을 예측하는 과정을 조절한다.
- ⑥ 근로자가 해고될 확률은 만족성과 부적인 관련성이 있다.
- ⑦ 근로자가 사직할 확률은 만족과 부적인 관련성이 있다.
- ⑧ 근무 기간은 만족 그리고 만족성과 정적인 관련성이 있다.
- ⑨ 근로자와 환경 간의 일치는 근무 기간이 길수록 증가한다.
- ⑩ 성격 유형과 환경 유형간의 일치는 성격 구조와 환경 구조의 일치로부터 만족성과 만족을 예측하는 과정을 조절한다.
- ⑪ 직업 환경의 유연성은 능력과 요구 조건 간의 일치가 만족성을 예측하는 것에 영향을 미친다.
- ⑫ 근로자의 유연성은 강화물과 가치 간의 일치가 만족을 예측하는 것에 영향을 미친다.
- ⑬ 직업 환경의 적응(적응 행동을 시작하는)확률은 근로자 만족성과 부적인 관련성이 있다.
- ⑭ 근로자의 적응확률은 근로자 만족과 부적인 관련성이 있다.
- ⑮ 직업 환경의 인내는 근로자 만족성과 해고할 확률 간의 관련성을 결정한다.
- ⑯ 근로자의 인내는 만족과 사직할 확률간의 관련성을 조절한다.
- ⑰ 근무 기간은 근로자의 만족성, 만족, 인내 그리고 직업 환경의 인내와 정적인 관련성을 가진다.

5) 직업상담에의 적용

- ① 진로상담 장면에서 직업적응 이론을 적용할 때 내담자의 능력과 가치를 평가할 수 있다면, 내담자의 만족성과 만족을 예측하기 위해 환경의 능력 요구 조건과 강화물이 무엇인지를 파악해야 한다. 따라서 진로선택 시, 내담자의 능력과 가치는 중요한 준거로 사용될 수 있고, 고려 대상의 직업은 내담자의 능력과 가치를 기준으로 각각의 적합도를 평정할 수 있다.
- ② 실제에의 적용: 직업적응 이론이 상담장면을 비롯한 현장에 적용되기 위해서는 각 변인들이 여러 가지 척도를 통해 측정될 수 있어야 한

다.

[참고]

*기술과 능력: 미국 일반 적성검사 총집(GATB)-> TWA의 개인 차원에서 개인의 기술 수준뿐 아니라 다양한 직업과 관련되는 여러 가지 능력 및 적성을 예측하는데 유용하게 사용된다.

*욕구와 가치: TWA에서는 보통 20개의 욕구 척도를 측정하여 6개의 가치 요인으로 설명하는 미네소타 직업가치 질문지(MIQ)를 개인의 가치 측정 도구로 이용하고 있다.

*환경변인: 직업 능력 유형(OAPs), 직업 강화물 유형(ORPs) 도구를 통해 알 수 있으며, 이러한 목록을 이용하여 미네소타 직무기술 질문지(MJDQ)가 개발되었다.

6) 시사점: 직업적응 이론은 직무 만족이라는 변인을 지표로 직업 적응을 예측하며, 환경과 개인 간의 적응의 결과로 나타나는 직무 유지가 직무 만족과 높은 상관을 지닌다. 직업적응 이론은 근본적으로 특성요인 이론과 같이 개인차를 고려한 이론이다. 따라서 각 개인이 가지는 능력,소질,가치,욕구 등의 차이점을 전제로 직업 환경이 요구하는 능력과 제공 가능한 가치를 구분하는데 심혈을 기울였다.

03. 진로발달이론 관련 기출문제

1) 개요: 진로발달이론은 진로발달의 과정, 즉 진로행위가 한 개인의 생애동안 어떻게 발달하고 변화하는가에 주안점을 두는 이론이다. 따라서 나이에 맞는 진로발달 단계를 제시함으로써, 개인의 진로발달 정도를 점검하고 그 발달상의 문제를 진단할 수 있게 도와준다.

[참고 1차 기출문제 및 지문내용]

○ 진로발달이론에 대한 주요 기출지문

- 진로선택의 과정은 일생동안 이루어지는 과정이기 때문에 다양한 단계에서 도움이 필요하다. (O)
- 개인의 역할, 상황, 사건 간의 상호작용에 대한 개념이다.(O)
- 개인의 생활양식에 따라 다양하게 표현된다.(O)
- 단일 시점의 특정한 사건을 해결하는 방안에 대한 개념이다(X)
- 자아발달을 강조하는 개념이다. (O)
- 진로는 생계 또는 생활유지를 위해 일정기간 동안 계속하여 종사하는 일의 종류를 의미한다(X)
- 진로수정은 한 진로에서 다른 진로로 옮겨가는 것을 의미하며, 그 주된 동기는 주어진 진로에서 발전할 기회가 차단되었기 때문이다(O)
- 진로지도는 직업적 문제의 지도에만 초점을 맞추어 학생들이 보다 효율적인 직업선택을 하도록 전문적인 도움을 주는 일이다(X)
- 직업은 재화와 용역을 생산하기 위하여 수행되는 일의 체계 내에 있는 하나의 특정한 단위를 의미한다(X)
- 최근 직업심리학에서 인간의 생애주기를 연구하는 목적은 은퇴 후에도 직업복귀 경향이 높아지고 있기 때문이고, 직업에 종사하는 기간이 길어지고, 오랜 직업생활을 유지하려는 욕구가 강해지고 있기 때문, 개인의 직업의식이나 가치관이 급격하게 변하고 있기 때문이다.(최근 직업에 종사하는 사람들이 직업보다는 가정 생활에 더 큰 의미를 두기 때문이다 (X)
- 직업발달이론 중 직업적 성숙과정을 강조하는 이론은(발달적 이론)
- 생애주기에 관한 연구 결과가 주는 시사점:
모든 연령수준별로 일에 대한 이해, 일을 수행하기 위한 훈련과 자격, 원하는 직업을 얻는 방법, 생활과 직업의 관계를 인식해야 한다. (O)
특히 10대에게는 직업에 필요한 적당한 기술과 훈련이 필요하다.(O)
한번 얻은 직업정보는 시간과 상황에 관계없이 계속 유지되어야 한다. (X)
여성과 노인들을 위한 취업정보체계가 필요하다.(O)

2) Ginzberg 이론

[참고 1차 기출문제 및 지문내용]

-긴즈버그가 제시한 진로발달단계는?

-긴즈버그의 직업발달 단계 중 자신의 결정을 구체화시키고 보다 세밀한 계획을 세우며 고도의 세분화□전문화된 의사 결정을 하게 되는 단계는? (답: 특수화단계)

-직업선택을 발달단계에 따라 변화하는 3단계로 나누어 환상기, 선택의 변화기(잠정기), 현실적 선택시기(현실기)로 설명한 학자는?(답: 긴즈버그)

-긴즈버그의 직업발달이론의 핵심은 직업에 대한 지식, 태도, 기능은 어려서부터 일련의 단계를 거쳐 발달한다(O)

[2차 기출문제]

04-01. 긴즈버그 진로발달이론 현실기 하위3단계를 쓰시오.

1. 이론 개요

개요: 진로선택에 대한 특성요인적 접근의 진로에 대한 고정적이고 일회적인 관점을 비판하면서 진로에 대한 발달적 관점을 최초로 제안하였다. 진로선택이 하나의 발달과정이며 이과정은 단 한 번의 결정이 아니라 일련의 결정들에 의해 계속적으로 이루어진다고 보았다. 그리고 진로선택은 가치관, 정서적 요인, 교육의 양과 종류, 환경 영향 등의 네 가지 요인의 상호작용에 의해 태도가 형성되고, 태도는 진로 선택을 결정하게 된다고 보았다. 특히 진로선택 과정은 바람과 가능성 간의 타협으로 볼 수 있다.

2. 진로발달단계: 환상기->잠정기(흥미기-능력기-가치기-전환기)->현실기(탐색기-정교화기-구체화기)

기 간	연 령	특 징
환상기 (Fantasy period)	유년기 (11세 이전)	초기는 놀이중심단계, 이 단계의 마지막에서는 놀이가 일 중심으로 변화되기 시작한다. ※ 현실, 여건, 능력, 가능성을 고려하지 않고 놀이를 통해 표출, 직업세계에 대한 최초의 가치 판단을 반영
잠정기 (Tentative period)	초기 청소년기 (11~17세)	일이 요구하는 조건에 대하여 점차적으로 인식하는 단계, 흥미, 능력, 일의 보상, 가치, 시간적 측면에 대한 인식이 이루어진다. ㉠ 흥미단계 : 좋아하는 것과 그렇지 않은 것 결정. ㉡ 능력단계 : 능력을 깨닫는 단계. ㉢ 가치단계 : 자신의 직업 스타일에 대하여 명확한 이해. ㉣ 전환단계 : 직업에 대한 결정과 진로선택에 수반되는 책임의식을 깨닫는 단계.
현실기 (Realistic period)	청소년 중기 (17세~청장년기)	능력과 흥미의 통합단계, 가치발달, 직업적 선택의 구체화, 직업적 패턴의 명료화 등이 가능해 진다. ㉠ 탐색단계 : 진로 초점의 범위는 훨씬 좁혀진 상태 ㉡ 구체화단계 : 특정직업 분야에 몰두 [09.1] ㉢ 특수화단계 : 자신의 결정을 구체화, 보다 세밀한 계획을 세우며 고도로 세분화 된 의사결정 특성의 진로의 맞는 직업훈련을 받는 단계

3. 한계

긴즈버그의 이론은 진로행동의 근원을 어린이들의 초기 삶에서 찾을 수 있고, 진로행동과 진로 선택은 시간이 경과하면서 발달하며 점점 현실 지향적이 된다고 믿었다. 이러한 긴즈버그의 이론은 진로지도에 필요한 개인의 진로의식성숙의 기준을 제공하고, 진로 선택 과정에서 단계별 문제의 발견과 지도에 도움을 줄 수 있는 장점이 있으나, 제한된 표집에 대한 경험적 연구결과를 기초로 형성되었기 때문에(앵글로-색슨 혈통의 신교도 또는 구교도 가문의 중산층) 일반화에 문제가 있으며, 직업발달과정에서의 상담자의 역할 및 직업선택의 타협에 대한 구체적인 기술이 없다는 제한점이 있다.

04.Super 이론

(경력개발이론): 직업선택과정은 살아가면서 자신의 인생을 만드는 것이다.

「참고 1차 기출문제 및 지문내용」

- 인간의 진로발달단계를 평생발달단계에 따라 성장기,탐색기,확립기,유지기,쇠퇴기로 나누고 각 단계의 특징을 설명한 학자는?(수퍼Super)
- 경력개발이론 중 경력개발단계를 성장, 탐색, 확립, 유지, 쇠퇴로 5단계 이론을 주장한 학자는?(수퍼Super)
- 수퍼의 직업발달이론에 대한 중심개념은 개인은 각기 적합한 직업군의 적격성이 있다.
직업발달과정은 본질적으로 자아개념의 발달 보완 과정이다.
개인의 직업기호와 생애는 자아실현의 과정으로 현실과 타협하지 않는(X) 활동이다.
직업과 인생의 만족은 자기의 능력, 흥미, 성격특성 및 가치가 충분히 실현되는 정도이다.
- 수퍼의 발달적 직업상담의 단계를 올바르게 배열한 하면, 문제탐색-심층적 탐색-자아수용-현실검증-태도와 감정의 탐색과 처리-의사결정 순
- 수퍼의 진로발달단계에서 자시에게 적합한 분야를 발견해서 종사하고 생활의 터전을 잡으려고 노력하는 시기는?(확립기)
- 수퍼의 이론과 그의 생애진로무지개 개념에 대한 설명: 사람은 동시에 여러 가지 역할을 함께 수행하며 발달 단계마다 다른 역할에 비해 중 이 있다. 인생에서 진로발달과정은 전 생애에 걸쳐 성장, 탐색, 정착, 유지, 쇠퇴로 구성된 대주기(maxi cycle)가 있다. 진로발달에는 대주기 단계마다 같은 성장,탐색,정착,유지,쇠퇴로 구성된 소주기(mini cycle)가 있다.수퍼의 이론은 생애진로발달과정에서 1회적인 선택과정에 대해 로 잘 설명한다(X)
- 수퍼가 제시한 여성의 진로발달유형 중 가정생활과 직장생활을 번갈아가며 시행하는 유형으로, 학교를 졸업하고 결혼 전까지 일을 하다가 3 는 정도 쉬다가 일을 하고 자녀를 갖게 되면 또 쉬었다가 일을 하는 유형은?(불안정한 진로유형)
- 수퍼의 평생발달이론에서 아치문모델의 왼쪽 기둥을 이루고 있는 것은(욕구나 지능, 가치, 흥미 등으로 이루어진 개인의 성격적 측면)
- 잠정기, 전환기, 시행기를 가지는 수퍼의 진로발달단계는(탐색기)

[2차 기출내용]

01. Super의 발달적 집단상담에서 진단을 위한 3가지 평가유형을 적으시오
02. Super의 경력개발 5단계 개발방법을 적으시오.
03. 슈퍼(Super)의 발달적 직업상담의 6단계를 순서대로 쓰시오.
- 04.Super의 발달단계 5단계로 설명하시오.

1) 이론개요

진로발달에 있어서 개인적 요인과 환경적 요인 간의 상호작용을 강조하는 하나의 통합적인 이론을 구축하였다. 즉, 직업에 대한 지식, 태도, 기능이 어려서부터 발달하기 시작하여 생을 마감할 때까지 일련의 단계를 거치면서 발달한다.

2) 수퍼의 14가지 가정

- ① 능력, 성격, 욕구, 가치, 흥미, 특성, 자아개념 등은 사람마다 다르다.
- ② 이러한 특성들에 따라서 수많은 직업에 대한 적성이 제한된다.

- ③ 직업에 따라 능력과 성격적 특성의 특정한 패턴이 있다.
- ④ 직업적 선호와 적성, 생활과 일의 환경, 자아개념은 시간과 경험에 따라 변한다.
- ⑤ 변화과정은 성장, 탐색, 확립, 유지, 쇠퇴의 연속적 삶의 단계로 요약된다.
- ⑥ 진로유형의 성질은 부모의 사회□경제적 수준, 정신적 능력, 교육, 기술, 성격적 특성, 진로성숙도 및 주어진 기회에 의해 결정된다.
- ⑦ 진로단계에서, 조직과 환경의 요구에 대처하는 것의 성공여부는, 개인의 준비도(진로성숙도)에 달려 있는데, 진로성숙도는 신체적□정신적□사회적 특성들의 배열로 인지적이면서 정서적이다.
- ⑧ 진로성숙도는 가설적인 구성개념으로, 조작적 정의가 어려우며, 역사도 짧고 밝혀진 내용도 제한적이다.
- ⑨ 능력, 흥미의 성숙을 조장하고, 현실검증과 자아개념의 발달을 도움으로써 삶의 단계를 통한 발달은 지도될 수 있다.
- ⑩ 진로발달의 과정은 본질적으로 직업적 자아개념을 발달시키고 충족시키는 과정이다.
- ⑪ 개인과 사회적 요소, 자아개념과 현실 간의 종합과 타협의 과정은 상담과정 또는 실제활동에서 환상적으로 역할을 수행했는지에 대한 피드백으로부터 학습하는 과정이자 역할 수행의 과정이다.
- ⑫ 직업만족과 삶의 만족은 개인이 능력, 욕구, 가치, 흥미, 성격적 특징, 자아개념에 대한 적절한 출구를 발견하는 정도에 달려있다.
- ⑬ 일에서 얻는 만족의 정도는 자아개념을 충족시킬 수 있는 정도에 비례한다.
- ⑭ 직업은 사람의 성격 조직에 영향을 준다.

3) 수퍼의 진로발달 단계: 성장기(환상기-흥미기-능력기)-탐색기(잠정기-전환기-시행기)-확립기(시행 및 안정기-승진기)-유지기-쇠퇴기(감속기-은퇴기)

- ① 성장기(출생~14세) 아동은 가정과 학교에서 중요한 타인에 대한 동일시를 통하여 자아개념을 발달
 - ㉠ 환상기(4~10세) : 아동의 욕구가 지배적이며 역할 수행이 중시된다.
 - ㉡ 흥미기(11~12세) : 진로의 목표와 내용을 결정하는데, 아동의 흥미가 중시된다.
 - ㉢ 능력기(13~14세) : 진로선택에, 능력을 중시하며 직업에서의 훈련조건을 중시한다.
- ② 탐색기(15~24세): 개인이 학교생활, 여가활동, 시간제 일 등과 같은 활동으로 자아를 검증하고 역할을 수행하며 직업탐색을 시도하는 단계
 - ㉠ 잠정기(15~17세) : 욕구, 흥미, 능력, 가치와 취업기회 등을 고려하기 시작하며, 잠정적으로 진로를 선택해 본다.
 - ㉡ 전환기(18~21세) : 장래 직업선택에 필요한 교육, 훈련을 받으며 자신의 자아개념을 확립하며 현실적 요인을 중시한다.
 - ㉢ 시행기(22~24세) : 자기에게 적합하다고 판단되는 직업을 선택하여 종사하기 시작한다.
- ③ 확립기(25~44세): 자신에게 적합한 분야를 발견해서 종사하고 생활의 터전을 잡으려고 노력하는 시기.
 - ㉠ 수정기(25~30세): 자신이 선택한 일의 세계가 적합하지 않을 경우, 적합한 일을 발견할 때까지 한두 차례 변화를 시도한다.
 - ㉡ 안정기(31~44세): 진로유형이 안정되는 시기, 개인은 그의 직업세계에서 안정과 만족감, 소속감, 지위 등을 얻게 된다.
- ④ 유지기(45~64세): 개인이 비교적 안정된 속에서 만족스런 삶을 살아가는 시기이다.
- ⑤ 쇠퇴기(65세 이후): 개인이 정신적□육체적으로 그 기능이 쇠퇴함에 따라 직업전선에서 은퇴하는 시기로, 다른 새로운 역할과 활동을 찾는다.

【참고】 진로발달단계의 특징 -각 발달단계는 유동적이다. 모든 사람들이 발달단계의 순서를 따르지 않는다. 대순환, 소순환, 개인의 진로발달에 있어서 대순환과 소순환이 보다 역동적인 관점을 채택하였다. -수퍼의 생애진로 무지개(생애공간, 생애주기) 이 두가지 축의 교차점의 어딘가? -진로발달이론의 11가지 요소: 개인차, 직업적 능력의 유형, 부모와의 동일시 및 모델의 역할, 적응의 계속성, 생애 단계, 진로 유형, 발달 가, 이 개인의 상호작용의 결과라는 점, 진로 유형의 역동성, 직업만족 및 직업이 생계유지 수단이라는 점 등이다. -진로발달의 유형 (개인에 따른 진로 유형: 남성: 안정된 진로형, 전통적인 진로형, 불안정한 진로형, 다면적 진로형/ 여성: 안정된 가정주부의 진로형, 전통적인 안정된 직업진로형, 이중 진로형, 단절 진로형, 불안정한 진로형, 다면적 시행 진로형)	
--	--

4) 진로상담의 과정

(1)평가 (문제평가/개인평가/예후평가)]

- 진단과 같은 의미이나, 보다 포괄적이며 긍정적인 암시를 포함한다. 그는 진로 선택이나 의사결정의 평가만큼이나 내담자의 잠재능력이나 가능성에 중점을 둔 세 가지 종류의 평가에 대해 기술하고 있다.

①문제평가: 내담자의 어려움과 진로상담에 대한 기대가 평가된다. 여기서는 내담자의 문제 확인, 내담자의 자아를 변화시키려는 동기, 문제를 해결하기 위한 책임감, 적응감, 융통성, 침착성, 유머감각, 구성적□통합적 행동과 관련된 강점과 약점이 측정된다.

②개인평가: 내담자의 심리적, 사회적, 신체적 차원의 상태에 대한 평가이다. 여기에서는 사회적 태도, 흥미, 성격적 특징, 사회경제적 상태, 친구와의 관계 등 내담자의 현재 상태와 기능에 대한 평가와 내담자의 심리사회적 발달에 영향을 준 질병, 가족사항, 형제자매의 수와 순서, 부모의 태도 등과 관련된 발달적 배경이 평가된다.

③예후평가: 진로상담이나 일자리에서 장차 발생할 수 있는 내담자의 행동에 대해 예측하는 것을 말한다. 여기서는 동기, 면접, 상담의 목적 및 계획과 관련된 진로상담에 관한 것과 그 직업에의 성공, 만족감 등과 관련된 직업적 적응에 대해 평가한다.

(2)목적: 진로상담의 목적을 삶에 보다 잘 대처하도록 일반적인 적응력을 높이는 것이며, 개인의 성숙에 맞게 진로발달을 촉진시키는 것으로써 생활연령에 맞는 성숙이 이루어지지 않았으면 먼저 성숙을 도운 후, 그에 알맞은 진로발달을 하도록 돕는 것이다.

(3)과정

수퍼는 진로상담이 지적인 면과 정의적인 면을 모두 포함하고 있으므로, 만약 상담의 기술이 적절하고 일관성이 있다면 다음과 같은 과정이 반복된다고 보았다.

문제탐색:①내담자가 자신의 문제를 탐색하고 자아개념을 말할 수 있는 인간중심적 상담방법을 사용한다.

심층적 탐색:②내담자가 더 깊이 자신을 탐색할 수 있는 주제를 선정하도록 특성요인적 상담방법을 사용한다.

자아수용과 통찰:③내담자가 자기수용과 통찰을 할 수 있으며 그의 느낌을 반영할 수 있도록 인간중심적 상담방법을 사용한다.

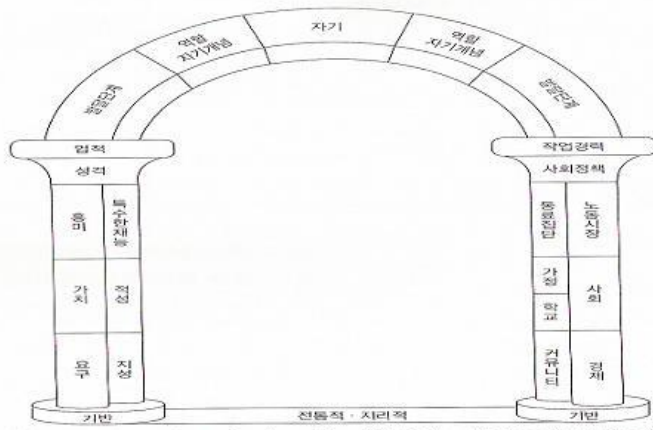
현실검증:④내담자가 현실검증을 할 수 있도록 돕고, 검사와 직업에 관련된 소책자, 과외활동 경험, 학교 성적 등의 사실적 자료에 대해 탐색하도록 특성요인적 상담방법을 사용한다.

태도와 감정의 탐색과 처리:⑤내담자가 현실검증을 통해 자신에게 나타난 태도와 느낌에 대해 탐색하고 철저히 직면하도록 인간중심적 상담방법을 사용한다.

의사결정:⑥의사결정을 돕기 위해 일련의 가능한 행동에 대해 고려해 보도록 인간중심적 상담방법을 사용한다.

[참고] 진로의식성숙은 수퍼의 진로발달이론에서 나온 개념으로 '한 개인이 속해 있는 연령 단계에서 이루어져야 할 진로발달 과업에 대한 준비도' 라고 정의할 수 있다.

[참고] 수퍼의 평생발달이론에서 아치문모델



출처 : The archway of career determinants, (From "A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development" by Donald E. Super (1990). In D. Brown, L. Brooks, and Associates, *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*, 2nd ed., p. 200. Copyright 1990 by Jossey-Bass. Reprinted by permission.)

그림 2. 아치모델(Super, D.E.)

[참고]여자의 진로유형

안정된 가정주부의 진로형	학교를 졸업하고, 직업을 가져 보지 못한 채 결혼해서 가정생활로 들어간다
전통적인 진로형	학교를 졸업한 후에 비교적 짧은 기간 동안 직장생활을 하고 결혼을 한다
안정된 직업진로형	학교를 졸업한 후, 계속 안정된 직업생활을 유지한다
이중 진로형	학교를 졸업 한 후, 일을 하다가 결혼을 하고, 그 뒤에는 가정생활과 직장생활을 병행해 간다
단절진로형	학교 졸업 후, 일을 좀 하다가 결혼을 하고, 자녀를 어느 정도 키워 놓은 후에 다시 직장생활로 돌아간다
불안정한 진로형	학교 졸업->일->결혼->일->출산->일의 순서로 진행해 가는 형으로서, 대부분 경제적 이유로 결혼 후에도 필요에 따라 일을 하게 되는데, 이 유형을 밟은 여자들은 안정된 직장도 없이 가정생활에도 충실하기가 힘들다
다면적 시행 진로형	순수한 직업의식 없이, 서로 관련이 없는 잠정적 직업을 이것저것 가져본다

05.Gottfredson 이론 : 직업포부이론/제한-타협이론

「참고 1차 기출문제 및 지문내용」

-직업포부의 발달단계

-고프드레드슨이 제시한 직업포부의 발달단계에 대한 설명: 힘과 크기의 지향성-사고과정이 구체화되며 어른이 된다는 것의 의미를 알게 된다(X), 성역할 지향성-자아개념이 성의 발달에 의해서 영향을 받게 된다. 사회적 가치 지향성-사회 계층에 대한 개념이 생기면서 타인에 대한 개념이 생긴다, 내적 고유한 자아 지향성-자아성찰과 사회계층의 맥락에서 직업적 포부가 더욱 발달하게 된다.

-직업포부의 발달 단계가 아닌 것은(직업지향성)

1) 이론 개요

-직업포부는 직업에 대한 흥미나 적성과 같이 미래의 진로선택을 예언해주는 중요한 개념 중 하나이며, “개인이 특정 시점에서 가장 좋은 직업적 대안이라고 생각하는 하나의 희망직업”으로 개인의 흥미, 능력, 가치, 사회계층, 성취동기 등이 모두 포함된다.

-Gottfredson은 자아개념이나 흥미와 같은 개인의 내적 요인에만 초점을 두었던 이전의 발달이론과는 달리, 성역할이나 사회적 명성과 같은 사회적 요인과 추론능력이나 언어능력과 같은 인지적 요인을 통합하는 직업포부의 발달에 관한 체계적인 설명을 시도하였다. 아동이 성장함에 따라 자아개념이 분화하고 이에 따른 직업 선호성이 어떻게 직업포부 발달에 영향을 주는지 설명하고자 하였다.

-직업포부이론은 직업포부의 발달을 설명하기 위해 인지발달이론, 자아개념이론, 사회학적 개념 등을 폭넓게 통합하여 체계화하였다는 점을 높이 평가받고 있다.

-직업포부는 자아개념, 직업에 대한 이미지, 직업에의 접근가능성, 선호성 등과 같은 여러 요소들에 의해 형성된다. 그리고 각 개인들은 자신이 속해 있는 사회적 공간 속에서 자신들이 수용할 수 있는 여러 가지 직업대안들에 대한 그들 나름의 인지도를 가지고 있고, 직업과 개인의 양립 가능성에 대한 자신의 인지도를 바탕으로 위의 여러 요소들에 근거하여 자신의 직업포부를 선택하게 된다는 것이다. (Van den Daele의 아동자아상 형성, Piaget의 인지발달이론에 영향을 받음)

2) 직업포부의 발달단계

- ① 크기와 힘 지향(3~5세) 이시기의 아동들은 주변 세계를 크다-작다, 좋다-나쁘다라는 식으로 인식한다. 아직 사고가 직관적이어서 표면적으로 드러나는 신체의 크기에 의해 자신과 성인을 구분하며, 동성 부모처럼 행동하려고 하고, 동성 친구에 더 많은 관심을 가진다.
- ② 성역할 지향(6~8세) 이시기의 아동들은 구체적 조작기에 접어들게 되므로 정신적으로 표상하는 능력이 증가한다. 외형적인 활동이나 옷과 같은 시각적인 단서를 통해 성역할을 인식해 나가면서 직업을 여성적 직업과 남성적 직업으로 이분화하여 인식한다.
- ③ 사회적 가치지향(9~13세) 이 시기의 아동들은 자기중심성을 벗어나 동료집단의 평가, 일반적인 사회의 기대나 가치에 민감한 경향이 있다. 또한 사회계층의 차이를 비롯하여 개인의 능력과 직업의 사회적 명성의 차이 등을 무의식적으로 인식하게 된다. 이러한 인식은 개인의 사회경제적 수준에 맞는 직업선호를 표현하는 것으로 나타난다. 또한 직업에서 보상적 측면과 필요한 교육수준의 정도가 각기 다름을 인지함으로써 점차 진로의식이 성숙되며, 사회적 가치에 대해서도 성인과 유사한 관점을 가지게 된다.
- ④ 내적이며 독특한 자아 지향(14세 이상) 청소년들은 흥미, 성격, 가치, 적성 등 자신에 대한 폭넓은 정체감을 형성하게 되고 아울러 타인에 대한 지각도 증가시켜 나간다. 자신의 내·외적 요인에 대한 인식의 증가로 인해 자신에게 가장 적합한 직업대안의 선택에 초점을 둔다. 또

한 실제 경험하지 않은 영역에 대한 가상적 추론능력의 발달과 더불어 직업에 대해서도 성인과 거의 동일한 개념을 가지게 되고 자신의 직업적 포부를 현실적으로 구체화시켜 나간다.

이론적 배경

=>직업에 관한 인지도: 남성성/여성성, 직업의 지위수준, 일의 영역의 세 가지 차원으로 구성된다.

=>아동들이 자기 자신과 세계에 대한 정보를 어떻게 이해하고 처리하느냐와 밀접한 연관을 가진다.

=>직업포부의 발달단계에 근거하여 직업포부의 형성 및 변화과정을 설명하기 위해 '제한과 절충의 원리'를 제시하였다. 그에 의하면, 아동들은 초기에는 자신이 원하는 것은 무엇이든 될 수 있다는 환상적인 생각을 하지만 성장하면서 특정한 기준, 즉 신체의 크기와 힘, 성 역할, 사회적 명성, 내적 가치의 순으로 자신의 직업포부를 스스로 제한시켜 나가고, 아울러 자신의 실제 능력과 이상 간의 '절충'을 끊임없이 모색하면서 여러 가지 직업대안 중 자시에게 적합한 직업포부를 구체화시켜 나간다.

[참고] 직업흥미: 개인이 특정 직업들에 대해 좋아하는 정도를 의미한다. (내적 흥미)

직업 선호: 자신의 능력이나 자원과 상관없이 특정 직업에 대해 매력을 느끼는 정도로 정의된다. (외적흥미)

직업기대: 특정 직업을 가지게 될 것으로 지각하는 정도

07.Roe의 욕구이론

[참고 1차 기출문제 및 지문내용] -직업발달이론을 이해하려면 먼저 매슬로우(Maslow의 욕구의 위계(Hierarchy of Needs)이론을 머리에 두어야 한다며, 유아기의 경험과 직업선택에 관계되는 5가지의 가설을 수립한 진로지도 및 선택이론의 학자는?(로Roe) -성인의 직업발달에 대한 이론 중 로의 이론과 홀랜드의 이론간의 차이는 로는 흥미를 기초로 한 직업분류체계를 제시하였고, 홀랜드는 여섯가지 성격 기본유형을 가정하고 이론을 전개하였다.(O) 로는 생애공간이론에 심취했으며, 홀랜드는 생애발달단계이론에 중점을 두었다(X) 로는 직업이 기본욕구들을 충족시켜 준다는데 착안하였고, 홀랜드는 각 직업에서의 곤란도와 책무성을 고려하여 이론을 전개하였다.(X) 로는 흥미의 육각형 모형을 제시했으며, 홀랜드는 직업 선호도 검사, 직업탐색 검사 등을 통해 접근했다.(X) - 직업선택에 대한 로의 이론 설명: 직업선택에서 개인의 욕구를 중요시하였다. 직업선택에서 초기아동기의 경험을 중시하였다. 직업을 여덟 개의 군집으로 나누고 각 군집에 해당하는 직업들의 목록을 작성했다.
--

1) 이론 개요

로는 예술가들의 성격적 특성에 관한 연구를 기초로 진로발달 분야의 연구를 시작하였다. 그 후 로는 초기 아동기의 경험은 한 개인이 선택한 영역에서의 만족을 추구하는 데 중요한 영향을 미친다고 주장하였다. 특히 아동기의 경험 중 부모와 자녀의 상호작용 또는 육아법에 따라 각기 다른 태도, 흥미, 능력, 욕구충족 방식 등을 형성하게 되며, 이것이 진로 선택에 영향을 미친다고 보았다.

Anne Roe는 직업선택이 생물학적, 사회학적, 심리학적인 개인차에 기초한다고 가정하였지만 특히 부모가 자녀를 대하는 양육방식이 자녀의 심리적 욕구와 상호작용해서 직업선택이 이루어질 수 있음을 가정하고 이를 검증하였다.

*부모와 자녀의 상호작용에 따라 정서집중형(과보호형-과잉요구형), 회피형(무시형-거부형), 수용형(무관심형-애정형)의 세 가지 유형으로 구분하였으며, 이러한 부모와 자녀의 관계속에서 형성된 개인의 욕구구조가 직업군을 선택한다고 보았다(Maslow의 욕구이론의 영향)

부모와 따뜻한 관계에서 성장한 사람은 사람과의 접촉을 통해 자신의 욕구충족방식을 배우게 되므로 보다 인간지향적인 직업군(사람지향적인)을 선택하려 할 것이며, 부모와의 차가운 관계에서 자란 사람은 사람과의 접촉이 개재되지 않는 다른 수단을 통해 자신의 문제를 해결했기 때문에 그 결과 비인간지향적인 직업군(사람회피적인 직업)을 선택하게 된다.

-로는 미네소타 직업평가척도에서 힌트를 얻어 흥미에 기초해서 직업을 여덟 개가 군집으로 나누고 각각의 군집에 알맞은 직업들의 목록을 작성했다. 그 후 각 직업에서의 곤란도와 책무성을 고려하여 8×6 구조의 직업분류표를 만들었다.

[참고] 직업 분류 이론의 흥미와 욕구에 대한 5가지 명제

- ① 유전은 모든 특성의 발달 잠재성에 제한을 가한다. 하지만 어떤 특성이냐에 따라 유전적 통제의 정도와 성격에는 차이가 있다. 일반적으로 유전은 흥미나 태도와 같은 변인보다는 지능이나 기질에 대해 더 구체적이고 강력한 제한을 가하는 것으로 보인다.
- ② 유전된 특징의 발달 정도와 방식은 개인의 특이한 경험뿐만 아니라 문화적인 배경과 가정의 사회경제적 수준의 모든 측면에서 영향을 받는다.
- ③ 상대적으로 약하고 일반적인 유전적 통제력을 가진 성격변인들의 발달 유형은 주로 개인적인 경험에 의해서 결정된다. 개인적인 경험에 의한 관심은 무의식적으로 특정한 방향으로만 주어진다.
- ④ 심리적 에너지는 흥미를 결정하는 중요한 요소이다.
- ⑤ 욕구의 강도, 만족도, 조직화는 성취에 대한 동기유발의 정도를 결정하는 주요인이다.

-로는 부모의 자녀양육(방식)태도를 측정할 수 있는 부모-자녀관계 척도를 통해 사랑-거부(LR), 과도한 집중(O) 요인이 개인의 직업 선택 지향에 영향을 주는 것으로 추정하였다.

자녀의 양육 태도 첫째, 자녀에게 정서적으로 집중하는 유형(과잉보호-과잉요구); 과잉보호를 하거나 과잉요구를 하는 부모의 양육태도는 자녀의 호기심을 제한하거나 자녀의 완벽성을 요구한다.

둘째, 자녀에 대해 회피하는 유형으로, 거부-무시로 규정되며, 이 유형의 부모는 자녀들을 정서적으로 거부하고 벌이나 비난을 하며 애정을 보이지 않는다.

셋째, 자녀에 대한 수용을 보이는 양육방식으로 '일상적 수용-애정적 수용' 으로 대별된다. 기본적으로 자녀들이 안정감을 느낄 수 있는 환경을 조성하고 부모의 애정을 느끼게 하는 양육방식이다. 자녀의 독립성을 격려하고 자녀에게 거부보다는 수용하는 태도를 보인다.

그러나 가장 최근의 진술에서 로는 부모-자녀관계와 직업선택에는 직접적인 관련이 없고, 직업선택의 요인들은 다양한 요소들과 함께 고려해야 한다고 한다. 그러나 아주 한정된 분야에 관심을 가진 사람들이 선택한 직업 활동이 아동기 초기의 경험과 관련된 태도를 반영한다는 증거는 있다.(예.공원감시원)

08.Krumboltz의 사회학습이론

[참고 1차 기출문제 및 지문내용]

-사회학습이론에서는 진로발달과정을 유전요인과 특별한 능력, 환경조건과 사건, 학습경험, 과제접근기술 등의 네 가지 요인과 관련된다고 본다.

-진로선택의 사회학습이론에서 진로발달과정에 영향을 미치는 요인

(예)고등학교 3학년의 A양은 가끔 수업노트를 가지고 공부를 하는데, 비록 고등학교에서는 그녀가 좋은 성적을 받더라도 대학에서는 이런 방법이 실패하게 되어 그녀의 노트기록 습관과 학습습관을 수정하게 할지도 모른다. 이에 해당하는 것은? (과제접근기술)

1) 이론의 개관

‘사람들은 어떻게 해서 현재의 직업(진로)을 선택하게 되었을까?.

[참고: 개인의 진로에 영향을 미치는 네 가지 요인(Mitchell과 Krumboltz)]

①선천적으로 타고난 능력: 개인의 타고난 유전적 재능으로 이는 학습된 것이 아니라 물려받거나 개인의 특성에 해당하는 것으로 신체적인 외모, 특정 질병에 걸릴 소인 그리고 그 밖의 기질을 포함한다. 이러한 요인이 진로에 영향을 미친다.

②환경적 상황과 여러 가지 일들: 개인이 속해 있는 사회의 다양한 여건들도 한 개인의 진로에 영향을 미치는 요인이 된다. 이는 개인의 통제를 벗어나는 것도 있고, 통제할 수 있는 것도 있으며, 계획된 것도 있고, 계획되지 않은 우연적인 것도 있을 수 있다.(사회정책, 직업의 보상, 노동법, 물리적 여건, 자연환경, 기술의 발전, 사회조직의 변화, 가족자원, 교육체제, 공동체 및 지역사회의 영향 등)

③학습경험: 한 개인이 어떤 진로에 대해 이것은 ‘좋다’ 혹은 ‘싫다’ 라는 경향을 가지게 되는데 이러한 경향성은 이전 학습경험의 결과이다. 학습경험은 도구적 학습경험과 연합적 학습경험 두 가지 유형으로 구분할 수 있다.

④과제접근기술(당면한 여러 가지 문제들을 다루는 기술): 개인이 어떤 당면한 문제를 성취하기 위해 동원하는 기술로, 여기에는 수행에 대한 기대, 업무습관, 인지적 과정, 정서적 반응 등이 포함된다. 이는 앞에서 제시한 선천적 능력, 환경적 상황, 학습 경험 등을 기반으로하여 갖추게 되는 기술이다.

2) 진로와 관련된 내담자의 인지

-사회학습이론에서는 상담과정에서 진로신념검사를 통해 내담자의 진로선택에 방해가 되는 여러 생각들을 밝혀내는 것이 중요하다.

진로신념검사(CBI); 내담자의 진로발달 및 진로선택을 방해하는 생각, 가정(비합리적 신념)을 명료화하여 상담에서 구체적으로 다루기 위한 목적으로 개발되었다. 내담자들이 진로문제 해결을 하기 어렵게 만드는 정신적 장애물들이 무엇인가를 명료화하게 해 주는 상담도구이다. 진로상담자들은 상담초기에 검사를 실시하여 내담자가 어떤 영역에서 진로에 방해되는 생각들을 갖고 있는지 확인하고, 이러한 영역에 초점을 맞추어 상담을 진행할 수 있다.

3) 계획된 우연 모형: 한 사람의 진로발달과정에서 발생하는 우연적인 사건에 주목하여, 이러한 사건들이 그 사람의 진로에 긍정적 또는 부정적으로 작용하게 된다고 하였다. 그런데 사람의 노력 여하에 따라 이러한 예기치 못한 사건들이 긍정적으로 작용하도록 하는 경우를 '계획된 우연(planned happenstances)'이라고 부른다.

[참고] 내담자가 우연을 진로에 활용하는데 도움이 되는 기술

호기심: 새로운 학습기회를 탐색하는 것

인내심: 좌절에도 불구하고 노력을 지속하는 것

융통성: 태도와 상황을 변화시키는 것

낙관성: 새로운 기회가 올 때, 그것을 긍정적으로 보는 것

위험감수(모험심): 불확실한 결과 앞에서도 행동화하는 것

4) 진로상담과정에서의 '계획된 우연'을 포함한 단계

단계1: 내담자로 하여금 '계획된 우연한 일'은 삶에서 자연스럽게 일어날 수 있는 것임을 받아들이도록 한다.

단계2: 내담자가 갖는 호기심을 학습과 탐색을 위한 기회로 활용하도록 돕는다

단계3: 자신의 진로에 우연적인 일들을 바람직하게 만들어 내도록 가르친다

단계4: 실천하는데 방해되는 것들을 극복하도록 가르친다.

5) Krumboltz의 사회학습이론은 진로상담에서 학습의 중요성을 강조한 이론으로 상담과정을 통해 새로운 것을 학습하도록 도움으로써 진로 선택 가능성을 넓혀 줄 수 있는 방법을 제안하고 있다. 즉, 현재 내담자의 흥미, 능력에서 적절한 진로(직업)을 찾도록 돕는 것에 머무를 것이 아니라, 내담자의 삶에서 제한된 학습경험으로 미처 개발되지 못했고, 알지 못했던 흥미와 능력을 찾도록 도와주어 새로운 진로를 발달시켜 나가도록 한다. 특히 이 이론에서는 진로신념검사를 통해 내담자의 진로에 방해가 되는 생각이 무엇인지 밝혀내고 이러한 생각을 변화시키는 인지적인 방법을 설명하고 있다. 또한 기존의 이론과 달리, 진로선택과정에서 나타나는 우연적인 요소를 인정하고, 삶에서 이러한 우연적인 사건들을 유리하게 활용할 수 있는 능력을 강조하며, 예측하기 어려운 다양한 상황 속에서 내담자가 자신의 진로를 개척해 나갈 수 있는 태도와 능력을 갖추도록 하는 것이 주용한 진로상담자의 역할이다.

09. 인지적 정보처리 이론

[참고] 1차 필기 기출문제 및 지문내용 - “진로선택은 하나의 문제해결 활동이며, 진로발달은 지식 구조의 끊임없이 성장과 변화를 포함한다. 진로상담의 최종목표는 진로문제의 해결자이고 의사결정자인 내담자의 잠재력을 증진시키는 것이다.” -개인에게 학습기회를 제공함으로써 개인의 처리능력을 발전시킨다.(O) -개인의 삶은 외부환경요인, 개인과 신체적 속성 및 외형적 행동이 3변수 간의 상호작용이다.(X) -인간의 기능은 개인의 가치에 의해 상당부분 영향을 받는다.(X) -인간은 특성과 환경, 성격 등의 요인에 의해서 진로를 결정한다.(X) -인지적 정보처리 이론은 자기개념과 자기효능감의 개념과 만족, 안정성 등의 공통적인 성과와 흥미, 자기효능감, 능력, 욕구 등과 같은 관계를 설명하고 있다(X) -인지적 정보처리의 주요 전제: 진로선택은 인지적 및 정의적 과정들의 상호작용의 결과이다.(O) 진로를 선택한다는 것은 하나의 문제 해결 활동이다.(O) 진로성숙은 진로문제를 해결할 수 있는 자신의 능력에 의존하지 않는다.(X) 진로문제 해결은 고도의 기억력을 요하는 과제이다.(O)

1. 이론 개요

○ 인지정보처리 이론은 진로 문제를 개인의 인지적인 의사결정의 문제로 바라보고 있다. 즉, 직업적 문제와 갈등의 원인을 개인의 발달적 문제나 사회제도적 차원에서 찾는 것이 아니라 문제를 유발하고 이를 지각하는 개인의 인지 과정에 두고 있다. 따라서, 개인의 인지적 과정에 개입하는 방식을 통해 개인에게 의사결정 기술을 훈련시킴으로써 자신의 직업적 문제에 대한 유능한 해결자이자 훌륭한 의사결정자가 되도록 도와주는 것이다.

○ 이론적 배경: 프랭크 파슨즈에서 시작, 직업 이론에 대한 인지적인 접근에서는 직업 선택의 세 가지 핵심요인을 자기 지식 영역(self-knowledge domain;심리검사-직업흥미검사,일반적성검사,직업 가치관 검사), 직업 지식 영역(occupational knowledge domain; 직업분류 체계-직업사전,직업전망서), 의사결정 기술 영역(decision skill domain; 직업 의사 결정 과정에 대한 통합적 모델;문제의 명확화-)문제의 원인 이해->실행 가능한 대안 모색->대안에 우선순위 부여 및 최초 선택->해결책의 실행 및 결과 평가로 정리)으로 제안하였다.

○ 인지정보처리(CIP) 패러다임의 등장: 헌트(Hunt)가 고안한 인지정보처리의 패러다임은 직업 문제해결과 직업 의사결정에 관련된 사고 과정과 기억 과정에 관심을 두고 개인이 자기 지식, 직업 지식, 직업 결정 기술 그리고 그것을 모두 총괄하는 초인지를 획득할 수 있는 방법을 찾기 위해 노력한다.

2. 인지정보처리의 이론적 가정과 명제

1) 직업문제 해결과 의사결정은 인지적인 과정뿐만 아니라 정서적인 문제도 내포하고 있다. 인간의 정서적 기능이 인지 과정과 상호작용하면서 인지 과정을 촉진하거나 약화시킨다.

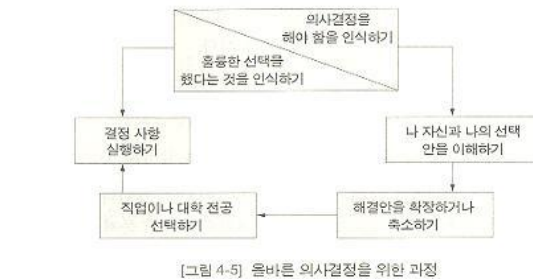
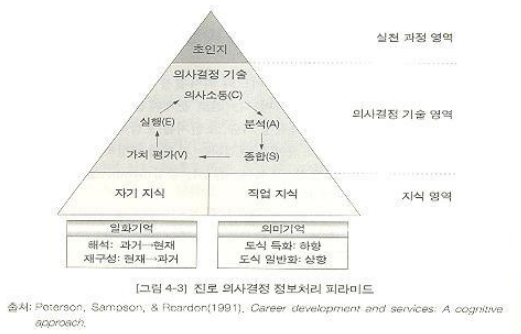
2) 직업 문제 해결 능력은 지식과 마찬가지로 인지적인 기능에 따라 달라진다. 인간은 컴퓨터와 유사한 요소를 통해 직업 문제를 인식하고,

명확화하고, 분석하며, 해결 대안을 탐색하고 평가하여 해결 전략을 선택하여 배열하고 실행한다.

3) 직업 발달은 지식 구조의 지속적인 성장과 변화를 내포한다. 도식(schema)

4) 직업 문제해결과 의사결정 기술의 발전은 정보처리 능력을 강화함으로써 이루어진다. 미결정과 결정 간의 격차를 줄여나가는 것이다.

○ 인지정보처리 접근은 정보처리 피라미드와 의사결정 과정의 두 가지 핵심구조로 구성된다.



○ 상담과정(7단계)시 유의할 사항

내담자가 갖는 문제의 정서적·인지적 요인에 주의를 기울여야 한다.

적절한 의사소통과 상담 기법으로 내담자와의 관계를 발전시켜야 한다.

적절한 수준의 자기 노출을 통해 상담 관계를 강화해야 한다.

즉각 반응으로 상담 관계를 강화하고 주의를 요하는 어떤 문제라도 명확화해야 한다.

○ 상담 7단계

① 최초면담: 내담자 정보수집, 절차 소개→ ②사전평가(진로사고 검사:CTI), 부정적 진로사고 발견, 문제 유형 파악→ ③ 문제의 명확화와 원인 분석; 격차 확인, '의사결정에 대한 확신 부족과 다양한 정보를 접할 필요가 있음' 중립적 표현 필요→ ④ 목표설정;개인학습계획 기록→ ⑤ 개인학습계획 개발, 우선순위 부여 등 목표 설정→ ⑥ 개인학습계획 실행→ ⑦ 총괄 정리 및 일반화

○ 인지정보처리 접근의 성공을 위한 필수 요소(5가지 핵심요소)

- ① 진로상담 이전에 개인의 의사결정 준비성 점검하기
- ② 내담자의 필요에 적합한 수준의 도움 제공하기
- ③ 내담자가 이해할 수 있는 표현 사용하기
- ④ 인터넷 사이트 및 진로 자료실 활용하기
- ⑤ 다양한 개인 내담자에게 적합한 진로 자료 사용하기

10. 사회인지적 진로이론(반두라의 사회인지적 진로발달 이론)

[참고 1차 필기 기출문제 및 지문내용]

- 반두라(Bandura)의 사회인지적 진로발달이론:
 - 개인, 환경, 외형적 행동간에 상호작용을 강조한다.(O)
 - 성과기대나 개인목표와 같은 인지적 과정을 주로 다룬다.(O)
 - 자기효능감을 진로발달의 중요한 개인적 결정요인으로 가정한다.(O)
 - 직업행동을 이해하는데 흥미를 중요하게 다룬다.(X)
- 직업행동을 이해하는데 흥미를 중요하게 다룬다.(X)
- 개인, 환경, 외형적 행동 간에 상호작용을 강조한다.(O)
- 성과기대나 개인목표와 같은 인지적 과정을 주로 다룬다.(O)
- 자기 효능감을 진로발달의 중요한 개인적 결정요인으로 강조한다.(O)
- 진로발달의 이론 가운데 성차에 대한 설명을 시도하였다.(O)

1. 이론의 개관

사회인지진로이론(Social Cognitive Career Theory:SCCT)은 1980년대 Bandura(1986)의 사회인지이론을 바탕으로 Hackett와 Betz에 의해 이루어졌다. 이는 진로선택에서 개인의 타고난 성향과 환경 간의 상호작용만이 아니라, 개인의 자기효능감이라는 개념을 도입하여 진로 발달과 선택에서 진로와 관련된 자신에 대한 평가와 믿음이라는 인지적 측면이 중요하다고 주장하였다.

또한 다양한 진로관련 변인들이 서로 영향을 주고 받는 이론적 경로를 규명하고자, 흥미발달이론, 선택모형, 수행모형 등 세 가지 모형을 제시하였다. 흥미발달모형은 흥미가 자기효능감과 결과기대에 의해 직접 설명된다고 가정한다. 선택모형은 진로선택이 자기효능감, 결과기대, 흥미뿐 아니라 개인 및 환경변인의 직□간접적 영향을 받는다고 설명하고 있다. 수행모형에서는 자기효능감, 결과기대, 수행목표가 수행수준과 지속성을 설명한다.

2. 사회인지진로이론에서의 주요 개념 3가지

- 1) 자기효능감(self-efficacy): 목표한 과업을 완성하기 위해 필요한 행동을 계획하고 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념을 말한다. 자기효능감은 주로 개인의 과거수행 성취, 대리학습, 사회적 설득, 특정 영역에서의 생리적□정서적 경험에 의해 형성되고 변화되지만 이중 가장 영향력 있는 요인은 과거 수행에서의 성취라고 알려져 있다. 반두라는 무엇을 해낼 수 있다는 자신감이 행동의 실행을 결정한다고 본다.(예, 수학적 우수 학생의 진로)
- 2) 결과기대(outcome expectations): 특정한 과업을 수행했을 때 자신과 주변에 일어날 일에 대한 평가를 말한다. 즉 내가 이 일을 하면 어떤 상황이 벌어질까에 대한 예측이라고 할 수 있다. 결과기대에는 물리적 보상, 사회적 평가, 자신에 대한 평가 등의 측면이 있는데 이중 특히 개인이 중요한 가치를 두고 있는 측면에서의 결과기대는 개인 행동 수행의 중요한 동기가 된다.
- 3) 목표(personal goals): 자신의 행동을 주체적으로 이끄는 인지적 주체로서의 개인을 추론할 수 있도록 하는 개념이며, 개인은 특정 목표를 세우는 결심을 통해 필요한 행동을 실행하고 어떤 성취를 추구하게 된다.(건축가가 되고자 하는 목표를 가진 학생)

11. 가치중심적 진로이론

[참고] 1차 필기 기출문제 및 지문내용

- 가치중심적 진로접근모형은 가치, 흥미, 환경 등과의 관계에서 가치중심의 모형의 명제를 제시하였다.

- 가치중립적 진로접근 모형:

개인이 우선권을 부여하는 가치들은 얼마 되지 않는다.(O)

가치는 환경속에서 가치를 담은 정보를 획득함으로써 학습된다.(O)

생애만족은 긴요한 모든 가치들을 만족시키는 생애역할들에 의존한다.(O)

생애역할에서의 성공은 학습된 기술과 인지적□정의적□신체적 적성을 제외한 요인들에 의해 결정된다.(X)

1. 이론개요

○ 가치(value)란 어떻게 행동하는 것이 개인적으로 혹은 사회적으로 더 바람직한지에 대해 장기적으로 지속되는 믿음이며, 흥미는 가치를 반영한다. 여기서 다루는 직업가치는 개인이 가지는 가치를 직업선택 과정에서 바라본 것으로서, 자신이 중요하게 여기는 것을 직업 선택에 반영하고 이행함으로써 성취될 수 있는 가치를 의미한다.

○ 진로의 발달과 선택에 대한 가치중심적 접근은 인간의 기능이 자산의 가치 지향성에 의해 큰 영향을 받음으로써 형성된다고 주장한 브라운(Brown)의 견해에 기반하고 있다.

○ 진로선택에 대한 가치중심적 모형의 기본명제

1) 개인이 우선권을 부여하는 가치들은 그리 많지가 않다.

2) 우선 순위가 높은 가치들은 아래와 같은 조건들을 만족시킬 경우 생애 역할 선택에 있어서 가장 중요한 결정요인이 된다.

① 생애역할 가치를 만족시키려면 한 가지의 선택권만 이용할 수 있어야 한다.

② 생애역할 가치를 실행하기 위한 선택권은 명백하게 그려져야 한다.

③ 각 선택권을 실행에 옮기는 난이도는 동일하다.

3) 가치는 환경속에서 가치를 담은 정보를 획득함으로써 학습된다. 이러한 정보는 개인의 세습된 특성과 상호작용하면서 인지적으로 처리된다. 사회적 상호작용 및 기회에 영향을 주는 또 다른 요인들로는 문화적 배경, 성별, 사회□경제적 수준 등이 있다. 이러한 요인들은 진로선택과 생애역할 선택에 영향을 미치게 된다.

4) 생애만족은 모든 필수적인 가치들을 만족시키는 생애역할에 달려 있다.

5) 한 역할의 현저성은 역할 내에 있는 필수적인 가치들의 만족 정도와 직접 관련된다.

6) 생애역할에서의 성공은 많은 요인들에 의해 결정되는데, 이들 중에는 학습된 기술도 있고 인지적□정의적□신체적 적성 등도 있다.

○ 직업가치관검사(커리어넷: <http://www.careernet.re.kr/>)

- 목적: 직업가치관 검사는 직업과 관련된 다양한 욕구 및 가치들에 대해 각 개인이 상대적으로 무엇을 얼마나 더 중요하게 여기는가에 대한 정보를 제공함으로써(Boyle, 1996) 진로선택 및 진로상담 과정에서 매우 중요한 의미를 갖는다.

- 직업가치관검사에 포함되는 하위 요소별 정의

하위 요소	정의
능력 발휘	자신의 능력을 발휘하고 성취감을 갖는 것
다양성	단조롭게 반복되지 않고 변화 있게 일하는 것
보수	많은 돈을 버는 것
안정성	쉽게 해직되지 않고, 오랫동안 그 직장에서 일할 수 있는 것
사회적 인정	다른 사람으로부터 인정받는 것
지도력 발휘	다른 사람들을 이끌면서 일하는 것
더불어 일함	다른 사람들과 함께 일하는 것
사회 봉사	다른 사람들에게 구체적으로 도움이 되는 일을 하는 것
발전성	더 발전하고 배울 수 있는 기회가 있는 것
창의성	자신의 아이디어를 내서 새로운 시도를 할 수 있는 기회가 많은 것
자율성	윗사람의 명령이나 통제 없이 독자적으로 일하고 책임지는 것

12. 진로의사결정이론

- 개요: 진로의사결정이론은 진로와 관련된 이론의 구성요소로서 특히 의사결정이론의 개념과 과정을 포괄적으로 통합하고 있으며, 진로의 사결정의 과정을 통한 진로행동을 설명할 수 있는 방법들을 제시하고 있다.(Tolbert)
- 진로의사결정이론이란 개인의 진로결정 과정과 방법, 그리고 진로결정에 영향을 미치는 요인을 설명하고자 하는 이론이다. 진로 의사결정 이론을 토대로 한 상담연구는 개인이 합리적이고 효과적인 결정을 내리기 위해 따라야 하는 과정은 무엇이고, 진로결정에 어려움을 갖고 있다면 그 원인이 무엇이며, 진로결정의 어려움을 지니 개인을 돕는데 어떤 점을 고려해야 하는가와 같은 주제를 다루어 왔다.
- 진로 의사결정은 진로상담과 진로지도의 최종적인 결과이며 개인이 정보를 조직하고 여러 가지 대안들을 신중하게 검토하여, 진로선택을 위한 행동과정에 전담하는 심리적인 과정이라고 할 수 있다. 진로 의사결정에 관한 이론은 진로 의사결정수준에 관한 이론과 진로 의사결정유형에 관한 이론으로 대표된다. 그중에서 진로 의사결정유형이론이 핵심 개념이라 할 수 있다.
- Harren(1979)은 대학생 연령의 진로 의사결정에 초점을 맞추어 진로발달과 진로 의사결정에 포함되는 있는 여러 가지 중요한 변인들을 고려한 광범위한 모형을 발달시켰다. 그는 의사결정과정에서 인식, 계획, 확신, 이행의 4단계를 가정한다.
인식 단계는 분화가 일어나기 시작하는 시기로 개인이 심리적 불균형을 느끼고 어떤 결정을 해야 할 필요를 인식하는 것을 의미한다. 두 번째로 계획 단계는 여러 가지 대안을 탐색하고 그것들을 가치의 우선순위와 관련지으면서 교체하고, 확장하고, 제한하는 과정이다. 이어 확신 단계에서는 자신의 선택에 대해 깊이 탐색하고 다각도로 검토하여 선택의 장단점을 명료화한다. 마지막 이행 단계에서는 사회적 인정에 대한 욕구와 자신이 선택한 가치 사이에 조화와 균형을 추구하며 자신의 선택에 적응하게 된다.
- Harren 연구에서 진로 의사결정유형을 세 가지로 나누었다.
합리적 유형: 자신과 상황에 대한 정확한 정보를 수집하고, 신중하고 논리적으로 의사결정을 수행해 나가며, 의사결정에 대한 책임을 자신이 진다.
직관적 유형: 의사결정의 기초로 상상을 사용하고 현재의 감정에 주의를 기울이며, 정서적 자각을 사용한다. 선택에 대한 확신은 비교적 빨리 내리지만 그 결정의 적절성은 내적으로만 느낄 뿐 설명하지 못할 경우가 있다.
의존적 유형: 합리적, 직관적 유형과 달리 의사결정에 대한 개인적 책임을 부정하고 그 책임을 외부로 돌리는 경향이 있다. 의사결정과정에서 타인의 영향을 많이 받고 수동적이고 순종적이고 사회적 인정에 대한 욕구가 높은 유형이다.

- 체계적인 진로 의사결정 절차(커리어넷: <http://www.careernet.re.kr/Decide.do?act=main>)

체계적인 진로 의사결정 절차-CASVE순환절차		
C 의사소통 (Communication)	문제의 인식	문제사안에 대한 현재상태와 원하는 상태 간의 차이를 인식한다. 즉 자신과 환경에 관한 문제를 인식한다.
A 분석 (Analysis)	문제요소 관련시키기	문제를 둘러싸고 있는 여러 요소간의 관련성을 인식하게 한다. 문제의 원인을 진단하기 위해서 새로운 정보를 얻기

		나 현재의 정보를 명확하게 한다.
S 종합 (Synthesis)	가능한 대안의 도출	문제해결을 위해 고려하는 대안을 확장시킨 후 다시 축소시킨다. 즉, 문제해결을 위한 대안을 도출하고 실행가능성에 중점을 두어 가능성 있는 대안으로 축소한다.
	○ 종합단계에서 고려할 사항 ☐ 과업수행에 대한 자신감 ☞ 학과나 직업을 결정할 경우, 나는 어떤 분야에서 나의 능력을 최대한으로 발휘하여 수행할 수 있는 자신이 있는가? ☐ 자기만족 ☞ 학과나 직업을 결정할 경우, 나는 어떤 분야의 전공과 직업분야에서 일(공부)을 할 때 가장 큰 만족을 얻을 수 있겠는가? ☐ 현실가능성 ☞ 학과나 직업을 결정할 경우, 나는 어떤 분야의 직업(전공)에 현실적으로 취업할 수 있는가?	
V 평가 (Valuing)	대안의 우선순위	대안들에 대해 자신과 중요한 타인, 소속된 문화집단, 지역 혹은 사회와 관련되어 손익을 평가한다. 이때 첫 번째 선택을 하게 되고, 이 선택이 잠정적임을 인지한다.
	○ 평가단계에서 고려할 사항 ☐ 개인요인 -지적요인: 지능, 적성, 학력(학업성적, 전공, 학력수준) -정의적 요인: 흥미, 가치관, 포부수준, 자아개념 -신체적 요인: 신체적 특성, 성, 연령 ☐ 자기만족 -가정요인: 가족의 기대, 가정의 경제적 지원 -학교요인: 지도교수 및 학교 커리큘럼의 특성 -사회요인: 직업에 대한 가치기준, 노동시장 상황 ☐ 현실가능성 -기획요인: 취업기회 -보상요인: 임금, 안정성, 승진, 근무시간, 근무지역 -요구요인: 자격증, 외국어능력, 학점이수, 문제해결능력, 갈등관리능력, 의사결정능력 등	
E 집행 (Execution)	구체적인 실행목적	자신의 잠정적인 선택을 실행하기 위한 계획을 구상하고 실천한다. 즉, 실행계획을 집행한 후에는 의사결정자가 현재의 상태와 원하는 상태의 차이를 확인하는 의사소통 단계로 재순환한다.

민간 직업상담 관련 고용서비스 교육과정개발 참고 자료

1. 노동 및 직업시장 분석

고대노동문제연구소(1982). 노동경제학, 서음출판사

김병숙 편(2008). 노동시장론 및 노동관계법규, 시그마프레스

배무기(1995), 노동경제학, 경문사

2. 기업분석

양화섭(2000). 경영학원론, 학문사

이승종(2003). 21세기 지식정보화시대의 최신경영학, 청목

이태규(2006). 비즈니스경영 그리고 경영학, 무역경영사

3. 직업상담

김병숙(2007). 직업심리학, 시그마프레스

김병숙(2006). 직업상담심리학, 시그마프레스

Wslsh,W.B., Osipow,S.H.(1995). Handbook of Vocational Psychology(Theory, Research, And Practice), Lawrence Erlbaum Assoc, Inc.

4. 직업훈련상담

김병숙(2007). 직업심리학, 시그마프레스

김병숙(2006). 직업상담심리학, 시그마프레스

Wslsh,W.B., Osipow,S.H.(1995). Handbook of Vocational Psychology(Theory, Research, And Practice), Lawrence Erlbaum Assoc, Inc.

5. 직업검사

김병숙(2007). 직업심리학, 시그마프레스

김병숙(2006). 직업상담심리학, 시그마프레스

전진수(2000), 직업상담을 위한 심리검사, 학지사

Wslsh,W.B., Osipow,S.H.(1995). Handbook of Vocational Psychology(Theory, Research, And Practice), Lawrence Erlbaum Assoc, Inc.

6. 직업상담프로그램

김병숙(2006). 직업상담심리학, 시그마프레스

이형득(2005). 집단상담, 중앙적성

7. 취업상담

김병숙(2006). 직업상담심리학, 시그마프레스

Bolles, Richard Nelson, Figler, Howard(1999).The Career Counselor's Handbook, | Ten Speed Press

8. 직업정보가공

김병숙(2007). 직업정보론, 시그마프레스

9. 직업지원시스템

김병숙 편(2008). 노동시장론 및 노동관계법규, 시그마프레스

10. 직업상담행정

김병숙(2006). 직업상담심리학, 시그마프레스

정철현(2004). 최신행정학, 다산출판사

직업상담을 위한 진로발달이론

블로그 직업상담연구소 <http://blog.daum.net/yidang97>

저자 참나무/이영우

발행일 2011.04.13 19:27:58

 블로그