

農村職業訓練所 教師의 職業形成過程과 職場滿足度

金 洙 郁

研究員, 農業構造研究室

- I. 研究의 意義와 目的
- II. 研究方法 및 節次
- III. 職業形成過程
- IV. 職場滿足度
- V. 要約 및 結論

I. 研究의 意義와 目的

농민들의 所得을 높이기 위해서는 農外所得의 증대가 필수불가결 하다는 점은 이미 오래 전부터 논의되어 왔으나 농민들의 農外就業을 촉진할 수 있는 방안을 적극적으로 모색하기 시작한 것은 극히 최근의 일이다. 그러나 대부분의 농민들은 일반적으로 教育水準이 낮고 他職業에 종사할 技能이나 技術을 거의 지니지 못하고 있어 효율적인 農外就業 促進을 위해서는 農外就業을 원하는 농민들을 대상으로 하는 職業訓練이 선행되어야 한다.

職業訓練은 社會教育의 한 분야로 正規教育和 마찬가지로 教育訓練의 효율을 높이기 위해서는 教師의 役割이 중요하다. 특히 農村職業訓練소에서 실시하는 農村職業訓練과 같이 教育訓練 對象者가 이질적으로 구성되어 있고 學歷水準이 낮은 경우 教師의 役割이 더욱 강조된다. 그러나 教師가 教師로서의 役割을 충분히 수행해 나갈

수 있기 위해서는 적절한 待遇와 地位가 수반되어야 하며 새로운 知識을 부단히 연마할 수 있는 機會가 제공되어야 한다.

이제까지 正規教育에 종사하는 教師의 地位와 役割에 관해서는 많은 論議가 있었으나 社會教育에 종사하는 教育者, 특히 農村職業訓練所 教師의 職業形成過程 및 地位와 役割에 관한 研究는 거의 이루어지지 못한 實情이다.

따라서 이 研究는 농민들의 農外就業을 촉진하기 위하여 農村職業訓練所 教師의 職業形成過程을 고찰하고 職場滿足도를 측정함으로써 農村職業訓練 教師들이 안정적으로 教育訓練에 종사할 수 있는 與件을 마련할 수 있는 方案을 모색하고자 하였다.

II. 研究方法 및 節次

1. 資料의 蒐集

研究에 필요한 資料는 濟州道와 慶尙南道를 제외한¹ 全國各道の 農村職業訓練所 教師를 대상으로 수집하였다. 道別 調査對象者는 <表 1>과 같다.

경기도, 충청남도, 전라북도 農村職業訓練所 教師에 관한 資料는 研究者가 작성한 面接票를

表 1 道別 調査對象 教師數 및 調査方法

道	調査者(名)	比率(%)	調査方法
경 기	13	17.1	집단면접조사
강 원	10	13.2	우편조사
충 북	12	15.8	우편조사
충 남	10	13.2	집단면접조사
전 북	10	13.2	집단면접조사
전 남	11	14.4	우편조사
경 북	10	13.1	우편조사
계	76	100.0	

이용하여 1980년 10월 22일부터 11월 2일까지 12일 동안 研究者가 集團面接調査를 직접 실시하여 수집하였으며 나머지 4個道는 우편조사를 통하여 수집하였다. 職種別 應答教師의 數는 <表 2>와 같다.

2. 資料의 分析

1) 關聯變因의 尺度 및 分析

職業形成過程과 관련된 尺度로는 名目尺度(nominal scale)를 적용하여 調査分析하였다. 職場満足度 測定을 위해서는 서울大學校 社會學科에서 개발한 “從業員의 職場満足度 測定을 위한 尺度”²⁾ 등을 變型 적용하여 분석하였다.

2) 적용된 統計分析方法

수집된 資料는 統計分析할 수 있도록 코딩하여 정리한 후 單純製表에 의한 分析과 分散分析(ANOVA)을 하였다.

Ⅲ. 職業形成過程

1. 學歷 및 經歷

一般學校教育和 같이 職業訓練의 成敗는 教師

의 자질과 지도능력에 크게 좌우된다. 實業系學校 教師와 마찬가지로 職業訓練教師도 專門技能과 풍부한 教育理論을 지니고 있어야 한다. 正規學校教育 對象者와는 달리 農村職業訓練 對象者들은 매우 이질적이며 또한 學歷과 知的 水準이 비교적 낮으므로 이들의 學習動機를 유발하여 적정수준의 技能工으로 양성하기 위해서는 職業訓練 教師는 다양한 教授—學習理論을 적용하여야 하며, 대부분의 農村職業訓練所의 訓練方式이 入住式全日制訓練(residential full-time training)이므로 生活指導에도 정통하여야 한다. 특히 農村職業訓練所의 訓練生들은 사회적으로 불우한 계층이 많으므로 이들을 “機能을 보유한 건전한 職業人”으로 양성하기 위해서는 職業倫理도 체득시켜야 하며 사회성의 함양, 개성의 발전 및 情誼的인 行動特性을 제발하는데도 노력을 기울여야 한다.

물론 教師의 學歷이 높다고 해서 職業訓練이 잘 이루어진다고는 할 수 없겠으나 農村職業訓練 教師의 機能과 役割이 전문적인 성격을 띠고 있으므로 이에 부응할 수 있는 專門教育을 받은 教師가 필요한 것이다.

그러나 農村職業訓練所의 教師 가운데 단지 20%만이 專門大學 이상의 學歷을 보유하고 있으며 대부분이 高卒者였고 中卒者도 12%나 차지하고 있다 <表 3참조>. 즉 일반적으로 대부분의 農村職業訓練 教師들이 職業訓練에 필요한 技能을 지니고 있을지는 모르나 專門的인 職業訓練 教育者로서의 포괄적인 能力은 비교적 결여되어 있다고 할 수 있다.

表 2 職種別 應答教師

職 種	금속가공	운수장치 및 건설장비	전기·전자	섬 유	건설 및 목재가공	공 예	교 양	계
人員(名)	1	15	14	6	35	3	2	76
比率(%)	1.3	19.7	18.4	7.9	46.1	3.9	2.6	100.0

表 3 教師의 學歷

學 歷	人 員(名)	比 率(%)
中 卒	9	11.8
高 卒	48	63.2
專 門 大 卒	10	13.1
大 卒	5	6.6
其 他	4	5.3
計	76	100.0

이들의 職業訓練 敎職經歷을 보면 전체 敎職 經歷이 3年 이하가 대부분이며 6年 이상의 長期 敎職經驗을 지닌 敎師는 불과 20%에 지나지 않고 있다. 敎師들의 평균 敎職從事期間은 40개월, 현재 근무중인 農村職業訓練所 在職期間은 34개월로 나타나 職業訓練 敎職의 전문성을 고려해 볼 때 敎職經歷이 日淺한 것으로 나타났다(表 4 참조).

表 4 敎師의 敎職經歷

經 歷	總職業訓練敎師經歷		現在の 農村職業訓練所 勤務經歷	
	人 員(명)	比率(%)	人 員(명)	比率(%)
3년이하	48	63.2	55	72.4
4~5년	11	14.5	11	14.5
6년이상	15	19.7	8	10.5
무응답	2	2.6	2	2.6
계	76	100.0	76	100.0
평 均	40개월		34	

職業訓練 敎師의 技能水準은 訓練生의 敎育訓練에 지대한 영향을 미치므로 技能職으로서의 類似經歷도 敎師의 자질을 판단하는데는 중요한 指標가 될 수 있다. 類似經歷에 대해서 응답을 하지 않은 敎師는 일단 類似經歷이 없는 것으로 간주하면 전체교사의 약 1/3이 類似經歷이 없는 것으로 나타났으며 5년 이하도 약 1/3, 6년 이상의 長期 類似經歷을 지닌 敎師도 약 1/3을 차지하고 있다(表 5 참조). 물론 어느 職場에서 어느 職種에서 종사했는지는 알 수 없었지만 工業系 高等學校 敎師의 경우 대부분이 大學卒業과 동시에 敎職에 종사하는 것과 비교해 볼 때 農

表 5 敎師의 類似經歷

區 分	人 員(名)	比 率(%)
없 음	15	19.7
5年이하	26	34.2
6~10年미만	16	21.1
10年이상	9	11.8
무응답	10	13.2
계	76	100.0
평 均	4.9年	

村職業訓練所 敎師의 평균 5년 정도의 類似經歷은 결코 낮게 평가될 수는 없을 것이다.

2. 敎師資格取得 및 再敎育

職業訓練制度가 발달된 西獨과 英國의 경우는 職業訓練大學에서 職業訓練敎師를 양성하고 있으며 日本도 職業訓練大學校와 職業訓練 短期大學에서 職業訓練敎師를 양성하고 있다. 우리나라는 주로 中央訓練院에서 실시하는 4주간의 短期 免許課程을 통해 職業訓練敎師를 양성하고 있다.

農村職業訓練所 敎師 가운데 正規 敎師資格證을 가진 敎師는 전체의 5%에 불과하였으며 66%는 中央職業訓練院의 短期研修를 받아 敎師資格을 취득한 것으로 나타났다. 敎職에 관하여 專門인 敎育 및 研修를 받지 않은 敎師도 전체의 29%에 이르고 있어 農村職業訓練所 敎師의 資質向上을 위한 방안이 시급히 모색되어야 하겠다(表 6참조).

현재 敎師의 資質向上을 위한 프로그램으로는 中央職業訓練院에서 실시하는 職業訓練敎師 再

表 6 職業訓練 敎師資格取得

取得方法	人員(명)	比率(%)
중앙직업훈련원 연수를 거쳐 기능검정자격 취득만으로	50	65.8
출신학교에서 교사자격증 취득	9	11.8
기 타	4	5.3
무응답	4	5.3
무응답	9	11.8
계	76	100.0

敎育過程이 있으나 이도 1주일 내외의 단기과정
에 불과하며 그나마 農村職業訓練所 敎師에게는
研修의 기회도 별로 주어지지 않고 있다.

表 7 再敎育參與

구 분	人 員(名)	比 率(%)
전혀 없었다	50	65.9
1번 참여	20	26.3
2번 참여	2	2.6
3번 참여	3	3.9
무 응 답	1	1.3
계	76	100.0

農村職業訓練所 敎師 가운데 66%가 지난 3년
간 1번도 研修敎育을 받지 못하였으며 2번 이상
참여한 敎師는 6%에 불과하였다.

3. 敎師의 職業選擇 動機

옛날에는 개인의 직업이 대부분 歸屬的인 地
位, 즉 태어나면서부터 결정되는 社會的 身分과
階級에 의해 결정되었으나, 歸屬的 地位(ascri-
bed status)에서부터 獲得物 地位(achieved sta-
tus)가 지배적인 근대사회로 이행됨에 따라 職
業選擇의 문제는 개인의 職業觀과 이에 영향을
미치는 사회문화적 價値觀에 크게 의존하게 되
었으며 個人의 능력, 자질, 산업구조 등이 個人
의 職業選擇에 중요한 變數로 작용하게 되었다.

個人이 職業을 자유로이 선택할 수 있는 상황
에서는 個人은 이와 같은 要因들을 적절히 고려
하여 職業을 선택하겠으나 個人의 적성과 능력
에 적합한 就業의 機會가 제약되어 있는, 즉
就業構造가 불균형한 상태에서는 個人은 우선
적인 就業에만 급급하게 되기 쉽다. 이와 같은
狀況에서는 個人의 職業選擇動機에 따라 職業的
만족감과 職業的 發達は 크게 달라질 수 있다.

특히 職業訓練敎師의 職業選擇動機는 敎師 자
신의 職業的 만족감과 직업적 발달 뿐만 아니라

訓練生의 敎育訓練에 지대한 영향을 미칠 수 있
을 것이므로 살펴볼 필요가 있다.

表 8 敎師의 職業選擇 動機

職業選擇 動機		人員(名)	比率(%)
적극적	교직에 흥미가있고 적성에 맞아서	26	34.2
소극적	농업 및 농촌문제에 관심이 있어서	8	10.6
부정적	우연히 교직에 종사	28	36.8
	별다른 일자리가 없어서	5	6.6
	기타	9	11.8
계		76	100.0

農村職業訓練所 敎師 가운데 교직에 흥미가 있
고 적성에 맞아 직업으로서 교직을 택했다는 적
극적인 職業選擇 動機를 나타낸 敎師는 불과 34
%에 지나지 않으며 농업 및 농촌문제에 관심이
있어 택했다는 소극적인 職業選擇 動機를 나타
낸 敎師는 11%, 나머지 55%의 敎師는 職業選
擇 動機가 부정적인 것으로 나타났다.

그러나 많은 敎師의 職業選擇 動機가 부정적
이라 해서 이들의 職業的 能力이나 職業的 發達
이 낮다고 一律的으로 평가할 수는 없으며 또한
현실적으로 이들을 긍정적인 職業選擇 動機를
가진 敎師로 대체할 수도 없으므로 敎職에 대한
價値觀 확립을 위한 정신敎育 등 이들의 복무자
세확립을 위한 再敎育機會를 모색하는 것이 오
히려 바람직할 것이다.

4. 就業經路

일반적으로 就業經路는 크게 4가지로 분류해
볼 수 있다. 첫째로 그 職場에 就業을 하기전에
추천을 받았는가 받지 않았는가, 추천을 받았다
면 누구의 추천을 받았는가, 둘째, 공개 시험,
세째, 면접, 네째로 알선인데 알선을 받았다면
누구의 알선으로 就業하게 되었는가 이다. 그런
데 이상과 같은 추천, 시험, 면접, 알선의 4가

지 就業經路는 각기 단독적으로만 나타내는 것이 아니고 이들을 組合으로 묶으면 16가지의 類型이 생길 수 있다.³

表 9 教師의 就業經路

就業經路	人員(명)	比率(%)
훈련소장의 초빙을 받아	12	15.8
다른 교사의 소개와 훈련소장의 면접을 통해	46	60.5
공개채용 시험을 보고	4	5.3
출신학교나 훈련소의 추천으로	10	13.2
지방유지의 알선으로	2	2.6
기 타	1	1.3
무응답	1	1.3
계	76	100.0

위의 16가지 類型에 준거하여 農村職業訓練所 教師의 就業經路를 보면 전체 教師의 61%가 다른 教師의 소개와 훈련소장의 面接을 통해(알선·면접) 就業하였으며 16%는 훈련소장의 초빙을 받아(알선·추천), 13%는 出身學校나 出身訓練所의 추천으로(순수한 추천) 就業하였으며 단지 5%만이 公開試驗을 통해 취업하였다.

이처럼 추천이나 알선을 통해 就業한 教師가 많은 이유는 전국의 農村職業訓練所는 규모가 영세하여 단지 1년에 평균 2~3명의 教師만 채용하면 되기 때문에 특별한 경우가 아니면 公開採用 등 經費가 많이 들고 번거로운 절차를 통한 採用을 꺼리기 때문이다. 그러나 알선이나 추천에 의한 教師採用은 자칫하면 情實에 흐르기 쉬워 教師의 質을 저하시킬 可能性도 없지 않다.

IV. 職場滿足度

職業 및 職場에 대한 滿足度는 직업에 대한 適應度를 나타내는 個人的 意識에 기초하고 있다고 할 수 있다.⁴

직업에 대한 適應을 포괄적으로 분석하자면

우선 개인의 慾求體系, 能力 등 퍼스널리티要因과 組織의 制度條件, 즉 人事管理, 組織內的 非公式集團, 리더쉽 등 組織要因이 모두 취급되어야 할 것이다.⁵ 그러나 이 글에서는 서울大學校 社會學科에서 제작한 職場滿足度 測定을 위한 尺度⁶를 중심으로 히고 헤르쯔베르크(Herzberg)⁷, 로크(Locke)⁸ 및 잉글랜드(England)와 슈타인(Stein)⁹이 지적하고 있는 있는 職業滿足要因을 고려하여 10가지 調查問項을 설정하여 農村職業訓練所 教師들이 敎職生活에 얼마나 만족하며, 적응하고 있는가를 살펴보고자 하였다.

〈表 10〉은 教師들의 職業滿足度를 項目별로 절대찬성은 5점, 찬성 4점, 찬반 미정 3점, 반대 2점, 절대반대 1점 등의 加重值를 주어 분석한 結果이다. 〈表 10〉에서 알 수 있듯이 教師들의 職場滿足度는 ‘화목한 분위기를 유지하고 있다’, ‘하는 일에 興味를 느낀다’, ‘일을 통해서 무언가 이득한다’, ‘나의 능력을 발휘할 기회가 있다’ 등의 順으로 높았으며, ‘승진할 기회가 많다’, ‘충분한 報酬를 받는다’, ‘일자리가 安定性이 있다’는 項目은 不滿足度가 특히 높았다. 즉 教師들은 의욕과 보람을 가지고 화목한 직장분위기를 조성하면서 敎職에 종사하고 있으나 이들의 근무 자세를 뒷받침해 줄 수 있는 制度적인 뒷받침에는 不滿을 나타냈다.

현재 農村職業訓練所 教師들의 給與는 教師들의 學歷, 經歷, 勤務期間 등에 관계없이 公務員 7種 3甲 4號俸을 기준으로 하여 일률적으로 똑같이 支給되고 있으며, 임시직 公務員으로 발령되어 있어 正規職 公務員과 같은 신분 보장의 혜택도 없고, 또한 昇進 및 號俸昇給의 혜택도 누리지 못하므로, 사실상 이들은 類似職種인 公共職業訓練院敎師나 工業系 高等學校 敎師에 비해 불리한 대우를 받고 있어 이와 같은 結果를 나

表 10 職 場 滿 足 度

구 성 항 목	내 용	절대 찬성	찬성	찬반 미정	반대	절대 반대	평균	순위
• 개인적 資質의 表出 (Personal Expression)	• 나의 능력을 발휘할 기회가 있다.	17	38	14	5	2	3.82	4
• 개인적, 심리적 만족 (Psychological Satisfaction)	• 일을 통해서 부업이 이득한다	18	48	8	1	1	4.05	3
• 誘引(Incentives)	• 승진할 기회가 많다	—	2	6	17	51	1.44	10
	• 충분한 보수를 받는다	—	3	10	34	29	1.84	9
• 동료관계 (Coworker Relationship)	• 화목한 분위기를 유지하고 있다.	22	44	9	1	—	4.18	1
• 일자체의 성격에 대한 만족 (Nature of job)	• 하는 일에 흥미를 느낀다	14	54	8	—	—	4.08	2
	• 일자리가 안정이 있다	1	6	22	17	30	2.09	8
• 사회적만족 (Social Satisfaction)	• 사회적인 인정을 받고 있다.	—	18	34	15	9	2.82	7
• 對監督者관계 (Boss-man Relationship)	• 직속상관의 신임을 받고 있다	4	50	20	2	—	3.74	5
• 합리적 인사관리 (Rational Personnel Policy)	• 나의 의견을 반영시킬 기회가 많다	2	41	19	9	5	3.35	6

타면 것으로 보인다(表 11, 表 12참조).

이제까지는 全體教師를 對象으로 職場満足度를 살펴 보았으나 農村職業訓練所 教師의 職場満足度는 연령에 따라 차이가 있을 것이라는¹⁰ 假定 아래 교사의 연령을 30세 이하, 31~40세, 41세 이상으로 나누어 10개 問項에 대해 각각 分散分析(ANOVA)을 하였다.

表 11 職業訓練教師處遇의 比較 1980

교사의 처우	농촌직업훈련소 (A)	공법인 훈련원 (B)	A/B(%)
월 급여	257,000원 ¹⁾	354,000원 ²⁾	72.6
신분보장	임시잡급직	정규교사	
기 타	호봉승급없음	아파트 제공 매년호봉승급있음	

1) 보너스 400%, 정근수당 100% 포함
2) 전문대졸, 5년경력교사(준필) 기준
보너스 400%, 정근수당 100% 포함
資料: 崔洋夫外, 農外所得政策의 基本問題와 새로운 接近, 韓國農村經濟研究院, 1981, p. 80

表 12 農村職業訓練所 教師들이 생각하는 비슷한 경력의 類似職種 종사자 보수수준

사 유 지 종	보수수준		높 다		비슷하다		낮 다		무응답		계	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
타직업훈련소교사	52	68.4	18	23.7	1	1.3	5	6.6	76	100.0		
학교교사	67	88.2	4	5.3	2	2.6	3	3.9	76	100.0		

이 가운데 8개 問項은 有意差가 나타나지 않았으며 '화목한 분위기를 유지하고 있다', '나의 의견을 반영시킬 기회가 많다'는 2개의 問項만 10% 水準에서 有意差를 나타냈다.

<表 13>에서 알 수 있듯이 41세 이상의 教師들이 가장 職場의 화목한 분위기에 만족하고 있으며 다음은 30세 이하의 교사, 31~40세의 教師 順이었다.

<表 14>를 보면 41세 이상의 教師, 31~40세의 教師, 30세 이하의 教師 順으로 職場에서의 의견반영 기회에 滿足을 표시하고 있었다.

즉, 農村職業訓練所의 教師들은 나이가 많을

수록 職場의 화목한 분위기에 安住하며, 오랜 職場經驗을 통해 얻은 건설적인 의견을 제시하고 있는 것으로 볼 수 있다.

表 13 年령별 직장만족도
(화목한 분위기를 유지하고 있다)

變散源	SS	df	M.S	F
集團間	4,163	3	1,388	2,310*
集團內	43,245	72	0.601	
全體	47,408	75	0.632	

* p < .10

集 團	類 度	平 均	標準偏差
30세이하	38	4.14	0.64
31~40세	25	4.04	0.61
41세 이상	13	4.54	0.52

表 14 연령별 직장만족도
(나의 의견을 반영시킬 기회가 많다)

變 散 源	SS	d.f	M.S	F
集 團 間	5,643	4	1,411	2,398*
集 團 內	41,765	71	0.588	
全 體	47,408	75	0.632	

* p < .10

集 團	頻 度	平 均	標 準 偏 差
30세이하	38	3.14	0.99
31~40세	25	3.32	0.99
41세이상	13	4.00	0.41

V. 要約 및 結論

교육의 成果를 높이기 위해 教師의 資質向上은 아무리 강조해도 지나침이 없다. 특히 職業訓練과 같은 社會教育에서는 教師의 機能과 役割이 더욱 강조된다.

현재 근무 중인 農村職業訓練所 教師들은 社會教育의 一分野로서의 農村職業訓練의 특수성에 비추어 보아 일반적으로 學歷水準이나 敎職經歷이 기대 수준에 미치지 못하고 있으며 이들의 자질向上을 위한 現職研修教育의 기회도 제약되어 있다. 또한 이들의 報酬나 근무조건 등 行政의 인 뒷받침도 類似職種에 비하면 크게 뒤떨어져 있어 優秀教師의 확보는 더욱 어려운 실정이다. 그러나 많은 教師들은 이러한 劣惡한 근무조건 아래에서도 職場에 대해 만족감을 가지고 敎育訓練에 열중하고 있다.

앞으로 農村職業訓練所 教師들의 資質向上을 도모하기 위해서는 우리 나라도 시급히 職業訓練大學을 설치하여 그 卒業生을 農村職業訓練所에도 배치하고, 현재 근무 중인 教師들을 위해서는 정기적으로 現職研修機會를 마련하여 최신의 技能과 敎授方法을 研修케 하는 것이 바람직하다. 그러나 무엇보다 이들 教師들이 使命感과

의욕을 가지고 안정적으로 근무할 수 있도록 최소한 類似職種과 동일한 처우를 制度的으로 보장하여야 할 것이다.

- 註 1. 農村職業訓練所는 全國 各道에 1개소씩 설치되어 있지만 이 研究에서는 調查의 편의상 濟州道 農村職業訓練所는 調查對象에서 제외하였으며 慶南 農村職業訓練所 資料는 회수하지 못하였다.
2. 金瓊東外, 「實業敎育과 職業」, 人口 및 發展問題研究所, 1970. 3. pp.167-172
3. 상계서, p.76
4. 개인의 직장만족도를 측정하는데 準據하는 이론 가운데 하나가 일에 대한 適應(work adjustment)理論이다.
5. 上揭書, p.90.
6. 上揭書, pp.167-172.
7. Abraham K. Korman, *Industrial and Organizational Psychology*, Prentice Hall, 1971. Herzberg의 動機와 衛生理論에 의하면 成就感, 認定感, 業務自體, 責任感 昇進의 5가지 要素는 心理的 慾求(成長慾求)와 관련된 직업만족의 적극적 요인이며 報酬, 人間關係, 安定性, 會社方針, 勤務條件 등 11個 要素는 신체적 욕구와 관련되어 불만을 해소하는 要因이다.
8. 이훈구, 「社員의 意慾管理를 위한 研究」, 行動科學(람플렛), 行動科學研究所, 1980, p.1
Lock는 ①보람된 일 ②공정하고 많은 賃金 ③승진의 기회 ④양호한 작업조건을 職業滿足의 要因으로 보았다.
9. Joseph Tittin & Ernest J. McCromick, *Industrial Psychology*, 5th Edition, Prentice Hall, 1965, pp.351-356.
England와 Stein은 ①작업환경 ②회사 ③임금 ④근무시간 ⑤동료관계 ⑥작업유형 ⑦감독 ⑧승진 기회 ⑨의사전달 ⑩인정감 ⑪안정성 등을 직업만족을 결정하는 요소로 들었다.
10. Abraham K. Korman, 前揭書, p.157.
Korman은 연령이 높을수록 職業滿足도는 높아지는 경향이 있다고 하였다.

參 考 文 獻

金時鍾, 「職業訓練」, 三英社, 1975.

職業訓練研究所, 「韓國職業訓練의 社會·經濟的 機能에 따른 基本方向」, 1980.

이장현, 권오훈, 「한국 법조인의 職業的 形成에 관한 研究」, 「論叢」, 제25집, 梨花女子大學校, 1975.

Milton L. Blum & James C. Naylor, *Industrial Psychology*, Harper & Row Publishers, 1971.

H.C. Kanzas, *Affective Work Complacencies for Vocational Education*, The Ohio State Univ., 1978.