



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학석사 학위논문

직장 여성의 평생교육 참여동기가
직무만족도에 미치는 영향:
자기효능감의 매개효과를 중심으로



2020년 8월

부경대학교 교육대학원

평생교육·인적자원개발전공

김 선 경

교육학석사 학위논문

직장 여성의 평생교육 참여동기가
직무만족도에 미치는 영향:
자기효능감의 매개효과를 중심으로

지도교수 주 동 범

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2020년 8월

부경대학교 교육대학원

평생교육·인적자원개발전공

김 선 경

김선경의 교육학석사 학위논문을 인준함.

2020년 8월 28일



주 심 교육학 박사 천 성 문 (인)

위 원 교육학 박사 이 원 석 (인)

위 원 철 학 박 사 주 동 범 (인)

목 차

국문초록	VI
I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	5
3. 용어의 정의	6
가. 평생교육 참여동기	6
나. 직무만족도	7
다. 자기효능감	7
II. 이론적 배경	8
1. 직장 여성의 평생교육 참여동기	8
가. 직장 여성과 평생교육	8
나. 평생교육 참여동기	10
2. 직무만족도	11
가. 직무만족도의 개념	11
나. 직무만족도의 영향요인	13
3. 자기효능감	15
가. 자기효능감의 개념	15
나. 자기효능감의 구성요인	18
4. 선행연구 분석	20

III. 연구방법	22
1. 연구대상 및 자료수집 절차	22
2. 측정도구	24
가. 평생교육 참여동기 척도	25
나. 직무만족도 척도	26
다. 자기효능감 척도	27
3. 자료 처리 및 분석	28
IV. 연구결과	30
1. 주요변인의 기술통계	30
2. 개인적 배경에 따른 주요변인의 차이	31
가. 개인적 배경에 따른 평생교육 참여동기 차이	32
나. 개인적 배경에 따른 자기효능감 차이	34
다. 개인적 배경에 따른 직무만족도 차이	36
3. 평생교육 참여동기, 자기효능감, 직무만족도의 관계	38
4. 평생교육 참여동기, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향	40
가. 평생교육 참여동기가 직무만족도에 미치는 영향	40
나. 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향	41
5. 평생교육 참여동기와 직무만족도의 관계에서 자기효능감의 매개효과 검증	42
V. 논의 및 결론	46
1. 논의	46
2. 결론 및 제언	48

참고문헌	51
Abstract	59
부록	61



표목차

<표 II-1> 성별 경제활동 참가율, 고용률, 실업률	9
<표 II-2> 직무만족에 영향을 미치는 요인	14
<표 II-3> 자기효능감의 개념	16
<표 III-1> 연구대상자의 개인적 배경	23
<표 III-2> 측정도구 및 설문구성	24
<표 III-3> 평생교육 참여동기의 문항 구성 및 신뢰도	26
<표 III-4> 직무만족도의 문항 구성 및 신뢰도	27
<표 III-5> 자기효능감의 문항 구성 및 신뢰도	28
<표 IV-1> 주요변인의 기술통계	30
<표 IV-2> 개인적 배경에 따른 평생교육 참여동기 차이	32
<표 IV-3> 개인적 배경에 따른 자기효능감 차이	34
<표 IV-4> 개인적 배경에 따른 직무만족도 차이	36
<표 IV-5> 주요 변인 간의 상관계수(N=300)	39
<표 IV-6> 평생교육 참여동기의 하위요인별 직무만족도에 미치는 영향...	40
<표 IV-7> 자기효능감의 하위요인별 직무만족도에 미치는 영향	41
<표 IV-8> 평생교육 참여동기와 직무만족도 사이에서 자기효능감의 매개 효과 검증	43
<표 IV-9> Sobel test를 통한 매개효과 유의성 검증(N=300)	45

그림목차

<그림 I -1> 연구모형	6
<그림 IV-1> 매개효과 모형	44



직장 여성의 평생교육 참여동기가 직무만족도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로

김 선 경

부경대학교 교육대학원 평생교육·인적자원개발전공

요 약

본 연구는 직장 여성의 평생교육 참여 동기가 자기효능감의 매개효과를 통하여 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는가를 분석함으로써 직장 여성의 학습 참여를 증진시키고, 직장 여성의 평생교육이 나아가야 할 바람직한 방향을 모색하는데 목적이 있다.

본 연구는 평생교육을 경험한 적 있는 전국의 20세 이상 직장 여성을 대상으로 온라인 설문조사를 하였고, 300부의 설문지가 본 연구의 분석 자료로써 사용되었다. 수집된 자료는 SPSS 22.0 통계 프로그램을 사용하여 Pearson의 상관관계분석과 Baron & Kenny의 위계적 회귀분석을 실시하여 분석하였다.

본 연구의 결론은 다음과 같다. 첫째, 직장 여성의 평생교육 참여동기, 자기효능감, 직무만족도는 서로 간의 유의한 상관관계가 나타났다. 이는 평생교육이 자기효능감과 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 주요 변인임을 보여주는 결과이며, 평생교육이 나아가야 할 방향에 자기효능감과 직무만족도를 중요하게 고려해야 함을 의미한다. 둘째, 직장 여성의 평생교육 참여동기와 직무만족도의 관계에서 자기효능감은 부분매개하여 정적 영향을 나타냈다. 이는 직장 여성을 대상으로 자기효능감의 중요성 및 자기효능감을 높일 수 있는 평생교육 프로그램 개발의 필요성을 보여주는 바이다.

본 연구의 결과에 따르면 자기효능감은 직장 여성의 평생교육 참여동기와 직무만족도의 관계에서 부분 매개의 역할을 하고 있었다. 이러한 결과는 향후

직장 여성의 직무만족도를 높이기 위한 평생교육 프로그램을 개발할 때 기초 자료로 활용될 수 있다. 즉, 직장 여성의 평생교육 프로그램을 개발할 때, 참여 동기와 자기효능감을 함께 고려하여 구성한다면 직무만족을 위한 효과적인 직장 여성 평생교육 프로그램이 개발될 수 있을 것이다.

주제어 : 직장 여성, 평생교육 참여동기, 자기효능감, 직무만족도



I. 서론

본 연구는 직장 여성의 평생교육 참여동기에 따른 직무만족도와 자기효능감의 매개효과를 알아보고자 한다. 이 장에서는 연구의 필요성 및 목적, 연구문제, 용어의 정의를 제시하고자 한다.

1. 연구의 필요성 및 목적

사회는 지금 이 순간에도 새로운 지식과 정보가 끊임없이 생성되고 있다. 이에 신속하게 대응하면서 보다 나은 삶을 영위하기 위해서는 새로운 지식과 기술, 사회 작동 패러다임을 계속해서 습득하고 적응하여 활용할 필요가 있다(이효행, 2018). 사회구성원들은 평생교육을 통하여 자기만족과 자아실현의 욕구를 충족시키고 끊임없이 변화하는 사회에 맞서 나아갈 수 있다(이내빈, 2006).

최근 사회 구조적으로 급격한 저출산, 노령화 문제로 여성 인력의 활용이 극복의 열쇠가 되었다. 기업의 임금 및 승진의 보상체계가 투명해지면서 전문지식과 경험을 갖춘 여성 인력이 전문가로서 성장할 수 있는 가능성이 높아지고 있다(방진선, 2009). 즉, 체계적이고 전문적인 교육을 받은 우수한 여성 인력들의 비중이 점차 높아지고 있는 것이다. 또한 4차 산업혁명으로 인한 정보통신의 발달 및 재택근무의 확대, 주 52시간 근무제 도입 등으로 여성들이 일할 수 있는 새로운 기회가 점차 늘어나고 있는 추세

이다. 하지만 개인의 능력보다는 출산, 육아와 같은 여성으로써의 역할이나 오랜 기간 남성에게 의해 자리 잡은 기업 문화와 제도 속에 여성들은 여전히 조직 부적응 등의 어려움과 다양한 문제를 겪고 있기 때문에 여성평생교육의 요구는 매우 절실하다(방진선, 2009). 즉, 교육의 테두리에서 그동안 소외되었던 여성들에게 잠재력 개발 및 교육기회의 보충의 기회라는 측면에서 여성평생교육의 필요성이 요구되는 바이다(김규옥, 2006). 이러한 사회적 변화 및 요구에 따라서 여성을 대상으로 하는 평생교육이 여성회관, 대학교, 문화센터 등에서 이루어지고 있으며, 사회 각 기관들은 관심을 갖고 효율적인 여성교육의 방향을 잡고, 프로그램 개발에 노력을 기울이고 있다(차윤지, 2011). 여성의 평생교육은 교육의 주 대상을 여성으로 하는 정규 학교교육 이외의 모든 조직적인 교육활동을 의미한다(조규철, 2004). 여성 평생교육의 중요한 목적은 여성의 의식고양과 사회적 활동의 적응 및 참여를 통해 여성 자신의 삶의 질적 향상 및 자아충족, 그리고 국가 및 사회발전에 기여하는데 있다(이소정, 2006).

여성평생교육을 활성화시키기 위해서 여성학습자의 교육 참여를 독려할 수 있도록 여성평생교육의 목표를 명확하게 제시하여야 할 필요가 있다. 여성평생교육의 목표는 여성학습자들의 평생교육 참여동기를 충족시킬 수 있는 방향으로 설정되어야 하며 여성평생교육 참여 동기가 여가 및 취미생활 뿐만 아니라 여성학습자의 배우고자 하는 교육적 욕구충족과 더불어 생활의 변화가 되도록 해야 한다(송은주, 2011). 또한 여성학습자의 교육적 요구는 자아정체감을 확립하도록 하고 자신의 발달과업이나 실생활과 구체적으로 연결되어 있음을 보여준다(성진숙, 2010). 이를 위해서는 여성평생교육 참여동기를 분석하고 강화해야 하며, 여성평생교육의 수요를 장기적으로 전망하는 일이 필요하다(송은주, 2011). 따라서 여성의 평생교육 참여동기를 분석하고 강화를 위한 방안을 모색함으로써, 많은 여성의 교육에

대한 다양한 욕구를 충족시키고 새로운 경험을 통해 삶의 만족도를 향상시킬 수 있다.

기업은 사회의 새로운 변화를 민감하게 대응해야 하는 조직이다. 기업이나 조직이 자신들의 경쟁력을 확보하고, 내부의 다양한 구성원들이 서로 조화롭고 발전적인 관계를 유지하고, 예측 불가능한 상황에서 기업과 구성원이 생존하기 위해서는 결국 변화하는 환경에 능동적이고 효율적으로 대처하고 생존을 위해서는 학습을 통한 지속적인 혁신이 무엇보다 필요하다(김승유, 2008). 따라서 평생교육의 연구에 있어 기업과 여성이라는 의미를 깊게 살펴볼 필요가 있으며, 특히, 사회적·경제적 생산 활동에 적극적으로 참여하고 있는 직장 여성에 대한 평생교육 연구의 필요성이 요구되는 바이다.

세계화에 따른 무한경쟁의 상황과 개인의 가치관 변화는 스스로의 경력을 바라보는 관점에도 새로운 변화를 가져오게 되었다(유재화, 2013). 기업 환경의 변화는 종업원 스스로 능력을 개발해야 한다는 의식을 갖게 해주었으며 동시에 기업에서도 종업원들에게 더 많은 역량을 요구하게 되었다(방진선, 2009). 기업은 종업원들이 직무를 통해 효율성과 만족을 느끼도록 하여, 삶과 사회가 더 나은 방향으로 나아가도록 이끌어야 한다. 따라서 직무만족에 대한 연구를 통해 무엇이 종업원들에게 좋은 작업동기를 부여하고 만족을 제공하는가를 고려해야 할 필요가 있다. 이는 구성원들의 능동적인 행동을 이끌어 조직의 목표를 효과적으로 달성할 수 있도록 하는 원천이 된다(장태원, 2013). 그리고 더 나아가 기업과 국가 전체의 발전에 기여하게 될 것이기 때문에 구성원들에게 끊임없는 교육과 훈련이 요구된다. 기업에서 교육의 중요성이 커짐에 따라 구성원들을 대상으로 하여 지속적인 인적자원개발 관련 교육이 이루어지고 있으며, 교육훈련에 대한 투자가 활발하게 이루어지고 있다(윤동진, 2017). 즉, 평생교육을 통하여 근로자들

의 직무능력 및 직무만족이 향상되고, 기업의 경쟁력이 강화되고 근로자의 삶의 가치가 향상될 수 있도록 노력해야 할 필요성이 있다는 것을 보여준다(최병주, 오기선, 2012).

학습 참여에 영향을 미치는 중요한 요인 중 하나인 자기효능감은 평생교육활동 및 자아실현과도 깊은 관련성을 가지고 있다. 사회 전반의 다양한 변화는 여성을 대상으로 하는 교육의 중요성을 부각한다. 이러한 변화는 교육을 통한 여러 효과 중에서 여성의 자기효능감 개발과 학습에 있어 자기주도적인 변화를 요구한다(차윤지, 2011). 이는 여성학습자의 지속적인 참여를 확대할 수 있도록 특별히 고안된 교육 과정을 통하여 삶의 질을 향상시키기 위한 노력이 필요함을 보여주는 것이다. 평생학습의 기회는 자기효능감을 증진시키고 삶의 만족도를 전반적으로 향상시키는 방안이 될 수 있다(김기덕, 2010). 즉, 스스로에 대한 인식을 긍정적이며 발전적인 방향으로 전환하는 것에서부터 삶의 질이 향상된다는 것을 의미하고, 이러한 의미에서 평생교육을 통한 자기효능감 향상의 중요성이 나타나는 것이다(박민희, 정민, 2016).

자기효능감은 직무만족도와도 연관이 있음을 선행연구(김수운, 2016: 이선미, 김수화, 2012)에서도 찾아볼 수 있다. 조직의 효율성을 높이기 위해서는 구성원들의 직무만족을 높이기 위해 노력하는 것이 매우 중요하다. 구성원들의 자기효능감이 높으면 일에 대한 지속성이 증가하고, 본인에게 처한 상황에 맞는 요구에 적절하게 주의와 노력을 기울이지만, 자기효능감이 낮으면 일을 포기하거나 노력을 기울이지 않게 된다는 것이다(이주희, 2018).

평생교육에 참여한 직장인을 대상으로 한 윤동진(2017)의 연구에서는 인구학적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 분석한 결과, 연령, 근무기간, 직위, 급여, 기업규모, 기업형태에 있어서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났

다. 이는 직장 여성 집단 내에서도 연령, 학력, 결혼여부 등 다양한 변인에 따라 참여동기, 직무만족도, 자기효능감의 차이가 나타날 수도 있다는 점을 고려하여 접근해야 함을 보여준다.

이러한 내용을 종합적으로 살펴볼 때, 평생교육 참여동기, 직무만족도, 자기효능감은 직장 여성의 전문성을 높여 줄 수 있는 중요한 변수로 유추할 수 있으며, 서로 유의한 연관성을 고려해 볼 수 있다.

따라서 본 연구에서는 직장 여성의 평생교육 참여 동기가 자기효능감의 매개효과를 통하여 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는가를 분석함으로써 직장 여성 학습자에 대한, 이해의 폭을 넓혀 학습의 참여를 증진시키고, 직장 여성의 평생교육이 나아가야 할 바람직한 방향을 제공하는데 본 연구의 목적이 있다.

2. 연구문제

이러한 연구의 필요성과 목적을 바탕으로, 직장 여성의 평생교육 참여 동기가 직무만족도에 미치는 영향을 자기효능감의 매개효과로 살펴보기 위해 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

첫째, 직장 여성의 개인적 배경에 따른 참여동기와 직무만족도, 자기효능감은 차이가 있는가?

둘째, 직장 여성의 평생교육 참여동기, 자기효능감, 직무만족도는 관계가 있는가?

셋째, 직장 여성의 평생교육 참여동기, 자기효능감이 직무만족도에 영향을 미칠 것인가?

넷째, 직장 여성의 평생교육 참여동기와 직무만족도의 관계에서 자기효능감의 매개효과는 어떠한가?

이러한 연구문제를 기초로 한 연구모형을 <그림 I-1>에 제시하였다.



<그림 I-1> 연구모형

3. 용어의 정의

가. 평생교육 참여동기

평생교육 참여동기란 성인학습자의 평생교육 참여 이유 및 목적으로 정의되며, 성인들의 학습에 대한 참여 동기를 목표지향형 동기, 활동지향형 동기, 학습지향형 동기로 구분할 수 있다(Houle, 1961). 본 연구에서는

Houle(1961), Boshier(1971), 최운실(1986)의 성인교육의 유형별 참여 특성 분석에 관한 연구의 문향을 바탕으로 임현민(2003)이 수정하고 김하경(2016)의 연구에서 사용된 도구를 사용하여 측정한 목표지향형, 활동지향형, 학습지향형의 점수를 말한다.

나. 직무만족도

직무만족도란 직무의 특성이 개인의 생리적, 심리적 욕구를 충족시켰을 때 개인이 직무에 대해 경험하는 가치와 만족스러운 상태이다(Weiss, Dawis & England, 1967). 본 연구에서는 직장 여성의 직무만족도를 업무에 대해 자부심을 가지고 일한 결과, 자신의 업무에 대해 보람과 만족을 느끼는 심리 상태로 보고, 미네소타 만족 질문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 박아이린(2005)이 미네소타 대학의 번안 허가를 받아 한국 실정에 맞게 번안하고 홍경임(2014)이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정한 내적 만족과 외적 만족의 점수를 말한다.

다. 자기효능감

자기효능감은 특정 문제를 해결하려는 과정에서 보이는 구체적인 자신감으로 학습자가 과제수행에 필요한 행위를 자발적으로 조직하고 실행해 나가는 자신의 능력에 대한 판단이다(Bandura, 1997). 본 연구에서는 직장 여성의 자기효능감을 자신이 처해 있는 문제 상황에서 문제 해결을 위한 자신의 능력에 대한 긍정적인 심리 상태로 보고, 차정은(1997)이 개발해서 하수진(2012)이 수정하고 이주희(2018)의 연구에서 사용된 자기효능감 척도를 사용하여 측정한 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도 선호의 점수를 말한다.

Ⅱ. 이론적 배경

이 장에서는 주요변인에 대한 개념을 살펴보고, 주요변인의 관련성을 알아보기 위해 선행연구를 고찰하고자 한다.

1. 직장 여성의 평생교육 참여동기

가. 직장 여성과 평생교육

현대 사회는 여성들은 사회에서 제 역할들을 수행하는 데 많은 제한이 따랐던 시대를 지나 이제는 자아정체감을 찾고, 사회적 역할을 수행하기 위해 다양한 교육적 요구를 가지게 되었다(조옥자, 2006). 즉, 기술의 발달과 사회적 인식의 변화로 인해 교육에 대한 성별 차별도 없어지면서 자연스럽게 여성의 평생교육에 대한 관심이 높아지게 되었다. 과거에 비해서 여성의 교육에 대한 기회가 확대되고, 우수한 여성 인력의 사회 진출이 늘어나게 된 것이다.

한국 여성의 경제활동 참가율은 남성에 비해 여전히 낮은 비율을 보여주고 있으나, 최근에는 여성의 경제활동 참가율이 해마다 소폭으로 상승하고 있는 추세이며, 이는 다음의 <표 Ⅱ-1>을 통해서도 알 수 있다.

<표 II-1> 성별 경제활동 참가율, 고용률, 실업률

연도별	경제활동 참가율(%)		고용률(%)		실업률(%)	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성
2014	51.5	74.4	49.7	71.7	3.5	3.5
2015	51.9	74.1	50.1	71.4	3.5	3.6
2016	52.2	74.0	50.3	71.2	3.6	3.8
2017	52.7	74.1	50.8	71.2	3.5	3.8
2018	52.9	73.7	50.9	70.8	3.7	3.9
2019	53.5	73.5	51.6	70.7	3.6	3.9

출처: 통계청 통계정보시스템, 경제활동인구조사 www.kosis.kr

여성의 경제활동 참여의 증가와 함께 남성의 영역으로 여겨져 왔던 분야에 대한 여성 참여 비율도 증가하고 있으며 각 분야에서 남성을 능가하는 여성의 전문직 분야에서의 활약도 두각을 나타내고 있다(문정숙, 2014).

따라서 여성인력의 경력개발의 필요성에 나타나는 바이며, 유능한 고급 여성인력의 경제활동 참여가 높을수록 국가 전체 차원에서 인적 자원 활용의 효율성이 그만큼 높아지고 기업 경쟁력의 강화와도 관련이 있으며 여성의 경력개발은 자아실현과 삶의 질 향상을 가져온다(김홍국, 2005).

급변하는 현대 사회에서 인구수의 절반을 차지하는 여성이 사회변화를 주도하고 변화에 대응할 수 있는 인적자원으로 양성되고 활용되기 위해서는 여성 평생교육의 활성화가 요구된다(송은주, 2011). 또한, 우리나라 여성 학습자들의 평생교육에 대한 요구는 사회경제적 계층과 지역에 따라 다소 차이를 보이기는 하지만 여전히 매우 높은 수준을 나타낸다(성진숙, 2010). 여성의 평생교육이란 ‘여성의식을 함양하고 능력과 자질을 개발하여 자아

실현을 도모하며 평등, 평화 발전을 구현하는 사회를 이루어 갈 수 있도록 하는 정규학교 교육 이외의 모든 조직적인 교육활동'이라 할 수 있으며(한국여성개발원, 1983), 오늘날에 이르러서는 평생교육의 정의와 같은 맥락으로 요람에서 무덤까지의 조직적이고 비조직적인 모든 교육은 물론, 가정교육, 학교교육, 평생교육을 병행하는 것을 의미한다(방진선, 2009). 여성의 평생교육에 있어 학습에 참여하는 여성학습자의 학습능력은 다양하기 때문에, 교육의 목표 달성과 학습의 즐거움을 위해서는 선행학습정도, 학습수준과 학습 능력이 중요하게 고려되어야 한다(성진숙, 2010).

따라서 여성 평생교육의 목적은 여성에게 최대의 자기실현을 신장시켜 국가와 사회의 발전을 돕고, 능력과 자질을 개발함은 물론 사회참여기회를 확대시키는 것으로 볼 수 있다(방진선, 2009).

나. 평생교육 참여동기

동기는 특정 행동을 유발시키고 유지하며, 목표를 향해 나아가도록 하는 힘으로 볼 수 있으며 교육 참여 동기는 교육에 참여하려는 목표나 목적을 향해 행동을 취하게 하는 에너지원이라 할 수 있다(송은주, 2011). 동기는 성인학습자의 학습 성과에 큰 영향을 미치는 요인으로, 특히 자발적 선택과 주체적 의사결정을 통해 참여를 전제로 하는 성인학습에서 매우 필요하며, 성인학습자들이 평생교육에 참여하는 것은 개인의 판단과 선택에 의한 것이다(박형만, 2015). 따라서 성인학습자의 학습을 촉진시키기 위해 고려되어야 할 결정적인 요인 중 하나가 학습자의 동기이며, 인간의 행동을 이끄는 원동력이야말로 동기라고 볼 수 있다(이경아, 2004).

여성평생교육의 참여동기를 지속적으로 높이기 위해서는 우선 프로그램의 질을 높이고 참여자의 욕구를 반영한 프로그램이 개발되어야 하며, 교육의 내용은 실생활에 유용하게 사용되도록 구성되어야 한다(성진숙,

2010).

Knowles(1980)는 생애 역할에 따른 역할을 충실하게 수행하고자 하는 욕구가 성인을 교육에 참여하도록 이끄는 참여동기 요인이라고 하였고, Jarvis(1987)는 성인교육 참여동기 요인을 개인적인 목적의 만족과 발달을 위한 개인적 측면, 직업적 재교육과 새로운 직업에 대한 경제적 측면, 새로운 책임과 기회를 위한 훈련의 직업적 측면, 변화하는 환경과 사회적 적응의 사회적 측면의 네 가지로 구분하였다(장성미, 2011).

Houle(1961)은 평생교육에 참여하는 학습자의 참여 유형을 알아보기 위한 이론적인 틀을 구축하였으며, 성인교육에 대한 참여의식과 가치 및 신념에 초점을 두고 평생교육에 참여하는 학습자의 참여동기를 목표지향형, 활동지향형, 학습지향형으로 구분하였다(박혜미, 2012). 목적지향형은 교육을 목표달성을 위해 기술 습득, 자격증 획득 등의 의도적인 목적을 가지고 학습활동에 참여하며, 활동지향형은 활동 그 자체, 사회적 인간관계 유지, 소속감 형성 등을 위해 참여하고, 학습지향형은 학습을 통해 성장하려는 성향으로 지식 그 자체를 추구한다(권두승, 1999).

따라서 본 연구에서는 평생교육 참여동기를 Houle(1961)이 세 가지 유형으로 분류한 참여동기 이론을 바탕으로 살펴보고자 한다.

2. 직무만족도

가. 직무만족도의 개념

작업에 대하여 구성원은 부정적 태도나 감정을 지닐 수도 있고 긍정적 태도나 감정을 지닐 수도 있는데 이 긍정적 태도나 감정을 바로 직무만족

이라고 말한다(조숙려, 2012). 직무만족은 1940년 이래로 최근까지 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되어 오고 있으며, 가장 오랜 연구의 역사를 지니고 있는 사회 과학 연구 분야 중 하나이다(김찬식, 1994).

직무만족에 대한 정의는 오랜 연구 역사만큼이나 학자들의 다양한 관점에서 그 견해를 찾아 볼 수 있다. 직무만족을 처음으로 연구한 학자인 Hoppock(1935)는 직무만족을 조직구성원의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합상태라고 정의하였다(김승유, 2008). Vroom(1964)은 현재 수행하고 있는 역할에 대한 감정상태로 정의하였고, Bently & Remple(1970)은 개인이 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하려 할 때 갖게 되는 직업적 관심 또는 열의로 정의하였다(김승유, 2008). Smith(1975)는 직무만족을 각 개인이 자기직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 좋고 싫음의 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도라고 정의하였으며(김승유, 2008), Locke(1976)는 직무만족이란 개인이 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 정의하였다(조숙려, 2012). 국내 연구에서의 직무만족도 개념들을 살펴보면, 이완정(1996)은 직무환경을 통해 구성원들이 가지게 되는 관심, 열의, 호의 등의 감정적 태도로 정의했고, 설진화(1999)는 직무의 수행 과정에서 충족되는 직무에 대한 관심, 열의 등의 일관적이고 긍정적인 상태로 정의하였다. 신남철(2002)은 구성원들의 직무 수행 과정에서 심리적, 사회적, 환경적 상황에 있어서 복합적 작용요인들에 의해 발생하는 직무에 대한 욕구 충족, 관심, 열의, 호의의 제도로 정의하였고, 이은희(2004)는 자기 자신의 직무에 대한 평가 결과에 대한 유쾌하고 긍정적 감정의 상태로 정의하였다. 하태현(2006)은 직무만족도란 개인이 주어진 직무상황에서 집단과 개인의 목표를 수행하는 과정에서 나타나는 긍정적 상태라고 정의하였다(윤동진, 2017).

본 연구에서는 직장 여성의 직무만족도를 업무에 대해 자부심을 가지고

일한 결과, 자신의 업무에 대해 보람과 만족을 느끼는 심리 상태로 규정하며, 다음의 영향요인을 중심으로 고찰하고자 한다.

나. 직무만족도의 영향요인

직무만족은 여러 가지 특성들과 상호 관련이 되어 있기 때문에 다양한 형태의 영향 요인으로 이루어지는데, 직무 만족을 결정하는 관련 요인들을 크게 종합하여 분류해보면 개인적인 요인과 환경적인 요인으로 구분할 수 있다.

Herzberg(1959)는 직무에 대해 영향을 주는 요인을 두 가지로 분류하였고, 동기요인으로는 성취감, 안정감, 직무자체, 책임감, 성장, 발전 등, 위생요인으로는 정책, 행정, 보수, 감독, 인간관계와 직무조건 등을 들었다. Ginzberg(1951)는 직무만족의 결정요인으로 경제적 보수와 같은 명예, 특별한 활동과 목적 달성에서 얻는 기쁨의 본질적 만족, 사회적·환경적인 보수적 만족 등을 들었다(김지숙, 2007). Vaughn·Dunn(1974)은 보수, 업무, 승진기회, 동료 및 감독자에 대한 감정 등을 들었다. 이무근(1993)은 직무만족을 개인적·환경적 요인으로 구분하였는데 개인적 요인으로 연령, 성별, 인종, 지능, 성격, 직무경험, 직업적 흥미, 직위 등을 들었고, 환경적 요인으로는 보수, 복지시설 및 제도, 근무환경, 근무조건, 직업안정성, 직장 내 인간관계, 회사정책과 절차, 관리 및 감독 스타일 등을 들었다(김지숙, 2007).

각 학자들이 분류한 직무만족에 영향을 미치는 요인을 <표 II-2>와 같이 정리할 수 있다.

<표 II-2> 직무만족에 영향을 미치는 요인

학자	요인
Herzberg	동기부여요인(업무, 책임, 승진) 위생요인(회사의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 보수)
Friedlander	사회적·기술적 환경, 본질적 작업측면, 발전을 통한 안정
Vroom	감독, 작업집단, 직무내용, 책임, 승진의 기회, 작업시간
Alderfer	임금, 부가급부, 상사의 존중, 동료의 존중, 성장
Gerald	성취감, 책임감, 인정, 승진, 임금, 직업의 안정성, 직무 환경, 감독, 동료, 조직, 의사소통
Jurgenson	승진에 대한 기회, 부가급료, 회사의 근무에 대한 자부심, 동료, 시간, 책임, 안전, 감독, 작업유형
Locke	직무자체, 임금, 승진, 인정, 복리후생, 작업조건, 감독, 동료, 회사정책

출처: 한인수, 2010: 장태원, 2013, 재인용

이상의 학자들의 정의를 종합해 보면 직무만족은 여러 가지 요소로 이루어진 복합적인 개념이라 볼 수 있다. 직무만족은 종업원이 직장이 생계를 위한 소득원으로써의 목적을 수행하는 것도 중요하지만, 유쾌하고 만족된 직무성과의 성취감에서 생의 만족을 찾을 수 있다는 삶의 가치 판단적인 측면, 정신, 신체 건강에 영향을 미칠 수 있는 측면에서 고려되어야 한다(장추향, 2012).

본 연구에서는 이러한 직무만족의 영향 요인을 종합적으로 반영하여 연구목적에 맞게 설계한 직무만족 측정도구를 바탕으로 직장 여성의 직무만족도를 분석할 것이다.

3. 자기효능감

가. 자기효능감의 개념

심리학 연구에서는 인간 행동의 이해를 위해 개인적 변수의 중요성이 점차 부각되고 있는 실정인데, 특히 인간 행동의 변화를 초래할 수 있는 요인으로 최근에 가장 중요하게 대두되고 있는 이론 중의 하나가 자기효능감이론이다(한철환, 2010). 자기효능감에 대한 중요성은 개인의 책임보다는 자기효능감의 향상을 위한 교육과 훈련의 제공이라는 점에서 인식되어야 한다(윤혜미, 정경진, 2008). 자기효능감이란 Bandura(1977)가 사회인지이론에서 제안한 개념이다. 자기효능감은 개인의 동기나 리더십의 효과를 설명하는데 있어서 중요한 변수로 사용되어왔고, 특히 개인이나 집단의 성과와 매우 밀접한 관계를 맺고 있는 것으로 알려지면서 다양한 연구에서 다루어지고 있다(백주은, 2011).

자기효능감이란 단어는 본래 특정 과업의 완성을 위하여 요구되는 행동과 같이 조치를 취할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음을 의미한다(Bandura, 1977). 즉, 자기효능감이란, 어떤 구체적인 과제를 수행하는데 필요한 동기나 인지적인 자원, 그리고 일련의 활동을 하게 하는 개인의 능력에 대한 신념의 포괄적인 판단이다(Bandura, 1986). 즉, 주어진 목표 달성에 필요한 행동 과정들을 조직하고 실행하는 능력에 대한 개인의 신념과 관계가 있다. 자기효능감은 애매하고 예상할 수 없고 긴장되는 상황에 대처하는데 요구되는 행동을 얼마나 잘 해낼 수 있는지에 대한 판단으로도 볼 수 있다(Schunk, 1984). 또한, 주어진 과제의 상황을 다루기 위해 요구되는 특별한 행동을 수행하는 자신의 능력에 대한 개인적인 평가라고 정의

할 수 있다(Wood, Mento & Locke, 1987). Eden(1988)과 Gardner & Pierce(1998)에 의하면, 일반적 자기효능감은 다양한 성취의 상황에서 성공적으로 수행 가능하다는 자신의 전반적 능력에 대한 동기적 신념으로, 상이한 과제와 상황을 초월해, 얼마나 효과적으로 수행 가능한지에 대한 확신의 추정된 정도를 의미한다(유재화, 2013).

자기효능감이 높은 사람일수록 더욱 어렵고 도전적인 목표를 설정하여 과업성과에 대하여 피드백을 받으면 더욱 동기부여가 되어서 열심히 노력하며 성과가 향상되지만, 자기효능감이 낮은 사람은 그 반대의 현상을 보인다(백주은, 2011). 즉, 자기효능감이란 자신감이라는 개념에 도전정신과 계획능력을 포함한 개념이라 볼 수 있으며, 어떠한 문제나 난관에 봉착하였을 때 스스로 문제를 해결할 수 있는지에 대한 능력의 믿음을 자기효능감이라고 정의할 수 있다(홍현경, 2012). 자기효능감이 강하면 자신이 하고자 하는 일에 대한 지속성이 증가하고 상황적 요구에 적절한 주의와 노력을 기울이나 자기효능감이 약하면 자신이 하고자 하는 일에 대한 노력이 줄거나 일을 포기하는 것이다(이주희, 2018).

국내외 학자들의 자기효능감에 대한 정의와 개념을 살펴보면, 다음의 <표 II-3>과 같다.

<표 II-3> 자기효능감의 개념

학자	정의
Bandura (1977)	특정 과업을 할 수 있다고 하는 개인 능력에 대한 믿음. 목표 달성을 위해 필요한 행동을 조직, 실행할 수 있다는 자기 능력에 대한 믿음.

Bandura (1982)	각자의 상황을 처리할 때, 필요한 행동 과정을 잘 수행할 수 있을지에 대한 판단.
Bandura (1986)	과제를 수행할 때, 필요한 동기, 인지적인 자원, 활동을 하도록 하는 개인 능력에 대한 신념에 있어서 포괄적인 판단.
Bandura & Wood (1989)	특정 과업의 달성을 위해 요구되는 활동, 동기, 인지자원 등의 동원이 가능한 자신의 능력에 대한 신념이나 판단.
Gist & Mitchell (1992)	특정 과제를 수행할 때, 그 자신과 과제의 특성, 환경을 고려한 자신의 능력에 대한 포괄적 요약이나 판단, 새로운 정보, 경험이 축적되는 경우 변화할 수 있는 역동적 개념.
Bandura (1997)	목표 산출을 위해 필요한 행동의 과정을 조직하고 실행할 수 있도록 하는 자신의 능력에 대한 신념.
김우택 (1997)	주어진 상황을 이겨내기 위해서 필요한 모티베이션, 인지자원, 행동 과정을 최대한 높일 수 능력이 자신에게 있다는 믿음
조승우 (1997)	구체적인 상황에서 필요한 행동을 조직하고 수행함에 있어 자신의 개인적 능력에 대한 판단 또는 기대
김선훈 (1998)	과제를 수행하기 위한 필요한 동기, 인지적, 원천적 행동의 방향을 이끄는 개인의 능력에 대한 판단. 성공을 위해서 필요한 신체적, 지적, 감성적 원천들을 움직이도록 하는 개인의 능력에 대한 믿음
정희진 (2006)	특정 과업을 잘 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 믿음
박종일 (2008)	개인에게 주어진 상황에 어떠한 행동을 하기 위해서 필요한 동기와 인지적 차원. 행동 절차를 잘 발휘할 수 있는가에 대한 자신의 판단이나 신념

김영자 (2008)	스스로에게 주어진 수준의 업무 생산성에 대한 신뢰
김철 (2010)	주어진 목표 달성을 위해 필요한 동기부여, 인지적 차원, 상황 등에 요구되는 일련의 행동을 얼마나 잘 수행할 수 있는지를 판단하고 동원할 수 있다는 능력에 대한 믿음

출처: 백주은, 2011

자기효능감은 개인의 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 요인이므로 (Bandura & Wood, 1989), 조직이라는 관점에서 보면 구성원들의 자신의 능력에 대한 믿음과 신념 이상의 의미를 갖는다고 볼 수 있다(임재원, 2013). 자기효능감은 역동적인 개념으로 새로운 정보와 경험이 축적되면서 시간에 따라 변화한다는 것이며, 자기효능감은 자기존중과 비슷해 보이지만 가동요소와 관련이 있다는 것이다(백주은, 2011).

따라서 본 연구에서는 직장 여성의 직무만족도를 향상시키는데 중요한 영향을 미치는 매개변인으로 자기효능감을 탐색하고자 하며, 직장 여성의 자기효능감을 자신이 처해 있는 문제 상황에서의 문제 해결을 위한 자신의 능력에 대한 긍정적인 심리 상태로 규정한다.

나. 자기효능감의 구성요인

Bandura(1986)는 자기효능감을 특정한 과제 중심으로 측정하였는데, 이는 특정 과제를 얼마나 잘 수행할 수 있을 것인지에 대한 기대를 물어서 자기효능감을 측정한 것이다(이유영, 2018). 하지만 개인은 과거 성취 경험 결과로 형성된 일반적 자기효능감을 기반으로 특정한 과제에 임하기 때문에 일반적 자기효능감으로 과제 수행 수준을 어느 정도는 예측할 수 있다

고 볼 수 있다(김아영, 1997).

김아영(1997)과 차정은(1996)은 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호와 같은 세 가지 하위요인으로 구성된 일반적 자기효능감을 측정하기 위한 척도를 제시하였다(이유영, 2018).

자신감이란 자기 자신의 가치와 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도라고 할 수 있다(차정은, 1996). 그러나 자기효능감을 구성하는 요소 중 하나로서의 자신감은 자신의 능력에 대한 개인의 확신이나 신념의 정도의 축소된 의미라고 할 수 있다(Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, & Jacobs, 1982).

자기조절효능감은 인간행동의 기본으로, 개인이 어떤 과제를 달성하기 위해 자기관찰, 자기판단, 자기반응을 사용해 자기조절을 잘 할 수 있는지에 대한 효능 기대라고 할 수 있다(차정은, 1996). 자기조절체계가 인간행동의 기본이기 때문에 인간은 자신의 행동을 관찰하고, 자신의 목표인 기준에 비추어 자신의 수행을 판단하고, 긍정적이라면 새로운 목표를 설정하고 부정적이라면 자신의 목표를 이루기 위해 부가적인 행동을 하는 반응을 보이게 된다(김아영, 1996). Bandura(1986)에 의하면 개인이 행위를 하는데 있어서 기술적인 면과 의지력, 정신력의 영향을 받음이 아니라 자기조절효능감이 행위의 주요 영향요인으로써 어떠한 행동을 지속적으로 할 수 있게 만드는 힘이라 하였다(차윤지, 2011).

과제난이도 선호란 개인이 어떤 수행 상황에 있어서 목표를 선택하고 설정할 때 어떤 수준의 난이도를 선호하는가를 측정하는 것을 말한다(유재화, 2013). 과제난이도 선호는 자신이 통제하고 다룰 수 있다고 생각하는 도전적인 과제를 선택하는 과정을 통해 표출된다(Bandura, 1993). 자기효능감이 높은 사람의 경우는 소속 기관의 행정가와 의견이 대립되거나 도전적이고 모험적인 상황에 있어서 타협하지 않고, 바람직한 방향으로 나아가

기 위해서 구체적 목표를 선택하는 반면, 자기효능감이 낮은 사람의 경우는 자신이 가진 기술을 넘어서는 위협적 상황을 피하려 하고 조절할 수 있는 상황만을 선택하고 행동하려 한다(장태원, 2013).

본 연구에서는 이와 같은 자기효능감의 구성요인인 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도 선호를 하위변인으로 하는 척도를 바탕으로 직장 여성의 자기효능감을 측정하고자 한다.

4. 선행연구 분석

박형만(2015)의 평생교육기관 특성과 성인학습자 참여 동기가 학습만족도 및 참여성과에 미치는 영향에 대한 연구에서는 성인학습자가 학습에 참여하는 과정에서 자신이 가치를 부여하고 기관에서 제공된 학습에 열망, 흥미를 가지고 스스로의 학습 수행 능력을 긍정적으로 평가할 때 학습의 만족도가 높게 나타났다.

송은주(2011)의 평생교육 참여동기가 여성의 삶의 질에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구에서는 여성 학습자의 일반적 특성에 따라서 직업이 있는 여성이 전업 주부에 비하여 목표 지향적 참여동기가 강한 것으로 나타났다으며, 직업을 가진 여성이 목표를 성취하기 위해 교육에 참여하게 되는 것으로 나타났다.

권두승(1999)은 여성 성인학습자들이 평생교육에 대한 참여열의가 매우 강하고 다양한 참여동기를 가지고 여러가지 유형의 평생교육 프로그램에 참여하고 있음을 연구하였다.

조숙려(2012)의 평생학습 참여가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구에서는 직무와 관련성과 평생학습 프로그램의 참여도가 높으면 내재적 직

무만족도, 외재적 직무만족도 역시 높은 것으로 나타났고, 이는 평생교육 참여에 대한 만족도가 높아지면 직무만족도 역시 높아짐을 나타내었다.

최병주, 오기선(2012)은 중소기업 근로자의 직무만족도 향상에 있어서 평생교육의 참여가 중요하다는 점을 보여주었다.

이주희(2018)는 자기효능감이 직무성취도와 직무만족도에 미치는 직접적인 영향을 연구하였고, 오지영(2014)은 자기효능감과 직무만족도, 흥미, 행복, 직무성취도의 관계를 연구하였다.

장태원(2013)은 자기효능감이 높을수록 직무만족도는 높아진다고 보았고, 장우귀·김의철·박영신(2007)은 자기효능감이 높을수록 삶의 질도 높아진다고 보았다.

이상의 선행연구를 종합하여 살펴보면서 평생학습 참여동기와 직무만족도, 자기효능감에 대한 연구의 방향성과 유용한 시사점을 도출할 수 있었다. 하지만 선행연구에서는 직장 여성이라는 연구대상자에 대한 연구는 미비한바, 이 점에 주목하여 연구를 진행하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

이 장에서는 연구문제 검증을 위한 연구대상 및 자료수집 절차, 측정도구, 자료처리 및 분석 등을 기술하였다.

1. 연구대상 및 자료수집 절차

본 연구는 직장 여성의 평생교육 참여 동기가 직무만족도에 미치는 영향을 자기효능감의 매개효과로 살펴보고자 하는 것이다. 이를 위하여 연구대상은 평생교육을 경험한 적 있는 전국의 20세 이상 직장 여성을 대상으로 임의표집 하였다. 설문조사는 2020년 3월 9일부터 3월 22일까지 14일간 온라인 설문조사 방식으로 실시하였고, 최종 300부의 설문지가 본 연구의 분석 자료로서 사용되었다. 설문을 실시하는데 걸리는 시간은 평균 5~10분 정도 소요되었다.

연구대상자의 개인적 배경은 <표 Ⅲ-1>과 같다.

<표 III-1> 연구대상자의 개인적 배경

	구분	빈도(명)	백분율(%)
연령	20대	46	15.3
	30대	203	67.7
	40대	41	13.7
	50대 이상	10	3.3
결혼	미혼	136	45.3
	기혼	164	54.7
학력	고등학교 졸업	5	1.7
	전문대학 졸업	57	19.0
	대학교 졸업	201	67.0
	대학원 재학 이상	37	12.3
업종	제조업	49	16.3
	건설업	23	7.7
	금융업	29	9.7
	공공기관	32	10.7
	교육업	45	15.0
	의료업	24	8.0
	서비스업	63	21.0
	유통업	19	6.3
	기타	16	5.3
근무기간	1년 미만	23	7.7
	1~5년 미만	88	29.3
	5~10년 미만	112	37.3
	10년 이상	77	25.7

최근 2년간 평생교육 참여횟수	0회	59	19.7
	1회	67	22.3
	2회	73	24.3
	3회	38	12.7
	4회 이상	63	21.0
총계		300	100.0

2. 측정도구

본 연구는 직장 여성의 평생교육 참여동기가 직무만족도에 영향을 미치는지 알아보고, 그 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하는 것에 목적이 있다. 연구 목적을 달성하기 위하여 선행연구 및 이론 고찰을 통해 평생교육 참여동기, 직무만족도, 자기효능감의 측정도구를 다음의 <표 III-2>와 같이 구성하였다.

<표 III-2> 측정도구 및 설문구성

변수	하위요인	문항번호	문항 수	측정도구
참여 동기	목표지향형	1, 2, 3, 4, 5	5	Houle(1961) 최운실(1986) 김하경(2016)
	활동지향형	6, 7, 8, 9, 10	5	
	학습지향형	11, 12, 13, 14, 15	5	
직무 만족도	내적 만족	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	13	홍경임(2014)
	외적 만족	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	7	

자기 효능감	자신감	1*, 3*, 5*, 10*, 11*, 13*, 16*	7	차정은(1996) 하수진(2012) 이주희(2018)
	자기조절효능감	2, 4, 7, 8, 12, 14, 17, 19, 20, 21, 23, 24	12	
	과제난이도 선호	6*, 9*, 15, 18, 22	5	
개인적 배경	연령, 결혼여부, 학력, 업종, 근무기간, 최근 2년간 평생교육 참여횟수	1, 2, 3, 4, 5, 6	6	연구자구성
총 문항 수		65		

*표시문항은 역채점 문항임.

가. 평생교육 참여동기 척도

본 연구에서는 평생교육에 참여하는 직장 여성이 목표지향형, 활동지향형, 학습지향형의 참여동기 중 어떠한 유형으로 평생교육에 참여하는지를 파악하기 위하여 선행연구 자료를 참조하였다. 참여동기 척도는 Houle(1961), Boshier(1971), 최운실(1986)의 성인교육의 유형별 참여 특성 분석에 관한 연구의 문항을 바탕으로 임현민(2003)이 수정하고 김하경(2016)의 연구에서 사용된 측정도구를 사용하였다.

이 척도는 총 15개 문항으로 목표지향형, 활동지향형, 학습지향형의 3개의 하위변인으로 구성되어 있고, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 참여동기가 높은 것을 나타낸다.

김하경(2016)의 연구에서는 신뢰도 분석 결과, 평생교육 참여동기의 Cronbach's α 값이 목표지향형 .67, 활동지향형 .71, 학습지향형은 .78로 나

타났고, 본 연구에서는 신뢰도는 평생교육 참여동기 전체의 Cronbach's α 값이 .830으로 나타났으며, 각 하위요인별로는 목표지향형은 .678, 활동지향형은 .759, 학습지향형은 .771로 나타났다. 본 연구에서 사용된 평생교육 참여동기의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도는 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 평생교육 참여동기의 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach' α
목표지향형	1, 2, 3, 4, 5	5	.678
활동지향형	6, 7, 8, 9, 10	5	.759
학습지향형	11, 12, 13, 14, 15	5	.771
전체		15	.830

나. 직무만족도 척도

본 연구에서는 직장 여성의 직무만족을 측정하기 위하여 미네소타 만족 질문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 박아이린(2005)이 미네소타 대학의 번안 허가를 받아서 한국 실정에 맞게 번안하고 홍경임(2014)이 수정하고 보완한 측정도구를 사용하였다. 내적 만족과 외적 만족의 하위요인으로 구성되어지며, 내적 만족은 주로 직장인들이 근무하면서 스스로 경험한 것, 즉, 직무수행에서의 자율성, 고용의 안정성, 개인의 성취감, 자신의 능력 발휘 등과 관련되고, 외적 만족은 주로 외부에서 주어진 것, 즉, 회사의 정책 실행방식, 상사의 관리방식과 능력, 임금수준, 승진기회와 칭찬 등과 관련된다(Weiss et al., 1967). 총 20문항이며, Likert 5점 척도로

점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 나타낸다.

홍경임(2018)의 연구에서는 신뢰도는 직무만족도 전체의 Cronbach's α 값이 .93으로 나타났으며, 각 하위요인별로는 내적 만족은 .90, 외적 만족은 .88로 나타났고, 본 연구에서는 신뢰도는 직무만족도 전체의 Cronbach's α 값이 .886으로 나타났으며, 각 하위요인별로는 내적 만족은 .848, 외적 만족은 .846로 나타났다. 본 연구에서 사용된 직무만족도의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도는 <표 III-4>와 같다.

<표 III-4> 직무만족도의 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach' α
내적 만족	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	13	.848
외적 만족	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	7	.846
전체		20	.886

다. 자기효능감 척도

본 연구에서는 직장 여성의 자기효능감 측정을 위해 차정은(1997)이 개발해서 하수진(2012)이 수정하고 이주희(2018)의 연구에서 사용된 측정도구를 사용하였다. 자기효능감의 측정 도구 하위요인은 자신감, 자기조절효능감과 과제난이도 선호로 구성되어 있으며, 총 24문항으로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 자기효능감도 높은 것을 나타낸다.

이주희(2018)의 연구에서는 자기효능감 전체의 Cronbach's α 값이 .88로 나타났고, 각 하위요인별로 살펴보면 자신감은 .67, 자기조절효능감 .91, 그

리고 과제난이도 선호는 .83으로 나타났고, 신뢰도를 분석한 결과, 자기효능감 전체의 Cronbach's α 값이 .879로 나타났으며, 각 하위요인별로는 자신감은 .845, 자기조절효능감은 .861, 과제난이도 선호는 .809로 나타났다. 본 연구에서 사용된 자기효능감의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도는 <표 III-5>와 같다.

<표 III-5> 자기효능감의 문항 구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach' α
자신감	1*, 3*, 5*, 10*, 11*, 13*, 16*	7	.845
자기조절효능감	2, 4, 7, 8, 12, 14, 17, 19, 20, 21, 23, 24	12	.861
과제난이도 선호	6*, 9*, 15, 18, 22	5	.809
전체		24	.879

*표시문항은 역채점 문항임.

3. 자료처리 및 분석

본 연구에서는 SPSS 22.0 통계 프로그램을 사용하여 직장 여성의 평생 교육 참여동기가 자기효능감의 매개효과로 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과를 위해 사용한 통계분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 개인적 배경 및 주요변인들의 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석과 기술통계를 사용하였다.

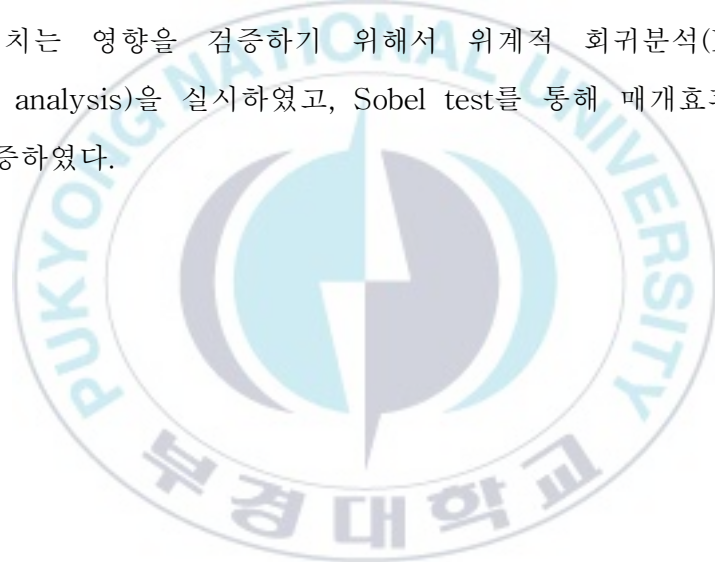
둘째, 측정도구의 신뢰도를 검정하기 위해서 Cronbach's α 계수를 이용하

여 신뢰도 분석을 하였다.

셋째, 연구대상자의 개인적 배경에 따른 주요변인 차이의 검정을 위하여 독립표본 t검정 및 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시하였고, 그 결과, 유의미한 차이가 나타난 경우, Scheffé의 사후검증을 실시하였다.

넷째, 직장 여성의 평생교육 참여동기와 자기효능감, 직무만족도 등 연구변인들간의 관련성을 알아보기 위하여 Pearson의 상관관계분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다.

다섯째, 직장 여성의 평생교육 참여동기가 자기효능감을 매개로 직무만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해서 위계적 회귀분석(Hierarchical regression analysis)을 실시하였고, Sobel test를 통해 매개효과의 유의성 여부를 검증하였다.



IV. 연구결과

이 장에서는 연구문제를 해결하기 위한 자료의 분석결과를 제시하였다.

1. 주요 변인의 기술통계

직장 여성의 평생교육 참여동기, 직무만족도, 자기효능감에 대한 기술통계 분석을 실시하였고, 그에 대한 평균 및 표준편차, 왜도, 첨도 등의 기술통계량을 살펴보았다. 왜도와 첨도는 정규성을 충족하는지 살펴보기 위한 방법으로 West et al(1995)에 따르면 왜도는 절대값이 4이하, 첨도는 절대값이 8이하이면 정규성이 검정된다고 보았다. 본 연구에서는 왜도의 절대값이 4이하, 첨도의 절대값이 8이하로 모든 개별 측정 변수들은 정규성에 위배되지 않았다. 분석 결과는 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 주요변인의 기술통계

구분	변인	하위변인	N	Min	Max	M	SD	왜도	첨도
독립 변인	참여 동기	목표지향형	300	1.00	5.00	3.84	.65	-.57	1.11
		활동지향형	300	1.00	5.00	3.32	.80	-.32	.05
		학습지향형	300	1.00	5.00	3.75	.71	-.47	.41
		전체	300	1.00	5.00	3.64	.56	-.35	1.49

종속 변인	직무 만족도	내적만족	300	1.62	5.00	3.63	.56	-.24	.18
		외적만족	300	1.00	5.00	3.17	.72	-.28	.00
		전체	300	1.60	5.00	3.47	.54	-.20	.31
매개 변인	자기 효능감	자신감	300	1.43	5.00	3.29	.76	-.05	-.70
		과제난이도선호	300	1.00	4.40	2.82	.77	-.06	-.65
		자기조절효능감	300	1.83	4.92	3.67	.51	-.32	.48
		전체	300	1.96	4.63	3.38	.48	.01	-.35

독립변인인 평생교육 참여동기의 경우 전체평균은 3.64이고 하위변인 중 목표지향형의 평균이 3.84로 가장 높았고 학습지향형의 평균이 3.75, 활동지향형의 평균이 3.32 순으로 나타났다. 종속변인인 직무만족도의 경우 전체평균은 3.47 이고 하위변인 중 내적만족의 평균이 3.63, 외적만족의 평균이 3.17 순으로 나타났다. 매개변인인 자기효능감의 경우 전체평균은 3.42 이고 하위변인 중 자기조절효능감의 평균이 3.67로 가장 높았고 자신감의 평균이 3.29, 과제난이도선호의 평균이 2.89 순으로 나타났다.

2. 개인적 배경에 따른 주요변인의 차이

직장 여성의 개인적 배경별 평생교육 참여동기, 자기효능감, 직무만족도의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t-검증과 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였고, 일원분산분석의 경우 유의한 차이를 보이는 변수에 대해서는 Scheffé의 사후검증을 실시하였다.

가. 개인적 배경에 따른 평생교육 참여동기 차이

직장 여성의 개인적 배경에 따른 평생교육 참여동기의 차이가 있는지에 대한 결과는 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 개인적 배경에 따른 평생교육 참여동기 차이

	구분	N	M	SD	F/t	p	Scheffé
연령	20대	46	3.50	.66	2.239	.084	-
	30대	203	3.63	.54			
	40대	41	3.77	.53			
	50대 이상	10	3.85	.46			
결혼	미혼	136	3.54	.57	-2.802**	.005	-
	기혼	164	3.72	.54			
학력	고등학교 졸업	5	3.83	.50	1.763	.154	-
	전문대학 졸업	57	3.56	.63			
	대학교 졸업	201	3.62	.55			
	대학원 재학 이상	37	3.81	.49			

업종	제조업	49	3.55	.53	1.252	.269	-
	건설업	23	3.58	.51			
	금융업	29	3.49	.59			
	공공기관	32	3.73	.73			
	교육업	45	3.78	.54			
	의료업	24	3.77	.50			
	서비스업	63	3.60	.54			
	유통업	19	3.53	.56			
	기타	16	3.70	.44			
근무기간	1년 미만	23	3.71	.51	1.334	.263	-
	1~5년 미만	88	3.58	.56			
	5~10년 미만	112	3.60	.58			
	10년 이상	77	3.73	.54			
최근 2년간 평생교육 참여횟수	0회	59	3.52	.46	1.225	.3	-
	1회	67	3.70	.49			
	2회	73	3.64	.63			
	3회	38	3.74	.49			
	4회 이상	63	3.60	.67			

** $p < .01$

분석 결과에 따르면 결혼 여부에 따라 참여동기에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기혼(M=3.72)이 미혼(M=3.54)보다 참여동기가 높은 것으로 나타났다. 그러나 연령, 학력, 업종, 근무기간, 최근 2년간 연 평균 평생교육 참여횟수에 따른 평생교육 참여동기의 유의미한 차이는

나타나지 않았다.

나. 개인적 배경에 따른 자기효능감 차이

직장 여성의 개인적 배경에 따른 자기효능감의 차이가 있는지에 대한 결과는 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3> 개인적 배경에 따른 자기효능감 차이

	구분	N	M	SD	<i>F/t</i>	<i>p</i>	Scheffé
연령	20대	46	3.37	.47	1.226	.300	-
	30대	203	3.37	.47			
	40대	41	3.38	.52			
	50대 이상	10	3.67	.53			
결혼	미혼	136	3.35	.44	-1.105	.270	-
	기혼	164	3.41	.51			
학력	고등학교 졸업	5	3.83	.82	1.767	.154	-
	전문대학 졸업	57	3.38	.45			
	대학교 졸업	201	3.36	.47			
	대학원 재학 이상	37	3.44	.52			

업종	제조업	49	3.39	.54	.500	.856	-
	건설업	23	3.40	.38			
	금융업	29	3.24	.54			
	공공기관	32	3.43	.47			
	교육업	45	3.39	.44			
	의료업	24	3.40	.50			
	서비스업	63	3.36	.48			
	유통업	19	3.49	.45			
	기타	16	3.40	.55			
근무기간	1년 미만	23	3.32	.46	.955	.414	-
	1~5년 미만	88	3.32	.48			
	5~10년 미만	112	3.42	.46			
	10년 이상	77	3.41	.51			
최근 2년간 평생교육 참여횟수	0회	59	3.29	.43	1.505	.201	-
	1회	67	3.33	.49			
	2회	73	3.43	.46			
	3회	38	3.35	.47			
	4회 이상	63	3.47	.54			

분석한 결과에 의하면 연령, 결혼 여부, 학력, 업종, 근무기간, 최근 2년간 연 평균 평생교육 참여횟수에 따른 자기효능감의 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

다. 개인적 배경에 따른 직무만족도 차이

직장 여성의 개인적 배경에 따른 직무만족도의 차이가 있는지에 대한 결과는 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 개인적 배경에 따른 직무만족도 차이

	구분	N	M	SD	F/t	p	Scheffé
연령	20대(a)	46	3.30	.58	3.212*	.023	d>a
	30대(b)	203	3.46	.53			
	40대(c)	41	3.61	.51			
	50대 이상(d)	10	3.72	.61			
결혼	미혼	136	3.37	.53	-2.984**	.003	
	기혼	164	3.55	.54			
학력	고등학교 졸업(a)	5	4.05	.54	3.625*	.013	a>b,c
	전문대학 졸업(b)	57	3.49	.53			
	대학교 졸업(c)	201	3.42	.53			
	대학원 재학 이상(d)	37	3.62	.56			

업종	제조업	49	3.42	.57	1.383	.203	-
	건설업	23	3.48	.39			
	금융업	29	3.21	.67			
	공공기관	32	3.55	.51			
	교육업	45	3.57	.53			
	의료업	24	3.58	.43			
	서비스업	63	3.47	.54			
	유통업	19	3.54	.63			
	기타	16	3.38	.48			
근무기간	1년 미만	23	3.44	.71	3.347*	.020	-
	1~5년 미만	88	3.36	.53			
	5~10년 미만	112	3.46	.47			
	10년 이상	77	3.62	.57			
최근 2년간 평생교육 참여횟수	0회	59	3.51	.53	.496	.739	-
	1회	67	3.41	.62			
	2회	73	3.47	.50			
	3회	38	3.54	.45			
	4회 이상	63	3.44	.57			

* $p < .05$, ** $p < .01$

분석 결과에 따르면 연령에 따라 직무만족에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. Scheffé의 사후검증 결과 50대 이상($M=3.72$)이 20대($M=3.30$)보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 결혼 여부에 따라 직무만족도에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기혼($M=3.55$)이 미혼($M=3.37$)보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 또

한, 학력에 따라 직무만족도에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. Scheffé의 사후검증 결과 고등학교 졸업($M=4.05$)이 전문대학 졸업($M=3.49$)과 대학교 졸업($M=3.42$)보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 그리고 근무기간에 따라서도 직무만족도에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 업종, 최근 2년간 연 평균 평생교육 참여 횟수에 따른 평생교육 참여동기의 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

3. 직장 여성의 평생교육 참여동기, 자기효능감, 직무만족도의 관계

본 연구에서 사용된 주요변인인 평생교육 참여동기, 직무만족도, 자기효능감 간의 관련성을 알아보기 위해서 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다.

먼저 독립변수인 평생교육 참여 동기와 종속변수인 직무만족도는 유의미한 정적 상관관계를 보였다($r=.429, p<.001$).

독립변수인 평생교육 참여동기와 매개변수인 자기효능감은 유의미한 정적 상관관계를 보였다($r=.251, p<.001$).

매개변수인 자기효능감과 종속변수인 직무만족도는 서로 유의미한 정적 상관관계를 보였다($r=.468, p<.001$).

이상 살펴본 결과, 직장 여성의 평생교육 참여동기, 자기효능감, 직무만족도는 서로 간의 유의한 상관관계를 보였다, 그 결과는 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 주요 변인 간의 상관계수(N=300)

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
참여 동기	목표지향형(1)	1										
	활동지향형(2)	.323***	1									
	학습지향형(3)	.441***	.461***	1								
	전체(4)	.725***	.794***	.812***	1							
직무 만족도	내적만족(5)	.363***	.291***	.377***	.437***	1						
	외적만족(6)	.115*	.299***	.241***	.289***	.527***	1					
	전체(7)	.298***	.335***	.366***	.429***	.919***	.819***	1				
자기 효능감	자신감(8)	-.039	-.051	.095	.001	.262***	.090	.218***	1			
	과제난이도선호(9)	.051	.011	.166**	.095	.285***	.194**	.282***	.326***	1		
	자기조절효능감(10)	.369***	.218***	.393***	.412***	.585***	.256***	.513***	.326***	.371***	1	
	전체(11)	.195**	.096	.308***	.251***	.527***	.242***	.468***	.745***	.681***	.806***	1

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

4. 평생교육 참여동기, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향

가. 평생교육 참여동기가 직무만족도에 미치는 영향

평생교육 참여동기가 직무만족도에 미치는 영향을 검증하기 위하여, 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-6>과 같다.

**<표 IV-6> 평생교육 참여동기의 하위요인별
직무만족도에 미치는 영향**

종속변수	독립변수	B	SE	β	t	p	VIF
직무 만족도	(상수)	1.970	.194		10.142	.000	
	목표지향형	.119	.049	.142	2.395*	.017	1.27
	활동지향형	.129	.041	.189	3.168**	.002	1.299
	학습지향형	.164	.048	.216	3.429**	.001	1.444
$F=22.371^{***}(p<.001)$, $R^2=.185$, $adj\ R^2=.177$, $D-W=2.122$							

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며 ($F=22.371$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 18.5%(수정된 R 제곱은 17.7%)로 나타났다($R^2=.185$, $adj\ R^2=.177$). 한편 Durbin-Watson 통계량은 2.122로 2에 근사한 값을 보여서

잔차의 독립성 가정에 있어서는 문제가 없는 것으로 평가되며, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor; VIF)도 전부 10 미만으로 나타나 다중공선성에도 문제가 없는 것으로 보여진다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 평생교육 참여동기의 하위요인인 목표지향형($\beta=.142, p<.05$), 활동지향형($\beta=.189, p<.01$), 학습지향형($\beta=.216, p<.01$)은 모두 직무만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 목표지향형, 활동지향형, 학습지향형의 참여동기가 높아질수록 직무만족도가 높아지는 것으로 평가되었다. 표준화계수의 크기를 비교하면, 학습지향형($\beta=.216$), 활동지향형($\beta=.189$), 목표지향형($\beta=.142$) 순으로 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

나. 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향

다음으로 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하기 위하여, 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 자기효능감의 하위요인별 직무만족도에 미치는 영향

종속변수	독립변수	B	SE	β	t	p	VIF
직무 만족도	(상수)	1.376	.204		6.763	.000	
	자신감	.025	.038	.035	0.643	.521	1.183
	과제난이도 선호	.069	.039	.098	1.784	.075	1.226
	자기조절 효능감	.495	.058	.466	8.491***	.000	1.227
$F=37.266^{***}(p<.001), R^2=.274, \text{adj } R^2=.267, D-W=2.174$							

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며 ($F=37.266$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 27.4%(수정된 R 제곱은 26.7%)로 나타났다($R^2=.274$, $\text{adj } R^2=.267$). 한편 Durbin-Watson 통계량은 2.174로 2에 근사한 값을 보여서 잔차의 독립성 가정에 있어서는 문제가 없는 것으로 평가되며, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor; VIF)도 전부 10 미만으로 나타나 다중공선성에도 문제가 없는 것으로 보여진다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 자기효능감의 하위요인인 자기조절효능감($\beta=.466$ $p<.001$)은 직무만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자신감($\beta=.035$ $p>.05$), 과제난이도선호($\beta=.098$ $p>.05$)는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 검증되었다.

5. 평생교육 참여동기와 직무만족도의 관계에서 자기효능감의 매개효과 검증

직장 여성의 평생교육 참여동기와 직무만족도의 관계에서, 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해, Baron & Kenny가 제안한 위계적 회귀분석(Baron and Kenny's hierarchical regression analysis)을 실시하였다. Baron & Kenny가 제안한 회귀분석방법은 1단계에서 독립변수가 매개변수에 미치는 영향, 2단계에서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향, 3단계에서 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 영향을 순서대로 확인하여 검증한다. 따라서 매개효과를 분석하기 위해서는 독립변인과 매개변인, 매개변인과 종속변인, 즉 세 변인 간의 유의한 상관관계가 전제되어야 한다. 앞서 실시한 상관분석 결과, 세 변인 간에 유의미한 상관관계가 있었으므로 위계적 회귀분석을 실시하였고, 그 결과는 <표 IV-8>과 같다.

**<표 IV-8> 평생교육 참여동기와 직무만족도 사이에서
자기효능감의 매개효과 검증**

단계	종속변수	독립변수	B	S.E.	β	t	p	F	R^2 ($adj R^2$)
1	자기효능감	(상수)	2.601	.177		14.732	.000	20.009***	.063 (.060)
		참여동기	.215	.048	.251	4.473	.000		
2	직무만족도	(상수)	1.962	.186		10.549	.000	67.123	.184 (.181)
		참여동기	.414	.051	.429	8.193	.000		
3	직무만족도	(상수)	.834	.223		3.735	.000	70.605	.322 (.318)
		참여동기	.321	.048	.332	6.735	.000		
		자기효능감	.434	.056	.384	7.788	.000		

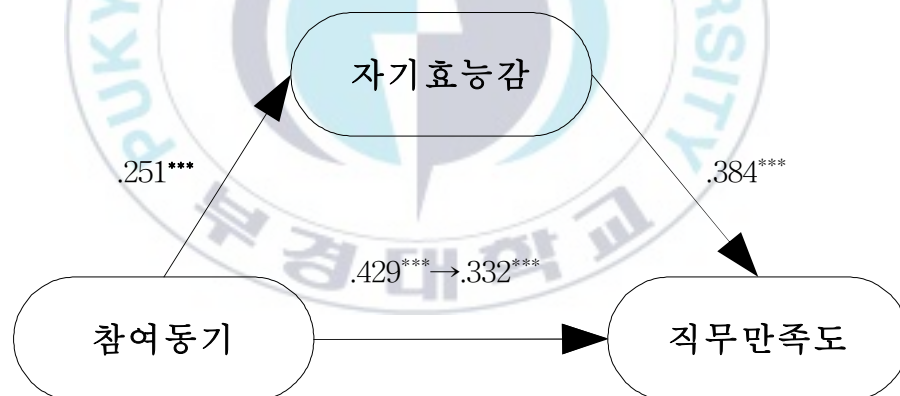
*** $p < .001$

회귀모형은 1단계($F=20.009$, $p<.001$), 2단계($F=67.123$, $p<.001$), 3단계($F=70.605$, $p<.001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났고, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 6.3%(수정된 R제곱은 6.0%), 2단계에서 18.4%(수정된 R제곱은 18.1%), 3단계에서 32.2%(수정된 R제곱은 31.8%)로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 2.168로 2에 근사한 값을 보여서 잔차의 독립성 가정에 있어서는 문제가 없는 것으로 평가되며, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor; VIF)도 전부 10 미만으로 나타나 다선공선성 문제도 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 1단계 참여동기($\beta=.251$, $p<.001$)가 자기효

능감에 정적으로 유의하게 나타났다. 즉 참여동기가 높을수록 자기효능감이 높아지는 것으로 검증되었다. 2단계에서는 참여동기($\beta=.429, p<.001$)가 직무만족도에 정적으로 유의하게 나타났다. 3단계에서는 자기효능감이 직무만족도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고 ($\beta=.384, p<.001$), 참여동기($\beta=.429 \rightarrow .332$)가 직무만족도에 미치는 영향은 2단계에서보다 낮게 나타나, 참여동기가 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어 자기효능감은 매개 역할을 하는 것으로 나타났다.

한편 3단계에서 참여동기($\beta=.332, p<.001$)는 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나, 따라서 참여동기가 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어 자기효능감은 부분매개로서의 역할을 하는 것으로 확인되었고, <그림 IV-1>과 같다.



*** $p<.001$

<그림 IV-1> 매개효과 모형

앞서 위계적 회귀분석 결과, 직장 여성의 평생교육 참여동기가 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어, 자기효능감은 부분매개 역할을 하는 것으로

나타났다. 추가적으로 Sobel test를 통해 매개효과의 유의성 여부를 검증하였다. Sobel test의 결과, Z의 절대값이 1.96보다 크면 매개효과가 통계적으로 유의하다고 볼 수 있다.

직장 여성의 평생교육 참여동기와 직무만족도 사이에서 자기효능감의 매개효과는 통계적으로 유의하게 나타났고($Z=3.878$, $p<.001$), <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9> Sobel test를 통한 매개효과 유의성 검증(N=300)

경로	Z	p
참여동기→자기효능감→직무만족도	3.878***	<.001

*** $p<.001$

V. 논의 및 결론

이 장에서는 본 연구결과에 대한 논의와 결론 및 제언을 제시하였다.

1. 논의

본 연구는 직장 여성을 대상으로 평생교육 참여동기와 직무만족도에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 알아보고자 하였으며, 분석 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 직장 여성의 개인적 배경에 따른 참여동기, 직무만족도, 자기효능감의 차이를 분석한 결과, 참여동기는 기혼($M=3.72$)이 미혼($M=3.54$)보다 참여동기가 높은 것으로 나타났다. 자기효능감은 개인적 배경에 따른 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 직무만족도는 50대 이상($M=3.72$)이 20대($M=3.30$)보다 높은 것으로 나타났고, 기혼($M=3.55$)이 미혼($M=3.37$)보다 높은 것으로 나타났다. 또한 직무만족도는 고등학교 졸업($M=4.05$)이 전문대학 졸업($M=3.49$)과 대학교 졸업($M=3.42$)보다 높은 것으로 나타났으며, 근무기간에 따라서도 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직장 여성의 개인적 배경에 따라 검증된 본 연구의 결과 중에서 특히 주목할 만한 점은 기혼이 미혼보다 참여동기와 직무만족도가 높다는 점이고, 이는 기혼여성의 결혼 전후의 직무만족을 비교한 선행 연구(정혜련, 2009)의 결

과와도 일치한다. 이러한 결과는 기존 직장 여성의 직무만족을 증진시키기 위한 차별화된 평생교육 프로그램의 개발 및 지원 확대의 중요성을 보여주는 바이다.

둘째, 직장 여성의 평생교육 참여동기, 자기효능감, 직무만족도의 관계를 살펴본 결과, 서로 간의 유의한 상관관계가 나타났다. 평생교육 참여 동기와 직무만족도는 유의미한 정적 상관관계를 보였고($r=.429, p<.001$), 평생교육 참여동기와 자기효능감은 유의미한 정적 상관관계를 보였으며($r=.251, p<.001$), 자기효능감과 직무만족도는 서로 유의미한 정적 상관관계를 보였다($r=.468, p<.001$). 이는 평생교육 참여와 직무만족도의 정적 상관관계를 보여주는 선행연구(최병주, 오기선, 2012)와 평생교육 참여동기와 자기효능감의 정적 상관관계를 보여주는 선행연구(서광훈, 2018; 차윤지, 2011)와 맥을 같이 한다. 또한, 자기효능감과 직무만족도의 정적 상관관계를 보여주는 선행연구(백은영, 김혜윤, 2018; 김희진, 배정미, 2014; 권영희, 2009; 박은실, 김의철, 박영신, 2007)의 결과와도 일치한다.

셋째, 평생교육 참여동기, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 평생교육 참여동기가 직무만족도에 미치는 영향을 검증한 결과, 목표지향형($\beta=.142, p<.05$), 활동지향형($\beta=.189, p<.01$), 학습지향형($\beta=.216, p<.01$)의 평생교육 참여동기는 모두 직무만족도에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 참여동기의 하위요인 중 학습지향형만 직무만족에 영향을 미친다는 선행연구(정현주, 2013)와는 다소 차이가 있다. 평생교육 참여동기 하위변인은 학습지향형($\beta=.216$), 활동지향형($\beta=.189$), 목표지향형($\beta=.142$) 순으로 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 직무만족을 위한 평생교육 프로그램의 개발 방향을 보여주고 있다. 다음으로 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 검증한 결과, 자기효능감의 하위요인인 자기조절효능감($\beta=.466, p<.001$)은 직무만족도

에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자신감($\beta=.035$ $p>.05$), 과제난이도선호($\beta=.098$ $p>.05$)는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 검증되었다. 이는 직무만족도를 높이기 위해서는 자기효능감의 하위변인 중에서 자기조절효능감을 특히 고려할 필요가 있다는 것을 보여준다.

넷째, 직장 여성의 평생교육 참여동기가 직무만족도에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 Baron & Kenny의 위계적 회귀분석으로 검증한 결과, 1단계 참여동기($\beta=.251$, $p<.001$)가 자기효능감에 정적으로 유의하게 나타났고, 2단계 참여동기($\beta=.429$, $p<.001$)가 직무만족도에 정적으로 유의하게 나타났다. 또한, 3단계 자기효능감이 직무만족도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta=.384$, $p<.001$), 참여동기($\beta=.429 \rightarrow .332$)가 직무만족도에 미치는 영향은 2단계에서보다 낮게 나타나, 참여동기가 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어 자기효능감은 부분매개로서의 역할을 하는 것으로 확인되었다. 이는 평생교육 참여동기가 높을수록 자기효능감이 높게 나타난다는 선행연구(우무희, 2017)와 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높아진다는 선행연구(김수운, 2016; 이선미, 김수화, 2012)의 결과와도 일치한다. 또한 이주희(2018)의 연구에서 셀프리더십과 직무만족도의 관계에서 자기효능감이 어린이집 교사의 직무만족도를 높이는 데 긍정적 작용을 했다는 결과와도 맥을 같이한다.

2. 결론 및 제언

본 연구는 직장 여성을 대상으로 평생교육 참여동기와 직무만족도에 미치는 영향에서 자기효능감이 매개효과를 하는지에 대하여 검증하고자 하였다. 논의를 바탕으로 살펴본 결론은 다음과 같다.

첫째, 직장 여성의 평생교육 참여동기, 자기효능감, 직무만족도는 서로간의 유의한 상관관계가 나타났다. 평생교육 참여 동기와 직무만족도, 평생교육 참여동기와 자기효능감, 자기효능감과 직무만족도는 모두 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 이는 평생교육이 자기효능감과 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 주요 변인임을 보여주는 결과이며, 평생교육이 나아가야 할 방향에 자기효능감과 직무만족도를 중요하게 고려해야 함을 의미한다.

둘째, 직장 여성의 평생교육 참여동기와 직무만족도의 관계에서 자기효능감은 부분매개하여 정적 영향을 나타냈다. 이는 직장 여성을 대상으로 자기효능감의 중요성 및 자기효능감을 높일 수 있는 평생교육 프로그램 개발의 필요성을 보여주는 바이다. 즉, 직장 여성의 욕구에 맞는 평생교육 프로그램을 통해 자기효능감을 강화함으로써 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치고, 이는 변화되는 새로운 미래로 나아가기 위한 삶의 질 향상을 가져올 수 있음을 보여주는 결과이다.

본 연구에 있어서 제한점 및 후속연구 방향을 위한 제언을 살펴보면, 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 20세 이상의 직장 여성을 대상으로 온라인 설문조사를 통해 진행되었다. 따라서 연구 결과를 전국의 모든 직장 여성으로 일반화하여 적용하기에는 한계가 있다. 지역 및 연구 대상에 대한 고른 표집이 후속연구에는 이루어질 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서 자료수집을 위한 조사방법이 참여자의 온라인 자기보고식 설문으로 진행됨으로써, 응답자의 태도에 따라 답변의 편파나 왜곡이 일어날 수도 있다는 한계점을 가지고 있다. 따라서 측정도구에 대한 전반적이고 세부적인 검토 및 질적 연구를 병행한 심층적인 조사방법 등이 함께 진행되어 연구를 보완할 필요가 있다.

셋째, 본 연구의 결과에서 평생교육 참여동기와 직무만족도의 관계에서

자기효능감이 부분 매개로서 유의미한 역할을 함이 나타났지만, 기존의 연구와 마찬가지로 자기효능감을 매개로 하지 않고도 직무만족도에 직접적인 영향도 미칠 수 있음도 보여주었다. 이는 평생교육 참여동기가 자기효능감이외에도 다른 경로를 통해서도 직무만족도에 영향을 미칠 수 있음을 나타낸다. 따라서 향후, 평생교육과 직무만족도의 관계에서 영향을 미칠 수 있는 다양한 변수에 대한 연구가 이루어지기를 기대해본다.

그럼에도 불구하고, 본 연구는 직장 여성을 대상으로 평생교육 참여동기와 직무만족도의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 연구하였다는 것에 의의가 있다. 기존의 연구들에서는 평생교육이 직무만족도에 대해 미치는 영향에 대해서는 살펴보았지만, 어떠한 경로를 통해 영향을 미치는지에 대한 연구는 미비했다. 본 연구의 결과에 따르면 자기효능감은 직장 여성의 평생교육 참여동기와 직무만족도의 관계에서 부분 매개의 역할을 하고 있었다. 이러한 결과는 향후 직장 여성의 직무만족도를 높이기 위한 평생교육 프로그램을 개발할 때 기초자료로 활용될 수 있다. 즉, 직장 여성의 평생교육 프로그램을 개발할 때, 참여동기와 더불어 자기효능감을 함께 고려하여 구성한다면 직무만족을 위한 보다 효과적인 직장 여성 평생교육 프로그램이 개발될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 권두승 (1999). 사회교육 담당자 효능감 척도개발과 그 시사점. **평생교육학연구**, 5(1), 57-76.
- 권영희 (2009). 초등학교 영어교과전담교사의 자기효능감과 직무만족간의 관계. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김규옥 (2006). 여성평생교육기관 프로그램 비교 분석. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김수운 (2016). 작업치료사의 자기효능감과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. 순천향대학교 건강과학대학원 석사학위논문.
- 김승유 (2008). 직장인의 평생교육 참여특성에 따른 직무만족도 연구. 대구대학교 석사학위논문.
- 김아영 (1997). 학구적 실패에 대한 내성의 관련변인 연구. **교육심리연구**, 11(2), 1-19.
- 김아영, 차정은 (1996). 자기효능감과 측정. **산업 및 조직심리학회 동계학술발표대회 논문집**, 51-64.
- 김지숙 (2007). 교사의 평생학습동아리 활동이 직무만족 및 자아효능감에 미치는 영향. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김하경 (2016). 사무직 근로자의 평생교육 참여동기가 참여지속의도에 미치는 영향과 교육만족의 매개효과. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김홍국 (2005). 여성의 경력개발 방안. **인적자원개발연구**, 7(2), 1-33.
- 김희진, 배정미 (2014). 정신과 간호사의 업무스트레스, 자기효능감 및 직

- 무만족도에 관한 연구. 국가위기관리학회보, 6(2), 21-32.
- 문정숙 (2014). 미혼 직장 여성과 기혼 직장 여성의 평생 학습의 의미 비교. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박민희, 정민 (2016). 중년기 여성의 평생교육 참여동기와 평생교육 만족도가 주관적 안녕감에 미치는 영향 - 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 인문사회 21, 7(6), 19-40.
- 박아이린 (2005). MSQ 직무만족도 검사의 문항 및 척도 타당성 분석. 서울대학교 석사학위논문.
- 박은실, 김의철, 박영신 (2007). 초등교사의 직무만족도와 직무성취도에 영향을 미치는 변인에 대한 분석. 교육과학연구, 38(3), 29-52.
- 박형만 (2015). 평생교육기관 특성과 성인학습자 참여 동기가 학습만족도 및 참여성과에 미치는 영향. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박혜미 (2012). 직장인의 평생교육 참여 동기에 따른 자아존중감과 삶의 만족도의 관계. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 방진선 (2009). 직장여성의 경력개발을 위한 평생학습 참여 유형 및 관련 요인 분석. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 백승의 (2008). 여성의 경력개발이 직장생활에 미치는 영향에 관한 연구. 동아대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 백은영, 김혜윤 (2018). 유아교사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향: 사회적지지의 매개효과. 한국유아교육연구, 20(4), 47-66.
- 백주은 (2011). 신입사원 입문교육과 조직몰입의 관계에서 자기효능감의 매개효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서광훈 (2018). 대학 재학 성인학습자의 참여동기와 자기효능감 및 삶의 만족도. 대구한의대학교 석사학위논문.

- 성진숙 (2010). 평생교육 여성학습자의 자기효능감 분석. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송민혜 (2010). 지방공무원의 감정노동과 직무만족에 관한 연구. 건국대학교 석사학위논문.
- 송은주 (2011). 평생교육 참여 동기가 여성의 삶의 질에 미치는 영향. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오지영 (2014). 음악치료사의 자기효능감과 직무 만족도와의 관계. 원광대학교 석사학위논문.
- 우무희 (2017). 중장년기 여성의 평생교육 참여동기와 성공적 노화의 관계에서 자기효능감의 매개효과. 경성대학교 석사학위논문.
- 유재화 (2013). 직장인의 정서지능과 주관적 경력성공의 관계 :일반적 자기효능감의 매개효과. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤동진 (2017). 직장인의 평생교육이 직업가치관과 직무만족도에 미치는 영향. 대구한의대학교 보건복지대학원 석사학위논문.
- 윤희미, 정경진 (2008). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향. 생활과학논총, 12(1), 81-95.
- 이경아 (2004). 성인학습자의 자기효능감과 학습전략간의 상관관계 연구. 평생교육학연구, 10(4), 19-45.
- 이내빈 (2006). 평생교육프로그램 참여자의 참여 동기와 만족도. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이선미, 김수화 (2012). 구조방정식을 이용한 치과위생사의 전문직업성, 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향. 치위생과학회지, 12(3), 271-277.
- 이소정 (2006). 한국의 여성평생교육 동향에 관한 연구. 단국대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 이유영 (2018). 직장인의 일의 의미와 직무만족의 관계: 직무열의를 통한 자기효능감의 매개된 조절효과. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이주희 (2018). 어린이집 교사의 셀프리더십이 직무만족도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 중앙대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 이혜경 (2014). 경력단절여성의 자기효능감과 학습에 대한 자기주도성이 경력계획에 미치는 영향. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이효행 (2018). 평생교육 프로그램 참여자의 참여동기와 공동체 의식에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임재원 (2013). 자기효능감이 직무성파에 미치는 영향 : 셀프리더십의 매개효과를 중심으로. 경희대학교 석사학위논문.
- 임현민 (2003). 중년기 성인학습자의 교육참여 동기에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장성미 (2011). 성인여성의 평생교육 참여동기가 셀프리더십에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장추향 (2012). 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 원광대학교 석사학위논문.
- 장태원 (2013). 교육행정직 공무원의 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 자기효능감의 매개효과. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전은순 (2011). 성인학습자의 평생학습참여경험 및 자기주도학습이 자기효능감에 미치는 영향. 부경대학교 석사학위논문.
- 정미연 (2013). 여성근로자의 직장 내 차별인식에 미치는 영향요인 : 개인-조직-정책요인의 차별적 영향력을 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.

- 정현주 (2013). CoP(Community of Practice) 참여동기와 직무만족과의 관계에서 사회적자본의 매개효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정혜련 (2009). 기혼여성의 결혼 전·후 직무만족에 관한 비교 연구. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 조숙려 (2013). 평생학습 참여가 직무만족에 미치는 영향. 숭실대학교 석사학위논문.
- 조옥자 (2006). 여성인력개발센터 학습자의 동기 분석. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 차윤지 (2011). 여성의 평생교육 참여 동기 유형에 따른 자기효능감과 자기주도학습 준비도 차이. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최병주, 오기선(2012). 평생교육을 통한 중소기업 근로자의 직무만족에 관한 연구. 디지털융복합연구, 10(4), 333-339.
- 최운실 (1986). 직장인의 행복, 사회적 지지, 자기효능감, 직무만족 및 조직몰입 간의 구조적 관계. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 하수진 (2012). 적극적 부모역할훈련 프로그램(AP)을 활용한 집단 상담이 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감 및 교사효능감에 미치는 효과. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한인수 (2010). 현대 인적자원관리. 서울 : 명경사.
- 한철환 (2010). 변혁적 리더십이 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구 : 혁신행동과 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 연세대학교 정경대학원 석사학위논문.
- 홍경임 (2014). 성인교육유형에 따른 교육참여 특정분석. 계명대학교 박사학위논문.
- 홍현경 (2012). 기효능감이 직무착근도, 혁신행동과 조직구성원행동에

미치는 영향 ; 서울시내 특급 호텔 근무형태에 따른 조절효과
중심으로. 세종대학교 박사학위논문.

통계청 : www.kosis.kr

- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness & growth*. NY: Fress press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. NY: W. H. Freeman & Company.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator—mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality & Social Psychology*, 51(6), 1173 - 1182.
- Boshier, R. (1971). Motivational orientations of adult education participants: A factor analytic exploration of Houle's typology. *Adult Education Quarterly*, 21(2), 3-26.
- Friedlander (1963). Underlying sources of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 47(4), 246-250.
- Gerald, B. (1986). Correlates of job satisfaction among human service workers. *Administration in Social Work*. 10(1), 25-38.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R.(1992). Self-efficacy: A theoretical analysis

- of its determinants and malleability. *Academy of management Review*, 17, 188-211.
- Herzberg, G., & Howe, L. (1959). The lyman bands of molecular hydrogen. *Canadian Journal of Physics*, 37(5), 636-659.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, NY: Harper and Brother.
- Houle, C, O. (1961). *The inquiring mind*. Madison. WI: University of Wisconsin Press.
- Javis, P. (1987). *Adult learning in the social context*. London: Croom Helm.
- Jurgenson, C. E. (1978). Job preferences (What makes a job good or bad?), *Journal of Applied Psychology*, 63(3). 267-276.
- Knowles. M. S. (1980). *The modern practice of adult education*. Chicago: Association Press.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes job satisfaction. .In M, D, Dunnett(ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago. Rand McNally.
- Schunk, D. H. (2009). Self-efficacy perspective on achievement behavior. *Educational Psychologist*, 19(1), 48-58.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13(1), 290-312.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. NY: Wiley.

- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Wood, R. E., Mento, A. J., & Locke, E. A. (1987). Task complexity as a moderator of goal effects: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 72, 416-425.



**The Influence of Working Woman's Lifelong Education
Participation Motivation on Work Satisfaction: Focus on
the Mediating Effect of Self-Efficacy**

Sun Kyeong Kim

*Graduate School of Education
Pukyong National University*

Abstract

The purpose of this study was to explore desirable directions for lifelong education of working woman by analyzing how their lifelong education participation motivation influences work satisfaction through the mediating effect of self-efficacy, which, in turn, enhances learning experiences.

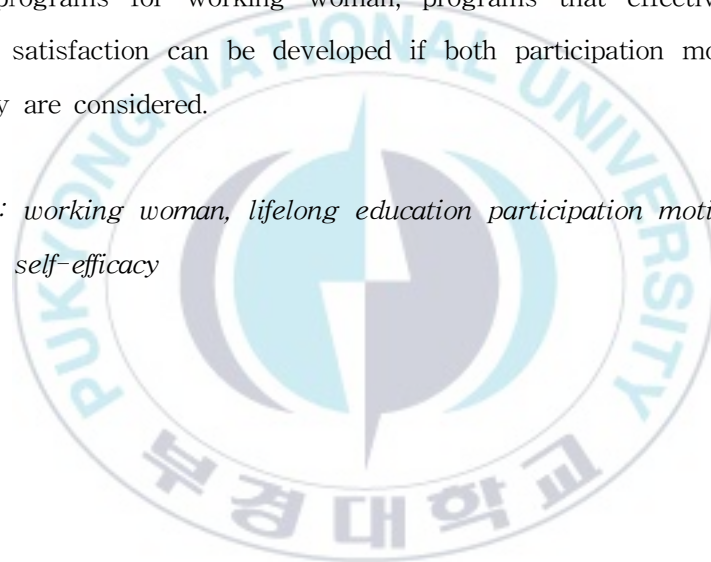
An online survey was conducted of 300 Korean working women aged 20 and over who had engaged in lifelong education. The collected data were examined by conducting Pearson's correlation and Baron and Kenny's hierarchical regression analyses, using SPSS version 22.0.

The following conclusions can be drawn. First, a statistically significant correlation was found between working woman's lifelong education participation motivation, self-efficacy, and work satisfaction. This result shows that lifelong education is a major factor that significantly influences self-efficacy and work satisfaction. These two factors are also considered important for determining the development direction of lifelong education. Second, the analysis of the correlation between working woman's lifelong education participation motivation and work satisfaction showed that self-efficacy was partially mediated,

exhibiting a positive effect. This result demonstrates the importance of self-efficacy as well as the need for lifelong education programs that enhance the self-efficacy of working woman.

According to the results of this study, self-efficacy played a partial mediating role in the correlation between working woman's lifelong education participation motivation and their work satisfaction. Our findings can serve as basic data for developing lifelong education programs that aim to enhance work satisfaction of working woman. Specifically, when developing lifelong education programs for working woman, programs that effectively improve their work satisfaction can be developed if both participation motivation and self-efficacy are considered.

Key words: working woman, lifelong education participation motivation, work satisfaction, self-efficacy



<부록>

설 문 지

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 할애하여 설문조사에 응해주셔서 감사합니다.

본 설문은 「직장 여성의 평생교육 참여 동기가 직무만족도에 미치는 영향과 자기효능감의 매개효과」를 알아보기 위한 자료조사입니다.

귀하께서 응답하신 자료는 통계법 제 33조(비밀의 보호), 개인정보 보호법 제3조(개인정보 보호원칙)에 의거하여 모든 정보는 익명으로 처리되며, 본 설문에 대한 귀하의 응답 및 분석결과는 연구를 위한 통계 목적 이외에는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다.

본 설문지의 각 문항은 정해진 답이 없으며, 솔직하고 성실히 답변해 주시기를 부탁드립니다. 혹시 설문과 관련하여 의문점이 있으면 아래 메일로 문의하여 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2020년 3월

부경대학교 교육대학원 평생교육·인적자원개발 전공

지도교수 : 주 동 범

연구자 : 김 선 경(skkim0101@gmail.com)

※ 설문조사 응답 전 동의서

본 설문에 참여하시는 것에 대하여 귀하의 동의를 구하고자 합니다.

“본 연구의 취지를 이해하고 참여하며, 응답한 설문내용을 연구목적으로 사용하는데 동의합니다.”

응답자 확인 서명 : 서명, 사인 부탁드립니다 (인, 또는 서명)

※ 다음은 일반적 사항에 대한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽어보신 후 해당 항목에 체크해 주십시오.

번 호	문 항	세부설문내용
1	귀하의 연령은?	①20대 ②30대 ③40대 ④50대이상
2	귀하의 결혼 여부는?	①미혼 ②기혼
3	귀하의 최종학력은?	①고등학교 졸업 ②전문대학 졸업 ③대학교 졸업 ④대학원 재학 이상
4	귀하가 종사하는 업종은?	①제조업 ②건설업 ③금융업 ④공공기관 ⑤교육업 ⑥의료업 ⑦서비스업 ⑧유통업 ⑨기타()
5	귀하의 근무연수는?	①1년 미만 ②1~5년 미만 ③5~10년 미만 ④10년 이상
6	귀하의 최근 2년간 연 평균 평생교육 ¹⁾ 참여 횟수는?	①0회 ②1회 ③2회 ④3회 ⑤4회 이상

1) 평생교육이란 개인의 전 생애, 전 삶의 공간에서 형식의 구애 없이 참여하는 모든 교육 및 학습을 의미합니다. 의무적으로 또는 자발적으로 참여하는 모든 교육이 해당되며, 기업 제공의 직무교육도 포함됩니다.

※ 다음은 귀하의 평생교육 참여동기에 대한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽어 보신 후 자신과 일치하는 항목에 체크해 주십시오.

번 호	내 용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇 다
1	내가 계획하고 있는 일을 성취하는데 필요한 지식이나 기술을 얻고 싶어서	1	2	3	4	5
2	앞으로의 인생을 보람되게 보내고 싶어서	1	2	3	4	5
3	자격증이나 수료증을 취득하고 싶어서	1	2	3	4	5
4	앞으로 직업을 얻거나 창업하기 위해서	1	2	3	4	5
5	지금까지 배워 온 학교 교육만으로는 무언가 부족하다고 생각되어서	1	2	3	4	5
6	나와 생각을 함께하는 사람들과 어울리고 싶어서	1	2	3	4	5
7	사회에서 인정받을 수 있는 자격을 갖추고 싶어서	1	2	3	4	5
8	가정이나 직장 외 사회활동에 참여하고 싶어서	1	2	3	4	5
9	좋은 인간관계를 맺고 싶어서	1	2	3	4	5
10	일상생활에서 받게 되는 스트레스를 해소하기 위해서	1	2	3	4	5
11	학습을 통한 자아실현을 위해서	1	2	3	4	5
12	배움을 통해 나 자신의 정체성을 확인하고 삶의 의미를 깨닫기 위해서	1	2	3	4	5
13	무엇인가를 배운다는 그 자체가 즐거워서	1	2	3	4	5
14	앞으로도 끊임없이 배워야 한다는 생각에서	1	2	3	4	5
15	배움으로써 자녀학습과 자기학습에 도움이 되어서	1	2	3	4	5

※ 다음은 귀하의 직무만족도에 대한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽어보신 후
자신과 일치하는 항목에 체크해 주십시오.

문 항	내 용	매우 불만 족 한다	불만 족 한다	잘 모르 겠다	만족 한다	매우 만족 한다
1	나에게 부여되는 업무량에 대해	1	2	3	4	5
2	혼자 독립적으로 일 할 수 있다는 것에 대해	1	2	3	4	5
3	때때로 반복되지 않는 다양한 일들을 할 수 있다는 것에 대해	1	2	3	4	5
4	직장에서 중요한 인물이 될 수 있는 기회에 대해	1	2	3	4	5
5	나의 양심에 위배되지 않는 일을 할 수 있다는 것에 대해	1	2	3	4	5
6	직업의 안정성에 대해	1	2	3	4	5
7	다른 사람들을 위해 무언가를 해줄 수 있다는 것에 대해	1	2	3	4	5
8	다른 사람들에게 일을 지시할 수 있는 것에 대해	1	2	3	4	5
9	내 능력을 활용해서 일 할 수 있다는 것에 대해	1	2	3	4	5
10	나 스스로 판단할 수 있는 자율권에 대해	1	2	3	4	5
11	내 자신의 방식대로 업무 수행을 할 수 있는 기회에 대해	1	2	3	4	5

12	직장 동료들 사이의 관계에 대해	1	2	3	4	5
13	일을 통해 얻는 성취감에 대해	1	2	3	4	5
14	상사가 부하직원들을 대하는 방식에 대해	1	2	3	4	5
15	상사의 의사결정능력에 대해	1	2	3	4	5
16	사내 정책을 시행하는 방식에 대해	1	2	3	4	5
17	내 업무량에 비한 급여수준에 대해	1	2	3	4	5
18	승진 기회에 대해	1	2	3	4	5
19	직업 환경에 대해	1	2	3	4	5
20	나의 업무 수행능력을 인정받는 정도에 대해	1	2	3	4	5

※ 다음은 귀하의 자기효능감에 대한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽어보신 후
자신과 일치하는 항목에 체크해 주십시오.

문 항	내 용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 부담스러운 상황에서는 우울감을 느낀다.	1	2	3	4	5
2	나는 일을 조직적으로 처리하는 편이다.	1	2	3	4	5
3	나는 큰 문제가 생기면 불안해져서 아무 것도 할 수 없다.	1	2	3	4	5
4	내게는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다.	1	2	3	4	5
5	나는 위험한 상황에서 잘 대처할 수 없을 것 같아서 불안하다.	1	2	3	4	5
6	일은 쉬운 것일수록 좋다.	1	2	3	4	5
7	나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 분석해 낼 수 있다.	1	2	3	4	5
8	나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다.	1	2	3	4	5
9	만일 선택할 수 있다면 나는 어려운 것보다는 쉬운 것을 선택할 것이다.	1	2	3	4	5
10	나는 위협적인 상황에서 잘 대처할 수 없을 것 같아 불안하다.	1	2	3	4	5
11	어떤 일을 시작할 때 실패할 것 같은 느낌이 들곤 한다.	1	2	3	4	5
12	어떤 문제에 대한 나의 판단은 대체로 정확하다.	1	2	3	4	5

13	주변 사람들이 나보다 모든 일에서 뛰어난 것 같다.	1	2	3	4	5
14	나는 항상 목표를 세우고 그것에 비추어서 일의 진행 상태를 확인할 수 있다.	1	2	3	4	5
15	좀 실수를 하더라도 어려운 일을 좋아한다.	1	2	3	4	5
16	나는 어려운 일이 생기면 당황스러워서 어찌할 바를 모른다.	1	2	3	4	5
17	나는 주어진 일을 하기 위해 정보를 충분히 활용할 수 있다.	1	2	3	4	5
18	어렵거나 도전적인 일에 매달리는 것은 재미나는 일이다.	1	2	3	4	5
19	나는 계획을 잘 짤 수 있다.	1	2	3	4	5
20	나는 일이 잘못되고 있다고 생각되면 빨리 바로 잡을 수 있다.	1	2	3	4	5
21	나는 어려움이 있을 때도 지속적으로 노력한다.	1	2	3	4	5
22	아주 쉬운 일보다는 차라리 어려운 일을 좋아한다.	1	2	3	4	5
23	나는 무슨 일이든 정확하게 처리할 수 있다.	1	2	3	4	5
24	어떤 일이 처음에 잘 안되더라도 나는 될 때까지 해본다.	1	2	3	4	5

* 설문에 참여해 주셔서 감사합니다.