



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](#)

교육학 석사 학위 논문

직장인의 사업장부설 문화센터
프로그램 참여 동기가 삶의 만족도에
미치는 영향



2020년 8월

부경대학교 교육대학원

평생교육·인적자원개발전공

최수연

교육학 석사 학위논문

직장인의 사업장부설 문화센터
프로그램 참여 동기가 삶의 만족도에
미치는 영향

지도교수 주 동 범

이 논문을 교육학 석사 학위논문으로 제출함.

2020년 8월

부경대학교 교육대학원

평생교육·인적자원개발전공

최수연

최수연의 교육학석사 학위논문을 인준함.

2020년 8월 28일



주 심 교육학박사 천성문 (인)

위 원 교육학박사 김광석 (인)

위 원 철학박사 주동범 (인)

목 차

국문초록	VI
I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	6
3. 용어의 정의	6
가. 사업장부설 문화센터	6
나. 평생교육 참여 동기	7
다. 삶의 만족도	7
II. 이론적 배경	8
1. 사업장부설 문화센터	8
2. 평생교육 참여 동기	12
3. 삶의 만족도	18
III. 방법	23
1. 연구 대상	23
2. 측정도구	25
3. 자료 수집	28
4. 자료처리 및 분석	29

IV. 결 과	30
1. 주요변인의 기술통계	30
2. 개인적 배경에 따른 참여 동기 차이	31
3. 개인적 배경에 따른 삶의 만족도 차이	39
4. 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향	50
V. 논의 및 결론	59
참고문헌	65
Abstract	71
부록	74
1. 개인적 배경	75
2. 참여 동기 척도	76
3. 삶의 만족도 척도	78

표목차

<표 II-1> 사업장부설 평생교육시설 관련 법규	8
<표 II-2> 평생교육 기관에 대한 마케팅 중심적 견해	10
<표 II-3> Houle의 학습 참여 동기유형별 특징	12
<표 II-4> Houle과 Morstain & Smart의 참여 동기유형 비교	15
<표 II-5> Houle과 관련된 해외학자들의 견해	16
<표 II-6> 삶의 질 개념도	19
<표 II-7> 삶의 만족도의 개념	21
<표 III-1> 연구 대상자의 개인적 배경	23
<표 III-2> 측정도구 및 설문 구성	25
<표 III-3> 참여 동기의 문항 구성 및 신뢰도	26
<표 III-4> 삶의 만족도 척도의 문항 구성 및 신뢰도	27
<표 III-5> 설문지 회수현황	28
<표 IV-1> 주요변인의 기술통계 분석	30
<표 IV-2> 성별에 따른 참여 동기 차이	32
<표 IV-3> 연령에 따른 참여 동기 차이	33
<표 IV-4> 학력에 따른 참여 동기 차이	34
<표 IV-5> 직장 유형에 따른 참여 동기 차이	35
<표 IV-6> 월수입에 따른 참여 동기 차이	36
<표 IV-7> 참여 기간에 따른 참여 동기 차이	37
<표 IV-8> 참여 횟수에 따른 참여 동기 차이	38
<표 IV-9> 성별에 따른 삶의 만족도 차이	40
<표 IV-10> 연령에 따른 삶의 만족도 차이	41

<표 IV-11> 학력에 따른 삶의 만족도 차이.....	42
<표 IV-12> 직장 유형에 따른 삶의 만족도 차이.....	44
<표 IV-13> 월수입에 따른 삶의 만족도 차이.....	45
<표 IV-14> 참여 기간에 따른 삶의 만족도 차이.....	47
<표 IV-15> 참여 횟수에 따른 삶의 만족도 차이.....	48
<표 IV-16> 주요변인 간의 상관계수.....	51
<표 IV-17> 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향.....	52
<표 IV-18> 참여 동기가 삶의 만족감에 미치는 영향.....	53
<표 IV-19> 참여 동기가 긍정적인 사고에 미치는 영향.....	54
<표 IV-20> 참여 동기가 자기존중감에 미치는 영향.....	55
<표 IV-21> 참여 동기가 자기효능감에 미치는 영향.....	56
<표 IV-22> 참여 동기가 정서적 안정감에 미치는 영향.....	57
<표 IV-23> 참여 동기가 삶의 활력감에 미치는 영향.....	58

그림 목차

<그림 II-1> Houle의 참여 동기 구성요인 13



직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향

최 수 연

부경대학교 교육대학원 평생교육·인적자원개발전공

요 약

본 연구는 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인들의 참여 동기와 삶의 만족도 수준을 검증하고, 이러한 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향을 종합적으로 분석하는 것에 목적이 있다. 또한 사업장부설 문화센터를 찾는 직장인들의 특성을 반영한 평생교육 프로그램의 기획과 그를 둘러싼 다양한 담론에 대한 기초자료를 제공한다는 측면에서 의미가 있다.

본 연구는 부산지역 사업장부설 문화센터에서 평생교육 프로그램에 참여하고 있는 직장인 수강생을 대상으로 설문조사를 하였고, 총 232부의 설문지가 최종 분석 자료로써 사용되었다. 수집된 자료는 SPSS 22.0 통계 프로그램을 사용하여 신뢰도 분석을 거쳐, 기술통계 분석, 독립표본 t검정 및 일원배치 분산분석, 상관관계분석, 다중회귀분석을 실시하여 분석되었다.

본 연구의 결론은 다음과 같다. 첫째, 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인들의 참여 동기는 평균 이상의 수준으로 나타났으며, 학습지향형 참여 동기, 활동지향형 참여 동기, 목표지향형 참여 동기 순으로 높게 나타났다. 이들의 삶의 만족도 또한 평균이상의 수준으로 나타났는데, 긍정적인 사고, 자기효능감, 자기존중감, 삶의 활력감, 삶의 만족감, 정서적 안정감 순으로 높게 나타났다. 둘째, 직장인의 개인적 배경에 따른 참여 동기와 삶의 만족도 차이를 분석한 결과, 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 횟수가 많은 직장인일수록 학습지향형 참여 동기와 활동지향형 참여 동기가 높은 것으로 나타났다. 이는 직장인들의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여도를 활성화하기 위해서, 프로그램 기획 방향에 학습지향적이

거나 활동지향적인 동기 자극이 중요하게 고려되어야 함을 의미한다. 셋째, 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여 중인 직장인의 참여 동기와 삶의 만족도는 비교적 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 직장인들의 참여 동기가 높을수록 삶의 만족도가 높아짐을 예측할 수 있어, 이들 간에 매우 밀접한 관련성이 있음을 알 수 있었다. 넷째, 직장인의 사업장부설 문화센터 참여 동기 중에서 학습지향형 동기와 활동지향형 동기가 높을수록 삶의 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 목표지향형 동기는 삶의 만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 학습지향형 참여 동기와 활동지향형 참여 동기가 직장인의 삶의 만족도에 유의한 영향을 미치는 주요변인임을 보여주는 결과이다.

이러한 연구 결과들은 사업장부설 문화센터에서 직장인의 삶의 만족도를 높이기 위한 평생교육 프로그램을 개발하고 그들의 참여를 확대할 수 있는 기초자료로써 활용될 수 있다. 즉, 사업장부설 문화센터에서 직장인을 대상으로 하는 평생교육 프로그램을 개발할 때, 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향을 종합적으로 고려하여 반영한다면, 직장인의 수요가 있는 평생교육 프로그램이 개발되며, 참여 직장인들의 삶의 만족도가 향상될 수 있을 것이다.

주요어 : 직장인, 사업장부설 문화센터, 평생교육 참여 동기, 삶의 만족도

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라 직장인들의 긴 근로시간은 공공연히 지적되어 온 사실이다. OECD가 발표한 ‘2016 고용 동향’에 의하면 국내 취업자 1인당 평균 근로시간은 2015년 기준 2,113시간으로 멕시코 2,246시간에 이어 두 번째로 길었다. 이는 OECD 34개 회원국 평균 1,766시간보다 347시간 많은 것으로, 하루 법정 노동시간 8시간으로 나누면 국내 노동자는 OECD 회원국 평균보다 43일 더 일한 셈이 된다(한국일보, 2016.08.15.). 이에 2018년 7월 정부가 직장인들의 주당 근로시간을 최대 52시간으로 축소하는 근로기준법을 개정, 시행하면서 산업화 이후 묵묵하게 오랜 시간 일하는 것을 미덕으로 여기고 만성적인 야근이 당연시 여겨지던 근로 문화에 새로운 분기점을 맞이하게 되었다(이연주, 2019). 현시대 직장인들에게 퇴근 이후의 시간은 일의 연장선이 아닌 취미와 여가가 있는 저녁에 대한 삶의 기대감으로 의미가 변화되어 가고 있는 것이다.

이노션 월드와이드가 주 52시간 근무제 경험이 있는 직장인 500명을 대상으로 분석한 「대한민국 직장인 여가 트렌드」에 따르면, 전체의 60%의 직장인이 ‘올해 휴식과 여가, 취미 활동에서 변화가 생겼다’라고 답했으며, 그중에서도 ‘나를 위한 새로운 즐거움과 취미 등을 탐색하고 즐길 시간이 더 늘었다’가 69%로 가장 높게 나타났다. 특히 시간의 경우, 주중 오후 6시부터 문화센터 회원의 급증으로 저녁 수업이 증가하는 추세로 ‘주중 2교시’라는 신조어가 등장했으며, 백화점 문화센터 타겟층도 20~30대 직장인

및 남성들의 증가로 변화가 나타나고 있다(HMG JOURNAL, 2019.12.19).

그에 따라서 주 52시간 근무제를 맞이한 직장인들이 다양한 취미와 여가를 경험할 수 있는 평생교육 기관들의 수요가 늘어나고 있는데, 그중에서도 사업장부설 문화센터가 우수한 인적 서비스와 부대시설, 그리고 시도별 중심지에 위치하고 있는 편리한 교통 접근성으로 인해 직장인들에게 주목되고 있다. 이들 사업장부설 문화센터는 현재 고객과 잠재적인 고객의 평생교육에 대한 요구를 수시로 파악하여 즉각 새로운 강좌 개설로 연결하고 있고, 또 이들이 보유하고 있는 인적, 물적 자원을 비교적 손쉽게 활용할 수 있어 다른 평생교육 기관의 추종을 불허할 정도의 가능성을 지닌 것으로 평가된다(이선숙, 2007). 또한 BC카드가 다음소프트와 함께 직장인의 퇴근 후 생활패턴을 분석한 결과에 따르면, 주 52시간 근무제 도입 이후 3개월간 문화센터 업종 매출액이 전년 동기 대비 27.1% 수준의 큰 폭으로 증가한 것으로 나타났는데(한국경제, 2018.10.16.), 이와 같은 결과는 주 52시간 근무제 도입으로 여가 및 취미를 즐기려는 직장인들이 사업장부설 문화센터로 유입되는 현상을 잘 보여주는 예이다.

평생교육법에 근거하여 설치되고 운영되는 사업장부설 문화센터에는 대표적으로 백화점과 대형마트 문화센터가 있다. 사업장부설 문화센터는 「평생교육법」 제35조와 「평생교육법 시행령」 제64조에 따라 직원이 100명 이상인 사업장에서 고객 등을 대상으로 설치하고 운영하는 평생교육 기관이며 시간과 공간의 제약이 분명하게 있음에도 불구하고 그 수는 원격 형태 평생교육시설의 프로그램 수와 비슷하다(교육부, 국가평생교육진흥원, 2018; 교육부, 한국교육개발원, 2018).

사업장부설 문화센터의 설립 목적은 매장의 이윤을 교육 활동으로 고객들에게 환원하고, 나아가서는 지역사회 주민들의 삶의 질적 개선에 기여하며, 궁극적으로는 미래의 잠재적 고객을 확보해 나가는 것에 있다(이장석,

2004). 하지만 사업장부설 문화센터는 그 수가 포화 상태로 같은 기업에 속한 문화센터들 사이에도 상권이 겹치는 등 경쟁이 심화되어 학습자들의 교육적 선택을 받기 위한 치열한 노력이 요구되고 있다(이민영, 2008). 이러한 사업장부설 문화센터의 상업적 성격은 여러 선행연구들을 통해서 지적된 바 있는데 평생교육 기관임에도 불구하고 ‘어떻게 하면 고객이 더 자주 매장을 찾게 할 것인가’의 고민에서 시작한 것이 사업장부설 문화센터이다 보니 인기강좌 위주로 편성되고, 매장 상품의 간접적 홍보 공간으로 이용되는 등 해당 사업장에서 문화센터를 매장 매출에 기여하기 위한 부수적인 공간으로 인식하는 이유 때문이다(이유진, 2008). 다시 말하면 학습자의 교육 욕구 충족에 대한 관심보다는 흥미 위주와 고객 확보에 치중하려는 학습기획과, 대상별·영역별 다양한 프로그램의 편성보다는 인기 중심의 보편성에만 치중하려는 학습기획의 문제점이 있고(이장석, 2004), 이러한 평생교육 프로그램 증가는 질적 팽창보다 양적 팽창으로 이어지며, 평생교육 기관의 특성을 나타내기보다는 인기강좌 위주의 유사 프로그램을 제공하는 것이(김원, 2013) 사업장부설 문화센터가 교육기관으로서의 질 제고를 하는 것을 저해하는 상업적인 성격의 특성이라고 할 수 있다.

일반적으로 성인들이 평생교육 프로그램에 참여하고 프로그램을 선택하는 행위를 이해하는 가장 핵심적인 방법은 ‘왜 학습에 참여하는가?’라는 참여 동기에 대한 물음이다. 성인학습자들의 대부분은 직업이나 가정을 가지고 있기 때문에 시간적인 여유가 그리 많지 않지만, 자발적으로 학습에 참여하기 때문에 고도의 동기를 가지고 있다(김경림, 2011). 또한 학습참여 동기가 분명하고 강한 사람일수록 학습활동에 더 몰입하게 되고 이것이 결국 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치게 된다(신은정, 2009). 이에 근거하여 삶의 만족도와 학습활동의 관계에 연관된 이론인 몰입경험이론을 거론할 수 있다.

몰입경험이론은 개인의 능력 수준과 활동이 조화로움을 이룰 때 그 활동을 통해서 즐거운 감정을 경험하게 되는 것을 말한다. 그러나 만약 활동의 난도가 너무 낮으면 쉽게 권태로움을 느끼게 되고 역으로 난도가 너무 높으면 불안함을 느끼게 된다. 다시 말해서 고도의 집중력이 요구되거나 과제의 난이도와 기술 수준이 조화를 이루는 활동에서는 즐거운 감정을 수반한 몰입경험이 발생하는데, 이는 흥미 있는 학습 활동에 참가하는 만큼 삶의 만족도가 높아진다는 사실을 의미하기도 한다(최미선, 2007). 따라서 학습자가 참여 동기를 가지고 개인의 능력 수준에 맞는 흥미 있는 학습에 참여할 때 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 가정할 수 있다.

국내 연구에서 다루어진 성인들의 학습 참여 동기가 그들의 삶의 만족도에 미치는 영향에 대한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 박혜미(2012)는 본인의 연구에서 평생교육 참여 경험이 있는 직장인들이 전체적으로 높은 삶의 만족도를 보이며, 어떠한 동기를 가지고 학습에 참여했든 이들의 삶의 만족도에 긍정적 영향을 준다고 하였다. 또한 장희영(2016)은 평생학습 참여 동기가 주관적 행복감과 높은 정(+)적 상관관계가 있는 것으로 밝혔는데, 성인학습자의 교육참여 목표가 학습지향적, 활동지향적, 목표지향적이든 성인학습자에게 자기 스스로 목표를 설정하고 교육 성과를 성공적으로 수행해낼 수 있다는 신념이 있다면 이는 행복과 높은 상관성이 있다고 하였다. 이는 서광훈(2018)의 연구에서 성인학습자의 참여 동기가 삶의 만족도와 정(+)적 상관관계를 가지며, 참여 동기가 높을수록 삶의 만족도가 높게 나타난 것과 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 이러한 연구 결과들은 성인의 학습 참여 동기와 삶의 만족도의 관련성을 뒷받침하며, 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기 또한 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미칠 것이라 예상할 수 있다.

또한 평생교육에 참여하는 성인이 교육을 통해 삶의 만족도를 높이지 못

하면 평생교육 프로그램은 성인학습자의 선택을 받지 못하므로 지속성을 유지하기 어렵게 된다. 그러므로 평생교육은 곧 학습자의 삶의 질을 높이는데 가장 관심을 가져야 하며, 평생교육을 실시하고 있는 평생교육 기관도 참여자의 삶의 질 향상에 항상 관심을 두어야 한다(박은희, 2017 재인용). 그렇기 때문에 평생교육 기관으로서 사업장부설 문화센터는 주 52시간 근무제를 배경으로 문화센터를 찾는 직장인 학습자들이 어떠한 참여 동기를 가지고 평생교육 프로그램에 참여하며, 해당 참여 동기가 이들의 삶의 만족도 수준에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대해 연구하여 교육기관으로서 지속적인 질 제고가 필요하다.

하지만 국내 사업장부설 문화센터 운영에 관한 선행연구들을 살펴보면 교육기관으로서의 질 제고보다는, 소속된 기업의 경쟁력 강화를 위한 마케팅과 관련된 연구(김성아, 2004; 임효인, 2010; 이동우, 2010; 이화준, 2013; 궁립, 2014)가 많았으며, 문화센터의 기존 주 대상이었던 유아와 주부에 한정되거나 성인 전체에 대한 연구(이희영, 2004; 배수옥, 2006; 김원, 2013)가 주를 이루고 있다. 반면에 직장인을 연구 대상으로 하며, 교육기관으로서 그들의 삶의 만족도 향상에 관심을 두고 진행한 연구는 부족한 실정이다.

따라서 본 연구를 통해 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인들의 참여 동기와 삶의 만족도 수준을 검증하고, 이러한 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향을 종합적으로 분석하여 사업장부설 문화센터를 찾는 직장인들의 특성을 반영한 평생교육 프로그램의 기획과 그를 둘러싼 다양한 담론에 대한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 문제

본 연구의 목적과 필요성에 근거하여 세 가지 연구 문제를 설정하였다.

연구 문제 1. 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기와 삶의 만족도는 어떠한가?

연구 문제 2. 직장인의 개인적 배경에 따라 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기와 삶의 만족도 차이는 어떠한가?

연구 문제 3. 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 삶의 만족도에 영향을 미치는가?

3. 용어의 정의

가. 사업장부설 문화센터

평생교육시설의 유형 중에서 사업장부설 평생교육시설은 유통 업체와 산업체가 일정 규모 이상의 사업장에서 내외부 고객들을 대상으로 운영하는 학력이 인정되지 않는 평생교육시설을 말한다. 본 연구에서 사업장부설 문화센터는 「평생교육법」 제35조와 「평생교육법 시행령」 제64조에 따라 종업원이 100명 이상인 사업장 중에서 백화점과 대형마트, 복합 쇼핑몰과 같은 유통업체 사업장부설 문화센터로 규정한다.

나. 평생교육 참여 동기

본 연구에서 평생교육 참여 동기란 성인학습자가 교육에 참여하는 구체적이고 실질적인 이유나 목적으로(박형만, 2015), 직장인이 사업장부설 문화센터의 평생교육 프로그램에 참여하는 학습 동기로 정의하고자 한다. 또한 본 연구에서 평생교육 참여 동기란 Houle(1961), Boshier(1971), 최운실(1985)의 연구를 통해 성인학습자의 참여 동기에 적합한 문항을 중점으로 작성한 박형만(2015)의 척도를 통해 측정된 점수를 말한다.

다. 삶의 만족도

본 연구에서 삶의 만족도란 한 개인이 본인의 삶 전반에 대하여 스스로 느끼고 있는 긍정적인 사고와 주관적 만족감이라는 의미로 사용하며, 유사한 용어로 주관적 삶의 질(subjective quality), 주관적 안녕감(subjective well-being), 심리적 안녕감(psychological well-being), 생활 만족도(life satisfaction), 또는 행복(happiness) 등이 있다(박혜미, 2012). 또한 본 연구에서 삶의 만족도란 Kammann과 Flett(1983)가 연구 개발하고 홍길동(1995)이 국내 실정에 적합하게 번안한 Affetometer-II 삶의 만족도 척도에서 박혜미(2012)가 일부를 추출하고 재구성한 척도를 통해 측정된 점수를 말한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 사업장부설 문화센터

사업장부설 평생교육시설은 산업체, 백화점, 할인점 등에서 부대시설로 설립·운영하는 평생교육 기관으로, 유통업체 부설과 산업체 부설의 형태로 나누어지며, 대다수가 백화점 및 대형 할인마트의 문화센터 형태인 유통업체 부설 평생교육시설로 이루어진다. 문학, 전통, 인문사회, 경제 및 생활취미, 음악, 미술 등 전 생활영역에 걸친 다양하고 실제적인 강좌를 개설하여 지역주민들에게 다양한 영역의 학습기회를 제공하고 있다(차갑부, 2014). 사업장부설 평생교육시설은 종사자 100명 이상의 사업장의 경영자가 당해 사업장의 고객을 대상으로 설치·운영할 수 있으며(권두승, 최운실, 2014), 법적 근거는 「평생교육법」 제35조와 「평생교육법 시행령」 제64조에 제시되어 있다. 그에 대한 법조문은 <표 Ⅱ-1>과 같이 정리하였다.

<표 Ⅱ-1> 사업장부설 평생교육시설 관련 법규

구분	근거	내용
평생교육법	제35조 (사업장 부설 평생교육시설)	① 대통령령으로 정하는 규모 이상 사업장의 경영자는 해당 사업장의 고객 등을 대상으로 하는 평생교육시설을 설치·운영할 수 있다. ② 제1항에 따른 사업장 부설 평생교육시설을 설치하고자 하는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육감에게 신고하여야 한다. 이를 폐쇄하고자 하는 경우에는 그 사실을 교육감에게 통보하여야 한다.

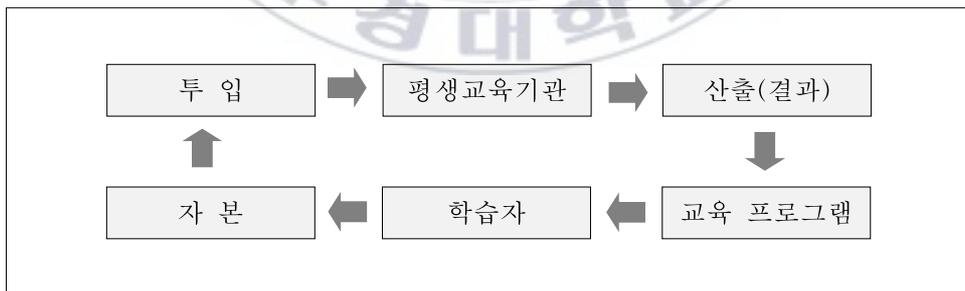
평 생 교육법 시행령	제64조 (사업장부설 평생교육시설 의 설치신고)	① 법 제35조 제1항에서 대통령령으로 정하는 규모 이상의 사업장이란 종업원이 100명 이상인 사업장을 말한다. ② 법 제35조 제2항에 따른 사업장부설 평생교육시설의 설치신고, 처리절차 및 폐쇄통보 등에 관하여는 제49조를 준용한다.
-------------------	-------------------------------------	--

사업장부설 평생교육시설은 1980년대 이후부터 사회경제적 변화와 더불어 주부의 여가 교육에 대한 인식이 변화되면서 출발하였으며, 기업의 이미지 제고와 잠재고객 개발이라는 기업의 전략적 목적에 따라 육성되기 시작하였다(차갑부, 2014). 1984년 동방플라자 문화교실을 시작으로 생겨난 백화점 문화센터는 그때 당시만 해도 부자집 사모님들이 부를 과시하거나 친목을 위해 드나드는 곳으로 치부됐지만 1990년대 중후반 이후 백화점 문화센터가 셔틀버스 운행 등을 통해 고객 유치에 나서면서 점차 대중에게 알려지기 시작했다. 2001년에는 백화점 셔틀버스 운행 금지로 일정 기간 주춤했지만, 2000년대 후반 대형마트 진출 확산과 함께 문화센터는 또 한번의 부흥기를 맞게 되었다(한국일보, 2019.06.19.).

이러한 사업장부설 문화센터의 특징을 살펴보면 다음과 같다. 문화센터가 백화점에서 대형마트로 확산되면서 평생교육에 대한 관심과 역할이 대두됨에 따라, 개인의 삶의 질을 향상시키고 언제 어디서나 원하는 학습을 받을 수 있도록 열린 평생학습을 지향하여 여가선용, 지역주민의 생활문화 향상, 성인 재교육, 자기개발, 기업 홍보와 이익 창출, 사회환원 등의 긍정적인 기능을 담당하고 있다(궁립, 2014). 또한 사업장부설 문화센터는 고객과 잠재적인 고객의 평생교육에 대한 요구를 수시로 파악하여 즉각 새로운 강좌 개설로 연결하고 있고, 또 이들이 보유하고 있는 인적·물적 자원을 손쉽게 활용할 수 있어서 다른 평생교육 기관의 추종을 불허할 정도의 성장 가능성을 지닌 것으로 평가되고 있다(이선숙, 2007).

한편 사업장부설 문화센터는 그 수가 포화 상태로 같은 기업에 속한 문화센터들 사이에도 상권이 겹치는 등 경쟁이 심화되어 학습자들의 교육적 선택을 받기 위한 치열한 노력이 요구되고 있으며(이민영, 2007), 이러한 차원에서 대두된 개념이 바로 평생교육 기관에 대한 마케팅적 견해이다. 즉, 과거로부터 수행하던 교육 프로그램을 무턱대고 실시할 것이 아니라, 충분한 환경 분석과 요구분석을 통하여 학습자들이 어떤 프로그램을 원하는가를 정확히 판단하고, 이를 기초로 학습자에게 알맞은 새로운 프로그램을 개발한 후, 홍보를 통해 잠재적 학습참여자에게 알리고, 학습자로 하여금 참여의욕을 일으켜서, 적극적으로 회원을 유치하는 프로세스의 전반을 일컫는다(권두승, 최운실, 2014). 이는 직접적인 이익 산출로도 이어져서 사업장부설 문화센터가 다시 평생교육 프로그램을 전개하고 물적·인적 서비스를 공급하는 등 기관 운영을 지속적으로 이어나갈 수 있게 하는 원동력이 될 수 있다. 이와 같은 평생교육 기관에 대한 마케팅 중심적 견해의 프로세스 흐름을 도식화하면 <표 II-2>와 같다.

<표 II-2> 평생교육 기관에 대한 마케팅 중심적 견해



출처: 권두승, 최운실(2014). 평생교육경영론. 교육과학사.

한편 사업장부설 문화센터의 상업적인 성격도 여러 선행연구들을 통해서 거론되고 있다. 평생교육 기관임에도 불구하고 ‘어떻게 하면 고객이 더 자

주 매장을 찾게 할 것인가'의 고민에서 시작한 것이 사업장부설 문화센터이다 보니 인기강좌 위주로 편성되고, 매장 상품의 간접적 홍보 공간으로 이용되는 등 해당 사업장에서 문화센터를 매장 매출에 기여하기 위한 부수적인 공간으로 인식하는 이유 때문이다(이유진, 2008). 다시 말해서 학습자의 교육 욕구 충족에 대한 관심보다는 흥미 위주와 고객 확보에 치중하려는 학습기획과, 대상별 · 영역별 다양한 프로그램의 편성보다는 인기 중심의 보편성에만 치중하려는 학습기획의 문제점이 있고(이장석, 2004), 이러한 평생교육 프로그램 증가는 질적 팽창보다 양적 팽창으로 이어지며, 교육기관으로서 평생교육시설의 특성을 나타내기보다는 인기강좌 위주의 유사 프로그램을 제공함이 있다(김원, 2013).

그럼에도 불구하고 사업장부설 문화센터는 사업장의 일부 공간을 활용하여 수익의 일부를 교육으로 환원하는 등 지역사회 평생교육 활성화에 긍정적인 역할을 담당하고 있으며(차갑부, 2014), 다른 평생교육 기관들보다 쾌적한 교육 환경과 서비스를 제공하여 학습자들의 교육 욕구를 충족시켜 줄 수 있어 이용률 또한 증가하고 있다(홍윤미, 2012). 따라서 사업장부설 문화센터의 일련의 과정들이 수준별로 세분화되고 다양한 교육서비스를 제공함으로써, 학습자들의 교육 욕구를 지속적으로 충족시킬 수 있다면(박현순, 2011), 사업장부설 문화센터가 학습자들에게 수준 높은 평생교육을 제공하고 지역사회 평생교육 활성화와 성장에 기여할 수 있다는 점에서 의의를 찾을 수 있을 것이다.

2. 평생교육 참여 동기

참여 동기란 학습자들이 평생교육 프로그램에 실제적으로 참여하게 된 원동력을 의미한다(이향란, 2015). 성인학습자들의 참여 동기를 검토해보면, 실제적 목적을 가지고 참여한다는 점에서는 매우 단순해 보이지만, 이들이 자발적으로 학습에 참여하고 있고 개개인의 배경이나 특성이 다양하다는 점을 고려하면, 성인학습자의 참여 동기는 매우 복잡하다고 할 수 있다(김애련, 2004). 즉, 성인학습자의 개개인이 처해있는 상황 맥락이나 환경, 위치 등은 상이하기 때문에 개인의 평생교육 참여 동기를 이해하는 것은 교육성과의 제고 측면에서 중요한 의의를 가지기 때문에(김나영, 강정은, 2011), 평생교육 기관에서는 성인학습자가 다양한 학습 욕구를 갖게 된 배경을 좀 더 근본적으로 파악할 필요가 있다.

평생교육 이론에는 참여 동기를 유형화하여 그 특징을 밝혀내기 위한 참여 동기 유형론이 주종을 이룬다. 이들 참여 동기 관련 이론 중 가장 대표적인 고전적 이론으로는 Houle의 참여 동기 유형론을 들 수 있다(최운실, 2006). Houle은 1961년에 출간한 「*The inquiring mind*」에서 다양한 형태의 평생교육에 지속적으로 참여한 22명의 성인을 표집하여 피험자들을 심층 면접하였으며 그 결과 성인들이 가지고 있는 3가지 학습성향이 드러났다(차갑부, 2014). Houle이 제시한 각 유형별 학습자의 참여 동기 특징은 <표 II-3>과 같다.

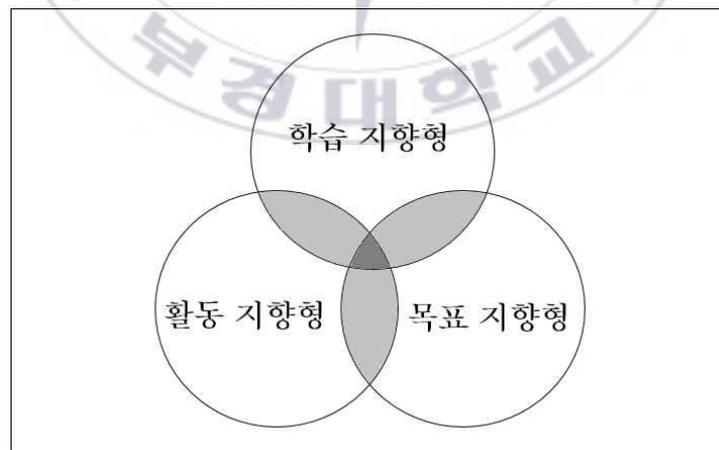
<표 II-3> Houle의 학습 참여 동기유형별 특징

구 분	특 징
학습지향적 학습자 (learning-oriented learner)	학습 그 자체를 통해 얻는 기쁨과 성취감을 추구하는 유형이다.

활동지향적 학습자 (activity-oriented learner)	어떤 지식이나 기술 습득을 위한 학습이 아니라, 학습 활동 그 자체와, 또는 학습을 통한 사회적 상호작용을 목적으로 학습에 참여한다.
목표지향적 학습자 (goal-oriented learner)	이들은 청중 앞에서 발표를 잘하기 위해서나 승진을 위해서, 또는 특수한 문제의 해결이나 완화 등 특정 목적을 달성하기 위해 학습에 참여한다.

출처: 신용주(2018). 평생교육방법론. 학지사.

이처럼 성인학습자들의 참여 동기와 학습목적은 유형별로 분류할 수 있으나 이들의 참여 동기를 일반화된 유형으로 설명하기는 쉽지 않다. 왜냐하면 대부분의 성인학습자들은 한 가지 이상의 동기를 가지고 학습에 참여하기 때문이며(신용주, 2018), 이러한 참여 동기유형들은 각각의 특징을 가지고 있지만 서로 간에 중복적인 관계이기 때문이다. 이를 잘 보여주는 Houle이 제시한 참여 동기 구성요인 도식은 <그림 II-1>과 같다.



<그림 II-1> Houle의 참여 동기 구성요인

출처: Houle(1961). The inquiring mind. Madison: University of Wisconsin Press.

Houle의 참여 동기 유형론 제시 이후 수 많은 연구들이 이 유형론을 입증하거나 반박하기 위하여 수행되었다. 그 결과 참여 동기를 연구한 자들이 발견한 요인들의 대부분은 Houle이 처음에 제시한 유형의 구조를 입증하는 것으로 나타났으며 Houle 이후의 모든 연구자들은 Houle이 제시한 세 가지 요인보다 더 많은 요인이 있다는 것을 밝혔다. 그러나 Houle의 유형론을 반박하거나 그것이 잘못되었다고 하는 사람은 없었으며(권두승, 조아미, 2016), 이와 관련하여 진행된 후속연구들은 다음과 같다.

Houle의 참여 동기 유형론에 기초하여 1964년 Sheffield는 성인학습자의 참여 동기를 유형화하는 도구로서 성인의 계속학습동기지표(Continuing Learning Orientation Index: CLOI)를 개발하였으며 요인분석을 통해 학습지향형, 개인적 목표지향형, 사회적 목표지향형, 대외활동지향형, 대내 욕구 충족 활동지향형의 다섯 개의 참여 동기 요인군을 추출하였다. Sheffield의 분류에 나타난 학습지향형은 Houle의 유형론 중 학습지향형과 동일한 성격의 것이며 Houle의 목표지향형은 Sheffield의 분류에 있어 개인적 목표지향형과 사회적 목표지향형으로 구분되고 있다. 또한 Houle의 활동지향형은 Sheffield에 있어 대외활동지향형과 대내욕구충족 활동지향형으로 구분되고 있어(홍종선, 1999), Sheffield의 연구는 Houle이 제시한 유형론의 구조를 입증하고 요인의 범위를 세분화하였다.

Burgess(1971) 또한 후속 연구를 통해 교육참여동기척도(Reason for Educational Participation Scale: REPS)를 개발하여 참여 동기유형을 7개 요인으로 구분하는 연구를 수행하였고 그 결과 알고자 하는 욕구, 개인적 목표 성취 욕구, 사회적 목표 성취 욕구, 종교적 목표 성취 욕구, 도피하려는 욕구, 사회 활동에 참여하려는 욕구, 형식적 요구에 따르려는 욕구 등의 참여 동기 요인들을 추출하였다(최운실, 2006).

Boshier(1971)는 Houle의 유형론이 성인학습자의 복합적 동기 요인을 유

형화하는데 매우 유용한 이론적 틀을 제공하고 있다고 밝히면서도, 실증적 면이 부족하다고 지적하고 참여 동기 연구자들을 중심으로 교육참여척도(Educational Participation Scale: EPS)를 개발하였다. 이를 통해 추출된 영역은 여섯 가지로 전문성 함양, 외적 기대, 지역사회 봉사, 사회적 자극, 사회적 접촉, 지적 흥미가 있으며(만희, 1997), 본 척도는 Morstain과 Smart(1974)의 후속연구로 이어져서 활용된다.

Morstain과 Smart(1974)은 Boshier(1971)가 개발한 교육참여척도(Educational Participation Scale: EPS)를 토대로 Houle의 유형을 요인분석함으로써 사회적 관계, 외부기대 충족, 사회복지 참여, 전문성 향상, 도피와 자극, 지적 흥미의 여섯 가지 교육참여척도를 사용하여 성인학습자의 참여 동기 요인을 추출하였다(이기환, 2003). 그들의 제시한 요인들을 Houle(1961)의 연구와 비교하면 다음의 <표 II-4>과 같다.

<표 II-4> Houle과 Morstain & Smart의 참여 동기유형 비교

Houle	Morstain & Smart
목표지향형 참여 동기	외부적 기대 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 다른 사람의 지시에 따르기 위해 ▪ 형식적 권위를 지닌 사람의 기대사항들을 수행하기 위해 ▪ 다른 권위자가 추천하는 것을 수행하기 위해
	직업적 진보(전문성 향상) <ul style="list-style-type: none"> ▪ 직업에서 더 높은 지위를 차지하기 위해 ▪ 직업적 진보를 보장하거나 경쟁에서 뒤떨어지지 않기 위해
활동지향형 참여 동기	사회적 관계 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 개인적 교체와 우정에 관한 요구를 충족시키기 위해 ▪ 새로운 친구를 사귀기 위해 / 이성 회원을 만나기 위해
	도피/자극 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 지루함으로부터 벗어나기 위해 ▪ 가정이나 일로부터 휴식을 취하기 위해 ▪ 남은 생애에서는 뚜렷한 차이를 내기 위해

	사회적 복지 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 인류에 봉사할 수 있는 능력향상을 위해 ▪ 공동체에 대한 봉사를 준비하기 위해 ▪ 공동체 작업에 참여할 수 있는 능력을 향상시키기 위해
학습지향형 참여 동기	인지적 흥미 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 단지 학습 자체를 위해 ▪ 자신을 위하여 지식을 추구하기 위해 ▪ 알고 싶어 하는 마음을 충족시키기 위해

출처: 권두승, 조아미(2016). 평생학습사회 실현을 위한 성인학습 및 상담.

Morstain과 Smart의 참여 동기유형 외에도 해외학자들의 연구와 Houle의 참여 동기 유형론을 비교하면 다음의 <표 II-5>에 제시된 바와 같다.

<표 II-5> Houle과 관련된 해외학자들의 견해

Houle	Sheffield	Burgess	Boshier
목표지향형	- 개인적 목표지향형 - 사회적 목표지향형	- 개인적 목표성취동기 - 사회적 목표성취동기	- 외적 기대 - 지역사회봉사
활동지향형	- 대외활동 지향형 - 대외욕구충족 활동지향형	- 현상 도피의 동기 - 활동에의 참여동기	- 사회적 접촉 - 사회적 자극
학습지향형	- 학습지향형	- 종교적 목표 성취동기 - 공식적 자격획득 동기 - 지적 성취동기	- 지적 흥미 - 전문성 함양

출처: 이기환(2003). 평생교육학습자의 참여동기와 만족도. 대구대학교박사학위논문.

Houle의 참여 동기 유형과 관련하여 우리나라 성인교육 참여자들의 참여 동기를 최초로 체계적으로 분석한 연구는 최운실의 연구이며, 이러한 성인학습 참여 동기유형에 관한 연구는 이후에도 수십 년간 진행되어 왔다

(권두승, 조아미, 2016). 최운실(1985)이 성인학습 참여 동기를 개인의 배경 특성과 관련하여 진행한 연구 결과를 살펴보면 성인들은 여섯 가지 유형 즉, 사회적 관계 형성, 사회봉사 및 참여, 외적 기대 충족, 직업적 성취, 현상으로부터의 도피와 변화, 지적 호기심 등의 동기를 지니고 평생교육에 참여하고 있음을 밝혀냈다. 또한 일상생활의 단조로움이나 권태감, 스트레스 등을 탈피하고 교육적 환경을 경험함으로써 변화를 추구하고 싶다는 ‘현상으로부터의 도피와 변화’ 동기가 제일 높게 나타났고 외부의 요청에 부응하거나 외적 기대를 만족시키기 위해서 학습에 참여하는 ‘외적 기대 충족’ 동기는 제일 낮은 것으로 나타났다.

질적 연구를 진행한 김혜숙(2003)은 성인여성들의 평생교육 프로그램 참여 동기를 세 가지 유형으로 구분하였다. 첫 번째는 삶의 과정에서 자신에 대해 비판적인 성찰의 안목을 지니는 자기성찰적 참여 동기, 두 번째는 자기실현을 목표로 하는 목적지향적 참여 동기, 세 번째는 나 자신과 타인과의 관계 형성을 구축하는 것을 선호하고 지향하는 관계지향적 참여 동기이며 이러한 참여 동기에는 연령, 교육 정도, 교육적 경험, 직업 경험, 가정생활 등 개인적 배경 특성들이 영향을 주는 것으로 나타났다.

또한 성인학습자의 대학 평생교육 참여 동기를 연구한 김애련(2004)은 참여 동기유형을 일곱 가지로 구분하였는데 첫 번째는 당면한 문제 해결과 새로운 기술 및 지식을 습득하기 위한 지적 목표 달성을 위해서, 두 번째는 진로 및 취업 성취를 위해서, 세 번째는 가정생활의 다양한 역할 요구에 충실하기 위해서, 네 번째는 사회 활동 영역을 확대하기 위해서, 다섯 번째는 자아실현 및 삶의 질적 개선을 위한 개인적 성장을 위해서, 여섯 번째는 여가시간 활용을 위해서, 일곱 번째는 배우는 것 자체가 즐거워서 등으로 정의하였다.

이와 같이 국내외 선행연구들을 살펴보면, 성인학습자들이 학습에 참여

하는 동기의 영역은 광범위하고 다양하며, 동일한 학습자의 참여 동기 안에서도 둘 이상의 복합적 동기유형이 존재할 수 있음을 알 수 있었다. 또한 성인학습자는 그들의 생애과정과 개인적 배경에 따라서 참여 동기가 초기의 모습에서 변할 수도 있기 때문에 평생교육 참여 동기유형뿐만 아니라 성인학습자가 다양한 학습 욕구를 갖게 되는 배경에 대한 이해도 병행되어야 할 것으로 판단된다.

3. 삶의 만족도

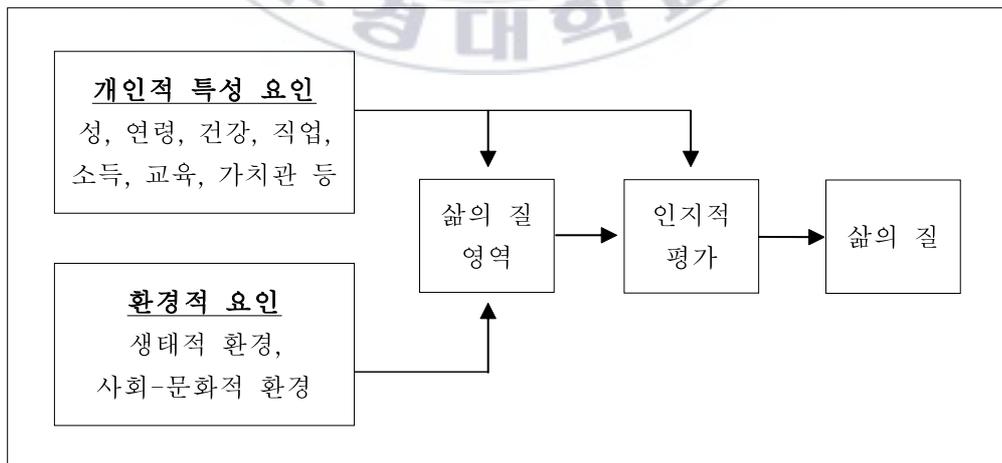
한 국가 수준에 일인당 GNP 즉 일인당 소득의 증가가 반드시 살만한 사회로 근접하게 하는 열쇠가 아닐 수도 있으며, 개인의 수준에서도 소득의 증가가 삶의 만족도 및 행복을 반드시 높여주는 것은 아니라는 서구 사회의 자각은 여러 학문을 중심으로 하여 살만한 사회, 만족하고 행복한 삶을 경험적이고 체계적으로 탐구하려는 시도를 불러일으켰다(이현송, 2000). 따라서 1960년대 이후 심리학자들은 개인이 자신의 삶을 어떻게 평가하는지 또는 개인이 자신의 삶에 얼마나 만족하는지를 측정함으로써 행복을 연구하기 시작했으며, 이러한 연구들은 삶의 만족도(life satisfaction), 주관적인 삶의 질(subjective quality of life), 또는 행복(happiness) 등의 다양한 용어로 진행되어왔다(김정운, 이장주, 2005).

삶의 만족도 개념이 일반화된 것은 Neugarten(1961) 등의 활동이론(activity theory)과 은퇴이론(disengagement theory)을 검증하기 위해 종속변수(dependent variable)로 사용한 이후부터로 보이며, 두 이론의 논쟁이 활발해지면서 삶의 만족도 개념이 발전하기 시작하였다. 또한 사람의 행복

이나 만족에 대한 개인의 가치관과 성향을 명확하게 규정한다는 것은 어렵기 때문에(박수진, 2020), 삶의 만족도는 단일 개념으로 말할 수 없으며, 학자마다 접근법과 개념을 다양하게 정의하고 있다.

임희섭(2016)은 삶의 질에 대한 개념적 논의를 다루는 연구에서, 삶의 주요영역인 인지적 평가에 영향을 미치는 결정요인(determinants)을 크게 환경요인(environment factors)과 개인적 특성요인(dispositional factors)으로 구분하여 제시하고 있다. 환경적 요인은 중요한 삶의 영역을 규정하는 객관적인 삶의 조건들로서 사회 지표상의 객관적인 지표들에 해당하는 요인이며 이러한 객관적 지표로서 환경요인은 삶의 질에 직접적인 영향을 미치기보다는 삶의 영역에 객관적 조건을 규정함으로써 간접적인 영향을 미친다고 하였다. 한편 개인적 특성요인은 개인의 삶의 조건을 결정하기도 하지만, 개인의 주관적인 인지적 평가에도 함께 영향을 미친다고 하였다. 개인적 특성요인과 환경적 요인이 삶의 질에 미치는 영향을 나타내는 삶의 질 개념도는 <표 II-6>과 같다.

<표 II-6> 삶의 질 개념도



출처: 임희섭(1996). 삶의 질의 개념적 논의. 한국행정연구, 5(1), 5-18.

즉 객관적 삶의 질을 측정하는 변수들은 삶을 펼치는 조건을 제공할 뿐, 삶에 대한 만족이나 행복이라고 하는 개인적 체험의 영역에 대하여는 직접적인 답변을 주지 않는 것이다(이현송, 2000). 또한 이윤진, 신혜리, 이민아(2013)는 객관적 삶의 질이 학력, 직업, 소득과 같은 사항으로 측정될 수 있다면 주관적인 삶의 질은 한 개인이 자신의 삶에서 경험한 인식과 평가를 통하여 측정할 수 있다고 하였다. 본 연구에서는 ‘직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향’이라는 주제로 직장인의 개인적 참여 동기와 체험이 삶의 만족도에 미치는 영향에 초점을 두고 있으므로 삶의 만족도에 대해서 주관적인 인지적 평가의 관점에서 다른 선행연구들에 주목하고자 한다.

Neugarten(1961) 등은 삶의 만족도의 개념을 매일의 생활을 구성하는 활동으로부터 기쁨과 의미와 책임감을 느끼고, 자신의 목적을 성취하였다고 느끼며 긍정적 자아상을 지니고 자신을 가치 있다고 여기고 낙천적인 태도와 감정을 유지하는 것이라고 정의하였으며(이연옥, 2011), Kalish(1975) 또한 삶의 만족도에 대해서 자신의 생애를 의미있게 받아들이고 적어도 중요한 목표를 달성했다고 느끼며, 주위 환경에 효율적으로 대처하고, 정서적으로나 사회적으로 어려움 없이 개인의 욕구를 충족시키는 정도라고 정의하였다.

Medley(1976)는 삶의 만족도를 개인의 정신건강을 결정짓는 중요한 요소로 제시하면서, 개인은 타인과의 상호 작용을 통해 기대를 형성하고 이러한 기대는 다른 사람과의 비교를 통해 자신을 평가하는 근거가 되며, 개인의 기대 수준이 합리적으로 충족되었는가에 대한 평가라고 설명하고 있다(백승규, 이영면, 2010).

국내의 연구에서 최혜경(1985)은 삶의 만족도를 삶에 대한 기대감과 현실적인 충족 간의 합치에서 오는 주관적 만족감으로 개인의 심리적, 환경

적인 요인과 생활역사를 통해서도 영향을 받는 복합적인 감정이라고 하였고, 하경분, 주민경, 송선희(2014)는 삶의 만족도가 개인의 일상적 생활경험을 통한 긍정적 및 부정적 연속성에 대한 정서적 반응의 복합적인 요인이라고 하였다. 이는 삶의 만족도를 하나의 단일 개념으로 연구하기보다 좀더 종합적인 측면에서 다루어야 할 필요성을 뜻한다.

한편, 심경원(2007)은 개인의 성격적 특성이나 성장배경, 사회 문화적 배경에 따라서 삶의 만족도가 달라질 수 있다고 하였는데, 개인이 살아가면서 선택하게 되는 기준에 의해 이루어지는 자신의 전반적 평가로써 삶의 만족도를 정의하였다. 김윤중(2017)은 객관적인 지표나 외형적인 만족과는 별도로 삶의 전반에 걸쳐 주어진 상황을 어떠한 식으로 인지하고 주관적 관점에서 판단하여 느끼는 만족감의 정도로 정의하였으며, 개인 삶의 모든 영역에 대한 전반적인 평가를 포함한다고 하였다. 또한 삶의 특정 측면에 있어서 만족감과 정서 반응을 평가한다 하더라도 삶의 만족도의 핵심은 한 개인의 삶 전체에 대한 통합적인 평가라고 하였다. 이와 같은 국내외 학자들의 삶의 만족도에 대한 개념을 정리하면, 다음의 <표 II-7>과 같다.

<표 II-7> 삶의 만족도의 개념

학자	정의
Neugarten (1961)	일상의 생활에서 기쁨과 의미, 책임감, 자신의 목표성취를 느끼며, 긍정적 자아상을 지니고 자신을 가치 있다고 생각하여 낙천적인 태도와 감정을 유지하는 것
Kalish (1975)	자신의 생애를 의미있게 받아들이고 중요한 목표를 달성했다고 느끼며, 주위 환경에 효율적으로 대처하고, 정서적으로나 사회적으로 어려움 없이 개인의 욕구를 충족시키는 정도

Medley (1976)	개인의 정신건강을 결정짓는 중요한 요소이자 기대 수준이 합리적으로 충족되었는가에 대한 평가
최혜경 (1985)	삶에 대한 기대감과 현실적인 충족 간의 합치에서 오 는 주관적 만족감 개인의 심리적, 환경적인 요인과 생활역사를 통해서도 영향을 받는 복합적인 감정
심경원 (2007)	개인이 살아가면서 선택하게 되는 기준에 의해 이루어 지는 자신의 전반적 평가
하경분, 주민경, 송선희 (2014)	개인의 일상적 생활경험을 통한 긍정적 및 부정적 연 속성에 대한 정서적 반응의 복합적인 요인
김윤중 (2017)	삶의 전반에 걸쳐 객관적인 지표나 외형적인 만족과 는 별도로 주어진 상황을 어떠한 식으로 인지하고 주 관적 관점에서 판단하여 느끼는 만족감의 정도

이처럼 선행연구들을 통하여 살펴본 삶의 만족도는 명확하게 하나로 규
정된 정의는 없으나 공통적으로 개인의 생활환경과 인생 전반의 주관적 평
가와 관련되어, 삶의 긍정적 측면을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 따라서
본 연구에서 삶의 만족도란 한 개인이 본인의 삶 전반에 대하여 스스로 느
끼고 있는 긍정적인 사고와 주관적 만족감이라는 의미로 사용하고자 한다.

Ⅲ. 방 법

1. 연구 대상

본 연구의 대상은 부산시 소재 사업장부설 평생교육시설인 A복합쇼핑몰 문화센터, H대형마트 문화센터, L백화점 문화센터 등에서 평생교육 프로그램에 참여하는 직장인 270명이다. 응답이 불성실하거나, 누락된 자료 38부를 제외한 최종자료 232부를 최종 연구 대상으로 분석하였다.

연구 대상자의 개인적 배경은 <표 Ⅲ-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 연구 대상자의 개인적 배경

	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	45	19.4
	여성	187	80.6
	20대	29	12.5
	30대	120	51.7
연령	40대	51	22.0
	50대	21	9.1
	60대 이상	11	4.7
	중학교 졸업 이하	0	0.0
학력	고등학교 졸업	29	12.5
	전문대학 졸업	46	19.8
	대학 졸업	134	57.8
	대학원 졸업 이상	23	9.9

직장유형	중소기업	48	20.7
	중견 / 대기업	66	28.4
	공공기관	46	19.8
	자영업	39	16.8
	기타	33	14.2
월소득	150만원 미만	23	9.9
	150만원 이상~300만원 미만	143	61.6
	300만원 이상~450만원 미만	52	22.4
	450만원 이상~600만원 미만	10	4.3
	600만원 이상	4	1.7
사업장부설 문화센터 프로그램 참여기간	6개월 미만	114	49.1
	1년 미만	49	21.1
	1년 이상~2년 미만	38	16.4
	2년 이상~3년 미만	20	8.6
	3년 이상	11	4.7
사업장부설 문화센터 프로그램 참여횟수	1~2회	120	51.7
	3~4회	43	18.5
	5~6회	30	12.9
	7~9회	7	3.0
	10회 이상	32	13.8
전체		232	100.0

2. 측정도구

본 연구는 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인들의 참여 동기와 삶의 만족도 수준을 검증하고, 이러한 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향을 종합적으로 분석하는 것에 목적이 있다. 연구 목적을 달성하기 위하여 선행연구 및 이론적 고찰을 통해 참여 동기, 삶의 만족도의 측정도구 및 설문 구성을 다음의 <표 III-2>와 같이 구성하였다.

<표 III-2> 측정도구 및 설문 구성

변수	하위변인	문항번호	문항수	측정도구
참여 동기	활동지향형	1, 2, 3, 4, 5	5	Houle(1961)
	학습지향형	6, 7, 8, 9	4	Boshier(1971)
	목표지향형	10, 11, 12, 13, 14	5	최운실(1985) 박형만(2015)
삶의 만족도	삶의 만족감	1, 2*, 13, 19*	4	Kammann &Flett(1983) 홍길동(1995) 박혜미(2012)
	긍정적인 사고	3, 4*, 14, 20*	4	
	자기존중감	5, 6*, 15, 21*	4	
	자기효능감	7, 8*, 16, 22*	4	
	정서적안정감	9, 10*, 17, 23*	4	
	삶의 활력감	11, 12*, 18, 24*	4	
개인적 배경	성별, 연령, 학력, 직장, 소득수준, 참여기간, 참여횟수	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7	연구자구성
총 문항 수		45		

*표시문항은 역산 문항

가. 참여 동기 척도

본 연구에서는 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인이 어떠한 참여 동기유형으로 참여하는지를 파악하기 위하여 선행연구 자료를 참조하였다. 참여 동기 척도는 Houle(1961), Boshier(1971), 최운실(1985)의 연구를 바탕으로 하여 성인학습자의 참여 동기에 적합한 문항을 중심으로 작성한 박형만(2015)의 참여 동기 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 14문항으로 활동지향형, 학습지향형, 목표지향형의 3개의 하위변인으로 구성되어 있고, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 참여 동기가 높은 것을 나타낸다.

박형만(2015)의 연구에서는 신뢰도 분석결과, 참여 동기의 Cronbach's α 값이 학습지향형 .881, 활동지향형 .842, 목표지향형 .878 로 나타났고, 본 연구에서 신뢰도는 참여 동기 전체의 Cronbach's α 값이 .867 로 나타났으며 각 하위변인별로는 학습지향형 .867, 활동지향형 .677, 목표지향형 .845 로 나타났다. 본 연구에서 사용된 참여 동기의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도를 <표 III-3>과 같이 정리하였다.

<표 III-3> 참여 동기의 문항 구성 및 신뢰도

하위변인	문항 번호	문항 수	Cronbach α
학습지향형	6, 7, 8, 9	4	.867
활동지향형	1, 2, 3, 4, 5	5	.677
목표지향형	10, 11, 12, 13, 14	5	.845
전체		15	.867

나. 삶의 만족도 척도

본 연구에서 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인의 삶의 만족도를 측정하기 위해 선행연구 자료를 참조하였다. 삶의 만족도 척도는 Kammann과 Flett(1983)개발하고 홍길동(1995)이 한국의 문화적, 정서적 측면에 맞도록 변안한 Affectometer-II 삶의 만족도 척도에서 일부를 추출하여 사용한 박혜미(2012)의 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 24문항으로 삶의 만족감, 긍정적인 사고, 자기존중감, 자기효능감, 정서적 안정감, 삶의 활력감 6개 하위변인으로 구성되어 있고, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 삶의 만족도가 높은 것을 나타낸다.

박혜미(2012)의 연구에서 신뢰도는 삶의 만족도 전체의 Cronbach's α 값이 .866으로 나타났고, 각 하위변인별로는 삶의 만족감 .651, 긍정적 사고 .717, 자기존중감 .682, 자기효능감 .756, 정서적 안정감 0.631, 삶의 활력감 .674 로 나타났다. 본 연구에서 신뢰도는 삶의 만족도 전체의 Cronbach's α 값이 .917 로 나타났으며, 각 하위변인별로는 삶의 만족감 .684, 긍정적인 사고 .624, 자기존중감 .605, 자기효능감 .639, 정서적 안정감 .610, 삶의 활력감 .675 로 나타났다. 본 연구에서 사용된 삶의 만족도의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도는 <표 III-4>와 같다.

<표 III-4> 삶의 만족도 척도의 문항 구성 및 신뢰도

하위변인	문항 번호	문항 수	Cronbach α
삶의 만족감	1, 2*, 13, 19*	4	.684
긍정적인 사고	3, 4*, 14, 20*	4	.624
자기존중감	5, 6*, 15, 21*	4	.605

자기효능감	7, 8*, 16, 22*	4	.639
정서적 안정감	9, 10*, 17, 23*	4	.610
삶의 활력감	11, 12*, 18, 24*	4	.675
전체		24	.917

*표시문항은 역산 문항

3. 자료 수집

본 연구의 대상은 사업장부설 문화센터 평생교육 프로그램에 참여하고 있는 직장인 학습자이다. 부산지역 사업장부설 평생교육시설인 A복합쇼핑몰 문화센터, H대형마트 문화센터, L백화점 문화센터에 의뢰하여 평생교육 프로그램에 참여하는 직장인 270명을 대상으로 2020년 2월 1일부터 28일까지 4주간에 걸쳐 진행하였다. 배포된 270부의 설문지 중 248부가 회수되어 회수율은 91.85%이며 회수된 설문지 중에 불성실 응답자 16부를 제외한 232부가 최종적으로 분석에 활용되었다. 본 연구의 설문지 회수현황은 <표 III-5>와 같다.

<표 III-5> 설문지 회수현황

배부(부)	회수(부)	회수율(%)	유효자료(부)	유효자료율(%)
270	248	91.85	232	85.93

4. 자료처리 및 분석

본 연구에서는 SPSS 22.0 통계 프로그램을 사용하여 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인들의 참여 동기와 삶의 만족도 수준을 파악하고, 이러한 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과를 위해 다음과 같은 통계분석 방법을 사용하였다.

첫째, 연구 대상의 개인적 배경 및 참여 동기, 삶의 만족도의 수준을 살펴보기 위하여 기술통계 분석을 실시하였다.

둘째, 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 사용하여 신뢰도 분석을 하였다.

셋째, 연구 대상의 개인적 배경에 따른 참여 동기, 삶의 만족도 차이 검정을 알아보기 위하여 독립표본 t-검정과 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였고, 유의한 차이를 보이는 변수에 대해서는 Scheffé의 사후분석을 실시하였다.

넷째, 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기와 삶의 만족도 간의 상관관계를 확인하기 위하여 상관분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다.

다섯째, 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)도 모두 10미만으로 나타난 것을 확인하여 다중공선성 문제가 없는 것을 검증하였다.

IV. 결 과

1. 주요변인의 기술통계

직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기, 삶의 만족도에 대한 기술통계 분석을 실시하였고, 그에 대한 최솟값, 최댓값, 평균 및 표준편차 등을 나타내는 기술통계량을 살펴보았다. 이와 같은 주요변인의 기술통계 분석 결과는 <표 IV-1>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-1> 주요변인의 기술통계 분석

구분	변인	하위변인	N	Min	Max	M	SD
독립 변인	참여 동기	활동지향형	232	2	5	3.43	.633
		학습지향형	232	1	5	4.01	.700
		목표지향형	232	1	5	3.20	.839
		전체	232	1	5	3.52	.585
종속 변인	삶의 만족도	삶의 만족감	232	1	5	3.60	.572
		긍정적 사고	232	3	5	4.01	.550
		자기존중감	232	2	5	3.89	.566
		자기효능감	232	2	5	3.98	.543
		정서적 안정감	232	2	5	3.49	.589
		삶의 활력감	232	2	5	3.68	.646
		전체	232	2	5	3.77	.490

독립변인인 참여 동기의 경우 전체평균은 3.52점(SD=.585)으로 보통 이상(5점 척도에서, 3점: 보통이다)으로 나타났으며, 이의 하위변인인 활동지향형은 3.43점, 학습지향형은 4.01점, 목표지향형은 3.20점으로 나타나 참여 동기 하위변인 중 학습지향형 동기가 가장 높은 점수를 보였다. 또한 종속 변인인 삶의 만족도의 경우 평균 3.77점(SD=.490)으로 보통 이상(5점 척도에서, 3점: 보통이다)으로 나타났으며, 하위변인인 삶의 만족감은 3.60점, 긍정적인 사고는 4.01점, 자기존중감은 3.89점, 자기효능감은 3.98점, 정서적 안정감은 3.49점, 삶의 활력감은 3.68점으로 나타나 삶의 만족도 하위변인 중 긍정적인 사고가 가장 높은 점수를 보였다.

2. 개인적 배경에 따른 참여 동기 차이

사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인의 개인적 배경에 따른 참여 동기 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t-검증과 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 일원배치 분산분석의 경우 유의한 차이를 보이는 변인에 대해서는 Scheffé 사후검증을 실시하였다.

가. 성별에 따른 참여 동기 차이

성별에 따른 참여 동기 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t-검증을 실시하였다. 분석 결과, 남성(3.58점)이 여성(3.50점)보다 전체 참여 동기 점수가 높았으나 통계적 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 그러나 하위변인 별로 살펴보면, 목표지향형($F=2.092, p<.05$)에서 유의한 차이를 보였으며,

남성이 여성보다 목표지향형 동기가 더 높은 것으로 나타났다. 독립표본 t-검증에 대한 세부 분석 결과는 <표 IV-2>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-2> 성별에 따른 참여 동기의 차이(N=232)

구분		N	M	SD	t/F	
참여 동기	활동지향형	남성	45	3.51	.616	.934
		여성	187	3.41	.638	
	학습지향형	남성	45	3.92	.705	-1.039
		여성	187	4.04	.698	
	목표지향형	남성	45	3.39	.613	2.092*
		여성	187	3.16	.880	
전체	남성	45	3.58	.504	.866	
	여성	187	3.50	.603		

* $p < .05$

나. 연령에 따른 참여 동기 차이

연령에 따른 참여 동기 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 분석 결과 40대가 3.64점으로 가장 높았고, 50대 이상(3.55점), 30대(3.49점), 20대(3.38점) 순으로 나타났다. 그러나 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 일원배치 분산분석 세부 결과는 <표 IV-3>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-3> 연령에 따른 참여 동기 차이(N=232)

구 분	N	M	SD	t/F	Scheffé
활동지향형	20대	29	3.28	.747	2.259
	30대	120	3.38	.603	
	40대	51	3.53	.653	
	50대이상	32	3.62	.562	
학습지향형	20대	29	3.79	.759	1.386
	30대	120	4.03	.734	
	40대	51	4.12	.666	
	50대이상	32	3.98	.531	
참여 동기	20대	29	3.14	1.038	.867
	30대	120	3.17	.852	
	40대	51	3.37	.782	
	50대이상	32	3.14	.663	
목표지향형	20대	29	3.38	.756	1.473
	30대	120	3.49	.562	
	40대	51	3.64	.590	
	50대이상	32	3.55	.458	
전 체					

다. 학력에 따른 참여 동기 차이

학력에 따른 참여 동기 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 분석 결과 전문대 졸업 이하가 3.55점으로 가장 높았고, 대학교 졸업(3.49점), 대학원 졸업(3.54점) 순으로 나타났다. 그러나 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 일원배치 분산분석 세부 결과는 <표 IV-4>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-4> 학력에 따른 참여 동기 차이(N=232)

구분		N	M	SD	t/F	Scheffé
활동지향형	전문대졸이하	75	3.47	0.655	.757	
	대졸	134	3.39	0.621		
	대학원졸이상	23	3.54	0.639		
학습지향형	전문대졸이하	75	4.01	0.708	.680	
	대졸	134	4.04	0.711		
	대학원졸이상	23	3.86	0.607		
목표지향형	전문대졸이하	75	3.26	0.826	.521	
	대졸	134	3.16	0.86		
	대학원졸이상	23	3.30	0.767		
전 체	전문대졸이하	75	3.55	.611	.250	
	대졸	134	3.49	.578		
	대학원졸이상	23	3.54	.554		

라. 직장 유형에 따른 참여 동기 차이

직장 유형에 따른 참여 동기 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 분석 결과 프리랜서 비중이 높았던 기타집단이 3.69점으로 가장 높았고, 자영업(3.64점), 중견/대기업(3.52점), 중소기업(3.41점), 공공기관(3.39점) 순으로 나타났다. 그러나 통계적으로 유의미한 차이는 없으므로 나타났다. 일원배치 분산분석 세부 결과는 <표 IV-5>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-5> 직장 유형에 따른 참여 동기 차이(N=232)

구분	N	M	SD	t/F	Scheffé
활동지향형	중소기업	48	3.31	.689	2.167
	중견/대기업	66	3.36	.625	
	공공기관	46	3.39	.631	
	자영업	39	3.57	.613	
	기타	33	3.65	.541	
학습지향형	중소기업	48	3.84	.796	2.309
	중견/대기업	66	4.12	.721	
	공공기관	46	3.88	.679	
	자영업	39	4.04	.622	
	기타	33	4.22	.551	
목표지향형	중소기업	48	3.18	.924	1.475
	중견/대기업	66	3.21	.783	
	공공기관	46	2.98	.917	
	자영업	39	3.40	.747	
	기타	33	3.30	.778	
전 체	중소기업	48	3.41	.679	2.163
	중견/대기업	66	3.52	.549	
	공공기관	46	3.39	.601	
	자영업	39	3.64	.541	
	기타	33	3.69	.483	

마. 월수입에 따른 참여 동기 차이

월수입에 따른 참여 동기 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 분석 결과 150만원 미만은 3.69점으로 가장 높았고, 450만원 이상(3.64점), 300만원 이상~450만원 미만(3.51점), 150만원 이상~300만원 미만(3.48점)순으로 나타났다. 그러나 통계적으로 유의미한 차이는 없으므로 나타났다. 일원배치 분산분석 결과는 <표 IV-6>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-6> 월수입에 따른 참여 동기 차이(N=232)

구분		N	M	SD	t/F	Scheffé
참여 동기	활동 지향형	150만원미만	23	3.56	.603	0.932
		150만원이상 300만원미만	143	3.39	.624	
		300만원이상 450만원미만	52	3.45	.677	
		450만원이상	14	3.61	.620	
	학습 지향형	150만원미만	23	4.21	.562	0.825
		150만원이상 300만원미만	143	3.97	.696	
		300만원이상 450만원미만	52	4.05	.751	
		450만원이상	14	4.04	.752	
	목표 지향형	150만원미만	23	3.41	.862	0.779
		150만원이상 300만원미만	143	3.18	.835	
		300만원이상 450만원미만	52	3.13	.859	
		450만원이상	14	3.36	.781	
	전 체	150만원미만	23	3.69	.563	1.085
		150만원이상 300만원미만	143	3.48	.589	
		300만원이상 450만원미만	52	3.51	.566	
		450만원이상	14	3.64	.638	

바. 참여 기간에 따른 참여 동기 차이

참여 기간에 따른 참여 동기 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 분석 결과 1년 미만이 3.68점으로 가장 높았고, 2년 이상(3.56점), 1년이상~2년미만(3.51점), 6개월 미만(3.43점)순으로 나타났으며 통계적 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 하위변인별로 살펴보면, 활

동지향형 ($F=3.086$)이 $p<.05$ 수준에서 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났으나, Scheffé 사후검증 결과, 집단 간 차이가 나타나지 않았다. 일원배치 분산분석 세부 결과는 <표 IV-7>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-7> 참여 기간에 따른 참여 동기 차이(N=232)

구분		N	M	SD	t/F	Scheffé
활동 지향형	6개월 미만	114	3.31	.631	3.086*	n/a
	1년 미만	49	3.59	.581		
	1년이상~2년미만	38	3.49	.660		
	2년 이상	31	3.57	.626		
학습 지향형	6개월 미만	114	3.95	.797	.838	
	1년 미만	49	4.11	.533		
	1년이상~2년미만	38	4.01	.626		
	2년 이상	31	4.11	.632		
삶의 만족도	6개월 미만	114	3.15	.816	1.645	
	1년 미만	49	3.44	.858		
	1년이상~2년미만	38	3.13	.809		
	2년 이상	31	3.12	.900		
전체	6개월 미만	114	3.43	.590	2.149	
	1년 미만	49	3.68	.547		
	1년이상~2년미만	38	3.51	.582		
	2년 이상	31	3.56	.595		

* $p<.05$

사. 참여 횟수에 따른 참여 동기 차이

참여 횟수에 따른 참여 동기 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 분석 결과, 참여 횟수 7회 이상이 3.66점으로 가장 높았고, 5~6회(3.59점), 1~2회(3.47점), 3~4회(3.46점)순으로 나타났으며 통계적 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 그러나 하위변인별로 살펴보면, 활동지향형 ($F=3.590$), 학습지향형 ($F=3.807$)이 $p<.05$ 수준에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. Scheffé 사후검증 결과, 활동지향형 동기는 1~2회보다 7회 이상 참여한 직장인이 더 높은 것으로 나타났으며 학습지향형 동기는 3~4회보다 7회 이상 참여한 직장인이 더 높은 것으로 나타났다. 일원배치 분산분석 세부 결과는 <표 IV-8>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-8> 참여 횟수에 따른 참여 동기 차이(N=232)

구분	N	M	SD	t/F	Scheffé	
활동 지향형	1~2회 ^a	120	3.36	.608	3.590*	a<d
	3~4회 ^b	43	3.33	.706		
	5~6회 ^c	30	3.57	.613		
	7회이상 ^d	39	3.68	.578		
참여 동기	1~2회 ^a	120	3.97	.725	3.807*	b<d
	3~4회 ^b	43	3.84	.721		
	5~6회 ^c	30	4.03	.672		
	7회이상 ^d	39	4.33	.520		
목표 지향형	1~2회	120	3.18	.773	.359	
	3~4회	43	3.29	.929		
	5~6회	30	3.27	.778		
	7회이상	39	3.12	.984		

	1~2회	120	3.47	.542	
전 체	3~4회	43	3.46	.707	1.412
	5~6회	30	3.59	.577	
	7회이상	39	3.66	.561	

* $p < .05$

3. 개인적 배경에 따른 삶의 만족도 차이

사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인의 개인적 배경에 따른 삶의 만족도 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t-검증과 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 일원배치 분산분석의 경우 유의한 차이를 보이는 변인에 대해서는 Scheffé 사후검증을 실시하였다.

가. 성별에 따른 삶의 만족도 차이

성별에 따른 삶의 만족도 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t-검증을 실시하였다. 분석 결과, 남성(3.80점)이 여성(3.77점)보다 전체 삶의 만족도 점수가 높았으나 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 독립표본 t-검증 세부 결과는 <표 IV-9>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-9> 성별에 따른 삶의 만족도 차이(N=232)

구분		N	M	SD	t/F	Scheffé	
삶의 만족감	남성	45	3.64	.563	.546		
	여성	187	3.59	.576			
긍정적인사고	남성	45	3.99	.569	-.224		
	여성	187	4.01	.546			
자기존중감	남성	45	3.86	.540	-.441		
	여성	187	3.90	.573			
삶의 만족도	자기효능감	남성	45	4.01	.514	.375	
		여성	187	3.98	.551		
정서적안정감	남성	45	3.53	.583	.586		
	여성	187	3.48	.592			
삶의 활력감	남성	45	3.77	.660	1.040		
	여성	187	3.66	.643			
전 체	남성	45	3.80	.487	.395		
	여성	187	3.77	.491			

나. 연령에 따른 삶의 만족도 차이

연령에 따른 삶의 만족도 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 분석 결과 40대가 3.79점으로 가장 높았고, 30대(3.78점), 50대 이상(3.76점), 20대(3.72점)순으로 나타났다. 그러나 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 일원배치 분산분석 세부 결과는 <표 IV-10>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-10> 연령에 따른 삶의 만족도 차이(N=232)

구분		N	M	SD	t/F	Scheffé
삶의 만족도	삶의 만족감	20대	29	3.45	.528	.924
		30대	120	3.59	.632	
		40대	51	3.65	.475	
		50대이상	32	3.66	.515	
	긍정적인 사고	20대	29	3.96	.590	1.125
		30대	120	4.02	.560	
		40대	51	4.08	.528	
		50대이상	32	3.87	.500	
	자기존중감	20대	29	3.84	.625	.575
		30대	120	3.93	.589	
		40대	51	3.86	.528	
		50대이상	32	3.80	.487	
	자기효능감	20대	29	3.90	.588	.441
		30대	120	4.01	.597	
		40대	51	3.95	.444	
		50대이상	32	4.01	.428	
정서적 안정감	20대	29	3.52	.586	.239	
	30대	120	3.51	.660		
	40대	51	3.46	.478		
	50대이상	32	3.42	.477		
삶의 활력감	20대	29	3.67	.678	.864	
	30대	120	3.62	.697		
	40대	51	3.76	.531		
	50대이상	32	3.77	.583		
전 체	20대	29	3.72	.523	.159	
	30대	120	3.78	.538		
	40대	51	3.79	.401		
	50대이상	32	3.76	.407		

다. 학력에 따른 삶의 만족도 차이

학력에 따른 삶의 만족도 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 분석 결과 대학원 졸업이 3.93점으로 가장 높았고, 다음으로 대학교 졸업(3.78점), 전문대학 졸업 이하(3.71점)순으로 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 그러나 하위변인별로 살펴보면, 자기존중감($F=3.470$)이 $p<.05$ 수준에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났으며, Scheffé 사후검증 결과, 대학원 졸업을 한 직장인이 전문대학 졸업 이하 학력을 가진 직장인보다 자기존중감으로 더 높은 것으로 나타났다. 일원배치 분산분석 세부 결과는 <표 IV-11>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-11> 학력에 따른 삶의 만족도 차이(N=232)

구분	N	M	SD	t/F	Scheffé
삶의 만족감	전문대졸 이하	75	3.55	.557	.655
	대학교졸	134	3.61	.596	
	대학원졸	23	3.70	.476	
긍정적인 사고	전문대졸 이하	75	3.93	.534	1.916
	대학교졸	134	4.02	.572	
	대학원졸	23	4.17	.429	
삶의 만족도	전문대졸 이하 ^a	75	3.78	.568	3.470* a<c
	대학교졸 ^b	134	3.91	.559	
	대학원졸 ^c	23	4.12	.538	
자기 효능감	전문대졸 이하	75	3.90	.520	2.092
	대학교졸	134	4.00	.562	
	대학원졸	23	4.15	.469	

정서적 안정감	전문대졸 이하	75	3.43	.585	.638
	대학교졸	134	3.51	.606	
	대학원졸	23	3.55	.505	
삶의 활력감	전문대졸 이하	75	3.65	.619	1.271
	대학교졸	134	3.65	.674	
	대학원졸	23	3.88	.548	
전 체	전문대졸 이하	75	3.71	.474	1.935
	대학교졸	134	3.78	.508	
	대학원졸	23	3.93	.404	

* $p < .05$

라. 직장 유형에 따른 삶의 만족도 차이

직장 유형에 따른 삶의 만족도 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 분석 결과 프리랜서 비중이 높았던 기타 직장이 3.93점으로 가장 높았고, 다음으로 공공기관(3.79점), 중견/대기업(3.77점), 자영업(3.72점), 중소기업(3.69점)순으로 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 그러나 하위변인별로 살펴보면 삶의 활력감($F=2.841$)이 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났으며, Scheffé 사후검증 결과, 기타 직장이 공공기관 직장인보다 삶의 활력감이 더 높은 것으로 나타났다. 일원배치 분산분석 세부 결과는 <표 IV-12>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-12> 직장 유형에 따른 삶의 만족도 차이(N=232)

구분		N	M	SD	t/F	Scheffé
삶의 만족감	중소기업	48	3.46	.551	1.519	
	중견/대기업	66	3.59	.635		
	공공기관	46	3.72	.520		
	자영업	39	3.54	.607		
	기타	33	3.69	.472		
긍정적 인 사고	중소기업	48	3.94	.480	1.073	
	중견/대기업	66	4.00	.599		
	공공기관	46	4.07	.518		
	자영업	39	3.92	.533		
	기타	33	4.14	.600		
자기 존중감	중소기업	48	3.78	.592	1.329	
	중견/대기업	66	3.94	.608		
	공공기관	46	3.90	.513		
	자영업	39	3.81	.551		
	기타	33	4.04	.512		
삶의 만족도	중소기업	48	3.91	.502	1.068	
	중견/대기업	66	4.00	.583		
	공공기관	46	3.95	.559		
	자영업	39	3.95	.545		
	기타	33	4.14	.488		
정서적 안정감	중소기업	48	3.44	.575	.435	
	중견/대기업	66	3.50	.652		
	공공기관	46	3.51	.512		
	자영업	39	3.42	.523		
	기타	33	3.58	.666		
삶의 활력감	중소기업 ^a	48	3.60	.616	2.841*	c<e
	중견/대기업 ^b	66	3.62	.643		
	공공기관 ^c	46	3.59	.646		
	자영업 ^d	39	3.68	.618		
	기타 ^e	33	4.02	.658		
전 체	중소기업	48	3.69	.480	1.399	
	중견/대기업	66	3.77	.541		
	공공기관	46	3.79	.456		
	자영업	39	3.72	.456		
	기타	33	3.93	.467		

* $p < .05$

마. 월수입에 따른 삶의 만족도 차이

월수입에 따른 삶의 만족도 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 분석 결과 300만원 이상~450만원 미만은 3.81점으로 가장 높았고, 다음으로 150만원 미만(3.80점), 450만원 이상(3.77점), 150만원 이상~300만원 미만(3.75점)순으로 나타났다. 그러나 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 일원배치 분산분석 세부 결과는 <표 IV-13>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-13> 월수입에 따른 삶의 만족도 차이(N=232)

구분		N	M	SD	t/F	Scheffé
삶의 만족감	150만원미만	23	3.53	.645	.886	
	150만원이상 300만원미만	143	3.56	.578		
	300만원이상 450만원미만	52	3.69	.557		
	450만원이상	14	3.70	.429		
삶의 만족도	150만원미만	23	3.99	.556	.107	
	150만원이상 300만원미만	143	3.99	.548		
	300만원이상 450만원미만	52	4.04	.580		
	450만원이상	14	4.04	.489		
자기 존중감	150만원미만	23	3.89	.593	1.235	
	150만원이상 300만원미만	143	3.89	.552		
	300만원이상 450만원미만	52	3.95	.604		
	450만원이상	14	3.63	.488		

	150만원미만	23	4.00	.564	
자기 효능감	150만원이상 300만원미만	143	3.96	.539	.453
	300만원이상 450만원미만	52	4.06	.574	
	450만원이상	14	3.96	.448	
	150만원미만	23	3.59	.582	
정서적 안정감	150만원이상 300만원미만	143	3.46	.628	.387
	300만원이상 450만원미만	52	3.50	.519	
	450만원이상	14	3.55	.440	
	150만원미만	23	3.92	.610	
삶의 활력감	150만원이상 300만원미만	143	3.64	.665	1.424
	300만원이상 450만원미만	52	3.65	.619	
	450만원이상	14	3.77	.567	
	150만원미만	23	3.82	.505	
전 체	150만원이상 300만원미만	143	3.75	.502	.299
	300만원이상 450만원미만	52	3.81	.480	
	450만원이상	14	3.77	.393	
	150만원미만	23	3.82	.505	

바. 참여 기간에 따른 삶의 만족도 차이

참여 기간에 따른 삶의 만족도 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 분석 결과 2년 이상이 3.81점으로 가장 높았고, 다음으로 1년 미만(3.80점), 6개월 미만(3.77점)순으로 나타났다. 그러나 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 일원배치 분산분석 세부 결과는 <표 IV-14>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-14> 참여 기간에 따른 삶의 만족도 차이(N=232)

구분		N	M	SD	t/F	Scheffé
삶의 만족감	6개월 미만	114	3.56	.652	.481	
	1년 미만	49	3.66	.461		
	1년이상~2년미만	38	3.57	.519		
	2년 이상	31	3.66	.481		
긍정적 인사고	6개월미만	114	4.02	.554	.215	
	1년 미만	49	4.03	.475		
	1년이상~2년미만	38	3.95	.655		
	2년 이상	31	3.98	.524		
삶의 만족도	6개월미만	114	3.88	.590	.558	
	1년 미만	49	3.95	.546		
	1년이상~2년미만	38	3.81	.580		
	2년 이상	31	3.94	.496		
자기 효능감	6개월미만	114	4.02	.579	.642	
	1년 미만	49	3.94	.472		
	1년이상~2년미만	38	3.90	.565		
	2년 이상	31	4.04	.488		
정서적 안정감	6개월미만	114	3.50	.679	.098	
	1년 미만	49	3.49	.530		
	1년이상~2년미만	38	3.44	.467		
	2년 이상	31	3.51	.463		

삶의 활력감	6개월미만	114	3.65	.699	.170
	1년 미만	49	3.72	.641	
	1년이상~2년미만	38	3.70	.573	
	2년 이상	31	3.69	.554	
전 체	6개월미만	114	3.77	.537	.197
	1년 미만	49	3.80	.441	
	1년이상~2년미만	38	3.73	.487	
	2년 이상	31	3.81	.391	

사. 참여 횟수에 따른 삶의 만족도 차이

참여 횟수에 따른 삶의 만족도 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 분석 결과 7회 이상이 3.90점으로 가장 높았고, 다음으로 5~6회(3.82점), 3~4회(3.74점), 1~2회(3.71점)순으로 나타났다. 그러나 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 일원배치 분산분석 세부 결과는 <표 IV-15>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-15> 참여 횟수에 따른 삶의 만족도 차이(N=232)

구분	N	M	SD	t/F	Scheffé
삶의 만족도	1~2회	120	3.55	.623	1.297
	3~4회	43	3.55	.501	
	5~6회	30	3.73	.547	
	7회이상	39	3.70	.487	
긍정적인사고	1~2회	120	4.00	.544	1.459
	3~4회	43	3.88	.541	
	5~6회	30	4.06	.597	
	7회이상	39	4.12	.528	

자기존중감	1~2회	120	3.85	.588	1.079
	3~4회	43	3.85	.512	
	5~6회	30	3.96	.569	
	7회이상	39	4.01	.547	
자기효능감	1~2회	120	3.97	.588	.451
	3~4회	43	3.93	.431	
	5~6회	30	4.03	.536	
	7회이상	39	4.05	.523	
정서적안정감	1~2회	120	3.47	.631	.755
	3~4회	43	3.42	.522	
	5~6회	30	3.49	.574	
	7회이상	39	3.61	.537	
삶의 활력감	1~2회	120	3.62	.690	2.340
	3~4회	43	3.63	.591	
	5~6회	30	3.66	.489	
	7회이상	39	3.92	.636	
전 체	1~2회	120	3.71	.514	1.419
	3~4회	43	3.74	.443	
	5~6회	30	3.82	.485	
	7회이상	39	3.90	.456	

4. 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향

직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 먼저 변인 간 관련성을 파악하고자 피어슨의 상관관계 분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였고, 그 다음 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였다.

가. 주요변인 간 상관관계

활동지향형 참여 동기는 삶의 만족감($r=.292, p<.001$), 긍정적인 사고($r=.244, p<.001$), 자기존중감($r=.224, p<.01$), 자기효능감($r=.212, p<.01$), 정서적 안정감($r=.283, p<.001$), 삶의 활력감($r=.338, p<.001$)과 정(+)적 상관관계를 보였다. 학습지향형 참여 동기는 삶의 만족감($r=.334, p<.001$), 긍정적인 사고($r=.437, p<.001$), 자기존중감($r=.309, p<.001$), 자기효능감($r=.324, p<.001$), 정서적 안정감($r=.273, p<.001$), 삶의 활력감($r=.343, p<.001$)과 정(+)적 상관관계를 보였다. 목표지향형 참여 동기는 긍정적인 사고($r=.132, p<.05$), 정서적 안정감($r=.144, p<.05$), 삶의 활력감($r=.170, p<.01$)과 정(+)적 상관관계를 보였고 삶의 만족감, 자기존중감, 자기효능감과는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 이와 같은 주요변인 간의 상관계수를 다음의 <표 IV-16>로 제시하였다.

<표 IV-16> 주요변인 간의 상관계수

하위요인	활동지향형	학습지향형	목표지향형	삶의 만족감	긍정적 사고	자기존중감	자기효능감	정서적안정감	삶의 활력감
활동지향형	1								
학습지향형	.571***	1							
목표지향형	.505***	.342***	1						
삶의 만족감	.292***	.334***	.069	1					
긍정적사고	.244***	.437***	.132*	.626***	1				
자기존중감	.224**	.309***	.022	.725***	.725***	1			
자기효능감	.212**	.324***	.056	.683***	.751***	.809***	1		
정서적안정감	.283***	.273***	.144*	.547***	.587***	.574***	.624***	1	
삶의 활력감	.338***	.343***	.170**	.629***	.658***	.649***	.699***	.665***	1

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

나. 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가
삶의 만족도에 미치는 영향

직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였다. 그 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=15.971$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 17.4%(수정된 R 제곱은 16.3%)로 나타났다. 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)는 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 보여진다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 학습지향형($\beta=.327$, $p<.001$), 활동지향형($\beta=.169$, $p<.05$) 순으로 삶의 만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 목표지향형은 삶의 만족도에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다중회귀분석의 세부 결과는 <표 IV-17>과 같다.

<표 IV-17> 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향

종속 변수	독립 변수	비표준 계수		표준계수	<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>B</i>	<i>S.E</i>	β		
	Constant	2.553	0.190		13.408***	.000
삶의 만족도	활동지향형	0.131	0.062	.169	2.112*	.036
	학습지향형	0.229	0.051	.327	4.443***	.000
	목표지향형	-0.046	0.041	-.078	-1.116	.266

$F=15.971(p<.001)$, $R^2=.174$, $adjR^2=.163$

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

다. 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 삶의 만족감에 미치는 영향

직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 삶의 만족감에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였다. 그 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=12.182, p<.001$), 회귀모형의 설명력은 13.8%(수정된 R 제곱은 12.7%)로 나타났다. 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)는 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 보여진다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 학습지향형($\beta=.257, p<.01$), 활동지향형($\beta=.208, p<.05$)순으로 삶의 만족감에 유의한 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 목표지향형은 삶의 만족감에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다중회귀분석의 세부 결과는 <표 IV-18>과 같다.

<표 IV-18> 참여 동기가 삶의 만족감에 미치는 영향

종속 변수	독립 변수	비표준 계수		표준계수	t	p
		B	S.E	β		
	Constant	2.378	0.227		10.460***	.000
삶의 만족감	활동지향형	0.188	0.074	.208	2.548*	.012
	학습지향형	0.210	0.061	.257	3.426**	.001
	목표지향형	-0.085	0.049	-.124	-1.741	.083

$F=12.182(p<.001), R^2=.138, AdjR^2=.127$

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

라. 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가
 긍정적인 사고에 미치는 영향

직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 긍정적인 사고에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였다. 그 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=18.005$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 19.2%(수정된 R 제곱은 18.1%)로 나타났다. 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)는 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 보여진다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 학습지향형($\beta=.443$, $p<.001$)이 긍정적인 사고에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 활동지향형과 목표지향형은 긍정적인 사고에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다중회귀분석의 세부 결과는 <표 IV-19>와 같다.

<표 IV-19> 참여 동기가 긍정적인 사고에 미치는 영향

종속 변수	독립 변수	비표준 계수		표준계수	<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>B</i>	<i>S.E</i>	β		
	Constant	2.646	0.211		12.511***	.000
긍정적인 사고	활동지향형	0.002	0.069	.002	.024	.981
	학습지향형	0.348	0.057	.443	6.094***	.000
	목표지향형	-0.014	0.045	-.021	-.300	.765

$F=18.005(p<.001)$, $R^2=.192$, $AdjR^2=.181$

*** $p<.001$

마. 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 자기존중감에 미치는 영향

직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 자기존중감에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였다. 그 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=9.769$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 11.4%(수정된 R 제곱은 10.2%)로 나타났다. 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)는 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 보여진다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 학습지향형($\beta=.281$, $p<.001$)이 자기존중감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 활동지향형과 목표지향형은 자기존중감에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다중회귀분석의 세부 결과는 <표 IV-20>과 같다.

<표 IV-20> 참여 동기가 자기존중감에 미치는 영향

종속 변수	독립 변수	비표준 계수		표준계수	t	p
		B	S.E	β		
	Constant	2.870	0.228		12.595***	.000
자기 존중심	활동지향형	0.121	0.074	.135	1.630	.104
	학습지향형	0.227	0.062	.281	3.687***	.000
	목표지향형	-0.096	0.049	-.142	-1.958	.051
$F=9.769(p<.001)$, $R^2=.114$, $AdjR^2=.102$						

*** $p<.001$

바. 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 자기효능감에 미치는 영향

직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 자기효능감에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였다. 그 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며 ($F=9.769$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 11.2%(수정된 R 제곱은 10.0%)로 나타났다. 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)는 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 보여진다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 학습지향형($\beta=.308$, $p<.001$)이 자기효능감에 유의한 정(+의) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 활동지향형과 목표지향형은 자기효능감에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다중회귀분석의 세부 결과는 <표 IV-21>과 같다.

<표 IV-21> 참여 동기가 자기효능감에 미치는 영향

종속 변수	독립 변수	비표준 계수		표준계수	<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>B</i>	<i>S.E</i>	β		
	Constant	2.972	0.219		13.572***	.000
자기 효능감	활동지향형	0.070	0.071	.081	.981	.328
	학습지향형	0.239	0.059	.308	4.044***	.000
	목표지향형	-0.059	0.047	-.090	-1.247	.214
$F=9.583(p<.001)$, $R^2=.112$, $AdjR^2=.100$						

*** $p<.001$

사. 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가
정서적 안정감에 미치는 영향

직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 정서적 안정감에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였다. 그 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=8.303$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 9.8%(수정된 R 제곱은 8.7%)로 나타났다. 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)는 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 보여진다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 활동지향형($\beta=.194$, $p<.01$), 학습지향형($\beta=.166$, $p<.01$) 순으로 정서적 안정감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 목표지향형은 정서적 안정감에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다중회귀분석의 세부 결과는 <표 IV-22>과 같다.

<표 IV-22> 참여 동기가 정서적 안정감에 미치는 영향

종속 변수	독립 변수	비표준 계수		표준계수	<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>B</i>	<i>S.E</i>	β		
	Constant	2.332	0.239		9.744***	.000
정서적 안정감	활동지향형	0.180	0.078	.194	2.318**	.021
	학습지향형	0.140	0.065	.166	2.159**	.032
	목표지향형	-0.008	0.051	-.011	-.150	.881
$F=8.303(p<.001)$, $R^2=.098$, $AdjR^2=.087$						

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

아. 직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가
삶의 활력감에 미치는 영향

직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 삶의 활력감에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였다. 그 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=13.210$, $p<.001$), 회귀모형 설명력은 14.8%(수정된 R 제곱은 13.7%)로 나타났다. 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)는 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 보여진다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 학습지향형($\beta=.224$, $p<.01$), 활동지향형($\beta=.219$, $p<.01$)순으로 삶의 활력감에 유의한 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 목표지향형은 삶의 활력감에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다중회귀분석의 세부 결과는 <표 IV-23>과 같다.

<표 IV-23> 참여 동기가 삶의 활력감에 미치는 영향

종속 변수	독립 변수	비표준 계수		표준계수	<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>B</i>	<i>S.E</i>	β		
	Constant	2.121	0.255		8.310***	.000
삶의 활력감	활동지향형	0.223	0.083	.219	2.693**	.008
	학습지향형	0.207	0.069	.224	3.001**	.003
	목표지향형	-0.013	0.055	-.017	-.237	.813

$F=13.210(p<.001)$, $R^2=.148$, $AdjR^2=.137$

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

V. 논의 및 결론

본 연구는 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인들의 참여 동기와 삶의 만족도 수준을 검증하고, 이러한 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향을 종합적으로 분석하고자 하였다. 본 연구의 주요 분석결과를 중점으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 주요변인의 기술통계분석 결과를 살펴보면, 전체평균과 하위변인 모두 중간보다 높게 나타나 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인들의 참여 동기와 삶의 만족도 수준은 평균 이상인 것으로 나타났다. 참여 동기 하위변인으로는 학습지향형 4.01점, 활동지향형 3.43점, 목표지향형 3.20점 순으로 높게 나타났으며, 삶의 만족도 하위변인으로는 긍정적인 사고 4.01점, 자기효능감 3.98점, 자기존중감 3.89점, 삶의 활력감 3.68점, 삶의 만족감 3.60점, 정서적 안정감 3.49점 순으로 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 이종운, 허만세(2019)의 선행연구에서 중년여성의 평생교육 참여 동기와 삶의 질 수준이 평균보다 높게 나타난 것과 맥락을 같이 한다.

또한 본 연구의 기술통계분석 결과에서 눈 여겨 볼 점은, 기존 사업장부설 문화센터의 주 대상이 아니었던 직장인 남성의 구성비가 두 자릿수인 19.4%로 나타났다는 것이다. 즉, 현시대의 사업장부설 문화센터의 학습자는 기존 주 대상이었던 영유아와 전업주부에서, 직장인은 물론 남성으로까지 범위가 확대된 것으로 볼 수 있다. 이는 주 52시간 근무제 시행과 함께 일과 삶의 균형을 추구하는 워라벨(Work and Life Balance) 트렌드의 영향으로 남성 직장인들도 퇴근 후 여가 및 취미 생활에 참여할 수 있는 사회적 분위기가 어느 정도 조성된 것으로 볼 수 있다. 하지만 아직도 남성

에 비해 여성의 참여 비중이 약 4배로 월등히 높게 나타났기 때문에 사업장부설 문화센터에서는 직장인 남성 회원들의 교육 참여를 더욱 이끌어 낼 수 있는 알맞은 평생교육 프로그램의 전개와 이를 홍보하고 활성화할 수 있는 마케팅적 접근이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 직장인의 개인적 배경에 따른 참여 동기 차이를 분석한 결과, 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 먼저 성별에서는 남성이 여성보다 목표지향형 참여 동기가 더 높은 것으로 나타났다. 참여 횟수에서는 7회 이상 참여한 직장인이 1~2회 참여한 직장인보다 활동지향형 동기가 더 높은 것으로 나타났으며, 7회 이상 참여한 직장인이 3~4회 참여한 직장인보다 보다 학습지향형 동기가 더 높은 것으로 나타났다. 이는 최정연(2016)의 연구에서 직장인의 평생교육 참여 횟수가 1~2회 참여한 집단에 비해, 더 많이 참여한 3~4회와 7회 이상인 집단이 활동지향형 동기와 학습지향형 동기가 높은 것으로 나타난 연구 결과와 일치한다. 다시 말해서 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 횟수가 많은 직장인일수록 활동지향형 동기와 학습지향형 동기가 높게 나타나며, 이는 직장인들의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여도를 활성화하기 위해서, 프로그램 기획 방향에 이 두 가지 참여 동기의 자극이 중요하게 고려되어야 함을 의미한다. 이어서 직장인의 개인적 배경에 따른 삶의 만족도 차이를 분석한 결과 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 학력에서는 대학원 졸업 이상의 직장인이 전문대 졸업 이하의 학력을 가진 직장인보다 자기존중감이 더 높은 것으로 나타났다. 직장 유형에서는 프리랜서 비중이 높았던 기타 집단이 공공기관보다 삶의 활력감이 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 성별, 연령, 월수입, 참여 기간, 참여 횟수에서는 집단 간 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

셋째, 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인들의 참여 동기

와 삶의 만족도의 상관관계를 살펴본 결과, 서로 간에 유의한 정(+)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 활동지향형 동기는 $p < .001$ 수준에서 삶의 만족감, 긍정적인 사고, 정서적 안정감, 삶의 활력감과 높은 정(+)적 상관관계가 나타났으며, $p < .01$ 수준에서 자기 존중감, 자기효능감과 정(+)적 상관관계가 나타났다. 학습지향형 동기는 $p < .001$ 수준에서 삶의 만족감, 긍정적인 사고, 자기존중감, 자기효능감, 정서적 안정감, 삶의 활력감과 높은 정(+)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 목표지향형 동기는 $p < .05$ 수준에서 긍정적인 사고, 정서적 안정감과 정(+)적 상관관계가 나타났으며 $p < .01$ 수준에서 삶의 활력감과 정(+)적 상관관계가 나타났다. 이를 통해 직장인들의 참여 동기가 높을수록 삶의 만족도가 높아짐을 예측할 수 있어, 이들 간에 매우 밀접한 관련성이 있음을 알 수 있었다. 또한 이 같은 연구 결과는 어떠한 동기를 가지고 교육에 참여하였든 교육 참여가 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친다고 나타난 선행연구(송은주, 2011) 결과와 맥락을 같이 하며, 성인의 평생교육 참여 동기가 삶의 만족도와 정(+)적인 높은 상관관계를 보인 선행연구(장희영, 2016; 박은희, 2017; 서광훈, 2018; 이종운, 허만세, 2019)의 결과와도 일치한다.

넷째, 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인들의 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 학습지향형 동기($\beta = .327, p < .001$), 활동지향형 동기($\beta = .169, p < .05$)는 삶의 만족도에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 목표지향형 동기($\beta = -.078$)는 삶의 만족도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인의 참여 동기 중에서 지식 그 자체를 추구하는 학습지향형 참여 동기나 참여 활동에 의미와 만족을 두는 활동지향형 참여 동기가 높을수록 삶의 만족도가 높아지며, 반면 직업향상과 같은 의도적인 목적을 지닌 목표

지향형 참여 동기는 높을수록 삶의 만족도가 낮아지는 것으로 해석할 수 있다.

하지만 이 같은 연구 결과는 박혜미(2012)의 연구에서 직장인들이 평생교육에 참여할 때 목표지향적 동기 경향이 높게 나온 결과와 다소 차이를 보인다. 해당 선행연구에 따르면, 연구 시점인 2012년 당시 직장인 연구 대상자들의 평생교육 참여 동기유형에는 업무에 도움이 되기 위해서, 혹은 승진을 목표로 하는 목표지향형 동기가 가장 많았다. 하지만 본 연구를 진행하는 2020년 2월에는 주 52시간 근무제가 직원 50~299인 사업장까지 확대되었고 일과 삶의 균형을 의미하는 워라벨(Work and Life Balance)이 사회적 트렌드로 자리 잡아가고 있는 실정이다. 따라서 직장인들이 퇴근 후 평생교육을 찾는 목적이 목표지향적이기 보다는 ‘여가와 취미 생활이 있는 저녁 있는 삶’을 경험하기 위한 경향으로 가는 추세이기 때문에, 배움 자체의 즐거움을 목적으로 하는 학습지향형 동기와, 참여하는 활동 속에서 즐거움을 찾는 활동지향형 동기가 높게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 특히 여러 유형의 평생교육 기관 중에서도 본 연구를 진행한 사업장부설 문화센터는 강좌 구색 자체가 직업적 성취 및 전문적 함양을 위한 목표지향 보다는 여가 또는 취미활동과 밀접한 프로그램인 미술, 악기, 공예, 운동, 실용회화 등에 집중되어 있어 목표지향형 동기가 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치지 않는 결과가 도출된 것으로 해석된다.

현시대 사업장부설 문화센터가 소속되어 있는 백화점, 대형마트, 쇼핑몰과 같은 유통 업체는 급격히 성장하고 있는 온라인 시장으로 인해 극심한 오프라인 고객 이탈 현상을 겪고 있으며 이러한 상황 속에서 사업장부설 문화센터는 고정고객 창출이라는 중요한 가치를 생산하고 있다. 문화센터 특성상 일부 단기 특강을 제외하면 일정 기간 정해진 요일과 시간에 정기적으로 방문해야 수강이 가능하기 때문이다. 게다가 주 52시간 근무제 시

행으로 인해 ‘저녁 있는 삶’을 원하는 직장인들이 취미와 자기계발을 위해 사업장부설 문화센터를 찾기 시작했기 때문에 이전 문화센터는 주부 수강생이 찾아오는 오전 10시~오후 2시에 가장 붐볐다면, 이제는 퇴근 후 저녁 시간이 새로운 추가 peak time으로 더욱 부각되고 있는 실정이다.

이렇듯 직장인이라는 새로운 주력 고객군을 확보한 사업장부설 문화센터에서 직장인들의 다양한 욕구를 파악하고 참여 동기를 자극하여 삶의 만족도를 충족시킬 수 있도록 프로그램이 전개된다면, 소속된 사업장에는 고정 고객 창출이라는 영업 시너지적 기여를 하고, 직장인들에게는 ‘여가와 취미 생활이 있는 저녁 있는 삶’을 제공하는 지역사회 평생교육 주체로서 긍정적인 역할을 수행하게 될 것이다.

본 연구의 제한점 및 후속연구 방향을 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 조사 대상을 부산지역 사업장부설 문화센터 프로그램에 참여하는 직장인을 대상으로 하였다는 점에서 연구의 결과를 일반화하기 어려우므로, 표본의 범위를 확대하여 좀 더 폭넓고 다양한 지역의 사업장부설 문화센터에서 진행하는 후속연구들이 필요하다.

둘째, 설문에 응답한 직장인의 성별을 살펴보면, 여성이 80.4%로 남성 19.4%보다 약 4배로 월등히 높게 나타났는데, 이는 주 52시간 근무제 시행 이후에도 남성들의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여가 여성에 비해 아직까지 다소 소극적인 것으로 해석할 수 있다. 하지만 본 연구 결과에서 기존 사업장부설 문화센터의 주 대상이 아니었던 직장인 남성의 구성비가 두 자릿수로 나타난 만큼, 이들의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여를 이끌어 낼 수 있는 다양한 시도를 한다면 직장인 남성들의 표본을 좀 더 다양하게 확대함으로써 특정한 성별 표본에만 연구가 국한되는 한계를 극복할 수 있을 것이다.

셋째, 이 연구는 설문지법으로 진행되었는데 연구 대상의 주관적 느낌에

기초하여 응답을 스스로 작성하는 방식으로 진행되었다. 물론 익명성이 보장된 본 연구의 설문지 특성에 따라 어느 정도 객관성을 확보할 수 있었지만, 연구 대상자가 질문에 대한 명확한 이해를 하였는지 파악하기 어렵다. 그러므로 후속연구에서는 설문지에 의한 양적 연구뿐만 아니라 심층 인터뷰와 같은 질적 연구를 병행해서 진행하여 객관성과 타당성을 보완한다면 연구 결과를 좀 더 다각적이고 정확하게 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 직장인을 대상으로 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향을 검증하였다는 것에 의의가 있다. 또한 이러한 연구 결과는 사업장부설 문화센터에서 직장인의 삶의 만족도를 높이기 위한 평생교육 프로그램을 개발하고 그들의 참여를 확대할 수 있는 기초자료로써 활용될 수 있을 것이다.

즉, 사업장부설 문화센터에서 직장인을 대상으로 하는 평생교육 프로그램을 개발할 때, 참여 동기가 삶의 만족도에 미치는 영향을 종합적으로 고려하여 반영한다면, 참여 직장인의 삶의 만족도가 향상될 수 있는 유형의 참여 동기가 효율적으로 자극되어, 이들의 지속적인 교육 참여를 이끌어 낼 수 있을 것이다. 이는 직접적인 이익 산출로도 이어져서 사업장부설 문화센터가 다시 직장인들에게 알맞은 평생교육 프로그램을 전개하고 수준 높은 물적, 인적 서비스를 공급하는 등 안정적인 기관 운영을 지속적으로 이어나갈 수 있는 선순환의 시작점이 될 수 있을 것으로 기대한다.

참고문헌

- 교육부, 국가평생교육진흥원 (2018). 2018 평생교육백서.
- 교육부, 한국교육개발원 (2018). 2018 평생교육통계 자료집.
- 궁립 (2014). 대형마트 문화센터가 고객만족도와 점포충성도에 미치는 영향. 우석대학교 석사학위논문.
- 권두승, 조아미 (2016). 평생학습사회 실현을 위한 성인학습 및 상담. 교육과학사.
- 권두승, 최운실 (2014). 평생교육경영론. 교육과학사.
- 김경림 (2011). 유아 교육종사자의 평생교육 참여에 따른 자기효능감 연구. 광운대학교 석사학위논문.
- 김기중 (2019.06.19.). “요리 배우러 가요” 문화센터 다니는 2030 남성 직장인. 한국일보. <https://www.hankookilbo.com/News/Read/201906171707716970>
- 김나영, 강정은 (2011). 여성 평생교육참가자의 참여동기, 기관의 지원, 만족도, 학습성과 간의 관계 규명. 한국콘텐츠학회논문지, 11(12), 958-968.
- 김성아 (2004). 문화센터 이용 고객의 태도가 백화점 성과에 미치는 영향. 서울여자대학교 석사학위논문.
- 김애련 (2004). 대학평생교육원 성인학습자의 학습성과 인식 연구. 단국대학교 박사학위논문.
- 김원 (2013). 백화점문화센터 평생교육 프로그램 엘리먼트와 개설정향성에 관한 연구. 동의대학교 석사학위논문.
- 김윤중 (2017). 세대별 일자리만족이 삶의 만족도에 미치는 영향. 경기대

학교 박사학위논문.

- 김정운, 이장주 (2005). 여가와 삶의 질에 대한 비교문화 연구. **한국심리학회지: 사회 및 성격**, 19(2), 1-15.
- 김혜숙 (2003). 성인학습자의 정체성에 관한 연구: 평생교육프로그램에 참여하는 여성을 중심으로. 부산대학교 석사학위논문.
- 만희 (1997). 성인 비문해 학습자의 학습 동기에 관한 연구. 명지대학교 석사학위논문.
- 박수진 (2020). 노인의 평생교육 프로그램 참여가 삶의 만족에 미치는 영향: 도농복합지역 청주시 오창읍의 특성을 중심으로. 고려대학교 석사학위논문.
- 박은희 (2017). 평생학습 참여가 여성 성인학습자의 삶의 질에 미치는 영향. 부경대학교 석사학위논문.
- 박현순 (2011). 여가활동으로서 문화센터 강좌의 선택속성과 만족도-농협 하나로마트 문화센터를 중심으로-. 순천향대학교 석사학위논문.
- 박형만 (2015). 평생교육기관 특성과 성인학습자 참여 동기가 학습만족도 및 참여성과에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 박혜미 (2012). 직장인의 평생교육 참여 동기에 따른 자아존중감과 삶의 만족도의 관계. 중앙대학교 석사학위논문.
- 배수옥 (2006). 중산층 전업주부들의 학습공간으로서 백화점 문화센터에 관한 문화기술적 연구. 서울대학교 박사학위논문.
- 백승규, 이영면 (2010). 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족이 미치는 조절효과. **인적자원관리연구**, 17(4), 349-372.
- 변태섭 (2016.08.15.). 한국 노동시간 OECD 2위, 임금은 중하위권. 한국일보. <https://www.hankookilbo.com/News/Read/201608152050215441>
- 서광훈 (2018). 평생교육융합학과 대학 재학 성인학습자의 참여동기와

- 자기효능감 및 삶의 만족도. 대구한의대학교 석사학위논문.
- 송은주 (2011). 평생교육 참여 동기가 여성의 삶의 질에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 신용주 (2018). 평생교육 방법론. 학지사.
- 신은정 (2009). 대학부설 평생교육기관 성인학습자의 배경요인 및 학습 참여 유형과 생활만족도와의 상관관계 분석. 연세대학교 석사학위논문.
- 심경원 (2007). 낙관성이 거부민감성, 정서표현성 및 삶의 만족도에 미치는 영향. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 이기환 (2003). 평생교육학습자의 참여동기와 만족도 :관공서의 평생교육을 중심으로. 대구대학교 박사학위논문.
- 이노션월드와이드 (2019.12.19.). 이노션, 마이크로 경험(Micro eXperience) 설계시대의 도래. HMG JOURNA. <https://news.hmgjournal.com/MediaCenter/?p=161563>
- 이동우 (2010). 백화점 문화센터 운영이 문화마케팅성과에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이민영 (2007). 사업장 부설 문화센터 평생교육프로그램의 참여자 특성과 만족에 관한 연구. 동아대학교 석사학위논문.
- 이선숙 (2007). 평생교육담당자의 직무만족도와 조직 헌신도 분석-전국 사업장부설 문화센터를 중심으로-. 아주대학교 석사학위논문.
- 이연옥 (2011). 청소년 삶의 만족도 영향요인에 관한 연구: 정서지능 중심으로. 경북대학교 석사학위논문.
- 이연주 (2019). 일과 삶의 균형이 개인의 행복과 조직에 미치는 영향 - 대구 지역의 공무원과 일반 직장인 비교 분석-. 한국교원대학교 석사학위논문.

- 이유진 (2008). **사업장부설 문화센터 교육에 대한 성인학습자의 만족도 분석 - L마트 문화센터를 중심으로**. 고려대학교 석사학위논문.
- 이윤진, 신혜리, 이민아 (2013). 은퇴자의 주관적 건강인식이 삶의 만족도에 미치는 영향. **사회과학연구**, 24(3), 35-59.
- 이장석 (2004). **평생학습시설로서의 백화점 문화센터 운영 연구**. 단국대학교 박사학위논문.
- 이중운, 허만세 (2019). 중년여성의 평생교육 참여 동기와 자기효능감이 삶의 질에 미치는 영향. **예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지**, 9, 677-686.
- 이향란 (2015). **평생교육경영론**. 공동체.
- 이현송 (2000). 소득이 주관적 삶의 질에 미치는 영향. **한국인구학**, 23(1), 91-117.
- 이화준 (2013). **백화점 문화센터 이용이 백화점에 대한 고객의 만족도와 충성도에 미치는 영향 연구**. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이희영 (2004). **문화센터 유아발레강좌 활성화 방안 연구: 부산·울산지역 중심으로**. 경성대학교 석사학위논문.
- 임효인 (2010). **백화점 문화센터가 백화점 이미지 제고에 미치는 영향: 이용과 충족이론을 중심으로**. 경희대학교 석사학위논문.
- 임희섭 (1996). 삶의 질의 개념적 논의. **한국행정연구**, 5(1), 5-18.
- 장희영 (2016). **중·고령 성인학습자의 평생학습 참여동기, 자기효능감, 자기주도학습이 주관적 행복감에 미치는 영향**. 동아대학교 박사학위논문.
- 차갑부 (2014). **평생교육론 -모든 이를 위한 평생학습-**. 교육과학사.
- 차은지 (2018.10.16.). BC카드 “주 52시간 근무제 도입 이후 문화센터 매출액 증가”. 한국경제. <https://www.hankyung.com/economy/article/2>

018101682306

- 최미선 (2007). **교양무용수업 참여 대학생의 참여인식과 생활 만족의 관계**. 상명대학교 석사학위논문.
- 최운실 (1985). **성인교육 유형에 따른 교육참여 특성 분석**. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 최운실 (2006). 한국 성인학습자의 평생교육 참여 특성 및 관련 요인 분석. **평생학습사회**, 2(1), 1-35.
- 최정연 (2016). **직장인의 평생학습 참여동기가 비판적 성찰업무행동에 미치는 영향과 심리적 임파워먼트의 매개효과**. 중앙대학교 석사학위논문.
- 최혜경 (1985). **노인의 생활만족도 향상을 위한 기초연구: 가족부양체계를 중심으로 한 인과모형의 검증**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 하경분, 주민경, 송선희 (2014). 노인 일자리사업 참여 노인의 참여 만족도와 생활만족도 및 삶의 만족도와의 관계. **한국콘텐츠학회논문지**, 14(10), 160-170.
- 홍길동 (1995). **중년 여성의 수영 프로그램 참여가 심리적 만족감에 미치는 영향**. 서울대학교 석사학위논문.
- 홍윤미 (2012). **어머니와 자녀의 배경변인에 따른 문화센터 영아 프로그램 활용실태 및 인식**. 경성대학교 석사학위논문.
- 홍중선 (1999). **학부모의 “학교 평생교육” 참여동기와 저해요인 분석**. 아주대학교 석사학위논문.
- Boshier, R. (1971). Motivational orientations of adult education participants: A factor analytic exploration of Houle's typology. *Adult Education Quarterly*, 21(2), 3-26.
- Burgess, Paul (1971). Reasons for Adult Participation in group

- Education Activity, *Adult Education*, 22(1), 3-22.
- Houle, C. O. (1961). *The inquiring mind*. Madison, WI: University of Wisconsin Press.
- Kalish, R. A. (1975). Late adulthood: Perspectives on human development. *American Journal of Nursing*, 76(1), 82.
- Kammann, R., & Flett, R. (1983). Affectometer 2: A scale to measure current levels of general happiness. *Australian Journal of Psychology*, 35, 257-265.
- Medley, M. (1976), Satisfaction with Life among Persons 65 and Older a Causal Model, *Journal of Gerontology*, 31(4), 448-455.
- Morstain, B. R. & J. C. Smart(1974). Reasons for participation in adult education courses: A multivariate analysis of group differences. *Adult Education* 24(2), 83-98.
- Neugarten, Bernice L., Havighurst, Robert J., & Tobin, Sheldon S.(1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 139.

Abstract

The Influence of Worker's Participation Motivation of Culture Center Program in Workplace on Life Satisfaction

Su Youn, Choi

Graduate School of Education

Pukyong National University

This study aims to identify the motivation and level of life satisfaction of workers, who participate in a business establishment-attached cultural center program and comprehensively verify the effect of such motivation on life satisfaction. This study is meaningful because it provides the basic data for planning the lifelong education program that reflects the characteristics of workers, who visit a culture center, as well as on various discourse surrounding the plan.

This study surveyed employees participating in life long education programs of business establishment-attached culture centers located in Busan. And the responses for a total of 232 questionnaires were used as the final data for the analysis. The collected data were analyzed through the reliability analysis, descriptive statistics analysis, independent t-test and one-way ANOVA analysis, Pearson's correlation analysis, and Multiple linear regression analysis.

The results of this study are as follows.

First, the level of workers' participation motivation regarding the a business establishment-attached cultural center program is higher than the average; the

high level is in the order of learning-oriented, activity-oriented, goal-oriented participation motivation. The worker's life satisfaction is also above the average, with high scores, in the order of positive thinking, self-efficacy, self-respect, life vitality, life satisfaction, and emotional stability.

Second, the analysis of the differences in participation motivation according to individuals' characteristics shows significant differences among groups. In particular, the workers with a higher number of participations in culture center program tend to have the higher activity-oriented motivation and learning-oriented participation motivation. This implies that stimulating activity-oriented motivation and learning-oriented motivation must be considered highly important to vitalize workers' participation of the culture center program.

Third, the participation motivation and life satisfaction of the workers participating in a culture center program have a relatively high correlation. This implies that the higher participation motivation of workers can be used to predict higher life satisfaction, indicating a very close relationship between the two.

Fourth, among the worker's participation motivations for the culture center program, higher learning-oriented motivation and activity-oriented motivation lead to higher life satisfaction. However, goal-oriented motivation did not affect life satisfaction. This result indicates that the learning-oriented participation motivation and activity-oriented participation motivation are important variables that have a significant effect on a worker's life satisfaction.

To enhance the worker's life satisfaction, these findings can be used by the business establishment-attached cultural center as the basic data to develop lifelong education programs and expand their participation. In other words, if the effect of participation motivation on life satisfaction is comprehensively considered and reflected in the course of developing the lifelong education

program that targets workers participating in the cultural center program, then it will be able to develop high-level, continuing education programs with high participation.

key words: workers, business establishment-attached cultural center, lifelong education participation motivation, life satisfaction



<부록>

설문지

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 할애하여 설문조사에 응해주셔서 감사합니다.
본 설문은 「직장인의 사업장부설 문화센터 프로그램 참여 동기와 삶의 만족도의 관계」를 알아보기 위한 설문조사입니다.

귀하께서 응답하신 자료는 통계법 제 33조(비밀의 보호), 개인정보 보호법 제 3조(개인정보 보호원칙)에 의거하여 모든 정보는 익명으로 처리되며, 본 설문에 대한 귀하의 응답 및 분석 결과는 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 2월

부경대학교 교육대학원 평생교육·인적자원개발 전공

지도교수 : 주 동 범

연구자 : 최 수 연(motivator@pukyong.ac.kr)

※ 설문조사 응답 전 동의서

본 설문에 참여하시는 것에 대하여 귀하의 동의를 구하고자 합니다.

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

응답자 확인 서명 : 서명, 사인 부탁드립니다 (인, 또는 서명)

부록 1.

개인적 배경

※ 다음은 귀하의 개인적 배경에 대한 질문입니다.
각 문항을 잘 읽어보신 후 해당 항목에 √를 해 주세요.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대이상

3. 귀하의 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 중학교 졸업 이하 ② 고등학교 졸업 ③ 전문대학 졸업
④ 대학 졸업 ⑤ 대학원 졸업 이상

4. 귀하의 직장 유형은 무엇입니까?

- ① 중소기업 ② 중견기업 / 대기업 ③ 공공기관
④ 자영업 ⑤ 기타()

5. 귀하의 월수입은 얼마입니까?

- ① 150만원 미만 ② 150~300만원 미만 ③ 300~450만원 미만
④ 450~600만원 미만 ⑤ 600만원 이상

6. 귀하께서「백화점, 대형마트, 복합쇼핑몰」에 있는 문화센터 강좌 프로그램에 참여하신 기간은 총 얼마나 되었습니까?

- ① 6개월 미만 ② 1년 미만 ③ 1년~2년 미만
④ 2년~3년 미만 ⑤ 3년 이상

7. 귀하께서 직장인이 된 이후 「백화점, 대형마트, 복합쇼핑몰」에 있는 문화센터 강좌 프로그램에 참여한 총 횟수는 어떻게 되십니까?

- ① 1~2회 ② 3~4회 ③ 5~6회 ④ 7~9회 ⑤ 10회 이상

부록 2.

참여 동기 척도

※ 다음은 귀하의 문화센터 프로그램 참여 동기에 대한 질문입니다.
각 문항을 잘 읽어보신 후 해당 항목에 √를 해 주세요.

문 항	매 우 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1. 좋은 인간관계를 맺고 싶어서	①	②	③	④	⑤
2. 여럿이 모여서 함께 배우는 활동에 참여하고자	①	②	③	④	⑤
3. 앞으로의 인생을 보람있게 보내고 싶어서	①	②	③	④	⑤
4. 취미나 특기를 살려 소질을 개발 하기 위해서	①	②	③	④	⑤
5. 다양하게 봉사하는 삶의 준비를 위해서	①	②	③	④	⑤
6. 지식이나 기술 획득 그 자체가 보람 있어서	①	②	③	④	⑤
7. 학습을 통해 삶의 만족을 얻기 위해서	①	②	③	④	⑤
8. 배움을 통해 나 자신의 정체성을 확인하고 삶의 의미를 깨닫기 위해서	①	②	③	④	⑤
9. 배움을 통한 지속적인 자아실현을 위하여	①	②	③	④	⑤
10. 사회에서 인정되는 교육 활동에 참여하고 싶어서	①	②	③	④	⑤

11. 사회생활 경쟁력 강화를 위하여	①	②	③	④	⑤
12. 수료증이나 자격증을 취득하기 위해	①	②	③	④	⑤
13. 내가 맡은 역할을 보다 전문적으로 수행하기 위해서	①	②	③	④	⑤
14. 내가 계획하고 있는 일을 성취하는데 필요한 지식이나 기술을 위해서	①	②	③	④	⑤



부록 3.

삶의 만족도 척도

※ 다음은 귀하의 문화센터 프로그램 참여 이후에 느끼는 주관적 삶의 만족도에 대한 질문입니다.
 각 문항을 잘 읽어보신 후 해당 항목에 √를 해 주세요.

문항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 올바른 삶을 살고 있다	①	②	③	④	⑤
2. 나는 나의 인생의 일부를 바꾸고 싶다	①	②	③	④	⑤
3. 나는 나의 미래가 희망적이라고 생각한다	①	②	③	④	⑤
4. 나는 나의 인생의 전성기가 끝난 것처럼 느껴진다	①	②	③	④	⑤
5. 나는 내 자신이 좋다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 나에게 무언가 잘못된 점이 있다고 느껴진다	①	②	③	④	⑤
7. 나는 나에게 어떠한 문제가 일어나도 그것을 잘 처리할 수 있다	①	②	③	④	⑤
8. 나는 내 자신이 실패자라고 느낀다	①	②	③	④	⑤
9. 나는 내가 원하는 것 모두를 다 할 수 있다고 느낀다	①	②	③	④	⑤
10. 나는 내 생활에 아무런 변화도 없이 매일 되풀이 되는 것 같다	①	②	③	④	⑤

11. 나는 혈기왕성할 정도로 활력이 있다	①	②	③	④	⑤
12. 나는 아무런 일도 하고 싶지 않다	①	②	③	④	⑤
13. 나는 나의 생활에 만족스럽다	①	②	③	④	⑤
14. 나는 낙천적이며 항상 긍정적으로 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15. 나는 쓸모가 있는 존재이다	①	②	③	④	⑤
16. 나는 늘 자신감에 차 있다	①	②	③	④	⑤
17. 나는 자유스럽고 편하다	①	②	③	④	⑤
18. 나는 항상 의욕적이다	①	②	③	④	⑤
19. 나는 나의 생활이 불만족스럽다.	①	②	③	④	⑤
20. 나는 희망이 없는 사람이다	①	②	③	④	⑤
21. 나는 하찮은 존재이다	①	②	③	④	⑤
22. 나는 무력한 존재이다	①	②	③	④	⑤
23. 나는 항상 긴장해있다	①	②	③	④	⑤
24. 나는 항상 우울하다	①	②	③	④	⑤

지금까지 설문에 참여해주셔서 감사합니다.