

# 평생교육담당자의 직무 관련 메타연구

김희동<sup>1</sup>, 김종윤<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>군산간호대학교 교직과 교수, <sup>2</sup>고려대학교 BK21+ 아시아에듀허브사업단 교수

## Meta-Analysis on the Factors Influencing Job of Life-long Educators

Hee-Dong Kim<sup>1</sup>, Jhong Yun Kim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Professor, Teaching Training, Kunsan College of Nursing

<sup>2</sup>Professor, BK21PLUS Edu-Hub in Asia, Korea University

**요약** 본 연구의 목적은 평생교육기관에서 근무하는 평생교육담당자의 직무와 관련된 다수의 실증 연구 결과물을 바탕으로 메타분석을 실시하여, 평생교육담당자의 직무와 관련된 변인 간의 관계를 살펴보는 데 있다. 이러한 목적을 이루기 위해서 2000년 12월부터 2019년 4월까지 국내에서 발행된 학술지 논문을 연구 대상으로 수집하였으며, 총 14편의 국내 학술지의 170개 하위그룹의 통계치를 가지고 코딩을 실시하였고, CMA 3.0 프로그램을 사용하여 메타분석을 실시하였다. 이 연구의 주요한 결과는 다음과 같다. 첫째, 평생교육담당자의 직무와 관련된 전체적인 평균 효과크기는 0.767로 중간에서 큰 사이의 효과크기를 보였다. 둘째, 평생교육담당자의 직무와 관련된 연구의 종속변인 구분 내 효과크기는 조직몰입, 직무성과, 직무만족, 직무스트레스 순으로 나타났다. 셋째, 평생교육담당자 직무 관련 연구에서 사용된 독립변인과 종속변인의 관계가 상호작용일 때보다 개인일 경우 효과가 두 배 가까이 큰 것으로 나타났다. 이러한 분석결과를 바탕으로 연구의 시사점을 도출하였다.

**주제어** : 평생교육담당자, 직무, 평생교육기관, 메타분석, CMA 프로그램

**Abstract** This study aims the meta analysis based on the results of the empirical studies related to Job of life-long educators who are working in life-long education center, and the relationship between variables. In order to deliver this objective, articles published in domestic journals from December 2000 to April 2019 were collected, and total of 14 studies and 170 sub data were coded. With those data, the meta-analysis was executed by CMA(Comprehensive Meta Analysis) 3.0 program. The results of this meta-analysis study are as follows. First, the overall effect size associated with Job of life-long educators was 0.767, indicating between medium and large effect size. Second, the effect sizes of dependent variables that are influenced by job of life-long educators were Organization immersion, Job performance, Job satisfaction, and Job stress in order. Third, the effect size of Individual focus variables study was almost twice as big as that of mutual relation focus variables. The implications of this study were suggested based on the analysis results to provide the directivity about how we consider life-long educators related to their job.

**Key Words** : Life-long educator, Job, Life-long education center, Meta Analysis, CMA(Comprehensive Meta Analysis) Program

\*Corresponding Author : Jhong Yun Kim(joycello@hanmail.net)

Received August 28, 2019

Accepted October 20, 2019

Revised October 2, 2019

Published October 28, 2019

## 1. 서론

최근 4차 산업혁명, 저출산 및 고령화로 인한 고용시장의 급격한 변화가 예견되고 있는 가운데 전 국민이 일상과 현장에서 기존의 경력을 발전 및 전환을 위하여 몸소 평생교육의 필요성을 인지하고 실천하고 있는 현상을 볼 수 있다. 한국 성인의 평생학습 실태를 살펴보면, 성인 학습자의 평생학습 참여율은 42.8%에 이른다. 평생학습 참여자는 대졸이상이 52.8%이며, 여성과 정규직, 월 소득 기준 500만원 이상인 성인이 적극적으로 참여하고 있다[1]. 또한 서울 및 광역시, 중소도시에서 골고루 평생학습과 교육에 참여하고 있는 상황이다[1]. 이러한 현상은 한국의 평생교육이 과거의 양적 성장을 넘어 질적 성장으로 전환 및 진행되고 있음을 유추할 수 있다.

현재 제 4차 평생교육진흥 기본계획을 바탕으로 국민, 지역, 일자리 등에 중점을 두고 다양한 평생교육 정책과 사업을 수행하고 있다. 평생교육은 시민교육과 사회교육의 일환으로 성인문해교육, 일자리교육, 여성교육 등의 사회의 소외 계층을 위한 교육과 사회복지 측면에서의 경제적 자립을 위한 다양한 교육을 진행해 오고 있으며, 지역과 함께하는 평생교육을 적극적으로 추진하고 있는 상황이다[2].

또한, 평생교육정책과 평생학습자들의 참여 과정에서 평생교육과 관련한 다양한 연구도 수행되고 있다. 2000년대 이후 평생교육 정책 및 제도, 학회의 규모와 종류가 다양해지면서 평생교육과 관련한 연구 성과도 크게 증가하기 시작하였다[3]. 연구 주제로는 평생교육정책, 평생교육의 해외 연구, 평생교육철학, 프로그램개발, 평생학습체제, 평생학습과 삶의 고찰, 평생학습자, 학습전략, 교육방법론, 평생교육만족도, 평생교육경영, 평생교육사 및 평생교육담당자, 지역사회와 함께 하는 평생교육 등이 있다[4]. 이들 주제는 전반적으로 평생교육이라는 큰 범주 안에서 다룰 수 있는 연구동향 및 메타연구[4,5]를 통하여 평생교육연구의 과거와 향후 지향점을 살펴 볼 수 있다.

최근의 연구는 평생교육의 주제 하에 각각의 범주를 가지고 세부적으로 연구하는 경향을 볼 수 있으며, 평생학습자 혹은 평생교육프로그램에 대한 메타연구[5,6]로 분야를 세분화하고 있음을 확인할 수 있다. 이렇게 평생교육의 각 분야별 메타연구가 활발히 이루어지고 있는 가운데, 평생교육의 질을 담보하는 평생교육담당자의 직무에 대한 연구도 2000년대 이후 꾸준히 진행되어 왔다. 평생교육담당자의 직무를 조사·분석, 기획·계획, 프로그

램 개발, 프로그램 운영 및 지원, 네트워킹 및 지원, 교수학습, 변화추진, 평가 컨설팅[7]으로 직무의 범주가 매우 넓은 편이다. 특히, 평생교육담당자는 기획에서 운영, 평가, 학습자 관리 등의 광범위한 직무를 수행하고 있으며, 평생교육에서 다루는 분야도 행정, 경영, 교육의 융합적 직무 요소를 갖추고 있다. 이 때문에 평생교육담당자의 직무의 난이도나 숙련도는 매우 높은 편이라 할 수 있다.

한편, 평생교육법이나 각 시도의 평생교육진흥원에서는 평생교육사의 배치를 권유하고 있으나 아직 필수조건이 아니다. 그러다보니, 사용 주체인 기관에서는 평생교육사를 포함한 평생교육담당자들의 직무 환경에 대하여 적극적으로 고민하고 있지 않는 실정이다. 이로 인하여 평생교육담당자들은 업무 환경에서 개인 혼자 책임져야 하는 상황이 빈번히 발생되고 있으며, 외부환경과 조직 내 기관에서는 평생교육 담당자들에게 전문성을 요구하고 있다.

이러한 상황에서, 평생교육담당자의 의무 배치와 직무 환경은 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고, 아직까지 평생교육담당자의 직무 관련 환경의 개선과 개인의 역량 발전은 아직까지 현실화되지 못하고 있는 실정이다. 평생교육사는 실제 국가의 평생교육에 대한 제도화의 일환으로 진행된 전문직화의 과정에서 주체적 행위자가 되지 못하고 있다[8]. 평생교육법 6, 7, 8조에 서는 평생교육사 및 평생교육담당자의 양성과 자격증과 관련한 내용을 다루고 있으나, 평생교육사의 배치에 대한 강제규정은 아직까지 없다. 그러다 보니 고용의 불안정성을 경험하게 되고 이를 통한 이직이나 전직을 해야 하는 상황들이 발생하고 있다. 강영관 외[9]는 정체성에 대한 확신 없는 직업은 일의 동기나 직업의 존재에 대한 의문이 계속적으로 제기되고, 직업에 대한 낮은 정체성은 궁극적으로 구성원의 만족도를 낮추며 이직률을 높인다고 제시하였다.

타 업종에서는 서비스 종사자의 직무만족은 서비스 질에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과가 지속적으로 증명되어 있는 상황이다[10,11]. 평생교육담당자의 직무관련 선행 연구를 살펴보면, 방희봉[12]은 평생교육사의 임파워먼트가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보고 하였다. 김인숙과 정민[13]은 평생교육담당자의 프로틴 경력태도가 직무만족에 긍정적 영향을 보이는 것으로 나타났다. 이처럼, 교육서비스 질을 담보하는 평생교육 종사자들의 직무 만족에 대한 요소와 평생교육의 질을 높이기 위하여 평생교육현장의 접점에 있는 평생교육담당자의 직무관련 요인들을 연구할 필요가 있다.

더불어, 평생교육담당자의 개인성향은 직무관련 요인에게 긍정적 영향을 미친다는 결과가 보고되고 있다[14,15]. 평생교육담당자의 개인성향이라고 할 수 있는 자기정체성, 자기효능감, 자기인식, 성취욕구, 자신의 경력에 대한 태도, 성격 등의 다양한 요소들을 메타 분석을 통하여 평생교육담당자로 일을 수행하는 데 직무 관련 요인들에게 긍정적 영향을 미칠 수 있는지를 파악할 필요가 있다.

메타 분석은 동일한 주제에 대하여 다르게 나온 연구 결과를 종합적이고 체계적으로 분석하는 방법으로[16], 각 연구자마다 변인의 영향관계가 달라 일반화하기 어려운 점을 극복할 수 있다. 메타 분석은 변인 및 하위변인 별 영향력을 체계적으로 볼 수 있다는 장점이 있으며, 기존에 생각하지 못한 결과를 도출할 수 있다는 점에서 매력적이다[17].

이런 메타분석의 연구분석 방법의 장점을 바탕으로 객관적이고 일반화할 수 있는 평생교육담당자 및 구성원들의 개인적 성향, 직무 관련 요소들의 개선 사항과 요구, 발전방향을 제시할 수 있다. 이는 평생교육정책기구나 평생교육실천기관에서 평생교육담당자의 동기부여 요소를 파악하고 제공하여 궁극적으로 질 높은 교육서비스의 기획과 운영을 할 수 있다는 점에서 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

연구문제1. 평생교육기관에서 근무하는 평생교육담당자의 직무와 관련한 전체 효과 크기는 어떠한가?

연구문제2. 평생교육담당자에 대한 연구 특성에 따른 독립변인과 종속변인 구분, 변인간 개인-상호작용 구분, 종속변인의 정적-부적 구분, 연구지역 구분에 따라 평생교육담당자 관련 효과크기는 어떠한 차이가 있는가?

## 2. 이론적 배경

### 2.1 평생교육담당자

평생교육담당자의 직무는 평생교육법에서 명시하는 평생교육사의 직무와 맥락을 같이 한다. 평생교육담당자는 평생교육법 제 24조에서 명시하는 평생교육사 1,2,3급 국가 공인자격을 획득한 사람을 포함한 교육실무 전문가를 포함하며 그 세부 직무로는 교육기획자, 교육운영자, 교감사를 포함한다.

평생교육담당자는 평생교육기관의 전문성을 대표하는

구성원으로 평생학습이 현대인의 생활에 일부분으로 부각되고 있는 사회적 상황을 고려할 때, 평생학습 활동의 질적 수준 및 효과성에 직접적으로 연결되어 있다[18]. 그럼에도 불구하고, 공공분야의 평생교육사의 고용불안정으로 인한 평생교육 관련 사업의 지속성 악화, 장기적인 경력개발의 한계로 전문 인력의 이직률이 증가하고 있다[19]. 또한, 평생교육사는 실제 평생교육 직무업무와 행정업무 사이에서의 괴리감 및 비효율적인 절차, 업무 범주의 광범위로 인한 직무 만족도에 문제가 될 수 있는 소지가 많다. 이를 통해 제도적으로는 평생교육사의 전문성을 인정하지만 직업현장에서 전문직으로 일을 수행하고 직무만족을 느끼는 데 어려움이 있을 수 있다는 점들을 고려해 볼 필요가 있다.

### 2.2 평생교육 메타연구

평생교육은 사전적 의미로 전 생애에 걸쳐 정규 학교 교육과정을 제외한 성인문해교육, 시민교육, 직업능력 향상교육, 문화예술교육 등의 비형식 교육의 조직적 행위를 말한다. 최근의 평생교육에 대한 개념은 개인이 태어나서 죽기 전까지에 대한 수직적 통합과, 가정, 그리고 학교를 포함한 모든 생활 공간에서의 수평적인 통합을 통해 언제, 그리고 어디서나 필요한 때에 자신의 학습 욕구를 충족시킬 수 있는 형식적, 비형식적, 그리고 무형식적인 교육활동[20]이다. 이처럼 평생교육이 다루고 있는 대상, 내용, 형식은 광범위하고 융합적인 요소가 있어 평생교육의 메타연구는 학문의 범위와 범주를 정리하는 데 의미가 있다.

평생교육의 메타연구는 2010년대 이후 활발히 진행되고 있다. 메타연구 및 경향연구를 살펴보면, 한국 평생교육학의 학위논문 동향분석에서는 이석진, 기영화, 김남숙[21]을 시작으로 평생교육의 주요대상인 성인학습자에 대한 메타연구[22], 노인 평생교육 메타연구[23], 성인 평생학습자의 동기 메타연구[24,25], 장애인 평생교육과 직업교육 연구[26], 평생교육분야를 전반적으로 본 메타연구[27], 평생교육 프로그램에 대한 메타분석 [28] 등이 있으며, 평생교육 메타연구의 주요 주제는 평생교육의 대상자에 대한 연구, 교육내용, 프로그램으로 구분되어 연구가 진행되었다.

연구방법은 현영섭, 김우철[27]에서 제시한 기준을 바탕으로 분류하였을 때, 동향분석[21,28], 질적메타분석[27], 신뢰도 일반화 및 통계량 분석[22], 양적메타분석[23,27,28]으로 메타연구가 진행되었음을 확인하였다.

그러나, 기존의 평생교육의 메타연구는 HRD를 포함

한 평생교육전반적인 연구, 대상, 프로그램 등에 한정되어 있었다. 그러므로 평생교육기관 최일선에 있는 평생교육담당자의 개인적 특성, 직무만족이나 근무 환경을 메타연구를 통하여 보다 간명하고 명확하게 확인함으로써 직무 환경에 발전적 방향과 함의점을 확인 할 수 있다.

### 2.3 평생교육담당자의 직무관련 요인

교육내용을 개발하고 전달하는 전 과정에서 평생교육담당자의 자질과 역량은 학습자들의 학습관련 효과에 많은 영향을 미치며, 평생교육기관의 경쟁력에 관련이 있다 [29]. 그럼에도 불구하고, 평생교육담당자인 평생교육사, 평생교육강사 등은 전문성을 신장시키기 위한 제도권 내의 연수기회 및 조직의 지원이 부족한 현실이다 [30]. 이렇다 보니 평생교육정책을 총괄하고 담당하는 지방자치단체나 기관에서는 평생교육담당자의 개인의 특성에서 직무를 잘 수행할 것이라는 막연한 기대를 하고 있다.

직무와 관련하여 최효송 [31]은 직무의 수준, 직무의 내용, 정서와 감정, 주위의 환경 등이 복합적으로 작용하여 개인이 느끼는 만족 정도로 직무에 대한 만족을 설명하였다. 평생교육사와 관련하여 김막례 [32]는 직무만족은 개인이 직무를 수행하는 데 충족되는 욕구만족과 조직의 생산성, 효과성 개념으로 직무수행과정에서 수반되는 태도에 대한 결과이며, 본인이 맡은 직무와 관련하여 언어지게 되는 정서 상태와 감정 상태라고 밝혔다.

평생교육담당자의 개인적 특성이 직무만족, 조직몰입, 조직헌신도에 긍정적인 영향을 주는 것은 여러 실증연구 결과를 통하여 입증되었다 [15, 33, 34]. 또한, 조직의 특성인 조직문화, 관계지향성, 네트워크는 직무와 관련하여 정적인 영향관계를 보이는 것으로 나타났다 [12, 35]. 반면에 김인숙 [14]의 연구에서는 평생교육사의 개인적 특성과 부적 관계인 직무스트레스는 영향 관계를 미치지 않는 것으로 밝혀졌다.

평생교육담당자의 직무와 관련한 여러 변인들은 경제적, 정서적, 사회적, 근무 환경 등의 복잡한 환경과 개인의 주관적 인식이 결합되어 조직의 효과성에 영향을 미치는 관계로 파악된다. 그러므로 평생교육담당자의 직무 관련 메타연구는 앞으로의 평생교육담당자의 전문성 확보와 직무 발전 방향에 중요한 시사점을 줄 수 있다.

## 3. 연구방법

### 3.1 분석 문헌 수집과 선정 과정

평생교육사의 직무 관련 효과성의 메타분석을 위해 평생교육사를 대상으로 한 직무 관련 연구와 그 효과를 제시한 논문을 연구의 대상으로 설정하였다. 논문 선정을 위한 분석 대상 및 그 절차는 Moher 외 [36]가 제시한 PRISMA(Preferred Reporting Item for Systemic reviews and Meta-Analysis) 프로세스를 운영하였다.

연구대상 논문은 2000년 12월 1일부터 2019년 4월까지 국내에서 발행된 학술지에 게재된 KCI 등재지 대상 및 학위 논문을 대상으로 연구 수집하였다. 기간을 2000년 이후부터 설정한 이유는 평생교육법이 시행된 해가 2000년이고 평생교육법에서 평생교육사의 자격과 역할을 명시하였기 때문이다. 자료수집은 한국교육학술정보원(www.riss4u.net)에서 제공하는 온라인 데이터베이스 및 Google Scholar를 활용하였으며, 현장에서 평생교육담당자를 지칭하는 단어들과 직무를 결합하여 '평생교육사 직무', '평생교육담당자 직무', '평생교육강사 직무'를 키워드로 만들어 국내 학술지 논문을 검색하였다. 검색된 논문은 자료 선정 기준을 다음과 같이 선정하여 해당되는 논문을 분석 대상 자료로 선정하였다.

첫째, 메타분석의 효과크기를 관찰 할 수 있는 양적 수치를 보유한 연구를 선정하였다. 이 연구방법을 선택한 이유는 샘플 수, 효과크기, 평균, 표준편차, 상관계수, F 값, t 값 등의 통계치가 제시된 연구를 통하여 분석할 수 있기 때문이다. 둘째, 동일한 주제와 내용으로 발간된 논문이 2편 있을 때, 한 편만 선정하였다. 학위논문을 학술지에 게재하는 경우, 데이터 중복으로 출판편향을 증가시킬 수 있어 학위 논문을 연구대상으로 선정하였다. 이 과정을 통하여 최종적으로 14편의 논문이 선정되었고, 14편의 논문을 하위그룹으로 통계치가 입력되었고, 본 연구에서 활용한 하위그룹의 통계치 전체 수는 170개였다.

Table 1. The Articles List

Ref. No.	Article(Year)	Sample	Analysis #
[37]	Yoo, M. H.(2014)	245	8
[38]	Im, E. H.(2016)	148	20
[35]	Han, S. J.(2014)	190	20
[14]	Kim, I. S.(2018)	374	24
[12]	Bang, H. B.(2016b)	300	8
[15]	Seo, Y. S.(2015)	146	10
[39]	Cho, J. H.(2010)	125	9
[40]	Yoon, K. S.(2011)	183	3
[41]	Bang, H. B.(2016a)	160	32
[42]	Lee, D. J.(2013)	101	5
[34]	Lee, S. S.(2007)	163	10
[43]	Kim, J. W.(2016)	246	8
[13]	Kim, I. S. & Jung, M.(2017)	223	3
[44]	Lee, J. P.(2012)	249	10
Sub Group Total:			170

다음 Table 1에서는 연구대상 논문의 연구참가자 수와 통계치를 제시하고 있다.

### 3.2 대상논문 코딩

평생교육담당자 직무 관련 분석 대상 논문 관련 코딩은 메타분석에 사용할 연구 논문을 선정 후 논문제목, 저자명, 출판연도, 연구 진행 지역, 표본 크기, 독립변인, 종속변인, 변인 간 관계의 수준(개인과 상호작용), 효과크기 계산을 위한 연구 통계치(사례수, 평균, 표준편차, 상관계수 등)을 코딩하였다. 코딩 진행 시 하나의 연구에 여러 개의 종속변인이 있거나 각 변인의 구성요소에 대해 각각 효과크기를 제시한 경우는 각각의 통계치를 하나의 독립된 연구로 보고 코딩을 진행하였다. 즉, 하나의 연구에서 종속변인이 2개가 넘을 경우, 종속변인은 하나이나 각각의 구성요소마다 통계치가 제시된 경우 각각의 값을 모두 코딩하였다. 이에 따라 14개의 연구물에서 총 170개의 통계치의 수가 산출되었다.

이와 더불어 종속변인을 개인과 상호작용 관계로 분류하여 코딩하였다. 분류기준으로는 종속변인이 평생교육담당자 개인에게 영향을 미치는 경우 개인으로, 종속변인이 조직 내 구성원과의 상호작용과 관련된 경우 상호작용으로 코딩하였다. 수집된 자료의 코딩은 마이크로소프트 엑셀 프로그램을 이용하여 2명의 연구자가 진행하였으며, 정확한 코딩 작업을 위하여 1차 작업 후 교차 확인을 진행하였고, 토의 후 수정이 필요한 부분에 대해 새로운 코딩을 진행하였다.

### 3.3 대상논문 자료분석

메타분석 관련 연구모형은 고정효과 모형(fixed effect model)과 무선효과 모형(random effect model)으로 구분할 수 있다[45]. 고정효과 모형(fixed effect model) 내에서는 연구간 이질성(heterogeneity)을 고려하지 않는 반면, 무선효과모형(random effect model)에서는 연구 간 이질성이 존재한다고 가정한다[17]. 즉, 고정효과모형(fixed effect model)은 모든 연구의 효과크기가 같다고 가정하는 모형이며, 무선효과모형(random effect model)은 효과크기가 연구에 따라 달라질 수 있다고 가정하는 모형이다[16]. 본 연구에서는 샘플 사이즈에 따라 가중치를 다르게 가정하고, 연구들 간의 분산을 추정하여 계산하는 무선효과모형(random effect model)의 결과를 주로 사용하여 분석을 진행하였다.

본 연구의 분석을 위하여 CMA(Comprehensive Meta Analysis) 프로그램을 사용하였다. CMA는 메타분석을 진행하기 위해 개발된 프로그램이며, CMA 프로그램을 이용하여 평생교육담당자의 효과크기를 계산하고 이에 관련한 통계적 유의성을 확인하였다.

또한 분석에 포함되는 각각의 연구들이 본 메타분석을 위해 대표성을 가질 수 있는지가 중요한데, 일반적으로 효과크기가 크게 나타나는 연구들이나 또는 샘플 사이즈가 큰 연구들은 효과크기가 작거나 샘플 사이즈가 작은 연구들에 비해 논문으로 출판될 가능성이 높아 출판오류(publication bias)가 생길 수 있다[16]. 본 연구에서는 본 연구에서 사용한 14개의 연구의 효과크기와 표준오차를 그래프를 통해 시각적으로 확인할 수 있는 Funnel Plot을 사용하여 출판오류가 있는 지 확인하였다. 추가적으로 추정치 가감법(Trim-and-Fill) 분석방법도 이용하여 출판오류에 관한 분석을 실행하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 평생교육담당자의 직무관련 영향요인의 전체 평균 효과크기

먼저 평생교육담당자의 직무관련 영향요인을 살펴본 14편의 논문에 대한 전체적인 효과크기 산출 결과를 검토하였다. 먼저 동질성 검정을 실시한 결과  $Q=1493.775$  ( $p=0.000$ )로 동일한 모집단 안에서 표본을 추출하였다는 귀무가설을 기각하여 14편의 연구들에 대한 효과크기가 이질적임을 알 수 있었다. 또한 이질성 여부를 확인하기 위하여  $I^2$ 값을 활용하였는데[17],  $I^2$ 가 99.130로 99%의 매우 높은 수준의 이질성을 나타내는 것을 알 수 있었다. Table 2와 같이 14편의 연구논문에서 무선효과 모형 내 표준화된 평균치 효과크기인 Hedges' g의 값은 0.767였다. 효과크기는 Hedges' g값이 0.2 정도이면 작은 효과크기, 0.5 정도이면 중간 효과크기, 0.8 이상이면 큰 효과크기로 구분할 수 있으므로(Cohen, 1988), 0.767으로 산출된 평생교육담당자의 직무관련 전체 효과크기는 중간에서 큰 사이의 효과크기로 판단할 수 있다. 무선효과 모형 내 효과크기값의 95% 신뢰구간 사이 하한값이 0.514, 상한값이 1.021로 유의미한 통계결과를 나타냈다( $p=.000$ ).

Table 2. Total Effect Size of Life-long Educator on 14 Articles

Model	N	ES(g)	SE	P
Fixed	14	0.703	0.012	0.000
Random	14	0.767	0.129	0.000

Table 3은 14개 연구 내 170개의 통계치를 활용하여 전체 효과크기를 살펴본 결과이다. 170개 통계치를 바탕으로 계산된 무선효과 모형 내 표준화된 평균 효과크기는 중간에서 큰 사이의 효과크기라고 평가할 수 있는 0.762의 결과를 나타냈다. 무선효과 모형 내 효과크기 값의 95% 신뢰구간은 하한값이 0.675 상한값이 0.850으로 유의미한 통계결과를 보였다( $p=.000$ ). 본 모형에서는  $I^2$ 가 93.104로 높은 수준의 이질성을 나타냈다.

Table 3. Total Effect Size of Life-long Educator on 170 Analysis Groups

Model	N	ES(g)	SE	P
Fixed	170	0.703	0.012	0.000
Random	170	0.762	0.045	0.000

#### 4.2 연구특성에 따른 효과크기 분석

먼저 평생교육담당자 직무 관련 연구에서 사용된 종속변인 구분 사이에 효과크기 분석을 진행하였다. Table 4와 같이 평생교육담당자의 직무 관련하여 영향을 미치는 종속변인 중 조직몰입이 가장 높은 효과크기인 1.306( $p=.000$ )을 나타냈다. 다음으로는 직무성도가 0.836 ( $p=0.000$ )로 큰 효과크기를, 직무만족은 0.717( $p=.000$ )의 중간크기의 효과를 보였다. 평생교육담당자의 직무 관련하여 영향을 미치는 요인 중 직무스트레스의 효과크기는 0.599( $p=.000$ )로 중간 효과크기의 결과를 나타냈다. 종속변인 구분 사이에 이질성 검증결과 Q값은 13.580( $df=3, p=.004$ )로 각 집단 간 효과크기는 유의한 차이가 있다고 밝혀졌다.

Table 4. Effect Size by Dependent Variables

DV	N	ES(g)	SE	P
Organizational Immersion	13	1.306	0.160	.000
Job Performance	14	0.836	0.153	.000
Job Satisfaction	131	0.717	0.050	.000
Job Stress	12	0.599	0.161	.000
Total	170	0.852	0.141	.000

종속변인 중 직무만족 내 구성요소 중 유의한 통계 측정 결과를 나타낸 직무만족 내 하위요인은 Table 5와 같다. 먼저 직무만족의 구성요소 중 개인 발전성에 대한 효과크기가 1.018로 가장 크게 나타났다. 다음으로는 본인이 수행하는 직무 자체에 대한 만족감(0.967), 동료와의 관계(0.940), 상사와의 관계(0.894), 승진(0.880)이 높은 효과크기를 보였다. 반면 임금에 대한 효과크기는 0.664로 유의한 결과값을 보이는 직무만족의 구성요소 중 가장 낮은 효과크기를 나타냈다.

Table 5. Effect Size by Job Satisfaction Sub Group

Job Satisfaction	N	ES(g)	SE	P
Self-Development	2	1.018	0.374	.007
Job Itself	18	0.967	0.124	.000
Colleagues	18	0.940	0.124	.000
Line manager	18	0.894	0.124	.000
Promotion	6	0.880	0.217	.000
Compensation	14	0.664	0.141	.000

다음으로는 평생교육담당자 직무 관련 연구에서 사용된 독립변인 구분 사이에 효과크기 분석을 실시하였다. 독립변인 중 가장 많이 연구된 변인으로 구분을 지었으며, 평생교육담당자 관련 연구에서 사용된 독립변인들은 감성지능, 개인성향, 조직문화, 직무, 관계지향성, 리더십, 네트워크로 구분되었다. Table 6과 같이 독립변인의 하위요인 구분 간 구분에서 가장 큰 효과크기를 나타낸 변인은 개인성향(1.068)이었다. 다음으로는 감성지능(1.034), 네트워크(0.864), 리더십(0.730), 조직문화(0.547), 관계지향성(0.396), 직무(0.260) 순으로 효과크기가 나타났다. 독립변인의 하위변인 간 이질성에 대한 검증결과 Q값은 65.092( $df=6, p=.000$ )으로 각 집단 간의 효과크기는 차이가 있다고 밝혀졌다.

Table 6. Effect Size by Independent Variables

IV	N	ES(g)	SE	P
Individual factors	47	1.068	0.074	.000
Emotional Intelligence	32	1.034	0.086	.000
Networks	10	0.864	0.160	.000
Leadership	11	0.730	0.149	.000
Organizational Culture	32	0.547	0.088	.000
Relationship Orientation	17	0.396	0.119	.001
Job	21	0.260	0.107	.015
Total	170	0.702	0.134	.018

평생교육담당자 직무 관련 연구에서 사용된 독립변인과 종속변인의 관계가 개인 초점 인지 상호작용 초점인지에 대한 구분 사이에 효과크기를 분석하였다. Table 7과 같이 변인과의 관계가 개인 초점일 때는 0.940( $p=.000$ )으로 큰 효과크기를 나타내었으며 변인과의 관계가 상호작용 초점일 경우 효과크기가 0.491( $p=.000$ )로 작은 효과크기를 보였다. 변인과의 관계 구분 사이 이질성 검증을 진행한 결과 Q값은 28.875( $df=1, p=.000$ )로 변인과의 개인-상호작용 관계 구분 간 효과크기는 유의한 차이가 있다는 결과를 나타냈다.

Table 7. Effect Size by Individual-Mutual Groups

Relationship	N	ES(g)	SE	P
Individual	102	0.940	0.053	.000
Mutual	68	0.491	0.065	.000
Total	170	0.717	0.224	.001

다음으로 사용한 연구특성은 평생교육담당자 직무 관련 영향을 미치는 요인 중 선행연구에서 밝혀진 정적인 영향요인과 부적인 영향요인의 구분이었다. 평생교육담당자 직무 관련 연구에서 사용된 변인 사이의 관계가 정적인지 부적인지에 대한 구분간 효과크기를 확인하였다. Table 8과 같이 변인과의 관계가 부적인 선행연구에서는 0.367( $p=0.006$ )의 작은 크기의 효과를 보였다. 정적인 영향 관계의 종속변인은 0.810( $p=0.000$ )의 큰 효과크기를 보였다. 정적-부적 영향요인 구분 간 이질성 검증 결과 Q값은 9.779( $df=1, p=0.002$ )로 변인 사이의 정적-부적 관계 구분 사이에 효과크기는 차이가 있다는 결과를 나타냈다.

Table 8. Effect Size by positive-negative effect group between variables

Effect Direction	N	ES(g)	SE	P
Positive	152	0.810	0.047	.000
Negative	18	0.367	0.134	.006
Total	170	0.607	0.221	.006

마지막으로는 평생교육담당자 직무 관련 연구가 진행된 지역의 효과크기 분석을 진행하였다. Table 9와 같이 연구가 수행된 지역 별 효과크기는 다음과 같다. 경북(1.732), 서울과 전남(1.465), 충남(1.243), 전남(0.839), 전국

(0.565), 수도권(0.478) 순으로 효과크기가 나타났다. 지역별 구분 사이의 이질성 검증결과 Q값은 72.092( $df=5, p=0.000$ )으로 각 집단 사이의 효과크기는 차이가 있다고 밝혀졌다.

Table 9. Effect Size by Region

Region	N	ES(g)	SE	P
Kyungbuk	3	1.732	0.300	.000
Seoul, Jeonnam	3	1.465	0.296	.000
Chungnam	40	1.243	0.081	.000
Junnam	8	0.839	0.177	.000
Nationwide	98	0.565	0.051	.000
Metropolitan	18	0.478	0.119	.001
Total	170	0.997	0.189	.000

### 4.3 출판편향 분석

본 연구의 분석결과에 대한 타당성을 확보하기 위해 출판편향 분석을 실시하였다. 메타분석에서 제시하는 Funnel Plot의 모양이 평균 효과크기를 기준으로 좌우가 대칭을 이루면 출판편향이 없다고 판단할 수 있으나 Funnel Plot이 평균 중심을 기준으로 하여 좌우대칭을 이루지 못한다고 한다면 출판편향의 가능성이 있으므로 처음에 산출된 효과크기를 보정하는 작업이 필요하다 [46]. 보정된 통계치를 얻기 위한 방법으로 추정치가감법(Trim and Fill) 방법을 활용할 수 있으며, 추정치가감법은 비대칭인 Funnel Plot을 대칭으로 전환하는 것으로, 전체 효과크기에 대한 결측 데이터의 영향력을 분석하여 활용할 수 있다 [16].

먼저 출판편향성을 점검하기 위해 효과크기를 x축으로, 표준오차를 y축으로 기준으로 하는 Funnel plot을 완성한 후 해당 연구의 효과크기 분포가 좌우대칭을 이

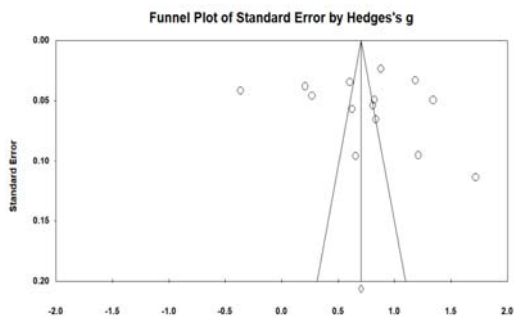


Fig. 1. Funnel Plot

루는지 확인하였다. Fig. 1의 Funnel plot 그래프에 따르면 평균치 효과크기( $g=0.703$ )를 기준으로 대상 연구 14개의 효과크기에 대한 분포가 완전한 좌우대칭을 이루지 못함을 알 수 있다.

좌우대칭이 이루어지지 않는 부분을 교정하기 위하여 추정치가감법을 진행하였고, 이를 통해 교정된 효과크기의 결과와 Funnel plot은 Table 10과 Fig. 2와 같이 제시하였다. 추정치가감법을 활용한 통계 작업 결과, 교정전의 효과크기 0.703에서 3개의 연구가 추가로 투입될 경우의 효과크기는 0.644로 원래의 효과크기와 비교하여 크게 변하지 않음을 알 수 있었다. 그러므로 본 연구에 대한 출판편향과 관련하여 메타연구 결과에 대한 타당성을 의심할만한 근거가 없다고 이야기할 수 있다.

Table 10. Trim-and Fill Analysis Result

	Studies Trimmed	Effect Size	95% CI		Q-value
			Minimum	Maximum	
Observed	—	0.703	0.680	0.726	1493.775
Adjusted	3	0.643	0.622	0.666	1846.024

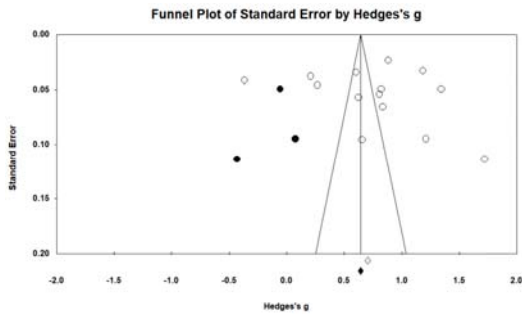


Fig. 2. Funnel Plot using Trim-and-Fill Method

### 5. 결론

본 연구는 평생교육담당자의 직무와 관련한 연구를 바탕으로 변인들 사이의 효과크기를 검증하기 위해 메타분석을 실시하였다. 또한 연구특성과 관련한 효과크기를 알아보기 위하여 종속변인 구분 별, 직무만족 하위변인 구분 별, 독립변인 별, 변인의 개인-상호 관계 구분 별, 변인 사이의 정적-부적 관계 구분 별, 그리고 연구 수행 지역 구분 별 효과크기 차이에 대한 분석을 진행하였다. 4장에서 제시한 연구결과를 기준으로 다음과 같은 결론과 논의를 제시하고자 한다.

첫째, 평생교육담당자의 직무관련 영향요인 연구와 관련한 전체 평균효과크기는 0.762( $p=.000$ )로 중간에서 큰 사이의 효과크기를 보였다. 본 연구는 출판편향이 있을 가능성은 있지만, 추정치가감법을 통한 통계적 교정 후에도 효과크기가 크게 변하지 않아 연구 결과 관련 타당성을 의심할만한 근거가 없는 것으로 밝혀졌다.

둘째, 평생교육담당자의 직무와 관련한 종속변인 구분의 효과크기는 조직몰입(Hedges's  $g=1.306$ ,  $p=.000$ ), 직무성과( $g=0.836$ ,  $p=.000$ ), 직무만족( $g=0.717$ ,  $p=.000$ ), 직무스트레스( $g=0.599$ ,  $p=.000$ ) 순으로 나타났다. 이 결과는 평생교육담당자와 관련하여 직무스트레스, 직무만족 등 개인적인 만족과 불만족에 대한 변인보다 조직몰입과 직무성과와 같이 조직 내에서 평생교육담당자의 가치와 관련된 변인에 대해 더 큰 효과크기를 나타냄을 알 수 있었다. 이 결과는 평생교육담당자가 하는 직무관련 여러 활동들이 개인의 불만족을 해결하기 위한 것에 초점이 맞추기보다는, 좀 더 조직에 몰입하고, 직무의 성과를 높이기 위한 활동임을 확인해준다.

셋째, 종속변인 중 직무만족 구성요소의 효과크기는 개인 발전성( $g=1.018$ ,  $p=.007$ ), 직무 자체에 대한 만족감( $g=0.967$ ,  $p=.000$ ), 동료와의 관계( $g=0.940$ ,  $p=.000$ ), 상사와의 관계( $g=0.894$ ,  $p=.000$ ), 승진( $g=0.880$ ,  $p=.000$ ), 임금( $g=.664$ ,  $p=.000$ )의 순으로 나타났다. 이 결과를 통해 직무에 대한 만족을 높이기 위해서는 승진, 임금과 같은 외적인 요인보다는 내재적인 동기부여 요인이 직무만족에 더 큰 영향을 미친다는 사실을 알 수 있다.

넷째, 평생교육담당자의 직무와 관련한 연구에서 사용된 독립변인의 구분 내 효과크기는 개인성향( $g=1.068$ ,  $p=.000$ ), 감성지능( $g=1.034$ ,  $p=.000$ ), 네트워크(0.864,  $p=.000$ ), 리더십(0.730,  $p=.000$ ), 조직문화(0.547,  $p=.000$ ), 관계지향성(0.396,  $p=.000$ ), 직무(0.260,  $p=.015$ ) 순으로 결과를 보였다. 이는 평생교육담당자가 직무와 관련하여 큰 효과를 나타내는 변인이 개인에 대한 성격이나 역량이며, 다음으로는 조직 내 관계임을 알 수 있다. 반면 일 자체는 평생교육담당자가 직무와 관련하여 효과를 나타내는 데 큰 기여를 하지 않는다는 것을 확인할 수 있다. 이를 통해 평생교육담당자에 대해 제일 우선적으로 고려해야 되는 부분은 그들의 역량을 어떻게 개발할 것인가이다. 따라서 조직몰입을 높이고 직무만족과 직무성과를 높이기 위해서는 평생교육담당자들의 개인역량과 정서적 성향을 균형감을 개발하는 데 초점을 맞추어야 할 것이며, 다음으로는 조직 내 커뮤니케이션을 증진하는 작업이 필요할 것이다.



다섯째, 변인과의 관계가 상호관계 초점( $g=0.491$ ,  $p=.000$ )일 때보다 개인 초점( $g=0.940$ ,  $p=.000$ )일 경우 효과크기가 두 배 가까이 큰 것으로 나타났다. 이는 앞에서 제시한 바와 같이 평생교육담당자의 개인 수준의 개발이나 활동이 조직의 발전에 중요하게 작용될 수 있다는 가능성을 보여준다. 그러므로 조직에서는 평생교육담당자의 성과 증진을 위하여 평생교육담당자의 개인의 역량과 성향개발에 대한 활동 지원을 계속해야 할 것이다.

여섯째, 변인 사이의 정적-부적 관계 구분 중 부적인 선행연구에서는  $0.367(p=0.006)$ , 정적인 영향 관계의 종속변인에서는  $0.810(p=.000)$ 의 효과크기를 나타냈다. 이로서 정적인 영향을 미친다고 조사된 종속변인들은 큰 효과크기를 보이는 것을 확인하였으며, 평생교육담당자를 위해서는 안 좋은 결과를 나타낼 수 있는 부분을 보완하는 계획보다는, 긍정적인 부분에서 좀 더 나은 결과를 낼 수 있는 활동에 초점을 맞출 필요가 있음을 알 수 있었다. 이는 인사 정책을 수행하는 데 있어 개인역량을 개발하기 위한 교육적 지원이나 직업전문성을 갖출 수 있는 평생교육담당자의 사회적 지지와 조직 내 지지가 필요할 것으로 판단된다.

일곱째, 평생교육담당자 직무 관련 연구가 진행된 지역의 효과크기 분석 결과 특정지역(경북: 1.732, 서울과 전남: 1.465, 충남 1.243, 전남: 0.839)에서 진행된 연구의 효과크기가 전국구(전국:0.565, 수도권: 0.478)에서 진행된 연구보다 더 큰 것을 확인할 수 있었다. 본 결과는 지역에서는 평생교육담당자들의 지역 네트워크를 통하여 직무활동을 증진시킬 수 있다는 유추를 해볼 수 있다. 이 결과를 통하여 평생교육담당자의 역량개발 시 전국적으로 보편화된 내용으로 역량개발을 할 것이 아니라 좀 더 지역별로 평생교육담당자들의 요구사항을 파악하여 대처 할 필요가 있다. 위의 내용을 바탕으로 평생교육담당자 개인의 역량 발전에 초점을 맞춘다면 평생교육담당자들이 조직 내에서 좀 더 나은 성과를 나타낸다는 것을 확인할 수 있었다.

평생교육기관은 2000년대 후반부터 급속도로 양적으로 팽창해왔다. 20016년도 이후 포화상태로, 시민과 학습자들은 기관의 교육서비스 질에 대한 성장을 요구하고 있다. 연구를 통하여 평생교육담당자의 개인 역량과 전문의식을 갖출 수 있는 사회적, 정서적 지원과 정보적 지원이 필요함을 파악할 수 있었다.

이를 위하여 환경적 요소로는 평생교육법 개정 시 평생교육담당자들의 사회적 지지를 대변할 수 있는 위상과 권위, 의무 배치 등을 적극적으로 고려해야 할 것이며, 평

생교육담당자는 개인의 역량개발과 전문가로의 위상을 확보하기 위한 정서적, 직무적 역량 개발이 무엇보다도 필요할 수 있겠다. 또한, 평생교육담당자의 이러한 개인 역량 개발은 기관과 조직 역량을 강화하여 교육서비스 질을 확보하고 궁극적으로 조직의 성과에 긍정적 역할을 할 수 있다는 점에 주목하여 주체자인 지방자치단체, 교육청, 해당 기관 등이 평생교육담당자의 개인역량 개발을 위한 관심과 지원을 해야 한다.

또한 본 연구의 내용을 바탕으로 평생교육담당자의 직무와 관련하여 후속연구를 고려해 볼 수 있을 것이다. 본 연구는 평생교육담당자의 직무와 관련하여 횡단연구 결과를 모아 메타분석을 실시하였다. 후속연구로 평생교육담당자의 역량 강화 활동과 조직의 성과에 대한 개인차원과 조직차원을 나누어 접근하는 종단 연구가 진행된다면 연구의 효율적인 가치가 올라갈 것으로 사료된다. 또한 평생교육담당자의 직무 관련 변인 중 직무만족과 같은 하위요인에 대한 메타분석도 후속연구로 진행할 수 있을 것이다.

## REFERENCES

- [1] Ministry of Education and Korea Educational Development Institute. (2018). *2018 Lifelong Education Statistics*. Sejong: Ministry of Education.
- [2] Ministry of Education. (2018). *4th Life-long Education Promotion Basic Plan (2018 ~ 2022)*. Sejong: Ministry of Education.
- [3] J. H. Kim, Y. H. Ko & S. H. Sung. (2007). An analysis of the academic tendencies and the developmental tasks of Korean lifelong education since 2000. *Journal of Lifelong Education*, 13(4), 89-122.
- [4] Y. S. Hyun & W. C. Kim. (2017). Research Trends on Meta Research in Lifelong Education : Centered on the Articles Published in Korean Journals. *The Journal of Educational Research*, 15(4), 145-182.
- [5] S. J. Lee. (2014). *Meta-analysis of Variables Related to Satisfaction for Life-long Education for the Elderly*. Doctoral dissertation. Sungsil University, Seoul.
- [6] H. S. Kim. (2018). *Meta-analysis of Research Trends and Program Effects on Life-long Education Programs*. Doctoral dissertation. Kyungsang University, Jinju.
- [7] J. H. Kim, H. B. Kim, Y. H. Koh, S. H. Kim, S. H. Sung, & S. B. Park. (2008). A Study on Development and Validation of Lifelong Educator's Job Model. *Journal of Lifelong Education*, 14(1), 1-31.
- [8] H. Y. Kim & H. S. Lee. (2012). Professionalization of Lifelong Educators in South Korea. *Journal of*

- life-long learning Society*, 8(2), 157-185.
- [9] Y. K. Kang, M. S. Lee & Y. S. Lim. (2015). The Influence of Expert orientation and Job Challenge on Organizational Commitment of Army Professional Manpower: The Mediating Role of Professional Identity. *Journal of National Defense Study*, 58(2), 83-112.
- [10] B. J. Seo & J. Y. Lee. (2017). Mediating Effects of Job Satisfaction in the Influence of Empowerment on Service Quality in Social Welfare Facility Workers. *Social Science Research*, 33(3), 23-46.
- [11] S. J. Lee & M. S. Jeon. (2014). The Effects of Job Satisfaction on Service Quality of Juvenile Shelter Workers. *Korean Human Welfare Practice Society*, 13(1), 27-45.
- [12] H. B. Bang. (2016b). A Study on the Effects of Lifelong Educator's Emotional Intelligence on Job Performance. *Journal of Korea Academia- Industrial cooperation Society*, 17(6), 53-60.
- [13] I. S. Kim & M. Jung. (2017). The Effects of Protean Career Attitudes of Lifelong Education Practitioner on Job Satisfaction-Focusing on the Mediation Effects of Organizational Support and Family Support. *Soonchunhyang Humanities and Science Review*, 36(1), 67-95.
- [14] I. S. Kim. (2018). *The Effect of Lifelong Educator's Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Job Stress of Instructor- Focusing on Moderating Effect of Trust of Lifelong Educator*. Doctoral dissertation. Kyunghui University, Seoul.
- [15] Y. S. Seo. (2015). *The Effect of Lifelong Educator's Personality on Job Awareness and Job Satisfaction*. Master dissertation. Seogang University, Seoul.
- [16] S. D. Hwang. (2014). *Understanding of understandable meta-analysis*. Seoul: Academician.
- [17] M. Borenstein, L. V. Hedges, J. P. Higgins & H. R. Rothstein. (2009). *Introduction to Meta-Analysis*. Chichester, UK: Wiley.
- [18] M. J. Kang. (2012). *The Impact of Organizational Climate on Lifelong Education Institution on Creativity of Lifelong Educators*. Master dissertation. Korea University, Seoul.
- [19] National Lifelong Learning Institute. (2012). *Report on the results of the survey on the employment status of public lifelong educators*. Seoul: National Lifelong Learning Institute.
- [20] G. B. Cha. (2014). *Continuing Education*. Seoul: Education science
- [21] S. J. Lee, Y. H. Ki & N. S. Kim. (2012). An analysis of research trends of lifelong education in Korea from dissertation. *Journal of Lifelong Education*, 18(4), 65-85.
- [22] Y. S. Hyun. (2014). A meta-research of Reliability and Validity of Self-directed Learning Scales: Centered on Articles Published in Korean Journals. *Journal of Lifelong Education*, 20(1), 33-62.
- [23] S. J. Lee & Y. H. Ki. (2014). A meta-Analysis on the Satisfaction of Elders' Lifelong Learning in Korea. *Journal of Local Government Studies*, 26(4), 25-52.
- [24] M. S. Kawk. Y. H. Bang, M. J. Kim & J. W. Lee. (2019). Meta-analysis of learning outcomes and quality of life according to the motivation of adult learners participating in lifelong learning. *A/MAHS*, 9(3), 11-18.
- [25] S. J. Lee & S. J. Lee. (2015). Meta-analysis of the relationship between motivation and satisfaction of adult lifelong learner. *Journal of Lifelong Learning Society*, 11(4), 165-193.
- [26] J. H. Choi & Y. S. Han. (2015). Efficacy of Interventions for Lifespan Development and Vocational Training in Individuals with Disabilities: A Meta-Analysis of Single-Case Research. *Korean Journal of Physical, Multiple, & Health Disabilities*, 58(3), 137-162.
- [27] Y. S. Hyun & W. C. Kim. (2017). Research Trends on Meta Research in Lifelong Education : Centered on the Articles Published in Korean Journals. *The Journal of Educational Research*, 15(4), 145-182.
- [28] H. S. Kim. (2018). *The Study of Research Trends on Lifelong Education Programs and a Meta Analysis of the Effectiveness of the Programs*. Doctoral dissertation. Kyung sang University, JinJu.
- [29] G. G. Dakenwald & S. B. Merriam. (1982). *Adult education: foundations of practice*. New York: Harper & Row.
- [30] S. L. Yu, U. K. Bae & M. Y. Lee. (2018). The Mediating Effects of Self-Leadership on Relationship between Protean Career Attitude and Subjective Career Success in Lifelong Learning Educators. *The Journal of Vocational Education Research*, 37(6), 85-104.
- [31] H. S. Choi. (1999). *An Empirical Study on Job Satisfaction of Educational Administrative Officers*. Master dissertation. Kyunggi University, Kyunggido.
- [32] M. R. Kim. (2006). *The study of job satisfaction of life-long educator*. Master dissertation. Aju University, Suwon.
- [33] J. S. Yoon. (2011). *A Study on the Relationship between Psychological Empowerment and Job Satisfaction and Organizational Commitment of Lifelong Educators*. Master dissertation. Aju University, Suwon.
- [34] S. S. Lee. (2007). *Relationship between Job Satisfaction and Job Commitment of Lifelong Educators*. Master dissertation. Aju University, Suwon.
- [35] S. J. Han. (2014). *The Moderating Effect of Genuine Leadership in the Relationship between Relationship Orientation and Job Satisfaction of Lifelong Educators*. Master dissertation. Aju University, Suwon.
- [36] D. Moher, A. Liberati, J. Tetzlaff & D. G. Altman.

(2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta analysis: The PRISMA statement. *Journal of internal medicine*, 15(4), 264-269.

[37] M. H. Yoo. (2014). The Moderating Effects of the Self-Leadership between the Relationship Orientation and Job Satisfaction of Lifelong Education Lecturers. *Journal of Lifelong Education*, 20(1), 1-31.

[38] T. H. Lim. (2016). *Impact of Lifelong Education Organizational Culture on Job Satisfaction of Lifelong Educators*. Master dissertation. Seogang University, Seoul.

[39] J. H. Cho. (2010). Network Job execution ability and job satisfaction of life-long educators. *Journal of Evaluation on counseling*, 3(1), 31-44.

[40] K. S. Yoon. (2011). *A Study on the Relationship between Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Lifelong Educators*. Master dissertation. Dongui University, Pusan.

[41] H. B. Bang. (2016a). A Study on the Effects of Lifelong Educator's Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(4), 231-242.

[42] D. J. Lee. (2013). *Analysis of the Relationship between Professional Occupational Identity and Job Satisfaction in Lifelong Educators*. Master dissertation. Kyowon University, Cheongju.

[43] J. W. Kim. (2016). *Job Competency Perception of Lifelong Educators and Relationships between Job Education and Job Satisfaction*. Master dissertation. Gwangju University, Gwangju.

[44] J. P. Lee. (2012). The Job Satisfaction of Teachers and its influential factors in Korean Accredited Lifelong-Education Facilities and Schools, *The Journal of Vocational Education Research*, 31(2), 67-84.

[45] S. H. Hong, U. K. No & S. Jung. (2016). A Meta-analysis on relationship between adolescents' suicidal ideation and risk factors. *Youth Studies*, 23(5), 153-179.

[46] J. H. Hyun. (2014). *A Meta-analysis on the Effects of Language Art Programs for Young Children on their Language Ability*. Doctoral dissertation. Konkuk university, Seoul.

김희동(Hee-Dong Kim)

[정회원]



- 2015년 2월 : 고려대학교 교육학과 HRD 및 성인계속교육 (교육학박사)
- 2014년 1월 ~ 2015년 8월 : 승의여자대학교 비서행정학교수
- 2015년 9월 ~ 현재 : 군산간호대학교 교육학 교수
- 관심분야 : 평생교육, HRD, 직업진로교육
- E-Mail : dongcafe@kcn.ac.kr

김종윤(Jhong Yun Kim)

[정회원]



- 1998년 2월 : 고려대학교 가정교육학과 (가정학사)
- 2006년 5월 : Washington University in St. Louis, Olin Business School (경영학석사)
- 2017년 2월 : 고려대학교 교육학과 HRD 및 성인계속교육학(교육학박사)
- 1997년 ~ 2004년 : Procter & Gamble Korea, Customer Marketing Manager
- 2006년 ~ 2009년 : Johnson & Johnson Vision Care Korea, Trade Marketing Manager
- 2010년 ~ 2015년 : Alcon Korea, a Novartis Company, Marketing Manager
- 2015년 ~ 2017년 : BAYADA Korea Home Health Care, Chief Operating Officer
- 2015년 ~ 현재 : 우송대학교 호텔관광경영학과 겸임교수
- 2017년 ~ 현재 : 고려대학교 BK21Plus 아시아에듀허브사업단 연구교수
- 관심분야 : HRD, 성인계속교육, 의료교육
- E-Mail : joycello@hanmail.net