

The Network Analysis of Leisure Learning Attitude and Job Satisfaction

Ko, Geun-Yeong¹⁾ (GKL)

< ABSTRACT >

The purpose of this study was to suggest some implications for after research by visualize the correlation between analysis of leisure learning attitudes and the job satisfaction. With this purpose, extracted 179 samples of research from employees of a casino located in Seoul. This study used analysis of text networks. The results of the study were as follows: First, this study was organized by visualizing about on difference in the centrality of job satisfaction between a group with high leisure learning attitude and another group with low leisure learning attitude. Second, they have a high level centrality on job satisfaction about relationship according to their leisure attitude. Third, the group with high level of leisure learning attitude satisfied with working satisfaction, another group with low level satisfied with relationship and job satisfaction about promotion. Finally, the direction of leisure learning research as lifelong learning was discussed. Based on the results of this study, we interested in the special worker, employees of a casino and job satisfaction. Furthermore it is necessary to cultivate the attitude of leisure learning which can be the foundation of encouraging leisure activity for individual happiness.

Key Words: Casino, casino employees, leisure, leisure learning, leisure learning attitudes, leisure activities, job satisfaction

1) Corresponding Author: Ko, Geun-Yeong, GKL, 610 Samsung-Ro, Kangnam-Gu, Seoul, Korea, 06086 / E-mail: amrita13@naver.com

여가학습태도와 직무만족의 네트워크 분석

고근영¹⁾ (GKL)

< 요약 >

이 연구의 목적은 카지노 종사자의 여가학습태도와 직무만족의 상관관계를 시각화하여, 이를 토대로 향후 연구에 대한 시사점을 모색하는 데 있다. 이를 위하여 서울소재 H 외국인 전용 카지노 종사자들을 모집단으로 설정하여 총 179부의 유효 표본 수를 대상으로 하였다. 연구방법은 중심성 분석의 네트워크 분석 방법을 이용하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 여가학습태도가 높은 집단과 여가학습태도가 낮은 집단의 직무만족에 대한 중심성이 차이가 있음을 시각화 하여 정리하였다. 둘째, 여가학습태도에 따른 직무만족은 하위요소 관계 만족적 직무만족에 대한 중심성이 높게 나타났다. 셋째, 여가학습태도가 높은 집단은 업무 만족적, 낮은 집단은 관계만족, 승진의 직무만족에 대한 중심성이 높게 나타났다. 이러한 연구 결과를 토대로 우리나라 관광산업의 카지노라는 특수 업무 종사자에 대한 관심과 직무만족, 나아가 개인의 행복감을 위한 여가활동 장려의 토대가 될 수 있는 여가학습태도 함양을 위한 평생학습으로서의 여가연구에 대한 방향에 대해 논의하였다.

주요어 : 카지노, 카지노 종사자, 여가, 여가학습, 여가학습태도, 여가활동, 직무만족

1) 교신저자: 고근영, (06086) 서울시 강남구 삼성로610, GKL / E-mail: amirtal3@naver.com
논문투고: 2018. 10. 22 / 심사일자: 2018. 10. 25 / 게재확정일자: 2018. 11. 11

I. 서론

주당 법정근로시간을 현행 68시간에서 52시간으로 단축하는 내용의 ‘근로기준법 개정안’이 2018년 2월 국회를 통과하여 종업원 300인 이상의 사업장, 공공기관은 2018년 7월 1일부터 ‘주당 52시간’을 지켜야 한다(고용 노동부, 2018). 바야흐로 현 세대는 평균수명의 연장, 근로시간의 단축, 유급휴가제 확대 실시 등으로 풍부한 여가의 기회를 갖게 되었다. 우리나라는 1인당 국민소득 3만 달러 시대를 향하고 있고 여가를 바라보는 인식 및 가치관이 변화하고 있으며, 국민의 삶의 질 향상과 더불어 국가 경쟁력 향상 차원에서도 여가의 중요성은 더욱 커지고 있다(남윤주 외, 2018). 김창남(2018)은 여가란 노동하다 남은 자투리 시간을 보내는 것이 아니며 놀아도 되고, 안 놀아도 되는 여분의 활동이 아니라고 하였다. 잘 놀지 않으면 그만큼 개인의 삶 자체의 가치나 보람도 줄어들 수밖에 없는 것이다. 사회는 개인의 욕구가 실현될 수 있도록 충분히 ‘여가 인프라’를 구축해야 하며 사회 구성원인 국민들이 어떻게 여가를 잘 보낼 수 있는가가 사회 전체의 중요한 문제이자 정책적 과제로 제시되어야 한다.

여가활동은 현대인의 스트레스나 욕구불만, 좌절감, 갈등과 같은 정서적 불안 등의 해소와 더불어 정신적, 신체적 피로를 풀고 원기를 회복시켜 정서적 안정을 찾도록 도와준다. 또한 여가활동을 통해 현대인은 사회생활을 영위하는데 필요한 사회적 역할 수행의 기술을 터득할 수도 있고, 조화로운 인간관계를 양성할 수 있는 능력과 기술을 터득함으로써 타인과의 원만한 공동생활 속에서 새로운 문화를 창조할 수 있게 된다(권이중, 1995). 이는 신체활동이 많은 여가를 즐기는 사람들이 그렇지 않은 집단에 비해 사회적 관계형성에 더 적극적이고, 집단 활동이나 자원봉사 활동을 수행할 가능성이 높다는 연구결과(Kraaykamp et al, 2009)와 더불어 여가활동의 중요성을 알려주고 있다. 이는 여가활동을 개인의 경험적 차원에 적용하여 바람직한 여가활동 영위를 위한 노력이 필요함을 의미한다. 개별적이거나 혹은 공동적 여가활동은 여가학습과 관련된 지식·기술 및 사회적 상호작용에 관한 실제적이고, 실천적 경험인 사회와 삶에 대한 이해를 유도한다. 즉, 개인의 삶의 질 향상과 의미를 발견할 수 있는 적극적이고 올바른 여가학습이 필요한 이유이다(남은영 외, 2010).

여가학습 과정에서의 새로운 지식의 축적, 견문의 확장은 삶의 의미탐색으로 자아실현 등의 욕구를 표출함으로써(김선화, 2011), 타인과의 상호작용을 통해 내적성과를 도출한다. 이러한 여가학습 과정에서 경험하게 되는 긍정적인 인식과 평가는 학습아이디어에 기여하고, 학습자들 스스로 긍정적인 마인드의 여가학습태도를 구성한다. 즉, 신체적 혹은 정신적 주의를 기울여 높은 수준의 성취에 강한 애착을 갖고 이를 위해 노력을 투자하는 학습경험인

여가학습태도가 형성되는 것이다(Lorek, 2009).

특정 여가학습에 대하여 호의적이거나 비호의적인 일관된 반응의 여가학습태도는 주어진 환경에 대해 반응하는 규칙적인 감정, 사고, 경향으로서 성취적, 만족적, 사회 적응적 차원으로 형성된다(고근영, 2016). 긍정적인 여가학습태도를 가질수록 목적 지향적이고 적극적인 여가활동 참여로 삶에 대한 애정이 높아진다(Ragheb & Tate, 1993). 이러한 관점에서 고객 점점 서비스로 인한 높은 직무스트레스의 카지노 종사자에게 스트레스 해소방법 과 환경제공의 일환으로 여가학습 참여를 위한 바람직한 여가학습태도의 함양이 필요하다고 할 것이다.

고객 점점 서비스로 인한 직무스트레스는 카지노 종사자들의 직무능력과 팀의 사기를 저하시킬 수 있을 뿐만 아니라 종사자들의 건강과 자존감 하락으로 직무태도와 효율에 직접적으로 연관 지어진다(Anderson, 2007). 조직의 구성원들이 자신이 속해서 일하고 있는 조직에서 자신의 직무와 관련해서 느끼는 만족, 즉 직무만족은 여러 가지 변인에 의해 영향을 받고 있다(김정평, 2001). 영향 변인 측면으로 직무만족은 조직, 직무, 인적특성을 모두 포함하는 다차원적 특성을 갖는다(Rousseau, 1978).

카지노 종사자의 직무만족이 높을수록 서비스품질이 높아진다는 연구 결과(Hartline & Ferrell, 1996; 김성혁, 원윤희, 1992)가 시사 하는 바와 같이 최상의 서비스 품질을 제공하려는 서비스 기업은 기업 내부의 종사자들의 욕구 및 스트레스 해소방안에도 관심을 가져야 한다. 이러한 관점에서 본 연구는 카지노 종사자의 스트레스 해소방안으로서 여가학습에 초점을 맞추고 여가학습태도에 따른 직무만족간의 관계를 파악하여 여가학습태도와 직무만족간의 상관관계를 분석하는데 주된 목적이 있다.

따라서 본 연구는 카지노 종사자들의 여가학습태도에 따른 직무만족간의 관계를 사회 연결망 이론에 의한 구조화된 연결망 분석을 통하여 직무만족 향상을 위한 여가학습 모형 및 프로그램 개발을 위한 이론적 근거 형성에 목적이 있다.

II. 이론적 고찰

1. 여가학습 및 여가학습태도

학습이란 어떤 유기체가 특정 상황에서의 반복된 경험을 통해 새로운 행동 또는 행동의 변화 과정으로 개인과 환경간의 상호작용을 바탕으로 여러 가지 형태의 비교적 지속적인 변화로 후천적 경험학습에 의해 획득하게 된다(Norseha, 2010). 경험이라는 학습을 통한 여가

활동은 여가 학습적 측면으로 여가와 관련된 지식, 스킬, 사회적 상호작용으로 사회와 삶을 이해하고 개인의 삶의 질 향상과 의미발견을 위한 적극적이고 지속적인 과정적 학습의 총체이다(고근영, 2016).

김정은과 이장주(2005)는 여가와 삶의 질에 대한 비교문화 연구를 통해, 여가학습이 여가 활동을 결정짓는 중요한 요인임을 증명하였다. 즉, 여가로서의 학습경험은 지식과 여가의 추구, 지식과 여가의 결합으로 발전된 여가학습의 형태인 것이다(Arsenault, 1998). 여가학습에 임하는 태도 즉, 특정 대상물에 대한 호의적이거나 비호의적으로 일관된 반응을 보이는 학습된 행동으로 환경의 어떤 국면에 대해 개인이 반응하는 규칙적인 감정, 사고경향을 일컬어 여가학습태도라고 한다(Ryfeel et al., 2014). 여가학습태도는 여가활동을 결정하는 가장 중요한 요소 중 하나로 여가활동을 예측하고, 바람직한 여가활동을 하도록 유도할 수 있으며 여가학습태도가 긍정적인 경우에는 여가활동을 반복적으로 유지시켜 나갈 수 있다(Charles & Ruth, 1994). 이러한 이유로 개인의 여가학습태도가 긍정적이면 긍정적일수록 정기적으로 그 활동에 참여할 가능성이 매우 높아 여가행동과 여가학습태도의 긍정적인 영향관계로 확립될 수 있다(이연주, 2010; 조명환, 김희진, 2012).

이처럼 여가학습태도는 여가학습 참여자들이 직장생활과 더불어 자발적으로 여가학습과 여가활동 참여로 적극적인 스트레스 해소의 가능성과 긍정적 태도의 직무몰입을 높여줄 수 있다. 개인 간의 차이는 있겠지만 여가학습태도가 긍정적일수록 개인 스스로 만족하며 사회적 기여가 높은 조직 구성원이 될 수 있을 것이다.

2. 여가학습태도의 구성

George(2001)는 여가학습태도의 구성요인으로 인지적(cognitive), 정서적(affective), 행동의지적(conative) 차원으로 형성된다고 하였다. 인지적 태도는 여가에 대한 일반적 지식과 신념 및 특성이라고 할 수 있으며, 정서적 태도는 감성적인 느낌이나 선호도를 의미하고, 행동적 태도는 여가학습에 대한 과거와 현재의 경험과 의도된 행동이라고 할 수 있다(Ragheb & Beard, 1982).

본 연구에서는 George의 개념을 보완하여 사회 적응적, 성취적, 만족적 태도를 제시하였다. 즉, 여가학습태도란 여가학습의 성취적, 만족적, 사회 적응적 요인으로 구성되며 신체적 혹은 정신적 주의를 기울여 여가에 대한 강한 애착을 가지고 이를 위해 상당한 노력을 투자하는 학습경험에 대한 태도인 것이다(고근영, 2016). 본 연구에서는 여가학습태도의 구성요인으로 성취적 태도는 여가학습의 경험과 활동과 관련한 직접적 느낌 및 선호도적 특성이라

할 수 있으며, 만족적 태도는 여가학습에 대한 선택과 활동의 의도, 참가기록과 간접적 행동을 포함한다. 사회 적응적 태도는 여가학습에 대한 일반적 신념과 지식을 포함한 특성이라 할 수 있다. <표 1>은 고근영(2016)의 연구를 토대로 Ragheb와 Beard(1982)가 개발한 측정도구를 연구자가 재개념화 한 것이다.

<표 1> 여가학습태도의 세 가지 하위요소

요소	내용
사회 적응적	여가학습에 대한 일반적이고 개인적인 가치에 대한 지식과 신념
성취적	여가학습 경험에 대한 평가, 선호도 및 느낌
만족적	여가학습의 선택과 활동의 의도, 참가기록, 간접적 행동

3. 직무만족

조직 입장에서 직무만족은 첫째, 직무성과와 이직률 혹은 결근율과 같은 생산성에 대한 긍정적인 결과와 더불어 인간관계에 대한 만족감을 가질 수 있게 하고 둘째, 직무만족을 통해서 개인이 참여하고 있는 조직의 호감을 타인에게 전달함으로써 조직의 호감도를 향상시킬 수 있다(황혜원, 2014). Rouxel 외(2016)는 부정적인 정서 인지는 직무만족에 부정적으로 영향을 미쳐 직·간접적 소진으로 이어질 수 있다고 하였다. 이는 직무만족이 감성지능 및 성공적 직무이행 사이에 매개 역할을 한다는 증거로 조직에서는 성공적 서비스제공을 위한 촉매재로서 직무만족의 중요성에 대한 연구결과를 나타낸다(Rezvani et al., 2016). 즉 직무만족은 직장에서의 행동에 다양한 형태로 영향을 미칠 수 있다(Bowling, 2007; Judge et al., 2001).

서비스 접점에서 고객에게 직접적 전달이라는 직무수행 과정으로서 카지노 종사자의 제감정은 감정통제 혹은 조절능력에 따라 고객과의 상호작용을 통한 품질에 영향을 미친다(서광열, 2009). 특히 카지노 종사자의 직무만족이란 감정적 측면과 인지적·평가적 측면으로 종사원의 직무와 관련된 전체적인 호감도 또는 유쾌함 등의 긍정적 정서를 포함하고 있다(이학중, 1997). 이러한 카지노 종사원들의 직무만족은 근무환경이나 근로조건과 같은 구조적 능률보다는 자신의 직무와 관련된 존재적 가치 및 동료 또는 상사 그리고 조직전체와의 유대관계에 따라 달라진다(이학중, 1997).

이와 관련해 Gagné와 Deci(2005)는 조직 구성원들의 직무만족은 개인의 기본적인 심리욕구 충족이 가능한 환경에서 내면적 동기를 유발시키고, 직무만족의 긍정적인 결과는 주관적

안녕감으로 이어갈 수 있다고 하였으며 결국 직무만족이란 자신의 역할의 고유성 및 외부측면의 만족도로 정의할 수 있다(Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구의 연구 대상은 서울소재 H 외국인 전용 카지노에 종사하는 근무자로 한정하였다. 본 조사는 2016년 09월 1일부터 09월 15일 까지 5일간 설문조사를 실시하였고, 설문조사자가 응답자에게 연구자의 취지를 설명한 후 자기기입 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 배포된 설문지는 총 200부로, 이중 183부가 회수되었고, 주요 측정항목에 대해 불완전한 응답지 4부를 제외한 총 179부의 유효표본 수를 분석하였다. 설문지에는 성별, 연령, 업무, 근무형태, 근무경력, 직급 등의 인구통계학적 특성과 여가학습태도, 직무만족 등의 변수들을 명목척도로 측정하였다.

2. 연구도구 및 분석방법

본 연구에서는 자료 분석 방법으로 SPSS 20.0, Netminer 4 프로그램을 이용하였다. 표본의 인구통계학적 특성의 파악을 위해 빈도분석을 실시하였으며, 직무만족과 여가학습태도의 관계를 분석하기 위하여 Netminer 4 프로그램의 연결망 분석을 중심으로 진행하였다. 본 연구에서 사용된 연결정도 중심성은(spring), 단순형(simple), 클러스터형(cluster)으로 분류하여 노드(node)와 링크(link)로 연결된 데이터의 연결 관계를 분석하고자 하였다. 연결망 분석을 위하여 구체적인 설문 문항구성은 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 연구도구의 문항구성

측정변수	측정문항	측정척도
인구통계학적 특성	성별, 연령, 업무, 근무형태, 근무경력, 직급	
직무만족	업무, 인사관리, 관계, 업무환경 및 시설, 급여, 복지	명목척도
여가학습태도	성취적, 만족적, 사회 적응적 여가학습태도	

여가학습태도의 구성요소 분석을 위해 요인분석을 실시하였다. 그 결과 성취적, 만족적,

사회적응적 3개의 요인이 추론되었다. 요인의 적합성을 검증하는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값은 .939로서, 요인분석을 위한 변수 선정에 적합한 것으로 나타났다. 자세한 내용은 아래의 <표 3>과 같다.

<표 3> 여가학습태도 측정도구 문항구성 및 신뢰도

요인명	측정항목	적재량	아이겐값	분산력	신뢰도 계수
요인1 (성취)	내가 선택한 여가학습은 즐거움을 준다	.807	3.042	25.352	.871
	내가 선택한 여가학습은 생활의 활력을 불어 넣어준다	.747			
	내가 선택한 여가학습은 중요하다	.739			
	내가 선택한 여가학습을 통해 행복감을 느낀다	.583			
	내가 선택한 여가학습은 가치가 있다	.518			
요인2 (만족)	내가 선택한 여가학습은 신선함을 느끼게 한다	.787	2.728	22.736	.862
	내가 선택한 여가학습은 만족스럽다	.774			
	내가 선택한 여가학습은 내 삶에 있어 높은 비중을 차지한다	.663			
	내가 선택한 여가학습을 좋아 한다	.620			
요인3 (사회적응)	내가 선택한 여가학습을 통해서 우정을 도모 한다	.772	2.620	21.921	.787
	내가 선택한 여가학습은 건강에 도움을 준다	.767			
	내가 선택한 여가학습은 개인과 사회에 득이 된다	.742			

*Kaiser-Meter-Olkin(.939), Bartlett의 구형성검정치(2429.245) 전체설명력(70.009)

*여가학습태도 - 요인1(성취), 요인2(만족), 요인3(사회적응)

IV. 연구결과

1. 표본의 인구통계학적 특성

응답자의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 응답자의 업무에서 영업직이 74.1%이고, 25.9%가 일반적으로 나타났고 성별분포에서 남성은 50.6%, 여성이 49.4%로 나타났다. 연령은 30대가 63.9%로 가장 많았고, 20대가 19.9%, 40대가 11.4%, 40대 이상이 4.8% 순으로 나타났다으며, 근무조건에서 3교대가 72.3%이고, 상근근무가 27.7%로 나타났다(<표 4> 참조).

<표 4> 표본의 일반적 특성

변수	내용	N	%	변수	내용	N	%
성별	남성	84	50.6	연령	20대	33	19.9
	여성	82	49.4		30대	106	63.9
업무	영업	123	74.1		40대	19	11.4
	일반	43	25.9		40대 이상	8	4.8
근무	3교대	120	72.3				
	상근	46	27.7				

표본의 일반적 특성으로 30대 여성과 남성이 고르게 분포하고 영업군이 일반군에 비해 높은 응답률을 보였다. 위 특성으로 볼 때, 영업군의 30대 층을 주된 표본 집단으로 볼 수 있다. 그 다음이 20대, 그다음이 40대임을 알 수 있다.

2. 분석결과

연구 분석 도구인 SPSS 20.0, Netminer 4 프로그램을 이용하여 분석한 결과, 여가학습태도의 만족적 태도가 높은 집단이 직무만족도의 중심성이 높게 나타났다. 카지노 종사자의 여가학습태도에 따른 직무만족도의 연결망 구조에 의하면 여가학습태도가 높고 낮음에 따라 직무만족의 연결정도에 차이가 있는 것으로 나타나 긍정적인 여가학습태도를 가질수록 목적 지향적이고 적극적인 여가활동 참여로 삶에 대한 애정이 높아지면서 직무 만족에 영향을 미치게 된다는 Ragheb과 Tate(1993)의 연구결과를 지지하고 있다.

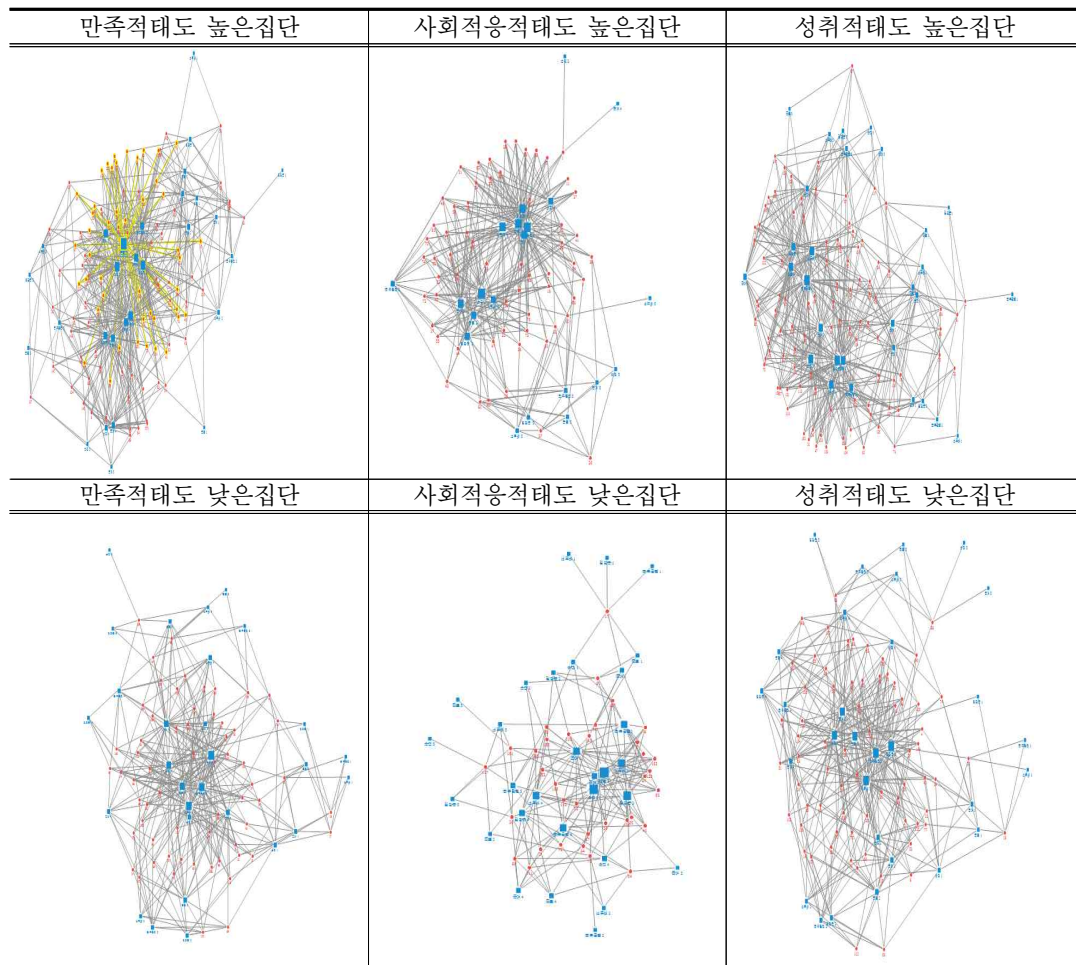
여가학습태도가 높은 집단에서 여가학습태도의 하위요소 만족적, 사회 적응적 요소가 높은 실험군이 직무만족의 중심성이 높게 나타났고 여가학습태도가 낮은 집단 중 여가학습태도의 하위요소 성취적 요소가 높은 실험군이 직무만족의 중심성이 높게 나타났다.

<표 5> 여가학습태도에 따른 만족과 불만족 비교

항목	여가학습태도 높은 집단			여가학습태도 낮은 집단			
	만족적	사회적응적	성취적	만족적	사회적응적	성취적	
직 무 만 족	1 모드	.312	.368	.305	.25	.25	.361
	2 Main	0	0	0	0	0	0
	3 Sub	.286	.36	.297	.456	.456	.444

Sandra 외(2015)의 연구에 의하면 직장에서의 여가활동의 경험은 직무에 대한 부정적 인식을 변화시켜 카지노 종사자의 태도를 변화시키고 고객만족 향상 및 높은 직무만족으로 이어진다고 하였다. 본 연구의 결과는 개인차원으로서 여가학습에 대한 태도는 여가선용과 더불어 업무수행의 힘을 축적하고 이러한 축적된 힘은 내면을 강화하여 개인의 자기계발, 조직 활성화에 직접적으로 연결되어 직무만족으로 이어진다는 고근영(2016)의 연구결과와도 일치 한다.

아래 제시된 [그림 1]과 같이 여가학습태도의 하위구성요소 만족적 태도, 사회 적응적 태도, 성취적 태도가 높은 집단의 연결망 구조를 살펴보면, 만족적 태도와 사회 적응적 태도에 서 보다 밀도 높은 연결망 구조를 확인할 수 있다.

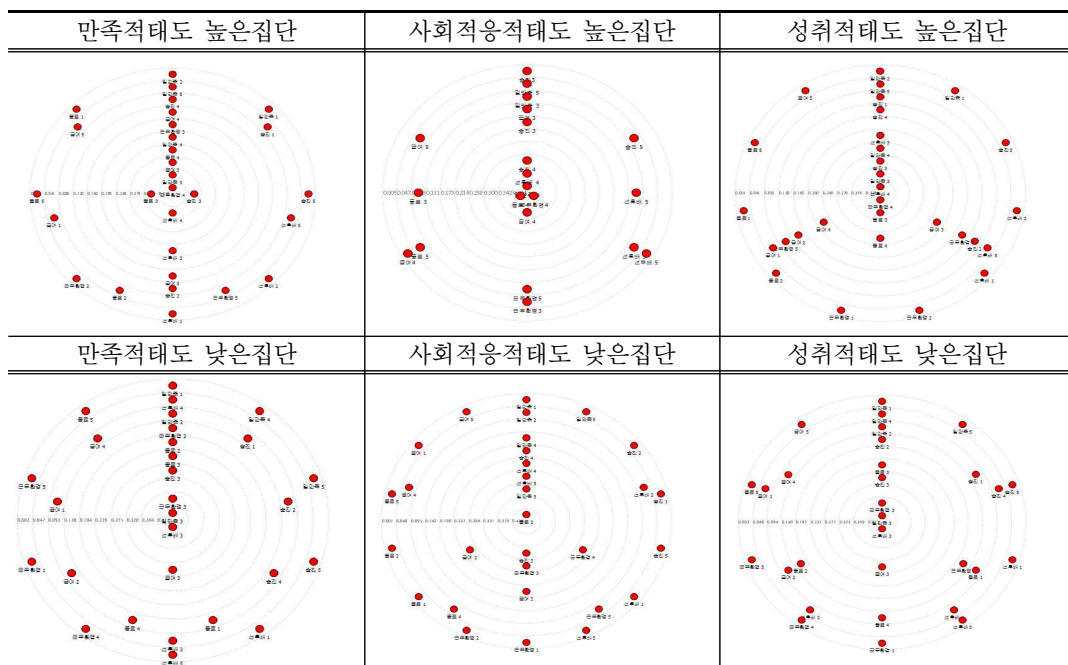


[그림 1] 여가학습태도 높은 집단, 낮은 집단의 직무만족 연결구조

반면, 여가학습태도가 높은 집단 중 성취적 태도가 높은 집단은 만족적 태도, 사회 적응적 태도가 높은 집단에 비해 연결망 구조의 밀도가 다소 떨어지는 것으로 나타났다. 또, 여가학습태도의 하위구성요소 만족적 태도, 사회 적응적 태도, 성취적 태도가 낮은 집단의 연결망 구조를 살펴보면, 성취적 태도가 낮은 집단이 만족적 태도, 사회 적응적 태도가 낮은 집단보다 연결망 구조의 밀도가 다소 높게 나타났다.

이는 직무 특성상 직무 자체에 대한 성취적 태도가 높은 집단이 개인적 측면의 가치, 보상, 신념, 욕구 등의 요인으로 인하여 직무만족에 영향을 미칠 수 있다는 기호익(2001)의 연구결과와 같은 맥락이다. 즉, 여가학습태도가 높고 낮음만큼 하위요소의 각 항목의 수준에 따라서 연결망 구조에는 차이가 나타나는 것으로 나타났다. 여가학습태도가 높은 집단 중 만족적 태도와 사회 적응적 태도의 하위요소에서 직무만족에 대한 높은 응집성을, 여가학습태도가 낮은 집단 중 성취적 태도의 하위요소에서 직무만족에 대한 높은 응집성을 나타냈다.

[그림 2]와 같이 여가학습태도의 하위요소중 만족적 태도가 높은 집단은 .434범위로 근무환경, 동료, 업무만족에 대한 만족도가 중심성이 가장 높았고, 그 다음으로 .387범위로 선후배관계에 대한 만족도가 중심성이 높게 나타났으며 .339범위로는 급여에 대한 만족도의 중심성이 존재하고 있다.



[그림 2] 연결 중심성(degree centrality) 분석결과

여가학습태도의 하위요소 중 사회적응적이 높은 집단은 .562범위로 업무만족에 대한 직무만족도가 중심성이 가장 높았고, 그 다음으로 .502범위로 동료관계, 선후배관계, 급여, 승진만족에 대한 직무만족도가 중심성이 높게 나타났다. 여가학습태도의 하위요소중 성취적 태도가 높은 집단은 .437범위로 업무만족에 대한 직무만족도가 중심성이 가장 높았고, 그 다음으로는 .390로 승진, 동료관계, 선후배관계 만족에 대한 직무만족도가 중심성이 높게 나타났다.

여가학습태도의 하위요소중 만족적 태도가 낮은 집단은 .597범위로 업무만족에 대한 직무만족도가 연결 중심성이 가장 높았고, 그 다음으로는 .532범위로 선후배관계, 근무환경만족에 대한 직무만족도의 연결 중심성이 높게 나타났다. 여가학습태도의 하위 요소 중 사회적응적 태도가 낮은 집단은 .569범위로 승진, 동료관계 만족에 대한 직무만족도가 연결 중심성이 가장 높았고 그 다음으로는 .449범위로 업무만족에 대한 직무만족도가 연결 중심성이 높게 나타났다. 여가학습태도의 하위요소중 성취적 태도가 낮은 집단은 .562범위로 선후배관계, 업무만족, 승진에 대한 직무만족도의 연결 중심성이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 0.501범위로 근무환경 만족에 대한 직무만족도가 높게 나타났다.

위 연결망 구조를 살펴보면 각 직무만족 변인은 여가학습태도의 각 하위요소에 따라 만족과 불만족의 연결 중심성 정도의 차이를 보이고 있다. [그림 1]과 [그림 2]의 연결망 구조의 연결구조는 카지노 종사자들의 직무만족 성향이 여가학습태도에 따라 만족의 수준에 차이가 있는 것으로 보여 진다. 또한, 카지노 종사자들에게 업무만족과 선후배관계 만족이 직무만족의 키워드임을 알 수 있다. 여가학습태도가 높은 집단은 각 하위요소에 상관없이 업무만족에 대한 만족도가 연결중심성이 가장 높게 나타났으며, 여가학습태도가 낮은 집단은 각 하위요소에 상관없이 선후배관계와 승진만족이 연결중심성이 높은 것으로 나타났다.

이는 최웅렬과 김종길(2011)의 여가활동의 횟수가 높을수록, 여가활동 참여도가 높을수록 직무만족도가 높아진다는 연구결과와 비교해 볼 때, 여가학습태도가 높은 집단은 여가활동 참여에 적극적인 집단으로 직무만족의 키워드를 업무만족과 관계만족에 두는 반면 여가학습태도가 낮은 집단은 여가활동 참여가 수동적 집단으로 관계만족, 승진만족에 키워드를 두고 있는 것을 알 수 있다. 또한, 안주석과 임근욱(2018)의 동료만족, 승진만족, 여가태도가 직무만족에 영향을 미친다는 연구결과와 비슷한 맥락으로 이해할 수 있다. 즉, 종사자들의 직무만족을 위해서는 여가학습태도의 활성화가 필요하며 여가학습태도의 활성화를 위한 사회적 배려와 정책적 접근이 요구된다고 할 수 있다. 이를 위해 여가활동에 적극적인 참여자 세로 전환할 수 있도록 여가학습에 대한 권유활동 강화 및 새로운 동기요인 발굴이 필요하다(한신수, 2008).

결국, 본 연구와 이상의 선행연구 결과들을 종합해 볼 때, 여가학습태도가 높은 집단의 경우 직무만족을 이끌어 낼 수 있는 업무 본질적인 키워드에 중심성을 두는 반면, 여가학습태도가 낮은 집단의 경우 직무불만족의 원인인 승진과 관계만족이라는 키워드에 중심성을 두는 것으로 판단된다. 이러한 카지노 종사자의 여가학습태도의 효과적인 관리는 직무만족에 절대적으로 필요하기 때문에 그에 대한 대처방안으로 여가학습태도의 함양을 강구하는 것이 필요할 것이다. 특히 본 연구 결과에서 나타난 것과 같이 카지노 종사자의 만족적 태도, 사회 적응적 태도, 성취적 태도의 높고 낮음에 따른 직무만족의 중심성의 연결정도는 여가학습태도를 통해 직무만족의 하위요소에 대한 관점 변화를 시도할 수 있을 것이다. 즉, 여가학습태도에 따른 바람직한 직무태도 형성에 도움을 줄 것으로 사료된다.

V. 결론 및 시사점

본 연구의 목적은 카지노 종사자의 스트레스 해소방안으로 여가에 초점을 맞추고 여가학습태도에 따른 직무만족간의 관계를 파악하여 여가학습태도와 직무만족간의 상관관계를 분석하고 직무만족 향상을 위한 여가학습모형 개발을 위한 이론적 근거형성에 주된 목적이 있다. 연구대상은 서울시 외국인전용 카지노 종사자였으며, 설문지 200부를 배포한 후, 신뢰성이 떨어지는 질문지를 제외한 후 최종분석에는 179부가 활용되었다. 카지노 종사자의 여가학습태도에 따른 직무만족간의 관계 차이를 알아보기 위하여 시각화의 형태로 표현되는 분석 방법인 연결망 분석으로 접근하였다. 연결망 분석은 차이분석, 관계속성에 대해 다른 관점으로 논의할 수 있다는 장점이 있다. 본 연구결과에 따른 결론은 다음과 같다.

첫째, 여가학습태도와 직무만족의 연결망 분석과 관련된 선행연구를 중심으로 본 연구의 변수들에 대해 연구하였다. 분석한 결과, 여가학습태도가 높은 집단과 여가학습태도가 낮은 집단의 직무만족에 대한 중심성이 차이가 있음을 시각화 하여 정리하였다.

둘째, 연결망 분석 방법 중 연결 중심성으로 진행하여 분석한 결과, 여가학습태도에 따른 직무만족은 하위요소 관계 만족적 직무만족에 대한 중심성이 높게 나타났다. 이는 여가학습태도가 높은 집단, 낮은 집단 모두 관계 만족적 직무만족에 영향을 미치는 것을 의미한다.

셋째, 여가학습태도가 높은 집단은 업무 만족적, 낮은 집단은 관계만족, 승진적 직무만족에 대한 중심성이 높게 나타났다. 여가학습태도가 높을수록 업무적 만족에, 여가학습태도가 낮을수록 관계적 만족, 승진적 만족과 같은 보상적 직무만족에 더 관심이 있는 것으로 나타났다. 이는 여가활동 만족이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 임경호와 홍진배(2012)의 연구는 신체적 만족과 교육적 만족 즉 여가학습태도가 높아질수록 직무만족도가 높아질 수 있

다는 여가학습태도와 직무만족간의 상관관계의 유의성을 지지하고 있다.

본 연구의 결론을 바탕으로 논의 및 시사점은 다음과 같다.

본 연구는 카지노 종사자의 여가학습태도의 확장 연구로서, 카지노 종사자의 여가학습태도에 따른 직무만족 간의 차이를 연결망분석으로 접근하였다. 즉, 일반적 근무환경, 외국인 대상, 잭블링 업무와 관련된 스트레스, 감정노동의 해소방안으로서의 여가학습태도에 따른 직무만족간의 상관분석의 증명만큼이나 특수 업무 종사자에 대한 꾸준한 관심과 연구는 의미가 있다고 할 수 있다. 향후 직무만족, 나아가 개인의 행복감을 위한 여가활동 장려의 토대가 될 수 있는 여가학습태도 함양을 위한 평생학습으로서의 여가 연구에 대한 방향설정에도 다소나마 실무적 기초자료를 제공할 수 있다.

또한, 본 연구 결과는 근무환경이 제한된 3교대 종사자, 감정 노동자, 여가학습자를 대상으로 확장 적용될 수 있는 이론적·실무적으로 중요한 시사점을 도출과 더불어 몇 가지 한계점과 이에 따른 향후 연구 방향의 설정 기회를 제시하고 있다. 본 연구의 대상은 특정 관광산업 직업군인 카지노 종사자였다. 따라서 후속연구에서는 보다 다양한 표본 특히, 일반 직업군도 확대하여 차이분석 및 비교분석을 실시하는 것도 중요하다. 연구조사시점에 따라, 환경에 따라 연구결과가 다르게 나올 가능성이 있다고 판단하여 보다 다양한 분석기준을 적용하는 지속적인 연구의 확대를 제안하고자 한다. 끝으로 본 연구의 결과를 활용하여 향후 여가학습 모형 및 프로그램 개발이 가능할 것이다.

참고문헌

- 고근영(2016). **외국인전용 카지노 종사자의 여가학습태도에 따른 여가활동 및 여가공간 분석**. 박사학위논문, 숭실대학교 .
- 고용노동부(2018). **근로기준법 개정안 본회의 의결**. http://www.moel.go.kr/news/enews/explain/enewsView.do?news_seq=8536.
- 권이종(1995). **통독전후 교육과정 및 교과서 비교분석 연구**. 한국교원대학교 독일통일교육과정 연구위원회.
- 기호익(2001). 태도의 본질과 직무만족에 관한 연구. **경기전문대학 논문집**, 29, 255-269.
- 김선화(2011). **여가활동 참여 노인의 여가인지, 여가기술, 여가몰입이 심리적 안녕감에 미치는 영향**. 박사학위논문, 서울기독교대학교.
- 김성혁, 원윤희(1992). 직무만족과 서비스제공수준에 관한 연구. **관광학연구**, 16(1), 17-32.
- 김정운, 이장주(2005). 여가와 삶의 질에 대한 비교문화 연구. **한국심리학회지**, 19(2), 1-15.
- 김정평(2001). 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **철도전문대학교 학술저널**, 16, 161-182.
- 김창남(2018). **대중문화의 이해**. 서울: 한울.
- 남윤주, 오수진, 김은희, 남승규(2018). 직장인 스트레스와 여가활동이 만족과 행복에 미치는 영향. **예술인문사회융합멀티미디어논문지**, 8(4), 883-891.
- 남은영, 이재열, 김민혜(2012). 행복감, 사회자본, 여가. **한국사회학회지**, 5(1), 1-33.
- 남은영, 이재열, 김민혜(2010). 행복수준에 영향을 미치는 여가요인. **한국사회학회지**, 학술발표자료, 1077-1108.
- 안주석, 임근욱(2018). 직장인들의 여가참여동기가 여가제약, 직무만족과 생활만족에 미치는 영향연구. **관광연구저널**, 32(2), 81-98.
- 이연주(2010). 대학 여가·레크리에이션 이론수업이 수강생의 여가태도에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, 10(5), 379-386.
- 이학중(1997). **조직행동론**. 서울: 세경사.
- 조명환, 김희진(2012). 대학 교과과정 내 여가교육이 대학생의 여가태도 및 생활만족도에 미치는 영향. **관광레저연구**, 24(1), 257-272
- 최영순, 조병준(2012). 여가태도가 여가만족과 직무만족에 미치는 영향. **관광연구저널**, 26(1), 249-266.
- 최웅렬, 김종길(2011). 경찰공무원의 여가활동이 직무만족과 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구. **경찰학논총**, 6(2), 63-86.

- 한신수(2008). 노인여가의 제약 및 동기요인이 여가만족에 미치는 영향. 박사학위논문, 경원대학교.
- 황혜원(2014). 직무만족 수준에 따른 기본심리욕구와 주관적 안녕감의 관계에서 일동기의 매개 효과 검증. 박사학위논문, 숙명여자대학교 .
- Anderson, G. (2007). *Anger and stress in casinos*. Retrieved from <http://andersonservices.com/2007/07/anger-and-stress-in-casinos-2/>
- Arsenault, N. (1998). Typologies and the leisure learner. *Ageing International*, 24(2), 64-74.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction-job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.
- Charles, B. C., & Ruth, L. (1994). *Concepts of physical fitness with laboratories*. NY: Mcgraw-Hill college division.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- George, Y. B. (2001). *The effects of attitude framing on attitude strength: Opposition leads to greater resistance than support* (Unpublished doctoral dissertation). University of Ohio.
- Hartline, M. D., & Ferrell, O. C. (1996) The management of customer-contract service employees: An empirical investigation. *Journal of Marketing*, 60(4), 52-70
- Kraaykamp, G., van Gils, W., & van der Lippe, T. (2009). Working status and leisure: An analysis of the trade-off between solitary and social time. *Time and Society*, 18(2), 264-283.
- Lorek, A. E. (2009). *Learning as leisure: Motivation, outcome, value* (Unpublished doctoral dissertation). Indiana University.
- Norseha, U. (2010). *Learning to lead as learning to learn: Experiences of malay women in Malaysian higher education*. AA: University of Michigan.
- Perrow C. (1967). A framework for the comparative analysis of organizations. *American Sociological Review*, 32(2), 194-208.
- Ragheb, M. G., & Beard, J. G. (1982). Measuring leisure attitude. *Journal of Leisure Research*, 14, 155-167.
- Ragheb, M. G., & Tate, R. L. (1993). A behavioral model of leisure participation, based on leisure attitude, motivation and satisfaction. *Leisure Studies*, 12(1), 61-70.
- Rezvani, A., Chang, A., Wiewiora, A., Ashkanasy, NM., Jordan, P., & Zolin, R. (2016). Manager emotional intelligence and project success: The mediating role of job satisfaction and trust. *International Journal of Project Management*, 34(7), 1112-1122.

- Rouxel, G., Michinov, E., & Dodeler, V. (2016). The influence of work characteristics, emotional display rules and affectivity on burnout and job satisfaction: A survey among geriatric care workers. *International Journal of Nursing Studies*, *62*, 81-89.
- Rousseau, D. M. (1978). Characteristics of departments, positions, and individuals: Contexts for attitudes and behavior. *Administrative Science Quarterly*, *23*, 521-540.
- Ryfeel, F. A., Wirz, D. S., Kuhne, R., & Wirth, W. (2014). How emotional media reports influence attitude formation and change: The interplay of attitude base, attitude certainty, and persuasion. *Media Psychology*, *17*(4), 397-419.
- Sandra, S. A. P., Jess, P., & Katherine, S. (2015). Developing tribal casino employees as conduits for tribal government messaging. *Journal of Business Research*, *68*(10), 2140-2145.
- Sun, J. (2009). How object, situation and personality shape human attitude in learning. *Learning and Individual Differences*, *19*(2), 314-319.
- Tongchaiprasit, P., & Ariyavuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediation effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, *55*, 33-40.

