

職務스트레스와 移職에 關한 패션디자이너와 패션머천다이저의 比較研究

河有宣* · 鄭聖枝

同德女子大學校 衣裳디자인學科 碩士*, 同德女子大學校 衣裳디자인學科 副教授

Comparison of Job Stress and Job Turnover between Fashion Designers and Fashion Merchandisers

You-Sun Ha* · Sung-Jee Chung

MA, Dept. of Fashion Design, Dong-duck Women's University*
Prof, Dept. of Fashion Design, Dong-duck Women's University

Abstract

Fashion designers and fashion merchandisers are the experts who play critical roles in the apparel industry. But their job turnover rate is quite high compared with other industries and/or other positions.

The purpose of the study was to investigate the level and the major causes of job stress, and the causes of the high rate of job turnover of fashion merchandisers and fashion designers. The study also compared differences between the levels of job stress, job results and job turnover rate which perceived by fashion designers and fashion merchandisers.

The results of the study were as follows:

1. The designers felt more role conflict than merchandisers during job and feel more job stress about career development and their income.
2. The designers feel their job achievement more positively than merchandisers.
3. The designers have their turnover intentions more frequently than merchandisers.

This study, on the basis of the above conclusion, is expected to contribute to make fashion merchandisers and fashion designers recognize the importance of managing their job stress and their supervisor obtain the directions for the efficient management of personnel by offering them better working environment.

I. 서론

의류산업은 과거의 단순 노동집약적 체제에서 기술집약적 혹은 지식집약적 산업체제로 전환되었다. 따라서 의류산업은 풍부한 자본력, 고도의 기술과 감각, 좋은 시설, 좋은 품질의 소재, 훈련된 전문가 및 합리적인 경영전략 등 지식 집약을 전제로 한다(이호정, 1991). 최근 IMF구제금융사태 이후 의류 산업은 국제시장에서의 패션선진국과의 경쟁과 내수시장의 확대 및 소비자의 고감도화 현상으로 인하여 의류산업의 체계화와 전문화를 절실히 필요로 하고 있으며 특히, 상품기획 부문의 전문가 육성문제와 효율적인 인력관리의 문제가 대

두되고 있다.

어패럴업계 전문직 종사자들의 이직률은 97년 평균 4.16%로 전산업 종사자들의 2.65%, 금융업계 종사자들의 1.33%에 비해 매우 높은 편으로('매월노동통계조사보고서', 1998), 이들의 잦은 이동은 개인적 측면에서 그들의 임금과 경력, 노동조건을 향상시킬 수 있는 반면, 빈번한 이동으로 인해 일정한 기업에의 귀속감과 안정성이 없어지며, 불황 시에 해고를 당할 위험이 크다는 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 업계 측면에서는 유능한 조직구성원을 끌어들이고 계속 머물러 있게 하여, 이들로 하여금 창조적이고 자발적으로 업무를 수행하게끔 함으로써 조직의 목표를 효과적으로 달성할 수 있

으나, 조직구성원들의 이직은 필수불가결한 상황이므로 이직을 효과적으로 관리하는 문제는 인적관리의 중요한 관심사항이 되고 있다.

우리나라의 경우, 패션산업이 정립되어 가는 단계에 있으므로 이들의 영역과 업무내용이 불확실하며 훈련된 전문가의 수요도 적고, 설사 전문가라 할지라도 전문경력이 오래되지 못한 실정이다(이호정, 1991). 전문인력의 부족은 패션산업의 성장기반 빈약(패션의식의 미정착, 업계의 패션개발 의욕 미흡), 패션디자이너의 국제화 미흡, 마케팅 능력 부족, 패션관련기술의 빈약을 초래하였다(조병규, 1996). 이러한 현상은 어패럴 업계의 전문직 종사자들의 스트레스의 원인이 되며 그로 인해 타업종에 비해 높은 이직률을 보이는 것으로 추측할 수 있다.

그러나, 현재까지 어패럴업계의 전문직 종사자에 대한 연구나 조사는 패션디자이너나 패션머천다이저의 역할에 관한 몇몇의 연구에 한정되어 있으며, 직종별 고용현황, 노동이동 등에 대한 조사는 전무한 상황이다. 따라서 본 연구에서는 어패럴업계 전문직 종사자중 머천다이징과정에 참여하는 대표적인 전문가인 패션 디자이너와 패션머천다이저를 대상으로 직무수행중 지각되는 직무스트레스의 요인 및 직무스트레스 결과, 이직의도 및 이직시도의 수준을 비교·분석함으로써 이들이 직무수행에서 느끼는 스트레스 및 이직의 원인 및 정도를 파악하고 이직에 대한 의사 및 시도의 수준을 파악하여 개인 및 기업의 목표달성을 위한 효율적인 인적관리에 새로운 방향을 제시하고자 하였다.

II. 문헌 고찰

1. 어패럴업계의 패션디자이너와 패션머천다이저

1) 패션디자이너

패션디자이너는 어패럴 업계의 머천다이징 부문 즉, 상품 기획부에서 중심이 되는 전문가로서(이호정, 1991) 이들의 역할은 불특정한 일반 대중을 대상으로 소비자가 원하는 것을 대량생산체제에 의하여 생산하고 대중에게 제공하는 것이다(변명숙, 1982). 그러므로 디자이너는 머천다이징 과정에 따라 디자인 개발에 관한 자료의 수집으로부터 소재 및 색채의 경향을 파악하고 아울러 봉제에 관한 이론과 기술을 겸비해야 하며, 특히 기획력이나 연출력 등을 갖춘 사람으로 항상 새로운 디자인의 개발과 특정한 이미지를 창출해내는 책임을 가지고 있다(송미령, 1993).

업체의 규모에 따라 즉, 회사의 규모가 작은 경우 머천다이징 시스템이 구축되어있지 않고, MD의 개념이 설정되지 않아 디자이너가 MD의 역할까지 수행하면서 상품기획부터 생산, 판매, 관리까지의 과정을 총괄하게 된다.

2) 패션머천다이저

패션머천다이저는 제품의 기획에서부터 생산, 판매에 이르기까지의 직무를 관장하는 상품기획 부분의 총괄자이며 상품화 계획, 구입, 생산, 상품진열, 판매등에 대해 결정권을 가지고 있는 동시에 책임까지 맡고 있는 전문가이다(이부련·안병기, 1996).

일반적으로 머천다이저는 제조업과 유통업에 따라 어패럴머천다이저와 리테일 머천다이저로 구분되며 그 직무내용에 다소 차이가 있다(이은영, 1997). 유통업이 발달하지 않는 우리나라의 경우에는 제조업에서의 어패럴 머천다이저가 주를 이루며, 이들의 업무는 상품기획 기능이 주된 임무이고 생산, 판매 기능의 일부까지 담당하여 일련의 마케팅 활동을 수행한다. 반면, 유통업에서의 리테일 머천다이저의 업무는 상품기획에 의한 상품구성 계획을 수립하고 이에 따라 상품을 사입하고 판매계획, 판매촉진 계획, 재고관리 등을 담당하는 것이다(송미령, 1993). 한편, 외국업체의 지사, Agent, Buying Office에서는 소재관련 업무와 감각적 업무를 디자이너 겸 MD라는 직책의 머천다이저가 담당하기도 한다.

그러나 현재 우리나라 어패럴업계의 머천다이저들은 업무 부담이 지나치게 크고, 섬유에 대한 지식, 패션상품의 판매, 창조성과 비즈니스 감각 등 다방면의 종합적인 지식을 갖추기 위한 오랜 경험이 부족하여 전문가로서의 머천다이저가 없는 실정이며(최현신,1982), 머천다이저의 업무가 체계화되어 있지 않아 업체에 따라서 광고, 디스플레이 및 수주에 관한 사항은 머천다이저가 아닌 다른 부서에서 담당하기도 하는 것으로 나타났다(원명심,1991).

2. 직무스트레스(Job Stress)

1) 직무스트레스의 개념

최근 스트레스에 관한 연구는 경영학분야에서 조직내의 인간과 직무와의 관계를 연구하는 조직행위론으로 발전되어 스트레스 연구의 분야가 넓혀졌다. 직무스트레스 즉, 조직내에서 조직구성원이 경험하는 스트레스는 그 개념이 명확하게 정의되지 못하고 있다.

직무스트레스의 개념을 몇몇 학자들의 직무스트레스에 관

한 정의를 중심으로 설명하면 다음과 같다. French, Rogers & Cobb(1980)는 '직무스트레스란 개인의 기술, 능력과 직무요구 간의 부적합 그리고 직무현장에 의해 제공되는 개인의 욕구와의 부적합을 말한다.'라고 하였으며 Gibson, Ivancevich & Donnelly(1982)는 '직무스트레스란 역할과다에서 오는 갈등뿐만 아니라 직무수행자 자신의 내적갈등, 역할모호성으로 인한 갈등, 직무 수행상의 역할 무능력, 역할 마찰 등의 요인에서 오는 직무수행시의 심리적 고민 또는 불균형 상태를 의미한다.'고 하였다. Seley(1983)는 스트레스를 좋은 스트레스(eustress) 나쁜 스트레스(distress), 과도 스트레스(hyper stress), 과소 스트레스(hypo stress)등 기본적인 4가지 스트레스가 있다고 분류하였다. Beehr와 Newman(1978)은 스트레스를 긍정적 측면을 고려하여 개인이 직무와 관련된 상황으로 인해 정상적인 활동상태에서 벗어나 정상에서 낮추어지거나 높아진 상태라고 하였다(최광신, 1988, 재인용).

2) 직무스트레스의 요인

직무스트레스는 직무를 수행하는 환경에서 발생하며 스트레스를 지각시키는 요인은 연구의 대상이나 조직의 유형에 따라서 다양하다. 본 연구에서는 어패럴업계의 특성을 고려하여 어패럴업계의 전문직 종사자들의 직무스트레스요인을 직무특성, 역할관련요인, 대인관계요인, 경력관련요인으로 분류하였으며 그 내용을 정리하면 다음과 같다.

(1) 직무특성요인

개인이 수행하는 직업은 그가 종사하는 기술적·전문적인 활동에 의해 특징을 갖게 된다. 직무특성은 직무를 수행함에 있어 개인이 지각하는 주관적, 객관적인 직무요구(전문적 기술 및 지식의 습득정도, 능력, 자질)를 의미한다(시시권, 1991).

(2) 역할관련요인

① 역할갈등

역할갈등은 역할 수행자의 내적기준 혹은 가치관과 불일치하는 지시나 요구, 다수의 역할, 역할전달자들의 상반되는 지시나 요구로 인해 심리적 부담감을 느끼는 정도를 의미한다. 역할갈등의 유형에는 한 개인의 역할 전달자가 역할 수행자에게 둘 또는 그 이상의 서로 대립되는 기대를 요구함으로써 발생하는 전달자 갈등, 둘 또는 그 이상의 역할 전달자가 서로 상반되는 역할 기대를 역할 수행자에게 전달할 때 발생하는 전달자간 갈등, 한 개인이 수행하는 둘 또는 그 이상의 역할이 서로 대립되는 경우의 역할간 갈등, 역할 전달자가 역할 수행자의 기대나 가치를 무시하고 역할을 수행

할 것을 요구함으로써 발생하는 개인적 갈등이 있다(박규혁, 1992).

② 역할모호성

역할모호성은 개인이 역할을 수행함에 있어 필요한 정보가 충분히 제공되지 않음으로써 나타나는 역할수행의 불확실성이다. 즉, 수행자 역할의 임무나 책임, 권한의 불명확성 정도를 의미하며 특히 상사의 명령이나 지시가 분명하지 않거나 역할의 구분이 모호해서 업무수행에 지장을 초래하는 정도를 의미한다. 특히, 역할모호성은 관리직, 전문직등의 상위직급에서 현저히 나타난다(배우환, 1988).

③ 역할과다

역할과다는 한 역할의 수행에 따른 기대의 가지수가 한 개인의 능력을 초과하거나 자신이 믿는 것보다 급하게 하거나 부주의하게끔 강요당하는 상황을 말한다. 역할과다는 시간이 충분하지 못하여 직무를 마칠 수 없거나 과업량이 너무 많아서 수행하기 어려운 상태를 발생하는 양적과다와 직무나 성과표준이 너무 높아서 성취하기에 능력이 부족함을 느낄 때 발생하는 질적과다가 있다(이선규, 1992).

(3) 대인관계요인

조직구성원들은 주어진 직무를 수행하는 조직의 목적을 달성하는 과정에서 통상적으로 다른 구성원들과 상호작용과정을 거치게 된다. 대부분의 조직구성원들은 조직체 내외의 여러 사람들과 상호작용을 통해 문제를 해결하는데 이 과정을 대인관계라 하며 이는 사회적지지, 의사소통, 집단응집력, 참여의 내용을 포함하고 있다(한광현, 1992).

(4) 경력관련요인

① 경력개발

개인의 경력은 개인적으로 인지되고 사회적으로 제약되는 것이며 한 개인이 시간과 공간을 통해서 선택해온 조직화된 경로이다(권상철, 1991). 개인은 경력개발에 대한 욕구를 충족시킬 수 없게 된다면 이것이 직무스트레스 요인이 되며 부정적인 결과(결근, 이직, 사고·실수의 빈발)를 초래하게 된다. 경력개발관련 요인에 의해 유발되는 스트레스는 그 결과 직무불만족의 형태로 나타난다. 극단적인 경우에는 경력을 바꾸거나 심지어는 중도에 탈락하게 하기도 한다. 그러나 일반적으로 다양한 형태로 나타나는 이들 스트레스는 모두 개인과 조직 양자에 역기능적 역할을 하는데, 그 중에는 작업의 질과 양의 감소, 사고회수의 증가, 음주, 약물의 복용, 직장에서의 인간관계의 악화, 과제를 달성하고자하는 의욕의 감량 등이 포함되어있다(김문석, 1990).

② 임금체계

임금은 개인의 조직에 대한 공헌에 가장 적극적인 방식의 보상으로 단순히 돈이라기보다는 사회적 가치체계로서 작동한다고 보아야 한다. 즉, 임금의 다소가 개인의 사회적 위신과 지위에 관련되는 것으로 보아야 하며 개인의 불만은 복잡한 비교체계를 지니고 있음을 의미한다(최명건, 1991).

3. 직무스트레스의 결과

스트레스 때문에 생기는 결과는 많고 다양한 것으로 보고되고 있다. 그 결과는 일차적이고 직접적인 것도 있지만 대부분이 간접적이고 이차적이다. 또한 동기유발수준의 향상 같은 긍정적인 결과도 있지만 대부분이 역기능적, 파괴적, 위험성을 내포하고 있다(한광현, 1992).

일반적으로 스트레스의 결과를 개인적 차원과 조직적 차원의 두 가지 형태로 나눌 수 있으며, 스트레스의 결과는 개인을 통하여 조직전체에 영향을 미치게 된다. 개인적 측면에서는 조직내 개인이 여러 가지 다양한 스트레스요인에 의해 직무스트레스를 경험하게 될 때 나타나는 신체적, 심리적, 행동적 변화 상태를 의미하고 조직적 측면에서는 직무성과 저하, 직무불만족, 회피행위의 증가를 나타낸다(권상철, 1991).

이상에서 제시된 직무스트레스 결과는 개인적 측면에서 조직내 개인으로 하여금 심리적, 생리적, 행동적인 변화를 가져오고, 조직적 측면에서 여러 가지 역기능현상(직무성과, 직무 불만족, 조직몰입 저하, 회피행위 등)을 초래할 수 있는 가능성을 보여주고 있다. 본 연구에서는 조직적 측면에서의 직무스트레스 결과를 중심으로 살펴보고자 한다.

1) 직무성과(Job performance)

스트레스와 성과와의 관계에 대한 연구에서 Schermerhorn 외(1985)는 스트레스를 건설적 스트레스(constructive stress)와 파괴적 스트레스(destructive stress)로 구분하여, 적절량의 스트레스는 개인의 작업에 대한 노력을 양양시키고, 창의성, 성실성을 고무시켜 성과를 높이거나 지나친 스트레스를 받게 되면, 질병을 일으키거나 결근, 이직, 사고, 실수의 빈발 등으로 반응함으로써 성과는 감소하게 되어 부정적인 영향을 끼치는 형태로 전환된다고 하였다. 이렇게 스트레스와 성과와의 관계가 'ㄱ곡선관계'를 가지고 있음을 주장하는 한편, 스트레스를 오히려 도전과 동일한 개념으로 이해하려는 관점도 있다. 즉, 도전이 건설적 활동을 하게 하여 오히려 직무성과를 증대시킨다는 것으로 이 입장에서는 직무스트레스와 직

무성과간에 정적 관계를 가정하고 있다. 이상과 같이 스트레스와 성과와의 관계는 다소 복잡한 성격을 띄고 있으며, 측정변수나 상황에 따라 상이한 연구결과를 보이고 있다(권상철, 1991, 재인용).

Steers & Mowday(1981)는 직무성과가 직무에 대한 정서적 반응인 직무만족, 조직몰입, 직무참여에 영향을 미치는 것으로 설명하고 있으며, Jackfsky(1984)는 직무성과가 이동의 욕구와 이동의 용이성에 영향을 미친다고 가정하였으며, 비자발적 이직행위의 여러 가지 형태에 영향을 미친다고 하였다. 즉, 직무만족의 선행변수인 성과나 성과요소는 이직의 주원인이 된다는 것이다(한옥상, 1993, 재인용).

2) 직무만족(Job satisfaction)

직무만족이란 한 개인이 직무에 대해 가지고 있는 일련의 태도로서 다른 태도들과 마찬가지로 인지(신념, 인식, 기대)와 정서(감정, 좋고 싫은 느낌) 그리고 행위경향들의 복합체이다(김광철, 1990).

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대하여 Herzberg(1968)는 직무만족 요인과 직무불만족 요인을 구분하고 직무만족요인으로서 성취, 인정, 작업자체, 책임, 성장 등을 들고 있으며, 직무불만족 요인으로는 회사의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위, 직무안정 등을 들고 있다. Mayrs(1972)는 직무만족요인으로 성취감, 책임, 성과, 승진, 작업자체, 인정감, 허락되는 도전적인 직무 등을 들었고, 직무불만족 요인으로는 작업규칙, 조명, 휴식시간, 직위, 선임권, 임금, 부가급부 등을 들고 있다(김광철, 1990, 재인용).

3) 조직몰입(Organizational commitment)

조직몰입은 일반적으로 조직의 목표와 가치관을 자기자신의 것으로 채택하는 동일시, 자기의 작업역할의 활동에 있어서 심리적인 몰두 또는 전심인 노력, 조직애착과 조직에 대한 정의적인 감정을 나타내는 충성심 등으로 구성된다. 따라서 조직몰입은 개개인이 조직목표에 대한 강한 신뢰 및 애착과 조직을 위하여 열심히 노력을 쏟으려는 의지 그리고 조직의 성원의식을 유지하기 위해 강한 욕망을 가지고 있을 때 비로소 발생하는 것이다(한광현, 1992).

4. 이직(離職)

1) 이직의 개념

이직은 근로자가 한 지역으로부터 다른 지역으로 이동하

는 지역간 이동, 한 직업으로부터 다른 직업으로 전직하는 직업간 이동, 한 산업에서 다른 산업으로 이동하는 산업간 이동을 뜻하기도 하지만, 보통은 조직 구성원의 조직 외부로의 이동을 의미하며 한 조직을 단위로 하는 인적 자원관리의 측면에서는 이러한 좁은 의미의 이직에 초점을 맞추게 된다. 이러한 좁은 의미의 이직은 “조직 구성원의 신분에서 벗어 나는 이동”으로 정의된다(이기호, 1995).

전통적으로는 이직은 본인의 의사에 따른 자발적 이직과 본인의 의사와는 무관하게 해고, 정년퇴직, 질병, 사망 등으로 조직에서 방출되는 비자발적 요인으로 구분되며, 이직의 연구는 자발적 이직에 영향을 미치는 요인을 규명하여 이를 통제, 관리하는데 주안을 두고 있다. 그 이유는 첫째, 대부분의 이직이 자발적 이직의 범주에 속하기 때문이다. 둘째, 자발적 이직은 종업원의 의사에 따른다는 동질성 때문에 이론 구성이 쉽다. 셋째, 조직의 관리여하에 따라 어느 정도 통제가 가능한 이직이 자발적 이직이기 때문에 이에 영향을 미치는 요인을 규명할 필요가 크다. 넷째, 일반적으로 유능한 인재의 이직사유가 자발적 이직인 경우가 많으므로 자발적 이직의 연구가 중요하다(안관영, 1992, 재인용).

한편으로 자발적 이직은 조직의 효과성에 미치는 영향을 기준으로 다시 순기능적 이직(functional turnover)과 역기능적 이직(dysfunctional turnover)으로 구분되기도 하는데 이를 도식화하여 살펴보면 다음<표 1>과 같다(김광철, 1990, 재인용).

2) 이직의 요인

조직이 이직에 대한 관리를 효율적으로 하려면 이직의 요인을 확실하게 규명하여야 한다. 정확한 이직요인을 밝혀야

만 개인의 조직에 대한 불만요소를 제거할 수 있고 조직의 생산성이나 유교성(有交性)을 높일 수 있다. 선행연구에 의해 밝혀진 이직의 요인은 다음과 같다.

김진국(1985)은 이직의 요인을 개인특성요인, 조직 및 작업환경요인, 직무내용요인, 검사측정치(有交性)의 요인으로 크게 나누었다. 개인적 특성요인으로 나이, 근무기간, 부양가족, 가족규모, 교육, 전반적인 만족요인, 조직 및 작업환경 요인으로 조직규모, 작업단위 규모, 승진과 임금정책, 감독자 특성, 동료관계, 상하의 피드백, 직무내용요인으로 직무내용에 대한 만족, 과업반복성, 직무자율성과 책임성, 작업량, 내재적 만족, 동기부여, 역할명료성, 역할지향성, 지각된 과업관련 능력, 의무와 정책에 대한 만족, 외부적 환경요인으로 경제적 상황, 대안직무발견에 대한 기대, 직무구분요인, 검사측정치요인으로 개성, 흥미, 지능, 적성, 능력, 기대충족(직무성과), 조직몰입, 직무애착, 의도등의 요인을 제시하였다.

김광철(1990)은 이직의 요인을 크게 독립변수요인과 태도변수요인으로 나누고, 독립변수요인에는 개인적요인으로 연령, 근속기간, 가족사항(가족규모, 부양가족, 결혼여부등), 성별, 교육정도의 인구통계학적인 요인과 흥미, 개성, 지성, 적성, 능력의 개인별특성요인, 직무요인으로 직무자체내용, 직무의 자율성과 책임성, 역할명료성, 과업다양성의 내용요인과 감독형태, 동료집단과의 교류, 작업집단의 크기의 작업환경요인, 조직요인으로 보상패키지·보상정책·발전기대, 조직의 규모와 조직의 성격, 회사의 경영방침, 복리후생, 대체적 직무기회요인으로 타기업의 공석률, 경제활동수준, 고용수준의 기업외부의 대체적 직무기회요인과 승진·배치전환정책, 투자요인과 직종특성요인을 제시하였으며, 태도변수요

<표 1> 이직의 순기능과 역기능 (김광철, 1990, 재인용)

구분	순기능	역기능
조직	<ul style="list-style-type: none"> * 무능한 종업원의 배제 * 이동에 따른 신기술, 지식의 습득 * 조직의 정책, 관행 변화 촉진 * 내부이동기회, 유동성 증대 * 결근, 지각 등 대체적 일탈행위의 	<ul style="list-style-type: none"> * 이직관련비용(모집, 훈련)발생 * 인간관계, 의사소통구조의 파괴 * 생산성 저하 * 숙련인력의 손실 * 이직자의 조직 비방 가능성 감소
이직자	<ul style="list-style-type: none"> * 소득의 증대 * 경력의 축적 * 조직에의 적합도 증가로 인한 조직 생활의 스트레스 감소 * 자기 개발 기회의 획득 * 새로운 환경에 따른 자극 유발 	<ul style="list-style-type: none"> * 고참으로서의 선임권(seniority)상실 * 대인관계의 손실 * 이동에 따른 스트레스 증가 * 배우자 경력개발의 중단 * 경력기회의 축소
잔류자	<ul style="list-style-type: none"> * 내부 이동기회의 증가 * 신참자에 의한 자극, 신기술 습득 * 만족, 단결, 몰입의 증가 	<ul style="list-style-type: none"> * 대인관계, 의사소통의 패턴 파괴 * 호의적 동료의 상실잔류자 * 만족, 단결, 몰입의 감소 * 작업량 증가

인으로는 직무만족, 조직몰입, 이직의향을 제시하였다.

이기호(1995)는 이직의 요인을 직무관련요인, 개인특성요인, 외부환경요인으로 나누고, 매개변수를 포함하였다. 직무관련요인으로 직무자체, 임금, 승진, 감독, 동료관계, 개인특성요인으로 경력몰입, 긍정적 정서, 근속년수, 외부환경요인으로 취업기회, 가족부양책임, 지역사회지지, 가족-직무갈등, 매개변수로는 직무만족과 조직몰입, 이직의도로 제시하고 있다.

3) 이직의도

이직의도는 종업원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의된다. 이직은 일련의 행동과정으로서 하나의 흐름을 구성하여 여러 요인의 상호작용을 통하여 최종적인 이직행위를 이끌어 내게 된다. 이에 따라 이직에 관한 최근의 연구에서 이직행위의 직전 선행변수로 널리 받아들여지고 있는 것이 이직의도이다(이기호, 1995).

이직의도는 실제의 이직행동을 잘 설명하는 변수이며 이의 연구는 이직행동 자체를 연구하는 것에 비하여 장점을 가지고 있기도 하다. 즉, 이직 자체를 대상으로 하는 연구는 과다한 시간과 비용을 요구할 뿐만 아니라, 이직한 종업원이 문서로 남긴 이직사유는 진실이 아니거나 부정확할 우려가 있고, 기록자료의 사용은 자발적 이직과 비자발적 이직을 구별하는데 부적절한 경우가 많은 등 제약점이 있는데 반하여 이직의도의 연구는 이러한 문제점을 회피할 수 있다(이기호, 1995).

III. 연구의 방법

1. 측정도구

본 연구에서 사용된 설문지의 문항은 어패럴업계의 현직 디자이너와 머천다이어저와의 인터뷰와 권상철(1991), 안관영(1992), 박규혁(1992), 이선규(1992), 배무환(1988), 시시권(1991), 정상준(1989), 최광신(1988), 이기호(1995)의 선행연구를 참조하여 구성되었다.

2. 자료의 수집과 분석방법

1) 자료의 수집

서울권을 중심으로 어패럴 업계의 전문직 종사자 중 임의 표집을 통해 추출된 디자이너와 머천다이어저를 대상으로 1999년 5월 3일부터 11일까지 예비조사를 실시하였다. 예비조사를 통해 수집된 자료의 설문문항의 타당성을 검증하였으

며, 1999년 5월 21일부터 6월 2일까지 같은 방법으로 본 조사를 실시하였다. 총 270부를 배부하여 그 중에서 229부를 회수하였다. 회수된 설문지를 중에서 불성실하고 부정확한 응답을 한 2부를 제외한 총 227부를 분석에 이용하였다. 자료 분석은 SAS Package을 사용하여 신뢰성검증과 T-test를 실시하였다.

3. 측정도구의 신뢰성

본 연구에서는 Cronbach- α 계수를 이용하여 신뢰성을 검증하였으며, 그 결과 전반적으로 Cronbach- α 계수값이 비교적 높은값(0.7~0.8)을 보이고 있음으로서 객관성이 입증되었다.

IV. 결과 분석 및 논의

1. 표본의 특성

1) 표본의 인구통계학적 특성

본 연구에서 조사된 어패럴업계 전문직 종사자(디자이너와 머천다이어저)의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 응답자의 성별은 남자가 54명(23.9%), 여자가 172명(76.1%)로 여자의 비율이 높았다. 연령은 20대가 141명(62.4%)으로 가장 많았고, 30대가 80명(35.4%), 40대가 5명(2.2%) 순이었으며, 결혼여부는 미혼이 168명(74.3%)로 많은 비율을 차지했고 기혼은 58명(25.7%)이었다. 부양 가족수는 없는 경우가 173명(76.9%)으로 가장 많았고, 2~3명이 31명(13.8%), 1명이 19명(8.4%) 등의 순이었다. 이상의 성별, 연령, 결혼여부를 살펴본 결과 응답자의 대부분이 20대 미혼으로 부양가족이 없는 여성의 비율이 높은 것으로 볼 수 있다. 이는 어패럴업계의 특성상 여성인력을 많이 필요로 하는 특수여건에 기인한다.

학력은 대학교 졸업자가 189명(83.6%)로 압도적으로 많은 비율을 차지하고 있으며 전문대졸 또는 대학중퇴자가 20명(8.8%), 대학원 이상이 12명(5.3%), 기타가 3명(1.3%), 고졸자가 2명(0.9%)의 순이었고, 기타에는 해외유학자가 포함되었다. 본 연구의 대상자인 디자이너나 MD들 대부분의 교육수준이 대졸이상의 고학력자들로 나타났다.

2) 응답자 소속 업체의 특성

본 연구에서 조사된 어패럴업계 전문직 종사자들이 소속된 업체의 특성은 다음과 같다.

소속업체의 업종은 제조·유통통합업체가 143명(63.3%)로 가장 많았고, 유통업체는 39명(17.3%), 제조업체가 33명(14.6%), 프로모션 및 컨버터가 2명(0.9%), 기타가 9명(4.0%) 순이었다.

구체적으로 제조·유통통합업체와 제조업체는 속옷, 여성의류, 남성의류, 아동의류, 스포츠웨어 업체가 있었고 유통업체에는 직수입 및 외국업체의 지사, 백화점이 있었다. 또한 기타에는 Buying Office, Agent, 수출업체 등이 포함되었다.

브랜드 종류는 NB(국내 브랜드)가 146명(64.6%)로 가장 많았고, IB(수입브랜드)와 LB(라이선스 브랜드)가 각각 28명(12.4%), PB(유통업체 개발 브랜드)가 5명(2.2%), DB(디자이너 브랜드)가 1명(0.4%), 기타가 18명(8%)의 순이었다. 기타에는 여러 종류의 브랜드를 총괄하는 백화점과 한 업체에서 2종류 이상의 브랜드를 운영하는 형태의 업체가 포함된 것으로 조사되었다.

3) 응답자의 개인적 특성

(1) 직위

직위는 평사원이 132명(58.4%)으로 가장 많았고, 대리급(대리, 주임, 팀장)이 64명(28.3%), 과장급(과장, 실장)이 23명(10.2%), 차장급이 2명(0.9%), 부장급이 1명(0.4%)의 순이었으며 기타는 4명(1.8%)으로 용역 즉, 계약직 사원으로 조사되었다.

(2) 급여

급여는 100만원이상 150만원 미만인 73명(34.6%)으로 가장 많았고, 75만원이상 100만원 미만인 67명(31.8%), 50만원 이상 75만원 미만인 32명(15.2%), 150만원 이상 200만원 미만인 28명(13.3%), 200만원 이상 300만원 미만인 10명(4.7%), 300만원 이상이 1명(0.5%) 순이었다. 75만원 이상 150만원 미만의 범위에 많은 수가 분포되어있는 것은 조사대상자의 반수 정도가 평사원으로 어패럴 업계 전문직 종사자중 평사원들의 일반적 급여의 수준을 짐작할 수 있다.

(3) 디자이너와 MD의 구성비율

직종은 디자이너가 128명(56.4%)이고 MD는 99명(43.6%)으로 비슷한 수준이었다. 디자이너의 경우, 소속업체에 MD가 있는 경우가 98명(76.6%), 없는 경우가 30명(23.4%)이며, MD의 경우, 소속업체에 디자이너가 있는 경우가 44명(49.4%), 없는 경우는 45명(50.6%)이었다.

(4) 근무연수

근무연수는 현 직장에서의 근무연수와 어패럴업계에서의 총 근무연수를 구분하여 조사하였는데, 현 직장에서의 근무연수는 1년 미만이 88명(39.3%)으로 가장 많았고, 3~5년이 56명(25%), 1~2년이 43명(19.2%), 6~10년이 27명(12.1%), 10년 이상이 10명(4.5%) 순으로 나타났다. 어패럴 업계에서의 총 근무연수는 5년 미만이 142명(63.4%)로 가장 많았고, 5~9년이 65명(29%), 10~19년이 16명(7.1%), 20년 이상이 1명(0.4%)의 순이었다.

(5) 이직경험

응답자중 이직경험이 전혀 없는 경우는 전체 응답자 227명중 105명(46.3%)이며, 1~2회의 이직경험이 있는 경우는 101명(44.5%), 3~4회의 이직경험이 있는 경우는 19명(8.4%), 5~6회의 이직경험이 있는 경우는 2명(0.9%)으로 나타났다. 즉 이직경험이 있는 경우는 전체 응답자중 46.3%를, 이직경험이 없는 경우는 53.7%를 차지하고 있다. 이는 앞의 결과에서 전체 응답자중 어패럴업계에서의 총 근무 연수가 5년 미만인 응답자의 비율이 63.4%인 것에 비해 이직경험의 정도가 비교적 높다고 할 수 있겠다.

이직경험이 있는 경우, 전(前)직장에서의 평균 근무연수는 1~2년이 58명(47.5%)로 가장 많았고 1년 미만이 33명(27%), 3~4년이 25명(20.5%), 5~6년이 4명(3.3%), 6년 이상이 2명(1.6%)의 순으로 나타났다. 즉, 어패럴업계의 전문직 종사자중 디자이너와 MD의 평균 근무연수가 1년 미만~4년 정도가 전체의 95%인 것으로 나타났으며, 이를 통해 이들의 이직의 빈번성을 추측할 수 있다. 이는 조규화(1986)의 우리나라 디자이너의 평균경력(대기업이 2년 8개월, 중소기업이 3년 10개월, 디자이너 브랜드가 5년 이상이라는 연구와 비슷한 결과이다.

2. 직무스트레스 유발변인과 직무스트레스 결과변인, 이직변인의 지각차이분석 결과

직무스트레스 유발요인과 직무결과요인, 이직관련요인에 있어서 디자이너와 머천다이어의 차이를 파악하기 위해 T-test분석을 실시하였다. 또한, 구체적인 지각 차이를 규명하기 위해 하부변인별 지각차이와 각 문항별 지각차이를 제시하였다. 평균값으로 집단의 차이를 알아볼 수 있으며 유의성은 유의수준 $P \leq .05$ 를 기준으로 한다.

직무스트레스 유발변인과 직무결과변인, 이직관련변인의 지각에서 디자이너와 MD의 차이에 대한 T-test에 대한 결과는 다음 <표 2>와 같다. 직무스트레스 유발요인의 지각에서 유의수준 $\leq .01$ 에서 차이를 보였으며, 이직관련요인의 지각에서는 유의수준 $\leq .01$ 에서 차이를 보였는데, 전반적으로 직무스트레스 유발변인의 지각정도와 이직관련변인의 지각정도는 MD보다 디자이너가 더 높은 것으로 나타났다. 이는 일반적으로 전문직일수록 개인이나 조직에게 있어 전문성에 대한 기대가 높으며, 직장보다는 직업자체에 충실하게 되는데,

어패럴업계에서 디자이너는 전문직으로 인식되어 있어 직무에 대한 스트레스를 높게 지각하며, 직장에 대한 애착심보다는 자신의 전문성을 향상시키기 위해 이직을 더 많이 고려하고 있는 것으로 추측할 수 있다.

1) 하위변인 별 디자이너와 머천다이즈의 지각차이

하위변인별 디자이너와 머천다이즈의 차이에 대한 T-test 분석 결과는 다음(표 3)과 같다. 각 변인의 평균값을 비교한 결과 디자이너와 MD 모두 직무특성에 대한 지각정도가 매우 높게 나타났다(전체 4.13, 디자이너 4.14, MD 4.12). 즉, 어패럴업계 디자이너와 MD는 직무특성상 요구되는 전문성, 경험 및 능력들에 대해 매우 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다. 그러나, 직무특성에 있어 디자이너와 MD의 지각정도는 차이가 나지 않는 결과를 보였다.

직무스트레스 유발변인에서는 역할관련변인의 역할갈등에서 유의수준 $\leq .05$ 에서 차이가 나타났으며, 디자이너가 MD보다 역할갈등을 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 경력관련 변인의 경력개발은 유의수준 $\leq .01$ 에서 임금체계는 유의수준 $\leq .001$ 에서 유의한 차이를 보였다. 디자이너가 MD보다 경력 개발과 임금체계에서 높은 직무스트레스를 받는 것으로 나타났다.

역할갈등에서의 차이는 디자이너와 MD가 수행하는 역할의 차이가 반영된 결과라고 할 수 있다. 디자이너는 MD에 비해 창조적이고 주관적인 감각적 업무를 수행함에 있어 상사와 회사의 요구가 일관성이 없거나 자신의 주장과 어긋나는 경우가 있고, MD의 역할은 아직은 전문직보다는 일반사무직 혹은 관리직으로의 인식이 강해 정량적 분석업무 혹은 관리업무를 담당함으로써 비교적 역할수행에 있어 갈등을 적게 지각하는 것으로 볼 수 있다. 또한 디자이너의 경우 소속회사에 MD가 없는 경우 MD의 역할 즉, 상품기획에서 생

산, 판매 관리의 직무까지 수행해야 하지만 MD의 경우, 소속 회사에 디자이너가 없는 경우는 생산을 하지 않는 유통업체나 직수입브랜드 등의 경우이므로, 비교적 직무내용의 구분이 이루어져 있다고 할 수 있다.

경력개발에 대한 디자이너와 MD의 지각의 차이는 다음과 같이 설명할 수 있다. 일반적으로 디자이너의 이동은 비교적 활발하게 이루어지며, 디자이너에게는 이직이 경력의 축적에 긍정적인 영향을 미친다고 인식되어 있다. 즉, 한 업체에서 일정기간 이상을 근무했을 경우 아이디어 및 감각이 소진되어 이직에 대한 필요성을 느끼며, 타 업체에서의 새로운 직무를 수행함으로써 자신의 능력을 개발시킬 수 있다고 인식되고 있다. 특히 현 직장이 대외인지도가 높고 긍정적인 이미지를 가지고 있다면 이직시 개인에게 유리한 대우를 인정받을 수 있다고 인식되고 있다.

임금체계에 대한 디자이너와 MD의 지각의 차이는 성별의 차이로 설명이 가능하다. 즉, 설문지 조사 중 관찰한 바에 의하면 응답자중 MD는 대부분이 남성이었고, 디자이너는 대부분이 여성이었다. 따라서 일반적으로 남성의 임금수준이 여성의 임금수준보다 높은 우리나라의 현실을 감안해 볼 때 여성의 임금에 대한 불만은 보편적이라고 할 수 있다. 한편, 현직 디자이너와 MD들의 사전 인터뷰에 의하면 MD는 타 업종의 일반 사무원직 수준인 반면, 어패럴업계 디자이너의 임금체계는 회사마다 차이가 큰 점 또한 원인이 된다고 할 수 있다.

직무결과변인에서는 직무성과에서만 유의수준 $\leq .05$ 에서 유의한 차이를 보였으며, 역시 디자이너가 MD보다 직무성과를 더 지각하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 어패럴업계의 디자이너는 자신이 기획한 제품에 개인의 고유번호를 부여하여 그 판매실적에 대한 파악이 즉각적이고 표면적으로 드러나는 경우가 많아 그에 대한 부담감을 많이 느끼

<표 2> 변인별 디자이너와 MD의 T-test 분석 결과

		전체	디자이너	MD	T
직무스트레스 유발변인	Mean	3.47	3.52	3.41	2.76**
	SD	0.32	0.27	0.36	
	N	227	128	99	
직무결과 변인	Mean	3.50	3.48	3.52	-0.44
	SD	0.57	0.56	0.59	
	N	227	128	99	
이직관련 변인	Mean	2.71	2.86	2.52	3.13**
	SD	0.84	0.77	0.88	
	N	227	128	99	

* 유의수준 *P \leq .05, **P \leq .01, ***P \leq .001

* M은 평균값, SD은 표준편차, N은 응답자수

<표 3> 하위변인별 디자이너와 머천다이어의 T-test 분석 결과

변인			전체	디자이너	MD	T	
직무 스트레스 변인	직무특성	Mean	4.13	4.14	4.12	0.26	
		SD	0.51	0.42	0.62		
		N	227	128	99		
	역할 관련 변인	역할 갈등	M	3.28	3.37	3.15	2.08*
			SD	0.80	0.80	0.78	
			N	227	128	99	
		역할 모호성	M	2.84	2.89	2.77	1.32
			SD	0.66	0.67	0.64	
			N	227	128	99	
		역할 과다	M	3.08	3.07	3.09	-0.28
			SD	0.70	0.73	0.66	
			N	227	128	99	
	대인관련		M	2.51	2.50	2.52	-0.16
			SD	0.62	0.62	0.63	
			N	227	128	99	
경력 관련 변인	경력 개발	M	2.90	3.00	2.77	2.58**	
		SD	0.69	0.65	0.73		
		N	227	128	99		
	임금 체계	M	3.60	3.78	3.36	4.19***	
		SD	0.78	0.77	0.74		
		N	226	127	99		
결과 변인	직무성과	M	3.56	3.62	3.49	1.96*	
		SD	0.49	0.49	0.48		
		N	226	99	127		
	직무만족	M	3.65	3.64	3.37	-0.16	
		SD	0.73	0.67	0.80		
		N	227	128	99		
조직몰입	M	3.27	3.37	3.19	-1.55		
	SD	0.89	0.88	0.90			
	N	227	128	99			
이직 관련 변인	이직의도	M	2.89	3.02	2.72	2.42*	
		SD	0.94	0.89	0.98		
		N	227	128	99		
	이직시도	M	2.59	2.75	2.38	2.70**	
		SD	1.03	0.96	1.08		
		N	227	128	99		

* 유의수준 *P≤.05, **P≤.01, ***P≤.001

* M은 평균값, SD은 표준편차, N은 응답자수

는 반면 판매실적이 높을 경우 직무성과 즉, 직무실적에 대한 주관적 인식정도가 높게 지각되기 때문인 것으로 보인다.

이직관련변인에서는 이직의도는 유의수준 ≤.05에서, 이직시도는 ≤.01에서 유의한 차이를 보였으며, 디자이너가 MD보다 이직의도를 더 높게 지각하고 이직시도를 많이 한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 앞에서 언급한 바와 같이 디자이너들에게 있어 이직은 다양한 경험을 통해 경력을 향상시킬 수 있다는 인식과 어패럴업계의 높은 이직률로 인해

이직 결정에 대한 부담감이 적어 비교적 쉽게 이직의도를 지각하며, 이직을 시도할 수 있기 때문인 것으로 보인다. 반면, MD는 직무특성상 다양한 경험보다는 한 직장에서의 오랜 경험과 그에 비롯되는 Know-How의 축적이 요구되므로 이직에 대한 의도나 시도가 상대적으로 낮은 것으로 보인다.

2) 각 문항별 디자이너와 머천다이어의 차이

구체적으로 디자이너와 머천다이어의 각 문항별 차이를

파악하기 위해 T-test 분석을 하였다. 지면관계상 유의한 차이가 나타나는 문항만 제시하였다.

(1) 직무특성변인 지각정도의 차이

직무스트레스 변인 중 직무특성에 관한 지각정도의 차이 분석결과는 다음 <표 4>와 같다. 직무특성에 관한 문항(A1-A14)에서는 A1($P \leq .05$), A2($P \leq .001$), A3($P \leq .01$), A5($P \leq .001$), A6($P \leq .001$), A9($P \leq .01$), A11($P \leq .001$), A14($P \leq .001$)의 문항에서 유의한 차이를 보이고 있다.

A1(현재의 직무를 수행하기 위해서는 오랜 경험의 축적을 통한 전문성이 요구된다), A2(현직무를 수행하기 위해서는 패션지식 즉, 색채, 소재, 실루엣 등의 디자인에 관한 전문적 지식이 요구된다), A3(현직무를 수행하기 위해서는 패턴, 봉제같은 의복제작 관련기술에 관한 전문적인 지식이 요구된다), A5(나의 직무에는 독창적인 아이디어-디자인개발 및 새로운 마케팅 전략이 필요하며 아이디어의 능숙한 표현이 요구된다), A9(내가 기획한 스타일에 대한 판매실적 결과가 즉시 확

인되므로 항상 그에 대한 부담감을 느끼고 있다) 에서는 디자이너가 MD보다 더 높은 수준의 직무스트레스를 지각하는 것으로 나타났으며, 반면 A6(나는 다음시즌 전략을 위해 전 시즌의 실적에 대한 분석을 반드시 하고 있다), A11(나의 업무는 정량적 분석을 필요로 하며 따라서 정확한 계수관념이 요구된다), A14(조직적이고 논리적인 사고를 기반으로 하는 업무추진력이 요구된다), 문항에서는 MD가 디자이너보다 더 높은 수준의 직무스트레스를 지각하는 것으로 나타났다.

이 같은 차이는 디자이너와 MD가 수행하는 직무의 차이가 반영된 것으로 보인다. 우선 디자이너는 창조력과 디자인에 관한 전문지식, 의복제작 관련지식과 표현능력이 요구되는 직무를 수행하고 있으며, 특히 어패럴 업계에서는 디자이너가 기획한 제품에 개인의 고유번호를 부여하여 그 판매실적에 대한 파악이 즉시 확인할 수 있는 경우가 많아 그에 대한 부담감을 느끼고 있는 것으로 여겨진다. 한편, MD의 직무는 기획, 생산, 판매등의 총체적인 관리를 수행함으로써 정량적인 분석력 및 논리적인 사고를 기반으로 하는 업무추

<표 4> 직무특성변인 지각정도의 차이

문항	내용	전체	디자이너	MD	T
A1 현재의 직무를 수행하기 위해서는 오랜 경험의 축적을 통한 전문성이 요구된다.	M	4.15	4.24	4.02	2.19*
	SD	0.74	0.64	0.84	
	N	226	128	99	
A2 현 직무를 수행하기 위해서는 패션 지식 즉, 색채, 소재, 실루엣 등의 디자인에 관한 전문적 지식이 요구된다.	M	4.18	4.35	3.97	3.40***
	SD	0.81	0.65	0.94	
	N	226	127	99	
A3 현 직무를 수행하기 위해서는 패턴, 봉제같은 의복제작 관련 기술에 관한 전문적 지식이 요구된다.	M	3.93	4.09	3.73	3.00**
	SD	0.91	0.85	0.93	
	N	226	127	99	
A5 나의 직무에는 독창적인 아이디어 (디자인개발 및 새로운 마케팅전략)가 필요하며, 아이디어의 능숙한 표현이 요구된다.	M	4.03	4.28	3.70	4.55***
	SD	0.96	0.77	1.08	
	N	227	128	99	
A6 나는 다음 시즌 전략을 위해 전 시즌의 실적에 대한 분석을 반드시 하고 있다.	M	4.18	3.99	4.41	-3.73***
	SD	0.87	0.85	0.85	
	N	227	128	99	
A9 내가 기획한 스타일에 대한 판매실적 결과가 즉시 확인되므로 항상 그에 대한 부담감을 느끼고 있다.	M	3.90	4.06	3.70	2.81**
	SD	0.96	0.85	1.05	
	N	226	127	99	
A11 나의 업무는 정량적 분석을 필요로 하며 따라서 정확한 계수관념이 요구된다.	M	3.74	3.34	4.26	-8.19***
	SD	0.95	0.85	0.83	
	N	227	128	99	
A14 조직적이고 논리적인 사고를 기반으로 하는 업무 추진력이 요구된다.	M	4.00	3.84	4.22	-3.37***
	SD	0.87	0.88	0.83	
	N	227	128	99	

* 유의수준 * $P \leq .05$, ** $P \leq .01$, *** $P \leq .001$

* M은 평균값, SD은 표준편차, N은 응답자수

진력 등의 필요성을 높게 지각하는 것으로 생각된다.

(2) 역할관련변인의 지각정도의 차이

역할관련변인에 관한 지각정도의 차이분석은 다음 <표 5>와 같다. 역할관련문항(A16-A29)에서는 A17(P≤.05), A20(P≤.01), A23(P≤.01)의 문항에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 역할갈등의 A17(상사나 회사의 지시가 실질적으로 서로 모순되어 직무수행에 혼돈을 겪는 경우가 있다)문항에서는 디자이너가 MD보다 더 많은 갈등을 지각하였다. 역할모호성에 있어서는 A20(내가 담당하고 있는 직무의 내용은 명확히 구분되어있다) 문항은 MD가 디자이너보다 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타나고, A23(직무를 수행함에 있어 상사의 지시가 분명하지 않은 경우가 있다)문항은 디자이너가 MD보다 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

즉, 디자이너가 MD보다 역할갈등 및 모호성을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. 이는 디자이너의 경우 소속회사에 MD가 없는 경우 MD의 역할까지 수행해야 하지만 MD의 경우 소속회사에 디자이너가 없는 경우는 생산을 하지않는 유통업체나 직수입브랜드 등의 경우이므로 비교적 직무내용의 구분이 이루어져 있다고 할 수 있다. 한편, MD는 아직 전문직으로서의 인식이 희박하여 MD 역할의 중요성이나 필요성에 비해 일반적으로 어퍼럴 업계에서 MD의 역할은 정량적 분석업무에 치중되어있는 실정이다.

(3) 대인관계변인의 지각차이

대인관계변인에 관한 문항(A30-A34)에서는 디자이너와 MD 사이에서 유의한 차이가 나타나지 않았다.

(4) 경력관련변인의 지각차이

경력관련 변인은 경력개발에 관한 문항과 임금에 관한 문

항들로 이루어져 있으며, 이에 대한 디자이너와 MD의 지각 차이를 분석한 결과는 다음 <표 6>과 같다. 경력관련변인에 관한 문항(A35-A44)에서는 A35(P≤.01), A38(P≤.01), A39(P≤.01), A40(P≤.001), A41(P≤.01), A42(P≤.001), A44(P≤.01)에서 유의한 차이를 보였다.

경력개발의 문항(A35-A39) 중에서는 A35(우리회사는 나의 의사와는 무관하게 함부로 해고나 전근 등 부당이동을 시키지 않는다), A38(만일 나의 경력을 향상시키고자 하려면 다른 회사로 옮겨야 한다), A39(다른 회사로 옮기게 되면 경력이 상향조정될 것이다)문항에서는 디자이너가 MD보다 높은 수준의 지각을 하는 것으로 나타났다. 경력개발에 대한 문항의 결과를 보면 일반적으로 어퍼럴 업계에서 디자이너는 이직을 통해 경력을 축적시킬 수 있다고 인식되어 있는 것으로 보이는데, 보통 디자이너의 이직은 동종(숙녀복, 신사복, 유아 및 아동복, 내의류 별)의 업체 안에서 브랜드간에 이루어짐으로써 전문성과 다양한 경험을 축적한다고 볼 수 있다. 반면, 유통업체나 외국업체의 지사, Agent, Buying Office등과 같이 상품의 디자인 및 생산을 하지 않는 업체의 MD의 경우 기회전반에 걸쳐 관여하지만 일반적으로 MD의 업무가 정량적 업무에 치중되어있어 일반사무직이나 관리직으로 인식되어 있으며, 한 업체내에서의 오랜 경험을 통해 경력개발이 이루어지고 있는 실정이다.

임금체계에 관한 문항의 결과를 살펴보면 모든 문항에서 디자이너가 MD보다 임금체계에 대해 부정적인 생각을 갖는 것으로 나타나는데, A40(우리회사의 임금체계는 비합리적으로 운영되고 있다고 생각한다), A41(나의 임금수준은 나의 경력 및 능력이 공정하게 반영되었다고 생각한다), A42(내가 받고 있는 임금수준은 동종의 다른 회사와 비교해서 낮은 편이다), A44(현재의 임금수준을 올리기 위해서는 다른 회사로의 이동이 필요하다)의 문항에서 모두 디자이너가 MD보다

<표 5> 역할관련변인의 지각차이

문항	내용		전체	디자이너	MD	T
A17 상사나 회사의 지시가 실질적으로 서로 모순되어 직무수행에 혼돈을 겪는 경우가 있다.	M		3.18	3.30	3.03	1.95*
	SD		1.02	1.06	0.95	
	N		226	128	98	
A20 내가 담당하고 있는 직무의 내용은 명확히 구분되어있다	M		2.42	2.25	2.65	-3.04**
	SD		0.97	0.88	1.04	
	N		227	128	99	
A23 직무를 수행함에 있어 상사의 지시가 분명하지 않은 경우가 있다.	M		3.01	3.15	2.84	2.68**
	SD		0.87	0.86	0.87	
	N		227	128	99	

* 유의수준 *P≤.05, **P≤.01, ***P≤.001
 * M은 평균값, SD은 표준편차, N은 응답자수

<표 6> 경력관련변인의 지각차이

문항	내용	전체	디자이너	MD	T
A35 우리회사는 나의 의사와는 무관하게 함부로 해고나 전근 등 부당이동을 시키지 않는다.(R)	M	281	298	261	2.71**
	SD	1.03	1.04	1.00	
	N	227	128	99	
A38 만일 나의 경력을 향상시키고자 하려면 다른 회사로 옮겨야 한다.	M	3.16	3.35	2.92	3.09**
	SD	1.05	0.97	1.10	
	N	226	127	99	
A39 다른 회사로 옮겨게 되면 경력이 상향조정될 것이다.	M	3.54	3.61	3.23	3.01**
	SD	0.92	0.82	1.00	
	N	226	128	98	
A40 우리회사의 임금체계는 비합리적으로 운영되고 있다고 생각한다.	M	3.59	3.85	3.25	4.49***
	SD	1.03	1.01	0.97	
	N	226	127	99	
A41 나의 임금수준은 나의 경력 및 능력이 공정하게 반영되었다고 생각한다.(R)	M	3.65	3.82	3.42	3.18**
	SD	0.95	0.98	0.87	
	N	224	125	99	
A42 내가 받고 있는 임금수준이 동종의 다른 회사와 비교해서 낮은 편이다.	M	3.58	3.77	3.33	3.46***
	SD	0.97	0.94	0.96	
	N	226	127	99	
A44 현재의 임금수준을 올리기 위해서는 다른 회사로의 이동이 필요하다.	M	3.42	3.61	3.17	3.07**
	SD	1.08	1.02	1.11	
	N	226	127	99	

※ 유의수준 *P≤.05, **P≤.01, ***P≤.001
 ※ M은 평균값, SD은 표준편차, N은 응답자수
 ※ (R)은 부정적으로 측정된 값

높게 지각하고 있는 것으로 나타났다. 이는 대부분이 여성인 디자이너와 대부분이 남성인 MD의 임금차이는 일반적인 남성과 여성의 임금에 대한 차이에서 비롯되는 부정적인 인식이 전제되어있음이 고려되어야 한다. 또한 직종의 차이에 있어서도 아직은 비교적 MD는 디자이너보다 전문직이라는 개념보다는 사무직에 가깝게 인식되어있어 MD의 임금은 타업종의 일반 사무직사원 수준인 반면 디자이너의 임금수준은 그 이하인 것으로 인식되어 왔다. 그러므로 이직을 실행하기 전 임금의 수준에 대한 고려가 비교적 큰 비중을 차지한다.

(5) 직무결과변인의 지각차이

직무결과변인 지각에 대한 차이를 분석한 결과는 다음 <표 7>과 같다. 직무결과 변인은 직무성과에 관한 문항, 직무만족에 관한 문항, 조직몰입에 관한 문항으로 이루어져 있으나, 직무만족에 관한 문항(A50-A55)에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

직무성과에 관한 문항 (A45-A49)에서는 A47(P≤.05)문항에서 유의한 차이를 보였다. 즉 A47(나의 실적은 회사가 내게 요

구하는 수준보다 높은 편이라고 생각한다)문항에서 디자이너가 MD보다 더 높은 수준의 지각을 하는 것으로 나타났는데 이는 개인당 실적이 디자이너의 업무에서는 확연하게 도출되는 반면, MD의 업무에서는 확연히 드러나지 않기 때문에 직무성과에 대한 지각에 차이가 나타나는 것으로 보인다. 조직몰입에 관한 문항(A56-A61)에서는 A57(나는 회사에 애착심을 가지고 있다)문항에서 유의한 차이(P≤.05)를 나타냈는데, MD가 디자이너보다 회사에 대한 애착심이 높은 것으로 나타났다.

(6) 이직관련변인의 지각차이

이직관련변인에 대한 지각차이를 분석한 결과는 다음 <표 8>과 같다. 이직관련 변인은 이직의도 관련 문항과 이직시도 관련 문항으로 이루어져있다.

이직의도에 관한 문항(A62-A64)에서는 A63(AP≤.05)문항과 A64(P≤.05)문항에서 유의한 차이를 보이고 있다. 즉, A63(나는 여전히 허락하는 한 현 직장에서 일할 계획이다)문항과 A64(나는 이 회사에 특별한 사정이 없는 한 계속 머무를 것이다)문항에서 디자이너가 MD보다 더 많이 이직의도를 가지

<표 7> 직무결과변인의 지각차이

문항	내용	전체	디자이너	MD	T
A47 나의 실적은 회사가 내게 요구하는 수준보다 높은 편이라고 생각한다.	M	3.41	3.50	3.29	2.14*
	SD	0.71	0.71	0.70	
	N	226	127	99	
A5 나는 회사에 애착심을 가지고 있다.	M	3.41	3.30	3.57	-1.97*
	SD	1.02	1.06	0.96	
	N	227	128	99	

* 유의수준 *P≤.05, **P≤.01, ***P≤.001
 * M은 평균값, SD은 표준편차, N은 응답자수

고 있는 것으로 나타났다.

이직시도에 관한 문항 (A65-A67)에서 A65(P≤.01)문항과 A66(P≤.05)문항에서 유의한 차이가 나타났다. 즉 A65(나는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다)문항과 A66(현재의 직무에 회의를 느껴 타직장을 찾는데 친척이나 알선기관에 문의해 본 적이 있다)문항에서 디자이너가 MD보다 더 이직시도를 더 많이 해 본 것으로 나타났다.

이상의 이직관련요인에 관한 문항 분석결과 디자이너가 MD보다 더 높은 이직의도를 가지고 있으며, 더 많은 이직시도를 하고 있는 것으로 나타났으며 이로써 디자이너의 이직율이 MD보다 높음을 짐작할 수 있다. 이는 앞서 언급한 것처럼 디자이너들에게 있어 이직은 다양한 경험을 통해 경력을 개발시킬 수 있다는 인식과 잦은 이동으로 인해 이직에 대한 부담감이 적어 비교적 쉽게 이직의도를 가지고 시도를 할 수 있는 것으로 보인다. 반면, MD는 직무특성상 다양한 경험보다는 오랜 경험이 요구되므로 잦은 이동은 직무에 대한 적응 및 숙련도에 부정적인 영향을 미치므로 이직에 대

한 의도나 시도가 상대적으로 낮은 것으로 해석될 수 있다.

V. 결론 및 제언

1. 요약 및 결론

본 연구는 어패럴업계의 머천다이징 과정에 참여하는 패션디자이너와 패션머천다이지를 대상으로 직무수행중 지각되는 직무스트레스의 요인 및 직무스트레스 결과, 이직의도 및 이직시도의 수준을 비교 분석함으로써 이들이 직무수행에서 느끼는 스트레스 및 이직의 원인과 그 정도를 파악하고, 이직에 대한 의사 및 시도의 수준을 파악하여 개인 및 기업의 목표달성을 위한 효율적인 인적관리에 새로운 방향을 제시하고자 하였다. 현직 디자이너와 머천다이지와의 인터뷰와 설문조사를 실시하였으며, SAS Package를 통한 신뢰검증과 T-test를 실시하였다.

연구결과 어패럴업계 디자이너와 MD는 직무스트레스 유

<표 8> 이직관련변인의 지각차이

문항	내용	전체	디자이너	MD	T
A63 나는 여건이 허락하는 한 현직장에서 일할 계획이다.(R)	M	2.79	2.92	2.61	2.41*
	SD	0.97	0.93	0.99	
	N	226	128	98	
A64 나는 이 회사에 특별한 사정이 없는 한 계속 머무를 것이다.(R)	M	2.99	3.13	2.82	2.23*
	SD	1.04	1.00	1.06	
	N	226	127	99	
A65 나는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.	M	2.87	3.05	2.64	2.78**
	SD	1.12	1.06	1.16	
	N	227	128	99	
A66 현재의 직무에 회의를 느껴 타직장을 찾는데 친척이나 알선기관에 문의해 본 적이 있다.	M	2.61	2.80	2.64	2.51**
	SD	1.24	1.23	1.23	
	N	227	128	99	

* 유의수준 *P≤.05, **P≤.01, ***P≤.001
 * M은 평균값, SD은 표준편차, N은 응답자수
 * (R)은 부정적으로 측정된 값

발변인의 지각과 직무결과변인, 이직관련변인의 지각정도에서 차이를 나타냈는데, 전반적으로 디자이너가 MD보다 더 높은 지각을 하는 것으로 나타났으며 구체적인 결과는 다음과 같다.

어패럴업계의 디자이너와 MD는 그들이 수행하는 업무의 차이에 따라 직무특성에 대한 지각에 있어 차이를 보이고 있는데, 색채 및 소재, 실루엣 등의 패션 지식과 패턴, 봉제와 같은 의복제작관련 전문적지식, 독창적인 아이디어에 대한 부담감과 판매실적에 대한 부담감은 디자이너가 더 높게 지각하며, 정량적분석에 필요한 계수관념, 업무추진력등에 대한 부담감은 MD가 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

어패럴업계의 디자이너는 MD보다 직무수행 시 역할에 대한 갈등과 직무안정성의 결여, 불확실한 경력발전 및 성장가능성과 부적절한 임금체계에 대한 스트레스를 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 디자이너의 직무는 MD의 직무에 비해 감성적, 주관적인 면이 더 많이 작용하는 특성을 가지고 있기 때문인 것으로 추측할 수 있다.

어패럴업계의 디자이너는 MD보다 자신의 직무성과 즉, 직무수행능력 및 직무실적에 대하여 더 긍정적으로 생각하는 것으로 나타났다. 이는 MD에 의해 디자이너의 직무가 실적에 대한 확인이 분명하게 나타나는 특성을 지니고 있기 때문인 것으로 추측할 수 있다.

어패럴업계의 디자이너는 MD보다 이직하려는 의도를 더 많이 가지고 있으며, 구체적으로 이직을 시도한 경험이 많은 것으로 나타났다. 이는 어패럴업계에서 디자이너들이 MD에 비해 보다 이직에 대한 인식이 보다 자유로우며 보편화 되어 있기 때문이며, 반면 MD는 사무직으로 인식되어 있기 때문으로 보인다. 한편, 조사과정 중 설문조사에 응한 어패럴업계 전문직 종사자 중 MD는 대부분이 남성이었고 디자이너는 대부분이 여성이었다. 따라서 일반적으로 여성은 결혼과 출산, 육아 등의 이유로 이직을 하는 경우가 많은 점을 고려해 볼 때 이직에 있어서의 디자이너와 MD의 차이가 남성과 여성의 차이로 설명될 수도 있다.

이상의 결과를 종합해 보면 어패럴업계에서는 이직이 자유롭고 보편화되어 있으며, 디자이너에게 이러한 경향이 더욱 높게 나타나는 것으로 보인다. MD의 경우에는 MD의 개념이 아직은 전문직이기 보다는 일반 사무직과 같이 인식되고 있음을 예측할 수 있다. 한편, 이직은 직무스트레스 유발요인의 직접적 영향을 받기도 하지만 직무성과, 직무만족, 조직몰입등의 직무결과 요인들에 의해 간접적 영향을 받는다.

따라서 기업차원에서 이직률을 낮추기 위해서는 다음과 같은 노력이 필요하다. 이직의도나 이직시도를 낮추기 위해

서는 이직에 직·간접적인 영향을 미치는 대인관계, 경력개발, 임금체계에 관한 직무스트레스를 줄이기 위한 노력이 필요하다. 즉, 원만한 대인관계를 위해 체계적이고 합리적인 의사소통 구조를 마련해야 하며, 개인의 경력발전 및 성장가능성에 대한 확신을 갖도록 해야 한다. 또한 개인의 능력과 조건에 합당한 임금체계를 구축함으로써 직무에 대한 만족도를 높이고, 조직에 몰입할수 있으며, 궁극적으로 이직을 방지할 수 있다. 한편, 직무특성의 지각에 대한 적절한 스트레스는 성취욕구를 높이며 자긍심을 갖는 계기가 되는 점이 고려되어야 하겠다.

2. 연구의 제한점 및 제언

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 이직의 원인을 직무 및 조직차원으로 한정하여 시장·경제상황을 고려하지 않았다. 따라서 최근 우리나라의 경기 상황이 고려되지 못한 한계점을 가지고 있다. 둘째, 이직을 결정하는 과정에서 개인의 특성을 고려하지 않았다. 즉, 개인의 퍼스낼리티와 내외통제성향등을 고려하지 않았다. 셋째, 표본의 추출에 있어서 임의 표집을 했으므로 연구결과의 일반화에 한계점을 갖는다. 넷째, 어패럴업계의 특성상 팀별이동(한 팀이 같이 이직하는 경우)를 고려하지 않았다.

후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 이직의 요인을 직무 및 조직차원으로 한정하였으나 개인의 특성과 조직외적 특성을 고려하여 연구되어야 할 것이다. 둘째, 본 연구에서는 어패럴업계 전문직종사자들 중 디자이너와 머천다이저에 대해 조사하였으나 코디네이터나 스타일리스트, 패턴니스트들에 관한 연구도 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

1. 권상철. (1991). 직무스트레스 요인이 조직유교성에 미치는 영향에 관한 연구. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
2. 김광철. (1990). 자발적 이직을 결정하는 요인과 결정과정에 관한 연구. 서강대학교 경영대학원 석사학위논문.
3. 김문석. (1990). 직무스트레스에 관한 유형 설정 연구. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
4. 김진국. (1985). 이직 영향의 요인에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
5. 박규혁. (1992). 일선공무원의 직무스트레스에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
6. 변명숙. (1983). 패션디자이너의 업무와 역할에 대한 연구.

- 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
7. 배무환. (1988). 직무스트레스의 대처전략에 관한 실증적 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
 8. 송미령. (1993). 상품개발 전문인들의 패션정보활동에 관한 연구. 성신여자대학교 대학원 박사학위논문.
 9. 시시권. (1991). 직무스트레스의 지각과 반응에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
 10. 안관영. (1992). 인적특성, 이직특성 및 조직특성에 따른 이직관리 정책에 대한 연구. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
 11. 안병기 & 이부련. (1996). 패션마케팅. 서울: 형설출판사.
 12. 안병기. (1998). 패션기업경영론 어패럴 경영학. 서울: 경춘사.
 13. 원명심. (1991). 여성 기성복 의류업계 머천다이어들의 역할 및 인식분석 한국의류학회지, 15(3) pp.251~262.
 14. 유기현. (1987). 조직행동론. 서울: 무역경영사.
 15. 이기호. (1995). 이직의도 인과모형의 실증 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
 16. 이선규. (1992). 직무스트레스 유발요인, 대처전략과 조직구성원의 태도에 관한 실증적 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
 17. 이은영. (1997). 패션마케팅. 서울: 교문사.
 18. 이호정. (1990). 패션산업의 주역, 머천다이어의 길. 월간 멋. pp.192~195.
 19. 이호정. (1991). 패션머천다이어링 시스템 개발에 관한 실증적 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
 20. 정상준. (1989). 직무스트레스와 전직가의 관계에 관한 연구. 고려대학교 경영대학원 석사학위논문.
 21. 조규화. (1986). 한국 패션산업의 현황 및 과제. 한국의류학회지 추계학술 세미나. p.12.
 22. 조병규. (1991). 패션산업의 마케팅능력 수고를 위한 패션패설리스트의 역할에 관한 연구. 단국대학교 경영대학원 석사학위논문.
 23. 최광신. (1988). 백화점 여판매원의 직무스트레스에 관한 실증적 연구. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
 24. 최명건. (1991). 직무스트레스에 관한 이론적 연구. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
 25. 최현신. (1982). 의류기업의 상품기획과 머천다이어. 국민대학교 대학원 석사학위논문.
 26. 한광현. (1992). 직무스트레스에 관한 실증적 연구. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
 27. 한옥상. (1993). 판매원의 성과 영향요인과 이직에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
 28. 노동력 유통실태 조사보고서. (1997). 노동부.
 29. 매월 노동통계 조사보고서. (1998). 노동부.
 30. 의류산업의 현황 및 발전방향. (1996.12). 한국섬유산업연합회.
 31. 의류산업-고용현황. (1999). 한국섬유산업연합회. <http://www.kofoti.or.kr>.
 32. 섬유산업의 어제와 오늘 그리고 내일. (1999). 한국섬유산업연합회. <http://www.kofoti.or.kr>.