

개인적 특성에 따른 섬유패션산업 구성원의 직무스트레스 분석

박광희* · 유화숙

*계명대학교 패션학부 패션정보기획전공, 연세대학교 의류과학연구소 전문연구원

The Effects of Personal Characteristics on Job Stress of Workers in Fashion and Textile Industries

Kwang Hee Park* · Hwa Sook Yoo

*Dept. of Fashion Buying and Merchandising, Keimyung University
Research Institute of Clothing and Textiles, Yonsei University
(2002. 10. 1. 접수)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effects of personal characteristics on job stressors, job stress symptoms, and job performance of workers in fashion and textile industries. Personal characteristics includes gender, marital status, educational level, age, type of industry, type of occupation, job position and work period. The data were obtained from questionnaire completed by 529 workers who were employed by textile or clothing manufacturers located in Seoul, Daegu, or Gyeongsang-do province. The SPSS package was used for data analysis which includes frequency, factor analysis, t-test, ANOVA and Scheffe's test. The results indicated that all personal characteristics had significant effects on job stressors, job stress symptoms, and job performance. Age and job position among personal characteristics showed to be the most important variables which influenced job stressor, job stress symptoms, and job performance.

Key words: workers in fashion and textile industries, personal characteristics, job stressors, job stress symptoms, job performance; 섬유패션산업 종사자, 개인적 특성, 직무스트레스 요인, 직무스트레스 징후, 직무성과

I. 서 론

섬유패션산업은 한국의 모든 산업 중 기업형태와 생산방식에서 가장 먼저 근대적인 기틀을 마련하였고 시설근대화 및 생산확장이 원활하게 이루어진 분야이다. 1960년대 이후 수출주도 산업으로 성장하여 우리 나라 경제개발 재원조달에 크게 기여하였으며 70·80년대에는 섬유패션산업이 최고 절정에 도달하였으나 80년대 후반부터 대내외 환경변화로 인하여 새로운 국면에 적응하게 되었다(박광희 등, 2000). 이에 1999년 4월부터 섬유패션산업 육성책으로 밀라노 프로젝트가 시행되었으며, 2003년까지 계속되는 이

프로젝트는 17개 사업분야로 구성되며 하드웨어 구축에 중점을 두고 있다. 그러나 하드웨어가 성공적으로 구축된다 하더라도 노동자가 이를 효율적으로 사용하지 못한다면 새롭게 증강된 하드웨어는 섬유패션산업 발전에 기여하지 못할 것이다.

섬유패션산업에서 노동력은 대단히 중요하며 현재 한국섬유패션산업을 있게 한 원동력중의 하나도 양질의 풍부한 노동력이었으므로 섬유패션산업의 발전을 위해서는 노동력의 양적 그리고 질적 증가가 요구된다. 그러나 80년대 들어 3D업종으로 분류될 만큼 작업조건이 타 업종에 비해 좋지 않았으며 사양사업으로 치부되면서 많은 공장들이 문을 닫게 되어 종사

자들은 심한 압박을 받게 되었고 이는 스트레스를 유발시키기에 충분한 조건이었다. 과도한 스트레스는 개인뿐만 아니라 조직에도 큰 영향을 미쳐 개인의 건강을 해칠 뿐만 아니라 조직의 유효성도 떨어뜨린다. 따라서 종사자들의 스트레스 치유는 건강한 노동력을 창출시키게 되고 이는 곧 섬유패션산업의 발전에 도움이 될 것이다.

스트레스는 신경정신의학, 심리학, 행동과학 등 여러 방면에서 연구되어 개념과 연구분야가 다르기 때문에 결과를 일반화하기 어렵다(윤주현, 1994). 과도한 스트레스는 산업재해를 유발시키며 지각, 결근, 이직률 등을 증가시켜 종업원 개인이나 조직에 심각한 영향을 미치게 되므로 직무스트레스에 관한 연구가 활발하게 진행되고 있지만, 연구 대상에 따라 각기 다른 결과들을 나타내고 있다.

섬유패션산업은 다른 산업과는 다른 독특한 특성을 가지고 있다. 이 산업은 섬유에서 시작하여 실, 직물, 의복에 이르는 스트림 구조로 되어있어 업종이나 직무에 따라 각기 다른 특성을 갖고 함께 움직여 하나의 제품을 만들어낸다. 따라서 섬유패션산업 종업원들은 업종과 직무에 따라 각기 다른 스트레스를 경험하게 되므로 타산업 종사자를 대상으로 한 선행연구 결과들을 섬유패션산업 종사자에게 그대로 적용하는 것은 문제가 될 것이다. 그러므로 직무스트레스에 관한 선행연구들을 토대로 섬유패션산업 구성원들의 스트레스에 관한 연구가 진행된다면 산업 구성원 개인과 조직에 모두 도움이 될 것이다.

직무스트레스 유발요인과 그에 따른 결과와의 관계를 연구하는데 있어서 이를 조절하는 특성들을 고려하는 것은 매우 중요하다. 왜냐하면 스트레스가 유발될 수 있는 동일한 상황에서도 개인에 따라 나타내는 반응은 각기 다르기 때문이다. 직무스트레스에 영향을 미치는 조절변인은 인구통계학적 특성과 인지적 개인차로 구분되는데 전자는 성별, 연령, 결혼유무, 교육수준, 직위, 근무연수 등의 사회적 지표와 속성을 들 수 있으며 후자는 성격유형인 통제의 소재, 자존심, 욕구, 가치, 능력 등과 같은 개인적 속성이 해당된다(정영만, 1999). 특히 인구통계학적 특성은 개인이 갖는 가장 뚜렷하고 기초적인 개인적 특성이므로 먼저 조절 변인으로 이를 검토하는 것이 필요하다.

따라서 본 연구에서는 인구통계학적 개인 특성인 성별, 결혼유무, 교육수준, 연령, 업종, 업무내용, 직위 및 근무연수가 직무스트레스 유발요인, 징후 및

직무성과에 미치는 영향을 고찰하고 이들이 어떤 관계를 갖고 있는지 파악하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직무스트레스 요인과 징후

산업이 고도화되고 직무환경과 내용이 복잡해질수록 직무스트레스는 심화된다. 이에 많은 학자들이 직무스트레스에 관심을 갖게 되었고 Gupta와 Beehr(1979)는 직무스트레스를 극단적인 또는 유해한 특성을 지닌 작업에서의 역할 요구로 정의하였고, Parker와 Decotiis(1983)는 직무수행장소에서 직무조건의 돌발적 변화로 직무수행자가 느끼는 역기능적 감정내지 의식 및 직무수행장소에서 이탈하고자 하는 감정으로 직무스트레스를 설명하였다.

스트레스에 관한 연구는 여러 분야의 학자들에 의해 실시되어 다양한 연구모형들이 제시되어왔다. 그러므로, 스트레스를 유발하는 주요 원인들도 다소 차이를 보이는데, Beehr와 Newman(1978)은 주요 스트레스 요인으로 환경, 개인, 과정요인으로 크게 분류한 반면 Ivancevich 등(1979)은 개인, 집단, 조직수준으로 이루어지는 조직내 요인과 조직외적 요인으로 나누어 설명하였다. 선행연구들을 종합하여 이종목(1989)은 물리적 환경관련요인, 조직관련요인, 직무관련요인, 개인관련요인, 조직외요인으로 나누어 설명하였고 Rice(1992)는 직무환경, 역할, 원만한 대인관계, 경력개발, 조직구조, 직장과 가정의 경계면에서 스트레스 주요인이 발생한다고 하였다.

위에 제시된 스트레스 요인들에 의해 나타나는 결과들도 연구자들에 따라 다양하게 분류, 제시되었다. 혈압, 두통, 콜레스테롤 수치 등의 생리적 반응, 좌절감, 불만족, 무관심과 같은 심리적 반응, 식욕감퇴, 과음, 사고유발, 알콜중독과 같은 행동적 반응으로 분류하기도 하였으며(Schuler, 1980; Marvin & Leaetta, 1992) 이를 개인에 의한 스트레스 결과로 보고 단기적, 장기적 반응으로 분류한 연구도 있다(박혜남, 1990). 또한, 이 요인들은 개인에 대한 결과와 조직에 대한 결과로 나누어 연구되기도 하였으며(Quick & Quick, 1984) 개인, 조직, 개인과 조직의 경계에서 발생하는 결과로 보는 연구도 있었다(Certo, 1995). Gibson 등(1982)은 스트레스에 대한 결과로 5가지 효과를 지적하였으며, 주관적 효과(근심, 걱정, 의욕상

실), 행위적 효과(돌발사고, 약물남용), 인지적 효과(집중력약화, 의사결정곤란), 생리적 효과(맥박, 혈압상승), 조직적 효과(결근, 생산성저하)가 그것이다. 또한 이러한 직무스트레스 결과들 중 직무스트레스 유발요인에 대한 1차적 결과는 직무스트레스 지각이며, 스트레스를 지각함으로써 유발되는 2차적 결과를 조직몰입, 직무성과, 직무만족으로 규정하고 실시한 연구들도(고영석, 1997; Parker & Decotiis, 1983) 있다. 즉 직무스트레스에 의해 유발될 수 있는 결과들은 연구자 또는 연구목적에 따라 다양하게 선택되었다.

우리 나라에서도 1980년대 말부터 시작하여 여러 조직 또는 기업체들을 대상으로 직무스트레스에 관한 연구들이 활발히 진행되어 사무직(자시권, 1992; 고영석, 1997; 박혜남, 1990), 현장 근로직(천명상, 1989), 공무원(정영만, 1999), 연구원(박명국, 1993) 등 다양한 대상자들이 조사되었으며, 업종도 제조업(윤주현, 1994), 금융산업(남영우, 1991), 공기업(고영석, 1997), 정부출연 연구소(박명국, 1993), 정부기관(정영만, 1999) 등 거의 모든 업종을 망라하고 있다. 그러나 섬유폐선산업 종사자들의 직무스트레스에 관한 연구는 단 한 편(하유선과 정성지, 2000)뿐이며, 개인적 특성에 따른 직무스트레스 요인 분석과 그 결과, 이에 따른 대처방안을 제안하는 연구가 필요하다고 생각한다.

2. 개인적 특성과 직무스트레스

직무스트레스에 관련된 연구들은 직무스트레스를 환경이나 개인에 의해 나타나는 독특한 특징이 아닌 이 둘 간의 상호작용 부산물로 이해하고 있으며, 이때 스트레스 유발요인과 결과와의 관계에서 영향을 미치는 조절변인인 개인의 특성은 스트레스에 대해 개인이 각각 다르게 반응하도록 만든다. Lazarus(1971)는 개인이 주어진 어떤 상황을 스트레스 상황이라고 규정하는 것은 ‘인식된 평가’라고 명명된 개인의 상황 지각에 따른 것으로 그에 대한 반응은 평가에 달려있다고 하였다. 즉, 그 평가에 의해 그 상황이 해로운지, 나쁜 것인지 아니면 도전할만한 것인지를 결정하게 된다는 것이다. 따라서 상황지각에 영향을 미칠 수 있는 개인적 특성은 직무스트레스 유발요인과 결과에 모두 영향을 미치는 주요 조절 변인이 된다.

Beehr와 Newman(1978)은 스트레스를 느끼게 하는 일련의 사건들에 대한 개인의 지각, 해석 및 반응

에 영향을 주는 개인의 여러 가지 특성을 직무스트레스에서의 개인적 측면(personal facet)이라 하여 중요하게 생각하였다. Ivancevich 등(1979)도 스트레스 모형에서 인구통계학적 특성, 인지, 성격차이, 통제의 소재 등 개인적 특성을 주요 조절변인으로서 나타내었고 자시권(1992)도 결혼여부, 성별, 나이, 직위 등 인구통계학적 특성 및 사회적 지원, 통제의 소재 등을 조절변인으로 채택하였다. Schuler(1980)도 개인간의 편차는 같은 상황에서 각기 다른 반응을 보이는 결과를 설명하는 지표가 될 수 있기 때문에 중요하며 스트레스의 원인과 결과의 조절 역할을 한다고 하였다.

위와 같이 개인적 특성이 직무스트레스와 결과간의 관계를 조절하는 데는 이견이 없으나, 각 특성들의 영향력은 연구에 따라 다양하게 나타나고 있다. 먼저 결혼 여부에 관해서는 대부분 미혼이 기혼보다는 직무스트레스가 높게 나타난다고 하였다.(고영석, 1997; Certo, 1995). 그러나, 스트레스에 대한 연령과 교육수준의 영향은 일관된 결과가 나타나지 않았다. 금융산업 종사원의 직무성과를 측정한 연구(남영우, 1991)에서는 연령이 높을수록 직무성과에 대한 지각 수준이 높고 직무만족도 높게 나타났으며 권상철(1991)도 연령이 높아짐에 따라 스트레스와 그 징후를 줄이려고 하는 수용과정 때문에 심리적 긴장을 줄어들어 스트레스 수준이 감소한다고 하였다. 그러나 정영만(1999)은 조직 경직은 30대에서 많이 느끼지만 직무스트레스는 40대에서 가장 높다고 하였다. 교육수준의 경우 교육수준이 높아지면 스트레스 징후는 감소한다는 연구(권상철, 1991)도 있으나 오히려 증가한다는 연구(박명국, 1993)도 있다.

부분의 연구에서 성별은 직무스트레스 지각과 반응에서 유의적인 차이를 보이는 것으로 나타났다. 사무직 사원을 대상으로 직무스트레스 지각과 반응을 연구한 자시권(1990)의 연구에서 여성은 남성에 비하여 역할갈등을 높게 지각하며, 스트레스에 대한 반응에 있어서도 남성보다 정신적인 긴장을 더 느끼고 직무에 불만족하는 것으로 나타났으나, 조직몰입에 대한 직무스트레스 영향을 조사한 정영만(1999)의 연구에서는 그 반대의 결과가 나타났다.

직위 및 직종에 관한 영향을 살펴보면, 직위에 따라 받는 직무스트레스가 차이가 있는데, 직위가 높을수록 역할과중을 많이 느끼고, 중간계층에서 직무스트레스를 적게 느끼는 것으로 보고한 연구(정영만,

1999)가 있는가 하면, Ivancevich 등(1982)은 낮은 계급이나 높은 계급의 관리자에 비해 중간계급의 관리자가 스트레스도 더 많이 받고 만족감도 적다고 하였다. 또한, 직종별로도 직무스트레스의 차이가 있는 것으로 나타났다. Cooper와 Marshall(1976)은 조직에서 특정기술이 요구되는 직종보다는 단순한 조립식 생산체제를 사용하는 공장종업원에게 심장질환이 더 많다고 하였으나, Ivancevich 등(1982)은 수출실 간호사와 내외과 간호병동 간호사간의 직무스트레스를 비교한 결과 두 직업간에는 유의적인 차이가 없다고 하였다.

직무스트레스와 근무연수간의 관계도 연구에 따라 상이한 결과가 나타났다. 자시권(1990)과 Blau(1981)는 근무기간이 짧은 사람들이(1~5년) 스트레스를 더 많이 지각하고 근무기간이 오래될수록 직무성과와 직무만족이 증가한다고 하였다. 이와는 반대로 박경서(1996)는 근무연수가 많아지면 좌절감을 더 느끼게 되어 스트레스가 증가한다고 하였다. 그 이유로는 급속한 환경변화에 대한 부적응 때문이거나 나이가 들면서 뚜렷한 직업적 보람과 발전에 대한 희망 상실에서 오는 것이라고 하였다.

이처럼 직무스트레스에 대한 개인적 특성 중 인구통계학적 특성의 영향에 관한 연구결과들을 보면 개인적 특성이 직무스트레스와 결과간의 관계를 조절하는 것은 분명하나 연구마다 그 영향이 다르게 나타나 이에 대한 더 많은 체계적인 연구가 필요한 것을 알수 있었다.

III. 연구 방법 및 절차

조사대상자는 서울과 대구를 비롯한 경상남북도에 소재한 섬유패션관련 업체 종사자들로서 섬유원료제조업, 실제조업, 직물제조업, 의류제조업에 종사하는 종업원들이었다. 2001년 11월에 예비조사를 실시하였으며 그 결과 수정 보완된 본 설문지 총 900부를 2002년 3월에 우편 또는 회사에 직접 방문하여 배포하였으며 총 535부의 설문지가 회수되었고 그 중 응답이 불성실한 설문지를 제외한 529명의 설문지가 분석에 사용되었다. 자료 분석은 SPSS를 이용하여 요인분석, t검정과 분산분석을 실시하였다.

본 연구의 자료를 얻기 위해서 설문지가 사용되었으며 설문지는 선행연구에서 사용된 문항으로 직무스트레스 유발요인에 관련된 62문항(고영석, 1997;

남영우, 1991; 자시권, 1992; 정영만, 1999; 신창식, 1996), 결과변인인 직무스트레스 징후에 관한 12문항(고영석, 1997; Beehr & Newman, 1978)과 직무성과에 관련된 6문항(Liberman, 1977)이 사용되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(6점)'까지의 6점 Likert 척도로 측정되었다. 조절변인으로는 성별, 결혼여부, 교육수준, 연령, 업종, 업무내용, 직위 및 근무연수 등 8개의 선다형 문항으로 구성되었다.

직무스트레스 유발요인은 작업장의 물리적 환경관련요인(온도, 조명, 소음 등), 직무관련요인, 조직관련요인으로 구성되었으며, 세부적으로 직무관련요인은 직무요인과 역할요인으로, 조직관련요인은 조직분위기와 경력개발로 구성되었다. 결과변인으로서 직무스트레스 징후는 1차적 결과로, 직무성과는 직무스트레스 징후에 의해 나타나는 2차적 결과를 의미하며, 직무스트레스 징후는 직무스트레스에 의해 나타나는 개인적 결과를 뜻하고 직무성과는 조직구성원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성되었는 지의 여부를 의미한다.

IV. 결과 및 해석

1. 조사대상자의 특성

조사대상자의 특성을 살펴보면 성별에서는 여성(58.4%), 결혼여부에서는 미혼(51.5%), 학력은 대학교 졸업(49.8%), 연령에서는 26세~30세(27.6%), 종사하는 업종은 의류제조업(43.1%), 직무내용은 제품생산관련부분(41.2%), 근무연수는 1년에서 3년(25.9%), 직위에서는 일반사원(59.2%)이 차지하는 비율이 가장 높게 나타났다. 여성이며 미혼이고 대학교 졸업인 조사대상자들이 의류 제조업 분야에서 디자인/상품기획관련 업무를 담당하는 비율이 높게 나타난 반면, 남성이며 기혼이고 고등학교 졸업인 경우 원료, 원사, 직물제조업 분야에 종사하는 비율이 높으며 근무연수도 긴 것으로 나타났다.

2. 직무스트레스 유발요인, 직무스트레스 징후, 직무성과에 대한 요인분석 결과

직무스트레스 유발요인은 물리적 환경요인, 직무관련요인, 조직관련요인으로 구성되었으며, 직무관련

요인은 직무요인과 역할요인으로, 조직관련요인은 조직분위기와 경력개발요인으로 나누어졌다. 이 중 직무 요인 추출을 위하여 총 20문항 중 신뢰도 계수가 낮은 3문항을 제외한 17문항을 주성분 요인분석과 Varimax 회전을 실시한 결과 5개 요인이 추출되어 전체 분산의 64.6%를 설명하였다. 추출된 요인은 직무중요성/기능다양성, 직무자율성/주체성, 양적 직무과부하, 질적 직무과부하, 직무피드백 등으로 나타났다. 요인 부하량은 0.55 이상이었고 내적 일치도를 나타내는 신뢰도 계수는 0.56 이상으로 나타났다. 역할관련 10문항을 요인 분석한 결과 3개 요인이 추출되었으며 전체 분산의 59.2%를 설명하였으며 추출된 요인은 역할갈등, 역할모호성, 역할저이용도 등이었다. 요인 부하량은 0.46 이상이었고 신뢰도 계수는 0.63 이상으로 나타났다.

조직분위기 12문항을 요인 분석한 결과 3개 요인이 추출되었으며 전체 분산의 58.6%를 설명하였다. 추출된 요인은 후원적 리더쉽, 의사결정참여, 원만한 대인관계 등이었으며, 요인 부하량은 0.49 이상이었

고 신뢰도 계수는 0.70 이상으로 나타났다. 경력개발 관련 총 13문항 중 신뢰도 계수가 낮은 1문항을 제외한 12문항을 요인 분석한 결과 3개 요인이 추출되었으며 전체 분산의 54.6%를 설명하였고 신뢰도 계수는 .50 이상으로 나타났다. 추출된 요인은 승진/보상체계, 경력개발가능성, 직무불안정성 등이었다.

직무스트레스 징후에 관한 12문항을 요인 분석한 결과 3개 요인인 행동적 징후, 생리적 징후, 심리적 징후가 추출되었으며 요인 부하량은 0.56 이상이었고 신뢰도 계수는 0.82 이상으로 나타났으며 3 요인이 전체 분산의 69.2%를 설명하였다.

3. 개인적 특성에 따른 직무스트레스 유발요인, 직무스트레스 징후 및 직무성과의 차이분석

성별에 따른 직무스트레스 유발요인, 직무스트레스 징후 및 직무성과의 차이를 알아보기 위해서 t검정을 실시한 결과, 직무요인 중에서는 질적 직무과부하, 역할요인에서는 역할저이용도, 조직분위기 요인

<표 1> 성별에 따른 t검정 결과

종속변인		남성	여성	t값	
환경요인		물리적 환경(온도, 조명 등)	2.46	2.51	.48
직무 스트레스 유발요인	직무	직무중요성/기능다양성	4.38	4.23	1.19
		직무자율성/주체성	3.21	3.19	0.18
		양적 직무과부하	3.74	3.74	0.02
		질적 직무과부하	3.59	3.31	3.46**
		직무피드백	4.37	4.39	-.20
	역할	역할갈등	3.58	3.54	.48
		역할모호성	2.67	2.56	1.25
		역할저이용도	2.85	2.67	2.50*
	조직 관련 요인	후원적 리더쉽	3.85	3.62	2.73**
		의사결정참여	3.75	3.54	2.74**
		원만한 대인관계	4.00	3.99	.15
		승진/보상체계	3.59	3.61	-.27
	경력개발	경력개발가능성	3.77	3.85	-.95
		직무불안정성	2.95	2.85	1.02
		생리적 징후	3.51	3.83	-3.36**
직무스트레스징후		심리적 징후	3.16	3.28	-1.27
		행동적 징후	3.30	3.35	-.46
		직무 성과	4.18	4.09	1.42

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

에서는 후원적 리더쉽과 의사결정참여, 직무스트레스 징후 중에서는 생리적 징후에 있어서 남녀간의 차이가 유의한 것으로 나타났다<표 1 참조>. 질적 직무과부하, 역할저이용도, 후원적 리더쉽, 의사결정 참여에서 있어서 남성의 점수가 유의하게 높은 반면 생리적 징후는 여성의 점수가 높은 것으로 나타났다. 이는 여성에 비해 남성은 많은 경험과 능력 이상의 직무에 대한 요구가 많으며, 상사와의 의사소통은 원활하고, 회사의 의사결정 참여도가 높다고 인식하고 있는 반면 단조로운 업무 또는 능력을 충분히 발휘하지 못하는 업무를 하고 있다고 느끼는 정도가 여성에 비해 더 크다는 것을 의미한다. 스트레스 징후에서는 상대적으로 여성의 피로감, 두통과 같은 생리적 징후를 더 많이 경험하는 것으로 볼 수 있다.

결혼 여부에 따른 차이를 알아보기 위해서 t검정을 실시한 결과에서는<표 2>, 직무중요성/기능다양성, 역할요인, 원만한 대인관계, 승진/보상체계, 직무스트

레스 징후, 직무 성과에 있어서 유의한 차이가 나타났다. 즉, 미혼의 경우 역할요인, 승진/보상체계, 직무스트레스 징후의 점수가 높은 반면 기혼의 경우 직무중요성/기능다양성, 원만한 대인관계, 직무성과의 점수가 더 높게 나타났다. 이는 기혼의 경우 수행하는 업무가 중요하며 다양한 기능이 필요하고, 상사, 동료 또는 부하 직원과의 관계가 협조적이며, 직무성과는 높다고 평가한 반면 미혼의 경우 상대적으로 연령이 낮기 때문에 직장 내에서 역할에 대한 갈등과 모호성이 높고 충분한 능력을 발휘하지 못하여 승진 또는 보상체계가 공정하지 못하다는 인식이 높고 이러한 이유로 인하여 직무스트레스 징후를 더 많이 경험하는 것으로 볼 수 있다.

교육 수준에 따른 차이를 알아보기 위해서 분산분석을 실시한 결과<표 3>, 중학교 졸업자의 경우 직무중요성/기능다양성, 양적 직무과부하, 역할갈등, 승진/보상체계 및 직무성과의 점수가 가장 낮게 나타났으

<표 2> 결혼여부에 따른 t검정 결과

종속변인			미혼	기혼	t값		
직무스트레스 유발요인	직무 관련요인	직무	직무중요성/기능다양성	4.21	4.37		
		역할	역할갈등	3.66	3.44		
			역할모호성	2.70	2.50		
			역할저이용도	2.92	2.57		
	조직 관련요인	조직분위기	원만한 대인관계	3.88	4.11		
		경력개발	승진/보상체계	3.64	3.57		
	직무 스트레스 징후		생리적 징후	3.84	3.53		
			심리적 징후	3.43	3.01		
			행동적 징후	3.53	3.10		
직무성과				4.05	4.21		
					-2.23*		

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

<표 3> 교육 수준에 따른 분산분석 결과

종속변인			중학교	고등학교	대학교	대학원	F값	
직무스트레스 유발요인	직무 관련요인	환경요인	물리적 환경	2.44 ^{ab}	2.13 ^a	2.74 ^{bc}	3.10 ^c	18.68**
		직무	직무중요성/기능다양성	3.84 ^a	4.12 ^{ab}	4.47 ^{bc}	4.74 ^c	10.49**
			직무자율성/주체성	2.99 ^{ab}	2.91 ^a	3.47 ^b	4.00 ^c	12.71**
		역할	양적 직무과부하	3.53 ^a	3.59 ^a	3.87 ^{ab}	4.21 ^b	4.00**
	조직 관련요인	역할갈등		3.06 ^a	3.61 ^b	3.60 ^b	3.31 ^{ab}	4.02**
		경력개발	승진/보상체계	3.14 ^a	3.62 ^b	3.66 ^b	3.58 ^b	4.06**
	직무성과		경력개발가능성	3.74 ^{ab}	3.59 ^a	3.99 ^{ab}	4.21 ^b	6.44**
								10.41**

*p<.05, **p<.001, abc: Scheffe 결과로 알파벳이 다른 것은 .05수준에서 유의한 차이가 있음을 나타냄

나, 대학원 졸업자의 경우 물리적 환경, 직무중요성/기능다양성, 직무자율성/주체성, 양적 직무과부하, 경력개발가능성, 직무성과에의 점수가 가장 높게 나타났다. 다시 말해서, 교육 수준이 높을수록 근무지의 물리적 환경이 쾌적하며, 수행하는 직무가 중요하고 다양한 기능이 요구되며, 많은 직무를 자율적으로 수행하고 있으며, 경력개발가능성이 높고 직무성과도 높다고 평가하는 것을 볼 수 있다.

연령에 따른 차이를 알아본 결과<표 4>, 양적, 질적 직무과부하, 직무피드백, 역할모호성, 후원적 리더쉽을 제외한 모든 변인들에서 유의한 차이가 나타났다. 25세 미만의 경우 직무중요성/기능다양성, 의사결정참여, 원만한 대인관계의 점수가 가장 낮은 반면

역할갈등, 역할저이용도, 생리적 징후 및 심리적 징후의 점수가 가장 높게 나타났다. 36세~40세의 경우 직무성과의 점수는 가장 높은 반면 직무자율성/주체성의 점수는 가장 낮게 나타났다. 46세 이상의 경우 직무자율성/주체성, 의사결정참여, 직무불안정의 점수가 높은 반면 역할갈등, 승진/보상체계, 직무스트레스 징후, 직무성과의 점수는 가장 낮게 나타났다. 연령별 추이를 살펴보면, 연령이 증가할수록 역할갈등, 역할저이용도 및 직무스트레스 징후는 감소하며 의사결정참여는 증가하는 것으로 나타났고 직무성과는 조직 내에서 가장 활동적인 역할을 수행할 것으로 기대되는 36~40세가 높은 것으로 나타났다.

업종에 따른 차이를 알아본 결과는 표 5와 같다. 원

<표 4> 연령에 따른 분산분석 결과

		총 속변인	25세미만	26~30세	31~35세	36~40세	41~45세	46세이상	F 값	
		환경요인	물리적 환경							
직무 스트 레스	직무 관련 요인	직무	직무중요성/기능다양성	3.97 ^a	4.26 ^{ab}	4.53 ^b	4.42 ^b	4.43 ^b	4.36 ^b	
		직무자율성/주체성	2.98 ^a	3.36 ^{ab}	3.25 ^{ab}	2.96 ^a	3.52 ^b	3.61 ^b	3.29*	
	역할	역할갈등	3.71 ^a	3.58 ^{ab}	3.59 ^{ab}	3.59 ^{ab}	3.26 ^{bc}	2.91 ^c	3.40**	
		역할저이용도	3.10 ^a	2.80 ^{ab}	2.58 ^{bc}	2.56 ^{bc}	2.43 ^c	2.59 ^{bc}	7.59**	
유발 요인	조직 분위기	의사결정참여	3.37 ^a	3.63 ^{ab}	3.67 ^{ab}	3.76 ^b	3.96 ^b	3.96 ^b	4.24**	
		원만한 대인관계	3.82 ^a	3.88 ^a	4.09 ^{ab}	4.28 ^b	4.26 ^b	4.03 ^{ab}	4.41**	
		승진/보상체계	3.59 ^{bc}	3.65 ^c	3.72 ^c	3.67 ^c	3.26 ^{ab}	3.20 ^a	2.82*	
	경력 개발	경력개발가능성	3.81 ^a	3.77 ^a	3.67 ^a	3.92 ^{ab}	4.28 ^b	3.82 ^a	2.36*	
		직무불안정성	3.08 ^{ab}	2.68 ^a	3.00 ^{ab}	3.04 ^{ab}	2.69 ^a	3.28 ^b	3.14**	
직무 스트레스 징후		생리적 징후	3.86 ^a	3.85 ^a	3.65 ^{ab}	3.59 ^{ab}	3.24 ^{bc}	2.85 ^c	5.31**	
		심리적 징후	3.38 ^a	3.38 ^a	3.16 ^{ab}	3.11 ^{ab}	2.84 ^{bc}	2.68 ^c	3.40**	
		행동적 징후	3.38 ^a	3.58 ^a	3.29 ^a	3.12 ^{ab}	2.83 ^b	2.79 ^b	4.58**	
직무 성과			3.98 ^a	4.08 ^{ab}	4.32 ^b	4.39 ^b	4.13 ^{ab}	3.97 ^a	3.85**	

*p<.05, **p<.001, abc: Scheffe 결과로 알파벳이 다른 것은 .05수준에서 유의한 차이가 있음을 나타냄

<표 5> 업종에 따른 분산분석 결과

		총 속변인	원료/원사	설 관리	직률	의류	기타	F 값	
		환경요인	물리적 환경	2.65 ^a	2.13 ^b	2.26 ^b	2.72 ^a	2.42 ^{ab}	6.79**
직무 스트 레스	직무 관련 요인	역할	역할모호성	2.54 ^a	3.08 ^b	2.74 ^{ab}	2.54 ^a	2.42 ^a	3.40**
			역할저이용도	3.02 ^a	2.78 ^{ab}	2.88 ^{ab}	2.62 ^b	2.80 ^{ab}	3.10*
유발 요인	조직 관련 요인	경력 개발	경력개발가능성	4.09 ^a	3.42 ^c	3.56 ^{bc}	4.00 ^a	3.85 ^{ab}	5.76**
			생리적 징후	3.33 ^a	3.35 ^a	3.53 ^{ab}	3.90 ^b	3.65 ^{ab}	4.55**
직무 스트레스 징후			직무 성과	4.19 ^a	3.71 ^b	4.07 ^a	4.22 ^a	4.13 ^a	3.31*

*p<.05, **p<.001, abc: Scheffe 결과로 알파벳이 다른 것은 .05수준에서 유의한 차이가 있음을 나타냄

<표 6> 업무내용에 따른 분산분석 결과

종 속 변 인		디자인/상품기획	제품생산	영업	행정	기타	F 값		
직무 스트 레스 유발 요인	환경요인	물리적 환경	2.78 ^a	2.28 ^b	2.60 ^{ab}	2.68 ^a	2.50 ^{ab}	6.02**	
		직무중요성/기능다양성	4.55 ^a	4.09 ^b	4.32 ^{ab}	4.19 ^b	4.35 ^{ab}	5.65**	
		직무자율성/주체성	3.47 ^{ab}	2.83 ^c	3.72 ^a	3.16 ^{bc}	3.52 ^{ab}	12.24**	
	직무 관련 요인	양적 직무과부하	4.03 ^a	3.51 ^{ab}	3.70 ^{ab}	3.73 ^{ab}	3.75 ^{ab}	4.82**	
		역할갈등	3.68 ^a	3.59 ^a	3.39 ^{ab}	3.56 ^a	3.12 ^b	2.69*	
		역할모호성	2.58 ^a	2.71 ^a	2.50 ^{ab}	2.69 ^a	2.15 ^b	2.44*	
	역할	역할저이용도	2.59 ^b	2.89 ^a	2.93 ^a	2.82 ^{ab}	2.28 ^c	6.65**	
		조직 분위기	의사결정참여	3.54 ^a	3.58 ^{ab}	3.96 ^c	3.53 ^a	3.88 ^{bc}	3.57**
		원만한 대인관계	4.05 ^a	3.91 ^a	4.03 ^a	3.95 ^a	4.42 ^b	2.73*	
	직무 스트 레스 유발 요인	경력개발	경력개발가능성	4.11 ^a	3.52 ^b	4.05 ^a	3.80 ^{ab}	4.04 ^a	8.24**
직무 스트레스 징후		생리적 징후	3.94 ^a	3.54 ^{ab}	3.54 ^{ab}	3.52 ^b	3.85 ^{ab}	3.76**	
직무성과			4.33 ^a	3.98 ^b	4.15 ^{ab}	4.19 ^{ab}	4.23 ^{ab}	4.52**	

*p<.05, **p<.001, abc: Scheffe 결과로 알파벳이 다른 것은 .05수준에서 유의한 차이가 있음을 나타냄

료/원사 제조업 종사자는 역할저이용도와 경력개발 가능성의 점수가 가장 높은 반면 생리적 징후의 점수는 가장 낮게 나타났다. 실 관계산업 종사자의 경우 역할모호성의 점수가 가장 높은 반면 물리적 환경, 경력개발가능성, 직무성과의 점수는 가장 낮게 나타났다. 의류제조업 종사자의 경우 역할저이용도의 점수가 가장 낮은 반면, 물리적 환경, 생리적 징후, 직무성과의 점수는 가장 높게 나타났다. 이 결과로부터 원료/원사 제조업은 적은 수의 전문인력들로 구성되어 있으며, 실 관계산업 종사자들이 가장 어려운 상태에 놓여있고, 의류제조업 종사자는 다른 종사자에 비해 산업이 활발하게 움직이고 있어 역할 요인의 점수가 비교적 낮아서 역할에 의한 스트레스는 적으며 상대적으로 작업 환경도 좋지만 그만큼 생리적 징후에 대한 경험이 더 많고 직무성과도 비교적 높게 평가하는 것을 알 수 있다.

업무 내용에 따른 분산분석을 실시한 결과<표 6>, 디자인/상품기획 담당자의 경우 직무중요성/기능다양성, 양적 직무과부하, 역할갈등, 경력개발가능성, 생리적 징후, 직무성과의 점수가 가장 높았고 제품생산 담당자의 경우 역할모호성의 점수가 가장 높은 반면 물리적 환경, 직무중요성/기능다양성, 직무자율성/주체성, 양적 직무과부하, 원만한 대인관계, 경력개발가능성, 직무성과의 점수가 가장 낮은 것으로 나타났다. 영업 담당자의 경우 역할저이용도와 의사결정참여의 점수가 가장 높게 나타난 반면 행정 담당자의 경우 의

사결정참여와 생리적 징후의 점수가 가장 낮게 나타났다. 즉, 섬유패션산업 종사자들은 조직 내에서 디자인/상품기획부문이 주요업무이고 상대적으로 제품생산부문이 다른 부문에 비해 작업환경이나 제반 조건들이 열악하며, 영업과 행정부문에서는 영업부문이 행정부문보다는 조직내 의사결정권이 크고 주요한 역할을 담당하고 있다고 생각하는 것으로 나타났다.

직위에 따른 결과에서는 4개의 직무스트레스 유발요인과 심리적, 행동적 징후를 제외한 모든 요인에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다<표 7>. 일반 사원의 경우 역할저이용도와 생리적 징후의 점수가 가장 높은 반면 물리적 환경, 직무자율성/주체성, 후원적 리더쉽, 의사결정참여, 원만한 대인관계, 경력개발 가능성의 점수는 가장 낮게 나타났다. 직위가 대리급인 경우 승진/보상체계의 점수가 가장 높았고 과장급의 경우 대부분 직무스트레스 유발요인 및 반응에 있어서 중간 값을 나타내었으며, 차·부장급인 경우 물리적 환경의 점수는 가장 높으나 직무피드백과 생리적 징후의 점수는 가장 낮게 나타났다. 중역의 경우 직무중요성/기능다양성, 직무자율성/주체성, 양적 직무과부하, 직무피드백, 후원적 리더쉽, 의사결정참여, 원만한 대인관계, 경력개발가능성, 직무성과의 점수가 가장 높은 반면 역할저이용도와 승진/보상체계의 점수는 가장 낮게 나타났다. 다시 말해서, 직위가 높을수록 역할저이용도는 낮고 수행하는 직무의 중요성과 자율성이 높으며 상사와의 의사소통이 원활하

<표 7> 직위에 따른 분산분석 결과

종 속 변 인		일반사원	대리급	과장급	차·부장급	중역	기타	F 값
직무 스트 레스 유발 요인	환경요인	물리적 환경	2.34 ^c	2.58 ^{abc}	2.83 ^{ab}	2.97 ^a	2.88 ^{ab}	2.40 ^{bcd} 4.97**
		직무중요성/기능다양성	4.09 ^c	4.49 ^b	4.77 ^{ab}	4.75 ^{ab}	5.10 ^a	3.98 ^c 12.46**
	직무 관련 요인	직무자율성/주체성	2.93 ^c	3.39 ^{bcd}	3.73 ^b	3.76 ^b	4.65 ^a	3.39 ^{bcd} 14.57**
		양적 직무과부하	3.68 ^b	3.85 ^b	3.71 ^b	3.75 ^b	4.52 ^a	3.51 ^b 2.27*
		직무피드백	4.38 ^b	4.33 ^b	4.48 ^b	4.16 ^b	5.03 ^a	4.27 ^b 2.49*
		역할	2.88 ^a	2.67 ^{ab}	2.46 ^{bc}	2.36 ^{bc}	2.15 ^c	2.86 ^a 6.26**
	조직 관련 요인	후원적 리더쉽	3.60 ^b	3.75 ^b	3.89 ^{ab}	3.94 ^{ab}	4.35 ^a	3.96 ^{ab} 3.17**
		의사결정참여	3.46 ^c	3.67 ^{bcd}	3.99 ^b	4.04 ^{ab}	4.43 ^a	3.88 ^{bcd} 8.60**
		원만한 대인관계	3.90 ^c	3.98 ^{bc}	4.17 ^{abc}	4.32 ^{ab}	4.45 ^a	4.09 ^{abc} 3.46**
		경력 개발	승진/보상체계	3.66 ^{ab}	3.73 ^a	3.45 ^{abc}	3.50 ^{abc}	3.18 ^c 3.25 ^{bcd} 2.70*
	직무스트레스 정후		경력개발가능성	3.65 ^c	3.87 ^c	3.94 ^{bc}	4.41 ^{ab}	4.51 ^a 4.06 ^{abc} 6.02**
직무 성과		생리적 정후	3.81 ^a	3.68 ^{ab}	3.55 ^{ab}	3.20 ^b	3.75 ^{ab}	3.36 ^b 2.81*
직무 성과		직무 성과	3.99 ^{cd}	4.29 ^{bcd}	4.46 ^{ab}	4.37 ^{ab}	4.71 ^a	3.91 ^d 7.48**

*p<.05 **p<.001, abc : Scheffe 결과로 알파벳이 다른 것은 .05수준에서 유의한 차이가 있음을 나타냄

<표 8> 근무연수에 따른 분산분석 결과

종 속 변 인		1년미만	1~3년	4~7년	8~10년	10~15년	15년이상	F 값
직무 스트 레스 유발 요인	직무 관련 요인	직무중요성/기능다양성	4.02 ^d	4.06 ^{cd}	4.32 ^{bc}	4.51 ^{ab}	4.53 ^{ab}	4.66 ^a 6.82**
		직무자율성/주체성	2.83 ^c	3.09 ^{bcd}	3.32 ^{ab}	3.40 ^{ab}	3.16 ^{bc}	3.58 ^a 3.49**
	역할	역할모호성	2.66 ^{ab}	2.86 ^a	2.46 ^b	2.53 ^{ab}	2.40 ^b	2.50 ^b 3.03*
		역할저이용도	3.07 ^a	2.96 ^a	2.65 ^b	2.63 ^b	2.51 ^b	2.45 ^b 6.92**
	조직 관련 요인	의사결정참여	3.57 ^b	3.44 ^b	3.67 ^b	3.67 ^b	3.67 ^b	4.15 ^a 4.32**
		원만한 대인관계	4.09 ^{ab}	3.79 ^c	4.05 ^{abc}	3.94 ^{bc}	4.16 ^{ab}	4.25 ^a 3.30*
		경력개발	경력개발가능성	4.00 ^{ab}	3.67 ^b	3.82 ^b	3.70 ^b	3.81 ^b 4.21 ^a 2.32*
직무 성과		직무 성과	4.08 ^{bc}	3.91 ^c	4.17 ^{ab}	4.31 ^{ab}	4.21 ^{ab}	4.40 ^a 4.58**

*p<.05, **p<.001, abc: Scheffe 결과로 알파벳이 다른 것은 .05수준에서 유의한 차이가 있음을 나타냄

고 상사, 동료, 부하간의 관계가 협조적이며 경력개발의 가능성은 높고 승진/보상체계가 공정하고 직무성과는 높게 인식하는 것으로 볼 수 있다.

근무 연수에 따른 차이를 분석한 결과<표 8>, 근무연수가 1년 미만인 종사자의 경우 역할저이용도의 점수가 다른 근무 연수의 종사자에 비해 가장 높게 나타난 반면 직무중요성/기능다양성, 직무자율성/주체성의 점수는 가장 낮게 나타났다. 근무 연수가 1~3년인 종사자의 경우 역할모호성의 점수가 가장 높은 반면 의사결정참여, 원만한 대인관계, 경력개발가능성, 직무성과의 점수는 가장 낮게 나타났다. 근무연수가 10~15년의 경우 역할모호성의 점수가 가장 낮은 것으로 나타났다. 근무연수가 4~7년 또는 8~10년의 경우 대부분 직무스트레스 요인 및 직무성과에 있어서

중간 값을 갖는 것으로 나타났다. 근무 연수가 15년 이상의 경우 직무중요성/기능다양성, 직무자율성/주체성, 의사결정참여, 원만한 대인관계, 경력개발가능성, 직무성과의 점수가 가장 높은 반면 역할저이용도의 점수는 가장 낮게 나타났다. 다시 말해서, 근무 연수가 증가함에 따라 수행하는 직무의 중요성과 자율성 그리고 의사결정의 참여가 높으며 상사, 동료 및 부하간의 관계가 협조적이고 경력개발가능성과 직무성과를 높게 평가하는 반면 역할모호성과 역할 저이용도는 감소하는 것으로 볼 수 있다.

V. 요약 및 제언

개인적 특성에 따른 직무스트레스 유발요인, 직무

스트레스 징후 및 직무성과의 차이를 알아본 결과는 다음과 같다.

첫째, 성별에 따른 차이에 있어서는 남성이 질적 직무과부하, 역할저이용도, 후원적 리더쉽, 의사결정 참여의 점수가 높은 반면 여성은 생리적 징후가 높은 것으로 나타났다. 전반적으로 남성의 직무스트레스 유발요인의 점수가 높게 나타난 반면 직무스트레스 징후의 점수는 여성이 높게 나타났다. 이는 상대적으로 남성 중심의 사회적 분위기로 인하여 남성의 경우 직장 내에서 요구되는 능력과 결정권이 많은 것에 의해 나타난 결과라고 볼 수 있다.

둘째, 결혼 유무에 따라 직무중요성/기능다양성, 역할요인, 원만한 대인관계, 승진/보상체계, 직무스트레스 징후, 그리고 직무 성과에 있어서 유의한 차이가 나타났다. 이는 미혼의 경우 아직 직장생활이 상대적으로 기혼의 경우보다 짧기 때문에 직장 내에서의 위치가 낮고 능력을 발휘할 수 있는 기회가 제한되기 때문에 나타난 결과라고 볼 수 있다.

셋째, 교육 수준에 따라 물리적 환경, 직무중요성/기능다양성, 직무자율성/주체성, 양적 직무과부하, 역할갈등, 승진/보상체계, 경력개발가능성, 직무성과에 있어서 유의한 차이가 나타났다. 이는 교육수준이 높을수록 직무 수행시 요구되는 면이 많은 반면 그에 따른 보상 및 성과도 높다는 것으로 해석해 볼 수 있다.

넷째, 연령에 따라서 물리적 환경, 직무중요성/기능다양성, 직무자율성/주체성, 역할갈등, 역할저이용도, 의사결정참여, 원만한 대인관계, 승진/보상체계, 경력개발가능성, 직무불안정성, 직무스트레스 징후, 직무성과에 있어서 유의한 차이가 나타났다. 20대의 경우 역할요인과 직무스트레스 징후의 점수가 높은 반면 30대는 직무중요성/기능다양성과 직무성과의 점수가 높고 40대의 경우 직무자율성/주체성, 의사결정참여의 점수가 높고 직무스트레스 징후는 낮게 나타나, 연령에 따라서 받는 직무스트레스 요인과 직무스트레스 징후가 다르다는 것을 나타내었다.

다섯째, 종사하는 업종에 따라서 물리적 환경, 역할모호성, 역할저이용도, 경력개발가능성, 생리적 징후 및 직무성과에서 있어서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 실 관련 산업 종사자의 경우 근무지의 물리적 환경이 가장 열악하며 개인의 능력이나 기술이 제대로 활용되고 있지 않다고 느끼는 것으로 나타났다. 의류제조업 종사자의 경우 역할로 인한 스트레

스는 상대적으로 낮으나 직무스트레스 징후와 직무성과는 높게 평가하는 것으로 나타났다.

여섯째, 업무내용에 따라서 직무스트레스 요인이 달랐으며, 생리적 징후 및 직무성과에 있어서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 직무스트레스 징후는 디자인/상품기획부문이 가장 높았고, 행정직이 가장 낮았으며, 직무성과는 디자인/상품기획이 가장 높고 제품생산부문이 가장 낮게 평가하는 것으로 나타났다.

일곱째, 직위와 근무 연수에 따라서 직무스트레스 요인이 달랐고, 생리적 징후 및 직무성과에 있어서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 직위가 높거나 근무 연수가 많을수록 수행하는 직무의 중요성과 자율성이 높고 상사, 동료, 부하간의 관계가 협조적이며 경력개발 가능성과 직무성과를 높게 평가하는 것으로 나타나 직장에 대한 만족이 높은 것을 알 수 있었다.

이러한 결과를 종합해 볼 때 개인적 특성은 직무스트레스요인, 직무스트레스 징후 및 직무성과에 영향을 미치는 주요 변인인 것을 알 수 있었다. 그러나 그 영향은 특성마다 차이가 있는데, 전체적으로 볼 때, 연령과 직위가 직무스트레스 요인, 징후 및 직무성과에 미치는 영향이 가장 큰 것을 알 수 있었다. 직무스트레스 징후의 경우에는 연령과 결혼유무가 가장 크게 영향을 미치는 변인이었고, 직무성과에서는 성별을 제외한 모든 개인적 특성들이 유의적인 영향력을 갖고 있었다. 또한, 의류제조업체 디자인 상품기획부문의 근무연수가 많은 고위직 종사자의 경우 본인의 직무성과를 높게 평가하나, 실 관련 제조업체 생산부문의 근무연수가 적은 일반사원의 경우 직무성과를 낮게 평가하는 것으로 나타났다. 섬유산업이 스트림 구조로 되어있는 것을 감안할 때 모든 부분의 직무성과가 높아야 전체성과가 높아질 수 있으므로 이들에 대한 업계차원의 관리와 배려가 필요한 것으로 생각된다. 다른 산업종사자들에 관한 선행연구에서는 대체로 남성의 직무성과가 높은 것으로 나왔으나 섬유 패션산업에서는 여성들의 전문적 종사자비율이 높아 성별차이를 나타나지 않은 것으로 생각된다. 직무스트레스 요인에 대한 개인적 특성의 영향을 살펴본 결과, 물리적 환경요인, 조직분위기 요인, 역할 요인이 직무요인이나 경력개발 요인보다 개인적 특성에 의한 영향을 많이 받는 것을 알 수 있다. 여기서 물리적 환경요인은 업종, 직무내용, 직위 등의 요인들에 의해

결정되는 부분이 많은 변인이나 조직분위기 요인은 조직에 따라 독특하게 특징지워지는 독자적인 변인이며, 개인적 특성과 관련이 깊은 요인으로 이에 대한 연구가 필요한 것으로 보인다.

한 산업에 종사하는 종사자들의 건강은 그 조직 더 나아가 산업전체의 건강함에 영향을 미친다. 그러므로 본 연구를 시작으로 섬유패션산업 종사자들의 스트레스에 관한 일련의 조사가 이루어져 스트레스 해소방안이 마련되고 이에 의해 건강한 노동력이 창출된다면, 이는 한국 섬유패션 산업의 건설함을 다지는 기초가 될 것이며 섬유패션산업 경쟁력을 키우는 밑거름일 것으로 기대된다.

참고문헌

- 고영석. (1997). 직무스트레스의 형성과 결과에 관한 실증연구. 연세대학교 관리과학대학원 석사학위논문.
- 권상철. (1991). 직무스트레스요인의 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 남영우. (1992). 금융산업 구성원의 직무 stress에 관한 실증적 연구. 세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 박건서. (1996). 조직분위기의 인식차이가 직무스트레스에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 박광희, 김정원, 유희숙. (2000). 섬유·패션산업. 교학연구사.
- 박명근. (1993). 직무만족과 조직 스트레스와의 관계에 관한 실증적 연구 -과기처 산하 정부출연(연) 중심-. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 박혜남. (1990). 사무직 근로자의 직무스트레스와 대응방법에 관한 연구. 세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 신창식. (1996). 직무 스트레스가 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향: 충북지역 새마을 금고를 중심으로. 충북대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 윤주현. (1994). 종업원의 직무스트레스에 대한 요인분석. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이종목. (1989). 직무 스트레스의 원인, 결과 및 대책. 성원사.
- 자시권. (1992). 직무 스트레스에 대한 지각과 반응에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 정영단. (1999). 직무스트레스요인의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 천명상. (1989). 직무 stress와 조직몰입에 관한 실증적 연구. 경남대학교 대학원 석사학위논문.
- 하유신, 정성지. (2000). 어폐털업계 전문직 종사자의 직무 스트레스와 이직에 관한 연구. *한국의류학회지*, 24(8), 1103-1114.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress employee health organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Blau, G. (1981). An empirical investigation of job stress, social support, service length, and job strain. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 27, 279-302.
- Certo, S. C. (1995). *Human Relations Today: Concepts and Skills*. Homewood, IL: Austen Press, 186-216.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1982). *Organizations: Business structure processes* (4th ed.). Business Publications Inc., 149.
- Gupta, N., & Beehr, T. A. (1979). Job stress and employee behaviors. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 23, 373-387.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1979). Organizational stressors and heart disease: A research model. *Academy of Management Review*, 4, 347-357.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. Preston, C. (1982). Occupational stress, type A behavior, and physical well being. *Academy of Management Journal*, 25(2), 373-391.
- Lazarus, R. S. (1971). *The concepts of stress and disease*, In L. Levi (Ed.), *Society, stress and disease*, London: Oxford, 5-58.
- Liberman, A. Barrera, F. Kargl, G. Crenshaw, L. Farias, G. Spigner, G. & Williams, E. (1977). Employee service review: Worker perceptions of the system. *Public Personnel Management*, March-April, 84-92.
- Marvin, D. D. & Leatta, M. H. (Eds.), *Handbook of Industrial & Organizational Psychology* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press, Inc., 578-654, 1992.
- Parker, D. F. & Decotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 32, 160-177.
- Rice, P. L (1992). *Stress & Health* (2nd ed.). Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing Company, 187-199.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. McGraw-Hill.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *25(2)*, 184-215.