

섬유패션산업 종사자의 직무스트레스 요인, 직무스트레스 징후 및 직무성과

Job Stressors, Job Stress Symptoms and Job Performance of Workers in Fashion Industry

연세대학교 의류과학연구소
전문연구원 유 화 숙
계명대학교 패션학부 패션정보기획전공
부 교수 박 광 희

Research Institute of Clothing and Textiles, Yonsei Univ.

Researcher : Yoo, Hwasook

Dept. of Fashion Merchandising, Keimyung Univ.

Associated Professor : Park, Kwanghee

◀ 목 차 ▶

- | | |
|------------|-------------|
| I. 서론 | IV. 결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경 | V. 요약 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

< Abstract >

The purpose of this study was to investigate job stressors, job stress symptoms, and job performance of workers in fashion industry. The data were obtained from questionnaire completed by 529 workers who were employed in textile or clothing manufactures located in Seoul, Daegu, Busan, and Masan area. The SPSS package was used for data analysis which included frequency, mean, correlation, and factor analysis. Job stressors consisted of environmental related stressors, job related stressors(task characteristics and role characteristics) and organization related stressors(organization climate and career development). Most of job stressors were significantly correlated with job stress symptoms but their correlation coefficients were low.

Corresponding Author: Yoo, Hwasook, 107-302 Yurim Apartment, Yangjung-dong, Busanjin-Gu, Busan, 614-051, Korea

Tel: 82-51-505-3296 E-mail: uhwas@hanmail.net

* 이 논문은 2001년도 한국학술진흥재단의 지원에 의하여 연구되었음.(KRF-2001-043-D00006)

Among job stressors, quantitative work overload was found to be a major stressor. Workers in fashion industry appeared to evaluate their job performance relatively good. Also, it was found that behavioral and psychological symptoms were negatively correlated with job performance.

주제어(Key Words): 직무스트레스(job stress), 직무스트레스 요인(job stressor), 직무스트레스 징후(job stress symptom), 직무성과(job performance)

I. 서론

1997년 한국의 외환위기는 국가 전체에 막대한 영향을 미쳐 전 산업분야가 엄청난 손실을 입었다. 섬유산업분야도 경쟁력이 없거나 자금력이 약한 기업들은 구조조정대상이 되었으며 다른 산업에 비해 중소기업이나 영세기업의 점유율이 높아 상대적으로 많은 기업들이 문을 닫았다. 더욱이 섬유산업은 외환위기 이전에 성장속도의 둔화로 이미 중소기업 또는 영세기업들이 부도를 내고 공장을 닫고 있는 상황이었으므로 외환위기는 더 큰 위협이었다.

또한, 섬유산업을 둘러싼 주변환경의 변화는 섬유산업으로 하여금 노동집약적인 산업에서 첨단 기술 집약적인 산업으로의 특성 변화와 급변하는 무역환경에 대처할 수 있는 경쟁력을 갖출 것을 강요하고 있다. 섬유산업 종사자들은 기업환경의 이 같은 변화에 능동적이며 적극적으로 대처하여 스스로를 변화시켜야만 살아남을 수 있다는 것을 실감하게 되었고 결국 섬유산업내외에서 일어나는 이러한 사태들은 산업 종사자들에게 상당한 스트레스를 유발시킬 것이 분명하다(박광희 등, 2000).

스트레스란 개인의 정신적 불균형 또는 심리적 불균형을 가져오는 내적 상태로서 스트레스 과다는 개인의 건강침해와 심리적 불만족을 초래하여 작업 성과를 저하시키는 요인으로 작용하게 된다. 종사원이 기업에서 받는 스트레스가 많아지고 지속되면 여러 부작용에 시달리게 되어 종사원 개인은 물론 조직의 목표 달성이 불가능하게 된다.

한국섬유산업이 처해있는 위기상황을 해결하고 섬유산업을 발전시킬 수 있는 원동력은 섬유산업에 종사하는 종사자들이다. 이들은 섬유산업의 생산과 경영활동의 주체이기 때문이다. 조직목표가 조직한

경과 인적, 물적 요소들의 유기적인 상호작용을 통해서 성취된다고 볼 때(자시권, 1992) 현재 섬유산업이 처한 환경에서는 인적요소가 목표달성에 결정적인 역할을 하게 될 것이다. 따라서 섬유산업 종사자 개인의 건강유지를 위해서 뿐만 아니라 섬유산업에 종사함으로써 개인의 목표를 달성하고 이러한 개인들의 직무성과를 통해 기업이 목표달성을 이루기 위해서는 섬유산업 종사자들의 스트레스를 조사해 보는 것이 필요하며 이에 대한 대처방안을 강구해야 할 것이다.

본 연구는 이러한 관점에서 개인과 조직의 유효성에 영향을 미치는 섬유패션산업 종사원들의 스트레스 요인과 이에 대한 직무스트레스 반응 및 결과로서 직무성과를 파악하고자 하며, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 섬유패션산업 종사자의 직무스트레스 요인을 파악하고 주된 스트레스 요인을 규명한다.

둘째, 직무스트레스에 따라 발생하는 직무스트레스 징후를 알아보고 스트레스 요인과의 관계를 살펴본다.

셋째, 종사원들 스스로가 평가하는 직무성과는 어느 정도인지를 알아보고 직무스트레스요인에 따른 스트레스 징후와의 관계를 규명한다.

II. 이론적 배경

1. 직무스트레스의 개념

스트레스는 의학자, 심리학자, 행동과학자 등에 의해서 연구되어왔기 때문에 스트레스의 정의는 다

양하게 기술되고 있다. 생리의학적인 관점에서는 생리시스템 내에서 특정증후군이 나타난 상태로 어떤 특정요구에 대한 신체의 비특정적 반응으로 정의되지만 심리학분야에서는 객관적 요구와 유기체의 반응능력간의 불균형이 아니라 지각된 요구와 지각된 반응능력간의 불균형적인 결과로 인식되었다. 이에 반해 행동과학적인 관점에서는 환경과 개인의 부적합관계로 스트레스가 파악되었다. 다시 말해서, 사람과 환경간의 관계에서 환경에서의 잠재적인 스트레스 요소와 개인속성간의 상호작용인 것으로 보고 있는 것이다. 이처럼 어떤 관점에서 그것을 인식하여 접근하느냐에 따라 스트레스 개념과 연구분야가 다양하지만 일반적으로 스트레스는 긍정적인 영향보다는 부정적인 영향을 준다고 이해되고 있다. 이와 같이 스트레스가 여러 학문분야에서 연구되어 다양한 의미로 해석되었기에 직무스트레스 또한 다양한 개념으로 인식되고 있다. 직무스트레스는 직무수행과 관련한 모든 스트레스이므로 일반적인 개념의 스트레스보다는 구체적이고 한정적이거나 연구접근 방법에 따라 각기 개념이 다르기 때문에 개념적 통일을 이루지 못하고 있다.

Beehr와 Newman(1978)은 직무스트레스란 직무관련요인과 종업원의 성격이 상호작용하여 육체와 정신을 정상기능에서 벗어나게 하려는 상태라고 하였으며, Gibson 등(1985)은 역할과중에서 오는 갈등뿐만 아니라 직무수행자 자신의 내적 갈등, 역할모호성으로 인한 갈등 그리고 직무수행상의 역할무능력과 역할마찰 등의 요인에서 오는 직무수행상의 심리적 고민 또는 불균형상태를 의미한다고 하였다. Parker와 Decotis(1983)는 직무스트레스를 직무수행장소에서 직무조건이나 조건의 돌발적인 변화로 인해 직무수행자가 느끼는 역기능적인 감정 또는 특정한 개인의 지각이라고 하였다. 그러므로 위의 정의들을 종합해보면 직무스트레스란 '직무 및 직무와 관련된 직무환경과 개인의 기술, 능력, 욕구와의 불균형 또는 부적합에 의해 발생하는 개인의 인식, 감정, 상태에 의해 영향을 받게 되는 내적 불균형상태'라고 볼 수 있을 것이다.

2. 직무스트레스 요인

스트레스 요인이란 스트레스를 일으키는 환경에서의 신체적 혹은 심리적 요구를 의미하며 직무스트레스 요인이란 직장에서 직무환경과 연관되어 발생하는 스트레스 요인을 말한다(신창식, 1996) 의학자들은 생리적인 측면을, 심리학자들은 심리적 측면을, 행동과학자들은 조직내의 직무특성에 연구의 초점을 두는 것이 일반적인 경향이다. 그러나 직무스트레스 요인들은 상호 밀접하게 연관되어 있어서 어떤 기준에 의해 완전히 분리된, 개별적인 요인으로 분류하기 어려우며, 다만 연구자의 연구목적과 방향에 따라 연구모형이 설정되므로 그에 따라 스트레스요인도 각각 다르게 나타난다.

Ivancevichi 등(1980)은 직무스트레스 요인을 조직내적 요인과 조직 외적 요인으로 분류하고 조직내적 요인을 작업환경, 개인차원, 조직차원, 집단차원으로 세분하였으며 이에 따라 개인은 각기 다른 스트레스 반응을 나타내고 이는 대체로 부정적 결과를 낳는다고 하였다. Schuler(1980)는 개인과 조직차원으로 스트레스요인을 크게 나누고 개인차원에는 욕구와 가치, 능력과 경험, 성격이, 조직차원에는 역할성격, 과업, 리더쉽, 조직구조, 작업환경, 개인상호간의 환경 등이 있다고 하였다. 또한, Luthans(1985)는 직무스트레스요인을 정책, 구조, 물리적 조건, 과정의 네 측면으로 나누어 설명하였으며 조직의 대형화와 복잡화로 인해 직무스트레스 요인도 증가하는 경향이 있다고 하였다. 사무직 종사자의 스트레스 요인을 연구한 Cooper와 Payne(1980)는 조직내외에 스트레스요인이 존재하는데 조직내 요인으로 직무의 본질적 특성, 역할, 경력개발, 조직구조와 풍토, 조직내 인간관계를 스트레스 원천으로 설명하였다. 유기현(1996)도 스트레스는 다양한 경험을 개인화 또는 개인 집중화시키는 과정을 통해서 느끼게 되며 스트레스 요인은 크게 네 범주로 분류할 수 있다고 하였다. 즉, 직업의 범주, 과중한 작업 등의 과업요구사항, 온도, 조명 및 소리와 같은 물질적 요구사항, 역할갈등과 역할모호성으로 나타나는 역할요구사항, 리더쉽스타일, 집단압력 등의 개인간의 요

구사항 등이 그 것이다. 이와 같은 선행연구들에서 실증적으로 규명된 직무스트레스 요인들은 물리적 환경관련요인, 직무관련요인, 조직관련요인으로 크게 분류할 수 있다.

1) 물리적 환경관련 요인

물리적 환경 관련 요인은 환경이나 시설 및 인간의 물질적 요소로 구성되어 있는 물질적 사항을 뜻하는데, 이는 환경에 구속력이 강하고 환경적 공간의 자유와 여유가 없는 상태에서 불편을 느끼게 될 때 스트레스 유발요인으로 작용하게 된다. 온도, 조명과 기타광선, 음파와 진동, 안전을 고려한 작업장 배치, 사무실 공간배치에 따른 너무 많거나 너무 적은 사회적 밀도 등이 직무스트레스를 유발하게 된다.

2) 직무관련 요인

직무관련요인은 크게 직무요인과 역할요인으로 나누어 볼 수 있는데, 먼저 직무요인은 직무과부하와 직무특성으로 나눌 수 있다. 직무스트레스를 유발하는 직무요인 중 직무과부하(work overload)는 양적인 측면과 질적 측면으로 나누어 볼 수 있으며, 양적 과부하는 할당된 과업을 수행하는데 필요한 시간적 여유가 너무 적거나 수행해야 할 과업양이나 종류가 다른 사람과 비교해서 너무 많은 경우에 형성된다. 질적 과부하는 담당과업을 완수하는데 필요한 기술, 지식, 능력 등을 개인이 충분히 갖추고 있지 못하다고 느낄 때 형성된다(구본성, 1998). 직무특성은 직무의 본질적 특성으로 Hackman과 Oldham(1976)은 직무만족을 높이고 종업원에게 동기를 부여하기 위한 직무자체의 특성에 관심을 갖고 이를 다섯 개 특성인 기능다양성, 직무주체성, 직무중요성, 직무자율성, 직무피드백으로 요약하였다. 이러한 직무의 핵심특성을 개인의 작업결과에 영향을 미치는 주요 변수라고 하였다.

직무관련요인인 역할은 조직의 직무위치에 따라 개인에게 주어지는 타인의 기대행동으로 정의할 수 있으며 이는 세 요소로 분류된다(정영만, 1999). 그 첫 번째가 역할갈등으로 역할수행자가 상충되는 두 개 이상의 역할상황에 동시에 처해있다고 지각하는

상태에서 발생된다. Katz와 Kahn(1978)은 두개 이상의 역할기대가 동시에 발생할 때 한가지에 순응함으로써 다른 것의 순응을 곤란하게 하여 갈등에 처하게 되는 것으로 정의하였으며, Rizzo(1970)는 개인의 욕구와 역할의 욕구가 불일치하는 것으로 정의하였다. 이와 같은 역할갈등은 대상인물의 내적 기준이나 불일치한 정책 평가기준 또는 다수 역할로 인하여 직무수행자의 욕구와 부여된 직무의 책임이 모순된 정도에 의해 스트레스 정도가 달라진다.

두 번째는 역할모호성(role ambiguity)으로 역할행동이 기대하는 것에 대한 부적당한 정보 즉 기대되는 역할행동에 관해 명백하지 않거나 혼동된 정보가 있을 때 초래될 수 있으며, 역할 기대를 충족시키기 위한 의무나 어떤 역할행동의 불확실한 결과를 낳을 수 있게 된다. Kahn 등(1964)은 역할모호성이란 불분명하거나 불충분한 정보에 기인하는 역할수행방법에 대한 불확실성을 의미하며, 역할수행 시 자신의 위상이나 행위결과와 관련된 모호성으로 규정하였다. 이와 같은 역할모호성은 개인이해의 영역을 초과하는 조직의 복잡성과 급속한 성장, 빈번한 기술 변화, 잦은 인사, 구성원이 조직환경의 변화에 적응하도록 하는 요구, 정보에 대해 제재를 가하는 조직의 관리 철학 등에서 비롯된다.

역할저이용도(role underutilization)는 위의 두 요인에 비해 상대적으로 연구가 미흡한 변수이다. 그러나 지금과 같이 기업구조조정이 활발할 때나 혹은 실업률이 높은 경우에는 개인의 기술, 경험, 능력 등과 무관한 역할을 요구하거나 부서에 배치되기도 할 것으로 생각되어 역할저이용도도 주요한 직무스트레스 요인일 것으로 생각된다. 역할 저이용도는 두 가지로 나눌 수 있는데, 신체적 비활성화로 인해 나타나는 권태나 직무상 할 일이 없어서 유발되는 상태인 양적 미활용과 정신적으로 아무런 자극이 없는 직무를 담당할 때 발생하는 질적 미활용이 그것이다(Steers & Porter, 1979).

3) 조직관련 요인

직무스트레스를 유발하는 조직관련 요인으로는 조직분위기와 경력개발을 들 수 있다. 조직분위기는

조직체가 주어진 환경에 적응하는 과정에서 형성하는 자체의 독특한 조직풍토이다. 그러므로 조직분위기는 구성원들의 행동에 많은 영향을 주는 동시에 구성원들의 행동은 조직분위기의 형성에 중요요인으로 작용한다. 조직분위기란 조직체의 상황적 요소와 구성원들의 개인적 요소가 결합되어 형성되는 것이며 조직체에 대해 구성원들이 느끼는 종합적이고 주관적인 개념이기에 구성원들에 따라 동일한 조직에 대하여 상이한 조직분위기를 지각할 수 있으며 직위수준에 따라라도 조직분위기 지각에 차이가 있다 (Johnston, 1976). 그러므로 조직분위기의 개인적 인식차이는 결과적으로 결근, 안전사고, 전직과 같은 직무성과에 영향을 미치게 된다. Likert (1967)는 조직분위기를 조직환경에 대한 조직구성원들의 지각으로 보았으며 조직분위기를 결정하는 변수로 리더쉽과정, 동기부여과정, 의사소통과정, 대인관계요인, 의사결정참여성, 목표설정과정, 관리통제과정 등을 들었다.

조직관련요인인 경력개발은 개인이 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 경력계획을 수립, 조직의 요구와 개인의 요구가 합치될 수 있도록 개인의 경력을 개발하는 활동이라 정의되며 경력은 특정 개인이 직무와 관련된 활동 또는 경험과정에서 지각하게 되는 일련의 태도와 행위를 의미한다(정영만, 1999). 경력개발 요인은 개인의 경력 진척도에 대한 지각에 영향을 미치는 조직환경의 일면으로 개인에게 근심, 걱정, 좌절을 느끼게 하는 원천이 될 때 직무스트레스 요인으로 작용한다.

근로자들은 회사에 노동력을 제공함으로써 반대급부로 승진과 보상을 요구하게 된다. 승진은 자신의 권한과 지위의 격상을 통하여 조직체에서 자신의 존재가치와 성취감을 가질수 있게 한다. 보상은 크게 임금과 복지후생으로 나누어지는데 경영자와 근로자간에 대립되기 쉬운 면을 갖으며, 임금을 포함한 보상이 만족하게 제공되지 않으면 여러 부정적 결과 즉 직무불만족과 직무스트레스가 유발될 가능성이 있다 (구본성, 1998). 또한, 예산축소와 조직의 규모축소의 영향으로 나타나는 직무의 불안정성도 경력 진척에 장애가 될 것이며, 자신의 경력열

망과 성취수준이 조화되지 않아 경력개발가능성이 없다고 생각되는 경우에도 스트레스가 유발될 것이다. 그러므로 경력개발 요소로는 보상, 승진, 직무의 불안정성 및 경력개발 가능성을 들 수 있다.

3. 직무스트레스 징후

직무스트레스가 순기능 스트레스 수준 이상으로 장기간 누적되면 생리적, 심리적 징후라는 개인적 결과로 나타날 뿐만 아니라 직무만족의 상실 및 직무성과의 감소 등 조직차원의 부정적 결과를 초래한다. Gibson 등(1985)은 스트레스 결과를 주관적, 행동적, 인지적, 신체적, 조직적 결과로 구분하였으며, Ivancevich 등(1980)은 혈압, 콜레스테롤 등의 생리적 변수와 직무만족, 직무성과, 해고율, 결근률 등의 행위적 변수로 직무스트레스 반응이 나타난다고 하였다. Beehr 등(1978)은 직무스트레스 결과를 개인적 결과와 조직적 결과의 두 가지 범주로 구분하고 개인적 결과는 다시 심리적, 생리적, 행동적 결과로 구분하였다.

이와 같은 연구들을 종합해 볼 때, 개인이 스트레스를 적절하게 해소할 수 없을 때 나타나는 개인적 디스트레스(individual distress)의 표현은 개인별로 다양한 직무스트레스 징후로 나타나고 이는 행동적, 심리적, 생리적 반응으로 구분할 수 있을 것이다. 생리적 반응은 스트레스의 개인적 결과 중에서 의학적 결과로 심장병과 뇌일혈, 통증, 소화기 질환, 두통, 간경병증, 폐질환, 피부질환 등이 발생하기도 하며 개인의 생명까지 앓아가는 결과를 초래하게 된다. 심리적 반응은 업무에 대한 집중도, 안정감, 근심걱정의 인식정도를 의미하며 스트레스에 의한 인간의 심리적 효과는 디스트레스의 행동적 결과와 밀접한 관련을 맺고 있다. 근심, 심리적 피곤, 사기 저하, 억압감, 불만족, 지루함, 노여움, 집중력 상실이 대표적인 징후이다. 행동적 반응은 스트레스의 격증현상으로 주요변화로는 흡연, 알코올 및 약물복용, 사고나 재해발생, 행동과 감정의 격렬성, 식욕부진 등이 있으며 이러한 행위적 변화는 비판적인 결과만 있는 것이 아니고 건강에 중요한 영향을 미치

는 요소로 전환이 가능하다.

4. 직무성과

직무스트레스로 인한 결과변수로는 직무만족, 직무성과, 회피행위, 조직몰입 등 네 가지로 대별할 수 있는데(고영석, 1997) 본 연구에서는 조직몰입과 회피행위는 연구의 목적때문에, 직무만족은 직무성과의 결과로써 나타나는 후방적 성격이 크기 때문에 직무성과 측면만을 살펴보기로 하였다. 직무성과는 조직의 구성원들이 실현하고자 하는 일의 바람직한 상태로 볼 수 있는데 이를 평가하는 방법이 다양하여 생산성, 과실발생율, 정확도 등을 이용해 직무성과를 측정할 경우도 있었고, 가치몰입, 직무몰입, 근속몰입으로 측정할 경우도 있다. Michell과 Nebeker(1973)는 조직이 객관적으로 측정가능한 활동적 결과로 직무성과를 측정해야 한다고 하였다.

직무성과와 직무스트레스 관계는 학자들마다 견해가 상이하여 역U자 관계, 부적 상관관계 또는 정적 상관관계를 갖는다는 주장과 뚜렷한 관계가 존재하지 않는다는 주장들이 있다. 역U자 관계란 직무스트레스가 너무 낮거나 높을 때에는 직무성과가 낮고 적정수준의 스트레스가 오히려 성과를 높아지게 한다는 것으로, 이를 지지하는 연구로는 Ivancevich 등(1980)과 고영석(1997)의 연구가 있다. 그러나 Meglino(1977)는 스트레스와 성과간에는 긍정적 관계가 존재한다고 하였고 Cooper(1982)는 부적관계를 주장하기도 하였으며 직무스트레스와 성과간에는 어떤 뚜렷한 상관관계를 갖지 않는다고 주장한 연구(Blau, 1981)도 있다.

III. 연구방법

1. 측정도구 및 절차

본 연구를 위해 설문지를 통한 자료조사가 실시되었다. 설문지는 선행연구에서 사용된 문항으로 직무스트레스 요인에 관련된 62문항(고영석, 1997: 남

영우, 1991: 자시권, 1992: 정영만, 1999: 신창식, 1996) 직무스트레스 징후에 관한 12문항(고영석, 1997; Beehr, 1978), 직무성과에 관련된 6문항(Liberman, 1977), 인구통계학적 특성을 묻는 8문항으로 구성되었다. 인구통계학적 특성을 제외한 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(6점)'까지의 6점 리커트 척도로 측정되었다. 직무스트레스 요인은 물리적 환경관련요인(7문항), 직무관련요인, 조직관련요인으로 구성되며, 세부적으로 직무관련요인은 직무요인(20문항)과 역할요인(10문항)으로, 조직관련요인은 조직분위기(12문항)와 경력개발(13문항)로 구성되었다. 본 연구에서 직무스트레스 징후는 직무스트레스에 의해 나타나는 개인적 결과를 의미하며 직무성과는 조직구성원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성되었는지의 여부를 의미한다. 직무성과는 Liberman 등(1977)이 직무성과 측정을 위해 개발한 ESR(Employee Service Review) system을 사용하였으며, 직무지식, 효율성, 협력성, 직무수행능력을 측정기준으로 하여 평가하였다.

2. 자료 수집 및 분석

2001년 11월에 예비조사(50부)를 실시하였으며, 그 결과 수정 보완된 본 설문지 총 900부를 2002년 3월에 서울, 대구, 부산, 마산 지역에 있는 섬유패션 관련기업 종사자들을 대상으로 배포하였다. 섬유패션업체 종사자들의 직무스트레스를 이해하기 위해 의류업체 일반 사무원 또는 영업사원, 디자이너, 머천다이저, 의류 생산관련 종사자, 섬유원료, 원사 및 직물 제조업체와 염색가공업체 종사자들에게 설문지가 배포되었다. 우편 또는 회사에 직접 방문하여 설문지가 배포되었으나, 대기업의 경우 구조조정으로 인한 노사관계 악화로 설문지 수거가 어려워 총 535부의 설문지가 회수되었다. 이 중 응답이 불성실한 설문지를 제외한 529명의 설문지가 분석에 사용되었다. 자료 분석은 SPSS를 이용하여 평균, 표준편차, 상관관계(correlation), 요인분석 등을 실시하였으며 신뢰도 검정을 위하여 Cronbach의 α 계수를 산출하였다.

IV. 결과 및 해석

1. 조사대상자의 특성

〈표 1〉 조사대상자의 인구통계학적 특성분포

속 성	구 분	빈도(명)	비율(%)	
성별	남자	213	41.6	
	여자	299	58.4	
학력	중학교 졸업이하	36	7.2	
	고등학교 졸업	202	40.4	
	대학 졸업	249	49.8	
	대학원 졸업	13	2.6	
연령	25세 미만	107	22.5	
	26~30세	146	27.6	
	31~35세	98	18.5	
	36~40세	59	11.2	
	41~45세	45	8.5	
	46~50세	16	3.0	
51세 이상	4	0.8		
	업종	원료 및 원사제조업	27	5.4
		실 관련산업	30	6.0
		직물제조업	148	29.7
		의류제조업	215	43.1
기 타		79	15.8	
결혼여부	미 혼	262	51.5	
	기 혼	247	48.5	
직무내용	디자인/상품기획	137	29.0	
	제품생산	195	41.2	
	영 업	66	14.0	
	일반 행정	44	9.3	
	기 타	31	6.6	
근무연수	1년 미만	66	13.1	
	1~3년	130	25.9	
	4~7년	119	23.7	
	8~10년	82	16.3	
	10~15년	63	12.5	
	15~20년	32	6.4	
20년 이상	10	2.0		
직위	일반사원	294	59.2	
	대리급	86	17.3	
	과장급	42	8.5	
	차·부장급	34	6.8	
	중 역	15	3.0	
	기 타	26	5.2	

〈표 1〉에 제시된 조사대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 성별에서는 여성, 결혼여부에서는 미혼, 학력은 대학 졸업, 연령에서는 26세-30세, 종사하는 업종은 의류제조업, 직무내용은 제품생산관련부분, 근무연수는 1년에서 3년, 직위에서는 일반사원이 차지하는 비율이 가장 높게 나타났다. 여성인 경우 미혼이고 대학교 졸업자들로 디자인/상품기획관련 업무를 담당하여 의류 제조업 분야에 종사하는 비율이 높게 나타난 반면, 남성의 경우 기혼이고 고등학교 졸업자로 원료, 원사, 직물제조업 종사자, 장기간 근무연수를 가진 사람의 비율이 높았다.

2. 직무스트레스 요인과 징후에 관한 요인분석

직무 관련 요인 추출을 위하여 주성분 요인분석과 Varimax 회전을 실시한 결과는 〈표 2〉와 같다. 총 20 문항 중 신뢰도 계수가 낮은 3문항을 제외한 17문항을 요인 분석한 결과 5개 요인이 추출되어 전체 분산의 64.6%를 설명하였다. 이는 Hackman과 Oldman (1976)이 제시한 것과 유사한 결과로서 직무중요성과 기능다양성, 그리고 직무자율성과 직무주체성이 한 요인으로 묶인 반면 직무과부하는 두 요인으로 분류되어, 추출된 요인은 직무중요성/기능다양성, 직무자율성/주체성, 양적 직무과부하, 질적 직무과부하, 직무피드백 등으로 나타났다. 각 요인의 합계의 평균점수를 살펴보면 직무피드백이 높게 나타났으며, 요인 부하량은 0.55 이상이었고 내적 일치도를 나타내는 신뢰도 계수는 0.56 이상으로 나타났다.

역할관련 요인 추출을 위한 분석 결과는 〈표 3〉과 같다. 10문항을 요인 분석한 결과 3개 요인이 추출되었으며 전체 분산의 59.2%를 설명하였다. 추출된 요인은 역할갈등, 역할모호성, 역할저이용도 등이었다. 각 요인의 합계의 평균점수를 살펴보면 역할갈등 점수가 가장 높게 나타났으며, 요인 부하량은 0.46 이상이었고 내적 일치도를 나타내는 신뢰도 계수는 0.63 이상으로 나타났다. 직장 내에서 역할과 관련된 스트레스요인 가운데 역할갈등에 의해 받는 스트레스가 가장 높게 나타났는데 이는 섬유·패션 관련 업체 종사자들이 많은 일을 동시에 수행하게

〈표 2〉 직무관련 문항에 대한 요인분석 결과 및 신뢰도 계수

직무관련 요인 및 문항	요인 부하량	설명량	신뢰도 계수
요인1 : 직무중요성/기능다양성(4.27) 내가 하는 일이 우리 부서 전체에 커다란 영향을 미친다. 내가 수행하는 일이 조직전체에 필요한 기여를 하고 있다고 느낀다. 나의 업무수행결과는 다른 사람의 업무수행과정과 기업의 목표달성에 많은 영향을 미친다. 현재의 담당업무를 수행하기 위해서는 다양한 지식이 필요하다. 현재의 담당업무는 판단력이나 추진력 등의 정신적 능력을 많이 요구하는 편이다.	.81 .77 .73 .69 .62	18.3	.80
요인2 : 직무자율성/주체성(3.21) 업무수행방법을 결정하는데 타부서의 경우보다 많은 재량권을 가지고 있다. 업무계획을 세우는데 있어서 나는 타부서의 경우보다 많은 재량권을 가지고 있다. 현재의 업무수행을 위해 타부서보다 전반적으로 필요한 권한이 충분히 주어져 있다. 나는 업무계획에서부터 수행, 완성에 이르기까지 모든 과정에 걸쳐서 관여하는 편이다.	.91 .89 .84 .55	16.3%	.84
요인3 : 양적 직무과부하(3.74) 주어진 업무를 수행하는데 충분한 시간적 여유가 없다. 개인적인 일이나 교제를 할 여유 시간이 없다. 현재 나는 적절하다고 생각하는 것 보다 더 많은 일을 한다.	.82 .80 .62	11.2%	.68
요인4 : 질적 직무과부하(3.41) 나는 업무를 수행하는데 필요한 능력이나 경험이 부족하다고 느낀다. 나에게 주어진 업무가 때로는 처리하기 어렵고 복잡함을 느낀다. 조직은 나의 숙련(기술)이나 능력이상의 성과를 나에게 기대한다.	.78 .70 .61	9.6%	.56
요인5 : 직무피드백(4.36) 내가 일을 끝낸 후 잘했는지 못했는지 금방 알 수 있다. 일의 결과를 보면 무엇이 잘못 되었는지 쉽게 알 수 있다.	.89 .80	9.2%	.68

() : 각 요인별 문항 점수의 합계에 대한 평균

〈표 3〉 역할관련 문항에 대한 요인분석 결과 및 신뢰도 계수

역할관련 요인 및 문항	요인 부하량	설명량	신뢰도 계수
요인1 : 역할갈등(3.55) 내 생각과는 달리 일을 해야 할 경우가 있다. 나는 내 직무에 대한 권한의 한계가 명확하지 않다. 나는 둘 이상의 상사로부터 서로 다른 업무지시를 받은 적이 있다. 나는 모순된 방침과 지시아래 일하고 있다.	.84 .77 .71 .46	21.7%	.73
요인2 : 역할모호성(2.63) 나는 조직이나 상사가 나에게 무엇을 요구·기대하는지를 모르겠다. 나에게 내려진 업무지시나 명령이 분명하지 않다.	.82 .79	20.5%	.72
요인3 : 역할저이용도(2.77) 나의 업무는 너무나 단조롭다. 근래에 나에게 주어지는 업무량은 적은 것 같다. 내가 근무하는 부서는 나의 업무 능력과 맞지 않는다. 나는 직무를 수행하면서 나의 기술과 능력을 충분히 발휘하지 못하고 있다.	.77 .75 .54 .48	17.0%	.63

() : 각 요인별 문항 점수의 합계에 대한 평균

<표 4> 조직분위기 문항에 대한 요인분석 결과 및 신뢰도 계수

조직 분위기에 관한 요인 및 문항	요인 부하량	설명량	신뢰도 계수
<p>요인1 : 리더쉽(3.70)</p> <p>상사는 부하의 업무와 의도를 잘 이해한다. .80</p> <p>부하직원들은 상관과 직무에 관한 일을 상의함에 있어 자유롭게 대화를 나눌 수 있다. .78</p> <p>조직 의사결정시 하위자의 실무상 어려운 문제에 대하여 상위자도 괴리 없이 잘 인식하고 결정한다. .73</p> <p>나의 상관은 부하직원의 독창적인 의견을 묻고 이를 활용한다. .65</p>		21.9%	.81
<p>요인2 : 의사결정참여(3.62)</p> <p>내 직무와 관련된 의사결정이나 계획수립시의 참여정도에 만족한다. .79</p> <p>직원들의 직무에 영향을 미치는 의사결정은 상당히 공정하고 합당하다. .77</p> <p>우리 회사의 의사결정자들은 각 부서의 실무문제를 잘 알고 있다. .59</p> <p>나는 직무와 관련된 중요한 내용을 결정하는데 참여하여 나의 의견을 주장할 기회가 없다. -.57</p>		19.1%	.70
<p>요인3 : 대인관계(3.98)</p> <p>구성원들은 응집력이 강하고 서로 협조적이다. .82</p> <p>업무가 힘이 들 때 동료나 부하 직원과 함께 해결한다. .82</p> <p>나는 직무와 관련하여 상사나 동료, 부하들과 원만한 의사전달이 가능하다. .58</p> <p>상사, 동료, 부하와 함께 업무를 수행하는데 어려움이 있다. -.49</p>		17.6%	.70

() : 각 요인별 문항 점수의 합계에 대한 평균

<표 5> 경력개발 문항에 대한 요인분석 결과 및 신뢰도 계수

경력개발에 관한 요인 및 문항	요인 부하량	설명량	신뢰도 계수
<p>요인1 : 승진/보상체계(2.40)</p> <p>나의 임금수준은 타 회사와 비교해 볼 때 낮은 편이다. -.76</p> <p>나의 능력만큼 대우를 받지 못한다. -.76</p> <p>현재의 조직에서 승진 및 승급기회를 제대로 획득할 것 같지 않다. -.66</p> <p>승진 기준이 애매하여 능력이나 서열을 무시하는 경우가 있다. -.65</p> <p>나의 능력에 비해 승진이 느리다고 생각한다. -.65</p> <p>인사고과가 공정하게 이루어지고 있다. .55</p> <p>다른 경쟁사들과 비교해 볼 때 나의 직장은 임금과 그 외 다른 환경적인 조건이 좋다고 본다. .43</p>		25.2%	.79
<p>요인2 : 경력개발가능성(2.19)</p> <p>이 조직에 계속 머물러서는 경력향상이 어렵다. -.79</p> <p>나는 나의 경력이 정체하고 있다고 느낀다. -.77</p> <p>나의 직종에 근무함으로써 나의 발전에 도움을 준다. .74</p>		17.3%	.68
<p>요인3 : 직무불안정성(2.90)</p> <p>기구개편에 의해 보직변경이나 근무지 변경의 대상이 될 수 있다. .84</p> <p>언제든 나의 의사와 상관없이 해고나 파면을 당할 수 있다. .72</p>		12.1%	.50

() : 각 요인별 문항 점수의 합계에 대한 평균

되므로 서로 상충되는 업무지시를 받거나 직무 권한의 한계가 명확하지 않게 되는 경우가 많기 때문이며 이로 인해 적절한 역할 수행을 하는데 어려움이 있을 것으로 생각된다.

조직분위기 요인 추출을 위한 분석 결과는 <표 4>와 같다. 12문항을 요인 분석한 결과 3개요인이 추출되었으며 이는 Likert(1967)가 제시한 것과 유사한 결과로, 전체 분산의 58.6%를 설명하였다. 추출된 요인은 리더쉽, 의사결정참여, 대인관계 등이며, 각 요인의 합계의 평균점수를 살펴보면 대인관계의 점수가 가장 높게 나타났고 요인 부하량은 0.49 이상이었고 내적 일치도를 나타내는 신뢰도 계수는 0.70 이상으로 나타났다. 이 결과로부터 조사대상자들이 직장 내에서 상사, 동료, 부하간의 관계를 비교적 긍정적으로 평가하는 것을 알 수 있다.

경력개발 관련 요인 추출을 위한 분석 결과는 <표 5>와 같다. 총 13문항 중 신뢰도 계수가 낮은 1문항을 제외한 12문항을 요인 분석한 결과 3개 요인이 추출되었으며 전체 분산의 54.6%를 설명하였다. 추출된 요인은 승진/보상체계, 경력개발가능성, 직무불안정성 등이었다. 요인 부하량은 0.43 이상이었

고 내적 일치도를 나타내는 신뢰도 계수는 0.50 이상으로 나타났으며 각 요인의 합계의 평균점수를 살펴보면 경력개발가능성의 점수가 가장 낮게 나타났다. 이를 통해 조사대상자들이 현재 종사하고 있는 업체의 승진과 보상체계는 공정하지 않으며 경력개발의 가능성도 적은 것으로 판단하는 것을 알 수 있다.

3. 직무스트레스 요인과 징후와의 관계

직무스트레스에 대한 징후의 요인분석 결과는 <표 6>과 같다. 12문항을 요인 분석한 결과 3개 요인인 행동적 징후, 생리적 징후, 심리적 징후가 추출되었으며 이는 Beehr 등(1978)이 제시한 3 요인과 같은 결과이다. 요인 부하량은 0.56 이상이었고 내적 일치도를 나타내는 신뢰도 계수는 0.82 이상으로 나타났다. 3 요인이 전체 분산의 69.2%를 설명하였다. 각 요인의 합계 평균점수를 살펴보면 생리적 징후 점수가 가장 높게 나타나 심리적, 행동적 징후에 비해 생리적 징후가 더 많이 나타나는 것으로 볼 수 있다.

<표 6> 직무스트레스 반응 문항에 대한 요인분석 결과 및 신뢰도 계수

직무스트레스 반응에 대한 요인 및 문항	요인 부하량	설명량	신뢰도 계수
요인1 : 행동적 징후(3.34) 쉽게 흥분하고 짜증이 난다. 이전에 비해 감정폭발을 통제하기 어렵다. 흡연 및 음주량 또는 커피 마시는 횟수가 예전에 비해 증가했다. 식욕이 떨어지거나 때로 과식을 한다.	.80 .79 .72 .68	23.4%	.83
요인2 : 생리적 징후(3.69) 머리가 무겁거나 두통을 자주 느낀다. 속이 쓰리고 아프거나 소화가 안된다. 매우 쉽게 피로를 느낀다. 가슴이 답답하거나 통증을 느낀다.	.80 .80 .72 .66	23.2%	.82
요인3 : 심리적 징후(3.23) 걱정스러운 일이 자꾸 떠오르고 잡념을 떨쳐버리지 못한다. 근심걱정으로 마음이 우울하다. 불안하고 초조하다. 만사가 귀찮고 의욕상실 상태이다.	.84 .81 .76 .56	22.6%	.87

() : 각 요인별 문항 점수의 합계에 대한 평균

직무스트레스 요인(물리적 환경관련요인, 직무관련요인, 조직관련요인)과 직무스트레스 징후(생리적, 심리적, 행동적 징후)간의 관계를 알아보기 위해서 상관관계 분석을 실시한 결과, 대부분 유의한 상관이 있었으나 상관의 정도는 낮은 것으로 나타났다(표 7 참조).

우선 물리적 환경과 직무스트레스 징후간의 상관관계를 살펴보면, 물리적 환경과 직무스트레스 세 징후 모두와 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 직무시 처하게 되는 물리적 환경이 좋지 않을수록 생리적, 심리적, 행동적 징후가 더 많이 발생하는 것을 짐작할 수 있다.

직무관련 요인(직무와 역할)과 직무스트레스 징후간의 상관계수를 살펴보았다. 먼저 직무요인과 징후와의 관계에서는 양적 직무과부하가 모든 징후들과 가장 높은 상관관계를 나타내었으며 질적 직무과부하가 그 다음으로 높은 상관을 나타낸 반면, 직무자율성/주체성과 직무피드백은 유의한 상관이 없

는 것으로 나타났다. 직무중요성/기능다양성의 경우 생리적 징후에서만 정적 상관을 나타내어 직무가 중요하다고 인식하고 다양한 종사자의 기능을 요구 받을수록 생리적 징후의 발생이 높은 것을 알 수 있었다.

역할과 직무스트레스 반응과의 관계는 역할저이용도와 생리적 징후간의 관계를 제외하고 모두 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 역할갈등이 심할수록 그리고 역할이 모호할수록 섬유패션업체 종사자들은 생리적, 심리적, 행동적 징후가 높게 나타나는 것을 의미한다. 반면 역할저이용도의 경우 생리적 징후와는 유의한 상관을 나타내지 않았지만, 능력을 충분히 발휘하지 못하는 직무를 담당할 경우 심리적, 행동적 징후는 높은 것으로 나타났다.

조직관련 요인(조직분위기와 경력개발)과 직무스트레스 징후간의 관계를 살펴보면, 조직분위기와 직무스트레스 반응과의 관계에서 모두 부적 상관을 나타내어 직장 내에서 상사가 부하직원의 의견을

<표 7> 상관관계 분석 결과

		직무 스트레스 요인	직무스트레스 반응		
			생리적 징후	심리적 징후	행동적 징후
물리적 환경관련요인		물리적 환경(온도, 조명등)	-.20**	-.18**	-.26**
직무 관련 요인	직무	직무중요성/기능다양성	.09*	.05	.01
		직무자율성/주체성	-.11	-.03	-.03
		양적 직무과부하	.29**	.24**	.24**
		질적 직무과부하	.11**	.12**	.12**
		직무피드백	.05	-.06	-.02
	역할	역할갈등	.19**	.25**	.22**
		역할모호성	.19**	.20**	.24**
		역할저이용도	.60	.13**	.18**
조직 관련 요인	조직 분위기	리더쉽	-.17**	-.23**	-.22**
		의사결정참여	-.22**	-.25**	-.22**
		대인관계	-.17**	-.25**	-.23**
	경력 개발	승진/보상체계	-.22**	-.23**	-.20**
		경력개발가능성	-.10*	-.17**	-.20**
		직무불안정성	.01	.03	.01

* p<.05 ** p<.001

존중할수록 응답자의 의사결정 참여도가 높을수록, 직장의 구성원들이 협조적일수록 직무스트레스 징후는 적게 나타날 것으로 생각된다.

경력개발과 직무스트레스 징후와의 관계에서 승진/보상체계가 경력개발가능성은 직무스트레스 징후와 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 반면 직무불안정성은 직무스트레스 징후와 상관이 없는 것으로 나타났다. 다시 말해서, 승진과 보상체계가 공정하게 이루어질수록, 직장에서 경력개발 가능성이 높을수록 직무스트레스 징후는 적게 나타나는 것으로 볼 수 있다. 반면 직무불안정성은 직무스트레스 징후와의 상관관계에서 유의하지 않게 나타났는데, 이는 특히 의류제조업체 종사자의 경우 이직이 다른 업종에 비해서 빈도가 높으며 이에 대한 부정적 인식이 적기 때문에(하유선과 정성지, 2000) 또한 섬유업체의 경우 구조조정이 끝났거나, 외환위기 이후 구조조정에 따른 이직과 실업에 대한 사례를 자주 접할 수 있었기에 다른 직무스트레스 요인에 비해 직무불안정에 대한 스트레스는 비교적 적어 직무스트레스 징후에 그다지 영향을 미치지 않는 것으로 볼 수 있다.

4. 직무스트레스 징후와 직무성과와의 관계

직무성과의 가능한 점수범위는 1에서 6점이며 평균점수는 4.12로 나타나 조사대상자들은 본인들의 직무성과를 비교적 좋게 평가하는 것으로 나타났다. 직무성과와 직무스트레스 징후(생리적, 심리적, 행동적 징후)간의 관계를 알아보기 위해서 상관관계 분석을 한 결과 심리적 징후와 행동적 징후는 직무성과와 낮은 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 직무스트레스 징후 가운데 행동적 징후가 직무성과와 가장 높은 상관관계를 나타냈으며, 그 다음으로 심

리적 징후이고 생리적 징후는 유의한 상관이 없는 것으로 나타났다. 다시 말해서, 심리적 징후와 행동적 징후가 많이 나타날수록 직무성과는 낮은 것을 의미하며, 이러한 결과는 Cooper(1982)와 강성수(1999)의 연구결과와 일치하는 것이다.

V. 요약 및 제언

섬유패션관련 업체의 종사자를 대상으로 직무스트레스 요인, 직무스트레스 징후와 직무성과를 살펴본 결과는 다음과 같다. 직무스트레스 요인은 물리적 환경요인, 직무관련요인과 조직관련요인이 조사되었으며, 직무관련요인은 직무요인, 역할요인으로 구성되었고 조직관련요인은 조직분위기요인과 경력개발요인으로 구성되었다. 요인분석에 의하여 직무요인을 추출한 결과, 직무요인은 직무중요성/기능다양성, 직무자율성/주체성, 양적 직무과부하, 질적 직무과부하, 직무피드백 등으로 나타났으며 역할요인은 역할갈등, 역할모호성, 역할저이용도 등으로 나타났다. 조직분위기 요인은 리더쉽, 의사결정참여, 대인관계 요인이 추출되었으며, 경력개발요인은 승진/보상체계, 경력개발가능성, 직무불안정성 요인이 추출되었다. 직무스트레스로 인해 나타나는 징후는 행동적 징후, 생리적 징후, 심리적 징후로 나눌 수 있었다.

직무스트레스 요인별 평균값을 비교해 볼 때, 섬유패션산업 종사자들은 직무피드백을 비교적 신속하게 받으며 자신들이 하고 있는 직무가 중요하고 직무를 수행하기 위해서는 다양한 기능들이 필요하다고 생각하고 구성원들간의 대인관계에 대해서는 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났다. 그러나, 경력개발가능성에 대해서는 부정적이었으며 승진과 보상체계가 공정하지 않다고 평가하는 것으로 나타났다. 직무스트레스 징후에서는 생리적 징후가 많이 나타나는 반면 심리적 징후는 상대적으로 적게 나타났다.

직무스트레스 요인(물리적 환경관련요인, 직무관련요인, 조직관련요인)과 직무스트레스 징후(생리적,

〈표 8〉 직무스트레스 징후와 직무성과와의 상관관계

	생리적 징후	심리적 징후	행동적 징후
직무성과	-.01	-.10*	-.13**

* p<.05 ** p<.001

심리적, 행동적 징후)간의 관계를 알아본 결과, 대부분 유의한 상관이 있는 것으로 나타났으나 상관의 정도는 낮게 나타났다. 물리적 환경과 직무스트레스 징후와는 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 직무요인과 징후와의 관계에서는 직무중요성/기능다양성의 경우 생리적 징후에서만 정적 상관을 나타내었으며 양적 직무과부하와 질적 직무과부하는 직무스트레스 징후 모두와 유의한 정적 상관이 나타났다. 역할과 징후와의 관계는 역할저이용도와 생리적 징후간의 관계를 제외하고 모두 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 조직관련 요인(조직분위기와 경력개발)과 직무스트레스 징후간의 상관관계를 살펴보면, 조직분위기와 직무스트레스 징후와의 관계에서 모두 부적 상관을 나타내었으며, 경력개발과 직무스트레스 징후와의 관계에서는 승진/보상체계와 경력개발가능성은 직무스트레스 징후와 유의한 상관이 있는 것으로 나타난 반면 직무불안정은 직무스트레스 징후와 상관이 없는 것으로 나타났다.

이러한 관계에서 상대적으로 높은 관계를 나타낸 변인들을 요약해 보면, 양적 직무과부하, 의사결정참여, 승진/보상체계는 생리적 징후와 상대적으로 상관이 높았으며, 양적 직무과부하, 역할갈등, 의사결정참여, 대인관계는 심리적 징후와, 행동적 징후의 경우 물리적 환경, 양적 직무과부하, 역할모호성과 상대적으로 상관이 높은 것으로 나타났다. 특히, 세 징후 모두와 비교적 높은 상관성을 보인 양적 직무과부하는 주요한 스트레스 요인인 것으로 생각된다.

직무스트레스 징후와 직무성과간의 관계를 살펴본 결과, 직무성과는 심리적 그리고 행동적 징후와 부적 상관관계를 갖는 것으로 나타났고 행동적 징후와의 상관이 상대적으로 높게 나타나 피험자가 스트레스로 인해 행동적 징후가 발생할 경우 직무성과는 저하될 것으로 추측된다.

위의 결과를 종합해볼 때, 섬유패션산업 종사자들의 직무스트레스 징후를 줄이고 직무성과를 향상시키기 위해서는 먼저, 온도, 조명 및 작업실 공간 배치 등의 물리적 환경조건을 일하기에 적당하고 편안한 상태로 만들어 주는 것이 필요하며, 직무수행에 필요한 시간이 좀 더 주어지고 역할갈등을 가능

한 최소화하며 의사결정에 대한 참여를 확대시키고 승진과 보상이 공정하다는 인식을 갖도록 하는 것이 도움이 될 것이다.

섬유산업을 구성하고 있는 다양한 업종과 직종에 종사하고 있는 직장인을 대상으로 자료를 수집하였으나, 본 연구가 임금을 포함한 노사협상이 시작되기 전에 실시되었음에도 불구하고 기업의 구조조정, 자회사와 관련된 자료 발표 기피 등으로 설문지 배부 및 수거가 어려워 회수율이 낮았기 때문에 이러한 결과를 확대 해석하는데 신중을 기해야 할 것이다. 조직의 유효성에 대한 관심이 증가함에 따라 직무스트레스에 대한 연구가 활발히 이루어질 것으로 예상되므로 신뢰도와 타당도가 검증된 다양한 직무스트레스 측정 도구가 개발된다면 좀 더 신뢰할 수 있으며 비교할 수 있는 연구 결과들을 얻을 수 있을 것이다. 또한, 섬유패션산업 내에서 업종과 직무내용에 따라 직무스트레스 유발요인, 직무스트레스 징후 및 직무성과간에 차이가 있으리라 생각되므로 앞으로의 연구에서는 업종과 직무내용에 따라 이러한 관계를 좀 더 구체적으로 밝혀냄으로써 보다 정확한 대처방안을 제시할 수 있으리라 생각한다.

■ 참고문헌

강성수(1999). 지각된 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 실증연구. 서남대학교 논문집, 6(1), 17-190.

고영석(1997). 직무 stress의 형성과 결과에 관한 실증연구. 연세대학교 관리과학대학원 석사학위논문.

구본성(1998). 중장년 남성의 직무스트레스에 관한 실증적 연구. 호남대학교 대학원 석사학위논문.

남영우(1991). 금융산업 구성원의 직무 stress에 관한 실증적 연구. 세종대학교 대학원 석사학위논문.

박광희, 김정원, 유화숙(2000). 섬유·패션산업. 서울: 교학연구사.

신창식(1996). 직무스트레스가 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향: 충북지역 새마을 금고를 중심으로. 충북대학교 경영대학원 석사학위논문.

- 유기현 (1996). 인간관계론(제4판). 517-553, 서울: 무역경영사.
- 자시권(1992). 직무 stress에 대한 지각과 반응에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 정영만(1999). 직무스트레스요인이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 하유선, 정성지(2000). 어패럴업계 전문직 종사자의 직무스트레스와 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.
- Cooper, C. L. & Payne, R. (Eds.). (1980). *Stress at Work*. John Wiley & Sons, 83.
- Cooper, C. L. & Davison, M. J. (1982). The higher cost of stress on woman managers. *Organizational Dynamics*, Spring, 53.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, T. H. (1985). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (5th ed.). Business Publications Inc., p. 223.
- Hackman, R. & Oldman, G. (1976). Motivation through the design work: Test of a theory, *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, 250-278.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*, Glenview, IL : Scott Foresman, p. 5.
- Johnston H. R. (1976). A new conceptualization of source of organizational climate, *Administrative Science Quarterly*, 21(3), 95-103.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress : Studies in role conflict and ambiguity*, New York: John Wiley & Sons, p. 28.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons, p. 196.
- Lieberman, A., Barrera, F., Kargl, G., Crenshaw, L., Farias, G., Spigner, G., & Williams, E. (1977). The employee service review: worker perceptions of the system. *Public Personnel Management*, March-April, 84-92.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1985). *Organizational Behavior* (4th ed.). New York: McGraw-Hill Book Co., p. 130.
- Meglino, B. M. (1977). Stress and performance : Are they always incompatible?, *Supervisory Management*, 22(3), 2-12.
- Michell, T. R. & Nebeker, M. (1973). Expectancy theory predictions of academic effort and performance, *Journal of Applied Psychology*, 57, 62-63.
- Parker, D. F. & Decotiis, T. A. (1983). Organizational determinant of job stress, *Organizational Behaviour and Human Performance*, 32, 160-177.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Listzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organization. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 25(2), 184-215.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill Book Co., pp. 123-125.

(2002년 9월 6일 접수, 2003년 2월 2일 채택)