

섬유산업 종사자의 섬유산업에 대한 태도 분석

유화숙* · 박광희

*연세대학교 의류과학연구소 전문연구원
계명대학교 패션학부 패션정보기획전공

Analysis of Workers' Attitudes toward Textile Industry

Hwasook Yoo* · Kwanghee Park

*Research Institute of Clothing and Textiles, Yonsei University
Dept. of Fashion Merchandising, Keimyung University
(2004. 1. 12. 접수)

Abstract

The purpose of this study was to examine the workers' attitudes toward textile industry. Also the attitude was investigated how to be correlated to job stress symptoms and job performance. The data were obtained from questionnaire completed by 529 workers employed in textile or clothing companies. The SPSS package was used for data analysis which included t-test, ANOVA, mean, correlation, and factor analysis. The results showed that workers' attitudes toward textile industry were neither positive nor negative. The attitudes revealed to be divided into two components - cognition, affect/behavioral intention. Cognitive attitude was observed to be more positive than affective/behavioral intention attitude. The attitude differed according to personal characteristics such as sex, educational status, position, period of one's service, types of industry and job specifications. The attitude were correlated with job stress symptoms and job performance. The more positive the workers' attitudes were, the lesser job stress symptoms and the higher job performance were. As the two components of the attitudes are in the same way, the attitude toward textile industry exhibited to have higher correlation with job stress symptoms and job performance.

Key words: Attitude toward textile industry, Personal characteristics, Job stress symptoms, Job performance;
섬유산업에 대한 태도, 개인적 특성, 직무스트레스 징후, 직무성과

I. 서 론

한국 섬유산업의 바라보는 시각은 대립되어 있다. 한국의 국가경제와 세계경제 속에서 차지하고 있는 사회경제적 지위나 기여도 면에서는 상위권 안에 있기에 매우 만족할만한 긍정적인 평가를 받고 있지만 앞으로의 발전가능성, 섬유산업에 대한 국민의 의식이나 기대 등에서는 부정적인 평가를 받고 있기 때문이다. 이 같은 상황에서는 환경변화에 대한 적절한 대응이나 목표 설정이 쉽지 않고 그에 따른 적극적

역할 수행도 곤란하기 때문에 기업이 좋은 성과를 내는 것은 어렵게 된다. 더욱이, 전세계적인 불황과 중국 섬유산업의 추격으로 세계 섬유산업에서 우리나라 섬유산업이 차지하는 비중이 감소하고 있으며, 다른 산업에 비해 발전속도도 느려 상대적으로 위축되어 있는 상태이다. 섬유산업 종사자 1200명을 대상으로 실시한 '섬유산업 경영환경 · 의식구조 변화'에 관한 설문조사에 따르면 향후 섬유산업의 성장가능성에 대해서는 42%가 부정적이었으며 매우 부정적이라는 의견이 5.9%를 차지하였고 섬유산업을 고수할

의사가 있느냐는 질문에는 37.4%만이 그렇다고 답해 많은 응답자가 부정적인 답변 내지 판단의 혼란을 느끼고 있는 것으로 나타났다(한국섬유신문, 2001).

따라서 섬유산업 종사자들은 다른 산업종사자들에 비해 많은 갈등과 혼란을 겪고 있으며 자기가 속한 산업에 대한 자신감이 상실될 수 있는 상황에 처해 있다고 볼 수 있다. 장기간의 이러한 상황은 조직이나 본인이 속한 산업에 대한 평가 즉, 섬유산업에 대한 태도에 부정적으로 작용할 것으로 예상되며 이러한 태도는 결과적으로 종사자들의 직무에 대한 만족이나 불만족과 관련되어 직무스트레스를 유발시킨다거나 직무성과를 저하시킬 것으로 생각된다.

Lazarus와 Launier(1978)는 스트레스는 상황뿐만 아니라 개인의 기질(disposition)에 의해서도 발생할 수 있는 것이며, 스트레스의 발생은 개인의 취약성(vulnerability)에 의해 영향을 받는데, 취약성은 신체적인 요인, 지각-인지평가와 대처능력 등을 포함한다고 하였다. 따라서 자극이 어떠한 부여된 상황에서 개인이 자극을 어떻게 인식하는가가 중요하므로, 스트레스나 직무성과는 상황에 대한 개인의 지각-인지평가와 관련된 태도에 의해 영향을 받을 것으로 보여진다.

섬유산업이 처한 상반된 갈등 구조는 종사자들의 섬유산업에 대한 태도 규정을 어렵게 하고 있는 것으로 보인다. 태도가 인지적인 요소와 감정적인 요소로 구성되어 있다고 볼 때 국가경제나 세계 섬유산업에서 차지하는 비중이나 발전에 대한 기여도와 같이 섬유산업에 대한 신념 또는 지각과 같은 인지적인 요소에서 본다면 긍정적인 태도를 형성할 수 있지만 종사자의 경력개발 가능성이나 사회적 지원 측면에서 볼 때 섬유산업에 대해 좋아한다거나 싫어한다고 하는 감정적인 측면에서는 긍정적인 태도를 갖고 있지 않을 것으로 추측된다. 따라서 종사자들은 상당히 혼란스럽고 복잡한 상황에서 섬유산업에 대한 태도를 형성하며, 감정적인 측면에서와 인지적 측면에서 반응이 일치된 일관성 있는 태도를 갖는 것이 어려울 것으로 생각된다.

따라서 본 연구에서는 섬유산업에 대해 종사자들이 어떤 태도를 갖고 있는지 살펴보고 태도를 구성하고 있는 요소를 알아봄에 이에 대해 개인적 특성의 영향을 파악하고자 한다. 또한, 섬유산업에 대한 태도와 직무스트레스 징후 및 직무성과의 관계를 살펴보고, 태도의 요소의 일치정도에 따라 직무스트레스 징후, 직무성과의 상관성이 어떻게 달라지는지를

알아보고자 한다. 마지막으로 위의 결과들을 통해 섬유산업에 대한 종사자들의 바람직한 태도 형성을 위한 방안들을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 태도의 개념

태도는 사회심리학에서 가장 많이 연구되는 개념 중 하나이지만 상당히 애매하여 혼란을 초래하는 개념이다. 그럼에도 불구하고 여러 분야에서 많은 학자들이 태도를 중요하게 생각하는 이유는 태도가 행동을 유발하거나 행동과 밀접하게 연관되어 있다고 보기 때문이다.

Allport(1935)는 태도를 특정 상황이나 대상에 대한 개인 반응에 직접적이고 역동적인 영향을 미치며 경험에 의해 갖추어지는 정신적 준비 상태로 파악하였다. 그는 태도를 일정한 대상이나 상황에 대해 후천적으로 형성되어진 마음가짐이라고 정의하면서 어떤 특정 양식으로 반응하려는 자세로 보고 태도의 행동적 의미를 강조하였다. Engel 등(1968)은 태도란 개인이 인간과 자연현상에 대해 좋아하거나 싫어하는 기본적인 성향으로 감정, 사고, 행동으로 이루어졌다고 하였고 Loudon과 Bitta(1984)는 학습, 지각, 동기 등의 개념이 복합된 것으로 대상을 갖고 방향, 수준, 강도, 구조를 가지며 학습된다고 하였다. 정양은(1981)은 태도를 대상에 대하여 신념이라는 인지적 내용을 포함하는 감정적인 가치를 지니고 행동적 경향을 갖는 심리적 실체로 정의하였다. 즉, 대상과 연관된 신념들과 그 신념 속에 있는 인지항목들에 대한 감정적인 가치들이 통합적으로 체계를 이루어 그 대상에 대한 반응을 결정하는 심리적 소질을 태도로 보았다.

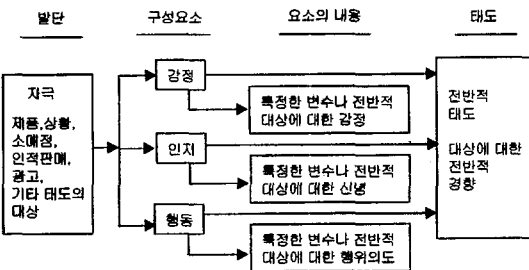
위와 같이 태도의 개념은 정의하는 학자의 관점에 따라 다르지만 경험을 통하여 학습된 결과이고, 특정 사물이나 사태에 대한 사고와 행동을 결정하는 경향성으로 사회적 행동을 유발하는 동기와 같은 역할을 하며 지속적, 일관적, 규칙적인 성향을 갖는다. 또한 심리적 특성들의 조직구조 중 비교적 심층에 속하는 특성으로 개인의 행동에 대하여 지시적·역동적 영향을 미치며 직접 관찰할 수는 없지만 언어적 표현이나 외면적 행동을 통하여 간접적으로 추정할 수 있는 가설적 구성개념이다.

2. 태도의 형성과 구성요소

태도 형성의 관점은 기질적(성향적) 관점과 상황적 관점으로 나눌 수 있는데 기질적 관점은 태도를 경험의 함수로서 대상물에 대한 행동의 지속적 기질 내지 성향으로 간주하는 것이다. 이에 반해 Salancik와 Pfeffer(1977)는 사회적으로 이루어진 현실성에 의해 태도가 전개된다고 하는 상황적 관점을 주장하였다. 그들은 종업원의 태도와 행동은 개인의 현실에 대한 지각과 사회적 정보에 의해 형성된다고 보았다. 그러나 대부분의 연구들은 이 두 관점을 다소 부분적으로 입증하는데 그치고 있다(강성호, 우갑정, 1989).

태도형성에 대한 관점과 마찬가지로 태도 구성요소에 관한 견해도 다양하다. Rosenberg와 Hovland(1960)는 태도를 감정적, 인지적, 행동적 요소로 구성된다고 보았으며 이 세 요소들의 상호 관련을 <그림 1>과 같이 나타내었다. 여기서 감정적 요소는 태도대상에 대한 좋아함, 싫어함 등 전반적인 감정을 나타내는 것으로 태도의 대상물에 대한 평가적인 면을 제공하는 개인의 지각과 관련이 있다. 인지적 요소는 대상에 대한 개인의 신념과 지식을 나타낸 것으로 여러 대상물에 대한 개인의 정보를 나타내는 것이다(Cohen, 1981). 행동적 요소는 의도요소라고도 하는데 이는 대상과 관련하여 개인이 어떠한 행동을 취하리라고 여겨지는 기대 수준의 총체를 의미하는 것으로 보았다(강인화, 1987).

이처럼 태도를 세 요소로 개념화한 것이 연구자들에 의해 지지를 받았으나 실제 연구에 있어서는 이와 같이 광범위한 의미를 담지 않는 경우도 있었다. Fishbein과 Ajzen(1975)은 세가지 중 감정이 태도개념의 가장 핵심이라 생각하여 태도개념에 인지적 요소와 행태적 요소는 포함시키지 않았으며, 인지적 요소로서 신념이 태도에 영향을 미치고 태도가 행태적 요소로서 행태적 의도에 영향을 미치는 것으로 태도의 성격을 규정하였다.



<그림 1> 태도의 구성요소와 내용 (Rosenberg & Hovland, 1960)

또한, Norman(1975)은 태도의 구성요소를 감정적 요소와 인지적 요소로 나누고 감정적 요소란 어떤 대상에 관한 긍정적 혹은 부정적인 감정의 차원이며 인지적 요소란 그 행동의 가능한 결과에 대한 믿음을 포함하는 것이라고 하였다. 태도의 개념에 인지적 요소, 정적요소, 행위(의도)적 요소 중 어떤 것을 포함시키고 포함시키지 않는다는 연구자의 의도에 달려있다(Triandis, 1971). 즉 연구를 통해서 얻고자 하는 결과나 연구진행 상 문제에서 오는 입장의 차이라고 볼 수 있다.

본 연구에서 태도 개념은 세 요소를 모두 포함하는 것으로 보았다. 이는 직무스트레스와 직무성적을 종속변수로 보기 때문에 이와 직접적 관련이 있을 것으로 생각되는 신념과 행위(의도)적 태도도 고찰하는 것이 바람직할 것으로 생각되기 때문이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 섬유산업에 대한 태도는 세 요소, 즉 감정적, 인지적, 행위의도적 요소로 구분될 것이다.

태도형성에 대한 기질적 관점과 상황적 관점을 모두 고려해볼 때 환경적 요인과 개인특성은 태도에 영향을 미친다고 가정되며, 이 때 개인의 특성은 어떤 사물 또는 사건에 대한 개인의 지각, 해석 및 반응에 영향을 주는 개인의 여러 가지 특성을 의미한다(Beehr & Newman, 1978). 개인특성의 차이 즉, 개인들간에 차이가 있다는 사실은 같은 상황에서 왜 서로 다른 반응을 보이는가를 이해하는데 도움을 주며, 개인특성 변수로 사용되는 대표적인 변수로는 성별, 연령, 결혼 유무 등과 같은 인구통계학적 특성과 능력, 경험, 성격 등이 있다. Griffin과 Moorhead(1986)는 종업원의 직무 및 조직에 대한 반응을 설명하기 위해 태도, 행동, 스트레스 사이의 관계를 모형화하여 제안하였는데, 이 모형 출발점은 조직특성과 종업원의 개인특성이며 이 다양한 특성들이 종업원의 반응에 중요한 영향을 미치고 직장내 여러 측면에 대해 다양한 태도를 형성하게 한다고 하였다. 본 연구에서도 이를 알아보기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 : 섬유산업에 대한 태도는 개인적 특성에 따라 차이가 있을 것이다.

3. 태도와 직무스트레스 징후, 직무성과 간의 관계

종사자의 태도는 경영의 관점에서 볼 때 직무 및

조직에 대하여 호의적인 태도를 갖는 것이 중요하다. 이는 태도가 조직 내에서 종사자가 나타내는 여러 반응들에 영향을 미칠 것으로 고려되기 때문이다. 태도의 영향을 받아서 나타나는 종업원반응으로 중요한 것은 직무스트레스와 직무성과이다.

직무스트레스란 ‘직무 및 직무와 관련된 직무환경과 개인의 기술, 능력, 욕구와의 불균형 또는 부적합에 의해 발생되고 개인의 인식, 감정, 상태에 의해 영향을 받는 내적 불균형상태’라고 할 수 있다(유화숙, 박광희, 2003). 이 정의에서 볼 수 있듯이 직무스트레스는 사람과 환경간의 관계에서 환경의 잠재적인 스트레스 요소와 개인속성간의 상호작용에 의해 발생한다. 직무스트레스에 대한 관점과 접근방법에 따라 개념과 결과 및 적용범위가 다르지만 일반적으로 직무스트레스는 긍정적인 영향보다는 부정적인 영향을 준다고 이해되고 있다. 또한, 환경적 자극요인과 개인적 속성이 개인의 스트레스 지각수준에 영향을 미치는 것으로 본다면 개인이 상황을 어떻게 지각하는가 즉, 개인의 태도는 스트레스 지각에 매우 중요한 요인이 될 것이다.

직무스트레스가 장기간 누적되면 특정한 징후로 나타나는데, 이는 생리적, 심리적, 행동적 결과로 구분할 수 있다(Beehr & Newman, 1978). 생리적 반응은 스트레스로 인해 나타나는 의학적 결과로, 심장병, 소화기 질환, 두통, 피부질환 등을 들 수 있다. 심리적 반응은 업무에 대한 집중도, 안정감, 근심걱정의 인식 정도를 의미하며 억압감, 불만족, 지루함, 집중력 상실이 대표적인 징후이다. 마지막으로 행동적 반응은 스트레스의 격증현상으로 주요변화로는 흡연, 알코올남용, 약물복용 등이 있으며 건강에 중요한 영향을 미치는 요소로 전환되기도 한다.

일반적으로 직무스트레스를 논할 때 경영관리측면에서 관심사는 스트레스를 느끼고 있는 사람의 행위적 결과가 어떻게 나타나는가 하는 점인데, 그 중 대표적인 것이 직무성과이다. 사회현상 속에서 인간의 행동을 이해하는데 필수적인 요소로 작용하는 태도라는 개념은 행동을 결정 또는 방향지우는 성향을 갖고 있기 때문에 직무성과에도 영향을 미칠 것으로 예상된다.

직무성과란 조직구성원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성되었는지의 여부를 가르키는 개념으로서 산업심리학자들이 말하는 생산성의 의미와 일반적으로 동일한 것으로 사용되어 왔다. 그러나 생산성이 물리

적 산출이라는 보다 구체적이고 협의적인데 반해, 직무성과는 조직구성원의 성취라는 보다 포괄적인 개념이다. 이를 평가하는 방법은 다양한데, 생산성, 과실 발생율, 정확도, 가치몰입, 직무몰입, 근속몰입 등이 있으며 Michell & Nebeker(1973)는 조직이 객관적으로 측정가능한 활동적 결과로 직무성과를 측정해야 한다고 하였다.

따라서 본 연구에서도 섬유산업에 대한 태도와 종사자의 직무스트레스 징후 및 직무성과와의 관계를 알아보고자 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 3-1 : 섬유산업에 대한 태도가 긍정적일수록 직무스트레스 징후는 낮을 것이다.

가설 3-2 : 섬유산업에 대한 태도가 긍정적일수록 직무성과는 높을 것이다.

태도의 구성요소와 관련된 연구는 태도의 구성요소가 세 측면을 모두 함유하고 있는가와 이 요소들이 서로 서로에 대해 어느 정도 일치하느냐에 관한 것이다. 여기서 일치성이란 각 구성요소들의 반응을 통해 태도대상에 대해 비슷한 평가를 표현하려는 경향을 의미한다(Eagly & Chaiken, 1993). 태도 구성요소의 일치도와 행동의 관계에 대해 Norman(1975)은 태도를 감정적 요소와 인지적 요소로 이루어졌다고 보고 조사하였는데, 감정적 요소와 행동간의 상관관계는 감정적, 인지적 요소간의 일치성이 높은 집단이 일치성이 낮은 집단보다 훨씬 더 높게 나타났으며 인지적 요소와 행동간의 상관관계도 덜 명확하지만 같은 결과를 나타냈다고 하였다. 따라서 본 연구에서도 구성요소 일치도에 따른 행동과의 관계성을 고찰하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4 : 태도 구성 요소들의 일치도가 높을 경우 태도와 직무스트레스 징후 및 직무성과 간의 상관관계가 높을 것이다.

III. 연구방법

1. 자료 수집 및 분석

예비조사 후, 수정 보완된 본 설문지 총 900부를 2002년 3월에 서울과 대구를 비롯한 경상남북도의 섬유 관련기업(의류업체, 섬유원료, 원사 및 직물 제조업체와 염색가공업체) 종사자들을 대상으로 우편 또는 회사에 직접 방문 배포하였으며 535부의 설문

지가 회수되었다. 이 중 응답이 불성실한 설문지를 제외한 529명의 설문지가 분석에 사용되었다. 자료 분석은 SPSS 10.0을 이용하여 요인분석을 실시하였으며 신뢰도 검정을 위하여 Cronbach의 α 계수를 산출하였고 t검정, 분산분석, 상관관계를 통해 변인들간의 관계를 분석하였다.

2. 측정도구 및 절차

설문지는 섬유산업에 대한 태도에 관한 문항, 직무스트레스 징후와 직무성과에 관한 문항, 인구통계학적 특성에 관련된 문항으로 구성되었으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(6점)'까지의 6점 Likert 척도로 측정되었고, 각 문항에 제시된 점수들은 값이 클수록 그 문항의 성향이 높은 것을 의미한다. 태도관련 문항에서 제시된 점수들은 값이 클수록 긍정적 태도를 갖는 것을 의미한다. 본 연구에서 섬유산업은 섬유에서부터 사(絲), 직물을 거쳐 최종산출인 의류완제품에 이르기까지 섬유를 원료로 한 제품의 기획, 생산, 판매 및 유통과 관련된 모든 산업(박광희 등, 2003)으로 포괄적이고 넓은 의미로 해석하여 본 연구에 포함된 모든 기업들은 섬유산업 체로 보았다.

1) 태도

본 연구에서 태도는 감정적 요소, 인지적 요소 그리고 행위의도적 요소의 복합체로 파악되었다. 즉, 태도는 한 대상에 대한 감정 즉 좋고, 싫은 것을 의미하는 감정적 요소, 대상에 대한 지각, 신념, 사고로 구성되는 인지적 요소, 한 대상에 대해 어떤 방식으로 행동하려는 경향과 관련된 요소인 행위의도적 요소로 구성된다. 따라서 섬유산업에 대한 근로자 태도의 측정 문항은 섬유산업에 대한 기대 및 신념(인지적 요소), 섬유산업에 대한 애정(감정적 요소), 어떤 특정한 행위를 취하려는 의도(행위의도적 요소)로 구성되었다. 사용된 문항 중 일부는 선행연구(권강섭, 1992)에서 사용된 문항을 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였으며 몇몇은 이론적 고찰을 통해 연구자들에 의해 작성된 것으로 예비조사를 통해 수정 보완하여 총 12문항에 의해 태도를 측정하였다.

2) 직무스트레스 징후

직무스트레스에 의해 나타나는 개인적 반응으로

선행연구(고영석, 1997; 정영만, 1999; Beehr et al., 1978)에서 사용된 12문항에 의해 측정되었다. 요인분석에 의해 심리적, 생리적, 행동적 징후가 추출되었으며 요인부하량은 0.56 이상이었으며 신뢰도 계수는 0.82 이상으로 나타났고 3요인이 전체 분산의 69.2%를 설명하였다(유화숙, 박광희, 2003).

3) 직무성과

조직구성원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성되었는 지의 여부를 의미하며, Liberman 등(1977)이 직무성과 측정을 위해 개발한 ESR(Employee Service Review) system에 따라 직무지식, 효율성, 협력성, 직무수행능력 등 총 6문항에 의해 측정되었으며, 신뢰도 계수는 0.83 이상으로 나타났다.

4) 개인적 특성

성별, 결혼여부, 교육수준, 연령, 업종, 업무내용, 직위 및 근무연수 등 8개의 선다형 문항으로 구성되었다(표 1).

IV. 연구결과 및 해석

1. 섬유산업에 대한 태도

섬유산업에 대한 태도에 관한 요인분석 결과는 <표 2>와 같다. 신뢰도가 낮은 2문항을 제외한 10항을 요인 분석한 결과 2개 요인(감정적/행위의도적 요소, 인지적 요소)이 추출되었다. 요인 부하량은 0.58 이상이었으며 내적 일치도를 나타내는 신뢰도 계수는 0.75 이상으로 나타났으며 2요인이 전체 분산의 60.8%를 설명하였다. 본 연구에서 태도는 감정적, 인지적, 행위의도적 요소의 복합체로 보았으나 요인분석 결과 세 요소로 구분되지 않고 감정적 요소와 행위의도적 요소가 같은 요인으로 묶여 나타났다. 따라서 가설 1은 기각되었다. 이는 행위의도적 요소가 섬유산업에 대해 어떤 방식으로 행동하려는 경향을 나타내는 요소이므로 감정적 요소와 관련이 높아 나타난 결과로 생각된다. Eagly와 Chaiken(1993)도 태도가 세 요소로 구성, 분류될 수 있다는 가설이 태도 연구시 중요한 개념적 틀을 제공하고 유용하여 계속 사용되고 있으나 많은 경험적 연구들에서는 기각되고 있다고 하였다.

섬유산업에 대한 태도의 평균점수는 3.77로 종사자들이 섬유산업에 대해 부정적이거나 긍정적이 아닌

<표 1> 조사대상자의 특성

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

<표 2> 섬유산업에 대한 태도의 요인분석 결과 및 신뢰도 계수

섬유산업에 대한 태도에 관한 요인 및 문항	요인 부하량	설명량	신뢰도 계수
요인 1 : 감정적/행위의도적 요소(3.68)			
섬유산업에 계속 종사하고 싶다.	.76	47.9	.87
나는 섬유산업 분야를 떠나고 싶다는 생각을 가끔 한다.	-.76		
섬유산업에 종사한 이후 자긍심이 많이 감소되었다.	-.75		
내가 종사하는 섬유산업 분야에 대해 거의 흥미를 느끼지 못하고 있다.	-.75		
내가 하는 일에 대해 자부심을 갖고 친구나 친척들에게 이야기할 수 있다.	.68		
섬유산업에 애착을 갖고 있다.	.67		
요인 2 : 인지적 요소(3.87)			
섬유산업을 통해 많은 가치 있는 일들을 달성시켜왔다.	.80	12.9	.75
섬유산업은 우리 나라 국가 경쟁력 향상에 크게 기여한다.	.77		
앞으로 섬유산업은 발전전략을 잘 세운다면 새롭게 경쟁력을 가질 수 있다.	.67		
섬유산업을 통해 나 자신의 성장을 가져왔다고 생각한다.	.58		

(): 각 요인별 문항 점수의 합계에 대한 평균

중간적인 태도를 취한다고 볼 수 있다. 그러나 요인별 점수를 비교해보면 인지적 요소가 감정적/행위의도적 요소에 비해 높게 나타나, 종사자들이 섬유산업에 대해 갖는 지식, 신념 등에서 보다 감정적 측면에서 부정적인 태도를 갖는 것으로 보인다. 개인이 어떤 대상

에 대한 태도 형성시 긍정적인 것과 부정적인 것이 혼합되어 존재할 수 있지만 대상에 대한 감정평가는 긍정적이거나 부정적인 한 방향으로만 결정되며 사람들의 반응에 영향을 주는 태도의 측면은 그 속에 포함된 인지적 측면보다 대상에 대한 감정평가이다. 그러므

로 섬유산업에 대한 태도에 있어서도 감정적 요소가 인지적 요소에 영향을 미쳐 태도에 의해 영향을 받는 종사자의 반응은 상대적으로 부정적인 감정적 요소에 의해 결정될 가능성이 높으므로 감정적 요소를 개선할 방법을 모색하는 것이 필요하다고 생각된다.

2. 개인적 특성에 따른 섬유산업에 대한 태도

개인적 특성에 따라 섬유산업에 대한 태도의 차이를 알아보기 위해서 t검정과 분산분석을 실시한 결과 <표 3>, 성별, 교육수준, 직위, 업종, 근무연수, 직무

<표 3> 개인적 특성에 따른 섬유산업에 대한 태도 차이

	변 인	섬유산업에 대한 태도	
		인지적 요소	감정적/행위의도적 요소
성별	남 성	3.82	3.51
	여 성	3.89	3.80
	t 값	-1.00	-3.19**
교육수준	중학교 졸업 이하	3.57 ^a	3.57 ^a
	고등학교 졸업	3.74 ^a	3.37 ^a
	대학교 졸업	3.97 ^a	3.93 ^a
	대학원 졸업	4.77 ^b	4.65 ^b
	F 값	8.85**	16.60**
직위	일반사원	3.77 ^a	3.55 ^a
	대리급	3.85 ^a	3.69 ^{ab}
	과장급	3.73 ^a	3.72 ^{ab}
	차·부장급	4.23 ^{ab}	4.18 ^{ab}
	중역	4.85 ^b	4.36 ^b
	기타	4.12 ^a	4.01 ^{ab}
	F 값	6.35**	4.65**
업종	원료 및 원사제조업	3.69 ^{ab}	3.52 ^{ab}
	실 관련산업	3.77 ^{ab}	3.49 ^{ab}
	직물제조업	3.65 ^a	3.24 ^a
	의류제조업	4.00 ^b	3.99 ^b
	기타	4.00 ^b	3.78 ^{ab}
	F 값	4.48**	13.80**
근무연수	1년 미만	4.04 ^{ab}	3.98 ^{ab}
	1-3년	3.68 ^a	3.51 ^a
	4-7년	3.89 ^{ab}	3.65 ^{ab}
	8-10년	3.76 ^a	3.58 ^a
	10-15년	3.92 ^{ab}	3.67 ^{ab}
	15년 이상	4.32 ^b	4.03 ^b
	F 값	4.28**	3.02*
직무내용	디자인 및 상품기획	4.06 ^b	4.13 ^b
	제품생산	3.69 ^{ab}	3.30 ^a
	영업	4.15 ^b	4.09 ^b
	일반 행정	3.61 ^a	3.43 ^a
	기타	4.03 ^{ab}	3.80 ^{ab}
	F 값	6.29**	18.80**

**p<.01, ab : Scheffé test 결과로 알파벳이 다른 것은 .05수준에서 유의한 차이가 있음을 나타냄

내용에 따라서 섬유산업에 대한 태도에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 연구가설 2는 부분적으로 지지되었다. 구체적으로 살펴보면, 여성이 남성에 비해 섬유산업에 대한 감정적/행위의도적 태도에서 더 긍정적인 것으로 나타났다. 이는 타 산업에 비해 여성종사자수가 많고 섬세하고 감각적인 특성을 요구하는 산업의 특성상 여성종사자들의 업무 수행능력이 잘 발휘되는 분야이기 때문인 것으로 생각된다. 교육수준 또는 직위가 높을수록 섬유산업에 대한 태도에 있어서 더 긍정적인 것으로 나타났다. 종사하는 업종에 있어서는 다른 산업 종사자에 비해 의류제조업 종사자가 더 긍정적이며, 직물제조업 종사자가 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 의류제조업의 경우 의류제품을 패션제품으로 인식하고 다른 업종에 비해 성장가능성과 경쟁력이 있다고 믿고 있기 때문이 아닌가 한다. 이에 반해 직물제조업은 다른 업종에 비해 부정적일 뿐만 아니라 모든 특성들로 분류된 집단의 평균점수에서도 가장 낮은 점수를 나타내어 직물제조업 종사자의 섬유산업에 대한 태도가 상당히 부정적인 것을 볼 수 있었으며 이로써 이 업종의 업무환경이 매우 열악하고 다른 업종에 비해 심각한 불황에 놓여 있는 것으로 추정된다.

근무연수에 있어서는 1-3년 근무한 종사자가 가장 부정적인 태도를, 15년 이상 근무한 종사자의 경우 가장 긍정적인 태도를 갖고 있는 것으로 나타났다. 1-3년 정도 근무한 종사자는 1년 정도의 신입사원 기간을 지나고 본격적인 업무를 담당하게 되는데, 이 시기는 외근이나 주업무가 행해질 수 있도록 보조해주는 업무들을 담당하게 되어 육체적, 정신적으로 힘든 시기를 보내 부정적인 태도를 취한 것이 아닌가 한다. 그 이후 직무에 익숙해지고 나름대로 자부심을 갖게 되면서 좀 더 긍정적인 태도를 갖게 되는 것으로 추측된다. 직무내용의 경우에는 제품생산과 일반

행정을 담당하는 사람보다 디자인 및 상품기획 또는 영업을 담당하는 사람들이 더 긍정적인 태도를 갖고 있는 것으로 나타났다. 이는 디자인 및 상품기획, 영업 부분이 섬유패션기업의 주요업무이며 다른 부분에 비해서 이 업무담당자의 경우 의사결정권이 더 많기 때문에 나타난 결과라고 볼 수 있다. 반면 결혼여부, 연령에 따라서는 섬유산업에 대한 태도에 있어서 유의적인 차이가 없는 것으로 나타났다.

또한 개인적 특성에 따라 나는 집단내에서 태도 차이를 가장 크게 유발시킨 특성은 교육수준과 직위로 나타났다. 교육수준과 직위가 높은 경우와 낮은 경우에 태도 구성요소의 평균점수를 비교해 보면 그 차이가 커서 대학원졸업을 하였거나 중역인 경우는 중학교졸업이하의 학력을 가졌거나 일반사원의 태도에 비해 상당히 긍정적인 것을 알 수 있다.

3. 섬유산업에 대한 태도와 직무스트레스 징후 및 직무성과와의 관계

섬유산업에 대한 태도와 직무스트레스 징후와의 관계 및 직무성과와의 관계를 살펴보기 위해서 상관관계를 실시한 결과<표 4>, 생리적 징후와 인지적 요소간의 관계를 제외한 모든 관계에서 유의한 것으로 나타나 연구가설 3-1과 3-2는 지지되었다. 다시 말해서, 섬유산업에 대한 태도가 긍정적일수록 스트레스 징후는 적게 나타나고 직무성과는 높은 것을 볼 수 있다. 섬유산업에 대한 태도와 직무성과간의 상관이 섬유산업에 대한 태도와 스트레스 징후와의 상관보다 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 그러므로 섬유산업에 대한 태도가 스트레스 징후보다는 직무성과에 더 관련이 높은 것으로 볼 수 있다.

태도를 구성요소로 나누어 비교해 보면, 스트레스 징후의 관계에서는 감정적/행위의도적 요소가 인지적 요소에 비해서 상관계수가 높게 나타난 반면 직무

<표 4> 섬유산업태도와 직무스트레스 징후 및 직무성과에 관한 상관관계

변 인		섬유산업에 대한 태도		
		전체	인지적 요소	감정/행위의도적 요소
스트레스 징후	생리적 징후	-0.08	-.05	-.10*
	심리적 징후	-0.20**	-.12**	-.24**
	행동적 징후	-0.19**	-.12**	-.22**
	직무 성과	0.38**	.35**	.32**

*p<.05, **p<.01

성과의 경우에는 그 차이가 크지 않아서 직무성과에 대해서는 인지적 요소, 감정적/행위의도적 요소 모두 같은 영향을 미치지만 스트레스 징후에서는 감정적/행위의도적 요소의 영향이 더 큰 것을 알 수 있었다. 즉, 직무스트레스의 대소는 섬유산업에 대한 좋고 나쁜 감정적 태도에 의해 더 큰 영향을 받는 것으로 추측된다.

4. 섬유산업에 대한 태도의 일치정도에 따른 직무스트레스 징후와 직무성과

섬유산업에 대한 태도는 감정적/행위의도적 요소와 인지적 요소로 구성되나 이 두 요소가 언제나 일치되는 것은 아니다. 즉, 같은 태도를 보이는 경우도 있지만 그렇지 않은 경우도 있다. 따라서 이 두 요소의 일치정도에 따른 행동을 살펴보기 위해서 섬유산업에 대한 감정적/행위의도적 요소와 인지적 요소간의 차이에 따라 집단을 분류하였다. 이를 구체적으로 살펴보면, 감정적/행위의도적 요소의 평균값에서 인지적 요소의 평균값을 뺀 값이 -3.67에서 2.83으로 나타났기에 이 값에 따라서 표본을 3 집단으로 분류해 본 결과, 감정적/행위의도적 요소와 인지적 요소간의 차이가 많이 나타나는 집단(-3.67 ~ -0.83 또는 0.83 ~ 2.83)과 차이가 적은 집단(-0.41 ~ 0.41)으로 그리고 중간집단(-0.82 ~ -0.42 또는 0.42 ~ 0.82)으로 분류되었으며 중간집단을 제외시키고 태도간의 차이가 높은 집단과 차이가 낮은 집단을 비교하였다. 다시 말해서, 감정적/행위의도적 요소와 인지적 요소의 차이가 적은 집단(N=185)을 섬유산업에 대한 태도일치 집단, 감정적/행위의도적 요소와 인지적 요소의 차이가 큰 집단(N=171)을 섬유산업에 대한 태도 불일치 집단으로 명명하였다.

이와 같이 태도 일치와 불일치 집단에 따라서 감정적/행위의도적 요소, 인지적 요소, 직무스트레스 징후

및 직무성과와의 관계를 알아보기 위해서 상관계수를 산출하였다(표 5). 섬유산업에 대한 인지적 요소와 감정적/행위의도적 요소의 차이가 큰 집단인, 태도 불일치 집단의 경우 인지적 요소와 스트레스 징후와는 유의한 상관이 없는 것으로 나타났으나 감정적/행위의도적 요소는 심리적 징후, 행동적 징후와 낮은 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 직무성과의 경우 일치, 불일치에 상관없이 태도와 유의적인 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 따라서 연구가설 4는 부분적으로 채택되었다.

반면에 인지적 요소와 감정적/행위의도적 요소의 차이가 적은, 태도 일치 집단의 경우 인지적 요소와 감정적/행위의도적 요소 모두에서 스트레스 징후 및 직무성과와 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 불일치 집단과 일치집단을 비교해 보았을 때, 일치 집단의 상관계수가 불일치 집단의 상관계수 보다 더 높게 나타났으며 또한 변인들간의 유의한 상관이 더 많은 것으로 나타났다. 이는 태도와 행동간의 관계에서 감정적, 인지적 요소간의 일치성이 높은 집단이 일치성이 낮은 집단보다 상관관계가 높다고 한 Norton(1975)의 연구와 일치된 결과이다. 위와 같은 결과를 통해 인지적 요소와 감정적/행위의도적 요소가 일치할수록 섬유산업에 대한 태도와 직무스트레스 징후 및 직무성과간의 관련성은 더 높은 것으로 해석할 수 있다.

V. 요약 및 제언

섬유산업 종사자들은 섬유산업에 종사하면서 섬유산업에 대한 태도를 형성하게 된다. 본 연구는 섬유산업에 대한 종사자들의 태도를 알아보고 이를 구성 요소별로 파악하였다. 또한, 형성된 태도는 결국 종사자의 직무와 조직에 대한 반응과 관련이 있을 것으로 고려되어 종사자의 반응 중 직무스트레스 징후와 직무성과를 선택하여 섬유산업에 대한 태도와 이 두 변

<표 5> 섬유산업에 대한 태도의 일치성에 의해 분류된 집단별 상관관계

변인		태도 불일치 집단		태도 일치 집단	
		인지적 요소	감정/행위의도적 요소	인지적 요소	감정/행위의도적 요소
스트레스 징후	생리적 징후	.01	-.03	-.17*	-.16*
	심리적 징후	-.05	-.16*	-.23**	-.24**
	행동적 징후	-.02	-.17*	-.22**	-.22**
	직무 성과	.29**	.30**	.43**	.43**

* $p < .05$, ** $p < .01$

인간의 관계를 분석하였다.

섬유산업 종사자들의 섬유산업에 대한 태도를 알아본 결과, 긍정적이거나 부정적인 태도를 갖고 있다고는 말하기 어려운 것으로 나타났으며 태도를 구성 요소별로 확인해본 결과, 감정적/행위의도적 요소와 인지적 요소로 분류되었다. 요소별로 비교해 보면 인지적 요소 측면에서는 감정적 요소 측면보다는 더 긍정적인 평가를 하여 섬유산업에 대한 예정보다는 섬유산업에 대한 지각이나 신념에서는 긍정적인 평가를 하는 것으로 나타났다.

섬유산업에 대한 태도에 있어서 개인적 특성에 따라 차이가 있는 가를 알아본 결과, 성별, 교육수준, 직위, 업종, 근무연수, 직무내용에 따라서 유의한 차이가 나타난 반면, 결혼여부와 연령에 따라서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 즉 섬유산업이 수출에서는 어려움을 겪었지만 내수에 의해 활성화되었던 시기인 80년대부터 이 업종에 종사한 관리직 종사자들의 경우에는 섬유산업의 성장과 발전을 경험해 보아 긍정적 태도를 갖고 있었으나 이 업종에 종사한지 1-3년 미만의 직물제조업에 종사하는 중고등학교 졸업 학력이거나 일반사원의 경우 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 즉 섬유패션 산업 안에서도 직물제조업의 근래 경기가 상당히 어렵고 중소기업들이 많은 것을 감안해볼 때 중소기업에 종사하는 생산관련 하위직 근로자들의 태도를 긍정적으로 바꾸는 방안을 강구해야 되는 것을 알 수 있다. 특히 이는 전체 섬유산업에서 가장 시급히 해결해야 할 인력수급측면에서도 가장 문제가 되는 부분이므로 이들에 대한 충분한 고려가 있어야 할 것으로 생각된다.

섬유산업에 대한 태도와 직무스트레스 징후 및 직무성과의 관계를 알아본 결과 생리적 징후와 인지적 요소간의 관계를 제외한 모든 관계에서 유의한 것으로 나타났다. 즉, 섬유산업에 대한 태도가 긍정적일수록 스트레스 징후는 낮게 나타났고 직무성과는 높은 것으로 나타났으며, 특히 직무성과와 관련이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 태도 구성요소별로 비교해 본다면 직무성과는 두 요소에 의해 비슷한 정도의 상관성이 나타났지만 직무스트레스 징후에는 감정적/행위의도적 요소가 더 큰 상관성이 있는 것으로 나타났다.

섬유산업에 대한 태도를 감정적/행위의도적 요소와 인지적 요소로 나누어 이 두 요소간의 일치성에 따른 스트레스 징후 및 직무성과와의 관계를 살펴본 결과, 태도가 일치한 집단의 경우 불일치한 집단보다

유의한 상관성이 더 많이 또한 상관계수도 더 높게 나타나 태도의 구성요소가 일치할수록 섬유산업에 대한 태도가 스트레스 징후 및 직무성과에 더 관련이 높은 것으로 볼 수 있다.

조직이나 본인이 속한 산업에 대해 호의적인 태도를 가질 수 있다는 것은 개인과 조직 나아가 산업 전체 모두에게 매우 바람직한 일이다. 본 연구결과에서 보여진 것처럼 태도가 직무스트레스와 직무성과에 대해 영향을 미친다는 것을 고려해 볼 때 자신이 속한 조직이나 산업에 대해 만족하고 몰입하여 역할이나 조직에 헌신할 수 있다는 것은 직장 생활 질 향상의 첩경이 되며 궁극적으로는 산업 전체의 발전으로 이어질 것이다.

따라서 후속연구에서는 섬유산업에 대한 태도를 결정하는 가장 중요한 요인이 무엇인지를 파악해보고 긍정적인 태도를 갖도록 할 수 있는 방안에 대해, 기업, 섬유산업차원에서, 정부차원에서 등 여러 방면에서 탐색해보는 연구가 필요하다고 본다. 또한, 본 연구결과 중학교 졸업이하의 학력을 가진 종사자, 직물제조업종사자 및 생산관련 하위직 종사자들의 태도가 더 부정적이었는데 섬유산업 노동력의 주요 부분인 이들의 태도에 대한 연구가 필요하며, 섬유산업에 대한 태도 중 감정적/행위의도적 요소가 인지적요소보다 부정적이었으므로 감정적/행위의도적 요소만을 더 깊이 있게 측정한다면 중요한 결과를 얻을 수 있을 것으로 생각한다.

본 연구는 섬유산업종사자들의 태도와 직무스트레스, 직무성과간의 관계를 알아보았는데, 종사자들의 태도를 전체종사자들의 태도에서 고찰하였다. 그러나 종사자들의 업종, 직위등 개인적 특성들이 다양하고 태도가 개인적 특성의 영향을 받는 것으로 나타난 만큼 개인적 특성이 이 두 변인 관계에 영향을 미칠 것으로 고려되어 그 결과를 해석, 사용하는데 신중을 기해야 할 것이다. 따라서 태도와 직무스트레스, 직무성과간의 관계에 대한 개인적 특성의 영향을 검토하는 후속연구가 필요할 것으로 생각한다.

참고문헌

강성호, 우갑정. (1989). 태도의 개념적 이해를 위한 고찰. 창과 이태영 박사 회갑기념논총, 3-25.
 강인화. (1987). 소비자 구매태도에 관한 연구. 홍익대학교 대학원 석사학위 논문.
 고영석. (1997). 직무스트레스의 형성과 결과에 관한 실증연구. 연세대학교 관리과학대학원 석사학위 논문.

- 권강섭. (1992). 연구개발조직에서의 직무스트레스와 직무 성과와의 관계에 관한 연구 : 정부출연 연구기관을 중심으로. 세종대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 박광희, 김정원, 유화숙. (2003). 섬유·패션산업 (개정판). 서울: 교학연구사, 12.
- 섬유산업 경영환경·의식구조 변화 설문조사. (2001, 7. 19). 한국섬유신문. 자료출처 <http://ktn@ktnews.com>.
- 유화숙, 박광희. (2003). 섬유패션산업 종사자의 직무스트레스 요인, 직무스트레스 징후 및 직무성과. *대한가정학회지*, 41(2), 93-106.
- 정양은. (1981). *사회심리학*, 서울: 법문사, 105.
- 정영만. (1999). 직무스트레스요인이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 동아대학교 대학원 박사학위 논문.
- Allport, G. W. (1935). *Attitudes*, in C. Marchison (Eds.), *Handbook of Social Psychology Vol. 2*, Worcester Mass : Clark University Press, 810. in Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando, FL: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, 6.
- 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.
- Cohen, D. (1981). *Consumer behavior*. NY: Randomhouse, 268.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando, FL: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, 17.
- Engel, J. F., Kollat, D. T., & Blackwell, R. D. (1968). *Consumer behavior*. New York: Holt Rinehall and Winston, 165.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 6, 11-12.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (1986). *Organizational behavior*. Boston: Houghton Mifflin Company, 205.
- Lazarus, R. S., & Launier, R. (1978). Stress-related transactions between person and environment. In L. A. Pervin & M. Lewis (Eds.). *Perspectives in Interactional Psychology*. NY: Dlenum. 127-131.
- 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.
- Loudon, D. L., & Bitta, A. J. D. (1984). *Consumer behavior concepts and applications* (2nd ed.), NY: McGraw Hill Book Company, 521-523.
- Michell, T. R., & Nebeker, M. (1973). Expectancy Theory Predictions of Academic Effort and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 57, 62-63.
- Norman, R. (1975). Affective-cognitive consistency, attitudes, conformity and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 83-91.
- Rosenberg, M. J., & Hovland, C. I. (1960). *Attitude organization and change*. New Heaven, Conn.: Yale University Press, 3.
- Salancik, G., & Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427-456.
- Triandis, H. C. (1971). *Attitude and attitude change*. NY: Jonn Wiley & Sons, 6-7.