

대형 할인 마트 저온 창고 작업자의 유니폼에 대한 평가와 태도

유화숙

울산대학교 의류학전공

Evaluations and Attitudes of Workers in Low Temperature Storages of Discount Stores Toward their Uniforms

Hwa sook Yoo

Department of Clothing & Textiles University of Ulsan; Ulsan Koera

Abstract : The purpose of this study was to examine the evaluations and attitudes of workers in low temperature storages of discount stores toward their uniforms by carrying out a field study and a survey. The effects of evaluation attributes on their attitudes were also investigated. In this study, the reference of the evaluation of uniforms was based on the concepts of serviceability, which implies the fitness for purpose of products and consists of durability, care, comfort and aesthetic appearance. Of 400 questionnaires, 253 of them were used for data analysis. The data were analyzed by descriptives, t-test, factor analysis, reliability test and regression analysis with SPSS 12.0. As a result, it showed that workers have set low values on easy care, physiological comfort, aesthetic appearance and durability among the evaluation attributes. In attitudes toward the uniforms, emotional attitude was negative whereas behavioral attitude positive. It appeared that the evaluation attributes had influence on the attitude toward the uniforms and esthetic appearance among the attributes had the biggest effects on the workers' attitude. In conclusion, it was found that the discount store uniforms should be improved in the aspects of easy care and physiological comfort, and focused on the esthetic appearance for workers' positive attitudes to their uniforms.

Key words: discount store uniforms, low temperature storages, evaluation, attitude

1. 서 론

1993년에 처음으로 대형 할인 마트가 개점하면서 할인마트는 '신성장동력'으로 각광을 받으며 지난 17여 년간 빠른 속도로 성장을 거듭해 2004년을 기점으로 한국 제일의 유통산업으로 자리매김하게 되었다. 이에 따라 근무하는 종사자도 큰 폭으로 증가하였으며 이들은 경영지원, 기획, 마케팅 뿐 만 아니라 영업 관리 등의 다양한 직무를 수행하면서 모두 유니폼을 입고 있다.

유니폼이란 일정한 기준에 의해 정해진 일정 양식의 복장이며 목적에 따라 특정한 형태와 필요한 장비 및 기능을 구비하는 특성이 있다. 또한 개인의 사회적 신분을 상징하는 복합적 상징물로서 집단 내 규칙의 범위내에서 행동하게 하며(황은경, 2003) 집단구성원으로서 어떤 사람의 현재 역할에 대해 전달하고 주어진 상황에서의 사람들의 역할을 합법화시키기도 한다(Joseph & Alez, 1987). 따라서 유니폼은 공장, 사무, 서비스 등 착용 상황 및 산업부문에 맞아 편리하고도 유용해야 하며

기능성, 심미성 등 중점을 두는 부분에 차이가 있어야 하나(안민영 외 2006; 김순분, 이영숙, 2007) 직업 환경이나 직무성격이 다른 경우에도 같은 유니폼을 착용하는 경우 착용자들이 불편하고 불만족이 높을 것으로 추측된다. 그러므로 대형 할인 마트 직원들 중 점포 내 상품의 발주와 관련된 영업 관리 또는 농수축산물 등의 상품을 적재하고 운송하는 등의 신선전문직의 경우에는 사무직과 동일하거나 유사한 스타일의 유니폼에 의해 불편함을 느껴 유니폼에 대한 부정적인 평가와 태도를 가질 것으로 짐작된다. 더구나 농수축산물 등이 저온 창고에 보관되어 있어 유니폼만을 착용한 상태에서 저온창고의 잦은 출입은 추위로 인한 스트레스를 유발시킬 수 있으며 추운 환경에서의 작업은 목과 어깨, 허리 통증 등을 유발시켜 따뜻한 환경에서 작업하는 종사자들에 비해 전반적인 수행능력이 떨어지는 것으로 알려져 있음에도 불구하고(최정화, 박준희, 2007; Imamura et al., 1998; Rintamäki et al., 2000; Mäkinen et al., 2006) 현재는 단체근로복의 성격이 강해 저온 창고에 출입해야 하는 상황에 대한 고려가 적은 것으로 보인다. 이처럼 대형할인 마트 내 저온창고를 출입하는 종사자들의 유니폼은 육체노동이 많아 작업복의 의미가 크고 농수축산물이 음식의 재료가 되므로 위생적인 측면에 대한 고려도 필요하며 냉동창고 출입이라는 특

Corresponding author; Hwasook Yoo
Tel. +82-52-259-2735, Fax. +82-52-259-2888
E-mail: uhwas@ulsan.ac.kr

성에 의해 열적 측면에서의 신체 보호의 의미도 갖는 특이한 성격을 요구받게 된다. 따라서 이들의 유니폼은 작업복, 위생복, 보호복의 기능을 동시에 수행할 수 있을 만큼의 충분한 기능성과 만족감을 동시에 제공할 수 있어야 하고 이를 위해서는 끊임없는 개선이 필요하며 이는 유니폼의 평가로부터 시작된다고 생각한다.

지금까지 유니폼 관련 연구들을 보면 심미성, 기능성, 경제성, 상징성 등을 주요 구성요소로 보고 다양한 직종의 유니폼들을 대상으로 많은 연구들이 있었는데, 디자인 관련 연구(김희정, 1989; 이경희, 1987; 심순학, 1992, 안민영외, 2006; 지서영, 2000), 치수 적합성 또는 패턴설계(강미정, 2003; 김순분, 이영숙, 2007), 선호도와 만족도 평가(김희정, 류은정, 2002; 정지숙, 2000; 정선화, 2003; 황은경, 2003) 등에 관한 연구들이 있었다. 그러나 이와 같은 많은 선행연구에도 불구하고 할인 마트 내 저온 창고를 출입하는 종사자들에 대한 연구는 없으며, 의복이 유니폼인지 작업복인지 분명한 경우에는 각 직무특성에 맞는 요구특성 파악에 의해 개선사항을 명확히 알 수 있으나 저온 창고를 출입하는 종사자와 같이 유니폼이면서 동시에 작업복, 위생복, 보호복의 기능을 가져야 하는 경우 종합적인 측면에서의 유니폼 평가가 필요할 것으로 보인다. 즉, 다양한 기능을 요구받는 의복을 평가하기 위해서는 한 기능에만 초점을 맞추는 것이 아닌 공통적이고 보다 포괄적인 의미에서의 제품 평가 기준이 필요하게 된다. 그러므로 의복의 사용가능성을 소비자입장에서 파악하고 그들에게 이 제품이 계속 사용할만한 가능성이 있는지를 측정하고 설명하는 유용성(serviceability)의 개념이 적절하다고 생각된다. 유용성은 섬유제품이 최종용도에 맞는 기능과 외관을 소비자에게 제공할 수 있는 능력을 의미하는 것으로 내구성, 쾌적성, 관리성, 미적외관을 하위개념으로 갖고 있다(Belck et al., 1984; Merkel, 1991). 이러한 개념은 소비자 지향적인 제품을 만들기 위해 소비자 만족이라는 측면에서 제품이 갖추고 있어야 할 특성들을 포괄하는 것으로 어떤 섬유제품이 유용성을 갖는다는 의미는 이 제품이 그 제품의 용도에 필요한 기능과 외관을 잘 제공하고 있다는 것을 뜻하며 이는 곧 소비자가 그 제품에 만족한다는 의미를 내포하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 유용성개념에 의해 섬유제품을 평가한다면 유니폼이나 작업복의 어느 한 쪽에 치우침이 없이 보다 포괄적이고 보편적인 의미에서 평가를 할 수 있을 것으로 본다.

소비자들의 제품평가는 제품의 구매 및 사용으로부터 자신이 얻고 싶은 혜택이나 효용을 중심으로 이루어지기 때문에 소비자의 특성, 상황에 따라 평가기준이 달라지며 평가 기준들의 장단점을 비교 평가하는 단계에서 그 제품에 대한 태도를 형성하게 된다(김은숙, 2001). 그러므로, 유니폼 평가는 유니폼에 대한 태도에 영향을 미칠 것이다.

태도는 두 가지 관점에서 규정되는데, 첫째는 태도를 단일 차원으로 보는 것이고 둘째는 인지적 요소, 감정적 요소, 행동적 요소의 세 하위요소로 구성된 것으로 보는 것이다(Hawkins et al., 1989; Lutz, 1991) Kaiser(1985)도 태도는 인지적 요소,

정서적 요소, 행동적 요소로 구성되어 있다고 하면서 인지적 요소는 신념과 자극에 대한 정보의 일부를 포함하며, 정서적 요소는 개인적 느낌에 관련된 태도로서, 행동적 요소는 태도를 행동으로 옮기기 위한 개인의 의향과 준비를 나타낸다고 하였다. 따라서 태도는 어떤 대상이나 아이디어에 대해 어떤 개인이 계속적으로 갖는 호의적 또는 비호의적인 인지적평가, 감정적 느낌 및 행동경향을 말한다고 볼 수 있다(최수현, 2004).

이처럼 태도란 개인이 어떤 대상에 대해 호의적, 비호의적으로 기울고 있는 지의 여부를 반영하는 '내적 느낌의 표현'이며(최수현, 2004), 한번 결정되고 나면 변하기 어려워 긍정적인 태도를 갖는 것이 필요하다. 따라서 태도에 영향을 미치는 평가요소들을 파악하고 이들이 긍정적으로 평가될 수 있도록 개선된다면 긍정적인 태도를 형성하게 될 것이고 이는 이러한 제품을 사용하는 사용자들의 업무수행능력이나 신체적, 심리적 건강에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각된다. 그러므로 태도에 영향 미치는 평가요소들을 파악하고 이 평가 속성이 태도에 어떤 영향을 미치는 지를 밝히는 것이 필요하다고 본다.

따라서 본 연구에서는 저온 창고를 출입하는 종사자의 유니폼을 개선하고자 종사자를 대상으로 현재 착용중인 유니폼에 대해 의복의 유용성 개념에서 평가해보도록 하였으며, 저온 창고를 출입하는 종사자의 경우 한랭감이 특히 중요할 것으로 보므로 이 부분에 대한 자세한 평가를 해보았다. 또한, 유니폼에 대한 평가요인을 추출한 후 이 요인이 유니폼에 대한 종사자들의 태도 형성에 어떠한 영향을 미치는 지를 분석하기 위해 유니폼에 대한 태도를 측정하였고, 각 태도 구성요소별로 주요한 평가요인이 무엇인지도 알아보았다. 이러한 결과로부터 대형 할인 마트 내 저온 창고를 출입하는 종사자들이 유니폼의 어떤 평가요소에 비중을 두는지 알 수 있을 것이며 더 긍정적인 태도를 형성할 수 있는 평가 기준 및 유니폼 개발 시 고려해야 할 사항에 대한 가이드라인을 제공할 수 있을 것으로 생각된다.

2. 연구 방법

본 연구는 현장방문조사와 설문지법에 의해 실시되었다. 2009년 5월 부터 9월에 걸쳐 울산에 있는 대형 할인점 네 곳을 방문하여 저온 창고 시설, 매장과 작업통로등을 살펴보았으며, 창고 종사자들을 관찰하고 종사자와 관리자를 대상으로 면접조사를 실시하였다. 현장 방문 조사는 1회 방문 시 2-3시간 정도 소요되었고 총 8회가 실시되었다. 면접 조사와 현장 방문 조사 후에 얻은 자료들은 설문지 작성과 결과분석에 이용되었다.

설문조사는 본 조사에 앞서 할인 마트 저온 창고를 출입하는 종사자 50명에게 예비 조사를 실시하여 문항들이 수정 보강되었으며 이와 같은 조사 결과를 토대로 본 설문지가 작성되었다. 유니폼 평가는 Belck et al.(1984), Merkel(1991)에 제시된 유용성을 구성하는 하위개념을 바탕으로 성수광, 권오경(2000)에 제시된 섬유 최종제품에 대한 품질요구 항목 등을 참

Table 1. 조사대상자의 성별과 연령

성별	남자	여자	합계	
빈도(%)	42(16.6)	211(83.4)	253(100)	
연령	35세 이하	36세 이상 ~ 49세 이하	50세 이상	합계
빈도(%)	57(22.5)	159(62.9)	37(14.6)	253(100)

고하여 문항을 작성하였으며, 생리적 쾌적성 관련 문항과 태도에 관한 문항은 이와 관련된 선행연구(정정립 외 2009, Sormunen et al, 2006)에서 사용된 질문들을 본 연구 목적에 맞도록 수정하여 함께 사용하였다. 설문지는 유니폼 평가에 관한 27문항, 생리적 쾌적성 관련 평가에 관한 26문항, 태도에 관한 9문항과 성별과 연령을 묻는 인구통계학적 특성에 관한 문항으로 구성되었다. 유니폼 평가와 태도에 관한 문항은 7점 척도로 평가되었으며 1점은 매우 그렇지 않다, 4점은 보통이다, 7점은 매우 그렇다 이다. 2009년 9월부터 10월에 걸쳐 설문지 400부가 저온 창고를 출입하는 종사자들에게 배부되었으며 회수된 설문지 중 무응답 및 불성실한 응답을 제외하고 253부를 자료로 사용하였다. 응답자의 인구 통계학적 특성은 Table 1과 같으며 여성이 83.4%로 압도적으로 많고, 연령은 36세 이상 49세 이하가 62.9%를 갖는 것으로 나타났다. 수집된 자료는 SPSS 12.0으로 분석되었고 분석방법은 기술 통계분석, t-test, 요인분석, 신뢰도분석, 회귀분석을 사용하였다.

3. 결과 및 고찰

대형 할인 마트 내 저온 창고를 출입하는 종사자들의 유니폼 개선을 위해 유니폼에 대한 평가, 태도와 평가요인의 태도에 대한 영향을 알아보았고 그 결과는 다음과 같다.

3.1. 유니폼 평가

유니폼에 대해 종사자들이 어떻게 평가하고 있는 지를 유용성 측면에서 평가해보고 평가요인을 확인하고자 varimax 직교

회전을 사용하여 요인 분석한 결과 다음과 같은 결과를 얻었다 (Table 2).

Table 2에서 보면 저온 창고를 출입하는 종사자들의 유니폼 유용성 평가는 총 6개의 하위 요인이 도출되는 것으로 나타났다. 요인 1은 때가 타지 않고, 다림질이 필요 없다 등의 문항으로 구성되고 고유치가 9.607이며 전체분산에 대한 설명비율이 38.43으로 나타나 관리용이성으로 명명하였고 신뢰도 계수는 .856으로 나타나 내적일치도가 높게 나타났다. 요인 2는 흡수성이 좋다, 보온성을 갖는다 등의 문항으로 구성되어 생리적 쾌적성으로 명명하였고, 요인 3은 오래 입을 수 있다, 마찰에 잘 견딘다 등의 문항으로 구성되었으므로 내구성이라 하였다. 요인 4는 배색이 어울린다, 색상과 무늬는 시각적으로 안정적이다 등의 문항이 있으므로 외관특성이라 하였고 요인 5는 빨리 건조된다, 세탁하기 편리하다 등의 문항이 포함되므로 세탁 특성으로, 요인 6은 잘 맞는다, 움직임을 방해하지 않는다 등의 문항이 포함되므로 피트(fit)성과 동작성으로 명명하였다.

유용성은 내구성, 쾌적성, 관리성, 미적외관 등 4개의 하위개념으로 구성된 것으로 보지만 본 연구에서 이를 바탕으로 유니폼을 평가하고 하위 요인으로 분류한 결과 관리용이성, 쾌적성, 내구성, 외관특성, 세탁특성, 피트성과 동작성으로 분류되는 것으로 나타났다. 즉 관리성은 대체로 착용 시 또는 착용직후의 관리 편리성과 관련된 부분과 세탁 관련 편리성으로, 쾌적성은 주로 열수분 전달과 관련된 생리적 특성이 중요한 생리적 측면에서의 쾌적성과 착용 시 운동기능성을 저해하지 않아 착용 시의 쾌적한 착용감과 관련된 피트성과 동작성으로 더욱 세분화 되는 것으로 나타났다.

Table 2. 유니폼에 대한 평가 요인

요 인 및 문 항 내 용	요인부하량	고유치	설명비율(%)	신뢰도 계수
요인 1 : 관리 용이성				
현재 유니폼(작업복)은 때가 타지 않는다	.832	9.607	38.43	.856
현재 유니폼(작업복)은 다림질이 필요 없다	.766			
현재 유니폼(작업복)은 구김이 생기지 않는다	.730			
현재 유니폼(작업복)은 얼룩이나 때가 잘 빠진다	.648			
현재 유니폼(작업복)은 냄새가 배지 않는다	.623			
요인 2 : 생리적 쾌적성				
현재 유니폼(작업복)은 흡수성이 좋다	.823	2.273	9.09	.851
현재 유니폼(작업복)은 만졌을 때 따뜻한 느낌이 온다	.754			
현재 유니폼(작업복)은 통기성이 좋다	.693			
현재 유니폼(작업복)은 촉감이 좋다	.574			
현재 유니폼(작업복)은 적당한 보온성을 가지고 있다	.620			

Table 2. 유니폼에 대한 평가 요인 (계속)

요인 3 : 내구성				
현재 유니폼(작업복)은 오래 입을 수 있다	.739			
현재 유니폼(작업복)은 마찰에 잘 견디 떨어지지 않는다	.669	1.924	7.70	.821
현재 유니폼(작업복)은 보푸라기가 생기지 않는다	.718			
현재 유니폼(작업복)은 봉제부위가 튼튼하다	.700			
요인 4 : 외관 특성				
현재 유니폼(작업복)은 색상 배색은 어울린다	.866			
현재 유니폼(작업복)은 색상과 무늬는 시각적으로 안정적이다	.772	1.251	5.01	.848
현재 유니폼(작업복)은 주머니 개수와 형태 등이 마음에 든다	.679			
현재 유니폼(작업복)은 전체적인 실루엣이 마음에 든다	.620			
요인 5 : 세탁 특성				
현재 유니폼(작업복)은 빨리 건조된다	.773			
현재 유니폼(작업복)은 색이 빠지거나 물이 들지 않는다	.733	1.148	4.59	.797
현재 유니폼(작업복)은 세탁하기 편리하다	.659			
현재 유니폼(작업복)은 사용이나 세탁 등에 의하여 모양이 변하지 않는다	.583			
요인 6 : 피트성과 동작성				
현재 유니폼(작업복)은 착용 시 움직임에 방해하지 않는다	.695	1.006	4.02	.732
현재 유니폼(작업복)은 여유분(폼)은 적당하다	.747			
현재 유니폼(작업복)은 나에게 잘 맞는다	.619			

즉, 저온창고종사자들은 유니폼의 유용성 평가 시 다른 의복 보다는 관리성과 쾌적성 평가가 더 중요하여 관리성은 세탁과 착용전후의 관리 용이성으로, 쾌적성은 생리적 쾌적성과 운동 기능적인 측면에서의 쾌적성으로 분류하여 평가되어야 하며 이 두 부분에 대해 좀 더 세심하고 깊은 고려가 있어야 하는 것을 알 수 있었다.

위와 같이 분류된 각 평가요인들에 대해 종사자들이 어떻게 평가하는지를 알아보기 위해 각 요인간의 평균값을 비교한 결

과는 Table 3과 같다.

위 특성들이 7점 척도로 평가된 결과이므로 4점 미만의 경우 부정적 견해를 의미하고 4점 초과인 경우 긍정적 견해를 의미한다. 유니폼에 대한 저온 창고를 출입하는 종사자들의 평가를 종합해 보면, 세탁특성이 4.15로 가장 높은 평가를 받았고 그 뒤로 피트성과 동작성은 3.93, 내구성은 3.76, 외관 특성은 3.69, 생리적 쾌적성은 3.36, 관리용이성은 3.28의 순으로 나타났다. 세탁특성을 제외하고는 모든 특성들이 4점을 못 넘어 중

Table 3. 유니폼 평가요인별 평균 점수

요인 및 문항 내용		평균	표준 편차	전체 평균
요인 1 : 관리 용이성	현재 유니폼(작업복)은 때가 타지 않는다	2.89	1.479	3.28
	현재 유니폼(작업복)은 다림질이 필요 없다	3.16	1.598	
	현재 유니폼(작업복)은 구김이 생기지 않는다	3.38	1.509	
	현재 유니폼(작업복)은 얼룩이나 때가 잘 빠진다	3.23	1.584	
	현재 유니폼(작업복)은 냄새가 배지 않는다	3.16	1.408	
요인 2 : 생리적 쾌적성	현재 유니폼(작업복)은 흡수성이 좋다	3.42	1.436	3.36
	현재 유니폼(작업복)은 만졌을 때 따뜻한 느낌이 온다	2.95	1.430	
	현재 유니폼(작업복)은 통기성이 좋다	3.58	1.498	
	현재 유니폼(작업복)은 촉감이 좋다	3.62	1.407	
	현재 유니폼(작업복)은 적당한 보온성을 가지고 있다	3.06	1.499	
요인 3 : 내구성	현재 유니폼(작업복)은 오래 입을 수 있다	3.61	1.422	3.76
	현재 유니폼(작업복)은 마찰에 잘 견디 떨어지지 않는다	3.64	1.401	
	현재 유니폼(작업복)은 보푸라기가 생기지 않는다	3.80	1.535	
	현재 유니폼(작업복)은 봉제부위가 튼튼하다	3.88	1.438	

Table 3. 유니폼 평가요인별 평균 점수(계속)

요인 4: 외관 특성	현재 유니폼(작업복)은 색상 배색은 어울린다	3.82	1.583	3.69
	현재 유니폼(작업복)은 색상과 무늬는 시각적으로 안정적이다	3.97	1.498	
	현재 유니폼(작업복)은 주머니 개수와 형태 등이 마음에 든다	3.42	1.509	
	현재 유니폼(작업복)은 전체적인 실루엣이 마음에 든다	3.52	1.504	
요인 5: 세탁특성	현재 유니폼(작업복)은 빨리 건조된다	4.40	1.401	4.15
	현재 유니폼(작업복)은 색이 빠지거나 물이 들지 않는다	3.96	1.539	
	현재 유니폼(작업복)은 사용이나 세탁 등에 의하여 모양이 변하지 않는다	4.03	1.690	
요인 6: 피트성과 동작성	현재 유니폼(작업복)은 세탁하기 편리하다	4.01	1.483	3.93
	현재 유니폼(작업복)은 착용 시 움직임을 방해하지 않는다	3.96	1.472	
	현재 유니폼(작업복)은 여유분(품)은 적당하다	4.05	1.548	
	현재 유니폼(작업복)은 나에게 잘 맞는다	3.57	1.396	

사자들이 유니폼을 부정적으로 평가하는 것을 알 수 있었다.

세탁특성은 다른 특성들에 비해 긍정적으로 평가되었고 모든 특성 중 유니폼은 빨리 건조된다는 문항이 가장 높은 점수를 받아 유니폼의 건조속도에 대해서는 만족하는 것으로 파악되었고 세탁과 관련된 다른 특성에서도 대체로 큰 불편을 느끼지 않는 것으로 나타났다. 피트성과 동작성에서도 착용 시 움직임이나 여유분에 대해서는 크게 불편하지 않지만 나에게 잘 맞는다 문항에서는 낮은 점수를 나타내, 움직이는데 불편함이 없고 여유분도 적당하지만 실제로 착용자에게 의복이 잘 맞는다고는 생각하지 않는 것으로 나타났다. 즉, 유니폼의 동작기능성 측면에 대한 불만족은 없으나 착용자들은 유니폼이 몸에 더 잘 맞기를 원하는 것으로 생각된다.

내구성도 부정적으로 평가하였는데, 봉제부위나 보푸라기보다는 낮은 마찰저항력으로 인해 오래 입을 수 없는 것이 더 불만족스러운 것으로 나타났다. 이들은 상품의 분류 및 적재, 운반과 같은 육체노동을 하므로 물건과 의복, 의복과 의복간의 마찰이 빈번히 나타날 것이다. 따라서 이렇게 빈번한 마찰이 유니폼을 손상시켜 내구성에 대한 부정적 평가의 원인이 된 것으로 생각하며 이러한 부정적 평가를 개선하기 위해 마모강도가 높은 소재를 사용하는 것이 필요한 것을 알 수 있었다.

외관 특성의 경우 종합적으로는 부정적 견해를 나타내었으나 색상배색, 색상과 무늬에 대해서는 부정적이지도 긍정적이지도 않은 중간 정도의 입장을 나타내었다. 그러나 주머니 개수와 형태에서 특히 만족스럽지 않은 것으로 나타났고 전체적인 실루엣도 마음에 들지 않는다고 하였다. 현장방문조사 시에 일부 종사자들이 유니폼 셔츠 위에 조끼를 착용하거나 허리에 작은 썸(sack)을 메고 있는 것을 볼 수 있었다. 상품 분류 및 상품을 밴딩(banding)하는 작업들이 있어 이를 위해 가위, 테이프 또는 연필 등을 갖고 다녀야 하나 셔츠에는 주머니가 없어 이를 넣어 다니기 위해 조끼를 착용하거나 썸을 갖고 다닌다고 하였다. 이러한 점을 고려해 본다면 유니폼에 작은 도구 또는 연필 등을 넣을 수 있는 주머니 등이 필요한 것을 알 수 있었다. 전체적인 실루엣에 대해서도 부정적인 평가를 하였는데, 피트성 문항에서 유니폼이 나에게 잘 맞는데 낮은 점수가 나온

것과 관련이 있는 것으로 보이며 작업을 위해 충분한 여유량을 부여한 박스스타일의 셔츠와 일자형태의 바지 스타일에 대해 만족스럽지 않게 느끼는 것을 알 수 있었다.

생리적 쾌적성에서는 적당한 보온성을 갖는다는와 만졌을 때 따뜻한 느낌이 온다 등의 항목에서 매우 부정적으로 평가하는 것으로 나타났다. 설문대상자들이 저온 창고에서 작업을 해야 하는 종사자들인 점을 감안한다면 이러한 측면에서의 개선은 꼭 이루어져야 하며 보온성이 높고 접촉 시 찬 느낌이 없는 소재가 필요한 것을 알 수 있었다.

관리용이성이 모든 항목 중 가장 부정적으로 평가받았는데 구김이 잘 생겨 다림질이 필요하고 얼룩이나 때가 잘 빠지지 않고 냄새가 배는 것으로 평가하였다. 특히 때가 잘 타지 않는다는 항목은 전체 항목 중 가장 낮은 평가를 받았다. 이는 작업 특성에 의해 유발되는 것으로 종사자들이 상품 적재 또는 운송 등의 노동을 하게 되므로 일반 의복보다는 유니폼이 오염되기 쉽기 때문이다

이러한 평가들을 종합해 볼 때 유니폼은 관리용이성, 생리적 쾌적성에서의 개선이 필요하고 외관특성과 내구성에서의 보강이 필요한 것을 알 수 있다. 이는 유니폼 소재에서의 변화를 통해 이를 수 있을 것으로 보인다. 관리용이성에서 다림질이 필요하고 구김이 생기는 것에 대한 불만이 높았는데 이는 직물이 아닌 편성물 소재 사용에 의해 가능할 것으로 보인다. 현재 유니폼 소재는 직물로 되어 있어 다림질이 필요하고 구김이 발생하므로 편성물 소재로의 변화는 관리용이성을 크게 증가시킬 것이다. 또한 생리적 쾌적성 평가 시 보온성이 적고 차가운 접촉온냉감을 느낀다고 하였는데 이 또한 편성물 대체에 의해 부정적 평가를 크게 향상시킬 것이다. 동일두께의 직물에 비해 편성물의 보온성이 더 크며 접촉면적의 감소로 접촉온냉감에서도 냉감이 낮기 때문이다. 편성물 소재로의 변화는 내구성 측면에서 마찰저항도 증가시킬 것으로 보이나 필링에서의 문제가 발생할 수 있다. 그러나 편성물중에서도 조직이 단단한 인터록 같은 편성물을 사용한다면 필링문제는 크게 감소될 것으로 보이며 이러한 치밀한 구조의 편성물은 잦은 세탁에 대한 형태안정성에서도 문제가 없어 위에서 제기된 부정적 평가를 많이 개선

Table 4. 냉장고와 냉동고 작업 시 한랭감 관련 특성 비교

	냉장고		냉동고		t 값
	평균	표준편차	평균	표준편차	
장치 내 냉기는 건달 만 하다	3.76	1.550	3.40	1.625	2.605*
장치에 들어갈 때 몸이 오싹해져 떨린다	4.34	1.523	4.48	1.595	-1.086
작업 시 추위 때문에 일을 빨리 끝내려 한다	4.57	1.612	4.70	1.608	-.948
들어갈 때 온도 차이를 느낀다	4.96	1.476	4.90	1.412	.583
안에 있을 때보다 들어갈 때 느끼는 냉기가 더 불쾌하다	4.24	1.396	4.53	1.475	-2.830**
작업 시 손이 시려서 일하기가 어렵다	4.35	1.302	4.80	1.416	-4.415***
장시간 작업 시 신체활동이 둔해진다	4.38	1.323	4.57	1.520	-1.727
장시간 작업을 하다보면 추위에 적응이 되는 것 같다	3.74	1.353	3.51	1.511	1.648
작업 시 옷이나 장갑이 젖어 불쾌해질 때가 있다	4.39	1.461	4.37	1.533	.176
장시간 작업 시 손, 얼굴, 귀 등의 신체감각이 무더진다	4.41	1.502	4.59	1.605	-1.396
작업 시 땀이 난 적이 있다	3.22	1.542	3.29	1.694	-.518
작업 시 난 땀 때문에 옷이 젖어 본 적이 있다	3.28	1.607	3.35	1.677	-.611
출입을 반복할 경우 밖에서도 지속적으로 추위를 느낀다	4.15	1.511	4.49	1.531	-2.902**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

시킬 수 있을 것으로 본다. 더구나 편성물로 소재를 변화하면 신축성에서의 증가로 인해 피트성과 동작성도 크게 증가될 것이다. 덧붙여 폴리우레탄 소재를 혼방해 사용한다면 여유량을 적게하여 몸에 피트시키면서도 충분히 운동기능성을 갖게 하고 동시에 종사자들에게 유니폼이 몸에 잘 맞는다는 느낌을 갖게 할 수도 있을 것으로 생각한다.

3.2. 냉장고와 냉동고 작업 시 한랭감 관련 특성 평가

저온 창고를 출입하는 종사자들의 유니폼의 경우 냉장고 또는 냉동고에 잦은 출입으로 인해 일반 환경에서 작업하는 종사자들보다 추위와 관련된 한랭감을 많이 느낄 것이고 이로 인해 생리적 쾌적성이 크게 달라질 것으로 고려되어 한랭감 관련 특성을 따로 평가해보았다. 할인마트의 저온창고는 매장에 바로 연결되어 있어 종사자들이 매장에서 큰 창고로 들어와 방처럼 따로 마련된 냉동고와 냉장고로 들어가게 되어 있다. 매장의 온도가 18~25°C이고 매장에 연결된 큰 창고는 20°C전후인데 반해 냉장고는 0~10°C이고 냉동고의 경우에는 -20~-10°C이므로 최대 45°C정도의 큰 온도 차이를 경험하게 된다. 이와 같은 큰 온도 차이와 창고 내 낮은 온도는 종사자의 생리적 쾌적성 측면에서 불쾌감을 유발시킬 것이며 또한 냉장고와 냉동고의 온도 차이는 한랭감 차이를 유발할 것으로 보고 t-test를 통해 그 차이를 알아보았다(Table 4).

Table 4에서 보는 바와 같이 냉장고와 냉동고 모두 냉장고/냉동고에 들어갈 때 온 몸이 오싹해지고, 추워서 일을 빨리 끝내려하며, 들어갈 때 온도 차이를 느끼고, 장시간 작업 시 신체 활동이 둔해지고, 신체 감각이 무더진다고 느끼나, 작업 시 땀이 나지 않아 땀 때문에 옷이 젖어 본 적은 거의 없으며, 장시간 작업을 하여도 추위에 적응이 되는 것 같지는 않다고 하였다. 그러나 몇 문항에서는 냉동고가 냉장고보다 온도가 더 낮아 냉

장고 작업 시와 냉동고 작업 시 생리적 쾌적성에서의 차이가 있다고 하였는데, 냉장고보다 냉동고 냉기를 견디기가 더 어렵고, 안에 있을 때보다 들어갈 때 느끼는 냉기가 냉동고가 더 불쾌하고, 작업 시 손이 시려서 일하기가 더 어려우며, 냉장고에서 작업할 때보다 냉동고에서 작업 후가 밖에서도 지속적으로 추위를 더 많이 느낀다고 하여 냉동고 작업시가 냉장고 작업 때보다 더 극심한 열적 불쾌감을 느끼는 것을 나타내었다.

위 내용을 종합해보면 냉장고와 냉동고 모두 종사자들이 일을 할 경우 추위에 의한 열적 불쾌감을 느끼며 작업 시에 땀을 흘리지는 않아 수분에 의한 열적 불쾌감 저하는 없으므로 추정된다. 그러나 오랜 시간 작업하는 경우에도 추위에 적응이 되지 않을 뿐 아니라 신체 감각이 무더지고 일도 빨리 끝내려는 경향을 나타내므로 현재 유니폼은 작업효율을 떨어뜨릴 수 있을 뿐만 아니라 종사자의 건강 및 안전에 대해 나쁜 영향을 미칠 수 있을 것으로 판단되므로 보온성을 더 고려해 줄 필요가 있다. 앞에서 언급한 것처럼 직물이 아닌 편성물 소재로의 변화는 이러한 측면에서도 좋은 효과를 낼 것으로 생각한다. 또한, 더 낮은 온도로 인해 냉동고에서는 냉장고보다 더 찬 냉기를 느껴 더 극심한 열적 불쾌감을 느끼고 손이 시려서 일하기 어렵고 나와서도 계속 추위를 느끼는 정도가 더 큰 것으로 나타났다. 따라서 냉동고 작업 시에는 방수용 장갑과 두 겹의 작업파카를 비치하는 것을 제안해 본다. 현장 방문 시 냉동 창고 작업을 관찰한 결과 종사자들이 장갑을 착용하기는 하나 손바닥이 붉은 색으로 칠해진 일반 작업용 면장갑을 착용하거나 여러 겹의 면장갑을 착용하고 작업을 하였다. 여러 겹의 착용은 손동작을 어렵게 하여 작업효율이 감소할 것으로 보이거나 추위 때문에 여러 겹을 사용하고 젖으면 하나씩 벗어버린다고 종사자들은 응답하였다. 따라서 손동작을 수월하게 하고 보온과 방수성을 갖도록 손바닥면은 합성 피혁으로 하고 충진재

Table 5. 유니폼에 대한 태도

요인 및 문항 내용	요인 부하량	고유치	설명 비율(%)	신뢰도 계수
요인 1: 감정적 태도				
유니폼(작업복)에 대한 느낌이 좋다	.888	3.265	40.81	.847
유니폼(작업복)이 마음에 든다	.846			
유니폼(작업복)을 좋아한다	.832			
요인 2: 인지적 태도				
종사자에게 유니폼(작업복)은 필수 요소이다	.928	1.883	23.54	.885
종사자에게 유니폼(작업복)은 중요하다	.923			
요인 3: 행동적 태도				
유니폼이 지급되지 않는다면 유니폼을 구매해 입을 것이다	.764	.894	11.17	.665
유사업종 종사자에게 우리 유니폼을 추천할 것이다	.760			
다른 작업장(매장) 근무자에게도 작업복을 입으라고 권한다	.619			

를 얇게 패딩 처리한 장갑이 주어진다면 열적 불쾌감을 크게 감소시킬 것으로 생각한다.

또한, 냉동고 작업 시에는 냉동고 앞에 파카가 비치되어 있어 이를 착용하고 작업을 하고 작업 후에는 탈의하도록 되어 있다. 그러나 이 파카의 경우 남성과 여성이 모두 입을 수 있도록 XL 사이즈를 갖추고 있었다. 작업 후에 바로 파카를 벗는데, 그렇게 되면 냉기를 느끼게 되기 때문에 이 파카를 두 개로 구분하는 것을 제안한다. 즉, 긴팔의 형태로 하여 얇은 패딩 자켓 형태와 반 팔의 파카로 구성되는 것을 제안한다. 즉, 작업시간의 장단에 따라 작업시간이 짧으면 둘 중의 하나를 착용해서 지금처럼 두껍고 부피도 큰 것을 입어 작업 시 운동기능성을 떨어뜨리지 않아도 되고 작업이 오래 걸릴 때는 두 개를 모두 착용하고 냉동고에서 나왔을 때 계속 춥게 느끼지 않도록 반팔의 파카는 벗고 긴팔의 얇은 자켓을 입고 있다 추위를 더 이상 느끼지 않을 때 탈의하는 것도 한 방법이라고 생각한다.

3.3. 유니폼에 대한 태도

유니폼에 대해 종사자들이 어떤 태도를 갖는지 알아본 결과 크게 세 개의 하위요인으로 구성되어 있는 것으로 나타났다

(Table 5). 요인 1은 고유치 3.265, 설명비율이 40.81로 유니폼에 대한 느낌이 좋다, 좋아 한다 등의 문항이 포함되어 감정적 태도로 명명하였고, 요인 2는 유니폼이 필수요소이고 중요하다는 항목이 포함되어 인지적 태도로 명명하였다. 요인 3은 유니폼을 구매해 입을 것이다, 우리 유니폼을 추천할 것이다 등의 문항이 포함되어 행동적 태도로 명명하였다. 요인 3의 경우 고유치가 1을 넘지 않았으나 태도가 어떤 사물이나 속성의 중요성 또는 필요성에 대한 인지를 나타내는 인지적 태도, 그 사물이나 속성을 좋아하는 정도를 나타내는 감정적 태도, 그 사물이나 속성에 대한 구전, 추천, 구매 등을 나타내는 행동적 태도로 구성된다는 Bagozzi and Burnkrant(1979)와 Breckler (1984)의 이론을 토대로 태도가 3가지 요소로 구성되는 것으로 보고 요인 수 3을 지정하여 얻은 결과이다.

위와 같이 세 개 요소로 구성된 각각의 태도가 긍정적인지 부정적인지 알아 본 결과(Table 6), 감정적 태도는 3.38, 인지적 태도는 5.22, 행동적 태도는 3.96으로 감정적 태도가 가장 부정적인 것으로 나타나 종사자들은 유니폼이 마음에 들지 않고 좋아하지 않는 것을 알 수 있었다. 행동적 태도에서는 문항에 따라 긍정적이기도 하고 부정적이기도 한 것으로 나타났

Table 6. 유니폼에 대한 세 태도 구성요소 별 평균

요인 및 문항 내용	평균	표준편차	전체 평균
요인 1: 감정적 태도			
유니폼(작업복)에 대한 느낌이 좋다	3.46	1.328	3.38
유니폼(작업복)이 마음에 든다	3.28	1.447	
유니폼(작업복)을 좋아한다	3.35	1.407	
요인 2: 인지적 태도			
종사자에게 유니폼(작업복)은 필수 요소이다	5.24	1.433	5.22
종사자에게 유니폼(작업복)은 중요하다	5.20	1.432	
요인 3: 행동적 태도			
유니폼이 지급되지 않는다면 유니폼을 구매해 입을 것이다	3.86	1.868	3.96
유사업종 종사자에게 우리 유니폼을 추천할 것이다	3.56	1.760	
다른 작업장(매장) 근무자에게도 작업복을 입으라고 권한다	4.44	1.742	

Table 7. 유니폼에 대한 평가요인과 태도간의 관계

독립변수	종속변수	B	β	t-value	F	R ² (adj R ²)
감정적 태도	(constant)	.573		2.214*		
	관리용이성	-.084	.090	1.278		
	생리적 쾌적성	.221	.224	3.039**		
	내구성	-.145	-.149	-1.970	26.760***	.46(.45)
	외관특성	.361	.395	5.455***		
	세탁특성	.130	.135	1.903		
	피트성과 동작성	.100	.105	1.429		
인지적 태도	(constant)	3.845		10.615***		
	관리용이성	-.344	-.315	-3.683***		
	생리적 쾌적성	-.204	-.175	-1.941		
	내구성	.008	.008	.081	7.606***	.20(.17)
	외관특성	.247	.235	2.611*		
	세탁특성	.343	.310	3.504**		
	피트성과 동작성	.194	.177	1.970		
행동적 태도	(constant)	1.318		3.640***		
	관리용이성	.006	.005	.063		
	생리적 쾌적성	-.044	-.036	-.398		
	내구성	-.027	-.023	-.262	11.464***	.28(.25)
	외관특성	.411	.373	4.164***		
	세탁특성	.105	.092	1.093		
	피트성과 동작성	.229	.202	2.247*		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

데, 다른 매장 근무자에게도 작업복을 입으라고는 하지만, 회사 유니폼을 추천한다거나 지급되지 않으면 구매해 입거나 하지는 않을 것으로 생각된다. 이에 반해 인지적 태도는 긍정적인 것으로 나타나 유니폼이 중요하고 필수적이라고 생각하는 것을 알 수 있었다.

이 결과를 보면 현재의 유니폼에는 만족하지 않으나 유니폼이 필요하며 근무 중에 작업복을 입어야 하는 것으로 인식하고 있어 현재 유니폼이 개선된다면 유니폼에 대한 만족감이 많이 향상될 것을 추정할 수 있다.

이와 같은 태도에는 유니폼의 평가가 영향을 미쳤을 것으로 보고 평가와 태도간의 관계를 회귀분석을 통해 알아보았다. 그 결과는 Table 7과 같다. 유니폼에 대한 평가요인과 감정적 태도간의 관계에서는 평가 요인 중 외관특성($\beta = .395, p < .001$), 생리적 쾌적성($\beta = .224, p < .01$)이 유니폼에 대한 태도에 유의한 영향을 미침을 알 수 있으며 외관특성이 상대적으로 중요한 것으로 나타났다. 인지적 태도에는 평가 요인 중 관리용이성($\beta = .315, p < .001$), 세탁특성($\beta = .310, p < .01$), 외관특성($\beta = .235, p < .05$)이 유의한 영향을 미치며 관리용이성, 세탁특성, 외관특성의 순으로 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 행동적 태도는 외관특성($\beta = .373, p < .001$), 피트성과 동작성($\beta = .202, p < .05$)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

위 결과를 종합해보면, 유니폼이 생리적으로 쾌적한 상태를 만들어주고 외관에 만족하면 할수록 종사자들은 유니폼을 좋아할 것이며, 유니폼의 외관특성과 세탁특성에 만족하면 할수록 그리고 관리용이성에 불만족하면 할수록 유니폼이 필요하고 중요하다고 생각하는 것으로 나타났다. 즉 유니폼을 관리하기가 힘들수록 유니폼이 더 필요하고 중요하다고 생각하는 것으로 나타났다. 또한 외관특성에 만족하며 잘 맞고 동작에 불편함이 없수록 타인에게 유니폼을 추천할 것으로 짐작된다. 이러한 결과로부터 유니폼에 대한 태도에 평가요인들은 영향을 미치며 세 태도구성요소는 각기 다른 평가요인의 영향을 받는 것을 알 수 있었다. 그 중에서도 외관특성은 세 태도 구성요소 모두에 영향을 미쳐 가장 중요한 특성이라는 것을 알 수 있었으며 이와 반대로 내구성은 어느 구성요소에도 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 저온 창고 작업을 하는 종사자들임에도 불구하고 생리적 쾌적성보다 외관이 유니폼에 대한 태도에 미치는 영향이 더 중요하게 나왔는데 이는 창고 내 작업시간이 길지 않고 창고에만 있는 것이 아니고 매장에도 나가야 하므로 외관을 중시하는 것으로 보인다. 외식산업 종사자들을 대상으로 한 김민주(2008)의 연구에서도 유니폼 구성요소에 대한 지각 중에서 기능성 보다는 심미성과 상징성 지각이 더 중요한 것으로 나타난 것과 같이 본 연구결과에서도 외관 특성이 종사

자들의 유니폼에 대한 태도에 가장 유의한 영향을 미친 것으로 나타나 외관 특성이 매우 중요한 인자임을 확인하였다.

따라서 유니폼에 대한 긍정적인 태도를 갖도록 하기 위해서는 유니폼의 외관특성에 대한 긍정적인 평가를 얻는 것이 매우 중요하며 특히 본 연구에서 나타난 바와 같이 주머니 개수와 형태 등 직무의 효율성을 높이기 위한 측면에서의 디자인 개선이 필요하고, 앞의 결과에서 몸에 잘 맞기를 원했던 것을 염두에 두고 최신의 트렌드에 맞는 스타일 또는 실루엣 등의 부분에 대해 더 고려해야 할 것으로 생각된다.

4. 결 론

저온 창고를 출입하는 종사자의 유니폼을 개선하기 위해 대형 할인 마트 종사자들을 대상으로 유니폼에 대한 평가, 태도 및 태도에 미치는 평가요인을 확인하였으며 이에 얻어진 결론은 다음과 같다.

1. 유니폼의 유용성을 평가하고 하위 요인으로 분류한 결과 관리용이성, 생리적 쾌적성, 내구성, 외관특성, 세탁특성, 피트성과 동작성으로 분류될 수 있는 것으로 나타났다. 즉, 저온창고를 출입하는 종사자들은 유니폼 평가시 다른 의복보다는 관리성과 쾌적성 평가가 더 중요하여 관리성은 세탁과 착용전후의 관리 용이성으로, 쾌적성은 생리적 쾌적성과 운동기능적인 측면에서의 쾌적성으로 분류하여 평가되어야 하며 앞으로 이 두 부분에 대해 좀 더 세심하고 깊은 고려가 있어야 하는 것을 알 수 있었다.

2. 저온 창고를 출입하는 종사자들의 유니폼 평가 결과, 관리용이성, 생리적 쾌적성, 외관 특성과 내구성에서의 개선이 필요한 것을 알 수 있었다. 이는 유니폼 소재를 직물에서 편성물로 바꾼다면 가능할 것으로 보인다. 즉 편성물은 직물에 비해 관리가 용이하고, 보온성과 따뜻한 접촉온냉감을 가지며, 내구성 측면에서 마찰저항도 증가시킬 것으로 보인다. 특히 편성물 중에서도 조직이 치밀하고 단단한 편성물을 사용한다면 필링문제도 적고 내세탁성도 가지며 신축성에서의 증가로 인해 피트성과 동작성도 증가될 것으로 생각한다.

3. 유니폼의 한랭감에 대한 평가를 자세하게 해 본 결과에서는 냉장고와 냉동고 작업 시 추위에 의한 열적 불쾌감을 느끼며 땀을 흘리지는 않아 수분에 의한 열적 불쾌감 저하는 없으나 신체 감각이 무더지고 일도 빨리 끝내려는 경향이 있으며 오랜 시간 작업에도 추위에 적응이 되지 않는다고 하여 현재 유니폼은 작업효율을 떨어뜨릴 수 있을 뿐만 아니라 종사자의 건강 및 안전에 대해서 나쁜 영향을 미칠 수 있을 것으로 판단되었다. 또한, 더 낮은 온도로 인해 냉동고에서는 냉장고보다 더 극심한 열적 불쾌감을 느끼고 손이 시려서 일하기 어렵고 나와서도 계속 추위를 느끼는 정도가 더 큰 것으로 나타났다. 따라서 냉동고 작업을 위해 손바닥 면은 합성 피혁으로 되어 있고 충전재가 얇게 패딩 처리된 장갑과 긴팔의 얇은 패딩 자켓과 반팔의 파카로 구성된 작업용 파카가 비치되는 것을 제안

한다.

4. 유니폼에 대한 태도는 세 개 요소로 구성된 것으로 나타났는데, 감정적 태도가 가장 부정적인 것으로 나타나 종사자들은 유니폼이 마음에 들지 않고 좋아하지 않는 것을 알 수 있었고, 행동적 태도는 문항에 따라 긍정적이기도 하고 부정적이기도 하였으며 인지적 태도는 긍정적인 것으로 나타나 유니폼이 중요하고 필수적이라고 생각하는 것을 알 수 있었다.

5. 유니폼에 대한 평가요인이 태도에 미치는 영향을 알아 본 결과에서는 감정적 태도에서는 외관특성, 생리적 쾌적성이 유니폼에 대한 태도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 인지적 태도에서는 관리용이성, 세탁특성, 외관특성이, 행동적 태도는 외관특성, 피트성과 동작성이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과로부터 유니폼에 대한 태도에 평가요인들은 영향을 미치며 세 태도구성요소는 각기 다른 평가요인의 영향을 받는 것을 알 수 있었다. 그 중에서도 외관특성은 세 태도 구성요소 모두에 영향을 미쳐 가장 중요한 특성이라는 것을 알 수 있었으며 이와 반대로 내구성은 어느 구성요소에도 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과를 종합해 볼 때, 저온 창고를 출입하는 종사자들은 현재의 유니폼을 좋아하지는 않으나 중요하고 필요한 것이라고 생각하고 있는 것으로 나타났으므로 관리용이성과 생리적 쾌적성 등 부정적 평가를 받은 부분들을 개선해야 할 것으로 보이며, 특히, 소재를 직물에서 편성물로 바꾼다면 앞에서 언급된 여러 문제점들을 보완하여 종사자들의 유니폼에 대한 평가를 크게 증진시킬 수 있을 것으로 생각한다. 또한, 유니폼에 대한 긍정적인 태도를 갖도록 하기 위해서는 유니폼의 외관 특성이 매우 중요하며 특히 본 연구에서 나타난 바와 같이 주머니 개수와 형태 등 직무의 효율성을 높일 수 있는 디자인 개선이 필요하고 몸에 잘 맞으면서 최신의 트렌드에 맞는 스타일 또는 실루엣 등 디자인 측면에서의 더 세심한 고려가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구는 실제로 유니폼을 착용하고 있는 종사자들을 대상으로 하여 평가와 태도를 알아보았다는 점에서 기억에 의존한 사후평가가 아니라는 이점이 있으나 저온 창고를 출입하는 종사자들이 창고에 머무르는 시간이 길지 않아 이보다 더 오래 창고 작업을 하는 종사자들에게까지 이 연구결과를 확대 적용하는 것은 문제가 있다고 본다. 후속연구에서는 본 연구에서 나온 결과들을 적용한 유니폼을 실제 제작하여 현재의 유니폼과 비교한다면 이런 과정을 통해 나온 개선점들이 어떻게 응용될 수 있는지를 실증적으로 확인할 수 있는 좋은 기회가 될 것으로 생각한다.

감사의 글

이 논문은 2009년도 정부재원(교육과학기술부 기본연구지원사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(NRF-2009-007-5557).

참고문헌

- 강미정. (2003). *간호사유니폼에 대한 선호도에 따른 패턴설계*. 대구 카톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 김민주. (2008). 외식산업 종사자의 유니폼에 대한 지각이 직무, 조직 및 직업태도에 미치는 영향. *관광연구*, 22(4), 69-86.
- 김순분, 이영숙. (2007). 백화점 여직원의 유니폼 속성, 동작적합성, 치수적합성에 대한 평가. *한국의류산업학회지*, 9(5), 528-537.
- 김은숙. (2001). *자기이미지와 의복태도에 따른 의복제품 평가*. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 김희정. (1989). *항공사여승무원 유니폼 디자인에 관한 연구*. 홍익대학교 대학원 석사학위논문.
- 성수광, 권오경. (2000). *개정판 섬유제품 소비과학*. 서울: 교문사.
- 안민영, 이연희, 박재욱, 서미아, 진성모. (2006). 업무유형에 따른 유니폼 디자인 개발에 관한 연구-한국 담배 인삼공사 유니폼 디자인 사례를 중심으로 -. *한국의류학회지*, 30(2), 306-315.
- 이경희. (1987). *간호원복 디자인 개발에 관한 연구*. 홍익대학교 대학원 석사학위논문.
- 정선화. (2003). *은행여직원 유니폼에 관한 연구*. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 정정림, 김희은, Sirkka Rissanen. (2009). 겨울철 건설현장의 작업 및 의복 환경 실태 조사. *한국의류산업학회지*, 11(1), 174-179.
- 정지숙. (2000). *간호사의 유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기 이미지에 관한 연구*. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 지서영. (2000). *은행 여직원의 유니폼 디자인에 관한 연구*. 대구 카톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 최수현. (2004). *테마파크 캐릭터 이미지에 대한 평가가 태도 및 이용의도에 미치는 영향*. 동아대학교 관광경영학과 석사학위논문.
- 최정화, 박준희. (2007). 여름철 건축현장 종사자의 작업복 착의 실태 및 작업 환경에 관한 연구. *한국의류학회지*, 31(11), 1520-1529.
- 황은경. (2003). *유니폼 만족도와 평가에 관한 연구-치과 위생사 유니폼을 중심으로*. 동덕여자대학교 의상디자인과 석사학위논문.
- Bagozzi, R. P., & Burnkrant, R. E. (1979). Attitude organization and the attitude-behavior relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 913-929.
- Belck, N., Joseph, M.L., & Wamhoff, M. (1984). *Textiles : decision-making for the consumer*. New York : Michigan State University Press.
- Breckler, S. J. (1984). Empirical validation of affect, behaviour and cognition as distinct components of attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1191-1205.
- Hawkins, D. I., Best R. J., & Coney, K. A. (1989). *Consumer Behavior : Implications for Marketing Strategy*. (4th ed.). Illinois: Richard D.Irwin Inc..
- Imamura R., Rissanen S., Kinnunen M., & Rintamäki, H. (1998). Manual performance in cold conditions while wearing NBC clothing. *Ergonomics*, 41(10), 1421-1432.
- Joseph, N., & Alez, N. (1987). *The Uniform : A Sociological Perspective*. In Gurel, L. & Beeson, M. S., *Dimensions of Dress and Adornment* (3rd ed.), Dubuque: Kendall Hunt.
- Kaiser, S. B. (1985). *The Social Psychology of Clothing and Personal Adornment*. NY: Macmillan Publishing Company.
- Lutz, R. J. (1991). The Role of Attitude Theory in Marketing, in Kassaraian, R. (Eds.), *Perspectives in Consumer Behavior* (4th ed.), NJ: Prentice-Hall.
- Mäkinen T. M., Palinkas L. A., Reeves D. L., Pääkkönen T., Rintamäki H., Leppäluoto J., & Hassi J. (2006). Effect of repeated exposures to cold on cognitive performance in humans. *Physiology & Behavior*, 87(1), 166-176.
- Merkel, R. S. (1991). *Textile Product Serviceability*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Rintamäki, H., Anttonen, H., Näyha, S., Hässi J., Piikivi L., & Vuorio P. (2000). Cold hazards in the food processing industry. In Werner, J., Hexames, M. (eds.). *Proceedings of the 9th International conferences of Environmental Ergonomics* (pp. 211-214). Dortmund, Germany.
- Rosenbald W. E. (1985). User-oriented product development applied to functional clothing design. *Applied Ergonomics*, 16(4), 279-287.
- Sormunen, E., Oksa J., Pienimäki, S., and Rintamäki, H. (2006). Muscular and cold strain of female workers in meatpacking work. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 36(8), 713-720.

(2011년 1월 25일 접수/ 2011년 3월 17일 1차 수정/
2011년 3월 17일 게재확정)