

## 패션모델의 직무스타일이 직무만족도 및 이직의도에 미치는 영향

이 정 아<sup>+</sup> · 김 영 삼

중앙대학교 대학원 패션예술학과 박사과정<sup>+</sup> · 중앙대학교 디자인학부 패션디자인전공 부교수

### Effects of Work Attitude of Fashion Models on Job Satisfaction and Turnover Intention

Jung-A Lee<sup>+</sup> · Young-Sam Kim

Doctoral Course, Dept. of Fashion Art, Chung-Ang University<sup>+</sup>  
Associate Professor, Dept. of Fashion Design, College of Arts, Chung-Ang University  
(received date: 2016. 2. 15, revised date: 2016. 3. 2, accepted date: 2016. 3. 21)

#### ABSTRACT

This study analyzed the effects of job style on job satisfaction and turnover intention of fashion models, and the difference in the job style, job satisfaction and turnover intention by model activities period. Data was collected by surveying fashion models with more than 10 modeling experiences, and 230 responses were used in the data analysis. The results of were as follows: First, the job style of fashion models were classified into professional ability type, social relationship-focused type, future-oriented type and body-boasting type. Job satisfaction was classified into satisfaction with working conditions, satisfaction with model activities, and satisfaction with relationships. Turnover intention was classified into intention to change jobs, and intention to quit modeling. Second, being a professional ability type had a negative effect on satisfaction with working conditions, whereas being a future-oriented type had a positive effect on it. The professional ability type and social relationship-focused type had a positive effect on satisfaction with model activities, and the social relationship-focused type had a positive effect on satisfaction with relationships. Third, the future-oriented type and body-boasting type had a negative effect on the intention to change jobs. The social relationship-focused type, future-oriented type and body-boasting type had a negative effect on the intention to quit modeling. Fourth, there were significant differences in the professional ability type, human relationship-focused type, body-boasting type, intention to change jobs and intention to quit modeling by model activities period. Therefore, it is necessary for domestic fashion models to have the appropriate attitude to develop features and competency required for modeling projects and if improvements are made to enhance job satisfaction of fashion models, the fashion modeling industry is expected to make further developments.

Key words: fashion model(패션모델), job style(직무스타일), job satisfaction(직무만족도), turnover intention(이직의도)

## I. 서론

오늘날 국내 패션모델은 활발한 해외진출로 산업적 효과뿐만 아니라 국가이미지에도 기여를 하며 빠른 속도로 성장하고 있다. 또한 패션모델의 사회적 역할이 커지고 이들에 대한 관심 증가 및 대중의 의식이 변화하면서 패션모델은 전문 직업으로 각광받고 있으며, 모델 출신의 연예인들이 성공한 사례가 많아짐에 따라 패션모델 지망생들이 늘고 있는 실정이다. 이와 같은 현실을 반영해 일반대학과 학점은행제에서 모델관련학과를 개설하여 다이어트와 헬스, 워킹 테크닉 등의 외모를 가꾸기 위한 외적인 요소와 자신감과 인성을 갖추고 슬럼프 극복 등의 내적인 요소를 쌓을 수 있는 교과과정을 통해 모델 활동을 시작할 수 있는 기반을 마련해 주고 있다(T. Kim, 2011).

패션모델들은 수많은 관객 앞에서 패션쇼를 하거나 지금 시점보다 한 계절 앞서는 의상을 입고 촬영을 해야 하며, 많은 사람을 만나 대인관계를 유지하는 등의 다양한 직무를 수행한다. 그리고 패션모델은 신체표현 훈련 성향이 상당한 부분을 차지하고 관중의 시선 속에서 아름다운 자세와 몸의 균형을 통해 상품의 이미지 연출을 해야 하기 때문에 긴장감이나 직무스트레스가 높으며(Kim, 2006), 이러한 활동특성은 직무만족도에도 많은 영향을 미치고 있다. 직무만족도는 직무에 대해 주관적으로 느끼는 만족정도(G. Kim, 2011)를 말하며, 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 개인적 욕구(Jung, Park, Sohn, & Hua, 2013)와 직무 환경(Jeon & Park, 2006), 직무특성(Faraji & Rezaei, 2012; Lee, Lee, Kim, Nam, & Jeong, 2010), 발전가능성(Bae, 2008) 등을 들 수 있다. 이 중 개인적 특성이나 직무 환경, 직무와 관련된 특성 및 직무스타일은 패션모델의 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 예측되나 패션모델의 직무만족도와 영향요인을 밝힌 연구는 부족한 실정이므로 이에 관한 연구가 필요하다.

패션모델의 경우 자신의 모델 활동이 만족스럽다고 하더라도 낮은 개런티, 선후배와의 관계, 소속사와의 관계, 불필요하게 긴 대기시간 등의 문제에 대

한 개선이 요구되며, 톱모델(top model)이 아닌 이상 모델들의 출연료가 고정되어 있기 때문에 모델 수입만으로는 독립된 생활을 할 수 없어 모델 활동을 그만두거나 다른 직업으로의 이직을 생각하기도 한다. 또한 자신감 결여, 실패에 대한 두려움, 주변 사람들의 기대에 대한 부담감, 관객반응에 대한 불안감, 낯선 사람과의 만남에 대한 불안과 심리적 긴장이 높아질수록 이직하려는 의도는 그만큼 커져간다고 볼 수 있다. 따라서 패션모델의 활동특성을 고려한 직무스타일에 대한 분석과 직무스타일 및 이직의도 간의 관계에 대한 분석이 필요함에도 불구하고 아직은 패션모델 활동의 필요요소나 능력에 대한 파악조차도 제대로 이루어지지 않고 있다.

지금까지 패션모델과 관련해서는 모델 활동의 실태를 분석(Kim, 2002)하거나 패션모델 직무수행능력에 관한 연구(Yang, 2008), 패션모델의 성격과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향(Kim, 2006) 등의 연구가 진행되어 왔지만, 패션모델이 하나의 전문적인 직업으로 각광받고 있는 시점에서는 패션모델의 직무스타일과 만족도 및 이직의도에 관한 연구가 이루어져야 할 것이다. 또한 패션모델의 활동기간에 따라 직무스타일이나 만족도 및 이직의도가 달라질 수 있으므로 이에 관한 연구도 요구된다. 따라서 본 연구는 국내 패션모델의 직무스타일을 알아보고, 직무스타일이 만족도와 이직의도에 미치는 영향 및 패션모델의 활동기간에 따른 차이를 분석함으로써 전문 직업으로서 패션모델의 활성화를 위한 해결방안을 제시하고 패션모델 지망생들이 체계적인 교육을 통해 제대로 된 인식을 갖고 모델 활동하는데 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 패션모델의 개념 및 역할

Winters & Goodman(1978)에 의하면 패션모델은 시대에 따라 변화하는 패션의 이미지를 전달하는 역할과 신체미의 기준을 제시하는 역할을 해왔고, 패션 판매 촉진을 위한 모든 매체 중 패션모델이 가장 극

적이고 생동감 있으며 움직이는 형태로 상품을 보여주는 촉진적 매개체이다. Craik(1994)는 모델을 '이상적인 육체를 구조화하는 것에 의해서 옷을 입는 기술'이라고 정의하면서 이러한 기술을 통해 인간의 육체는 아름다움이나 패션, 유행의 기준에 따라 만들어진다고 주장하였다. Lee & Lee(1997)는 패션디자이너의 신작드레스를 착용하고 그 선전에 종사하는 전문가로 마네킹(Mannequin)이라고도 하며 디자이너들에게 얼마나 새로운 영감을 주는지가 패션모델의 능력과 수준을 나타내는 기준이라고 하였다. 또한 패션모델이란 최신 유행하는 옷을 입고 그것을 관객들에게 보이는 것을 직업으로 하는 사람을 말하며, 시대에 따라 변화하는 패션의 이미지를 전달하는 역할과 관객이나 소비자에게 패션의 이미지를 전달하고 새롭게 창조하며 효과적으로 홍보하는 직업이다.

시즌보다 앞서가는 감각과 패션 트렌드를 온몸으로 표현해야 하는 것이 모델의 임무이며, 대중 앞에 새롭게 선보이는 디자이너의 작품을 모델이 얼마나 완벽하게 소화해 내느냐 하는 것이 모델의 능력이다. 훌륭한 모델일수록 디자이너가 창작한 의상을 위해 자기 자신을 철저히 도구화시킨다. 모델은 의상을 효과적으로 보여주기 위한 하나의 매체로서 무대 위에 섰을 때 그 생명력이 살아나는 것이다(Hwang, 1999). 그러므로 패션모델은 자신만의 개성과 매력으로 독특한 표정과 포즈를 연출해 다양한 의상을 잘 소화해야하고 실루엣을 잘 살릴 수 있는 신체 조건을 갖추어야 하며 모든 옷을 잘 소화해 낼 수 있는 이상적인 체형이 유리하기 때문에 몸매를 관리하고 유지해야 한다. 또한 패션모델이란 패션이나 제품, 혹은 기업의 이미지 등을 효과적으로 홍보하고 그 의미를 전달하며 때로는 창조하는 역할을 한다(Kim & Kim, 2008).

패션모델의 역할이란 패션모델들이 의식적으로 수행하며 다른 사람들이 인정하는 포괄적인 행동방식을 말한다. 역할은 고정된 것이 아니라 시대와 사회문화 등에 따라 변화되기 때문에 패션모델의 역할은 시대와 장소, 관점 등에 따라 그 개념에 새롭게 정의될 수 있는 탄력을 갖는다고 볼 수 있다(Yang, 2008).

유행이 계속 바뀌어 감에 따라 패션의 트렌드 변

화와 함께 아름다운 몸의 이미지도 달라지고 있으며, 젊고 아름다운 육체를 가꾸는 것이 일부가 아닌 다수의 필수 목표가 되어 가고 있다(Lee, 1997). 또한 패션잡지 '보그(vouge)'는 "건강한 신체이미지를 조정할 수 있는 모델들과 일할 것"이라고 입장을 밝혀 모델에 대한 사회적 미적 인식을 바꾸는 노력을 하고 있다. 따라서 패션모델은 유행을 선도하는 역할에만 치중하지 말고 사회에 미칠 영향에 신중을 기해야 한다는 것을 알 수 있다.

패션쇼가 최초로 개최된 이후 우리나라에서는 많은 패션 전문인과 전문매체를 가지게 되었고, 일반인들도 패션을 단순한 옷 입기가 아닌 유행에 따른 코디네이션의 개념으로 받아들여지게 되며 실생활과 밀접하게 연관시키게 되었다(Jang, 2008). 즉, 패션쇼가 대중들에게 관심을 갖게 되면서 패션모델이 입은 의상과 헤어, 메이크업이 대중들에게 선망의 대상이 되고 패션모델의 스타일을 따라하는 경향이 생기면서 패션모델의 역할이 대중들에게 큰 영향을 미치게 된 것이다.

이와 같이 패션모델은 패션 산업에서 핵심적인 역할을 하며, 패션과 대중문화를 잇는 중요한 매개체이고 대중문화를 선도하는 감성산업의 주역이다. 패션 모델 이미지는 시대에 따라 그 시대에서 요구하는 이상적 이미지로 변화하고 패션이나 제품의 이미지와 그 의미를 잘 전달하며 제품의 대변자로서 경제적인 이익을 창출한다.

## 2. 패션모델의 활동유형과 직무스타일

패션모델을 시작하는 단계에서는 워킹연습, 포즈 연출 능력, 연기연습, 체중조절, 근육을 만드는 훈련을 해야 하고, 본인에게 잘 맞는 컨셉을 정해서 프로필 촬영을 해야 한다. 좋은 사진을 골라 포트폴리오를 만들어 오디션에 참여하거나 에이전시에 등록을 한다. 이러한 준비과정 후에 패션쇼, 잡지 및 광고촬영에 출연하게 되고 패션쇼에 캐스팅 되어 컨셉과 무대 환경에 적합한 워킹, 표정, 포즈를 표현해야 하는데 그러기 위해서는 패션트렌드를 분석하여 한발 앞선 이미지를 창출하고 의상과 소품을 활용하여 그에 맞는 워킹으로 무대 표현능력을 길러야 한다. 또한

패션모델은 외국어 능력을 길러 해외 대회에 나가거나 해외 에이전시를 방문해 해외 진출을 할 수 있어야 하며, 몸매관리, 피부관리, 대인관계, 패션 관련 정보의 수집 및 분석, 철저한 시간약속, 스케줄 관리 등 다방면에서 자기관리가 필수이다.

에이전시는 광고, 잡지 등의 일을 할 수 있도록 중개역할을 하며, 전속계약을 맺고 소속 모델들의 이미지와 스케줄을 관리한다. 에이전시를 통해 패션모델들은 CF, 쇼, 잡지 등 여러 분야에서 활동하며 화장품, 향수, 의류, 자동차 등의 다양한 광고를 하는 것이 일반화되어 있다. 이처럼 활발한 활동을 하는 패션모델의 활동 분야는 패션쇼 모델, 에리토리얼 모델, CF모델, 방송 모델, 부분 모델로 나뉜다(Kim, 2002). 이중 패션모델은 다양한 분야에서 활동을 하기 위해 국내의 패션동향과 정보를 수집·분석하여 트렌드에 맞는 이미지 창출능력을 기르거나 패션모델 환경의 변화에 대응 할 수 있는 문제해결 능력을 길러야 하며, 패션모델의 사회·경제적 효과와 문화에 미치는 영향에 대한 긍지와 사명감을 갖고 다양한 문화 활동에 참여하는 등 관련된 전문성을 개발하여 실행해야 한다.

패션모델의 직무스타일은 직무특성과 관련이 있고, 직무특성이론은 직무 특성이 직무 수행자의 성장 욕구 수준에 부합될 때 긍정적인 동기 유발 효과를 초래하게 된다는 Hackman & Oldham(1975)의 동기부여이론을 말한다. 이 이론은 개인의 성장 욕구 수준이 직무 특성과 심리 상태, 심리 상태와 성과 간의 관계를 조절하는 변인으로 작용한다는 가정에 입각해 있으며, 어떤 직무가 갖는 잠재적 동기지수에는 기술 다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성 및 환류의 다섯 가지 직무특성이 모두 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(Lee, 2009). 동기부여이론은 어떻게 하면 동기유발을 많이 하고 어떤 직무가 누구에게 적합하며, 어떤 직무가 일할 마음을 갖게 하는지에 대한 해답을 제공하려는 것이라고 할 수 있다. 또한 기술 다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 환류의 5가지 핵심직무차원은 개인에게 직무에 대한 책임감, 의미감, 결과에 대한 인지감 등의 증가를 통하여 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다.

Yang(2008)의 연구에서는 패션모델이 수행해야 하는 직무에 대한 결과가 7가지 임무(duty)에 따른 86가지 과업(task)으로 구조화되었는데, 패션모델이 초기에 익혀야할 직무로서 패션모델의 양성교육프로그램에 반영 가능한 직무를 6가지 임무에 따른 32가지 과업으로 분석하였고, 재교육프로그램에 반영 가능한 직무는 6가지 임무에 따른 52가지의 과업으로 구조화되었다. 그 중 자기관리능력, 해외진출능력, 활동능력을 개인직무수행능력으로 정의하여 분석하였다.

Kim(2002)의 연구에서 국내 패션모델의 직무스타일은 프로정신 부족 및 미성숙형, 신체 미 집착 및 프로정신 성숙형, 근무여건 불만족형, 과시형의 4가지 유형으로 나타났다. 그중 가장 많은 유형은 프로정신 부족 및 미성숙형으로 업무 외적인 사항 중 인간관계, 자신의 의복스타일, 속옷미착용에 대해 불만과 모델업의 불안정성과 장래성이 없다고 느끼고 있는 유형이었으며 모델의 외모는 그다지 중요하지 않기 때문에 성형수술의 경험도 없으며 노출이 심한 의상 착용에도 불만이 없는 신체미집착 및 프로정신 성숙형으로 분류하였다. 또한 출연료 현실화, 근무환경 개선을 문제점으로 지적하였고 지속적인 체계적인 교육이 요구된다고 하였다.

### 3. 패션모델의 직무만족도 및 이직의도

직무만족도(job satisfaction)는 이직의도와 함께 조직연구의 핵심적 주제로서 다양하게 연구되고 있는데, 직무만족도와 이직의도는 일에 대한 반응이라는 공통점이 있지만 이직의도가 조직전체에 대한 지속적인 행위반응이라면 직무만족도는 직무에 대한 가변적이고 일시적인 태도를 나타낸다(Kim & Yoo, 2002). 즉, 직무만족도란 개인이 자신의 업무에 대해 만족하는 정도 혹은 자신의 직무를 통해서 경험하는 좋은 감정 상태를 말하며(Locke, 1976), 직무에 대한 정서적 반응으로서 실제 관찰할 수 있는 것이 아니라 개인의 행동이나 언어적 표현을 통해서 유추할 수 있다. Szilagyi & Wallace(1983)는 직무만족도를 개인이 직무자체, 급여, 감독 등 직무와 관련된 요소들에 대해서 갖는 일련의 태도라고 하였고, 개인의 평상시의 직무와 관련된 감정 상태와 직무를 유지하려는 경

정적 태도(Nobel, 2008), 자기 직무에 대한 태도로써 주관적으로 느끼는 만족정도(Kim, 2011), 직무수행에 대한 내적, 외적 만족 정도(Warr, Cook, & Wall, 1979)로 정의 할 수 있다. 그러므로 직무만족은 직무를 통해서 경험하거나 얻게 되는 욕구충족의 정도에 대한 함수라고 말할 수 있는데, 직무만족은 실질적으로 조직원이 그의 직무상황에서 제공되는 가치에 대한 지각의 결과에서 오는 것이다(Shin, 1988).

또한 직무만족도는 직무수행과정에서 느끼는 전반적 만족감으로서 직무자체와 임금, 경력개발, 승진 발전가능성, 근무조건, 조직 내 인간관계 등의 요인에 의한 만족감으로 표현되기도 하며(Cho & Jang, 2000; Lee, 2008), 크게 직무자체의 내재적 요인과 직무를 둘러싼 급여, 상사와 동료, 승진 등의 외재적 요인으로 구분할 수 있다. 직무만족도를 결정하는 영향요인은 개인의 인성과 직업적 환경이며(Jeon & Park, 2006), 자신이 원하는 가치와 욕구에 따라서 직무만족도에 차이가 날 뿐 아니라 임금수준, 근로시간, 근무 및 고용형태 등의 직업적 환경에서도 직무만족도가 결정된다(Jung et. al., 2013; Ko & Hahn, 2005).

Jeon & Park(2006)은 임금과 근무 및 고용형태, 근무시간 등의 객관적인 환경 외에 가정에서의 지지와 건강상태, 직업활동의 참여동기가 직무만족도에 영향을 미친다고 하였고, Bae(2008)은 업무적정성과 발전가능성, 보수, 승진, 복리후생 및 동료 및 상사와의 관계가 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. Lee et al. (2010)은 정규직과 비정규직을 대상으로 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백과 같은 5가지 직무특성을 고려하여 직무만족도를 비교 분석함으로써 고용형태에 따른 직무만족이 조직의 효과성을 증진시키는데 있어서 직무특성 요인별로 조직구성원들을 관리해야 할 필요성을 인식하는 계기가 되었으며 효율적인 조직관리에 있어서 새로운 방향성과 지침을 제시하였다.

이직의도란 직무 불만족에 대한 반응으로 현 직장에서 타 직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직종으로 전환하려는 성향이며(Lawler, 1983), 직무성과와도 관련되기 때문에 조직의 성공을 위해 매우 중요한 것이다(Gerhart, 1990). Lee(2013)의 연구에서 신입

사원을 대상으로 일과 생활의 균형이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 알아본 결과, 일과 생활의 균형은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 반면, 이직의도에는 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 일과 생활의 균형이 높아지면 직무만족이 상승하지만 일과 생활의 균형이 높아지면 이직의도가 감소함을 알 수 있었다. Kim(2013)은 직무만족과 이직의도에 관한 분석을 통해 현금가치성의 현재 임금수준, 성과급 및 보상정도, 교육비 지원, 물적 지원, 퇴직금 제도에 대한 만족도와 보상 가치성의 승진정책, 휴가, 근무환경, 보험보상, 복지제도에 대한 만족도가 이직의도에 영향을 미치나, 미래가치성의 취업기회, 희망적, 생계에 지장 없음, 다양한 직무기회가 나의 미래에 도움이 될 것, 직장 교육이 나의 능력에 도움이 될 것, 사회적으로 인정받는다고 생각하는 미래가치성에 대한 만족도는 이직의도에 영향을 미치지 않는다는 것을 밝혔다.

패션모델을 대상으로 한 Kim(2006)의 연구에서는 여성모델이 남성모델보다 급여에 대한 불만이 많았고, 3~5년 정도의 경력자가 부상이나 신체적 상해에 대한 우려가 큰 것으로 나타났다. 미혼 모델이 기혼 모델보다 급여에 대한 직무스트레스가 높았고 학력이 높을수록 집단갈등이 컸으며, 수입이 많은 모델이 수입이 적은 모델보다 급여스트레스가 높고 어느 정도 수입이 보장된 모델이 관중호응에 예민한 반응을 보였으며 경력이 많을수록 시설환경에 높은 스트레스를 보였다. 또한 남성모델이 여성모델보다 이직의도가 높았고 100~200만원 수입의 모델들이 이직 성향이 높았으며 기술난이도, 급여, 집단갈등 요인이 이직의도에 가장 큰 영향을 미쳤다. 즉, 패션모델의 이직의도를 낮추기 위해서는 직무환경이 개선되어야 하고 모델의 능력에 맞는 출연료와 안정된 수입이 보장되어야 하며, 모델 경력이나 활동기간도 중요한 요인임을 알 수 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 패션모델의 직무만족도는 근로조건이나 모델활동 및 인간관계 등에 만족정도이고, 이직의도는 모델이 아니라 다른 직업으로 변경하고자 하는 의도와 모델을 그만두고자 하는 사직의도를 포함하는 개념을 나타낸다. 이러한 직무만족도와

이직의도는 패션모델의 활동유형 및 직무특성을 고려한 직무스타일이 결정적인 영향을 미칠 것으로 판단되며, 패션모델의 활동기간에 따라 차이가 있을 것이다.

### Ⅲ. 연구방법 및 절차

#### 1. 연구문제

본 연구 패션모델의 직무스타일이 직무만족도 및 이직의도에 미치는 영향과 활동기간에 따른 차이를 분석하고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 연구문제 1. 패션모델의 직무스타일과 직무만족도 및 이직의도의 구성요인을 분석한다.
- 연구문제 2. 패션모델의 직무스타일이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한다.
- 연구문제 3. 패션모델의 직무스타일이 이직의도에 미치는 영향을 분석한다.
- 연구문제 4. 패션모델의 활동기간에 따른 직무스타일, 직무만족도 및 이직의도의 차이를 분석한다.

#### 2. 설문지 구성

본 연구의 설문지는 패션모델의 직무스타일, 직무만족도, 이직의도에 관한 문항과 개인적 특성에 관한 문항으로 구성하였다. 패션모델의 직무스타일 및 만족도는 Jeong(2001), Kim(2002), Kim(2006), Hwang(2011) 등의 연구를 참조하여 문항을 구성하였다. 패션모델 활동에서의 직무스타일에 관한 19문항, 직무만족도에 관한 14문항으로 구성하였으며, 각 항목은 '매우 높음'을 5점으로 매우 낮음 을 1점으로 하는 5점 리커트 척도로 측정하였다. 패션모델 활동의 이직의도는 Kim(2002)의 연구와 Kim(2006), Bae(2010) 등의 연구에서 사용한 항목을 수정, 보완하여 사용하였으며, 각 항목은 '매우 높음'을 5점으로 매우 낮음 을 1점으로 하는 5점 리커트 척도로 측정하였다. 패션모델의 개인적 특성에 관해서는 Bae(2010), Kim(2011)의 연구를 참조하여 성별, 결혼여부, 연령, 학력, 연 수입 및 모델 활동기간의 6문항을 명목척도로 측정하였다.

#### 3. 자료수집 및 분석

본 연구는 국내 패션모델들 중 10회 이상의 모델 활동을 한 250명의 패션모델을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 자료 수집을 위하여 예비조사와 본 조사의 2가지 방법으로 진행하였다. 예비조사는 2013년 8월 16일에서 8월 26일 사이에 4년제 대학 및 학점은 행계 모델 학과 교수, 10년 이상의 경력을 가진 80명의 패션모델을 통한 설문조사를 실시하였고, 예비 조사 결과를 참조하여 설문지를 수정 및 보완하였다. 본 조사는 2013년 9월 10일에서 10월 20일까지였으며, 서울 패션위크 오디션 및 패션위크 행사장, 부산 프레타포르테 패션쇼, 기타 패션쇼장에서 직접 방문하여 실시하였다.

본 연구는 총 230부의 자료를 분석하였고, 자료의 통계처리는 SPSS 18.0 프로그램으로 다음과 같이 분석하였다. 첫째, 연구대상의 인구통계학적 특성은 빈도분석(frequency analysis)으로 살펴보았다. 둘째, 패션모델의 직무스타일과 만족도의 타당성과 신뢰성은 Kaiser 정규화가 있는 Varimax 직각회전을 이용한 주성분 요인분석(principal component factor analysis)과 신뢰도 분석(reliability analysis)으로 검증하였고, Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하여 신뢰성을 확인하였다. 셋째, 직무스타일과 직무만족도 및 이직의도 간의 관련성은 다중회귀분석(multiple regression analysis)으로 분석하였고, 모델 활동기간에 따른 차이는 ANOVA로 분석하였다.

### Ⅳ. 연구결과 및 논의

#### 1. 연구대상의 특성

본 연구의 대상인 패션모델의 인구 통계적 특성을 살펴본 결과는 <Table 1>과 같다. 남자는 전체의 35.2%(81명), 여자는 64.8%(149명)로서 남자보다 여자 모델들이 더 많았는데 이는 남성모델 보다는 여성모델의 직수가 많아 패션모델로 여성이 더 많이 진출했음을 알 수 있고, 미혼이 96.5%(222명)로서 응답자의 대부분이 미혼이었다. 연령은 15~20세 미만이 13.0%(30명), 20~25세 미만이 46.1%(106명),

25~30세 미만인 28.7%(66명), 30~35세 미만인 12.2%(28명)이었으며, 35세 이상의 패션모델은 단 한 명도 없었다. 이를 통해 컬렉션에서 활동하는 35세 이상의 모델들이 극히 적음을 확인 할 수 있었다.

학력은 고등학교 재학이 12.6%(29명), 고등학교 졸업이 42.2%(97명), 전문대학 졸업이 16.1%(37명), 대학 졸업이 24.8%(57명), 대학원 재학이상이 4.3%(10명)로 나타났다. 연 수입은 2000만원 미만인 66.1%(152명)로 가장 많았고, 2000~3000만원 미만 18.3%(42명), 3000~4000만원 미만 4.3%(10명), 4000~5000

만원 미만 5.2%(12명), 5000~6000만원 미만 2.6%(6명), 6000만원 이상 3.5%(8명)로 나타났다. 활동기간은 3년 미만이 37.0%(85명)로 가장 많았으며, 3~5년 미만 20.0%(46명), 5~7년 미만 14.3%(33명), 7~9년 미만 8.7%(20명), 9~11년 미만 10.4%(24명), 11년 이상 9.6%(22명)이었다.

## 2. 요인분석 및 신뢰성 분석

패션모델의 직무스타일과 만족도 및 이직의도의

<Table 1> Demographic characteristics of subjects

Classification		Frequency (number)	Percentage (%)
Gender	Male	81	35.2
	Female	149	64.8
Marital status	Married	8	3.5
	Single	222	96.5
Age	15 to 20 age	30	13.0
	20 to 25 age	106	46.1
	25 to 30 age	66	28.7
	30 to 35 age	28	12.2
	≥ 35 age	0	0.0
Education	High school students	29	12.6
	High school graduates	97	42.2
	Junior college graduates	37	16.1
	University graduates	57	24.8
	Graduate school and over	10	4.3
Annual income (won)	< 20million	152	66.1
	20 to 30million	42	18.3
	30 to 40million	10	4.3
	40 to 50million	12	5.2
	50 to 60million	6	2.6
	≥ 60mil	8	3.5
Model activities period	< 3 years	85	37.0
	3 to 5 years	46	20.0
	5 to 7 years	33	14.3
	7 to 9 years	20	8.7
	9 to 11 years	24	10.4
	≥ 11 years	22	9.6
Total		230	100.0

관계를 분석하기 위하여 측정변수의 타당성 및 신뢰성을 분석하였다. 타당성은 요인분석을 통해 검증하였고, 요인분석은 Kaiser 정규화가 있는 Varimax 직각회전을 이용한 주성분 요인분석을 실시하였으며, 고유치 1.0이상, 요인부하량 0.5이상인 경우를 유효한 변수로 하여 요인을 도출하였다. 신뢰성 분석에서는 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였고, Cronbach's  $\alpha$  계수가 0.6이상일 경우 신뢰도가 있다고 판단하였다.

1) 직무스타일

패션모델의 직무스타일 총 19문항으로 구성되었고, 이들 문항의 요인분석을 실시한 결과 <Table 2>와 같이 4개 요인이 도출되었다. 요인 1은 자신의 능력의 인정, 관객의 반응과 디자이너 만족, 모델로서 자

신의 가치, 유명컬렉션에서 모델 활동, 높은 출연료, 모델 활동량 등의 내용을 포함하고 있어 '프로 능력형'이라 하였다. 요인 2는 소속사와의 관계나 선후배 관계, 동료와의 인간관계, 모델에 대한 사회적 인식에 대한 중요도와 모델로서의 인격을 갖추고자 노력하는 정도를 포함하고 있어 '인간관계 중시형'이라 하였다. 요인 3은 모델활동의 안정성과 장래성, 모델 수익, 모델 활동에 도움이 되는 자격증 및 전문교육 등의 내용으로서 모델 활동으로도 충분히 장래성이 있어 미래를 준비하는 정도를 포함하고 있어 '미래지향형'이라 하였다. 요인 4는 성형, 다이어트 등의 통한 신체 가꾸기, 후천적인 노력, 노출의상의 착용 등에 대한 내용으로서 신체를 가꾸거나 과시하는 문항으로 구성되어 있어 신체과시형'이라 하였다. 이들

<Table 2> Factor analysis and reliability analysis on job style

Factor	Items	Components			
		1	2	3	4
Professional ability type	Values having one's ability recognized	.82	.26	.05	-.05
	Values audience's response and designer's satisfaction	.76	.24	-.01	.02
	Wants to have my value recognized as a model.	.71	.31	-.06	.17
	Loves model activities in famous collections	.70	.21	-.19	.27
	Values high level of wage	.68	-.06	.20	-.28
	Loves many model activities such as fashion shows and shootings	.66	.17	-.20	.27
Human relationship-focused type	Values relationship with agency.	.14	.86	.04	.02
	Values relationship with seniors and juniors	.16	.80	-.08	.17
	Values social recognition of models	.19	.73	.17	.15
	Values relationship with colleagues	.32	.71	-.07	.17
	Makes efforts to retain personality as a model	.17	.64	.26	.06
Future-oriented type	Model activities have stability and future	-.10	-.04	.75	.11
	Can live on income from modeling activities alone	.02	-.07	.71	.16
	Model certificate helps modeling activities.	-.11	.13	.61	.14
	Receives professional education which helps modeling activities	.09	.33	.56	-.05
Body-boasting type	Makes efforts to cultivate body with plastic surgery and diet	.30	-.05	.06	.68
	Values efforts more than congenital physique	-.13	.09	.05	.64
	Does not hesitate wearing revealing clothes as a model	.04	.17	.28	.61
	Practices stage expressions behind the curtain	.14	.35	.16	.55
Eigenvalue		3.52	3.41	2.10	1.96
Accumulated variance %		18.54	36.48	47.51	57.81
Cronbach's $\alpha$		.845	.856	.636	.614

요인의 총 변량은 57.81%였으며, Cronbach's  $\alpha$ 계수가 0.6이상으로 나타나 신뢰할만한 수준이었다.

2) 직무만족도

패션모델의 직무만족도는 총 13문항으로서, 이들

문항의 요인분석을 실시한 결과 <Table 3>과 같이 3개 요인이 도출되었다. 요인 1은 모델로서 활동하는 업무시간, 근무조건, 스케줄, 업무량, 출연료, 컬렉션 및 행사 퀄리티에 대한 만족정도로 구성되어 있어 '근로조건 만족도'라 하였다. 요인 2는 관객들의 반응,

<Table 3> Factor analysis and reliability analysis on job satisfaction

Factor	Items	Components		
		1	2	3
Satisfaction with working conditions	I am satisfied with working hours as a model	.82	.05	-.03
	I am satisfied with working conditions as a model	.79	-.02	.17
	I am satisfied with my schedule	.77	.28	-.04
	I am satisfied with my workload	.75	.28	.08
	I am satisfied with my wage.	.60	-.14	.29
	I am satisfied with the quality of collections and events	.51	-.02	.31
Satisfaction with model activities	Audience's response makes me feel rewarded	.05	.80	.23
	I feel satisfied when my value as a model is recognized	-.06	.76	.13
	I am satisfied with dress style as a model.	.12	.71	.04
	I am satisfied with my work as my competency is recognized as a model	.27	.64	.41
Satisfaction with relationship	I am satisfied with relationship with my agency	.29	.05	.79
	I am satisfied with relationship with my colleagues	.04	.44	.73
	I am satisfied with relationship with my seniors and juniors	.05	.44	.71
Eigenvalue		3.25	2.71	2.13
Accumulated variance %		25.00	45.86	62.20
Cronbach's $\alpha$		.825	.783	.784

<Table 4> Factor and reliability analysis on turnover intention

Factor	Items	Components	
		1	2
Intention to change jobs	I'd like to quit modeling and work in production, planning and management areas	.90	.02
	I'd like to reduce modeling activities and work as an educator of a model academy or professional model school	.88	.07
	I hope to work as a freelancer	.51	.49
Intention to quit modeling	I have thought about quitting fashion model work	.03	.87
	I'll quit model work if working conditions become worse than now	.07	.82
Eigenvalue		1.84	1.68
Accumulated variance %		36.86	70.46
Cronbach's $\alpha$		.707	.681

모델로서의 가치 인정, 의복스타일, 능력 인정 등으로 인한 만족정도로 구성되어 있어 '모델활동 만족도'라 하였다. 요인 3은 소속사, 동료 및 선후배와의 관계에 대한 만족도로 구성되어 있어 '관계 만족도'라 하였다. 이들 요인의 총 변량은 62.20%였으며, Cronbach's  $\alpha$  계수가 0.7이상으로서 신뢰수준이 높게 나타났다.

### 3) 이직의도

패션모델의 이직의도는 총 5문항으로서, 이들 문항의 요인분석을 실시한 결과 <Table 4>와 같이 2개 요인이 도출되었다. 요인 1은 모델 활동을 그만두거나 줄이고 연출, 기획, 매니지먼트 관련 직종, 모델 아카데미나 전문학교의 교육자로 일하거나 프리랜서로 활동하기를 원하는 내용을 포함하고 있어 '직업변경의도'라 하였다. 요인 2는 패션모델을 그만두고 싶다는 생각을 한 적이 있거나 현재보다 활동조건이나 빠지면 모델을 그만두겠다는 내용을 포함하고 있어 '모델사직의도'라 하였다. 이들 요인의 총 변량은 70.46%였으며, Cronbach's  $\alpha$  계수가 0.6이상으로서 신뢰할만한 수준이었다.

### 3. 패션모델의 직무스타일이 직무만족도에 미치는 영향

패션모델의 직무스타일이 만족도에 미치는 영향을

분석한 결과는 <Table 5>와 같다. 이는 직무스타일의 요인인 프로 능력형, 인간관계 중시형, 미래지향형, 신체과시형을 독립변인으로 하고, 직무만족도의 요인인 근로조건 만족도, 모델활동 만족도, 관계 만족도를 종속변인으로 하는 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 근로조건 만족도에는 직무스타일의 프로 능력형과 미래지향형이 영향을 미치고 있었는데, 프로 능력형( $\beta = -.254, t = -4.185, p < .001$ )의 경우 근로조건 만족도에 부(-)적인 영향을 주고 있어 프로 능력형일수록 직무조건에 대한 만족도가 낮아지고 있었다.

미래지향형( $\beta = .317, t = 5.224, p < .001$ )은 근로조건 만족도에 정(+)적인 영향을 미치고 있었으며, 모델활동만으로도 독립해서 살아갈 수 있거나 안정성, 장래성을 갖고 미래를 준비할수록 현재의 근무조건이나 업무, 스케줄 및 출연료 등의 만족도가 높아지고 있었다. 모델활동 만족도에는 직무스타일의 프로 능력형( $\beta = .289, t = 4.756, p < .001$ )과 인간관계 중시형( $\beta = .288, t = 4.751, p < .001$ )이 정(+)적인 영향을 미치고 있어 프로 능력형 또는 인간관계 중시형일수록 모델활동에 대한 만족도가 높아지고 있었다. 관계 만족도에는 직무스타일의 인간관계 중시형( $\beta = .273, t = 4.295, p < .001$ )이 정(+)적인 영향을 미치고 있어 인간관계 중시형일수록 모델 활동을 하면서 소속사나 동료, 선후배와의 관계에 대한 만족도가 높아지고 있었다.

이상의 결과는 패션모델의 직무만족도를 결정하는

<Table 5> Effect of job style on job satisfaction

Independent variable \ Dependent variable	Satisfaction with working conditions			Satisfaction with model activities			Satisfaction with relationship		
	$\beta$	$t$	$P$	$\beta$	$t$	$P$	$\beta$	$t$	$P$
Professional ability type	-.254	-4.185***	.000	.289	4.756***	.000	.041	.646	.519
Human relationship -focused type	.001	.021	.983	.288	4.751***	.000	.273	4.295***	.000
Future-oriented type	.317	5.224***	.000	.071	1.174	.242	.123	1.928	.055
Body-boasting type	.069	1.139	.256	-.005	-.089	.929	.019	.295	.768
$F$	11.525***			11.643***			5.667***		
$R^2$	.170			.171			.092		

\*\*\*  $p < .001$

영향요인이 개인의 인성과 직업적 환경이라고 주장한 Jeon & Park(2006)의 연구 결과와 비슷한 맥락으로 볼 수 있다. 또한 선행연구 Bae(2008)에서는 임금수준, 근로시간, 근무 및 고용형태 등의 직업적 환경에 따라 직무만족도가 결정된다는 것을 밝혔으나 이러한 직무만족도의 영향요인은 분석하지 않았는데, 본 연구에서는 직무만족도의 영향요인으로 직무스타일을 분석한 것에서 선행연구와 차별된다.

#### 4. 패션모델의 직무스타일이 이직의도에 미치는 영향

패션모델의 직무스타일이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 직무스타일의 요인인 프로 능력형, 인간관계 중시형, 미래지향형, 신체과시형을 독립변인으로 하고, 이직의도의 요인인 직업변경의도와 모델사직의도를 종속변인으로 하는 다중회귀분석을 실시하였다(Table 6). 직업변경의도에는 직무스타일의 미래지향형( $\beta = -.413, t = -6.982, p < .001$ ), 신체과시형( $\beta = -.183, t = -3.084, p < .01$ )이 부(-)적인 영향을 미치고 있어 미래지향형과 신체과시형의 직무스타일을 가진 패션모델일수록 직업을 변경하려는 의도가 낮아지고 있었다. 사직의도에는 인간관계 중시형( $\beta = -.238, t = -3.850, p < .001$ )과 미래지향형( $\beta = -.229, t = -3.704, p < .001$ ), 신체과시형( $\beta = -.155, t = -2.508, p < .05$ )이 부(-)적인 영향을 미치고 있어 인간관계를 중시하거나 미래지향적이며 신체과시적인 직무스타일을 가질수록 모델 일을 그만두려는 의도가 낮아지

고 있었다.

패션모델과 관련하여 Kim(2006)의 연구에서 집단 갈등 요인이 이직의도에 영향을 미친다고 하였는데, 본 연구에서는 패션모델의 이직의도를 결정짓는 요인으로 직무스타일의 영향력을 밝혔다. 특히 미래지향적이고 신체과시적인 직무스타일을 지닐수록 이직의도가 낮아지고 있었으므로 패션모델의 이직의도를 낮추는데 있어서는 신체를 잘 관리하거나 미래지향적인 목표를 지니는 것이 중요하다고 할 것이다.

#### 5. 패션모델의 활동기간에 따른 직무스타일, 직무만족도 및 이직의도의 차이

패션모델의 활동기간에 따른 직무태도, 만족도, 요구도 및 이직의도의 차이를 분석하기 위하여 ANOVA를 실시하였다. 그 결과 <Table 7>과 같이 프로 능력형( $F = 2.909, p < .05$ ), 신체과시형( $F = 2.490, p < .05$ ), 직업변경의도( $F = 2.843, p < .05$ ), 모델사직의도( $F = 9.416, p < .001$ )에서 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 프로 능력형의 경우 모델 활동기간이 3년 미만에서 가장 낮은 평균값을, 11년 이상에서 가장 높은 평균값을 보였고, 3년 미만인 집단에 비해 11년 이상인 집단에서 평균값이 더 높았다. 그러므로 활동기간이 11년 이상으로 오래된 패션모델들이 자신의 능력이나 가치를 인정받고 싶어 하고 높은 출연료를 중시하며 유명컬렉션에서 활동하고 싶어 하는 등의 프로 능력형의 직무태도를 가장 높게 지니고 있었다.

<Table 6> Effect of fashion models' job style on turnover intention

Dependent variable Independent variable	Intention to change jobs			Intention to quit modeling		
	$\beta$	t	P	$\beta$	t	P
Professional ability type	-.086	-1.450	.148	-.077	-1.242	.216
Human relationship-focused type	-.026	-1.435	.664	-.238	-3.850***	.000
Future-oriented type	-.413	-6.982***	.000	-.229	-3.704***	.000
Body-boasting type	-.183	-3.084**	.002	-.155	-2.508*	.013
F	15.139***			9.094***		
R <sup>2</sup>	.212			.139		

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

이와 반면에 3년 미만의 짧은 활동기간을 가진 패션 모델들은 프로 능력형의 직무태도가 가장 낮은 결과를 보였다.

신체과시형에서는 모델 활동기간이 11년 이상에서 가장 낮은 평균값을, 5~7년 미만에서 가장 높은 평균값을 보였고, 11년 이상 혹은 9~11년 미만보다 5~7년 미만과 7~9년 미만인 집단에서 평균값이 더 높게 나타났다. 즉, 활동기간이 5~7년 미만인 패션 모델들이 자신의 신체를 가꾸려는 노력이나 노출의 상의 착용 등의 신체과시형 직무태도를 가장 높게 지니고 있었다. 이와 달리 11년 이상의 오랜 활동기간을 가진 패션모델들은 신체과시형의 직무태도가 가장 낮은 집단이었는데, 패션모델의 경우 나이가 들수록 신체적인 체형변화로 인해 자신감을 상실하거나 노출을 꺼려하는 것을 알 수 있다.

직업변경의도에서는 모델 활동기간이 3~5년 미만

에서 가장 낮은 평균값을, 7~9년 미만에서 가장 높은 평균값을 보였고, 3~5년 미만인 집단에 비해 7~9년 미만인 집단에서 평균값이 더 높게 나타났다. 따라서 활동기간이 7~9년 미만인 패션모델들이 프리랜서로 활동하거나 모델 이외에 다른 직업을 갖고자 하는 의향이 가장 높은 반면, 3~5년 미만인 패션 모델들의 직업변경의도가 가장 낮다고 할 수 있다. 모델사직의도의 경우 모델 활동기간이 3년 미만에서 가장 낮은 평균값을, 7~9년 미만과 11년 이상에서 가장 높은 평균값을 보였고, 5년 미만보다는 7~9년 미만과 11년 이상인 집단에서 평균값이 더 높게 나타났다. 따라서 활동기간이 7~9년 미만과 11년 이상인 패션모델들이 모델 일을 그만두려는 의도가 가장 높은 반면, 3년 미만인 패션모델들의 사직의도가 가장 낮다고 할 수 있다. 이 결과에서는 새로운 이미지를 원하는 패션시장에서 3년 미만의 모델의 경우 많

<Table 7> The differences in job attitude, job satisfaction and turnover intention by model activities period

Classification		< 3 years (n=85)		3 to 5 years (n=46)		5 to 7 years (n=33)		7 to 9 years (n=20)		9 to 11 years (n=24)		≥ 11 years (n=22)		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
Job style	Professional ability type	4.08 b	.71	4.20 ab	.51	4.29 ab	.70	4.30 ab	.46	4.23 ab	.40	4.61 a	.38	2.909*
	Human relationship-focused type	4.19	.65	4.18	.49	4.19	.65	4.22	.52	4.13	.56	4.17	.80	.062
	Future-oriented type	2.94	.83	2.70	.71	2.76	.71	3.15	.81	3.03	.77	2.88	.84	1.377
	Body-boasting type	3.70 ab	.69	3.61 ab	.54	3.81 a	.60	3.80 a	.39	3.43 b	.88	3.30 b	.78	2.490*
Job satisfaction	Satisfaction with working conditions	2.75	.73	2.49	.62	2.54	.81	2.62	.78	2.64	.73	2.41	.71	1.252
	Satisfaction with model activities	3.79	.67	3.92	.56	4.05	.70	4.03	.89	3.74	.54	4.08	.64	1.574
	Satisfaction with relationship	3.54	.73	3.38	.65	3.41	.77	3.73	.79	3.63	.71	3.41	.66	1.027
Turnover intention	Intention to change jobs	2.66 ab	.99	2.57 b	.98	2.81 ab	1.05	3.50 a	1.01	2.72 ab	.84	2.85 ab	1.02	2.843*
	Intention to quit modeling job	2.82 c	1.11	2.97 bc	1.00	3.76 ab	1.01	3.95 a	.71	3.35 abc	.90	3.95 a	1.05	9.416***

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ , a, b, c는 scheffé 검증결과(a>b>c).

은 캐스팅의 기회가 있어 사직의도가 낮은 반면 11년 이상의 모델들은 캐스팅의 기회가 적어 사직의도가 높음을 알 수 있었다.

이상의 결과로 패션모델의 활동기간이 길수록 직무태도는 높은 평균값을 보였지만 이직의도에도 높은 평균값을 나타냄으로써 직무태도는 이직의도에 영향을 미치지 않는다는 것을 알 수 있었다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 국내 패션모델의 직무스타일과 만족도 및 이직의도의 영향관계를 알아보고 패션모델 활동의 방향성을 제시하고자 패션모델을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 이에 따른 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 패션모델의 직무스타일은 프로능력형, 인간관계 중시형, 미래지향형, 신체과시형으로 분류되었고, 직무만족도는 근무조건 만족도, 모델활동 만족도, 관계만족도로 나뉘었으며, 이직의도는 직업변경의도, 모델사직의도로 구분되었다.

둘째, 패션모델의 직무스타일이 직무만족도에 미치는 영향에서 근로조건 만족도에는 직무스타일의 프로 능력형이 부(-)적인 영향을 미친 반면 미래지향형이 정(+)적인 영향을 미치고 있었으므로 패션모델 활동의 현재 상태의 어려움 보다는 미래에 대한 기대감을 갖고 준비를 해야 할 것이다. 모델활동 만족도에는 직무스타일의 프로 능력형과 인간관계 중시형이 정(+)적인 영향을, 관계 만족도에는 직무스타일의 인간관계 중시형이 정(+)적인 영향을 미치고 있었다. 그러므로 패션모델 활동의 만족도를 높이기 위해서는 인간관계를 중시하고 인격을 쌓고자 노력하는 직무스타일을 갖는 것이 모델 활동을 하는데 있어 도움이 될 것이다.

셋째, 직업변경의도에는 직무스타일의 미래지향형, 신체과시형이 부(-)적인 영향을 미치고 있었다. 이는 현재 패션모델 활동이 안정적이고 모델로서의 인지도를 높이기 위해 노력할지라도 자신의 활동 영역을 확장하고 싶은 욕구에서 나타난 결과라고 사료된다. 모델사직의도에는 인간관계 중시형과 미래지향형, 신

체과시형이 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 패션모델 활동을 하면서 소속사, 선후배, 동료와의 관계 및 사회적 인식을 중시하고, 독립성과 안정성, 장래성을 갖고 미래를 준비할수록, 신체를 가꾸고자 노력할수록 패션모델을 그만두지 않고 지속적으로 일하려는 의도가 높다고 할 수 있다.

넷째, 패션모델의 활동기간에 따른 차이 분석결과 프로 능력형의 경우 11년 이상에서 가장 높은 평균값을 보였고, 신체과시형에서는 5~7년 미만에서 가장 높은 평균값을 보였다. 직업변경의도에서는 모델 활동기간이 7~9년 미만에서 가장 높은 평균값을 보였고, 모델사직의도에서는 7~9년 미만과 11년 이상에서 가장 높은 평균값이 나타났다. 그러므로 활동기간이 11년 이상의 모델들이 자신의 능력이나 가치를 인정받고 싶어 하고 높은 출연료를 중시하며 유명컬렉션에서 활동하고 싶어 하는 등의 프로 능력형의 직무태도를 가장 높게 지니고 있으나, 출연료나 활동량에 대한 보장을 받지 못하고 있기 때문에 모델 일을 그만두려는 의도가 가장 높다고 할 수 있다. 하지만 나이가 들어감에 따라 변하는 신체, 피부, 이미지 관리를 잘 한다면 외국의 경우처럼 35세 이상의 모델들도 활발하게 활동을 할 수 있을 것이라고 사료된다.

패션모델업계에서는 모델들이 독립적으로 생활할 수 있는 시스템을 만들려는 시도가 요구되며, 소속사에서 모델들의 요구를 충분히 인지하여 일방적이지 않은 관계를 지속하도록 모델관리에 대한 노력을 해야 할 것이다. 출연료는 패션모델들이 독립적으로 생활할 수 있는 기반을 제공하고, 패션모델로서의 자부심과 만족도를 높이는 요인이라 할 수 있다. 또한 패션모델들은 패션쇼가 더욱 대중화되고 체계적인 해외진출 시스템 구축이 시급한 개선점이라고 생각하고 있었다. 따라서 패션모델업계에서는 모델들의 출연료와 근로환경 등에 대한 논의를 통해 개인의 능력이나 노력에 대한 보상시스템을 갖추도록 해야 할 것이며 이러한 개선점을 고려한 대책이 마련된다면 패션모델업계가 더욱 성장하고 발전할 수 있을 것이다.

결론적으로 본 연구에서는 국내 패션모델의 직무 스타일, 만족도, 및 이직의도를 통해 패션모델 활동을 알아봄으로써 패션모델 활동의 방향성을 제시하기 위한 근거를 마련하였다. 따라서 국내 패션모델들은 모델 활동을 위해 필요한 요소와 능력을 키우고 발전할 수 있는 직무스타일을 갖출 필요가 있으며, 패션모델들이 요구하는 개선점을 고려한 대책이 마련된다면 패션모델업계가 더욱 성장할 수 있을 것이다.

본 연구의 한계점으로는 남성보다 여성의 패션쇼가 월등히 많아 패션모델의 인구 통계적 특성에서 남성과 여성의 비율 차이에 대한 한계점이 있었고 국내 활동모델의 숫자에 비해 충분한 조사가 이루어지지 못하였다. 향후연구에서는 남성과 여성의 비율을 맞추고 양적인 폭을 늘려 좀 더 많은 모델을 포괄하고 패션모델의 활동특성을 좀 더 세분화하거나 직무만족도와 이직의도에 대한 개인적인 특성의 영향력을 분석하는 연구가 이루어져야 할 것이다.

## References

- Bae, J. H. (2008). *Empirical study on effecting factors of job satisfaction: Focused on Seoul regional credit Union Employees*. Unpublished master's thesis, Korea aerospace university, Goyang-si.
- Bae, S. Y. (2010). *Comparative analysis and prospects of curriculums in fashion model majors*. Unpublished master's thesis, Dongduk Women's University, Seoul.
- Cho, H. J., & Jang, H. J. (2000). A study on the job satisfaction of the employees in travel agencies. *The Korea Academic Society of Tourism and Leisure*, 12(2), 85-105.
- Craik, J. (1994). *The face of fashion: Cultural studies in fashion*. New York: Routledge.
- Faraji, O., Valiee, S., Moridi, G., Ramazani, A. A., & Rezaei, F. M. (2012). Relationship between job characteristic and job stress in nurses of Kurdistan University of Medical Sciences educational hospitals. *Iranian Journal of Nursing Research*, 7(25), 54-63.
- Gerhart, B. (1990). Voluntary turnover and alternative job opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 467-476.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170.
- Hwang, H. M. (1999). *I'm a fashion show producer*. Seoul: Book Publishin Jungju.
- Hwang, Y. J. (2011). *Job satisfactions of elementary school teachers*. Unpublished master's thesis, Kyungnam University, Changwon-si.
- Jang, J. G. (2008). *Analysing the Korea fashion modeling agency industry*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Yongin-si.
- Jeon, J. W., & Park, M. S. (2006). A test of causal model for motivation for job performance, job satisfaction and psychological well-being of the elderly. *The Korean Gerontological Society*, 26(3), 524-545.
- Jeong, H. W. (2001). *Research on the influence of job characteristics and social network on career success: Moderating effect of organizational demographic variables*. Unpublished master's thesis, Hongik University, Seoul.
- Jung, Y. S., Park, J. Y., Sohn, Y. W., & Hua, Y. J. (2013). The influence of work values on the employees' organizational commitment: The mediating effect of work engagement and job satisfaction and the moderating effect of person-organization fit. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 26(4), 507-532.
- Kim, D. S. (2002). *Model*. Seoul: Minumsa Publishing Group.
- Kim, G. J. (2011). *A study of factors influencing job satisfaction of workers with disabilities*. Unpublished master's thesis, Inje University, Gimhae-si.
- Kim, I. (2006). *The influence of fashion models's personality and job stres causes to turnover intention*. Unpublished master's thesis, Honam University, Gwangju.
- Kim, J. H. (2013). *The effect of job satisfaction on turnover intention of hotel employees: Focus on economic job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, J. W. (2002). Fashion model types and job attitude analysis. *Research Review Kyungil University*, 18, 391-406.
- Kim, M. H., & Kim, S. H. (2008). A study on the change of fashion model's image with the changes of the times. *The costume culture association*, 16(4), 735-747.
- Kim, S. W., & Yoo, H. J. (2002). Behavioral determinants of job satisfaction and turnover intention: A GLM and GEE Estimation of National Sample Data in Korea. *Korean Journal of Sociology*, 36(1), 51-81.
- Kim, T. Y. (2011). *The effect of service quality of education on student's satisfaction and loyalty in the department of fashion model*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Ko, S. I., & Hahn, J. H. (2005). Multi-dimensional structure of motivation. *Korean Academic Society Of Business Administration*, 34(5), 1339-1363.
- Lawler, E. E. (1983). *Satisfaction and behavior*. New

- York: McGrawHill.
- Lee, H. J., & Lee, Y. S. (1997). *Fashion business dictionary*. Seoul: Kayohakyongusa.
- Lee, J. S. (2009). *Science of public administration dictionary*. Seoul: Dae Young co.
- Lee, S. G., Lee, D. J., Kim, D. Y., Nam, Y. J., & Jeong, J. G. (2010). A study on the relationship between job characteristics and job satisfaction by employment types. *Journal of Digital Convergence*, 8(4), 83-95.
- Lee, S. S. (2013). *Work effects of job satisfaction and turnover of the balance of life for new employees: Chief of the moderating effect of transformational leadership style*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Lee, Y. J. (1997). Idealized body, the body beautiful for desperate struggle. *Social criticism*, 17, 10-30.
- Lee, Y. M. (2008). Facet-based and facet-only job satisfaction Measures In Korea. *Korean Academy of Human Resource Management*, 15(4), 147-185.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M D. Dunnette(Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Nobel, C. H. (2008). The influence of job security on field sales manager satisfaction: Exploring frontline tensions. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 28(3), 247-261.
- Shin, C. U. (1988). *Organizational behavior*. Seoul: Moonyoungsa.
- Szilagyi, A. D., & Wallace, M. J. (1983). *Organizational behavior and performance*. USA: Scott, Forman and Company.
- Winters, A. A., & Goodman, S. (1978). *Fashion sales promotion*. London: Fairchild Books
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well being. *Journal of occupational psychology*, 52(2), 129-148.
- Yang, U. S. (2008). *A study on the job performance competency of fashion models*. Unpublished master's thesis, Hoseo University, Asan-si.