

국내 패션기업 종사자들의 특성에 따른 직무만족, 조직몰입과 이직의도

최소라⁺ · 정성지^{*} · 김동건^{**}

동덕여자대학교 패션전문대학원 박사과정⁺ · 동덕여자대학교 패션디자인학과 교수^{*}
동덕여자대학교 정보통계학과 교수^{**}

Job Satisfaction Organizational Commitment and Intent to Leave the Job According to the Characteristics of Korean Fashion Companies

So-Ra Choi⁺ · Sung Jee Chung^{*} · Dong-Geon Kim^{**}

Doctoral Course, Graduate School of Dongduk Women's University⁺

Prof., Dept. of Fashion Design, Dongduk Women's University^{*}

Prof., Dept. of Statistics and Information Science, Dongduk Women's University^{**}

(2016. 1. 17 접수; 2016. 4. 11 수정; 2016. 4. 15 채택)

Abstract

The purpose of the study was to investigate differences in job satisfaction, organizational commitment and intent to leave the job according to the characteristics of employees of Korean fashion companies. For the study, the questionnaire was developed by the authors and distributed to 350 employees of Korean fashion companies. A total of 315 questionnaires was collected and used for the final analysis. Data were analyzed by frequency analysis, reliability analysis, factor analysis, independent sample T-test, ANOVA and Tukey's test, using the SPSS 18.0 Package Program. First, men showed higher scores in job satisfaction and organizational commitment, and lower score in intent to leave their jobs than women. Second, those who were in their fifties or older had higher job satisfaction and organizational commitment and lower intent to leave their job than those who were in their twenties. Third, those who work in the sales department or merchandising department had higher job satisfaction and organizational commitment and lower intent to leave their job than designers. Fourth, managers and executives had higher job satisfaction and organizational commitment and lower intent to leave their job than lower position employees. Fifth, those with 15 years or longer job experience had higher job satisfaction and organizational commitment and lower intent to leave their job than those with less than three years. Finally, those who had a monthly income of three million won or more had higher job satisfaction and organizational commitment and lower intent to leave their job than those who had a monthly income of less than one million won.

Key Words: Fashion compagnie(패션 종사자), Demographic characteristics(인구 통계적 특성), Working properties(근무 특성), Job satisfaction(직무 만족), Organizational commitment(조직몰입), Turnover intention(이직의도)

I. 서론

최근 장기적인 저 경제 상황과 치열한 경쟁 상황 속에서 해외 상품을 인터넷 등을 통해 직접 구매하는 ‘해외직구’가 늘어나고, 저성장 경제 상황과 해외 SPA브랜드 및 해외 직구 시장의 확대 등으로 국내 패션 브랜드들은 치열한 경쟁 상황에 놓이면서 패션업계 종사자 개인에게 매우 큰 스트레스로 작용하고 있다. 이러한 현상은 조직 구성원의 이탈로 이어지는 원인이 되고 있다(유태용, 2013).

특히, 각각 소속 된 조직 중 직장이라는 조직은 현대인에게 있어 생활의 기반이 되며, 많은 시간을 소비하게 되는 조직이고 한 가정을 경제적 생활을 영위 할 수 있는 토대를 제공해주고 있는 곳의 이탈은 현재 큰 심각성으로 그려지고 있다(김현수, 2012). 그러므로 근무환경 개선과 조직 내 유대관계 강화를 위한 방안을 모색하여 이직률을 낮추고 사회적 지원과 배려가 필요하다(이성운, 2002).

이와 같이 패션 종사자들의 이탈을 낮추고자 인구 통계적 특성과 근무 특성을 독립변인으로 선정하였고, 이직의도에 관한 이재광(2003)의 연구와 손경희(2008) 등 여러 선행연구들에서 직무만족과 조직몰입으로 인해 이직의도의 영향을 미치는 것으로 나타나는 연구들을 통해 직무만족과 조직몰입, 이직의도를 종속변수로 선정하였다.

따라서 본 연구에서는 패션업체 구성원의 이탈을 최소화하고 기업의 효율성을 증진시킬 수 있는 실행 방안을 파악하기 위하여 인구통계학적 특성과 근무 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 그리고 이직의도의 차이를 조사하였고, 패션업계 구성원들을 성별, 연령, 근무부서, 직급, 근무기간, 월수입의 항목으로 분류하여 패션업계 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 대한 정보를 제공하고자 한다. 이는 패션기업들로 하여금 종사자들의 직무효율을 높여 이직의도를 낮출 수 있는 국내 패션기업 종사자의 특성을 파악하는 기초 자료를 제공하고자 하며 실질적 도움이 되기를 기대한다.

II. 문헌고찰

1. 근무특성과 인구 통계적 특성에 따른 직무만족

성별에 따른 직무만족의 차이를 살펴보면, 김윤태(2012)의 연구에서 남성교사 보다 여성교사의 직무만족이 높았다. 그리고 노혜경(2001)의 교사를 대상으로 한 연구에서 남교사보다 여교사가 교직에 대한 직무만족도가 높았다. 공통적으로 남성보다 여성의 직무만족이 높다는 것을 알 수 있다.

연령에 따른 직무만족의 차이에 대한 선행연구를 살펴보면, 직장인들을 대상으로 한 손경희(2007)의 연구에서 50대 이상 직장인이 30대 미만 직장인보다 직무만족도가 높았다. 또한 김대광(2003)의 직장인을 대상으로 한 연구에서도 50대 이상 직장인이 20대 미만 직장인보다 직무만족이 높았다. 공통적으로 50대 이상의 직장인이 20~30대 젊은 직장인보다 직무만족도가 높은 것을 알 수 있다.

근무부서에 따른 직무만족의 차이에 대한 선행연구들을 보면, 패션종사자를 대상으로 한 최미정(2014)의 연구에서 마케팅, 유통/판매가 생산팀보다 직무행복지수가 높았다. 또한 외국계 중소기업을 대상으로 한 이창근(2014)의 연구에서 사무직보다 생산기능직부서의 직무만족이 상대적으로 더 높았다.

직급에 따른 직무만족의 차이에 대한 연구들은 다음과 같다. 김정일(2012)의 컨설팅 중소기업 종사자를 대상으로 한 연구에서 과장직급자가 사원보다 직무만족이 높았다. 그리고 이창근(2014)의 이직경험과 지각된 노사관계풍토가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 관리자가 사원보다 직무만족이 높았다. 결론적으로 직급자가 사원보다 개인적 근무환경 요인이 더 좋기 때문에 직무만족이 더 높다고 사료된다.

근무기간에 따른 직무만족의 차이에 대한 연구들을 살펴보면 다음과 같다. 사회복지전담공무원을 대상으로 한 직무만족에 관한 황성준(2008)의 연구에서 근무경력 15년 이상인 근로자가 2년 이상~3년 미만인 근로자보다 직무만족

이 더 높았다. 또한 김윤태(2012)의 연구에서도 15년~20년, 20년 이상인 근로자가 5년 이하 근로자보다 직무만족도가 더 높았다. 공통적으로 근무기간이 길면 대부분 직급도 더 높고 월급도 많기 때문에 근로자의 직무만족이 더 높은 것이 아닌가 생각된다.

월수입에 따른 직무만족의 차이의 선행연구를 보면 다음과 같다. 해양스포츠 활동참여자를 대상으로 한 최홍석(2006)의 연구에서 500만원 이상 봉급자가 200만원 이상~299만원 이하 봉급자보다 직무만족이 높았다. 또한 손경희(2007)의 직장인들을 대상으로 한 연구에서도 500만원 이상과 300만원 이상~500만원 미만 봉급자가 200만원 미만 봉급자보다 직무만족이 더 높았다. 그리고 김윤태(2012)의 연구에서 월수입이 높으면 직무만족도가 높았다. 또한 McGregor(1960)의 연구에서도 보수 및 특별급여가 높으면 직무만족도 높았다. 선행연구 결과를 통해 월수입에 많은 근로자가 직무만족도가 더 높다는 것을 알 수 있다.

2. 근무특성과 인구 통계적 특성에 따른 조직몰입

성별에 따른 조직몰입의 차이에 대한 연구들은 다음과 같다. 스포츠 센터 종사자를 대상으로 한 박진숙(2011)의 연구에서 남성종사자가 여자종사자보다 조직몰입이 더 높았다. 또한 김민기(2011), 박성미(2010)연구와 김인영(2002)등 최근 여러 선행 연구에서 남성 종사자가 여성 종사자보다 조직몰입이 높았다. 이와 같이 선행연구 결과를 종합해보면 남성이 여성보다 조직몰입이 더 높다는 것을 알 수 있다.

연령에 따른 조직몰입의 차이에 대한 연구들은 다음과 같다. 생활체육인을 대상으로 한 박말분(2010)의 연구에서 40세 이상~50세 미만 생활체육인이 20세 이상~30세 미만 생활체육인보다 조직몰입이 더 높았다. 또한 박진숙(2011)의 스포츠 센터 구성원을 대상으로 한 연구에서도 40대 이상이 20대와 30대 보다 조직몰입이 더 높았다. 여러 선행연구를 종합해보면 연령이 높으면 조직몰입이 높다는 것을 알 수 있다.

근무부서에 따른 조직몰입의 차이에 대한 선

행연구들을 살펴보면 다음과 같다. 스포츠센터 종사자를 대상으로 한 고태진(2009)의 연구에서 운영업무 종사자가 관리 업무 종사자보다 조직몰입이 더 높았다. 박성미(2010)의 기업의 인적자원관리를 대상으로 한 연구에서는 IT 및 컨설팅 관련 업무종사자가 다른 직종 종사부서 보다 조직몰입이 높았다. 이를 종합해 보면 근무부서에 따라 조직몰입도가 차이가 나는 것을 알 수 있다.

직급에 따른 조직몰입의 차이에 대한 연구들은 다음과 같다. 부산사립전문대학 행정조직을 대상으로 한 김인철(2014)의 연구에서 직급자가 평직원보다 조직몰입이 더 높았다. 또한 정찬수(2005)의 문화관광부와 대한체육회 산하 가맹단체 조직원을 대상으로 한 연구에서도 물질적 지지가 높고 직위가 높음에 따라 조직몰입이 더 높았다. 그리고 Herzberg(1935)의 연구에서도 직급이 높으면 조직몰입이 높다는 결과가 나타났다. 결론적으로 직급자가 사원보다 조직몰입이 더 높다는 것을 볼 수 있다.

근무기간에 따른 조직몰입의 차이에 대한 연구들을 살펴보면 다음과 같다. 스포츠 종사자를 대상으로 한 고태진(2009)의 연구에서 15년 이상 종사자가 3년 이하 종사자보다 조직몰입이 더 높았다. 또한 김인철(2014)의 부산사립전문대학 행정조직을 대상으로 한 연구에서도 조직몰입이 20년 이상 종사자가 5년 이하 종사자보다 조직몰입이 더 높았다. 최근 많은 연구들에서 보면 근무 기간에 따라 조직몰입의 차이가 있다는 것을 볼 수 있다.

월수입에 따른 조직몰입의 차이에 대한 연구들은 다음과 같다. 직장인을 대상으로 한 여가스포츠 활동 참가에 관한 이종영(1998)의 연구에서 월수입 500만원 이상 봉급자가 100만원 미만 봉급자보다 조직몰입이 더 높았다. 또한 박진숙(2011)의 스포츠센터 종사자를 대상으로 한 연구에서도 월수입이 높으면 조직몰입이 더 높았다. 이와 같이 결론적으로 월수입이 높으면 조직몰입이 높다는 것을 알 수 있다.

3. 근무특성과 인구 통계적 특성에 따른 이직의도

성별에 따른 이직의도의 차이에 대한 연구들은 다음과 같다. 노인복지기관 사회복지사를 대상으로 한 이성윤(2002)의 연구에서는 남자보다 여자가 이직의도가 높았다. 또한 최승아(2002)의 사회복지사를 대상으로 한 연구에서도 남자보다 여자의 이직의도가 높았다. 그리고 김현진(2003) 등의 연구에서도 남성보다 여성의 이직의도가 높았다. 결론적으로 여러 선행연구를 통해 남성 근로자보다 여자근로자가 이직의도가 높다는 것을 알 수 있다.

연령에 따른 이직의도의 차이에 대한 선행연구들은 다음과 같다. 사회복지사를 대상으로 한 박순희(2005)의 연구와 이은미(2008)의 연구에서는 50대, 40대 사회복지사가 20대 사회복지사보다 이직의도가 더 낮았다. 또한 황은기(2007)의 이직의도의 선행요인과 연령효과에 관한 연구에서도 50대, 40대가 20대보다 이직의도가 더 낮았다. 즉, 연령이 높으면 이직의도가 더 낮다는 것을 알 수 있다.

근무부서에 따른 이직의도의 차이에 대한 연구들을 보면 다음과 같다. 패션종사자를 대상으로 한 최미정(2014)의 연구와 황문(2010)의 연구에서 마케팅부서가 생산팀부서보다 이직의도가 더 낮았다. 그리고 호텔종사자를 대상으로 한 채지혜(2002)의 연구에서도 관리부서가 생산팀부서보다 이직의도가 더 낮았다. 결론적으로 여러 선행연구에서 다른 근무부서가 생산팀부서보다 이직의도가 더 낮다는 것을 알 수 있다.

직급에 따른 이직의도의 차이에 대한 연구들은 다음과 같다. 사회복지사를 대상으로 한 이재광(2001)연구와 이은미(2008)연구에서는 과장, 팀장이 사원보다 이직의도가 더 낮았다. 또한 황은기(2007)의 이직의도의 선행요인과 연령효과에 관한 연구에서도 리더와 높은 수준의 직급자가 근로자보다 이직의도가 더 낮았다. 결론적으로 대부분의 선행연구에서 직급자가 사원보다 이직의도가 더 낮다는 것을 알 수 있다.

근무기간에 따른 이직의도의 차이에 대한 연구들은 다음과 같다. 장애인복지관 종사자를 대상으로 한 김종민(2002)의 연구에서는 근속연수가 높으면 이직의도가 낮았다. 또한 이수성(2008)연구와 이은이(2008)의 연구에서도 15년 이상 근무자가 1년 이상~3년 미만보다 이직의

도가 더 낮았다. 이와 같은 선행연구를 통해 경력 이 길면 이직의도가 더 낮다는 것을 알 수 있다.

월수입에 따른 이직의도의 차이에 대한 선행 연구들은 보면, 학교급식 조리사를 대상으로 한 강유경(2011)의 연구에서는 500만원 이상 봉급자가 100만원 이하 봉급자보다 이직의도가 낮았다. 또한 김용순(2005)의 사회복지사를 대상으로 한 연구에서도 봉급자 500만원 이상과 300만원 이상~500만원 미만 봉급자가 200만원 이상~300만원 미만 봉급자보다 이직의도가 낮았다. 이상으로 월급이 많으면 이직의도가 낮다는 것을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구 방법 및 절차

1. 연구 문제

본 연구의 연구문제는 국내 패션기업 종사자의 인구통계학적 특성(성별, 연령)과 근무 특성(근무부서, 직급, 근무기간, 월수입)에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아본다.

- 연구문제1. 국내 패션기업 종사자의 성별에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아본다.
- 연구문제2. 국내 패션기업 종사자의 연령에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아본다.
- 연구문제3. 국내 패션기업 종사자의 근무부서에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아본다.
- 연구문제4. 국내 패션기업 종사자의 직급에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아본다.
- 연구문제5. 국내 패션기업 종사자의 근무기간에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아본다.
- 연구문제6. 국내 패션기업 종사자의 월수입에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아본다.

2. 용어정의

본 연구의 용어 정의는 다음과 같다.

- 1) 직무만족: 패션종사자의 직무수행에 따른 인간관계, 직무와 감정적 태도, 근로조건 등 직무 전반적인 평가결과로 이어지는 유쾌함 또는 긍정적인 감정상태가 높은 정도를 말한다.
- 2) 조직몰입: 패션종사자의 회사조직에 대한 몰입, 애착심 등 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 의지를 말한다.
- 3) 이직의도: 패션종사자가 회사조직생활 안에서의 여러 가지 요인들에 만족하지 못하고 자신이 속해 있는 구성원의 자격을 종결짓는 행위를 실행에 옮기고자 하는 의도를 의미한다.

3. 측정도구

본 연구는 설문지로 총 5부분으로 구성되었으며, 직무만족도, 조직몰입과 이직의도로 각각 9문항 총 27문항으로 구성되었으며 인구통계학적 특성 총 2문항 근무 특성 총 4문항으로 구성했다. 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 설문지의 문항을 다음의 선행연구들을 참고로 하였다. 그리고 문항수와 측정방법은 다음의 <표 1>과 같다.

4. 자료수집 및 분석방법

1) 자료수집

국내패션 브랜드를 가진 패션 대기업 및 중소

기업에 있는 다섯 유형의 부서(MD, 디자이너, 기획부, 영업부, 구매부, 기타)대상으로 조사했다. 연구를 위한 자료의 수집은 두 단계로 진행되었으며, 2014년 2월 10일부터 2월 24일까지 50명을 대상으로 예비조사를 실시했다. 본 조사는 예비조사를 수정, 보완한 설문지를 이용하여 2014년 3월 3일부터 3월21일까지 실시하였다. 부서별로 남, 여 각 각 30부씩 나누어 설문지를 배포하였으며, 그 중 315부가 회수되었고, 300부를 최종 분석 자료로 사용했다.

2) 분석방법

본 연구의 목적을 위해 수집된 설문지의 자료 분석방법은 SPSS 18.0 Package Program을 활용하여, 빈도분석, 요인분석과 신뢰도검정, t-test, 일원배치분산분석(ANOVA), 사후검정으로 Tukey's test를 실시했다.

첫째, 인구통계학적 특성과 근무특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 직무만족, 조직몰입과 이직의도에 대하여 요인분석과 신뢰도 검정을 실시하였다.

셋째, 패션종사자들의 인구통계학적 특성 중 성별에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 비교하기 위해 독립표본 T검정을 실시하였다.

넷째, 패션종사자들의 특성 중 인구통계학적 특성(연령), 근무 특성(근무부서, 직급, 근무기간, 월수입)에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아보기 위해 ANOVA분석을 실시하였으며, 사후분석으로 Tukey's test를 실시하였다.

IV. 연구 결과 및 논의

<표 1> 설문지의 문항 구성 내용

번호	측정변수	문항수	측정방법	선행연구
1	직무만족	9	5점 Likert	김경미(2012), 김재건(2009)
2	조직몰입	9	5점 Likert	최재환(2006), 고태진(2009)
3	이직의도	9	5점 Likert	김경식(2009), 김영재(2001)
4	인구통계학적 특성	2	선다형	박주현(2006), 박성미(2010)
5	근무 특성	4	선다형	박주현(2006), 박성미(2010)

1. 표본의 특성

조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 인구통계학적 특성과 근무 특성의 변수를 대상으로 빈도분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 2>와 같다.

조사 대상자의 성별과 연령에서는 전체 응답자 300명 중 남자는 151명(50.3%), 여자는 149명(49.7%)이었으며, 가장 많은 순으로 30대 145명(48.3%), 20대 101명(33.7%), 40대 40명(13.3%), 50대 13명(4.3%), 60대 1명(3%) 순으로 나타났다.

근무부서별 분포를 살펴보면 MD 80명(26.7%)으로 가장 많았고, 디자이너 60명(20.0%), 구매부 60명(20.0%), 영업부 57명(19.0%), 기획부 43명(14.3%)순으로 나타났다. 직급에서는 사원 85명(28.3%)으로 가장 많았고, 주임 69명(23.0%), 대리 69명(23.0%), 과장 33명(11.0%), 차장 20명(6.7%), 부장 12명(4.0%), 사장 6명(2.0%), 이사 6명(2.0%)으로 나타났다. 근무기간에서는 3년 이상~5년 미만인 93명(31.0%)이 가장 많았고, 5년 이상~10년 미만이 87명(29.0%), 1년 이상~3년 미만이 68명(22.7%), 10년 이상~15년 미만이 32

<표 2> 표본의 인구통계학적 특성과 근무 특성

		N=300	
	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	151	50.3
	여자	149	49.7
연령	20대	101	33.7
	30대	145	48.3
	40대	40	13.3
	50대	13	4.3
	60대	1	3
근무부서	MD	80	26.7
	디자이너	60	20.0
	기획부	43	14.3
	영업부	57	19.0
	구매부	60	20.0
	사원	85	28.3
직급	주임	69	23.0
	대리	69	23.0
	과장	33	11.0
	차장	20	6.7
	부장	12	4.0
	이사	6	2.0
	사장	6	2.0
	사장	6	2.0
근무기간	1년 미만	16	5.3
	1년 이상~3년 미만	68	22.7
	3년 이상~5년 미만	93	31.0
	5년 이상~10년 미만	87	29.0
	10년 이상~15년 미만	32	10.7
15년 이상	4	1.3	
월수입	100만원 미만	1	3
	100만원 이상~200만원 미만	44	14.7
	200만원 이상~300만원 미만	150	50.0
	300만원 이상~400만원 미만	79	26.3
	400만원 이상~500만원 미만	16	5.3
500만원 이상	10	3.3	

〈표 3〉 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 요인분석과 신뢰도 검정 결과

	요인	요인 부하량	고유치	설명량	Cronbach's α
요인: 직무 만족	현직회사에서 근무를 한다는 것에 주위사람 들이 인정한다.	.727	7.329	45.803	.832
	현직회사의 업무를 통해 기술이나 지식을 습 득할 수 있다.	.680			
	지금 귀하가 다니는 회사에 만족하며 자부심 을 느낀다.	.644			
	지금 귀하가 다니는 회사는 능력에 승진 여 부가 만족스럽다.	.628			
	현직회사에서 업무에 대한 노력한 만큼 임금 또는 휴가를 보장 받는다 .	.626			
	현직 회사가 나에게 주는 업무의 질과 업무 에 대해 만족한다 .	.592			
요인: 조직 몰입	나는 현직에 대하여 개인적으로 상당한 의미 를 부여하고 있다.	.791	1.605	10.029	.897
	나는 현직에 감정적으로 애착을 가지고 있다.	.743			
	나는 현직에 근무하면서 한 가족의 일원이라는 느낌을 받고 있다.	.716			
	나는 현직에서의 나의 업무에 충성 할만하다.	.713			
	나는 현직에 대해 강한 소속감을 느끼고 있다.	.627			
요인: 이직 의도	나는 현재보다 조금이라도 여건이 나빠지면 직장을 떠날 것이다.	.752	1.118	6.990	.817
	나는 발전과 미래를 위해 여건이 된다면 직장 을 옮겨 보고 싶은 생각이 있다.	.726			
	나는 종종 직장을 그만 두고 싶은 생각이 든다.	.705			
	나는 내가 근무하고 있는 현재의 직장이 평 생직장 이라고 보지 않는다.	.645			
	나는 다른 직업을 찾기 위해 지인들과 이야 기해 본적이 있다.	.636			
전체 누적 설명량 (%)			62.822%		

명(10.7%), 1년 미만이 16명(5.3%), 15년 이상 4명(1.3%)으로 나타났다. 마지막으로 월수입은 200만원 이상~300만원 미만 150명(50.0%), 300만원 이상~400만원 미만 79명(26.3%), 100만원 이상~200만원 미만 44명(14.7%), 400만원 이상~500만원 미만 16명(5.3%), 500만원 이상 10명(3.3%), 100만원 미만 1명(3%)으로 나타났으며, 200만원 이상~300만원 미만이 가장 높은 비율을 보였다.

2. 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 요인분석과 신뢰도 검정

본 연구에서 사용된 문항의 타당성을 검증하고, 공통요인을 찾아내 변수로 활용하기 위해 요인분석을 실시했다.

요인추출법으로 주성분법(Principal Components)을 실시하였다. 요인분석은 고유치 1이상, 요인적재량의 절대값 .50이상을 기준으로 하여 직각회

〈표 4〉 패션종사자들의 성별에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이

구분	여성 (n=149)	남성 (n=151)	t
	M(SD)	M(SD)	
직무만족	3.27(.54)	3.56(.57)	-4.514***
조직몰입	3.44(.60)	3.73(.54)	-4.326***
이직의도	3.17(.73)	2.81(.60)	4.640***

*** $p \leq .001$

전방법 중 베리맥스 회전을 사용하여 도출했다. 요인분석 과정을 통하여 부적절한 항목들을 일부 제거한 후 측정항목의 신뢰성과 타당성을 평가하기 위해 이론변수의 다항목적도간의 신뢰성을 Cronbach's α 계수에 의해 분석했다.

직무만족, 조직몰입과 이직의도를 구성하는 항목들의 요인분석과 신뢰도 검증 결과는 〈표 3〉와 같다. 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 27개 하위 문항 중 요인 부하량이 .6 이하인 11개 문항을 제거하고 요인분석을 실시했다. 하위차원은 3개의 요인이 도출되었으며, 구성 요인들의 전체 설명력은 62.82%로 나타났다.

요인 1은 전체 변량에 대한 설명력이 45.803%로 “현직 회사에서 근무를 한다는 것에 주위사람들이 인정하는”, “현직회사의 업무를 통해 기술이나 지식을 습득할 수 있는”, 등의 문항으로 구성되어서, ‘직무만족’ 요인으로 명명하였다. Cronbach's α 값은 .832로 나타났다.

요인 2는 전체 변량에 대한 설명력이 10.029%로 “나는 현직에 대하여 개인적으로 상당한 의미를 부여하고 있는”, “나는 현직에 감정적으로 애착을 가지고 있는”, “나는 현직에 근무하면서 한 가족의 일원이라는 느낌을 받고 있는”, 등의 문항으로 구성되어서, ‘조직몰입’ 요인으로 명명하였다. Cronbach's α 값은 .897로 나타났다.

요인 3은 전체 변량에 대한 설명력이 6.990%로 “나는 현재보다 조금이라도 여건이 나빠지면 직장을 떠날 것이라는”, “나는 발전과 미래를 위해 여건이 된다면 직장을 옮겨 보고 싶은 생각이 있는”, 등의 문항으로 구성되어서, ‘이직의도’ 요인으로 명명하였다. Cronbach's α 값은 .817로 나타났다.

3. 인구통계학적 특성(성별, 연령)과 근무 특성(근무부서, 직급, 근무기간, 월수입)에 따른 집단 간 직무만족과, 조직몰입과 이직의도의 차이

본 연구는 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 인구통계학적 특성(성별, 연령)과 근무 특성(근무부서, 직급, 근무기간, 월수입)에 따른 집단 간 차이를 알아보기 위해 독립표본 T검정 및 일원 분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 또한 집단 간의 차이를 규명하기 위해 Tukey's test를 실시하였다.

1) 성별에 따른 집단 간 직무만족과 조직몰입과 이직의도의 차이

패션종사자의 성별에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아보기 위해 독립표본 T검정을 실시하였으며, 분석 결과는 〈표 4〉와 같다.

패션종사자들의 성별에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도에서 유의한 차이가 나타났다. 남성지각자들의 직무만족(3.56)과 조직몰입(3.73)이 여성지각자들의 직무만족(3.27)과 조직몰입(3.44)보다 높았다. 반면, 이직의도에서는 여성지각자들의 이직의도(3.17)가 남성지각자들의 이직의도(2.81)보다 높았다. 이와 같은 결과는 여성근무자가 남성근무자보다 직무만족과 조직몰입이 낮고, 이직의도가 높았다는 선행 연구 결과들(황성준, 2008; 김경미, 2012; 김재진, 2009)를 지지한다. 또한 사회복지전담공무원을 대상으로 한 직무만족도 연구에서 남성 사회복지전담 공무원이 여성 사회복지 전담 공무원보

〈표 5〉 연령에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이

구분	20대 (n=101)	30대 (n=145)	40대 (n=40)	50대이상 (n=13)	F
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
직무만족	3.19(.53)b	3.47(.54)ab	3.65(.62)a	3.82(.62)a	10.726***
조직몰입	3.34(.58)c	3.66(.50)bc	3.76(.63)ab	4.10(.64)a	12.287***
이직의도	3.21(.62)a	3.00(.68)b	2.64(.55)ab	2.20(.80)c	13.993***

*** $p \leq .001$

알파벳은 Tukey 검정 결과 유의한 차이가 나타나 집단들을 서로 다른 문자로 표시 하였으며, a, b, c순으로 높은 집단을 의미함.

〈표 6〉 근무부서에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이

구분	MD (n=80)	디자이너 (n=60)	기획부 (n=43)	영업부 (n=57)	구매부 (n=60)	F
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
직무만족	3.55(.60)ab	3.12(.54)c	3.44(.58)ab	3.61(.49)a	3.32(.53)bc	7.566***
조직몰입	3.81(.55)a	3.33(.66)b	3.54(.60)ab	3.64(.46)a	3.53(.56)ab	6.506***
이직의도	2.83(.73)b	3.30(.79)a	2.91(.64)b	2.95(.54)ab	2.97(.60)ab	4.327**

** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

알파벳은 Tukey 검정 결과 유의한 차이가 나타나 집단들을 서로 다른 문자로 표시하였으며, a, b, c순으로 높은 집단을 의미함.

다 자체 만족도가 높았다는 연구결과도 지지한다. 결론적으로 많은 연구들이 남성이 직무만족, 조직몰입이 높고 이직의도가 낮다는 결과를 보여 주었다. 이는, 가족을 부양해야 한다고 생각하는 남성들의 책임감에서 나오는 상황으로 보여진다.

2) 연령에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이

패션종사자의 연령은 20대, 30대, 40대, 50대 이상으로 분류하였고, 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아보기 위해 일원분산분석(one-way ANOVA)과 사후분석으로 Tukey's test를 실시하였으며, 분석 결과는 〈표 5〉과 같다.

패션종사자의 연령에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이가 나타났다. 직무만족에서는 50대 이상(3.82)집단과 40대(3.65)집단이 20대(3.19)집단보다 높았다. 이 같은 결과는 황성준(2008)의 사회복지전담공무원을 대상으로 한 직무만족도에 관한 연구에서 연령이 많으면 직무만족이 높다는 결과는 본 연구결과를 지지

하였다. 조직몰입에서는 50대 이상(4.10)집단이 30대(3.66)집단과 20대(3.34)집단보다 높았고 40대(3.76)집단이 20대(3.34)집단보다 높았다. 이는 조직 시민을 대상으로 한 박말분(2010)의 연구에서 40세 이상~50세 미만인 20세 이상~30세 미만보다 조직몰입이 높다는 결과와 일치하였다. 그리고 이직의도에서는 50대 이상(2.20)집단이 20대(3.21)집단과 30대(3.00)집단보다 낮았고, 50대 이상(2.20)집단이 40대(2.64)집단보다 낮았다. 이와 같은 결과는 50대와 40대가 20대보다 이직의도가 낮다는 황은기(2007), 김인철(2014), 김윤태(2011)의 연구결과와 일치하였다. 결론적으로 나이가 많으면 직무만족과 조직몰입이 높고 이직의도가 낮다는 것을 알 수 있다. 결론적으로 패션종사자 연령에서는 근무 직종에 대한 확신이 서지 않은 20대 연령 집단이기 때문에 직무만족과 조직몰입이 낮고, 이직의도가 높은 것을 알 수 있다.

3) 근무부서에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이

패션종사자의 근무부서는 MD, 디자이너, 기획부, 영업부, 구매부로 분류하여 집단 간 직무만

족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아보기 위해 일원분산분석(one-way ANOVA)과 사후분석으로 Tukey's test를 실시하였으며, 분석 결과는 <표 6>와 같다. 패션종사자의 근무부서에 따른 집단 간에서 직무만족과 조직몰입, 이직의도에서 유의한 차이가 있었다.

직무만족에서는 영업부(3.61)집단이 구매부(3.32)집단과 디자이너(3.12)집단보다 높았고, MD(3.55)집단과 기획부(3.44)집단이 디자이너(3.12)집단보다 높았다. 조직몰입에서는 MD(3.81)집단과 영업부(3.64)집단이 디자이너(3.33)집단보다 높았다. 이직의도에서는 디자이너(3.30)집단이 기획부(2.91)집단과 MD(2.83)집단보다 높았다. 결론적으로 디자이너 부서가 다른 부서보다 직무만족, 조직몰입이 낮고, 이직의도는 높았다. 즉, 패션종사자 근무부서에서는 디자인부서에 대한 적극적 지원과 만족도를 높일 수 있는 교육이 필요함이 사료된다.

4) 직급에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이

패션종사자의 직급은 사원급, 간부급, 경영급으로 분류하였고, 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아보기 위해 일원분산분석(one-way ANOVA)과 사후분석으로 Tukey's test를 실시하였으며, 분석 결과는 <표 7>과 같다.

패션종사자의 직급에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이에서는 유의한 차이를 보였는데, 직무만족에서는 경영진(3.85)집단이 간부급(3.46)집단과 사원급(3.10)집단보다 높았다. 조직몰입에서는 경영급(3.78)집단이 간부급(3.63)집단과 사원급(3.30)집단보다 높았다. 이

와 같은 결과는 금융인을 대상으로 한 김재건(2009)의 연구에서 직급이 높으면 직무만족과 조직몰입이 높다는 결과와 일치하였다. 그리고 이직의도에서는 사원급(3.25)집단이 간부급(3.00)집단과 경영급(2.42)집단보다 높았으며, 권현옥(2012)의 직업군인을 대상으로 한 연구에서 계급이 높으면 직무만족이 높고 이직의도가 낮다는 결과와 일치하였다. 결론적으로 직급이 높으면 직무만족과 조직몰입이 높고, 이직의도는 낮은 점을 알 수 있다. 그러므로, 회사에서는 낮은 직급의 사람들의 직무만족, 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮출 수 있는 다양한 교육과정을 개발해야 할 필요성이 있다.

5) 근무기간에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이

패션종사자의 근무기간에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아보기 위해 일원분산분석(one-way ANOVA)과 사후분석으로 Tukey's test를 실시하였으며, 분석 결과는 <표 8>와 같다.

패션종사자의 근무기간은 1년 미만, 1년 이상~3년 미만, 3년 이상~5년 미만, 5년 이상~10년 미만, 15년 이상으로 분류하였고, 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도에 차이가 나타났는데, 직무만족에서는 15년 이상(3.75) 집단이 3년 이상~5년 미만(3.37) 집단과 1년 이상~3년 미만(3.10) 집단, 1년 미만(3.10) 집단보다 높았고 5년 이상~10년 미만(3.62) 집단이 1년 이상~3년 미만(3.10) 집단과 1년 미만(3.10) 집단보다 높았다. 이와 같은 결과는 황성준(2008)의 사회복지전담공무원을 대상으로 직무만족에 관한 연구에서 근무경력이 길면 직무만족이 높다는

<표 7> 직급에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이

구분	사원급(n=85)	간부급(n=170)	경영급(n=44)	F
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
직무만족	3.10(.51)c	3.46(.53)b	3.85(.55)a	8.703***
조직몰입	3.30(.62)c	3.63(.49)b	3.98(.59)a	7.079***
이직의도	3.25(.61)a	3.00(.67)b	2.42(.59)c	10.161***

*** $p \leq .001$

알파벳은 Tukey 검정 결과 유의한 차이가 나타나 집단들을 서로 다른 문자로 표시 하였으며, a, b, c순으로 높은 집단을 의미함.

결과와 일치하였다.

조직몰입에서는 15년 이상(3.97) 집단이 3년 이상~5년 미만(3.54) 집단과 1년 미만(3.36) 집단과 1년 이상~3년 미만(3.25)집단보다 높았고, 5년 이상~10년 미만(3.77) 집단이 1년 미만(3.36) 집단과 1년 이상~3년 미만(3.25) 집단보다 높았다. 이는 김인철(2014)의 부산사립전문대학 행정조직을 대상으로 한 연구에서 조직몰입이 20년 이상 집단이 5년 이하보다 조직몰입이 높다는 결과를 지지하였다.

그리고 이직의도에서는 1년 이상~3년 미만(3.50) 집단이 3년 이상~5년 미만(2.98) 집단과 5년 이상~10년 미만(2.77) 집단 그리고 15년 이상(2.45) 집단보다 높았고, 1년 미만(3.22) 집단이 5년 이상~10년 미만(2.77) 집단과 15년 이상(2.45) 집단보다 높았다. 이와 같은 결과는 이수성(2008)연구와 이은이(2008)의 연구에서 근무기간이 길면 근무기간이 짧은 사람보다 이직의도가 낮았다는 결과를 지지하였다. 결론적으로 근무기간이 길면 업무 수행 능력이 효율적이고 직책이 높아 좀 더 나은 근무환경에서 근무하기 때

문에 직무만족과 조직몰입이 높고 이직의도가 낮을 수 있다고 생각된다.

6) 월수입에 따른 집단 간 직무만족과 조직몰입, 이직의도의 차이

패션종사자의 월수입에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아보기 위해 일원분산분석(one-way ANOVA)과 사후분석으로 Tukey's test를 실시하였으며, 분석 결과는 <표 9>와 같다.

월수입에 따른 직무만족, 조직몰입과 이직의도에서 모두 유의한 차이가 나타났다. 직무만족에서는 300만원 이상(3.88) 집단과 200만원 이상~300만원 미만(3.64) 집단이 100만원 이상~200만원 미만(3.34) 집단과 100만원 미만(2.99) 집단보다 높았다. 이와 같은 결과는 공사립초등학교 교사를 대상으로 한 소진권(2009)의 연구에서 보수가 높으면 직무만족도가 높다는 결과와 유사하다. 또한 사회복지전담공무원을 대상으로 한 황성준(2008)의 연구에서 월수입이 높으면 직무만족이 높다는 연구결과와도 일치하였다.

<표 8> 근무기간에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이

구분	1년 미만 (n=16)	1년 이상 3년 미만 (n=68)	3년 이상 5년 미만 (n=93)	5년 이상 10년 미만 (n=87)	15년 이상 (n=36)	F
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
직무만족	3.10(.60)c	3.10(.57)c	3.37(.50)bc	3.62(.49)ab	3.75(.59)a	14.272***
조직몰입	3.36(.58)c	3.25(.65)c	3.54(.55)bc	3.77(.35)ab	3.97(.64)a	14.473***
이직의도	3.22(.93)ab	3.50(.66)a	2.98(.53)bc	2.77(.51)bcd	2.45(.73)d	22.315***

***p≤.001

알파벳은 Tukey 검정 결과 유의한 차이가 나타나 집단들을 서로 다른 문자로 표시 하였으며, a, b 순으로 높은 집단을 의미한다.

<표 9> 월수입에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이

구분	100만원 미만 (n=45)	100만원 이상 200만원 미만 (n=150)	200만원 이상 300만원 미만 (n=79)	300만원 이상 (n=26)	F
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
직무만족	2.99(.50)c	3.34(.49)b	3.64(.55)a	3.88(.65)a	22.343***
조직몰입	3.14(.55)c	3.56(.54)b	3.75(.47)ab	4.00(.74)a	17.575***
이직의도	3.40(.64)a	3.01(.59)b	2.91(.67)b	2.38(.87)c	13.912***

***p≤.001

알파벳은 Tukey 검정 결과 유의한 차이가 나타나 집단들을 서로 다른 문자로 표시 하였으며, a, b, c순으로 높은 집단을 의미함.

조직몰입에서는 300만원 이상(4.00) 집단이 100만원 이상~200만원 미만(3.56) 집단과 100만원 미만(3.14) 집단보다 높았고 200만원 이상~300만원 이상(3.75) 집단이 100만원 미만(3.14) 집단보다 높았다. 이는, 여가 스포츠 활동 참가자를 대상으로 한 이종영(1998)의 연구와 박진숙(2011)의 연구에서 수입이 높으면 조직몰입이 높다는 결과와 일치하였다. 마지막으로 이직의도에서는 100만원 이상~200만원 미만(3.01) 집단과 200만원 이상~300만원 미만(2.91) 집단 그리고 300만원 이상(2.38) 집단이 100만원 미만(3.40) 집단보다 낮았다. 이와 같은 결과는 강유경(2011)의 연구와 김용순(2005)의 연구에서 월급이 많으면 직무만족과 조직몰입이 높고 이직의도는 낮다는 연구결과들과 일치한다. 즉, 패션종사자의 월수입은 본인생활의 직결되는 수단이기 때문에 직무만족과 조직몰입이 높고 이직의도가 낮을 수 있다고 생각된다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 특성에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 분석하였다. 인구통계학적 특성으로는 성별과 연령을 포함시켰고, 근무 특성으로는 근무부서, 직급, 근무기간, 월수입을 포함시켰다. 수집된 자료 분석은 SPSS 18.0 Package Program을 활용하여 빈도분석, 요인분석과 신뢰도검정, t-test, 일원배치분산분석(ANOVA), 사후검정으로 Tukey's test를 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 패션업계 종사자들의 성별에서는 직무만족과 조직몰입에서 남성이 여성보다 높았고, 이직의도에서 남성보다 여성이 높은 것으로 나타났다.

둘째, 패션업계 종사자들의 연령에서는 50대 이상 집단이 20대 집단보다 직무만족, 조직몰입이 높고 이직의도가 낮았다.

셋째, 패션업계 종사자들의 근무부서에서는 영업부 집단과 MD집단이 디자이너 집단보다 직무만족, 조직몰입이 높았으며 이직의도는 낮았다.

넷째, 패션업계 종사자들의 직급에서는 경영급 집단과 간부급 집단이 사원급 집단보다 직무

만족, 조직몰입이 높았고 이직의도는 낮았다.

다섯째, 패션업계 종사자들의 근무기간에서는 15년 이상 집단이 1년 이상~3년 미만 집단과 1년 미만 집단보다 직무만족, 조직몰입 높았고 이직의도가 낮았다.

여섯째, 패션업계 종사자들의 월수입에서는 300만원 이상 집단이 100만원 미만 집단보다 직무만족, 조직몰입이 높았고 이직의도가 낮았다.

이상의 결과를 종합해보면 여성, 20대, 디자이너, 사원급, 3년 미만, 100만원 미만에서 직무만족과 조직몰입이 낮고 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 따라서 기업차원에서 이들 집단의 이직률을 낮추기 위해서는 많은 노력이 필요하다.

우선, 이직의도나 이직시도를 낮추기 위해서는 이직에 영향을 미치는 직무만족과 조직몰입을 높이기 위해 구성원이 자신의 직무나 조직에 만족하고 회선의 성과를 올릴 수 있도록 보상체계나 효율적인 업무 시스템들을 갖추어야 한다. 특히, 조직 내에서 원활한 의사소통을 위해 다양한 프로그램을 개발해야 하는데, 조직구성원 간의 친목을 도모하고 유대감을 높이는데 효과적일 뿐만 아니라 효율적인 조직 내 의사소통 구조를 마련하면 조직원들의 직무 혹은 조직에 대한 만족도가 높아질 것이다. 이는, 패션종사자들의 직무만족과 조직몰입을 높이는 반면, 구성원들의 이탈로 인한 위험을 줄이고 효율성을 높일 수 있을 것이다. 또한 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 마련하는데 기초 자료가 될 것이다.

이러한 결론을 토대로 본 연구가 지닌 제한점을 고려하여 후속연구를 위해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구의 연구대상자들이 한정된 브랜드와 서울, 경기 지역으로 한정되어 있고 표본 응답자 수가 제한되어 일반화하기에는 다소 무리가 따를 수 있다. 따라서 다양한 대기업, 중소기업, 소규모 브랜드에서 다양한 비교 연구가 수행되어야 할 것이다. 둘째, 패션기업 종사자들의 직무만족, 조직몰입을 정확하게 측정하기 위해서는 패션기업의 특성과 업무상 특성들이 적용된 구체적인 도구개발이 이루어져야 한다. 셋째, 직급에 따른 패션업체에게 요구하는 직무 역할이 다양하고 직급에 따라 제공하는 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 요인도 다를 것이라고 예상

된다. 따라서 직무를 세분화하여 차이에 대해 살펴 볼 필요가 있다. 넷째, 실제로 설문에 사용된 문항들로 국내 패션 종사자를 대상으로 특화된 문항들을 개발하였으나, 기초 자료가 부족하여 적절한 문항을 개발함에 있어 어려움이 있었다. 앞으로 특화된 문항을 개발하여 후속연구를 진행 할 필요가 있다.

참고 문헌

- 강유경. (2011). *학교급식 조리원의 직무만족도*. 영남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 고태진. (2009). *스포츠센터 종사자의 직무탈진이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향*. 한국체육대학교 사회체육대학원 석사학위논문.
- 권현욱. (2012). *직업군인의 스포츠 활동 만족이 직무태도에 미치는 영향*. 성균관대학교 석사학위논문.
- 김대광. (2003). 일반, 체육교사의 스포츠 활동 참가와 직무스트레스 및 직무만족에 관한 연구. *한국의상디자인학회지*, 1(2), 125-134.
- 김인영. (2002). *패션 머천다이저의 의사소통 유형이 디자이너의 직무만족 및 조직성과에 미치는 영향: 스포츠 캐주얼 브랜드의 디자이너를 중심으로*. 건국대학교 디자인대학원 석사학위논문.
- 김인철. (2014). *조직공정성에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향: 부산사립전문대학 행정조직을 중심으로*. 부산대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김용순. (2005). *사회복지사 이직의도에 영향을 미치는 요인연구: 경기도를 중심으로*. 강남대학교 사회복지전문대학원 석사학위논문.
- 김윤태. (2011). *초등교원들의 여가활동이 교사 효능감과 교직만족도에 미치는 영향*. *한국의상디자인학회지*, 1(4), 33-51.
- 김정일. (2012). *한국구기 축구의 태동과 발전과정*. 한국체육대학교 박사학위논문.
- 김재진. (2009). *금융인의 스포츠 활동 참여가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향*. 계명대학교 스포츠 산업대학원 석사학위논문.
- 김종민. (2002). *장애인복지관 종사자의 이직의도 영향요인에 관한 연구*. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김현수. (2012). *중소기업의 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향의 관한 연구*. 한성대학교 석사학위논문.
- 김현진. (2003). *사회복지사의 이직의도 결정요인 연구*. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 노혜경. (2001). *초등교사의 여가활동 유형에 따른 직무만족도 연구*. 건국대학교 석사학위논문.
- 박말분. (2010). *생활체육 라켓 지도자의 리더십과 신뢰유형이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향*. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 박성미. (2010). *기업의 인적자원관리가 직무만족, 조직몰입, 그리고 이직 성향에 미치는 영향에 관한 연구*. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박순희. (2005). *사회복지종사자의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*. 동신대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 박진숙. (2011). *스포츠센터 구성원의 인적자원관리 활동에 대한 인식과 조직몰입의 관계*. 한국체육대학교 석사학위논문.
- 소진권. (2009). *공사립초등학교 교사 직무 만족도 차이에 대한 연구*. 서울교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 손경희. (2008). *직장인들의 생활체육 참여와 직무만족 및 생활만족의 관계*. 경기대학교 스포츠과학대학원 석사학위논문.
- 유명신. (2014). *중등학생의 스포츠 활동 참여정도에 따른 자아존중감과 학교생활적응에 미치는 영향*. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유태용. (2013. 9. 17). "건강해지는 시간?". 자료검색일 2015. 12. 20. 자료출처 <http://www.kizmom.co.kr>
- 이성윤. (2002). *직무과부하에 따른 스트레스가 직무탈진감, 이직의도에 미치는 영향*. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 이수성. (2008). *재가노인복지시설 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*. 대구대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 이은미. (2008). *사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 충남지역을 중심으로*. 공주대학교 대학원 석사학위논문.
- 이재광. (2003). *기업통합에 따른 조직몰입의 결정요인에 관한 탐색적 연구*. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 이종영. (1998). *여가스포츠활동 참가자의 사회적 지지와 스트레스 대처행동의 관계*. *한국의상디자인학회지*.

- 자인학회지*, 37(3), 53-63.
- 이창근. (2014). *서킷 웨이트 트레이닝이 중년남성의 대사성기질과 인슐린 및 DHEA에 미치는 영향*. 원광대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 정찬수. (2005). *신뢰의 양상과 조직몰입에 관한 연구: 문화관광부를 중심으로*. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 채지혜. (2002). *호텔종사원의 직무스트레스와 이직의도에 관한 부서별 비교분석*. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 최미정. (2014). *패션산업 종사자의 직장 행복 요인이 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구*. 연세대학교 생활환경대학원 석사학위논문.
- 최승아. (2002). *조직문화와 사회복지사의 압박워먼트에 대한 연구: 서울시 종합사회복지관을 중심으로*. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 최홍석. (2006). *해양스포츠 활동에 따른 여가만족 및 직무만족의 관계*. 경남대학교 체육학대학원 석사학위논문.
- 황문. (2010). *호텔 식음부서 종사자의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 이직의도를 매개변수로*. 경기대학교 관광전문대학원 석사학위논문.
- 황성준. (2008). *사회복지전담 공무원의 직무만족도 연구: 주민생활지원서비스 전달체계 개편을 중심으로*. 한국 외국어 대학교 정책과학 대학원 석사학위논문.
- 황은기. (2007). *이직의도의 선행요인과 연령효과에 관한 연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- Herzberg, R. (1935). "Satisfactory and Dissatisfactory Among White Collar and Blue Collar Employee." *Journal of Applied Psychology*, Vol58, pp. 67-76.
- McGuire, F. A(1974). A Factor analytic study of leisure constraints in advanced adulthood, *Leisure Science*, 15(6), 313-326.