

논문접수일 : 2012.09.19 심사일 : 2012.10.06 게재확정일 : 2012.10.27

패션산업 종사자의 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계

The relationships among job characteristics, organizational commitment, and job satisfaction of fashion industry professionals

주저자 : 유희자

코오롱패션산업연구원

You, Hyeja

Fashion Institute Of Kolon

교신저자 : 황진숙

건국대학교 예술문화대학 의상디자인 전공 교수

Hwang, Jin-Sook

Dept. of Apparel Design, Konkuk University

1. 서론

2. 이론적 배경

- 2.1. 직무특성
- 2.2. 조직몰입
- 2.3. 직무만족

3. 연구방법 및 절차

- 3.1. 연구문제
- 3.2. 자료수집과 분석방법
- 3.3. 측정도구

4. 결과 및 논의

- 4.1. 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계
- 4.2. 복종 간 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이
- 4.3 인구통계적 특성에 따른 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이

5. 결론 및 제언

참고문헌

논문 요약

우리나라의 패션산업은 유통이 개방되고 경쟁이 치열해지면서 전문적인 핵심인재의 효율적인 활용이 중요한 과제로 대두되고 있다. 이에 본 연구는 패션산업 종사자들을 대상으로 직무 특성, 조직 몰입, 직무만족간의 관계를 조사하고, 패션산업 복종 간 직무특성, 조직 몰입, 직무 만족의 차이가 있는지를 알아보고, 인구통계적 특성에 따라 직무특성, 조직 몰입, 직무만족에 차이가 있는지를 알아보려고 한다. 본 연구는 패션관련 기업체의 패션종사자 500명에게 설문문을 배부하여 419부를 최종 자료 분석에 사용하였다.

연구 결과를 보면, 먼저 요인분석결과 직무특성은 '직무전문성', '과업정체성,' '직무다양성,' '직무자율성,' '의견수렴성'의 5개 요인으로 구성되었다. 직무특성요인이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 의견수렴성, 과업정체성, 직무자율성 요인이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시한 결과 조직몰입은 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 패션산업 복종 간 직무특성, 조직몰입, 직무만족에 대한 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석과 Scheffe 사후검정을 실

시한 결과 복종 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 끝으로 인구통계적 특성에 따라 직무 특성, 조직 몰입, 직무만족에 차이가 있는지를 알아본 결과 결혼여부, 나이, 근무경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

주제어 : 직무특성, 조직몰입, 직무만족

Abstract

As competitions in the domestic and global market have been increasing, Korea's fashion company face the problems regarding the effective use of man power of professional workers. The purposes of the study are to investigate 1) the relationships among job characteristics, organizational commitment, and job satisfaction of fashion professionals, 2) the differences of job characteristics, organizational commitment, and job satisfaction according to five fashion categories, and 3) the differences of job characteristics, organizational commitment, and job satisfaction according to demographics.

The study distributed 500 questionnaires to the fashion professionals working at diverse categories in fashion industry. Among the distributed questionnaires, 419 was used for statistical analysis.

The results showed that there were positive relationships among job characteristics, organizational commitment, and job satisfaction. When the fashion professionals perceived their jobs as well-organized, higher autonomy, and great responsiveness, they had a higher degree of organizational commitment. Also, the higher organizational commitment resulted in higher job satisfaction. In addition, there were differences among fashion categories in regard to job characteristics, organizational commitment, and job satisfaction. Finally, there were differences among demographics in regard to job characteristics, organizational commitment, and job satisfaction. The results showed that there were the differences among the marital status, age, and work experiences.

Keyword

Job characteristics, organizational involvement, job satisfaction

1. 서론

우리나라의 패션산업은 수많은 패션기업과 디자이너 브랜드들이 나타나고 유통이 개방되면서 비약적으로 발전해왔다. 그러나 계속되는 장기불황과 비효율적인 조직운영, 외국 패션 브랜드 수입 등으로 국내 패션기업들은 어려움을 겪고 있다. 이러한 난관을 극복하기 위해 패션기업들은 독자적인 디자인의 개발, 글로벌 생산과정, 유통의 다각화, 아웃소싱과 콜레보레이션 등 여러 방법을 시도하고 있지만 무엇보다 중요한 것은 조직을 구성하는 인력의 효율적인 활용이다(김민선, 신용주, 2005).

많은 기업이 인재확보에 총력을 기울이고 있지만 단순히 인재를 확보하는 것만으로는 기업의 비전을 실현해 나가기에 부족한 면이 많다. 어렵게 확보한 인재를 제대로 양성하고 유지하지 못한다면 큰 비용과 시간을 들여 인재를 유치한 의미가 없어지기 때문이다. 기업이 장기적인 안목을 가지고 직원의 능력개발을 위한 시스템 도입과 역량강화에 대한 지속적인 투자를 실시하여 글로벌기업, 지속 가능한 기업으로 성장하는 것은 매우 중요하다(Economic Review, 2008).

그러기 위해 패션기업에서는 급변하는 시장상황에서 글로벌한 경쟁력을 갖춘 핵심인재 양성이 절실한 과제로 떠오르고 있다. 이러한 시점에서 패션산업 종사자를 대상으로 직무 특성, 조직몰입, 직무만족에 영향을 미치는 요인을 알아보아 패션기업의 경영 효율성을 높이는 조직운영 전략을 세워 기업의 경쟁력을 강화할 수 있게 하는 연구가 필요하다.

수많은 조직이 형성되고 발전하고 있는 현대사회에서 개인은 조직을 통해 생활의 질을 향상시키려 하고 조직은 구성원인 개인의 노력을 통해 추구하는 목표를 달성하려고 하는데, 이러한 노력은 모두 직무라는 연결고리가 있음으로써 가능한 것이다(박영배, 조스진, 1999). 직무특성이란 조직구성원들이 직무를 수행함에 있어서 직무에 대한 책임감, 의미, 결과에 대한 지각 등을 느끼게 하는 것으로 다양한 요소를 포함한다(이우영, 2005). 조직몰입은 자기가 소속된 조직체에 대한 동일시를 보여주는 것으로 조직과 개인의 장기적인 관계 형성에 중요한 변수이다. 조직몰입은 조직의 목표라고 할 수 있는 성과 향상의 수단으로서 많은 학자들이 주목하고 있으며, 직무만족도와의 관련성도 관심을 모으고 있다.

우리나라의 패션기업은 대부분 중소기업을 중심으로 부가가치가 높은 지식집약형 산업으로 바뀌고 있다. 이런 지식집약형 산업에서는 우수한 인재의 역

량 발휘가 주요 문제가 될 수 있으며, 패션산업 종사자들의 직무 특성, 직무만족도 및 조직몰입 등을 연구하여 업무성과를 높이기 위한 전략을 개발할 필요가 있다. 패션산업 종사자의 직무만족도는 개인의 능력과 자질 및 수행하고 있는 업무에 대한 적응력 그리고 조직체 내에서의 성과를 내는데 중요한 역할을 할 수 있다(박정준, 2000).

그러나 지금까지 국내 패션산업 종사자들을 대상으로 직무 특성을 조사하고 이를 조직 몰입과 직무만족도와 관련하여 조사한 연구는 드문 실정이다. 패션산업은 다른 산업과는 다른 독특한 특성을 가지고 있다. 섬유에서 시작하여 실, 직물, 의복에 이르기까지 다양한 산업이 맞물리는 스트림 구조로 되어 있어 직무의 다양한 능력과 전문성이 요구된다.

따라서 본 연구는 패션산업 종사자들을 대상으로 첫째, 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계를 알아보며, 둘째, 복종 간 직무특성, 조직 몰입, 직무만족의 차이를 알아보며, 셋째, 인구통계적 특성에 따라 직무특성, 조직 몰입, 직무 만족에 차이가 있는지를 알아보려고 한다.

본 연구의 결과는 패션 전문인의 인력양성과 패션기업의 효율적인 성과를 높이는 데 도움을 줄 수 있으리라 보인다.

2. 이론적 배경

2.1. 직무특성

직무란 직업과 직책에 따라 부과되어 계속적으로 수행하게 되는 업무를 말한다. 직장의 모든 활동은 개인의 직무활동에 의하여 이루어지고, 직무는 개인이나 집단, 조직에 있어 매우 중요한 요소이다(정은숙, 2000).

직무특성이란 조직구성원들이 직무를 수행함에 있어서 직무에 대한 책임감, 의미, 결과에 대한 지각 등을 느끼게 하는 핵심적 직무를 특성별로 구분한 것이다. 조직구성원이 수행하는 직무는 다양한 요소를 포함하며 직무에 관련된 여러 특성이 존재한다. 즉 개인이 수행하는 작업에 포함되는 기능의 정도, 과업이 조직에서 차지하는 영향의 중요성, 과업을 수행하는 데 있어서 의사결정의 정도, 과업을 수행한 후 자신에게 주어지는 성과 등의 피드백과 관련되는 다양한 요소가 포함되는 것을 직무특성이라고 할 수 있다(이우영, 2005). 직무특성은 직무수행에 있어서 구성원 개인이 현재 발생한 또는 발생 가능한 문제의 해결과 관련된 일련의 과업이며, 직무특

성은 동기부여, 직무만족, 직무성과 등에 중요한 영향을 미친다(김호정, 1989).

Hackman과 Oldman(1975)은 직무특성 모델을 제안하여 직무특성으로서의 직무핵심차원을 구체적으로 제시하였다. 이는 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 과업피드백이다. 기술다양성은 직무에서 요구되는 다양한 활동, 기술, 재능의 수이고, 과업정체성은 직무가 하나의 완전하고 확인 가능한 작업을 완수하도록 요구하는 정도, 즉 직무를 시작부터 끝까지 하고 가시적인 결과를 볼 수 있는 정도, 과업중요성은 직무가 조직 안팎의 다른 사람들의 생활이나 작업에 영향을 미치는 정도이고, 자율성은 자유, 독립성, 작업에서의 시간계획과 직무절차를 결정하는 데 있어서 재량권을 발휘하는 정도이며 그리고 과업피드백은 요구된 활동의 수행 효과성에 관하여 직접적이고 분명한 정보를 주는 정도이다(이우영, 2005). 직무특성에 대한 연구들을 살펴보면, 특정 직무에 참여하여 직무중요성에 따라 가치 있는 결과를 얻게 되면 직무에 만족한다고 하였다(안근석, 1987; 조계숙, 1991; 홍경옥, 1995; Bono & Locke, 2000). 직무특성 중 자율성은 종업원들에게 조직에 대한 몰입의 정도를 높이는 데 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다(권봉안, 2005; 김용석, 1999; 김용성, 2005). 직무특성 중 과업기술 변화정도와 과업수행 역량 변화에 대한 인식은 직무불안 정서에 영향을 미친다고 하였다(박계두, 2001). 직무부담이나 직무자율성 등 직무특성은 종사원의 정신건강에 영향을 미친다고 하였다(Taris et al., 1998). 유화숙 외(2003)는 조직분위기 유형이 직무스트레스요인, 직무스트레스 징후 및 직무성과에 유의한 영향을 미친다고 하였다.

2.2. 조직몰입

몰입이라는 용어는 사회학에서 주로 많이 다루어져 왔는데, 사회학자들은 몰입을 특정한 사람이나 집단의 행동 특성을 나타내는 개념으로 사용하여 왔다. 조직몰입은 자기가 소속된 조직에 대한 동일시를 보여주는 것으로 조직의 목표나 가치를 수용하고 신뢰하는 것을 의미한다. 조직몰입은 조직에 대한 목표나 가치를 반영하기 때문에 직무만족보다 더 안정적이고 지속적이어서 조직효과성을 예측하는 변수로 관심을 끌고 있다(최창현, 1991).

조직몰입에 대한 연구는 조직과 구성원과의 연결에 초점을 맞추고, 조직몰입을 통한 기업의 성과 향상과 인력자원 유지 및 활용에 대해 주로 연구하였

다. 선행 연구들을 살펴보면 리더십과 직무자율성은 조직몰입과 이직의도에 긍정적인 영향을 미친다고 했으며(이대회, 2006), 가치체계 및 의사결정에 따라 조직몰입이 이루어지며, 조직 몰입은 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤다(조정흙, 2007; 조진탁, 2004), 또한 조직몰입과 감성이 조직시민행동에 강한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 리더십을 높게 지각하고 조직몰입을 하면 조직시민행동이 유발된다고 하였다(이원형, 2007; 정환채, 2007). 김상효(2007)는 직무특성과 직무불안 등이 노조몰입에 영향을 미친다고 하였다.

패션산업분야에서는 복리후생, 보상제도, 채용교육이 조직몰입과 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 패션 수입업체 판매원의 조직몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(이주연, 2007), 조환(2005)은 경력몰입을 매개로 하여 경력계획이 패션디자이너의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미친다고 하였다. 김민선과 신용주(2005)는 패션머천다이저와 디자이너를 대상으로 연구하였는데, 멘토링 기능은 멘티의 인성특성에 따라 인지하는 정도가 차이가 나타나며, 멘토 관계를 맺고 있는 사람들의 직무만족과 조직몰입을 향상시켜 주고, 이직의도를 감소시킨다고 하였다.

2.3. 직무만족

직무만족은 각 개인이 조직 내에서 맡고 있는 직무를 수행하면서 느끼고 감지하는 개인의 만족 정도를 말한다. 직무만족 정도는 개인의 능력과 자질 및 수행하고 있는 업무에 대한 적응력 그리고 조직체내에서의 여러 가지 조직 환경과 관계가 있으며, 성과를 예측하는 데 중요한 지표가 된다(박정준, 2000).

Reitz(1981)에 따르면 직무만족이란 행동, 정보, 정서의 3요소로 구성되어 있으며 직무만족의 근원은 다양하다. 직무만족 수준이 높은 사람은 자신의 직무환경에 대해 매우 긍정적인 태도를 갖고 있으며 불만족인 사람은 자신의 직무환경에 대해 부정적인 태도를 갖게 된다. 직무만족도는 조직의 운영이 원활한가를 평가하는 데 중요한 지표가 되어 왔다. 직무만족은 개인의 가치판단, 정신건강 및 육체적인 건강에 영향을 줄 뿐만 아니라 조직에도 많은 영향을 미친다(이대회, 2006).

직무만족에 대한 연구를 살펴보면 장호익(2002)은 직무만족은 조직몰입과 조직시민행동에 유의적인 영향을 미치고, 이러한 관계 속에서 커뮤니케이션, 동료관계, 상사관계가 직무만족을 매개로 하여 조직몰

입과 조직시민행동에 영향을 미친다고 했다. 김준곤(1992)은 리더의 배려행동이 집단에 대한 만족감을 증진시켜 주고, 집단에 대한 만족감이 집단생산성을 증진시키는 효과를 나타내며, 리더의 배려행동에 호의적인 평가를 보인 종사자들은 자신의 직장생활에 대해서 보다 만족스런 반응을 보여준다고 하였다.

패션산업 종사자의 직무만족에 관한 연구를 보면, 김인경(2002)은 스포츠 캐주얼 브랜드의 디자이너를 대상으로 직무 관련 의사소통이 직무만족과 조직성과에 유의한 관계가 있다고 하였다. 김기은(2005)은 샵 마스터 직무만족의 영향요인 및 직무만족과 성과의 관련성에 관한 연구에서 전문가 의식이 높을수록 직무 자체 만족도와 인간관계에 대한 만족도가 높다고 하였다. 박주현(2006)은 패션기업 종사자의 인구통계적 특성과 근무여건 및 만족도에 관한 연구에서 직무만족도 중 직무 자체만족도는 직위, 근무분야에서 유의한 차이가 나타난다고 하였다.

3. 연구방법 및 절차

3.1. 연구문제

본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계를 알아본다.

둘째, 복종 간 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이를 알아본다.

셋째, 인구통계적 특성에 따른 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이를 알아본다.

3.2. 자료수집과 분석방법

본 연구는 패션기업 종사자의 직무교육 실태에 관한 예비조사를 수행하기 위해 2010년 2월에 패션, 섬유분야의 프로모션, 생산, 브랜드 업체 등에 우편, FAX, E-메일 등으로 100부의 설문지를 배부하여 조사를 진행하였다. 예비조사 후 2010년도 6월에 9개 회사의 총무인사교육 담당자와의 인터뷰 조사를 거쳐 만들어진 설문지로 본 조사를 진행하였다. 본 조사에서 우리나라 의류패션산업의 대표 업종인 여성복, 남성복, 캐주얼, 악세서리 및 잡화 업종, 프로모션을 포함하여 조사하였으며(유혜경, 정찬진, 황진숙, 2012), 패션관련 사업체 중 연 100억 이상의 매출을 올리며, 30명 이상 근무하고 있는 서울·경기 지역의 기업의 종사자를 대상으로 2011년 8월에 500부의 설

문지를 배부하였다. 수거된 451부 중에서 불성실한 응답자를 제외한 후 최종 419부의 설문지가 최종 분석에 사용되었다.

조사 대상자의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 성별은 남성이 163명, 여성이 254명으로 나타났으며, 연령은 20대가 192명, 30대가 171명, 40대 이상이 41명으로 나타났다. 결혼 여부는 미혼이 268명, 기혼이 149명으로 나타났으며, 총 근무 경력은 5년 미만이 149명, 5년 이상에서 10년 미만이 139명, 10년 이상이 99명으로 나타났다.

자료 분석은 SPSS 18.0을 이용하여 직무특성의 요인을 알아보기 위하여 요인분석을 실시하였으며, 직무특성, 조직몰입, 직무만족도의 관계를 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 복종 간 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석과 Scheffe test를 실시하였으며, 인구통계적 특성에 따른 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석과 Scheffe test를 실시하였다.

3.3. 측정도구

본 연구는 실증조사 방법으로 측정도구로 설문지를 사용하였고 설문지는 크게 직무특성에 관한 문항, 조직몰입과 직무만족에 관한 문항, 인구 통계적 특성에 관한 문항으로 구성하였다.

먼저 직무특성에 관한 문항은 선행연구(박정우, 2004; 이상임, 2006; 이우영, 2005; 정은숙, 2000)를 참고로 전체 23문항을 사용하여 5점 척도로 측정하였다.

조직몰입에 관한 문항은 선행연구(박치욱, 2007; 석기현, 2003; 이철우, 2000; 조정흙, 2007; 황윤택, 2005)를 참고로 하여 12문항을 사용하여 5점 척도로 측정하였다.

직무만족은 직무수행과 직무환경에 대한 만족과 성취감을 알아보기 위해 선행연구(이대회, 2006; 이용탁, 2007; 이종범, 1995; 이철우, 2000; 조정흙, 2007)를 참고로 전체 16문항을 사용하여 5점 척도로 측정하였다.

인구통계적 특성에 관한 측정 문항은 하유선(1999), 양진영(2004), 이우영(2005), 도운경(2001)의 연구를 토대로 구성하여 측정하였다.

4. 결과 및 논의

4.1. 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계

4.1.1. 직무특성 요인분석

직무특성에 관한 요인을 밝히기 위해 요인분석을 실시하였으며 요인추출방법으로 주성분분석과 직각 요인회전 중 배리맥스(Varimax) 방식을 통해 고유치(eigen value) 1 이상을 기준으로 요인을 추출하였다.

측정항목의 요인분석 결과는 [표 1]과 같다. 먼저 요인 1은 고유값 2.154, 분산 14.36%로 직무수행에 관한 지식, 전문성, 정보에 관한 내용으로 ‘직무전문성’으로 명명하였고, Cronbach’s α 값은 0.711로 나타났다. 요인 2는 직무수행과정에서의 직무수행자에게 주어지는 자율성, 독립성 등의 문항으로 ‘직무자율성’으로 명명하였으며 고유값은 1.774, 분산은 11.83%, Cronbach’s α 는 0.619로 나타났다. 요

인 3은 직무수행에 대한 결과를 확인할 수 있고 직무 성과에 대한 본인의 의사가 반영된다는 요인으로 ‘의견수렴성’이라고 명명하였으며, 고유값 1.715, 분산 11.43%, Cronbach’s α 0.576으로 나타났다. 요인 4는 전체 단위의 과업으로 볼 때, 완성하기까지 직무수행자의 역할에 대한 명확성, 확실성을 요하는 내용의 요인으로 ‘과업정체성’으로 명명하였으며 고유값 1.637, 분산 10.92%, Cronbach’s α 0.563으로 나타났다. 마지막으로 요인 5는 직무활동 및 직무수행자로서 갖추어야 할 기술 등이 다양하거나 복합적인 업무에 관한 문항의 내용으로 ‘직무다양성’으로 명명하였으며, 고유값 1.629, 분산 10.86%, Cronbach’s α 는 0.565으로 나타났다.

요인	직무특성 문항	요인 부하량	고유값	분산(%) (누적분산)
직무 전문성	현 직무를 수행하기 위해서는 패션에 관한 전문적 지식(소재, 패턴, 봉제 등)이 요구 된다.	.811	2.154	14.36% (14.36%)
	현재의 직무를 위해서는 오랜 경험의 전문성이 요구 된다.	.730		
	나의 직무는 새로운 지식이나 트렌드 정보에 관심을 많이 가져야 한다.	.715		
직무 자율성	나의 직무임에도 상사가 필요 이상으로 간섭한다(R).	.809	1.774	11.83% (26.19%)
	직무의 중간 과정은 무시한 채 그 결과만 가지고 평가한다(R).	.765		
	나의 직무를 수행할 때 타인 혹은 타부서의 관여를 많이 받는다(R).	.653		
의견 수렴성	나의 직무수행이 끝나면 결과가 잘 되었는지 직접 확인할 수 있다.	.724	1.715	11.43% (37.62%)
	나의 직무성고가 좋으면 다음 시즌 작업 시 내 의사가 많이 반영된다.	.682		
	나의 직무에 대해 회사에서는 많은 지원을 해준다.	.679		
과업 정체성	내가 수행하는 직무가 잘못 되면 내가 속한 부서 전체의 일에 영향을 준다.	.819	1.637	10.92% (48.54%)
	나의 직무는 동료의 일에 긍정적인 영향을 끼친다	.717		
	나의 직무가 빠진다면 회사에 불이익을 초래한다.	.498		
직무 다양성	나의 직무는 상사의 감독이나 지시가 없이도 일을 시작하고 계속해 나갈 수 있다.	.724	1.629	10.86% (59.40%)
	나의 직무는 여러 개의 과정으로 이루어진다.	.714		
	나의 직무는 여러 가지 다양한 업무의 복합이다.	.598		

[표 1] 직무특성 요인분석

(R): 역순으로 측정함

4.1.2. 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향

직무특성요인이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 [표 2]와 같다. 직무자율성, 의견수렴성, 과업정체성 요인은 조직 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

의견수렴성 요인은 $\beta=.423(t=8.929, p<.001)$ 로 조직 몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났고, 다음으로 과업정체성 $\beta=.228(t=4.911, p<.001)$, 직무자율성 요인 $\beta=.167(t=3.987, p<.001)$ 순으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 자신이 수행한 업무에 대한 결과와 성과가 반영될수록, 자신의 업

무가 정체성을 줄 수 있는 업무이며, 자율성이 보장 되어 있을 경우일수록 업무수행자의 조직몰입이 높아지는 것을 알 수 있다.

4.1.3. 직무특성이 직무만족에 미치는 영향

직무특성요인이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 [표 3]과 같다. 직무자율성, 의견수렴성, 과업정체성 요인은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무만족에 영향을 미치는 직무특성요인을 구체적으로 살펴보면 의견수렴성 요인이 $\beta=.473(t=11.052,$

p<.001)로 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났고, 다음으로 직무자율성 $\beta=.293(t=7.713, p<.001)$, 과업 정체성 요인 $\beta=.162(t=3.845, p<.001)$ 순으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

패션산업 직무특성 중 의견수렴성이 가장 중요한 영향을 미치므로 패션업체에서는 직원의 의사를 반영하고 본인의 업무 결과를 확인해줄 수 있는 노력이 필요하다고 할 수 있다.

4.1.4. 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향

종속변수	독립변수	비표준화계수	Beta	t value	R ²	F값
조직몰입	직무전문성	-.014	-.017	-.357	.294	34.333***
	직무자율성	.136	.167	3.987***		
	의견수렴성	.416	.423	8.929***		
	과업정체성	.242	.228	4.911***		
	직무다양성	-.055	-.059	-1.279		

[표 2] 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향

***:p<.001

종속변수	독립변수	비표준화계수	Beta	t value	R ²	F값
직무만족	직무전문성	.022	.031	.733	.422	60.242***
	직무자율성	.203	.293	7.713***		
	의견수렴성	.399	.473	11.052***		
	과업정체성	.146	.162	3.845***		
	직무다양성	.042	.052	1.265		

[표 3] 직무특성이 직무만족에 미치는 영향

***:p<.001

종속변수	독립변수	비표준화계수	Beta	t value	R ²	F값
직무만족	조직몰입	.638	.746	22.869***	.565	523.007***

[표 4] 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향

***:p<.001

4.2. 복종 간 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이

4.2.1. 복종 간 직무특성의 차이

여성복, 남성복, 캐주얼, 프로모션, 제화의 5개 패션산업복종 간 직무특성의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석과 Scheffe 사후검정을 실시한 결과는 [표 5] 같다. 결과를 보면 5개 복종 간 직무특성 요인들 중 의견수렴성 요인에서 유의한 차이를 보였다.

프로모션 업종은 남성복보다 의견수렴성 요인에서 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보여 주었는데 이는 프로모션 업종에 종사하는 경우 직무에 대한 본인의 의사 반영도가 높고 직무수행에 대한 결과를 확인할 수 있다고 인식하는 정도가 높다는 것을 의미한다. 남성복의 경우 프로모션 보다 의견 수렴성 점수가 낮아 업무에 본인의 의견 반영도가 낮다고

조직몰입이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시한 결과 [표 4]와 같이 조직몰입 $\beta=.746(t=22.869, p<.001)$ 으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 조직몰입이 높을수록 직무만족이 높아지는 것을 알 수 있다. 이 영향 요인은 조직몰입과 직무만족과의 관계에서 총 변량 중 56.5%($R^2=.556$)의 설명력을 가지는 것으로 나타났다 ($F=523.007, p<.001$).

인식하는 것을 알 수 있다.

4.2.2. 복종 간 조직몰입과 직무만족의 차이

패션산업복종 간 조직몰입과 직무만족의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석과 Scheffe 사후검정을 실시한 결과는 [표 6]과 같다.

분석 결과, 5개의 복종은 조직몰입과 직무만족에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 먼저 조직몰입에서는 캐주얼 업종 종사자가 남성복 종사자 보다 조직몰입이 더 높은 것으로 나타났다.

직무만족은 캐주얼, 프로모션, 여성복 종사자의 직무만족이 남성복 종사자의 직무만족보다 높은 것으로 나타나 남성복 업종의 종사자의 경우 타 업종보다 직무만족이 낮은 것을 알 수 있다.

4.3. 인구통계적 특성 간 직무 특성, 조직 몰

입, 직무 만족의 차이

4.3.1. 결혼 여부

결혼 여부에 따른 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t-검정을 실시한 결과 미혼 집단과 기혼 집단 간 유의한 차이가 나타났다.

[표 7]에 따르면, 기혼이 미혼보다 직무특성 요인들 중에서 의견수렴성, 과업정체성, 직무다양성 점수가 높게 나타났다. 즉 기혼이 미혼보다 직무특성 요인 중 의견수렴성, 과업정체성, 직무다양성을 높게 인식하는 것을 알 수 있다. 조직몰입에서도 기혼이 미혼 보다 점수가 높게 나타나 기혼이 미혼보다 조직몰입을 더 하는 것으로 나타났다.

4.3.2. 연령

연령에 따른 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석과 Scheffe 사후검정을 실시한 결과는 [표 8]과 같다.

분석 결과, 연령에 따라 직무특성, 조직몰입, 직무만족에서 유의한 차이가 나타났다. 먼저 직무특성에서 과업정체성과 직무다양성에서 유의한 차이가 나

타났다. 40세 이상은 20대 보다 과업정체성과 직무다양성을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 또한 조직몰입과 직무만족의 차이에서도 40세 이상이 20대와 30대 보다 높게 나타나 40세 이상이 조직에 더 몰입하고 직무에 더 만족하는 것을 알 수 있다.

20대의 젊은 종사자들이 과업정체성, 직무다양성, 조직몰입이 낮게 나온 것을 볼 때 신입사원에 대한 우수한 직무 교육을 통해 업무의 정체성과 다양성을 파악하게 하는 것이 필요하다고 본다.

4.3.3. 경력

근무 경력에 따른 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석과 Scheffe 사후검정을 실시한 결과는 [표 9]와 같다.

분석 결과 경력에 따라 직무특성과 조직몰입에서 유의한 차이가 나타났다. 먼저 직무특성의 차이를 보면 10년 이상의 경력자가 10년 미만의 경력자보다 과업정체성과 직무다양성을 더 높게 인식하였다. 또한 조직몰입에서도 10년 이상의 경력자는 조직에 더 몰입하는 것으로 나타났다.

	여성복 (N=64)	남성복 (N=61)	캐주얼 (=107)	프로모션 (N=90)	제화 (N=61)	F
직무전문성	4.04	3.82	3.87	3.99	3.93	1.103
직무자율성	2.98	2.78	3.07	3.00	3.06	1.735
의견수렴성	3.52 AB	3.29 B	3.55 AB	3.77 A	3.47 B	6.809***
과업정체성	4.03	3.91	3.75	3.92	3.80	3.082*
직무다양성	3.71	3.60	3.60	3.75	3.79	1.504

[표 5] 복종 간 직무특성 차이

*:p<0.5, ***:p<0.001

	여성복 (N=64)	남성복 (N=61)	캐주얼 (=107)	프로모션 (N=90)	제화 (N=61)	F
조직몰입	3.45 AB	3.18 B	3.50 A	3.47 AB	3.27 AB	4.137**
직무만족	3.54 A	3.28 B	3.60 A	3.59 A	3.42 AB	5.639***

[표 6] 복종 간 조직몰입과 직무만족의 차이

** : p<0.01, *** : p<0.001

		미혼 (N=268)	기혼 (N=149)	t값
직무특성	의견수렴성	3.45	3.62	-2.837**
	과업정체성	3.80	3.96	-2.679**
	직무다양성	3.60	3.77	-2.508*
조직몰입		3.29	3.52	-3.939*
직무만족		3.45	3.53	-1.476

[표 7] 결혼 여부에 따른 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이

*:p<0.5, **:p<0.01

		20세 이상~ 30세 미만 (N=192)	30세 이상~ 40세 미만 (N=171)	40세 이상~ (N=41)	F
직무특성	과업정체성	3.81 B	3.90 AB	4.10 A	5.161**
	직무다양성	3.59 B	3.73 AB	3.84 A	3.829*
조직몰입		3.36 B	3.32 B	3.65 A	5.396**
직무만족		3.50 AB	3.41 B	3.64 A	3.925*

[표 8] 연령에 따른 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이 *: $p < 0.5$, **: $p < 0.01$

		5년 미만 (N=149)	5년 이상~ 10년 미만 (N=139)	10년 이상 (N=99)	F
직무특성	과업정체성	3.80 B	3.88 AB	3.99 A	3.625*
	직무다양성	3.60 B	3.71 AB	3.85 A	5.214**
조직몰입		3.36 AB	3.26 B	3.54 A	6.590**

[표 9] 경력에 따른 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이 *: $p < 0.5$, **: $p < 0.01$

5. 결론 및 제언

본 연구는 패션산업 종사자를 대상으로 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계를 알아보고, 복종 간 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이를 알아보고, 인구통계적 특성에 따른 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이를 알아보았다.

본 연구의 결과를 간단히 요약하면 다음과 같다. 먼저 직무특성에 관한 요인을 밝히기 위해 요인분석을 실시한 결과, 5개의 요인이 추출되었으며, 요인명은 ‘직무전문성’, ‘직무자율성’, ‘의견수렴성’, ‘과업정체성’, ‘직무다양성’ 요인으로 명명하였다. 직무특성요인이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 직무자율성, 의견수렴성, 과업정체성 요인이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무특성요인이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 직무자율성, 의견수렴성, 과업정체성 요인이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

복종 간 직무특성의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석과 Scheffe 사후검정을 실시한 결과 의견수렴성 요인에서 유의한 차이를 보였다. 프로모션

업종 종사자는 남성복 종사자보다 의견수렴성 요인 인식이 높은 것으로 나타났다. 또한 복종 간 조직몰입과 직무만족의 차이를 알아 본 결과 조직몰입에서는 캐주얼 업종 종사자가 남성복 종사자 보다 조직몰입이 더 높은 것으로 나타났다. 직무만족은 캐주얼, 프로모션, 여성복 종사자의 직무만족이 남성복 종사자의 직무만족보다 더 높은 것으로 나타났다.

끝으로 인구통계적 특성에 따라 직무특성, 조직몰입, 직무만족의 차이를 알아보기 위해 분석을 실시한 결과 결혼 여부, 연령, 경력에서 유의한 차이가 나타났다. 기혼이 미혼보다 직무특성 요인들 중에서 의견수렴성, 과업정체성, 직무다양성 점수가 더 높게 나타났으며, 조직몰입을 더 하는 것으로 나타났다. 연령에 따른 차이에서 40대 이상이 20대보다 과업정체성과 직무다양성을 더 높게 인식하며, 조직에 더 몰입하는 것을 알 수 있었으며 30대 보다 직무에 더 만족하는 것을 알 수 있었다. 근무 경력에 따른 차이를 보면 10년 이상의 경력자가 과업정체성과 직무다양성을 더 높게 인식하고, 조직에 더 몰입하는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과는 패션산업 종사자의 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간에 유의한 관계가 있다는 것을 보여주었다. 패션산업의 종사자의 직무특성에 대해 연구한 경우는 드물며 이를 조직몰입이나 직무만

족과 관련시킨 연구는 부족한 것을 볼 때 패션산업 종사자의 직무특성 결과는 패션산업 직무에 관련된 이론 체계에 도움을 준다고 할 수 있다. 패션산업 직무특성 중 직무자율성, 의견수렴성, 과업 정체성은 조직몰입과 직무만족에 영향을 미쳤는데 특히 의견수렴성이 중요한 영향을 미치는 것을 볼 때 패션산업에서 각 직원의 의사를 반영시키고 본인의 의견이 반영된 결과를 업무 결과에서 확인해줄 수 있는 피드백과 인센티브의 개선이 필요하다고 할 수 있다.

복종 간 차이를 알아 본 결과 프로모션 업종 종사자나 캐주얼 업종 종사자가 직무특성으로 의견수렴성 요인을 높게 인식하고 조직 몰입이 높은 것을 알 수 있었다. 남성복의 경우 타업종에 비해 의견수렴성이나 조직몰입, 직무만족이 낮은 것으로 나타나 남성복에서는 직원들의 의견을 적극 반영하여 조직몰입을 유도하는 것이 필요함을 알 수 있다.

또한 인구통계적 특성에 따른 차이를 본 결과 기혼이 조직몰입을 더 하며, 40대 이상이 20대보다 과업정체성과 직무다양성을 더 높게 인식하고 조직에 더 몰입하는 것을 알 수 있었다. 근무 경력의 경우 10년 이상의 경력자가 과업정체성과 직무다양성을 더 높게 인식하고, 조직에 더 몰입하는 것으로 나타났다. 이로써 패션산업의 경우 기혼으로서 오랜 경험을 가진 근무자들이 직무 특성을 더 잘 파악하고 조직에 더 몰입하는 것을 알 수 있다. 이는 20대의 젊은 종사자들이 타 직장으로 쉽게 잦은 이탈을 하는 패션산업의 문제와 관련이 된다. 이에 대해 패션업체에서는 신입사원에 대한 우수한 직무 교육을 통해 업무의 정체성과 다양성을 파악하게 하고, 신입사원의 의견을 적극적으로 반영하는 제도를 통해 젊은 사원들의 사기를 높이고 경험자들과의 유대관계를 통해 조직몰입과 직무만족도를 높이는 것이 필요하리라 본다.

본 연구는 패션산업에서 종사자들을 대상으로 하였으나 지역적으로는 서울·경기 지역으로 한정되어 있으므로 보다 다양한 지역의 다양한 업종을 대상으로 연구를 실시하는 것이 필요하다. 또한 패션산업의 직무특성에 관한 선행 연구의 부족으로 측정문항을 개발하는데 어려움이 있었으므로 후속 연구에서는 이에 대한 보완이 필요하다. 후속연구에서는 패션산업 전반을 살필 수 있는 다양한 요인을 다수의 기업을 참여시켜하는 다각도의 조사가 필요하며, 국내뿐만 아니라 글로벌화에 따른 해외 근무자들의 역량 강화를 위한 조사도 이루어져야 할 것으로 보인다.

참고문헌

- 권봉안 (2005). 「리더십 유형, 조직특성 지각 및 직무특성과 직무스트레스, 조직몰입, 이직 의도에 관한 연구 : 경호산업을 중심으로」, 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김기은 (2005). 「샵마스터 직무만족의 영향요인 및 직무만족과 성과의 관련성에 관한 연구」, 동덕여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김민선, 신용주 (2005). 멘토링이 멘티의 조직사회화에 미치는 영향 - 패션머천다이저와 디자이너를 중심으로-. 『대한가정학회지』, 43(3), 75-89.
- 김상호 (2007). 「조직몰입과 노조몰입이 조직 및 노동조합 시민행동에 미치는 영향에 관한 연구」, 숭실대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김용석 (1999). 「직무특성과 고용관계특성이 파견근로자의 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향 파견근로자와 정규직근로자의 비교를 중심으로」, 동국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김용성 (2005). 「직무특성과 직무불안이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향에 관한 연구」, 울산대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김윤숙 (2011). 「효율적인 기업교육을 통한 조직성과 향상 방안에 관한 연구」, 숭실대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김은정 (2008). 「자기효능감, 직무환경, 사회적지가 청소년동반자의 심리적 소진에 미치는 영향」, 경성대 대학원 석사학위 논문.
- 김인경 (2002). 「패션머천다이저의 의사소통유형이 디자이너의 직무만족 및 조직성과에 미치는 영향」, 건국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김준곤 (1992). 「직무만족과 리더행동이 노조몰입에 미치는 영향」, 성균관대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김호정 (1989). 한국 관료의 직무특성과 직무만족의 관계 및 그 조절변수로서 행정 문화에 관한 연구, 『한국행정학회』, 23(89), 653-679.
- 도윤경 (2001). 「조직유효성 결정요인으로서의 조직공정성과 조직문화, 개인 특성 및 상사에 대한 신뢰의 관계 연구」, 배재대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박계두 (2001). 고용환경특성, 조직특성, 직무특성에 대한 인식과 직무불안정성에 관한 실증연구. 『정보통신연구』, 15(4), 111-123.
- 박영배, 조스진 (1999). 직무특성, 통제위치 그리고 그 적합 부적합 관계가 직무만족에 미치는 영향. 『인적자원개발연구』, 1(1), 231-259.
- 박정우 (2004). 「IT 아웃소싱 전문기업과 일반기업 IT부문 종업원의 직무성과 영향요인에 관한

- 비교 연구」, 단국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박정준 (2000). 호텔서비스에 대한 고객기대감의 요소와본질연구. 『산업개발연구5』, 3, 281-298.
 - 박주현 (2006). 「패션기업 종사자의 인구통계적 특성과 근무여건 및 만족도에 관한 연구」, 경성대학교 대학원 석사학위 논문.
 - 박치욱 (2007). 「직무특성이 조직몰입에 미치는 영향 연구 : 해군 장기근무자를 중심으로」, 경남대학교 대학원 석사학위 논문.
 - 석기현 (2003). 「리더십이 종업원의 심리적 임파워먼트와 직무만족, 그리고 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구」, 세종대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 안근석 (1987). 「직무특성과 직무만족과의 관계성」, 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 양진영 (2005). 「불안정고용시대의 경력개발유형과 심리적 특성에 관한 연구」, 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 유화숙, 박광희, 김양진 (2003). 조직분위기에 따른 섬유패션산업 구성원의 직무스트레스 분석. 『중소기업연구』, 25(2), 23-46.
 - 유혜경, 정찬진, 황진숙 (2012). 『실무를 위한 패션산업의 이해』. 서울 : 수학사.
 - 이대희 (2006). 「集團間 葛藤要因이 職務満足과 組織没入 및 離職意圖에 미치는 影響에 관한 研究」, 경원대 대학원 박사학위 논문.
 - 이상임 (2006). 「직무특성, 개인특성 및 리더십 유형의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향」, 상지대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 이용탁 (2007). 인적 자원개발을 통한 직무능력 향상이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 『인적자원관리연구』, 14(2), 143-160.
 - 이우영 (2005). 「職務特性과 職務 스트레스가 組織有効性에 미치는 影響에 관한 研究」, 창원대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 이원형 (2007). 「조직문화와 리더십유형이 조직시민 행동에 미치는 영향에 있어서 리더 신뢰 및 조직몰입의 매개효과」, 영남대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 이종범 (1995). 「勤勞者의 職務満足에 관한 研究 満足差異의 原因과 影響要因을 中心으로-」, 세종대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 이주연 (2007). 「패션수입업체의 내부마케팅 요인이 판매원의 직무만족과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향」, 상명대학교 대학원 석사학위 논문.
 - 이철우 (2000). 「호텔 조직구성원의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구」, 동아대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 장호익 (2002). 「직무만족이 조직몰입과 조직시민 행동에 미치는 영향」, 부산대 대학원 박사학위 논문.
 - 정은숙 (2000). 「산업체 전문직 여성의 직무특성과 직장상황에 의한 의복선택 연구」, 숙명여자대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 정환채 (2007). 「감성과 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향 : 병원 조직을 중심으로」, 호남대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 조계숙 (1991). 「직무특성에 따른 개인반응에 관한 실증적 연구 : 여비서 직무를 중심으로」, 성균관대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 조정흠 (2007). 「외식종사원의 가치체계, 의사결정에 따른 직무만족과 조직 몰입에 관한 연구」, 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 조진탁 (2004). 「조직에서 상사에 대한 신뢰가 직무만족 및 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구」, 중부대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 조 환 (2006). 「경력계획이 패션디자이너의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구-경력몰입의 매개효과를 중심으로-」, 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
 - 최창현 (1991). 조직구조, 권위주의에 대한 태도, 직무만족도와 조직몰입도의 관계에 대한 경로 분석적 연구 : 선형구조관계(LISREL)모형의 적용. 『한국행정학회』, 25(2), 515-531.
 - 하유선 (1999). 「어패럴(Apparer)업계 전문직 종사자들의 직무스트레스와 이직에 관한 연구」, 동덕여자대학교 대학원 석사학위 논문.
 - 황운택 (2005). 「변혁적·거래적 리더십과 조직몰입의 관계에서 부정적 감정성향의 역할에 관한 연구」, 국방관리 대학원 석사학위 논문.
 - 홍경옥 (1995). 「한국기업 비서직의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향」, 서울여자대학교 대학원 박사학위 논문.
 - 기업미래, 인재양성에 달렸다. (2008). 「Economic Review」
 - Bono, J. E. , Locke, E. A, & Judge, T. A. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
 - Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 161-168.
 - Reitz, H. J. (1981). *Behavior in organization, Homewood* : Richard D. Irwin.
 - Taris, T. W, Bok, I. A, & Calje, D. G. (1998). On the Relation Between Job Characteristics and Depression: A Longitudinal Study. *INTERNATIONAL JOURNAL OF STRESS*

MANAGEMENT, 5(3), 157-168.

|