

패션기업의 인구통계적특성에 따른 근무만족도에 관한 연구

박옥련¹ · 박주현² · 김미교³ · 신용대³

요 약

국내 의류산업은 패션 의류상품 기획력과 마케팅의 강화, 전문 고급인력의 양성, 전산화와 정보화 시스템을 확충시킨다면 고부가가치를 창출하는 패션산업으로 성장할 수 있는 잠재력을 효과적으로 활용하기 위해 우리나라 패션기업의 근무여건에 대한 연구를 실시하였다. 본 연구에서는 패션기업의 현황을 먼저 살펴보고 여러 가지 근무여건에 관한 문제점을 분석, 진단하고 그 결과를 토대로 하여 패션기업의 합리적인 경영과 발전을 도모할 수 있는 종업원의 근무만족도 및 역할성취에 미치는 영향에 관한 개선 방안을 모색하고자 한다.

직무특성과 직무자체만족도의 관계에서는 직무다양성, 직무중요성, 직무자율성의 요인이 직무 자체 만족도에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무가 다양하고 중요성과 자율성이 높아질수록 직무만족도가 높아지는 것을 알 수 있다. 그리고 회사생활에 있어 회사에 대한 자긍심과 충성심이 높아질수록 동료만족도가 높아진다는 것을 알 수 있다. 또 회사생활에 있어서 직원들이 복지제도에 대한 만족도가 높아질수록, 복지혜택에 대한 만족도가 낮아질수록 동료만족도가 높아진다는 것을 알 수 있다.

주요용어 : 패션기업, 노동집약형산업, 부가가치, 사기, 근무여건.

I. 서론

글로벌 경영환경 속에서 우리나라의 패션기업의 경영자들은 기업목표를 효율적으로 달성하고 유지하기 위해서 패션기업 종사자들의 근무여건과 직무에 대한 만족수준을 정확히 분석하고 대응해야 한다. 왜냐하면, 근로자의 높은 사기(morale)는 효과적이고 생산적인 경영을 위해 대단히 중요한 요인이 되기 때문이다. 경영 활동에서 근본적으로 개인과 기업조직의 관계는 상호의존적이라 할 수 있는데, 개인과 기업조직을 연결시켜주는 가장 기본적인 단위가 '직무'이다.

국내 의류산업은 기술개발 가능성이 높은 산업과 연계하여 패션 의류상품 기획력과 마케팅의 강화, 전문 고급인력의 양성, 전산화와 정보화 시스템을 확충시킨다면 고부가가치를 창출하는 패션산업으로 성장할 수 있는 잠재력을 가지고 있다. 이러한 특성을 효과적으로 활용하기 위해 직무만족을 통한 동기부여로 생산성을 향상하고 기업의 궁극적인 목표를 달성할 수 있는 것이 중요하다.

¹608-736 부산광역시 남구 대연동 110-1, 경성대학교 의상학과 교수. E-mail : ylpark@ks.ac.kr

²608-736 부산광역시 남구 대연동 110-1, 경성대학교 의상학과 박사과정

³614-714 부산광역시 부산진구 가야동 산24, 동의대학교 경영학과 박사과정

직무만족은 높은 근무의욕을 갖도록 할뿐만 아니라 자기개발 노력을 촉구하고 조직 목표달성을 위한 공동작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러일으켜 개인성과의 향상에 긍정적인 영향을 미친다. 본 연구에서는 패션기업의 현황을 먼저 살펴보고 여러 가지 근무여건에 관한 문제점을 분석, 진단하고 그 결과를 토대로 하여 패션기업의 합리적인 경영과 발전을 도모할 수 있는 종업원의 근무만족도 및 역할성과에 미치는 영향에 관한 개선 방안을 모색하고자 한다. 본 연구의 구체적인 연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 인구통계적 상황과 근무여건의 관계를 살펴본다.

둘째, 직무특성별 직무만족도의 차이를 살펴본다.

II. 근무여건 및 만족도에 관한 이론적 연구

1. 근무여건

근무여건의 개념은 임금과 근로시간 및 기타 근무조건을 의미한다. 작업장의 물리적 환경(환기, 조명, 공간), 작업수행에 사용되는 작업도구와 시설, 적정 작업량 및 근무수행에 부수되어 제공되는 보상의 양과 질을 포함시킨다. 따라서 직무내용의 특성 즉, 반복적인, 다양한 기술이 필요한가, 곤란한가, 독창성이 필요한가 등 직무의 특성은 직무자체에 포함시킴으로 근무조건과 구분한다.

정의순(1980)의 연구에서는 근무여건을 임금제도와 근무시간, 복리후생의 측면으로 구분하였으며, 특히 복리후생은 “노동력 유지배양 또는 노동력 재생산 확보를 위한 모든 시설을 의미하는데, 예컨대 안전, 보건, 교육 구제, 위안 등 노동력 보전을 위한 일체의 시설을 포함한다”고 정의하였다. 따라서 복리후생의 적절한 운영은 종사자의 근무의욕감과 안정감, 적극적 참여 등이 향상되고, 불만원인의 제거, 운영자의 관계개선 등의 긍정적인 효과를 기대할 수 있다.

2. 직무만족도

직무만족은 종업원의 직무와 관련 발생하는 감정적 상태로 표현할 수 있는데 이는 행동이나 활동이 아니고 가치, 신념 및 욕구와 관련된 다양한 태도의 결과로 이해되어진다. 따라서 직무에 대한 만족수준이 높은 사람은 상대적으로 자신의 직무환경에 대해 그렇지 못한 사람보다는 매우 긍정적인 태도를 갖는다 할 수 있다. 전체적 직무만족이란 개인이 직무역할에 대해서 지니고 있는 총체적인 감정반응을 일컫는 반면, 직무는 각 측면에 대한 만족이란 직무와 관련된 여러 가지 측면에 대해 얻게 되는 정서적 반응, 봉급, 감독 등에 대한 요인별 만족을 말한다. 직무만족도는 직무의 결과에서 충족되는 개인의 욕구 수준을 반영하는 것으로 이것은 전형적인 작업, 급여, 승진, 인정, 부가급여, 근무여건 및 감독, 동료관계, 사회 및 경영적 차원에서 측정되어 진다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 이러한 선행연구를 토대로 직무자체, 상사와의 관계, 동료와의 관계, 보수 등의 4개의 하위요인을 설정하여 패션기업의 종사자들의 직무만족도에 대해서 다루고자 한다.

Ⅲ. 연구방법 및 절차

1. 연구문제

본 연구에서는 패션기업 종사자들을 대상으로 인구통계적 변인과 근무여건 및 만족도변인의 관계를 알아보고자 다음과 같이 연구문제를 제시하였다.

- 연구문제 1 : 패션기업 종사자들의 인구통계적요인과 근무여건의 관계
 - 1) 인구통계별 요인과 직무만족도와의 관계
 - 2) 인구통계별 요인과 직무특성과의 관계
 - 3) 인구통계별 요인과 회사만족도와의 관계
 - 4) 인구통계별 요인과 복지만족도와의 관계
- 연구문제 2 : 회사만족도 중 승진기회와 직무만족도 비교
 - 1) 승진기회가 높은 집단의 직무만족도 차이
 - 2) 승진기회가 낮은 집단의 직무만족도 차이

2. 측정도구

본 연구에 사용된 조사도구로는 크게 패션기업 종사자의 일반적 특성, 직무 만족도, 직무 특성, 회사 만족도, 복지 만족도에 영향을 주는 요인들을 조사하기 위한 질문들로 구성하였다. 설문내용은 박병규(1999), 배용순(2001), 이대영(2001), 조준상(1997)의 연구 자료를 참고, 인구 통계적요인 11문항, 직무 만족에 관한 20문항, 직무 특성에 관한 20문항, 회사 만족도에 관한 16문항, 복지 단축도에 관한 8문항들로 구성되었으며, 총 75개 문항으로 작성되었다.

3. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 부산에 위치한 중소기업이상의 G, P, S 패션기업에 종사하는 종사자들과 디자이너 브랜드 10개 기업에 종사하는 종사자들을 대상으로 선정하였다. 주요 연구방법으로는 문헌연구를 통해 이론적 배경을 조사하고, 설문도구를 제작하여 설문조사를 2004년 3월 29일부터 4월 5일까지 실시하여 200부의 설문지 중 130부를 회수(65%)하여, 부적절한 설문지 7부를 제외한 123부를 결과분석과 실증분석을 통해 연구 결과를 제시하고자한다.

4. 자료의 분석방법

본 연구에서 사용된 자료 분석은 통계 프로그램인 SPSS/WIN 10.0을 이용하여 처리하였고 신뢰도계수인 Cronbach' α 계수를 산출, t-test, Duncan-test, 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 인구통계적 요인과 근무여건의 관계

1) 인구통계적 요인과 직무 만족도와의 관계

(1) 인구통계적 요인과 직무자체 만족도의 관계

직무자체만족도 중 직위별 및 근무분야별 만족도는 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고 직위에 따른 직무자체 만족도는 유의수준 0.1%에서 유의한 차이가 나타났다. 직위에서 평사원, 주임급에 비해 대리급이상에서 직무자체 만족도가 높은 것을 알 수 있다. 이는 직위가 높거나 디자이너가 평사원이거나, 사무관리직, 생산직보다 자신의 업무가 전문성을 가진다고 느끼고 직무자체에 흥미를 느낀다고 볼 수 있다.

(2) 인구통계적 요인과 상사 만족도의 관계

기업종류별, 직위별 상사 만족도만이 유의수준 5%에서 통계적으로 유의차이가 나타났고 디자이너 브랜드보다 중소기업이상에서 상사에 대한 만족도가 높은 것을 알 수 있으며, 평사원, 주임급보다 대리급이상이 상사 만족도가 높은 것으로 나타났다. 리더쉽이 좋은 상사와 회사의 전체 목표를 위해 최선을 다하는 상사에게 높은 만족도를 보인다.

(3) 인구통계적 요인과 보수 만족도의 관계

직위별 보수 만족도만이 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 직위에서 평사원, 주임급보다 대리급이상이 보수 만족도가 높게 나타났으며, 보수 만족도에서 직위에서만 유의한 차이를 보였으며, 직위에서 대리급 이상이 보수만족도를 높게 나타냈다. 이는 직위가 높을수록 보수가 높다는 것을 알 수 있다.

(4) 인구통계적 요인과 동료 만족도의 관계

직위별 동료 만족도가 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 평사원, 주임급보다 대리급이상이 동료 만족도가 높은 것을 알 수 있다.

2) 인구통계적 요인과 직무 특성의 관계

(1) 인구통계적 요인과 직무 다양성의 관계

연령별과 근무기간별, 직위, 연봉에 따른 직무 다양성이 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 근무분야에 따른 직무 다양성은 유의수준 0.1%에서 유의한 차이가 나타났다. 30세 이상, 직급이 높을수록 직무 다양성이 크게 나타났다. 근무분야에서는 사무관리직과 생산직에 비해 디자이너가 직무 다양성이 크게 나타나 옷을 디자인하기 위해서는 다양한 방면의 기술을 활용하고 있음을 추측할 수 있다. 연봉에서는 1500만원 이상에서 직무 다양성이 크게 나타나 연봉이

높을수록 다양한 업무를 맡고 있음을 알 수 있다.

<표 1> 인구통계적으로인에 따른 직무만족도

구 분	빈 도 (명)	직무자체만족도		상사만족도		보수만족도		동료만족도		
		평균	유의 확률	평균	유의 확률	평균	유의 확률	평균	유의 확률	
기업종 류	디자이너브랜드	51	3.56	.453	3.36	.006**	2.44	.075	3.78	.147
	중소기업 이상	72	3.69		3.80		2.76		3.96	
성 별	남	37	3.37	.079	3.31	.062	2.55	.862	3.86	.976
	여	86	3.71		3.64		2.58		3.86	
연 령	29세 미만	82	3.52	.135	3.51	.547	2.53	.572	3.79	.113
	30세 이상	41	3.80		3.61		2.64		4.00	
결혼여 부	미혼	95	3.60	.796	3.55	.856	2.56	.767	3.81	.142
	기혼	28	3.65		3.51		2.62		4.02	
학 력	전문대졸	43	3.65	.739	3.66	.293	2.62	.703	3.90	.605
	4년제대학 이상	80	3.59		3.48		2.55		3.84	
근무기 간	5년 미만	98	3.58	.552	3.49	.208	2.52	.298	3.80	.062
	5년 이상	25	3.72		3.74		2.76		4.08	
직 위	평사원	79	3.43(B)	.000***	3.44(B)	.009**	2.40(B)	.011*	3.79(B)	.004***
	주임급	17	3.45(B)		3.30(B)		2.55(AB)		3.62(B)	
	대리급 이상	27	4.25(A)		3.99(A)		3.05(A)		4.22(A)	
근무분 야	사무관리직	45	3.40(AB)	.022*	3.39(A)	.109	2.65(A)	.314	3.79(A)	.698
	생산직	19	3.33(B)		3.35(A)		2.80(A)		3.88(A)	
	디자이너	59	3.86(A)		3.71(A)		2.44(A)		3.90(A)	
연 봉	1000만원 미만	17	3.41(A)	.313	3.58(A)	.525	2.23(B)	.055	3.83(A)	.908
	1000-1500만원	38	3.48(A)		3.60(A)		2.52(AB)		3.85(A)	
	1500-2000만원	38	3.63(A)		3.37(A)		2.46(AB)		3.82(A)	
	2000만원 이상	30	3.87(A)		3.67(A)		2.96(A)		3.94(A)	

(2) 인구통계적 요인과 직무 정체성의 관계

연령별, 결혼여부 및 근무기간별 직무 정체성, 직위 및 연봉별로 직무정체성만이 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 연령, 근무기간, 직위별에 따른 직무 정체성은 유의수준 0.1%에서 유의한 차이가 나타났다. 연령에서 30세 이상이 직무정체성을 높게 나타냈으며, 기혼자와 5년이상 근무자도 직무 정체성이 높게 나타났다. 이와 같이 회사에 오래 근무할수록 직무 정체성이 높아진다는 것을 알 수 있다. 직위에서 대리급이 직무 정체성이 높은 것을 알 수 있고 연봉이 2000만원 이상이 직무 정체성이 높은 것을 알 수 있다. 이와 같이 직위가 높고 연봉이 높을수록 직무 정체성이 높아진다는 것을 알 수 있다.

(3) 인구통계적 요인과 직무 중요성의 관계

연령별 및 근무기간별, 직위별 직무 중요성이 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 직위별 직무 중요성이 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령에서는 29세 미만보다 30세 이상이 직무 중요성이 높게 나타났다. 근무기간에서는 5년 이상 근무자가, 직위에서는 대리급 이상이 직무 중요성이 높게 나타났다. 연령이 높고 직위가 높을수록 직무 중요성이 높게 인식한다는 것을 알 수 있다.

(4) 인구통계적 요인과 직무 자율성의 관계

기업종류별, 연령별 및 학력별 직무자율성만이 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 특히 기업종류별 직무 자율성의 차이는 유의수준 0.1%에서도 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 디자이너 브랜드보다 중소기업이상에서 직무 자율성을 높게 인지하고 있으며, 30세 이상, 4년제 대학 이상의 종사자들이 직무자율성이 높다고 생각하고 있다.

(5) 인구통계적 요인과 피드백의 관계

근무분야별 피드백만이 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 디자이너에서 피드백이 높다는 디자이너의 작업은 작업결과가 성공하면 다음 시즌 작업에 영향을 좋게 미친다고 인지하기 때문이라 할 수 있겠다.

<표 2> 인구통계적요인에 따른 직무특성

구분	빈도 (명)	직무다양성		직무정체성		직무중요성		직무자율성		피드백		
		평균	유의 확률	평균	유의 확률	평균	유의 확률	평균	유의 확률	평균	유의 확률	
기업 종류	디자이너브랜드	51	4.16	.112	3.92	.909	3.71	.099	3.10	.000***	3.91	.627
	중소기업 이상	72	3.95		3.91		3.93		3.63		3.98	
성 별	남	37	4.02	.613	4.05	.153	3.81	.916	3.27	.598	3.88	.631
	여	86	4.10		3.86		3.79		3.33		3.96	
연 령	29세 미만	82	3.98	.043*	3.77	.000***	3.68	.008**	3.22	.027*	3.85	.071
	30세 이상	41	4.27		4.22		4.04		3.50		4.11	
결혼 여부	미혼	95	4.05	.523	3.81	.001**	3.75	.179	3.30	.619	3.88	.153
	기혼	28	4.16		4.29		3.96		3.37		4.12	
학 력	전문대졸	43	3.97	.263	3.91	.987	3.92	.178	3.53	.007**	3.88	.591
	4년제대학이상	80	4.13		3.92		3.74		3.20		3.96	
근무 기간	5년 미만	98	4.01	.050*	3.81	.000***	3.72	.023*	3.29	.462	3.91	.401
	5년 이상	25	4.33		4.36		4.09		3.40		4.05	
직 위	평사원	79	4.02(B)	.002*	3.74(B)	.000***	3.62(B)	.000***	3.23(A)	.075	3.84(A)	.055
	주임급	17	3.72(B)		4.09(A)		3.76(B)		3.32(A)		3.88(A)	
	대리급 이상	27	4.44(A)		4.29(A)		4.33(A)		3.56(A)		4.24(A)	
근무 분야	사무관리직	45	3.80(B)	.000***	4.03(A)	.338	3.65(A)	.101	3.31(B)	.056	3.74(B)	.006**
	생산직	19	3.81(B)		3.86(A)		3.69(A)		3.63(A)		3.70(B)	
	디자이너	59	4.36(A)		3.84(A)		3.94(A)		3.21(B)		4.16(A)	
연 봉	1000만원 미만	17	3.77(B)	.038*	3.82(B)	.001**	3.63(A)	.224	3.19(A)	.485	3.92(A)	.413
	1000-1500만원	38	3.90(AB)		3.68(B)		3.74(A)		3.43(A)		3.77(A)	
	1500-2000만원	38	4.19(A)		3.87(B)		3.75(A)		3.23(A)		4.01(A)	
	2000만원 이상	30	4.28(A)		4.31(A)		4.02(A)		3.35(A)		4.05(A)	

3) 인구통계적요인과 회사 만족도와의 관계

(1) 인구통계적 요인과 자긍심의 관계

기업종류별, 연령별 회사만족도의 차이만이 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 중소기업이상이 디자이너브랜드보다 회사에 대한 자긍심이 높은 것을 알 수 있으며, 연봉에서는 2000만원이상이 회사의 자긍심이 높은 것을 알 수 있다.

(2) 인구통계적 요인과 충성심의 관계

기업종류별 및 연봉별 충성심차이 그리고 직위별 충성심 차이만이 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 기업종류에서는 중소기업이상, 연령에서는 30세이상, 직위에서는 대리급 이상이 회사에 대한 충성심이 높은 것을 알 수 있다.

(3) 인구통계적 요인과 승진기회의 관계

기업종류별 승진기회 만족도, 직위별 및 연봉별 승진기회 만족도 차이만이 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 디자이너브랜드보다 중소기업이상, 직위에서는 대리급 이상, 연봉에서는 2,000만원 이상에서 승진기회 만족도가 높은 것을 알 수 있다.

(4) 인구통계적 요인과 승진체계의 관계

승진체계 만족도는 모든 경우 유의수준 5%에서 통계적으로 유의하지 않았다.

<표 3> 인구통계적요인에 따른 회사만족도

구분	빈도 (명)	자긍심		충성심		승진기회		승진체계		
		평균	유의 확률	평균	유의 확률	평균	유의 확률	평균	유의 확률	
기업 종류	디자이너브랜드	51	2.85	.024*	3.05	.029*	2.50	.001***	2.67	.192
	중소기업 이상	72	3.23		3.40		3.07		2.89	
성 별	남	37	3.03	.861	3.21	.876	2.76	.843	2.73	.818
	여	86	2.99		3.18		2.72		2.77	
연 령	29세 이하	82	2.93	.226	3.07	.033*	2.65	.176	2.75	.786
	30세 이상	41	3.15		3.44		2.91		2.79	
결혼 여부	미혼	95	3.01	.810	3.17	.583	2.78	.414	2.77	.827
	기혼	28	2.96		3.28		2.60		2.73	
학 력	전문대졸	43	3.14	.252	3.40	.062	2.89	.213	2.72	.732
	4년제대학 이상	80	2.94		3.08		2.65		2.78	
근무 기간	5년 미만	98	2.97	.399	3.16	.452	2.70	.430	2.73	.460
	5년 이상	25	3.15		3.31		2.88		2.89	
직 위	평사원	79	2.89(A)	.087	3.01(B)	.003*	2.53(B)	.001***	2.63(A)	.111
	주임급	17	3.00(A)		3.27(AB)		2.72(B)		2.89(A)	
	대리급 이상	27	3.34(A)		3.67(A)		3.33(A)		3.05(A)	
근무 분야	사무관리직	45	3.03(A)	.522	3.34(A)	.216	2.72(A)	.889	2.72(A)	.803
	생산직	19	3.22(A)		3.29(A)		2.84(A)		2.89(A)	
	디자이너	59	2.93(A)		3.05(A)		2.71(A)		2.75(A)	
연 봉	1000만원 미만	17	3.01(AB)	.045*	3.09(A)	.478	2.72(AB)	.009**	2.60(A)	.082
	1000-1500만원	38	3.03(AB)		3.24(A)		2.88(A)		2.90(A)	
	1500-2000만원	38	2.70(B)		3.05(A)		2.32(B)		2.50(A)	
	2000만원 이상	30	3.33(A)		3.37(A)		3.09(A)		3.01(A)	

4) 인구통계적요인과 복지 만족도와의 관계

(1) 인구통계적 요인과 복지혜택의 관계

학력별, 연봉별 복지혜택만이 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 학력에서는 4년제 대학 이상, 연봉에서는 연봉이 높을수록 복지혜택 만족도가 높다는 것을 알 수 있다.

(2) 인구통계적 요인과 복지제도의 관계

복지제도는 모든 경우 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

<표 4> 인구통계적 요인에 따른 복지만족도

구 분	빈 도(명)	복지혜택		복지제도		
		평균	유의확률	평균	유의확률	
기업종류	디자이너브랜드	51	2.31	.140	2.08	.919
	중소기업 이상	72	2.06		2.09	
성 별	남	37	2.14	.627	2.05	.786
	여	86	2.23		2.10	
연 령	29세 이하	82	2.25	.486	2.07	.811
	30세 이상	41	2.12		2.11	
결혼여부	미혼	95	2.27	.140	2.11	.483
	기혼	28	1.98		1.98	
학 력	전문대졸	43	1.93	.014*	1.97	.319
	4년제대학 이상	80	2.36		2.14	
근무기간	5년 미만	98	2.21	.993	2.06	.615
	5년 이상	25	2.21		2.17	
직 위	평사원	79	2.19(A)	.797	2.04(A)	.459
	주임급	17	2.11(A)		1.98(A)	
	대리급 이상	27	2.30(A)		2.27(A)	
근무분야	사무관리직	45	2.22(A)	.962	2.09(A)	.659
	생산직	19	2.15(A)		2.25(A)	
	디자이너	59	2.21(A)		2.03(A)	
연 봉	1000만원 미만	17	1.80(B)	.024*	1.88(B)	.158
	1000만원-1500만원	38	2.07(B)		2.00(AB)	
	1500만원-2000만원	38	2.22(AB)		2.01(AB)	
	2000만원 이상	30	2.60(A)		2.41(A)	

2. 회사만족도 중 승진기회와 직무만족도 비교

회사만족도 요인 자긍심, 충성심, 승진기회, 승진체계 중 승진기회요인이 회사만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 사료되어 이 장에서 승진기회만 다루기로 한다.

(1) 승진기회가 낮은 집단의 직무특성별 직무만족도 차이

직무다양성이 높은 구성원의 집단은 직무다양성이 낮은 구성원의 집단보다 모든 하위 요인에서 높게 나타났으며 특히, 직무자체 만족도와 상사 만족도 요인에서는 그 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

직무정체성은 직무만족의 모든 하위요인에서 유의적인 차이를 보이지 않았다. 따라서 이들 직무 특성에 있어서는 직무정체성을 높게 지각하는 구성원 집단과 직무정체성을 낮게 지각하는 구성원의 집단간 직무만족의 차이는 유의하지 않다고 볼 수 있다.

직무중요성이 높은 구성원의 집단은 직무중요성이 낮은 구성원의 집단보다 직무자체 만족도와 상사 만족도에서는 그 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였으나, 보수만족도와 동료만족도에는 유의한 차이를 보이지 않았다.

직무자율성은 높은 구성원의 집단은 직무자율성이 낮은 구성원의 집단보다 보수 만족도에서만 그 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였으나, 그 외의 요인들에 대해서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

피드백이 높은 구성원의 집단은 피드백이 낮은 구성원의 집단보다 보수만족도를 제외한 모든 요인에서 그 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였으나, 보수만족도 요인에 대해서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 5> 승진기회가 낮은 집단의 직무다양성별 직무만족도 차이에 대한 결과

직무특성 직부만족	직무 다양성		직무 정체성		직무 중요성		직무 자율성		피드백	
	고	저	고	저	고	저	고	저	고	저
직무자체 만족도	(N:31)	(N:33)	(N:39)	(N:25)	(N:28)	(N:36)	(N:22)	(N:42)	(N:35)	(N:29)
	3.67	2.90	3.39	3.09	3.65	2.98	3.53	3.14	3.72	2.74
	(0.95)	(0.85)	(0.98)	(0.95)	(1.00)	(0.86)	(0.97)	(0.96)	(0.88)	(0.81)
	T값		T값		T값		T값		T값	
	-3.424**		-1.197		-2.827**		-1.545		-4.548***	
상사 만족도	(N:31)	(N:33)	(N:39)	(N:25)	(N:28)	(N:36)	(N:22)	(N:42)	(N:35)	(N:29)
	3.47	2.98	3.29	3.09	3.62	2.90	3.49	3.07	3.45	2.93
	(0.86)	(0.88)	(0.88)	(0.93)	(0.78)	(0.86)	(0.88)	(0.88)	(0.88)	(0.84)
	T값		T값		T값		T값		T값	
	-2.240*		-0.871		-3.410**		-1.780		-2.351*	
보수 만족도	(N:31)	(N:32)	(N:39)	(N:24)	(N:27)	(N:36)	(N:21)	(N:42)	(N:35)	(N:28)
	2.10	2.07	2.20	1.89	1.99	2.15	2.35	1.95	2.12	2.04
	(0.80)	(0.72)	(0.84)	(0.56)	(0.64)	(0.83)	(0.88)	(0.66)	(0.84)	(0.65)
	T값		T값		T값		T값		T값	
	-0.179		-1.586		0.871		-2.041*		-0.395	
동료 만족도	(N:31)	(N:32)	(N:38)	(N:25)	(N:28)	(N:35)	(N:22)	(N:41)	(N:34)	(N:29)
	3.76	3.52	3.75	3.48	3.82	3.50	3.70	3.60	3.84	3.41
	(0.72)	(0.66)	(0.63)	(0.77)	(0.68)	(0.69)	(0.65)	(0.73)	(0.65)	(0.69)
	T값		T값		T값		T값		T값	
	-1.385		-1.527		-1.827		-0.533		-2.515*	

(2) 승진기회가 높은 집단의 직무특성별 직무만족도 차이

직무다양성이 높은 구성원의 집단은 직무다양성이 낮은 구성원의 집단보다 모든 하위 요인에서 높게 나타났으며 특히, 직무자체 만족도와 동료 만족도 요인에서는 그 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

직무정체성은 직무만족의 모든 하위요인에서 유의적인 차이를 보이지 않았다. 따라서 이들 직무 특성에 있어서는 직무정체성을 높게 지각하는 구성원 집단과 직무정체성을 낮게 지각하는 구성원의 집단간 직무만족의 차이는 유의하지 않다고 볼 수 있다.

직무중요성이 높은 구성원의 집단은 직무중요성이 낮은 구성원의 집단보다 직무자체 만족도와 상사 만족도에서는 그 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였으나, 보수만족도와 동료만족도에는 유의한 차이를 보이지 않았다.

직무자율성은 높은 구성원의 집단은 직무자율성이 낮은 구성원의 집단보다 상사 만족도에서만 그 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였으나, 그 외의 요인들에 대해서는 유의한 차이를 보이지

않았다.

피드백은 직무만족의 모든 하위요인에서 유의적인 차이를 보이지 않았다. 따라서 이들 직무특성에 있어서는 피드백을 높게 지각하는 구성원 집단과 피드백을 낮게 지각하는 구성원의 집단간 직무만족의 차이는 유의하지 않다고 볼 수 있다.

<표 6> 승진기회가 높은 집단의 직무다양성별 직무만족도 차이에 대한 결과

직무특성 직무만족	직무 다양성		직무 정체성		직무 중요성		직무 자율성		피드백	
	고	저	고	저	고	저	고	저	고	저
직무자체 만족도	(N:32) 4.23 (0.78)	(N:26) 3.68 (0.78)	(N:31) 4.07 (0.84)	(N:27) 3.89 (0.80)	(N:35) 4.18 (0.80)	(N:23) 3.68 (0.76)	(N:33) 4.15 (0.73)	(N:25) 3.77 (0.89)	(N:40) 4.08 (0.73)	(N:18) 3.77 (0.98)
	T값		T값		T값		T값		T값	
	-2.679*		-0.804		-2.360*		-1.752		-1.324	
상사 만족도	(N:32) 3.98 (0.78)	(N:26) 3.80 (0.58)	(N:31) 3.97 (0.70)	(N:27) 3.82 (0.70)	(N:35) 4.09 (0.59)	(N:23) 3.61 (0.77)	(N:33) 4.09 (0.66)	(N:25) 3.65 (0.68)	(N:40) 3.95 (0.66)	(N:18) 3.80 (0.79)
	T값		T값		T값		T값		T값	
	-0.967		-0.777		-2.672*		-2.465*		-0.773	
보수 만족도	(N:32) 3.22 (0.90)	(N:26) 2.95 (0.91)	(N:31) 3.01 (0.89)	(N:27) 3.20 (0.93)	(N:35) 3.12 (0.98)	(N:23) 3.06 (0.78)	(N:33) 3.16 (0.91)	(N:25) 3.02 (0.90)	(N:40) 3.08 (0.92)	(N:18) 3.15 (0.88)
	T값		T값		T값		T값		T값	
	-1.149		0.782		-0.258		-0.606		0.275	
동료 만족도	(N:33) 4.30 (0.50)	(N:26) 3.83 (0.52)	(N:32) 4.15 (0.57)	(N:27) 4.03 (0.55)	(N:35) 4.14 (0.59)	(N:24) 4.02 (0.51)	(N:34) 4.07 (0.60)	(N:25) 4.13 (0.50)	(N:41) 4.14 (0.53)	(N:18) 3.98 (0.61)
	T값		T값		T값		T값		T값	
	-3.429**		-0.766		-0.827		0.438		-0.990	

V. 결론

패션기업 종사자들의 인구 통계적 특성과 인구통계적요인과 근무여건의 관계에 관한 실증적 분석의 결과는 다음과 같다.

1) 직무 만족도 중 직무자체 만족도는 직위, 근무분야에서 유의한 차이가 나타났다. 상사 만족도에서는 기업종류, 직위에서 유의한 차이가 나타났으며, 보수만족도 그리고 동료만족도에서는 직위에서만 유의한 차이가 나타났다. 이는 직무자체 만족도, 상사 만족도, 보수 만족도, 동료 만족도 모두 직위가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 알 수 있다.

직무특성에서는 직무다양성은 연령, 근무기간, 직위, 근무분야, 연봉에서 유의한 차이를 보였으며, 직무정체성은 연령, 결혼여부, 근무기간, 직위, 연봉에서 유의한 차이가 나타났으며, 직무중요성에서는 연령, 근무기간, 직위에서 유의한 차이를 보인다. 그리고 직무자율성에서는 기업종류, 연령, 학력에서 유의한 차이가 나며, 피드백은 근무분야에서만 유의한 차이가 난다. 이는 연령이 높고 근무기간이 오래되며, 직위가 높을수록 직무다양성, 직무정체성, 직무중요성이 높음을 알 수 있다.

회사만족도 중 자긍심에서는 기업종류, 연봉에서 유의한 차이를 보이며, 충성심은 기업종류, 연

령, 직위에서 유의한 차이가 나며, 승진기회는 기업종류, 직위, 연봉에서 유의한 차이가 나타난다. 그리고 승진체계는 모든 경우에 통계적인 차이가 없었다. 이는 직위가 높고, 연봉이 높을수록 회사에 대한 자긍심과 충성심이 높음을 알 수 있다.

복지제도 중 복지혜택에서는 학력, 연봉에서 유의한 차이를 보이며, 복지제도에서는 모든 경우에 유의한 차이가 없었다.

2) 승진기회가 낮은 집단은 직무다양성이 높은 구성원의 집단이 직무다양성이 낮은 구성원의 집단보다 모든 하위 요인에서 높게 나타나다. 직무특성에 있어서는 직무정체성을 높게 지각하는 구성원 집단과 직무정체성을 낮게 지각하는 구성원의 집단간 직무만족의 차이는 유의하지 않다고 볼 수 있다. 직무중요성이 높은 구성원의 집단은 직무중요성이 낮은 구성원의 집단보다 직무자체 만족도와 상사 만족도에서는 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

직무자율성은 높은 구성원의 집단은 직무자율성이 낮은 구성원의 집단보다 보수 만족도에서만 그 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 피드백이 높은 구성원의 집단은 피드백이 낮은 구성원의 집단보다 보수만족도를 제외한 모든 요인에서 그 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였으나, 보수만족도 요인에 대해서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

승진기회가 높은 집단은 직무다양성이 높은 구성원의 집단이 직무다양성이 낮은 구성원의 집단보다 모든 하위 요인에서 높게 나타났으며 특히, 직무자체 만족도와 동료 만족도 요인에서는 그 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직무특성에 있어서는 직무정체성을 높게 지각하는 구성원 집단과 직무정체성을 낮게 지각하는 구성원의 집단간 직무만족의 차이는 유의하지 않다고 볼 수 있다. 직무중요성이 높은 구성원의 집단은 직무중요성이 낮은 구성원의 집단보다 직무자체 만족도와 상사 만족도에서는 그 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직무자율성은 높은 구성원의 집단은 직무자율성이 낮은 구성원의 집단보다 상사 만족도에서만 그 차이가 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

피드백은 직무만족의 모든 하위요인에서 유의적인 차이를 보이지 않았다. 따라서 이들 직무특성에 있어서는 피드백을 높게 지각하는 구성원 집단과 피드백을 낮게 지각하는 구성원의 집단간 직무만족의 차이는 유의하지 않다고 볼 수 있다.

3) 본 연구의 결과 시사점으로는, 직무만족도와 역할성과를 높이기 위해서는 종사자들의 직무수행시 자유와 독립성 및 재량권을 부여하여 직무자율성을 높이고, 근무여건을 개선해야 함을 알 수 있었다. 그리고 패션 기업의 종사자들에 대하여 휴일수당과 상여금, 퇴직금, 연봉 등의 직접적인 근무여건과 의료혜택 및 복지시설 등 근무환경의 개선이 필요하다고 사료된다. 끝으로, 본 연구에서 부산 지역을 대상으로 하여 조사대상이 제한되었으며 직능별에 따른 세분화가 이루어지지 못하였다. 향후 연구에서는 중소기업이상의 전국 패션기업을 대상으로 패션기업의 직능별에 대한 세분화 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- [1] Albanese, R. and Vanfleet, D. D. (1983). *Organizational behavior: A managerial viewpoint*, Chicago: Dryden Press: 244.
- [2] Alderfer Claton (1972). *Existence, Relatedness and Growth*, New York, The Free Press.
- [3] Hackmanm, R. Oldham, R. G., Janson, R. and Purdy, K. (1975). A New Strategy for Job Enrichment, *California Management Review*, Summer.
- [4] Hoppok, R. (1935). *Job Satisfaction*, New York: Harper & Row.
- [5] Katzell, R. A. Barrett, R. S. Parker. T. C. (1961). Job satisfaction, job performance and situational characteristics, *Journal of Psychology*.
- [6] Osborn, R. N. Hunt, J. G. and Jauch, L. R. (1980). *Organization Theory*, John Wiley & Sons, Inc.
- [7] 김준곤 (1992). 직무만족 및 리더행동과 노조몰입에 관한 조사, 성균관대학교 대학원 박사학 위논문.
- [8] 박달순 (2003). 외국인근로자와 한국근로자의 근로조건이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 비교연구, 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- [9] 박병규 (1999). 직무특성과 개인특성이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구, 세명대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
- [10] 배용순 (2001). 직무만족이 종업원의 고객지향에 미치는 영향에 관한 연구, 경기대학교 서비스경영전문대학원 석사학위논문.
- [11] 이대영 (2001). 직무특성 및 조직공정성이 종업원의 사기에 미치는 영향에 관한 연구, 영남대학교 경영대학원 석사학위논문.
- [12] 조준상 (1997). 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 한양대학교 경영대학원 석사학 위논문.

A Study on the Demographic Characteristics and Job Satisfaction in Fashion Companies

*Ok-Ryun Park*¹, *Ju-Hyun Park*², *Mi-Gou Kim*³, *Yong-Dae Shin*³

Abstract

This study aims to figure out the relation between the demographic characteristics and job satisfaction of those who work at fashion companies. The subject of this study is those who work at fashion companies beyond the small and medium sized businesses and designer brand employees in Busan. We used SPSS/WIN 10.0 to analyze the data for this study.

The job satisfaction was found to increase in proportion to the satisfaction with the job itself, the senior official, wage and colleagues, which increases along with the level of post. The job satisfaction was found to be proportional to the level of work specialization, satisfaction with the company and welfare. The job satisfaction and the performance would improve if the work environment for employees is made better by making their works more diverse and discretionary to ensure a successful growth of fashion companies.

Keywords : Fashion Companies, Labor-intensive Industry, Value-Added, Morale, Work Environment.

¹Professor, Department of Fashion Design and Merchandising, Kyung-Sung Univ.
E-mail : ylpark@ks.ac.kr

²Doctoral Candidate for Fashion Design and Merchandising, Kyung-Sung Univ.

³Doctoral Candidate for Business Administration, Dong-Eui Univ.