



저작자표시-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

최 인 환 교수지도

석사학위 청구논문

여성 디자이너의 직무만족과
경력몰입에 관한 연구

-인 하우스 및 1인 창조기업 디자이너의
이직의도 차이 검증 중심으로-

2012

성신여자대학교 대학원

산업디자인학과

김 민 정

여성 디자이너의 직무만족과 경력몰입에 관한 연구

-인 하우스 및 1인 창조기업 디자이너의
이직의도 차이 검증 중심으로-

최 인 환 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2012년 5월

성신여자대학교 대학원

산업디자인학과

김 민 정

인 준 서

김민정의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

성신여자대학교 대학원

논문 개요

본 연구는 여성 인적 자원이 국가 경쟁력의 결정적인 요소가 되고 있는 시대 상황에서 산업 디자인에 종사하고 있는 여성 인력의 현황을 파악하고자 한다. 디자인은 지식기반 사회의 대표적인 분야이며, 여성의 유연하고 부드러운 감성이 필요로 하는 시대에서 여성의 능력이 부각되기 적합한 분야이다. 2003년에 산업자원부에서 여성 디자인 전문 인력 개발에 관한 연구가 이루어진 바 있으나, 현 시대에 부합하는 여성 디자인 인력의 발전 방향과 관련한 연구가 미흡한 실정이다. 이에 본 연구는 여성 디자이너의 현황을 직무만족과 경력몰입이라는 사회학 이론을 이용하여 살펴보고자 한다. 또한 인 하우스 디자이너와 1인 창조기업 디자이너로 나누어 근무 형태에 따른 만족도 차이를 검증하는 실증연구로써 여성 디자이너를 위해 필요한 체제 및 지원연구에 대한 기초자료로 기여할 것으로 기대된다.

문헌연구에서는 연구의 배경이 되는 여성 디자이너의 현황과 이론적 배경을 통해 디자인 직무에 대해 고찰한다.

실증연구에서는 이론적 배경에서 고찰된 근무형태를 바탕으로 직무만족 및 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향을 검증하여 비교한다. 여성 디자이너의 직무만족 및 경력몰입은 이직의도와 부의 상관관계를 가질 것이라는 가설검증을 통해 근무형태에 따라 나타나는 차이를 분석한다. 근무형태로 나누어진 인 하우스 디자이너와 1인 창조기업 디자이너 각각 30명씩 총 60명을 대상으로 설문조사가 진행되었고, 통계분석은 SPSS로 처리되었으며, 연구의 가설 검증을 위해 탐색적 요인분석(주성분 분석), 상관관계 분석이 사용되었

다.

실증분석을 통한 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

직무만족, 경력몰입, 이직의도에 대해 인 하우스 디자이너와 1인 창조기업 디자이너를 비교해 보았을 때, 직무만족과 경력몰입에 대한 만족도는 1인 창조기업 디자이너가 더 높았으며, 현재 조직을 떠나고자 하는 이직의도는 인 하우스 디자이너가 더 높았다. 이는 1인 창조기업의 업무 형태가 여성들이 선호한다는 선행연구의 결과와 일치하였다.

가설검증 결과, 여성 디자이너의 직무만족 및 경력몰입 요인은 이직의도와 유의한 부(-)의 상관관계를 보였다. 가설이 채택됨에 따라 진행된 근무 형태에 따른 직무만족과 이직의도의 상관관계에서는 인 하우스 디자이너가 이직의도에 직무만족 요인이 영향을 크게 미치며, 1인 창조기업 디자이너는 이직의도에 경력몰입 요인이 영향을 미치는 것을 확인 할 수 있었다.

본 연구는 가설과 계량적인 설문을 통해서 짐작했던 요소를 검증함으로써 여성 디자이너에 대한 객관적인 데이터를 구축시킨 첫 단계의 연구로 그 의의를 가진다. 향후 거시적인 시점의 연구로 발전하여 여성 디자인 인력의 경력단절을 예방할 수 있는 적절한 방안이 연구되어야 할 것이다.

목 차

논문 개요

제 1 장. 서론	1
1.1 연구의 배경 및 목적	1
1.2 연구의 방법 및 절차	4
제 2 장. 디자이너의 이해	5
2.1 디자이너의 업무형태 고찰	5
2.1.1 인 하우스 디자이너	5
(1) 인 하우스 디자이너의 정의	5
(2) 인 하우스 디자이너의 특징 및 업무 형태	5
2.1.2 1인 창조기업 디자이너	9
(1) 1인 창조기업의 정의 및 배경	9
(2) 1인 창조기업 디자이너의 특징 및 업무 형태	13
2.2 여성 디자이너의 현황	17
제 3 장. 연구 방법	25
3.1 연구 방법론의 용어 정리	25

3.1.1	직무만족	25
3.1.2	경력몰입	29
3.1.3	이직의도	31
3.2	연구 모형 및 가설	33
3.2.1	연구 모형의 설계	33
3.2.2	연구 가설의 설정	34
	(1) 직무만족과 이직의도	34
	(2) 경력몰입과 이직의도	36
	(3) 근무형태에 따른 이직의도	37
3.3	연구대상 및 분석방법	39
3.3.1	표본의 선정	39
3.3.2	표본의 인구통계학적 분포	39
3.3.3	분석방법	41
3.4	설문지의 구성	43
3.4.1	설문지의 구성	43
3.4.2	변수의 조작적 정의	44
	(1) 직무만족	44
	(2) 경력몰입	47
	(2) 이직의도	50
3.5	측정도구의 신뢰성 및 타당성	51
3.5.1	신뢰성 분석	51
3.5.2	타당성 검증	52

제 4 장. 연구 결과	55
4.1 변수들 간의 상관관계 분석	55
4.2 가설검증	59
제 5 장. 결론	63
5.1 연구결과의 요약 및 토의	63
5.2 연구의 시사점 및 한계	66
5.2.1 연구의 시사점	66
5.2.2 연구의 한계	67

참 고 문 헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

[표-1] 디자인 인력과 관리자의 차이점	7
[표-2] 2007년 일반 기업 디자이너 성별 분포도	20
[표-3] 2008년, 2010년 일반 기업 디자이너 수	21
[표-4] 2007년 디자인 전문회사 디자이너 성별 분포도	21
[표-5] 2008년, 2010년 디자인 전문회사 디자이너 수	22
[표-6] 직무만족의 개념 정의	27
[표-7] 표본의 인구통계학적 분포	40
[표-8] 설문지의 구성	43
[표-9] 직무만족 설문문항	46
[표-10] 경력몰입 설문문항	49
[표-11] 이직의도 설문문항	50
[표-12] 신뢰성 검증	52
[표-13] 단일차원성 검증	53
[표-14] 관련 변수의 평균, 표준편차	56
[표-15] 전체 상관계수	57
[표-16] 인 하우스 디자이너와 1인 창조기업 디자이너의 분리된 상관계수	58

그림 목 차

[그림1] 1인 창조기업의 등장 배경	11
[그림2] 한국 여성들의 M자형 연령별 경제활동 참여율(%)	18
[그림3] L자형 구조	19
[그림4] 연구모형	34
[그림5] 직무만족과 이직의도의 상관관계	59
[그림6] 경력몰입과 이직의도의 상관관계	60
[그림7] 변수에 대한 두 집단의 평균비교 그래프	64
[그림8] 근무형태에 따라 영향 받는 이직의도 요인	65

제 1 장. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

세계 경제는 대량생산으로 인한 실물중심의 산업경제(Industrial Economy)를 지나 첨단 정보통신 공학과 인터넷 보급의 확산으로 정보 중심의 지식경제(Knowledge Based Economy)로 변화하였고, 이제는 창조경제(Creative Economy)의 시대로 넘어가고 있다.¹⁾ 지식기반경제나 창조경제에는 경제, 기술, 미디어 기기 등의 하드웨어적인 요소보다 문화, 가치, 이야기, 감성 등의 소프트웨어적인 요소가 중심적인 경쟁가치가 된다.

다시 말해 지식기반사회란, 여러 가지의 단편적인 정보들이 이제는 그 자체가 자원으로 활용되고 상품적 가치를 지니기도 하며, 조직되고 다듬어진 지식을 생산하고, 사용하고, 교환하고, 확산하고, 재구성할 때 거기서 창출되는 생산적 힘과 사회적 가치에 우리의 삶이 크게 의존하게 되는 그러한 사회를 말한다(교육부, 1999a).²⁾

이러한 지식기반사회로 돌입한 21세기는 “여성의 시대”라고 한다. 과거와는 달리 여성들의 경제활동과 지위가 신장되었기 때문인데, 그 배경에는 고령화와 저출산 등으로 인해 국가 발전의 새로운 성장 동력으로 여성 인력을 주목했기 때문인 것으로 판단된다. 또한, 유연하고 창조적인 사고를 지닌 여성이 우월한 강점을 가질 것³⁾이라고 미래학자들은 예측하기도 하였다.

1) 안남우, “1인 창조기업의 시대를 맞아”, [서울경제-이달의 이슈], 2011.06. p17

2) 김수옥, “지식기반사회의 지식인력 양성을 위한 대학교육의 방향에 관한 연구”, (농업교육과 인적자원 개발, 2002), 재인용.

3) 지식사회는 세계화시대의 20:80의 법칙이 그대로 적용되어 20%의 지식근로자 중 80%는 여성이 차지

어느 국가를 막론하고 실업문제가 사회적 이슈가 되고 있는 상황에서 선진국에서는 여성 인력의 적극적인 경제활동이 이루어지고 있는데, 대졸 여성의 경제활동참가율이 80%이상으로 나타나고 있으며, 2005년 OECD 국가 평균은 82.0%에 달하는 것으로 집계⁴⁾되었다. 반면, 세계경제포럼이 매해 발표하는 성 격차 지수(Gender Gap Index)에서 우리나라는 134개 조사 대상국 가운데 104위를 차지했으며, 여성 경제활동 참가율이 58.4%(2010)⁵⁾에 불과한 수치를 보였다.

한국 여성들의 경제활동에 대한 조사 보고서에 따르면, 25-29세 때 69.8%로 가장 높고 육아가 본격적으로 진행되는 30-39세에는 50%대로 떨어졌다가 40대가 되어서야 회복된다. 더욱이 대졸 이상의 고학력 여성들은 출산, 육아 시기에 경력을 이탈한 이후 영영 복귀하지 못하는 경우가 많은 L자형 구조를 보이고 있다.⁶⁾

여성들의 출산 및 육아로 인한 경력단절을 예방하기 위해 여러 가지 정책이 진행되고 있지만, 제도의 활용도 저조와 보육서비스 질에 대한 낮은 만족도, 기업의 분위기 등은 여성 인력 현황의 문제점을 여실히 보여주고 있는데, 이는 디자인 분야에서도 예외가 되지 못하고 있다. ‘여성이 일하기 좋은 근무환경’에 대한 조사에서 디자인 직종이 78.8%의 응답으로 여성이 일하기 어려운 근무환경이라고 답했으며, 본 연구를 진행하기에 앞서 1차 사전 조사 결과에서도 육아휴직 사용에 관해 부정적인 반응을 느낄 수 있었다. 과거 디자인 관련학과 졸업생의 60% 이상이 여학생이 차지하고 있을 만큼 디

할 것이라고 한다. 그 이유는 지식경제시대는 유연하고 창조적인 사고가 전통적인 문제해결의 기술과 연계되어 부가가치 창출을 위한 지식창조로 연결될 것이며, 이러한 특성은 여성의 우월적인 강점이라는 것이다. 이들은 머지않아 남성이 여성에 의해 부양되는 시대를 예고하고 있기도 하다(매일경제신문사, 1998, 김복규, 여성인력정책 재인용)

4) 이정섭, “여성기업 현황 및 지원정책의 발전방안”, (중소기업연구원, 2007), p11

5) 정지혜, “인재전쟁 시대 여성인력이 대안이 되려면”, (LG Business Insight, 2011), p16

6) *Ibid.*, p17

자인은 여성들이 선호하는 직종으로 여겨지기도 하였지만, 여성 디자이너의 직무만족에 대해서는 정확하게 밝혀진 연구를 살펴볼 수 없다.

반면에, 새롭게 떠오르고 있는 근무 형태인 1인 기업은 자유로운 시간활용과 같은 업무 환경에 대한 만족으로 지속적으로 일하고자 하는 여성들의 대안으로 여겨지고 있다.

1인 창조기업의 실태 조사결과에 따르면, 남성이 52.5%이고 여성은 47.5%의 비율을 보이고 있다. 하지만 일반 근로자 비율에서 여성 근로자가 차지하는 비율이 40.7%(2007년)인 것으로 볼 때, 1인 창조기업에서 여성이 차지하는 비율은 높은 편이다. 1인 창조기업의 주요 창업 동기는 시간활용이나 업무 방식의 자유로움(36.5%), 재능 발휘(36.2%), 자신이 좋아하는 업무 선택 가능(33.9%) 등으로 나타났으며, 여성의 경우 자녀양육과 가사병행이 가능해서가 28.7%로 나타났다. 또한 1인 창조기업을 지속할 가능성에 대해서 66.8%가 지속할 가능성이 높다고 응답하였으며, 여성의 경우 지속가능성이 더 높은 것으로 조사되었다.⁷⁾

이에 본 연구에서는 근무형태에 따른 여성 디자이너의 만족도를 직무만족과 경력몰입을 통해 파악해 보고자 한다. 또한 이직의도에 미치는 영향을 검증해 봄으로써 근무형태에 따라 달라지는 요소를 통해 여성 디자인 인력의 경력단절이 발생하지 않도록 필요한 체계 및 지원 연구에 대한 기초자료로 활용 되고자 한다.

7) 이재광, “1인창조기업 실태 조사 및 육성방안에 관한 연구”, (중소기업기술정보진흥원, 2009), p4-6

1.2 연구의 방법 및 절차

본 연구에서는 여성디자이너의 직무만족 및 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 1인 창조기업 여성 디자이너와 인 하우스 여성 디자이너의 이직의도 차이를 검증하기 위해 다음과 같은 방법으로 연구를 진행한다.

제 1장에서는 본 연구의 논의를 하기 위한 배경과 더불어 연구의 목적과 연구의 방법 및 절차를 나누어 설명한다.

제 2장에서는 여성 디자인 인력의 현황을 각종 통계자료와 문헌을 통하여 살펴보고, 기업에 소속되어 일하는 인 하우스 디자이너의 업무 형태 및 특징과 새로운 근무형태로 주목받고 있는 1인 창조기업 디자이너의 업무 형태 및 특징을 고찰한다.

제 3장에서는 실질적인 연구를 진행하기 위한 방법을 설명한다. 연구의 방법으로 사용된 직무만족과 경력몰입, 이직의도의 용어 정의를 선행연구를 통해 살펴보고, 이론적 배경에 근거해 본 연구의 연구모형과 가설을 설정한다. 또한 가설을 검증하기 위해 사용된 변수들에 대한 조작적 정의와 측정 도구에 대한 신뢰성과 타당성을 검증한다.

제 4장에서는 연구모형에 따라 설정된 가설을 상관관계분석을 통하여 검증한다.

제 5장은 결론으로 본 연구의 결과를 요약하고, 연구의 한계점을 파악하여 앞으로의 연구방향을 제시한다.

제 2 장. 디자이너의 이해

2.1 디자이너의 업무형태 고찰

2.1.1 인 하우스 디자이너

(1) 인 하우스 디자이너의 정의

디자인 산업 및 환경에 대한 정확한 기초조사를 통해 디자인 산업 현황, 투자 및 개발현황, 경쟁력, 인식 및 선호도 등 디자인 산업 전반에 걸친 실태를 조사하는 산업디자인 통계조사⁸⁾에서는 디자인 산업 규모를 5개 업종 일반기업⁹⁾, 전문 디자인기업, 공공부분(지자체, 정부부처)영역, 1인 기업, 프리랜서, 고등 교육서비스 영역으로 나누었다. 본 논문은 1인 창조기업의 형태와 비교하기 위한 실증연구이므로, 디자인 실무를 주로 다루며, 1인 창조기업의 형태에 포함하지 않는 5개 업종 일반기업 및 전문 디자인기업에 종사하는 디자이너를 인 하우스 디자이너의 범위로 정의하겠다.

(2) 인 하우스 디자이너의 특징 및 업무 형태

디자인의 역할이 삶의 질적 수준의 향상과 기업의 경쟁력 증진을 위한 전

8) 한국디자인진흥원에서 2년을 주기로 실시함.

9) 제조업 / 건설업 / 출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업 / 전문, 과학 및 기술 서비스업 / 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업

략적 수단으로서 증대됨에 따라 사회 전반에 걸쳐 디자인의 위상이 높아지고 있다. 나날이 다변하는 경영환경에 능동적으로 대처하기 위한 기업은 디자인 경영에 포커스를 두고 디자인의 새로운 역할에 주목하기 시작하였고, 그 변화에 주도적으로 대응하기 위해 유능한 인적자원의 확보 및 활용에 심혈을 기울이고 있다.¹⁰⁾

실제로 기업의 인적자원이 조직체의 성과에 매우 중요한 요소로 작용한다는 것과 효율적인 인적자원의 관리가 모든 우수기업의 공통적 특성이라는 사실은 여러 연구에 의하여 입증된바 있다.¹¹⁾ 더욱이 디자인은 직종의 성격상 시설과 장비의 투자를 요구하는 장치 산업적 성격보다는 근본적으로 우수한 인력에 바탕을 두는 두뇌 산업적 성격이 강하므로 어느 부서보다도 더욱 인적 자원 관리의 중요성이 대두된다.

보통 일반조직에서는 일을 처리하는데 있어서 주로 양적인 접근을 하는 반면에, 디자인 인력은 창조적이며 질적인 접근을 많이 한다. 혁신적인 아이디어가 디자인 프로세스에서 가장 핵심적인 부분이기 때문에 디자이너에게 최대한의 자유를 보장함으로써 독립성과 창조성을 제공하여야만 한다. 디자이너들은 수평적인 사고를 바탕으로 문제를 정의하며 그들의 깊은 지식과 직관, 그리고 느낌에 의존하기 때문이다. 그들은 다양한 시각, 모험적 정신, 주체적 판단능력 등을 가지고 있으며, 그것을 통하여 수많은 다양한 자원 속에서 여러 가지의 가능한 해결책을 추출해 낸다. 또한 이들은 신중하면서 단계적이므로 체계적인 그들의 의식적 사고는 물론, 그들의 느낌이나 무의식적인 생각까지도 신뢰한다. 즉, 해결책의 선택에 있어서 판단력과 직감을 동시에 사용한다고 할 수 있다.

10) 김기현, “산업 디자이너의 이직원인에 관한 실증적 연구”, (경기대학교 조형대학원, 석사학위 논문), 2002

11) 황규일, “지식경영의 성공요인이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구”, (중앙대학교 산업 경영대학원, 석사학위 논문), 2002

디자이너가 해결해야 하는 디자인 문제들의 많은 특징은 결코 충분히 밝혀지거나 명확해지지 않을 수도 있다. 디자인 문제들은 목표들과 문제들 간의 상대적 우선순위 등이 모두 불확실성으로 가득하다. 따라서 디자인 문제는 종합적으로 서술될 수 없다고 할 수 있다. 그러므로 디자인 문제의 완전한 객관적인 공식화를 기대해서는 안 된다.¹²⁾

이와 같이 디자인 업무의 특성 때문에 디자인 인력은 관리자와 근본적으로 차이가 난다. 위커(D. Walker)는 이러한 차이를 교육적 배경 이외에도 개인적 성향 그리고 사고와 작업방식 등에서 찾아볼 수 있다고 주장하였다. 위커는 디자이너와 관리자를 추구점, 초점, 교육, 사고방식, 행동, 문화 등의 측면에서 서로 비교하고 있는데, <표-6>는 이러한 디자인 인력과 관리자 간에 존재하는 광범위한 양극의 예를 특성별로 정리한 것이다.

[표-1] 디자인 인력과 관리자의 차이점(David Walker, 1990)¹³⁾

구분	관리자	디자이너
추구점	장기적 이윤지향 생존을 위함 성장 조직상의 연속성	단기적 제품/서비스 질 추구 개선을 위함 자급 경력축적
초점	소비자 시스템	제품 주변환경
교육	회계중심 엔지니어링 언어적 수치적	기술중심 예술 시각적 기하학적
사고양식	연속적 수직적	총체적 수평적

12) 정용팔, “기업 내의 디자인 인력관리에 관한 연구”, (한국과학기술원, 석사학위 논문), 1994

13) *Ibid.*, 재인용, p27

	분석적 문제지향적	종합적 해법에 이끌림
행동	회의적 적응적	낙관적 개혁적
문화	일치, 화합 주도면밀	다양 다소 비계획적

조직에 속한 디자이너의 직무 수행은 일반적으로 계획의 입안에서부터 시작하여 협의과정을 거치면서 이루어진다. 협의과정 후 입안은 합의되고, 그 합의안은 의사결정권자의 승인을 거친 후 실무담당부서에서 담당자에 의해 실시 추진된다. 또한 그 실시결과 내용은 심사과정을 통하여 평가를 받게 된다. 이러한 조직 체계 속에서는 개인의 창의성이 유지되기보다는 말살되는 경우가 많으며 의도와 다른 변형과 외곡은 불가피하다. 이는 조직을 운영해나가는데 있어, 조정, 생산성, 통제와 같은 기업에서 필수적인 요인들을 극대화해야 하기 때문이다. 따라서 어떤 작업 환경 조건이 창의성을 저해하는지를 정확히 파악해서 제거하거나 영향력을 감소시키는 방법을 실행하는 한편, 창의성을 촉진시키는 요인들을 강화시켜 주어야 한다(Amabile, 1988).¹⁴⁾

업무환경은 개인의 창의적 능력이 조직의 산출물에 반영되는데 있어 중요한 역할을 한다. 창의성에 영향을 주는 업무환경 요인들은 다양하다. 먼저 시간적인 압력을 많이 받을 경우엔 창의적 수행 능력이 떨어진다(Andrews & Smith, 2004). 일반적으로 적당한 수준의 시간적 압력은 적절한 긴장감을 유발하여 업무수행을 향상시킨다. 그러나 극도의 시간적 압력은 해결해야 할 문제에 대해 심사숙고하지 못하게 하고, 일에 대한 흥미를 감소시키고, 다양

14) 유인하, “광고 아트디렉팅에 있어서 개인특성과 업무환경이 개인과 조직창의성에 미치는 영향연구”, (한양대학교 대학원 박사학위논문), 2010, p.21-22, 재인용

한 정보를 새로운 시각으로 통합하는 것을 방해한다. 과도한 시간적 압력이 존재하는 상황에서 창의성은 기대하기 어렵다. 대부분 조직에서는 창의성이 유지되기보다는 약화되는 경우가 많다.

창의성에 있어 최근 연구자들은 개인특성 뿐만 아니라 사회적 환경이 창의적 행동의 수준과 빈도에 영향을 미치고 있다고 하였으며(Amanbile, Lazenby, & Herron, 1996), Greenberg(1992)는 과업특성을 마감일의 유동성, 자신이 할 과업선택 유무, 상사와의 상호작용을 통해 자율이라는 맥락변인이 창의성에 영향을 미친다고 보았다.¹⁵⁾

2.1.2 1인 창조기업 디자이너

(1) 1인 창조기업의 정의 및 배경

1인 기업(one-person-enterprise)은 정의상 적어도 정규직으로 어떤 인력도 고용하지 않고 한 개인이 운영하는 회사를 의미한다. 최근 IT기술 및 아웃소싱의 발달로 인해 시공에 구애받지 않고 유연하게 사업조직을 이끌어가고 있는 초소형기업(micro business)을 의미¹⁶⁾한다.

1인 기업의 개념에 대한 단초는 세계적인 경영 컨설턴트 톰 피터스가 1983년에 제시한 PSF(Personal Service Firm)에서 찾을 수 있다. 톰 피터스의 PSF는 1990년대 중반 이후 '브랜드 유' 또는 '나 주식회사'의 개념으로 발전했다. 여기서 톰 피터스가 특히 강조한 것은 개인의 브랜드화이다. 평생직장이라는 개념에 더 이상 의존할 수 없는 현대사회에서는 자신의 지식과 전문성을 바탕으로 한 '나 주식회사'만이 평생토록 신뢰할 수 있는 유일한 조직

15) *Ibid.*, p.21-22

16) 강약희, "1인 창조기업 지원정책의 해외사례 분석과 시사점", (한국콘텐츠진흥원), 2009

이라는 것이다. 그는 남들과 차별화된 전문성과 지식만이 자신을 안전하게 지켜줄 수 있으니 자신의 브랜드를 잘 가꾸고 그것을 어떻게든 세상에 알리도록 노력할 것을 강조했다. 수백억, 수천억을 들여서 브랜드를 만들어내는 대기업처럼 ‘나 주식회사’도 오랫동안 지식과 노하우를 축적하여 자신만의 브랜드를 만들어내야 하는 것이다.¹⁷⁾

근로자와 기업가의 뚜렷한 경계가 흐려지는 이와 같은 기업형 개인 (entrepreneurial individual)의 출현은 지식기반경제로의 진입으로 자연스럽게 나타나게 된다. 1990년대 후반부터 자본과 노동이 아닌 정보와 지식이 가장 중요한 생산요소로 자리를 잡으면서 산업 전반에 걸쳐 지식을 생산 및 이용, 배포하게 되지만, 시장경쟁의 주요 요소인 제품 및 서비스의 품질과 가격의 기업 간 차이가 없어지고 생산성 향상이 더 이상 발전하기 어려운 극단에까지 도달하면서 기업은 전통적인 방법으로는 시장에서 살아남기가 어려워졌다. 기업은 더 이상 하드웨어적인 요소가 아닌 문화와 같은 소프트웨어적인 요소로 경쟁해야 하는 시대로 급격히 이전하게 된 것이다.¹⁸⁾

이러한 시대에서는 다양한 조직이 복잡하게 얽혀있는 기존의 기업체계로는 소비자의 욕구와 니즈에 대한 유연하고 신속한 반응이 용이하지 않다. 따라서 이러한 환경에 유연하게 적응할 수 있는 초소형 기업(Micro Business)이 등장하게 되었으며 이들 초소형 기업이 지속적으로 성장하기 위한 생태계가 자연스럽게 조성되고 있다.

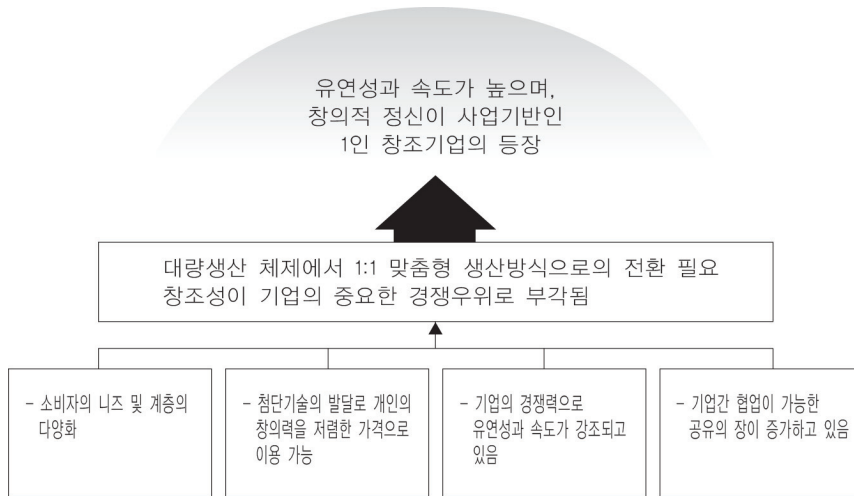
아이디어 창출에서 생산·출하에 이르는 전체 value chain을 기업 내부에서 해소하던 기존 방식에서 다수의 value chain을 외부에 위탁하는 아웃소싱이 점차 활성화되고, 오프라인에서 주로 자행되던 영업과 마케팅 활동이 점차 온라인으로 대체됨에 따라 기업 차원에서는 자체 효율성을 제고하기

17) 백기락, “1인기업 성공시대”, (크레벤지식서비스, 2009), p27-30

18) 이재광, “1인창조기업 실태조사 및 육성방안에 관한 연구”, (중소기업기술정보진흥원, 2009)

위한 새로운 대안으로 IT 기술과 이를 바탕으로 하는 비즈니스 모델 생성이 활발하게 나타나고 있다. 또한 컴퓨터 기능의 첨단화와 인터넷의 발전으로 큰 투자 없이도 시공간을 초월하는 비즈니스가 가능하게 됨으로써 초소형 기업의 창업 용이성이 더욱 증가하게 되었다. 뿐만 아니라 기업에서는 자사의 핵심기능 이외에는 대부분을 외부에 아웃소싱(outsourcing)을 실시하고 있어 이는 소형 기업들이 사업기회를 얻고 시장규모를 확대하는 중요한 계기가 되었다.

따라서 이러한 초소형 기업의 극단적인 형태로 개인의 창의성을 극대화하고 이를 생존기반으로 하는 ‘1인 창조기업’의 등장은 현 경제상황에서 필연적이라고 할 수 있다. 또한 이러한 시대적 흐름에 맞추어 세계 각국은 1인 기업의 창업과 성장에 필요한 각종 지원을 실시함으로써 1인 기업의 수는 더욱 증가하고 있는 실정이다.



[그림1] 1인 창조기업의 등장 배경

다니엘 핑크(Daniel H. Pink)는 그의 저서 <프리에이전트의 시대(Free Agent Nation)>에서 스스로 자기 시간을 설정하는 프리에이전트, 즉 단독으로 활동하는 전문가, 프리랜서, 독립된 계약자, 컨설턴트, 수백만 명의 자유 업자들이 노동력의 중심인 나라를 묘사했다. 그는 미국에는 이미 노동력의 4분의 1에 해당되는 3,300만 명의 프리에이전트 또는 조직 이탈자가 있으며, 이는 제조업 근로자 수의 2배, 노동조합 위원의 2배라고 지적했다.¹⁹⁾ 독일의 경우 통일 이후의 실업문제와 일자리 창출을 동시에 해결하기 위해 1인 기업지원 프로그램을 운영하였으며, 영국에서는 청년들의 재능을 일자리로 연계시키는 것을 지원하기 위한 각종 스킬(skill) 캠프와 견습생 제도 등을 마련하고 있다. 또한 벤처 창업 붐이 다소 주춤해진 미국의 실리콘밸리는 R&D와 디자인 등의 창의적인 분야에서 1인 창업 붐이 일어나 고용창출을 주도하고 있으며, 일본은 가치 창조형 경제로 전환하기 위해 창의적 인재를 육성하고 창조역량을 보유한 1인 창조기업에 대한 대대적인 지원을 실시하고 있다.²⁰⁾

우리나라의 경우에도 1990년대 후반부터 인터넷이 보편화되면서 인터넷쇼핑몰, 웹디자이너, 프로그래머 등 1인 창조기업이 자유롭게 근무할 수 있는 환경이 조성되기 시작했다.²¹⁾ 지난 2009년 3월에는 ‘1인 창조기업 활성화방안’을 발표하고 2010년 4월에는 우수한 콘텐츠를 갖춘 1인 창조기업에 대해 최대 4000만원까지 지원하고 그 수를 3만4000개에서 2014년까지 5만개로 육성할 방침을 발표²²⁾하는 등 누구나 창의적 아이디어나 새로운 기술이 있으면 손쉽게 창업할 수 있도록 다양한 지원책을 마련하고 있다.

창조산업은 일자리창출과 경제성장의 잠재성이 어떤 산업보다 우위에 있음

19) 엘빈 토플러·하이디 토플러, 김중웅 역, “부의 미래”, (청림출판, 2006), p94-95

20) *Ibid.*

21) “업종별 점포운영 매뉴얼”, (중소기업청, 소상공인진흥원, 2009), p2

22) <http://news.mk.co.kr/outside/view.php?year=2010&no=179544>

에도 불구하고, 정책적으로 인식되지 못하고 있으며 무시되어 왔다. 창조산업으로 인한 경제적 기여는 주변적인 것이며, 공적인 지원 부문에 한정되는 것으로 여겨졌으나(KEA, 2006), 이제는 경제성장의 기반을 담당하게 될 것으로 기대된다.

(2) 1인 창조기업 디자이너의 특징 및 업무 형태

디자인은 기존 산업의 생산성 향상과 제품의 고부가가치화를 이루는 대표적인 지식기반산업으로 장창원(1999)은 21세기를 주도할 산업으로 꼽기도 하였다. 1인 창조기업 역시 지식을 기반으로 나아가는 형태로써 어떠한 분야보다 적합한 형태를 띠다고 볼 수 있겠다.

1인 창조기업의 형태는 수익 창출 방식에 따라 분류할 수 있는데 크게 아이디어 상품화형, 아이디어 판매형, 서비스 제공형으로 구분된다.²³⁾

아이디어 상품화형은 창의성·상업성이 높은 아이디어를 상품화하는 유형으로, 직접 상품에 대한 디자인 및 개발 후 제조와 판매를 한다. 개인의 자산과 인적 네트워크를 이용하는 등 개인적인 능력에 기대어 상품화할 수도 있으나, 1인 창조기업들은 보통 소자본으로 시작을 하기 때문에 노하우가 생성되지 않은 상태에서는 진행하기 어렵다. 초기의 참신한 아이디어는 정부 및 유관 기관의 지원 사업의 도움을 받아 시작한다. 예를 들어, 서울디자인재단에서는 참신한 아이디어를 갖추었지만 시장에 진입하기 힘든 청년디자이너 및 신진디자인기업 등을 위해 매년 우수 디자인 제품화 사업 참가자 모집을 진행한다. 이를 통해 시제품을 위한 자본을 지원 받을 수 있으며, 다각적인 마케팅 홍보를 지원받아 유통에 대한 전반적인 지식과 인프라를 구

23) "1인 창조기업 활성화방안", (중소기업청, 2009), p3

측할 수 있다.

아이디어 판매형은 창의적인 아이디어를 타인에게 판매하여 수익을 창출하는 유형으로 특허청에서 주관하는 ‘D2B 디자인 페어’에서 이루어지는 모습과 같다. ‘D2B 디자인 페어’는 디자이너가 디자인을 권리화하여 사업화할 수 있는 무대를 제공하고 있는 공모전이다. 기업과의 라이선싱 체결을 통하여 디자인에 대한 권리를 기업에 전체 양도하거나 제품 판매에 따른 로열티를 받는 수익구조를 취하고 있다. 이때 중요한 것은 지식재산권에 대한 이해와 디자인권의 획득과 함께, 모방 아이디어에 대해 대응할 수 있는 지식이다.

서비스 제공형은 체화된 지식·기술을 활용해 서비스를 제공하고 이익을 창출하는 유형으로 디자인 용역과 디자인 컨설팅이 이에 해당한다. ‘디자인 전문회사’의 정의와 완전히 구별되지 않는 형태로, 통상 고객과 기업들을 위한 전문적인 디자인 서비스를 제공한다. 조직으로 이루어진 디자인 전문회사와의 차별적 의미는 1인, 또는 소규모라는 구조에서 오는 독립성과 창의성의 질적인 활동에 의해 드러난다.

앞서 분류된 형태 외에 문화산업과 관련한 이윤을 목표로 하는 형태로 ‘소규모 디자인 스튜디오’라고 표현하기도 한다. 창의성을 유지하는 것을 기반으로 하고 그것을 도구로 하여 자신의 가치를 높이는 것에 핵심 역량을 나타내는 형태로, 이들은 창의성을 제대로 보장받지 못하는 환경 때문에 주로 문화산업과 관련한 이윤을 그 목표로 한다. 독립적인 창의 활동을 지속·유지하고자 하며, 과거의 디자인 기업들의 창의성과 이윤 사이에서 겪었던 구조적 한계를 인식²⁴⁾하고 이를 근본적으로 개선하고자 하는 구조적 변화로도 보인다. 산업적 한계에 대한 신진 디자이너들의 자구책이며, 아드리안 쇼네

24) 김보섭, 강희경, 소규모 디자인 스튜디오의 사례 연구, 한국디자인학회, 2010

시는 소규모 디자인 스튜디오는 젊은 디자이너들의 창의적 의욕과 현실적 욕구가 투영된 꿈을 반영한다²⁵⁾고 말했으며, 김앵아는 스몰 퍼블리싱에 대한 논문에서 ‘디자이너의 적극성과 독창적 문화를 원하는 향유자의 욕구가 만나는 접점’이라고 설명한 바 있다.²⁶⁾ 디자이너의 실험성이 문화적 패러다임의 변화 속에서 자생하고 있는 것으로 보인다.

대다수의 1인 창조기업 디자이너는 창의성을 유지하는 것을 기반으로 하고 그것을 도구로 하여 자신의 가치를 높이려 한다. 하지만 창의적 작업을 인정받을 수 있는 자율적 여건이 불안정하기 때문에, 안정적인 수입원을 위해 디자인 전문회사의 비즈니스 모델인 디자인 용역과 컨설팅을 동시에 진행하고 있는 경우가 많다. 또한 이윤 추구활동과 동시에 자신의 가치를 높이려 개인적인 작업을 통해 각종 전시회, 포럼, 페어, 국제 대회 등에 참여하기도 한다. 이와 같은 꾸준한 자기 활동은 개인적인 성장과 발전을 이끌어 내는 수단과 동시에 효과적인 마케팅 도구로도 활용될 수 있다.

1인 창조기업 디자이너들은 인 하우스 디자이너로서의 한계를 인식하여, 기업에 속하기보다 자기 주도의 창의 활동에 대한 욕구가 큰 그룹과 개인들이 언제나 존재해 왔기 때문이라고 볼 수 있다. 규모 자체의 의미를 떠나 창의성을 담보하는 체계를 의미하기 때문에 디자인 1인 창조기업의 개념적 정의는 기존 산업에 흡수되지 않고 새로운 디자인 가치를 독립적으로 생산하고 실험하면서 기존의 가치를 의심하거나 재정의 하려는 도전이라는 측면에서 다뤄지고 있다²⁷⁾. 이와 같은 기존의 창작 환경에 대한 문제제기와 함께 위계질서가 아닌 네트워크의 평준화가 직접적인 배경이 되고 있다.

1인 창조기업의 특징은 첫째, 인터넷을 기반으로 시간과 공간의 제약이 없

25) 아드리안 쇼네시는 자신의 책에서 ‘나는 세계적으로 유명한 스튜디오를 경영하고, 멋진 작업을 하고, 돈도 많이 벌고 싶어’라고 밝히는데 이는 디자이너의 꿈과 욕망을 드러낸다.

26) 김앵아, 강현주, 디자이너의 스몰 퍼블리싱이 문화 소비 패턴에 미치는 영향, 디자인학연구, 2010

27) 김보섭, 강희경, *op. cit.*

는 유연 근무형태를 가지며 1인 창조기업 간 네트워크 구축을 통해 제품 및 서비스의 생산과 판매 등 일련의 과정을 수행하는 등 유연하고 협력적인 경영활동을 한다. 1인 기업을 운영할 수 있게 된 데에는 정보통신 기계의 발달에 힘입은 바가 크다. 1980~1990년대에는 회사가 가지고 있는 인프라를 개인이 가질 수 없었기 때문에 1인 기업 운영을 생각하기 힘들었다.²⁸⁾ 하지만 정보통신 기술과 기계의 발달로 인해 개인이 대기업의 인프라를 가질 수 있게 되었다. 인프라의 활용으로 능력 밖의 일이라면 아웃소싱을 주거나 또 다른 1인 창조기업과 일을 함께 병행하는 형식으로 진행한다. 동료의 부재로 인한 어려움이 크게 다가올 수 있기 때문에 1인 창조기업 간 네트워크를 통해 멘토를 확보해 두고 판단력을 키우는 것이 필요하다.

둘째, 인터넷 블로그, 커뮤니티 등을 기반으로 빠른 정보교류를 통해 소비자 기호 변화에 신속하게 대응할 수 있다. 시시각각 빠르게 변화하고 있는 시장의 환경변화에 맞춤형 생산으로 소비자의 새로운 수요를 적극적으로 반영한다. 자신의 생활에서 체득된 아이디어, 재능, 경험을 바탕으로 시작되기 때문에 특히 출산 후 육아를 경험하면서 창업을 시작한 여성들이 눈에 띄게 확산되고 있다.

28) 백기락, *op. cit.*, p49

2.2 여성 디자인의 현황

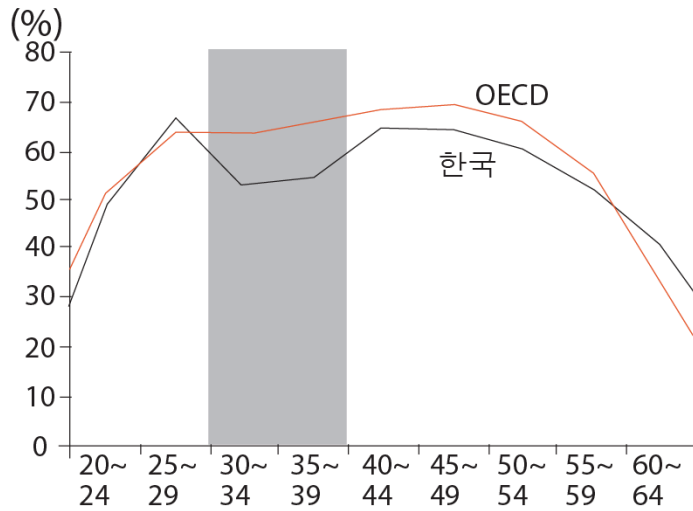
우리나라 여성의 지위는 최근 20년 사이에 크게 성장하였으나, 여성의 경제활동참가율은 아직도 저조한 수준이다. 한국 여성의 경제활동참가율은 2009년 기준으로 49%이며, 이는 남성의 73%에 크게 미치지 못하고 있다. 또한 1990년 47%에서 2009년 49%로 지난 20년간 큰 변동 없는 상황을 보여주고 있다.²⁹⁾

여성의 경제활동 참가율을 연령대별로 살펴보면, 20대 후반까지는 70%내외의 경제활동 참가율을 보이지만 30대 초반에는 51.8%로 하락한다. 20대 후반까지 비교적 활발한 경제활동을 보이다가 30대에 들어서 하락세를 보이는 현상에는 여성의 출산과 육아 생활이 있다. 우수한 여성 인력이 이와 같이 경력 단절을 경험하게 되고, 이는 이후 다시 경제활동을 하고자 하지만 일자리의 질에도 영향을 미치게 된다. 20대 후반에 상용직에 종사하던 여성의 다수가 30대 후반에는 임시직이나 무급가족봉사자 등 질이 낮은 일자리로 복귀하게 된다. 즉, 여성은 출산과 육아로 인한 경력단절을 30대 초반에 경험하다가, 30대 후반부터 다시 경제활동에 참가하려 하지만 질적인 수준은 회복하지 못하고 있는 것이다.

30대 초반 여성의 경력단절 현상은 기업에서도 뚜렷이 나타난다. 한국기업에서 30세 미만 직원 중 여성이 차지하는 비율은 2007년 기준 45%에 달하고 있으나, 30세 이상 직원 중 여성이 차지하는 비율은 현격히 낮아져, 30세 이상 50세 미만 직원 중 여성이 차지하는 비율은 26%에 불과하다.³⁰⁾

29) 예지은, “워킹맘의 실태와 기업의 대응방안”, (삼성경제연구소, Issue Paper, 2010), p1

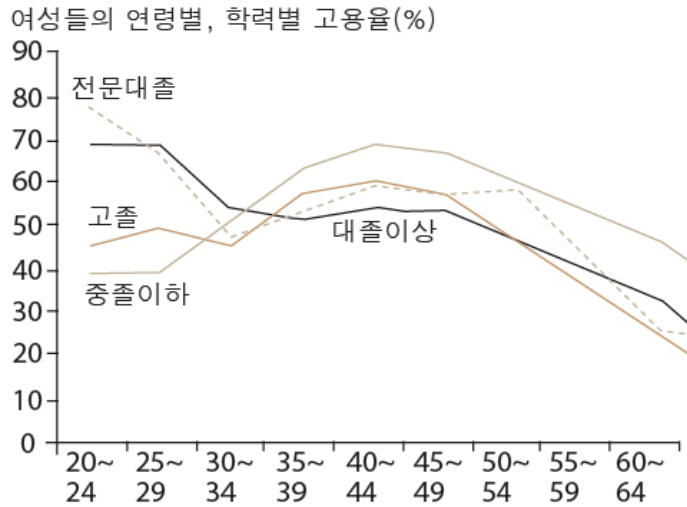
30) *Ibid.*



[그림2] 한국 여성들의 M자형 연령별 경제활동 참여율(%)³¹⁾

출산과 육아로 인한 여성들의 경력단절은 여성들의 M자형 경제활동 현상을 만들어 냈으며, 이는 OECD 국가들 가운데 우리나라와 일본에서만 두드러지는 현상이다. 더욱이 대졸 이상의 고학력 여성들은 출산, 육아시기에 경제활동을 이탈한 후 영영 복귀하지 못하는 경우가 많은 L자형 구조를 보이고 있다.

31) 정지혜, “인재전쟁시대 여성인력이 대안이 되려면”, (LG Business Insight, 2011), p16



[그림3] L자형 구조³²⁾

여러 전문영역 중에서도 디자인 분야는 유연성과 유동성, 가변성과 같은 여성적 특성을 내포하고 효과적으로 발휘할 수 있는 분야 중 하나로, 남성에 비해 상대적으로 여성이 집중할 수 있는 분야이다.

여성 인권 성장이 뒷받침 되어있지 못한 시대에 여성은 자신의 창조성을 발휘할 수 없었으며 남성의 조력자로서의 역할로만 가능했었다. 하지만 성차별 인식을 벗어나기 시작한 1900년대부터 여성이 창조력을 발휘할 수 있었는데, 텍스타일이나 공예와 같은 여성성이 드러나는 분야에 한정되어 주목을 받기 시작했고, 20세기 초반 바우하우스의 등장과 1차 세계대전, 러시아 혁명을 통한 가치관의 변화로 여성의 인권과 더불어 여성의 창조력을 펼치는 디자인 분야도 점차 넓어지기 시작했다.³³⁾ 더욱이 21세기 현재는 여성 인력을 필요로 하는 경제적 상황으로 도래하였고, 여성 소비시대라고 불리

32) *Ibid.*, p17

33) 이영희, “1950년대까지 여성 디자이너는 남성의 조력자일 뿐이었는데?”, (디자인여성학회지, 2006)

며, 그들의 니즈를 충족시킬 수 있는 것 또한 여성이므로 여성 디자이너의 활약이 기대되고 있다.

하지만, 여성의 장점과 창의성을 살릴 수 있는 디자인 분야에서의 여성 인력의 현실을 살펴보면 다음과 같다.

과거 국내 디자인 관련학과 졸업생들은 60%이상이 여학생이지만 막상 취업에 성공한 여학생은 불과 3.40%에 그친다³⁴⁾는 통계를 발표하였으나, 2007년 조사에 따르면 2002년도와 비교해 여성의 비율이 높아지고 있는 상황을 살펴볼 수 있다.³⁵⁾

[표-2] 2007년 일반 기업 디자이너 성별 분포도

년도	디자이너 성별 분포 (%)	
	남	여
1997	47	53
2002	61.1	33.9
2006	48.1	51.9

또한 2009 산업디자인통계조사에서 여성 디자이너 수는 평균 2.36명으로 남성 디자이너 수(1.38명) 대비 1명 정도 더 많은 것으로 나타났으며, 2년 후인 2011 산업디자인통계조사에서도 남성 디자이너 수는 평균 1.55명에 비해 여성 디자이너 수가 평균 2.17명으로 더 많은 것으로 조사 되었다.³⁶⁾

34) 이영희, 강현진, “여성디자이너의 개인적 감각, 성향 그리고 경험에 의한 창의적 특성에 관한 조사 연구”, (한국디자인학회, 2003)

35) 2007 산업디자인통계조사, 한국디자인진흥원

36) 산업디자인진흥법 시행령 제20조의3항(산업디자인통계의 작성 및 관리) “지식경제부장관은 법 제10조의2의 규정에 의한 산업디자인통계의 조사를 2년 주기로 실시하여야 한다.”

[표-3] 2008년, 2010년 일반 기업 디자이너 수

년도	디자이너 수 (명)		
	남	여	총 디자이너 수
2008	1.38	2.36	3.74
2010	1.55	2.17	3.72

그러나 디자인 전문회사의 디자인 인력은 남성의 분포도가 과거에서부터 현재까지 꾸준히 높은 것을 살펴볼 수 있다. 2002년에는 남성 디자이너 수가 전체의 65%를 이룬 반면에 여성 디자이너 수는 35%에 불과하였으며, 2006년에는 남성 디자이너 수 53.8%, 여성 디자이너 수 46.2%로 여성 디자이너 수가 다소 상승하였으나 여전히 비중이 낮았다.³⁷⁾

[표-4] 2007년 디자인 전문회사 디자이너 성별 분포도

년도	디자이너 성별 분포 (%)	
	남	여
1997	65.3	34.7
2002	65.0	35.0
2006	53.8	46.2

2008년 디자인 전문회사의 인력현황에서도 남성은 1.80명, 여성은 1.45명으로 디자인을 활용하는 일반기업의 인력현황과는 달랐으며, 2010년 통계조사

37) 2007 산업디자인통계조사, 한국디자인진흥원

역시 남자 디자이너 수는 평균 1.91명, 여자 디자이너 수는 평균 1.89명으로 조사 되었다.

[표-5] 2008년, 2010년 디자인 전문회사 디자이너 수

년도	디자이너 수 (명)		
	남	여	총 디자이너 수
2008	1.80	1.45	3.25
2010	1.91	1.89	3.80

한국 산업디자인 진흥원에서 조사한 통계를 바탕으로 살펴본 결과, 2002년부터 점차 여성 디자인 인력이 증가하면서 남성 디자이너와의 비율이 동등해 짐을 확인할 수 있다. 하지만, 일반 기업에 종사하는 디자이너의 남녀 비율과는 달리 디자인 전문회사에서의 인력 현황을 살펴보면, 2002년부터 여성 디자이너가 꾸준히 증가하는 모습을 보였으나 여전히 남성에 미치지 못하고 있다.

여성 디자인 인력이 전체적으로 증가하게 된 이유에는 여성의 사회 진출이 활발한 시대의 흐름 속에서 2000년대 초중반부터 이루어진 여성 디자이너의 성장과 관련한 각 부서 및 기관의 연구와 발전방향이 끊임없이 이루어졌기 때문인 것으로 판단된다.³⁸⁾ 이제는 경제 성장의 핵심을 여성 인력으로 주목하고 있고, 소비 패턴 또한 여성의 비율이 월등하며, 이에 상품과 서비스를 선별하고 결정하는 여성의 역할에 대한 중요성을 인지한 기업들이 그들의 마음을 움직이기 위해 여성 인력들을 적극 채용하기에 이르렀다는 것을 보

38) 산업자원부에서는 2003년에 ‘21세기 디자인산업 발전과 여성 디자인 전문 인력 개발’에 관한 연구 결과, 디자인 현장에서의 남성과 관련된 특정 경험과의 관계 연구(이영희, 2003), 2005년에 설립한 여성 디자이너 리더쉽 네트워크 등

여준다.

하지만 그럼에도 불구하고 디자인 전문회사의 인력 현황은 여전히 남성 인력에 미치지 못하고 있다. 이는 여성들이 디자인 업무를 오래 지속하지 못할 수밖에 없는 업무 구조를 취하고 있기 때문인 것으로 사료되는데, 디자인 전문회사의 특성이 외부의 용역을 맡아 일을 진행하는 구조로 업무 과다와 같은 문제가 자주 일어나기 때문이다.

여성 인력의 필요성을 느낀 기업들은 여성들의 출산 및 육아로 인한 복지와 관련하여 많은 개선을 위해 노력하고 있지만, 보육시설을 갖추고 운영하는 기업들은 전체 기업 가운데서도 소수의 상황일 뿐이다. 보건복지부가 집계한 ‘직장 보육시설 설치현황’을 보면, 300인 이상의 여성 직원이나 500인 이상의 직원을 두고 있는 기업 가운데, 직장 보육시설을 설치해 운영하고 있는 기업 비율은 26.4%에 그치는 것으로 나타났다.³⁹⁾

디자인 분야 역시, 디자인을 기반으로 운영되어지는 규모가 큰 기업을 제외하고는 여성에 대한 복지가 이루어지고 있지 않고 있는 실정이다.

취업포털 ‘잡코리아(2009)’가 국내외 기업에 다니고 있는 여성 직장인 1천 623명을 대상으로 실시한 ‘여성이 일하기 좋은 근무환경’에 대한 조사한 결과, 설문에 참여한 여성 직장인 중 69.4%가 현재 근무하고 있는 기업이 여성이 일하기 편한 근무환경은 아니라고 답했으며, 그중 디자인 직이 78.8%의 응답으로 현재 근무 환경이 여성이 일하기 좋은 근무환경은 아니라는 응답을 나타내었다. 여성이 일하기 어려운 근무환경이라고 답한 여성 직장인을 대상으로 이유를 조사한 결과, ‘마음 편히 출산 및 육아휴직을 낼 수 없는 사내 분위기 때문’이라는 응답이 59.8%로 가장 높았다. 여성 직장인에게 직장 내 여성에 대한 고용행태 중 고쳐져야 할 문제점에 대해서도 ‘결혼이

39) http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/450418.html

나 출산하면 퇴직을 해야 하는 사내 분위기'가 61.4%로 가장 높았으며, 임금차별, 승진승급 차별, 육아휴직, 산전 후 휴가, 보육시설 등의 순이었다.⁴⁰⁾

본 연구를 진행함에 있어서 진행되었던 1차 사전 조사 결과에서도 육아 휴직과 같은 복지 시스템을 제대로 사용하기 어렵다고 답하였다. 육아 휴직을 사용할 수 있는 기한 또한 최대 6개월인 것으로 나타났으며, 이것마저도 사용하기 어려운 직장 분위기로 이용할 수 없는 것이 현실이라는 답변이 다수를 이루고 있었다. 또한 여성 디자이너를 대상으로 한 정향진(2008)의 연구에서는 여성디자이너의 보수 등 근로 여건의 수준은 조금 나쁜 편이라는 의견이 과반 수 이상이었으며, 2-3년 후에도 비슷할 것이라는 의견이 가장 많아 여성 디자이너의 고용안정성과 질 제고관련 노력이 시급한 것으로 나타났다. 또한 주변에서 접하는 재직 여성 디자이너의 문제점으로는 결혼, 출산 등으로 업무의 집중도가 낮은 것이 가장 높았으며, 그 뒤로 기업 여건상 능력·성과에 비한 처우 미흡, 높은 이직률 등이 지적되었다.

40) <http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=200912162825g&sid=&nid=910&type=2>

제 3 장. 연구 방법

3.1 연구 방법론의 용어 정의

3.1.1. 직무만족

직무만족(Satisfaction)은 조직의 발전은 물론 구성원 개인의 발전에 있어서도 매우 중요한 의미를 가진다.

직무란 직책에 따라 부여되어 계속적으로 수행하게 되는 업무이며, 어떤 단일의 실체라기보다는 과업, 책임, 보상 등의 복잡한 상호관계를 지닌다. 또한 만족(Satisfaction)이란 선택된 대체 안이 그 대체 안에 대한 자신의 지금까지의 신념과 일치하는 것에 대한 평가로 정의되고⁴¹⁾ 있다.

직무를 수행함에 있어 목표를 효율적으로 달성하고 유지하기 위해서는 여러 요소의 상호작용이 조화롭게 이루어져야 하는데 창의적이고 적극적인 모습이 반영되기 위해서는 동기부여나 직무에 대한 만족이 먼저 이루어져야 한다. 직무에 만족하는 사람은 조직에 대한 충성도나 일에 대한 집중도, 육체적·정신적 건강, 나아가 개인의 삶의 질을 높이는데 기여하는 반면, 조직에 불만족인 사람은 이직을 하거나 직무에 대한 성실도가 떨어지고, 나아가 노동조합을 결성하려 한다거나 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등의 부정적 결과를 초래 할 가능성이 높다(유민봉, 1999). 직무만족은 고정된 것이 아닌 외부 요인에 의해 변화시킬 수 있는 종속변수의 특성을 가지

41) Engel, J.F, R.D. Blackwell, and D.T. Kollat, *Consumer Behavior*, 3rd ed. The Dryden Press, 978, p.498

고 있기 때문에 능력이나 지식 또는 기술보다 더욱 환경 의존적이다. 따라서 경영자는 각 종업원의 직무를 명시하여 그들로 하여금 성과와 만족을 동시에 달성할 수 있는 직무환경을 만들어 주어야 한다(임우순, 소영일, 1997).

직무만족이 이렇게 조직의 효과성에 영향을 미치고 외부의 자극에 의해 변화시킬 수 있다는 점에서 관리의 중요한 관심분야가 되고 있는데, 현대의 인적자원관리 측면에서는 관리대상으로서가 아니라 근로자의 삶을 풍요롭게 하는 입장에서 직무만족 자체가 중요한 목표로 고려되고 있는 것이다(유민봉, 1999).

직무만족은 개인적 측면과 조직적 측면 둘 다에 영향을 미치고 있는데 개인적 측면에서 보았을 때 직무만족은 삶의 질과 관련이 있으며(이제영, 1988), 조직적 측면에서는 조직에 대한 헌신의 증가와 전직 및 이직 성향의 감소(Sager, 1994)와 같은 긍정적인 직무성과를 얻을 수 있다는 점에서 매우 중요한 개념이라고 할 수 있다. 따라서 조직의 관리자는 조직성과를 향상시키기 위해 무엇보다도 근로자의 직무만족을 저해하는 요인을 파악하고, 직무만족을 증진시키기 위한 다각적인 노력을 기울여야 한다는 결론을 도출해 낼 수 있다.

성별과 직무만족도의 관련성에 관한 선행연구들을 살펴보면, 일반적으로 여성이 남성에 비해 직무만족이 낮은 것으로 나타나고 있다. 여성의 사회참여가 증가함에도 불구하고 상대적으로 여성이 남성에 비해 하급 직무에 종사하는 경우가 많고 따라서 급여 및 승진에 있어서 불리하기 때문에 직무만족이 낮게 보고되는 것으로 나타났다(김준곤, 1988).

직무만족에 대한 개념정의는 다양하나 일반적으로는 다음과 같은 입장들이 있다.

Bently와 Rempel은 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기

위해서 개인이 표현하는 직업적 관심과 열의라고 하였으며, Steers와 Porter는 구성원이 자기가 맡은 직무에 대하여 만족하는 과정, Locke는 개인이 직무와 직무경험을 통하여 기쁨을 얻는 정적 감정 상태라고 하였으며, Gilmer는 만족 또는 불만족은 자기 직무에 대하여 관련 요인 및 일반적인 생활에 대하여 가지고 있는 여러 가지 태도의 결과라고 정의하였으며, McCormick과 Tiffin은 직무에서 체험된 또는 직무로부터 유래되는 욕구만족 정도의 함수라고 하였다.

직무만족에 관한 연구는 1935년 Hoppock의 연구 이후, 1976년 Locke의 개관 및 비판 사이에 3,000건 이상의 연구가 발표되었다.⁴²⁾

[표-6] 직무만족의 개념 정의

학자	개 념
Szilargyi & Wallace (1983)	개인이 직무자체, 급여, 감독 등 직무와 관련된 요소들에 대해서 갖는 일련의 태도
Locke(1976)	개인이 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 정서 상태
Beatty & Schnier (1981)	직무만족은 근로자의 직무 가치를 달성하고 촉진하는 것으로써 그의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 즐거운 감정적 상태
Porter & Lawler (1968)	직무만족은 실제로 얻는 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도라고 정의

42) 이영선, “개인의 성격유형과 직무부합도가 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향”, (고려대학교 경영대학원, 석사학위논문), 2004

신유근(1989)	직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태
유민봉(1999)	직무만족(Job Satisfaction)은 바로 직무 자체 내지는 직무를 구성하는 여러 요소에 대하여 얼마나 ‘호뭇하게’, ‘흡족하게’ 또는 ‘우호적’으로 느끼고 있는지의 마음 상태
임우순 & 소영일 (1997)	직무만족은 개인이 맡은 과업, 직무환경 그리고 동료와의 관계 등 직무와 관련된 것에 대한 만족감

직무만족의 결정요인을 규명하려는 이유는 어떠한 요인이 보다 상대적으로 직무만족에 중요성이 있는 가를 알고자하는 이유에서이다. 많은 연구에도 불구하고 통일된 요인을 제시하지는 못하지만 그래도 상당한 부분들이 공통적인 만족 요인들로서 제기되고 있음을 다음에서 알 수 있다.

Organ과 Hamner는 직무만족도가 높게 작용하는 요인으로, ①높은 보수 ②직무에 자율성 ③직무로부터 내재하는 강한 보상을 들고 있다(Organ, D. W., Hamner, W. C., 1982).

Locke는 ①직무자체 ②임금 ③승진 ④인정 ⑤복리후생(연금, 유급 휴가 등) ⑥작업환경 ⑦감독 ⑧동료 ⑨회사경영방침으로 과거 조사자들이 연구한 직무차원을 정리하고 있다(Locke, E. A., 1973)

Porter와 Steers는 직무만족 요인들을 조직 전체 요인, 작업 환경 요인, 직무내용요인, 개인 요인 등으로 대별하였다. 조직 전체 요인에 ①급여와 승진

기회 ②회사 정책과 절차 ③조직 구조, 작업 환경 요인으로 ①감독 스타일 ②참여적 의사 결정 ③작업 집단 규모 ④동료 작업자 ⑤작업 집단, 직무내용요인으로 ①직무 범위 ②역할 모호성과 역할 갈등, 개인 요인으로 ①연령과 근속연수 ②퍼스널리티로 나누었다(Porter, L. W., Steers, R. M., 1973)..

Cornell대학 연구소는 직무만족 요인으로 ①직무 ②봉급 ③승진 ④감동 ⑤동료 등을 선정하였다(오성홍, 2000).

Herzberg는 직무만족의 요인은 위생요인과 구분되는 동기요인에 의하여 작용되며, 이의 동기요인을 열거하면 ①직무수행 그 자체(일 그 자체의 관심) ②안정감 ③성취감 ④책임감 ⑤승진 등이 있다(김영식, 주삼환, 1995).

Gilmer는 직무만족 요인으로 ①안정 ②승진 ③임금 ④직무의 본질적인 측면 ⑤감독 ⑥직무의 사회적 측면 ⑦의사소통 ⑧작업환경 ⑨복리후생으로 분류하고 있다(Gilmer, B. H., 1966).⁴³⁾

3.1.2. 경력몰입

Hall(2002)은 한 개인이 전 생애적 관점에서 자유와 성장의 욕구에 기반을 두고 심리적 성공을 추구하기 위해 주체적으로 경력을 관리해 나가고자 하는 심적 경향을 새로운 경력 패러다임 이라고 하였다. 과거 전통적 경력 패러다임 하에서는 상향이동과 높은 연봉 등 조직이 제시하는 성공 기준에 초점을 두고 있었으나 새로운 경력 패러다임에서는 개인이 지닌 고유의 욕구와 가치의 충족에 기반을 두고 있으며(Cabrera, 2009), 조직이 제공하는 제

43) *Ibid.*, 재인용

도적으로 일반화된 경력 경로에 전적으로 의존하기 보다는 각 개인의 자발성과 능동성에 기반을 둔 주도적인 경력관리에 초점을 두고 있다(Mirvis and Hall, 1996). 또한 현재 자신이 속한 조직에서 어떻게 생존할 것인가에 관한 것이 아니라 일생에 걸친 경력과 관련하여 고용가능성 및 시장가능성을 유지하기 위한 유연성을 추구한다(Hall, 1996).⁴⁴⁾

경력몰입에 관한 연구는 연구초기에 용어가 통일되지 못하여 여러 방향으로 나누어져 연구되어 왔다. 초기의 연구들에서는 용어와 개념이 확고하게 정착되지 않아 학자들마다 나름대로의 개념을 규정하고 용어를 사용하였다. 이러한 연구에서는 경력들출(career salience), 경력관여(career involvement), 경력몰입(career commitment), 수정된 경력몰입(modified career commitment) 등의 용어가 사용된다.⁴⁵⁾

경력들출은 Greenhaus(1971)에 의해 개인의 전체적인 삶에서 작업과 경력의 중요성으로 정의되었다. 이는 3개의 하위차원으로 구분된다. 첫째는 작업에 대한 전반적인 태도, 둘째는 직업계획의 깊이, 그리고 셋째는 작업의 상대적인 중요성이다. 경력들출에 관한 주된 연구로는 Wiener와 Vardi(1980), Morrow와 Mc Elroy(1986) 등을 들 수 있는데, 경력들출에 관한 연구들은 종업원들이 어떻게 차이를 보이는가를 보기 보다는 직업계획에 보다 많은 관심(Taylor & Popma, 1990)을 보였으며, 경력들출에 관한 연구도 많이 이루어지지 않은 실정이다.

경력관여(career involvement)는 처음에 Gould(1979)가 개인의 경력이 평가되는 선호도를 나타내는 것으로 정의하였다. Gould(1979), Steffy와 Jones(1988), Steffy(1991) 등의 연구를 살펴보면 경력관여는 신뢰성 있게 측

44) 홍전기, “중소벤처기업 조직구성원의 경력특성에 따른 가상공간 활용이 직무성과에 미치는 영향”, (건국대학교 대학원 박사학위논문), 2012 재인용

45) 이기은, “經歴没入의 決定要因과 經歴没入이 構成員의 態度에 미치는 影響”, (서강대학교 경영대학원 박사학위논문), 2000

정되었고, 요인분석 결과에 따르면 경력관련 변수들(예를 들면, 경력계획, 개인적인 정체성 해결, 직무적응성)과도 구분되는 것으로 나타났다.

경력몰입은 Blau(1985)가 Greenhaus(1971)의 척도와 기타 척도들의 부족한 부분에 대응하여 개발한 것이다. 그는 경력몰입을 개인의 전문 직업(profession) 또는 직업(vocation)에 대한 태도라고 정의하였다. Blau(1988)는 경력몰입의 측정을 위해서는 개인이 전문직업의 구성원이어야만 할 필요는 없다고 했으며, 분야 또는 산업과 같은 용어를 사용해도 직업에의 전념 또는 헌신을 제대로 측정할 수 있다고 하였다. 또는 Blau(1989)는 경력몰입이 모든 직종에 적용될 수 있다고 하였다. 앞의 2가지 유형의 경력몰입 연구와는 달리 이러한 경력몰입의 개념화와 정의는 많은 연구에서 검증을 받았다(Blau, 1988, 1988, 1989; Arnold, 1990; Aryee & Tan, 1992; Aryee, Chay, & Chew, 1994; Chemiss, 1991; Somers & Bimbaum, 1998; 장은미, 1997).⁴⁶⁾

경력몰입은 근본적으로 경력과 관련된 것이기에 여러 경력특성변수들이 경력몰입에 직접적인 영향을 주는 것으로 예상할 수 있다. 실제로 경력특성변수와 경력몰입간의 관계에 관한 연구가 입증되고 있기에 본 연구에서는 경력특성 변수를 경력몰입 측정 도구로써 사용되었다.

3.1.3. 이직의도

Brown과 Peterson(1993)은 이직의도가 실제 이직행동을 효과적으로 예측해 주는 선행요인으로서의 역할을 수행하기 때문에, 조직구성원의 행동적 성과변수인 이직행위의 대체개념으로서 이직의도를 강조하였다. 정윤길·손

46) *Ibid.*

경희(2006)는 이직의도를 조직구성원이 자발적으로 조직을 떠나고자 하는 의도로 정의하고 있으며, 이직의도는 조직에서 기회가 부족하거나 불만스러움을 느낄 때 더 강해진다고 주장하였다. 김근우·장영진(2005)은 조직구성원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도를 이직의도로 정의하고 있다. 이직은 크게 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다(Mobley, 1982). 자발적 이직은 임금, 근무조건, 감독, 부양가족, 임신 등의 이유로 이직에 대한 의사결정의 주체가 조직구성원 자신일 경우를 의미하며, 비자발적 이직은 해고, 강제은퇴, 일시해고, 질병, 사망 등의 이유로 이직에 대한 의사결정의 주체가 조직이나 기타 환경요인 등에 의해 영향을 받는 경우를 뜻한다. 대부분의 이직관련 연구는 자발적 이직에 초점을 두고 연구가 진행되어 왔다.

이직의도는 조직구성원에게 업무에 대한 성취감을 저하시키고 나아가서 조직발전에 부정적인 결과를 가져다주는 요인이지만, 한편으로는 조직의 긍정적인 효과성 개선에 영향을 미칠 수 있다는 측면 그리고 부정적인 요인을 최소화시키기 위한 예측도구로 활용될 수 있다는 측면에서 그 의미를 부여 받아왔다(김형섭, 2005).⁴⁷⁾

47) 이환범, 이수창, 경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구, 한국조직학회보, vol3., no.2, 2006

3.2 연구 모형 및 가설

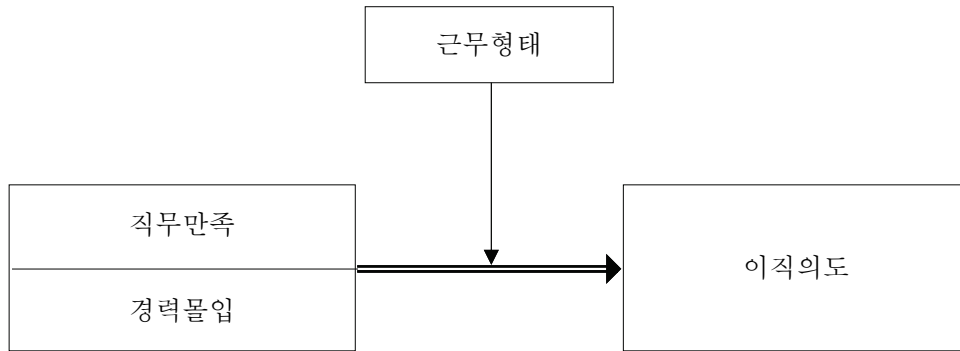
본 연구에서는 앞장에서 논의된 연구 방법론의 선행연구를 토대로 연구모형을 설정하고 연구가설을 제시하였다. 아울러 연구모형에서 제시되는 변수들에 대한 조작적 정의와 측정방법을 서술하였다.

3.2.1 연구 모형의 설계

본 연구에서는 이론적 배경에서 고찰된 근무형태가 직무만족 및 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 기존의 연구결과에 근거한 요인을 추출하여 사용하였다.

경력몰입에 영향을 미치는 선행변수로는 경력특성이 선정되었다. 경력몰입은 근본적으로 경력과 관련된 것이기에 여러 경력특성변수들이 경력몰입에 직접적인 영향을 주는 것으로 예상할 수 있다. 실제로 경력특성변수와 경력몰입간의 관계에 관한 연구(Aryee & Tan, 1992; Aryee et al., 1994; 이기은, 2000; 이기은 & 박경규, 2002; 고현철, 2004; Bedeian, 1991)가 입증되었기에 경력특성 요인들이 경력몰입 측정에 사용되었다.

직무만족과 경력몰입은 작업관련 태도 가운데 하나로 작업성과에 관련될 수 있으며, 높은 직무만족과 경력몰입을 지닌 사람들은 보다 생산적이라는 연구결과도 있다(Kaldenberg, Becker, & Zvonkovie, 1995). 이에 본 연구에서는 직무만족과 경력몰입에 의해 영향을 받는 결과변수로 이직의도를 선정하여 살펴보고자 한다. 또한 직무만족과 경력몰입이 근무형태에 따라 이직의도가 달라지는지 살펴보고, 적합한 직무형태를 위한 전략이나 방안을 도출하는데 도움을 줄 수 있을 것으로 예측한다.



[그림4] 연구모형

3.2.2 연구 가설의 설정

(1) 직무만족과 이직의도

이론적 배경에서 살펴보았듯이, 직무만족은 일반적으로 개인이 자신의 직무에 대해 갖고 있는 태도를 말한다. 직무만족이 높은 개인은 자신의 직무에 대해 긍정적인 태도를 가지는 반면, 직무만족이 낮은 사람은 자신의 직무에 대해 부정적인 태도를 갖고 있게 된다. 직무만족이 일반적으로 생산성을 향상시키고 이직률을 감소시키는 효과가 있으리라는 추정에 근거하여, 그동안 이 변수는 조직의 유효성을 평가하는 중요한 요소로 인식되어 왔다.⁴⁸⁾

직무에서의 자율성은 전문가들에게 있어 가장 중요시되는 요소 가운데 하나

48) 김주엽, 박상언, 지혜정, "일-생활 균형과 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 실증연구", (인적자원개발연구, 2011)

이다(Hall, 1968; Kerr, Glinow, & Schriesheim, 1977; Miller, 1986). 직무에서 자율성이 높을수록 자신의 발전을 꾀할 수 있으므로 이러한 환경을 제공해 주는 조직에 대해서는 보다 긍정적인 태도를 갖고 몰입할 수 있을 것이다.

대부분의 기업들은 조직구성원을 기업의 성과에 직접적인 영향을 미치는 핵심적인 자원으로 파악하여 이들을 관리하는데 많은 비용과 노력을 들이는데 주저하지 않는데(Bendapudi & Leone, 2002), 지금까지 이루어진 많은 선행연구들은 구성원의 이직의도가 실제 이들의 이직행동을 효과적으로 예측해주는 선변수로서 역할을 수행하기 때문에, 이직행위의 대체 개념으로 이직의도 변수를 흔히 사용해 오고 있다(Brown & Perterson, 1993; Meyer & Allen, 1984).⁴⁹⁾

이직과 직무만족에 대해 10년간의 연구를 검토한 Porter & Steers(1973)의 연구에 의하면 직무만족과 이직 사이에는 항상 부(-)의 관계가 있음이 밝혀졌다. 또한 이들은 직무만족과 이직의 요인을 조직 차원적 요인, 작업 환경적 요인, 직무 내용적 요인, 개인적 요인으로 구분하고 각각의 요인별로 직무만족과의 관계에 대한 제 연구들을 다시 종합하였는데, 대다수의 연구들이 역시 직무만족요인과 이직이 부(-)의 상관관계를 나타내고 있음을 보여주었다.

산업 디자이너의 이직원인에 관한 실증 연구를 진행한 김기현(2002)의 연구에서는 디자이너들의 높은 이직률의 원인을 직무와 관련된 몇 가지의 요인으로 보고 이들 요인과 이직간의 상관관계를 규명하고자 하였다. 그 결과 산업 디자이너들의 직무관련요인은 이직의도와 유의한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직무와 관련된 보상요인(임금, 승진, 내재적 보상

49) 이기은, “經歴沒入의 決定要因과 經歴沒入이 構成員의 態度에 미치는 影響”, (서강대학교 경영대학원 박사학위논문), 2000

등)이 높을수록 이직을 하고자 하는 의도가 낮다는 것을 보여주었다.

디자인 직이 여성이 일하기 좋은 근무환경이 아니라는 조사⁵⁰⁾와 위와 같은 선행연구에서 제기된 주장 및 실증연구 결과에 기초하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1> 여성 디자이너의 직무만족과 이직의도는 부의 상관관계가 나타날 것이다.

(2) 경력몰입과 이직의도

경력몰입은 직무몰입이나 조직몰입과는 구분되는 개념으로 개인이 설정한 내적 목표와 관련된 것이다. 따라서 초점을 어디에 두느냐에 따라 연구자들마다 다른 정의를 사용하는데 Mowday, Porter & Steers(1982)는 과거부터 지속적으로 관여해온 특정한 경력에 대해 정서적 유대를 가지는 상태라고 정의하였고, 이 개념을 확장한 Blau(1985)는 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도로서 자신의 직업에 대한 일반적 태도라고도 정의하였다.⁵¹⁾

경력몰입은 개인적 경력목표에 애착을 가지고 동일시하며 관여하는 것을 의미한다(Colarelli & Bishop, 1990). 특히 노동시장이 유연해지면서 구조조정이나 인력감축이 상시적으로 일어나게 되어 고용에 대한 불확실성이 커짐에 따라 직업적 생존을 하는데 있어서 경력몰입이 결정적인 역할을 하게 되었

50) 취업포털 잡코리아가 여성 직장인 1천623명을 대상으로 실시한 ‘여성이 일하기 좋은 근무환경’에 대해 조사한 결과, 설문에 참여한 여성 직장인 중 69.4%가 현재 근무하고 있는 기업이 일하기 편한 근무환경은 아니라고 답했다. 또한 그중 디자인직(78.8%), 영업/영업 관리직(74.8%), 생산/기능직(71.7%)에 근무하는 여성 직장인 중에는 상대적으로 현재 근무 환경이 여성이 이하기 좋은 근무환경은 아니라는 응답이 많았다. 2009년 12월 23일 수요일 제1403호

51) 이상헌, 김영국, 관광산업에서 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향, 문화산업연구, 2010, 재인용

다. 왜냐하면 자신이 내적으로 설정한 경력목표에 몰입을 해야만 직업의 의미와 계속성을 유지할 수 있기 때문이다(Carson & Bedeian, 1994).

경력몰입이 이직의도와와의 관계에 대한 연구결과는 대부분 부적인 관계를 일관성 있게 보고하고 있다(Aryee, et al., 1994; 이수광·최우성, 2006; 이형용·최영호·김정매, 2009; 김석영·전희원, 2008)⁵²⁾. 이는 경력몰입이 높은 사람이 새로운 조직(직업)으로 이직하게 되면 새로운 환경, 직무, 인간관계에 적응하여 성과를 나타내는데 상당한 시간과 노력이 소요되기 때문에 경력몰입 높은 사람일수록 이직의도가 낮다는 것이다.⁵³⁾

가설2> 여성 디자이너의 경력몰입과 이직의도는 부의 상관관계가 나타날 것이다.

(3) 근무형태에 따른 이직의도

보통 기업에 속한 여성 디자이너들은 유리천장을 경험한다. 유리천장이란 여성들의 고위직 진출을 가로 막는 회사 내 보이지 않는 장벽을 뜻하는 말로, 여성 직장인들의 승진을 최상한선, 승진을 막는 보이지 않는 장벽을 말한다.⁵⁴⁾ 이 외에도 유리벽, 유리에스컬레이터, 이중유리천장 등으로 불리며 조직 내에서 여성에게 주어지는 역할과 직무가 제한되어, 대부분의 여성은 핵심부서나 주요직책에서 배제되고 단순 직무나 보조역할을 하는 경우에 형성된다(홍미영, 2004). 유리천장이 존재하는 조직에서는 승진에 대한 기대감이 떨어져 이직이 높을 수밖에 없다(S. Foley, 1998).⁵⁵⁾

52) 이기은, *op. cit.*

53) 이상현, 김영국, 관광산업에서 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향, 문화산업연구, 2010, 재인용

54) 네이버 지식사전

55) 김용순, 권문호, 여행사에서의 유리천장 지각과 이직의도, 한국콘텐츠학회, 2009, 재인용

반면, 1인 창조기업은 원하는 일을 하고자 하여 시작하는 업무의 형태로 어려움에 직면했을 때 이직의도가 나타날 것으로 예상되는데, 본 연구는 여성 디자이너의 경력단절을 예방할 수 있는 이상적인 근무형태에 대한 기초자료 구축을 목표로 하기 때문에 근무 형태에 따른 이직의도를 살펴볼 필요가 있다.

앞서 직무만족과 이직의도의 관계가 근무형태에 따라 어떤 차이를 보이는지와, 경력몰입과 이직의도의 관계 또한 근무형태에 따른 차이점을 규명하고자 한다.

가설3> 직무만족과 이직 의도의 부의 상관관계는 근무의 형태에 따라 차이가 날 것이다.

가설4> 경력특성과 이직 의도의 부의 상관관계는 근무의 형태에 따라 차이가 날 것이다.

3.3 연구대상 및 분석방법

3.3.1 표본의 선정

본 연구에서는 여성 디자이너의 근무형태에 대한 만족을 알아보기 위해 직무만족 및 경력몰입과 이직의도의 상관관계를 살펴보고자 함으로, 1인 창조기업 디자이너와 그렇지 않은 근무형태인 인 하우스 디자이너를 대상으로 하고 있다.

인 하우스 디자이너는 근무형태에 대한 만족도가 높은 대기업에 종사하는 디자이너를 제외하고, 디자인 전문회사와 일반 기업에서 디자인 실무를 담당하고 있는 디자이너를 대상으로 하였다. 산업디자인 통계조사(2011)를 기준으로 일반기업의 디자인 인력 평균 수(3.7명)와 디자인 전문회사의 인력 평균 수(3.8명)를⁵⁶⁾ 고려하여 5인 내외의 인력을 보유하고 있는 규모의 기업에 종사하는 디자이너로 대상 범위를 한정하였다. 1인 창조기업 디자이너는 디자인 용역 및 컨설팅을 진행하고 있거나 창조적 작업을 바탕으로 수익을 창출하는 형태로 프리에이전트, 프리랜서 등 잠재적 1인 창조기업을 포함하였다.

본 연구의 설문지는 2012년 4월 27일부터 5월 18일까지 총 100부의 설문지를 배포하여 이중 60부를 회수함으로써 60%의 회수율을 보였다.

3.3.2 표본의 인구통계학적 분포

본 연구의 표본을 구성하고 있는 조사대상자들의 인구통계학적 분포는 다음 표와 같이 나타났다.

56) 2011 산업디자인 통계조사, 한국디자인진흥원 p24-26

[표-7] 표본의 인구통계학적 분포

변수		빈도	백분율(%)	누적백분율(%)
결혼여부	미혼	48	80.0	80.0
	기혼	12	20.0	100.0
연령	30세 이하	33	55.0	55.0
	31-35세	19	31.7	86.7
	36-40세	6	10.0	96.7
	41-45세	2	3.3	100.0
학력	고졸	1	1.7	1.7
	초대졸	9	15.0	16.7
	대졸	36	60.0	76.7
	대학원졸	14	23.3	100.0
경력	1-3년	28	46.7	46.7
	4-6년	16	26.7	73.3
	7-10년	8	13.3	86.7
	11-15년	7	11.7	98.3
	그 이상	1	1.7	100.0
현재 근무 상태	1인 창조기업 디자이너	30	50.0	50.0
	인 하우스 디자이너	30	50.0	100.0
향후 희망 근무 상태	현재 근무 상태 유지	34	56.7	56.7
	조직으로 이직 희망	5	8.3	65.0
	1인 기업으로 이직 희망	13	21.7	86.7
	잠정적 휴직	8	13.3	100.0

먼저, 조사대상자의 결혼 여부를 살펴보면 60명중 48명이 미혼으로 전체 응답자의 80%를 차지하였으며, 연령은 30세 이하가 55%, 31-35세가 31.7%, 36-40세가 10%, 41-45세가 3.3%를 차지하고 있다.

학력은 대학 졸업자가 60%로 가장 높았으며, 대학원 졸업자 23.3%, 전문대학 졸업자 15.0%, 고등학교 졸업자가 1.7% 차지하고 있다. 경력은 1-3년이 46.7%로 가장 많았고, 4-6년이 26.7%, 7-10년이 13.3%, 11-15년이 11.7% 순으로 나타났다. 향후 출산 후의 희망 근무 형태에서는 현재 근무상태를 유지하겠다는 응답이 56.7%로 가장 많았으며, 1인 창조기업으로 이직을 희망한다는 응답이 21.7%, 다른 조직으로의 이직 희망자가 8.3%, 잠정적으로 휴직을 선택한 응답자가 13.3%를 차지하였다.

3.3.3 분석방법

설문조사 자료는 통계분석 프로그램(SPSS)로 처리되었으며, 가설검증을 위한 사전분석으로 설문항목에 대한 분석을 실시하였다. 먼저 설문구성항목의 구성개념 타당성을 평가하기 위해 요인분석을 하였고, 설문항목의 신뢰도는 Cronbach's alpha 계수를 이용하여 분석하였다.

본 연구의 가설검증을 위해 사용된 분석방법을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 직무만족과 경력몰입의 구성요인을 파악하기 위해 탐색적 요인분석(주성분 분석)을 실시하고 이 결과를 기존 연구 결과와 비교하였다.

둘째, 상관관계 분석을 통해 직무만족과 이직의도, 경력몰입과 이직의도의 상관관계를 분석하였다.

셋째, 상관관계 분석을 통해 근무형태에 따른 직무만족과 이직의도, 경력몰입과 이직의도의 상관관계의 결과를 비교하였다.

3.4 설문지의 구성

3.4.1 설문지의 구성

본 연구에서는 설문지를 통한 Survey 조사방법을 채택하여 가설을 검증하였다. 본 연구의 목적을 달성하고, 가설을 검증하기 위해 사용된 설문은 기존의 연구결과에 기초해 작성되었으며, 설문구성은 크게 인구통계학적 변수(개인특성변수), 직무 만족도, 경력몰입, 이직의도 등 총 4부분으로 구성되었다. 설문지의 구성과 각 문항의 출처는 다음 표와 같다.

[표-8] 설문지의 구성

측정변수명		항목수	항목번호	출 처
직무 만족도	정서적 만족도	6	Ⅱ. 1-6	Meyer & Allen(1990)
	근속적 만족도	7	Ⅱ. 7-13	
	규범적 만족도	4	Ⅱ. 14-17	
경력 특성	성장기회	5	Ⅲ. 1-5	Iverson(1992)
	경력만족	5	Ⅲ. 6-10	Bedeian, Kemery, & Pizzolatto(1991) Aryee, Chay, & Chew(1994)
	현 직무의 기대된 효용성	4	Ⅲ. 11-14	Greenhaus, Parasuraman, & Wormley(1990)
이직의도		4	Ⅳ. 1-4	
인구통계적 특성		6		
계		60		

본 연구의 설문지는 인구통계학적 특성을 제외한 모든 변수들은 리커트의 5점척도를 사용하여 측정하였다. ‘전혀 그렇지 않다’의 경우에는 1점을, ‘그렇지 않다’의 경우에는 2점을, ‘보통이다’의 경우에는 3점을, ‘그렇다’의 경우에는 4점을, ‘매우 그렇다’의 경우에는 5점을 배점하였다.

3.4.2 변수의 조작적 정의

(1) 직무만족

직무만족도는 “조직구성원이 조직과 가치관의 일체화를 도모하거나, 조직의 목표를 내면화함으로써 조직을 위해 일하고자하는 강한 의욕을 나타내거나, 조직을 떠남으로써 잃게 되는 비용이 크거나 대안이 없어서, 또 조직에 대한 긍정적 느낌이나 감정으로 인해 조직에 소속되고, 계속 머물려고 하는 의향이나 행동, 태도”로 Meyer와 Allen(1990)의 견해를 수용한다.

직무만족도의 다양성으로 인해 지금까지 직무만족도를 측정하는 방식은 매우 다양한 형태를 띠어왔다. 그 중 타당성이 검증되고 가장 일반적으로 사용되는 직무만족도 조사척도는 Porter와 Steer등에 의해 개발된 OCQ(The Organizational Commitment Questionnaire)와 Meyer and Allen(1984)에 의해 개발된 정서적 만족과 근속만족에 관한 설문 등이 있다.

Allen and Meyer(1990)는 기존의 직무만족도 측정설문에 5개의 규범만족도 측정항목을 추가한 새로운 직무만족도 측정설문을 제시한 바 있다. 이 설문은 탐색요인분석(exploratory factor analyses)뿐 아니라 각 차원내부의 내적 타당성(internal consistency)에서도 검증을 받은 바 있다.⁵⁷⁾ Allen and

57) Meyer, J. P. & Allen, N. J., "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1991, 1, 61-89.

Meyer의 측정도구는 조직만족도 구성의 다차원적 성향을 충분히 반영하고 있다는 점에서 가장 우수한 조사척도로 판단된다. 따라서 본 연구에서는 이들이 사용한 설문 항목을 적용하여 직무만족도를 측정하였다.

Meyer와 Allen(1990)은 직무만족도를 세 가지 차원으로 구분해 설명하고 있으며, 본 연구에서도 그러한 구분과 정의를 그대로 채택하였다. 따라서 본 연구에서는 직무만족을 정서적 만족(Affective Satisfaction), 근속만족(Continuance Satisfaction), 규범적·도덕적 만족(Normative, Moral Satisfaction) 총 세 가지 차원으로 구분한다.

정서적 만족은 조직구성원이 조직에 대해 갖는 긍정적 느낌이나 감정에 의한 조직애착(Affective attachment)을 의미하며, 근속만족은 조직을 떠날 경우 발생하는 비용에 대한 인식 때문에 조직에 전념하는 경우이며, 규범적·도덕적 만족은 조직의 목표와 가치를 내면화한 결과로, 조직에의 잔류에 의한 의무감으로 인해 조직에 만족하는 경우를 의미한다.

Meyer와 Allen(1990)의 설문 20개 항목 중, 본 연구에 적합하지 않은 3개의 문항을 제외한 17개의 문항을 수정, 적용하였다.

[표-9] 직무만족 설문문항

문항 번호	설문내용	전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나는 이 회사에 근무하는 것에 대해 매우 만족한다.					
2	나는 회사의 문제를 나 자신의 문제로 느낀다.					
3	나는 다른 회사에 가더라도 지금 회사에서처럼 쉽게 적응할 수 있을 것이라 생각한다.					
4	지금의 직장은 정서적으로 나와 큰 차이가 있다고 생각한다.					
5	이 회사는 개인적으로 내게 매우 큰 의미를 지닌다고 생각한다.					
6	나는 지금의 조직에 강한 소속감을 느낀다.					
7	현재로서는 내가 설령 원한다 하더라도, 지금의 직장을 떠나기가 매우 어려울 것이라 생각한다.					
8	지금 이 회사를 그만둔다면 내 인생의 많은 부분을 잃을 것이라 생각한다.					
9	내가 지금 이 회사를 떠나더라도 금전적으로 별 손해 볼 것은 없다고 생각한다.					
10	현재 내가 이 회사에 근무하고 있는 것은 내가 평소 원하는 것을 충분히 얻을 수 있기 때문이라 생각한다.					
11	내가 이 회사에 계속 근무하는 것은 별다른 대안이 없기 때문이라 생각한다.					
12	나는 충분한 대안이 마련되어 있지 않는 한 현재의 회사를 떠나지는 않을 것이라 생각한다.					
13	내가 이 조직에 근무하는 가장 큰 이유 중 하나는 이 회사를 떠나 다른 회사를 가더라도 여기서 받는 전반적인 처우수준과 비교해 별로 나을 것이 없기 때문이다.					
14	나는 개인이 회사나 조직에 대해 항상 충성심을 가져야 한다고 생각한다.					
15	나는 회사를 옮겨 다니는 것이 윤리상 별로 문제될 것은 없다고 생각한다.					
16	나는 내 경력의 대부분을 한 조직에서 쌓아가는 것이 더 좋다고 생각한다.					
17	나는 소위 "충성맨"등 회사인간이 되는 것이 의미있다고 생각한다.					

(2) 경력몰입

경력몰입이란 자신이 현재 가지고 있는 직업과 관련된 분야에 대한 개인의 주관적이고 감정적인 애착이라고 할 수 있다. 이는 개인의 직종이나 조직의 계층에 관계없이 직업을 가진 모든 개인이라면 가질 수 있는 태도로 이해할 수 있다.

경력몰입에 영향을 미치는 요인들은 다양하게 연구되고 있지만, 경력을 일련의 관련된 작업관련 사건 또는 직무로 보는 견해를 따를 때, Mobley, Griffeth, Hand와 Meglino(1979)는 사람은 자신의 현재 직무에 대해 불만족할 수 있으나 현재의 직무가 가치 있는 경력결과 달성을 촉진시킬 수 있기 때문에 여전히 현재의 직무에 이끌릴 수 있다고 주장하였다.

Bedeian, Kemery와 Pizzolatto(1991)의 연구와 Aryee, Chay와 Chew(1994)의 연구에서 현 직무의 기대된 효용성은 경력몰입과 긍정적으로 관련되었다. Hall(1971)은 경력몰입의 정도는 개인이 자신이 유능하며 경력역할에서 성공적이었다고 지각하는 정도에 달려 있을 것이라고 주장하였다. 그러므로 자신의 경력에 대한 만족이 높을수록 자신의 경력에 대해 더욱 몰입할 것으로 예상된다. 또한 업무를 시작하기 전에 가졌던 기대가 얼마나 충족되었는가에 따라 몰입도가 달라질 수 있다는 충족된 기대가설을 따를 때(Mowday, 1980), 가치 있는 경력결과를 획득한 개인은 자신의 경력정체성을 더욱 강화시키는 방향으로 이끌 수 있는 경력역할에 대해 감정적으로 관심을 가질 수 있을 것이다. 그러므로 자신의 지나온 경력에 대해 보다 만족할수록 경력에 대해 보다 몰입할 수 있을 것이다.

Aryee, Chay와 Chew(1994)의 연구결과, 현 직무의 기대된 효용성과 경력만족은 경력몰입과 긍정적인 관련성을 갖는 것으로 나타났다. 경력몰입에

관한 모델을 검증한 Aryee와 Tan(1992)의 연구에서도 경력만족은 경력몰입에 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 선행연구결과를 토대로 이기은(2000)의 연구에서는 경력몰입에 영향을 미치는 요인들을 성장기회, 현 직무의 기대된 효용성, 경력만족으로 설정하고 검증하였다.

성장기회는 Iverson(1992)의 정의를 참고하여 ‘전문적인 지식과 기술을 개발할 수 있는 기회의 정도’로서 정의하였다. 성장기회에 대한 측정은 Iverson(1992)의 연구에서 개발된 척도를 이기은(2000)의 연구에서 측정하고자 하는 대상에 적합하도록 용어를 바꾸어 사용되었는데 본 연구에서는 이기은(2000)의 연구에서 이용된 5개의 항목을 가지고 적용하였다.

현 직무의 기대된 효용성은 ‘현재 담당하고 있는 직무가 가치 있는 경력결과를 달성할 수 있을 것으로 기대하는 정도’로 정의한다. 이기은(2000)의 연구에서는 Bedeian, Kemery와 Pizzolatto(1991)의 연구에서 사용된 3개 문항 가운데 2개 문항과 Ayree, Chay와 Chew(1994)의 연구에서 사용된 4개 문항 가운데 3개 문항을 추출하여 총 5개 문항으로 측정하였다. 본 연구에서는 이기은(2000)의 연구에서 측정한 5개의 문항을 기준으로 본 연구에 적합하지 않은 1개의 문항을 제외하고 적용하였다.

경력만족은 ‘자신의 지나온 경력에 대해 갖고 있는 태도’로 정의한다. Greenhaus, Parasuraman과 Wormley(1990)의 연구에서 사용한 5개 문항을 모두 이용하였다.

[표-10] 경력몰입 설문문항

문항 번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	그 렇지 않다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	업무를 진행함에 있어, 전문지식과 기술을 향상시킬 수 있는 기회나 수단이 있다.					
2	나의 전공분야에서 새로 밝혀진 지식 및 기술을 신속히 파악할 수 있는 수단들(금전적인 지원 또는 시간할애 등)이 제공된다.					
3	직무지식과 기술을 향상시킬 수 있는 교육과정에 참여할 수 있는 기회가 제공되고 있다.					
4	나의 직무지식과 기술을 더욱 발전시킬 수 있는 여건이 제공되고 있다.					
5	내가 나의 직무지식과 기술을 발전시키고자 한다면 회사에서 기회를 얻을 수 있다.					
6	나의 현재의 직무는 미래의 나의 경력목표 달성에 도움이 될 것이다.					
7	나의 현재의 직무는 나의 경력 발전이나 경력 성장과 관련이 있다.					
8	현재의 직무를 잘 수행하면 나의 경력 발전에 필요한 다양한 경험을 얻을 수 있다.					
9	현재의 직무를 통해 나는 나의 직장생활에 필요한 성장기회를 얻을 수 있다.					
10	현재의 직무를 통해 나는 새로운 기술과 지식을 축적하고 발전시킬 수 있는 기회를 얻을 수 있다.					
11	나의 경력을 돌이켜 볼 때 지금까지의 성과에 대해 만족한다.					
12	나의 경력을 경력 목표달성이란 측면에서 돌이켜 볼 때, 만족한다.					
13	나의 업무 경력을 경제적 측면에서 볼 때, 만족한다.					
14	나의 업무 경력을 새로운 지식과 기술의 습득이란 측면에서 볼 때, 만족한다.					

(3) 이직의도

이직의도는 ‘현재의 조직을 떠나려는 욕구의 정도’로 정의하였다. 본 연구에서는 서로 다른 집단의 근무 형태로의 이직의도를 파악함으로써 인 하우스 디자이너는 1인 창조기업에 대한 인식을 짐작할 수 있었고, 1인 창조기업 디자이너는 인 하우스 디자이너로서의 복귀 정도를 살펴 볼 수 있었다.

[표-11] 이직의도 설문문항

문항 번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	그 렇지 않다	보 통 이다	그 렇다	매 우 그 렇 다
1	디자이너로서 현재의 근무 형태에 대한 불만으로 일하기 싫은 적이 많다.					
2	나는 현재의 직업이 아닌 다른 형태의 근무에 종사하고 싶다. (여기서 “다른 형태의 근무”란 일반기업에 속한 디자이너는 1 인기업으로, 1 인기업을 운영하는 디자이너는 일반기업으로의 전향을 말합니다.)					
3	나는 회사를 떠나고 싶은 생각이 자주 든다.					
4	나는 1 인기업으로 전향할 의사가 있다.					

3.5 측정도구의 신뢰성 및 타당성

본 연구에서 각 변수의 측정도구로 사용된 설문항목들은 모두 외국 문헌들에서 발췌한 것이기 때문에 우리나라의 조직 상황을 고려하기 위해서는 신뢰성(Reliability)과 타당성(Validity)에 대한 분석이 요구된다.

먼저 측정변수와 측정항목간의 동일성을 확보하기 위하여 전문연구자의 도움으로 설문지 문항의 적합성 여부를 확인하여 연구조사의 외적 타당성을 높이고자 노력하였으며, 이를 토대로 최초의 설문지를 수정, 보완하여 본 조사에 사용하였다.

3.5.1 신뢰성 분석

측정결과가 어느 정도 일관성 있게 측정되었는가를 살펴보기 위하여 신뢰성 평가를 실시한다. 동일한 측정을 위한 항목간의 평균적인 관계에 근거한 신뢰도 측정방법은 내적 일관성(internal consistency reliability)이다. 즉, 동일한 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해시키는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외시킴으로써 측정도구의 신뢰도를 높이기 위한 방법으로는 신뢰성 계수(Cronbach's alpha)가 이용된다.

신뢰성 계수는 그 값이 어느 정도 이상이어야 한다는 원칙은 없지만 일반적으로 초기연구단계에서 α 가 0.5~0.6 수준이면 비교적 양호하고, 0.7 이상이면 대체로 채택 가능하다.⁵⁸⁾

본 연구의 측정도구에 대한 신뢰성 검증을 한 결과, 대부분의 신뢰도 계수는 0.7을 넘는 것으로 나타났다. 그러므로 본 연구에서 사용된 측정도구들이

58) Nunnally, Jun C., Psychometric Theory, McGraw-Hill Inc., 1976
이영준, SPSS/PC+를 이용한 다변량분석, 석정출판사, 1991

신뢰성 있기 위해 요구되는 수준은 넘은 것으로 판단된다.

[표-12] 신뢰성 검증

변수		문항수	Cronbach's α
직무만족	정서만족	6	.829
	근속만족	7	.561
	규범만족	4	.497
경력몰입	성장기회	5	.919
	경력만족	5	.947
	현 직무에 기대된 효용성	4	.802
이직의도		3	.644

3.5.2 타당성 검증

본 연구에서는 측정도구 자체가 측정하고자 하는 속성이나 개념을 적절하게 측정할 수 있도록 추출하고, 내용타당성을 유지하기 위해 기존 연구에 토대를 두고 설문지의 문항을 작성하였다. 그리고 측정하고자 하는 추상적인 개념이나 속성을 측정도구가 정확하게 대표하고 있는지의 정도를 나타내는 개념인 타당성을 검증하기 위해 요인분석(factorial analysis)를 실시하였다. 요인분석방법으로는 정보의 손실을 최대한으로 줄이면서 수많은 변수들을 가능한 한 적은 수의 요인으로 줄이는 데 목적이 있는 주성분 분석(principle component analysis)을 실시하고 요인들 간의 상호독립성을 유지하여 회전하는 방법인 직각회전(varimax rotation)방법을 사용하여 회전하였

다.

Hair, Anderson, Tatham과 Black(1995)은 요인적재량이 의미를 갖기 위한 기준으로 0.3 이상이면 최소한의 수준이며 0.5 이상이면 실질적으로 유의한 것으로 고려할 수 있다고 하였다. 각 개념별로 회전되지 않은 요인분석을 실시한 결과, 모든 측정항목의 요인적재량이 적어도 0.5는 넘는 것으로 나타나 각 측정항목들은 모두가 단일차원에 속하는 것으로 나타났다.

[표-13] 단일차원성 검증

	정서만족		근속만족		규범만족	
	직무 만족	정서만족2	.889	근속만족4	.800	규범만족1
	정서만족1	.869	근속만족2	.725	규범만족2	.641
	정서만족5	.848	근속만족6	.668	규범만족3	.626
	정서만족6	.740	근속만족1	.544	규범만족4	.543
	정서만족4	.735	근속만족5	.436		
	정서만족3	.175	근속만족3	.298		
			근속만족7			
경력 몰입	성장기회		경력만족		현 직무의 기대된 효용성	
	성장기회3	.910	경력만족3	.944	효용성2	.900
	성장기회4	.906	경력만족4	.936	효용성1	.871
	성장기회2	.892	경력만족5	.927	효용성3	.713
	성장기회5	.885	경력만족2	.894	효용성4	.677
	성장기회1	.748	경력만족1	.843		
이직 의도	이직의도1				.902	
	이직의도3				.897	
	이직의도2				.815	

직무만족의 특성을 측정하기 위해서 3개의 하위영역인 정서만족, 근속만족, 규범만족으로 이루어져 있으며, 각각 6개, 7개, 4개의 문항으로 구성되어있다. 직무만족이 하나의 구성개념으로 설명되기 위해서 각 하위영역별로 1요인으로 지정하여 요인분석을 실시하였고, 각 하위영역별로 위의 [표-11]과 같은 결과가 나타났다.

타당성을 검증하기 위해서 각 변수의 하위영역 별로 1요인으로 지정하여 요인분석을 실시한 결과, 정서만족은 .889에서 .175, 근속만족은 .800에서 .298, 규범만족은 .710에서 .543으로 대체적으로 타당하게 나타난 것으로 판단된다.

경력몰입을 측정하기 위해서 성장기회, 경력만족, 현 직무의 기대된 효용성으로 이루어져 있으며, 각각 5개, 5개, 4개의 문항으로 구성되어있다. 경력몰입 각 변수의 하위영역 별로 1요인으로 지정하여 요인분석을 실시한 결과 성장기회는 .910에서 .748까지, 경력만족은 .944에서 .843까지, 현 직무의 기대된 효용성은 .900에서부터 .677까지로 타당한 것으로 판단된다.

이직의도는 현재 조직을 떠나려고 하는 욕구로 1요인으로 요인분석을 한 결과 .902에서부터 .815까지 타당하게 나타난 것으로 보인다.

제 4 장. 연구결과

4.1 변수들 간의 상관관계 분석

상관분석(Correlation Analysis)은 두 변수 간에 어떤 선형적 관계를 가지고 있는지를 분석하는 방법이다. 두 변수는 서로 독립적인 관계로부터 서로 상관된 관계일 수 있으며 이때 두 변수간의 관계의 강도를 상관관계(Correlation, Correlation coefficient)라 한다.⁵⁹⁾

상관관계 분석은 탐색적 연구에서 가설검증에 이용될 수 있을 뿐만 아니라 가설검증을 실시하기 전에 모든 연구가설에 사용되는 중요 변수들 간의 관계의 강도를 제시함으로써 변수들 간의 대체적인 윤곽을 제시해준다(Cohen & Cohen, 1983).

상관관계의 정도를 파악하는 상관계수(Correlation coefficient)는 두 변수간의 연관된 정도를 나타낼 뿐 인과관계를 설명하는 것은 아니다. 두 변수 간에 원인과 결과의 인과관계가 있는지에 대한 것은 회귀분석을 통해 인과관계의 방향, 정도와 수학적 모델을 확인해 볼 수 있다. 하지만 본 연구에서는 직무만족과 이직의도, 경력몰입과 이직의도와 같이 독립변수 대 종속변수로 봤을 때는 회귀분석 결과 또한 상관계수와 같은 결과가 나오기 때문에, 인과관계가 있음으로 설명된다.

앞서 제 3장에서 직무만족과 경력몰입, 이직의도의 신뢰성과 타당성을 살

59) 위키백과 “상관분석”의 정의

펴본 결과, 모두 하나의 구성개념으로 설명하는 것으로 나타났다. 그렇기 때문에 가설 검증을 위한 상관관계 분석을 실시하였다.

두 변수간의 상관관계는 -1 ~ 1 사이의 값을 가지며, 음수일 경우 음의 상관관계, 양수일 경우 양의 상관관계를 가진다.

상관관계 분석은 전체 표본(N=60)에 대해서 실시하였다. 그리고 이 연구의 목적에 따라 인 하우스 디자이너와 1인 창조기업 디자이너의 직무만족 및 경력몰입과 이직의도간의 상관관계를 분리해서 분석을 실시하였다.

본 연구에서 사용된 변수들의 평균, 표준편차, 상관관계 분석결과는 다음과 같다. 직무만족과 경력몰입은 1인 창조기업 디자이너가 각각 3.54, 3.48로 인 하우스 디자이너 각각 2.81, 3.05보다 비교적 높게 나타났으며, 이직의도 또한 1인 창조기업 디자이너가 인 하우스 디자이너보다 평균 1.25 낮게 나타났다.

[표-14] 관련 변수의 평균, 표준편차

	변수	N	최소값	최대값	평균	표준편차
1인 창조기업 디자이너	직무만족	30	2.88	4.41	3.54	0.36
	경력몰입	30	1.93	4.78	3.48	0.67
	이직의도	30	1	3.67	2.21	0.71
인 하우스 디자이너	직무만족	30	1.88	3.88	2.81	0.46
	경력몰입	30	2.07	4.29	3.05	0.57
	이직의도	30	1.67	5	3.46	0.92

상관관계 분석결과를 보면, 직무만족과 경력몰입은 이직의도에 영향을 미치며, 인 하우스에서 종사하는 여성 디자이너는 1인 창조기업에 종사하는 여성 디자이너보다 직무만족이 이직의도에 미치는 영향이 더 크다. 하지만 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향은 인 하우스에 종사하는 여성 디자이너보다 1인 창조기업에 종사하는 여성 디자이너가 더 크게 나타났다.

[표-15] 전체 상관계수

		직무만족합	경력만족합	이직의도합
직무만족합	Pearson 상관계수	1	.604**	-.736**
	유의확률 (양쪽)		.000	.000
	N	60	60	60
경력만족합	Pearson 상관계수	.604**	1	-.506**
	유의확률 (양쪽)	.000		.000
	N	60	60	60
이직의도합	Pearson 상관계수	-.736**	-.506**	1
	유의확률 (양쪽)	.000	.000	
	N	60	60	60

**. 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의함.

[표-16] 인 하우스 디자이너와 1인 창조기업 디자이너의 분리된 상관계수

			직무만족합	경력만족합	이직의도합
1인 창조기업 디자이너	직무만족합	Pearson 상관계수	1	.572**	-.354
		유의 확률 (양쪽)		.001	.055
		N	30	30	30
	경력만족합	Pearson 상관계수	.572**	1	-.512**
		유의 확률 (양쪽)	.001		.004
		N	30	30	30
이직의도합	Pearson 상관계수	-.354	-.512**	1	
	유의 확률 (양쪽)	.055	.004		
	N	30	30	30	
인 하우스 디자이너	직무만족합	Pearson 상관계수	1	.533**	-.685**
		유의 확률 (양쪽)		.002	.000
		N	30	30	30
	경력만족합	Pearson 상관계수	.533**	1	-.324
		유의 확률 (양쪽)	.002		.081
		N	30	30	30
이직의도합	Pearson 상관계수	-.685**	-.324	1	
	유의 확률 (양쪽)	.000	.081		
	N	30	30	30	

** . 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의함.

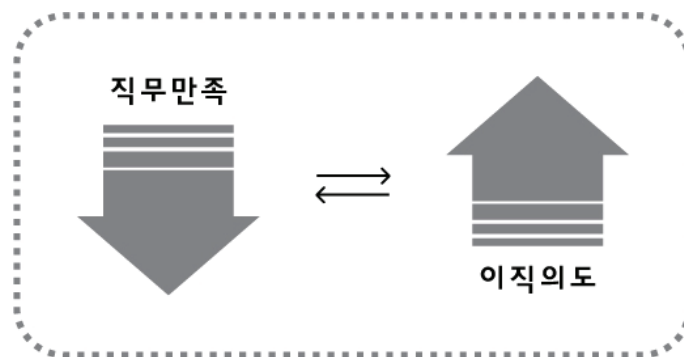
4.2 가설 검증

가설1의 검증 : 여성 디자이너의 직무만족과 이직의도간의 관계

가설1은 여성 디자이너의 직무만족과 이직의도간의 관계를 실증적으로 파악하기 위한 것으로, 이 가설을 검증하기 위하여 변수간의 상관관계를 분석하였다.

가설1> 여성 디자이너의 직무만족과 이직의도는 부의 상관관계가 나타날 것이다.

분석결과, [표-13]에서 나타난 것과 같이 직무만족에 따른 이직의도는 -.736이고 유의확률은 0.000으로 나타났다. 따라서 가설1은 채택되었다.



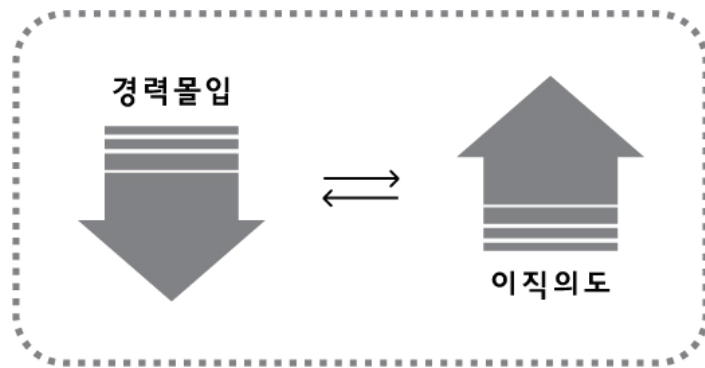
[그림5] 직무만족과 이직의도의 상관관계

가설2의 검증 : 여성 디자이너의 경력몰입과 이직의도간의 관계

가설2는 여성 디자이너의 경력몰입과 이직의도간의 관계를 실증적으로 파악하기 위한 것으로, 가설을 검증하기 위하여 변수간의 상관관계를 분석하였다.

가설2> 여성 디자이너의 경력특성과 이직의도는 부의 상관관계가 나타날 것이다.

분석결과, [표-13]에서 나타난 것과 같이 경력몰입에 따른 이직의도는 -0.506이고 유의확률은 0.000으로 나타났다. 따라서 가설2는 채택되었다.



[그림6] 경력몰입과 이직의도의 상관관계

가설3의 검증 : 근무 형태에 따라 달라지는 직무만족과 이직의도간의 관계

가설3은 직무만족과 이직의도간의 관계가 여성 디자이너의 근무 형태에 따

라 차이가 나는지를 실증적으로 파악하기 위한 것으로, 이 가설을 검증하기 위하여 인 하우스 디자이너(N=30)와 1인 창조기업 디자이너(N=30)로 나누어 변수간의 상관관계를 분석한 후, 각각 비교하였다.

가설3> 여성 디자이너의 직무만족과 이직의도의 부의 상관관계는 근무의 형태에 따라 차이가 날 것이다.

분석결과, 직무만족에 따른 이직의도는 인 하우스 디자이너가 $-.685$, 1인 창조기업 디자이너가 $-.354$ 로 인 하우스 디자이너의 상관계수가 부정적으로 더 높은 것으로 나타났다. 이는 인 하우스 디자이너가 1인 창조기업 디자이너보다 직무만족이 이직의도에 영향을 크게 미친다는 것을 알 수 있다.

가설4의 검증 : 근무 형태에 따라 달라지는 경력몰입과 이직의도간의 관계

가설4는 경력몰입과 이직의도간의 관계가 여성 디자이너의 근무 형태에 따라 차이가 나는지를 실증적으로 파악하기 위한 것으로, 이 가설을 검증하기 위하여 인 하우스 디자이너(N=30)와 1인 창조기업 디자이너(N=30)로 나누어 변수간의 상관관계를 분석한 후, 각각 비교하였다.

가설4> 여성 디자이너의 경력몰입과 이직의도의 부의 상관관계는 근무의 형태에 따라 차이가 날 것이다.

분석결과, 경력몰입에 따른 이직의도는 인 하우스 디자이너가 $-.324$, 1인 창조기업 디자이너가 $-.512$ 로 1인 창조기업 디자이너의 상관계수가 부정적으

로 더 높은 것으로 나타났다. 이는 1인 창조기업 디자이너가 인 하우스 디자이너보다 경력몰입이 이직의도에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

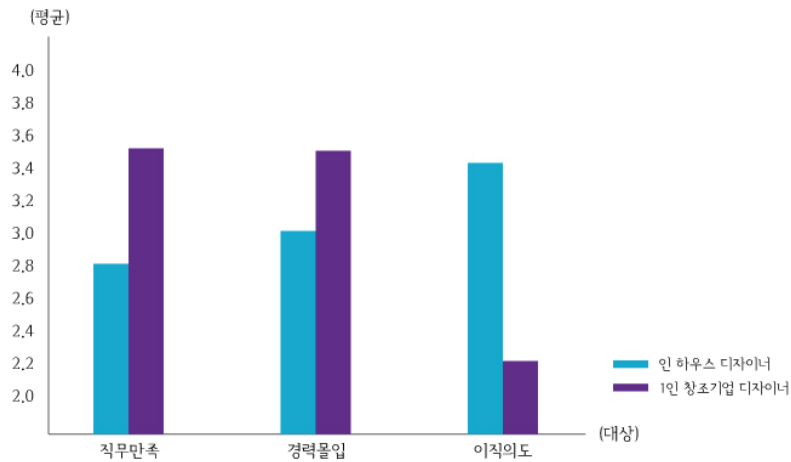
제 5 장. 결론

5.1 연구결과의 요약 및 토의

본 연구는 여성 디자이너의 직무만족과 경력몰입이 이직의도에 영향을 미치는지 알아보기 위한 실증적 연구로 근무 형태에 따른 차이검증을 중심으로 진행하였다. 인 하우스 업무를 진행하는 디자이너와 1인 창조기업의 형태를 지닌 디자이너를 대상으로 비교하여 각각의 근무 형태에서 어떠한 요인이 이직의도에 크게 영향을 미치는지 살펴보고, 여성 디자이너의 경력 단절을 예방하기 위해서 만족시켜 주어야 할 요인을 파악하고자 하였다.

먼저 가설검증 결과를 요약하기에 앞서, 인 하우스 디자이너와 1인 창조기업 디자이너의 각 요인에 따른 만족도 및 몰입의 점수를 살펴보면, 직무만족은 인 하우스 디자이너가 2.80, 1인 창조기업 디자이너가 3.54로 1인 창조기업 디자이너의 직무만족이 인 하우스 디자이너의 직무만족 보다 높았으며, 경력몰입 또한 1인 창조기업 디자이너가 3.48, 인 하우스 디자이너가 3.05로 조금 더 높았다. 현재 조직을 떠나고자 하는 이직의도는 인 하우스 디자이너가 3.46인 반면에, 1인 창조기업 디자이너가 2.21로 나타났다.

1인 창조기업의 업무 형태가 여성들이 선호한다는 연구결과와 일치하였다.



[그림7] 변수에 대한 두 집단의 평균비교 그래프

본 논문의 연구결과를 가설검증 결과에 따라 요약, 제시하면 다음과 같다.

첫째, 여성 디자이너들의 직무만족도 요인은 이직의도와 유의한 부적(-)인 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

첫 번째 가설이 채택됨에 따라 살펴본 근무 형태에 따른 직무만족과 이직의도의 상관관계에서는 1인 창조기업 디자이너의 근무 형태보다 인 하우스 디자이너의 근무 형태에서 직무만족에 관한 부분이 이직의도에 영향을 크게 미치는 것을 확인 할 수 있었다.

이는, 1인 창조기업 디자이너의 근무 형태보다 인 하우스 디자이너 근무 형태가 조직에 의한 영향을 많이 받기 때문인 것으로 판단되며, 디자인 직종이 여성이 직업을 선택하기에 적합한 분야임에도 불구하고 아직까지 기업에서의 디자인 직무 만족도는 낮은 것으로 보인다.

둘째, 여성 디자이너들의 경력몰입 요인은 이직의도와 유의한 부적(-)인 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

두 번째 가설이 채택됨에 따라 살펴본 근무 형태에 따른 경력몰입과 이직의도의 상관관계에서는 인 하우스 디자이너의 근무 형태보다 1인 창조기업 디자이너의 근무 형태에서 경력몰입이 이직의도에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.

이는, 1인 창조기업 디자이너의 근무 형태가 인 하우스 디자이너 보다 경력몰입(성장기회, 현 직무에 기대된 효용성, 경력만족)에 대해 중요도를 부여하고 있는 것으로 판단된다.



[그림8] 근무형태에 따라 영향 받는 이직의도 요인

5.2 연구의 시사점 및 한계

5.2.1 연구의 시사점

이상의 결과를 종합해 보면, 여성 디자이너는 1인 창조기업의 근무형태를 선호한다. 또한 근무형태에 따라 차이를 보인 직무만족 및 경력몰입과 이직의도의 상관관계에서는 인 하우스 디자이너가 이직의도에 직무만족의 영향이 컸으며, 1인 창조기업 디자이너는 이직의도에 대해 경력몰입 요소가 영향을 크게 받고 있음을 검증하였다.

따라서 본 연구는 다음과 같은 시사점을 갖는다.

첫째, 여성 디자이너가 선호하는 1인 창조기업의 근무형태 요소를 파악하여 기존 산업에서 이루어지고 있는 업무 형태에 접목시켜야 하며, 이를 위해서 디자인 1인 창조기업의 거시적인 환경을 세밀하게 분석하는 연구가 진행되어야 할 것이다.

둘째, 여성 디자이너의 이직의도에 직무만족 요인의 영향을 받는 인 하우스 디자이너들을 위해 조직에서는 조직에 대한 신뢰와 안정성을 가질 수 있도록 노력해야 하며, 이직의도를 갖게 하는 직접적인 요인을 예측해야 할 것이다.

셋째, 1인 창조기업 디자이너가 인 하우스 디자이너보다 이직의도에 경력몰입 요인의 영향을 크게 받는 것으로 나타났는데, 조직의 형태가 성취동기를 특징으로 하기 때문인 것으로 판단된다. 따라서 정부 및 관련 기관에서는 경력에 몰입할 수 있도록 1인 창조기업을 불안정하게 하는 요소를 파악하고 그에 따른 방안을 마련해야 할 것이다.

5.2.2 연구의 한계

본 연구가 갖는 한계점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구를 위한 모집단의 규모는 통계분석 관점에서의 최저 표본수 (N=30)로 진행되었다. 연구결과에 대한 신뢰성은 확보되었으나 표본의 크기가 커질수록 모집단의 평균 통계치를 추정하기 위한 표본분포의 질이 향상되므로, 표본 집단의 규모를 확보해야 된다.

둘째, 여성 디자이너의 경력몰입을 측정하기 위하여 경력특성요인을 변수로 사용하였다. 경력몰입은 근본적으로 경력과 관련된 것이기에 여러 경력 특성변수들이 경력몰입에 직접적인 영향을 주는 것으로 예상할 수 있다. 실제로 경력특성변수와 경력몰입간의 관계에 관한 연구가 입증되고 있기에 본 연구에서는 경력특성 변수를 경력몰입 측정 도구로써 사용되었지만, 직접적으로 영향을 끼치는 지에 대한 연구는 다루지 못하였다.

셋째, 핵심 집단의 조사가 횡단 시점의 설문조사를 통해서 결과를 일반화한 점이다. 여성 디자이너의 욕구나 가치 등 여러 가지 요인과 같은 조사로 현재의 인과 관계를 좀 더 정교하게 설명할 필요가 있다. 직접적으로 경력 단절에 영향을 미치는 출산 및 육아를 일-가정 갈등에 기초하여 연구되어야 하는 등, 차후의 연구에서는 보다 거시적인 종단 연구와 더 나아가 지속적인 연구를 통해서 메타분석으로 확장시켜 결과를 살펴보는 것이 필요하다.

참 고 문 헌

<학 위 논 문>

- 김기현, 『산업 디자이너의 이직원인에 관한 실증적 연구』, 「석사학위논문, 경기대학교 조형대학원」, 2002
- 김미연, 『디자이너의 역할을 통한 중소기업 성공요인 분석에 관한 연구』, 「석사학위논문, 성균관대학교 디자인대학원」, 2010
- 안경모, 『산업디자이너의 직무분석에 관한 연구』, 「국내석사학위논문, 한국과학기술원」, 1998
- 유인하, 『광고 아트디렉팅에 있어서 개인특성과 업무환경이 개인과 조직창의성에 미치는 영향연구』, 「박사학위논문, 한양대학교 대학원」, 2010
- 이기은, 『經歷沒入의 決定要因과 經歷沒入이 構成員의 態度에 미치는 影響』, 「박사학위논문, 서강대학교 경영대학원」, 2000
- 이영선, 『개인의 성격유형과 직무부합도가 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향』, 「석사학위논문, 고려대학교 경영대학원」, 2004
- 임창영, 『디지털시대 산업디자인의 새로운 패러다임 변화에 관한 연구』, 「국내석사학위논문, 국민대학교 테크노디자인전문대학원」, 2004
- 정용모, 『기업복지 만족과 직무 만족도의 상관관계 분석에 대한 연구』, 「석사학위논문, 연세대학교 정경대학원」, 2011
- 정용팔, 『기업 내의 디자인 인력관리에 관한 연구』, 「석사학위논문, 한국과학기술원」, 1994
- 황규일, 『지식경영의 성공요인이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 실증 연구』, 「석사학위 논문, 중앙대학교 산업 경영대학원」, 2002

홍전기, 『중소벤처기업 조직구성원의 경력특성에 따른 가상공간 활용이 직무성과에 미치는 영향』, 「박사학위논문, 건국대학교 대학원」, 2012

<학 술 지>

김보섭, 강희경, 『소규모 디자인 스튜디오의 사례 연구』, 「한국디자인학회, 2010」, 23(7)

김영아, 강현주, 『디자인어의 스톨 퍼블리싱이 문화 소비 패턴에 미치는 영향』, 「한국디자인학회, 2010」, 23(4)

김용순, 권문호, 『여행사에서의 유리천장 지각과 이직의도』, 「한국콘텐츠학회, 2009」, 9(3)

김주엽, 박상언, 지혜정, 『일-생활 균형과 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 실증연구』, 「한국인적자원개발학회, 2011」, 14(1)

유윤석, 『지식기반사회에서의 학교경영 전략』, 「창조교육학회지, 2000」, 4(1)

유현숙, 『지식기반 사회에 부응하는 고등교육 체제』, 「教育行政學研究, 2000」, 18(4)

이상현, 김영국, 『관광산업에서 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향』, 「한국문화산업학회, 2010」, 12(2)

이성수, 『1인 기업을 위한 'Coworking Space' 디자인 방향에 관한 연구』, 「한국일러스트학회, 2010」, 13(3)

이영희, 『1950년대까지 여성 디자이너는 남성의 조력자일 뿐이었는데?』, 「디자인여성학회, 2006」, 3(2)

이영희, 강현진, 『여성디자이너의 개인적 감각, 성향 그리고 경험에 의한

- 창의적 특성에 관한 조사 연구』, 「한국디자인학회, 2003」
- 이환범, 이수창, 『경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직 의도 간의 상호관계에 관한 연구』, 「한국조직학회보, 2006」, 13(2)
- 정항진, 『여성디자이너 네트워크 구축 및 활성화 방안』, 「커뮤니케이션디자인학회, 2008」, 27(0)
- 홍미영, 『여성공무원에 대한 “유리천장” 현상에 관한 연구』, 「서울행정학회, 2004」, 15(3)

<연구결과보고서>

- 강익희, 『1인 창조기업 지원정책의 해외사례 분석과 시사점』, 「한국콘텐츠진흥원 포커스, 2009」, 통권6호
- 김수옥, 『지식기반사회의 지식인력 양성을 위한 대학교육의 방향에 관한 연구』, 「농업교육과 인적자원개발, 2001」, 34(1)
- 예지은, 『워킹맘의 실태와 기업의 대응방안』, 「삼성경제연구소, 2010」
- 은종성, 『업종별 점포운영 매뉴얼』, 「소상공인진흥원, 2009」
- 이돈희, 『지식기반사회와 교육』, 「교육부, 1999」
- 이정섭, 『여성기업 현황 및 지원 정책의 발전방안』, 「중소기업연구원, 2007」
- 이재광, 『1인 창조기업 실태조사 및 육성방안 연구』, 「중소기업기술정보진흥원, 2009」
- 장창원, 『지식정보화 사회의 직업세계와 직업 능력』, 「진로교육연구, 2000」, 11(0)
- 정해숙, 『21세기 디자인산업 발전과 여성 디자인 전문인력 개발』,

「한국디자인 진흥원, 2003」

<단행본>

유민봉, 『인사행정론』, 문영사, 1999,

신유근, 『조직행위론 제2판』, 다산출판사, 1989

임우순, 소영일, 『경영관리론 증보판』, 박영사, 1997

백기락, 『1인기업 성공시대』, 크레벤지식서비스, 2009

정지혜, 『인재전쟁 시대 여성인력이 대안이 되려면』,

LG Business Insight, 2011

안남우, 『1인 창조기업의 시대를 맞아』, 서울경제, 2011.06

<해외 문헌>

Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J., "An Investigation of the Predictors and Outcome of Career Commitment in Three Career Stages", *Journal of Vocational Behavior*, 1994, 44, 1-16

Aryee, S & Tan, K., "Antecedents and Outcomes of Career Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 1992, 40, 288-305.

Bedeian, A. G., Kemery, E. R., & Pizzolatto, A. B., "Career Commitment and Expected Utility of Present Job as Predictors of Turnover Intentions and Turnover Behavior", *Journal of Vocational Behavior*, 1991, 39, 331-343.

Carson, K. D. & Bedeian, A. G., "Career Commitment: Construction of a

Measurement and Examination of Its Psychometric Properties", *Journal of Vocational Behavior*, 1994, 44, 237-262.

Miller, D. B

Colarelli, S. M. & Bishop, R. C., "Career Commitment: Function, Correlates, and Management", *Group & Organizational Studies*, 1990, 15, 158-176.

Hall, R. H., "Professionalization and Bureaucratization", *American Sociological Review*, 1968, 33, 92-104.

Kaldenberg, D. O., Becker, B. W., & Zvonkovic, A., "Work and Commitment Among Young Professionals: A Study of Male and Female Dentists", *Human Relations*, 1995, 48, 11, 1355-1377.

Kerr, S., von Glinow, M. A., & Schriesheim, J., "Issues in the Study of Professionals in Organizations: The Case of Scientists and Engineers", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 1977, 18, 329-345.

Locke, E. A. 1976, The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Dunnette ed., *Handbook of industrial and Organizational Psychology*, 1300.

McCormick, E. J., and Tiffin, J., *Industrial Psychology*, 6th ed. London:

George Allend Unwin

Meyer, J. P. & Allen, N. J., "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1991, 1, 61-89.

ABSTRACT

A Study on Job satisfaction And Career commitment of Female Designers.

Kim, Min-Jeong

Major in Product Design

Graduated school of

Sungshin Women's University

This study intends to grasp women resources of design field in the periodical situation women resources become decisive factors of national competitiveness. Design is a representative field of the society based on knowledge and it is suitable to brighten women's ability in the period women's flexible and soft sensitivity is necessary. Ministry of Commerce, Industry and Energy conducted studies on the development of women's design resources in 2003, but studies related to the developmental direction of women's design resources suitable for the current period are necessary. Therefore, this study intends to the current situation of female designers through the sociological theories such as job satisfaction and career commitment. Also, this study should contribute to the basic material of system for female designers and supporting study as an empirical study which verifies differences of satisfaction by working form after dividing into in-house designer and

1-person creative company designer.

In documentary study, the job of design is considered by current situation and theoretical background of female designers who are the background of studying.

The empirical study verifies and compares the effect of job satisfaction and career commitment on turnover intention based on the working form considered in theoretical background. Through the verification of hypothesis that job satisfaction and career commitment of female designers will show negative correlations with turnover intention, the differences by working form are analyzed. Survey was conducted for total 60 designers; 30 in-house designers and 30 1-person creative company designers which are divided by working form. SPSS was used for statistical analysis and exploratory factor analysis (principal component analysis) and correlation analysis were used for the hypothesis test of studying.

The results of this study can be abstracted as follows through the empirical analysis.

When comparing in-house designers with 1-person creative company designers for job satisfaction, career commitment and turnover intention, the satisfaction of job satisfaction and career commitment was higher in

1-person creative company designers. Turnover intention to leave the current organization was higher in in-house designers. It was same as precedent studies that working form of 1-person creative company is preferred by women.

As the result of hypothesis test, female designers' job satisfaction and career commitment showed negative correlation with turnover intention. As the hypothesis was adopted, in-house designers' job satisfaction made a great effect on turnover intention in the correlation between job satisfaction and turnover intention by the form of progressed working. And, career commitment of 1-person creative company designers made an effect on turnover intention.

In the situation that an important of women resources is focused, this study should be utilized as a basic material to prepare proper measures which can prevent the career severance of women's design resources through the effect of female designers' job satisfaction and career commitment on turnover intention.

<부 록>

설문조사서

안녕하십니까?

바쁘신 중에 귀중한 시간을 허락해 주셔서 감사드립니다. 저는 성신여자대학교 대학원에서 산업디자인을 전공하고 있는 학생입니다. 이번에 여성 디자이너들의 근무환경에 대한 영향요인을 실증적으로 검증하는 것을 목표로 석사학위 논문을 준비하고 있습니다.

21 세기 지식기반사회에서 여성 인적자원의 개발과 활용은 국가 경쟁력에 결정적 요소가 되고 있으나, 결혼 및 육아로 인한 경력단절은 여성의 경제활동 참가율을 방해하고 있습니다. 경제 성장의 고부가가치를 지닌 디자인 산업에 종사하는 여성들 역시 가능성을 발전시키지 못하고 일과 가정 중에서 선택 해야만 하는 상황에 직면하고 있습니다. 이에 다양한 여성복지정책으로 여성인력을 장려하고 있지만 제도의 활용도 저조와 보육서비스 질에 대한 낮은 만족도는 현황의 문제점을 여실히 보여주고 있습니다. 반면, 1 인 창조기업 지원정책의 영향으로 여성창업가의 수는 매년 증가하고 있으며 이것은 지속적으로 일하고자 하는 여성들의 대안으로 여겨집니다. 더욱이 디자인 분야는 개인의 창의성과 아이디어가 기반이 되는 창조 산업이므로 여성디자이너들의 경력단절 예방으로 충분한 가능성이 엿보입니다.

그러므로 본 연구에서는, 출산 및 육아를 일-가정 갈등에 기초하여 직무만족과 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 합니다. 귀하의 응답은 연구의 목적으로만 사용될 것임을 약속드립니다. 매우 번거로우시겠지만 한 문항도 빠짐없이 응답을 해주시면 감사하겠습니다.

바쁘신 중에 귀한 시간을 내어주셔서 대단히 감사합니다.

2012년 05월

성신여자대학교 대학원 산업디자인학과

연구자 : 김민정 올림

지도교수 : 최인환

I. 다음은 현재 직장생활에 대한 질문들입니다. 업무를 진행함에 있어서의 상황을 상상하시면서 각 항목에 대하여 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 "✓"표를 해주시기 바랍니다. (1인기업으로써 "회사"의 개념은 디자인 사업을 지원해주는 기관, 단체 및 재단 등 좀 더 넓은 범위를 포함합니다.)

문항 번호	설 문 내 용	전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	업무를 진행함에(혹은 직장에서) 있어 나의 능력과 기술 이상을 요구한다.					
2	나는 밤늦게까지 일을 해야 할 정도로 업무가 많다.					
3	항상 나의 책임 업무량 보다 더 많은 업무를 수행하고 있다.					
4	일하는 곳에서는 내 경력에 비해 많은 것이 요구된다.					
5	나의 업무는 너무 복잡하다.					
6	나는 근무 중에 개인 시간을 낼 수 있다.					
7	나는 직장 일과 부모역할을 균형 있게 하기 위해 계획을 조정할 수 있다.					
8	나는 출퇴근 시간을 내 마음대로 조정할 수 있다.					
9	휴일이나 휴가를 내 의사에 따라 선택할 수 있다.					
10	나는 근무 중 사적인 업무로 전화를 하거나 받을 수 있다.					
11	일하는 곳에서 나에게 집안사정이 있을 때 기꺼이 내 일을 도와줄 수 있는 사람이 존재한다.					
12	일하는 곳에서 내가 개인사정으로 어려움을 겪을 때 심적으로 격려해주는 사람이 존재한다.					
13	내가 업무 수행 상 어려움을 겪을 때 도움을 줄 수 있는 사람이 존재한다.					
14	일하는 곳(직장)에서 나의 능력을 인정받고 있음을 느낀다.					
15	내가 나아가면서 경험하는 일 중에서 가장 중요한 것들은 나의 일과 관계있다.					
16	나는 내 인생에서 큰 만족을 일에서 느낀다.					
17	내 생각에 인생은 일에 몰두하고 있을 때 살아갈 가치가 있다.					
18	나는 다른 것을 하고 있는 동안에도 (직장)일에 대해서 자주 생각한다.					
19	나는 사람들의 개인적인 목표가 일 지향적이어야 한다고 생각한다.					

Ⅱ. 다음은 현재 귀하의 직무 만족도에 대한 질문들입니다. 각 항목에 대하여 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 “✓”표를 해주시기 바랍니다. (1 인기업으로써 “회사”의 개념은 디자인 사업을 지원해주는 기관, 단체 및 재단 등 좀 더 넓은 범위를 포함합니다.)

문항 번호	설 문 내 용	전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나는 이 회사에 근무하는 것에 대해 매우 만족한다.					
2	나는 회사의 문제를 나 자신의 문제로 느낀다.					
3	나는 다른 회사에 가더라도 지금 회사에서처럼 쉽게 적응할 수 있을 것이라 생각한다.					
4	지금의 직장은 정서적으로 나와 큰 차이가 있다고 생각한다.					
5	이 회사는 개인적으로 내게 매우 큰 의미를 지닌다고 생각한다.					
6	나는 지금의 조직에 강한 소속감을 느낀다.					
7	현재로서는 내가 설령 원한다 하더라도, 지금의 직장을 떠나기가 매우 어려울 것이라 생각한다.					
8	지금 이 회사를 그만둔다면 내 인생의 많은 부분을 잃을 것이라 생각한다.					
9	내가 지금 이 회사를 떠나더라도 금전적으로 별 손해 볼 것은 없다고 생각한다.					
10	현재 내가 이 회사에 근무하고 있는 것은 내가 평소 원하는 것을 충분히 얻을 수 있기 때문이라 생각한다.					
11	내가 이 회사에 계속 근무하는 것은 별다른 대안이 없기 때문이라 생각한다.					
12	나는 충분한 대안이 마련되어 있지 않는 한 현재의 회사를 떠나지는 않을 것이라 생각한다.					
13	내가 이 조직에 근무하는 가장 큰 이유 중 하나는 이 회사를 떠나 다른 회사를 가더라도 여기서 받는 전반적인 처우수준과 비교해 별로 나을 것이 없기 때문이다.					
14	나는 개인이 회사나 조직에 대해 항상 충성심을 가져야 한다고 생각한다.					
15	나는 회사를 옮겨 다니는 것이 윤리상 별로 문제될 것은 없다고 생각한다.					
16	나는 내 경력의 대부분을 한 조직에서 쌓아가는 것이 더 좋다고 생각한다.					
17	나는 소위 “충성맨”등 회사인간이 되는 것이 의미있다고 생각한다.					

Ⅲ. 다음은 현재 귀하의 경력 특성에 대한 질문들입니다. 여기서 “경력”이란 귀하께서 직장생활을 하는 동안 담당하신 업무분야(디자인)에서 자신의 업무 경험을 축적 내지 발전시켜 나가는 연속적인 업무 활동을 말합니다. 각 항목에 대하여 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 “✓”표를 해주시기 바랍니다. (1 인기업으로써 “회사”의 개념은 디자인 사업을 지원해주는 기관, 단체 및 재단 등 좀 더 넓은 범위를 포함합니다.)

문항 번호	설 문 내 용	전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	업무를 진행함에 있어, 전문지식과 기술을 향상시킬 수 있는 기회나 수단이 있다.					
2	나의 전공분야에서 새로 밝혀진 지식 및 기술을 신속히 파악할 수 있는 수단들(금전적인 지원 또는 시간할애 등)이 제공된다.					
3	직무지식과 기술을 향상시킬 수 있는 교육과정에 참여할 수 있는 기회가 제공되고 있다.					
4	나의 직무지식과 기술을 더욱 발전시킬 수 있는 여건이 제공되고 있다.					
5	내가 나의 직무지식과 기술을 발전시키고자 한다면 회사에서 기회를 얻을 수 있다.					
6	나의 현재의 직무는 미래의 나의 경력목표 달성에 도움이 될 것이다.					
7	나의 현재의 직무는 나의 경력 발전이나 경력 성장과 관련이 있다.					
8	현재의 직무를 잘 수행하면 나의 경력 발전에 필요한 다양한 경험을 얻을 수 있다.					
9	현재의 직무를 통해 나는 나의 직장생활에 필요한 성장기회를 얻을 수 있다.					
10	현재의 직무를 통해 나는 새로운 기술과 지식을 축적하고 발전시킬 수 있는 기회를 얻을 수 있다.					
11	나의 경력을 돌이켜 볼 때 지금까지의 성과에 대해 만족한다.					
12	나의 경력을 경력 목표달성이란 측면에서 돌이켜 볼 때, 만족한다.					
13	나의 업무 경력을 경제적 측면에서 볼 때, 만족한다.					
14	나의 업무 경력을 새로운 지식과 기술의 습득이란 측면에서 볼 때, 만족한다.					

IV. 다음은 이직에 관한 질문입니다. 각 항목에 대하여 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 “✓”표를 해주시기 바랍니다.

문항 번호	설 문 내 용	전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	디자이너로서 현재의 근무 형태에 대한 불만으로 일하기 싫은 적이 많다.					
2	나는 현재의 직업이 아닌 다른 형태의 근무에 종사하고 싶다. (여기서 “다른 형태의 근무”란 일반기업에 속한 디자이너는 1 인기업으로, 1 인기업을 운영하는 디자이너는 일반기업으로의 전향을 말합니다.)					
3	나는 회사를 떠나고 싶은 생각이 자주 든다.					
4	나는 1 인기업으로 전향할 의사가 있다.					

※ 마지막으로 다음 항목들에 대해 귀하가 해당되는 곳에 “✓”표 해주십시오.

1. 결 혼 : 무 () 유 ()
2. 연 령 : 30세 이하 () 31-35세 () 36-40세 () 41-45세 ()
 46-50세 () 51세 이상 ()
3. 학 령 : 고졸 () 초대졸 () 대졸 () 대학원졸 () 박사 ()
4. 경 령 : 1-3년 () 4-6년 () 7-10년 () 11-15년 () 그 이상 ()
5. 현재 근무 형태 : 1인 기업 디자이너 () 기업 소속 디자이너 ()
6. 출산 후 희망 근무 형태
 ①현재 근무 형태 유지 () ②조직으로 이직 희망 () ③1인기업으로 이직 희망 ()
 ④잠정적 휴직 () ⑤퇴직 ()

※ 저의 연구에 관심있으신 분께서 E-mail 주소를 적어주시면 연구가 끝난 후 저의 연구 결과를 보내드리겠습니다.

E-mail : _____

- 바쁘신 중에도 설문에 끝까지 응답하여 주셔서 감사드립니다. -