



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 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](#)

주 영 애 교수지도
석사학위 청구논문

파티플래너의 직무스트레스와
직무만족도에 관한연구

- 심층면접을 중심으로 -

2015

성신여자대학교 문화산업대학원

문화산업학과 CP&M전공

이 수 진

파티플래너의 직무스트레스와
직무만족도에 관한연구

- 심층면접을 중심으로 -

주 영 애 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2014년 11월

성신여자대학교 문화산업대학원

문화산업학과 CP&M전공

이 수 진

인 준 서

이수진의 석사학위 논문으로 인준함

2014년 11월

심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

성신여자대학교 문화산업대학원

논문개요

최근 생활수준의 향상과 여가생활의 활동이 활발해짐에 따라 그동안 상류층 문화로만 여겨졌던 파티문화가 일반인이 즐길 수 있는 대중화가 되어 참여할 기회가 늘어나고 이에 따라 파티산업이 급격한 속도로 발전하였다. 일반인은 일상생활을 벗어나 특별한 체험과 직접적인 참여를 통해 오감으로 감동을 느낄 수 있으며, 파티는 사람들을 모일 수 있는 기회와 장소를 제공하는 커뮤니케이션의 장이라고 할 수 있다. 따라서 파티의 역할은 넓어져 가고 있다. 기업은 파티를 통해 브랜드 홍보와 함께 관측활동으로 소비자에게 좋은 이미지를 형성하여 다양한 유형의 파티문화가 늘어나고 있는 것이다. 그러므로 대중과 파티의 커뮤니케이션 효과를 증진시켜며 효과적인 파티를 수행하는데 매우 중요한 역할은 파티플래너이다.

본 연구는 파티문화의 커뮤니케이션 다리 역할인 파티플래너의 직무스트레스는 어떠한 요인의 영향으로 발생하는지와 개인별 직무스트레스를 대처하고 있으며 또한 직무만족도를 하고 있는지를 탐색하였다.

본 연구는 경력 1년 이상부터 14년까지의 서울에서 현재 활동하는 파티플래너를 대상으로 일정한 경력별로 나누어 총 10명을 연구 참여자로 선정 및 섭외하였으며 2014년 07월 25일부터 09월 26일까지 일대일 심층면접을 실시하였다.

본 연구의 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 파티플래너가 직무와 관련하여 받는 스트레스는 4가지로, 업무와 관련된 스트레스, 근무시간에 대한 스트레스, 조직 내 대인관계에 의한 스트레스, 고객에 의한 스트레스 경우가 있었다.

둘째, 파티플래너들은 직무 스트레스의 반응으로 하는 3가지 경우가 있었으며, 초과근무 시간으로 인한 압박감, 불규칙한 생활로 인한 신체적 고통, 인간관계 스트레스로 인한 퇴직한 경우가 있었다.

셋째, 파티플래너가 직무스트레스로 인해 개인별 스트레스 대처하는 방법으로는 3가지로 결과가 나왔다. 직무스트레스를 자기개발의 기회로 삼아 발전의 시간을 가지며, 휴식과 여행을 통해 직무스트레스를 해소하는 방법, 가족과 친구 동료들에게 대화를 통해 직무스트레스를 해소하고, 그 이외에 전시회관람, 공연관람, 영화관람, 독서 하는 방법으로 직무스트레스 개인별 대처 방법을 가지고 있었다.

마지막으로, 직무만족과 관련한 결과는 파티플래너는 직무의 발전의 동기 부여가 되며 직무로 통해 새로운 지식과 기술을 습득할 수 있는 현재 직무에 대한 만족이 높게 나타났다. 연구 대상자들은 고객에게 파티를 통해 감동을 전해주는 직업에 대해 자부심이 높으며 현재 일에 대한 친직으로 생각으로 볼 때 타 직종으로 이직에 대한 생각은 전반적으로 낮게 나타났다. 그러나 겉으로 화려해 보이지만 과도한 업무량과 근무시간에 비해 보수에 대한 만족도는 연구대상자 모두가 만족하지 못하였으며, 이에 연봉에 대한 만족과 조직의 복지제도에 대한 만족할 수 있도록 조직에서 개선해야할 사항을 시사해주고 있다.

또한 파티플래너들은 많은 업무량과, 초과근무시간, 짧은 휴가 등으로 과도한 책임을 통해 직무스트레스에 시달리고 있다. 즉, 파티업계 종사자의 개인 차이를 인정하고 사람을 중요시 하는 근무 환경을 만들지 않으면 파티업계는 질적인 성장을 하기 어려울 것으로 본다.

그러므로 파티업계 종사자들의 직무스트레스와 직무만족에 영향을 주는 요인에 대해 연구해 볼 필요성이 있다.

현재 직무스트레스와 직무만족도에 대한 다양한 분야의 연구논문들이 활성화 되어 있지만 그에 비해 파티플래너의 직무스트레스와 직무만족도를 다룬 논문은 미비하다고 볼 수 있다.

그러한 의미에서 본 연구는 파티플래너의 직무스트레스와 직무만족에 영향을 주는 요인이 무엇이며 알아봄으로서, 파티플래너의 인적자원관리의 중요성 및 파티업계에서 직무스트레스와 직무만족도에 관련한 향후 지속적인 연구에 할 수 있는 기초 연구로서의 의미를 두고자 한다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
II. 이론적 배경	3
1. 파티문화의 이해	3
2. 직무스트레스	8
3. 직무 만족도	17
4. 직무스트레스와 직무만족도 관계	21
III. 연구방법	24
1. 연구문제	24
2. 연구방법	24
3. 연구대상 및 자료수집	25
IV. 연구결과 및 분석	28
1. 연구대상 파티플래너의 일반적 특성	28
2. 파티플래너의 직무스트레스에 대한 심층 면접결과	29
1) 직무스트레스 내용	29
2) 직무스트레스 반응	33
3) 직무스트레스 대처방법	35
4) 조직에 요구하는 스트레스 대처·지원	38

5) 직무만족도	39
V. 결론	44
1) 요약 및 결론	44
2) 연구의 한계점	50

참 고 문 헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 한국직업사전에 나타난 파티플래너의 직무	7
<표 2> 직무스트레스에 대한 학자들의 정의	9
<표 3> 직무스트레스 요인	10
<표 4> 직무스트레스 유발요인	13
<표 5> 직무만족에 대한 정의	18
<표 6> 직무만족의 영향요인	20
<표 7> 직무스트레스와 직무만족에 대한 견해	22
<표 8> 심층면접 질문내용	26
<표 9> 연구대상자의 일반적 특성	28
<표 10> 연구대상자 결과 분류	44

그림 목 차

<그림 1> 직무스트레스와 직무만족도의 관계	21
--------------------------------	----

I. 서론

최근 주5일제 근무제를 통해서 현대인들의 여가활동이 다양해 면서 시대의 변화에 따라 감성이 중시되는 문화시대가 도래 하였다고 해도 과언이 아니다. 개인의 삶의 질적 수준이 향상하고 여가활동의 질 역시 높아지고 있다.

이에 파티는 과거의 사치스러운 특수한 사람들이 즐기는 전유물에서 자연스럽게 일상생활에 녹여지는 문화가 되었다. 파티 문화는 과거 미국, 유럽 등지에서 보급되기 시작했고(이혜림, 2014), 우리 사회에서 ‘파티’는 친숙한 문화로 받아들여지고 있다. 전통적으로 ‘잔치’, ‘연회’ 등과 같은 용어가 흔하게 사용되었지만, 서구 자본주의 문화가 유입되면서 ‘파티’라는 용어와 그 문화는 우리의 일상생활 속에 자연스럽게 한 부분으로 자리 잡게 되었다. 이에 따라 파티 문화는 급격한 속도로 발전하고 있으며, 이벤트 산업이라는 틀 안에서 파티 관련 물품 및 서비스 산업도 급속도로 성장하고 있다(윤지현,2013).

파티는 개인적으로 일상생활에서 벗어나 특별한 체험과 직접적인 체험을 통해 지식을 습득하고 감동을 느낄 수 있으며, 또 어떤 특정한 날을 기념하여 의미를 마음속에 새김으로 서로 그 뜻을 공유하고 이를 통해 유대감과 동질감을 형성하게 되어 문화적 연대의식을 확보할 수 있다(김은미,2008). 그러므로 파티를 기획하고 연출할 수 있는 전문 인력이 지속적으로 증가하고 있다.

즉 파티플래너 전문 인력의 수요가 높아짐에 따라 파티의 직무는 일반 사무직업무와 다르게 기획, 연출, 운영, 관리를 총괄하는 위치로써 과도한 업무량과 초과근무시간으로 인해 정신적, 육체적으로 직무스트레스를 받고 있음이 보고된 바 있다.

김은미(2008)의 보고에 의하면 이벤트업체 종사자의 직무만족 영향요인에 관한연구를 보면 전체적으로 임금수준(수입)인 매우 불안정한 상태에 직면해 있음을 알 수 있으며 일반 사무직과는 달리 낮 시간에는 이벤트 실행을 위한 준비 및 설치 등의 업무를 하고 저녁이 되어 이벤트 실행 및 연출에 매진하고 있다. 즉, 기획과 제작, 연출을 동시에 하고 있는 실정으로 이는 이벤트 종사자들이 열악한 근무환경 속에 처해있음을 말해 주고 있다.

박재관(2005)의 보고에 의하면 이벤트업계 종사원들의 직무만족과 이직성향

에 관한 연구를 통해 고학력과 전문성에 비해 급여 분포 등 종사자들에 대한 처우가 심각한 것으로 나타났고 이러한 경향이 경력자 보유를 어렵게 하는 원인으로 나타났다.

이는 본인의 직업과 직무에 대한 만족에 비해 임금 혹은 미래에 대한 기대가치가 낮아 이직을 생각하고 있다는 결과가 나왔다(서유영,2007).

이렇듯 파티산업계 종사자들이 여러가지 요소들에 의해서 어려움을 가지고 있다. 다시 말해 외적으로 화려해 보이는 직업이지만 잦은 야근, 과도한 업무량으로 다른 분야보다 힘든 노동력이 필요로 하며, 또한 열악한 근무환경으로 파티플래너들 간의 이해가 필요로 할 것으로 보인다.

그러는 의미에서 파티플래너의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구를 분석하고자 한다.

본 연구에서는 파티플래너들을 대상으로 직무스트레스와 직무만족도를 조사하여 이를 통해서 파티플래너의 직무스트레스요인과 어떻게 대처하고 있으며 나아가 직무만족도를 살펴보고자한다. 이는 파티업계의 인적자원관리의 중요성 및 파티업계에서 직무스트레스와 직무만족도에 관련한 향후 지속적인 연구에 활용하기 위한 기원 연구로서 의의를 두고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 파티문화의 이해

1) 파티의 개념

파티의 정확한 어원에 대해 살펴보면 'party'의 어원은 '부분으로 나누다'의 중세어 'partie'에서 유래하여 '한무리', '한 편'을 가리켰고, 나아가 '모임; 이나 '정당'의 뜻을 가지 지니게 되었다. 파티의 사전적 의미는 친목을 도모하거나 무엇을 기념하기 위한 잔치나 사교적인 모임이라 정의 할 수 있다(정민주,2013).

소규모 모임에서부터 결혼 피로연, 생일 축하연 행사, 기념회 등 대규모의 모임을 이르는 말로 '파티'나 '잔치'는 혼용되고 있지만, 두 단어는 독자적인 의미를 갖는다. 잔치는 경사가 있을 때 음식으로 손님을 접대하는 것을 뜻하며 '연회'라고도 하나, 파티는 사교, 친목 등을 목적으로 한 모임을 의미한다(이혜림,2013).

파티는 사람과 사람이 함께 모여 인간관계를 넓히고 친목을 돈독히 하여 감동을 이어 갈 수 있는 21세기 의 중요한 문화 커뮤니케이션 수단으로(정현주,2005) 체험을 통하여 즐거움을 향유하고 뚜렷한 목적을 가지고 치밀하게 사전 계획되어 특정시간, 장소에서 직접적인 오감의 자극과 체감을 통해 커뮤니케이션 효과를 극대화(정민주,2013)를 시킨다. "파티문화"라는 새로운 트렌드가 한국에 자리 잡게 되었으며 이는 연회에서 파생된 현대적 개념의 파티로 이해되어 정보와 지식의 교환수단이 되어 음식, 연출, 테마 등 사람들에 대한 문화와 사랑에 대한 이해를 토대로 식 공간을 연출하는 새로운 파티 문화를 창조 하게 되었다(정현주,2005). 최근의 파티플래닝(party planning)이란 용어는 식 공간 연출과 관련한 식음(먹거리) 및 공간연출(볼거리), them(체험거리)를 위해 주제가 있는 특별한 파티공간을 디자인하고 음식, 연출, 테마의 시각적 촉각적 즐거움이라는 요소와 재미와 색다름이라는 요소를 추가함으로써 인간의 오감을 동시 다발적으로 자극하는 정교한 행위라 할 수 있다(김선희,2004). 즉, 파티플래닝이란 테이블스타일링(table-styling)을 포함한 푸드스타일링(food-styling)이라는 새로운 영역과 함께 식음공간을 새로운 이벤트를

위한 목적과 기능에 합당한 장(공간)으로 개성 있고 편안한 식음공간을 기획, 조정, 연출하는 것이다.(홍종숙,2003) 파티플래닝의 용어에서 보듯이 오늘날 우리의 삶에 있어 파티의 관심도가 높아짐에 따라 다양한 표현방법이 시도되고 특별히 의도된 주제가 있고(정현주,2005) 고객의 오감에 유쾌한 자극을 줌으로써 궁극적으로 고객, 즉 인간의 삶을 더욱 풍요롭게 이끌어가게 된다.(이선미,2001)

파티는 사람과 사람의 만남과 더불어 정보 공유가 이루어지고 자신을 표현하고 개발하는 모임이라 할 수 있다. 또한 평범한 속에서 재미를 느끼게 해주는 이벤트로서의 역할을 하고 있다. 이런 의미에서 파티는 일상생활의 중요한 위치를 차지하고 있다. 사람 모여 원만한 인간관계를 맺고 유지하며, 정보교환과 자기개발을 이룰 수 있는 기회의 장이라고 할 수 있다.(이수정,이진민,자영순,2010).

2) 파티의 특징

파티는 그 목적과 성격, 장소와 시간, 참석자의 연령이나 직업, 컨셉 등에 따라 야외 카페, 레스토랑, 갤러리, 집 등 어느 공간에서든지 파티에 맞는 테마에 따라 이뤄지고 있다.

또 주제에 따라 시음 및 테이블 및 공간연출 볼거리와 체험거리를 위해 주제가 있는 특별한 파티공간을 디자인한다.

미각적, 시각적 촉각적 즐거움이라는 요소와 이색적인 재미의 요소를 추가함으로써 인간의 오감을 자극하는 정교하고도 다양한 문화행위의 하나이다(성낙숙,2010).

파티가 다른 매체와 가장 차별되는 큰 특징은 인간적 커뮤니케이션 성격을 지닌 현장성(現場性)이라는 점이다. 메시지의 발신자와 수신자가 특정시간, 특정 장소에서 직접 만나 상호 교감하고 참가자 서로 간에 시너지 효과가 발생하여 반응, 감동이 증폭, 상승되어 나타나고 그 결과가 즉각적으로 피드백 되는 생명력 있는 직접적인 커뮤니케이션 미디어(Direct communication media)라는 점이다. 파티의 특성을 파악 할 수 있는 가장 기본적인 전제는 직접적이고, 쌍방향적이며(Two-way communication), 개인적인 커뮤니케이션이라는 점이다(이종은,2000). 파티는 평범함 속에서 특별한 이벤트를 마련해

주는 것이다. 이런 의미에서 파티는 일상생활의 청량제로서 중요한 위치를 차지하게 되었다. 사람과 사람이 모여 정보교환과 자기개발을 하고 원만한 인간 관계를 유지할 수 있게 하는 파티야말로 중요한 문화 커뮤니케이션 수단이 된 셈이다(민정윤,2005). 파티는 일주일간의 피로와 업무의 스트레스를 경감시키는 하나의 문화활동으로 자리 잡아 갔으며 젊은층의 중심으로 여가문화의 고급화, 다양화, 대중화를 발 빠르게 이루었다. 또한 소수의 마니아 중심으로 영위되던 다양한 문화 활동들이 일상적이고 보편적인 대중문화로 자리 매김하게 되었다고 할 수 있다(이경목,2008).

3) 파티산업과 파티전문인력

(1) 파티산업의 등장

우리나라에 파티란 개념이 유입된 것은 개화기 서양문화가 도입되면서 부터였다. 1980-90년대 초에만 해도 파티문화라는 말은 생소한 언어였다(민정윤,2005).

1990년대 후반 외국 유학생들을 중심으로 본격적으로 전파되기 시작한 파티 문화는 경제성장으로 인한 소비자들의 문화적 욕구 상승, 유학생의 증가, 주 5일 근무제 시행, 뉴미디어의 발달, 새로운 것을 추구하는 New2030세대의 트렌드 등과 맞물려 파티는 이제 더욱 긴밀한 인간관계를 형성하는 중요한 수단으로 자리 잡게 되었다(이선영,임진숙,2012).

대중매체와 인터넷을 통해 서구식의 파티문화가 수요가 늘어가면서 2000년에 본격적인 파티를 비즈니스화한 전문 파티 프로모터들이 등장하게 되었으며 2002년 월드컵의 영향으로 파티의 규모가 커지고 국제화되기 시작했다. 현재 파티 문화의 보급과 더불어 개인이나 기업 등에서도 파티에 대한 접근이 점차 빠른 속도로 확산되고 있다. 특히 기업에서는 기업의 이미지 상승을 위해 기존의 자사(自社)광고 뿐만이 아닌 여러 부류 사람들과의 교류에 중점을 두고 다양한 이벤트 파티를 개최하고 있다. 파티시장의 급격한 성장으로 파티는 조직화, 다양화 되어 널리 확산되어 가고 있다.

이러한 현상으로 전문파티업체와 파티플래너들이 생겨나게 되었으며, 또한 파티 스타일리스트, 푸드스타일리스트, 푸드 코디네이트 등과 같이 파티 산업에 종사하는 직업군도 구체적이고 다양하게 발전하고 있다. 파티관련산업으로

푸드스타일리스트, 테이블 데코레이터, 셰프, 오너셰프, 레스토랑 컨설턴트 등과 같은 직종이 큰 인기를 얻고 있으며 또한 파티 케이터링 전문업체, 파티용품 렌탈업 등 관련 비즈니스도 꾸준히 증가하고 있다(정민주,2013).

(2) 파티전문인력의 등장

2000년대 초반만 해도 파티플래너란 별문 아티스트, 마술사, 이벤트 진행자와 혼동될 정도였다. 파티플래너라는 직업이 전문직으로 인정받고 파티플래너의 역할에 대한 개념이 정의 된 것은 최근의 일이다(이선영.임진숙,2012).

파티플래너(party planner)는 파티, 이벤트의 기획 등에서 주로 많은 인원을 주요대상으로 파티의 성격에 맞게 장소를 선택하고 메뉴 및 인테리어 등의 고객에 맞게 연출하는 것이 주요업무로 최근 국내에서 각광을 받기 시작했다(황지희,2003). 기존의 출장요리사나 출장 연회사들의 업무에서 요리에 관련된 업무 외에 전체적인 분위기 조성까지의 종합예술의 개념이다. 외국의 경우 다양한 형태의 파티로 많은 인력이 요구되고 있다(정지수,2012).

즉 파티의 기본이 되는 주변의 공간을 배치하고, 장식도 설계하며, 테이블을 스타일링하고, 파티의 성격에 맞는 음식과 음료를 선정하고 연출하는 전문가들의 역할이 중요하게 여겨지게 되었다. 추가로 조명, 음악, 음향, 장비, 진행자의 역할과 임무도 관리해주고, 필요에 따라서는 연예인이라든가, 외부의 게스트를 섭외하고 초청하고 역할까지, 파티의 제반을 모두 담당(김선희,2004)하고 파티 의뢰인 또는 클라이언트와의 해당 업무에 대한 의견 조율과 파티 후의 사후 관리에 이르기까지 전체적인 책임을 맡아 운영하는 사람이 파티플래너 인 것이다.(이선영.임진숙,2012).

우리나라는 파티관련 산업이 완벽히 분리되어 있지 않는 과도기적 단계이다. 최근 들어 세분화, 전문화되고 있긴 하지만 아직까지 파티플래너는 여러 분야에서 다재다능한 재능을 발휘해야 하는 것이 보편적이다.(이선영.임진숙,2012) 최근에는 파티플래너에 대한 기대가 높아짐에 따라 단순하게 파티를 기획하고 운영, 연출하는 것에 그치지 않고 파티와 연관된 홍보 활동이나, 블로그 마케팅 등 보다 넓은 범위의 컨설팅을 요구하는 경우가 많아지고 있다. 이러한 기대에 부응하기 위해서는 전문 지식을 갖추고 최신의 트렌드로 무장하고 차별화된 콘셉트와 신선한 프로그램, 감각적이고 세련된 음악, 푸드, 디스플레이

등 고객과 클라이언트가 원하는 것을 한 차원 높게 제시할 수 있어야 한다(이선영, 임진숙, 2012). 아직까지 국내 노동시장에 종사하고 있는 파티플래너의 수에 대한 통계자료는 없다. 이들의 보수는 소속 업체, 하는 일, 경력 등에 따라 차이가 나며 주체하는 파티의 규모와도 상관이 있다. 현재 활동하고 있는 대부분의 파티 관련 전문가는 전공과 상관없이 활동하고 있거나 음식, 음악, 패션, 미술, 실내 디자인 등과 같이 파티와 관련한 단일 분야를 전공한 사람이 많다(한국고용정보원, 2006).

한국중앙고용정보원은 2004년도에 한국직업사전에 파티플래너에 대한 직업 정보를 소개하였다. 한국직업사전에 나타난 파티플래너의 직무는 다음과 같다(정민주, 2013).

<표 1> 한국직업사전에 나타난 파티플래너의 직무

직무개요	효과적인 파티진행을 위하여 기획, 운영, 연출, 홍보 등 파티의 전체과정을 총괄한다,
수행직무	제안서를 작성하여 제출하고, 파티의 주제 및 구성을 의뢰인과 협의한다. 파티일정 및 장소, 출연자, 예산 등의 세부계획을 세운다. 관련 정보를 수집하고, 제작업체를 선정한다. 조명, 음향, 무대 등과 같은 특수효과와 음식, 파티장 장식등의 세부계획을 세우고, 댄스팀, 연주팀과 같은 공연팀을 섭외한다. 직접 파티장의 장식(디스플레이)에 필요한 소품을 구입한다. 초청대상자의 참석여부를 확인한다. 파티당일 사전 준비사항을 점검하고, 파티를 진행하며, 유사시 조치를 취한다. 파티가 끝난 후 마무리하고, 초청자 리스트 등 파티 진행의 결과를 보고한다.
부가직업정보	정규교육: 12년 초과 ~ 14년 이하(전문대졸 정도) 숙련기간: 6개월 초과 ~ 1년 이하 직업강도: 가벼운 작업 작업장소: 실내외 관련직업: 파티매니저, 파티마케터, 미팅플래너 조사연도: 2004년

파티의 목적, 시간, 장소 등이 담겨있는 명확한 테마 설정 과정과 적절한 음식, 음료의 구성, 그리고 감각적인 파티 이벤트 연출 등 파티를 기획하고 준비하는 전문가인 파티플래너의 능력과(윤지현, 2013), 무엇보다 시대의 흐름에

민감하게 반응하고 이를 자기만의 표현 방법을 통해 연출할 수 있는 창의적인 감각이 필요하다(이선영, 임진숙, 2012).

21세기 유망직종으로도 선정된 파티플래너는 파티를 기획, 운영, 시행하고 그에 따라 파티진행에 필요한 조직의 구성 및 관리, 인원선발, 예산의 책정과 집행을 하여 파티 결과에 대한 분석과 평가를 하는 총 책임자로서 이에 합당한 전문성을 반드시 필요로 하고 있다(정현주, 2005).

2. 직무스트레스

1) 직무스트레스의 개념

스트레스라는 용어의 어원은 팽팽하게 끌어당긴다는 라틴어의 'stringere'이다. 이후 'string', 'strest', 'straisse' 등으로 쓰이다가 14세기에 'stress'라는 용어가 처음으로 사용되기 시작하였다(Davidson, 1983).

이 용어는 14세기에 처음으로 스트레스라는 용어로 사용되기 시작하여 17세기에는 곤경, 곤란, 역경, 고통의 의미로 사용되었고 18세기 후반에 스트레스의 의미는 한 단계 발전하여 사람의 신체기관이나 정신력과 관련되어 나타나는 힘, 압력, 긴장 및 노력의 강도가 강한 효과의 의미로 사용되었고 현재는 인간의 정신 및 육체 전반에 미치는 개념으로 사용하게 되었다(조민희, 2013).

J.M. Ivancevich와 M.T. Mattesom 은 스트레스란 과학사전에서 가장 부정확한 용어라고 정의하였고, D.F. Parker와 T.A. Dacoities는 논자가 말하는 데로

라 고 한 것처럼 그 의미는 매우 다양하기 때문에 명확한 정의를 내리기는 어렵다. 스트레스의 선구자인 Selye에 의한 생리학적 연구를 필두로 생물학, 심리학, 응용심리학, 행동과학, 산업심리학에 이르기까지 여러 학문 분야에서 다양한 연구접근방법으로 각 학문의 특성에 알맞게 정의 되고 있다(서동범, 1994).

김용국(2000)은 스트레스를 환경적 변화에 반응하는 반작용으로 일어나는 생리적 변화(신진대사 증가, 심박수, 혈압, 혈액량 증가)와 심리적 변화(걱정, 근심, 주의)라고 말하였다.

고종욱(2001)은 직무스트레스를 잠재적으로 조직 구성원의 긴장상태를 야기시킬 수 있는 조직 내의 모든 스트레스 요인들을 가리키는 포괄적인 개념이라

하였다(염정환,2008).

또한 직무의 수행과정에서 직무수행과 관련된 모든 스트레스로 근로자와 직무조건과의 상호작용으로부터 발생하게 되는 스트레스의 한 영역이며 어느 정도의 긴장으로 알맞게 작용하여 좋은 성과를 유도하는 순기능적 스트레스와 조직원의 능력 한계를 느끼게 하여 심리적, 신체적 불균형을 초래하는 역기능적 스트레스가 있다는 것을 알 수 있다(김성은,2011).

이러한 직무스트레스의 개념에 대하여 학자별로 정의 내린 것을 보면 아래의 <표 2>와 같다.

<표 2> 직무스트레스에 대한 학자들의 정의

학자	정의
Seyle(1950)	스트레스는 환경적 자극에 대한 보편적인 신체반응
Ivancevich(1982)	스트레스는 환경요인과 개인요인 상호간의 적합과정
Parker Decotiis(1983)	작업환경에서 지각된 조건이나 사건의 결말로서 특정 개인이 느끼는 역기능적 의식 또는 감정
Matteson(1987)	개인차이 및 심리적 과정에 의해 조절된 적응반응이며, 개인에게 과도한 심리적 신체적 요구를 하는 환경이나 상황 또는 사건의 결말
김용국(2000)	환경적 변화에 반응하는 반작용으로 일어나는 생리적 변화(신진대사증가, 심박 수, 혈압, 혈액량 증가)와 심리적 변화(걱정, 근심, 주의)
고종욱(2001)	잠재적으로 조직구성원의 긴장상태를 야기시킬 수 있는 조직 내의 모든 스트레스요인.
유주연(1995)	한 개인의 능력이나 기술이 직무에서 요구하는 것과 불일치 할 때, 혹은 개인의 욕구와 직무환경에서 제공하는 것 간에 불일치가 있을 때 발생하는 것.

자료: 선행연구 바탕으로 연구자 작성.

이상의 논의들을 바탕으로 본 연구에서는 직무스트레스란 “개인의 능력과 동기에 맞는 직무환경과의 부적합, 직무역할의 부적합 및 개인적인 차이와 직장 내에서 직무스트레스를 과다하게 받은 개인은 직무성능이 떨어지고 이직 등을 초래한다. 직무환경에서의 직무스트레스 요인으로 인해 생기는 생리적·심리적 불균형상태”로 정의할 수 있겠다. 그러므로 직무환경과 개인 차이를 모두 고려한 상호작용 관점에서 직무스트레스의 정도를 파악하고자 한다.

2) 직무스트레스 발생요인

직무스트레스요인이란 조직이나 직장에서 스트레스를 일으키는 신체적 혹은 심리적 요구나 외부 환경을 의미한다(염정환,2008). 이러한 직무스트레스요인 종류는 상당히 많으며 학자들의 관심에 따른 분류방식도 매우 다양하며 다음 <표 3>은 직무스트레스 요인을 정리해 놓은 것이다.

<표 3> 직무스트레스 요인

연구자	요인	내용	비고
T. E. Mcgrath (1978)	과업요인 역할요인 행동상황 요인 물리적 환경요인 사회적 환경요인 개인시스템내요인	과업의 곤란도, 과업보호소성, 과업량역할갈등,역할보호성,역할과중 인원의과다 혹은 과소 혹은,혹서대인관계불화,은둔격리생활불안,지각	개인과 환경 중 시
T. A. Beehr & J. E. Newman (1978)	환경요인 개인요인	직무요건 및 과제특성, 역할요건 또는 기대조직의 특성 및 조건, 조직외적 요건 및 조건, 심리적·신체적조건, 생활단계조건 인구통계학적 특성	환경과 개인 중 시
J. M. Ivancevich & M.T.Matterson (1980)	물리적 환경요인 개인수준요인 집단수준요인 조직수준요인 조직외부요인	소음, 광도, 기온, 진동, 공기 오염 역할갈등,역할보호성,역할과다 개인에대한책임,경력개발 집단의 응집력, 집단의 지원집단간·집단 내 갈등 조직분위기,조직환경,조직구조, 과업특성,기술,리더쉽 가족,이동, 경제적 요인, 인종, 계급	통합적 시도
J. Marshall &	직무의 고유특성	양적, 질적 과도한 작업, 시간 압박, 불량한 작업조건, 오류,	관리자

<p>C. L. Cooper (1981)</p>	<p>조직역할 조직내의 관계 경력개발 조직구조와 분위기 조직외부의장애 개인의고유특성</p>	<p>과도한 의사결정 양적·질적 과도한 책임,의사결정의 배제,개인 및 직무에대한 책임 관리적 지원의 결여, 과도한목표, 조직경계, 상사·동료·부하와의관계, 책임위양, 성격갈등 탁월한 승진,승진의지연, 직무안전의결여, 사직·장애에 대한 공포, 욕망의 좌절술책 행동규약, 협의 및 의사소통의 결여불확실성, 소속감, 정체성의 상,충성심 차별, 가족간의갈등 성격, 능력의감소, 통찰력부족 변화대응에 대한 무능</p>	<p>업 무 중 시</p>
<p>D. P. Schulthz (1982)</p>	<p>과중한 과업요인 작업장 변화요인 성과평가요인 역할요인 경력개발요인 임금체계요인</p>	<p>질적과중, 양적과중 새로운 Network 절차, 경영참여 평가의 비교성 역할모호성, 역할갈등 승진 기대의 불일치, 탁월한 승진</p>	<p>직장 내 개인 영향 중 시 요인</p>
<p>G. L. Gibsonet. al (1982)</p>	<p>물리적요인 개인적요인 집단요인 조직요인 개인차</p>	<p>광도, 소음, 기온, 공기오염 역할갈등,역할모호성,작업과다, 타인에대한책임,경력개발의결여,직무설계 동료·부하·상사와의 관계 참여의 결여, 조직구조, 작업수준, 명확한 정책의 결여 연령, 성별, 교육수준 신체적 건강,성격유형,모호성에대한관용,자존심</p>	<p>거시적 미시적 관 점 통 합</p>

R. S. Schuler (1984)	개인적 특성요인 조직 특성요인	욕구와 가치관, 능력과 경험, 성격 역할성격, 과업특성, 리더쉽, 조직구조, 작업환경, 대인관계	조직 및 조직 기능 중시
F. Luthans(1985)	조직외부요인 조직요인 집단요인 개인요인	사회적·기술적변화, 가족, 이동, 인종, 계층, 주거상태 및 지역 경영정책, 조직구조, 직무수행과정, 노동조건 집단 응집력, 사회적 지원, 개인간·개인내 집단간 갈등 역할스트레스요인, 개인적특성, 생활과정역력변화	거시적 미시적 관점 통합
J. F. Schermerthorn (1985)	작업요인 개인요인 비작업요인	과업요구, 역할역학, 대인관계, 경력발전 욕구, 능력, 성격 가족, 경제적 상황, 사적사상	개인과 작업 중 시
K. Albrecht(1986)	신체적요인 사회적요인 정보적요인	더위, 혹한, 건기, 소음, 불안, 공기, 오염, 신체적 상해 조직내의상사, 동료, 고객, 위원회 사법적집단 마감기한, 신체적상해의위험, 과도한책임, 자아위험	개인 중 시

자료: 배무환(1998) 「직무스트레스의 대처전략에 관한 실증적 연구」, 중앙대학교 박사논문, pp 40-41.

위와 같은 직무스트레스의 유발 요인을 분류하면 물리적환경 요인, 직무관련 요인, 개인관련 요인, 조직관련 요인, 조직외 요인 등으로 <표 4>와 같다.

<표 4> 직무스트레스 유발요인

주요 스트레스원인	스트레스 원인
물리적환경 관련 스트레스원인	조명, 소음, 온도, 음파 및 진동, 공기오염, 사무실설계, 사회적 밀도
직무관련 스트레스원인	과제특성, 기술·역할과부하, 역할모호성, 의사결정참여
개인관련 스트레스원인	A 유형 행동, 능력 및 경험, 욕구 및 가치, 통제소재, 생활사건, 인구 통계적 변인
조직관련 스트레스원인	직업요건, 조직구조, 경제범위역할, 집단응집력, 조직문화, 조직풍토, 집단내집단간갈등, 경력 발달, 수행실적평가, 작업교대정책, 지도유형
조직 외 관련스트레스원인	가족, 이주, 경제적 지위, 사회적 지원

자료: 안가영(2003), 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인에 관한 실증적연구, 한남대학교 지역개발대학원, 석사학위논문, p12

(1) 물리적환경 요인

물리적 요인으로 조명, 소음, 온도, 음파 및 진동, 공기오염, 사무실 설계, 사회적 밀도 등이 직무스트레스의 물리적 요인이 될 수 있으며, 여기에 덧붙여 급속히 변화하는 작업기술의 측면도 또한 스트레스를 잠정적으로 안고 있는 요인이 될 수 있다(김항석,한광현, 1991). 이러한 물리적 스트레스 요인들은 다른 스트레스 요인들에 대한 인내력을 낮추는 역할을 하며 다른 스트레스 요인들과는 달리 신체에 직접적인 악영향을 미칠 수도 있으며 지나친 소음에 노출되면 피로나 두통을 느끼고, 주의 집중력이 저하될 수 있으며 행동적으로도 생산성 저하, 타인에 대한 부정적 태도 증가, 적개심과 공격성이 증가되기도 한다(정은주,2004).

(2) 직무관련 요인

Beehr(1985) 에 따르면 직무스트레스 요인은 직장에서 직무환경과 관련된 스트레스 요인을 말한다. 개개인이 담당하는 특정직무의 성공적인 수행에 요구되는 책무와 활동, 조직에 남아서 계속 남을 것인가, 아니면 남을 것인가를 결정하는데 중요한 영향을 미친다. 이와 같이 직무요인은 개인의 욕구충족, 만

족, 좌절, 내적갈등 등 불만족의 원천이 된다(Beehr,1985).

(3) 개인관련 요인

조직구성원에 대한 개인적 변수들을 포괄하고 있으며, 자신의 일에 대해 스스로 결정을 내릴 수 있는 정도인 직무통제력, 조직 내 동료나 상사, 고객과의 인간관계에서 비롯되는 대인간 갈등이 있으며 이러한 갈등은 직무상 자원이 필요할 경우 팀원 간 이해가 상충 할 때 일어난다. 그 밖에 일과 가정간의 갈등 경력개발 압박 등이 있다(박종표,2011).

(4) 조직관련 요인

조직관련 요인에는 과업의 요구, 정책과 절차, 참여적 의사결정, 조직구조 등의 측면에서 설명될 수 있다(김영철,2006). 조직은 개인에게 역할을 부여하고 개인은 역할을 수행함으로써 조직의 직무를 달성한다. 그러나 이 역할은 자발적인 것이 아니라 남에 의해서 주어지는 것이기 때문에 스트레스가 생길 가능성이 높은 것이다(한운정,2005).

역할 스트레스 요인(Role Stressors) 은 역할갈등, 역할 모호성, 역할과부하는 한 개인이 수행하는 직무에서 여러 과제나 역할을 요구하거나 책임을 부과하기 때문에 발생하는 스트레스이다. 따라서 역할 갈등, 역할모호성, 역할 과부하를 통칭하여 역할 스트레스 요인(role stressor)라고 부른다.

역할로 인한 스트레스의 요인은 다음과 같다.

첫째, 역할갈등(role conflict)이란 역할 간 갈등은 두 가지 이상의 역할을 동시에 수행함으로써 인해 겪는 갈등을 말하며, 역할 내 갈등은 동일 역할에 관해 다른 사람들에게서 서로 상충되는 기대를 받게 될 때 느끼는 갈등이고, 개인과 역할간의 갈등은 주어진 역할이 개인의 기본적인 가치관·태도·욕구 등과 상충될 때 발생하는 갈등을 말한다(강유리,2012)

둘째, 역할모호성(role ambiguity) 이란 직무를 수행하는 데 필요한 정보가 충분히 제공되지 않아서 나타나는 직무수행의 불확실성을 말한다(고금재,2014)

셋째, 역할과중(role overload)이란 개인이 역할을 수행하는데 기대되는 정도가 개인의 능력을 초과하거나 어떤 일을 급하게 또는 주의를 기울이지 못하게

꿈 강요당하는 상황을 말한다(김문석,1990).

(5) 조직 외 관련요인

인간을 둘러싼 환경은 유기적으로 연결되어 있으며, 인간은 다양한 수준의 환경과의 상호작용을 하며 살아간다. 그런 이유로 개인이 속한 다양한 체계의 환경은 직무를 수행하는 개인에게 또 다른 영향을 미친다. 먼저는 가족이 있으며, 이사와 같은 지역 환경의 변화, 경제적인 지위나 사회적 지원 등이 이에 해당된다(이종목,1987).

3) 직무스트레스 대처와 유형

(1) 스트레스의 대처의 개념

대처란 “개인의 자원을 수유하거나 초과하는 것으로 평가된 특수한 외적, 내적 요구들을 관리하기 위하여 끊임없이 변화하는 인지적 및 행동적 노력, 즉 심리적 스트레스를 관리하는 노력”이라고 정의한다(정준구,2004).

Lazaru & Folkaman(1984)은 문제 지향적 대처와 정서 지향적 대처로 구분하였다. 사람과 환경은 서로 영향을 주고받는 관계에 있다고 보고 대처 행동은 상황에 대한 인지적 평가에 의해 영향을 받는다고 하였다. 즉 사람들은 스스로 통제할 수 있다고 평가하는 상황에서는 문제 중심적(problem-focused)으로 통제할 수 없다고 평가하는 상황에서는 정서 지향적(emotion-focused)으로 대처하는 경향을 보이나 거의 지각하지 못하는 상황에서는 두 가지 유형의 대처전략이 함께 나타나고 있다고 한다. 문제 중심적 대처는 해결을 목표로 하거나 근원을 변화시키기 위해 어떤 일을 하는 것을 의미하며, 정서 중심적 대처는 스트레스 상황과 관련되어 있는 부정적인 정서적 고통을 줄이거나 관리하려는 목표를 가진 다양한 시도를 뜻한다(송영주,2006).

일반적으로 정서에 초점을 둔 대처는 해롭거나 위협이 되거나, 환경상태를 저해하는 것을 개선시키지 못한다고 판단될 때 발생할 가능성이 높다. 또한, 문제에 초점을 둔 대처는 이러한 상황을 변화시킬 가능성이 있는 것으로 판단될 때 발생할 가능성이 높다(이선규,1990).

(2) 직무스트레스 대처 유형

우리는 복잡한 현대를 살아가면서 스트레스는 누구나 경험하는 것으로 이제 일상의 삶 자체이며 이것을 어떻게 대처해 나가느냐에 따라 결과는 달라 질 수 있다. 즉 스트레스를 경험하느냐 안하느냐의 문제가 아니라 어떠한 스트레스를 얼마나 경험하면서 적절히 대처해 나가느냐에 따라 성장의 촉진 요인이 될 수 있다(김혜영,2008).

직무스트레스에 대한 대처유형은 다음과 같이 크게 세 가지 범주로 구분하여 볼 수 있다.

첫째, 스트레스 상황에 대하여 직접행동(direct action)을 취하는 전략이다. 먼저 직접적 대처방안은 스트레스를 유발시키는 환경적 원인에 외적으로 적용하는 방법으로 환경과의 상호작용에 숙달하려는 문제 중심적 대처이다. 즉 문제중심적인 대처기술은 스트레스 상황을 변경시키려는 외형적인 반응으로서 그 상황을 극복하기 위한 구체적인 행동을 통해 스트레스를 완화하거나 극복하려는 노력이라고 할 수 있다(전윤주,2005).

둘째, 조치와 인지 재평가 전략이다. 이 전략은 환경이나 자신에 대한 해석적 재평가 전략이라고도 한다. 이런 대처방안은 특정한 스트레스 상황을 수용하고 이를 긍정적으로 받아들이려고 하는 긍정적 또는 적극적사고(positive thinking)와 이를 받아들이거나 인정하지 않으려 회피하고자 하는 거부 또는 회피(avoidance/resignation)로 구분할 수 있다(이명주,2002).

셋째, 일반적인 스트레스 증상을 관리하는 증상(symptom)관리 방법으로 휴식이나 운동, 또는 개인이 선호하는 행동을 하여 대처한다는 점에서 포괄적인 의미를 가지고 있다(김혜영,2008).

그래서 Yerkes & Dodson(1908)는 적절한 수준의 스트레스는 가장 좋은 건강 및 생산성의 상태로 이끈다고 하여 스트레스가 성장을 위한 기회가 되기도 한다는 의견을 뒷받침한다. 스트레스가 자극이 되어 개인의 잠재력을 개발하고 성취감을 경험하는데 도움이 되기 때문이다. 그러기 위해서는 자신의 스트레스를 잘 파악하고 이해해야 한다(한운정,2003)

3. 직무만족도

1) 직무만족도 개념

직무만족(Job Satisfaction)이란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 개인이 직무에 얻어지는 감정적, 정서적 만족상태를 말한다. 즉, 직무만족이란 한 개인이 직무에 대해 가지고 있는 긍정적 태도라고 할 수 있으며, 이는 직무수행에 영향을 미치고 조직성과를 좌우하는 중요한 요인임을 알 수 있다(최소연,2008). 라이츠(H.J.Reitz)에 의하면 ‘직무만족이란 행동, 정보, 정서의 3개 요소로 구성되어 있으며 강도가 다양하고 근원은 수많은 직능에 의해 이루어진다고 하였고, 또 다른 이론으로는 직무만족이란 개인의 직무나, 직무에 대한 개인의 느낌이나 감정의 반응으로서 정의했다(박운성,1998).

길머(Gilmer)는 직무의 만족 또는 불만족은 자기 직무에 대하여 관련요인 및 일상적인 생활에 대하여 가지고 있는 여러 가지 태도의 결과라고 정의하고 직무만족이란 용어는 직무태도와 구성원의 사기와 상호 교차적으로 사용되고 있지만 동의어는 아니라고 하였다(서유영,2007).

김종재(1991)는 직무 만족도를 “개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 조직적 차원의 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적·정서적인 만족상태”로 정의하고 직원이 자신의 직무와 관련된 작업자체, 임금, 승진기회, 감독, 동료, 작업조건 등과 같은 제조조직 차원의 노동조건에 대하여 얼마나 만족하느냐를 나타내는 감정적 표현이라고 정의 내리고 있다(김희영,2011).

고수정(2005)은 직무만족이란 종사자가 직무와 관련된 감정적 상태로 직무 자체 또는 주위의 환경과 관련하여 개인이 가지고 있는 욕구와 가치 그리고 태도나 신념 등의 수준 및 차원에 따라 느끼는 만족수준의 정도로 파악한다.

그리고 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 직무자체에 관련된 일의 가치, 적성, 숙련, 근무환경, 임금, 장래성 등과 같은 여러 요인에 대한 의견이 하나로 결합되어져 형성된다고 하였다(김우진,2014).

양지원(2007) 직무만족이란 조직구성원이 자기 직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 말한다. 직무만족은 높은 근로의욕을 갖도록 할뿐만 아니라 자기계발 노

력을 촉구하고 조직목표달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러일으켜 개인성과의 향상에 긍정적인 영향을 미친다(양지원,2007) 하였다. 이상과 같이 직무만족에 대해 국내외 학자들의 견해를 종합해보면 “직무만족이란 조직구성원 개인의 직무 자체 또는 주위의 환경과 관련하여 개인이 가지고 있는 욕구와 가치, 그리고 태도나 신념 등의 수준이나 차원에 따라 얼마나 긍정적으로 느끼고 있는 지의 감정적 상태이다.”라고 할 수 있다.(박찬용,2007)

직무만족과 관련한 개념은 많은 학자들에 의해 정립되고 있지만, 다양한 직무에 따라 시각의 차이를 보이고 있다. 직무만족에 대한 학자들의 정의는 아래 <표 5>와 같이 요약 정리한다(서유영,2007)

<표 5> 직무만족에 대한 정의

학자	내용
Gilmer(1966)	직무의 만족 또는 불만족은 자기 직무에 대하여 관련 요인 및 일상적인 생활에 대하여 가지고 있는 여러 가지 태도의 결과라고 정의하고 직무만족이란 용어는 직무태도와 구성원의 사기(morale)와 상호 교차적으로 사용되고 있지만 동의어는 아니라고 하였다.
Reitz (1998)	행동, 정보, 정서의 3개 요소로 구성되어 있으며 강도가 다양하고 근원은 수많은 직능에 의해 이루어진다고 하였고, 다른 이론으로는 직무만족이란 개인의 직무나 직무에 대한 개인의 느낌이나 감정의 반응으로서 정의하였다.
김종재(1991)	개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 조직적 차원의 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적·정서적인 만족상태로 정의하였다.
고수정(2005)	종사자가 직무와 관련된 감정적 상태로 직무자체 또는 주위의 환경과 관련하여 개인이 가지고 있는 욕구와 가치 그리고 태도나 신념 등의 수준 및 차원에 따라 느끼는 만족수준으로 정의하였다.
양지원(2007)	조직구성원이 자기 직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 말하였다.

자료: 선행연구 토대로 연구자 재구성.

2) 직무만족의 중요성

직무만족은 조직의 생산성 향상과 관련된 개념이면서 동시에 이직율과 결근율등과 같은 구성원들의 안정성과 관련된 개념이기 때문에 조직 연구에서 매우 중요하게 다루어져 왔다(박영희,2010).

조직의 한 구성원으로서 생활하면서 우리가 가장 중요하게 생각하는 것은 직무에 대한 만족 여부이다. 직무에 대한 만족수준이 높은 사람은 자신의 직무 환경에 긍정적인 태도를 가지는 반면 직무에 대한 만족수준이 낮은 사람은 직무 환경에 대해 부정적인 태도를 갖게 된다. 이로써 조직 구성원의 직무만족도를 평가하는 것은 조직의 효율적인 관리 및 운영에 있어 중요한 기준이 되고 있다(한상희,2000).

먼저 조직의 입장에서 직무만족이 중요시되는 이유를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 많은 경영자들이 직무만족이 작업자의 성과에 직접적으로 영향을 준다는 가정하에서 경영활동을 하고 있다. 경영자들은 만족감이 높은 근로자가 불만족하고 있는 종업원에 비하여 조직의 성과에 효과적이고 혁신적이며 사려깊은 것으로 생각하고 있다.

둘째, 자신의 직장생활에 긍정적인 사람은 외부사회에 대하여 자기가 속해있는 조직을 호의적으로 이야기하게 된다. 이런 기능은 종업원의 충원이나 조직의 활동에 대한 합법성의 획득과 조직유효성을 높일 수 있다.

셋째, 자신의 조직을 좋아하는 사람은 조직 밖에서 뿐만 아니라 조직 내에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다.

넷째, 조직만족이 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고 이에 따른 생산성향상의 효과도 얻을 수 있다(임진숙,2004).

다음으로 조직원의 입장에서 직무만족이 중요시 되는 이유를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 가치 판단적인 면에서 중요하다. 직장인의 대부분은 대부분의 시간을 직장에서 보내므로 직장에서의 삶이 보다 유쾌하고 충족된 것이기를 바라기 때문이다.

둘째, 정신 건강적 측면에서 중요하다. 직장인은 자기 생활의 한 부분이 불만족스러우면 그것이 전이효과를 가져와 그와 관련이 없는 부분의 생활도 불만족스럽게 보는 경향이 있기 때문이다.

셋째. 신체적 건강에도 중요하다. 일에 만족을 느끼는 사람의 수명은 길다는 연구결과와 직무에 대한 불만이 스트레스로 작용하여 신체에 영향을 미치기 때문이다(안현우,2003).

3) 직무만족의 영향요인

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대해서는 다양한 관점의 연구가 많이 이루어졌다. 그러나 아직까지도 직무만족 요인에 대한 종합적, 체계적, 실증적 연구가 부족한 실정이다.

이것은 직무가 과업, 책임, 상호작용, 인센티브, 보상 등이 복잡하게 상호 관련되어 있어 직무만족 요인을 독립적으로 규명하기 어렵기 때문이다. 따라서 직무만족 요인에 대한 학자들의 견해는 연구대상, 연구방법, 연구관점 등에 따라 다양할 수 밖에 없다(고동준,2000).

허즈버그(Herzberg,1959)는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 크게 동기요인과 위생요인으로 나누고, 동기요인은 성취감, 안정감, 도전감, 책임감, 성장과 발전이며, 위생요인은 정책과 행정, 감독, 근무조건, 인간관계, 봉급, 신분, 안전 등이라고 하였다(박영희,2010).

직무만족에 대한 학자들의 정의를 정리해 보면 <표 6>와 같다.

<표 6> 직무만족의 영향요인

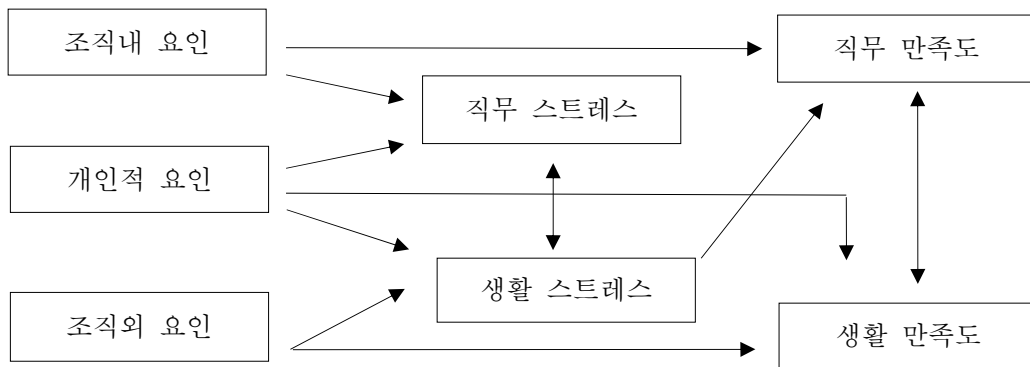
학자	내용
D. C. Jorgrnson(1942)	안전, 승진, 일의종류, 조직, 동료, 봉급, 상관, 직무시간, 근무조건, 편익
F .Herzberg(1996)	구성원들의 직무에 관한 만족, 직무 안전성, 보상(승진기회, 임금, 전보, 근무평정). 동료상호간의 만족, 상사의
V .H. Vroom(1964)	감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간
P. C. Smith et al.(1969)	보수, 직무자체, 자기발전, 동료직원
WW. Ronan(1973)	직무내용, 통제, 조직과관리, 승진기회, 보수 기타 , 재정적 편익, 동료, 작업환경
E. A. Locke(1976)	직무자체, 임금, 승진, 발전기회, 안정, 후생복지, 감독, 동료관계, 회사의 관리
추 현(1995)	직무(일), 보상, 승진, 감독, 동료관계

자료: 정효현(2001), 갈등관리 전략에 관한 연구, 고려대학교 대학원, 박사학위논문. p. 51

4. 직무스트레스와 직무만족관계

직무스트레스와 직무만족은 밀접하게 관련이 있지만 분리된 개념이다. 직무스트레스란 직무와 관련하여 직무수행자가 받게 되는 신체적·심리적 스트레스이며, 직무만족이란 한 직무수행자가 직무에 대해 가지고 있는 일련의 태도로써 다른 태도들과 마찬가지로 인지(신념, 지식, 기대와 정서, 감정, 호·불호의 느낌), 그리고 행위 및 경향들의 복합체이다. 따라서 직무수행자들에게 바람직하거나 긍정적인 감정상태를 직무만족이라 하고 상대적으로 불쾌하거나 부정적인 감정상태를 직무불만족이라고 한다(홍승만,2000)

직무스트레스와 직무만족의 관계는 다음 <그림 1>와 같다.



<그림 1> 직무스트레스와 직무만족도의 관계

자료: W. H. Handrix, N. K. Ovalle & R. G. Troxler(1985). Behavioral Psychology Consequences of Stress and its Antecedent Factor. Journal of Applis Psychology. Vol. 70, No.2. pp108-201

직무만족과 직무스트레스 사이의 상관관계가 높다는 것은 여러 학자들에 의하여 주장되고 있다. 먼저 직무스트레스와 직무만족도간의 부정적 영향을 주장하는 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다.

H.Selye(1956)는 지나치게 과도한 스트레스는 개인의 일상생활 및 직장생활에 바람직하지 못하다고 주장하면서 적정 수준의 스트레스를 강조하였다.

브래너(Brenner)도 직무 또는 생활에 대한 불만족과 질병을 연구하여 생활

조건 또는 다른 생활 측면에 대해서 불만족한 사람이 만족하고 있는 사람보다 심장질환 발병률이 높다고 지적하였다(이부연,2007)

다음으로는 직무스트레스가 항상 부정적인 영향을 주는 것이 아니라, 긍정적 일수도 있다는 견해도 있다. R.S.Schuler는 직무만족은 조직의 제약, 요구, 기회 등에서 유발되는 스트레스와 깊은 관련이 있는데 동일한 조직 내에서 개인의 욕구 및 가치에 따라 특정인에게는 그 조직이 스트레스의 긍정적 측면인 기회와 관련되는 반면 다른 사람에게는 스트레스의 부정적 측면인 제약과 관련될 수 있다는 것이다. 따라서 기회에서 오는 스트레스는 직무만족과 정(+)의 상관관계를 갖게 된다고 주장하였다(홍순택,2003). 이상의 견해들을 종합하여 정리해 보면 직무스트레스는 직무만족도와 높은 상관관계를 갖고 있다고 볼 수 있으며, 개인차 등 가능한 조절변수에 따라 정도의 차이는 있을 수 있겠지만 직무스트레스는 직무만족도에 부정적 영향을 끼친다고 볼 수 있다(정성훈,2007). 또한 직무만족이 개인 및 조직의 유효성에 있어 직무스트레스에 대한 관리는 매우 중요하며 직무스트레스와 직무만족은 분리개념이 상관성이 매우 높다는 것을 알 수 있다(고금재,2014). 직무스트레스와 직무만족에 대한 견해는 <표 7> 과 같다.

<표 7> 직무스트레스와 직무만족에 대한 견해

구분	연구자	내용
긍정적 견해	셀리어 (H.Selye)	지나치게 과도한 스트레스나 너무 적은 스트레스는 일상생활 및 직장생활에 바람직하지 못하다. 셀리어의 견해는 직무스트레스와 직무만족이 \cap 자 관계를 가진다는 카라세크(Karassek, R.K., 1979)의 실증분석결과에 의해서 입증되었다.
	슐러 (R.S.Schuler)	동일한 조직 내에서 개인의 욕구에 따라 특정인에게는 그 조직이 스트레스의 긍정적인 측면인 기회와 관련되는 반면 다른 사람들에게는 스트레스의 부정적인 측면인 제약과 관련될 수 있다는 것이다.
부정적 견해	잭슨 (S.E.Jackson)	역할갈등과 역할모호성요인이 병원종사자들이 감정적 긴장감에 영향을 미쳐 직무에 불만족을 느끼게 한다.
	압델하임 (A.A.Abdel)	정형화된 단순 직무 하에서 역할스트레스가 강할수록 직무불만족이 커진다.

	-halim)	
	비어 (T.A.Beehr)	역할보호성으로 인한 스트레스가 직무불만족과 정 의 상관관계가 있다.
	스티어 (R.M.Steer)	직무만족은 직무수행자의 기술수준과 관련이 있다. 직무만족과 직무스트레스 및 결근율 등은 직무특성 과 직접적인 관계가 있는데, 직무가 지루하고 반복 적 이며 단순할수록 정신건강에 나쁜영향을 미친 다.

자료: 이용일(2001), 병원직원의 직무스트레스와 직무성과에 관계 연구, 한양대학교
행정대학원 석사학위논문, p 12.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구문제

주 5일제 근무에 따른 여가시의 증대와 생활수준도 높아지고 사회에서의 여가활동이 활발해 짐에 따라 이를 어떻게 다양하게 보낼 것인가의 연구가 진행되고 있으며, 자신이 직접참여하고 경험하며 그 과정을 통하여 새로운 자신을 발견하려는 이미지, 감성이 중시되는 문화의 시대가 도래 하고 있다(정지수,2005).

본 연구에서는 이벤트업계 종사자와 동일한 파티플래너를 대상으로 일반 사무직 종사자에 비해 어떠한 직무스트레스를 경험하고 있으며, 어떠한 요인으로 직무스트레스를 경험하고 어떻게 대처하고 있는지 알아보고, 조직에 대해 바라는 직무스트레스 대처에 대한 부분을 무엇이며, 또한 직무스트레스로 인해 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

첫째, 파티플래너가 경험하는 직무스트레스의 내용과 반응은 어떠한가?

둘째, 파티플래너가 스트레스에 대처하는 방법은 어떠한 것이 있는가?

셋째, 파티플래너가 스트레스 대처를 위해 조직에 요구하는 사항은 무엇인가?

넷째, 파티플래너가 느끼는 직무만족은 어떠한가?

2. 연구방법

본 연구는 문헌 및 선행연구 고찰을 바탕으로 하여 파티플래너를 대상으로 한 심층면접의 질적 연구방법을 적용하여 이루어졌다. 경력은 1년 이상부터 14년까지 현재 활동하는 파티플래너 10명으로 심층면담을 실시하였다.

첫째, 문헌적인 연구로는 이론적 고찰을 위해 국내·국외의 논문, 단행본, 학술지를 참고하였다. 연구와 관련된 직무스트레스와 직무만족도의 선행연구로 이론적인 관점을 고찰하였다.

둘째, 문헌연구를 바탕으로 반 구조화된 질문지를 작성하여 서울지역에 활동하는 현 파티플래너 10명을 대상으로 하였다.

셋째, 조사대상 파티플래너들은 경력 1년 이상부터 14년까지 경력 별로 나누어 10명을 일대일 심층면접을 통해 자료를 녹취 수집하였고 수집된 자료는 필사를 하여 정리 하였다. 1차 면접으로 자료수집 후 부족한 사항은 2차로 추가적으로 전화와 E-mail을 통해 자료를 수집하였다.

3. 연구대상 및 자료수집

1) 연구대상자

본 연구는 서울지역에서 활동하고 있는 파티플래너 중심으로 경력이 1년 이상인 종사자부터 14년까지의 10명의 대상자였다. 연구대상자중 6명은 남자였고, 4명은 여자이었다. 연령대는 20대 (5명)으로 가장 많았고, 30대가 (4명), 40대가(1명) 으로 가장 적었다. 근속년수는 2-4년의 경우는 3명, 11년은 3명, 13-14년은 2명, 1년 이상은 2명이었다. 직급은 대표 4명으로 가장 많은 분포를 나타내었고, 이사 2명, 실장 2명, 팀장 1명, 주임 1명 이었다.

연구대상자의 최종학력은 4년제 대학졸업 6명, 대학원 졸업자 1명, 대학원 재학 중 인자 1명, 2년제 대학졸업 1명 4년제 대학휴학 중 인자 1명 이었다.

2) 자료 수집

본 연구는 파티플래너의 직무스트레스와 직무만족도에 대한 실태를 파악하는 연구하고자 하였다.

심층면접은 서울지역 내에 종사하고 있는 현 파티플래너 10명을 선정하여 2014년 7월부터 10월까지 소란 하거나 시끄러운 장소를 피해 심층면접에 방해 되지 않도록 조사대상자의 사무실 근처에서 이루어 졌으며, 연구자가 직접 방문하여 면접이 진행 되었다.

면접 대상자의 면접 참여도를 높이기 위해 사전에 전화 와 E-mail을 통해 조사의 목적을 설명하고 면접시간은 1시간~ 1시간 30분 정도 소요 되었다. 조사내용의 보충을 위해 E-mail을 통해 추가적으로 진행 하였다.

3) 자료의 분석

면접조사를 마친 후에 자료 분석방법은 수집된 자료를 원자료로 사용하는 방식을 사용하였다. 대상자 별로 면접 내용을 워드로 기록하였으며 유사한 내용 별로 분류하여 유형화 하였다.

주요 조사내용은 일반적 특성, 직무스트레스요인, 직무스트레스 반응, 직무스트레스 대처방법, 직무만족도였다. 심층면접 질문내용은 아래 <표 8>와 같다.

<표 8> 심층면접 질문내용

연구 질문	질문 내용
1. 파티플래너 직업	1.귀하는 파티플래너의 직업을 선택한 이유는 무엇인가요? 2.귀하는 파티플래너가 되기 위해 요구되는 역량과 자질은 무엇이 있다고 생각하십니까? 3.귀하는 가장 많이 기획·연출한 파티는 무엇인가요?
2. 파티플래너가 경험 하는 직무스트레스의 요인은 무엇인가??	1.귀하의 평소 업무시간과 업무량은 어떠한가요? 2.귀하는 업무 중 불필요한 업무를 한 적이 있으신가요? 3.귀하는 동료들과의 평소 커뮤니케이션 방법은 어떠한가요? 4.귀하는 업무 중 동료들과의 의견 충돌이 발생한 후에는 어떻게 대인관계를 회복하나요? 5.귀하는 동료들과의 업무공유가 원활하지 못하여 곤란했던 적이 있었나요? 6.귀하는 업무상 기피하고 싶은 고객유형은 있었나요? 7.귀하는 업무상 고객의 잘못을 대신 책임지거나 불이익을 경험한 적이 있나요? 8.귀하는 스트레스로 인해 개인생활에 지장을 미쳤던 경우가 있었나요? 9.귀하는 스트레스 때문에 생긴 습관, 직업병이 있나요? 10.귀하는 스트레스 때문에 이직을 준비한 적이 있나요?
3. 파티플래너가 스트레스 해소하는 방법은 무엇인가?	1.귀하는 스트레스를 풀기위해 평소 술이나, 커피, 약을 활용하고 계신가요? 2.귀하는 스트레스를 풀기위해 운동, 취미활동을 하거나 주말에 여행을 가는 등 어떠한 방법으로 해소하시나요? 3.귀하는 스트레스를 풀기위해 자기개발을 통해 역량을 키

	<p>우면서 해소하나요?</p> <p>4.귀하는 스트레스를 풀기위해 가족이나 친구들, 동료들에게 이야기를 하시는 편인가요?</p> <p>5.귀하는 스트레스를 대처하도록 회사에서 지원이나 배려되길 바라는 것이 있나요? 실제로 되는 것이 있으시면 말씀해주세요.</p>
4. 파티플래너가 느끼는 직무만족 수준은 어떠한가?	<p>1.귀하는 파티플래너 직업이 훌륭하고 가치 있는 전문직이라고 생각되나요? 그 이유는 무엇입니까?</p> <p>2.귀하는 파티플래너 직업이 안정적이고 장래성이 높아 다른 사들에게 적극적으로 권유할 의향이 있나요?</p> <p>3.귀하는 직무의 권한 및 자율성의 수준은 어떠한가요?</p> <p>4.귀하는 타 직종에 비해 적절하게 보수 받는다고 생각하시나요?</p> <p>5.귀하는 현재 직무가 자기 발전에 도움이 된다고 생각하나요?</p>
5. 파티플래너 직종의 발전 가능성	<p>귀하는 앞으로의 파티플래너의 발전가능성은 어떻게 생각하시나요? 그리고 어떻게 발전하길 바라나요?</p>

IV. 연구결과 및 분석

1. 연구대상 파티플래너의 일반적 특성

연구에 참여한 파티플래너의 주 근무지는 서울지역이었으며, 이들의 경력은 1년 이상부터 종사자부터 14년까지의 10명의 파티플래너 대상자로 하였다. 성비는 6명은 남성이었고 나머지 4명은 여성이었다. 연령대는 20대 (5명)으로 가장 많았고, 30대(4명), 40대(1명) 순이었다. 근속년수는 고르게 분포 되었다. 2-4년 3명, 11년 3명, 13-14년 2명, 1년 이상 2명이었다. 직급은 대표 4명으로 가장 많았으며, 이사 2명, 실장 2명, 팀장 1명, 주임 1명 이었다. 조사 대상자의 최종학력은 4년제 대학졸업 6명, 대학원 졸업자 1명, 대학원재학 중 인자 1명, 2년제 대학졸업 1명 4년제 대학휴학 중 인자는 1명 이었다. 심층면접에 참여한 연구 참여자 사례의 일반적 특성은 아래 <표 9>과 같다.

<표 9> 연구대상자의 일반적 특성

연구 참여자	성별	연령	경력	직급	최종학력
A	여	40대	14년	대표	대학원 재학중
B	여	30대	11년	대표이사	대졸
C	여	30대	8년	대표	대졸
D	여	20대	4년	주임	대졸
E	남	30대	13년	실장	대학원졸
F	남	30대	11년	실장	대졸
G	남	20대	1년	이사	대졸
H	남	20대	2년	대표	전문대졸
I	남	20대	2년	팀장	대졸
J	남	20대	1년	대표	대학교 휴학중

2. 파티플래너의 직무스트레스에 대한 심층 면접결과

1) 직무스트레스 내용

(1) 업무 대한 스트레스

파티플래너들은 업무 중 불필요한 업무로 스트레스를 받는다. 사례 C, F는 기업 고객과의 파티진행과정 중 고객사의 파티승인절차와 그 외의 파티자료의 요구에 대해 스트레스를 받는 경우이며, 사례 D는 업무외의 회계업무도 함께 책임져야하는 부분에서 스트레스를 받고 있다고 했다.

C: “고객으로부터 파티의뢰를 받으면 파티 기획서를 완성해서 클라이언트분과 의견 조율하여 파티를 진행하기 까지 짧게 2주 ~ 한 달 정도의 시간이 소요됩니다. 그 기간 동안 조율이 발생하는데 기업과의 파티를 진행하게 되면 사상 분들의 승인절차가 필요하기 때문에 파티진행과정이 빠르게 진행이 이루어지지 않고 시간을 소요하며 승인절차들이 필요하니 너무나도 불편한 점이 있을 때가 있습니다.”

D: “예를 들어, 조직에 소속되어 있는 파티플래너들은 파티 외에 처리하는 파티업무들이 많습니다. 회계, 세무, 영수증처리를 모두 하는 상황이다. 그래서 경리부서가 따로 있으면 업무부분이 명확하게 나뉘어져 진행사항 중 축약되는 부분과 일처리가 빠르게 될 수 있을 것이라는 생각이 듭니다.”

F: “기업들과의 일을 하다 보면 행사를 위한 일이 아닌, 사상 분들에게 보고를 위한 자료를 필요이상으로 요청하는 기업들이 있습니다. 클라이언트분의 입장에서는 꼭 필요한 업무이지만, 저희 입장에서는 굉장히 비효율적이고 불필요한 일들로 불편한 점이 있을 때가 있습니다.”

고객과 파티진행과정 중 고객사 사상분의 승인절차와 회사자료로 사용하기 위한 필요이상의 자료의 요구로 인해 파티진행 과정 중 비효율적인 시간낭비로 인해 좀 더 빠른 파티진행 과정이 이루어지지 못해 안타까워하고 있었다. 파티플래너들은 고객의 요구를 수용하여 효율적으로 파티프로젝트를 진행하기 위해서는 업무에 대한 우선순위 설정, 효과적인 서류처리와 시간활용 기술 등

이 필요하다. 앞서 말한바와 같이 파티플래너들은 고객에게 파티의뢰 업무 외의 요구로 인한 부담과 직무스트레스로 인하여 직무만족도가 감소하는 것을 알 수 있었다.

(2) 근무시간에 대한 직무스트레스

파티플래너들은 근무시간과 점심시간을 제외하고 평균 8시간이다. 하지만, 파티플래너 직업 특성상 파티 진행일 까지 업무 시간 후 야간까지 해야 한다.

사례 A, C, F는 일반사무직과 다르게 밤새워 준비해야 되는 근무환경으로 정신적, 육체적인 스트레스를 경험하였고, 사례 I는 직무특성상 야근이 많아 개인시간을 갖기 어려워 자기개발을 하는데도 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

그러므로, 파티진행과정 중 충분한 업무 세분화가 이루어지며 효율적으로 업무시간이 이루어지게 되고, 또한 조직적 차원에서는 파티진행 후 성과금 지급 등이 이루어지면 파티플래너의 근무환경의 만족도가 개선될 것으로 보인다.

A: “저는 평소 7시간 정도로 업무량은 일반적인 사무직의 업무량과 다르게 대규모의 파티를 준비할 때 밤새워 하는 경우도 많고 정신적, 육체적으로 스트레스를 경험하기도 합니다.”

C: “파티의 비성수기(1.2.7.8월)은 8-9시간의 업무시간을 가지고 일을 하며 성수기(4.5.6.11.12월)은 파티기획서의 수정과 고객과 파티진행과정을 조절하기 위해서 야근, 밤을 새는 것은 자연스럽게 따라오는 것 같습니다.”

F: “파티플래너 직업이 다른 사람들이 쉬는 날(시간)에 즐거움을 선사 하는 직업의 특성상 다른 직업군보다는 업무량이 많은 편입니다. 저희는 다른 사람들이 일할 때 같이 일하고 쉴 때는 저희는 일을 하기 때문에 힘듭니다. 하루의 기준으로 오전 9시 30분 출근하여 특별한 파티 진행이 없으면 퇴근은 거의 밤 10시에 하는 모드여서 오전부터 출근해서 밤늦게까지 근무 할 수밖에 없는 현실입니다.“

I: “저는 업무시간 같은 경우는 천차만별이라고 생각합니다. 파티 성수기일 때는 일주일에 한 두번씩 밤을 새우고 아침 10시에 출근해서 밤 12시까지 있는 경우가 많습니다. 그래서 개인적인 업무를 볼 수 없을 때도 많이 생깁니다. 일반 사무직 회사원분들

과 경우를 비교하자면 업무 시간적, 육체적으로 힘들다고 생각합니다. 그래서 건강관리를 잘해야 된다고 생각합니다. 체력을 유지하기 위해 운동을 하고 싶지만, 시간적 여유가 없어서 못하고 있습니다.“

(3) 조직대인관계에 의한 직무스트레스

사례 F, G, I는 동료와의 업무내용이 기간 내 이루어지지 못했거나, 문제가 생긴 업무내용이 파티 진행 마감일에 알려질 경우 대체 대안계획 진행은 파티 플래너의 입장이 곤란해져 조직대인관계에 스트레스를 받고 있었다.

F: “여러 가지 프로젝트가 동시에 진행 될 경우 전체 프로젝트를 총괄해야 하는 위치에 있는 사람으로서 디테일한 사항, 결정 등에 대한 업무 공유가 되지 못한 상황을 맞이하여 약간의 혼란이 있었던 적이 있습니다.”

G: “업무가 바쁠 때 문자 답장이 느리거나, 아무 말도 하지 않을 때 업무공유가 원활하지 않고, 직원이 자신의 업무에 관한 보고를 속 시원하게 이야기를 하지 않고 대처할 시간을 놓쳐버린 뒤 나중에 이야기를 해주었을 때 처리를 할 수 없게끔 일을 크게 만들면 직원들에게서 저는 힘든 부분을 느낍니다.”

I: “제가 한번 크게 아팠던 적이 있었습니다. 그래서 사장님께 보고하고 파티 당일 출근을 못하고 집에서 쉬고 있었는데 동료들이 파티 진행과정의 전화가 계속 와서, 쉬지도 못하면서 전화로 업무를 본적이 있습니다. 이런 부분이 팀원들끼리 진행과정을 서로 확실하게 전달이 되지 못했기 때문이라고 생각합니다.”

사례 A, B, C, D, E, H, J 제외한 사례 F, G, I 파티플래너는 동료들과의 업무공유가 원활하지 못하여 곤란했던 적이 있다고 하였다.

사례 F, G, I는 동료들 간의 업무 공유가 구체적이고 상세하게 의사소통이 원활하게 이루어지지 않아 진행과정 중 실수가 발생하게 되며 전달과정에서 오류로 인해 생긴 실수는 전 팀원의 파티 진행과정 중 곤란한 상황에 처하기도 한다고 하였다.

예전과 다르게 지금은 스마트 폰의 발달로 인해 실시간으로 업무의 작은 부분까지 공유하도록 하고 있으며, 파티진행 과정을 원활하게 이루어질 수 있어 많이 완화되고 있는 부분이라고 하였다.

(4) 고객에 의한 직무스트레스

본 연구 조사에서 10명의 파티플래너 중 4명 사례 B, C, D, F는 고객과의 관계에서 발생한 스트레스를 잘 보여주고 있었다.

파티플래너는 여러 분야의 고객을 만나게 된다. 하지만 고객은 파티플래너와 동등한 입장의 관계보다 조직적인 상하 관계로 보고 있다고 했다.

고객은 자신이 원하는 요구에 맞게 진행되길 바라며 파티플래너는 고객의 의견과 현실 가능한 부분을 반영하여 파티를 진행하게 된다. 몇몇의 고객은 일방적인 의견으로 인해 파티플래너는 고객과 소통이 원활하지 않는 경우가 있으며, 이러한 경우 고객으로부터 스트레스를 받고 있는 것을 알 수 있었다.

B: “몇몇 고객은 파티플래너들과 “갑” 과 “을”의 관계에 대해 왜곡하여 행동하시는 고객이 있습니다. 저희와 파트너로서의 관계 형성이 아닌 “상”, “하” 관계로 이해하고 행동하는 고객입니다.”

C: “고객의 비전이 너무 높고 이상적인 현실과의 갭이 차이가 많이 나는데 굳이 소신대로 밀고 나가실 때 많이 곤란합니다. 그래서 클라이언트와의 미팅 때 그런 유형의 클라이언트를 만나게 된다면 기피를 하려고 합니다.”

D: “까다로우신 분들이 계십니다. 까다롭다라는 표현은 파티에 대해서 경험은 없으시지만 어디선가 보고, 듣고, 간접 경험하신 분들이 많아서 파티를 의뢰하실 때 원하시는 것은 많이 현실적으로 불가능 한 것들에 대한 환상이 계신 분들이 계십니다. 그리고 예산은 작지만 그 이상의 많은 것을 요구 하실 때 가장 고객분을 컨트롤 하기가 어렵습니다.”

F: “갑의 위치에서 무조건 파티플래너를 을이라고 단정 지어 무리한 요구를 하는 고객들이 계십니다. 기본적으로 파트너십을 가지고 서로 상생하며 프로젝트를 진행하는 협력사 관계가 가장 바람직하다고 생각하고 있습니다.”

파티플래너들은 고객으로부터 파티를 의뢰 받아 고객과의 파티진행과정을 조율을 하면서 파티당일까지 서로의 피드백을 주고받는다.

그러나 고객의 입장에서는 돈을 지불하고 진행이 되기 때문에 당연시하게 갑의 입장에서 파티플래너를 을의 입장으로 생각하여 진행이 된다고 한다.

이는 파티플래너의 입장에서는 서로 파트너쉽을 가지고 관계를 유지하며 나아가 협력사의 관계까지 이루어지면 파티업체가 더욱 더 자리를 잡을 수 있는 발판이 될 수 있을 것이다.

또한 파티플래너는 고객의 입장에서 우선시 여겨 고객의 요구에 맞추어서 진행과정 중 파티전문가의 의견을 받아들이지 않는 몇몇의 고객으로 인해 직무스트레스를 받고 있는 것으로 보였다.

다시 말해 파티공급자와 파티수요자의 동등한 위치는 파티수요자에게 수준 높은 파티서비스의 질을 제공할 수 있을 것이며, 파티플래너의 직무의만족도의 동기부여를 해줄 것이다.

2) 직무스트레스 반응

(1) 초과근무 시간으로 인한 압박감

사례 B는 직무특성상 많은 업무량, 초과근무시간으로 인해 지인들과의 관계가 소홀해 지는 경우가 많았고, 사례 D는 업무의 잔상으로 습관을 가지고 있었고, 사례 E ,G, H는 파티진행과정일 때 신경이 많이 예민해지며, 사례 I 는 스트레스를 받다 보면 건강이 나빠지게 되어 신체적으로 반응 하는 경우도 있다고 하였다.

B: “업무량의 과다로 개인생활을 즐길 수 있는 시간조차가 없어지며 나아가 또 다른 스트레스의 요인을 발생하여 친구들과의 관계는 물론 가족과의 관계도 소원해지는 경우가 발생합니다.”

D: "저는 휴대폰 배터리 잔량이 줄어들면 굉장히 불안해져요. 왜냐하면 언제 어디서 누구에게 전화가 올 수 있기 때문에 핸드폰 배터리는 늘 충전이 되어있어야 합니다.“

E: "파티프로젝트를 진행과정 중 행사의 생각으로 예민해져요. 한번은 고객과의 미팅을 끝나고 돌아가는 길 행사 생각으로 교통사고가 난 적이 있었어요. 한 순간 다른 생각으로 교통사고가 나서 많이 당황하였습니다. 또, 저희는 직업특성상 기념일 크리스마스 등.. 일하는 경우가 많아 개인적인 연애에도 어려움이 있습니다.“

G: "저는 클럽파티를 주로 하기 때문에 주말이 다가오면 압박감 때문에 정신적인 스

트레스 받습니다.“

I: “저는 작년 겨울에 스트레스를 많이 받아 폭식으로 이어졌고 식사를 제때 하지 못하는 직업특성이어서 속병이 많이 일어나기 때문에 건강관리를 하려고 노력을 하고 있습니다.”

H: “저는 파티 전날, 당일 날 많이 예민해져요. 왜냐하면 저의 이름을 걸고 하는 일이기 때문에 예민해져있는 저로 인해 직원들에게 업무 피해가 안가도록 스스로가 이야기를 많이 안하게 됩니다.”

파티플래너들은 직무 특성상 감정노동의 업무와 관련이 높기 때문에 심리적으로 긴장하는 경우가 빈번하고, 업무시간으로 인해 대인관계 충돌이 이루어지는 것을 알 수 있다.

(2) 불규칙한 생활로 인한 신체적 고통

파티플래너는 다른 일반 사무직 직원들보다 업무를 수행하거나 업무를 위해 대기하는 시간이 많으며 예측하기 어려운 환경이기 때문에 반복적인 생활로 인해 신체적으로 영향 사례 E, I는 받는 것을 알 수 있었다.

E: " 컴퓨터를 많이 사용하여 어깨 거북목 증상이 있으며 파티 공간연출시 스타일링을 많이 할 때는 손에 습진도 생겼어요.“

I: "파티플래너 직업을 하시는 분들은 규칙적으로 식사를 잘못합니다. 오늘도 역시 한 끼도 못 먹은 상태이고 이러한 불규칙한 식습관의 반복으로 자연스럽게 식사에 관한 문제를 받아들이고 있는 것 같아요.“

파티플래너는 파티의 기획서 작성을 위해 근무시간 이외의 시간도 업무를 보며 오랜 시간 컴퓨터를 사용 하고 있는 것을 알 수 있었다. 또한 파티진행 일정에 맞추어 식사시간을 갖게 되며 항상 불규칙한 식사시간과 업무의 연장으로 야간시간까지 일을 해야 하므로 신체적인 지장을 받고 있는 어려움을 겪고 있다.

(3) 인간관계 스트레스로 인한 퇴직

연구대상자 중에는 현재의 조직과 직무에 만족하지 않게 되어 극단적으로 퇴직을 결심한 경우 사례 B도 있었다.

B: “일에 대한 스트레스도 힘들었지만, 회사에서의 인간관계에 대한 스트레스도 적지 않아, 대인관계가 틀어지게 되면 일은 물론 회상에 대한 애정도 또한 적어지게 되어 결국은 이직을 준비 하였고, 혼자 나와서 창업을 하게 되었습니다”

사례 B의 경우는 조직의 업무량과 근무시간 초과는 물론 동료들과의 관계의 스트레스로 인해 퇴직을 준비하여 창업을 한 경우였다. 이는 파티직무 특성상 동료와의 협조와 팀워크가 가장 중요하게 이루어져야 하는 근무환경에 적응하지 못한 사례를 보여 준다.

3) 직무 스트레스 대처방법

(1) 자기 개발로 승화

연구대상자 파티플래너 중 스트레스를 경험에서만 머무는 것이 아니라 스트레스를 대처하는 자기개발의 발전적인 태도를 보이는 경우도 있었다. 사례 A, B, E는 자기개발로 스트레스를 승화시킨 좋은 사례이다.

A: “스트레스를 풀기 위해서 자기개발을 합니다. 저는 운동과 취미활동을 통해 해소는 못하지만, 부족한 부분이 있으면 배우거나 공부를 하고, 업무와 관련된 자기개발을 합니다.”

B: “독서, 공연관람, 여행 등을 통해 스트레스를 푸는 경우가 대다수이지만, 원하던 원하지 않는 그런 스트레스 해소과정에서 자기개발이 되는 것이 사실입니다. 여행을 가서도 유명한 공연, 전시회는 꼭 관람을 하여 추후 파티프로젝트에 활용하는 경우가 많이 있습니다.”

E: “저는 파티작업을 통한 책 준비와, 파티를 주제로 한 미술 개인전을 준비하는 과정이어서 일과 취미를 구분하는 것이 의의 없으므로 보고 있습니다.”

H: “저는 마케팅 공부를 열심히 하고 있습니다. 개인적으로 공부를 하고 있지만 모르는 부분은 마케팅전문가에게 도움을 요청하는 경우도 있습니다. 그리고 꾸준히 기획서를 만들어서 자료로 남겨 놓습니다. 그 이유는 좀 더 나은 파티기획서의 기술을 가질 수 있게끔 많은 시간을 보냅니다.”

J: “저는 파티분야 책을 읽으면서 아직까지 저에게 부족한 부분은 책에서도 배우고 있고, 파티와 상관없는 분야의 책도 읽으며 얻을 수 있는 아이디어가 있기 때문에 조용하게 책을 읽는 편입니다.”

직무스트레스를 극복하고 스트레스를 자기개발의 기회로 대처한 파티플래너들은 매우 긍정적인 대처를 한 것으로 파악된다. 특히, 자기개발을 통하여 업무적인 능력을 향상시키고 경쟁력을 강화시킨 것을 바람직한 사례이다.

(2) 휴식과 여행으로 대처

직무 중 스트레스를 쌓였을 경우 적극적으로 대처하는 경우가 있었다. 파티플래너 직무상 개인적인 시간을 갖기에는 일반 사무직 보다 제한이 많다. 이에 사례 B, D, G, J는 짧은 휴식기간을 통해 스트레스를 해소하는 방법을 개인적으로 가지고 있었고, 일상생활에서 틈틈이 대처하는 경우를 알 수 있었다.

B: “저는 주말에 쉬는 경우 대다수 잠을 자며 체력을 보강하는 경우와 여행의 경우 파티 비수기에 다녀오는 경우가 많습니다.”

D: “저는 두 달에 한번 서울 외곽지역으로 주말에 여행을 가고, 한강으로 바람 쐬러 자주 갑니다.”

G: “저는 주말에 파티가 없는 경우 여행을 갑니다. 이번 겨울에는 해외여행을 가기 위해 계획을 세우고 있고, 파티성수기 빼고 서울근교지역으로 주말에 시간이 되면 바람 쐬러 갑니다.”

J: “저는 여행으로 스트레스를 해소합니다. 파티성수기는 멀리 못나가는 환경이어서 그럴 경우, 가까운 서울근교지역으로 주말에 시간이 되면 바람 쐬러 갑니다.”

파티플래너는 파티성수기 기간을 이외의 시간에는 되도록 여행을 통해 직무 스트레스를 해소하며, 개인적인 휴식기간을 보낼 때에도 업무와 관련하여 생각을 하고자하는 파티플래너는 여행을 통해 얻는 아이디어를 파티프로젝트를 사용하는 경우도 있었다.

(3) 가족, 친구, 동료와의 대화를 통한 대처

파티플래너들은 스트레스가 쌓이게 된다면 즉각적으로 본인의 동료 또는 지인들과의 대화를 통해서 해결하고자 하는 경우 사례 B는 친구에게, 사례C, E, I, J는 동료들에게, 사례 F, G는 가족과 친구들에게 대화를 통해 스트레스를 해소하고 있었다.

B: “프로젝트를 통해 친해진 고객사 직원과 직접 이야기를 하는 편이지만, 그렇지 않은 경우, 가족이나 친구들에게 적당한 선에서 이야기를 합니다. 직장 내에서 제가 이야기하는 부분은 다른 동료는 그것이 스트레스가 아니라고 생각하고 있는 경우가 있기에 다른 동료들에게 영향을 끼칠 수 있는 문제여서 가능한 일과는 관계없는 제 3자에게 이야기를 많이 합니다.”

C: “파티플래너라는 직업이 특수성이 짙기 때문에 공감대 형성이 힘들고 어렵게 만난 친구들에게는 이야기를 하지 않습니다. 그러나 동료들과는 같은 업무를 하고 있기에서 공유할 수 있는 부분도 많고 파티프로젝트를 진행하면서 힘들었던 부분도 서로 이야기를 할 수 있기 때문에 동료들과 이야기를 많이 합니다.“

E: “저는 스트레스를 받은 이야기를 현업 파티플래너들과 네트워킹 파티 및 여행을 통해 스트레스 해소를 하는 동시에 현재 파티의 흐름과 정보교류를 하는 경우가 많습니다.”

F: “답답하거나 안 좋은 일이 있다면 가족들이나 친구들에게 적극적으로 의견을 구하고 해결해 나가는 편입니다.”

G: “가족들에게 이야기는 안하는 편입니다. 가족들에게 저의 걱정을 끼쳐드리는 거 같아서 주로 동료들과 이야기를 합니다. 동료들은 같은 직업이기에 공감할 수 있는 부분도 많고 자연스럽게 회의, 회식을 통해서 스트레스 받은 부분에 대해 자유롭게 이야기를 합니다.“

I: “동료들에게만 이야기를 합니다. 동료들과 일을 하게 되면 부딪히는 부분도 있고 그로인해 스트레스를 받게 되었을 때 관련된 동료에게 자문을 구해서 대화로 풀어 가려고 하는 편입니다.”

J: “동료에게 이야기를 하지만, 그 중 한, 두 명에게 이야기를 합니다. 제가 대표 입장이기에 전 팀원에게 이야기를 하게 되면 밑에 부하직원들이 힘들어 할 것 같고, 회사 초창기 때부터 같이 해온 동료에게 힘든 부분을 이야기를 하면 자연스럽게 전달이 되어 업무도 원활하게 진행되는 것 같습니다.”

파티플래너들은 사람으로부터 스트레스를 많이 받는 감정노동을 하고 있다. 또한 직무 특성상 파티준비와 진행을 위해 개인적인 시간의 제약이 크다. 그러나 업무상 비성수기에는 여행을 갈 수 있는 개인적인 유동적 시간활용이 가능하여 스트레스에 대처하기도 한다. 그리고 스트레스를 받았을 때 가장 쉬운 방법으로 자신의 가족과 친구, 동료들에게 대화를 통해 직무스트레스를 해소하는 것으로 나타났다.

4) 조직에 요구하는 스트레스 대처·지원

연구대상자의 사례 A, B, C, E, G는 간부의 입장에서 직무 수행 중 받은 스트레스를 직원들에게 해소할 수 있도록 영화관람, 공연관람, 워크샵, 연차를 지원하고 있으며, 사례 D, F, I의 경우는 보너스, 휴가를 회사에 대해 바라고 있었다.

A: “대표입장이기 때문에 스트레스를 받게 된다며 직원들과 함께 하루에 영화 두편을 보고 같이 스트레스를 공유하고 해소하는 방법을 진행하고 있습니다.”

B: “1년에 한번 정도 해외 워크샵을 통해 작지만 스트레스 해소 도움이 되려 하고 있고 물론 워크샵을 통해 자기개발과 파티프로젝트 관해 영감을 줄 수 있도록 직원들에게 유도하고 있습니다.”

C: “복지가 잘 갖추어져 있다면 직원들에게 만족 시켜주지만, 현재는 직원들이 보고 싶은 공연, 읽고 싶은 책이 있으면 지원을 해줍니다.”

D: "회사에서 차를 제공 해주셨으면 좋겠습니다. 현재 대중교통을 이용해 업무를 보고 있으며 파티전날, 당일에 필요해 물품을 픽업해 갈 때 대중교통은 한계를 느껴본 적이 많기 때문에 효율적인 업무진행을 위해 바라는 점입니다."

E: "타 회사와 동일하게 직원들에게 워크숍, 영화관람, 회식 정도 지원하고 있습니다."

F: "업무에서 오는 스트레스를 회사차원에서 지원해준다는 것은 크게 돈과 시간을 지원해주는 것이라고 생각합니다. 보너스와 휴가 외에 휴일을 제공 받고 싶습니다."

G: "제가 간부의 입장이기 때문에 직원들에게 야유회를 통해 파티진행 과정 중 동료들과의 일어난 충돌 회복을 위해 많이 하는 편이며, 정기적으로 워크숍을 진행할 예정입니다."

I: "저희 회사는 회식을 자주 갖는 편입니다. 바라는 점은 파티 성수기 때 개인적인 시간을 갖기는 무리입니다. 하지만 성수기가 끝나고 전 직원들이 다함께 쉬는 날을 정해서 쉬었으면 합니다."

J: "저희는 파티를 진행하는 과정 받은 스트레스를 풀기위해 직원들이 한 달에 4 번 정도 연가형식의 휴가를 지원하고 있습니다."

5) 직무만족도

(1) 직무 권한 및 자율성 만족

사례 B, C, D, G의 경우는 일반사무직 보다 큰 유동성으로 인해 자유로운 업무시간활용의 만족을 하고, 사례 E, F, H, J는 파티의 전체를 총괄하는 권한이 높아 의사결정에서 만족도를 높이 나타나고 있었다.

B: "타 사와 비교하여 직무의 권한 및 자율성 수준은 적당하고 생각합니다. 단, 프로젝트를 맡고 있는 팀장의 경우 회사의 대표이사보다 높은 권한을 가지고 있는 것 같습니다."

C: “자유로움은 아직 크다고 봅니다. 파티문화가 아직까지 생소하여 대행회사를 통해 이루어지는 것이 많습니다. 거의 대부분 고객과의 의견 조율과정 전문가인 저희에게 맡겨주셔서 따라오실 때 너무 편하고 대부분 현장 연출의 운영 부분도 거의 파티플래너가 이끌어 나가기 때문에 직무 권한과 자율성의 부분에서 만족합니다.”

D: “ 1-2년차 일 때 알지 못 하였다. 하지만, 3-4년차 일 때 사리분별이 가능해져졌고 회사의 분위기상 자율성이 짙고 저에게 직무의 권한과 자율성을 많이 주고 있어 만족합니다.”

E: " 현재 대표의 입장에서 저의 권한이 많이 짙다. 하지만 회사 직원일 때도 권한과 책임을 받아 행사 전체를 진행하였고 지금은 진행 하고 싶은 파티프로젝트를 구분하여 항상 최선을 다하는 낮은 자세로 임하고 있습니다.“

F: " 네, 파티플래너 직업의 특성은 권한과 자율성은 타 직업군에 비해 매우 높다고 생각합니다.“

G: "직업 특성상 프리랜서의 느낌이 강하기 때문에 제가 불일이 생기면 상사에게 이야기를 하고 업무를 볼 수 있고, 개인적인 발생하면 이야기를 공해 조율이 가능하여 편하게 일을 하는 것 같습니다.“

H: “직무특성상 프리랜서의 느낌이 짙기 때문에 파티진행 회의 같은 경우도 자유롭게 카페에서 하는 경우가 많고 제가 회의 내용을 결정하는 위치이기 때문에 직무의 권한도 만족합니다.”

J: " 대표의 입장이기 때문에 직원들의 아이디어와 프로젝트의 결정의 위치여서 만족합니다.“

사례 C ,E, J 는 대표의 위치로 직무의 결정권한이 많아 만족하는 편이었으며, 사례 B, D, F, G, H 파티플래너는 자신의 직무 위치에 따라 직무 권한이 달라지고 그에 따른 만족을 하였고, 직무의 자율성 부분에서는 사례 B C, D, E, F, G, H, J 는 만족하는 것으로 결과가 나왔다.

이는 파티플래너 직무특성상 프리랜서의 성향이 짙어 파티기획회의 사무실이 아닌 가까운 카페에서 종종 이루어져 일반 사무직 종사자와 다르게 편안한 분위기에 업무 진행으로 파티플래너들은 직무만족을 하고 있었다.

(2) 보수에 대한 직무만족

파티플래너 직업은 다른 일반 사무직에 비해 초창기 보수는 큰 차이를 보인다고 하였다. 즉 경력과 직위의 위치에 따라 보수의 변동이 크게 나타나고 있고, 조직 생활의 보수보다 현재 대표의 위치의 파티플래너들은 보수에 대해 만족하는 경우를 알 수 있었다.

A: "타사의 보수의 기준이 어떤지 모르겠지만, 타 직종에 비해 적절하게 보다는 굉장히 여러 가지 비전에 가까운 보수를 받는 전망 높은 직업이라고 생각합니다."

B: "파티플래너 직종이 입사 초기에는 타 직종에 비해 낮은 보수입니다. 하지만, 어느 정도 연차가 쌓이고 자신을 믿고 일을 의뢰하는 고객이 생기기 시작한 이후로는 자신의 같은 연령대, 연차의 사람들 보다 높은 보수를 받고 있다고 생각합니다."

C: "대표 입장으로 저희 직원들은 적절하게 보수를 받는다고 생각합니다. 파티업계가 금전적인 문제를 적절하게 일한만큼 받기까지 앞으로 더 시간이 걸리지만, 일반 사무직 보수에 비하면 고수입의 전문직이라고 생각합니다."

E: "회사를 다닐 때 낮은 보수이지만 자기 사업을 시작할 때부터 보수의 기준이 달라진다고 생각합니다. 일반적으로 3년차 정도는 파티프로젝트의 진행능력을 가지며 이 시기부터 성과보수를 받기 시작하기 때문에 타 직종보다 만족합니다."

F: "초창기는 낮을 수 있지만, 팀장급의 위치 파티플래너가 되고 어느 정도 연차가 쌓이면 타 직업군의 같은 연차 임금보다는 더 높은 급여를 받고 있다고 생각합니다."

H: "보수에 대한 불만은 없지만 자신이 하는 만큼 보수를 받는다고 생각합니다. 파티플래너는 기획과 연출의 방법에서의 보수의 변화가 있겠지만, 현재 저는 아주 적절하다고 생각합니다."

J: "네, 제가 열심히 기획하고 연출한 만큼 보수를 받고 있어서 적절하다고 생각합니다."

사례 A, B, C, E, F, H, J는 앞으로 파티플래너 직종의 발전가능성과 연차에 따른 급여에 대해 긍정적으로 생각하고 있었다.

반면 사례 D, G, I는 과도한 업무량과 초과근무를 할 경우 15시간 이상이 넘는 근무환경과 급여에 대해 불만족하고 있다. 이는 나아가 조직적인 측면에서도 봤을 때 파티플래너가 고객들에게 제공되는 서비스의 질을 낮추게 하는 원인이 될 수 있다. 그러므로 보수에 대한 만족도를 높이기 위해 타 직종과 동일한 실질적인 복지서비스와 동일한 보수체계가 보장되어야 한다.

(3) 직무에 대한 만족과 자부심

본 연구 결과 사례 B, C, G, H, J는 파티플래너 직무로 인해 끊임없이 생각하고, 자기발전을 할 수 있도록 도와주는 직업이라 하였고, 사례 A, E, F는 직무를 통한 자기발전과 함께 다양한 분야의 고객들을 만남으로 직무의 영역이 넓어지고, 나아가 다방면으로 도전할 수 있는 기회가 주어지고 있다고 하였다.

A: "저는 현재 파티플래너의 직무로 인해 새로운 영역을 계속적으로 개척을 하고 있고 매우 도움이 된다고 생각합니다."

B: "파티플래너의 경우 어떤 직급, 직무의 위치에서 끊임없이 생각하고 연출과 기획을 맡은 역할을 가진 전문가이기 때문에 늘 자기발전을 할 수 있게 도와주는 직업이라고 생각합니다."

C: "저는 파티플래너의 직업으로 하고 있는 자체가 너무 만족합니다. 업무자체의 발전보다는 업무를 좀 더 잘하려는 욕심이 다방면으로 도전할 수 있게 해주기 때문에 직무의 발전은 이루어지고 있다고 생각합니다."

E: "파티플래너 직업으로 인해 인생을 파티처럼 즐겁게 살고 있습니다. 파티 하나로는 모호할 수 있지만 어떤 산업에도 모두 필요한 비즈니스 모델이며 현재 파티를 기반으로 책, 전시, 강의 등 다양한 활동을 하고 있습니다."

F: "네, 매우 도움이 됩니다. 향후 파티 쪽 관련 교수직을 생각하고 있는 저에게는 굉장히 도움이 되고 있습니다."

G: "업무를 통해서 파티의뢰와 마케팅 업계 등 다양한 인맥들을 얻을 수 있습니다."

현재는 블로그 마케팅을 하고 있으며 저를 알리는 계기도 되며 또한, 직무의 영역이 넓어지고 있어 계속발전하고 있어 만족합니다.“

H: "파티플래너 직업 특성상 이슈와 전반적인 사회현상 도 알아야 합니다. 파티를 개최하다보면 여러 분야의 고객사를 만나게 되므로 전반적인 지식과 늘 새로운 분야에 대해 도전하고 있습니다.“

J: “파티 후 진행과정과 파티진행에서 발생한 실수에 대해 어떻게 대처하는 부분을 하나씩 배워나가는 과정에서 다음 파티 때 더 질 높은 성과를 얻기 위해 경험에서 많은 것을 배우고 있습니다.”

파티플래너는 급변하는 파티 시장에서 감각적이고 실력을 인정받기 위해서는 다양한 능력이 요구되고 있다. 소비자의 라이프 스타일은 점점 고급화 되고 있으며, 젊은 층과 기업들도 고객의 감성을 자극하고 만족시키기 위해 직접 만남의 장을 제공하는 파티 지속적으로 전문성향상과 직무수행능력의 발전을 위해 사회적 전반적인 유행, 이슈를 기본적인 지식을 갖추어야 하며, 자료 수집은 개인의 발전의 동기부여와 새로운 지식과 기술습득이 현재 직무의 발전으로 이어진다고 하였다.

연구대상자 10 명 모두 직무 몰입도와 직무에 대한 만족과 자부심이 높게 나타났으며, 나아가 파티는 어떤 산업에도 필요한 마케팅으로 직무의 영역이 넓어져 다양한 분야에서의 새로운 도전을 할 수 있는 장이라 하였다.

V. 결 론

1. 요약 및 결론

본 연구는 현재 서울지역에서 활동하는 파티플래너의 실제 업무 중에 인식하는 직무 스트레스 상황은 무엇이며 또 직무만족도에 어떠한 영향을 주고 있으며 직무스트레스를 어떻게 대처 하고 있는지를 사례를 중심으로 탐색하고자 하였다.

이러한 연구 목적을 달성하기 위해 2014년 7월 25일부터 9월 26일까지 경력 1년 이상부터 14년까지 10명의 현직 파티플래너를 심층으로 면접하였고, 수집된 자료를 필사한 후 주제별로 내용분석을 하였으며, 이에 근거하는 직무 스트레스의 내·외적 요인은 무엇이며, 파티플래너가 스트레스를 대처하기 위해 평소 어떻게 대처하고 있는지 그리고, 스트레스를 경감하기 위해서 조직에서 지원되는 방안과 바라는 것은 무엇인지 알아보았다.

연구한 결과를 표로 정리하면 다음과 같다.

<표 10> 연구대상자 결과 분류

구분	내용
직무스트레스	업무에 대한 직무스트레스 근무시간에 대한 직무스트레스 조직 대인관계에 의한 직무스트레스 고객에 의한 직무스트레스
직무스트레스 반응	초과근무시간으로 인한 압박감 신체에 미치는 경우 인간관계 스트레스로 인한 퇴직

직무스트레스 대처방법	자기 개발로 승화 휴식과 여행을 통한 대처 가족, 친구, 동료와 대화를 통한 대처
조직에 바라는 대처·지원	조직의 대처 방법: 문화생활 지원, 워크샵 조직에 바라는 지원: 휴가, 성과금
직무만족도	직무 권한 및 자율성 만족도 보수에 대한 직무만족 직무에 대한 만족과 자부심

지금까지 연구한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 파티플래너가 직무스트레스를 경험하는 요인으로는 업무, 근무시간에 대한, 조직대인관계에 의한, 고객에 의한 경우로 나누어졌다.

둘째, 직무스트레스 반응은 초과근무 시간으로 인한 압박감, 불규칙한 생활로 인한 신체적 고통, 인간관계 스트레스로 인한 퇴직한 경우로 나타났다.

셋째, 직무스트레스 대처방법은 스트레스를 하나의 기회로 삼아 자기개발을 하며, 휴식과 여행을 하며 가족, 친구, 동료와 대화를 통해서 해소 하고 있었다.

넷째, 스트레스를 대처하기 위해 조직에게 바라는 점은 휴가와 성과금으로 나타났으며 조직에서는 스트레스를 경감시키기 위해 문화생활과 워크샵을 지원하고 있었다.

다섯째, 직무만족도에 대해서는 직무 권한 및 자율성, 보수에 대한 만족도, 직무에 대한 만족과 자부심으로 나누어졌다.

먼저 파티플래너의 직무스트레스 4가지 결과는 다음과 같이 요약 할 수 있다.

첫째, 업무에 대한 스트레스는 고객사와 파티진행 과정 중 고객사 상사분들께 승인절차가 필요하며, 고객사들은 업무 외 파티의 자료를 필요이상의 요구가 있는 사례 C, F의 경우가 있었다. 그리고 파티플래너들은 파티의 준비과정에서 스트레스를 경험한다고 하였다. 고객사 상사분의 승인 절차가 오래 걸리

며 파티 진행과정이 늦어지더라도 승인 후 업무를 진행하기 때문이다.

둘째, 근무시간에 대한 스트레스는 평균 근로시간은 8시간 이지만, 타 직무와 다르게 야간까지 근무를 해야 하므로 신체적으로 문제가 생겨나며, 개인적인 시간을 갖기 어려워져 파티플래너들은 여가생활의 여유를 가질 수 없게 된다는 사례 A, C, F, I의 경우 이다.

셋째, 조직 대인관계에 의한 스트레스 요인이었다. 현재 스마트 폰의 발전이 있기 전 상사분의 시간에 기다려야 했으며 파티 프로젝트 진행 과정이 오래 걸렸고, 그에 비해 지금은 업무의 공유가 빠르게 진행 되고 있다고 하였다. 하지만 사례 F, G, I는 동료들과의 업무 공유가 이루어지지 않아 파티 진행과정에 혼란의 경우가 종종 있었다고 하였다. 이는 스마트 폰의 발전을 떠나 항상 동료들과는 업무의 공유가 원활하게 되어 실수가 없고 완성도 높은 고객에게 파티를 성공적으로 끝낼 수 있을 것이다.

넷째, 고객에 의한 스트레스이다. 파티는 큰 예산으로 진행이고 고객의 입장에서 적지 않은 예산을 투자하게 된다. 이에 고객은 파티플래너에게 예산보다 큰 시너지효과를 바라고 또한 고객은 현실성이 낮은 파티프로젝트의 요구한다. 파티플래너 전문가의 입장으로 보았을 때 현실 가능한 의견을 제시하게 되면 고객의 의견만 내세울 때 정신적, 육체적으로 스트레스를 영향을 크게 받는다고 하였다. 이는 파티플래너에게 잠정적인 스트레스가 될 수 있을 것이다.

본 연구에서 도출된 파티플래너의 직무스트레스 반응은 3가지로 나타났다.

첫째, 초과근무 시간으로 인한 압박감을 가지고 있었다. 사례 B, D, E, G, I, H는 파티전날, 당일 날 정신적으로 예민해지며 압박감을 받는다고 하였다.

둘째, 불규칙한 생활로 인한 신체적 고통을 받고 있었다. 일반 사무직과 다르게 파티플래너 직업은 잦은 야근업무와 불규칙한 식사시간으로 인해 폭식을 하는 사례 I의 경우이며, 사례 E는 타사와 경쟁력이 높은 파티기획서 작성을

위해 오랜 컴퓨터 사용으로 신체적인 질병을 가지고 있었다.

셋째, 연구대상자 중 사례 B는 조직에서 과도한 업무와 장시간의 근무시간으로 인한 정신적, 육체적 고통과 조직대인관계에 의한 스트레스로 연구대상자가 직접 창업을 하여 자유롭게 일을 하므로 직무스트레스가 낮아졌다고 하였다.

파티플래너는 직무스트레스를 대처하기 위해 3가지 방법을 가지고 있었다.

첫째, 직무스트레스를 직무의 발전을 위해 자기개발로 인식하여 해소 하는 사례 A, B, E, H, J의 경우였다. 둘째, 휴식과 여행을 통해 해소 하는 사례 B, D, G, J 경우였으며 셋째, 가족과 친구들에게 자신의 스트레스를 대화로 해소 하는 사례 B, C, E, G, I, J 하였다.

이밖에도 사례 B, E는 자신이 좋아하는 음식을 만들거나, 운동, 공연관람, 전시회 관람, 자료수집, 잠을 청하는 등, 스트레스를 경감시키고 있었다.

또한 연구 결과 직무스트레스를 대처하기 위해 조직에 바라는 점도 있었다.

파티플래너 직업의 특성상 타 직종의 사람들과 다르게 특별한 날 일을 한다. 그러므로 많은 업무량과 야근의 반복이 되고 파티 성수기 일 때 육체적, 정신적으로 직무스트레스가 영향을 미치고 있다. 연구 대상자 중 조직의 입장에서 직원들의 직무스트레스를 해소를 위해 업무시간을 이용해 문화생활과, 워크숍을 통해 스트레스를 경감 할 수 있도록 지원을 하고 있었으며, 직원들은 조직에 대해 바라는 점은 휴가이외의 휴식시간과 성과금을 받고 싶은 것을 알 수 있었다.

조직에서 직원들에게 휴식시간을 제공함으로써 파티플래너의 직무수행의 능력의 향상을 위해 개인적인 시간의 제공은 나아가 자기개발의 동기를 부여할 수 있는 계기가 될 수 있을 것이다.

직무 만족과 관련한 연구 결과로는 첫째, 직무의 권한 및 자율성은 사례 B, C, D, E, F, G, H, J는 만족하는 편이었다. 일반 사무직 종사자들과 다르게

유동성이 강하며 자유로운 회의장소와 업무를 볼 수 있으며, 파티플래너 직업은 프리랜서의 성향을 가지고 있어 직무의 권한과 자율성에 대해 높은 만족도를 보였다.

둘째, 보수에 대한 만족도는 10명의 대상자 중 사례 A, B, C, E, F, H, J 만 만족을 하였다. 그 외 사례 D, G, I는 평균 근로시간이 8시간을 초과하여 야간시간까지 근무시간에 대해 불만을 가지며 그에 대한 적절한 보수의 지급에 대해 만족하지 않았다.

그 이유는 파티플래너 직업은 타 직종에 비해 잦은 야근과 초창기 보수는 많은 차이를 보이고 있다고 하였다. 이는 파티플래너의 직무만족도를 떨어뜨리는 중요한 요인이 되며 또한 이직에 대한 생각을 할 수 있는 경우를 생겨나게 하는 근본적인 문제이다. 나아가 조직적인 측면에서 고객에 제공 되는 서비스의 질이 낮아질 수도 있으며 이에 조직에서는 파티플래너에게 직무 만족도를 높이도록 복지제도 서비스를 제공해주어야 한다.

마지막으로 직무에 대한 만족과 자부심은 사례 10명 모두 직업으로 인해 개인의 발전에 동기부여와 새로운 지식과 기술습득은 현재 직무의 발전으로 이어진다. 연구대상자들은 현재 직무에 대한 몰입과 직업에 대해 즐기면서 일하고 있었고 직무에 대한 만족과 자부심이 높게 나타났다.

본 연구는 파티플래너 경력 1년 이상부터 14까지의 파티플래너의 직무스트레스와 직무만족도에 관해 기초연구로서 파티플래너가 겪고 있는 직무스트레스와 대처방법과 스트레스 해소를 위해 조직에 대해 바라는 점이 있음을 알 수 있었다. 특히 질적 연구를 통해 파티플래너의 업무의 고충 및 직무스트레스 해소 사례에 관해 탐구할 수 있었으며, 사회가 발전함에 따라 각 분야의 마케팅의 일환으로 파티의 수요가 증가하고 있음에도 불구하고, 파티플래너의 근무환경이 열악하고 협소한 사실이 파티플래너들에게 여러 가지의 스트레스를 파생시켰다.

직무스트레스를 해소하는 방법에 있어서 파티플래너는 동료들과 해소하는 방법이 주를 이루었고, 타 직종에 비해 특수한 전문직으로 공감대 형성이 어렵기 때문이다. 따라서 조직에서는 파티플래너가 사명감을 가지고 업무를 임할 수 있도록 파티플래너 개개인의 문제점을 이해하고, 직무만족을 시키기 위해서는 보수에 대한 만족과 조직의 복지제도에 대한 개선이 필요하다. 직무의 만족도는 물론 업무의 질도 같이 높여 줄 것이다.

이에 근거하여 본 연구는 조직 차원의 인적관리에 실용적인 도움을 주고, 향후 파티플래너직에 관심이 있는 구직자 및 관계자에게 실질적인 정보를 제공함으로써 파티플래너의 근무환경 전환에 도움이 되길 기대한다.

2. 연구의 한계점

본 연구에서는 실제 현재 활동하고 있는 파티플래너들이 직무스트레스와 직무만족도에 대해 조사하기 위해 서울에서 종사하는 파티플래너들을 연구대상으로 하였다.

첫째, 서울지역의 현재 활동하는 10명의 파티플래너를 선정하여 심층면접 조사를 한 것이기 때문에 연구 결과는 연구대상 종사자들의 주관적인 견해도 포함되어 있다. 그러므로 우리나라 전체 파티플래너를 대해 일반화하기에는 무리가 따른다.

둘째, 본 연구는 심층면접방법으로 직무스트레스와 직무만족도를 심층적으로 분석하였는데, 연구 결과가 연구자가 의도한 것과 일치하였는지 연구자의 해석이 갖는 타당성을 어떻게 평가해야 하는지 등 질적 연구가 갖는 해석상의 문제를 배제 할 수 없음의 본 연구의 한계점이라 생각된다.

참 고 문 헌

학위논문

- 고금재(2014) 지방공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향분석:춘천 시청 공무원을 중심으로, 강원대학교 정보과학·행정대학원 석사학위논문
- 고동준(2000) 군무원 직무스트레스요인이 직무만족에 영향을 미치는 실증적 연구, 동국대학교 경영대학원 석사학위논문
- 김경아(2007) 실업 탁구선수의 스트레스 대처와 직무탈진과의 관계연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문
- 김경보(2010) 에이그램 성격유형에 따른 직장 근로자의 직무스트레스 수준 및 대처방식 관한 연구, 영남대학교 대학원 석사학위논문
- 김구영(2001) 유치원 교사의 직무스트레스요인과 대처방안에 관한 연구, 홍익대학교 교육경영관리대학원 석사학위논문
- 김문석(1990) 직무스트레스에 관한연구, 고려대학교 대학원 박사학위논문
- 김선희(2004) 파티플래닝에 대한 고객의 인지도 비교에 관한연구, 세종대학교 관광대학원 석사학위논문
- 김성은(2011) 미술치료사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한연구, 동아대학교 사회복지대학원 석사학위논문
- 김영철(2001) 식음료 서비스종사자의 직무스트레스와 이직의도 관한연구,경기대학교 대학원 박사학위논문
- 김우진(2014) 아나운서의 직무만족도 영향요인에 관한연구,강원대학교 대학원 석사학위논문
- 김은경(2009) 초등학교 영양교사의 직무만족도와 수행도 파악 및 이에 영향

을 미치는 요인분석에 관한연구, 경희대학교 교육대학원 석사학위논문

김은미(2008) 이벤트업체 종사자의 직무만족 영향요인에 관한연구: 제주지역 이벤트업체를 중심으로, 제주대학교 대학원 석사학위논문

김은화(2004) 유치원교사의 직무스트레스와 사회적지지 및 자아 존중감간의 관계에 관한 연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문

강유리(2012) 심리상담 종사자의 직무스트레스와 사회적지지 및 대처행동과의관계, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문

김혜연(2000) 사회복지관 중간관리자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인 연구: 대처전략, 자아존중감, 사회적 지지의 직무스트레스 결과에 대한 조절효과를 중심으로, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문

김혜영(2008) 경기·강원 지역 유아 교사의 직무 스트레스와 대처방안에 관한 연구, 경기대학교 교육대학원 석사학위논문

구자중(2008) 고용형태에 따른 종사원의 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한연구, 경기대학교 대학원 석사학위논문

권기태(1990) 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한연구, 경북대학교 대학원석사학위논문

민정윤(2005) 기업파티 공간연출에 관한연구, 이화여자대학교 디자인대학원 석사학위논문

박영희(2010) 전문상담교사 직무만족도에 영향을 미치는 변인탐구에 관한 전문상담교사가 지각하는 자율성과 소속기관장의 리더중심으로, 성균관대학교 대학원 석사학위논문

박용승(2011) 고용형태가 종업원의 업무스트레스 및 직무성과에 미치는 영향에 관한연구: 신뢰의 조절효과를 중심으로, 경희대학교 경영대

학원 석사학위논문

- 박종표(2011) MICE 산업종사자 직무스트레스요인이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족·조직몰입 매개효과 및 사회적 지원의 조절효과 탐구에 관한연구, 호서대학교 벤처전문대학원 석사학위논문
- 박찬용(2007) 사립중등교사와 공립중등교사의 직무만족도 비교에 관한연구, 아주대학교 교육대학원 석사학위논문
- 배무환(1988) 직무스트레스의 대처전략에 관한 실증적연구, 중앙대학교 대학원박사학위논문
- 서동범(1994) 경력스트레스가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증적 연구, 한남대학교 대학원 박사학위논문
- 서유영(2007) 이벤트업 여성종사자의 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향연구, 경기대학교 대학원 석사학위논문
- 성낙숙(2010) 파티이벤트 참가동기에 따른 지각된 성과가 만족과 충성도에 미치는 영향에 관한연구, 경기대학교 일반대학원 석사학위논문
- 송병선(1996) 직무스트레스가 직무만족과 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구, 경희대학교 대학원 박사학위논문
- 송영주(2006) 교대근무 직장인의 직급 및 내부: 외부통제 수준에 따른 스트레스 대처방식의 차이에 관한연구, 계명대학교 대학원 석사학위논문
- 안가영(2003) 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스요인에 관한 실증적연구:충남공원중심으로, 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문
- 안현우(2003) 직무스트레스 요인과 직무스트레스반응 직무만족에 관한연구:K공사직원 중심으로, 고려대학교 경영대학원 석사학위논문
- 양지원(2007) 의료기관 구성원들의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향: 거래적·변혁적 리더십의 조절효과를 중심으로, 경기대학교 경영

대학원 석사학위논문

- 염정환(2008) 골프장캐디의 직무스트레스와 이직의도 및 경력변경의도와의
관계에 관한연구, 영산대학교 경영대학원 석사학위논문
- 윤지현(2013) 기업파티가 조직결속에 미치는 영향에 관한 사례연구, 홍익대학
교 경영대학원 석사학위논문
- 이명주(2002) 중년남성의 직무스트레스와 대처방안 및 사회적지지에 따른 삶
의 만족도에 관한연구, 동덕여자대학교 대학원 석사학위논문
- 이미애(2013) 물리치료사의 직무특성이 직무만족도에 미치는 영향분석에 관
한연구, 경기대학교 행정대학원 석사학위논문
- 이선규(1990) 직무스트레스의 유발요인 대처전략과 조직구성원의 태도에 관
한 실증적 관한연구, 성균관대학교 대학원 박사학위논문
- 이재민(2004) 텔레마케터의 보상에 대한 공정성 지각이 조직몰입 및 이직의
도에 미치는 영향에 관한연구, 중앙대학교 대학원 석사학위논문
- 이용일(2001) 병원직원의 직무스트레스와 직무성과에 관계연구,한양대학교 행
정대학원 석사학위논문
- 전지은(2005) 파티에서의 VI(visual identity)를 위한 시각이미지 개발에 관한
연구: 돌 파티를 위한 작품제작을 중심으로, 이화여자대학교 대
학원 석사학위논문
- 전윤주(2005) 정신장애인 근로자의 직무스트레스와 대처방법연구: 서울, 경기
지역을 중심으로, 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문
- 정민주(2013) 파티플래너 양성교육 현황과 개선방안에 관한연구, 성신여자대
학교 문화산업대학원 석사학위논문
- 정성훈(2007) 사립대학교 직원의 직무만족도와 직무스트레스에 관한연구,
동아대학교 교육대학원 석사학위논문
- 정은주(2004) 직무스트레스와 직무탈진의 관계에서 정서와 대처전략의 조절

효과에 관한 연구, 고려대학교 대학원 석사학위논문

조민희(2013) 직무스트레스 유발요인 분석 및 대처방안에 관한 예술치료 프로그램 연구: 대학행정직원 대상으로, 한양대학교 교육대학원 석사학위논문

조선화(2007) 직무스트레스요인이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구, 충부대학교 대학원 석사학위논문

채지혜(2002) 호텔종사원의 직무스트레스와 이직의도에 관한 부서별 비교분석에 관한연구, 경기대학교 대학원 석사학위논문

최소연(2008) 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한연구: 조선호텔베이커리임직원 중심으로, 한양대학교 경영대학원 석사학위논문

한상희(2000) 병원영양사의 직무만족도에 영향을 미치는 제요인, 동덕여자대학교 대학원 석사학위논문

한운정(2005) 비서의 성격유형에 따른 직무스트레스 수준과 대처방법에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문

홍승만(2000) 직무스트레스와 직무만족간 영향요인의 전략적 활용방안에 관한연구, 배재대학교 대학원 박사학위논문

홍택수(2011) 조선업종사자의 직무스트레스와 직무태도에 관한실증연구, 조선대학교 경영대학원 석사학위논문

국외문헌

Davidson.M.(1983). Stress and The Woman Manager. Martin
Robertson & Company

W.H. Handrix, N.K. Ovalle and R.G. Troxler(1985). Behavioral

Psychology Consequences of Stress and its
Antecedent Factor.

학회지

정지수(2005), 파티참가자의 만족도에 관한연구, 한국이벤트컨벤션학회,
5(2): 199-222

단행본

박관숙(2007) 파티!파티만들기, 서울:수학사

박운성(1998) 현대조직행동, 서울:박영사

이종은(2000) 이벤트 프로모션론, 서울:글로벌

이선영,임진숙(2012) About Party. 서울:한울출판사

이상빈(1983) 산업심리학, 서울:유풍출판사

ABSTRACT

A Study on the Job Stress and Job Satisfaction of Partyplanner

Lee, Su Jin

Dept. Celebration Planning & Management Major

The graduate school of cultural industry

Sungshin Women's University

The standard of living has been improving and more people are engaged in leisure activities, and as a consequence, this party culture which has been regarded as some high-class culture is being popularized in that it is enjoyed even by regular people often than before. Such phenomenon eventually brought about a sharp increase in the party industry.

Through special experiences and direct participations, the regular people get inspired in the five senses, and a party is considered a place for communications that would provide people with a location and a chance to get together.

That being so, the roles of the party have been constantly expanded. In terms of companies, they make use of parties to promote their brands, and through these promotional activities, they lead consumers to have positive ideas about them and their brands as well, and that is why diverse types of the party culture are being consistently created.

What has been discussed so far is convincing evidence of how very much important the roles of a party planner are in improving the effects of communication between the public and the parties and

throwing a party in efficient ways.

This study looked into these factors to bring about job stress of the party planners who work as a communicative bridge in the party culture and discussed how the party planners would deal with personal job stress as well as how satisfied they are with what they do as a career.

The study selected the party planners with one to 14 years' experience who were working in Seoul as research subjects, and after categorizing the subjects on a career basis, the study invited a total of ten of them as the final research subjects, and had in-depth one-to-one interviews with them from July 25 of 2014 to September 26.

The findings of the research are summarized as follows.

First, the study learned that the party planners got stressed basically by four occupational factors, and those factors included the stress related to the job itself, stress that was caused by relationships with colleagues at work and stresses in connection with clients and wages.

Second, the party planners reacted to their personal stresses in two ways after they got occupationally stressed, and they responded psychologically or physically or they even decided to change the job.

Third, the study investigated what and how the party planners would do to relieve the personal stresses caused by the job stress, and found out that there were three ways for them to alleviate the stresses. They used the job stress as a good chance for their self-improvement, and they went on a trip, and shared their stories or experiences with families, friends and working colleagues. Other than those ways, they were also working on their personal occupational stresses by seeing exhibitions, enjoying performances, watching films and reading books.

Lastly, the study took a look into the job satisfaction, and figured out that the party planners were occupationally motivated and that they were highly content with their job in that they could acquire new knowledge and skills through what they did. The study noticed

that the research subjects were very much proud of how they could inspire clients through parties, and they relatively less intended to work in other fields but regarded their current job as a lifelong career. However, the party planners looked fabulous on the outside and yet, all the research subjects were not pleased with wages in comparison with excessive workloads and work hours, and such finding implies that the party agencies should make improvements in both their employees' wage satisfaction and the agencies' welfare systems until the employees feel content with the wages and welfare systems.

Not only that, the study confirmed that the party planners were suffering from these severe job responsibilities caused by heavy workloads, overtime work, short vacations and others.

To sum up, the party agencies should create this working environment that would accept individual differences of people engaged in the party industry as appreciating value of their people. If the agencies keep delaying making positive changes, it will be difficulty for them to enjoy any qualitative development.

Accordingly, the study argues for the necessity of researches on these factors to affect the job stress and the job satisfaction of people working for the party industry.

At present, many theses are actively talking about various fields in connection with the job stress and the job satisfaction but in comparison with such popularity, theses dealing with the job stress and the job satisfaction of the party planners are hardly being published.

Such phenomenons led this thesis to investigate the factors to influence the job stress and the job satisfaction of the party planners, and what the thesis has discussed will contribute to quality of a party. The thesis, after all, is considered academically significant as a pioneer study to be referred to by following researches that would discuss not only the significance of human resource management in connection with the party planners but also the job stress and the job satisfaction in the field of party business.

부 록

<부록 1> 연구자 참여 동의서

<부록 2> 참여자 카드

<부록 3> 심층면접 질문지

연구자 참여 의뢰서

안녕하십니까? 본 연구자는 성신여자대학교 문화산업대학원 CP&M 석사과정 학위 논문 준비 중에 있습니다.

본 연구의 목적은 파티플래너의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 것입니다.

연구자는 귀하를 인터뷰할 것이며 인터뷰에 소요되는 시간은 약 1시간 에서 1시간 30분 내외가 될 것입니다. 추후 부족한 부분 있으면 전화나 E-mail 로도 질문을 할 것입니다.

실시된 인터뷰 내용은 본 연구 목적으로만 사용 될 것임을 약속드립니다. 귀하께서 응답하신 내용들과 성명이나 신분은 비밀에 보장될 것입니다. 귀하는 연구와 관계된 기타 의문 사항이 있으시면 연구자에게 문의해 주시기 바랍니다.

바쁘신 와중에 인터뷰에 응해 주신데 대해 깊은 감사를 드립니다.

2014년 7월

성신여자대학교 문화산업대학원

CP&M 석사과정

지도교수 : 주영애

연구자 : 이수진

E-mail : tnwls4930@naver.com

연락처 : ☎ 010 - 9672 - 2985

<부록 1> 참여 동의서

연구 참여 동의서

나는 이 면담에 자발적으로 참여 할 것을 동의합니다.

면담에서 녹취 하는 것을 허락하며 연구가 끝난 뒤에 지워질 것을 알고 있습니다.

면담에 응하고 싶지 않을 때는 불응할 권리가 있음을 알고 있습니다.

면담 도중에 본 연구나 면담 내용에 의문사항이 있을 때에는 언제든지 연구자에게 문의 할 수 있음도 알고 있습니다.

이 연구가 진행되는 도중이나 연구 결과의 발표시 귀하의 개인적인 비밀이 보장되는 것을 알고 있습니다.

본 연구에 추후 부족한 부분이 있으면 전화나 메일로도 질문이 있음을 알고 있습니다.

날짜 : 2014년 월 일

<부록 2> 참여자 카드

참여자 카드	
구분	기재란
이름	
성별	①남() ②여()
연령(만)	
학력	①2년제 대학졸업 ②4년제 대학졸업 ③석사과정 중 ④석사 졸업 ⑤박사과정 중 ⑥박사 졸업 ⑦기 타
결혼유무	①기혼 ②미혼
귀하의 근무지	
귀하의 근무경력	
귀하의 근무시간	
귀하의 직위	

<부록 3> 질문지

인터뷰일정: 월 일 시
장 소:

1. 귀하의 파티플래너 직업을 선택한 이유는 무엇인가요?
2. 귀하의 파티플래너가 되기 위해 요구되는 역량과 자질 무엇이 있다고 생각하십니까?
3. 귀하의 가장 많이 기획·연출한 파티는 무엇인가요?
4. 귀하의 평소 업무시간과 업무량은 어떠한가요?
5. 귀하의 업무 중 불필요한 업무를 한 적이 있으신가요? 있으시면 말씀해주세요.
6. 귀하의 동료들과의 평소 커뮤니케이션 방법은 어떠한가요?
7. 귀하의 업무 중 동료들과의 의견 충돌이 발생한 후에는 어떻게 대인관계를 회복하나요?
8. 귀하의 동료들과의 업무공유가 원활하지 못하여 곤란했던 적이 있었나요?
9. 귀하의 업무상 기피하고 싶은 고객유형은 있었나요? 말씀해주세요.
10. 귀하의 업무상 고객의 잘못을 대신 책임지거나 불이익을 경험한 적이 있나요? 있다면 말씀해주세요.
11. 귀하의 스트레스로 인해 개인생활에 지장을 미쳤던 경우가 있었나요?
12. 귀하의 스트레스 때문에 생긴 습관, 직업병이 있나요?

- 13.귀하는 스트레스 때문에 이직을 준비한적이 있나요?
- 14.귀하는 스트레스를 풀기위해 평소 술이나 커피, 약을 활용하고 계신가요?
- 15.귀하는 스트레스를 풀기위해 운동, 취미활동을 하거나 주말에 여행을 가는 등의 어떠한 방법으로 해소하시나요?
- 16.귀하는 스트레스를 풀기위해 자기계발을 통해 역량을 키우면서 해소하나요? 있으시면 말씀해주세요.
- 17.귀하는 스트레스를 풀기위해 가족이나 친구들, 동료들에게 이야기를 하시는 편인가요?
- 18.귀하는 스트레스를 대처하도록 회사에서 지원이나 배려되길 바라는 것이 있나요? 실제로 되는 것이 있으시면 말씀해주세요.
- 19.귀하는 파티플래너 직업이 훌륭하고 가치 있는 전문직이라고 생각되나요? 그 이유는 무엇입니까?
- 20.귀하는 파티플래너 직업이 안정적이고 장래성이 높아 다른 사람들에게 적극적으로 권유할 의향이 있나요?
- 21.귀하는 직무의 권한 및 자율성은 수준은 어떠하다고 생각하십니까?
- 22.귀하는 타직종에 비해 적절하게 보수 받는다고 생각하시나요?
- 23.귀하는 현재 직무가 자기발전에 도움이 된다고 생각하나요?
- 24.귀하는 앞으로의 파티플래너의 발전가능성은 어떻게 생각하시나요? 그리고 어떻게 발전하길 바라나요?