

## 패션관련 직업 유형과 성격특성과의 관계

김지영\* · 박수희\*

강동대학교 패션디자인과 부교수\* · 테네시주 교육부 심리측정사\*

### The Relationship between Personal Traits and the Type of Fashion-related Occupations

Ji-Young Kim\* · Soo-Hee Park\*

Associate Prof., Dept. of Fashion Design, Gangdong University\*

Psychometrician, Dept. of Education, State of Tennessee, USA\*

(2013. 5. 25. 접수; 2013. 6. 10. 수정; 2013. 6. 14. 채택)

#### Abstract

Studying employees' personality and relationship to their job would help to improve high unemployment and turnover rate in the current Korean fashion and textile industry. Based on personality which is an important influential factor, this research studied types of fashion and textile-related occupations and differences among employees' personalities related to the types. Using disclosed data from Korea Employment Information Service, 27 fashion and textile-related occupations were selected for the final analysis. Ward's Minimum Variance Cluster Analysis, MANOVA, and ANOVA by SAS 9.3 was used to analyze data.

First, fashion and textile-related occupations were classified into three groups. Group 1 was mostly consisted of occupations related to manufacturing process of fashion and textile including mechanical technicians. Group 2 included occupations in garment designing and manufacturing. Designers and manufacturers including shoes, bags, and jewelry belong to group 3.

Second, after observing differences in personalities among the three groups, group 1 answered that most of the personalities were not important for performance of their duties, group 2 said that only some of them were important, and group 3 regarded most of them as important. Specifically, group 1 considered precision as the most important personality but rest of the personalities not as necessary. It was revealed that personalities in relationship with other personnel such as sociality and leadership were not important.

The results in this study will be used for analyzing whether job seekers' desired occupations in fashion field corresponds to their personalities and is expected to become a basic data of students' career counseling for educators.

**Key Words:** Personal Traits(성격특성), Occupation(직업), Fashion and textiles(패션·섬유)

## I. 서론

고부가가치 산업 중 하나인 패션관련 산업은

적은 비용의 원가로 많은 이윤을 낼 수 있으므로 경제적 발전의 측면에서 주목을 받아왔다. 그러나 실제적으로 인건비 폭등 및 타국의 경쟁

력 강화 등의 원인으로 국제적으로 난항을 겪고 있으며, 현재 우리나라에서는 패션 관련 산업체 취업자들이 직장에 부적응하는 사례가 다른 업체에 비하여 월등히 많고, 이직률 또한 심하여 어려움을 더하고 있다. 패션관련 산업 종사자들의 이러한 현상은 업체에 간접적으로 경제적 손실을 줄 뿐 아니라, 고용인은 적임자 채용에 어려움을 겪고 있다. 이와 더불어 패션 관련직 고용의 전망도 밝지 않은 편으로 한국고용정보원의 직업별 인력수요전망(2010)에 의하면 향후 10년간 패션관련 직업에서 고용이 감소할 것으로 예측하고 있다. 이러한 한국의 어려운 현실 속에서 패션 관련 구직자들에게는 자신에게 맞는 직업을 선택할 수 있고, 구인자들에게는 업무수행을 잘 해낼 수 있는 적격자를 뽑는데 도움을 줄 수 있는 자료가 필요할 것이다.

개인의 성격은 직업선택에 큰 영향을 미치는 요소로 자신에게 맞는 직업선택을 위하여서는 자신의 성격을 살펴볼 필요가 있다. 또한 비슷한 직업 내에서도 직업의 종류에 따라 관계가 있는 성격특성이 다르므로(Williamson et al., 2008) 같은 직업의 사람들은 비슷한 성격을 지닌 경향이 있고 사람들은 자신의 성격과 관계가 있는 직업을 선택한다고 한다(Afolabi, 1996). 그러므로 패션관련 직종 내에서도 각 직업에 따라 업무에서 요구하는 능력 뿐 아니라 성격이 다를 것으로 예상되어, 이러한 직업들은 성격에 따라 어떠한 유형으로 분류되는지, 또한 그 유형에 따라 종사자의 성격이 구체적으로 어떤 차이가 있는지 알아보려고 한다.

따라서 본 연구는 패션관련 직업을 선택할 학생들이 어떤 직업유형이 자신에 부합되는지를 파악하고 미래를 위해 올바른 선택을 하도록 도움을 줄 뿐 아니라, 패션업체의 구인자들에게는 직무에 맞는 적임자 채용전략을 제공할 수 있을 것이다. 또한 교육기관에서 학생들이 실질적으로 자신에게 맞는 직업을 찾아 오래 지속할 수 있도록 하는 교육을 위한 기초자료로 사용될 수 있을 것이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 패션관련 직업의 전망

10여년 전만해도 한국직업능력개발원은 21세기 유망직종으로 의류분야의 패션디자이너, 텍스타일디자이너와 패션코디네이터를 들었다(한겨레신문, 1999). 그러나 근래 들어 한국고용정보원의 발표에 의하면, 섬유 및 의복관련 대부분의 직업에서 향후 10년간 고용이 감소할 것으로 전망된다. 의류업계는 경제적 환경의 영향을 많이 받는 산업으로 장기적인 경기침체로 소비심리가 위축되어 의류소비에 부정적인 영향을 미치고 있다. 또한, 의류업체간의 과도한 경쟁과 중국, 베트남 등 저원가생산국의 국내시장잠식, 해외브랜드의 국내진출 가속화(759개 직업의 재직자 일자리전망 및 전망설명, 2012)와 제조공장의 설비 자동화는(직업별 인력수요전망 2008-2018, 2010) 이 분야의 고용감소에 직접적인 영향을 미치고 있다. 통계청 보도자료(2011)에 의하면 2011년에는 우리나라 총산업의 생산은 전년대비 3.8%가 증가한 반면, 의복 및 모피와 가죽 및 신발 등의 산업에서는 각 0.6%와 1.9%가 감소하였다. 2013년 경제가 2012년보다 조금 나아질 것으로 예측되고 있는 가운데 의류산업도 소폭 회복할 것이라고 하나 크게 개선되지 못할 것으로 전망하고 있다(정창모, 2013).

그러나 대부분의 의류업체가 과거불황기를 거치면서 어느 정도 구조조정을 완료했고, 패션산업 활성화를 위해 신규브랜드 개발에 나서는데 다양한 전략을 펴고 있다. 또한, 경제적이고 합리적인 소비패턴에 맞춰 중저가브랜드의 개발이 지속적으로 이뤄지고 있으며 아웃도어의류, 캐주얼의류 등 경기 민감도가 상대적으로 낮은 제품의 비중이 늘어나 관련 패션디자이너의 일자리창출이 예상되기도 한다(759개 직업의 재직자 일자리전망 및 전망설명, 2012). 이러한 시점에서 취업자들의 직무적응력을 높이는 데 필요한 방안을 제시할 수 있는 연구는 패션산업에 발전을 가속화하는데 도움을 줄 수 있는 좋은 자료가 될 것이다.

## 2. 직업분류

직업선택이 갖는 중요성이 높아짐에 따라 정부 등 공공부분에서는 직업과 관련된 통계조사와 분석 등 연구의 질적 수준을 높이고 직업별로 세분화된 정보를 정확히 가공하여 적시 제공해야 할 필요성이 증대되었다(한국고용직업분류, 2010). 이러한 상황에 대응하여 고용노동부는 북미지역에서 사용되고 있는 직무유형 중심의 분류인 Standard Occupational Classification(SOC)을 우리나라 실정에 맞추어 개정된 한국고용직업분류(Korean Employment Classification of Occupations: KECO)를 개발하였다. 이 직업분류는 우리나라 노동시장의 상황과 수요, 현실적 직업구조를 반영하여 직무를 체계적으로 분류한 것으로(김균, 2012), 고용조사와 고용동향 데이터의 수집, 훈련 및 자격정보 제공 등 우리나라 노동시장에서의 직업별 의미 있는 정보전달을 목적으로 하고 있으며, 2002년 직무유형 중심으로 개발된 이후 2007년 수정되었다. 또한 최근 고용시장에서의 신속한 변화에 대응하기 위하여 매년 신규직업을 추가하여 2012년도에는 총 759 직업을 포함하고 있다.

한국고용직업분류의 직업분류는 대·중·소·세 분류체계를 따르고 있는데 개정된 KECO분류에 따르면 대·중분류 24개, 소분류 139개, 세분류 429개이다. 대·중분류는 가장 중심이 되고 대외적인 활용도가 높은 분류기준으로 직무유형(Skill Type) 중심으로 분류되었고, 소분류는 직능수준(Skill Level)에 따라 전문가, 준전문가·기술공, 중간직(사무, 기능, 조작, 농업숙련), 단순직으로 구분하며, 직능수준 순으로 배열되었다. 또한 세분류는 소분류까지 동일한 분류 내에서 직무유형을 반영하고 있다(한국고용직업분류, 2010).

그밖에 직업분류로는 통계청에서는 국제노동기구(ILO)의 국제표준직업분류를 근거로 국내 직업구조 및 실태에 맞도록 표준화한 한국표준직업분류(Korean Standard Classification of Occupations: KSCO)가 있다. 이 직업분류는 수입(경제 활동)을 위해 개인이 하고 있는 일을 일의 형태에 따라 유형화한 것이다(이철수 외, 2009).

한국표준직업분류는 통계청에서 개발한 분류로 직업관련 통계자료의 정확성 및 비교성을

확보하기 위하여 제정되었으며, 한국고용직업분류는 한국고용정보원에서 구인구직 등 노동시장에서 많이 활용할 목적으로 개발하였는데, 직업을 유형화하기 위한 기준으로 이 두 직업분류가 가장 많이 사용되고 있다.

## 3. 성격

직업과 관련된 연구에 있어 성격, 흥미, 지식, 능력 등의 개인적 특성은 중요한 변수로 간주되어 왔다. 그중에서도 성격은 직무만족도나 직장 적응성 등을 예측하기 위한 변수로 여러 연구(이나현, 2006; 정승철, 2001; Guthrie et al., 1998; Lounsbury et al., 2012 etc.)에서 사용되었다.

이런 연구 중 하나로 이나현(2006)은 직업에 대한 흥미에 따라 개인을 현실형, 탐구형, 예술형 사회형, 진취형, 관습형으로 유형화하였고 성격과 직업에 대한 흥미 유형과의 관계를 알아보았다. 성격특성 측정을 위하여 외향성(Extroversion), 개방성(Openness), 친화성(Agreeableness), 성실성(Conscientiousness), 정서적 안정성(Emotional Stability)로 구성되어 있는 5요인 성격특성을 이용하였는데, 성격특성 중 성실성은 대부분의 유형에 정적인 영향을 미쳤으나 정서적 불안정성은 부적인 영향을 미쳤고, 개방성은 예술형에 외향성은 사회형과 진취형에 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉 어떠한 유형의 직업에 흥미를 느끼는지 상관없이 일반적으로 성실하고 정서적으로 안정된 성격을 지녀야 하고, 직업에 대한 흥미유형 중 예술형은 개방성을, 사회형과 진취형은 외향성을 지닌 성격이 필요하다는 것을 알 수 있어 사회적 통념과 일치하는 것으로 나타났다.

Barrick과 Mount(1991)의 연구에서 5요인 성격특성과 직무 능숙성, 훈련 능숙성 등과 같은 업무수행성과의 관계를 조사한 결과, 어떠한 직종인지 상관없이 5요인 성격특성 중 성실성만이 일관성 있는 관계를 보였다. 반면에 다른 성격특성은 직종에 따라 또한 어떤 종류의 과업인지에 따라 다름을 보였다. 외향성은 매니저와 영업사원과 같이 사회적 상호관계가 필요한 직종에서는 유의한 결과를 보였고, 개방성과 외향성을 지닌 사람은 직종에 상관없이 훈련에 능숙함

을 보여 새로운 기술이나 지식을 쉽게 받아들이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성실성이 직무수행과 유의한 관계가 있었던 Barrick과 Mount의 다른 연구(1993) 및 Judge, et al.(1999)과 이나현(2006)의 연구결과와 마찬가지로 성실성은 어떠한 직업이든 상관없이 직무수행에 가장 중요한 성격이라는 것을 보여준다.

성격과 직업유형과의 관계를 알아본 정승철의 연구(2011)에서도 교육, 연구, 법류, 보건 직업군은 개방성과 정서적 안정성이 낮은 반면, 기계, 화학, 섬유 직업군은 두 성격특성 모두 높았다. 또한 예체능 계열의 직업군은 성실성, 친절성, 정서적 안정성이 다른 직업군에 비해 가장 낮았던 것에 비해, 외향성과 개방성은 가장 높았다. 또한 성격특성이 직업군별로 직업적응에 미치는 영향에 대하여 분석한 결과, 전반적으로 직업적응을 나타내는 성격특성이 있는 것으로 나타났으며, 또한 그러한 성격특성의 직업적응에 대한 영향이 직업군별로 다르게 나타났다. 그러므로 성격적 특성과 직업군의 종류에 따라 직업에서의 적응도가 다르기 때문에, 이를 고려하여 직업을 추천하면 좀 더 만족스러운 직업의 선택과 적응을 할 수 있을 것이라고 했다.

또한 김혜선의 연구(2010)에서도 성격유형이 창업의지와 창업관심도에 영향을 미치고 희망하는 직업유형에 따라 창업의지가 다르다는 결과를 보여, 성격유형이 희망하는 직업유형과 관계가 있을 수 있다는 것을 간접적으로 암시하였다. 이상과 같은 결과들로 직업유형과 성격은 밀접한 관계가 있음을 알 수 있다.

성격측정에 널리 사용되고 있는 MBTI에 의한 성격유형이 직업유형과 유의미한 관계가 있다고 한 연구(박명순, 2002)도 있다. 이 연구에 의하면 외향적인 성격은 예술형, 사회형, 기업형의 직업유형과 긴밀한 관계가 있고, 직관형의 성격은 탐구형이나 예술형과 관계를 보였으나, 현실적이며 직접적인 경험에 초점을 두는 감각형과 판단형의 성격은 관습형의 직업유형과 관계가 있었다. 그러므로 직업선택에 개인의 성격이 깊게 관련되어 있어 성격 검사만으로도 직업선택을 예측할 수 있을 정도로 성격은 직업유형과 밀접한 관계가 있음을 보여주었다.

성격은 직업유형뿐 아니라 직무만족도에도

영향을 끼치는 것으로 보인다. 이보라(2005)는 성취 지향적이고 열성적인 성격의 집단은 자신의 직무환경에 의하여 직무만족이 영향을 받았으나, 느긋하고 덜 긴장하는 성격의 집단은 거의 영향을 받지 않는다고 하였다. 그러므로 성격에 따라 직무환경을 받아들이는 자세가 다르고 궁극적으로 직무만족에도 영향을 미친다는 것을 밝혀 직업과 관련하여 성격의 중요성을 보여주었다. Nikolaou(2003)도 성격과 직무만족도와 관계가 있다고 하였는데 특히 성격의 5요인 중 친화성과 개방성은 대인관계를 필요로 하는 직업에 있어 업무성과와도 관계가 있다고 했다.

어떤 특정 직업에 종사하는 사람들을 대상으로 직업만족과 성격과의 관계를 알아본 연구 중에서, 고객서비스 종사자들은 그들의 성격 특성에 따라 직업만족도가 서로 차이가 나며, 다른 직종의 종사자들과 다른 특성을 지닌다는 연구(Lounsbury et al., 2012)도 있다. 이 연구에서도 5요인 성격특성으로 성격을 측정하였는데, 전형적인 고객서비스직 종사자들은 다른 직종 종사자들에 비하여 성실성, 정서적 안정성과 이해심이 높았다. 또한 이러한 성격을 지닌 사람들일수록 직업에 대한 만족도도 높아 직업에 맞는 성격을 지닌 사람이 만족감도 크다는 것을 입증하였다.

Judge, et al.(1999)의 연구에서는 어린 시절에 측정된 변인도 직업적 성공과 관계가 있지만 성인이 된 후 측정된 성격의 5요인이 더욱 큰 관계가 있음을 밝혀 무엇보다도 성격이 직업의 성공에 있어 중요한 요인이라는 것을 입증하였다. 특히 성실성은 직업만족도와 수입 및 직업적 지위와 정적인 관계가 있는 반면, 신경성은 수입 및 직업적 지위와 부적인 관계가 있음을 보였다. 그러므로 직업적 성공에 영향을 미치는 변수를 살펴보면 측정시간 차이에 의해 좀 더 최근에 측정된 변수가 더 관계가 깊을 수도 있으나 성격이 직업적 성공에 큰 영향을 미친다는 사실을 뒷받침하고 있다.

성격과 직업선택과 직접적인 관계를 살펴본 연구는 아니지만 개인의 성격은 직장 내에서의 생활태도에도 영향을 준다는 연구(Dijkstra, et al., 2005)도 있다. 이 연구에서는 성격의 5요인 중 친화성과 외향성, 정서적 안정성이 낮은 집

단에서 직장 내에서의 갈등과 웰빙이 부적인 관계를 보였다. 즉 개인의 성격 중 친화성과 외향성, 정서적 안정성이 낮은 사람들은 직장 내의 갈등이 많을수록 웰빙 인식이 낮아 직장에서의 이직률, 병가 및 결근 등에 영향을 미친다고 하여 성격과 건강과 관련된 직장 생활태도와 관계가 있음을 밝혔다.

그밖에 성격이 커리어를 향상시키기 위한 전략에도 영향을 미친다는 연구(Guthrie et al., 1998)도 있다. 이 연구에서는 외향적이거나 사회적인 성격은 커리어 향상을 위하여 타인과의 관계를 이용하는 전략을 사용하는 반면 개방적인 성격은 기술 향상과 같은 자신의 능력향상에 좀 더 집중한다고 하였다.

성격과 직업과의 관계를 문화적 측면에서 연구한 논문도 있는데 Gunkel et al.(2010)은 성격과 직업 간의 관계에 있어 나라 간의 차이를 5요인 성격특성이 직업 결정에 미치는 영향을 알아보고 중국, 독일, 미국 세 문화 간의 차이를 밝혀 성격특성은 직업 결정에 직접적인 영향을 미치고 그 영향정도는 세 문화 간에 서로 다르다는 것을 보여주었다. 이러한 결과는 성격특성이 직업결정에 영향을 미친다는 사실은 여러 문화에 걸쳐 공통적이거나 영향정도는 문화에 따라 다를 수 있다는 것을 시사한다.

Bozionelos(2004)는 5요인 성격특성과 직무관여와의 관계를 알아본 결과, 친화성이 높은 사람은 직무관여가 낮았고 근무시간도 짧았던 반면, 외향성과 개방성이 높은 사람은 직무관여가 높았다. 이 연구는 점원, 관리직, 매니저 등을 대상으로 하여 다른 분야의 종사자들에게 직접적으로 적용은 할 수 없으나 성격과 직무관여도 관계가 있다는 것을 보여준다.

이상의 국내외 성격과 직업에 관한 연구들을 종합해보면, 성격은 직업과의 관계는 다양한 측면에서 연구되었으며 서로 상이한 결과를 보이기도 한다. 하지만 일반적으로 성격은 직업에 대한 흥미, 직업유형, 직무만족도, 직업에 대한 전략 등 직업과 관련된 많은 변수와 긴밀한 관계를 보이는 것으로 나타났다.

### III. 연구 방법 및 절차

#### 1. 연구문제 및 연구모형

다양한 패션관련 직종 내에서 직무수행을 위해 중요하게 생각되는 성격특성은 각 직업에 따라 다를 것으로 예상되어, 이러한 직업들은 성격에 따라 어떠한 유형으로 분류되는지, 또한 그 유형에 따라 종사자의 성격이 구체적으로 어떤 차이가 있는지 알아보하고자 본 연구의 연구문제를 다음과 같이 설정하였다.

연구문제 1. 직무수행을 위해 중요하게 생각되는 성격특성에 의해 패션관련 직업들을 분류할 수 있는지를 알아본다.

연구문제 2. 분류된 집단에 따라 어떠한 성격특성이 요구되는지를 알아본다.

#### 2. 자료수집

한국직업정보시스템(KNOW)은 효율적인 직업정보를 제공하기 위하여 한국고용정보원에 의해 개발된 온라인 시스템으로 국내 직업과 관련된 정보를 공개하고 있다. KNOW에는 한국고용직업분류(KECO) 코드에 따라 24개 직종의 759개 세부직업으로 분류되어 총 759개 직업에 대한 정보가 수록되어 있다(김균, 2012).

한국직업정보시스템의 원 자료들은 2002-2011년 사이 한국고용직업분류에 의한 759개 직업에서 한 직업 당 평균 60명의 재직자를 대상으로 수집되었다. 본 연구에서는 한국직업정보시스템에 공개된 자료 중 성격에 관한 자료를 이용하였다. 성격에 관한 자료는 업무를 잘 수행하기 위해 필요한 개인적 특성에 대해 측정된 것으로, 16항목을 직업 간 비교가 가능한 백분위 점수로 제시하고 있다. 각 항목은 미국의 대표적 직업정보시스템인 O\*NET에서 사용된 문항을 그대로 사용하여 5점 리커트 척도로 측정되었다(김한준, 2011). 설문지에 사용된 구체적인 성격 문항의 정의는 <표 1>과 같다. 759개의 직업 중에서 섬유 및 패션관련 직업에 대하여 집중적으로 알아보기 위해 이에 해당하는 분야의 직업을 추출하였다. 구체적으로, 대분류인 ‘섬유



<표 1> 성격 문항의 정의

항목	정의
성취노력	도리적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다
인내	장애가 있어도 포기하지 않고 계속 참고 견딘다
책임과 진취성	책임을 기꺼이 받아들이고 도전하려 한다
리더십	타인을 리드하고 다른 사람들에게 의견을 제시하거나 방향을 설정하여 준다
협조	사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다
타인에 대한 배려	다른 사람들의 욕구나 느낌에 민감하며 타인을 이해하고 도와주려한다
사회성	혼자 일하기보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
자기통제	매우 어려운 상황에서도 공격적 행동을 보이지 않고 분노를 통제하며 심리적 평정을 유지한다
스트레스감내성	비판을 받아들이고, 고도의 스트레스 상황에서도 효과적으로 대처한다
적응성 융통성	변화와 가지각색의 다양성에 대하여 개방적이다
신뢰성	믿을 수 있고, 자신의 맡은 책무를 완수한다
꼼꼼함	사소한 부분까지도 주의 깊고 업무를 철저히 완수한다
정직성	솔직하고 도덕적이다
독립성	자신의 방식대로 일을 하는 방법을 개발하며 관리 감독이 없이도 스스로 일하는 방향을 설정하고 타인에 의지하지 않는다
혁신	새로운 아이디어를 산출하거나 어떤 문제를 해결하기 위해 기발한 아이디어나 대안을 제시한다
분석적 사고	문제에 대한 답을 구하기 위해 정보를 분석하거나 논리를 사용한다

(출처: 2012 한국직업정보시스템 제작자 조사-기초분석보고서-. (p.14) 김균. 2012. 한국고용정보원.)

및 의복관리직'에서는 모든 직업을 포함하였고, 다른 대분류인 '문화예술 디자인방송 관련직'에서는 패션관련 직업들을 선택하여 최종적으로 759개의 직업 중 27개의 직업을 본 연구에 사용하였다(표 2).

### 3. 자료분석

본 연구의 자료가 백분위점수로 이루어져 있으므로, 우선 통계분석을 위하여 백분위수를 정규 분포등가점수(normal curve equivalent scores)로 변환시킨 후 분석하였다. 자료분석은 SAS 9.3을 사용하였으며, 27개의 패션관련 직업을 와드의 최소 분산군집분석(Ward's Minimum Variance Cluster Analysis)을 실시하여 비슷한 직업군으로 분류하

였다. 또한 전반적인 차이를 검증하기 위하여 다변량분산분석(MANOVA)을 실시하였고, 분류된 집단의 각 성격항목별 차이를 구체적으로 알아보기 위하여 일원분산분석(ANOVA)을, 사후검증으로는 Bonferroni t-test를 사용하였다.

## IV. 연구결과 및 논의

### 1. 성격에 따른 집단분류

패션관련 직업을 수행하는데 중요하다고 여겨지는 성격에 따른 유형을 알아보기 위하여 최소분산군집분석을 이용한 계층적 군집분석을 실시하였다. 가장 적당한 군집의 수를 결정하기

&lt;표 2&gt; 패션관련 직업

대분류	직업 code <sup>a</sup>	최종직업명	
섬유 및 의복관리직	18100	섬유공학기술자	
	18200	섬유제조기계조작원	
	18310	직조기 및 편직기조작원	
	18320	표백 및 염색관련조작원	
	18330	섬유관련등급원 및 검사원	
	18410	재봉사	
	18420	재단사	
	18430	한복제조원	
	18440	양장 및 양복제조원	
	18450	의복·가죽 및 모피수선원	
	18460	패턴사	
	18491	모피 및 가죽의복제조원	
	18492	의복제품검사원	
	18610	제화원	
	18620	신발제조기조작원 및 조립원	
	18630	세탁관련 기계조작원	
	문화 예술 디자인 방송관련직	08513	주얼리디자이너
		08515	가방디자이너
		08516	신발디자이너
08520		패션디자이너	
08521		속옷디자이너	
08522		직물디자이너(텍스타일디자이너)	
08531		디스플레이어	
08554		컬러리스트	
08795		무대의상관리원	
08893		패션코디네이터	
08894	분장사		

a: 첫 번째 두 자리는 대·중분류, 세 번째 자리는 소분류, 네 번째 자리는 세분류.

위한 지표로  $R^2$ , CCC(cubic clustering criterion), Pseudo F(PSF), Pseudo  $T^2$ (PSF<sup>2</sup>)를 사용하였다. <표 3>의 지표들의 결과를 살펴보면, Pseudo  $T^2$ 가 높은 값에서 현저히 떨어지는 집단의 수는 2, 3, 4였고, 클수록 좋은 지표인 Pseudo F는 2, 3, 4의 순으로 높아 우선적으로 2, 3, 4의 집단 분류를 고려해 보았다. 그러나 집단이 2개인 경우에는 설명력을 말해주는  $R^2$ 가 .50으로 상대적으로

낮아 제외하였다. 3과 4의 집단 분류를 비교해 볼 때, CCC는 두 집단 모두 2에 미치지 않았고, 4집단의 설명력이 약간 더 높으나 3집단의 Pseudo F의 값이 더 좋아 두 개의 집단분류가 지표상으로는 비슷한 것으로 나타났다. 그러므로 적은 수의 집단분류인 3개의 집단으로 분류하는 것이 가장 적절한 것으로 판단되었다. 이 3개의 집단분류는 전체의 65%를 설명하며( $R^2=.65$ ),

&lt;표 3&gt; Ward's Minimum Variance Cluster Analysis 결과

집단수	R <sup>2</sup>	CCC	Pseudo F	Pseudo T <sup>2</sup>
6	.82	.	18.5	2.3
5	.79	-.41	20.4	3.1
4	.74	-.58	21.6	3.8
3	.65	-1.2	22.5	8.5
2	.50	-1.2	25.2	12.8
1	.00	.00	.	25.2

&lt;표 4&gt; 집단별 직업명 및 MANOVA 결과

집단		
1	2	3
모피 및 가죽의복제조원 의복제품검사원 패턴사 섬유제조기계조작원 신발제조기계조작원 및 조립원 직조기 및 편직기계조작원 세탁관련 기계조작원 디스플레이어	표백 및 염색관련조작원 섬유관련등급원 및 검사원 재봉사 재단사 한복제조원 의복·가죽 및 모피수선원 제화원 분장사 무대의상관리원 패션디자이너 텍스타일디자이너 패션코디네이터	주얼리디자이너 속옷디자이너 가방디자이너 신발디자이너 컬러리스트 양장 및 양복제조원 섬유공학기술자

Wilks'  $\lambda = .009$ ,  $F = 5.23$ ,  $p < .001$

패션관련 직종들은 세부적으로 <표 4>와 같이 분류되었다. 16개의 성격특성은 어느 정도의 상관관계가 있으므로, 다변량분산분석(MANOVA)에 의해 전반적인 차이가 유의한지 살펴본 결과, Wilks'  $\lambda$ 가 .009로  $p < .001$ 에서 유의함을 보였다. 즉 세 집단으로 분류된 집단들은 통계적으로도 의미가 있는 것으로 밝혀졌다(표 4).

집단 1에는 대부분이 섬유나 패션분야 제조공정과 관련된 직업들이 속해 있었는데 특히 기계관련 조작용들은 모두 이 집단에 속한 것으로 나타났다. 집단 2는 가장 많은 패션관련 직업이 속해 있는 집단으로 재봉사, 재단사 등 주로 의복제작업체와 관련된 직업들이 많았으며, 분장사 및 무대의상관

리원과 같이 무대관련 패션직업과 패션디자이너를 비롯하여 주요 디자인관련 직업이 속해 있었다. 이에 반하여 속옷을 포함하여 가방, 신발, 주얼리 등의 액세서리 관련 디자인 직업들은 집단 3으로 분류되었고, 양장 및 양복제조원과 섬유공학기술자들도 이 집단에 속한 것으로 나타났다. 양장·양복제조원은 일반적으로 의복디자인부터 제작까지 모두 직접 수행하는 직종이므로 패션디자이너보다 생산공정과 좀 더 밀접한 유대관계를 요하는 액세서리 관련 디자이너와 같은 집단으로 분류가 된 것으로 보인다.



## 2. 성격에 따른 집단별 차이

직무를 수행하는데 있어 중요하게 여겨지는 성격에 따라 분류된 집단들이 어떤 의미가 있는지와 각각의 성격특성 및 세 집단과의 구체적인

차이를 알아보기 위하여 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 사후검증을 위하여 세 집단이 각 집단 수에 차이가 있으므로 Bonferroni test를 실시하였다(표 5). 통계분석 결과를 살펴보면, 모든 성격특성에서  $p < .01$  또는  $p < .001$ 로 세 집단

<표 5> 성격별 집단의 평균, 표준편차, 분산분석 및 사후검증 결과

Variables	집단						F-Test		Omega Square		B-F <sup>a</sup>	Kruskal-Wallis Test	
	1 (n=8)		2 (n=12)		3 (n=7)								
	M	SD	M	SD	M	SD	F	p	w <sup>2</sup>	95% CI	p	$\chi^2$	p
성취노력	5.3 C	7.1	34.2 B	14.5	63.8 A	10.7	46.02	***	0.77	.58 - .86			
인내	8.7 B	6.5	29.2 A	13.3	43.3 A	24.8	9.33	**	0.80	.11 - .61	*	15.9	**
책임과 진취성	0.8 C	0.3	22.6 B	14.1	55.6 A	12.8	43.05	***	0.76	.56 - .85	**	20.17	***
리더십	0.5 B	0.0	17.2 B	18.6	56.8 A	18.6	25.32	***	0.64	.39 - .78	**	18.74	***
협조	2.2 B	4.4	8.8 B	12.4	43.8 A	18.0	23.96	***	0.63	.37 - .77			
타인에 대한 배려	6.4 B	9.2	16.2 B	13.1	40.9 A	14.3	15.21	***	0.51	.23 - .70			
사회성	0.5 B	0.0	9.5 B	11.4	41.4 A	16.6	27.03	***	0.66	.41 - .79	*	18.67	***
자기통제	4.6 B	7.2	19.7 B	10.7	48.4 A	22.8	18.59	***	0.57	.29 - .73	*	18.12	***
스트레스감내성	4.7 B	6.3	23.2 B	14.4	46.9 A	23.9	13.41	***	0.48	.19 - .68	*	16.32	***
적응성 융통성	4.2 C	6.0	18.2 B	12.0	55.2 A	10.9	48.45	***	0.78	.60 - .87			
신뢰성	4.4 C	6.8	29.9 B	15.9	50.8 A	20.4	17.50	***	0.55	.27 - .72			
꼼꼼함	32.1 B	17.3	58.9 A	20.8	63.2 A	11.1	7.29	**	0.32	.06 - .57			
정직성	13.6 B	9.0	36.3 A	16.0	50.5 A	25.6	8.63	**	0.36	.09 - .60	*	14.77	**
독립성	10.0 C	11.1	36.4 B	15.3	66.0 A	16.7	27.43	***	0.66	.42 - .79			
혁신	12.7 C	11.8	42.7 B	15.9	80.1 A	8.1	49.16	***	0.78	.60 - .87			
분석적 사고	7.1 C	7.1	26.2 B	15.0	60.2 A	12.6	34.01	***	0.71	.49 - .82			

<sup>a</sup> Brown & Forsythe's T-test

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Bonferroni t-test: A>B>C

은 유의하게 다름을 보였다.  $\omega^2$ 는 분산분석의 설명력을 말해주는 결과로 모두 95% 신뢰구간에 속해있으며, 가장 낮은 설명력을 보이는 것이 꼼꼼함으로 32%의 설명력을 보였고, 대부분 60%~70%의 설명력을 보여 높은 설명력을 지닌 것으로 나타났다.

분산분석을 적용하기 위한 조건인 분산의 동질성을 알아보기 위하여 Brown & Forsythe's test를 실시한 결과, 인내, 책임과 진취성, 리더십, 사회성, 자기통제, 스트레스감내성, 정직성의 성격에서는 유의함을 보였다. 즉 앞서 언급한 성격요인에서는 동질성에 문제가 있는 것으로 나타나 Kruskal-Wallis test를 실시하여 F값을 대신하여 살펴본 결과, 모든 요인들에서 유의함을 보여 세 집단에 차이가 있음이 입증되었다.

세 집단에 따른 각 성격의 차이를 살펴보면, 전반적으로 집단 1은 대부분의 성격이 중요하지 않다고 응답하였고, 집단 2는 일부가 중요하다고 한 반면, 집단 3은 다른 집단에 비하여 대부분이 중요하다고 하였다. 이러한 결과로 집단 3은 집단 1에 비하여 직장에서 일을 할 때 성격이 중요하게 작용한다고 믿는 집단이라는 것을 추론할 수 있다. 각 성격특성 요인별로 구체적으로 살펴보면, 집단 1에게는 무엇보다도 꼼꼼한 성격( $M=32.1$ ,  $SD=17.3$ )이 가장 중요한 것으로 나타났으며, 대부분의 다른 성격은 중요하지 않은 것으로 나타났다. 특히 사회성( $M=0.5$ ,  $SD=0.0$ )이나 리더십( $M=0.5$ ,  $SD=0.0$ )처럼 타인과의 관계에서 나타나는 성격은 전혀 중요하지 않은 것으로 나타났는데, 이는 의복제작과 관련된 직업이나 기계조직원들은 직무수행 시 자신의 기술은 중요하게 작용하나 사회적 상호관계가 거의 필요 없으므로, 이와 같은 결과를 보인 것으로 생각된다. 패션관련 디자인 직이 대부분 속해있는 집단 2에서는 꼼꼼함( $M=58.9$ ,  $SD=20.8$ )과 혁신적인 성격( $M=42.7$ ,  $SD=15.9$ )을 지니는 것이 중요하고, 사회성( $M=9.5$ ,  $SD=11.4$ ), 협조( $M=8.8$ ,  $SD=12.4$ ) 등은 크게 중요하지 않은 것으로 나타났다. 또한 집단 3은 직무수행을 위하여 다 방면의 성격이 필요한 것으로 보이는데 이 중에서도 혁신( $M=80.1$ ,  $SD=8.1$ )을 가장 중요하게 여겼으며, 성취노력( $M=63.8$ ,  $SD=10.7$ ), 꼼꼼함( $M=63.2$ ,  $SD=11.1$ ), 독립성( $M=66.0$ ,  $SD=16.7$ ), 분석적 사고( $M=60.2$ ,  $SD=12.6$ )도 필요하다고 생각하는 것으로 나타났다. 중

합해보면, 집단 2와 집단 3은 디자이너들이 속한 집단이므로 디자인 감각 등에 필요한 혁신적 성격이 중요하다고 여겨지며, 모든 집단에서 꼼꼼함이 필요한 성격으로 간주되므로 패션 계통의 직무수행에 꼼꼼함은 필수적이라는 것을 추론할 수 있다. 이러한 결과에 따르면, 정승철의 연구(2011)에서 제시한 것처럼 성격적 특성과 직업군의 종류에 따라 직업에서의 적응도가 다르므로, 이를 고려하여 직업을 추천하면 좀 더 만족스러운 직업의 선택과 적응을 할 수 있을 것이다.

사후검증 결과에 의하면, 집단 1과 집단 3은 동질성을 보이는 성격특성 요인이 없으므로 모든 성격특성 측면에서 완전히 다른 집단으로 보인다. 그러나 집단 2는 집단 1이나 집단 3과 비슷한 결과를 보이는 성격특성이 있는 것으로 나타났다. 즉 집단 2는 다른 두 집단의 중간적인 성격특성을 보인다고 할 수 있다.

## V. 결론 및 제언

현재 우리나라의 패션관련 산업현장에서 문제가 되고 있는 업체 종사자들의 직무부적응과 높은 이직률을 개선하기 위하여 취업자들의 성격과 직업과의 관계를 알아보는 것은 많은 도움이 될 것이다. 그러므로 본 연구에서는 직무 수행에 있어 중요한 영향 요인인 성격을 기반으로 다양한 패션관련 직업들은 어떠한 유형으로 분류되는지, 또한 그 유형에 따라 종사자의 성격이 구체적으로 어떤 차이가 있는지 알아보았다. 자료는 한국정보시스템에 공개되어 있는 자료를 기반으로 27개 패션관련 직종에 종사하고 있는 취업자들의 응답을 사용하였다.

본 연구의 자료 분석을 통하여 도출된 결과를 살펴보면, 첫째로 군집분석결과 패션관련 직업들은 3개의 집단으로 분류되었다. 집단 1에는 기계관련 조작용을 비롯하여 주로 섬유나 패션 분야 제조공정과 관련된 직업들로 이루어져 있었다. 집단 2는 많은 패션관련 직업이 속해 있는 집단으로 의복디자인 및 의복제작업체와 관련된 직업들이 많았다. 집단 3에서는 가방, 신발, 주얼리 등 의복을 제외한 분야의 디자이너 및 제조자들과 양장 및 양복제조원, 섬유공학기

술자들이 이 집단에 속한 것으로 나타났다.

둘째, 직무를 수행하는데 있어 중요하게 여겨지는 각각의 성격에서 세 집단 사이에 어떠한 차이가 있는지를 살펴본 결과, 전반적으로 집단 1은 대부분의 성격이 중요하지 않다고 응답하였고, 집단 2는 일부가 중요하다고 한 반면, 집단 3은 다른 집단에 비하여 대부분이 중요하다고 하였다. 구체적으로, 집단 1에게는 무엇보다도 꼼꼼한 성격이 가장 중요한 것으로 나타났으며, 대부분의 다른 성격은 중요하지 않은 것으로 나타났다. 특히 사회성이나 리더십처럼 타인과의 관계에서 나타나는 성격은 전혀 중요하지 않은 것으로 나타났는데, 이는 의복제작과 관련된 직업은 작업 시 타인과의 상호관계가 거의 필요없으므로, 이와 같은 결과를 보인 것으로 생각된다. 패션관련 디자인 직이 대부분 속해있는 집단 2에서는 꼼꼼함과 혁신적인 성격을 지니는 것이 중요하고, 사회성, 협조 등은 크게 중요하지 않은 것으로 밝혀졌다. 또한 집단 3은 다방면의 성격이 중요하다고 하였으나 이 중에서도 혁신을 가장 중요하게 여겼으며, 성취노력, 꼼꼼함, 독립성, 분석적 사고도 필요하다고 생각하는 것으로 나타났다. 패션관련직 중 주얼리, 가방, 신발디자이너는 집단 3에 속해있으므로 집단 2에 속해있는 패션디자이너 및 직물디자이너와는 직장생활을 잘 하기 위하여 다른 성격이 필요하다는 것을 알 수 있다. 즉 본연구의 결과에 따르면, 학교에서는 학생들의 취업 지도 시 독립성이나 분석적 사고가 부족한 학생은 액세서리 디자인계통보다 패션디자인 계열로 추천하는 것이 좋을 것으로 생각된다. 이상의 결과를 종합해 보면, 패션관련 직업들도 각 세부적 분야에 따라 직무수행에 필요한 성격이 다르다는 것을 알 수 있다. 그러므로 자신의 성격에 따라 직업을 선택한다면 직무에 대한 적응력을 향상시킬 수 있을 것이다.

본 연구는 패션관련 구직자들한테는 희망하는 직업이 자신의 성격과 부합되는 직업유형인지를 판단하기 위한 정보원으로, 교육자들에게는 학생들의 취업지도에 사용할 수 있는 기초자료가 될 것으로 기대된다. 또한 그간의 연구들은 학생들에게 설문을 통하여 이루어진 연구들이 대부분이었으나, 본 연구는 전문 직종에서

종사하고 있는 전문가들은 대상으로 한 자료를 토대로 이루어진 연구이므로 좀 더 실용성 있는 결과를 도출했을 것으로 생각된다. 본 연구의 제한점으로는 연구에 포함된 직업이외에도 패션관련 직업 중 마케터, 바이어, 판매원 등의 직종도 크게 증가하였으나, 한국고용정보원의 직업분류에 의하면 이러한 직업들이 패션관련 직종만 따로 분류되어 있지 않았으므로 포함시킬 수가 없었습니다. 또한 본 연구에서 사용된 자료의 제약성으로 집단분류에 대한 뚜렷한 원인을 밝힐 수 없었으므로 앞으로 심층적 연구가 필요할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 김균. (2012). 2012 한국직업정보시스템 제작자 조사: 기초분석보고서. 한국고용정보원.
- 김한준. (2011). 2011 한국직업정보시스템 제작자 조사: 기초분석보고서. 한국고용정보원.
- 김해선. (2010). 대학생 성격유형(MBTI) 및 직업 유형에 따른 창업의지와의 관계. *벤처창업연구*, 5(2), 89-114.
- 한국고용직업분류. (2010. 8). 고용노동부. 자료검색일 2013. 6. 2, 자료출처 <http://know.moel.go.kr>
- 박명순. (2002). 여대생이 성격유형과 직업선호의 관계에 관한 연구. *교육심리연구*, 16(4), 105-122.
- 이나현. (2006). *대학생의 5요인 성격특성과 직업흥미간의 관계*. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이보라. (2005). *개인과 환경간의 부합이 직무만족에 미치는 영향*. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이철수 외. (2009). *사회복지학사전*. 서울: Blue Fish.
- 정승철. (2011). 직업군별 직업적응에 관한 연구: 성격특성의 영향을 중심으로. *Journal of the Korean data analysis society*, 13, 807-818.
- 정창모. (2013. 1. 7). 2013년 의류산업 회복세 전망. *Fashion Insight*. 자료검색일 2013. 3. 2, 자료출처 <http://fi.co.kr>
- 직업별 인력수요전망 2008-2018. (2010. 12). 한국

- 고용정보원. 자료검색일 2012. 4. 2, 자료출처 <http://know.work.go.kr>
- 통계청 보도자료. (2011. 1. 31). 2011년 12월 및 연간 산업활동동향. 자료검색일 2012. 11. 1, 자료출처 <http://kostat.go.kr>
- 21세기 유망직종은? 프로그래머·선물거래사 부각. (1999. 12. 8). 한겨레신문. p. 18.
- 759개 직업의 역량(성격) 백분위점수. (2012. 2). 한국고용정보원. 자료검색일 2012. 4. 2, 자료출처 <http://know.work.go.kr>
- 759개 직업의 재직자 일자리전망 및 전망설명. (2012. 2). 한국고용정보원. 자료검색일 2012. 4. 2, 자료출처 <http://know.work.go.kr>
- Afolabi, M. (1996). Holland's typological theory and its implications for librarianship and libraries. *Librarian Career Development*, 4(3), 15-21.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 111-118.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 69-81.
- Dijkstra, M. T. M., Dierendonck, D., Evers, A., & Dreu, C. K. W. (2005). Conflict and well-being at work: the moderating role of personality. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 87-104.
- Gunkel M., Schlaegel C., Langella I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39(4), 503-524.
- Guthrie, J. P., Coate, J., & Schwoerer, C. E. (1998). Career management strategies: The role of personality. *Journal of Managerial Psychology*, 13, 371-386.
- Hampe, R. & Bruch, M. (1997). Personality factors and inhibited career development: Testing the unique contribution of shyness. *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 382-400.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C.J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Lounsbury, J. W., Foster, N., Carmody, P. C., Kim J., Gibson, L. W., & Drost, A. W. (2012). Key personality traits and career satisfaction of customer service workers. *Managing Service Quality*, 22(5), 517-536.
- Nikolaou, I. (2003). Fitting the person to the organisation: examining the personality-job performance relationship from a new perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 639-648.
- Williamson, J. M., Pemberton, A. E., & Lounsbury, J. W. (2008). Personality traits of individuals in different specialties of librarianship. *Journal of Documentation*, 64(2), 273-286.