

기업 내 패션디자이너 재교육 프로그램에 대한 요구

In-service Training Program Needs for the Designers
in Fashion Enterprise

주저자 : 문희강

배재대학교 가정교육과 전임강사

Hee-Kang Moon

Dept. of Home Economics, Pai Chai University

교신저자 : 박주희

사디 패션디자인학과 조교수

Ju-Hee Park

Dept. of Fashion Design, Samsung Art and Design Institute

1. 서론

2. 이론적 배경

2-1. 기업 내 디자인 인력 재교육과정의 개념과 구성방법

2-2. 패션디자이너의 주요수행업무와 업무수행능력

3. 연구방법

3-1. 연구문제와 연구방법의 선정

3-2. 질적 연구

3-3. 양적 연구

4. 연구결과 및 논의

4-1. 질적 연구

4-2. 양적 연구

5. 결론 및 제언

참고문헌

논문 요약

본 연구는 패션디자이너의 경력에 따른 집단 간에 주요수행업무와 디자이너 재교육 내용에 대한 요구에 차이가 있음을 밝힘으로써 세분화 및 차별화된 디자이너 재교육 프로그램 개발의 실질적인 기초자료를 제공하고자 하는 목적으로, 패션디자이너 재교육에 대한 관심과 역량이 비교적 높은 대기업 소유의 패션기업에 소속되어 있는 패션디자이너의 디자이너 재교육에 대한 인식과 요구를 파악하고자 하였다. 기업 내 재교육에 대한 요구를 총체적으로 파악하기 위해 양적 조사와 질적 조사를 병행하였으며, 그 결과 패션디자이너들이 요구하는 재교육 프로그램 내용으로 생산이해 교육, 실무소재 교육, 브랜드 기획력 교육, 컴퓨터프로그램 교육, 정보분석 교육의 5가지 차원을 도출하였다. 또한, 디자이너의 경력에 따라 구분한 초급디자이너, 중견디자이너, 디자인 리더의 세 집단은 주요수행업무와 재교육 프로그램 내

용에 대한 요구에서 유의하게 차이가 있는 것으로 나타나, 경력에 따른 업무분석에 기초한 재교육 프로그램 구성의 타당성을 확인할 수 있었다. 본 연구의 결과는 디자인 분야의 특수성과 디자이너의 업무특성을 고려한 패션기업의 재교육 프로그램 개발의 방향성을 제시할 수 있을 것이다.

주제어

패션디자이너, 기업 내 재교육 프로그램, 주요 수행업무

Abstract

The purpose of this study was to provide guidelines for developing effective in-service training programs for designers in fashion enterprises. In order to implement the study, interviews with designers of various fashion brands were conducted to identify their demands for in-service training program. Further quantitative analysis was taken to verify fashion designers' needs for differentiated training program contents according to their level of job experiences and main responsibilities.

The contents of in-service training program demanded by fashion designers were production operation education, applied textile education, planning of merchandise development education, computer skill education, and market research and analysis education. Fashion designers were classified into three groups according to their job experiences, and they were different in their main responsibilities and in the level of needs for each dimension of in-service education program. Based on the analysis, the study provided comprehensive guidelines for developing and implementing in-service training program for fashion designers.

Key words

fashion designer, In-service training program, main responsibility

1. 서론

사회, 경제, 문화의 발전으로 인해 소비자와 기업 인력의 기대수준은 지속적으로 상승하고 있으며, 끊임없는 업무 관련 첨단과학기술의 발전은 기업환경의 변화를 가져오게 되었다. 이러한 환경의 변화는 기업 내의 전문가 육성 등 효율적인 인력관리의 필요성을 부각시키고 있으며, 특히 기업 내 재교육은 기업에서 요구하는 자질과 능력을 갖춘 인력을 양성하기 위해서는 필수적인 사항으로 언급되고 있다(정용팔, 1994; 조동성, 2003; 조성준, 2006). 의류산업은 그 특성상 변화와 유행에 민감하며 의류브랜드의 수적인 증가와 패션선진국의 국내시장 진출로 인해 경쟁 또한 심화되고 있으며, 동시에 소비자의 고감도화 현상으로 인해 디자인 전문인력의 재교육에 대한 관심과 필요성이 점차 증대되고 있다.

한편, 디자인에 관한 전문지식과 의복제작 관련 지식, 표현능력을 포함하는 창조력, 그리고 생산적 사고방식간의 균형을 갖추어야 하는 패션디자인 인력의 업무 스트레스는 매우 높은 것으로 나타났다(하유선, 정성지, 1999). 이와 같은 패션디자이너의 업무 스트레스의 원인으로는 직무특성요인, 대인관계요인, 경력관련요인 등 많은 요인들이 지적되고 있으나, 그 중에서도 전문적 기술 및 지식의 습득 정도, 능력, 자질 등을 의미하는 직무특성요인에서 가장 높다고 하였다(하유선, 정성지, 1999). 이는 기업 내에서 디자이너가 실질적으로 업무를 진행하기 위해 필요한 전문적 지식이나 능력과 현재 교육시스템을 통해 교육받은 디자이너의 능력 사이에 차이가 있음을 시사하는 것으로, 업무에 대한 유능함과 자기효능감이 업무수행능력과 밀접한 관련이 있음을 감안할 때 (장소영, 신용주, 2008; Spretizer, 1995) 기업상황에 적합한 디자인 인력으로서의 재교육이 필요함을 다시한번 확인할 수 있다.

그러나, 대부분의 국내 패션기업은 제조 기반으로, 아직도 디자이너 재교육에 소극적이다(조성근, 2006). 특히 국내 패션기업의 경우 패션상품의 기획, 생산, 판매 등의 총체적인 관리를 수행하는 패션머천다이어저에 대한 기업 차원의 재교육이 일정 수준 이루어지는 반면, 패션디자이너의 재교육은 거의 이루어지지 않고 있다. 이는 패션머천다이어저가 관리직으로 구분되어 기업 내의 체계적인 교육대상에 포함되는 반면 패션디자이너의 경우 전문직으로 분류되어 교육대상에서 제외되는 관행에서 비롯되며, 동시에 디자인 인력의 특수성으로 인한 재교육과정 개발의 실질적인 어려움에 기인한다고 할 수 있다. 실제

로, 신입사원교육이나 사내세미나 등의 기업프로그램 외에 패션디자이너의 재교육을 목적으로 제공되는 국내 전문기관의 재교육프로그램은 매우 제한적이다. 예를 들어, 한국패션협회에서 중소기업 경영인이나 디자인 경영자 등이 참여할 수 있는 ‘글로벌 BM(Brand Manager)교육’, 글로벌 SPA 브랜드 기획교육, ‘글로벌 패션 아웃소싱교육’, ‘글로벌 패션브랜드 전시교육’ 등의 강좌를 제공하고 있으나, 이는 실무 디자이너보다는 경영업무에 근접한 디자이너에게 적합한 강좌들로 구성되어 있으므로 실무 디자이너를 위한 교육이라고 보기에는 부족함이 있다(한국패션협회, 2010). 서울패션센터에서도 2007년부터 VMD교육, 컬러마케팅교육, 도식화교육, 패턴교육 등의 디자이너 직무향상을 위한 재교육 프로그램들을 개설하고 있으나 비정기적인 강좌개설이나 강좌시간 등 운영의 실체에 있어서 현직 디자이너가 활용하기에는 많은 제한이 있는 것이 현실이다.

한편, 패션기업의 경우 패션디자이너와 패션머천다이어저의 업무구분이 불확실하며, 기업의 특성 또는 브랜드 유형에 따라 패션디자이너의 업무영역에 차이가 많다(이은아, 2003). 또한 기업에서 실무자를 대상으로 하는 재교육의 경우 어떠한 내용을 선택하고 구성할 것인가 하는 문제는 기업이 처한 상황에 따라 다를 수 있으며 디자인 조직의 업무내용 분석을 통해 구체화 할 때 그 의미가 있으므로(조성근, 2006), 실질적인 디자이너 재교육 프로그램 개발에 있어서 이러한 영향변수에 대한 고려 또한 중요하다고 할 수 있다. 따라서 패션기업 내 디자인 인력 양성을 위한 재교육 프로그램을 개발하기 위해서는 패션기업 내 디자인 조직의 계층별 교육과 직능별 교육을 모두 고려해야 하며(조성근, 2006), 이를 위해 교육대상자인 디자인 인력의 경력에 따라 주요수행업무와 재교육에 대한 요구에 차이가 있는지 살펴보고 이를 반영한 재교육 계획을 수립할 필요가 있다. 그러나, 산업디자이너나 헤어 디자이너와 같은 타분야의 디자이너(권미윤, 박선주, 2009; 조성근, 2006), 그리고 무용 및 공연 예술 분야의 전문인력을 대상으로 하는 재교육의 필요성과 프로그램 개발에 대한 학문적 시도는 이루어진 반면(김이경, 2006), 패션디자이너 재교육을 대상으로 한 연구는 거의 없는 실정이다.

따라서 본 연구는 패션디자이너의 경력에 따른 집단 간에 주요수행업무와 디자이너 재교육 내용에 대한 요구에 차이가 있음을 밝힘으로써, 세분화 및 차별화된 디자이너 재교육 프로그램 개발의 실질적인 기초자료를 제공하는 것을 그 목적으로 한다. 특

히, 대다수의 국내 패션기업의 규모가 작아 디자이너 재교육이 현실적으로 이루어지기 어려운 점을 감안하여, 패션디자이너 재교육에 대한 관심과 역량이 비교적 높은 대기업에 소속되어 있는 패션디자이너의 재교육에 대한 인식과 요구를 파악하고자 하였다. 본 연구의 결과는 디자인 분야의 특수성과 디자이너의 특성 및 기업의 요구 등을 고려한 패션기업의 재교육 프로그램의 방향성을 제시할 수 있을 것이며, 나아가 대학을 비롯한 교육기관에게 실무 패션디자이너 교육에 필요한 것이 무엇인가에 대한 실질적인 정보를 제공할 수 있을 것이다.

2. 이론적 배경

2.1. 기업 내 디자인 인력 재교육과정의 개념과 구성방법

유능한 인적자원을 확보, 유지하고 창조적이고 자발적으로 업무를 수행하도록 하는 것은 기업 경영에서 조직의 목표를 효과적으로 달성하기 위한 필수적인 사항이다. 기업을 구성하는 가장 중요한 요소가 사람이라는 의견에 대다수가 동의하고 있으며, 인적자원은 기업의 다른 자원과 달리 능동적, 반응적이고, 개발가능성이라는 잠재능력을 보유하고 있으며, 전략적으로 활용되기 용이한 특성을 가지고 있어(정용팔, 1993), 인적자원을 어떻게 육성하고 활용하는가에 따라 그 결과에는 많은 차이가 있다.

재교육은 본래 정규교육과정에서 이루어지지 못한 교육내용을 배우는 것, 시대 별 사회문화의 변화에 빠르게 대처할 수 있도록 새로운 교육내용을 배우는 것, 새로운 직업을 찾기 위한 교육으로 나누어진다. 그러나, 직장 내 재교육의 의미는 정규교육과정에서 배우지 못한 실무적인 내용을 배운다는 의미와 환경변화에 빠르게 대처하기 위해 새로운 교육내용을 배운다는 의미를 포함하는 것이 적합할 것이다(김이경, 2006). 특히, 기업 내 디자이너 재교육은 '디자이너의 자질을 개발하고 디자인에 대한 적응성을 높임으로써 보다 나은 직무활동과 자격을 갖추 수 있도록 조직적으로 유도하는 과정' 혹은 '기업 내 디자이너의 자기개발과 역량을 강화시켜 디자인 조직의 전략적 목표와 기업의 경영목표를 달성할 수 있는 인재로 거듭날 수 있도록 조직적이고 체계적으로 육성하는 재교육의 전과정'으로 정의된다(정용팔, 1993; 조성근, 2006). 즉, 기업에서 시행하는 재교육은 단순히 현재의 업무 수행에 도움이 되기 위한 목적을 넘어 미래의 업무에의 적응을 위한 준비이며, 조직과 산업환경에서 요구하는 변화에 대처하는데

필요한 새로운 기술과 능력뿐만 아니라 조직의 상위 수준에서의 활동에 대한 준비이다. 따라서 환경변화에 민감하게 반응하여 미래를 예측하고 구체화하는 업무를 주로 하는 디자이너에게 있어서 기업 내 재교육은 매우 중요하다고 할 수 있다.

기업의 재교육 프로그램은 기업의 여건에 따라 차이가 있지만, 대체로 '계층별 교육'과 '직능별 교육'으로 구분된다(조성근, 2006). 계층별 교육은 디자인 조직의 지위에 따라 전략, 관리, 업무 등 중점적인 의사결정 및 업무형태가 달라질 것이므로 이에 따른 차별적인 교육내용을 구성하는 것이며, 직능별 재교육은 관련조직에 대한 일반적인 업무를 교육시킴으로써 업무수행의 효율성을 높이는 것을 말한다. 직능별 재교육은 또한 일반교육, 전문실무교육, 특별교육으로 분류되는데, 특히 전문실무교육은 기술적인 공통내용 외에 직급별 전문내용을 중심으로 구성한다. 따라서 전문실무교육을 목적으로 하는 디자이너 재교육 프로그램 구성은 디자이너의 디자인 조직 내의 직무구조와 디자이너의 주요수행업무 등 직무분석을 토대로 하여 결정되어야 한다. 다양한 산업 분야에서 교육과정 개발의 기초로 사용되어 온 업무분석은(최정수, 성상준, 2002) 여러 재교육과정 개발 모델들에서 중요하게 다루어진 요소로서, 패션디자이너 재교육 프로그램 개발에 사용될 기초자료로서 필수적인 부분이라고 할 수 있다.

2.2. 패션디자이너의 주요수행업무와 업무수행능력

기업 내에서 패션머천다이즈나 디자이너와 같은 패션 전문인력이 수행하는 업무와 요구되는 능력에 관한 연구는 주로 두 가지의 목적 하에 이루어졌다. 첫 번째 연구유형들은 패션머천다이즈 프로세스와 시스템을 분석하여 패션브랜드 내에서 패션 인력이 수행하는 업무와 역할을 파악하고자 하는 실질적인 목적에서 이루어진 연구들로(변명숙, 1982; 이은아, 2003; 이호정, 1993), 패션상품 기획업무를 유형별로 구분하는 연구(김경희, 2002; 박은경, 2001; 원선휘, 2002; 최용숙, 2001)나 브랜드 유형에 따른 업무영역의 비교를 목적으로 하는 연구(이은아, 2003)가 포함된다. 두 번째 연구유형들은 패션인력들의 업무만족 및 업무 스트레스가 이직의도나 조직성과에 미치는 영향 등을 살펴본 연구들로, 업무분석을 통해 패션인력의 효율적인 관리 방향을 제시하고자 하는 목적으로 수행되었다(김인경, 2002; 하유선, 정성지, 1999; 하유선, 정성지, 2000).

패션디자이너는 일반적으로 디자인 개발에 관한

자료 수집을 통해 트렌드를 파악하고 새로운 디자인을 개발하여 특정한 이미지를 창출해내는 책임을 가진 전문가로 정의되며(하유선, 정성지, 2000), 대부분 디자인 스케치에서 샘플 진행까지를 주요업무로 수행하고 있다(이은아, 2003). 그러나, 실질적인 디자이너의 업무 영역은 그 한계가 명확하지 않아 패션디자이너의 업무에 관한 초기 연구들은 외국의 디자이너 업무와의 비교를 통해 외국의 시스템이 패션코디네이터, MD, 홍보 담당 등 전문영역별로 세분화되어 있어 디자인 업무에 집중하는 반면, 국내 패션브랜드의 디자이너는 역할분담이 이루어지지 않아 상품기획 전반에 관한 업무를 하고 있다고 하였다(변명숙, 1982; 송미령, 1993).

최근의 연구들은 패션기업과 브랜드의 규모에 따라 디자이너의 업무영역이 달라질 수 있음을 인지하고 업체별 업무영역, 브랜드별 업무영역이나 직급별 업무영역 등을 구분하여 밝히고 있어(이은아, 2003), 디자이너가 소속된 브랜드나 기업의 상황, 그리고 개인상황에 따라 주요수행업무가 다를 수 있음을 시사하고 있다. 의류 브랜드 유형에 따른 디자이너 업무를 분석한 선행연구 결과에 따르면(이은아, 2003), 모든 패션브랜드 유형의 디자이너가 공통적으로 수행하는 업무는 패션 트렌드 정보분석과 아이디어 디자인 스케치였으며, 정보관련 업무, 상품기획 업무, 생산관련 업무 등은 브랜드 유형에 따라 업무수행 정도에 차이가 있었다. 또한, 상품기획 과정 중 디자이너가 주로 관여하는 단계가 디자인 기획업무와 디자인 개발업무로 세분화되어 디자이너의 주요 수행업무인 디자인 관련업무의 중요성을 시사하였다.

디자이너가 패션기업에서 갖추어야 할 업무수행 능력은 머천다이징 과정에서 패션디자이너의 역할에 대한 논의로서 주로 이루어졌다. 패션디자이너의 가장 중요한 역할로는 새로운 시대에 부응하여 소비자의 요구를 이해하고 그 결과물로서의 새로운 스타일을 창조하는 것을 들 수 있다. 이에 따라 디자이너의 역할 및 능력에 관한 초기 연구에서는 패션디자이너는 예술적 재능과 창의성을 갖는 동시에 실질적인 상품성 감각 또한 갖추어야 한다고 하였으며(변명숙, 1982), 자료수집능력, 봉제에 대한 이론과 기술, 기획력, 연출력 등을 패션디자이너가 갖추어야 할 능력으로 제시하고 있다(송미령, 1993). 보다 최근의 연구들은 디자이너들이 갖추어야 할 능력으로 사회변화를 감지하는 능력과 소비자의 요구를 수용하고 식별할 수 있는 능력을 중요시 하고 있으며(김인경, 2002), 하유선(1999)의 연구에서도 미적이고 창조적인 디자인 전개능력, 잘 팔리는 디자인 개발능

력, 트렌드 예측능력, 사회적 변화 인식능력 등을 디자이너의 중요한 능력으로 서술하고 있어 패션머천다이저에게 주로 요구되는 능력인 상품기획과 매니지먼트, 판매촉진 등의 능력들까지도(Chamber, 1986) 패션디자이너에게 일부 요구되었다. 특히, 산업디자인 분야의 한 연구는(정용팔, 1993) 디자인 환경의 변화에 따라 디자이너의 역할이 변화되고 더 많은 능력을 요청받게 되었음을 지적하면서, 기업 내 디자이너에게 요구되는 능력 차원으로 드로잉 능력이나 디자인 감각 외에 창의력, 종합 및 분석능력, 디자인 감각, 국제감각, 미래에 대한 예견력 등이 중요한 능력차원임을 밝혔다. 이 연구에서는 특히, 디자이너의 근무경력별로 주요수행업무뿐만 아니라 요구되는 업무수행능력에 대한 인식 또한 다르다고 하여 재교육에 대한 요구가 다를 수 있음을 알 수 있다. 헤어디자이너를 대상으로 한 최근의 연구에서도(권미윤, 박선주, 2009) 직급에 따라 재교육에 대한 인식과 태도가 상이하다고 하여, 직급이나 경력에 따라 요구되는 업무수행능력에 대한 인식이 다르며, 따라서 재교육 프로그램 내용에 대한 요구 또한 다를 수 있음을 시사하고 있다.

3. 연구방법

3.1. 연구문제와 연구방법의 선정

본 연구는 패션기업에 소속되어 있는 패션디자이너들이 인식하고 있는 재교육에 대한 요구를 파악함으로써, 재교육을 위한 교육과정을 개발하는데 있어 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다. 특히 패션디자이너를 대상으로 운영되고 있는 재교육 프로그램이 거의 없으며 이에 대한 학술적인 연구 또한 전무하므로, 탐색적인 접근방법이 도입될 필요가 있다고 판단하여 패션디자이너의 재교육 내용에 대한 요구를 파악하기 위해 질적 조사를 먼저 수행하였다. 또한, 질적 조사에 이어 디자이너 경력집단에 따라 주요수행업무와 재교육 내용에 대한 요구의 차이를 살펴보기 위해 양적조사를 수행하였다.

연구문제 1. 국내 패션기업 디자이너의 재교육에 대한 인식과 요구를 파악한다.

연구문제 2. 디자이너의 경력에 따른 집단에 따라 주요수행업무와 재교육 프로그램 내용에 대한 요구에 차이가 있는지 살펴본다.

3.2. 질적 연구

질적 연구는 국내 대기업 소유의 패션브랜드에

현재 재직하고 있는 패션디자이너를 대상으로 수행하였으며, 다양한 브랜드 유형을 포괄하고자 숙녀, 신사, 캐주얼, 아웃도어 브랜드에 근무하는 패션디자이너를 고르게 포함하였다. 2009년 1월 중에 약 2년에서 5년 정도의 패션디자인 경력자 6명과 관리자 입장에서의 견해를 파악하기 위해 경력 15년 이상의 신사복 브랜드 실장 1명을 대상으로 면접 조사하였다. 일반적으로 패션브랜드의 디자인 실장은 디자인실의 전반적인 업무를 관장하고 의사결정업무를 주로 하며, 일반 디자이너들이 디자인 개발 및 진행에 걸친 다양한 디자인 업무를 하는 것으로 보고되고 있기 때문에(이은아, 2003), 다양한 경력자를 대상으로 패션브랜드 디자인실의 기업 내 재교육 요구를 포괄적으로 파악하고자 하였다. 1회의 면접 소요시간은 약 1시간에서 1시간 반 정도였으며, 구체적인 면접대상자의 인적 특성은 [표 1]에 제시하였다.

면접방법으로는 사전에 구체화된 주제와 질문을 가지고 질문의 순서나 질문의 언어구사를 자유롭게 하는 Patton(1990)의 면접지침법(interview guide approach)을 사용하였다. 질문의 내용으로는 패션디자이너로서 근무하면서 기업 내 재교육에 대한 필요성을 느끼는가? 재교육의 필요성을 느낀다면, 어떤 내용과 형태의 재교육을 원하는가? 등을 포함하였다. 그 외, 재교육 내용에 대한 요구와 그 이유를 설명하는데 있어 필요한 질문으로 현재 맡고 있는 책임업무 및 주요수행업무는 무엇인가? 회사에서 패션디자이너에게 요구하는 능력과 자질은 무엇이라고 생각하는가? 등의 질문을 추가적으로 포함하였다.

[표 1] 면접대상의 인적사항

면접 대상자	경력	근무 브랜드 유형	직무(직책)	소속 디자인실 구성
A	5년차	캐주얼	코트, 원피스, 셔츠, 캐주얼 스타일디자이너	총 8명: 실장1, 우븐3, 니트 3, 소재1, 그래픽1
B	3년차	숙녀	원피스, 셔츠, 캐주얼 스타일디자이너	총 8명: 실장1, 스타일 디자이너15, 캐주얼3, 포멀2, 소재2, 컬러디자이너1
C	2년차	숙녀	원피스, 셔츠, 캐주얼 스타일디자이너	총 4명: 실장1, 스타일디자이너13
D	5년차	아웃도어	캐주얼 스타일디자이너	총 7명: 실장1, 스타일디자이너16
E	4년차	신사	셔츠, 코트 스타일디자이너	총 4명: 실장1, 스타일디자이너3
F	3년차	남성캐주얼	캐주얼 스타일디자이너	총 8명: 실장1, 스타일 디자이너 6, 캐주얼2, 미즈마즈 캐주얼1, 신사2, 셔츠셔츠2
G	15년차	신사	브랜드 실장	총 4명: 실장1, 스타일디자이너3

모든 면접내용은 녹음, 기록하는 과정을 거쳐 분석의 자료로 사용하였다. 가장 먼저, 디자인 분야의 선행연구들에서 제안한 재교육 내용 차원들과(정용팔, 1993; 조성근, 2006) 업무수행능력 차원들을(김인경, 2002; 송미령, 1993; 하유선, 1999) 기초로 하여 재교육 내용에 관한 요구와 관련된 내용들을 도출하여 유형화하였다. 이후 각 재교육 내용 차원과 관련되어 언급된 수행업무나 직급, 경력 등의 특성을 분석하였다. 분류의 신뢰도를 높이기 위해 각 재교육

내용의 차원 분류와 관련성 분석의 결과를 2인의 전문가 검토를 거쳐 수정 보완하였다.

3.3. 양적 연구

질적 연구를 통해 도출된 패션디자이너가 요구하는 재교육 프로그램의 구성내용을 양적으로 검증하고 디자이너의 경력에 따라 주요 수행업무와 요구하는 재교육 프로그램의 내용에 차이가 있는지 실증적으로 살펴보고자 설문지법을 사용하였다. 질적 연구와 마찬가지로 디자이너 재교육 프로그램에 대한 관심과 역량이 비교적 높은 국내 대기업을 중심으로 양적 연구를 수행하였으며, 이에 따라 국내에서 다수의 패션브랜드를 소유하고 있는 대표 패션기업인 C사, L사, K사에 현재 근무하고 있는 패션디자이너들을 대상으로 하였다. 또한, 일반적으로 패션디자이너라 지칭되는 스타일 개발 디자이너만을 연구의 대상으로 한정하기 위해 소재관련 디자이너나 그래픽 개발업무를 전담하는 디자이너는 제외하였다.

설문지는 패션디자이너의 주요수행업무와 재교육 프로그램의 구성내용에 관한 문항들을 중심으로 디자이너 재교육 프로그램의 필요성 인지여부와 그 이유, 기존 사내 재교육 프로그램에 대한 경험여부와 내용을 응답하도록 하였다. 그 외 소속과 경력, 인구통계적 문항들을 포함하였다. 패션디자이너 수행업무 측정문항은 이은아(2003)의 연구에서 제안한 정보, 상품기획, 디자인, 상품화, 생산기획, 판매 촉진 및 평가의 차원들을 수정 보완하여 총 26문항으로 구성하였다. 패션디자이너 재교육 내용 측정문항은 질적 연구를 통해 연구자가 개발한 총 15문항을 구성하였으며, 문항의 타당성 검증을 위해, 패션브랜드 디자인 실장 2인의 검토와 예비조사를 통해 수정 보완하는 과정을 거쳤다.

자료수집을 위해 2009년 3월 중에 3개의 패션대기업에 방문하여 각 브랜드사업부 총괄책임자의 협조에 의해 설문지를 배포하였으며, 최종적으로 3개의 패션대기업에 소속된 27개 브랜드에 재직하고 있는 총 135명의 디자이너 응답을 분석에 사용하였다. 응답자의 패션기업별 분포를 살펴보면 C사 디자이너 35명, L사 디자이너 50명, K사 디자이너 50명이었으며, 브랜드 유형의 경우 숙녀 43명, 신사 47명, 캐주얼 24명, 아웃도어 19명, 기타 2명으로 다양한 브랜드 유형에서 근무하는 디자이너의 응답을 포함하였다. 응답자의 경력 또한 1년에서 18년까지 넓게 분포하고 있었으며, 평균 7.31년으로 3년에서 10년의 경력을 지닌 디자이너가 전체 응답자의 66.5%였다. 응답자의 평균연령은 31세로 28~35세의 응답자가 특

히 많아 전체 응답자의 77%를 차지하였다.

4. 연구결과 및 논의

4.1. 질적 연구: 패션디자이너의 재교육 프로그램 내용에 대한 요구와 경력에 따른 차이

기업 내 패션디자이너 재교육 내용에 대한 요구는 주로 기업에서 디자이너로서 근무하면서 필요하다고 인식하는 업무수행능력으로 표현되었는데, 면접에 참여한 디자이너의 대다수가 업무를 하면서 학교교육에서 습득하지 못한 직무와 관련된 업무수행능력들이 요구된다고 하였으며, 이에 따라 재교육의 필요성을 느끼고 있었다. 디자이너의 고유업무를 수행하기 위해서 필요한 능력으로는 디자인 감각과 창의력을 포함하는 디자인 능력, 브랜드를 이해하는 능력, 상품 기획 및 구성, 코디네이팅 능력을 포함하는 상품 기획력, 신속 정확하고 효율적인 업무수행과 의사소통 능력 등을 포함하는 합리적인 업무처리 능력, 트렌드와 칼라를 이해하고 시장을 이해하는 능력 등을 포함하는 정보분석 능력 등이 언급되었다. 이 외에 테크놀로지의 발달 등 디자인 환경과 산업환경의 변화에 따라 CAD나 일러스트레이터 사용과 관련된 새로운 기술 습득 능력, 그리고 언어습득능력 등의 적극적인 환경대응 능력이 언급되었다.

한편 패션디자이너가 갖추어야 할 업무수행능력으로 표현된 재교육 내용에 대한 요구는 그들이 주로 수행하고 있는 업무에 기초하고 있었는데, 이는 특히 그들의 경력이나 직급에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서, 보다 구체적인 재교육 내용에 대한 요구를 파악하기 위하여 패션디자이너의 직급 및 경력에 따라 초급 디자이너와 중견 디자이너로 구분하여 구체적인 주요 수행업무와 그에 따른 재교육 내용에 대한 요구 차원들을 유형화하였다.

3년 미만의 경력을 가진 신입 디자이너들은 디자인 개발 및 진행업무를 진행함에 있어 부자재 핸들링이나 작업지시서 작성의 업무를 주로 담당하고 있었다. 따라서 경력이 적은 신입 디자이너의 경우에는 디자인 능력 외에도 업무처리가 원활하게 이루어질 수 있도록 하기 위해 필요한 신속한 업무처리 능력과, 생산업무나 영업업무를 주로 하는 타 부서와의 의사소통능력이 필요하다고 인식하고 있었으며, 이에 따라 샘플진행 시 의사소통을 위해 필요한 수준의 패턴 및 생산교육과 컴퓨터 프로그램 교육에 대한 요구가 많았다. 이 외에도 디자인 개발 및 진행 과정에서 필요한 소재에 대한 기초실무지식에 대한 요구 또한 언급되었다. 전반적으로 초급 디자이너

의 경우에는 현재 주로 수행하고 있는 업무에 적응하고 효율성을 도모하는데 도움이 되는 재교육 내용에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다.

주요수행업무(디자인 개발 및 진행): 실질적인 업무는...선임님과 같이 디자인은 하지만, 실제로 제지를 끊어서 도식화를 그리고 하는 핸들링은 제가 하는 거니까...(F, 3년차) 처음에는 신입디자이너는 생산과 관련된 부자재나 그런 부분을 챙기다가 몇 년 되면 소재를 점점 고르게되고...(G, 15년차 실장급)

재교육 요구(패턴 및 생산이해 교육): 패턴을 학교에서도 배웠지만 제품으로 만들 때 생각과 다르게 불가능한 경우가 많잖아요...패턴에서 제가 변형하려 했을 때는 원래 패턴을 활용하는 방법 면에서 잘 몰라서 의사소통에서도 어려운 점이 있는 것 같아요...(C, 2년차) 니트 같은 경우 업체와 디자인실과 의사소통하는 내용이 학교에서 가르쳐 주는 용어와 다르잖아요... 제지 하나를 꾸미려 해도 많은 사람과 업체를 거쳐야 하고, 통용되는 용어도 우분과 달라서 서로 의사소통하기 힘들었어요 (F, 3년차)

재교육 요구(컴퓨터 교육): 이제 도식화도 다 캐드로 해야해요...저희 쪽은 아직 쓰지 않는데 다른 부서의 친구는 패턴 만들고 하는 데 캐드를 쓴다고 하더라고요.

개인적으로 찾아서 배운데요(F, 3년차)

재교육 요구(실무소재 교육): 기능성 소재를 다루다 보니 그에 대한 지식을 더 체계적으로 배웠으면 좋겠고...(D, 3년차)새 아이템을 맞게 되면 소재가 달라지는데 학교에서 소재에 대한 교육을 많이 안받다보니, 소재의 용어와 종류, 특성...이런게 가장 힘들었어요...(E, 3년차)

반면, 디자인 개발업무를 주로 수행하지만 어느 정도의 경력을 쌓은 4년 차 이상의 디자이너의 경우에는 향후 수행하게 될 업무와 관련하여 재교육 내용에 대한 요구가 형성되는 것으로 나타났다. 향후 실장급 업무를 준비하기 위해 브랜드를 이해하는 능력, 코디네이팅 능력, 기획 능력 등이 필요하다고 인식하고 있었으며, 이에 따라 브랜드 전체의 상품구성이나 코디네이션 교육 및 VMD 교육 등의 브랜드 마케팅 기획이나 스타일 기획에 대한 교육, 그리고 소재 및 컬러 기획교육과 트렌드 등의 정보분석 교육에 대한 니즈를 가지고 있었다. 특히 소재 및 컬러 교육의 내용에 있어서는 초급 디자이너들이 요구하는 소재의 구별 및 특성에 관한 기초적인 실무 지식보다는 상품기획과 관련하여 바로 적용될 수 있는 내용의 교육을 필요로 하고 있었으며, 트렌드의 변화를 반영하는 소재기획 교육 등의 심화교육에 대한 요구가 높았다. 브랜드기획력 교육의 경우에는 경력 10년 이상의 리더급 디자이너에게 필요한 교육으로 언급되는 동시에 4-5년 정도의 경력을 지닌 중견 디자이너는 물론 3년차 정도의 초급 디자이너가 교육이 필요하다고 언급하는 대표적인 재교육 내용으로 나타났는데, 이는 현재 수행하는 업무 외에도 향후 수행할 것으로 예상되는 업무에 대한 준비 및 기대가 반영된 결과인 것으로 판단된다. 이와 같은 결과

는 직무특성이론에 관한 선행연구들에서(Hackman & Lawler, 1971; Turner & Lawrence, 1995) 기업 내 조직원의 상위욕구를 충족시켜주는 방향으로 직무설계 및 직무특성이 규정되었을 때 직무에 대한 만족과 참여도가 높아진다고 한 연구결과를 지지하는 것으로, 현재의 주요수행업무 외에도 향후 수행업무에 대한 기대의 반응이 재교육 프로그램에 대한 요구 및 만족도에 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다.

주요수행업무(정보분석과 기획업무): 트렌드정보 수집과 분석은 주로 실장님이 보시고 정리해서 내려주시면 우리가 보죠...지금은 실장님께서 큰 틀을 잡아주시면 자료를 찾은 건 저희가 하죠...(E, 4년차) 실질적인 업무는 실장님께서 잡으신 컨셉 안에서 각 라인의 선임님들이 그 안의 컨셉을 잡고...(F, 3년차)

재교육 요구(브랜드 기획력 교육):라인 별로 하면 그에 따른 풀착장을 보는 일을 해야 하는데, 소재나 컬러를 병행하는 데에 있어 힘든 점이 있는데, 저 정도의 연차에서는 전체를 아우르는 데 있어서 기획력, 구성력 등을 더 배워야 할 것 같은데, 매니지먼트 쪽의 공부도 필요한 듯...(D, 3년차) 실장이 된다는 건 그 브랜드의 코디네이터가 되는 거잖아요. 제 경험상 한가지 아이템만 하다가 실장이 되어서 아이템들끼리 코디하는 데에서 어려움이 있었던 것 같아요...VMD 교육 같은 경우도 실장 정도 되었을 때에는 그런 부분도 컨트롤 해야 하기 때문에 필요한 것 같아요...(G, 15년차 실장급)

재교육 요구(정보분석 교육):실장은 자기 브랜드를 잘 이해해야 하는데, 그게 소비자분석과 판매율도 MD와 같이 좀 과학적인 분석이 필요한 것 같아요...정보활용도 잘해서 우리 브랜드를 잘 이해하고 거기에 트렌드를 잘 접목시키는 게...(E, 4년차)

재교육 요구(소재 및 컬러기획 교육):소재에 대한 교육이 필요한 것 같아요. 소재랑 칼라랑 같이 기획해서 맵 만드는 거 정도...직접 터치하지 않는 이상 교육이 어렵다고 생각하거든요 (B, 3년차) 저는 소재기획의 과정, 프로세스가 궁금해요...결국은 소재든 뭐든 다른 것도 많이 봐야 새로운 걸 도입할 수 있는 계기도 되고.. 해가 거듭될수록 정제되면 안되니까...(A, 5년차)

이와 같은 결과는 구체적인 업무경력의 정도에서는 차이가 있지만, 경력 2-4년 정도의 초급 디자이너는 간단한 지시를 이해하고 실행할 수 있는 실무처리능력이 가장 중요한 반면 경력 5-9년 정도의 중견 디자이너는 조사, 분석능력의 함양이 중요하며 그 이상의 경력을 지닌 디자이너는 종합적인 디자인 전략을 수립할 수 있어야 한다는 산업 디자인 분야 선행연구(정용팔, 1993)의 제안과 맥을 같이 한다. 조성근(2006) 또한 디자인 조직의 계층별로 의사결정 형태가 달라지며, 그에 따라 산업디자이너가 재교육 받아야 할 내용 또한 다르다고 하였다. 현재 패션브랜드에서 근무하는 디자이너들의 일부는 의상학이 아닌 섬유디자인이나 산업디자인, 혹은 순수미술을 전공하였기 때문에, 이들은 창의력 측면에서는 우수한 반면 실무에 필요한 구체적인 기술 및 지식은 부족한 경우가 있는 것으로 나타났다. 또한, 의상학을

전공한 경우에도 실무에 필요한 구체적인 교육이 추가적으로 이루어져야 할 것으로 판단되며, 디자이너의 경력이나 직급에 따라 재교육 내용이 다르게 구성되어야 할 필요성이 제안되었다. 이는 디자이너의 경력에 따라 주요수행업무가 달라지기 때문인 것으로 판단되므로, 이에 따라 차별적인 재교육 프로그램 내용이 구성되어야 할 것이며 경력의 변화에 따라 지속적인 교육이 이루어져야 할 것이다.

4.2. 양적 연구

디자이너의 경력별 집단에 따라 차별화된 패션디자이너 재교육 프로그램이 제공될 필요가 있음을 검증하기 위해 양적 연구를 수행하였다. 질적 연구를 통해 재교육 프로그램 내용에 해당하는 측정문항을 구성하는 과정을 거쳐 최종적으로 경력별 집단에 따라 주요수행업무와 그에 따른 재교육 프로그램에 대한 요구의 차이를 살펴보았다.

4.2.1. 패션디자이너의 주요수행업무

패션디자이너의 주요수행업무에 해당하는 총 24 문항을 탐색적 요인분석에 투입한 결과, 총 14문항의 4요인으로 추출되었으며 총 설명변량은 71.2%로 나타났다[표 2]. 선행연구(이은아, 2003)를 참고하여 디자인개발 및 진행업무, 소재 및 컬러 기획업무, 생산관련업무, 트렌드 및 마케팅환경 분석업무, 상품기획업무, 마케팅기획업무에 관한 문항들을 포함하였으나, 요인분석 결과 대부분의 생산관련업무에 관한 문항이 탈락되어 독립적인 차원으로 존재하지 않았으며 디자인 개발 및 진행업무와 동일한 차원으로 구성되었다. 또한, 트렌드 분석과 같은 정보분석업무는 스타일 기획과 코디네이션 기획업무 등과 함께 상품기획 과정에서 필요한 업무로 구분되었다. 이와 같은 결과는 스타일 개발을 위한 디자인 아이디어 전개나 패션트렌드 정보와 관련된 업무가 모든 브랜드 유형에서 공통적으로 수행되는 업무인 반면, 디자이너 브랜드 유형과 비교하여 내셔널 브랜드 유형에 소속된 디자이너의 생산관련업무 수행정도가 낮고 정보관련업무의 수행정도가 높게 나타난 이은아(2003)의 연구결과를 지지하는 것으로, 본 연구의 조사대상인 대기업 패션 브랜드의 디자이너 업무가 비교적 정보분석, 스타일 기획, 디자인 개발 및 진행에 집중되어 있음을 나타낸다. 이 외에 상품기획업무의 세부문항으로 포함하였던 패션쇼 기획, 리오더 상품결정 등의 문항들 또한 제외되었는데, 이 또한 매장관리나 패션쇼 등의 업무가 영업 MD나 전문 홍보

대행사 등을 통해 이루어지는 대기업 패션브랜드의 특성을 반영하는 것으로 판단된다.

[표 2] 패션디자이너 주요업무의 탐색적 요인분석 결과

요인	문항내용	요인 부하량	고유치 분산 누적분산	신뢰도(크로 니바 알파)
소재 컬러기획업무 및 스타일 기획업무	프린트 등 이면 시즈 소재를 개발하는 업무를 수행한다.	845	2.90	872
	소재를 상담하고 이면 시즈 소재를 선정한다.	838	20.7%	
	이면 시즈 상품의 컬러를 선정/구성하는 업무를 수행한다.	808	20.7%	
	각 스타일의 컬러를 결정하는 업무를 수행한다.	796		
스타일 기획업무	이면 시즈 유행할 패턴(테마)을 우리 회사의 브랜드이미지에 맞추어 선정하는 업무를 수행한다(이면지갑 제작 포함)	865	2.518	772
	패션트렌드 정보를 분석하는 업무를 수행한다.	766	17.966%	
	시장조사를 통해 인기아이템을 파악하는 업무를 수행한다.	736	39.794%	
	여러 아이템 간의 코디네이트를 컨셉별로 기획한다.	688		
브랜드 마케팅 기획업무	백화점 및 대리점의 VMD를 기획하는 업무를 수행한다.	886	2.324	846
	매장의 디스플레이 업무를 수행한다.	863	16.587%	
	판매를 위한 광고 등 판촉을 기획하는 업무를 수행한다.	811	66.331%	
	샘플작업지시서를 작성하는 업무를 수행한다.	918	2.226	
디자인 진행업무	(메인) 작업지시서를 작성하는 업무를 수행한다.	885	15.989%	782
	원하는 디자인의 스케치(도식화)업무를 수행한다.	713	71.230%	

요인 1은 소재상담 및 선정, 프린트 개발, 소재 및 스타일의 컬러선정 등의 업무에 관한 문항들로 구성되어 '소재 및 컬러기획업무'로 명명하였다. 요인 2는 '스타일기획업무'로 패션트렌드 분석, 시즌 테마 기획, 아이템 기획, 코디네이트 기획에 관한 문항들로 구성되었다. 요인 3은 브랜드의 통합적 커뮤니케이션과 관련된 VMD, 판촉, 광고기획 등의 내용을 포함하고 있어 '브랜드 마케팅 기획업무'로 명명하였으며, 요인 4는 디자인 스케치부터 샘플 및 메인 작업지시서 작성 등 디자인의 개발, 진행을 핸들링하는 업무 내용을 주로 포함하고 있어 '디자인 개발 및 진행업무'로 명명하였다. 모든 요인의 크로바하 알파값이 Nunnally(1978)가 제시한 허용기준인 0.7 이상으로 나타나 높은 신뢰도를 지니고 있었다.

4.2.2. 패션디자이너 재교육 프로그램 내용에 대한 요구

패션디자이너를 대상으로 하는 재교육 프로그램에 대한 요구정도와 참여경험을 알아본 결과, 대부분의 응답자가 재교육의 필요성을 인식하고 있었으며, 재교육이 필요한 이유에 대한 자유기술식 문항에 대한 응답을 통해 업무의 전문화 및 변화에의 대응, 새로운 기술 습득, 사고의 전환 등의 이유로 기업 내 패션디자이너 재교육이 필요하다고 인식하고 있음을 알 수 있었다. 그러나 응답자의 25%에 해당하는 디자이너만이 기업 내 재교육 프로그램에 참여한 경험이 있다고 하였으며, 재교육의 내용 또한 컴퓨터 프로그램 교육이나 사내 시스템 교육 등 매우 한정적인 것으로 나타났다. 또한, 재교육 프로그램의 내용과 시행방법에 있어서도 많은 한계가 존재하여, 과도한 업무시간과 현재 시행중인 재교육 프로그램에 대한 정보부족 등의 이유로 외부 재교육 프로그램에의 실질적인 참여는 한계가 있다고 하였으며,

실무와 직접 연결되지 않는 교육 프로그램의 내용과 일회성의 교육 등이 문제점으로 지적되었다. 이 외에도 재교육 프로그램에 실질적으로 참여할 수 있는 기업문화 정착에 대한 요구 또한 강조되었다.

패션디자이너 재교육 프로그램 구성에 필요한 교육내용에 해당하는 총15문항을 탐색적 요인분석에 투입한 결과, 총 14문항의 5요인으로 추출되었으며 총 설명변량은 75.6%로 나타났다[표 3]. 요인 1은 샘플 수정 및 디자인 개발을 위해 필요한 패턴 교육, 니트 편직, 생산공정에 관한 교육 등이 포함되어 '생산이해 교육'으로 명명하였으며, 요인 2는 '실무소재 교육'으로 실무에서 사용되는 소재관련 용어, 특성, 조직 등에 대한 기초실무 교육과 신소재에 대한 교육, 그리고 부자재 사양에 대한 교육이 포함되었다. 요인 3은 스타일 코디네이션 기획, VMD 교육, 색채 기획 교육에 관한 문항들로 구성되어 '브랜드 기획력 교육'으로 명명하였으며, 요인 4는 '컴퓨터 프로그램 교육'으로 최근 패션기업에서 디자인 작업지시서 작성과 소재 개발, 업무보고 등의 목적으로 활용도가 급증한 CAD, Photoshop, Powerpoint 등의 프로그램 교육에 관한 문항들을 포함하고 있었다. 요인5는 소비자 정보와 트렌드 정보수집과 분석에 관한 문항들로 '정보분석 교육'으로 명명하였다. 모든 요인의 신뢰도는 0.7 이상으로 나타났다.

[표 3] 패션디자이너 재교육 내용 요구에 대한 탐색적 요인분석 결과

요인	문항내용	요인 부하량	고유치 분산 누적분산	신뢰도(크로 니바 알파)
요인 1 생산이해 교육	패턴에 대한 어드밴스드(심화) 교육	906		797
	샘플수정에 필요한 패턴교육	866	2.48	
	생산공정과 샘플링 관련 내용	541	17.7%	
	니트 편직과 사양에 관한 내용	522	17.7%	
요인 2 실무소재 교육	소재에 대한 체계적인 기초교육(용어, 종류, 특성, 조직 등)	864	2.38	826
	부자재 사양에 관한 교육	784	17.0%	
	신소재에 대한 교육	778	34.8%	
	스타일 코디네이션 기획	822		
요인 3 브랜드기획력 교육	색채기획교육(컬러리스트)	730	2.01	749
	VMD 교육	622	14.3%	
	디자인 관련 컴퓨터프로그램 교육(CAD, Photoshop, Illustration)	872	48.1%	
	업무 관련 컴퓨터프로그램 교육(EXCEL, Powerpoint)	784	13.9%	
요인 4 컴퓨터 교육	소비자 정보분석	880	1.76	778
	패션트렌드 정보수집과 분석	829	12.6%	

4.2.3. 디자이너 경력집단에 따른 주요수행업무와 재교육 내용에 대한 요구의 차이

패션기업의 계층구조는 대체로 디자이너의 업무 경력에 의해 결정되며 선행연구들과 실무디자이너들과의 인터뷰 결과 크게 3개의 경력집단으로 구분하는 것이 적절할 것으로 판단되어, 4년 미만의 경력집단은 초급 디자이너, 4년 이상-10년 미만의 경력집단을 중견 디자이너, 그리고 10년 이상의 경력을 지

닌 집단을 디자인 리더로 명명하였다.

경력집단에 따라 주요수행업무에 차이가 있는지 살펴보기 위해 분산분석을 시행한 결과[표 4], 소재 및 컬러기획업무와 스타일기획업무를 제외한 모든 차원에서 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 소재 및 컬러기획업무와 스타일기획업무는 모든 경력 집단에서 비교적 참여정도가 높은 업무 영역인 것으로 나타나, 모든 계층의 디자이너의 주요업무인 것으로 판단된다. VMD기획, 마케팅커뮤니케이션 기획 등 브랜드의 전반적인 마케팅기획업무의 경우에는 4개의 패션디자이너 주요 수행업무 차원들 중 가장 낮은 참여도를 나타내었는데[표 5], 이는 트렌드정보에 비해 기업환경정보나 소비자정보 등의 업무수행을 디자이너가 비교적 적게 수행하는 것으로 나타난 이은아(2003)의 연구결과와 동일하며, 정보의 수집 및 분석을 MD의 주요업무로 보고한 선행연구(원명심, 1991)에서 알 수 있듯이 마케팅기획업무가 디자이너에게는 비교적 부수적인 업무라는 점에 기인한 것으로 판단된다. 한편, 브랜드 마케팅 기획업무는 디자인 리더 집단에서 많이 수행하는 업무였으며 디자인 개발 및 진행업무의 경우에는 초급 디자이너 집단과 중견 디자이너 집단의 주요수행업무인 것으로 나타났다. 이를 통해 브랜드 마케팅 기획 업무는 일정 수준의 경력을 갖춘 일부의 디자이너만이 수행할 수 있는 대표적인 업무영역이며, 디자인 리더 집단과 그 외 실무디자이너 집단 간의 업무수행 영역이 뚜렷하게 구별됨을 확인할 수 있었다.

[표 4] 경력집단별 주요수행업무에 대한 일원분산분석과 사후검증 결과(Duncan)

구분	초급 디자이너 (4년 미만) n=27	중견 디자이너 (4년~10년 미만) n=80	디자인 리더 (10년 이상) n=27	F값
수행 업무	소재컬러기획업무	5.80	5.53	6.14
	스타일기획업무	6.16 B	6.28 AB	6.51 A
	브랜드마케팅기획업무	2.52 B	2.69 B	3.67 A
	디자인개발 및 진행업무	6.44 A	6.54 A	5.32 B
나이	27.48 C	30.41 B	35.85 A	118.866***
경력	2.02 C	7.15 B	13.08 A	273.644***

* : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001
각 셀의 숫자는 각 요인의 집단 내 평균값임
A>B>C는 Duncan test의 결과

[표 5]패션디자이너 주요업무 차원별 기술통계분석 결과

패션디자이너주요업 무	소재 및 컬러 기획업무	스타일 기획업무	브랜드 마케팅 기획업무	디자인 개발 및 진행업무
평균 (M)	5.71	6.28	2.85	6.28
표준편차 (SD)	1.92	0.68	1.43	1.19

경력집단별로 디자이너 재교육 프로그램 구성내용에 대한 요구에 차이가 있는지 살펴보기 위해 분

산분석을 시행한 결과, 컴퓨터 프로그램 교육과 정보분석 교육을 제외한 모든 재교육 프로그램 내용에 대한 요구에서 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 초급 디자이너 집단의 경우 생산이해 교육과 실무소재 교육에 대한 요구가 중견 디자이너나 디자인 리더 집단보다 유의하게 높았으며, 디자인 리더 집단의 경우에는 브랜드 기획력 교육에 대한 요구가 중견 디자이너 집단보다 유의하게 높은 것으로 나타났다 [표 6]. 이와 같은 결과는 질적 연구에서 브랜드 전반을 관리하고 기획하는 능력이 실장급 디자이너들에게 필요하다고 한 결과가 양적 분석을 통해 검증된 것으로, 디자인 리더 집단의 주요 수행업무가 개별적인 디자인 개발보다는 브랜드 전반을 총괄하는 마케팅 기획이나 스타일 기획업무에 집중되므로 이에 따른 추가적인 교육에 대한 수요가 발생하는 것으로 판단된다. 반면에, 개별적인 디자인 개발과 진행 업무를 주로 수행하는 초급 디자이너의 경우에는 디자인 개발 과정에서 타 부서와의 커뮤니케이션을 위해 필요한 생산이해 교육이나 실무소재 교육에 대한 요구가 다른 경력집단보다 유의하게 높게 나타나, 주요수행업무를 반영한 재교육 프로그램 내용의 개발과 구성이 필요함을 확인할 수 있었다. 한편, 디자이너들이 필요하다고 인식하는 재교육 교육내용 중 정보분석 교육과 브랜드기획력 교육, 실무소재 교육에 대한 요구가 높은 반면, 컴퓨터 프로그램 교육에 대한 요구는 비교적 낮게 나타났는데[표 7], 이는 CAD나 일러스트레이터와 같은 컴퓨터 프로그램 교육 재교육 경험이 가장 높았던 점과 관련이 있을 것으로 판단된다(재교육 경험자의 65%).

[표 6] 경력집단별 재교육 내용에 대한 일원분산분석과 사후검증 결과(Duncan)

구분	초급 디자이너 (4년 미만) n=27	중견 디자이너 (4년~10년 미만) n=80	디자인 리더 (10년 이상) n=27	F값
재교육 내용	생산이해 교육	5.71 A	5.16 B	5.13 B
	실무소재 교육	5.98 A	5.51 B	5.26 B
	브랜드 기획력 교육	5.61 AB	5.50 B	5.80 A
	컴퓨터 프로그램 교육	5.28	4.79	4.76
	정보분석 교육	6.28	5.97	6.16

* : p<.05 ** : p<.01 *** : p<.001
각 셀의 숫자는 각 요인의 집단 내 평균값임
A>B>C는 Duncan test의 결과

[표 7] 패션디자이너 재교육 내용 요구 차원별 기술통계분석 결과

패션디자이너재교육 내용	생산이해 교육	실무소재 교육	브랜드기획력 교육	컴퓨터프로그램 교육	정보분석 교육
평균 (M)	5.26	5.55	5.64	4.88	6.09
표준편차 (SD)	1.03	1.09	0.79	1.12	0.79

5. 결론 및 제언

본 연구는 패션디자이너의 기업 내 재교육에 대한 요구를 파악함으로써 패션기업이 효과적으로 적용할 수 있는 재교육 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 하는 목적으로 패션디자이너의 경력에 따른 주요수행업무에 기초하여 재교육 대상자의 차별적인 요구들을 밝히고자 하였다. 이러한 목적을 위하여 다양한 패션브랜드에 소속된 패션디자이너들을 대상으로 면접조사를 수행하여 실질적인 재교육 요구를 도출하고자 하였으며, 양적 조사를 추가로 실시하여 경력에 따른 주요수행업무를 밝히고 그에 따라 요구하는 재교육 내용에 차이가 있음을 검증하였다. 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 국내 패션디자이너들이 인식하고 있는 기업 내 재교육 프로그램에 대한 요구는 모든 경력집단에서 높게 나타났으나, 재교육 프로그램의 구체적인 시행방법에 있어서 실무와 직접 연계될 수 있는 실질적인 교육내용 구성과 재교육에 참여할 수 있는 기업 내 문화창작 및 제도화가 갖추어졌을 때 그 효과가 나타날 수 있음을 알 수 있었다.

둘째, 국내 패션디자이너의 주요수행업무로는 디자인 개발 및 진행업무, 스타일 기획업무, 소재 및 컬러 기획업무, 그리고 브랜드마케팅 기획업무가 있었으며, 대기업에 근무하는 패션디자이너가 요구하는 재교육 프로그램 내용으로는 생산이해 교육, 실무소재 교육, 브랜드기획력 교육, 컴퓨터프로그램 교육, 정보분석 교육의 차원들이 도출되었다.

셋째, 패션디자이너의 경력집단별로 주요수행업무가 구분되어 있었으며, 그에 따라 재교육 프로그램 내용에 대한 요구 또한 경력집단별로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 4년 미만의 경력집단인 초급 디자이너의 주요수행업무가 디자인 개발 및 진행업무에 집중되어 있는 반면, 10년 이상의 경력을 지닌 디자인 리더집단의 경우에는 브랜드마케팅 기획업무를 주로하고 있었다. 따라서 초급 디자이너 집단은 디자인을 개발하고 진행하는 과정에서 타부서와의 의사소통에 필요한 생산이해 교육이나 실무소재 교육에 대한 요구가 타 디자이너 집단보다 유의하게 높게 나타났으며, 브랜드 기획력 교육을 제외한 전반적인 재교육 내용에 대한 요구도가 높았다. 브랜드 전체를 이해하고 기획하는 능력이 필요한 디자인 리더 집단의 경우에는 브랜드 기획력 교육에 대한 요구가 매우 높게 나타났으며, 4년-10년 정도의 경력을 지닌 중견 디자이너의 경우에는 브랜드 기획력 교육을 제외한 모든 차원에서 디자인 리

더 집단과 비슷한 수준의 재교육 요구를 지니고 있었다.

넷째, 초급 디자이너의 경우에는 현재 주로 하고 있는 업무의 업무수행능력을 향상시키고자 하는 재교육 내용에 대한 요구가 높은 반면, 4년 이상의 경력을 갖춘 중견 디자이너와 디자인 리더 집단의 경우에는 향후 수행하게 될 업무를 준비하기 위한 재교육 내용에 대한 요구가 높았다. 이는 일정 수준 이상의 경력을 갖춘 디자이너 집단의 경우 현재의 주요수행업무에의 적응뿐만 아니라 향후 수행하게 될 업무에 대한 기대 및 욕구를 반영하는 재교육 프로그램의 구성이 필요함을 시사하는 것으로, 조직이 요구하는 변화에 대처하는 데 필요한 기술과 능력뿐만 아니라 조직의 상위수준에서 필요한 능력과 기술의 획득하고 개발하는 것이 패션디자이너에게 중요함을 확인할 수 있었다(정경원, 2000).

이와 같은 결과는 디자이너의 경력에 따라 주로 수행하는 업무가 다르며, 따라서 필요로 하는 재교육 내용에도 차이가 있을 것이라는 막연한 인식을 실증적으로 규명한 것으로, 요구하는 재교육 프로그램의 내용 또한 디자이너 개개인의 현재업무와 미래업무에 대한 인식과 지각에 의해 결정됨을 시사한다. 특히, 교육의 효과는 교육대상자가 필요성을 인식하고 교육내용에 대한 그들의 구체적인 요구가 반영되었을 때 가장 효과적일 수 있음을 감안한다면 패션디자이너의 주요업무분석에 기초한 재교육 요구 도출은 그 의미가 있을 것으로 판단된다.

따라서 패션기업에서 재교육 프로그램을 개발하기 위해서는 다음과 같은 점들을 고려해야 할 것이다. 첫째, 다양한 규모와 특성을 가진 국내 패션기업에서 디자이너를 위한 기업 내 재교육 프로그램을 개발하기 위해서는 교육대상자인 디자이너의 경력에 따른 업무내용에 대한 파악이 선행되어야 할 것이다. 특히, 주요수행업무를 재교육 프로그램에 반영하는 방법에 있어서도 디자이너들이 향후 수행하게 될 것으로 예상된 업무를 준비하기 위해 재교육이 필요하다고 인지하는 점을 감안할 때, 디자이너의 현재의 수행업무와 함께 그들의 업무개발과 미래업무수행을 위한 능력개발에 대한 필요성 인식 또한 반영해야 할 것이다. 둘째, 재교육 프로그램 내용의 구성에 있어서 실제업무와 연계성이 높고 현 업무에 바로 적용할 수 있는 교육내용의 구성이 필요하며, 이는 직급별 혹은 경력별 수행업무를 반영한 교육내용 구성에 의해 가능할 것으로 판단된다. 셋째, 업무량이 많은 국내 패션디자이너의 현실을 감안할 때 재교육 프로그램의 시행방법에 있어서도 재교육 참여

의 의무화 등을 통해 실제로 패션디자이너들이 재교육에 참여할 수 있는 기업 내 문화 정착이 함께 이루어져야 할 것이다.

본 연구는 패션기업에서 재직하고 있는 디자이너를 대상으로 재교육에 대한 요구를 파악하여 그 동안 연구가 부족했던 기업 내 재교육에 대한 실질적인 기초자료를 제공했다는 점에서 의의가 있다. 특히, 패션현장에 있는 디자이너의 시각에서 파악된 업무와 업무수행능력을 반영하여 재교육 프로그램 내용에 대한 요구를 세분화하였다는 점에서 기업의 재교육 프로그램 실행의 구체적인 지침을 제공할 수 있었다. 본 연구에서 제안된 재교육 내용의 차원들을 기초로, 보다 세분화되고 구체화된 재교육 프로그램의 실질적인 콘텐츠 개발이 이루어질 수 있을 것이다.

본 연구는 재교육 프로그램의 실행가능성을 고려하여 대기업 규모의 패션기업만을 대상으로 진행되었으나, 선행연구에서 나타난 바와 같이 패션기업의 규모와 브랜드 유형에 따라 디자이너들의 수행업무에는 차이가 존재한다(이은아, 2003). 또한, 다수의 국내 패션기업이 중소기업 규모이며 패션산업에서 이들 기업의 영향력은 매우 중요하다고 할 수 있다. 따라서 향후 후속연구에서는 다양한 규모의 패션기업을 대상으로 하여 재교육 요구에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 권미윤, 박선주.(2009). 미용서비스업 종사원의 현 재교육과 요구되는 재교육의 인식차이에 관한 연구. '상업교육연구', 23(4), 79-102.
- 김경희.(2002). '동대문 상가의 패션 머천다이즈 시스템에 관한 연구'. 건국대학교 석사학위논문.
- 김이경.(2006). '문화예술 환경변화에 따른 무용 전문인력 재교육 프로그램에 관한 연구'. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 김인경.(2002). '패션 머천다이즈의 의사소통 유형이 디자이너의 직무만족 및 조직성파에 미치는 영향: 스포츠캐주얼 브랜드의 디자이너를 중심으로'. 건국대학교 석사학위논문.
- 박은경.(2001). '캐주얼 브랜드와 패션 프로모션업체에 관한 연구'. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 변명숙.(1982). '패션디자이너의 업무와 역할에 대한 연구'. 성균관대학교 석사학위논문.
- 송미령.(1993). '상품개발 전문인들의 패션 정보활동에 관한 연구: 여성의류제조업체를 중심으로'. 성신여자대학교 박사학위논문.

- 원선혜.(2002). '국내 의류업체 머천다이즈의 업무에 관한 연구'. 동덕여자대학교 석사학위논문.
- 이은아.(2003). '의류브랜드 유형에 따른 패션디자이너 업무의 비교분석'. 상명대학교 석사학위논문.
- 이호정.(1993). '패션머천다이즈 시스템 활동에 관한 실증적 연구'. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 장소영, 신용주.(2008). 패션산업계 조직의 직무특성이 패션 디자이너의 임파워먼트에 미치는 영향. '디자인포럼21', 11, 35-48.
- 정경원.(2000). '디자인 경영', 서울: 안그래픽스.
- 정용팔.(1993). '기업내의 디자인 인력관리에 관한 연구: 산업디자이너를 위한 재교육프로그램을 중심으로'. 한국과학기술원 석사학위논문.
- 조성근(2006). 기업 내 산업 디자이너 재교육을 위한 교육과정 개발 기초연구. '조형교육', 28, 349-368.
- 최정수, 성상준.(2002). 직무분석을 통한 건축 인테리어전공 교육과정 연구. '공주영상정보대학 논문집', 9, 441-456.
- 하유선, 정성지.(1999). 직무스트레스와 이직에 관한 패션디자이너와 패션머천다이즈의 비교연구. '한국패션비즈니스학회지', 3(4), 67-81.
- 하유선, 정성지.(2000). 어패럴 업계 전문직 종사자의 직무스트레스와 이직에 관한 연구. '한국의류학회지', 24(8), 1103-1114.
- 한국패션협회. <http://www.koreafashion.org>
- Chamber, J. G.(1986). *A comparative study of desirable competencies of fashion merchandising students*. Unpublished doctoral dissertation. The University of Alabama, Tuscaloosa.
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E.(1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monography*, 55(3), 259-286.
- Nunnally, J. C.(1978). *Psychometric theory*, New York: McGraw Hill.
- Patton, M. Q.(1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.), Newbery Park: Sage Publications Inc.
- Spreitzer, G. M.(1995). Psynological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Turner, A. N. & Lawrence, P. R.(1995). *Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes*, Boston: harvard Business School Division of Research.