



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](#)

김 경 희 교수 지도  
석사학위 청구논문

미용종사자의 자기효능감이 조직몰입,  
직무만족에 미치는 영향  
- 미용고등학교 졸업생을 대상으로 -

2017

성신여자대학교 뷰티융합대학원  
뷰티융합학과 메이크업·특수분장 전공  
민 가 희

미용종사자의 자기효능감이  
조직몰입, 직무만족에 미치는 영향

- 미용고등학교 졸업생을 대상으로 -

김 경 희 교수 지도

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함.

2016년 11월

성신여자대학교 뷰티융합대학원  
뷰티융합학과 메이크업·특수분장 전공  
민 가 희

# 인 준 서

민가희의 석사학위 논문으로 인준함

2016년 11월

심사위원장\_\_\_\_\_ (인)

심 사 위 원\_\_\_\_\_ (인)

심 사 위 원\_\_\_\_\_ (인)

성신여자대학교 뷰티융합대학원

## 논문개요

본 연구는 미용고등학교 졸업생을 대상으로 미용종사자의 자기효능감이 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향 관계를 파악하고자 하였다.

연구방법은 설문지법으로 인구통계학적인 변인 8문항, 자기효능감 17문항, 조직몰입 13문항, 직무만족 15문항으로 총 53개 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 자료 분석은 SPSS 20.0을 사용하였다.

조사대상자는 서울, 인천, 경기, 전라도 지역에 미용고등학교 졸업생 중 미용관련 직장에 근무하는 20~50대 408명이었다. 자료 분석에 사용된 통계 기법으로는 빈도분석(Frequency Analysis), 요인분석(Factor Analysis), 신뢰도분석(Reliability Analysis), 기술통계분석(Descriptive statistics Analysis), 다중회귀분석(Multiple regression Analysis)을 실시하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 미용종사자들의 자기효능감, 조직몰입, 직무만족간의 상관관계를 분석한 결과 미용종사자들의 자기효능감 하위요인인 자기조절효능감, 자신감 요인은 조직몰입, 직무만족 요인과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 미용종사자들의 조직몰입 하위요인인 정서적 몰입, 지속적 몰입 요인은 자기효능감, 직무만족 요인과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있었으며 미용종사자들의 직무만족 하위요인인 내적만족, 외적만족 요인은 자기효능감, 조직몰입 요인과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 미용종사자들의 자기효능감 요인인 자기조절효능감, 자신감 요인은 지속적 몰입, 정서적 몰입 요인에 유의한 영향을 미치며 직무만족 요인인 내적 만족 요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 미용종사자들의 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향에 대한 분석

결과는 정서적, 지속적 몰입이 높을수록 직무만족 요인인 내적, 외적 만족 요인에 유의한 영향을 보였다.

넷째, 미용종사자들의 자기효능감이 직무만족에 미치는 매개효과 검증 분석 결과 자기조절효능감이 직무만족 요인 중 내적인 만족에 영향이 크며 자신감은 외적인 만족에 영향을 크게 받는 것으로 나타났다. 그리고 미용종사자들의 자기효능감이 직무만족에 영향을 미치는데 있어서 조직몰입인 지속적 몰입, 정서적 몰입은 매개역할을 하고 있는 것으로 나타났다.

결과적으로 미용종사자들의 자기효능감, 조직몰입, 직무만족 경로 간의 유의미한 상관관계가 있었다. 즉 자기효능감과 조직몰입, 직무만족 변수 간에는 정(+)<sup>1</sup>의 영향 관계가 있었다. 또한 자기효능감과 직무만족간의 매개효과를 분석한 결과 조직몰입이 매개변인으로써 작용하였다.

이러한 결과는 미용종사자의 자기조절효능감, 자신감인 자기효능감이 높을수록 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 본 연구 결과가 미용종사자의 자기효능감이 조직몰입과 직무만족의 관계를 파악하는데 초석이 되며 미용종사자의 자기효능감을 높이는 것이 중요함을 증명함으로써 뷰티산업 발전에 기여하는 자료가 될 수 있기를 기대한다.

# 목 차

## 논문 개요

I. 서론 .....	1
II. 이론적 배경 .....	3
1. 자기효능감 .....	3
1) 자기효능감의 개념 .....	3
2) 자기효능감의 형성요인 .....	5
3) 자기효능감의 구성요인 .....	7
2. 조직몰입 .....	9
1) 조직몰입의 개념 .....	9
2) 조직몰입의 구성요인 .....	10
3. 직무만족 .....	12
1) 직무만족의 개념 .....	12
2) 직무만족의 구성요인 .....	14
4. 선행연구 .....	15
1) 자기효능감의 선행연구 .....	15
2) 조직몰입의 선행연구 .....	17
3) 직무만족의 선행연구 .....	18
III. 연구방법 .....	21
1. 연구문제 .....	21
2. 조사대상 및 자료수집 .....	22
3. 측정도구 .....	22
4. 자료 분석방법 .....	24
IV. 연구결과 및 논의 .....	25
1. 조사대상의 일반적 특성 .....	25

2. 자기효능감, 조직몰입, 직무만족에 대한 요인분석 ..... 27  
3. 미용종사자들의 자기효능감, 조직몰입, 직무만족간의 상관관계 ..... 34  
4. 미용종사자들의 자기효능감이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향 ..... 35  
5. 미용종사자들의 자기효능감이 직무만족에 미치는 매개효과 검증 .. 41

V. 결론 및 제언 .....47

참 고 문 헌

ABSTRACT

부 록

## 표 목 차

<표 1> 조사대상 .....	22
<표 2> 설문지 구성 .....	23
<표 3> 연구대상자의 인구통계적 변인 분포 .....	26
<표 4> 자기효능감의 요인분석 결과 .....	29
<표 5> 조직몰입의 요인분석 결과 .....	31
<표 6> 직무만족의 요인분석 결과 .....	33
<표 7> 상관관계분석 .....	34
<표 8> 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향 .....	36
<표 9> 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향 .....	38
<표 10> 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향 .....	40
<표 11> 자기조절효능감과 정서적 몰입이 내적 만족에 미치는 영향 .....	41
<표 12> 자신감과 정서적 몰입이 내적 만족에 미치는 영향 .....	42
<표 13> 자기조절효능감과 지속적 몰입이 내적 만족에 미치는 영향 .....	43
<표 14> 자신감과 지속적 몰입이 내적 만족에 미치는 영향 .....	43
<표 15> 자기조절효능감과 정서적 몰입이 외적 만족에 미치는 영향 .....	44
<표 16> 자신감과 정서적 몰입이 외적 만족에 미치는 영향 .....	45
<표 17> 자기조절효능감과 지속적 몰입이 외적 만족에 미치는 영향 .....	45
<표 18> 자신감과 지속적 몰입이 외적 만족에 미치는 영향 .....	46
<표 19> 매개효과 분석 총괄표 .....	46

## I. 서론

미용분야는 오늘날 각광받는 부가가치 산업의 하나로 끊임없이 발전하고 있다. 특히, 최근에는 자기관리나 외모관리에 대한 일반인들의 관심이 증가되고 있는 사회적 분위기 속에서 뷰티산업은 질적으로나 양적인 면 모두 같이 성장하고 있다. 이렇게 일반인들이 미용관련 분야에 대한 관심이 높아짐에 따라 전문적인 미용기술을 습득할 수 있는 교육기관들이 많이 늘어나고 있으며 뷰티산업분야 예비인력들은 좋은 미용관련 직장을 얻기 위해 이론과 기술을 공부하고 있다.

미용교육은 미용 지식과 기능 및 기술을 바탕으로 자기 주도적 미용 시술 서비스를 담당할 실무전문가 양성을 목적으로 하며, 목적 달성을 위해서는 미용분야 교육이 기초이론 및 지식, 현장실무 적응능력, 최신 트렌드에 부합하는 기술, 서비스 전문 인력의 태도 등을 배양할 수 있도록 실시되어야 한다(국가교육과정 정보센터, 2015). 미용교육을 받을 수 있는 곳은 전문교육기관과 대학뿐만 아니라 고등학교도 교육을 받을 수 있는 곳이 많이 늘어나고 있다.

미용고등학교는 2012년 3월 기준으로 46개의 학교가 전국에 서울, 인천, 경기, 강원, 충청, 전라, 경상지역으로 분포되어 있다. 이 중 33%는 수도권에, 다른 33%는 부산, 경상 지역에 분포되어 있으며(이자영, 2012), 2014년 3월 1일자로 서초구 서초문화예술정보학교, 은평구 은평예술정보학교가 개교로 일반고에 다니는 고등학교 3학년 학생들의 지원을 받아 직업교육을 하는 방식의 학교가 개교되었다(최지형, 2015).

많은 학생들이 체계적인 교육과정을 통해 미용기술을 습득하여 졸업 후 미용관련 분야에서 대부분 종사하고 있다. 하지만 미용종사자에 대한 인적자원관리 체계가 미비하고 대부분 소규모 뷰티살롱에서는 종사자의 직무만

족을 위한 계획조차 수립하지 못하고 있으며 규모가 크더라도 직무만족의 개념에 따른 시스템을 마련하고 있는 곳이 아주 드문 실정이다(석유나, 윤천성, 2012).

미용고등학교를 졸업하고 많은 기대와 꿈을 갖고 미용관련 직장에 입사하지만 직무자체를 만족하지 못하는 경우가 많다. 이로 인해 소비자들에게까지 피해가 가게 되는 것이다. 그러므로 미용관련 샵을 운영하는 경영자들은 미용종사자가 직무자체에 만족할 수 있도록 인적자원 관리를 중요시 여겨야 한다. 경영자들이 인적자원 관리의 중요성을 알면서도 구체적인 방법을 몰라 적극적인 대처를 하지 못하고 있기 때문에 미용종사자들이 직무에 만족을 못하고 있는 것이다. 미용 산업의 환경적 요건을 지속 성장하는 기업으로 존속시키기 위해서는 끊임없는 개선이 이루어져야 한다.

뷰티분야가 발전하면서 소비자의 욕구가 다양해지고 뷰티산업이 치열해지는 경영환경에서 안정적인 경영을 하려면 근무현장에서 종사자의 잠재적 능력이 발휘되고 개발 될 수 있도록 인적자원관리 제도를 개선해야하는 의무가 있으며 최선을 다해 노력해야 할 것이다.

이에 본 연구는 미용고등학교 졸업생 대상으로 미용종사자의 자기효능감이 조직몰입, 직무만족도에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 이를 통해 현실적이며 보다 객관적인 측면에서 미용교육을 바라보고 이를 개선하고, 기여 하고자 하는데 의의가 있다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 자기효능감

#### 1) 자기효능감(self-efficacy)의 개념

자기효능감은 캐나다의 심리학자인 Bandura(1977)는 최초로 언급한 개념으로 과거에는 심리학 연구 중 인간의 특성을 설명하기 위해서는 개인적 변인과 환경적 변인을 복합적으로 이해하는 방향으로 나열하였다. 그러나 최근 연구에서는 두 개의 변수를 동시에 설명하거나 예측하는 것은 문제가 발생할 가능성이 높아져 개인적 변수의 중요성이 점차 부각되고 있으며 그 중 인간의 특성을 가장 중요하게 설명되어지는 이론 중의 하나가 자기효능감이다(이종학, 2014).

자기효능감은 사회인지학습이론에서 최초의 언급으로 시작되었으며, 인간 행동에 있어서 지속적인 영향을 미치기 때문에 인간행동 이해의 중요한 요소로 작용한다(신은주, 조우제, 2016).

Bandura(1977)는 자기효능감의 개념을 “특정한 과제 수행을 위해 필요한 자신의 역량에 대한 믿음”, “주어진 과업상황에서의 요구사항을 달성하기 위해 필요한 동기, 행동방식을 스스로 조절할 수 있는 자신의 역량에 대한 믿음”, “특정과업 수행 시 목표를 달성할 수 있다는 일정기간의 신념” 등의 표현을 통해 자신의 역량에 대한 믿음 또는 신념으로 자기효능감을 정의하고 있다.

자기효능감은 학자들마다 다르게 정의하고 있는데 내용을 살펴보면 다음과 같다.

Gist & Mitchell(1992)은 자신이 원하는 과제와 행동을 잘 수행할 수 있

다는 스스로의 신념으로 개인뿐 아니라 조직의 성과를 높이는데 직접적, 긍정적 영향을 미친다고 하였다.

Schunk(1991)는 필수기술이 부족할 때 자기효능감이 높으면 유능한 성과를 내지 못한다고 설명하였다. 수행결과에 대한 기대 또는 행동에 따른 가능한 결과에 대한 신념이 중요하다고 강조했다. 즉 적절한 기술, 긍정적인 결과 기대 및 개인적으로 가치 있는 결과를 감안할 때, 자기효능감은 많은 인간행동에 선택과 방향에 영향을 미친다고 하였다.

Zimmerman(1992)은 어떠한 행동을 선택 하거나 지속할 때 가장 중요하게 영향을 미치는 심리적 요인 중 하나라고 정의하였다.

많은 학자들이 자기효능감을 다르게 정의하고 있지만 높은 자기효능감은 과제에 대한 집중과 지속성을 높임으로써 성과달성의 수준을 고양하는 측면이 있다고 설명한다. 이런 관점에서 자기효능감은 자신에 대한 긍정적 자아를 형성하는 기제로 작용한다고 볼 수 있다(Miad Zareai, 2010).

자기효능감은 인간이 선택을 해야 하거나 도전을 해야 할 때, 얼마나 오래 버틸 수 있는지와 우리의 사고방식, 정서에도 많은 영향을 미친다. 자신의 대한 낮은 신념은 모든 일에 걱정과 불안이 앞서게 되고 자신의 일을 못하게 될 뿐 아니라 사고방식이 부정적으로 변화하여 궁극적으로 실패를 초래하게 된다(황미진, 신유순, 김병수, 2009). 이처럼 자기효능감은 인간의 생활에서 매우 중요한 요소라고 볼 수 있다.

자기효능감이 높을수록 사고방식이나 정서에 긍정적인 결과를 초래하게 되므로 서비스업에 종사하고 있는 미용종사자들에게는 특히 중요한 요소라고 할 수 있으며 자기효능감을 높이는 것은 매우 중요한 일이다.

## 2) 자기효능감의 형성요인

Bandura(1977)는 자기효능감에 대한 사람들의 신념은 네 가지 주요한 근원으로부터 형성된다고 보았다. 즉 숙달경험, 심리적 상태, 대리경험, 언어적 설득 이 네 가지 요인 중 하나 또는 그 이상을 통하여 자기효능감이 형성된다는 것이다.

### (1) 숙달경험

숙달경험은 비슷한 과제에 대한 과거의 성공경험을 의미한다. 지난 과거에 수행되었던 행동이 성공적인 경험일 경우 자기효능감을 높일 수 있다. 이들의 성공경험은 정보의 인지적 과정을 통해 자기효능감을 판단하는데 긍정적인 영향을 미치게 된다(김현정, 2009).

홍현경(2011)은 숙달경험을 성취경험이라 하였고 자신의 개인적 경험에 기초하고 있기 때문에 가장신뢰도가 높은 요인이라 설명하였다. 자기효능감이 강하게 발달하면 실패경험에 있어 영향을 크게 받지 않기 때문에 지속적인 성공경험이 중요함을 강조하였다.

손형찬(2016)은 성공했던 경험이 반복될수록 개인의 효능기대감은 매우 높아지지만 경험에 따라서 실패는 어려움을 극복하고자 노력을 하게 하는 요인으로 작용할 수도 있고 이러한 지속적인 노력은 경험의 형태와 정도, 시기 등에 따라 다르게 작용할 수 있다고 설명하였다.

다시 말해, 수행 초기에 일어난 실패와 많은 노력을 기울였는데도 불구하고 실패는 자기효능감을 낮추지만 지속적인 노력을 통해 간헐적인 실패가 극복되면 오히려 자기효능감을 높일 수 있는 것이다(이지선, 2010).

즉 성공했던 경험이 반복될 경우 자기효능감은 더욱 높아지며 실패했던

경험은 자기효능감을 낮추는 것이다. 이처럼 숙달경험은 자기효능감에 영향을 미치는 가장 중요한 요소라고 할 수 있다.

## (2) 심리적 상태

심리적 상태는 어떤 수행과제에 대해 실패했을 경우 다음 과제를 수행할 때, 실패에 대한 생각을 먼저 하게 되고 이 생각으로 불안이 생기게 되는 심리적인 상태를 의미한다. 결국, 이 불안한 심리적 상태는 작업 기억의 용량을 차지함으로써 자기효능감을 감소시킬 수 있다. 반면에 과제 수행에 대한 기대와 흥분은 자기효능감을 높일 수 있다(전태련, 2015).

송윤아(2010)는 사람들이 생리적 각성 상태를 통해 자신의 불안, 스트레스와 같은 정서적 취약성을 판단하는데 생리적 현상을 정서적 각성에 의해 나타나는 것으로 판단할 경우 개인의 자기효능감 및 수행 수준은 저하된다고 설명하였다.

즉 자신에 대한 능력에 대한 믿음인 자기효능감은 긴장감, 불안과 같은 부정적인 정서 상태보다 긍정적인 정서 상태일 때 높아질 수 있다는 것이다.

## (3) 대리경험

대리경험이란 성공한 사람을 관찰하는 것에서부터 시작한다. ‘모델링’이라고도 하며, 이것은 자신의 수행에 대한 기대를 증가시키고 필요한 기술이 실행되는 방법에 대한 정보를 제공받게 된다. 타인의 행동에 대해 관찰하거나 상상만으로도 행동의 변화가 가능하다는 것이다. 대리경험이 자기효능감에 영향을 주는 경우는 개인이 다른 사람의 행동을 관찰하거나 타인의 행동

의 중요성을 주목할 때 나타난다(전태련, 2015). 그러나 대리 경험에만 의해서 생긴 자기효능감은 약하다. 그 이유는 자신의 수행을 평가하기 위해 다른 사람들이 어떻게 수행 하는가를 사회적으로 비교해야 하는데 어려움이 많기 때문이다(Bandura, 1977). 그렇지만 실패한 사람을 관찰하는 것보다 성공한 사람을 관찰하는 것이 자신의 능력에 대한 믿음이 커지게 되어 자기효능감을 높이게 된다.

#### (4) 언어적 설득

언어적 설득은 평가적인 피드백을 의미하며, 이것은 자기효능감을 저하시키거나 향상시킬 수 있다. 자신의 수행에 대한 긍정적인 피드백이 제공되면 자기효능감이 높아지고 부정적인 피드백이 제공되면 자기효능감이 낮아지게 된다(전태련, 2015). 언어적 설득은 직접적인 성공경험이나 간접 경험보다는 그 영향력이 약하며 실제 경험에 큰 영향력이 없으므로 언어적 설득력에 의해서만 형성된 자기효능감은 무너지기가 쉽다(최정은 2012).

즉 언어적 설득을 통해 개인의 자기효능감이 높아지고 수행을 더욱 잘 할 수 있도록 유도한다. 이를 통해 수행에 대한 성공경험을 하게 되는 것이다. 언어적 설득을 통해서 효과적인 행동에 대한 도움을 받게 되고 이로 인해 높은 자기효능감을 형성하게 된다.

### 3) 자기효능감의 구성요인

김아영, 차정은(1996)은 개인이 특정한 과제를 수행할 때 자신의 과거수행에 대한 성공경험과 그에 따른 결과로 형성된 일반적인 자기효능감을 가지고 임하기 때문에 개인의 일반적인 자기효능감을 측정할 수 있다면 과제

의 수행수준을 어느 정도 예측할 수 있다고 보았다. 기존 자기효능감의 척도와는 다른 일반적인 척도인 자신감, 자기조절효능감을 제시하였다.

### (1) 자신감

자신감이란 자신의 능력과 가치에 대한 신념 또는 확신의 정도이다. 자신의 가치와 능력에 대한 개인의 확신이며 자신의 능력에 대한 인지적 판단과정을 통해 성립되고 정서적 반응으로 표출된다. 자신감은 자신의 능력의 범위로 한정하는 것이다(이임정, 윤관호, 2008).

자신감이 높은 사람일수록 목표 성취에 대한 자신감이 크기 때문에 쉬운 과제보다는 어려운 과제를 선택하고, 더욱 노력을 기하게 된다. 높은 자신감은 더 어려운 과제를 수행하도록 유도하며 결국 과제에 성공하게 만든다. 이로 인해 자기효능감을 더욱 높이는 것이다(방선욱, 2009).

자신감이 높은 구성원은 낮은 환경에서 실패에 대한 두려움보다 성공을 확신하기 때문에 어려운 상황에도 지속적인 노력을 통해 계획했던 수행목표를 달성한다. 이를 통해 자기효능감은 더욱 높아진다고 설명할 수 있다(박희준, 2013).

즉 자신감이 있는 사람은 구체적이고 체계적인 계획을 세우고 목표를 달성하기 위해 꾸준히 노력한다. 목표를 성취하게 되면 더욱 높은 자기효능감을 형성하는 것이다.

### (2) 자기조절효능감

자기조절효능감은 달성해야 할 목표가 있는 상황에서 목표달성을 위해 자신이 소유하고 있는 필요한 자기조절전략 혹은 기술의 확신정도를 의미한다

(김아영, 2004).

차정은(1997)에 따르면 자기조절은 자신에 대한 관찰, 판단, 반응 이 세 가지 하위기능으로 나뉘고 이들의 기능은 상호영향을 미치며 기능한다고 설명하였다. 따라서 개인이 자기관찰, 판단, 반응을 잘 수행할 수 있는가에 대한 효능기대라 할 수 있다. 다시 말해, 자신의 목표에 대한 정보를 획득하고 구체적인 목표를 설정하며, 진행되고 있는 과정과 상태를 스스로 조절할 수 있는 기능이다.

자기조절효능감은 경험하지 않은 것들을 계획하고 준비한 것을 포기하기 보다는 전략을 구체적으로 세워 적극적인 실행을 할 수 있도록 하는 것이다. 이렇게 자기효능감을 구성하는 요인은 자신감, 자기조절효능감이 라고 정의할 수 있으며 이 요인들이 높아질 때 자기효능감도 높다고 분석할 수 있다.

## 2. 조직몰입

### 1) 조직몰입(Organizational Commitment)의 개념

조직몰입은 행동과학, 산업심리학 등 여러 학문분야에서 개인과 조직행위를 분석하기 위해 폭넓게 연구되어 왔다. 조직몰입에 대한 개념적 정의와 측정 변수들은 연구자들마다 다르다. 특히, 조직구성원들의 이직률을 감소시키고 조직효과성을 제고하기 위하여 1970년대 이후에는 조직몰입에 관한 연구가 많이 이루어졌다(기안퇴, 2016).

조직몰입에서 몰입이라는 단어의 사전적인 정의를 살펴보면 깊이 파고들거나 빠짐을 뜻한다고 설명하고 있다(국립국어원 표준어국어대사전, <http://stdweb2.korean.go.kr/main.jsp> 검색일: 2016. 9. 20.).

조직몰입의 개념을 정의한 여러 학자 가운데 처음 적용한 March와 Simon(1958)은 몰입도의 정의를 ‘인간은 기계와 달라서 그들 자신의 위치를 상대방의 가치나 위치와 관련지어 생각하고 상대방의 목표를 자기 것으로 만듦으로써 자신의 위치를 평가한다.’라고 설명하였다.

조직몰입의 여러 학자들의 개념을 살펴보면 다음과 같다. Sheldon(1971)은 조직몰입을 심리학적 관점에서 개인의 정체성을 조직에 연결하거나 부착시키는 조직지향성이라고 정의하였고, Buchanan(1974)은 조직의 목표 및 가치관과 관련된 조직에서의 자신의 역할과 조직 그 자체에 대한 열렬한 애착이라고 정의하였다.

Mowday(1979)는 조직몰입을 조직에 대한 구성원의 정서적 반응으로 조직에 대한 충성심 및 애착심과 같은 반응을 의미하며 개인이 자기가 속한 조직에 일체감을 갖고 몰두하는 것이라 하였고, Meyer와 Allen(1991)은 개인의 가치와 목표가 조직의 가치, 목표와 일치하는 정도를 강조하는 심리적 상태라고 하였다.

이처럼 조직몰입의 개념은 직무에 대한 반응 이상의 조직에 대한 애착을 나타내는 것으로 광범위한 개념이라 할 수 있다.

## 2) 조직몰입의 구성요인

Meyer & Allen(1991)은 조직몰입의 개념화와 측정에서의 다양성은 연구기관의 결과를 해석하는 것을 어렵게 만들었기 때문에 조직몰입의 요소를 정서적 공약, 지속적 헌신, 규범적인 약속으로 몰입의 3요소를 조직몰입의 구성요소로 개발하였다.

### (1) 정서적 몰입

정서적 몰입은 직무경험으로부터 얻어지는 것으로 개인적으로 느끼는 심리적 애착정도를 의미하며 소속감, 충성심, 호의, 다정함, 유쾌함, 따뜻함 등과 같은 감정적인 개인의 심리라고 할 수 있다(강정희, 고경숙, 2015). 정서적 몰입은 조직 내 긍정적인 경험, 직업 관련 특징, 개인 성격, 구조적 특징 등의 전례에서 발전 될 수 있다(Meyer & Allen, 1991).

김영자, 윤천성(2009)은 정서적 몰입을 감정적 몰입이라고도 하였고 종사자의 조직에 대한 애정, 심리적인 애착 때문에 조직에 남아 있으려고 하는 것이고 이로 인해 조직을 위한 노력을 아끼지 않는 자세를 갖게 되는 것이라고 설명하였다. 즉 조직과의 일체감을 갖고 감정적 애착과 정서적인 유대감을 뜻한다.

### (2) 지속적 몰입

지속적 몰입은 구성원이 조직에 오래 머무른 뒤 떠날 때 발생하는 손실 비용이 비교적 크기 때문에 현 조직의 구성원으로 지속적으로 남고 싶은 개인적 경험의 정도를 뜻한다(박영혜, 2016). 다시 말해, 지속적 몰입은 이직 시 포기해야만 하는 이익과 조직이 부여하는 혜택으로 인해 지속적으로 조직의 구성원으로 남으려는 심리적 상태를 의미한다(Meyer & Allen, 1991).

조직몰입은 조직생활을 할 때의 매우 중요한 요소이며 특히 인적자원관리에서 중요한데 그 이유는 몰입도가 높으면 동기가 부여되어 조직에 긍정적인 행동을 보이고 부정적인 행동(이직, 결근)의 수준을 감소시키기 때문이다. 또한 긍정적으로 몰입하면 조직에 대해 정서적인 안정감을 갖게 되어 소속감을 높이고 조직의 이익 증진을 가져오기 때문에 인적자원관리가 매우

중요한 것이다(박종철, 윤용보, 2014).

이에 본 연구에서는 미용종사자의 자기효능감이 높을수록 정서적, 지속적 몰입에 각각 어떤 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

### 3. 직무만족

#### 1) 직무만족(Job Satisfaction)의 개념

직무만족은 교육행정학을 비롯한 사회과학분야에서 중요한 연구주제 중 하나이다. 직무만족의 개념은 학자들마다 매우 다양하게 정의하고 있기 때문에 한마디로 정의하기는 어렵다. 그 이유는 직무와 관련된 만족 정도, 감정, 태도, 보상의 정도 등 연구자마다 관점에 따라 조금씩 다르게 정의하고 있고 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대해서도 다양한 접근이 이루어지고 있기 때문이다(김정원, 2016).

직무만족에 대한 연구는 20세기 초부터 산업심리학자들을 중심으로 전개되어 왔으며 근대적인 산업조직이 등장하면서 종사원의 생산성은 그들이 기술이나 능력만이 아니라 직무에 대한 감정이나 태도가 영향을 줄 수 있다는 인간 관계론의 대두 이후부터 직무만족에 대한 연구가 활발히 전개되었다(이선희, 신라미, 오수연, 2015).

직무만족은 조직의 효율성 측면에서 종사자에게 중요한 의미를 지닌다. 즉 직무만족이 높으면 육체적, 정신적으로 긍정적인 영향을 받으며 이러한 영향을 받은 종사자는 높은 신뢰감을 형성하고 긍정적인 조직 분위기를 만드는 등의 조직에서 원하는 우수한 인재가 될 확률이 높아지게 된다. 또한 직무만족도가 높은 사람은 낮은 사람에 비해 이직률이나 결근율이 낮다(이

유림, 2014). 그러므로 미용인이 아무리 좋은 지식과 기술을 갖고 있다고 하더라도 의욕을 잃고 있다면 성공적인 직무수행을 기대할 수 없다. 조직은 구성원들이 맡은바 임무를 열심히 수행하려는 상태를 유지하고 향상시킬 수 있도록 모든 부분에 관심을 가지고 있어야 한다.

직무만족의 사전적인 의미를 살펴보면 다음과 같다. 직무란 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무. '맡은 일'로 순화한 의미이고 만족이란 마음에 흡족함, 모자람이 없이 충분하고 넉넉하다는 뜻이다(국립국어원 표준어국어대사전, [http://stdweb2.korean.go.kr/search/List\\_dic.jsp](http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp) 검색일: 2016. 10. 2.). 다시 말해 직무만족의 사전적인 의미는 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 일에 대해 흡족한 상태라고 설명할 수 있다.

직무만족에 대한 개념은 연구자들의 관점과 해석에 따라 다르게 정의되고 있는데 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

Locke(1976)는 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인이 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태로 종사자에 대한 직무만족의 가장 일반적인 결과가 신체 건강과 장수, 정신 건강 및 종사자의 사회생활 전반에 대해 영향을 크게 미친다고 주장하였다. 또한 자신의 직업과 사회생활에 대한 직원들의 감정 사이에 상호작용이 있다고 설명하였다.

신남철(2003)은 직무만족을 종사자의 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로 자신의 직무에 대한 평가의 결과에서 얻어지는 행복감이라 하였고 최솔(2015)은 직무와 직무환경에 대한 개인의 감정적, 정서적 만족 상태로 정의하였다.

이와 같이 여러 학자들의 개념에 대한 내용을 살펴보면 직무만족은 직무수행과 관련된 개인의 감정적인 상태와 개인의 욕구충족이 매우 관련성이 높다는 것을 알 수 있다. 결국 직무만족은 개인이 직무수행 시 긍정적으로 느끼는 것이라고 설명할 수 있다.

## 2) 직무만족의 구성요인

직무만족과 관련해서 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 연구한 연구자들이 많이 있지만 어떤 요인이 얼마만큼 영향을 주는지에 대해서 정확하고 명백하게 아는 것은 매우 어렵고 복잡한 문제이다(이현주, 2009).

직무만족을 결정하는 요인은 Herzberg의 동기위생이론 또는 2요인이론이 널리 사용되고 있다. 이 이론은 직장 만족도를 유발하는 요인이 있지만 별도의 요소가 불만을 야기한다고 설명한다. 그것은 직업 만족과 직업 불만이 서로 독립적으로 작용한다는 것을 의미한다(위키백과사전, [https://en.wikipedia.org/wiki/Two-factor\\_theory](https://en.wikipedia.org/wiki/Two-factor_theory) 검색일: 2016. 10. 5.). 즉 직무만족도는 내용요인과 상황요인에 의해 각각 긍정적으로 혹은 부정적으로 영향을 받는다는 것이다(장미경, 최윤경, 황지인, 황정해, 김은경, 박노현, 이지영, 2012). 직업 태도와 생산성을 향상시키기 위해서 관리자가 두 가지 특성 집합을 인식해야 하고 직업 만족도 증가가 종사자의 불만을 감소시킨다고 해석하는 것은 적절하지 않다.

이영면(2008)은 직무만족 요인을 직무자체를 중심으로 하는 내재적 요인과 외재적 요인으로 구분하였다. 본 연구에서는 미용종사자의 자기효능감이 내재적 요인과 외재적 요인에 각각 유의한 영향을 미치는지에 대해 살펴보고자한다.

### (1) 내재적 요인

내재적 동기란 외부의 보상과 상관없이 주어진 과제를 하거나 활동하는 그 자체가 보상이 되는 동기이다. 내재적 요인은 내재적 동기로부터 시작된다고 설명할 수 있다. 내재적 동기는 개인의 욕구, 흥미, 호기심, 즐거움과 같은 심리적 요인에 의한 동기로 활동하는 그 자체가 보상이 되는 것이다(신

명희, 2013).

내재적 요인은 직무에 대한 성공적인 수행, 승진, 급여 등을 통한 자신에 대한 인정과 직업의 전문성, 다양성, 정체성을 통해 얻는 성취감이며 직무자체에 대한 몰입에서 오는 것이다(김호원, 오성욱, 이재준, 2015). 즉 직무 그 자체가 직무만족을 결정짓는 가장 중요한 요인이라고 설명할 수 있다.

## (2) 외재적 요인

외재적 동기화는 사회적 압력, 보상 및 처벌과 같은 심리적 요인에 의한 동기화로 과제와 상관없이 외부의 보상을 얻으려는 것과 관련된 동기이다. 외재적 요인은 외재적 동기로부터 시작된다고 설명할 수 있다(신명희, 2013). 다시 말해, 외재적 요인은 직무자체 요인 외에 상황적 요인으로 설명할 수 있다. 직무에서의 회사정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 안정 등이 있다(민양기, 2015). 이외 역할갈등, 조직구조, 조직분위기 등이 있다. 이는 Herzberg의 동기요인 및 위생요인과 맥을 같이한다고 할 수 있다(김호원, 오성욱, 이재준, 2015).

즉 직무만족은 조직의 외적인 요인뿐 아니라 내적인 요인 모두를 충족했을 때 만족한다는 것을 알 수 있다.

## 4. 선행연구

### 1) 자기효능감의 선행연구

자기효능감은 특정한 과제를 실제로 일정 수준까지 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음이라고 정의할 수 있는데(전태련, 2015) 자기효능감에

대한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

고경필, 심미영(2014)은 대학생의 취업스트레스와 대학생활적응과 관계에서 가족지지, 자기효능감의 매개효과연구에서는 자기효능감이 높을수록 대학생들의 진로 스트레스는 줄어드는 반면 진로 성숙도와 진로 준비 행동은 높아지는 것으로 나타났다.

이임정, 윤관호(2008)은 자기효능감을 통한 인간육구의 이해 연구에서 자기 자신에 대해서 가지고 있는 믿음인 자기효능감이 높은 사람일수록 고차원의 육구가 높을 것이라고 전제했고 이에 정의적인 결과가 나타났다.

홍동표(2013)는 호텔 조리사의 직무만족, 자기효능감, 고객지향성, 서비스지향성 및 직무성과간의 영향 관계에서 호텔기업 조리사의 직무만족이 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 또한 조리사의 조직구성원 개개인의 업무에 대한 애착심과 기술적 기반을 바탕으로 한 효율적인 태도 즉, 자기효능감이 높을수록 조직 전체에 긍정적인 영향을 미친다는 것으로 나타났다. 이에 따라 자기효능감은 중요한 변수이며 조직의 성과를 높이기 위해서는 자기효능감을 증진시켜야 한다고 주장하였다.

한장현(2016)은 자기효능감이 주관적 안녕감과 추천의도에 미치는 영향에 대한 연구에서 자기효능감은 주관적 안녕감(여가의 만족, 긍정적 정서)에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

지윤아(2013)는 미용고등학교 학생들의 자기효능감이 진로준비행동 및 진로결정에 미치는 영향에 대한 연구에서 자기효능감이 진로에 관한 성취유도에 영향을 끼치고 있으므로 유의한 영향을 미친다는 결과를 보였다. 즉 자신에 대한 능력에 믿음이 높을수록 진로를 준비하고 결정하는데 긍정적인 결과를 가져온다.

정희영, 박옥련(2009)은 미용전공 대학생의 가치관과 자기효능감, 전공만족도, 진로성숙도의 관계연구에서는 전공에 대한 자신의 지각과 사회적 인

식에 대해 만족이 높을수록 진로를 생각함에 있어 확신을 가지고 주체적으로 정보를 수집하는 등 적극적인 태도로 인한 긍정적인 결과를 보였다.

종사자의 자기효능감은 결국 업무수행을 성공적으로 할 수 있다는 긍정적인 태도와 자신감을 가져다주며, 실패를 두려워하지 않는 도전의식을 통해 자신에 대한 지속적인 동기부여를 가능하게 한다.

## 2) 조직몰입의 선행연구

조직몰입은 조직에 대한 충성심과 애착심을 갖는 것으로 정의할 수 있는데 조직몰입과 관련된 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다.

강정희(2014)는 미용종사자의 행동유형과 조직몰입이 미용경영에 미치는 영향에 대한 연구에서 일반적 특성의 경우 근무조건이 안정적일수록 미용경영에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 조직몰입에 경우 정서적 몰입과 지속적 몰입에서 모두 유의한 영향을 가져왔다.

조현정, 박종우(2016)는 미용산업에서 리더-구성원 교환관계(LMX)가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 LMX(리더 구성원 교환 이론: Leader Member Exchange Theory)가 조직몰입에 정의 영향을 미친다는 결과가 나타났다. 조직에 대한 감정을 반영하고 조직 구성원의 조직몰입을 높이기 위해서는 LMX, 즉 리더와 구성원 간의 상호관계의 질이 중요한 것으로 나타났다.

오혜광, 윤천성(2015)은 헤어미용실 종사자의 셀프리더십과 조직몰입 관계에서 조직후원인식의 매개효과 분석에서는 셀프리더십이 조직몰입과 조직후원인식에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고 조직후원인식 또한 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 셀프리더십과 조직후원인식은 조직몰입 효과를 위하여 매우 중요한 변수라고 할 수 있다.

이소정, 윤천성(2008)은 헤어샵내에서의 변혁적·거래적 리더십이 조직시민

행동과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 변혁적 리더십, 거래적 리더십 모두 조직몰입에 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다. 카리스마, 지적자극, 개별적 배려가 나타나는 변혁적 리더십과 조건적 보상과 예외적 관리인 거래적 리더십 모두 조직몰입을 높이는 데 긍정적인 영향을 미치는 것이다.

김영자, 윤천성(2009)은 기술 재교육이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구에서 기술 재교육은 정서적, 지속적, 규범적 몰입, 이타적 행동, 양심적 행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입을 높이기 위해서는 기술에 대한 재교육이 필요하다는 것을 알 수 있다.

박영식(2011)은 항공사 객실승무원의 감정노동, 직무스트레스, 직무소진, 조직몰입 그리고 이직의도와 의 관계성 연구에서 조직몰입이 이직의도에 부의 영향을 미치는 요인으로 나타났고 조직몰입을 높일 수 있는 여러 가지 방안을 마련해야 한다고 설명하였다.

조직몰입의 선행연구들을 살펴볼 때, 조직몰입은 조직생활에 있어서 중요한 요소라고 할 수 있다. 특히, 서비스업에 종사하는 종사자들에게는 조직몰입이 높아야 직무에 만족하고, 직무스트레스, 이직의도에도 영향을 끼친다는 것을 많은 연구들을 통해 알 수 있다. 그러므로 직무에 만족하기 위해서는 조직몰입을 높이는 방안들에 대해 깊이 연구하고 정책을 마련해야 한다.

### 3) 직무만족의 선행연구

직무만족은 직무수행 시 개인이 느끼는 긍정적인 감정을 의미한다. 직무만족의 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다.

송소진, 고경숙(2010)은 헤어미용사의 자아존중감이 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구에서 업무특성과 상사, 동료와의 관계, 교육에 유의한 영향을

미치는 요인으로 자아존중감이 높을수록 직무만족도가 높아지는 것을 알 수 있다.

오량, 임은진(2011)은 미용사의 직무만족 요인이 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구에서 미용사의 상사관계, 직무내용, 승진에 대한 만족도의 향상은 이직의도를 낮추는데 중요한 요인임을 알 수 있고 반면에 현재의 직장을 그만두어도 취업의 기회가 많다고 생각할수록 이직의도가 높아진다는 결과를 보였다.

류은주, 오강수(2014)은 미용사의 직무만족 인식 및 서비스몰입과 영향관계 연구에서 미용사의 내적, 외적 만족요인이 서비스품질을 좌우하는 태도 및 신념인 서비스몰입에 긍정적 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

박선주, 박상기(2011)은 미용서비스업의 내부마케팅 요인이 점점직원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구에서는 직무만족이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 미용서비스업의 내부마케팅 활동이 직원들에게 자부심을 갖게 하고 직무만족을 높이는 것이라고 설명할 수 있다.

오순숙, 남미우(2011)은 헤어미용종사자의 신체적 매력, 자아존중감 및 대인관계가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구에서 헤어미용종사자 스스로 인지하는 신체적 매력, 자아존중감, 대인관계는 직무만족도에 유의미한 영향을 주는 요인으로 나타났다. 따라서 직원 관리의 효율성과 직무만족도를 높이기 위해서는 이 변인들을 적극 활용하여 직원들에게 제시해야 한다.

이재하, 박서연(2015)은 뷰티서비스 종사자들의 감정노동과 레포형성이 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구에서 직무만족에는 감정노동요인보다 레포 요인의 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 고객에게 서비스를 제공하는 과정에서 고객과의 상호 공감대형성과 원활한 의사소통이 매우 중요하다는 것과 직무만족과도 매우 연관이 깊다는 것을 알 수 있다.

직무만족의 선행연구들을 살펴보면 조직생활을 하면서 가장 중요한 것이 직무에 대한 만족여부이다. 직무만족이 높은 수준의 종사자들은 직무환경에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있으며 직무에 불만족인 종사자들은 직무환경에 부정적인 태도를 갖게 된다. 이러한 종사자들의 태도는 조직이 원활하게 운영될 수 있는지에 영향을 미친다.

직무만족은 종사자 개인의 권리추구와 조직의 이윤추구에 있어서 모두에게 중요하다고 강조된다. 개인적인 측면에서는 정신건강과 신체적인 건강을 의미한다. 직무에서 불만족인 경우 일상생활도 불만족스럽게 보내며 이로 인해 모든 생활에 부정적인 영향을 미친다. 신체적인 건강 또한 일에 불만족일 경우 직무스트레스가 쌓이게 되면서 인간의 신체에도 부정적인 영향을 미친다(부정만, 2012).

조직의 이윤추구의 입장에서의 직무만족은 직무성과, 이직률과 결근율과 같은 생산성에 대한 긍정적인 결과와 인간관계에 대한 만족감을 가질 수 있게 한다. 또한 조직의 호감은 타인에게 전달됨으로써 조직 자체의 호감도를 높일 수 있다(황혜원, 2014).

이처럼 직무만족은 조직생활을 하는 데 있어 중요한 요소이다. 따라서 조직 구성원들의 욕구를 충족시켜 내, 외적인 동기를 유발하여 긍정적인 결과를 가져와야 한다.

### III. 연구방법 및 절차

#### 1. 연구문제

본 연구에서는 미용고등학교 졸업생을 대상으로 자기효능감과 조직몰입 및 직무만족의 영향관계를 조사하고자 한다. 이를 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 미용종사자들의 인구통계적 변인의 일반적 특성을 알아본다.

연구문제 2. 미용종사자들의 자기효능감, 조직몰입, 직무만족을 알아본다.

연구문제 3. 각 변수들 간의 상관관계를 알아본다.

연구문제 4. 각 변수들의 영향관계를 알아본다.

연구문제 5. 각 변수들 간의 관계를 바탕으로 매개효과를 알아본다.

본 연구는 미용고등학교 졸업생들을 대상으로 자기효능감과 조직몰입 및 직무만족을 알아보기 위해 문헌연구와 실증연구를 병행하였다.

미용종사자들의 자기효능감이 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향을 알아보하고자 한다.

## 2. 조사대상 및 자료수집

### 1) 조사대상

본 연구는 미용고등학교 졸업생을 대상으로 자기효능감과 조직몰입, 직무만족과의 영향관계를 심층적으로 분석하기 위한 목적으로 진행되었다.

이에 따라 현재 미용관련 직장에서 근무하는 종사자들 중 미용고등학교 졸업생을 선정하였다. 본 조사는 2016년 9월 3일부터 10월 1일까지 실시되었으며, 미용고등학교 졸업생들에게 총 430부의 설문지를 배포하여 418부가 회수되었다. 그 중 응답의 많은 부분이 누락된 설문지를 분석에 사용하기에는 불충분하다고 판단되어 10부의 설문지를 제외하고 최종연구 분석에 408부가 자료로 사용되었다. 조사대상은 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상

조사대상	- 미용고등학교 졸업생
자료수집	- 자기기입법
조사기간	- 2016년 9월 3일~10월 1일
배포 및 회수	- 배포한 총 설문지: 430부
	- 회수된 설문지: 418부
	- 제외된 설문지: 10부
	- 분석에 사용된 설문지: 408부

### 3. 측정도구

본 연구에서는 자료 수집을 위해 설문지 기법을 사용하였고 설문지 문항은 일반적 특성, 자기효능감, 조직몰입, 직무만족 등으로 구성되었다.

일반적 특성에 대한 측정도구는 선행연구들을 바탕으로 본 연구자가 재구성하였으며 총 8문항으로 명목척도가 사용되었다.

자기효능감에 대한 설문은 홍현경(2012), 이목화(2003), 이종학(2014)의 연구에서 연구자의 목적에 따라 재구성하였고 17문항으로 5점 척도를 사용하였다.

조직몰입은 최영삼(2002), 오혜광(2016)의 연구에서 연구자의 목적에 따라 재구성하였고 13문항으로 5점 척도를 사용하였다.

직무만족은 황혜원(2014), 김영태(2016)의 연구에서 연구자의 목적에 따라 재구성하였고 15문항으로 5점 척도를 사용하였다. <표 2>는 설문지의 구성과 문항수를 정리한 것이다.

<표 2> 설문지 구성

변인	하위요인	문항 번호	문항 수	출처	척도유형
자기 효능감	자신감	I -1,2,4,6,9,12,13,14,15,17	10	홍현경(2012) 이목화(2003) 이종학(2014)	5점 리커트형 척도
	자기조절 효능감	I -3,5,7,8,10,11,16	7		
조직 몰입	정서적몰입	II -1,3,4,5,6,8,10,11	8	최영삼(2002) 오혜광(2016)	
	지속적몰입	II -2,7,9,12,13	5		
직무 만족	내적 만족	III -1,2,5,6,8,10,11,12,13	9	황혜원(2014) 김영태(2016)	
	외적 만족	III -3,4,7,9,14,15	6		
인구통계학적특성		1~8	8	연구자	명목척도
총 문항 수			53		

#### 4. 자료 분석방법

본 연구에서는 자료 분석 방법으로 수집된 자료를 SPSS 20.0 통계 프로그램을 이용하여 자료를 순차적으로 분석하였다. 자료 분석에 사용된 통계 기법으로는 빈도분석(Frequency Analysis), 요인분석(Factor Analysis), 신뢰도분석(Reliability Analysis), 기술통계분석(Descriptive statistics Analysis), 다중회귀분석(Multiple regression Analysis)이 실시되었다.

첫째, 조사대상의 일반적 특성 및 미용교육 실태에 대해 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 본 연구에서 사용된 측정항목에 대해 타당성을 검증하고 공통요인을 찾아내 변수로 활용하기 위해 탐색적 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다. 미용종사자의 자기효능감과 조직몰입 및 직무만족에 대한 타당성 및 신뢰도 검증을 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 하였다.

셋째, 본 연구에서는 앞서 제시한 각 항목변수의 상관관계를 검증하였고 상관관계분석을 통하여 검증된 각 변수들의 인과관계를 검증하였다.

넷째, 미용종사자들의 자기효능감이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

다섯째, 미용종사자들의 자기효능감이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 조직몰입이 매개역할을 하는지 매개효과분석을 실시하였다.

## IV. 연구결과 및 논의

### 1. 조사대상의 일반적 특성

조사대상의 일반적 특성에 대해 알아보기 위해 빈도분석을 실시한 결과 <표 3>과 같다. 성별은 남자 14.7%, 여자 85.3%로 여자가 다수를 차지하는 것으로 조사되었고 연령의 경우 20대 72.3%, 30대 18.4%, 40대 8.3%, 50대 이상 1.0%로 20대 이하가 가장 높게 나타났다. 학력은 고졸이하 33.3%, 전문대졸(재학포함) 27.0%, 대졸(재학포함) 26.5%, 대학원졸(재학포함) 13.2%로 고졸이 가장 높게 나타났으며, 전문대졸, 대졸 순으로 조사되었다. 직장의 경우 헤어미용관련 업종 종사자가 53.9%로 가장 많았으며 피부미용관련 18.4%, 메이크업관련 14.2%, 네일아트관련 11.0%, 기타 2.5% 순으로 조사되었다. 고용형태를 조사한 결과 정규직이 64.2%로 조사되었으며 계약직을 포함한 비정규직이 35.8%로 나타났다. 결혼여부의 경우 미혼 80.4%, 기혼 19.6%로 미혼이 가장 높게 나타났으며 직위의 경우 스텝(인턴) 41.9%, 디자이너 22.5%, 실장(매니저) 13.2%, 관리자(원장) 7.8%, 기타 14.5%로 조사되었다. 근무기간을 살펴본 결과 1년 미만 36.0%, 1~3년 25.5%, 4~7년 23.8%, 8~11년 8.6%, 12년 이상이 6.1%로 1년 미만이 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 3> 연구대상자의 인구통계적 변인 분포

(N=408, %)

변인	항목	빈도(N)	백분율(%)
성별	남자	60	14.7
	여자	348	85.3
연령	20대	295	72.3
	30대	75	18.4
	40대	34	8.3
	50대 이상	4	1.0
학력	고졸	136	33.3
	전문대졸(제학포함)	110	27.0
	대졸(재학포함)	108	26.5
	대학원졸(재학포함)	54	13.2
직장	헤어미용관련	220	53.9
	피부미용관련	75	18.4
	메이크업관련	58	14.2
	네일아트관련	45	11.0
	기타	10	2.5
고용형태	정규직	262	64.2
	비정규직(계약직 포함)	146	35.8
결혼여부	미혼	328	80.4
	기혼	80	19.6
직위	스텝(인턴)	171	41.9
	디자이너	92	22.5
	실장(매니저)	54	13.2
	관리자(원장)	32	7.8
	기타	59	14.5
근무기간	1년 미만	147	36.0
	1~3년	104	25.5
	4~7년	97	23.8
	8~11년	35	8.6
	12년 이상	25	6.1

## 2. 자기효능감, 조직몰입, 직무만족에 대한 요인분석

본 연구에서 사용된 측정항목에 대해 타당성을 검증하고 공통요인을 찾아 내 변수로 활용하기 위해 탐색적 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다.

요인분석은 일련의 관측된 변수에 근거하여 직접 관측되지 않은 요인을 확인하기 위한 것으로 수많은 변수들을 적은 수의 몇 가지 요인으로 묶어줌으로써 그 내용을 단순화하는 것이 목적이다. 그러한 각 문항을 몇 가지 소수의 요인으로 묶어줌으로써 각 문항들이 동일한 개념을 측정 하는지 곧 타당성이 있는지를 파악할 수 있다. 본 연구에서는 요인추출법으로 주성분법(Principle Components)을 실시하였으며 지정한 고유치 이상의 값을 갖는 요인만을 추출하였다. 요인회전과 관련하여 베리맥스 (Varimax)회전을 실시하였다. 베리맥스는 요인을 단순화하기 위한 방법으로 일반적으로 널리 사용되는 방법이다. 각 변수의 요인 간 상관관계의 정도를 나타내는 요인적재량(factor loading)의 수용기준은 보통 .30이상이면 유의하다고 보지만 보다 엄격한 기준은 .50이상이다. 본 연구에서는 .50이상을 기준으로 선택하였다.

요인분석은 분석방법의 특성상 각 항목들 간의 상관관계가 높아야 하는데 KMO 측도와 Bartlett의 구형성 검정은 각 항목들 간의 상관행력을 확인함으로써 사용항목들이 요인분석에 적합한가를 나타내주는 방법이다.

Kaise-Mayer-Olkin(KMO)는 변수쌍들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되어지는 정보를 나타내는 것이므로 이 측도의 값이 작으면 요인 분석을 위한 변수 선정이 좋지 않음을 나타낸다. 보통 KMO값이 .90이상이면 아주 좋은 것이고 .50이하면 변수로서 받아들일 수 없는 것으로 보았다.

또한 본 연구에서 다 문항 척도로 측정된 문항이 동질적인 문항들로 구성되었는지 신뢰도를 검증하기 위해 문항간의 내적 일치도를 보는 Cronbach's  $\alpha$ 값을 산출하였다. 일반적으로 신뢰도의 척도인 Cronbach's  $\alpha$ 값은 정해진

기준이 없지만 .60 이상이면 신뢰도가 있다고 보며 .50이상 이면 분석하는데 큰 문제가 없는 것으로 본다.

다중회귀분석을 실시하는 경우 잔차의 독립성을 검증하기 위해 Durbin-Watson 수치를 분석하였으며 Durbin-Watson 수치가 2에 가까울수록 잔차의 독립성에 대한 가정을 충족시키는 것으로 판단하였다.

### 1) 자기효능감의 차원

미용종사자들의 자기효능감에 대한 타당성 및 신뢰도 검증을 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 한 결과는 <표 4>와 같다. Bartlett의 단위행렬 점검결과  $\chi^2=2305.527$ (Sig=0.000)이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분하고, KMO의 표본적합도 점검결과 KMO값이 0.929로 나타났으며 공통성을 점검한 결과 0.582이상으로 변수의 요인분석 가정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을 실시하였다. 그 결과 두 가지 요인이 추출되었고 7 문항이 삭제되었다. 전체 설명력은 67.5%로 나타났고 전체 신뢰도 계수는 0.696으로 나타났다. 요인별 신뢰도 계수는 0.816 이상으로 나타났다. 각 요인을 구성하는 문항들을 토대로 하여 다음과 같이 요인을 명명하였다.

요인 1(57.3%)은 주어진 업무에 있어서 체계적으로 처리할 수 있다, 업무에 있어 어려움이 처했을 때 해결하기 위해 지속적으로 노력한다, 업무를 수행하면서 잘못되고 있다는 것을 느끼면 빠르게 바로 잡을 수 있다, 내 자신 스스로 할 수 있는 업무와 그렇지 않은 업무를 판단할 수 있다, 다양한 일들을 효과적으로 수행할 수 있다고 생각한다, 주어진 업무를 수행하기 위해 정보를 충분하게 활용할 수 있다. 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘자기 조절효능감’ 으로 명명하였다.

요인 2(10.2%)는 현재 조직에서 성공한 편이라고 생각한다, 스트레스를

받으면 쉽게 극복할 수 있다고 생각한다. 대체로 내가 중요시 하는 것을 얻을 수 있는 능력이 있다고 생각한다, 어떤 일을 할 때 항상 긍정적인 면을 보려고 한다, 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘자신감’ 으로 명명하였다.

이 두 개의 요인 적재값이  $\pm .50$  이상으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며 신뢰도 또한 모두  $.80$  이상으로 나타나 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 볼 수 있다.

<표 4> 자기효능감의 요인분석 결과

item	factor		공통성	
	1	2		
자기 조절 효 능 감	내 자신 스스로 할 수 있는 업무와 그렇지 않은 업무를 판단할 수 있다.	.820	.101	.683
	주어진 업무에 있어서 체계적으로 처리할 수 있다.	.797	.292	.720
	업무에 있어 어려움이 처했을 때 해결하기 위해 지속적으로 노력한다.	.779	.236	.662
	업무를 수행하면서 잘못되고 있다는 것을 느끼면 빠르게 바로 잡을 수 있다.	.770	.289	.676
	주어진 업무를 수행하기 위해 정보를 충분하게 활용할 수 있다.	.713	.414	.679
	다양한 일들을 효과적으로 수행할 수 있다고 생각한다.	.691	.346	.597
자 신 감	스트레스를 받으면 쉽게 극복할 수 있다고 생각한다.	.078	.875	.772
	현재 조직에서 성공한 편이라고 생각한다.	.334	.747	.670
	대체로 내가 중요시 하는 것을 얻을 수 있는 능력이 있다고 생각한다.	.362	.630	.713
	어떤 일을 할 때 항상 긍정적인 면을 보려고 한다.	.302	.574	.582
고유값		5.732	1.021	
분산(%)		57.324	10.212	
누적(%)		57.324	67.536	
신뢰도(Cronbach's $\alpha$ )		0.899	0.816	
전체신뢰도		0.696		
KMO와 Bartlett 검정		KMO=.929, $\chi^2=2305.527$ $p<.000$		

## 2) 조직몰입의 차원

미용종사자의 조직몰입에 대한 타당성 및 신뢰도 검증을 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 한 결과 <표 5>와 같다. Bartlett의 단위행렬 점검 결과  $\chi^2=2229.797$ (Sig=0.000)이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분하고 KMO의 표본적합도 점검결과 KMO값이 0.855로 나타났으며 공통성을 점검한 결과 0.594이상이므로 변수의 요인분석 가정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을 실시하였다. 그 결과 두 가지 요인이 추출되었고 4문항이 삭제되었다. 전체 설명력은 72.0%로 나타났고 전체 신뢰도 계수는 0.861로 나타났다. 요인별 신뢰도 계수는 0.808 이상으로 나타났다. 각 요인을 구성하는 문항들을 토대로 하여 다음과 같이 요인을 명명하였다.

요인 1(49.8%)은 나는 현재 다니고 있는 미용관련 직장에 대해 매우 소속감을 느낀다, 현재 근무하는 미용관련 직장에 근무하는데 애착을 느낀다, 나는 현재 다니고 있는 미용관련 직장에서 직장의 문제를 내 자신의 문제처럼 여긴다, 나는 현재 다니고 있는 미용관련 직장에서 정년까지 일할 수 있다면 매우 행복할 것이다, 나는 현재 다니고 있는 미용관련 직장에서 앞으로 더욱 행복해 질 것이다, 조직의 이익을 위하여 나의 희생을 감수할 수 있다, 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘정서적 몰입’으로 명명하였다.

요인 2(22.2%)는 나에게 어떤 업무가 주어지더라도 계속 근무할 것이다, 현재 직장을 떠난다면 지금보다 더 좋은 혜택을 받지 못할 것이다, 나는 현재 미용관련 직장의 업무수행에 필요한 기술이 있다, 현재 미용관련 직장을 떠난다면 큰 손해라고 생각한다, 나는 미용관련 직장의 업무 수행능력에 대한 자신감이 있다, 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘지속적 몰입’으로 명명하였다.

이 두 개의 요인 적재 값이 +70이상으로 나타나 추출된 요인은 타당성이

확보된 것으로 분석되었으며 신뢰도 또한 모두 .80이상으로 나타나 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 볼 수 있다.

<표 5> 조직몰입의 요인분석 결과

	item	factor		공통성
		1	2	
정 서 적 몰 입	현재 근무하는 미용관련 직장에 근무하는데 애착을 느낀다.	.892	.063	.800
	나는 현재 다니고 있는 미용관련 직장에서 앞으로 더욱 행복해 질 것이다.	.879	.154	.797
	나는 현재 다니고 있는 미용관련 직장에서 정년까지 일할 수 있다면 매우 행복할 것이다.	.837	.097	.710
	나는 현재 다니고 있는 미용관련 직장에서 직장의 문제를 내 자신의 문제 처럼 여긴다.	.833	.104	.704
	나는 현재 다니고 있는 미용관련 직장에 대해 매우 소속감을 느낀다.	.825	.046	.683
	조직의 이익을 위하여 나의 희생을 감수할 수 있다.	.765	.096	.594
지 속 적 몰 입	나는 미용관련 직장의 업무 수행능력에 대단한 자신감이 있다.	.103	.909	.838
	나는 현재 미용관련 직장의 업무수행에 필요한 기술이 있다.	.110	.864	.759
	현재 미용관련 직장을 떠난다면 큰 손해라고 생각한다.	.069	.771	.599
고유값		4.482	2.002	
분산(%)		49.795	22.247	
누적(%)		49.795	72.042	
신뢰도(Cronbach's $\alpha$ )		0.919	0.808	
전체신뢰도		0.861		
KMO와 Bartlett 검정		KMO=.855, $\chi^2=2229.797$ $p<.000$		

### 3) 직무만족의 차원

미용종사자들의 직무만족에 대한 타당성 및 신뢰도 검증을 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 한 결과 <표 6>과 같다. Bartlett의 단위행렬 점검 결과  $\chi^2=2990.878$ (Sig=0.000)이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분하고, KMO의 표본적합도 점검결과 KMO값이 0.926로 나타났으며 공통성을 점검한 결과 0.631이상으로 변수의 요인분석 가정을 만족시키므로 다음과 같이 요인분석을 실시하였다. 그 결과 두 가지 요인이 추출되었고 5 문항이 삭제되었다. 전체 설명력은 73.3%로 나타났고 전체 신뢰도 계수는 0.929로 나타났다. 요인별 신뢰도 계수는 0.840이상으로 나타났다. 각 요인을 구성하는 문항들을 토대로 하여 다음과 같이 요인을 명명하였다.

요인 1(61.9%)은 현재 미용관련 직장을 선택한 것에 후회하지 않는다, 다른 사람들을 위해 무언가를 해줄 수 있다는 것은 기쁜 일이다, 현재 근무하는 일을 통해 얻는 성취감이 크다, 미용관련 기술에 대해 자부심과 긍지를 가지고 있다, 반복되지 않는 다양한 일들을 할 수 있다는 것에 만족한다, 내 스스로의 방식대로 업무 수행을 할 수 있다는 것에 만족한다, 등의 내용을 포함하고 있으므로 '내적만족'으로 명명하였다.

요인 2(11.4%)는 현재 근무하는 미용관련 직장에서 승진제도, 규정은 개인의 능력에 따라 공정하게 운영된다, 현재 근무하는 미용관련 직장에서의 월 소득에 만족한다, 나의 작업환경에 대해 전반적으로 만족한다, 상사가 부하직원들을 대하는 방식에 대해 만족한다, 등의 내용을 포함하고 있으므로 '외적만족'으로 명명하였다.

이 두 개의 요인 적재 값이 +70이상으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며 신뢰도 또한 모두 .80이상으로 나타나 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 볼 수 있다.

<표 6> 직무만족의 요인분석 결과

	item	factor		공동성
		1	2	
내 적 만 족	다른 사람들을 위해 무언가를 해줄 수 있다는 것은 기쁜 일이다.	.879	.193	.810
	미용관련 기술에 대해 자부심과 긍지를 가지고 있다.	.876	.210	.812
	현재 근무하는 일을 통해 얻는 성취감이 크다.	.798	.396	.794
	내 스스로의 방식대로 업무 수행을 할 수 있다는 것에 만족한다.	.786	.304	.710
	반복되지 않는 다양한 일들을 할 수 있다는 것에 만족한다.	.784	.399	.774
	현재 미용관련 직장을 선택한 것에 후회하지 않는다.	.708	.440	.695
외 적 만 족	현재 근무하는 미용관련 직장에서의 월 소득에 만족한다.	.138	.798	.656
	현재 근무하는 미용관련 직장에서 승진제도, 규정은 개인의 능력에 따라 공정하게 운영된다.	.371	.766	.724
	나의 작업환경에 대해 전반적으로 만족한다.	.397	.753	.725
	상사가 부하직원들을 대하는 방식에 대해 만족한다.	.286	.741	.631
	고유값	6.189	1.144	
	분산(%)	61.886	11.436	
	누적(%)	61.886	73.322	
	신뢰도(Cronbach's $\alpha$ )	0.935	0.840	
	전체신뢰도		0.929	
	KMO와 Bartlett 검정		KMO=.926, $\chi^2=2990.878$ $p<.000$	

### 3. 미용종사자들의 자기효능감, 조직몰입, 직무만족간의 상관관계

본 연구에서는 앞서 제시한 각 항목변수의 상관관계를 검증하였고 상관관계 분석을 통하여 검증된 미용종사자들의 자기효능감, 조직몰입, 직무만족 각 변수들의 인과관계를 검증하였다.

다음 <표 7>은 각 변수 간 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 검증을 실시한 결과이다.

분석결과 미용종사자들의 자기효능감 하위요인인 자기조절효능감, 자신감 요인은 조직몰입, 직무만족 요인과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.( $p<.01$ )

미용종사자들의 조직몰입 하위요인인 정서적 몰입, 지속적 몰입 요인은 자기효능감, 직무만족 요인과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.( $p<.01$ )

미용종사자들의 직무만족 하위요인인 내적만족, 외적만족 요인은 자기효능감, 조직몰입 요인과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.( $p<.01$ )

<표 7> 상관관계분석

구분	평균	표준 편차	자기조절 효능감	자신감	정서적 몰입	지속적 몰입	내적 만족
자기조절 효능감	3.5270	.78693	1				
자신감	3.2819	.85544	.706**	1			
정서적 몰입	3.2684	.98664	.227**	.233**	1		
지속적 몰입	3.4534	.91459	.710**	.658**	.218**	1	
내적 만족	3.5654	.93741	.767**	.720**	.271**	.827**	1
외적 만족	3.1838	.92181	.594**	.680**	.254**	.667**	.677**

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

#### 4. 미용종사자들의 자기효능감이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향

##### 1) 미용종사자들의 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향

미용종사자들의 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <표 8>과 같다.

미용종사자들의 조직몰입 중 정서적 몰입 요인에 대한 자기효능감 회귀식의 유의성은 .000으로 확인되었으며 회귀모형의 설명량도 .062의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한 Durbin-Watson의 수치는 1.951로 2에 가까우므로 독립적이라 볼 수 있으며 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다. 독립변수인 자기조절효능감에 해당하는 계수는 .155, 자신감은 .168이다.

이에 대한 영향력을 비교하면 자기조절효능감 .124, 자신감 .146으로 나타나는 것을 확인할 수 있으며 자신감 요인은 5% 유의수준에서 정서적 몰입 요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

자기효능감 요인 중 자기조절효능감과 자신감 중 정서적 몰입에 영향력이 큰 것은 자신감이라고 할 수 있다.

미용종사자들의 조직몰입 중 지속적 몰입 요인에 대한 자기효능감 회귀식의 유의성은 .000으로 확인되었으며 회귀모형의 설명량도 .552의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한 Durbin-Watson의 수치는 1.887로 2에 가까우므로 독립적이라 볼 수 있으며 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다. 독립변수인 자기조절효능감에 해당하는 계수는 .568, 자신감은 .334이다.

이에 대한 영향력을 비교하면 자기조절효능감 .489, 자신감 .313으로 나타

나는 것을 확인할 수 있으며 자기조절효능감 요인과 자신감 요인은 1% 유의수준에서 지속적 몰입 요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

분석 결과 자기효능감 요인인 자기조절효능감과 자신감이 높을수록 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것이라고 할 수 있다.

조직몰입의 선행연구에서 박종철, 윤용보(2014)는 자기효능감과 조직몰입간의 관계를 검증해 본 결과, 자기효능감이 높을수록 조직에 대한 몰입도가 높았다.

권기영(2014)은 자기효능감, 능력활용도, 직무인식도는 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인임을 검증하였고 결국 자기효능감이 조직몰입과 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 결과를 보였다. 선행연구들의 결과를 살펴 볼 때 자기효능감과 조직몰입 사이에는 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났고 자기효능감이 높을수록 조직몰입도도 높아진다는 연구결과를 보아 본 연구를 뒷받침한다. 즉 조직몰입을 높이기 위해서는 자신에 대한 능력에 믿음인 자기효능감을 높이는 방안에 대해 구축해야 하며 조직과 구성원 모두가 함께 노력해야 한다.

<표 8> 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	sig.
	(상수)	2.170	.223		9.745	.000
정서적몰입	자기조절효능감	.155	.085	.124	1.818	.070
	자신감	.168	.078	.146	2.147	.032*
		R=.249	R <sup>2</sup> =.062	F=13.390***	Dubin-Watson 1.951	
조직몰입	(상수)	.353	.143		2.475	.014
	자기조절효능감	.568	.055	.489	10.415	.000***
	자신감	.334	.050	.313	6.659	.000***
		R=.743	R <sup>2</sup> =.552	F=249.970***	Dubin-Watson 1.887	

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

## 2) 미용종사자들의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향

미용종사자들의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <표 9>와 같다.

미용종사자들의 직무만족 중 내적 만족 요인에 대한 자기효능감 회귀식의 유의성은 .000으로 확인되었으며, 회귀모형의 설명량도 .652의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, Durbin-Watson의 수치는 1.826으로 2에 가까우므로 독립적이라 볼 수 있으며, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다. 독립변수인 자기조절효능감에 해당하는 계수는 .615, 자신감은 .390이다.

이에 대한 영향력을 비교하면 자기조절효능감 .516, 자신감 .356으로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, 자기조절효능감 요인과 자신감 요인은 1% 유의수준에서 내적 만족 요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

미용종사자들의 직무만족 중 외적 만족 요인에 대한 자기효능감 회귀식의 유의성은 .000으로 확인되었으며, 회귀모형의 설명량도 .488의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, Durbin-Watson의 수치는 1.885로 2에 가까우므로 독립적이라 볼 수 있으며, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다. 독립변수인 자기조절효능감에 해당하는 계수는 .226, 자신감은 .520이다.

이에 대한 영향력을 비교하면 자기조절효능감 .226, 자신감 .520으로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, 자기조절효능감 요인과 자신감 요인은 1% 유의수준에서 지속적 몰입 요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 9> 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	sig.
	(상수)	.118	.129		.916	.360
내적 만족	자기조절효능감	.615	.049	.516	12.469	.000***
	자신감	.390	.045	.356	8.590	.000***
		R=.807	R <sup>2</sup> =.652	F=379.373***	Dubin-Watson 1.826	
직무 만족	(상수)	.408	.154		2.657	.008
	자기조절효능감	.265	.059	.226	4.512	.000***
외적 만족	자신감	.561	.054	.520	10.367	.000***
			R=.699	R <sup>2</sup> =.488	F=193.289***	Dubin-Watson 1.885

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

분석 결과 자기효능감 하위요인인 자기조절효능감과 자신감이 높을수록 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

홍경임(2014)은 직장인의 행복, 사회적지지, 자기효능감, 직무만족 및 조직몰입간의 구조적 관계 연구에서는 직장인의 행복은 자기효능감과 직무만족에 직접적인 영향을 미치고 직무만족은 조직몰입에 직접 영향을 미친다는 결과가 나타났다. 이 결과로 보아 행복은 직무 과정에서 구성원이 상황을 보다 긍정적으로 인식하도록 돕고 상황에 대한 개인의 인식과 직무태도에 영향을 미칠 수 있다는 것을 알 수 있다.

박승연(2016)은 자기효능감이 높은 종사자인 경우 자신의 직무에 대한 관심, 흥미 그리고 열정을 더 발휘하여 성과에 긍정적인 영향을 미치며 심리적 안정을 도와줌으로써 직무만족에도 크게 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 즉 자기효능감이 높을수록 직무에 대한 만족이 높아진다는 것으로 보아 본 연구 결과를 뒷받침하며 자기효능감을 높이는 것에 중요함을 증명한다.

### 3) 미용종사자들의 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향

미용종사자들의 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <표 10>과 같다.

미용종사자들의 직무만족 중 내적 만족 요인에 대한 조직몰입 회귀식의 유의성은 .000으로 확인되었으며, 회귀모형의 설명량도 .692의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, Durbin-Watson의 수치는 2.055로 2에 가까우므로 독립적이라 볼 수 있으며, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다. 독립변수인 정서적 몰입에 해당하는 계수는 .090, 지속적 몰입은 .826이다.

이에 대한 영향력을 비교하면 정서적 몰입 .095, 지속적 몰입 .806으로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, 정서적 몰입 요인은 5% 유의수준에서 내적 만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 지속적 몰입 요인은 1% 유의수준에서 내적 만족 요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

미용종사자들의 직무만족 중 외적 만족 요인에 대한 조직몰입 회귀식의 유의성은 .000으로 확인되었으며, 회귀모형의 설명량도 .457의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, Durbin-Watson의 수치는 1.874로 2에 가까우므로 독립적이라 볼 수 있으며, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다. 독립변수인 정서적 몰입에 해당하는 계수는 .106, 지속적 몰입은 .647이다.

이에 대한 영향력을 비교하면 정서적 몰입 .114, 지속적 몰입 .642로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, 정서적 몰입 요인은 5% 유의수준에서 내적 만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 지속적 몰입 요인은 0.1% 유의수준에서 외적 만족 요인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 10> 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	sig.
	(상수)	.418	.121		3.465	.001
내적 만족	정서적몰입	.090	.027	.095	3.356	.001**
	지속적몰입	.826	.029	.806	28.536	.000***
직무 만족		R=.832	R <sup>2</sup> =.692	F=455.453***	Dubin-Watson 2.055	
	(상수)	.602	.157		3.826	.000
외적 만족	정서적몰입	.106	.035	.114	3.026	.003**
	지속적몰입	.647	.038	.642	17.111	.000***
		R=.676	R <sup>2</sup> =.457	F=170.426***	Dubin-Watson 1.874	

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

분석 결과, 미용종사자의 조직몰입은 직무만족 요인에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

채희옥(2014)은 미용실 종사자의 내부마케팅과 직무만족 및 조직몰입이 고객지향성에 미치는 효과에 대한 연구에서 조직몰입이 전체적으로 고객지향성에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 보아 미용종사자들의 조직몰입에 대한 정도가 높을수록 고객지향성과 직무만족이 높아지는 결과를 보였다.

이기영, 김관옥, 양은진(2015)은 미용실 종사원의 직무만족이 미용서비스 종사자의 조직몰입에 영향을 미치고, 직무만족이 높아지면 조직몰입 또한 높아지는 결과를 보인 것으로 나타났다. 즉 종사자의 직무에 대한 만족은 조직 몰입도를 높게 만들고 고객에게 유의한 영향을 미친다는 것이다. 이러한 연구결과를 보아 본 연구결과를 뒷받침하며 개인의 자기효능감도 중요하지만 직무 자체에 대한 만족을 높이는 것도 매우 중요하다는 것을 알 수 있다. 또한 직무만족도를 높이기 위한 방안에 대해 끊임없이 연구해야하고 다양한 방안을 마련해야 할 것이다.

## 5. 미용종사자들의 자기효능감이 직무만족에 미치는 매개효과 검증

매개 효과분석은 독립변수와 종속변수 사이에 매개변수 하나가 위치한 모델을 분석하는 방법이다. 이 경우에는 독립변수가 직접 종속변수에 미치는 영향과 독립변수가 매개변수를 거쳐서 종속변수에 미치는 영향을 모두 확인해야 한다. 본 연구에서는 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny가 제시한 방법론을 사용하였다.

‘자기조절효능감’과 ‘정서적 몰입’을 독립변수로 한 모형1과 모형2의 유의확률 결과를 확인하면 두 가지 분석결과 모두 유의미한 영향관계로 판단할 수 있다.

‘자기조절효능감’을 독립변수로 하고 ‘정서적 몰입’을 매개변수로 하여 종속변수를 ‘내적 만족’으로 한 매개 회귀분석에서 두 모형에서 사용한 독립변수의  $\beta$ 값을 비교하면 ‘모형 1=.767 > 모형 2=.744’임을 확인할 수 있다. 따라서 ‘정서적 몰입’ 매개변수는 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

<표 11> 자기조절효능감과 정서적 몰입이 내적 만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	sig.
내적 만족	(상수)	.342	.137		2.496	.013
	1 자기조절효능감	.914	.038	.767	24.101	.000***
	R=.767 R <sup>2</sup> =.589 F=580.836** Dubin-Watson 1.835					
	(상수)	.122	.152		.799	.425
2	자기조절효능감	.886	.039	.744	23.016	.000***
	정서적몰입	.097	.031	.102	3.166	.002**
R=.774 R <sup>2</sup> =.599 F=301.882*** Dubin-Watson 1.835						

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

‘자신감’과 ‘정서적 몰입’을 독립변수로 한 모형1과 모형2의 유의확률 결과를 확인하면 두 가지 분석결과 모두 유의미한 영향관계로 판단할 수 있다.

‘자심감’을 독립변수로 하고 ‘정서적 몰입’을 매개변수로 하여 종속변수를 ‘내적 만족’으로 한 매개 회귀분석에서 두 모형에서 사용한 독립변수의  $\beta$ 값을 비교하면 ‘모형 1=.720 > 모형 2=.695’임을 확인할 수 있다. 따라서 ‘정서적 몰입’ 매개변수는 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

<표 12> 자신감과 정서적 몰입이 내적 만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	sig.	
내 적 만 족	(상수)	.976	.128		7.626	.000	
	1	자심감	.789	.038	.720	20.904	.000***
	R=.720 R <sup>2</sup> =.518 F=436.982*** Durbin-Watson 1.972						
	(상수)	.729	.150		4.877	.000	
	2	자심감	.761	.038	.695	19.819	.000***
		정서적몰입	.104	.033	.109	3.109	.002**
R=.728 R <sup>2</sup> =.530 F=227.990*** Durbin-Watson 1.972							

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

‘자기조절효능감’과 ‘지속적 몰입’을 독립변수로 한 모형1과 모형2의 유의 확률 결과를 확인하면 두 가지 분석결과 모두 유의미한 영향관계로 판단할 수 있다.

‘자기조절효능감’을 독립변수로 하고 ‘지속적 몰입’을 매개변수로 하여 종속변수를 ‘내적 만족’으로 한 매개 회귀분석에서 두 모형에서 사용한 독립변수의  $\beta$ 값을 비교하면 ‘모형 1=.767 > 모형 2=.364’임을 확인할 수 있다. 따라서 ‘지속적 몰입’ 매개변수는 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

<표 13> 자기조절효능감과 지속적 몰입이 내적 만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	sig.
내적 만족	(상수)	.342	.137		2.496	.013
	1 자기조절효능감	.914	.038	.767	24.101	.000***
	R=.118 R <sup>2</sup> =.014 F=5.247*** Dubin-Watson 1.673					
	(상수)	.024	.109		.224	.823
	2 자기조절효능감	.433	.042	.364	10.296	.000***
	지속적몰입	.583	.036	.569	16.112	.000***
R=.198 R <sup>2</sup> =.039 F=7.573*** Dubin-Watson 1.673						

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

‘자심감’과 ‘지속적 몰입’을 독립변수로 한 모형1과 모형2의 유의확률 결과를 확인하면 두 가지 분석결과 모두 유의미한 영향관계로 판단할 수 있다.

‘자심감’을 독립변수로 하고 ‘지속적 몰입’을 매개변수로 하여 종속변수를 ‘내적 만족’으로 한 매개 회귀분석에서 두 모형에서 사용한 독립변수의  $\beta$ 값을 비교하면 ‘모형 1=.720 > 모형 2=.310’임을 확인할 수 있다. 따라서 ‘지속적 몰입’ 매개변수는 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

<표 14> 자신감과 지속적 몰입이 내적 만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	sig.
내적 만족	(상수)	.976	.128		7.626	.000
	1 자신감	.789	.038	.720	20.904	.000***
	R=.720 R <sup>2</sup> =.518 F=436.982*** Dubin-Watson 2.034					
	(상수)	.245	.102		2.391	.017
	2 자신감	.340	.037	.310	9.200	.000***
	지속적몰입	.638	.035	.623	18.453	.000***
R=.859 R <sup>2</sup> =.738 F=571.450*** Dubin-Watson 2.034						

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

‘자기조절효능감’과 ‘정서적 몰입’을 독립변수로 한 모형1과 모형2의 유의

확률 결과를 확인하면 두 가지 분석결과 모두 유의미한 영향관계로 판단할 수 있다.

‘자기조절효능감’을 독립변수로 하고 ‘정서적 몰입’을 매개변수로 하여 종속변수를 ‘외적 만족’으로 한 매개 회귀분석에서 두 모형에서 사용한 독립변수의  $\beta$ 값을 비교하면 ‘모형 1=.594 > 모형 2=.565’임을 확인할 수 있다. 따라서 ‘정서적 몰입’ 매개변수는 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

<표 15> 자기조절효능감과 정서적 몰입이 외적 만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	sig.
외적 만족	(상수)	.731	.169		4.322	.000
	1 자기조절효능감	.696	.047	.594	14.870	.000***
	R=.594 R <sup>2</sup> =.353 F=221.124*** Durbin-Watson 1.920					
	(상수)	.464	.188		2.469	.014
	2 자기조절효능감	.662	.048	.565	13.934	.000***
	정서적몰입	.117	.038	.126	3.099	.002**
R=.606 R <sup>2</sup> =.368 F=117.706*** Durbin-Watson 1.920						

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

‘자신감’과 ‘정서적 몰입’을 독립변수로 한 모형 1과 모형 2의 유의확률 결과를 확인하면 두 가지 분석결과 모두 유의미한 영향관계로 판단할 수 있다.

‘자신감’을 독립변수로 하고 ‘정서적 몰입’을 매개변수로 하여 종속변수를 ‘외적 만족’으로 한 매개 회귀분석에서 두 모형에서 사용한 독립변수의  $\beta$ 값을 비교하면 ‘모형 1=.680 > 모형 2=.657’임을 확인할 수 있다. 따라서 ‘정서적 몰입’ 매개변수는 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

<표 16> 자신감과 정서적 몰입이 외적 만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	sig.	
외 적 만 족	(상수)	.778	.133		5.855	.000	
	1	자신감	.733	.039	.680	18.696	.000***
	R=.680 R <sup>2</sup> =.463 F=349.554*** Dubin-Watson 1.939						
	(상수)	.554	.156		3.557	.000	
	2	자신감	.708	.040	.657	17.690	.000***
	정서적몰입	.094	.035	.101	2.713	.007**	
R=.687 R <sup>2</sup> =.472 F=181.194*** Dubin-Watson 1.939							

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

‘자기조절효능감’과 ‘지속적 몰입’을 독립변수로 한 모형 1과 모형 2의 유의확률 결과를 확인하면 두 가지 분석결과 모두 유의미한 영향관계로 판단할 수 있다.

‘자기조절효능감’을 독립변수로 하고 ‘지속적 몰입’을 매개변수로 하여 종속변수를 ‘외적 만족’으로 한 매개 회귀분석에서 두 모형에서 사용한 독립변수의  $\beta$ 값을 비교하면 ‘모형 1=.594 > 모형 2=.243’임을 확인할 수 있다. 따라서 ‘지속적 몰입’ 매개변수는 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

<표 17> 자기조절효능감과 지속적 몰입이 외적 만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	sig.	
외 적 만 족	(상수)	.731	.169		4.322	.000	
	1	자기조절효능감	.696	.047	.594	14.870	.000***
	R=.594 R <sup>2</sup> =.353 F=221.124*** Dubin-Watson 1.825						
	(상수)	.459	.155		2.959	.003	
	2	자기조절효능감	.285	.060	.243	4.750	.000***
	지속적몰입	.498	.052	.495	9.669	.000***	
R=.688 R <sup>2</sup> =.474 F=182.497*** Dubin-Watson 1.825							

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

‘자심감’과 ‘지속적 몰입’을 독립변수로 한 모형 1과 모형 2의 유의확률 결과를 확인하면 두 가지 분석결과 모두 유의미한 영향관계로 판단할 수 있다.

‘자심감’을 독립변수로 하고 ‘지속적 몰입’을 매개변수로 하여 종속변수를 ‘외적 만족’으로 한 매개 회귀분석에서 두 모형에서 사용한 독립변수의  $\beta$  값을 비교하면 ‘모형 1=.680 > 모형 2=.426’임을 확인할 수 있다. 따라서 ‘지속적 몰입’ 매개변수는 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

<표 18> 자심감과 지속적 몰입이 외적 만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	sig.	
외적 만족	(상수)	.778	.133		5.855	.000	
	1	자심감	.733	.039	.680	18.696	.000***
	R=.680 R <sup>2</sup> =.463 F=349.554*** Dubin-Watson 1.870						
	(상수)	.332	.132		2.504	.013	
	2	자심감	.459	.048	.426	9.595	.000***
		지속적몰입	.390	.045	.387	8.719	.000***
R=.740 R <sup>2</sup> =.548 F=245.075*** Dubin-Watson 1.870							

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

<표 19> 매개효과 분석 총괄표

독립변수	매개변수	종속변수	매개효과	비고
자기조절 효능감	정서적 몰입	내적 만족	○***	
		외적 만족	○***	
	지속적 몰입	내적 만족	○***	
		외적 만족	○***	
자심감	정서적 몰입	내적 만족	○***	
		외적 만족	○***	
	지속적 몰입	내적 만족	○***	
		외적 만족	○***	

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

분석 결과, 미용종사자들의 자기효능감이 직무만족에 영향을 미치는데 있어서 조직몰입이 매개역할을 하고 있다고 할 수 있다.

## V. 결론

### 1. 결론

본 연구는 미용고등학교 졸업생을 대상으로 미용종사자의 자기효능감이 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향을 파악하는데 그 목적이 있었다. 연구방법은 설문지법을 사용하였으며 연구대상은 서울, 인천, 경기, 전라도 지역에 20~50대 미용고등학교 졸업생 중 미용관련 직장에 종사하고 있는 408명이었다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 미용종사자들의 자기효능감, 조직몰입, 직무만족간의 상관관계에서는 미용종사자들의 자기효능감의 하위요인인 자기조절효능감, 자신감 요인은 조직몰입, 직무만족 요인과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있으며 조직몰입의 하위요인인 정서적 몰입, 지속적 몰입 요인은 자기효능감, 직무만족 요인과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있다. 그리고 미용종사자들의 직무만족의 하위요인인 내적만족, 외적만족 요인은 자기효능감, 조직몰입 요인과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 미용종사자들의 자기효능감이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향 관계를 요약하면 다음과 같다.

미용종사자들의 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 결과에서 자신감 요인이 조직몰입 요인인 지속적 몰입 요인에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

미용종사자들의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에 대한 결과로는

자기효능감이 높을수록 직무만족 요인 중 외적 만족 요인보다 내적 만족 요인이 높게 나타났다.

미용종사자들의 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향에서는 조직몰입 요인인 지속적, 정서적 몰입이 높을수록 직무만족도가 높은 것을 알 수 있다.

셋째, 미용종사자들의 자기효능감이 직무만족에 미치는 매개효과를 요약하면 다음과 같다.

미용종사자들의 자기효능감이 직무만족에 미치는 매개효과 검증 분석 결과 자기조절효능감이 직무 만족 요인 중 내적인 만족에 영향이 크며 자신감은 외적인 만족에 영향을 크게 받는 것으로 나타났다. 그리고 미용종사자들의 자기효능감이 직무만족에 영향을 미치는데 있어서 조직몰입인 지속적, 정서적 몰입은 매개역할을 하고 있다고 할 수 있다.

본 연구의 목적은 미용고등학교 졸업생을 대상으로 미용종사자의 자기효능감이 조직몰입, 직무만족에 어떠한 영향을 미치며 유의한 영향관계가 있는지 알아보는 데 있었다. 분석 결과, 미용종사자의 자신의 능력에 대한 믿음이 클수록 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을 준다는 것을 알 수 있었다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다.

첫째, 자료수집방법이 서울, 인천, 경기, 전라도 지역에 미용고등학교 졸업생을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화 시키는데 제한이 있다. 또한 연구대상자가 20대에 국한된 한계점이 있었다. 그러므로 후속 연구에서는 지역을 더욱 세분화하고, 연구대상자의 연령대를 폭 넓게 선정하는 연구가 요구된다.

둘째, 미용종사자를 대상으로 설문조사만을 사용하였기 때문에 응답자의 상황에 따라 오차가 발생할 가능성이 있으며, 설문문의 내용에 대해 이해오류

가 있을 수 있다. 또한 단기간에 데이터를 수집하였다는 한계점이 있다. 후속연구에서는 연구방법의 한계를 극복할 수 있도록 면접상담이나 개인면담을 통한 질적인 연구가 요구된다.

뷰티산업이 끊임없이 발전되기 위해서는 미용종사자의 자기효능감을 높일 수 있도록 해야 한다. 그러기 위해서는 현재 근무하는 조직에 몰입하고 직무환경에 만족할 수 있도록 모든 미용관련 기업들이 최선을 다해 노력해야 할 것이다.

본 연구에서는 미용종사자의 자기효능감이 조직몰입, 직무만족에 유의한 영향을 미치는 데 중요한 요인임을 알 수 있었다. 앞으로의 연구에서는 미용종사자의 자기효능감을 높일 수 있는 방안을 확대한 연구가 요구된다.

## 참 고 문 헌

### <국내 문헌>

- 강재연 (2009). *한국대학생의 진로타협과 진로관련 심리적변인과의 관계*. 한양대학교 대학원, 박사학위논문.
- 강정희 (2014). *미용종사자의 DISC 행동유형과 조직몰입이 미용경영에 미치는 영향*. 원광대학교 대학원, 석사학위논문.
- 강정희, 고경숙 (2015). 미용종사자의 조직몰입이 미용경영에 미치는 영향. *대한미용문화예술학회지*, 4(1), pp.63-75.
- 고경필, 심미영 (2015). 대학생의 취업스트레스와 대학생활적응과 관계에서 가족지지, 자기효능감의 매개효과. *한국콘텐츠학회논문지*, 15(6), pp.379-391.
- 국가교육과정정보센터. *교육부 고시 제2015-74호*, [별책28].
- 권기영 (2014). *자기효능감이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*. 충북대학교 대학원, 석사학위논문.
- 권용덕 (2016). *소비자상담사의 성격, 직무특성이 감정노동과 직무만족에 미치는 영향 분석*. 전남대학교 대학원, 박사학위논문.
- 기안뢰 (2016). *일-생활의 균형이 조직몰입에 미치는 영향: 내적통제성향과 상사지원의 조절효과에 관한 연구*. 건국대학교 대학원, 석사학위논문.
- 김근란, 이정순, 최태부 (2009). 미용분야의 직무특성이 미용전문가의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. *한국미용학회지*, 15(2), pp.408-417.
- 김민희, 리순화 (2013). *kor.J.Aesthet.Cosmetol(2013)*, 미용고등학교 학생·교사의 진로 인식 및 진로 지도 실태 연구. *대학피부미용학회지*, 11(5), pp.1001-1007.
- 김아영 (2004). 자기효능감과 학습동기. *교육방법연구*, 16(1), pp.1-38.
- 김아영, 차정은 (1996). 자기효능감의 측정. *산업 및 조직 심리학회 동계학술*

발표대회 논문집, pp.51-64.

- 김영자, 윤천성 (2009). 기술재교육이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. *한국미용학회지*, 15(1)호, pp.1-13.
- 김영태 (2016). *테크니컬 디자이너의 자기효능감이 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향*. 경희대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김정원 (2016). *대학조직의 분산적 리더십과 행정직원의 자기효능감, 직무만족 및 조직몰입과의 구조적 관계 연구*. 경희대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김진만 (2012). *개인의 자기효능감 및 집단효능감 변화에 대한 동태적 연구*. 중앙대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김현정 (2009). *남녀대학생의 자기효능감, 성역할정체감과 외모관련태도 연구*. 성신여자대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김현철 (2015). *기업의 스마트워크 품질이 직무만족과 업무성과에 미치는 영향*. 동국대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김호원, 오성욱, 이재춘, (2015). 직무만족 요인분석에 관한 연구. *취업진로연구*, 5(2), pp.75-98.
- 노경섭 (2014), 『*제대로 알고 쓰는 논문 통계분석: SPSS & AMOS 21*』, 한빛아카데미, p.217.
- 류은주, 오강수 (2014). 미용사의 직무만족 인식 및 서비스몰입과 영향관계 연구. *한국디자인문화학회*, 20(3), pp.225-238.
- 민양기 (2015). *감성지능이 직무만족·조직몰입·이직의도에 미치는 영향*. 인천대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박보람 (2014). *심리적 자본이 호텔종사원의 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향*. 영산대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박선주, 박상기 (2011). 미용서비스업의 내부마케팅 요인이 접점직원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. *대한피부미용학회지*, 9(3), pp.1-12.

- 박승연 (2016). *금융판매 종사자의 감성지능과 전문성이 개인성과, 직무 만족, 서비스 제공 정도에 미치는 영향*. 숭실대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박영식 (2011). *항공사 객실승무원의 감정노동, 직무스트레스, 직무소진, 조직몰입 그리고 이직의도와의 관계성 연구*. 동아대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박영혜 (2016). *직업무용단의 내부마케팅이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향*. 숙명여자대학교 대학원, 석사학위논문.
- 박재홍, 김수정, 김슬기, 박주연, 박은준 (2012). *미용서비스업 중간관리자의 근무조건에 따른 조직몰입의 차이에 대한 연구*. *한국미용예술학회지*, 6(3), pp.118-124.
- 박종철, 윤용보 (2014). *호텔종사원의 직무환경에 따른 자기효능감이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향*, *한국관광연구학회*, 28(6), pp.133-148
- 박현미 (2013). *대학생의 자기효능감, 스트레스, 우울이 대인관계에 미치는 영향*. 관동대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박희준 (2013). *직업전문학교 훈련생의 사회적 지원과 경력계획의 준비행동 관계에서 자기효능감의 매개효과*. 고려대학교 대학원, 석사학위논문.
- 방선욱 (2009). *자기조절학습과 자기효능감 연구의 교육적 함의*. *교육사상연구*, 23(2), pp.103-123.
- 백영란 (2015). *호텔조리사의 조직특성이 자기효능감에 따라 조직유효성에 미치는 영향*. 경기대학교 대학원, 박사학위논문.
- 백영애, 정연, 유태순 (2015). *미용서비스산업 종사자의 자기효능감, 직업윤리, 직무만족과 고객지향성 간의 관계*, *한국디자인트렌드학회*, 49, pp.229-242.

- 부정만 (2012). *보상, 직무만족, 서비스품질에 관한 실증 연구*. 명지대학교 대학원, 박사학위논문.
- 석유나, 윤천성 (2012). 미용종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인, *뷰티산업연구* 6(1), pp.5-18
- 손형찬 (2016). *자기효능감에 대한 진성리더십의 영향*. 가천대학교대학원, 박사학위논문.
- 송소진, 고경숙 (2010). 헤어미용사의 자아존중감이 직무만족에 미치는 영향, *한국인체미용예술학회지*, 11(4), pp.5-19.
- 신남철 (2003). *교사들의 심리적 안녕감, 직무만족, 직무몰입과 학교조직효과 성과의 관계 연구*. 창원대학교 대학원, 박사학위논문.
- 신명희 (2013). *교육심리학*. 학지사, pp.243-261.
- 신은경, 차오위, 김진강 (2015). 호텔종사원의 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향에 있어 긍정적 심리자본의 조절효과. *동북아관광연구*, 11(3), pp.85-86.
- 신은주, 조우제 (2016). 호텔종사원의 유머스타일이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향. *대한관광경영학회*, 31(3), pp.157-178.
- 안병훈 (2008). *공무원의 여가활동과 직무스트레스, 직무만족 및 삶의 질의 관계*. 경기대학교 대학원, 박사학위논문.
- 오량, 임은진 (2011). 미용사의 직무만족 요인이 이직의도에 미치는 영향. *대한미용학회지*, 7(1). pp.29-36.
- 오별, 오주영, 진용미 (2011). 헤어디자이너의 임파워먼트와 조직몰입이 직무성과 이직고려에 미치는 영향. *한국미용예술학회지*, 5(3), pp.102-110.
- 오순숙, 남미우 (2011). 헤어미용종사자의 신체적 매력, 자아존중감 및 대인 관계가 직무만족도에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 17(1), pp.149-159.
- 오혜광, 윤천성 (2015). 헤어미용실 종사자의 셀프리더십과 조직몰입관계에서 조직후원인식의 매개효과 분석. *한국미용학회지*, 21(1), pp.99-107.

- 유경미 (2011). *조직문화 유형이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향*. 경기대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이강인 (2011). *노인취업 담당자의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 한성대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이기영, 김관옥, 양은진 (2015). 프랜차이즈 미용실 종사원의 직무만족이 서비스 품질, 조직몰입에 미치는 영향. *한국미용예술학회지*, 9(2), pp.97-107.
- 이선희 (2015). *노동의 심리사회적 특성이 학업중단경험 청소년의 학업복귀에 미치는 영향: 자기효능감과 진로신념의 매개효과를 중심으로*. 경성대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이선희 (2015). 노동의 지지가 학업중단경험 청소년의 학업복귀에 미치는 영향. *청소년복지연구*, 17(2), pp.231-234.
- 이선희, 신라미, 오수연 (2015). 미용산업 종사자의 감성지능이 직무만족에 미치는 영향. *대학미용학회지*, 11(2), p.156.
- 이소정, 윤천성 (2008). 헤어샵내에서의 변혁적·거래적리더십이 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *한국미용학회지*, 14(3), pp.973-984.
- 이영면 (2008). 요인별 직무만족 측정도구의 개요와 활용방안. *인적자원관리연구*, 15(4), pp.147-185.
- 이유림 (2014). 뷰티종사자의 긍정적심리자본 및 직무만족도에 관한 연구. *한국미용예술학회지*, 9(1), pp.61-68.
- 이임정, 윤관호 (2008). 자기효능감을 통한 인간육구의 이해. *한국경영교육학회 학술발표대회논문집*, pp.233-239.
- 이자영 (2012). *미용관련 고등학교 교육과정연구*. 성결대학교 대학원, 석사학위논문.
- 이재하, 박서연 (2015). 뷰티서비스 종사자들의 감정노동과 래포형성이 직무만족에 미치는 영향. *한국인체미용예술학회지*, 16(2), pp.259-270.

- 이종학 (2014). 자기효능감이 긍정적 자산, 직무만족, 조직몰입, 조직시민 행동에 미치는 영향. 경희대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이지선 (2010). 자기효능감이 대학생의 대학생활 적응에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원, 석사학위논문.
- 이현주 (2009). 미용사의 직무환경 실태조사 및 직무만족도에 대한 연구. *한국미용예술학회지*, 3(1), pp.83-92.
- 이현주 (2009). 미용실 종사자의 근로조건에 따른 직무만족도 연구. 서경대학교 미용예술대학원, 석사학위논문.
- 장 다사로 (2015). 자기효능감과 사회적 지지가 직무만족과 조직몰입도에 미치는 영향에 관한 분석. 국민대학교 대학원, 박사학위논문.
- 장미경, 최윤경, 황지인, 황정해, 김은경, 박노현, 이지영 (2012). 병원근무자의 직무만족 요인 분석. *간호행정학회지*, 10(1), pp.63-81.
- 전지현, 정규진 (2013). 미용교육기관의 내부마케팅, 종업원의 직무만족, 조직몰입 및 고객지향성간의 관계연구. *한국미용학회지*, 19(6), pp.1060-1069.
- 전태련 (2015). *함께하는 교육학*. 부산: 캠버스.
- 정국현 (2010). 임파워링 리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원, 박사학위논문.
- 정상섭 (2011). 학교조직 내 의사소통이 조직몰입에 미치는 영향. *초등교육연구*, 24(4), pp.354-355.
- 정희영, 박옥련 (2009). 미용전공 대학생의 가치관과 자기효능감, 전공만족도, 진로성숙도의 관계연구. *한국인체예술학회지*, 10(1), pp.35-49.
- 조성태 (2014). 미용 전문샵의 내부마케팅이 조직몰입 및 서비스지향성에 미치는 영향. *한국메이크업디자인학회지*, 10(2), pp.43-50.
- 조현정, 박종우 (2016). 미용산업에서 리더-구성원 교환관계(LMX)가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *한국미용학회지*, 22(3), pp.560-569.

- 지윤아 (2013). *미용고등학교 학생들의 자기효능감이 진로준비행동 및 진로결정에 미치는 영향*. 한성대학교 대학원, 석사학위 논문. pp.58-62.
- 진종순, 왕홍과 (2014). 리더십과 직무만족, 그리고 조직몰입, *지방정부연구*, 18(2), pp.57-83.
- 차정은 (1997). *일반적 자기효능감 척도개발을 위한 일 연구*. 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문.
- 채희옥 (2014). *미용실 종사자의 내부마케팅과 직무만족 및 조직몰입이 고객지향성에 미치는 효과*. 광주여자대학교 대학원, 박사학위논문.
- 최솔 (2015). *조직문화가 일터학습을 매개로 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향: 이직자를 중심으로*. 연세대학교 대학원, 석사학위논문.
- 최영재, 김윤정 (2014). 미용서비스산업 종사자의 가치관에 따른 직무만족도 연구. *대한미용학회지*, 10(4), pp.253-254.
- 최정은 (2012). *대학생들의 영양지식, 식이 자기효능감 및 식습관과 메뉴선택 행동과의 관계*. 동국대학교 대학원, 박사학위논문.
- 최지형 (2015). *미용 고등학교 학생들의 사교육경험에 따른 학업적 자기효능감, 학업성취도에 대한 연구*. 건국대학교 대학원, 석사학위논문.
- 표동섭 (2016). *서비스기업에서의 내재적·외재적 동기가 직무만족, 조직몰입 그리고 고객지향성 및 서비스 성과에 미치는 영향*. 동명대학교 대학원, 박사학위논문.
- 한장현 (2016). 자기효능감이 주관적 안녕감과 추천의도에 미치는 영향: 체험형태의 조절효과를 중심으로. *한국콘텐츠학회*, 16(7), pp.587-597.
- 홍경임 (2014). *직장인의 행복, 사회적지지, 자기효능감, 직무만족 및 조직몰입 간의 구조적 관계*. 계명대학교 대학원, 박사학위논문.
- 홍동표 (2013). *호텔 조리사의 직무만족, 자기효능감, 고객지향성, 서비스 지향성 및 직무성과간의 영향 관계*. 우송대학교 대학원, 박사학위논문.
- 홍현경 (2011). *자기효능감이 직무 착근도, 혁신행동과 조직구성원행동에 미*

치는 영향. 세종대학교 대학원, 박사학위논문.

황매향, 최희철, 하혜숙 (2014). 고등학교 학생들의 자기효능감과 학업성취도간의 상호예언 효과. *청소년학연구*, 21(8), pp.443-461.

황미진, 신유순, 김병수 (2009). 대학생이 지각한 원가족 건강성과 자기분화 수준이 자기효능감에 미치는 영향. *한국가족치료학회지*, 17(2), pp.195-212.

황혜원 (2014). 직무만족 수준에 따른 기본심리욕구와 주관적 안녕감의 관계에서 일동기의 매개효과검증. 숙명여자대학교 대학원, 박사학위논문.

#### <국외문헌>

Bandura (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), pp.191-215.

Buchanan (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), pp.533-546.

Gist & Mitchell (1992). Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *The Academy of Management Review*, 17(2), (Apr., 1992), pp.183-211.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette(Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, pp.1297-1349.

March, J. G. & H. A. Simon. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley & Sons. p.262.

Meyer & Allen (1991). A Three-Component Model Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management*

Review, 1(1), pp.61-89.

Miad Zareai (2010). Self-Efficacy and Interpretation Quality. *Interpreting and Translation Studies*, 14(1), pp.325-342.

Mowday (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), pp.224-247.

Schunk,D.H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26, pp.207-231.

Sheldon (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), pp.143-150.

Zimmerman (1992). self-motivation for academic attainment: the role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American Educational Research Journal*, 29(3), pp.663-676.

<인터넷 자료>

<http://stdweb2.korean.go.kr/main.jsp> (검색일: 2016. 9. 20.)

[http://stdweb2.korean.go.kr/search/List\\_dic.jsp](http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp) (검색일: 2016. 10. 2.)

[https://en.wikipedia.org/wiki/Two-factor\\_theory](https://en.wikipedia.org/wiki/Two-factor_theory) (검색일: 2016. 10. 5.)

## ABSTRACT

### The Effect of Self-Efficacy of Beauty Worker on Organizational Commitment and Job Satisfaction - For High School Graduates -

Min, Ga Hee

Make-up · Special Effect Make-up Major  
Graduate School of Convergence Beauty  
Sungshin Women's University

The purpose of this study was to investigate the effect of self - efficacy of beauty worker on organizational commitment and job satisfaction of beauty high school graduates.

A total of 53 items were measured on a 5 - point Likert scale, with 8 items of demographic variables, 17 items of self - efficacy, 13 items of organizational commitment, and 15 items of job satisfaction. Data were analyzed using SPSS 20.0.

The survey subjects were 408 graduates of beauty high school in Seoul, Incheon, Gyeonggi and Jeolla provinces, and 20 ~ 50s working in beauty related jobs.

Frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, descriptive

statistics analysis, and multiple regression analysis were used as the statistical techniques used in data analysis.

There was a significant correlation between the self - efficacy, organizational commitment, and job satisfaction path of beauty workers.

In other words, there was a positive relationship between self - efficacy, organizational commitment, and job satisfaction variables. Also, as a result of analyzing the mediating effect between self - efficacy and job satisfaction, organizational commitment served as a mediating variable.

These results are expected to be the data that contributes to the development of the beauty industry by proving that it is important to increase the self - efficacy of the beauty worker, and it has become the cornerstone to grasp the relationship between the self - efficacy, organizational commitment and job satisfaction of the beauty worker.

부록.

## 설문지

**미용종사자의 자기효능감이 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향**

**-미용고등학교 졸업생을 대상으로-**

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해주셔서 대단히 감사드립니다.

본 설문지는 미용고등학교 졸업생을 대상으로 자기효능감이 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구로 기초자료를 얻고자 하는데 그 목적이 있습니다. 설문지의 어떠한 항목도 정답은 없으므로 귀하께서 느끼는 바를 표시하면 됩니다.

또한 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며 오로지 학문적 목적을 위해서만 사용됨을 약속드립니다. 평소 귀하께서 생각하신 점들을 솔직하고 정확하게 표현하여 응답해 주시기 바랍니다.

2016년 9월

성신여자대학교 뷰티융합대학원 뷰티융합학과

연구자 : 민가희

(010-2054-7212 / [bonggi45@naver.com](mailto:bonggi45@naver.com))

지도교수 : 김경희 교수

※ 다음의 내용을 반드시 읽어보시고 설문에 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

I. 다음 질문은 귀하 자신에 대해 어떻게 느끼고 생각하는지 평소에 생각을 묻는 항목입니다. 해당되는 곳에 표시해주시기 바랍니다.

문 항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 어떤 어렵고 힘든 상황에서도 피하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
2	실패가 닥칠 때 더욱 열심히 노력하게 만든다.	①	②	③	④	⑤
3	주어진 업무에 있어서 체계적으로 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4	목표를 설정하면 성취할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5	업무에 있어 어려움이 처했을 때 해결하기 위해 지속적으로 노력한다.	①	②	③	④	⑤
6	업무를 할 때 고생 끝에 낙이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	업무를 수행하면서 잘못되고 있다는 것을 느끼면 빠르게 바로 잡을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8	내 자신 스스로 할 수 있는 업무와 그렇지 않은 업무를 판단할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 업무에서 여러 가지 일을 동시에 처리할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10	다양한 일들을 효과적으로 수행할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11	주어진 업무를 수행하기 위해 정보를 충분히 활용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12	어려운 문제가 생겼을 때 해결할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
13	현재 조직에서 성공한 편이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
14	스트레스를 받으면 쉽게 극복할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15	대체로 내가 중요시 하는 것을 얻을 수 있는 능력이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
16	어떤 업무일지라도 정확하게 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
17	어떤 일을 할 때 항상 긍정적인 면을 보려고 한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 다음 질문은 귀하 자신에 대한 조직몰입에 관한 평소에 생각을 묻는 항목입니다.  
 해당되는 곳에 표시해주시기 바랍니다.

문 항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 현재 다니고 있는 미용관련 직장에 대해 매우 소속감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	나에게 어떤 업무가 주어지더라도 계속 근무할 것이다.	①	②	③	④	⑤
3	현재 근무하는 미용관련 직장에 근무하는데 애착을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 현재 다니고 있는 미용관련 직장에서 직장의 문제를 내 자신의 문제처럼 여긴다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 현재 다니고 있는 미용관련 직장에서 정년까지 일할 수 있다면 매우 행복할 것이다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 현재 다니고 있는 미용관련 직장에서 앞으로 더욱 행복해질 것이다.	①	②	③	④	⑤
7	현재 직장을 떠난다면 지금보다 더 좋은 혜택을 받지 못할 것이다.	①	②	③	④	⑤
8	조직의 이익을 위하여 나의 희생을 감수할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 현재 미용관련 직장의 업무수행에 필요한 기술이 있다.	①	②	③	④	⑤
10	현재 미용관련 직장에 많은 열정을 쏟지 못했다면, 이직을 생각했을 것이다.	①	②	③	④	⑤
11	현재 근무하는 일을 통해 얻는 성취감이 크다.	①	②	③	④	⑤
12	현재 미용관련 직장을 떠난다면 큰 손해라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 미용관련 직장의 업무 수행능력에 대단한 자신감이 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음 질문은 귀하 자신에 대한 직무만족에 관한 평소에 생각을 묻는 항목입니다.  
해당되는 곳에 표시해주시기 바랍니다.

문 항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	현재 미용관련 직장에 대해 전반적으로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2	현재 미용관련 직장을 선택한 것에 후회하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
3	현재 근무하는 미용관련 직장에서 승진제도, 규정은 개인의 능력에 따라 공정하게 운영된다.	①	②	③	④	⑤
4	현재 근무하는 미용관련 직장에서의 월 소득에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5	현재 근무하는 미용관련 직장에서의 업무가 전혀 지겹지 않다.	①	②	③	④	⑤
6	진로결정을 다시 해도 미용관련 직장을 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 작업환경에 대해 전반적으로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
8	다른 사람들을 위해 무언가를 해줄 수 있다는 것은 기쁜 일이다.	①	②	③	④	⑤
9	직장 동료들과 상사 사이의 관계에 대체로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
10	현재 근무하는 일을 통해 얻는 성취감이 크다.	①	②	③	④	⑤
11	미용관련 기술에 대해 자부심과 긍지를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	반복되지 않는 다양한 일들을 할 수 있다는 것에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
13	내 스스로의 방식대로 업무 수행을 할 수 있다는 것에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
14	상사가 부하직원들을 대하는 방식에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
15	나의 업무 수행능력을 인정받는 정도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤

※ 귀하의 일반적인 사항에 관한 질문입니다. 해당하는 곳에 표시를 해 주십시오.

1. 귀하의 성별은? ① 남 자 ② 여 자
2. 귀하의 연령은? ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상
3. 귀하의 학력은?  
① 고졸 ② 전문대졸(재학포함) ③ 대졸(재학포함) ④ 대학원졸(재학포함)
4. 귀하의 미용관련 직장은?  
① 헤어미용관련 ② 피부미용관련 ③ 메이크업관련 ④ 네일아트관련 ⑤ 기타
5. 귀하의 고용 형태는? ① 정규직 ② 비정규직(계약직 포함)
6. 귀하의 결혼 여부는 무엇입니까? ① 미혼 ② 기혼
7. 귀하의 직위는?  
① 스태프(인턴) ② 디자이너 ③ 실장(매니저) ④ 관리자(원장) ⑤ 기타
8. 귀하의 근속 연수는?  
① 1년 미만 ② 1-3년 ③ 4-7년 ④ 8-11년 ⑤ 12년 이상

◎ 바쁘신 와중에도 끝까지 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. ◎