



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 교수지도
박사학위 청구논문

뷰티종사자의 성격특성에 따른
직무만족과 자기효능감이 목표지향성에
미치는 영향

2020

성신여자대학교 대학원
의류학과
곽 주 영

뷰티종사자의 성격특성에 따른
직무만족과 자기효능감이 목표지향성에
미치는 영향

김 경 희 교수 지도

이 논문을 박사학위 논문으로 제출함.

2020년 4월

성신여자대학교 대학원
의류학과
곽 주 영

인 준 서

곽주영의 박사학위 논문으로 인준함

2020년 4월

심사위원장 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

성신여자대학교 대학원

논문개요

뷰티산업은 4차산업의 흐름속에 새로운 기술과 감성으로 창의적 트렌드를 창조하고 있다. 특히 뷰티서비스 분야는 전문적인 기술과 예술적 창의성을 발현해야 하므로 개인의 성격에 따라 실무적인 차이가 크기 때문에 개인적 역량과 역할이 매우 중요하다.

본 연구는 인적 의존도가 높은 뷰티서비스 분야에서 가장 중요한 요소인 뷰티종사자의 성격특성을 분류하여 직무만족 및 자기효능감을 통해 목표지향성에 미치는 영향을 알아보는데 그 목적이 있다. 또한, 뷰티종사자의 성격에 따른 전문성, 창의성 역량 강화, 인적 경쟁력, 직무 향상에 도움이 되고자 한다.

연구방법은 설문지법을 이용한 조사연구 방법을 사용하여 통계처리하고 분석, 정리하였다. 연구대상자는 전국에 메이크업, 네일, 헤어, 피부 분야에 근무하는 20대~40대 이상 뷰티종사자 750명이었다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 뷰티종사자의 직종, 직위, 경력에 따른 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성의 차이 분석에 대한 조사 결과, 뷰티종사자들은 직종보다는 현재의 직위나 경력이 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성에 더 유의미한 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

둘째, 뷰티종사자의 성격특성이 목표지향성, 직무만족, 자기효능감에 미치는 영향을 조사한 결과, 성실성과 개방성은 목표지향성에 유의한 영향을 주었다. 이를 통해 독창적이고 능률적으로 일하는 뷰티종사자들이 자신의 업

무에 대한 능력을 향상시키고 목표 의식을 가지고 있다는 것을 알 수 있다.

뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 미치는 영향을 조사한 결과, 창의적인 사람들은 자신의 업무에 대한 성취감과 급여에 대한 만족감은 있으나, 상사와의 원활한 관계나 공정한 승진제도에 대해서는 부정적이라는 것을 알 수 있다.

뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 미치는 영향을 조사한 결과, 창의적이고, 성실하고 이타적인 뷰티종사자는 직무능력이 우수하고 도전적인 직무를 즐기는 것으로 나타났다.

셋째, 뷰티종사자의 직무만족이 목표지향성에 미치는 영향을 조사한 결과, 업무에 대한 성취감을 가지는 뷰티종사자들은 더 많은 성과를 내기 위해 필요한 능력을 향상 시키려고 노력하고 현재 급여에 만족하고 있는 뷰티종사자는 업무에 대한 노력을 하지 않는 것으로 나타났다.

뷰티종사자의 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향을 조사한 결과, 실수를 두려워하지 않고 어려운 직무에 도전하는 뷰티종사자는 자신의 업무에 대해 적극적으로 배우고, 목표를 성취하기 위해 다른 사람들보다 더 잘하려고 노력하는 것으로 나타났다.

넷째, 성격특성을 독립변수로, 직무만족을 매개변수로, 목표지향성을 종속변수로 하여 검정을 한 결과, 창의적이고 능률적인 뷰티종사자들은 모든 직무만족을 위해 목표를 가지고 필요한 능력을 향상시키려고 노력한다는 것을 알 수 있다.

다섯째, 성격특성을 독립변수로, 자기효능감을 매개변수로, 목표지향성을 종속변수로 하여 검정을 한 결과, 창의적이고 능률적인 뷰티종사자들은 어렵고 도전적인 직무를 통해 목표를 가지고 필요한 능력을 향상시키려고 노력한다는 것을 알 수 있다.

본 연구의 결과를 통해 뷰티종사자들에게 적합한 성격은 성실성, 개방성,

친화성이며 성실성, 개방성, 친화성의 뷰티종사자들은 책임감과 신뢰감으로 끝까지 업무를 수행하며 창의적인 상상력으로 풍부한 아이디어를 통해 고객들에게 편안함과 만족을 주는 조화로운 관계를 유지하는 성격특성을 가진다. 또한, 뷰티서비스 분야에서 현직에 종사하고 있는 뷰티종사자를 대상으로 연구를 진행하였기 때문에 뷰티종사자의 성격특성이 뷰티산업에 핵심지표로 활용될 수 있음을 확인하였고 뷰티종사자들은 경쟁력의 원천으로서 뷰티종사자들의 성격을 파악하는 것은 직무만족, 자기효능감, 목표지향성에 도움이 되며 전문성, 창의성, 업무경쟁력, 역량강화, 직무 향상에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

따라서, 본 연구를 계기로 뷰티종사자의 성격에 따른 효율적인 자기관리와 목표지향성에 중요한 기초자료와 실무적 시사점을 제공하여 뷰티산업의 발전과 경쟁력 있는 뷰티종사자들이 자리매김하는데 중요한 방향성을 제공 할 수 있기를 기대한다.

목 차

논문 개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 의의	1
2. 연구의 목적 및 내용	3
II. 이론적 배경	4
1. 뷰티산업	4
2. 성격특성	14
3. 직무만족	19
4. 자기효능감	23
5. 목표지향성	26
III. 연구방법 및 절차	31
1. 연구문제	31
2. 자료수집 및 연구대상	32
3. 자료분석	34
4. 측정도구	35
IV. 연구결과 및 논의	38
1. 뷰티종사자의 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성의 요인분석 및 신뢰도	38

2. 뷰티종사자의 직종, 직위, 경력에 따른 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성의 차이	46
3. 뷰티종사자의 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성 간의 상관관계	57
4. 뷰티종사자의 성격특성이 목표지향성, 직무만족, 자기효능감에 미치는 영향	59
5. 뷰티종사자의 직무만족이 목표지향성에 미치는 영향	68
6. 뷰티종사자의 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향	71
7. 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성에 미치는 매개효과	74
8. 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성에 미치는 매개효과	82
V. 결론	89
1. 요약 및 결론	89
2. 연구의 한계 및 제언	93

참 고 문 헌

ABSTRACT

부록

표 목 차

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성	33
<표 2> 설문지의 구성	37
<표 3> 성격특성 설문지의 요인분석 결과	39
<표 4> 직무만족 설문지의 요인분석 결과	41
<표 5> 자기효능감 설문지의 요인분석 결과	43
<표 6> 목표지향성 설문지의 요인분석 결과	45
<표 7> 직종, 직위, 경력에 따른 성격특성 차이 분석	47
<표 8> 직종, 직위, 경력에 따른 직무만족 차이 분석	50
<표 9> 직종, 직위, 경력에 따른 자기효능감 차이 분석	53
<표 10> 직종, 직위, 경력에 따른 목표지향성 차이 분석	56
<표 11> 뷰티종사자의 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성 간의 상관관계	58
<표 12> 뷰티종사자의 성격특성이 목표지향성에 미치는 영향	61
<표 13> 뷰티종사자 성격특성이 직무만족에 미치는 영향	65
<표 14> 뷰티종사자 성격특성이 자기효능감에 미치는 영향	67
<표 15> 뷰티종사자 직무만족이 목표지향성에 미치는 영향	70
<표 16> 뷰티종사자 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향	73
<표 17> 뷰티종사자 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성 중 수행접근 에 미치는 매개효과	76
<표 18> 뷰티종사자 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성 중 학습회피 에 미치는 매개효과	78
<표 19> 뷰티종사자 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성 중 학습접근 에 미치는 매개효과	81

<표 20> 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성 중 수행 접근에 미치는 매개효과	83
<표 21> 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성 중 학습 회피에 미치는 매개효과	85
<표 22> 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성 중 학습 접근에 미치는 매개효과	87

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 의의

뷰티는 가장 원초적인 인간의 욕구로서 누구나 아름다워지기를 희망한다. 오늘날 생활 수준 향상과 여가 시간의 활용으로 뷰티에 대한 관심이 커지면서, 뷰티산업과 뷰티종사자들에 대한 사회적 관심도 높아졌다.

뷰티서비스 분야는 전문적인 기술과 예술적 창의성을 통해 아름다움을 표현하기 때문에 개인적 역량에 따른 수준 차이가 크게 나타난다.

이러한 특징 때문에 뷰티종사자들의 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성 등을 분석하면 뷰티산업과 뷰티종사자 전반에 대한 정확한 이해를 바탕으로 발전 방향에 많은 기여를 할 수 있을 것이다.

국내 뷰티서비스 산업은 비효율적인 인적자원 관리, 영세성, 생산성의 한계 등의 문제점으로 뷰티서비스 산업의 현장 수요를 반영하지 못하는 법제도 개선과 산업육성이 필요하다(유재숙, 2014).

뷰티서비스 산업에서 가장 중요한 요소인 인적 경쟁력 강화를 위해 전문적인 지식과 기능을 갖춘 뷰티종사자 양성이 필요하며 실무경험에 따라 고숙련되는 업무이므로 뷰티서비스는 대체 불가능하다(한국고용정보원, 2018).

뷰티종사자는 실무적 영향들을 미치는 역할자로서 뷰티종사자의 성격특성이 직무수행에 실무적인 시사점을 제시한다(전정아, 백운일, 2012).

뷰티종사자의 성격특성은 고객의 욕구충족과 우수한 서비스를 제공하며 직무에 큰 영향을 미치고(이형주, 2004), 성격특성에 따라 자기효능감과 경영성과를 이룰 수 있다(한승호, 2017).

이들 선행연구에서는 뷰티종사자들의 성격특성이 직무만족과 자기효능감

에 영향을 미치며, 성격특성에 따라 직무수행 능력을 향상시킨다는 것을 알 수 있다. 이를 바탕으로 본 연구는 성격특성에 따른 직무만족과 자기효능감이 어떻게 목표지향성에 미치는지를 살펴보고자 한다.

성격특성과 목표지향성에 대한 대부분의 선행연구들은 판매종사자, 호텔종사자 등 다양한 서비스업을 대상으로 한 연구가 대부분이고, 뷰티서비스 분야의 성격특성과 목표지향성에 대한 적용 연구는 미비한 실정이다.

지금까지 연구된 뷰티종사자의 성격특성과 목표지향성에 대한 연구로는 미용종사자를 대상으로 개인특성, 정서노동 및 역할행동 간의 관계연구(김미양 외, 2010), 뷰티종사자를 대상으로 한 무형식학습이 학습전이에 미치는 영향과 성취목표 지향성의 매개효과 연구(김주연, 2016)가 있다. 피부미용종사자를 대상으로 한 개인적 특성이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구(최윤정, 2011)는 목표지향성이 적용되지 않았고, 성취목표지향성 및 뷰티산업 발전 가능성, 융복합산업 중요도, 개인역량 중요도 인식 간의 구조관계 연구(김민정, 2019)는 성격특성이 적용되지 않았다. 이처럼 뷰티종사자의 성격특성과 목표지향성을 함께 적용한 연구는 아직까지 전무한 실정이다.

본 연구는 기존의 선행연구를 바탕으로 뷰티종사자의 성격특성에 따른 직무만족과 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향을 분석하여 뷰티종사자들의 전문성, 창의성, 업무 경쟁력과 역량강화, 직무 향상을 제고하고자 한다. 이처럼 뷰티종사자의 성격특성과 목표지향성 분석을 통해 뷰티산업 발전에 기여하고, 더 나아가 뷰티서비스 분야가 하나의 독립된 산업으로 발전하여 미래 산업의 한 영역으로 확고한 위치를 점하는데 그 의의가 있다.

2. 연구의 목적 및 내용

본 연구는 인적 의존도가 높은 뷰티서비스 분야에서 가장 중요한 요소인 뷰티종사자의 성격특성을 분류하여 직무만족 및 자기효능감을 통해 목표지향성에 미치는 영향을 알아보는데 그 목적이 있다.

이러한 연구의 목적을 이루기 위하여 연구 내용을 설정하였다.

뷰티종사자들의 성격특성에 따른 직무만족과 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향에 대한 선행연구를 분석하고 뷰티종사자를 대상으로 각 구성요인을 추출하여 신뢰도 및 타당성을 입증한다. 또한, 뷰티종사자의 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성 간의 차이와 상관관계를 분석하고, 각 특성간의 상호 미치는 영향과 그 매개효과를 통해 성격특성과 목표지향성의 관계를 정확하게 제시한다.

이를 바탕으로 뷰티종사자의 전문성, 창의성, 업무경쟁력과 역량 강화, 직무 향상에 실제로 어떤 영향력을 미쳤는지 검증하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 뷰티산업

1) 뷰티산업의 개념 및 분류

뷰티산업(Beauty Industry)은 신체를 아름답고 건강하게 관리하기 위해 제공되는 서비스와 서비스 제공에 사용되는 화장품, 미용기기, 미용용품 등 제조, 개발, 생산과 관련된 산업이다(한국보건산업진흥원, 2019).

뷰티서비스 및 뷰티 헬스와 관련된 문화, 감성, 예술적 체험산업(국가경영연구원, 2013)으로 새로운 감성 소비와 결합된 인체를 건강하고 아름답게 관리하기 위해 제공되는 서비스를 말한다(한국보건산업진흥원, 2012). 또한, 미관(美觀), 미담(美談), 미품(美品), 미모(美貌)로 구성된 뷰티산업은 끊임없이 발전할 산업이며 많은 성장을 할 가능성을 내포하고 있다(심상민, 최순화, 2002).

뷰티산업은 넓은 의미로는 감동, 체험, 미적 디자인, 다양한 체험과 소비를 모두 포함한 미용성형, 패션, 디자인, 스파, 영상, 헬스, 화장품, 메이크업, 이·미용, 네일, 피부미용, 두피관리, 가발, 스파 등이 포함되고 좁은 의미로는 미용성형, 화장품, 메이크업, 네일, 두피관리, 가발, 피부미용, 스파 등이 포함된다(원종욱 외, 2009).

2019년 5월 한국보건산업진흥원이 발표한 “뷰티서비스 산업 육성·지원 민관협의회 보고자료”에서는 뷰티산업과 뷰티서비스 산업에 대한 법적으로 명확한 정의는 없으나 뷰티산업을 헤어, 메이크업, 네일, 피부 등의 서비스산업과 화장품, 미용기기, 미용용품 등의 제조산업으로 구분하였다.

뷰티산업의 뷰티서비스산업은 피부관리, 헤어스타일링, 네일아트, 메이크업 등 뷰티서비스 산업이 중심이 되는 산업을 의미하고 뷰티제조산업은 화장품, 미용기기, 미용용품 등 미용에 관련된 용품을 제조하는 산업을 말하며 (한국보건진흥원, 2019). 화장품과 기술을 사용하여 제공되는 뷰티서비스산업은 뷰티서비스 제공이 중심인 산업이고 화장품, 미용기기, 미용제품 등을 생산하고 개발에 관련된 제조가 중심인 산업은 뷰티제조산업이다(전미자, 2020).

뷰티서비스산업은 웰빙 문화와 감정 기반 사회로 변화하며 사람들은 물질에 대한 욕구 보다 정서적이며 심리적 만족에 많은 관심을 갖고(김문성, 2010) 진흥과 육성을 위한 다각적 발전방안을 모색하고 있다(한국보건산업진흥연구원, 2019). 또한, 새로운 소비 트렌드에 부합하여 가장 큰 비중을 차지하는 신성장 산업분야(국가경쟁력강화위원회, 2009)로서 아름다움을 창출하는 미용산업을 의미하고 새로운 수요를 이루어내며 사회 가치와 결합 된다(박윤희, 2017). 뷰티종사자의 역량과 손기술에 따라 다른 결과를 가지는(최윤정, 2017) 특수성과 예술성을 바탕으로 기술, 과학 등 고객에게 서비스를 제공하고 신뢰를 주는 창조 작업이며 전문영역으로(이옥현, 2015) 인적 서비스에 기반하여 트렌드에 민감한 트렌드 산업이다(유재숙, 2014).

이와 같이 뷰티서비스 분야는 고객들의 접근성이 용이하며 뷰티종사자들에 의해 유지되고 관리되는 산업이라고 할 수 있다.

2) 뷰티서비스 산업의 현황

뷰티서비스산업은 영세하여 정부에서 자료를 수집하여 분석한 기간이 짧아 현재 자료가 많이 나와 있지 않은 상태이다.

최근 2018년 통계청 발표에 의하면 전국 헤어, 피부, 기타(메이크업·네일)미용업의 전체 매출액은 헤어미용업은 5,049,657억 원, 피부미용업은 928,745억 원, 기타(메이크업·네일)미용업은 487,316억 원으로 확인되었다.

사업체 수와 종사자 수는 2018년 기준 분석에서 2011년, 2016년 대비 사업체수는 헤어미용업은 2011년 99,706개, 2016년 95,822개, 2018년 102,930개, 피부미용업은 2011년 14,232개, 2016년 16,747개, 2018년 21,964개, 기타(메이크업·네일)미용업은 2011년 5,201개, 2016년 11,388개, 2018년 14,907개로 확인되었으며 종사자 수는 헤어미용업은 2011년 148,121명, 2016년 150,408명, 2018년 159,981명, 피부미용업은 2011년 24,301명, 2016년 26,178명, 2018년 31,917명, 기타(메이크업·네일)미용업은 2011년 9,832명, 2016년 17,581명, 2018년 20,696명으로 확인되었다(통계청 국가통계분류포털, 검색일 2020. 01. 10).

뷰티종사자와 시장 규모는 매년 증가하며 전체적인 산업의 규모도 넓어지고 있으며(김래수, 2011) 2018년 직종별 사업체 노동력 조사에서도 직종별 구인인원의 증가율이 전 년 대비 총 23개의 직종에서 미용 관련직이 관리직에 이어 두 번째로 증가율이 높게 나타났다(고용노동부, 2017).

우리나라 뷰티서비스산업은 대기업과 소수의 사업체를 제외하면 경쟁시장에 노출된 산업구조와 소규모의 산업으로 이루어져 있고(김경은, 2013) 뷰티서비스산업의 고객층은 새로운 소비 트렌드를 따르고자 하는 소비계층의 형성으로 남녀노소 구분 없이 다양한 고객층까지 확대되었다(차유림, 2015).

뷰티서비스산업을 소비하는 소비자들에게 미에 대한 욕구와 기대 수준은

매년 증가하고 있는데(국가경영연구원, 2013) 이는 노령화 시대에 따라 아름다움 유지 및 노화 지연에 관한 욕구가 지속적으로 높게 나타나고 있기 때문이며, 이러한 이유로 뷰티서비스산업은 매우 발전적이라고 할 수 있다(김미지, 한채정, 2019).

그러나 뷰티서비스산업은 영세 자영업 위주로 개업과 폐업이 반복되는 사업체로 형성되어 있고 전문인력의 빈번한 유출로 인해 인적 자원에 대한 경쟁력 확충 및 강화에 한계를 보인다(한국보건산업진흥연구원, 2019). 또한, 한류의 인기로 인한 다양한 문화 콘텐츠 개발과 더불어 세계시장으로 진출하는데 기반이 되며(김민정, 2017) 친환경적 고부가가치 산업이라는 평가를 받고 있는 뷰티서비스산업은(박윤희, 2017) 글로벌 경쟁 강화에 중요한 한국을 대표하는 산업으로 인식되고(임도연, 2015) 있지만 2018년 기준 최근 뷰티서비스분야의 헤어, 피부, 메이크업, 네일 미용업 해외투자 신고 건수는 2017년 대비 헤어미용업 9건에서 2건, 피부미용업 5건에서 3건, 메이크업·네일미용업 7건에서 3건으로 감소추세가 나타나고 있는 실정이다(한국수출입은행 해외경제연구소, 2018).

취업 강화와 질 높은 인력양성을 위해 헤어, 메이크업, 피부, 네일 미용업의 통계기반 구축과 뷰티서비스 활동에 필요한 기술교육, 창업, 경영, 해외 진출 등 체계적인 지원을 통한 전문적인 뷰티종사자의 질적 향상을 위한 제도개선이 필요하다고 할 수 있다(한국보건산업진흥연구원, 2019).

3) 뷰티종사자

뷰티종사자는 그 중심에서 뷰티에 대한 전문기술력과 디자인 연출의 창의력 그리고 인격을 겸비한 서비스 정신이 있어야 하고(정용희, 2016) 우수한 뷰티종사자는 서비스 훈련과 기술에 의해서 달성될 수 있어야 한다(조영대, 2009).

뷰티산업의 뷰티서비스분야인 헤어, 피부, 메이크업, 네일은 우리나라의 공중위생관리법에 의해 관리되고 있으며 미용사 면허를 받은 자가 손님의 얼굴, 머리, 피부 및 손톱·발톱 등 손님의 외모를 가꾸고 아름답게 만들어주는 영업이라고 정의하고 있다(국가법령정보센터 공중위생관리법, 검색일 20. 02. 10). 미용사의 자격검정은 일반, 피부, 네일, 메이크업으로 나뉘며 미용사 업무범위는 일반은 헤어, 피부는 2008년 1월 1일부터 시행되어 피부, 네일은 2015년 4월 17일 시행되어 네일, 메이크업은 2016년 1월 1일부터 시행되어 메이크업이다. 미용사의 업무범위에 속하는 속눈썹 연장술은 업무범위의 변화를 통해 최종적으로 미용사 메이크업의 업무 범위에 해당하게 되었다(보건복지부, 2018).

면허를 소지해야만 취업과 창업이 가능하고 면허를 가진 자가 1인 1업소로 운영하는 것이 원칙이므로, 면허증은 1인당 1장만 발급해야 하며 면허를 발급하는 자가 추가로 국가기술자격을 취득하여 면허증을 신청하는 경우, 기존 면허증을 회수하고 추가로 취득한 자격을 명시하여 하나의 면허증으로 재발급해야 한다(보건복지부, 2018). 면허 발급은 한국산업인력공단에서 실시하는 기능사 자격에 응시하여 해당하는 미용사 자격증을 취득하거나 뷰티분야의 특성화고등학교 또는 고등기술학교에 준하는 학교에서 1년 이상 과정을 이수하거나 대학을 졸업하여 미용 전문학사 학위를 받는 것이다. 이러

한 자격을 갖춘 후 보건소의 건강검진 결과서와 함께 자격증이나 미용전공학위 졸업장을 주소지 관할구청 또는 시청에 제출하면 면허를 발급 받을 수 있다(생활법령, 검색일 2020. 02. 13).

이를 토대로 뷰티종사자를 국가직무능력표준(National Competency Standards, NCS)으로 정리할 수 있으며, 뷰티서비스 분야의 직무를 수행하기 위한 산업 현장에서 요구되는 기준으로 헤어, 메이크업, 피부, 네일 분야를 현장과 경험에 따른 직무능력 수준을 구분하고 직업과 훈련을 연계하기 위해 지식·기술·태도 등을 직무별로 체계화하여 정의하였다. 헤어미용은 정서적 만족감과 미적 욕구의 충족을 통해 만족감을 높이려는 고객에게 제품과 미용기기를 사용하여 헤어컷, 헤어 펌, 메이크업, 샴푸, 헤어스타일연출, 헤어컬러 등 미용에 관한 서비스를 제공하고 피부미용은 피부분석을 통해 위생적인 환경에서 고객상담과 화장품, 피부 미용기구 등을 이용하여 얼굴과 몸에 서비스를 제공하고 피부미용에 대해 전반적인 모든 것을 담당하며 메이크업은 목적과 상황에 맞는 새로운 이미지 창출을 목적으로 이미지 디자인, 메이크업, 분석, 후속관리, 뷰티코디네이션 등을 행함으로서 외모를 표현하고 연출하며 네일미용은 네일의 기술과 이론을 근본으로 아름답고 건강한 네일을 보호하고 유지하기 위해 네일미용 제품과 네일 기기를 사용하여 네일아트 기법, 인조 네일관리, 자연 네일관리 등 고객에게 서비스 기술을 제공하는 것이라고 하였다(국가직무능력표준, 검색일 2020. 02. 06). 현재 NCS 국가직무능력표준에서 대분류에 이용·숙박·여행·오락·스포츠로 분류되고 중분류에 이·미용, 결혼, 장례, 관광레저, 스포츠로 분류되어 NCS기반 교육과정정을 토대로 현장 교육을 통한 전문직업인력 양성 교육을 시행하고 있다(한국보건산업진흥원, 2017).

정부와 관련 기관, 지자체와 다양한 교육 기관을 통하여 세분화된 전문 뷰티종사자들이 해마다 증가하고 있다(최윤정, 2017).

(1) 헤어 뷰티종사자

2018년 기준 헤어 뷰티종사자는 전국 159,981명으로 뷰티서비스 분야에 서 가장 많은 비율을 차지한다(통계청 국가통계분류포털, 검색일 2020. 01. 10).

헤어 뷰티종사자는 헤어에 관한 전반적인 미용서비스인 파마, 커트, 드라이, 염색, 세팅, 업스타일, 두피관리, 모발관리 등 고객의 이미지에 맞는 창의성과 예술적 감각이 표현되는 헤어디자인을 창출하고(여상미, 2016) 컬러, 질감, 형태의 기본적 요소들을 균형, 반복, 대조하여 고객의 장점을 극대화하고 단점을 보완하여 다양한 디자인을 창조해 어울리는 스타일을 표현한다(이기봉, 2016). 단순한 업무에서 세밀한 고급 테크닉까지 다양한 역할을 수행하며 고객과의 접촉 시간이 길고 개인별 제공하는 서비스가 다르다(박윤희, 2017). 헤어 뷰티종사자들은 장시간 서서 목과 허리를 구부리거나 다리를 굽히고 손목과 손가락을 이용하고 팔을 들어올려야 하는 자세가 많다(이혜영, 최서연, 2012).

직급에 따른 업무 범위는 보조·스텝·중상은 6개월에서 1년 정도의 기간을 거치며 간단한 약품을 도포, 중요도가 낮은 기술력이 크지 않는 작업을 하고 디자이너 전 단계인 준 디자이너는 보통 3년에서 5년의 기간을 거치며 커트, 펌 등 기본적 기술을 마무리까지 마칠 수 있으나 난위도가 높은 작업이나 까다로운 손님의 경우 직접 마무리할 수 없고 최고위치인 디자이너는 스스로 스타일을 디자인하고 완성 할 수 있으며 개인역량에 따라 펌, 커트, 염색 등 전문가로서 세분화 되어 있다(이영순, 2018).

헤어 뷰티종사자의 근무환경은 일부 기업을 중심으로 대형화되고 프랜차이즈 또한 확대되어 규모별 격차가 있다(한국보건산업진흥원, 2019).

보조·스텝·중상, 준 디자이너, 디자이너로 이루어져 있고 직급의 체계가

과거에 비해 변화되면서 헤어디자이너에 이르는 기간이 짧아졌다(조영미, 조지훈, 2016).

고용급여 형태는 고정(월급), 고정(월급)+변동(성과급), 변동(성과급), 시간제(시급)로 나뉘며 근무환경에 따라 직급체계와 급여체계도 조금씩 차이가 있다(이재욱, 2013). 1인헤어샵, 프랜차이즈샵, 헤어관련 직종에서 근무하거나 창업 할 수 있다(이영순, 2018).

고객은 원하는 헤어스타일을 얻고 종사자는 헤어스타일을 완성하는 소비와 생산이 동시에 발생하기 때문에 고객과 종사자의 관계는 헤어서비스 결과에 따라 중요한 영향을 미친다(신보화, 2011).

(2) 메이크업 뷰티종사자

2018년 기준 통계청에 의하면 기타(메이크업·네일)미용업 뷰티종사자 수는 20,696명(통계청 국가통계분류포털, 검색일 2020. 01. 10)으로 전체 종사자 수로 분석되고 있다.

메이크업 뷰티종사자는 화장품을 이용하여 고객의 신체와 얼굴을 아름답게 가꾸며(최윤정, 2017) 방송, 웨딩, 연극, 영화, 무대 등에서 아름다움을 기본으로 전문적 예술 작업까지 표현한다(박윤희, 2017).

얼굴에만 국한되지 않고 머리부터 발끝까지 변화시키는 종합적인 표현을 해야 하므로 전문성이 기반이 되는 예술적 감각과 새로운 아이디어가 요구되며(여상미, 2016) 메이크업 뷰티종사자는 트렌드 감각과 전문적이고 창의적인 테크닉 습득을 위해 꾸준히 연구하고 노력해야 한다(이정원, 김정희, 2014).

메이크업 뷰티종사자는 작업 시 집중도가 높고 손목을 많이 사용하며 허

리를 구부리는 자세를 많이 취하기 때문에 피로도가 높다(이혜영, 최서연, 2012).

현재 메이크업 뷰티종사자의 근무형태는 웨딩, 메이크업아티스트, 특수분장사, 메이크업강사, 프리랜서, 창업 등이 있으며 근무환경은 고객이 요구하는 서비스 조건에 따라 특정한 장소 없이 고객이 원하는 장소로 이동하기도 하는 외적인 화려함과 다양한 분야에서 활동하는 모습에 비해 직무환경은 서비스대상에 따라 차이가 난다.(박윤희, 2017).

메이크업은 다른 뷰티분야에 비해 독립적으로 운영되는 경우가 적어(최윤정, 2017) 미용실에 샵인샵 형태로 귀속되어있거나 프리랜서로 근무하는 경우가 많고 업종 특성상 4대보험 적용이 안되는 경우가 많아 경력있는 인적자원 확보가 어려운 실정이다(한국보건산업진흥원, 2017).

2016년 첫 시행 된 국가자격증의 영향으로 웨딩홀인샵, 헤어홀인샵, 인터넷샵 등 전문적인 메이크업샵이 늘어나고 있는 추세이다(박정원, 2017).

(3) 피부 뷰티종사자

2018년 최근 통계청에 의하면 전국 피부미용업의 종사자 수는 31,917명으로 지속적으로 증가하고 있다(통계청 국가통계분류포털, 검색일 2020. 01. 10).

피부미용은 손과 기기를 이용하여 관리하는 것으로(박윤희, 2017) 손을 사용하여 피부에 자극을 주고 몸속의 나쁜 독소를 배출하여 림프 순환과 조직의 저항력을 높여주는 시술 때문에 인체구조에 대한 지식과 기술을 연구하고 많은 교육과 연습이 필요하다(김주연, 2014).

피부 뷰티종사자는 고객의 특성에 맞는 재료와 도구를 사용하여 팩, 마사지, 기기를 도입해 피부를 청결하고 건강하고 아름답게 가꾸어 주고(김영심

외, 2012) 고객의 몸을 최고의 상태로 유지 시키기 위해 기술과 서비스를 하기 때문에 육체적으로 에너지 소모가 많고(박윤희, 2017) 반복된 작업으로 육체적 고통과 근무환경, 근무시간 등으로 많은 체력이 소모된다(김주연, 2014).

피부미용업은 소규모 창업이 가능하여 개인 피부관리실, 병원 및 한의원 부설 피부관리실, 프랜차이즈 피부관리실, 샵인샵, 호텔 스파관리실 등이 등장하면서 피부관리실은 세분화 되었고(김현정 외, 2009) 전문지식과 고도의 테크닉이 필요한 전문인력 양성이 절실한 실정이다(한국보건산업진흥원, 2019).

전문적인 기술과 과학적인 지식을 갖춘 전문가로서 고객의 피부상태를 파악하여 고객의 미적 아름다움과 테라피를 통한 심신의 통합을 이루고 고객의 만족까지 직접적인 영향을 미치는 피부 뷰티종사자의 역할이 무엇보다도 중요하다고 하겠다(강화진, 2018).

(4) 네일 뷰티종사자

네일미용업은 기타(메이크업·네일)미용업으로 분류되어 20,696명(통계청 국가통계분류포털, 검색일 2020. 01. 10)으로 메이크업 종사자 수와 함께 포함되어 있는 실정이다.

현재 네일샵에서는 네일 기초 관리, 마사지, 각질제거, 컬러링, 인조네일, 손톱과 발톱관리, 스톤 등 다양한 재료들을 포함하여 시술이 이루어지고 있다(이화용 외, 2016).

네일 뷰티종사자는 장시간 앉아 어깨와 목을 구부리고 손과 손목을 많이 꺾어 움직이는 동작이 많고(박성애, 2013) 고객을 마주하여 손이나 발 등 매

니큐어 또는 패디큐어를 시술하기 때문에 고객의 심리적 상황까지도 고려하여 응대해야 하며(이혜영, 최서연, 2012) 고객과의 거리를 볼 때 뷰티서비스 분야 중 네일미용은 고객과의 접촉성이 가장 크다고 볼 수 있다(한국보건산업진흥원, 2009).

네일 뷰티종사자는 트렌드와 창의적 감각을 가지고 다양한 계층의 수요를 창출해 나가고 있으며(박성애, 2013) 현재 국내 네일 기술력은 세계적 수준에 있다고 평가되고 있다(한국네일협회, 2012).

그러나 네일 재료의 유해성과 유기화합물 과다사용, 안전관리 인식부족으로 열악한 작업환경에 항상 노출되어 있다(박성애, 2013).

2. 성격특성

1) 성격의 개념

성격(personality)은 다른 사람과 한 개인의 차이를 결정해 주는 특징적인 감정과 행동 양식이다(Phares & Lamiell, 1977).

성격의 어원은 고대 로마의 배우들이 분장을 하지 않고 얼굴을 가리기 위해 페르조나(persona)를 착용한 것에서 시작되었으며, 라틴어 에트루리아(Etruria)에서 생겨난 단어로 배우의 연기, 캐릭터, 역할을 의미한다(Schultz & Schultz, 2012).

성격은 개인의 특징적인 것으로 독특성을 가지고 개인의 행동에 영향을 미치며 변화하고(Allport, 1961) 개인의 환경과 자질에 영향을 받으며 성실

성과 예의적 개방성에 따라 달라진다(Ozer, Benet-Martinez, 2006).

성격은 크게 내적 요소와 외적 요소로 구성되는데 성격의 내적 요소는 선천적으로 타고난 심리적 요소를 강조하는 특성(character)과 생물학적, 선천적으로 결정되는 심리적 특성인 기질(temperament)로 구분할 수 있다(임영제 외, 2007). 또한, 개인의 성격은 내향성(introversion)과 외향성(extraversion)이 있고 내향성을 사고지향적(reflective-oriented) 성격, 외향성을 행동지향적(action-oriented) 성격으로 표현한다(Jonassen & Grawbowski, 2011, p. 367).

성격은 Jung(1875~1961)의 심리유형론(psychological type)에 기반을 두고 실생활에 활용할 수 있도록 고안한 성격 평가 도구 MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)에 의해 분석되고 측정된다(한국심리검사연구소, 2005). 성격의 특성을 유전, 경험, 환경의 영향을 기반으로 독특하게 보이는 모든 감정적, 의지적, 인식적, 신체적 특징의 개체, 모든 통합체로서 성격이 지닌 독립성에 중점을 둔다(Engler, 2008).

성격특성과 관련된 많은 연구에서는 다양한 성격특성을 분류하고 정리하기 위한 구조가 부족하여 이러한 관점에서 성격을 예측하고 관리하는데 사용되고 있는 성격 이론들이 연구되었다(이 옥, 2019).

Costa, McCrae & Robert(1992)는 성격 5요인 모형을 개발하고 몇 번의 테스트를 통해 현재 활용되는 5요인 성격특성을 완성한 후 실증연구와 심리검사를 활용할 수 있도록 NEO-PI(NEO-Personality Inventory)측정도구를 개발하였다. John, Srivastava(1999), Gosling, Rentfrow, Swann(2003)은 성격 5요인 연구의 타당성을 테스트하여 성격특성은 친화성(Agreeableness), 개방성(openness to experience), 성실성(conscientiousness), 외향성(extraversion), 신경증(Neuroticism)으로 구분하였다.

개방성은 새로운 것에 대해 호기심과 창의적인 상상력이 풍부하며 체험

과 경험을 좋아하는 모험적 성향으로 모든 일에 긍정적으로 수용한다(박미선, 2011).

외향성은 업무 추진의 상황 주도성, 활동성, 솔직성 등 인간관계 범위의 적극성을 의미하고(김해룡, 김정자, 2013) 많은 사람이 모인 곳을 좋아하며 사교성과 지배성을 보인다(고기철, 2012).

친화성은 편안한 인간관계와 타인과 조화로운 관계유지를 뜻하며 협조적이고 순응적인 겸손함을 나타낸다(이 욱, 2019).

신경증은 외부 자극에 민감하게 반응하고 사람을 부정적으로 보는 경향이 있으며 친밀한 유대관계를 형성하기 어려우나 신경증이 낮은 사람은 쉽게 이성을 잃거나 화를 내지 않는다(강영욱, 2007).

성실성은 책임감과 계획성, 신뢰감, 신중함을 가지고 목표지향적인 성격 특성을 가진다(김석영, 전희원, 2008).

일반적인 개인의 성격을 선천적인 면만을 고집하거나 기계적으로 이해하려는 차원을 넘어 실존적이며 환경에 반응하는 개인의 삶에 중점을 둔다(구본장, 박계홍, 2004).

이와 같이 성격은 인성, 인격 등과 같은 다양한 명칭으로 환경적 상황과 개인의 특성에 의해 독특한 성향으로 다르게 나타나며 시간이 지나도 변하지 않는다고 할 수 있다.

2) 성격특성의 선행연구

개인의 성격특성은 매우 넓은 영역에서 다양한 변인과 밀접한 관계를 가지고(김지현 외, 2011) 사고와 감정, 독특한 성향으로 개인의 특성에 따라 다르게 나타나고 있으므로 연구가 지속적으로 진행되고 있다(최정순, 2015).

성격 이론을 통해 성격특성에 관한 다양한 연구와 직무, 조직에서 종사자를 이해하고 종사자의 직무태도를 예측하는 성격특성에 관한 선행연구를 살펴보았다.

권대순(2003)의 미용사의 MBTI를 통해 본 성격유형에 관한 연구에서 8가지의 성격유형을 가지고 미용사의 개인 선호 경향은 외향적, 감정형, 인식형, 감각형, 직관형, 판단형, 사고형, 내향적 순으로 나타났으며, 미용사는 행동 지향적일 가진 사람으로서 감각적이며 감정형 성향이라고 하였다.

김미양 외(2010)은 미용서비스업 종업원들의 개인특성으로 자기감시성, 성취욕구, 조직기반 자긍심 등이 정서노동과 역할행동에 미치는 영향을 연구에서는 개인특성을 성격 5요인, 외향성, 학력, 정서성, 정서지능, 자아성찰, 자기감시성 등을 하나로 보고 일의 결과가 자신 때문이라고 생각하는 종업원은 자신의 업무에 자신의 정서를 숨기고 업무에 도움이 되는 정서를 위해 노력한다고 하였다. 또한, 역량이 강한 종업원은 업무수행에 바람직한 정서를 표출한다고 하고 조직에서 자신이 가치 있다고 생각할수록 업무수행에 노력한다고 보고하고 있다.

박진현(2012)의 미용종업원의 개인특성이 고객과 종업원 교환관계와 조직몰입에 미치는 영향 연구에서 성실성, 친화성은 고객과 종업원 교환관계에 많은 영향을 미치며 개방성, 외향성, 신경증은 고객과 종업원 교환관계에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

백유성(2014)은 고객과 종업원의 관계에서 성격 5 요인의 조절효과에서

미용실 근무 종사자의 성격특성 중 성실성, 개방성만이 조절효과를 갖는 것으로 분석되었고 성실성 종사자는 원칙을 지키며 책임감이 있어 고객이 신뢰할 수 있고 개방성 종사자는 창의적이며 가치를 추구한다고 하였다.

박선이(2017)의 헤어미용업 종사자의 성격특성과 조직커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 호감성의 헤어미용업 종사자는 다른 사람과 협조하여 자신보다 남을 먼저 생각하고 외향성의 헤어미용업 종사자는 사교적일수록 직무만족이 높아 헤어미용업의 경영성과를 향상 시킬 수 있다고 하였다. 이 외에도 호감성의 커뮤니케이션 능력의 헤어미용업 종사자는 업무수행을 성공적으로 할 수 있는 것으로 분석되었다.

허은주, 박귀정(2018)의 피부미용사의 성격특성 연구에서 적극성, 불안정성, 외향성, 성실성, 사교성의 5요인 성격특성을 바탕으로 조직 내 성과를 높이는 것은 성격특성에 맞춘 세분화된 관리라고 하였으며, 이직의도에 대하여서는 성실성 성격이 가장 낮게 나타났다.

하명희(2019)는 피부미용사를 대상으로 성격특성 연구에서 5요인 성격특성을 사용하였고 성격특성이 조직성과를 예측하는 요인이며, 성격특성 중 성실성은 직무관련 성과에 중요한 요인이며 책임감과 자기통제가 가능하다고 하였으며 사교적, 외향성 피부미용사는 직무몰입에 유의하지 않는 결과가 나타났다.

김경희(2020)의 연구에서는 미용서비스업 상사의 성격특성이 직무열의에 미치는 영향 관계에서 상사의 성격특성은 성실성, 외향성, 안정성, 친화성, 개방성으로 분류하였고 상사의 친화력은 직무수행 과정에 적극적이고 열정적으로 몰입을 유도하는 것으로 나타났으며 직무열의에 이타적으로 보일 수 있다고 하였다.

이와 같이 뷰티종사자들의 성격에 관한 연구는 대부분 헤어, 피부뷰티종사자들에 치우쳐 있고 성격 5요인을 활용한 연구가 이루어지고 있으나 실제

로 5요인이 제대로 반영되지 않는 연구도 있었다.

본 연구에서는 선행연구들을 중심으로 타당성이 검증된 성격 5요인을 활용하여 헤어, 메이크업, 피부, 네일 뷰티종사자들의 성격특성을 구분하고자 한다.

3. 직무만족

1) 직무만족의 개념

직무만족(Job Satisfaction)은 자기 자신이 직무에서 얻어지는 유쾌함과 긍정적인 감정 상태(Locke, 1976)로서 종사자가 직무와 직무경험으로 갖게 되는 감정적(Affective) 요인과 인지적(Cognitive) 요인을 포함한다.

인지적 요인은 직무와 직무경험에 의한 평가를 의미하며 감정적 요인은 직무와 경험에 의해 형성되는 내적 기분상태를 뜻하며(Brown, Peterson, 1993), 직무수행에 따른 인간관계와 감정적 태도, 근로조건 등 다양한 요소를 포함한 정서적 반응(Locke, 1976)으로 자신의 직무에서의 급여, 성취, 승진 기회 등 근무조건들에 대한 만족의 감정적 표현이다(안상태, 2009). 긍정적인 감정이나 정서적 반응으로(박명옥, 2008) 활동이나 행동이 아닌 상태로 이해되며 가치, 신념, 요구, 태도 등 이러한 요소들이 충족되는 정도는 직무 욕구에 많은 영향을 미치며(신유근, 1997), 사회적 인식이 긍정적일 때 상사와의 인간관계, 임금만족, 근무조건, 업무성취 및 직무만족이 높다(정현영, 전영직, 2007).

직무만족은 종사자들이 직무를 수행하는 절차에서 개인의 외재적, 내재적 욕구충족이 되었는가에 따른 지각된 반응인 직무만족은 종사자들의 직무와 근무환경에 대한 만족의 정도이며(김광근 외, 2006) 직무의 능력이라고 할 수 있다(김근우, 2006).

이와 같이 직무만족은 직무를 통해 얻게 되는 감정이며 자신의 직무와 직무경험으로 느끼는 상태로서 다양한 연구가 이루어지고 있다.

2) 직무만족의 선행연구

직무는 인간의 삶에 중요한 부분으로 대부분 사람들은 많은 시간 일을 하며 보내고 있고 직무만족은 수많은 학자들을 통해 다양한 시각과 표현으로 나타나고 있다. 직무만족에 대한 연구는 직무만족 요인 연구와 직무만족을 독립변수로 한 연구 그리고 직무만족을 종속변수로 한 연구 등으로 나눌 수 있다(이대근, 2018).

직무만족에 대한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

허 경(2005)은 미용 서비스종사자를 대상으로 한 연구에서 감정부조화는 종사자의 직무만족과 고객지향성에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 것을 알 수 있었다고 하였다. 감정부조화를 많이 경험할수록 직무의 만족도는 낮아지고 종사자의 직무에 대한 만족도가 높을수록 고객지향성이 높아진다는 것을 의미한다. 감정부조화가 고객의 서비스 만족에 직접적인 영향을 미치지 않으나 종사자의 직무만족은 고객의 서비스 만족에 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

류은주, 오강수(2010)는 미용서비스업 내부마케팅과 직무만족 간의 많은 상관관계가 있으며, 권한위임, 보상시스템, 교육훈련에 대한 직무만족이 통

계적으로 많은 영향을 미치고 내부 고객만족에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 미용서비스업의 권한위임, 보상시스템, 교육훈련이 높아지면 직무만족도 상승이 있는 것으로 나타났고 그중 권한위임의 직무만족의 상승이 가장 높다고 하였다.

이영주, 채순님(2012)의 연구에서 서비스스케이프는 고객과 종사자의 상호작용을 하는 장소로서 서비스 환경에서의 헤어 뷰티종사자의 직무만족과 고객지향성 간에는 긍정적 영향이 있다고 하였다. 서비스환경, 안전시설, 업무지원 중 서비스환경과 업무지원은 직무만족에 영향을 미치며 종사자의 서비스몰입이 고객몰입으로 이어져 고객시민행동에 많은 영향을 미쳤으며 고객몰입이 높을수록 고객의 충성행동도 높게 나타났다.

백영애(2015)는 직무만족과 미용종사자의 고객지향성 간의 관계연구에서 직업윤리가 높으면 높은 고객지향성을 갖고 직무만족을 높일 수 있는 것으로 나타났으며, 미용 서비스산업 종사자의 고객지향성에 직무만족이 간접적인 영향을 미친다고 하였다.

김도이, 황선희(2017)는 네일미용 종사자의 긍정심리자본과 직무만족 및 이직의도와의 관계에서 긍정심리자본이 업무수행, 대인관계에 기여도를 나타내며 근무환경에 유의하다고 보고하면서 근무환경, 업무수행, 임금 및 복리후생에 정적인 영향을 미치며 긍정심리자본은 직무만족에 영향을 준다고 하였다.

강화진(2018)의 피부미용실 종사자의 한국형 아우르베다 심리유형과 조직성과 관계에서 진정성 리더십 매개효과 연구에서 진정성 리더십은 직무만족에 유의미한 긍정적인 영향을 주며 진정성 리더십이 높을수록 직무만족이 높아졌으며 진정성 리더십은 직무만족에 유의미한 영향을 끼치는 것으로 나타났다.

권오혁, 신영식(2018)의 연구는 헤어미용, 네일, 메이크업에 근무하는 종사

자들의 예술적 창의성과 혁신행동간의 관계에서 직무만족의 매개효과는 직무만족이 높게 나타났으며, 예술적 창의성이 고객의 만족감에 영향을 미치며 종사자들에게도 긍정적 영향을 미치고 직무만족에도 영향을 준다고 보고하였다.

신미경(2019)의 연구에서 미용실 근무 인원내 따라 복지 및 급여만족, 관계만족에 유의한 차이를 보였고, 헤어미용인의 이직경험에 따라서 직무만족에도 유의한 차이가 나타났다. 또한, 전문성 인식인 준거집단활용, 서비스인념, 자율성이 높을수록 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기통제와 소명의식의 직무만족에 대한 정적 영향은 유의하지 않다고 하였다.

한현주, 박선민(2019)의 네일미용 종사자들의 네일 제품 속 유해화학물질 인식과 건강자각증상, 직무스트레스, 직무만족도간 구조적 관계연구에서 네일미용종사자는 연령이 높을수록 직업적 긍지 만족도와 임금 및 복지 등에서 직무만족이 높게 나타났고, 근무경력이 길수록 직무만족도가 높아지는 것으로 분석되었다. 근무경력이 길면 임금의 상승과 기술의 숙련도가 높아졌으며, 직무만족도는 직무스트레스와 건강자각증상에 직접적인 영향을 받는 것으로 나타났다.

이러한 대부분 선행연구들은 근무환경과 직무만족 간의 이직의도, 스트레스, 동료관계, 고객과의 관계에 대한 외부로부터 오는 직무만족에 대한 결과만을 제시하고 있으나, 본 연구에서는 뷰티종사자들의 직무만족을 개인의 성격과 연관되어 얻어지는 감정과의 관계에 대하여 분석하고자 한다.

4. 자기효능감

1) 자기효능감의 개념

자기효능감(self-efficacy)은 심리학자 앨버트 밴듀라(Albert Bandura)가 사회학습이론에서 제시한 개념으로 개인이 어떤 문제에 직면했을 때 적극적으로 해결하고자 하는 확신이나 믿음을 의미하고 긍정적인 태도와 긍정적인 효과이며(Bandura, 1993) 성공에 필요한 지적, 신체적, 감정적 근원으로 개인의 능력에 대한 믿음과 기대이다(Eden, Aviram, 1993).

Bandura(1977)는 개인의 태도와 행동이 자신의 기대감을 통해 일어난다는 점을 강조하며 효능기대감(efficacy expectancy)과 결과기대감(outcome expectancy)을 내세우며 자기효능감을 설명하였다.

효능기대감은 성공적 업무수행에 대한 개인적 능력에 대한 판단이고 결과기대감은 이러한 행동의 결과에 대한 판단으로 개인적 평가를 뜻한다(Bandura, 1977).

자기효능감은 행동을 수행할 때 행동을 지속할 것인지 결정하는데 강력한 영향을 미치는 자신에 대한 신념으로(강영식, 2006), 그 내적 기준은 다른 사람들이 자기 자신의 능력에 대해 어떠한 평가를 하고 자신이 반드시 해낼 수 있는지에 대한 자기효능감에 따라 달라진다(고애란, 이수경, 1998).

자기효능감이 형성되기 위해서는 성취경험(enactive mastery), 정서적 가능성(physiological), 언어적 설득(verbal persuasion), 대리경험(vicarious experience)의 4가지가 필요하며 가장 중요한 성취경험은 개인적 경험에 기초하여 자기효능감 형성에 영향을 준다(Bandura, 1986).

자기효능감이 높은 사람은 긍정적인 감정을 많이 느끼며(김현정, 2009), 자신의 능력에 대한 자신감과 성공에 높은 기대를 가지고 수행하게 되어 그

로 인하여 더 나은 결과를 얻게 된다(윤운성, 1998). 또한, 성공적 업무수행의 자신감과 능력이며 긍정적인 인식으로 자신의 성공적 업무수행을 해낼 수 있다는 직무능력에 대한 신념과 자신감이라고 할 수 있다(나상필, 2016).

이와 같이 자기효능감은 자신에 대한 기대와 능력이며 본인이 선택한 일에 대해 성공적으로 이루어 낼 수 있다는 자신감과 확신이라는 것을 알 수 있다.

2) 자기효능감의 선행연구

자기효능감은 학업적 자기효능감과 일반적 자기효능감의 연구(김아영, 박인영, 2001)로 이루어져 있으며 자기효능감의 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

이영아(2015)의 미용실 종사자의 자기효능감에 미치는 영향 연구에서 직무불만족, 직무과약, 직무중압이 자기효능감에 부의 영향을 미친다고 하였으며, 자신감에는 직무불만족, 직무과약이 자신감에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감의 상황대처에는 상호의존만이 정의 영향을 미치고 난제 도전에는 상호의존만이 정의 영향을 미쳤다.

김세은, 오수연(2017)은 미용종사자의 자기효능감과 직무만족에 관한 연구에서 자기효능감은 업무 비전과 원만한 인간관계에 유의한 영향을 미쳤다. 또한, 자기효능감이 높은 종사자는 업무에 대해 흥미와 보람을 갖고 업무수행 능력이 높게 나타났으며, 직무만족과 변형적 리더십에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

박수현, 강영희(2017)의 감성리더십이 서비스업 종사자의 직무열의에 미치는 영향에서 자기효능감의 부분 매개효과는 감성리더십은 미용서비스종사자

의 직무열의와 자기효능감에 모두 정의 영향이 나타났고 자기효능감은 직무열의에 정의 영향을 미쳤다. 자기효능감이 높을수록 직무열의가 높아지며 감성리더십이 직무열의를 높이는 과정에서 자기효능감이 부분 매개 변인의 역할을 하는 것으로 나타났다.

정지선(2018)은 자기효능감과 미용서비스업 창업 의지에 미치는 영향이 창업가 정신의 3가지인 혁신성, 진취성, 위험 감수성이 자기효능감에 대하여 혁신성이 높을수록 자기효능감이 높고 유의한 영향을 주었으며, 자기효능감은 미용서비스업 창업 의도에는 영향을 주지 않는 것으로 분석되었고 미용서비스업 창업에 자기효능감은 고용 비중이 높은 미용서비스업인 경우 사회적 경제적 현실에서 창업은 어려운 일이라고 보고하였다.

김동곤(2019)의 미용서비스 조직문화와 사회적지지 및 진로적응성의 관계에서 자기효능감의 매개효과는 미용서비스산업 종사자의 조직문화 사회적지지가 자기효능감에 미치는 영향분석에서 유의미한 정의 효과가 있는 것으로 나타났고, 자기효능감이 진로적응성에 미치는 영향분석에서 유의미한 정의 영향이 있는 것으로 나타났다. 또한, 조직문화와 사회적지지, 자기효능감이 진로적응성에 주는 효과는 매개역할을 한다고 확인되었다.

이선영 외(2019)는 미용인의 자기효능감과 진로결정의 관계에서 학업성취도의 매개효과에서 과제해결능력, 자신감이 높아질수록 학업성취도도 높아진다고 하였으며, 자기효능감이 학업성취도에 정의 영향이 나타났다. 자기효능감이 높을수록 진로결정에 긍정적인 영향을 미치며 자신감은 계획수립 목표설정에도 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

김병국 외(2020)의 연구에서 헤어살롱 종사자의 자기효능감이 정서지능과 고객지향성에 미치는 영향은 자기효능감의 자기조절감 변수가 높아질수록 자기정서이해도 높아졌고 자신감은 정서활동에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 정서지능과 자기효능감이 높을수록 대인관계에 바람직

한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 과업도전감, 자기조절감이 높을수록 고객관리서비스도 높아지고 자신감이 높아질수록 고객관리서비스는 낮아지고 있음을 의미하는 것으로 나타났다.

이러한 자기효능감의 선행연구가 대부분 헤어 뷰티종사자의 직무에 대한 연구로 자기효능감이 자신감, 과제해결능력, 자기조절감, 과업도전감 등의 요인들로 구성되어 있다. 본 연구에서는 뷰티서비스분야 전체 뷰티종사자를 대상으로 자기효능감의 요인을 제시하고자 하였다.

5. 목표지향성

1) 목표지향성의 개념

목표지향성(Goal Orientation)은 개인이 가지는 목표에 따라 각기 다르게 나타나는 동기 유형으로(Ames, 1992), 성취를 위한 목적과 이유를 포괄하며 개인이 그들의 행동과 목적에 미치는 것에 대한 성취와 실책을 의식하는 기준이다(Pintrich, 2000).

성취행동을 기반으로 성취목표 유형으로도 불리며(Dweck, Leggett, 1988) 개인이 성취를 추구하고 경험하여 해석하는 틀을 창조하는 것으로 특정 과제를 수행할 때 성공할 확률을 지각하는 정도라고 정의하였다(Elliot, 1999).

목표지향성은 초기 연구에서는 2원 구조인 학습목표 지향성과 수행목표 지향성으로 구분 하였으나(Ames, 1992), 수행목표 지향성에 접근한 회피 개념을 접목시켜 수행접근 목표지향성, 수행회피 목표지향성, 학습목표 지향성

의 3원 구조로 다시 분류되었다(Elliot, Harackiewicz, 1996).

그 후, Elliot(1999)와 Pintrich(2000)가 학습목표 지향성에도 접근과 회피의 구분적용을 주장하며 2×2 구조인 학습접근 목표지향성, 학습회피 목표지향성, 수행접근 목표지향성, 수행회피 목표지향성을 제시하며 확대되었으며 학습접근 목표지향성은 개인의 지식, 숙련도, 능력, 이해도, 기술 등을 발전시키고 개발하는 것을 동기로 외적보상 보다는 학습과정에 중점을 두는 성향을 보인다(Meece et al., 1988).

학습회피 목표지향성은 직무수행 과정에서 소극적인 일이 발생하는 상황을 모면하기 위한 동기로 직무의 수행에 다른 사람보다 뒤떨어지지 않기 위해 성과 내기를 두려워하고 자신의 기술과 지식을 유지하려고 하는 성향을 보인다(성미송·박영석, 2005).

수행접근 목표지향성은 다른 사람보다 좋은 평가와 성과를 얻기 위한 동기로 타인과 비교하여 자신의 능력을 드러내길 원하고 우수한 성과에 대해 자신의 능력을 과시하려는 면이 있다(박노윤, 2009). 소극적 결과에 대한 어려운 직무수행에는 낮은 인내심을 드러내고 긍정적인 결과가 있을 때는 좋은 태도를 보이는 성향이 있다(Elliot, McGregor, 2001).

수행회피 목표지향성은 타인보다 상대적으로 자신의 부족함과 무력함이 보여지는 것을 모면하고자 하는 동기로 학습회피 목표지향성과 유사하나 다른 사람에게 실패하고 부정적인 사람으로 드러나는 것을 염려 하는 부분에서 차이점을 보인다(Elliot, Church, 1997).

이와 같이 목표지향성은 어떤 상황에 접근하려는 경향성과 회피하려는 경향성이 결합하여 실제 행동을 결정하고 목표지향성의 구성요인을 통해 효과적인 목표달성을 위한 수단으로 활용되는 동기로 정의할 수 있다.

2) 목표지향성의 선행연구

목표지향성의 이론적 시작은 조직심리학(Organization Psychology)에서 유래되고(유희경 외, 2010) 연구의 시작은 교육학의 관점에서 출발하여 목표 동기의 유형에 따라 성과와 연관되는 관계연구가 이루어져 왔다(Ames, Archer, 1988).

최근에는 기업과 종사자들의 목표 동기와 영향에 대한 필요성이 대두되면서 목표관리와 조직에 대한 인적자원관리에 관심을 가지게 되었다(Kaplan, Norton, 2004).

서수연(2005)의 연구에서 생활체육 참여자의 목표지향성은 몰입경험에 영향을 미치고 여가경험에는 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 목표지향성이 생활만족에 직접영향은 없었으나 간접효과에는 영향을 미치며 생활만족, 몰입만족, 여가만족에 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

김연희(2006)는 목표지향에 따라 학생이 지각한 교사행동과 자기손상전략 간의 관계는 목표지향에 따라 아무런 영향이 없는 것으로 나타났으며 숙달목표와 수행접근 학생들은 학업지지교사 행동을 긍정적으로 받아들이면 자기손상전략을 덜 사용하는 반면 학업지지교사 행동을 부정적으로 생각하면 자기손상력을 더 사용하는 것으로 나타났다. 수행회피 학생들은 학업지지교사 행동과 자기손상전략 간에는 아무런 관련이 없는 것으로 나타났다.

권성연(2007)의 대학생들의 목표지향성과 자기효능감의 관계 분석에서 숙달목표지향성, 수행접근 목표지향성, 과제회피 목표지향성 순으로 목표성향을 나타냈고 목표지향성간의 관계를 보면 숙달목표 지향성과 수행접근 목표지향성은 유의미한 관계가 없었고 과제회피 목표지향성은 숙달목표 지향성과 부적인 관계를 가지는 것으로 나타났다.

유희경 외(2010)는 호텔종사자의 목표지향성이 업무성과에 미치는 영향

력을 분석한 결과 학습목표 지향성과 성과목표 지향성 모두 유의적인 정의 영향력이 나타났고 호텔직원의 업무 외 성과에 미치는 영향력을 분석한 결과에서도 학습목표 지향성과 성과목표 지향성 모두 업무 외 성과에 유의적인 정의 영향력이 미치는 것으로 나타났다.

고수일(2011)은 목표지향성의 매개역할이 개인의 과제에 어떤 의미로 목표 추구를 하였는지 정의하며 개인의 내재적 동기에 대한 자율성, 성과-보상 연계성, 경쟁성의 효과를 목표지향성의 매개과정을 통해 내재적 동기에 대한 자율성의 효과는 학습목표에 의해 부분적으로 매개되고 자율성, 성과-보상 연계성은 성과접근 목표를 매개로 내재적 동기에 긍정적인 영향을 미치고 경쟁은 성과접근 목표와 성과회피 목표 모두에 정적인 효과를 보였고 성과접근 목표는 내재적 동기를 촉진하고 성과회피 목표는 유의한 효과가 없는 것으로 나타났다.

서현진(2011)의 연구에서 학습자들의 목표성향이 숙달목표와 수행접근목표를 가진 학습자일수록 내적인 것에 귀인 하는 것으로 나타났고 학습태도 수준이 높게 나타났으며 반면 수행회피 목표 수준이 높을수록 학습태도 수준이 낮게 나타났다. 학습자들의 목표지향성이 수행회피 목표 성향이거나 외적인 것에 기인할수록 학습태도 수준은 낮아졌다.

김주연(2016)의 뷰티서비스종사자의 무형식학습이 학습전이에 미치는 영향이 성취목표지향성의 매개효과를 중심으로 무형식학습과 학습전이의 관계에서 숙달접근목표지향이 매개효과가 나타났고 숙달회피접근목표지향성은 학습전이를 감소시키는 부분매개를 갖으며 수행회피목표지향성이 학습전이를 감소시키는 부분매개를 갖는 것으로 나타났다.

김성영(2017)은 외식기업 종사자의 목표지향성에 의한 인상관리행동과 직무수행 및 직무성과의 관계에서 학습접근목표지향성은 인상관리행동에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났고 학습회피목표지향성과 수행접근목표지향

성은 인상관리행동에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 수행회피목표지향성은 인상관리행동에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

왕 용(2019)의 목표지향성이 내부고객과 외부고객의 불량행동과 소진의 관계에서 어떻게 조절 역할을 하는가에 대한 연구는 내부고객 불량행동과 소진의 관계에서 호텔종사자들이 목표지향성의 조절효과를 보이지 않는 것으로 나타났으나 외부고객 불량행동과 소진의 관계에서는 목표지향성의 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 호텔종사자는 외부고객의 불량행동을 지각하더라도 목표지향성을 통해 소진 현상이 늦어지는 것으로 나타났다.

이와 같이 목표지향성에 관한 선행연구를 살펴보면 대부분 기업종사자, 학습자의 연구로 이루어져있고 뷰티종사자에 대한 목표지향성에 대한 연구가 아직까지는 미비하여 본 논문에서는 뷰티종사자의 목표지향성에 대하여 접근하려는 경향성과 회피하려는 경향성의 구성요인을 통해 뷰티종사자의 목표달성에 대한 동기를 알아보고자 한다.

Ⅲ. 연구방법 및 절차

1. 연구문제

본 연구는 뷰티종사자의 성격특성에 따른 직무만족과 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향을 알아보기 위한 연구로 뷰티종사자의 전문성, 창의성 역량 강화와 직무 경쟁력 향상의 연구목적에 기초하여 본 연구를 수행하기 위한 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 연구문제 1. 뷰티종사자의 성격특성, 직무만족, 자기효능감 및 목표지향성의 요인분석과 신뢰도 분석을 알아본다.
- 연구문제 2. 뷰티종사자의 직종, 직위, 경력에 따른 성격특성, 직무만족, 자기효능감 및 목표지향성의 차이를 알아본다.
- 연구문제 3. 뷰티종사자의 성격특성, 직무만족, 자기효능감 및 목표지향성의 상관관계 분석을 통한 각 변수들의 인과관계를 알아본다.
- 연구문제 4. 뷰티종사자의 성격특성, 직무만족, 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향을 알아본다.
- 연구문제 5. 뷰티종사자의 성격특성이 목표지향성에 영향을 미치는데 있어 직무만족 및 자기효능감이 매개역할을 하는지 매개효과를 알아본다.

2. 자료수집 및 연구대상

자료수집은 전국에 근무하는 메이크업, 네일, 헤어, 피부 분야의 20~40대 이상 뷰티종사자를 대상으로 설문 배포 및 방문 설문조사를 실시하였다.

설문지 조사 시기는 2019년 10월 4일부터 11월 14일까지 총 800부를 배포하여 773부를 회수하였다. 이 중 불성실한 응답자 23명을 제외하고 750부를 최종 분석에 사용하였다.

연구대상자의 일반적 특성에 대한 정확한 자료수집을 위해 빈도분석을 실시한 내용은 다음과 같다.

응답자의 성별을 살펴보면 여성이 90.9%, 남성이 9.1%로 나타났고, 직종은 메이크업 39.6%, 네일 13.6%, 헤어 25.5%, 피부 21.3%로 나타났다. 직위는 원장 15.2%, 실장 14.8%, 스탭 32.5%, 교수/강사 10.0%, 기타 27.5%로 나타났고, 경력을 살펴보면 1년 미만이 18.8%, 1년 이상~5년 미만 37.3%, 5년 이상~10년 미만 20.7%, 10년 이상은 23.2%로 나타났다. 결혼유무는 미혼이 62.4%, 기혼이 37.6%로 나타났고 최종학력에서는 고졸이하가 17.1%, 전문대졸 이하 34.2%, 대졸 이하 37.5%, 대학원 이상은 11.2%로 나타났다. 연령대를 살펴보면 20대 이하는 45.5%, 30대는 30.1%, 40대 이상은 24.4%로 나타났고 현 근무지역은 서울·경기 25.5%, 충청 14.9%, 경상 14.8%, 전라·제주 44.8%로 나타났다. 근무형태는 정규직이 50.9%, 비정규직은 28.1%, 프리랜서 22.0%로 나타났고 월 평균수입을 살펴보면 200만원 이하 49.1%, 200만원 이상~300만원 이하 28.9%, 300만원 이상~400만원 이하 12.2%, 400만원 이상은 9.8%로 나타났다.

위의 결과를 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

N=750

구분	항목	빈도	퍼센트
성별	여성	682	90.9
	남성	68	9.1
직종	메이크업	297	39.6
	네일	102	13.6
	헤어	191	25.5
	피부	160	21.3
직위	원장	114	15.2
	실장	111	14.8
	스텝	244	32.5
	교수/강사	75	10.0
	기타	206	27.5
경력	1년 미만	141	18.8
	1년 이상~5년 미만	280	37.3
	5년 이상~10년 미만	155	20.7
	10년 이상	174	23.2
결혼 유무	미혼	468	62.4
	기혼	282	37.6
최종 학력	고졸이하	128	17.1
	전문대졸 이하	257	34.2
	대졸 이하	281	37.5
	대학원 이상	84	11.2
연령	20대 이하	341	45.5
	30대	226	30.1
	40대 이상	157	24.4
근무지역	서울·경기	191	25.5
	충청	112	14.9
	경상	111	14.8
	전라·제주	336	44.8
근무형태	정규직	382	50.9
	비정규직	203	28.1
	프리랜서	165	22.0
월평균수입	200만원 이하	368	49.1
	200만원 이상~300만원 이하	217	28.9
	300만원 이상~400만원 이하	92	12.2
	400만원 이상	73	9.8
합 계		750	100

3. 자료분석

본 연구의 분석을 위하여 빈도분석(Frequency Analysis), 요인분석(Factor Analysis), 신뢰도분석(Reliability Analysis), 차이분석(Anova), 기술통계분석(Descriptive statistics Analysis), 다중회귀분석(Multiple regression Analysis)을 사용하였다.

첫째, 연구대상의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도, 백분율을 산출하였다.

둘째, 뷰티종사자의 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성에 대한 타당성과 신뢰도 검증을 위해 요인분석, 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 본 연구에서는 뷰티종사자의 직종, 직위, 경력에 따른 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성의 차이를 검증하였다.

넷째, 본 연구에서는 상관관계 분석을 통해 검증된 각 변수들의 인과관계를 검증하였다.

다섯째, 뷰티종사자의 성격특성이 목표지향성에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

여섯째, 뷰티종사자의 성격특성이 목표지향성에 영향을 미치는데 직무만족, 자기효능감이 매개역할을 하는지 검증하였다.

4. 측정도구

본 연구는 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족과 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향에 관한 연구로 선행연구를 통하여 주요변수, 독립변수, 매개변수, 결과변수를 도출하여 설문지 문항을 설계하였고, 연구목적에 맞게 수정·보완하여 설문지의 내용을 크게 5가지로 구성하였다.

성격특성 15문항, 직무만족 12문항, 자기효능감 10문항, 목표지향성 12문항으로 총 49문항으로 구성하였고, 인구통계학적 특성으로 성별, 직종, 직위, 경력, 결혼 여부, 최종학력, 연령, 근무지역, 근무 형태, 월수입 등에 관한 10개 문항으로 구성하였다.

1) 성격특성

성격특성은 Costa, McCrae(1992), John, Srivastava(1999), Gosing et al. (2003), 김지현 외(2011), 최정순(2015)의 연구에서 사용되었던 BFI의 요인구조를 사용하여 개방성, 신경증, 성실성, 개방성, 친화성으로 구분하였으며, 5점 리커트 척도를 적용하여 총 15문항을 최종 사용하였다.

2) 직무만족

직무만족은 Loke(1976), 김광근 외(2006), 김근우(2006), 정현영, 전영직(2007), 박명옥(2008)의 연구에서 사용되었던 급여만족, 승진만족, 상사만족, 업무만족의 4가지 요인이 포함되었고 5점 리커트 척도로 적용하여 총 12문항을 최종 사용하였다.

3) 자기효능감

자기효능감은 Bandura(1993), 김아영, 박인영(2001), 김현정(2009)의 연구에서 사용되었던 자신감, 조절효능감, 과제난이도선호의 3가지 요인이 포함되었으며, 5점 리커트 척도로 구성하여 총 10문항을 최종 사용하였다.

4) 목표지향성

목표지향성은 Elliot(1999), Elliot, McGregor(2001), 김성영(2017)의 연구에서 사용되었던 학습접근, 학습회피, 수행접근, 수행회피의 4가지 요인이 포함하여, 5점 리커트 척도로 구성하고 총 12문항을 최종 사용하였다.

5) 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 직종, 직위, 경력, 결혼유무, 학력, 연령, 근무지역, 근무 형태, 월수입을 포함하여 총 10문항을 최종 사용하였으며, 모든 척도는 선택형으로 구성하였다.

위와 같이 설문지의 구성은 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성, 일반적 특성에 대하여 <표 2>로 정리하였다.

<표 2> 설문지의 구성

구분	측정변인	하위요인	문항 수	측정 방법	출처
1	성격특성	개방성 신경증 성실성 친화성 외향성	15	5점 Likert 척도	Costa, McCrae(1992) John, Srivastava(1999) Gosing et al.(2003) 김지현 외(2011) 최정순(2015)
2	직무만족	급여만족 승진만족 상사만족 업무만족	12	5점 Likert 척도	Loke(1976) 김광근 외(2006) 김근우(2006) 정현영, 전영직(2007) 박명옥(2008)
3	자기효능감	자신감 조절효능감 과제난이도 선호	10	5점 Likert 척도	Bandura(1993) 김아영, 박인영(2001) 김현정(2009)
4	목표지향성	학습접근 학습회피 수행접근 수행회피	12	5점 Likert 척도	Elliot(1999) Elliot, McGregor(2001) 김성영(2017)
5	일반적 특성	성별 직종 직위 경력 결혼 유무 학력 연령 근무 지역 근무 형태 월수입	10	명명 척도	연구자

IV. 연구결과 및 논의

1. 뷰티종사자의 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성의 요인분석 및 신뢰도

1) 성격특성

뷰티종사자의 성격특성의 타당성 및 신뢰도 검증을 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 한 결과는 <표 3>과 같다. 성격특성은 3가지 요인이 추출되었다.

요인 1(30.355%)은 일을 능률적으로 완벽하게 하고 믿을만한 사람이다. 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘성실성’으로 명명하였다.

요인 2(24.419%)는 새로운 생각을 잘 떠올리고 창의적이고 독창적인 사람이다. 등의 내용이 포함되어 있으므로 ‘개방성’으로 명명하였다.

요인 3(23.552%)은 이타적인 사람으로 다른 사람을 잘 도와주고 모든 사람에게 친절하고 사려 깊은 사람이다. 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘친화성’으로 명명하였다.

이 추출된 요인은 요인적재 값이 $\pm .60$ 이상으로 타당성이 확보된 것으로 분석되었고 신뢰도는 .70 이상으로 신뢰 수준인 것으로 볼 수 있다.

청소년과 성인을 연구대상으로 5요인 성격특성을 측정할 수 있는 한국어 BFI 개발을 연구한 김지현 외(2011)와 노인여성을 대상으로 성격, 영정사진 화장이미지를 연구한 최정순(2014)의 연구에서는 성격특성이 5개 요인으로 분류된 것과는 달리 본 연구에서는 성실성, 개방성, 친화성 3개의 요인으로 분류되었는데, 이는 뷰티종사자들은 기술을 바탕으로 사람들의 외모를 아름답게 표현하는 업무를 수행하기 때문에 외향성과 신경증 요인은 삭제하였

다. 삭제된 외향성과 신경증 요인에서 외향성은 활기가 넘치고 사교적이나 외향성이 높게 나타나면 말이 많아 주변이 산만하고 자기주장이 강하다.

신경증은 충동을 통제하지 못하고 화를 내거나 쉽게 낙담하는 모습을 보인다.

본 연구에서 분류된 성실성은 책임감과 신뢰감을 주고, 개방성은 창조적이며 상상력으로 새로운 것을 시도하여 예술성을 표현하고 친화성은 친절함과 편안함으로 조화로운 관계를 유지하는 것을 의미한다.

따라서 본 연구의 뷰티종사자의 성격은 성실성, 개방성, 친화성으로 분류되었으며, 뷰티종사자의 업무의 특성에 따라 책임감과 신뢰감으로 끝까지 업무를 수행하며 창의적인 상상력으로 풍부한 아이디어를 통해 고객들에게 편안함과 만족을 주고 조화로운 관계를 유지하는 성격특성을 가진다.

<표 3> 성격특성 설문지의 요인분석 결과

item	factor			공통성
	성실성	개방성	친화성	
나는 일을 능률적으로 하는 사람이다	.843	.159	.128	.753
나는 일을 완벽하게 하는 사람이다	.828	.146	.125	.723
나는 믿음만하게 일을 하는 사람이다	.793	.090	.146	.659
나는 창의적인 사람이다	.155	.905	.087	.851
나는 독창적이며 새로운 생각을 잘 떠올리는 사람이다	.155	.904	.094	.850
나는 다른 사람을 잘 도와주며 이타적인 사람이다	.141	.118	.889	.823
나는 사려 깊고 거의 모든 사람에게 친절한 사람이다	.173	.061	.888	.823
고유값	2.125	1.709	1.649	
분산(%)	30.355	24.419	23.552	
누적(%)	30.355	54.774	78.326	
신뢰도(Cronbach's α)	.796	.825	.783	
전체신뢰도	.772			
KMO와 Bartlett 검정	KMO=.702, $\chi^2=1,803.907$ $p<.000$			

*** $p<.001$

2) 직무만족

뷰티종사자의 직무만족에 대한 요인분석과 신뢰도 분석을 한 결과는 <표 4>와 같다. 직무만족은 4가지 요인이 추출되었다.

요인 1(26.063%)은 나의 급여수준은 다른 곳에 비교하면 만족할 만한 수준으로 현재의 급여에 만족하고 현재 수행하고 있는 직무에 비해 급여수준은 공정하다. 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘급여만족’으로 명명하였다.

요인 2(19.95%)는 현재 업무가 도전할 가치가 있다고 생각하고 업무를 달성했을 때 성취감을 느끼고 업무에 만족하고 있다. 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘업무만족’으로 명명하였다.

요인 3(18.671%)은 근무하는 곳의 승진은 근무하는 곳의 원칙하에서 공정하게 이루어지고 있다, 내가 근무하는 곳의 인사고과는 공정하게 이루어지고 있다. 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘승진만족’으로 명명하였다.

요인 4(17.262%)는 직속 상사는 중요한 이야기를 할 때 잘 경청해주고 나의 의견에 신뢰하며 칭찬해준다. 등의 내용을 ‘상사만족’으로 명명하였다.

이 네 개의 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 요인적재 값이 .60 이상으로 분석되었으며 신뢰도는 .70 이상으로 신뢰 수준인 것으로 볼 수 있다.

호텔종사자를 대상으로 한 김근우(2006)와 정현영, 전영직(2007)의 연구에서 분류된 직무만족의 4가지 요인인 급여만족, 업무만족, 승진만족, 상사만족 중 승진만족과 상사만족의 문항에서 호텔종사자와 뷰티종사자의 직무 환경에 따른 영향으로 각각 1문항씩 삭제되었으나, 추출된 직무만족 요인 4가지는 본 연구의 결과와 일치하였다.

이는 호텔종사자와 뷰티종사자의 서로 간의 업무가 고객의 만족을 중심으로 이루어지는 서비스업무의 동일한 특성이 직무만족의 4개 요인으로 일치한 결과가 나타난 것으로 사료된다.

<표 4> 직무만족 설문지의 요인분석 결과

item	factor				공통성
	급여 만족	업무 만족	승진 만족	상사 만족	
나의 급여수준은 다른 곳에 비교하면 만족할 만한 수준이다	.869	.174	.201	.148	.848
나는 현재의 급여에 만족 한다	.861	.139	.201	.124	.816
나의 급여수준은 현재 수행하고 있는 직무에 비해 공정하다고 생각 한다	.799	.133	.344	.148	.797
나는 업무를 달성했을 때 성취감을 느낀다	.052	.846	.064	.250	.784
나는 현재 업무가 도전할 가치가 있다고 생각 한다	.167	.818	.240	.119	.769
나는 나의 업무에 만족하고 있다	.468	.619	.096	.199	.650
내가 근무하는 곳의 승진은 근무하는 곳의 원칙 하에서 공정하게 이루어지고 있다	.293	.169	.885	.121	.912
내가 근무하는 곳의 인사고과는 공정하게 이루어지고 있다	.285	.156	.885	.134	.906
내가 중요한 이야기를 하려고 할 때 직속상사는 잘 경청해준다	.154	.163	.097	.902	.873
직속상사는 나의 의견에 신뢰하며 칭찬해준다	.175	.284	.148	.840	.838
고유값	2.606	1.995	1.867	1.726	
분산(%)	26.063	19.95	18.671	17.262	
누적(%)	26.063	46.012	64.684	81.946	
신뢰도(Cronbach's α)	.894	.772	.907	.826	
전체신뢰도					.882
KMO와 Bartlett 검정					KMO=.825, $\chi^2=4,297.752$ $p<.000$

*** $p<.001$

3) 자기효능감

뷰티종사자의 자기효능감에 대한 요인분석과 신뢰도 분석을 한 결과는 <표 5>와 같다. 자기효능감은 2가지 요인이 추출되었다.

요인 1(44.359%)은 직무에 대한 일의 원인과 결과를 찾고 판단과 생각이 정확하여 일의 순서를 정하고 차례로 일을 처리한다, 업무수행 시 직무수행 능력이 우수한 편으로 성공적으로 새로 맡은 직무를 수행할 수 있다고 확신한다. 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘직무능력’으로 명명하였다.

요인 2(27.501%)는 어려운 직무를 수행하여 실수를 하더라도 도전적이며 어려운 직무가 재미있고 좋다. 등의 내용이 포함되어 있으므로 ‘과제난이도 선호’로 명명하였다. 이 두 개의 추출된 요인은 요인적재 값이 .60 이상으로 분석되었으며 신뢰도는 .80 이상으로 신뢰 수준인 것으로 볼 수 있다.

학습자를 대상으로 자기효능감을 연구한 김아영 외(2001)는 자기조절효능감, 과제난이도 선호, 자신감 요인 3가지로 자기효능감의 요인이 분류되었고 남녀대학생을 대상으로 자기효능감을 연구한 김현정(2009)은 자기조절효능감, 사회적 자기효능감, 신체적 자기효능감, 과제난이도 선호의 네 개의 요인으로 분류되었다. 본 연구에서는 직무능력과 과제난이도 선호로 자기효능감의 요인이 2개로 분류되었는데 이는 학습자, 남녀 대학생과 뷰티종사자가 학업과 직무라는 다른 특성을 가지므로 2개의 요인으로 분류된 것으로 사료된다.

따라서 뷰티종사자는 뷰티서비스의 모든 직무를 수행하는 능력과 어려운 직무를 선호하는 자기효능감을 가진다고 할 수 있다.

<표 5> 자기효능감 설문지의 요인분석 결과

item	factor		공통성
	직무능력	과제난이도 선호	
직무에 대한 나의 판단과 생각은 대체로 정확하다	.810	.184	.690
나는 어떤 일의 원인과 결과를 찾아낼 수 있다	.783	.170	.642
나는 업무수행 시 일의 순서를 정하고 차례로 처리할 수 있다	.782	.215	.657
나는 업무수행 시 직무수행 능력이 우수한 편이다	.758	.241	.633
나는 새로 맡은 직무를 성공적으로 해낼 수 있다고 확신한다	.726	.391	.680
나는 어렵거나 도전적인 직무에 매달리는 것이 재미있었다	.229	.905	.872
나는 좀 실수를 하더라도 어려운 직무를 수행하는 것이 좋다	.265	.887	.857
고유값	3.105	1.925	
분산(%)	44.359	27.501	
누적(%)	44.359	71.860	
신뢰도(Cronbach's <i>a</i>)	.867	.850	
전체신뢰도		.867	
KMO와 Bartlett 검정	KMO=.856, $\chi^2=2,527.510$ $p<.000$		

*** $p<.001$

4) 목표지향성

뷰티종사자의 목표지향성에 대한 요인분석, 신뢰도 분석을 한 결과는 <표 6>과 같다. 목표지향성은 3가지 요인이 추출되었다.

요인 1(33.162%)은 나는 열심히 일하고 더 많은 성과를 내기 위한 목표를 가지고 다른 동료보다 뛰어나려는 생각으로 업무를 잘하기 위해 가능한 방법을 총동원한다. 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘수행접근’으로 명명하였다.

요인 2(26.290%)는 업무에 능숙하지 못할까 봐 항상 염려되고 내가 맡은 업무를 기대하는 만큼 완전히 이해하지 못할까 두렵다. 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘학습회피’로 명명하였다.

요인 3(24.996%)은 업무를 통해 가능하면 무엇이든지 배우려고 하고 업무 수행 하는데 필요한 능력을 갖추려고 노력한다. 등의 내용을 포함하고 있으므로 ‘학습접근’으로 명명하였다.

이 세 개의 추출된 요인적재 값이 ± 0.50 이상으로 타당성이 확보되었으며 신뢰도는 .80 이상으로 신뢰 수준으로 볼 수 있다.

외식기업의 종사원을 대상으로 목표지향성에 의한 인상관리행동을 연구한 김성영(2017)의 연구에서 학습접근, 학습회피, 수행접근, 수행회피의 4개의 목표지향성의 요인으로 나타난 것과는 달리 본 연구에서는 학습접근, 학습회피, 수행접근의 3개의 요인으로 분류되었다.

뷰티종사자의 업무는 자신이 가지고 있는 기술을 바탕으로 직무를 수행하고 외식기업 종사자들은 동료들과 함께 협동을 이루어 직무를 수행해야 하므로, 동료의 영향이 크게 작용하는 직무의 특성을 가지기 때문에 본 연구에서는 타인에 비해 상대적으로 직무수행을 하지 못할까 걱정하는 수행회피 요인은 삭제되었고, 수행회피는 뷰티종사자들의 목표지향성에 긍정적인 영

향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 통하여 뷰티종사자는 업무를 위해 무엇이든 배우며 업무에 필요한 능력을 갖추려고 노력한다. 업무에 정통하지 못할까 염려하고 업무를 완전히 이해하기 위해 열심히 일한다. 또한, 많은 성과를 내어 다른 사람들보다 뛰어나게 업무를 잘하고 싶은 목표지향성을 가진다고 할 수 있다.

<표 6> 목표지향성 설문지의 요인분석 결과

item	factor			공통성
	수행 접근	학습 회피	학습 접근	
내 동료보다 뛰어나야겠다는 생각에서 열심히 일한다	.914	.089	.129	.860
나의 목표는 다른 동료보다 더 많은 성과를 내는 것이다	.875	.044	.054	.770
가능한 방법을 총 동원해서 다른 동료보다 업무를 잘하고 싶다	.804	.186	.260	.749
내가 기대하는 만큼 맡은 업무를 완전히 이해하지 못할까 두렵다	.089	.950	.041	.912
나는 내 업무에 정통하지 못할까봐 늘 염려 된다	.139	.943	.047	.911
내가 맡은 업무를 수행하는데 필요한 능력을 갖추려고 노력한다	.151	.060	.911	.857
나는 업무를 통해 가능하면 무엇이든 배우려고 한다	.155	.025	.910	.853
고유값	2.321	1.84	1.75	
분산(%)	33.162	26.290	24.996	
누적(%)	33.162	59.452	84.448	
신뢰도(Cronbach's α)	.859	.903	.833	
전체신뢰도	.766			
KMO와 Bartlett 검정	KMO=.657, $\chi^2=2,665.277$ $p<.000$			

*** $p<.001$

2. 뷰티종사자의 직종, 직위, 경력에 따른 성격특성, 직무만족, 자기 효능감, 목표지향성의 차이

1) 직종, 직위, 경력에 따른 성격특성 차이 분석

직종, 직위, 경력에 따른 성격특성의 차이를 분석한 결과, 경력에 대해서만 뷰티종사자 각 집단별로 성격특성에 차이가 있음을 발견할 수 있었다.

직종의 성격특성 차이 분석에서는 성격특성 전부에 대해 집단별로 차이가 없음을 알 수 있었다($p>.05$).

이는 뷰티종사자들은 뷰티서비스 분야의 업무 특성에 맞는 성격특성을 가지기 때문에 직종에 따른 성격특성의 차이가 없는 결과가 나타났다고 볼 수 있다.

직위에 따른 성격특성 차이 분석에서는 성격특성 중 성실성에 대해서만 집단별로 차이가 있음을 알 수 있었으며($p<.01$), 사후분석에서 성실성은 각 직위별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p<.01$), 원장 > 스텝 순으로 성실성이 높게 나타났다.

이러한 결과는 직위가 높을수록 일을 완벽하게 하고 직위가 높아지는 동안 많은 경험을 통해 일을 능률적으로 일을 할 수 있다는 것을 알 수 있다.

경력에 따른 성격특성 차이 분석에서는 성격특성 중 성실성과 친화성에 대해서 집단별로 차이가 있음을 알 수 있었다($p<.01$).

사후분석에서 성격특성 중 성실성은 각 경력별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p<.001$), 5년 이상~10년 미만 > 1년 미만, 10년 미만 > 1년 미만, 10년 이상 > 1년 미만~5년미만 순으로 높게 나타났으며, 성격특성 중 친화성은 각 경력별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p<.01$), 10년 이상 > 1년 미만, 10년 이상 > 5년 이상~10년 미만 순으로 높게 나타났다.

이러한 결과는 경력이 많을수록 일을 완벽하고 능률적으로 믿을만하게 하며 고객에게 사려 깊고 친절하게 응대한다는 것을 알 수 있다.

직종, 직위, 경력에 따른 성격특성의 차이를 분석한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 직종, 직위, 경력에 따른 성격특성 차이 분석

구분	성격특성			
	성실성	개방성	친화성	
직종	메이크업 ^a	3.93	3.70	3.57
	네일 ^b	3.77	3.63	3.54
	헤어 ^c	3.79	3.66	3.52
	피부 ^d	3.95	3.70	3.48
	F	3.933**	0.359	0.539
	사후분석	-	-	-
직위	원장 ^a	4.04	3.68	3.67
	실장 ^b	3.97	3.81	3.58
	스텝 ^c	3.77	3.65	3.49
	교수/강사 ^d	3.84	3.75	3.55
	기타 ^e	3.87	3.63	3.47
	F	4.483**	1.465	1.562
사후분석	a>c	-	-	
경력	1년 미만 ^a	3.69	3.68	3.42
	1년 이상~5년 미만 ^b	3.85	3.68	3.56
	5년 이상~10년 미만 ^c	3.93	3.72	3.43
	10년 이상 ^d	4.03	3.67	3.67
	F	8.237***	0.161	4.073**
사후분석	a<c, a<d, b<d	-	a<d, c<d	
전체	3.88	3.68	3.53	

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

2) 직종, 직위, 경력에 따른 직무만족 차이 분석

직종, 직위, 경력에 따른 직무만족의 차이를 분석하였으며, 그 결과는 <표 8>과 같다.

직종, 직위, 경력에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과, 직종에 따른 직무만족 차이 분석에서 직무만족 특성 전부에 대해 뷰티종사자 집단별로 차이가 없음을 알 수 있었다($p>.05$).

이는 뷰티서비스 분야별 업무 특성이 기술을 통하여 고객에게 서비스와 만족을 제공해야 하므로, 뷰티종사자들의 직종에 따른 직무만족의 차이가 없는 결과가 나타난 것으로 사료된다.

뷰티종사자의 직위에 따른 직무만족 차이 분석에서는 직무만족 특성의 모든 변수에 대해서 집단별로 차이가 있음을 알 수 있었다($p<.05$).

이러한 결과는 헤어 뷰티종사자를 대상으로 한 박선이(2016)의 성격특성과 직무만족에 관한 연구에서 직위에 있어 직무만족이 통계적으로 유의한 차이가 나타난 것과 본 연구에서 직무만족이 직위에 있어서 직위가 가장 높은 원장이 직무만족이 높게 나타난 결과와 일치하며, 뷰티종사자들의 업무에 대한 만족과 성취감은 직위가 높을수록 직무만족이 높다는 것으로 해석된다.

사후분석에서 직무만족 특성 중 급여만족은 각 직위별로 통계적으로 유의한 차이가 있었으며($p<.001$), 원장 > 실장, 원장 > 교수/강사, 원장 > 기타 > 스태프 순으로 급여만족이 높게 나타났는데, 이러한 결과는 직위가 높을수록 급여가 높기 때문으로 판단할 수 있다.

사후분석에서 직무만족 특성 중 업무만족은 각 직위별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p<.001$), 원장 > 스태프, 원장 > 교수/강사, 원장 > 기타, 실장 > 스태프 순으로 업무 만족이 높게 나타났다.

사후분석에서 직무만족 특성 중 승진만족은 각 직위별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p < .001$), 원장 > 스텝, 원장 > 교수/강사 순으로 승진만족이 높게 나타났다.

이는 직위가 높을수록 그동안의 경험과 숙련도에 따라 승진에도 영향을 미치기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 보인다.

사후분석에서 직무만족 특성 중 상사만족은 각 직위별로 차이가 있음을 알 수 있었으나($p < .05$), 사후분석에서는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이는 뷰티종사자들은 영세한 사업자인 경우가 많고 직위별로 상사만족에 대한 차이가 업무 환경에 따라 달라지기 때문으로 사료된다.

뷰티종사자의 경력에 따른 차이 분석에서는 직무만족 특성 중 업무만족에 대해서만 집단별로 차이가 있음을 알 수 있었다($p < .001$).

사후분석에서도 직무만족 특성 중 업무만족은 각 경력별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p < .001$), 10년 이상 > 1년 미만, 10년 이상 > 1년 이상~5년 미만 순으로 높게 나타났다.

이러한 결과는 경력이 많을수록 업무 능력이 우수하고 능숙한 기술을 통해 고객 만족으로 이어져 뷰티종사자들의 직무만족에 많은 영향을 미치는 것으로 판단된다.

<표 8> 직종, 직위, 경력에 따른 직무만족 차이 분석

구분	직무만족				
	급여만족	업무만족	승진만족	상사만족	
직종	메이크업 ^a	3.12	4.05	3.31	3.78
	네일 ^b	3.15	3.93	3.32	3.79
	헤어 ^c	3.23	3.97	3.51	3.72
	피부 ^d	3.21	3.97	3.45	3.83
	F	0.730	1.222	2.363	0.761
	사후분석	-	-	-	-
직위	원장 ^a	3.62	4.35	3.72	3.87
	실장 ^b	3.15	4.12	3.39	3.82
	스텝 ^c	2.98	3.83	3.28	3.67
	교수/강사 ^d	2.96	3.93	3.16	3.75
	기타 ^e	3.25	3.97	3.42	3.84
	F	12.381***	13.687***	6.027***	2.612*
사후분석	a>b, a>d, a>e>c	a>c, a>d, a>e, b>c	a>c, a>d	-	
경력	1년 미만 ^a	3.16	3.96	3.54	3.82
	1년 이상~5년 미만 ^b	3.10	3.91	3.33	3.74
	5년 이상~10년 미만 ^c	3.22	4.00	3.37	3.74
	10년 이상 ^d	3.26	4.18	3.38	3.84
	F	1.398	6.202***	1.783	1.066
	사후분석	-	a<d, b<d	-	-
전체	3.17	4.00	3.39	3.78	

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

3) 직종, 직위, 경력에 따른 자기효능감 차이 분석

직종, 직위, 경력에 따른 자기효능감의 차이는 <표 9>와 같이 직종의 경우 자기효능감 특성 전부에 대해 뷰티종사자 집단별로 차이가 있음을 알 수 있었다($p<.05$).

사후분석에서 자기효능감의 특성 중 직무능력은 각 직종별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p<.01$), 메이크업 > 네일, 메이크업 > 헤어 순으로 직무능력이 높게 나타났다.

이러한 결과는 기술을 통해 고객에게 창의적인 디자인을 표현해야 하는 뷰티종사자들의 직무 특성의 결과로서 특히 메이크업과 네일은 다른 뷰티서비스 분야보다 더 많은 창조적 발현이 필요한 분야이기 때문에 메이크업, 네일 순으로 직무능력이 높게 나타난 것으로 사료된다.

사후분석에서 자기효능감 특성 중 과제난이도 선호는 각 직종별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p<.05$), 메이크업 > 피부 순으로 과제난이도 선호가 높게 나타났다.

이는 메이크업은 얼굴과 신체에 다양한 표현을 통해 여러 분야에서 활용되어지며, 창작과 창의적인 어려운 직무를 수행해야 하므로 이러한 결과가 나타난 것으로 판단된다.

뷰티종사자의 직위에 따른 자기효능감의 차이 분석에서는 자기효능감 특성의 모든 변수에 대해서 집단별로 차이가 있음을 알 수 있었다($p<.001$).

사후분석에서 자기효능감 특성 중 직무능력은 각 직위별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p<.001$), 원장 > 스텝, 원장 > 교수/강사, 원장 > 기타, 실장 > 스텝 순으로 직무능력이 높게 나타났다.

이는 직위가 높으면 직무능력이 우수하고 직위가 낮으면 직무능력이 우수

할 수 없다는 결과로 업무 경험이 많을수록 직무에 대한 숙련도가 높고 업무 경험이 적을수록 직무에 대한 숙련도가 낮다고 판단 할 수 있다.

사후분석에서 자기효능감 특성 중 과제난이도 선호는 각 직위별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p<.001$), 원장 > 스텝, 실장 > 스텝 순으로 과제난이도 선호가 높게 나타났다.

이는 직위가 높을수록 많은 경험을 통해 어려운 업무에 대한 대처능력이 뛰어나며 일을 능숙하게 처리하고 해결할 수 있다는 결과로 관제난이도 선호는 직위에 따라 차이가 나타나는 것으로 사료된다.

경력에 따른 구분에서는 자기효능감 특성의 모든 변수에 대해서 집단별로 차이가 있음을 알 수 있었다($p<.01$).

사후분석에서도 자기효능감 특성 중 직무능력은 각 경력별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p<.001$), 10년 이상 > 1년 이상~5년 미만 > 1년 미만, 5년 이상~10년 미만 > 1년 미만 순으로 높게 나타났다.

사후분석에서 자기효능감 특성 중 과제난이도 선호는 각 경력별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p<.01$), 5년 이상~10년 미만 > 1년 미만, 10년 이상 > 1년 미만 순으로 높게 나타났다.

이러한 결과는 헤어미용 산업종사자를 대상으로 한 김명옥(2020)의 직업 가치관과 윤리의식이 조직신뢰 및 이직의도에 미치는 영향 연구에서 경력에 따라 자기효능감이 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 원장의 경우 자기효능감이 높게 분석되었으며 근무경력이 길고 근무경력에 따른 직위가 높을수록 자기효능감이 높게 나타났으므로 본 연구의 경력에 따른 자기효능감의 차이 분석 결과와 일치한다.

<표 9> 직종, 직위, 경력에 따른 자기효능감 차이 분석

구분	자기효능감		
	직무능력	과제난이도 선호	
직종	메이크업 ^a	3.86	3.44
	네일 ^b	3.63	3.32
	헤어 ^c	3.69	3.44
	피부 ^d	3.74	3.18
	F	5.766**	3.494*
	사후분석	a>b, a>c	a>d
직위	원장 ^a	4.03	3.63
	실장 ^b	3.88	3.54
	스텝 ^c	3.61	3.22
	교수/강사 ^d	3.73	3.31
	기타 ^e	3.74	3.33
	F	11.928***	5.589***
사후분석	a>c, a>d, a>e, b>c	a>c, b>c	
경력	1년 미만 ^a	3.56	3.13
	1년 이상~5년 미만 ^b	3.74	3.36
	5년 이상~10년 미만 ^c	3.79	3.43
	10년 이상 ^d	3.94	3.53
	F	11.884***	5.563**
	사후분석	a<b<d, a<c	a<c, a<d
전체	3.76	3.37	

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

4) 직종, 직위, 경력에 따른 목표지향성 차이 분석

직종, 직위, 경력에 따른 목표지향성의 차이를 분석하였으며, 그 결과는 <표 10>과 같다.

직종, 직위, 경력에 따른 목표지향성의 차이를 분석한 결과, 직종의 경우 목표지향성 특성 중 학습접근에 대해서만 뷰티종사자 집단별로 차이가 있음을 알 수 있었다($p>.05$).

사후분석에서 목표지향성 특성 중 학습접근은 각 직종별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p<.05$), 메이크업 > 헤어 순으로 학습접근이 높게 나타났다.

이는 뷰티서비스 분야는 트렌드에 민감하고 뷰티종사자는 트렌드에 따른 기술적인 능력 향상을 위해 배우고 노력해야 하므로 이러한 차이가 나타난 것으로 판단된다. 특히 뷰티서비스 분야 중 메이크업과 헤어는 새로운 기술과 트렌드에 대해 더 민감한 현실에 놓여 있어 지속적으로 새로운 것에 대한 정보를 파악하고 기술 습득을 위한 자세를 가져야 하는 것으로 해석할 수 있다.

직위에 따른 구분의 경우에는 목표지향성의 모든 변수에 대해서 집단별로 차이가 있음을 알 수 있었다($p<.05$).

사후분석에서 목표지향성 특성 중 수행접근은 각 직위별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p<.05$), 원장 > 실장 순으로 수행접근이 높게 나타났다.

이는 직위가 높을수록 잘하려고 하는 목표 성향을 보이며 다른 사람보다 뛰어나기 위하여 많은 성과를 내기 위해 노력하는 것으로 사료 된다.

사후분석에서 목표지향성 특성 중 학습회피는 각 직위별로 통계적으로 유

의한 차이가 나타났으며($p < .05$), 사후분석에서는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 뷰티종사자는 자신의 기술을 통해 업무를 수행하기 때문에 업무의 결과에 대하여 걱정하고 두려워하는 것은 직위가 낮고 경험이 없는 경우 나타나는 결과로 판단된다.

사후분석에서 목표지향성 특성 중 학습접근은 각 직위별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p < .001$), 원장 > 스텝, 원장 > 기타, 실장 > 스텝 순으로 학습접근이 높게 나타났다.

이는 직위가 높을수록 직위를 유지하기 위해 필요한 능력을 갖추려고 노력하며 업무를 더욱 잘하기 위해 배우려는 자세를 갖는 것으로 판단 할 수 있다.

경력에 따른 구분에서는 목표지향성 특성 중 학습회피와 학습접근에 대해서만 집단별로 차이가 있음을 알 수 있었다($p < .01$).

사후분석에서도 목표지향성 특성 중 학습회피는 각 경력별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p < .001$), 1년 미만 > 1년 이상~5년 미만, 1년 미만 > 5년 이상~10년 미만, 1년 미만 > 10년 이상 순으로 높게 나타났다.

이러한 결과는 근무경력이 낮을수록 경험이 부족하여 업무에 능숙하지 못할까 염려하며 업무를 못 해내고 이해하지 못할까 불안해하는 것으로 확인 되었다.

사후분석에서 목표지향성 특성 중 학습접근은 각 경력별로 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며($p < .01$), 10년 이상 > 1년 미만, 10년 이상 > 1년 이상~5년 미만 순으로 높게 나타났다.

이는 경력이 높을수록 경력에 맞는 능력을 갖추기 위해 노력하고 업무를 통해 배우려는 자세를 갖는 것을 알 수 있다.

<표 10> 직종, 직위, 경력에 따른 목표지향성 차이 분석

구분	목표지향성			
	수행접근	학습회피	학습접근	
직종	메이크업 ^a	3.73	3.27	4.14
	네일 ^b	3.66	3.20	4.08
	헤어 ^c	3.79	3.15	3.94
	피부 ^d	3.68	3.15	4.08
	F	0.670	0.762	3.837*
	사후분석	-	-	a>c
직위	원장 ^a	3.94	3.06	4.34
	실장 ^b	3.80	3.17	4.21
	스텝 ^c	3.61	3.33	3.92
	교수/강사 ^d	3.66	3.40	4.15
	기타 ^e	3.73	3.09	4.00
	F	3.230*	2.804*	11.085***
사후분석	a>c	-	a>c, a>e, b>c	
경력	1년 미만 ^a	3.71	3.54	4.00
	1년 이상~5년 미만 ^b	3.71	3.23	4.02
	5년 이상~10년 미만 ^c	3.76	3.11	4.06
	10년 이상 ^d	3.72	2.98	4.22
	F	0.134	8.388***	4.361**
	사후분석	-	a>b, a>c, a>d	a<d, b<d
전체	3.72	3.21	4.07	

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

3. 뷰티종사자의 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성 간의 상관관계

본 연구에서는 인과관계 검증을 위해, 상관관계 분석을 통하여 검증된 뷰티종사자의 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성 각 변수들의 인과관계를 검증하였다.

<표 11>은 각 변수 간 인과관계를 알아보기 위하여 상관관계 검증을 시행한 결과이다.

목표지향성 중 ‘학습회피’는 성격특성에서 ‘성실성’은 $-.122$, ‘개방성’은 $.032$, ‘친화성’은 $-.062$ 로 나타났고, 직무만족에서는 ‘급여만족’은 $-.124$, ‘업무만족’은 $-.039$, ‘승진만족’은 $-.048$, ‘상사만족’은 $-.070$ 으로 나타났고, 자기효능감에서는 ‘직무능력’은 $-.108$, ‘과제난이도 선호’는 $.056$ 으로 나타나고 있다.

분석 결과 목표지향성 중 ‘학습회피’ 변수는 $p < .01$ 유의수준에서 성격특성 중 ‘성실성’ 변수와 직무만족 중 ‘급여만족’ 변수, 그리고 자기효능감 중 ‘직무능력’ 변수에서만 통계적으로 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났고, 나머지 변수와는 통계적으로 유의하지 않았다.

그 외의 모든 변수는 $p < .01$ 유의수준에서 통계적으로 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 11> 뷰티종사자의 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성 간의 상관관계

구분	평균	표준 편차	성실성	개방성	친화성	급여 만족	업무 만족	승진 만족	상사 만족	직무 능력	과제 난이도 선호	수행 접근	학습 회피	학습 접근
성실성	3.877	.630	1											
개방성	3.682	.701	.339**	1										
친화성	3.532	.753	.333**	.222**	1									
급여만족	3.172	.890	.200**	.201**	.072*	1								
업무만족	3.999	.669	.396**	.295**	.222**	.483**	1							
승진만족	3.390	.914	.173**	.231**	.107**	.576**	.425**	1						
상사만족	3.777	.701	.270**	.249**	.117**	.386**	.507**	.341**	1					
직무능력	3.761	.580	.590**	.437**	.366**	.257**	.514**	.235**	.383**	1				
과제난이도 선호	3.368	.889	.354**	.278**	.330**	.263**	.363**	.261**	.214**	.538**	1			
수행접근	3.724	.850	.207**	.208**	.135**	.219**	.349**	.223**	.223**	.303**	.302**	1		
학습회피	3.205	1.023	-.122**	.032	-.062	-.124**	-.039	-.048	-.070	-.108**	.056	.241*	1	
학습접근	4.070	.654	.370**	.329**	.208**	.169**	.488**	.207**	.322**	.558**	.428**	.327*	.113*	1

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

4. 뷰티종사자의 성격특성이 목표지향성, 직무만족, 자기효능감에 미치는 영향

1) 뷰티종사자의 성격특성이 목표지향성에 미치는 영향

뷰티종사자의 성격특성이 목표지향성에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <표 12>와 같다.

뷰티종사자의 목표지향성 중 수행접근에 대한 성격특성 회귀식의 유의성은 .000으로 회귀모형 설명량은 .067의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 2.117, 독립변수인 성격특성 중 ‘성실성’에 해당하는 계수는 .186, ‘개방성’은 .180, ‘친화성’은 .063이다. 여기서 VIF는 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘성실성’은 .138, ‘개방성’은 .148, ‘친화성’은 .056으로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘성실성’과 ‘개방성’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 목표지향성 중 ‘수행접근’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤으나 ‘친화성’ 요인은 목표지향성 중 ‘수행접근’ 요인에 대해 유의하지 않은 것으로 나타났다.

뷰티종사자의 목표지향성 중 ‘학습회피’에 대한 성격특성 회귀식의 유의성은 .001로 확인되었으며, 회귀모형의 설명량도 .022의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 3.787, 독립변수인 성격특성 중 ‘성실성’에 해당하는 계수는 -.228, ‘개방성’은 .127, ‘친화성’은 -.047이다. 여기서 VIF는 10미만 이므로 다중공선성의 문제가 없다고 판단한다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘성실성’은 -.140, ‘개방성’은 .087, ‘친화성’은

-.034로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘성실성’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 목표지향성 중 ‘학습회피’ 요인에 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, ‘개방성’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 목표지향성 중 ‘학습회피’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미치고 ‘친화성’ 요인은 목표지향성 중 ‘학습회피’ 요인에 대해 유의하지 않은 것으로 나타났다.

뷰티종사자의 목표지향성 중 ‘학습접근’에 대한 성격특성 회귀식의 유의성은 .000으로 회귀모형 설명량은 .188의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 2.005, 독립변수인 성격특성 중 ‘성실성’에 해당하는 계수는 .283, ‘개방성’은 .207, ‘친화성’은 .059이다. 여기서 VIF는 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없다고 판단한다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘성실성’은 .272, ‘개방성’은 .222, ‘친화성’은 .068로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘성실성’과 ‘개방성’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 목표지향성 중 ‘학습접근’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미치고, ‘친화성’ 요인은 목표지향성 중 ‘학습접근’ 요인에 대해 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과는 소상공인의 성격특성이 목표지향성에 미치는 영향을 연구한 전하나(2013)의 연구에서 신경증 소상공인은 업무를 수행하는데 방해요인이 되고 개방성, 외향성, 성실성을 가진 사업자는 긍정적인 영향과 정의 영향을 주었으며, 개방성, 외향성, 성실성 소상공인이 목표지향성에 유의하였다는 연구 결과와 본 연구에서 성실성, 개방성 뷰티종사자들이 목표지향성에 유의하다는 연구 결과와 부분 일치한다.

따라서, 선행연구의 결과와 같이 성격특성이 목표지향성에 유의한 영향을 미치는 요인이라는 것을 알 수 있다.

<표 12> 뷰티종사자의 성격특성이 목표지향성에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	sig.
수행 접근	(상수)	2.117	.225		9.414	.000***
	성실성	.186	.053	.138	3.523	.000***
	개방성	.180	.046	.148	3.919	.000***
	친화성	.063	.043	.056	1.470	.142
		<i>R</i> =.259 <i>R</i> ² =.067 <i>F</i> =17.806***				
목표 지향 성	(상수)	3.787	.277		13.662	.000***
	성실성	-.228	.065	-.140	-3.497	.000***
	개방성	.127	.057	.087	2.236	.026*
	친화성	-.047	.053	-.034	-.886	.376
		<i>R</i> =.148 <i>R</i> ² =.022 <i>F</i> =5.597**				
학습 접근	(상수)	2.005	.161		12.420	.000***
	성실성	.283	.038	.272	7.452	.000***
	개방성	.207	.033	.222	6.281	.000***
	친화성	.059	.031	.068	1.919	.055
		<i>R</i> =.433 <i>R</i> ² =.188 <i>F</i> =57.524***				

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

2) 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 미치는 영향

뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 미치는 영향의 결과는 <표 13>과 같다.

뷰티종사자의 직무만족 중 급여만족에 대한 성격특성 회귀식의 유의성은 .000으로 회귀모형 설명량은 .060의 설명력이 있는 것으로 확인되어, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 1.678, 독립변수인 성격특성 중 ‘성실성’에 해당하는 계수는 .216, ‘개방성’은 .192, ‘친화성’은 -.015로, VIF는 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없다고 판단한다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘성실성’은 .153, ‘개방성’은 .152, ‘친화성’은 -.012로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘성실성’과 ‘개방성’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 직무만족 중 ‘급여만족’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미치고, ‘친화성’ 요인은 직무만족 중 ‘급여만족’ 요인에 대해 유의하지 않은 것으로 나타났다.

뷰티종사자의 목표지향성 중 ‘업무만족’에 대한 성격특성 회귀식의 유의성은 .001로 확인되었으며, 회귀모형의 설명량도 .192의 설명력이 있는 것으로 확인되어, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다. 회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 1.861, 독립변수인 성격특성 중 ‘성실성’에 해당하는 계수는 .330, ‘개방성’은 .165, ‘친화성’은 .071로, VIF는 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없다고 판단한다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘성실성’은 .311, ‘개방성’은 .172, ‘친화성’은 .080로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘성실성’과 ‘개방성’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 직무만족 중 ‘업무만족’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미치고,

‘친화성’ 요인은 $p < .05$ 유의수준에서 직무만족 중 ‘업무만족’ 요인에 정(+)의 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다.

뷰티종사자의 직무만족 중 ‘승진만족’에 대한 성격특성 회귀식의 유의성은 .000으로 회귀모형 설명량도 .064의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 1.786, 독립변수인 성격특성 중 ‘성실성’에 해당하는 계수는 .142, ‘개방성’은 .249, ‘친화성’은 .039로, VIF는 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없다고 판단한다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘성실성’은 .098, ‘개방성’은 .191, ‘친화성’은 .032으로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘성실성’ 요인은 $p < .05$ 유의수준에서 직무만족 중 ‘승진만족’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤고, ‘개방성’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 직무만족 중 ‘승진만족’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤으며, ‘친화성’ 요인은 직무만족 중 ‘승진만족’ 요인에 대해 유의하지 않은 것으로 나타났다.

뷰티종사자의 직무만족 중 ‘상사만족’에 대한 성격특성 회귀식의 유의성은 .000으로 회귀모형 설명량은 .101의 설명력이 있는 것으로 확인되어, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 2.202, 독립변수인 성격특성 중 ‘성실성’에 해당하는 계수는 .230, ‘개방성’은 .177, ‘친화성’은 .008로, VIF는 10미만이므로 다중공선성의 문제가 없다고 판단한다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘성실성’은 .207, ‘개방성’은 .177, ‘친화성’은 .009로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘성실성’과 ‘개방성’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 직무만족 중 ‘상사만족’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤고, ‘친화성’ 요인은 직무만족 중 ‘상사만족’ 요인에 대해 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과는 제조기업 근로자를 대상으로 한 조윤식(2013)의 성격 특성이 조직유효성에 미치는 영향 연구에서 성실성, 개방성 근로자는 직무 만족에 유의한 연구 결과와 성실성, 개방성 뷰티종사자가 직무만족에 유의한 영향이 나타난 본 연구 결과와 일치한다.

방문판매원을 대상으로 한 이 옥(2019)의 성격특성과 직무만족의 관계 연구에서는 친화성 판매원이 직무만족에 유의한 결과가 나타났고, 피부미용사를 대상으로 한 하명희(2019)의 성격특성이 직무관련 요인에 미치는 영향 연구에서 성실성 피부미용사가 직무만족에 유의한 영향을 보인 것으로 나타나 성실성, 개방성 뷰티종사자가 직무만족에 유의한 본 연구 결과와 부분 일치한다.

이러한 선행연구의 결과는 뷰티종사자와 제조기업 근로자는 자신의 기술을 이용한 직무의 결과로 본 연구 결과와 일치 하였으며, 뷰티종사자와 방문판매원은 고객을 대상으로 한 직무의 특성은 같으나 뷰티종사자의 직접적인 뷰티서비스와 방문판매원의 판매 영업에 대한 업무의 차이로 부분 일치한 것으로 사료된다. 또한, 피부종사자와 뷰티종사자는 직무에 대한 공통점이 있으나 특정 뷰티서비스 분야인 피부에 대한 업무와 전체 뷰티서비스 분야에 대한 서로 간의 분야별 업무의 특징으로 부분 일치한 것으로 판단된다.

따라서 선행연구의 결과와 같이 성격특성은 뷰티종사자의 직무만족에 많은 유의한 영향을 주는 것을 알 수 있다.

<표 13> 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	<i>t</i>	<i>sig.</i>	
직무 만족	(상수)	1.678	.236		7.098	.000***	
	급여 만족	성실성	.216	.056	.153	3.888	.000***
		개방성	.192	.048	.152	3.986	.000***
		친화성	-.015	.045	-.012	-.328	.743
		<i>R</i> =.245 <i>R</i> ² =.060 <i>F</i> =15.892**					
	업무 만족	(상수)	1.861	.165		11.295	.000***
		성실성	.330	.039	.311	8.532	.000***
		개방성	.165	.034	.172	4.893	.000***
		친화성	.071	.031	.080	2.269	.024*
	<i>R</i> =.438 <i>R</i> ² =.192 <i>F</i> =59.033***						
	승진 만족	(상수)	1.786	.242		7.378	.000***
		성실성	.142	.057	.098	2.498	.013*
		개방성	.249	.049	.191	5.028	.000***
		친화성	.039	.046	.032	.847	.397
	<i>R</i> =.254 <i>R</i> ² =.064 <i>F</i> =17.129**						
	상사 만족	(상수)	2.202	.182		12.088	.000***
성실성		.230	.043	.207	5.373	.000***	
개방성		.177	.037	.177	4.767	.000***	
친화성		.008	.035	.009	.243	.808	
<i>R</i> =.318 <i>R</i> ² =.101 <i>F</i> =27.917***							

*** $p < .001$

3) 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 미치는 영향

뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <표 14>와 같다.

뷰티종사자의 자기효능감 중 직무능력에 대한 성격특성 회귀식의 유의성은 .000으로 회귀모형 설명량은 .434의 설명력이 있는 것으로 확인되어, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 .953, 독립변수인 성격특성 중 ‘성실성’에 해당하는 계수는 .417, ‘개방성’은 .206, ‘친화성’은 .123으로, VIF는 10미만이므로 다중공선성의 문제가 없다고 판단한다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘성실성’은 .452, ‘개방성’은 .249, ‘친화성’은 .160으로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘성실성’과 ‘개방성’, ‘친화성’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 자기효능감 중 ‘직무능력’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

뷰티종사자의 자기효능감 중 ‘과제난이도 선호’에 대한 성격특성 회귀식의 유의성은 .001로 확인되었으며, 회귀모형의 설명량도 .196의 설명력이 있는 것으로 확인되어, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다. 회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 .485, 독립변수인 성격특성 중 ‘성실성’에 해당하는 계수는 .324, ‘개방성’은 .193, ‘친화성’은 .259로, VIF는 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없다고 판단한다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘성실성’은 .230, ‘개방성’은 .152, ‘친화성’은 .220으로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘성실성’과 ‘개방성’, ‘친화성’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 자기효능감 중 ‘과제난이도 선호’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤다.

이러한 연구 결과는 조리사를 대상으로 한 송혜영(2016)의 성격유형에 따

른 자기효능감의 연구에서 성실성, 친화성, 개방성, 외향성 조리사는 정의 영향이 나타난 연구 결과와 성실성, 개방성, 친화성 뷰티종사자는 자기효능감에 정의 영향이 나타난 본 연구 결과와 부분 일치한다.

이러한 결과는 뷰티종사자와 조리사가 기술을 통해 고객에게 서비스와 만족을 제공하는 업무의 특성으로 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 판단된다.

이와 같이 성격특성은 자기효능감에 영향을 미치는 중요한 요인임을 알 수 있다.

<표 14> 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	sig.	
자기 효능 감	(상수)	.953	.120		7.971	.000***	
	직무 능력	성실성	.417	.028	.452	14.830	.000***
		개방성	.206	.024	.249	8.438	.000***
		친화성	.123	.023	.160	5.428	.000***
		$R=.659 \quad R^2=.434 \quad F=190.798^{***}$					
	(상수)	.485	.218		2.220	.027*	
	자기 효능감 선호	성실성	.324	.051	.230	6.314	.000***
		개방성	.193	.045	.152	4.326	.000***
친화성		.259	.041	.220	6.257	.000***	
$R=.443 \quad R^2=.196 \quad F=60.647^{***}$							

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

5. 뷰티종사자의 직무만족이 목표지향성에 미치는 영향

뷰티종사자의 직무만족이 목표지향성에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <표 15>와 같다.

뷰티종사자의 목표지향성 중 수행접근에 대한 직무만족 회귀식의 유의성은 .000으로 회귀모형 설명량은 .131의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 1.774, 독립변수인 직무만족 중 ‘급여만족’에 해당하는 계수는 .022, ‘업무만족’은 .362, ‘승진만족’은 .068, ‘상사만족’은 .054로, VIF는 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단할 수 있다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘급여만족’은 .023, ‘업무만족’은 .285, ‘승진만족’은 .073, ‘상사만족’은 .044로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘업무만족’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 목표지향성 중 ‘수행접근’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤고, 나머지 요인들은 목표지향성 중 ‘수행접근’ 요인에 대해 유의하지 않은 것으로 나타났다.

뷰티종사자의 목표지향성 중 학습회피에 대한 직무만족 회귀식의 유의성은 .009로 확인되었으며, 회귀모형의 설명량도 .018의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 3.615, 독립변수인 직무만족 중 ‘급여만족’에 해당하는 계수는 -.168, ‘업무만족’은 .060, ‘승진만족’은 .040, ‘상사만족’은 -.066으로, VIF는 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없다고 판단한다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘급여만족’은 -.146, ‘업무만족’은 .039, ‘승진만족’은 .035, ‘상사만족’은 -.045으로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘급여만족’ 요인은 $p < .01$ 유의수준에서 목표지향성 중 ‘학습회피’ 요인에 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 나머지 요인들은 목표지향성 중

‘학습회피’ 요인에 대해 유의하지 않은 것으로 나타났다.

뷰티종사자의 목표지향성 중 학습접근에 대한 직무만족 회귀식의 유의성은 .000으로 회귀모형 설명량도 .256의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 2.008, 독립변수인 직무만족 중 ‘급여만족’에 해당하는 계수는 -.094, ‘업무만족’은 .462, ‘승진만족’은 .028, ‘상사만족’은 .111으로, VIF는 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘급여만족’은 -.128, ‘업무만족’은 .473, ‘승진만족’은 .039, ‘상사만족’은 .119로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘급여만족’ 요인은 $p < .01$ 유의수준에서 목표지향성 중 ‘학습접근’ 요인에 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, ‘업무만족’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 목표지향성 중 ‘학습접근’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤고, ‘상사만족’ 요인은 $p < .01$ 유의수준에서 목표지향성 중 ‘학습접근’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 주는 것으로 확인되었다. ‘승진만족’ 요인은 목표지향성 중 ‘학습접근’ 요인에 대해 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과는 금융 서비스종사자를 대상으로 한 김경은, 조성도(2013)의 목표지향성과 직무만족에 미치는 영향 연구에서 학습접근목표지향성의 서비스종사자는 직무만족이 높게 나타났고, 제조종사자를 대상으로 한 정재식, 최병권(2017)의 목표지향성이 직무만족의 조절효과에 대한 연구에서 학습목표지향성이 높을수록 직무만족이 높게 나타나 목표지향성이 상황적 조건에 영향을 받는다는 연구 결과와 본 연구에서 학습접근목표지향성이 높으면 직무만족도 높으나 급여만족이 높으면 업무에 대한 노력을 하지 않는다는 결과와 부분 일치한다.

뷰티종사자의 직무만족 목표지향성의 관계를 다룬 선행연구의 부족으로

근거를 설정하기 쉽지 않지만 뷰티종사자와 금융서비스종사자, 제조종사자의 직무만족은 모두 직무능력과 직무능력으로 창출해야 하는 연관성으로 목표지향성에 대한 태도와 관련이 있다고 할 수 있다.

따라서 뷰티종사자들은 자신의 업무에 대한 능력을 향상시키고 목표의식을 가지고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 15> 뷰티종사자의 직무만족이 목표지향성에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	sig.
수행 접근	(상수)	1.774	.195		9.115	.000***
	급여만족	.022	.042	.023	.509	.611
	업무만족	.362	.055	.285	6.617	.000***
	승진만족	.068	.040	.073	1.713	.087
	상사만족	.054	.049	.044	1.097	.273
		$R=.362 \quad R^2=.131 \quad F=28.005^{***}$				
목표 지향 성	(상수)	3.615	.249		14.518	.000***
	급여만족	-.168	.054	-.146	-3.089	.002**
	업무만족	.060	.070	.039	.854	.393
	승진만족	.040	.051	.035	.778	.437
	상사만족	-.066	.063	-.045	-1.056	.291
		$R=.135 \quad R^2=.018 \quad F=3.438^*$				
학습 접근	(상수)	2.008	.139		14.491	.000***
	급여만족	-.094	.030	-.128	-3.105	.002**
	업무만족	.462	.039	.473	11.878	.000***
	승진만족	.028	.028	.039	.976	.330
	상사만족	.111	.035	.119	3.172	.002**
		$R=.506 \quad R^2=.256 \quad F=63.951^{***}$				

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

6. 뷰티종사자의 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향

뷰티종사자의 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <표 16>과 같다.

뷰티종사자의 목표지향성 중 수행접근에 대한 자기효능감 회귀식의 유의성은 .000으로 회귀모형 설명량은 .119의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 2.003, 독립변수인 자기효능감 중 ‘직무능력’에 해당하는 계수는 .290, ‘과제난이도 선호’는 .187으로, VIF는 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘직무능력’은 .198, ‘과제난이도 선호’는 .196으로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘직무능력’과 ‘과제난이도 선호’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 목표지향성 중 ‘수행접근’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

뷰티종사자의 목표지향성 중 학습회피에 대한 자기효능감 회귀식의 유의성은 .000으로 회귀모형 설명량은 .030의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 3.873, 독립변수인 자기효능감 중 ‘직무능력’에 해당하는 계수는 -.342, ‘과제난이도 선호’는 .184로, VIF는 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없다고 판단한다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘직무능력’은 -.194, ‘과제난이도 선호’는 .160으로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘직무능력’과 ‘과제난이도 선호’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 목표지향성 중 ‘학습회피’ 요인에 ‘직무능력’은 부(-)의 유의한 영향을 미쳤고 ‘과제난이도 선호’는 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

뷰티종사자의 목표지향성 중 학습접근에 대한 자기효능감 회귀식의 유의성은 .000으로 회귀모형 설명량은 .293의 설명력이 있는 것으로 확인되었다. 또한, 잔차의 정규성과 등분산성을 확인할 수 있었다.

회귀식의 계수를 살펴보면 상수는 1.669, 독립변수인 자기효능감 중 ‘직무능력’에 해당하는 계수는 .520, ‘과제난이도 선호’는 .132이다. 여기서 VIF는 10 미만이므로 다중공선성의 문제가 없다고 판단한다.

이에 대한 영향력을 비교하면 ‘직무능력’은 .461, ‘과제난이도 선호’는 .180로 나타나는 것을 확인할 수 있으며, ‘직무능력’과 ‘과제난이도 선호’ 요인은 $p < .001$ 유의수준에서 목표지향성 중 ‘학습접근’ 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

이러한 연구 결과는 대학생 대상으로 한 권성연(2007)의 목표지향성과 자기효능감의 관계분석 연구에서 수행접근목표지향성은 자기효능감에 긍정적인 영향을 주는 가장 중요한 요인으로 나타난 연구 결과와 본 연구에서 자기효능감은 목표지향성을 변화시키며 자기효능감이 높을수록 목표지향성이 높게 나타난다는 본 연구의 결과와 부분 일치한다.

이러한 결과는 대학생과 뷰티종사자는 직무의 차이가 있으나 자기효능감이 높을수록 목표지향성에 유의한 영향을 미치는 것으로 판단된다.

따라서, 뷰티종사자의 자기효능감은 목표지향성에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

<표 16> 뷰티종사자의 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	sig.	
목표 지향 성	(상수)	2.003	.192		10.446	.000***	
	수행 접근	직무능력	.290	.060	.198	4.859	.000***
		과제난이도 선호	.187	.039	.196	4.809	.000***
		$R=.345 \quad R^2=.119 \quad F=50.560^{***}$					
	학습 회피	(상수)	3.873	.242		15.990	.000***
		직무능력	-.342	.075	-.194	-4.539	.000***
		과제난이도 선호	.184	.049	.160	3.740	.000***
	$R=.173 \quad R^2=.030 \quad F=11.489^{***}$						
	학습 접근	(상수)	1.669	.128		13.022	.000***
직무능력		.520	.040	.461	13.026	.000***	
과제난이도 선호		.132	.026	.180	5.086	.000***	
$R=.541 \quad R^2=.293 \quad F=49.880^{***}$							

*** $p < .001$

7. 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성에 미치는 매개효과

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(노경섭, 2019).

본 연구에서는 매개효과 검정을 위해 Baron과 Kenny가 제시한 방법론(Barron, Kenny, 1986)을 사용하였다. 직접효과는 독립변수가 종속변수에 직접 영향을 미치는 효과이고 간접효과는 독립변수가 매개변수를 지나 종속변수에 영향을 미치는 효과이다.

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고, ‘직무만족’을 매개변수로 한 모형 1, 2, 3, 4, 5의 유의확률 결과, 영향관계를 분석 결과에 따라 판단할 수 있다.

<표 17>에 나타난 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성 중 수행접근에 미치는 매개효과는 종속변수로 목표지향성 중 ‘수행접근’을 사용하여 분석하였고, <표 18>의 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성 중 학습회피에 미치는 매개효과는 종속변수로 목표지향성 중 ‘학습회피’를 사용하여 분석하였으며, <표 19>의 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성 중 학습접근에 미치는 매개효과는 종속변수로 목표지향성 중 ‘학습접근’을 사용하여 분석하였다.

먼저, <표 17>의 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성 중 수행접근에 미치는 매개효과에서 보는 바와 같이 뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 직무만족 중 ‘급여만족’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘수행접근’으로 독립변수 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는

‘모형 1=.138 > 모형 2=.112’임을 확인할 수 있어 유의한 것으로 나타나고 있으며, ‘개방성’ 변수는 ‘모형 1=.148 > 모형 2=.123’으로 유의한 것으로 확인되었다.

직무만족 중 ‘급여만족’ 매개변수는 ‘성실성’과 ‘개방성’ 변수에 매개효과가 있는 것으로 판단 할 수 있다.

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 직무만족 중 ‘업무만족’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘수행접근’으로 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=.138 > 모형 3=.046’은 유의하지 않고 ‘개방성’ 변수는 ‘모형 1=.148 > 모형 3=.098’에서는 유의성이 확인되었다.

직무만족 중 ‘업무만족’ 매개변수는 ‘개방성’ 변수에 매개효과가 있는 것으로 해석된다.

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 직무만족 중 ‘승진만족’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘수행접근’으로 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=.138 > 모형 4=.121’임을 확인할 수 있어 유의한 것으로 나타나고 있으며, ‘개방성’ 변수도 ‘모형 1=.148 > 모형 4=.116’은 유의하고 직무만족 중 ‘승진만족’ 매개변수는 ‘성실성’과 ‘개방성’ 변수에 매개효과가 있었다.

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 직무만족 중 ‘상사만족’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘수행접근’으로 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=.138 > 모형 5=.105’에 유의한 것으로 나타나고 있으며, ‘개방성’ 변수도 ‘모형 1=.148 > 모형 5=.120’은 유의하고 직무만족 중 ‘상사만족’ 매개변수는 ‘성실성’과 ‘개방성’ 변수에 매개효과가 있는 것으로 확인되었다.

<표 17> 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성 중 수행접근에 미치는 매개효과

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	sig.	
수행 접근	(상수)	2.117	.225		9.414	.000***	
	성실성	.186	.053	.138	3.523	.000***	
	1	개방성	.180	.046	.148	3.919	.000***
	친화성	.063	.043	.056	1.470	.142	
	R=.259 R ² =.067 F=17.806***						
	2	(상수)	1.848	.229		8.062	.000***
		성실성	.152	.053	.112	2.878	.004**
		개방성	.149	.046	.123	3.257	.001**
		친화성	.065	.042	.058	1.547	.122
		급여만족	.161	.034	.168	4.674	.000***
		R=.306 R ² =.093 F=19.191*** ΔR^2 =.027 ΔF =21.850***					
	3	(상수)	1.420	.234		6.061	.000***
		성실성	.062	.053	.046	1.170	.242
		개방성	.118	.045	.098	2.635	.009**
		친화성	.036	.041	.032	.877	.381
		업무만족	.375	.048	.295	7.798	.000***
R=.370 R ² =.137 F=29.630*** ΔR^2 =.070 ΔF =60.815***							
4	(상수)	1.836	.230		7.990	.000***	
	성실성	.164	.052	.121	3.130	.002**	
	개방성	.141	.046	.116	3.058	.002**	
	친화성	.057	.042	.050	1.344	.179	
	승진만족	.158	.034	.170	4.701	.000***	
	R=.306 R ² =.094 F=19.258*** ΔR^2 =.027 ΔF =22.101***						
5	(상수)	1.696	.243		6.976	.000***	
	성실성	.142	.053	.105	2.671	.008**	
	개방성	.146	.046	.120	3.170	.002**	
	친화성	.061	.042	.054	1.449	.148	
	상사만족	.191	.045	.158	4.280	.000***	
	R=.299 R ² =.089 F=18.244*** ΔR^2 =.022 ΔF =18.315***						

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

<표 18>에 나타난 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성 중 학습회피에 미치는 매개효과에서 보는 바와 같이 뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 직무만족 중 ‘급여만족’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘학습회피’로 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=-.140 > 모형 2=-.122’임을 확인할 수 있어 유의한 것으로 나타나고 있으나, ‘개방성’ 변수는 ‘모형 1=.087 < 모형 2=.105’임을 확인할 수 있으며 유의하지 않은 것으로 나타나고 있다.

직무만족 중 ‘급여만족’ 매개변수는 ‘성실성’ 변수에 매개효과가 있는 것으로 확인되었다.

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 직무만족 중 ‘업무만족’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘학습회피’로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=-.140 = 모형 3=-.140’은 유의하지 않았고, ‘개방성’ 변수도 ‘모형 1=.087 = 모형 3=.087’은 유의하지 않았고 매개변수 직무만족 중 ‘업무만족’은 매개효과가 있다고 할 수 없다.

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 직무만족 중 ‘승진만족’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘수행접근’으로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=-.140 > 모형 4=-.136’은 유의한 것으로 나타나고 있으나, ‘개방성’ 변수도 ‘모형 1=.087 < 모형 4=.095’는 유의하지 않았고 매개변수 직무만족 중 ‘승진만족’은 ‘성실성’ 변수에 매개효과가 있었다.

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 직무만족 중 ‘상사만족’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘학습회피’로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=-.140 > 모형 5=-.129’는 유의하였고, ‘개방성’ 변수도 ‘모형 1=.087 < 모형 5=.097’은 유의하지 않았다.

매개변수 직무만족 중 ‘상사만족’은 ‘성실성’ 변수에 매개효과가 있다고 판단된다.

<표 18> 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성 중 학습회피에 미치는 매개효과

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	sig.	
학습회피	1	(상수)	3.787	.277		13.662	.000***
		성실성	-.228	.065	-.140	-3.497	.000***
		개방성	.127	.057	.087	2.236	.026*
		친화성	-.047	.053	-.034	-.886	.376
		R=.148 R ² =.022 F=5.598** .001					
	2	(상수)	4.015	.285		14.106	.000***
		성실성	-.198	.065	-.122	-3.034	.002**
		개방성	.153	.057	.105	2.687	.007**
		친화성	-.049	.052	-.036	-.930	.353
		급여만족	-.136	.043	-.118	-3.188	.001**
	R=.188 R ² =.035 F=6.792*** ΔR^2 =.013 ΔF =10.166*** .001						
	3	(상수)	3.794	.300		12.638	.000***
		성실성	-.227	.068	-.140	-3.319	.001**
		개방성	.127	.058	.087	2.210	.027*
		친화성	-.046	.053	-.034	-.878	.380
		업무만족	-.004	.062	-.002	-.057	.954
R=.148 R ² =.022 F=4.194** ΔR^2 =.000 ΔF =.003 .954							
4	(상수)	3.872	.287		13.487	.000***	
	성실성	-.221	.065	-.136	-3.380	.001**	
	개방성	.138	.058	.095	2.404	.016*	
	친화성	-.045	.053	-.033	-.851	.395	
	승진만족	-.047	.042	-.042	-1.132	.258	
R=.154 R ² =.024 F=4.520** ΔR^2 =.002 ΔF =1.282 .258							
5	(상수)	3.965	.303		13.089	.000***	
	성실성	-.209	.066	-.129	-3.154	.002**	
	개방성	.141	.057	.097	2.454	.014*	
	친화성	-.046	.053	-.034	-.874	.382	
	상사만족	-.081	.056	-.055	-1.450	.147	
R=.157 R ² =.025 F=4.731** ΔR^2 =.003 ΔF =2.103 .147							

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

<표 19>와 같이 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성 중 학습접근에 미치는 매개효과에서 보는 바와 같이 뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 직무만족 중 ‘급여만족’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘학습접근’으로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=.272 > 모형 2=.262’는 유의한 것으로 나타났고, ‘개방성’ 변수는 ‘모형 1=.222 > 모형 2=.211’은 유의한 것으로 나타났다.

매개변수 직무만족 중 ‘급여만족’은 ‘성실성’과 ‘개방성’ 변수에 대해서만 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 직무만족 중 ‘업무만족’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘학습접근’으로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=.272 > 모형 3=.157’은 유의한 것으로 나타났고, ‘개방성’ 변수도 ‘모형 1=.222 > 모형 3=.158’은 유의한 것으로 나타났다.

매개변수 직무만족 중 ‘업무만족’은 ‘성실성’과 ‘개방성’ 변수에 대해서만 매개효과가 있었다..

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 직무만족 중 ‘승진만족’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘학습접근’으로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=.272 > 모형 4=.262’는 유의한 것으로 나타났으며, ‘개방성’ 변수도 ‘모형 1=.222 > 모형 4=.201’은 유의한 것으로 나타났다.

매개변수 직무만족 중 ‘승진만족’은 ‘성실성’과 ‘개방성’ 변수에 대해서만 매개효과가 있는 것으로 확인되었다.

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 직무만족 중 ‘상사만족’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘수행접근’으로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=.272 > 모형 5=.230’은 유의한 것으로 나타났고, ‘개방성’ 변수도 ‘모형 1=.222 > 모형 5=.230’은 유의한 것으로 나타났다.

로 나타났으며, ‘친화성’ 변수도 ‘모형 1=.222 > 모형 5=.185’는 유의한 것으로 확인되었다.

직무만족 중 ‘상사만족’ 매개변수는 ‘성실성’과 ‘개방성’ 변수에 대해서만 매개효과가 있다고 판단된다.

<표 19> 뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 따라 목표지향성 중 학습접근에 미치는 매개효과

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	sig.	
학습 접근	(상수)	2.005	.161		12.420	.000***	
	성실성	.283	.038	.272	7.452	.000***	
	1	개방성	.207	.033	.222	6.281	.000***
	친화성	.059	.031	.068	1.919	.055	
	$R=.433 \quad R^2=.188 \quad F=57.524^{***}$						
		(상수)	1.920	.166		11.535	.000***
	성실성	.272	.038	.262	7.107	.000***	
	2	개방성	.197	.033	.211	5.935	.000***
	친화성	.059	.031	.069	1.947	.052	
	급여만족	.051	.025	.069	2.028	.043*	
	$R=.439 \quad R^2=.192 \quad F=44.352^{***} \quad \Delta R^2=.004 \quad \Delta F=4.113^{\#}$						
		(상수)	1.331	.162		8.193	.000***
	성실성	.163	.037	.157	4.412	.000***	
	3	개방성	.147	.031	.158	4.734	.000***
	친화성	.033	.029	.038	1.158	.247	
	업무만족	.362	.033	.371	10.863	.000***	
$R=.547 \quad R^2=.299 \quad F=79.411^{***} \quad \Delta R^2=.111 \quad \Delta F=118.004^{***}$							
	(상수)	1.866	.166		11.232	.000***	
성실성	.272	.038	.262	7.176	.000***		
4	개방성	.188	.033	.201	5.637	.000***	
친화성	.056	.030	.064	1.831	.067		
승진만족	.077	.024	.108	3.189	.001**		
$R=.446 \quad R^2=.199 \quad F=46.217^{***} \quad \Delta R^2=.011 \quad \Delta F=10.172^{\#}$							
	(상수)	1.580	.172		9.167	.000***	
성실성	.238	.038	.230	6.312	.000***		
5	개방성	.173	.033	.185	5.289	.000***	
친화성	.057	.030	.066	1.911	.056		
상사만족	.193	.032	.207	6.081	.000***		
$R=.476 \quad R^2=.226 \quad F=54.468^{***} \quad \Delta R^2=.038 \quad \Delta F=36.975^{***}$							

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

8. 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성에 미치는 매개효과

뷰티종사자의 독립변수 ‘성격특성’과 매개변수 ‘자기효능감’을 모형 1, 2, 3의 유의확률 결과로 확인하면 영향 관계를 분석 결과에 따라 판단 할 수 있다.

<표 20>의 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성 중 수행접근에 미치는 매개효과는 종속변수로 ‘수행접근’을 사용하여 분석하였고, <표 21>은 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성 중 학습회피에 미치는 매개효과는 종속변수로 ‘학습회피’를 사용하여 분석하였다. <표 22>는 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성 중 학습접근에 미치는 매개효과는 종속변수로 ‘학습접근’을 사용하여 분석하였다.

먼저, <표 20>의 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성 중 수행접근에 미치는 매개효과에서 보는 바와 같이 뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 자기효능감 중 ‘직무능력’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘수행접근’으로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=.138 > 모형 2=.029’는 유의하지 않은 것으로 나타났고 ‘개방성’ 변수는 ‘모형 1=.148 > 모형 2=.088’은 유의한 것으로 나타났다.

자기효능감 중 ‘직무능력’ 매개변수는 ‘개방성’ 변수에 대해서만 매개효과가 있는 것으로 판단된다.

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 자기효능감 중 ‘과제난이도 선호’를 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘수행접근’으로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=.138 > 모형 3=.083’은 유의하고, ‘개방성’ 변수도 ‘모형 1=.148 > 모형 3=.112’는 유의한 것으로 확인되었다.

자기효능감 중 ‘과제난이도 선호’ 매개변수는 ‘성실성’과 ‘개방성’ 변수에 매개효과가 있는 것으로 판단된다.

<표 20> 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성 중 수행접근에 미치는 매개효과

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	sig.
1	(상수)	2.117	.225		9.414	.000***
	성실성	.186	.053	.138	3.523	.000***
	개방성	.180	.046	.148	3.919	.000***
	친화성	.063	.043	.056	1.470	.142
R=.259 R ² =.067 F=17.806***						
수행 접근	(상수)	1.780	.230		7.731	.000***
	성실성	.039	.059	.029	.658	.511
	개방성	.107	.047	.088	2.269	.024*
	친화성	.019	.043	.017	.449	.653
	직무능력	.354	.068	.241	5.223	.000***
R=.316 R ² =.100 F=20.645*** ΔR^2 =.033 ΔF =27.279***						
3	(상수)	2.006	.220		9.113	.000***
	성실성	.112	.053	.083	2.109	.035*
	개방성	.136	.045	.112	2.989	.003**
	친화성	.003	.043	.003	.071	.944
	과제난이도 선호	.230	.037	.241	6.264	.000***
R=.337 R ² =.114 F=23.850*** ΔR^2 =.047 ΔF =39.241***						

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

<표 21>뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성 중 학습회피에 미치는 매개효과에서 보는 바와 같이 뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 자기효능감 중 ‘직무능력’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘학습회피’로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=-.140 > 모형 2=-.100’은 유의한 것으로 확인되었고, ‘개방성’ 변수는 ‘모형 1=.087 < 모형 2=.109’는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

자기효능감 중 ‘직무능력’ 매개변수는 ‘성실성’ 변수에 매개효과가 있다고 판단된다.

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 자기효능감 중 ‘과제난이도 선호’를 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘학습회피’로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=-.140 < 모형 3=-.167’은 유의하지 않은 것으로 나타나고 있으며, 나머지 변수들도 유의하지 않은 것으로 나타나고 있다.

따라서 자기효능감 중 ‘과제난이도 선호’ 매개변수는 모든 변수들에 대해서 매개효과가 있다고 판단할 수 없다.

<표 21> 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성 중 학습회피에 미치는 매개효과

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	sig.
1	(상수)	3.787	.277		13.662	.000***
	성실성	-.228	.065	-.140	-3.497	.000***
	개방성	.127	.057	.087	2.236	.026*
	친화성	-.047	.053	-.034	-.886	.376
	R=.148 R ² =.022 F=5.598**					
2	(상수)	3.938	.288		13.659	.000***
	성실성	-.162	.074	-.100	-2.189	.029*
	개방성	.159	.059	.109	2.690	.007**
	친화성	-.027	.054	-.020	-.507	.612
	직무능력	-.158	.085	-.090	-1.865	.063
R=.163 R ² =.027 F=5.082** ΔR^2 =.005 ΔF =3.478 .063						
3	(상수)	3.723	.277		13.451	.000***
	성실성	-.271	.067	-.167	-4.067	.000***
	개방성	.101	.057	.069	1.772	.077
	친화성	-.081	.054	-.060	-1.506	.132
	과제난이도 선호	.132	.046	.115	2.859	.004**
R=.181 R ² =.033 F=6.282*** ΔR^2 =.011 ΔF =8.171** .004						

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

<표 22>뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성 중 학습 접근에 미치는 매개효과에서 보는 바와 같이 뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 자기효능감 중 ‘직무능력’을 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘학습접근’으로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘개방성’ 변수는 ‘모형 1=.222 > 모형 2=.101’은 유의하였고 자기효능감 중 ‘직무능력’ 매개변수는 ‘개방성’ 변수에 매개효과가 있다고 판단된다.

뷰티종사자의 ‘성격특성’을 독립변수로 하고 자기효능감 중 ‘과제난이도 선호’를 매개변수로 하여 종속변수를 목표지향성 중 ‘학습접근’으로 한 독립변수의 β 값을 비교하면 ‘성실성’ 변수는 ‘모형 1=.272 > 모형 3=.202’는 유의한 것으로 확인되었고 ‘개방성’ 변수도 ‘모형 1=.222 > 모형 3=.175’는 유의하였다.

자기효능감 중 ‘과제난이도 선호’ 매개변수는 ‘성실성’과 ‘개방성’ 변수들에 대해서만 매개효과가 있다고 판단할 수 없다.

<표 22> 뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 따라 목표지향성 중 학습접근에 미치는 매개효과

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	sig.
1	(상수)	2.005	.161		12.420	.000***
	성실성	.283	.038	.272	7.452	.000***
	개방성	.207	.033	.222	6.281	.000***
	친화성	.059	.031	.068	1.919	.055
	R=.433 R ² =.188 F=57.524**					
학습 접 근	(상수)	1.482	.154		9.638	.000***
	성실성	.054	.039	.052	1.369	.172
	개방성	.094	.032	.101	2.979	.003**
	친화성	-.009	.029	-.010	-.308	.758
	직무능력	.549	.045	.487	12.144	.000***
	R=.568 R ² =.322 F=88.481*** ΔR^2 =.134 ΔF =147.469***					
3	(상수)	1.895	.154		12.284	.000***
	성실성	.209	.037	.202	5.644	.000***
	개방성	.163	.032	.175	5.138	.000***
	친화성	.001	.030	.000	.003	.998
	과제난이도 선호	.226	.026	.308	8.784	.000***
	R=.514 R ² =.264 F=66.836*** ΔR^2 =.076 ΔF =77.155***					

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

따라서, 뷰티종사자의 '성격특성'이 목표지향성에 영향을 미치는데 있어서 직무만족 중 '급여만족'과 '승진만족', '상사만족'은 성격특성 중 '성실성'에 대해서는 완전매개역할을 하고 있으며, 직무만족 중 '업무만족'은 성격특성 중 '성실성'에 대해서는 부분매개역할을 하고 있다고 할 수 있다. 또한, 직무만족 중 '급여만족'과 '업무만족', '승진만족', '상사만족'은 성격특성 중 '개방성'에 대해서는 완전매개역할을 하고 있다고 할 수 있다.

뷰티종사자의 '성격특성'이 목표지향성에 영향을 미치는데 있어서 자기효능감 중 '직무능력'은 성격특성 중 '성실성'에 대해서는 부분매개역할을 하고 있으며, 성격특성 중 '개방성'에 대해서는 완전매개역할을 하고 있다고 말할 수 있다.

자기효능감 중 '과제난이도 선호'는 성격특성 중 '성실성'에 대해서는 완전매개역할을 하고 있으나, 성격특성 중 '개방성'에 대해서는 부분매개역할을 하고 있다고 할 수 있다.

따라서, 뷰티종사자의 '성격특성'이 '목표지향성'에 영향을 미치는데 있어서 '직무만족'과 '자기효능감'은 성격특성 중 '친화성'에는 매개역할을 하고 있지 않다고 할 수 있다.

V. 결 론

1. 요약 및 결론

본 연구는 뷰티종사자들의 성격특성에 따른 직무만족 및 자기효능감을 통해 목표지향성을 파악하여 뷰티산업의 경쟁력 강화와 질 높은 고객 서비스를 제공하고, 더 나아가 뷰티종사자들의 전문성과 창의성, 직무 향상을 높이는데 연구의 목적이 있다.

연구자료는 전국의 메이크업, 네일, 헤어, 피부 분야의 뷰티종사자를 대상으로 2019년 10월 4일부터 11월 14일까지 온라인과 오프라인을 병행한 설문 조사를 실시하여 총 750부를 최종 분석에 사용하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 뷰티종사자의 직종, 직위, 경력에 따른 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성의 차이 분석에 대한 조사 결과, 성격특성에서 성실성은 직위와 경력, 친화성은 경력에 유의한 영향을 미쳤고, 직무만족에서는 급여만족과 승진만족은 직위에, 업무만족은 직위와 경력에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감에서 직무능력과 과제난이도 선호는 직종, 직위, 경력 모두에 유의한 영향을 미쳤고, 목표지향성에서 학습회피는 경력에 유의한 영향을 미쳤고, 학습접근은 직종, 직위, 경력 모두에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 뷰티종사자들은 직종보다는 현재의 직위나 경력이 성격특성, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성에 더 유의미한 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

둘째, 뷰티종사자의 성격특성이 목표지향성, 직무만족, 자기효능감에 미치

는 영향을 조사한 결과, 성실성, 개방성은 수행접근, 학습접근에 정(+)¹의 유의한 영향을 미쳤고, 학습회피는 개방성에 정(+), 성실성에 부(-)¹의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉, 성실성과 개방성은 목표지향성에 유의한 영향을 주었다.

이를 통해 독창적이고 능률적으로 일하는 뷰티종사자들이 자신의 업무에 대한 능력을 향상시키고 목표의식을 가지고 있다는 것을 알 수 있었다.

뷰티종사자의 성격특성이 직무만족에 미치는 영향을 조사한 결과, 성실성 성격은 모든 직무만족에 정(+)¹을, 친화성 성격은 급여만족을 제외한 직무만족에 정(+)¹을, 개방성 성격은 업무만족, 급여만족에만 정(+)¹의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉, 창의적인 사람들은 자신의 업무에 대한 성취감과 급여에 대한 만족감은 있으나, 상사와의 원활한 관계나 공정한 승진제도에 대해서는 부정적이다는 것을 알 수 있었다.

뷰티종사자의 성격특성이 자기효능감에 미치는 영향을 조사한 결과, 성실성, 개방성, 친화성 성격 모두 직무능력, 과제난이도 선호 요인들에 정(+)¹의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉, 창의적이고 성실하고 이타적인 뷰티종사자는 직무능력이 우수하고 도전적인 직무를 즐기는 것으로 나타났다.

셋째, 뷰티종사자의 직무만족이 목표지향성에 미치는 영향을 조사한 결과, 업무만족 요인은 수행접근, 학습접근 요인에 정(+)¹의 유의한 영향을 미쳤고, 급여만족 요인은 학습회피, 학습접근 요인들에 부(-)¹의 유의한 영향을 미쳤으며 상사만족 요인은 학습접근 요인에 정(+)¹의 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

즉, 업무에 대한 성취감을 가지는 뷰티종사자들은 더 많은 성과를 내기 위해 필요한 능력을 향상 시키려고 노력하고 현재 급여에 만족하고 있는 뷰

티종사자는 업무에 대한 노력을 하지 않는 것으로 나타났다.

뷰티종사자의 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향을 조사한 결과, 과제난이도 선호 요인은 수행접근, 학습회피, 학습접근 요인에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤고, 직무능력 선호 요인은 학습회피 요인에 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉, 실수를 두려워하지 않고 어려운 직무에 도전하는 뷰티종사자는 자신의 업무에 대해 적극적으로 배우고, 목표를 성취하기 위해 다른 사람들보다 더 잘하려고 노력하는 것으로 나타났다.

넷째, 성격특성을 독립변수로, 직무만족을 매개변수로, 목표지향성을 종속변수로 하여 검정을 하면 수행접근을 종속변수로 한 매개 회귀분석의 두 모형에서 매개변수 급여만족, 승진만족, 상사만족은 독립변수 성실성, 개방성 변수에 유의하고, 매개변수 업무만족은 개방성에만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 학습회피를 종속변수로 한 매개 회귀분석의 두 모형에서 매개변수 급여만족, 승진만족, 상사만족은 독립변수 성실성 변수에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 학습접근을 종속변수로 한 매개 회귀분석의 두 모형에서 매개변수 급여만족, 업무만족, 승진만족, 상사만족은 독립변수 성실성, 개방성 변수에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 독립변수 중 성실성, 개방성은 모든 직무만족에 목표지향성 중 수행접근과 학습접근에 유의한 영향을 준다는 것을 알 수 있다.

즉, 창의적이고 능률적인 뷰티종사자들은 모든 직무만족을 위해 목표를 가지고 필요한 능력을 향상시키려고 노력한다는 것을 알 수 있었다.

다섯째, 성격특성을 독립변수로, 자기효능감을 매개변수로, 목표지향성을 종속변수로 하여 검정을 하면 수행접근을 종속변수로 한 매개 회귀분석의 두 모형에서 매개변수 직무능력은 독립변수 개방성 변수에만 유의하고, 매개변수 과제난이도 선호는 성실성, 개방성에만 유의한 영향을 미치는 것으로

로 나타나고 있다. 학습회피를 종속변수로 한 매개 회귀분석의 두 모형에서 매개변수 직무능력은 독립변수 성실성 변수에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 학습접근을 종속변수로 한 매개 회귀분석의 두 모형에서 매개변수 직무능력은 독립변수 개방성 변수에 모두 유의하고, 매개변수 과제난이도 선호는 독립변수는 성실성, 개방성에 유의한 것으로 나타나고 있다.

성실성, 개방성은 매개변수 과제난이도선호를 거쳐서 목표지향성 중 수행 접근과 학습접근에 유의한 영향을 준다는 것을 알 수 있다.

즉, 창의적이고 능률적인 뷰티종사자들은 어렵고 도전적인 직무를 통해 목표를 가지고 필요한 능력을 향상시키려고 노력한다는 것을 알 수 있었다.

본 연구의 결과를 통해 뷰티종사자에게 적합한 성격은 성실성, 개방성, 친화성이며 성실성, 개방성, 친화성 뷰티종사자들은 책임감과 신뢰감으로 끝까지 업무를 수행하며 창의적인 상상력으로 풍부한 아이디어를 통해 고객들에게 편안함과 만족을 주는 조화로운 관계를 유지하는 성격특성을 가진다는 것을 확인하였다. 또한, 뷰티종사자들의 성격을 파악하는 것은 직무만족, 자기효능감, 목표지향성에 도움이 되며 전문성, 창의성, 업무경쟁력, 역량 강화, 직무 향상에 영향을 준다고 할 수 있다.

따라서, 본 연구는 현재 현직에 종사하고 있는 뷰티종사자를 대상으로 연구를 진행하였기 때문에 뷰티종사자의 성격특성이 뷰티산업에 핵심지표로 활용될 수 있음을 확인하였고 뷰티종사자들의 성격특성에 따른 직무만족과 자기효능감이 목표지향성에 영향을 준다는 것을 검증하였다.

2. 연구의 한계 및 제언

본 연구는 뷰티종사자를 대상으로 성격특성에 따른 직무만족과 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향을 분석하여 뷰티종사자들의 창의적 역량을 강화하고, 근무환경을 개선하여 경쟁력 있는 뷰티산업 발전에 중요한 영향력과 시사점을 제공하고자 하였다. 이를 토대로 본 연구의 한계와 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 진행방법이 설문지 방식을 이용한 주관적 측정방법으로 인하여 연구의 한계가 있을 것으로 판단되며 향후 연구에서는 타인의 객관적 측정방법을 이용한 조사도 폭넓게 이루어져야 할 것이다.

둘째, 목표지향성에 대한 기존의 연구는 대부분 교육분야와 포괄적인 기업종사자에 초점이 맞추어져 있는 반면, 본 연구는 뷰티종사자 개인적 성격에 따른 목표지향성을 분석하였는데, 기존 연구와의 상관관계를 분석하고 적용하기에는 시간적 한계가 있었다.

셋째, 뷰티종사자에 맞는 성격특성 표본에 알맞은 세분화된 측정항목을 반복적으로 조사할 필요가 있으며 뷰티종사자의 성격특성에 대한 변수의 연구가 자세히 이루어져야 하는 제한점을 갖는다.

넷째, 본 연구를 토대로 앞으로의 연구에서는 더 다양한 변수들을 접목하여 뷰티종사자의 경쟁력을 위한 관찰, 면접, 등 질적 후속 연구를 제언한다.

이러한 한계점을 보완하기 위하여 더욱 객관성 있는 연구가 이루어져야 할 것이며 본 연구를 계기로 뷰티종사자의 성격에 따른 효율적인 자기관리와 목표지향성에 중요한 기초자료와 실무적 시사점을 제시하여 경쟁력 있는 뷰티종사자로서 자리매김하는데 중요한 방향성을 제공할 수 있기를 기대한다.

참 고 문 헌

국내 문헌

- 강영식 (2006). *사회복지사의 자기효능감에 대한 연구*. 원광대학교 대학원, 박사학위논문.
- 강영욱 (2007). 호텔기업의 전략적 인적자원관리와 조직성과 간의 관계- 개인특성의 차이효과를 중심으로. *한국관광연구학회지*, 21(1), pp. 339-357.
- 강화진 (2018). *피부미용실 종사자의 한국형아유르베다 심리유형과 조직성과 관계에서 진정성리더십 매개효과 연구*. 서울벤처대학교 대학원, 박사학위논문.
- 고경아 (2014). 뷰티산업 토털 정보 조사 분석 및 제공. *한국보건산업진흥원*, 142, p. 49.
- 고기철 (2012). *호텔조리 종사원의 성격유형이 직무스트레스 반응과 직무성과에 미치는 영향*. 동의대학교 대학원, 박사학위논문.
- 고수일 (2011). 자율성, 성과-보상 연계성, 경쟁성이 내재적 동기에 미치는 영향: 목표지향성의 매개역할. *경영교육연구*, 26(5), pp. 379-398.
- 고애란, 이수경 (1998). 여고생의 의복행동과 자기효능감 및 감각추구성향과의 관련연구. *한국의류학회지*, 22(7), pp. 931-941.
- 구분장, 박계홍 (2004). *조직행동론*. 경기 : 형설출판사.
- 권대순 (2003). MBIT를 통해 본 미용사의 성격유형에 관한 연구. *한국인체예술학회지*, 4(2), pp. 63-75.
- 권대훈 (2009). *교육심리학의 이론과 실제*. 서울 : 학지사.

- 권성연 (2007). 대학생의 목표지향성과 자기효능감의 관계분석. *학습자중심 교과 교육연구*, 7(2), pp. 49-71.
- 권오혁, 신영식 (2018). 미용종사자의 예술적 창의성이 직무만족 및 혁신행동에 미치는 영향. *대한미용학회지*, 14(4), pp. 517-524.
- 권정희 (2012). 호텔식음료종사원의 직무특성이 자기 효능감 및 심리적 소진에 미치는 영향. *관광경영연구*, 52(2), pp. 17-41.
- 김경은 (2013). *뷰티산업 종사자의 사회적 교환 관계, 행복 및 조직효과성 간의 관계*. 동양대학교대학원, 박사학위논문.
- 김경은, 조성도 (2013). 서비스 종업원의 목표지향성과 고객지향성이 감정노동과 직무만족에 미치는 영향. *한국전략마케팅학회, 마케팅논집*, 21(1), pp. 1-21.
- 김경희 (2020). *미용 서비스업 상사의 성격특성과 직무열의의 관계에서 LM X의 매개효과 연구*. 서경대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김광근, 서철현, 주현식 (2006). 호텔종사원의 직무특성이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 미치는 영향. *대한경영학회*, 19(2), pp. 469-488.
- 김근우 (2006). 호텔종사원의 공정성지각과 조직유효성간의 연구. *한국관광학연구학회지*, 30(1), pp. 171-191.
- 김래수 (2011). *뷰티산업 육성에 관한 정책네트워크 분석*. 호서대학교 벤처전문대학원, 박사학위논문.
- 김도이, 황선희 (2017). 네일미용종사자의 긍정심리자본과 직무만족 및 이직의도와의 관계. *한국화장품미용학회지*, 7(2), pp. 205-217.
- 김동곤 (2019). *미용서비스 조직문화와 사회적지지 및 지로 적응성의 관계에서 자기효능감의 매개효과*. 서경대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김만수 (2017). *서비스종사원의 감정적 소진의 영향요인과 직무만족, 고객지향성 및 직무성과: 내부마케팅지향성과 감정노동 및 직무스트레스를 중심으로*. 계명대학교 대학원, 박사학위논문.

- 김명옥 (2020). *헤어미용 산업종사자들의 직업가치관과 윤리의식이 조직신뢰 및 이직의도에 미치는 영향*. 서경대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김문성 (2010). *서비스 접점에서 감정 커뮤니케이션이 고객만족에 미치는 영향*. 동국대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김미양, 장은진, 김경은, 문미숙 (2010). 뷰티산업 종사자의 개인특성, 정서노동 및 역할 행동 간의 관계. *대한경영학회 2010년도 추계학술발표대회 발표논문집*, pp. 171-188.
- 김미지, 한채정 (2019). 중국여성들의 한국 화장품 선호도 및 브랜드 선호도. *한국인체미용예술학회지*, 20(1), pp. 227-240.
- 김민정 (2017). 뷰티산업과 농업농촌의 융복합 산업 발전 가능성 인식 연구. *한국융합학회논문지*, 8(10), pp. 371-383.
- 김민정 (2019). 뷰티산업 종사자의 성취목표지향성 및 뷰티산업 발전 가능성, 융복합산업 중요도, 개인역량 중요도 인식간의 구조관계 연구. *한국인체미용예술학회지*, 20(3), pp. 159-178.
- 김병국, 이선영, 최재영, 박은준 (2020). 헤어살롱 종사자의 자기효능감이 정서지능과 고객지향성에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 26(2), pp. 267-276.
- 김석영, 전희원 (2008). 호텔종사원의 개인성격이 직무몰입과 경력몰입에 미치는 영향- 성격5요인을 바탕으로-. *대한관광경영학회지*, 23(2), pp. 239-257.
- 김성영 (2017). *목표지향성에 의한 인상관리행동이 직무수행 및 직무성과에 미치는 영향: 외식기업 종사원을 대상으로*. 경희대학교대학원, 박사학위논문.
- 김세리 (2007). 외식산업 종사원의 자기효능감, 자기존중감과 소진의 관계. *한국콘텐츠학회논문지*, 7(12), pp. 145-156.

- 김세은, 오수연 (2017). 변혁적 리더십이 미용종사자의 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향. *한국인체미용예술학회지*, 18(1), pp. 47-60.
- 김아영 (2010). *학업동기 이론, 연구와 적용*. 서울 : 학지사.
- 김아영, 박인영 (2001). 학업적 자야효능감 척도 개발 및 타당화 연구. *한국교육학회지*, 39(1), pp. 95-123.
- 김애라 (2017). 신자유주의 노동윤리와 심미적 서비스노동: 특성화고 여학생의 패션, 뷰티산업 서비스직 진입과정과 노동경험을 중심으로. 한국연구재단, 결과보고서.
- 김연선 (2008). *셀프리더십이 팀워크와 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성취에 미치는 영향 : 특급호텔 Wine & Dining Restaurant을 중심으로*. 세종대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김연희 (2006). *목표지향에 따른 학생이 지각한 학업지지 교사행동, 자아존중감이 자기 손상 전략에 미치는 영향*. 건국대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김영심, 정형식, 모정희 (2012). 피부미용사의 직무처리의 신속성 및 권한부여, 직무의 전문성 요구정도가 직무 스트레스 및 신체적 압박감에 미치는 영향. *대한피부미용학회지*, 10(1), pp. 147-153.
- 김정민 (2007). *판매원의 개인성격특성에 따라 감정부조화가 직무만족, 심리적 웰빙에 미치는 영향 - 보석 산업에서 인구통계학적특성, 점포유형별특성의 차이를 중심으로*. 경기대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김주연 (2014). 피부미용사의 직무스트레스가 감정노동에 미치는 영향. *한국미용학회*, 20(1), pp. 51-61.
- 김주연 (2016). 뷰티종사자의 무형식학습이 학습전이에 미치는 영향: 성취목표지향성의 매개효과를 중심으로. *한국미용학회지*, 22(6), pp. 1376-1385.

- 김주연 (2019). *목표지향성이 학습전이에 미치는 영향 성찰 및 피드백 추구 행동의 매개효과*. 건국대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김지현, 김복환, 하문선 (2011). 간편 형 한국어 BFI (Big Five Inventory) 타당화 연구. *인간이해*, 32(1), pp. 47-65.
- 김혜룡, 김정자. (2011). Big5성격이 조직시민행동에 미치는 영향. *한국산업 경영학회, 2011년도 동계학술대회 발표논문*, 12, pp. 271-279.
- 김혜룡, 김정자. (2013). Big5성격이 조직시민행동에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개효과를 중심으로. *대한경영학회지*, 26(6), pp. 1449-1474.
- 김현정 (2009). *남녀대학생의 자기효능감, 성역할정체감과 외모관련태도 연구*. 성신여자대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김현정, 박우영, 이영숙 (2009). 피부관리실에 근무하는 피부미용사의 이직의도와 그 영향요인에 관한 연구. *한국미용학회지*, 15(3), pp. 833-842.
- 나상필 (2016). *국제회의 종사자의 직무환경이 직무스트레스, 직무소진에 따른 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향 연구*. 경기대학교 대학원, 박사학위논문.
- 노경섭 (2019). *제대로 알고 쓰는 논문 통계분석: SPSS & AMOS*. p. 251, 서울 : 한빛아카데미.
- 류은주, 오강수 (2010). 미용실 내부마케팅이 직무만족에 미치는 영향. *한국 디자인문화학회지*, 16(4), pp. 297-306.
- 박기관 (2008). 직무만족 및 조직몰입의 결정요인에 관한 연구-지방공무원의 직무스트레스를 중심으로. *지방행정연구*, 22(2), pp. 171-202.
- 박노운 (2009). 지원인식, 목표지향성 및 종업원 행동: 비정규직 종업원을 대상으로. *인사관리연구*, 33(4), pp. 1-34.
- 박명옥 (2008). *호텔종사자의 성격특성, 인상관리, 상사-부하 교환관계 및 직무만족간의 관계 연구*. 동아대학교 대학원, 박사학위논문.

- 박미선 (2011). *성격유형에 따른 감성지능, 심리적 웰빙, 직무성과 간의 인과 관계 연구: 서울지역 특급호텔 종사원을 대상으로*. 경희대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박봉규 (1999). 호텔종사원의 직무만족과 고객지향간의 관계에 있어서 자발적 행동과 직무역할행동의 역할에 관한 연구. *한국관광학회지*, 22(3), pp. 31-53.
- 박선이 (2017). *헤어미용업 종사자의 성격특성과 조직커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*. 창원대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박성애 (2013). *네일샵 종사자의 직업적 유해요인 노출평가*. 대구 가톨릭대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박성희 (2016). *소상공인의 성격특성이 사업성과에 미치는 영향 - 사업자기효능감 및 사회적 자본 확보의 매개효과와 사회적 지지의 조절 효과를 중심으로-*. 숭실대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박수연, 강영희 (2017). 감성리더십이 서비스업 종사자의 직무열의에 미치는 영향: 자기효능감의 부분매개효과. *한국중소기업학회지*, 108, pp. 117-145.
- 박윤희 (2017). *한국 뷰티종사자들의 직무스트레스 측정도구 개발*. 건국대학교 대학원, 박사학위논문.
- 박정원 (2017). 메이크업서비스 마케팅믹스가 고객만족도, 고객충성도 및 고객재방문 의도에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 23(6), pp. 1234-1244.
- 박진현 (2012). *개인특성이 고객-종업원 교환관계와 조직몰입에 미치는 영향*. 동양대학교 대학원, 박사학위논문.
- 백영애 (2015). *미용서비스산업 종사자의 자기효능감, 직업윤리, 직무만족과 고객지향성 간의 관계*. 대구가톨릭대학교 대학원, 박사학위논문.

- 백유성 (2014). 고객-종업원 교환관계와 조직몰입간의 관계: Big 5 성격유형의 조절효과. *대한경영정보학회지*, 33(2), pp. 155-170.
- 봉미미 (2000). 학습동기 관련 연구의 최근 동향. *교육과학연구*, 31(3), pp. 179-195.
- 서미옥 (2010). 성취목표지향과 성격, 자기효능감 및 내-외적 동기의 관계. *교육학연구*, 48(2), pp. 21-44.
- 서수연 (2005). *생활체육 참여자의 목표지향, 몰입경험, 여가경험과 생활만족간의 관계*. 용인대학교 대학원, 박사학위논문.
- 서현진 (2011). *자기효능감, 목표지향성, 귀인성향이 학습태도에 미치는 영향*. 관동대학교 대학원, 박사학위논문.
- 성미송, 박영석. (2005). 조직 장면에서 2X2 성취 목표 모형의 타당화 연구. *한국심리학회지 : 산업 및 조직*, 18(1), pp. 97-117.
- 송혜영 (2016). *조리사의 성격유형에 따른 직무만족, 자기효능감, 조직몰입, 고객지향성 간의 관계- 일식 레스토랑을 중심으로-*. 경성대학교 대학원, 박사학위논문.
- 신미경 (2019). *헤어미용인의 직업 정문성인식이 직무만족에 미치는 영향 연구 - 직무스트레스를 매개 변인으로, 사회적 지지를 조절변인으로 하여-*. 웨스트민스터신학대학원대학교, 박사학위논문.
- 신보화 (2011). *미용재료유통의 관계특성이 관계마케팅 성과에 미치는 영향*. 동양대학교 대학원, 박사학위논문.
- 신유근 (1997). *인간존중의 경영: 조직행위론적 접근*. 서울 : 다산.
- 신지현, 김선희, 나현숙, 윤수용, 함미영 외 공저(2007). *신미용학 개론*. 경기 : 수문사.
- 심상민, 최순화 (2002). *뷰티(美)산업의 浮上과 성공전략*. 삼성경제연구소.
- 안상태 (2009). *학교장의 변혁적·거래적 리더십이 코치의 셀프 리더십, 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향*. 부산대학교 대학원, 박사학위논문.

- 여상미 (2016). *미용학개론*. 경기 : 교문사.
- 오정석, 한상연 (2004). 지적분야 종사자의 직무만족 영향요인 분석- 대한 지적공사 직원과 지적직 공무원을 중심으로. *한국지적학회지*, 20(2), pp. 83-98.
- 왕 용 (2019). *내부 및 외부고객 불량행동이 소진과 반생산적 과업행동에 미치는 영향에 관한 연구: 목표지향성의 조절효과를 중심으로*. 호남대학교 대학원, 박사학위논문.
- 원종욱, 정기혜, 황도경 (2009). *Beauty산업 선진화를 위한 중장기 계획수립 연구*. 보건복지가족부 한국보건사회연구원, 정책보고서.
- 유양호, 강상묵 (2010). 호텔종사원의 감정부조화가 직무관련 태도에 미치는 영향 : 사회적지원, 자기효능감의 조절효과. *관광학연구*, 34(1), pp. 341-361.
- 유재숙 (2014). *뷰티서비스 산업의 윤리적 리더십, 상사신뢰, 조직시민행동, 조직유효성 간의 구조적 관계*. 대구가톨릭대학교 대학원, 박사학위 논문.
- 유희경, 김원, 신용두 (2010). 특급호텔의 지식경영시스템, 직원의 목표지향성과 성과의 관계분석. *한국호텔외식경영학회지*, 19(1), pp. 159-178.
- 윤운성 (1998). 자기효능감의 관련변인 탐색. *공주대학교 교육연구소 교육연구*, 14, pp. 213-238.
- 윤천성 (2006). *카리스마적 리더십이 성과에 미치는 영향에 관한 연구 - 뷰티산업을 중심으로*. 국민대학교 대학원, 박사학위논문.
- 윤호연 (2015). *경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*. 한세대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이기봉 (2016). *헤어미용사 전문성 평가척도 개발 NCS교육훈련과정을 중심으로*. 호서대학교 대학원, 박사학위논문.

- 이대근 (2018). *전문직 종사자의 성격 특성이 셀프리더십과 자기 효능감을 통해 직무만족에 미치는 영향 : IT기어 엔지니어와 컨설턴트를 대상으로*. 서울벤처대학원대학교, 박사학위논문.
- 이동희, 김진숙, 윤천성 (2014). 뷰티산업진흥 조례 제정 지방자치 단체에 관한 연구. *뷰티산업연구*, 8(1), p. 6.
- 이민지, 정성지, 안시현, 장미순, 최소라, 김나미, 김태은 (2016). 화장품 업체의 내부마케팅이 방문판매원의 직무만족, 조직몰입, 고객지향성 및 판매성과에 미치는 영향. *한국의상디자인학회지*, 18(3), pp. 2-16.
- 이선영, 노희영, 박은준(2019). 미용인의 자기효능감과 진로결정의 관계에서 학업성취도의 매개효과. *한국미용학회지*, 25(3), pp. 713-722.
- 이영순 (2018). *미용실 종사자의 역할에 따른 보상유형이 장기근속 의도에 미치는 영향*. 부산외국어대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이영아 (2015). 미용실 종사자의 직무스트레스와 파트너십이 자기효능감에 미치는 영향. *한국인체예술학회지*, 16(3), pp. 175-186.
- 이영주, 채순님 (2012). 미용서비스업의 서비스 스키이프가 직무만족과 고객지향성, 고객시민행동에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 118(6), pp. 1324- 1334.
- 이옥현 (2015). *미용산업 종사자의 프로티안 경력태도와 조직문화 유형이 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구*. 서경대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이원석 (2011). *호텔베이커리 종사자의 성격유형(Big5)이 기업의 관적 성과에 미치는 영향- 자기효능감과 직무스트레스의 조절효과를 중심으로-*. 경기대학교 대학원, 박사학위논문.
- 이 옥 (2019). *방문판매원의 성격특성과 직무만족 및 직무성과간의 관계: 인체경영관점에서 자기효능감의 매개효과와 마음챙김의 조절효과를 중심으로*. 부산대학교 대학원, 박사학위논문.

- 이은희 (2008). *목표지향성과 성격 및 부모의 성취압력과의 관계*. 경북대학교 대학원, 석사학위논문.
- 이재욱 (2013). *근로시간범제에 관한 연구*. 경상대학교대학원, 박사학위논문.
- 이정실, 조윤주 (2012). 외식기업 유니폼이 조직 동일시와 직무만족 그리고 조직몰입에 미치는 영향. *관광레저연구*, 24(3), pp. 483-502.
- 이정연, 이창숙 (2002). 청소년의 자기효능감에 영향을 미치는 가족변인. *한국가정관리학회지*, 20(6), pp. 1-9.
- 이정원, 김정희 (2014). 메이크업 서비스 요인이 고객만족도에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 20(2), pp. 262-267.
- 이종호, 허희영 (2012). 사회적지지 및 자기효능감이 항공사 승무원의 긍정적 정서표현에 미치는 영향. *한국항공경영학회지*, 10(1), pp. 131-147.
- 이형주 (2004). *호텔종업원의 성격특성이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구*. 경기대학교대학원, 박사학위논문.
- 이혜영, 최서연 (2012). 미용업 종사자의 감정노동, 직무 및 사회 심리적 스트레스, 피로도가 근골격계질환 관련 자각증상에 미치는 영향. *대한안전경영과학회지*, 14(4), pp. 51-58.
- 이화용, 김은수, 정민수 (2016). 네일살롱 종사자들의 감정노동과 직무스트레스가 우울감에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 22(5), pp. 1026-1031.
- 임도연 (2015). 한류문화 발전에 미치는 한국 메이크업 산업. *한국문화산업학회지*, 7. pp. 31-37.
- 임영제, 김항곤, 소재진, 임진택, 양기근 (2007). *인간관계의 이해 - 21세기 디지털 시대*. 경기 : 법문사.
- 장영현 (2016). *자동차 영업사원의 직무특성이 영업성과에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로*. 안양대학교 대학원, 박사학위논문.

- 장정훈, 조문수 (2012). 호텔 직원의 자기효능감, 경력개발, 직무만족과 조직 몰입의 관계 : 제주특별자치도 특1등급호텔 직원을 대상으로. *한국관광레저학회*, 24(8), pp. 87-106.
- 전미자 (2020). *뷰티서비스업 종사자의 다차원적 이직 결정요인에 관한 분석 연구*. 서울벤처대학원대학교, 박사학위논문.
- 전유정 (2012). *Hospitality Management 전공 대학생의 성격특성이 대처 및 자기효능감에 미치는 영향 - 감성지능의 매개 효과를 중심으로-*. 경희대학교대학원, 박사학위논문.
- 전정아, 백운일 (2012). 研究論文 : 호텔직원의 변혁적 리더십이 직무 태도에 미치는 영향. *한국외식경영학회지*, 15(5), pp. 1293-313.
- 전하나 (2013). *소상공인의 성격특성이 고객지향성과 목표지향성에 미치는 영향: 직무열의를 차원화로 구분하여*. 전북대학교 경영대학원, 석사학위논문.
- 정경희 (2018). *창업가의 성격특성이 직무만족과 자기효능감을 매개로 심리적 웰빙에 미치는 영향*. 숭실대학교 대학원, 박사학위논문.
- 정용희 (2016). *이러닝 성과에 영향을 미치는 요인에 대한 실증적 연구- 헤어살롱을 대상으로*. 광운대학교 대학원, 박사학위논문.
- 정재식, 최병권 (2017). 목표지향성이 직무만족 및 정서고갈에 영향을 미치는 과정에서 경력몰입의 조절효과에 대한 연구. *한국인적자원관리학회지*, 24(5), pp. 1-30.
- 정지선 (2018). 창업가정신이 자기효능감과 미용서비스업 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구. *한국인체예술학회지*, 19(4). pp. 157-174.
- 정현영, 전영직 (2007). 호텔종사원의 공정성지각과 조직유효성간의 연구. *한국관광학회지*, 30(1), pp. 171-191.
- 조영대 (2009). *서비스학개론*. 서울 : 세림출판사.

- 조영미, 조지훈 (2016). 헤어미용사의 급여산정에 대한 인식 연구. *한국디자인문화학회지*, 22(3), pp. 487-500.
- 조윤식 (2013). *제조기업 근로자의 성격특성이 저직유효성에 미치는 영향 - 임파워먼트 조절효과를 중심으로-*. 목원대학교 대학원, 박사학위논문.
- 주하나 (2019). *뷰티서비스 산업 초기경력자의 무형식학습 활동과 LMX, T-MX, CMX 및 조직유효성의 인과적 관계*. 성신여자대학교 대학원, 박사학위논문.
- 진정희 (2011). *학교급식 영양교사와 영양사가 지각하는 역할갈등, 자기효능감, 직무만족 및 직무몰입에 관한 연구: 인천광역시를 중심으로*. 인하대학교 대학원, 박사학위논문.
- 차유림 (2015). *뷰티산업 종사자의 한국형 도형심리유형과 조직유효성 관계에서 복리후생 시스템의 매개효과 분석*. 서울벤처대학원대학교, 박사학위논문.
- 최윤정 (2017). *뷰티산업의 내부마케팅, 직무스트레스가 직무만족 및 고객지향성에 미치는 영향*. 동양대학교 대학원, 박사학위논문.
- 최윤정 (2011). *개인적 특성이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 피부미용 종사자를 중심으로*. 서경대학교 경영대학원, 석사학위논문.
- 최정순 (2015). *노년여성의 화장행동, 심리적 특성과 영정사진 화장이미지 선호의 관계연구*. 성신여자대학교 대학원, 박사학위논문.
- 하명희 (2019). *서비스종업원의 성격특성이 직무관련요인, 서비스지향성, 이직의도에 미치는 영향*. *국제보건미용학회지*, 13(2), pp. 5-15.
- 한승호 (2017). *외식산업종사원의 성격특성과 자기효능감, 경영성과와의 관계*. 대구가톨릭대학교 대학원, 박사학위논문.

- 한현주, 박선민 (2019). 네일 미용 종사자들의 네일 제품 속 유해화학물질 인식과 건강자각증상, 직무스트레스, 직무만족도 간 구조적 관계. *대 한미용학회지*, 15(1), pp. 79-93.
- 허 경 (2005). 미용서비스 종사원의 감정부조화가 고객의 서비스 만족에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 11(3), pp. 203-209.
- 홍성남 (2015). 호텔직원의 불완전취업과 직무스트레스가 직무만족과 직무성
과에 미치는 영향 : 서울지역 특1급 호텔 중심으로. 경희대학교 대학
원, 박사학위논문.
- 허은주, 박귀정 (2018). 서비스조직 종업원의 성격특성에 따른 조직성과 차
이에 관한 연구. *한국경영교육학회지*, 33(3). pp. 175-193.
- 홍의숙 (2010). 중소기업 리더 코칭이 자기효능감을 매개로 직무 관련성과에
미치는 영향에 관한 연구. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍찬정 (2011). 스쿠버 다이빙 지도자의 목표지향성이 직무스트레스 및 직무
만족에 관한 연구. 단국대학교 스포츠과학대학원, 석사학위논문.
- 황호연 (2016). 영업통제시스템이 영업사원의 성과에 미치는 영향 - 목표지
향성, 행동, 자기효능감의 효과를 중심으로-. 숭실대학교 대학원, 박
사학위논문.

국외문헌

- Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936). *Trait names: A psychological interpretation*. New York : Holt, Rinehart & Winston.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York : Holt, Rinehart & Winston.
- Ames, C. (1992). Classroom: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), pp. 261-271.
- Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Student's learning strategies and motivation process. *Journal of Educational Psychology*, 80, pp. 260-267.
- Bandura, A (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A (1977). Self-efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(1), pp. 191-215.
- Bandura, A (1993). Perceived Self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), pp. 117-148.
- Barron & Kenny (1986). The moderate-mediator variable distinction in social psychological research : conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp. 1173-1182.
- Brown, S.P. & R. A., Peterson (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30(2), pp.63-77.
- Costa, P., McCrae, T. & Robert R. (1992). Normal personality assessment

- in clinical practice : The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), pp. 5-13.
- Dweck, C. S., & Legget, E. I. (1988). A social-cognitive approach to and personality. *Psychological Review*, 95(2), pp. 256-273.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), pp. 352-360.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34(3), pp. 169-189.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Psychology & Social Psychology*, 72, pp. 218-232.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), pp. 461-475.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2X 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), pp. 501-519.
- Engler, B. (2008). *Personality theory an introduction (8th ed)*. Boston, MA : Houghto Mifflin.
- Gangne. M. & Deci. E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organnizational Behavior*, 26, pp. 331-362.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J. & Swann,. W. B. (2003). A Very Brief measure of the Big-Five Personality domain. *Journal of Research in Personality*, 37(6), pp. 504-528.

- John, O. P., Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L.A. Pervin & O.P. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and research*, New York: Guilford Press. 2, pp. 102-138.
- Jonassen, D. H., Grabowski, B. (2011). *Handbook of individual differences Learning and instruction*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates., Inc. p. 367.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). Measuring the strategic readiness of intangible assets. *Harvard Business Review*, 82(1), pp. 52-63.
- Locke, E. A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction" in *Dunnette, M. D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology (1st Ed.)*, Chicago, IL: Rand McNally, pp. 1300-1307.
- Meece, J. L., Blumenfield, P. C., & Hoyle, R. H. (1988). Student's goal orientations and cognitive engagement in classroom activities. *Journal of Educational Psychology*, 80(4), pp. 514-523.
- Ozer D. J., Benet, M. (2006). Personality and the Prediction of Consequential Outcomes, *Annual Review of Psychology*, 57, pp. 401-421.
- Phares, E. J. & Lamiell, J. T. (1977). *Personality*. In M. R. Rosenzweig & L. W. Porter(ED.). *Annual review of Psychology*. Palo Alto, CA : Annual Review, INC.
- Pintrich, P. R. (2000). An achievement goal theory, perspective on issues in motivation terminology, theory, and research. *contemporary Educational Psychology*, 25, pp. 92-104.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2012). *Theories of personality* (10th ed.) Wadsworth, Cengage Learning, p.7.

기타 자료

- 고용노동부 (2017), 고용 형태별 근로 실태조사 보고서 2017년판.
- 국가경영연구원 (2013). 뷰티산업 활성화 방안 연구.
- 국가경쟁력강화위원회 (2009). 여성 일자리 창출을 위한 뷰티산업 경쟁력 강화 방안.
- 보건복지부 (2018). 2018 공중위생관리사업 안내.
- 삼성경제연구소 (2002). 뷰티(美)산업의 浮上과 성공전략.
- 한국네일협회 (2012). 네일의 최근 동향.
- 한국보건산업진흥원 (2007). 국민 건강 보호 및 증진을 위한 공중 위생 수준 향상 방안 연구.
- 한국보건산업진흥원 (2009). 네일 및 메이크업 관련 미용산업 선진화 방안 연구.
- 한국보건산업진흥원 (2011). 뷰티테마(산업)단지 지정 방안.
- 한국보건산업진흥원 (2012). 뷰티산업 정책·제도 조사·분석 - 뷰티산업 해외 진출 방안 중심으로.
- 한국보건산업진흥원 (2017). 제 3차 민관협의체 결과 요약, 뷰티서비스 산업 발전방안 연구.
- 한국보건산업진흥원 (2019). 제1회 뷰티서비스 산업 육성·지원 민관협의체 보고자료.
- 한국수출입은행 해외경제연구소 (2018). 2014~2018년 뷰티서비스업 해외투자건수
- 한국심리검사연구소 (2005). MBTI 전문교육자료집. 한국심리검사연구소.
- 매일경제 (2015). 뷰티산업. www.mk.co.kr 경제일 2015. 09. 26.
- 세계일보 (2009). 화장의 끝마무리 인식확산...전국 네일숍4000곳 급성장. 2009. 09. 02.(수).

국가법령정보센터 공중위생관리법

<http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18§ion=&eventG ubun=060101&query=%EA%B3%B5%EC%A4%91%EC%9C%84%EC%83%9D%EA%B4%80%EB%A6%AC%EB%B2%95#undefined>,

검색일 2020. 02. 10.

국가법령정보센터 공중위생관리법

<http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&query=%EB%AF%B8%EC%9A%A9%EC%82%AC%20%EB%A9%B4%ED%97%88%EC%A6%9D%EB%B0%9C%EA%B8%89#Eundefined>,

검색일 2020. 02. 10.

생활법령

http://www.easylaw.go.kr/CSP/UnScRlt.laf?search_put=%EB%AF%B8%EC%9A%A9%EC%82%AC%20%EB%A9%B4%ED%97%88%EC%A6%9D%20%EB%B0%9C%EA%B8%89,

검색일 2020. 02. 13.

국가직무능력표준

<https://www.ncs.go.kr/unity/th03/ncsSearchMain.do>,

검색일 2020. 02. 06.

통계청 국가통계분류포털

https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew_web/index.jsp#

검색일 2020. 01. 10.

ABSTRACT

The Effect of Job Satisfaction and Self-efficiency on Goal Orientation Depending on Personality Traits of Employees in Beauty Industry

kwak, ju young

Department of Clothing

Graduate School of

Sungshin Women's University

The beauty industry has produced creative trends with new technologies and sensibilities in the fourth industry. Especially, in the beauty industry, professional skills and artistic creativity are required, which means personal competence and roles are very important as the individual's characteristic can make practical differences.

The purpose of this study is to classify the personality characteristics of employee's in the beauty field as these pose as important factors within the beauty service industry as it's highly dependent on individual workers. And also, it is to find out their impact on goal orientation through job satisfaction and self-efficacy. In addition, we intend to help enhance professionalism, creativity, talent competitiveness, and job

improvement according to the nature of workers in the beauty industry.

In order to obtain accurate research, the chosen method used was the survey research method and allowed information to be statistically processed, analyzed and organized. The study targeted 750 workers in their 20's through 40's who work in the makeup, nail, hair, and skin sectors across the country.

The results of this study are as follows.

First, the results of the survey on the differences in personality characteristics, job satisfaction, self-efficacy, and goal orientation of workers in the beauty industry show that their current position or career has a more significant impact on personality characteristics, job satisfaction, self-efficacy and goal orientation rather than the occupation.

Second, as a result of examining the impact of the personality characteristics of workers on goal orientation, job satisfaction and self-efficacy, sincerity, and openness had a significant impact on goal orientation. This shows that workers who work creatively and efficiently in the beauty industry improve their ability to do their jobs and have a strong sense of their future goals.

A survey about the impact of worker's personality traits on job satisfaction shows that creative people have a sense of accomplishment and satisfaction when it comes to their work, but have a negative response to their relationship with their boss or the idea of a fair promotion system.

According to a survey on the impact of the personality characteristics of workers on their self-efficacy, the creative, sincere, and altruistic

beauty workers have excellent job skills and enjoy challenging tasks.

Third, the survey based on the impact on job satisfaction on the goal orientation of workers in the beauty industry found that workers who have a sense of accomplishment in the work are more inclined to improve their skills necessary to achieve higher results, whereas workers who are currently unsatisfied with their current salaries do not make effort to try to improve the work or skills.

A survey about the effects of worker's self-efficacy on goal orientation found that workers in the beauty industry who are not afraid of making mistakes and challenge difficult tasks in order to actively learn about their work and try to be greater than others to achieve their goals.

Fourth, as a result of testing personality characteristics as an independent variable, job satisfaction as a parameter, and goal orientation as a dependent variable, it can be seen that creative and efficient beauty workers have goals for all job satisfaction and strive to improve the necessary skills and abilities.

Fifth, as a result of testing personality characteristics as an independent variable, self-efficacy as a parameter, and goal orientation as a dependent variable, we can see that creative and efficient workers in the beauty industry trying to improve their skills and abilities by creating goals and giving themselves difficult and challenging tasks.

Based on the results of this study, the personality suitable for workers in the beauty industry is sincerity, openness, and affinity, and those who have these qualities are able to carry out their work with responsibility

and trust throughout and maintain harmonious relationships the help connect with customers and ensure that customer satisfaction is met through the innovative and creative idea. Also, the research was conducted on employees in the beauty services, and it has been found that their characteristics could be used as key indicators in the beauty industry and that understanding their characteristics as a source of competitiveness would help job satisfaction, self-efficacy, goal orientation, and affect professionalism, creativity, work competitiveness, capacity building, and job improvement.

Therefore, hopefully, this research will provide an important direction for the development of the beauty industry to follow and help create the establishment of competitive workers by providing basic data and practical implications that are important for efficient self-management and goal orientation according to the nature of workers in the beauty industry.

<부록> 설문지

뷰티종사자의 성격특성에 따른
직무만족과 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향

안녕하십니까?

설문에 응답해 주셔서 감사드립니다.

본 연구자는 성신여자대학교 대학원 의류학과 아트메이크업 전공 박사 과정에서 뷰티종사자를 대상으로 성격, 직무만족, 자기효능감, 목표지향성을 파악하고자 여러분의 의견을 듣고자 합니다.

여러분께서 응답하신 소중한 내용은 다른 응답과 함께 통계적으로만 처리되고, 통계법 제13조에 따른 비밀이 보장됩니다.

본 조사는 무기명으로 통계처리 되며, 연구 이외의 자료로는 절대로 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 귀하의 성실한 응답은 연구를 위해 소중한 유용한 자료가 될 것입니다.

다시 한번, 설문에 응해주신 것에 대해 감사드립니다.

2019년 10월

성신여자대학교 대학원 의류학과 아트메이크업 전공

연구자 : 광주영 (stylist4379@hanmail.net)

지도교수 : 김경희 교수

I. 다음 항목은 성격과 관련된 질문입니다. 각 항목에 대해서 생각하는 정도를 표시 (√) 하십시오.

번호	내용	전혀 그렇 지 않 다 (1)	그 렇 지 않 다 (2)	그 저 그 렇 다 (3)	그 렇 다 (4)	매 우 그 렇 다 (5)
1	나는 창의적인 사람이다	1	2	3	4	5
2	나는 독창적이며 새로운 생각을 잘 떠올리는 사람이다	1	2	3	4	5
3	나는 활발한 상상력을 가진 사람이다	1	2	3	4	5
4	나는 일을 완벽하게 하는 사람이다	1	2	3	4	5
5	나는 일을 능률적으로 하는 사람이다	1	2	3	4	5
6	나는 믿음만하게 일을 하는 사람이다	1	2	3	4	5
7	나는 쉽게 침울해 지는 사람이다	1	2	3	4	5
8	나는 우울한 사람이다	1	2	3	4	5
9	나는 걱정을 많이 하는 사람이다	1	2	3	4	5
10	나는 조용한 사람이다	1	2	3	4	5
11	나는 수다스러운 사람이다	1	2	3	4	5
12	나는 외향적이며 사교적인 사람이다	1	2	3	4	5
13	나는 사려 깊고 거의 모든 사람에게 친절한 사람이다	1	2	3	4	5
14	나는 다른 사람을 잘 도와주며 이타적인 사람이다	1	2	3	4	5
15	나는 용서를 잘 하는 사람이다	1	2	3	4	5

II. 다음 항목은 직무만족과 관련된 질문입니다. 각 항목에 대해서 생각하는 정도를 표시 (✓) 하십시오.

번호	내용	전혀 그렇 지 않 다 (1)	그 렇 지 않 다 (2)	그 저 그 렇 다 (3)	그 렇 다 (4)	매 우 그 렇 다 (5)
1	내가 중요한 이야기를 하려고 할 때 직속상사는 잘 경청해준다	1	2	3	4	5
2	직속상사는 나의 의견에 신뢰하며 칭찬해준다	1	2	3	4	5
3	직속상사는 나에게 명확한 업무지시를 해 준다	1	2	3	4	5
4	나는 나의 업무에 만족하고 있다	1	2	3	4	5
5	나는 업무를 달성했을 때 성취감을 느낀다	1	2	3	4	5
6	나는 현재 업무가 도전할 가치가 있다고 생각 한다	1	2	3	4	5
7	나는 현재의 급여에 만족 한다	1	2	3	4	5
8	나의 급여수준은 다른 곳에 비교하면 만족할 만한 수준이다	1	2	3	4	5
9	나의 급여수준은 현재 수행하고 있는 직무에 비해 공정하다고 생각 한다	1	2	3	4	5
10	내가 근무하는 곳은 충분한 승진기회가 있다고 생각 한다	1	2	3	4	5
11	내가 근무하는 곳의 승진은 근무하는 곳의 원칙 하에서 공정하게 이루어지고 있다	1	2	3	4	5
12	내가 근무하는 곳의 인사고과는 공정하게 이루어지고 있다	1	2	3	4	5

Ⅲ. 다음 항목은 자기효능감과 관련된 질문입니다. 각 항목에 대해서 생각하는 정도를 표시 (✓) 하십시오.

번호	내용	전혀 그렇 지 않 다 (1)	그 렇 지 않 다 (2)	그 저 그 렇 다 (3)	그 렇 다 (4)	매 우 그 렇 다 (5)
1	나는 업무수행에 있어서 위기대처 능력이 뛰어난 편이다	1	2	3	4	5
2	나는 어려운 상황에서도 스트레스를 받지 않는다	1	2	3	4	5
3	나는 업무수행 시 직무수행 능력이 우수한 편이다	1	2	3	4	5
4	나는 새로 맡은 직무를 성공적으로 해낼 수 있다고 확신 한다	1	2	3	4	5
5	나는 업무수행 시 일의 순서를 정하고 차례로 처리할 수 있다	1	2	3	4	5
6	직무에 대한 나의 판단과 생각은 대체로 정확하다	1	2	3	4	5
7	나는 어떤 일의 원인과 결과를 찾아낼 수 있다	1	2	3	4	5
8	나는 좀 실수를 하더라도 어려운 직무를 수행하는 것이 좋다	1	2	3	4	5
9	나는 어렵거나 도전적인 직무에 매달리는 것이 재미있었다	1	2	3	4	5
10	나는 어려운 직무를 맡게 되면 배우고 노력할 수 있다	1	2	3	4	5

IV. 다음 항목은 목표지향성과 관련된 질문입니다. 각 항목에 대해서 생각하는 정도를 표시 (✓) 하십시오.

번호	내용	전혀 그렇 지 않 다 (1)	그 렇 지 않 다 (2)	그 저 그 렇 다 (3)	그 렇 다 (4)	매 우 그 렇 다 (5)
1	나는 업무를 통해 가능하면 무엇이든지 배우려고 한다	1	2	3	4	5
2	내가 맡은 업무를 수행하는데 필요한 능력을 갖추려고 노력 한다	1	2	3	4	5
3	나는 내 업무에 정통한 사람이 되고 싶다	1	2	3	4	5
4	나는 내가 맡은 업무에 필요한 능력을 제대로 못 갖출까봐 늘 걱정이다	1	2	3	4	5
5	내가 기대하는 만큼 맡은 업무를 완전히 이해하지 못할까 두렵다	1	2	3	4	5
6	나는 내 업무에 정통하지 못할까봐 늘 염려 된다	1	2	3	4	5
7	가능한 방법을 총 동원해서 다른 동료보다 업무를 잘 하고 싶다	1	2	3	4	5
8	내 동료보다 뛰어나야겠다는 생각에서 열심히 일 한다	1	2	3	4	5
9	나의 목표는 다른 동료보다 더 많은 성과를 내는 것이다	1	2	3	4	5
10	나는 업무성적이 다른 동료에 대하여 좋지 않을 가능성에 대하여 걱정하는 편이다	1	2	3	4	5
11	나는 상사의 기대에 못 미칠 것 같아 걱정이 된다	1	2	3	4	5
12	나는 다른 동료에 비해 업무 성과가 나쁘다는 평가만 받지 않았으면 한다	1	2	3	4	5

V. 일반적 특성에 관한 질문입니다. 해당 번호에 표시 (✓)를 하여 주십시오.

1. 당신의 성별은?

- ① 남 ② 여

2. 당신의 직종은?

- ① 메이크업 ② 네일 ③ 헤어 ④ 피부

3. 당신의 직위는?

- ① 원장 ② 실장 ③ 스태프 ④ 교수/강사 ⑤ 기타

4. 당신의 경력은?

- ① 1년 미만 ② 1년 이상-5년 미만 ③ 5년 이상-10년 미만 ④ 10년 이상

5. 당신의 결혼 유무?

- ① 미혼 ② 기혼

6. 당신의 최종학력은?

- ① 고졸이하 ② 전문대졸 이하 ③ 대졸 이하 ④ 대학원 이상

7. 당신의 연령은?

- ① 20대 이하 ② 30대 ③ 40대 이상

8. 당신의 근무 지역은?

- ① 서울·경기 ② 충청 ③ 경상 ④ 전라·제주

9. 당신의 근무 형태는?

- ① 정규직 ② 비정규직 ③ 프리랜서

10. 당신의 월수입은?

- ① 200만원 이하 ② 200만원 이상-300만원 이하
③ 300만원 이상-400만원 이하 ④ 400만원 이상

- 질문에 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 -