creative commons
COMMONS DEED

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

dCollection

박사학위논문

헤어미용 종사자의 마인드셋(Mindset)과 그릿(Grit)이 직업지속의도에 미치는 영향

– 재미(Fun)의 매개효과 –

HANSUNG UNIVERSITY

2024년

한 성 대 학 교 대 학 원

미 디 어 디 자 인 학 과

뷰티디자인매니지먼트전공

윤 수 미

HANSUNG
UNIVERSITY

박 사 학 위 논 문
지도교수 권오혁

헤어미용 종사자의 마인드셋(Mindset)과 그릿(Grit)이 직업지속의도에 미치는 영향

- 재미(Fun)의 매개효과 -

The Impact of Hair beauty Workers' Mindset and Grit on Their Intention to Continue Their Job.

- The Mediating Effect of Fun -

HANSUNG UNIVERSITY

2023년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

미 디 어 디 자 인 학 과

뷰티디자인매니지먼트전공

윤 수 미

박 사 학 위 논 문
지도교수 권오혁

헤어미용 종사자의 마인드셋(Mindset)과 그릿(Grit)이 직업지속의도에 미치는 영향

- 재미(Fun)의 매개효과 -

The Impact of Hair beauty Workers' Mindset and Grit on Their Intention to Continue Their Job.

- The Mediating Effect of Fun -

위 논문을 뷰티디자인학 박사학위 논문으로 제출함

2023년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

미 디 어 디 자 인 학 과

뷰티디자인매니지먼트전공

윤 수 미

윤수미의 뷰티디자인학 박사학위 논문을 인준함

2023년 12월 일

심사위원장 전 종 찬 (인)

심 사 위 원 명 광 주 (인)

심 사 위 원 최 에 스 더 (인)

심 사 위 원 소 영 진 (인)

심 사 위 원 권 오 혁 (인)

HANSUNG UNIVERSITY

국 문 초 록

헤어미용 종사자의 마인드셋(Mindset)과 그릿(Grit)이 직업지속의도에 미치는 영향
-재미(Fun)의 매개효과-

한 성 대 학 교 대 학 원
미 디 어 디 자 인 학 과
뷰 티 디 자 인 매 니 지 먼 트 전 공
윤 수 미

본 연구는 헤어미용 종사자의 마인드셋(Mingset)과 그릿(Grit)이 직업지속의도에 미치는 영향을 분석하는 과정에서 재미요인이 매개효과를 검증하여 헤어미용 종사자의 직업적 이탈을 막고 직업 지속 의사를 높이기 위한 기초자료를 제시하는 것에 목적이 있다.

위와 같은 연구목적을 달성하기 위해 서울 수도권에 거주하고 있는 헤어미용 종사자를 대상으로 2023년 5월 1일부터 6월 30일에 걸쳐 수집한 총 430부의 설문지를 분석 자료로 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS Version 26.0과 Amos Version 29.0 통계 패키지를 활용하였다.

그 결과 연구 문제에 따른 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 특성을 알아본 결과, 조사대상자의 성별은 남성에 비해 여성의 비율이 더 많이 차지하였으며, 연령은 20대가 가장 많이 나타났다. 학력은 고졸이 가장 많이 차지하였다. 경력은 1년 이상 5년 미만이 가장 많

은 비율을 차지했으며 월 평균 급여는 200만 원 미만이 가장 많은 것으로 조사되었다.

둘째, 자료의 정규성을 검증한 결과, 모든 측정 변인들의 왜도, 첨도가 선행연구 기준을 넘지 않은 것으로 나타나 자료의 정규성은 타당하다는 것이 확인되었다.

셋째, 측정 도구의 타당도 및 신뢰도에서는 확인적 요인 분석(CFA:Confirmatory Factor Analysis)를 실시한 결과 X^2(Chi-square), RMR 지수, RMSEA 지수 등, 중분 적합 지수 모형이 적합하다고 판단할 수 있다. 본 연구에서는 이상의 조건을 모두 충족시켰으며 모델 적합 지수를 통하여 모델적합도를 검증하였다.

넷째, 조사대상자의 연령, 학력, 경력, 평균 급여에 대한 평균 차이분석을 실시하였다.

다섯째, 연속형 변수 간의 상관관계 분석을 실시한 결과 성장 마인드셋이 상황 적응과의 상관관계, 고정 마인드셋이 흥미 유지와 상황 적응에 상관관계가 없는 것으로 나타났으며, 그 이외의 변수 간에는 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

여섯째, 범주형 변수 간의 연관성을 분석한 결과 연령, 학력, 경력, 평균 급여에 대해 변수 간의 연관성은 유의미한 연관성이 있는 것으로 나타났다.

일곱째, 구조방정식의 모델 검증에서는 적합도의 기준을 충족하는 것으로 나타났다.

여덟째, 마인드셋이 직업지속의도에 미치는 영향이 있고 재미를 느끼면 더욱 더 높은 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타나 부분 매개효과가 있는 것으로 설명되었다. 또한 그릿이 직업지속의도에 미치는 영향에서 통계적 유의한 영향 관계가 나타나지 않았으나 재미를 느낌으로 인해 직업지속의도의 관계가 정의 영향을 미치는 것으로 이는 완전 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

아홉째, 연구가설을 검증한 결과, 헤어미용 종사자의 마인드셋은 직업지속의도에 정적(+)영향을 미치는 것으로, 헤어미용 종사자의 마인드셋이 재미에 정적(+)영향을, 헤어미용 종사자의 그릿은 재미에 정적(+)영향을, 헤어미용

종사자의 재미는 직업지속의도에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1, 3, 4, 5는 채택되었다. 다만, 헤어미용 종사자의 그릿이 직업지속의도에 정적(+) 영향을 미치지 않는 것으로, 나타나 가설 2는 기각되었다.

연구 결과에 따른 결론 및 시사점 제안은 다음과 같다.

첫째, 헤어미용 종사자들이 미래를 대비하고 더 나은 환경에 대한 기대감을 갖기 위해 일정 기간을 근무하면 내가 성장할 수 있다는 믿음과 그에 따른 계획을 설정하고, 과정을 매뉴얼화 하는 것이 필요하다.

둘째, 성장할 수 있는 기술교육 및 서비스 교육, 취미생활 기회가 주어져 잉여 시간을 헛되이 보내지 않도록 하고 개인에 따른 시간활용의 기회를 제공해야 한다. 헤어숍에서는 구성원들이 쉴 수 있는 편의 시설이나 휴게시설을 마련하여 스트레스 해소 및 다음 일의 연장을 위하여 충전의 기회를 마련하고 정신적, 육체적 소진에 의해 사기가 떨어지는 것을 적극적으로 예방 해야 할 것이다.

셋째, 규칙적이고 정기적인 인성교육 및 자존감 향상을 위한 교육이 필요할 것으로 사료 된다. 또한 업계에서 인정해 주는 기능사에서 기사, 산업기사, 미용 기능장 등 세분류를 통한 개인의 목표와 미래에 대한 비전 제시를 정확히 할 필요가 있다.

이와 같은 결과를 바탕으로 이후 연구에서는 헤어미용 종사자의 집단에서 원장, 점장, 매니저, 인턴들을 대상으로 한 마인드셋과, 그릿에 관한 집단별 조사를 한다면 더 자세하고 효과적인 방안들이 제시될 것이다. 집단별로 느끼는 문제점이 다르다고 생각되며 문제를 해결할 수 있는 효율적인 방법을 연구하여 뷰티산업 발전에 기여할 수 있기를 바란다.

【주요어】 헤어미용 종사자, 마인드셋, 그릿, 직업지속의도, 재미

목 차1

Ⅰ. 서 론 ····· 1

1.1 연구 배경 ····· 1
1.1.1 연구 필요성 ····· 1
1.1.2 연구 목적 ····· 5
1.2. 연구 문제 및 방법 ····· 6
1.2.1 연구 문제 ····· 6
1.2.2 연구 구성 ····· 7
1.2.3 연구 흐름도 ····· 8

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 9

2.1 마인드셋(Mindset) ····· 9
2.1.1 마인드셋의 개념 ····· 9
2.1.2 마인드셋의 선행연구 ····· 12
2.2. 그릿(Grit) ····· 19
2.2.1 그릿의 개념 ····· 19
2.2.2 그릿의 선행연구 ····· 21
2.3. 직업지속의도(Intention to continue occupation) ····· 28
2.3.1 직업지속의도의 개념 ····· 28
2.3.2 직업지속의도의 선행연구 ····· 31
2.4. 재미(Fun) ····· 34
2.4.1 재미의 개념 ····· 34
2.4.2 재미의 선행연구 ····· 39

Ⅲ. 연구 방법 ····· 42

3.1 연구대상 및 자료수집 ····· 42
3.2 설문지 구성 ····· 43
3.3 자료 분석 ····· 44
3.4 연구 모형 ····· 46
3.5 연구 가설 설정 ····· 47
3.6. 주요 변수의 조작적 정의 ····· 48
3.6.1 마인드셋 ····· 48
3.6.2 그릿 ····· 48
3.6.3 직업지속의도 ····· 49
3.6.4 재미 ····· 49

Ⅳ. 연구 결과 ····· 50

4.1.조사대상자의 인구통계학적 특성 ····· 50
4.2 자료의 정규성 검증 ····· 52
4.3 측정 도구의 타당도 및 신뢰도 ····· 54
4.3.1 마인드셋 요인분석 ····· 56
4.3.2 그릿 요인분석 ····· 58
4.3.3 직업지속의도 요인분석 ····· 61
4.3.4 재미 요인분석 ····· 63
4.4 인구통계학적 특성에 따른 평균차이분석 ····· 66
4.4.1 연령에 따른 집단 간 평균차이분석 ····· 66
4.4.2 학력에 따른 집단 간 평균차이분석 ····· 69
4.4.3 경력에 따른 집단 간평균차이분석 ····· 72
4.4.4 평균급여에 따른 집단 간 평균차이분석 ····· 74
4.5 상관관계 분석 ····· 77
4.6 교차분석 ····· 79

4.6.1 연령별 집단 간 교차분석 ····· 80
4.6.2 학력별 집단 간 교차분석 ····· 83
4.6.3 경력별 집단 간 교차분석 ····· 86
4.6.4 평균 급여별 집단 간 교차분석 ····· 89
4.7 구조방정식 모델 검증 ····· 92
4.8 연구 가설 검증 ····· 94
4.9 매개 효과 검증 ····· 96

Ⅴ. 결 론 ····· 98

5.1 연구 요약 ····· 98
5.2 연구 논의 ····· 100

참 고 문 헌 ····· 103

부 록 ····· 113

ABSTRACT ····· 118

표 목 차

[표 2-1] 마인드셋의 정의 및 개념 선행연구 ····· 11
[표 2-2] 마인드셋 선행연구 ····· 14
[표 2-3] 그릿의 정의 및 개념 선행연구 ····· 20
[표 2-4] 그릿 선행연구 ····· 23
[표 2-5] 직업지속의도 정의 및 개념 선행연구 ····· 31
[표 2-6] 직업지속의도 선행연구 ····· 34
[표 2-7] 재미의 정의 및 개념 선행연구 ····· 38
[표 2-8] 재미의 하위요인 선행연구 ····· 39
[표 2-9] 재미 선행연구 ····· 42
[표 3-1] 연구 대상자의 자료수집 ····· 43
[표 3-2] 자료 분석 방법 ····· 45
[표 3-3] 설문지 구성 ····· 50
[표 4-1] 인구통계학적 특성 ····· 52
[표 4-2] 자료의 정규성 검증 ····· 58
[표 4-3] 마인드셋 측정도구 타당도 및 신뢰도 검증 ····· 54
[표 4-4] 그릿 측정도구 타당도 및 신뢰도 검증 ····· 60
[표 4-5] 직업지속의도 측정도구 타당도 및 신뢰도 검증 ····· 63
[표 4-6] 재미 측정도구 타당도 및 신뢰도 검증 ····· 65
[표 4-7] 연령에 따른 집단 간 평균차이분석 ····· 69
[표 4-8] 학력에 따른 집단 간 평균차이분석 ····· 72
[표 4-9] 경력에 따른 집단 간 평균차이분석 ····· 74
[표 4-10] 평균 급여에 따른 집단 간 평균차이분석 ····· 77
[표 4-11] 상관관계 분석 ····· 79
[표 4-12] 연령대별 집단 간 교차분석 ····· 83
[표 4-13] 학력별 집단 간 교차분석 ····· 86
[표 4-14] 경력별 집단 간 교차분석 ····· 89
[표 4-15] 평균 급여별 집단 간 교차분석 ····· 92

[표 4-16] 구조방정식 모델 검증 ····· 94
[표 4-17] 연구가설 검증 ····· 96
[표 4-18] 재미의 매개효과 검증 ····· 98

그 림 목 차

[그림 1-1] 연구 흐름도 ····· 8
[그림 3-1] 연구 모형 ····· 46
[그림 4-1] 마인드셋 구조 모형 ····· 58
[그림 4-2] 그릿 구조 모형 ····· 61
[그림 4-3] 직업지속의도 구조 모형 ····· 63
[그림 4-4] 재미 구조 모형 ····· 66
[그림 4-5] 구조방정식 최종 모형 ····· 94

Ⅰ. 서 론

1.1 연구 배경

1.1.1 연구 필요성

동서고금을 막론하고 미용 산업은 사람들의 아름다움과 미적 욕구를 충족시켜주며 행복감, 흥미, 즐거움과 감성을 주는 산업으로 주목받고 있다. 또한 아름다움을 넘어 건강까지 책임지는 종합예술로 거듭나고 있다. 그 중 헤어미용 산업은 미래 발전 가능성이 크고 고부가가치 산업임에도 불구하고 이직률이 높고 포기하기 쉬운 산업으로 분류되기도 한다. 따라서 헤어미용 종사자가 직업을 지속하지 못하고 이직을 선택함에 대한 원인을 파악하고 그에 대한 문제점을 알아보는 논의가 필요하다.

2022년 사람인[1)]의 설문을 보면 직장에서 오래 견디지 못하고 퇴사하는 경우가 점점 더 늘어나고 있어 1년 이내의 조기 퇴사자 발생비율이 84.7%로 심각한 상황에 놓여 있다. 특히 헤어산업의 경우 뷰티살롱은 인적자원에 의해 조직의 성패가 달려있다. 따라서 우수한 인적자원의 확보는 동종업계의 우위를 확보하기 위해 반드시 갖추어야 한다.

현장에서는 빠르게 변화하는 트렌드와 치열한 경쟁 구도에 대응하며 조직원들에게 성과 중심의 결과물을 요구하고 있다. 헤어미용 종사자는 장시간 고객의 요구에 귀 기울여야 하며 고객과의 접촉 시간이 길고, 고객의 만족도를 극대화하기 위해 긍정적인 서비스 마인드와 태도를 필요로 하고 있다. 그러므로 헤어미용 종사자의 마음가짐과 그릿을 다지는 일이 무엇보다 선행되어야 한다. 또한 직업을 지속하고자 하는 의미를 고취시키기 위해 마인드셋과 그릿에 대한 고착과 더불어 미래에 대한 비전제시가 반드시 필요하다.

마인드셋(Mindset)은 그릿(Grit)이나 유능감과 같이 비인지적 능력의 특성으로 개인의 성공을 결정하는 것에 있어서 인지적 능력과 함께 주목받고 있

1) 사람인 https://www.saramin.co.kr 2023.08.23.검색

다(Heckman & Masterov, 2007)[2]. 사람들은 세상과 자신에 관한 믿음 체계와 지식을 발달시키며 특정한 마인드셋을 지니게 된다(Dweck, 2006)[3]. 자신의 능력과 지능에 대해 갖게 되는 긍정적인 심리의 기본 요소로 개인의 마인드 동기 양식이 달라질 수 있다[4]. 타고난 재능이나 지속적인 노력이 더하여 기술이 뛰어나더라도 후천적으로 지속적인 노력과 정신력이 뒷받침되지 않으면 성공하기 어렵다는 점을 시사하고 있다. 또한 믿음에 지속적인 열정과 노력의 꾸준함이 더해진다면 헤어미용 종사자의 업무는 개인의 성장을 높이는데 긍정적인 영향을 높일 수 있을 것이다. 반면 아무리 노력하여도 타고난 능력과 재능이 결정되어 있어서 더 이상 발전하지 않을 것이라고 믿는 고정 마인드셋이 있다면 더 이상의 노력도 헛되다고 생각할 수 있다. 이러한 사고방식이 개인의 능력과 재능을 붙잡는 상황에 악영향을 미칠 수도 있다. 따라서 정신적으로 긍정적인 결과를 초래하는 마인드셋의 감정을 고취하여 미용을 지속하고자 하는 마음가짐에 유의한 영향을 미치는 요인이 무엇인가라는 논의가 매우 필요하며 그 위에 일에 대한 흥미를 유발하며 꾸준한 인내가 있는 그릿이 있다면 직업을 지속할 수 있는 의지는 더 단단해질 것으로 생각된다.

그릿(Grit)은 2007년 미국의 Angela Duckworth에 의해 처음 알려진 이후 교육학, 심리학, 사회학의 영역에서 주목을 받아왔다. 그릿은 “목표 달성을 위한 장기적인 열정과 인내”로 정의되고 있다[5]. 학자들 사이에서는 전 생애에 걸친 심리발달의 성공적인 결과로 이끄는 중요한 개념으로 인정받으며, 21세기의 건강한 발달과업을 위한 중요한 능력의 하나로도 제안 된 바 있다(West et al., 2014)[6]. 이는 학업성취와 진로, 직업적 성공 등에 있어서 인지적 능력

---

2) Heckman, J. J., & Masterov, D. V. (2007). The productivity argument for investing in young children. Applied Economic Perspectives and Policy, 29(3), 446-493.

3) Dweck, C. S. (2006). Mindset: The new psychology of success. Random House.

4) 원영식(2018) 야구선수들의 마인드셋이 회복탄력성에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문, 11-14.

5) Duckworth, A. L, Peterson, C, Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007) Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and Social Prychology*, 92(6), 1087-1101.

6) West, M. R, Kraft, M. A, Finn, A. S, Martin, R. E., Duckworth, A. L, Gabrieli, J. D. E. (2014) Promise and paradox: Measuring students' non-cognitive skills and the impact of schooling. *Educational Evaluation and policy Analyssis*, 38(1), 148-170.

못지않게 비인지적 능력(non-cognitive skill)의 중요성이 강조되고 있는 현실과도 맞물려 있다. 성공을 이끄는 비인지적 특성이 비교적 변화에 용이하다는 점에서 주목을 받고 있다[7].

이 중 인내, 노력, 끈기 등과 같은 개인의 감정은 성공적인 수행을 위한 힘으로 간주 되어 왔으며 그릿의 긍정적인 효과에 관한 연구들이 발표되었다. 이러한 연구를 종합해 보면 그릿이란 하고자 하는 일에 대해 열정이 있느냐와 이러한 열정의 노력이 꾸준하게 이루어지느냐는 것이다[8]. 모든 업무에 열정적인 관심과 끈기 있게 밀고 나가는 지구력을 갖춘다면 헤어미용 종사자들의 직업지속의도에 매우 밀접하게 작용할 것으로 사료 된다.

대부분의 사람들은 일상생활을 하면서 재미를 추구하려는 욕구를 가지고 있다. 개인의 취미생활인 책, 스포츠, 여행, 교육, 문화, 영화 등 대인관계에 이르기까지 재미를 추구하려는 욕구는 한정된 것이 없다. 이렇듯 일상생활에서 알 수 있듯이 직업에 있어서도 재미와 즐거움을 추구하는 것은 마찬가지이다. 재미와 즐거움을 찾는 것은 개인의 삶에 행복과 목표를 달성할 수 있는 원동력이 된다. 재미란 사람들이 어떤 행동에 대해 지속하고, 유지하며, 몰입하고 또한 탈퇴하는지에 대한 이유를 이해하는데 기초가 되는 학문적 영역이다[9]. 또한 재미는 개인의 활동과 행동을 유지하는데 높은 관련성이 있다는 것을 제시함으로써 헤어미용 종사자가 직업지속의도를 고취하고자 할 때 반드시 선행되어야 할 조건이라고 할 수 있다. 이러한 이유로 헤어디자인 과정에서 느끼고 인지하는 재미요인의 역할을 규명하고 연구하는 것은 매우 의미 있고 당연한 과제라 할 수 있다.

이상으로 마인드셋, 그릿, 직업지속의도, 재미에 관한 선행연구를 알아본 결과, 유옥민(2021)[10], 서연서(2021)[11], 박정인(2021)[12], 양세영(2022)[13]의

---

7) Lee, J., & Stankov, L., (2013) Higher-order structure of noncognitive constructs and prediction of PISA 2003 Mathematics achievement. Learning and Individual Differences, 26, 119-130.

8) 홍승한(2021) 유도선수가 인지한 코칭 행동과 그릿, 마인드셋, 승부 근성의 구조적 관계. 한국체육대학교 박사논문. 31.

9) 이영아(2022) 헤어디자인 재미 척도개발. 광주여자대학교 박사학위논문. 2.

10) 유옥민(2021) 중국 고등학생의 성장 마인드셋, 미래 시간 조망, 그릿, 학습몰입과 학업성취도 간의 구조적 관계. 동아대학교 박사학위논문. 1.

11) 서연서(2021) 마인드셋 유형이 자기 조절학습에 미치는 영향: 실패내성과 학업적 자기효능감의 이중매개 효과. 가천대학교 석사학위논문. .1

연구에서 파악할 수 있듯이 심리학, 교육, 스포츠 등 다양한 학계에서 연구되고 있으며 학습자, 간호사, 무용가, 승무원, 카지노 종사자 등 모든 직업에서 다양하게 연구가 이뤄지고 있음을 알 수 있지만 미용 분야의 연구는 미비한 실정이다. 미용업에서는 역량 있는 인재를 유치하고 조직의 유지를 위해 직무에 대한 재미의 요인과 구성원의 직업 유무 의지를 파악하여 그들에게 미래 지향적인 그림을 제시하는 것은 매우 중요한 업무이다. 같은 목적을 가지고 일하는 구성원들에게 조직력, 기술력, 인간관계 등의 많은 조직력 강화 요소가 필요하며 그 위에 재미의 요인에 따라 어떠한 변화가 있는지를 규명하고 그에 따른 지속적인 노력과 끊임없는 관심, 투지, 끈기 등을 높일 수 있는 연구는 반드시 필요하다고 사료된다. 따라서 본 연구는 헤어 미용 종사자의 마인드셋과 그릿이 직업지속의도에 어떠한 영향이 있는가를 알아보고 이들의 관계에서 재미요인이 매개효과가 있는지를 알아보고자 한다.

12) 박정인(2021) 청소년 그릿 증진 프로그램 개발 및 효과. 1.
13) 양세영(2022) 임상간호사의 그릿, 직무스트레스 및 간호단위 관리자의 진성리더십이 직무만족도에 미치는 영향. 광주여자대학교 석사학위논문, 1.

1.1.2. 연구 목적

본 연구에서는 헤어미용 종사자가 가지고 있는 마인드셋과 그릿이 직업지속의도에 미치는 영향을 분석하고 재미요인의 매개효과를 검증하기 위한 연구이다. 뷰티살롱 종사자중 헤어미용 종사자가 잦은 이직과 퇴직을 선택하는 것보다 지속 가능한 헤어미용 직무를 유지하기 위함이며 더 나아가 사회적인 재원낭비와 개인적 소진을 예방하기 위해 제도적 지원이 강화될 수 있는 방안을 찾고자 한다. 이를 위해 헤어미용 종사자의 직무설계와 성장을 위한 기회와 발전 방향을 결정할 수 있는 마인드셋, 그릿, 직업지속의도의 관계를 규명하고 헤어미용 종사자의 마인드셋과 그릿이 직업지속의도에 미치는 영향 관계에서 재미의 매개효과를 검증하고자 한다.

1.2 연구 문제 및 방법

1.2.1 연구 문제

본 연구의 연구목적에 따라 구체적인 연구 문제를 설정하면 다음과 같다.

<연구 문제 1> 일반적 특성에 따른 변수 간의 평균 차이 분석은 어떠한가?

<연구 문제 2> 일반적 특성에 따른 집단 간의 연관성은 어떠한가?

<연구 문제 3> 헤어미용 종사자의 마인드셋이 직업지속의도에 영향을 미치는가?

<연구 문제 4> 헤어미용 종사자의 그릿이 직업지속의도에 영향을 미치는가?

<연구 문제 5> 헤어미용 종사자의 마인드셋이 재미에 영향을 미치는가?

<연구 문제 6> 헤어미용 종사자의 그릿이 재미에 영향을 미치는가?

<연구 문제 7> 헤어미용 종사자의 재미가 직업지속의도에 영향을 미치는가?

<연구 문제 8> 헤어미용 종사자의 마인드셋이 직업지속의도의 관계에서 재미의 매개효과는 있는가?

<연구 문제 9> 헤어미용 종사자의 그릿이 직업지속의도의 관계에서 재미의 매개효과는 있는가?

1.2.2 연구 구성

본 연구에서는 9가지 연구 문제를 설정하고 다음의 순서로 연구를 진행하고자 하였다. 연구목적은 선행연구를 활용하여 설정하고 설문지로 자료를 수집하여 일련의 통계적 분석 방법을 채택하여 분석하였다.

본 연구의 구성은 총 6장으로 구성되어 있으며 연구의 범위는 다음과 같다.

첫째, 서론에서는 연구의 필요성, 연구의 목적, 선행연구, 연구 문제와 연구범위 및 연구구성을 서술하였다.

둘째, 이론적 배경에서는 마인드셋, 그릿, 직업지속의도, 재미등에 대한 이론적 개념과 선행연구를 분석하여 서술하였다.

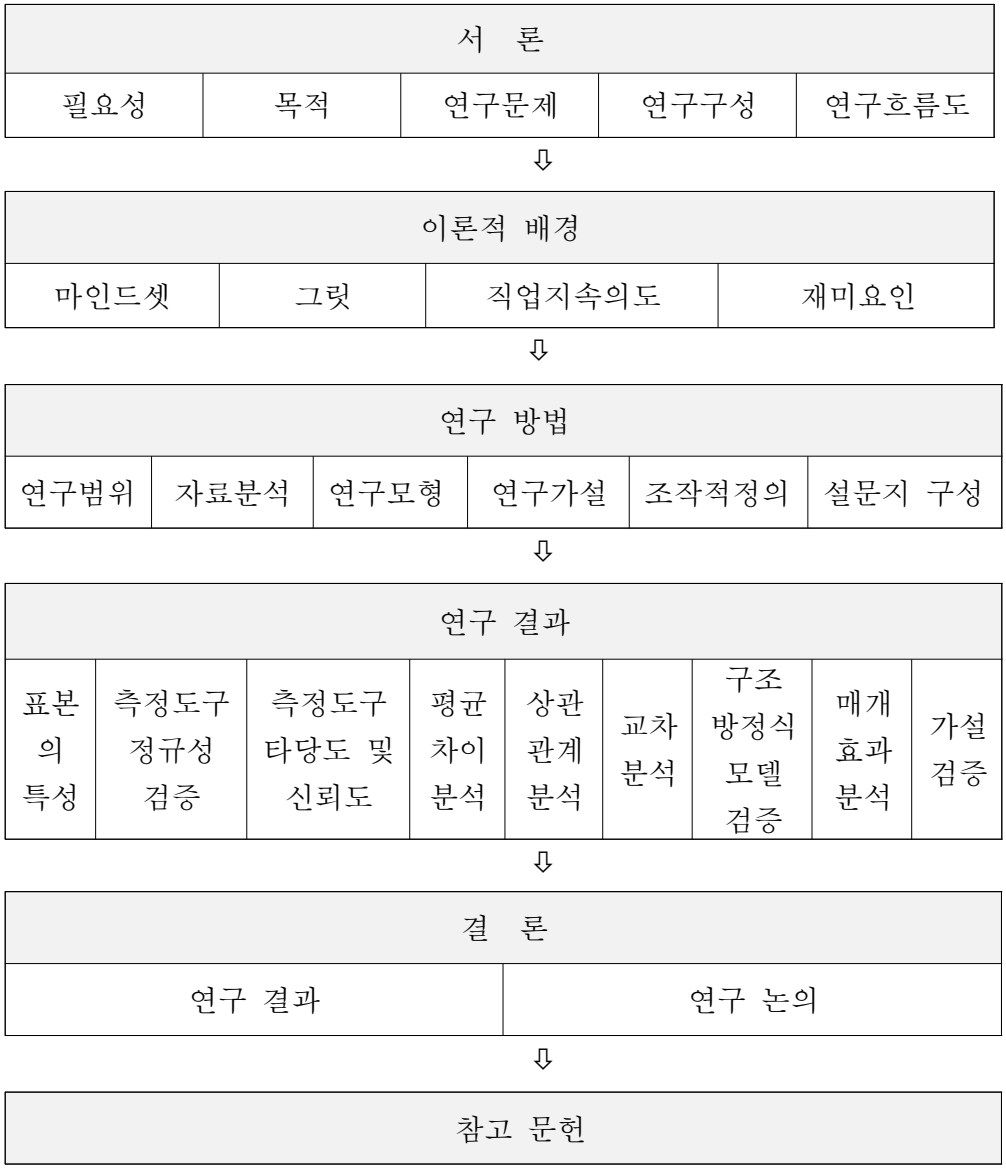
셋째, 연구 방법에서는 연구범위, 자료처리 방법, 연구모형, 연구가설, 변수의 조작적 정의, 설문지 등을 서술하였다.

넷째, 연구 결과에서는 연구 문제 설정을 기초로 일련의 통계적 접근을 통하여 분석하고 그 결과를 서술하였으며, 인구통계학적 특성, 측정 도구의 검증, 평균 차이 분석, 상관관계 분석, 집단간 교차분석, 구조방정식 모델 검증, 매개효과 분석, 가설검증 결과를 도출하고 서술하였다.

다섯째, 연구의 결론 및 논의에서는 도출된 결과를 통하여 연구의 결론을 요약하고 연구의 논의점을 서술하였다.

여섯째, 참고 문헌을 서술하였다.

1.2.3 연구 흐름도



[그림 1-1] 연구 흐름도

Ⅱ. 이론적 배경

2.1. 마인드셋(Mindset)

2.1.1 마인드셋(Mindset)의 개념

마인드셋의 사전적 의미는 정신적 태도나 성향 또는 고정된 마음의 상태라고 정의되고 있다[14]. 성취장면에서 학습자가 자신의 능력과 지능에 대해 갖고 있는 신념이다(Dweck, 2006)[15].

예측하기 어려운 시대의 가장 효율적인 교육방법으로 심리학자 Dweck[16]은 마인드셋(Mindset) 개념을 제시하였다. 최근에는 교육 분야와 심리학 영역에서 마인드셋에 관한 연구가 증가하고 있으며 마인드셋은 그릿(Grit)이나 유능감 같이 비인지적 능력의 특성으로 개인의 성공을 결정하는 것에 있어서 인지적 능력과 함께 주목받고 있다. 사람들은 성취를 요구하는 상황에서 학습자가 자신의 지능과 능력에 대해 갖고있는 신념이다. 기존의 선행논문에서는 성장마인드셋을 가진 자는 학습성취도와 리더십이 높은 것을 증명하고 있다. 어떤 마인드셋을 가졌느냐에 따라 자신과 인생은 엄청난 차이가 난다. '난 참 멋진 사람이야, 나는 날마다 성장해'라는 긍정적인 마인드를 가진다면 더 나은 결과가 미래에 이루어져 있을 것이다. 개인이 얼마나 의존적인지, 협조적인지, 남을 배려하는지, 대인관계가 좋은지와 관련되어 있는 것이다. 성장마인드셋이란 사람이 본래 가지고 태어난 지적 능력이 지속적으로 향상될 수 있다는 마음가짐의 상태라고 하였다[17]. 이것은 조직의 미래를 결정하기도 한다. 기업에서는 성장하는 조직을 위하여 조직원들의 성장 마인드셋이 반드시 필요하다.

---

14) Merriam-Webster Dictionary (2022). Retrieved July 3, 2022, from https://www.merriam-webster.com/dictionary/mindset

15) Dweck, C. S. (2006) Transforming student's motivation to learn Brainology, 1-4.

16) Dweck, (2000) Self-theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development. Philadelphia: Psychology Press.

17) 이정아(2012) 성장 마인드셋 코칭 프로그램이 조직원의 성장마인드셋, 학습 목표 지향성, 직무스트레스에 미치는 효과. 광운대학교 석사학위논문. 5.

성장 마인드셋이란 인간의 속성을 성장가능한 것으로 보는 태도이다[18]. 성취가 요구되는 상황에서 업무를 배우는 자 또는 학습자들이 자신의 지능 및 능력의 업그레이드 가능성에 대해 가지게 되는 신념을 의미한다. 이는 신념의 일종이고 경험으로 만들어지는 개인의 인지적 구성이며 개인차가 나타나는 것이 특징이다. 또한 개인적이며 정의적이고 감정적 면도 강하기 때문에 일반 지식과는 구분된다[19]. 성장 마인드셋을 가진 학생들이 새로운 지식과 기술을 배우는 것을 두려워하지 않고 성적 결과에 상관하지 않으며 배움 그 자체를 즐거워하는 숙달 지향의 행동 양상을 보인다[20]. 또한 자신의 능력과 잠재력을 개발하는 성장의 기회로 여겨 도전하는 것을 두려워하지 않는다.

오주원(2019)의 주장에서 볼 수 있듯이 성장 마인드셋이 경험과 노력을 통해 능력과 지능을 향상시킬 수 있다는 신념으로 나타나 마인드셋의 성장과 그릿의 성취에 깊은 연관이 있다는 것을 알 수 있다.

고정 마인드셋은 고착 마인드셋이라고 명명하기도 한다. 고정 마인드셋은 남들로부터 어떻게 평가받을지에 대해 마음을 쓰게 만들고, 성장 마인드셋은 얼마나 개선될 수 있는지에 집중하게 하기 때문이다. 자신의 재능과 능력이 불변하고 고정되어 있어 아무리 노력한다 해도 자질을 바꿀 수 없다고 여기고 이 때문에 도전과 실패를 두려워한다[21]. 또한 인간의 능력이 고정되어 변하지 않는다는 생각에 기반하므로 자신에게 필요한 더 이상의 노력을 하지 않아 자신의 무능함이 드러날까 우려하여 도전을 회피하는 경향을 보이기도 한다. 이는 결국 자신의 성장과 발전을 저해하는 요인이 될 수도 있다. 하지만 성장 마인드셋을 가졌을 때 사람들은 자신의 재능과 능력이 발전될 수 있다고 믿는다. 고정마인드셋이란 인간의 속성을 가변적인 성장 가능한 것으로 믿는 태도이다[22]. 고정 마인드셋이 있는 학생들은 과제 수행을 과제 수행에 있는

---

18) Dweck, (2000) Self-theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development. Philadelphia: Psychology Press.

19) Nespor, J.(1987)(1987) The role of beliefs in the practice of teaching. Journal of Curriculum Studies. 19(4). 317-328

20) Dweck, c. s.(2006). Mindset: How we can learn to fulfill our potential. New York, NY: Random.

21) 박정훈(2012) 심리적 안정감의 두 측면: 조직에 대한 인식과 개인적 성향이 부정적 피드백 추구 행동에 미치는 영향-심리적 안정감과 목표 지향성의 상호작용 효과를 주심으로 고려대학교 석사학위논문.

22) Dweck, C. S.(2015) Carol Dweck revisits the growth mindset. Education Week, 35(5),

자신이 가진 능력을 발휘하여 인정받는 기회로 여기며 자신의 능력이 부족해 실패할까 두려워 어려운 과제에 도전하는 것을 피하는 특징을 보인다[23]. 또한 능력이 부족한 사람이 하는 것으로 여긴다[24].

다음은 마인드셋의 정의 및 개념을 연구한 선행연구이며 [표2-1]과 같다.

[표 2-1] 마인드셋의 정의 및 개념 선행연구

연구자(연도)	마인드셋의 정의 및 개념
Deweck(2006)	학생들이 자신의 지적 능력의 변화 가능성에 대해 지니는 신념
Blackwell et al (2007)	고정 마인드셋의 학생들은 학습에 대해 수행 지향적 태도를 보이는 경향이 있으며 성장 마인드셋의 학생들은 숙달 지향적 태도를 보이는 경향이 있음
Rattan et al (2015)	마인드셋을 긍정적인 방향으로 변화시키면 학습자의 성취를 증진 시킬 수 있음
오주원(2019)[25]	고착 마인드셋은 능력과 지능이 이미 고정되어 있어 노력해도 바꿀 수 없다는 신념을, 성장 마인드셋은 경험과 노력을 통해 능력과 지능을 향상시킬 수 있다는 신념

20-24.

23) Dweck, (2006). Mindset: How we can learn to fulfill our potential. New York, NY: Random.

24) 이재일, (2011) 학교조직 특성, 사회적 지원, 교사의 전문적 발달, 자아효능감 및 교사 소진간의 관계, 인하대학교 박사학위논문.

25) 오주원(2019) 마인드셋(mindset), 학업성취도 및 리더십 간의 관계에 대한 연구, 예술인문사회융합 멀티미디어 논문지, 201-210.

2.1.2 마인드셋(Mindset)의 선행연구

Dweck은 동일한 성취상황에서 성취상황에서 동질의 능력수준을 가졌음에도 불구하고 상이한 행동패턴을 보이는 원인을 개인의 신념체계에서 찾고자 했으며 그 신념체계를 개인이 상황에 대해 어떻게 해석하고 대응할 지에 대한 방향을 결정하는 마음가짐의 상태, 즉 마인드셋이라 정의했다. 마인드셋이란 개개인이 어떻게 생각하느냐에 대한 상황 해석과 반응을 결정하는 틀의 역할을 함으로써 목표의 방향과 연계되어 개인이 추구하는 목표의 방향을 변하게 하며 그에 따른 행동도 변하게 한다. 따라서 어떤 관점을 가지느냐에 따라 자신이 목표한 존재로 성장하느냐 못하느냐도 결정되며 소중히 여기는 가치를 달성하느냐의 여부도 결정한다[26]. 이와 관련된 선행연구를 통해 다양한 학계에서 학습 현장 및 기업 조직을 대상으로 다양한 변인과의 관계를 다루며 긍정적 영향력과 효과성을 검증한 결과들이 있다. 변수의 단어 표현은 다르지만 학습목표지향성, 숙달목표와도 같은 맥락의 유사한 개념으로 볼 수 있다. 즉 지적능력이 노력을 통해 향상될 수 있다는 믿음, 즉 성장마인드셋을 가질수록 성과는 높게 나타난다고 할 수 있다. 임신일(2007)의 연구에서도 알 수 있듯이 숙달접근목표, 즉 변화가능하다는 성장마인드셋에 가장 큰 영향을 받는 것으로 나타나 직접적으로 학업성취영향에도 정적영향을 마친다고 밝혔다[27]. 이를 통해 마인드셋은 학습을 통해 얻어지는 직업지속의도에도 정적관계가 있음을 말해주는 결과이며 직업을 지속하고자 하는 헤어미용 종사자에게도 의미가 있으며 가치있는 변수로 작용한다고 해석할 수 있다. 마인드셋의 선행연구를 살펴보면 유옥민(2021)[28]은 성장 마인드셋 미래 시간 조망, 그릿, 학습몰입과 학업성취도 간의 구조적 관계에 관하여 연구하였으며, 서연서(2021)[29]는 마인드셋 유형이 자기 조절학습에 미치는 영향 관계를 검

---

26) Martin L. Maehr., and Carole. Ames. (1989). Advances in motivation and achievement. *Jal Press Inc. Vol.6, Motivation enhancing environments.*

27) 임신일(2007) 지능변화신념, 목표지향성, 자기조절학습, 학업성취의 경로분석 연구. 전북대학교 대학원 석사학위논문.

28) 유옥민(2021) 중국 고등학생의 성장 마인드셋, 미래 시간 조망, 그릿, 학습몰입과 학업성취도 간의 구조적 관계. 동아대학교 박사학위논문. 1.

29) 서연서(2021) 마인드셋 유형이 자기 조절학습에 미치는 영향: 실패내성과 학업적 자기효능감의 이중매개 효과. 가천대학교 석사학위논문. .1

증하고 실패 내성과 학업적 자기효능감의 이중 매개효과를 제시하였다. 전유화(2021)[30]의 연구에서는 마인드셋, 그릿을 적용한 복합운동이 중학생의 분노 조절 능력향상과 생활 기술 변화 사례연구를 발표하였다. 이 외에도 다양한 학계에서 새로이 주목받는 마인드셋에 관하여 연구발표가 활발히 진행되고 있다.

마인드셋에 관한 선행연구를 살펴보면 그 내용은 다음 [표2-2]와 같다.

30) 전유화(2021) 마인드셋, 그릿을 적용한 복합운동이 중학생의 분노 조절 능력향상과 생활 기술 변화 사례연구. 한신대학교 박사학위논문. .1

[표 2-2] 마인드셋 선행연구

연구자(연도)	내 용
유옥민(2021)	성장 마인드셋 미래 시간 조망, 그릿, 학습몰입과 학업성취도 간의 구조적 관계
서연서(2021)	마인드셋 유형이 자기 조절학습에 미치는 영향 관계를 검증하고 실패 내성과 학업적 자기효능감의 이중 매개효과
전유화(2021)	마인드셋, 그릿을 적용한 복합운동이 중학생의 분노 조절 능력향상과 생활 기술 변화 사례연구
이영주(2022)	미용학원 수강생의 마인드셋이 그릿과 직업지속의도에 미치는 영향
박준수(2017)	학교 현장에서 적용할 실제적 실천적 연구를 하여 학생의 마인드셋, 그릿, 자기 조절력에 따라 수학 학업성취에 미치는 영향
김보미(2015)	마인드셋 변화 프로그램이 학생의 마인드셋, 학업적 자기효능감 및 목표 지향성에 미치는 영향
오자은(2018)	아동, 또는 청소년기에 느낄 수 있는 마인드셋이 학교적응에 미치는 영향에 있어 또래 관계의 매개효과를 증명
김은지(2023)	진로 마인드셋이 진로 스트레스와 결정에 미치는 영향
임신일(2009)	지능변화 신념, 목표 지향성, 자기조절 학습, 학업성취의 경로분석
조준한(2010)	청소년의 지적 능력에 대한 신념과 학교의 목표 및 사회적 지지가 성취목표지향성에 미치는 영향
진동희(2019)	미용 종사자의 회복탄력성과 성장 마인드셋 및 행복감의 관계

이상의 결과를 바탕으로 마인드셋 변수를 활용하여 선행 연구의 결과를 분석한 결과,

이영주(2022)의[31] 미용학원 수강생의 마인드셋이 그릿과 직업지속의도에 미치는 영향에서는 성장 마인드셋과 고정 마인드셋이 모두 흥미 유지에 많은 영향을 미치고 있었으나 고정 마인드셋은 노력 지속에 부(-)적 영향을 미친다고 주장하였다. 이러한 결과는 성장 마인드 셋이 높을수록 직업지속의도가 높아지며, 고정 마인드셋이 높으면 직업지속의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 따라서 미용학원의 수강생들에게도 성장할 기회가 주어질 수 있도록 성공에 대한 신념과 믿음을 심어주는 비전 제시가 필요한 것으로 본 논문과 일치함을 알 수 있다.

박준수(2017)는[32] 학교 현장에서 적용할 실제적 실천적 연구를 하여 학생의 마인드셋, 그릿, 자기 조절력에 따라 수학 학업성취에 미치는 영향에 관하여 가설을 상정하고 확인한 결과 성장 마인드셋, 높은 그릿, 낮은 그릿 둥을 지닌 학생에 대하여 귀인 피드백의 효과가 유의하게 나타났으나 고정 마인드셋을 지닌 학생에 대한 귀인 피드백의 효과가 유의하지 않게 나타냈다. 또한 학생의 마인드셋, 그릿, 사이에 상호작용효과가 있었으나 그릿, 열정에 대해서는 귀인 피드백과의 상호작용효과가 나타나지 않은 것으로 발표하였다. 이는 본 연구의 그릿은 직업지속의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 본 연구의 내용을 뒷받침하고 있다.

김보미(2015)는[33] 마인드셋 변화 프로그램이 학생의 마인드셋, 학업적 자기효능감 및 목표 지향성에 미치는 영향을 검증한 결과 마인드셋 변화 프로그램은 성장 마인드셋 점수를 향상시키고, 고정 마인드셋 점수를 감소시키는 것으로 나타나 학생의 마인드셋을 효과적으로 변화시킨 결과를 제시하였다. 또한 마인드셋 변화 프로그램은 학업적 자기효능감의 점수를 향상시키는 것으로 나타나 성장 마인드셋을 가진 학생들은 높은 자기 효능감을 보여 고정

31) 이영주(2022) 미용학원 수강생의 마인드셋이 그릿과 직업지속의도에 미치는 영향. 창신대학교 석사논문.

32) 박준수(2017). 귀인피드백이 마인드셋(mindset), 그릿(grit), 자기조절력에 따라 학업성취에 미치는 영향. 서울대학교 석사논문.

33) 김보미. (2015) 마인드셋 변화 프로그램이 초등학생의 마인드셋, 학업적 자기효능감 및 목표지향성에 미치는 효과. 안동대학교 석사학위논문.

마인드셋을 가진 학생들보다 높은 자기효능감을 보이는 것을 증명하여 본 연구를 뒷받침하고 있다.

전유화(2021)는[34] 분노 조절의 어려움을 경험하고 있는 중학생을 대상으로 고정 마인드셋과 성장 마인드셋의 상반된 경향을 내포하고 있는 데 청소년이 갖추어야 할 핵심역량 중 하나인 마인드셋과 그릿의 교육적 의미의 복합운동을 통하여 분노 조절 능력 향상과 생활 기술 변화에 대해 연구를 하였다. 그 결과 마인드셋과 그릿을 적용한 복합운동을 통해 마인드셋과 그릿의 수준이 높아졌고 분노 조절 능력이 향상되었다고 발표하였다. 이는 헤어미용 종사자의 마인드셋에 긍정적 영향을 주는 것은 본 논문과 일치하였으나 그릿은 영향을 미치지 않는 본 논문과는 다른 결과를 나타냈다.

오자은(2018)은[35] 아동, 또는 청소년기에 느낄 수 있는 마인드셋이 학교적응에 미치는 영향에 있어 또래 관계의 매개효과를 증명하는 연구를 하여 사회적 걱정, 또래 갈등에 대한 대처 방법, 학교적응에 관계에서 주관적 안녕감과 학교 정서에 대한 안녕감을 선정하여 영향 관계를 제시하였다. 그 결과 마인드셋은 사회적 걱정을 매개하여 또래 관계의 주관적 안녕감에 유의미한 영향을 주었으며, 마인드셋 역시 또래 갈등의 대처 방법을 매개로 또래 관계에 대한 주관적 안녕감에 유의미한 영향을 주었음을 발표하였다. 이처럼 교육적 처치의 적절한 교육 프로그램은 학생들의 마인드셋에 변화를 줄 수 있으며 또래 관계에서 발생하는 여러 가지 상황에서 현명하게 대처할 수 있는 능력을 심어준다는 점에서 시사점을 찾을 수 있다. 헤어미용 종사자들도 기술 및 테크닉 교육에 있어 마인드셋의 함양으로 조직원과 어울리며 관계에서 직무에 대한 몰입과 직업지속의도에 좋은 영향을 줄 것으로 사료되며 본 연구의 변수를 뒷받침하고 있다.

김은지(2023)는[36] 진로 마인드셋의 긍정적 가능성을 탐색하고 이를 최대로 활용하기 위한 여건을 살펴보고 이를 위해 성장, 운명 등의 요인으로 나누어 진로 탄력성과 스트레스, 진로 결정 어려움에 미치는 영향을 검증하였다. 그

34) 전유화. (2021). 마인드셋, 그릿을 적용한 복합운동이 중학생의 분노조절 능력향상과 생활기술 변호라 사례연구. 한신대학교 박사학위논문.
35) 오자은(2018) 마인드셋이 또래관계와 학교적응에 미치는 영향. 한국교원대학교 석사학위논문.
36) 김은지(2023) 진로 마인드셋이 진로 스트레스와 결정에 미치는 영향. 서울대학교 석사학위논문.

결과 성장 마인드셋을 함께 함양함으로써 스트레스를 덜 받는다는 것을 밝혔으며 성장 마인드셋을 함께 가진 다중 마인드셋의 경우 진학, 취업, 압력 스트레스가 낮게 나타난다는 것을 보고하여 어떤 마인드셋을 우선적으로 고려하는지에 따라 스트레스에 미치는 영향이 달라진다는 점을 시사하였다.

성장 마인드셋과 목표지향성과의 관계성 연구를 한 임신일(2007)[37]은 숙달접근목표가 지능변화 신념에 큰 영향을 받는다는 결과를 검증함으로써 학업성취에 직접적인 영향을 미치는 것을 알 수 있으며 헤어미용 종사자에게 목표 의식을 고취할수록 직업지속의도가 상승함을 알 수 있었다.

조준한(2010)[38]의 연구에서는 지적 능력향상이 노력을 통해 향상될 것이라는 믿음을 가질수록 청소년은 부모와 교사로부터 지지를 많이 받을수록 숙달 목표를 높게 가진다고 주장하여 헤어미용 종사자에게도 노력을 통한 기술 숙련의 향상은 개인의 목표설정에 매우 중요한 요인임을 증명하였다. 그 결과 마인드셋은 개인이 상황에 대한 해석과 반응을 어떻게 생각하느냐에 따라 목표의 방향과 연계되어[39] 자신의 목표가 변하며 그에 따라 행동도 변하는 결과를 만들어 낼 수 있다[40]는 것을 알 수 있었다.

진동희(2019)[41]의 “미용 종사자의 회복탄력성과 성장 마인드셋 및 행복감의 관계” 연구에서는 성장 마인드셋의 중요성을 강조하며 성장 마인드셋과 행복감 회복탄력성의 영향 관계를 분석한 결과 감정조절이 필수인 헤어미용 서비스 종사자의 성취 목표를 쉽게 도달할 수 있는 성공전략에 관한 자료를 제시하였다. 또한 성장 마인드셋은 대인관계능력과 행복감에 매개하고 긍정성과 행복감의 관계를 매개하였으며 회복탄력성과 행복감의 관계를 매개한 것으로 보고 하였다. 이를 바탕으로 헤어미용 종사자들에게 감정을 조절하는 마인드컨트롤 능력은 반드시 강화해야 한다는 점은 미용의 지속 여부를 결정

37) 임신일(2009) 지능변화 신념, 목표 지향성, 자기 조절 학습, 학업성취의 경로분석, 전북대학교 석사학위논문. 8.

38) 조준한(2010) 청소년의 지적 능력에 대한 신념과 학교의 목표 및 사회적 지지가 성취목표지향성에 미치는 영향. 연세대학교 석사학위논문. 1.

39) Dweck, C, S.,& Leggett, (1998) . “A social-cognitive approach to motivation and personality.” Psychological Review. Vol.95, 256-27.

40) Martin L. Maehr., and Carole. Ames. (1989). Advances in motivation and achievement. Jal Press Inc. Vol.6, Motivation enhancing environments.

41) 진동희(2019) 미용 종사자의 회복탄력성과 성장 마인드셋 및 행복감의 관계. 서경대학교 박사학위논문.

하기 위하여 반드시 필요하다는 것을 의미한다. 마인드셋 이란 한 번에 이루어지는 것이 아니라 교육이나 환경, 살아가면서 느끼는 경험에 의해 완성이 된다고 할 수 있다. 성공할 수 있다는 신념이나 믿음을 조직 구성원 뿐만 아니라 기업의 관리자들은 기업의 목표와 개인의 목표를 위해서 수시로 전달하고 인식시켜야 할 필요성이 있다.

이처럼 직업을 위해 공부하는 헤어미용 종사자나 인생을 위해 공부하는 학습자의 입장에서 마인드셋을 변화시키는 요인은 다양하다. 헤어미용 종사자에게 자신의 신념과 행동의 상태를 각성하도록 하고 헤어미용 종사자의 신념, 가치, 태도를 변화시키는 데 효과적인 전략이 필요할 것으로 사료 된다. 헤어미용 종사자가 자신의 마인드셋에 대해 스스로 성찰하도록 하고 마인드셋이 변화하는데 유용하게 작용할 수 있도록 남녀노소를 막론하고 헤어미용 종사자에게는 마인드셋의 변화를 촉진하는 계기가 필요할 것으로 사료 된다.

2.2. 그릿(Grit)

2.2.1 그릿(Grit)의 개념

그릿은 장기적인 목표달성을 위한 열정과 인내를 나타내는 개념으로 학업 수행, 적응, 진로, 삶의 만족 등 다양한 영역에서 성공을 예측하는 요인으로 주목 받아왔다. 그릿의 핵심적인 요소인 열정과 인내는 각각 흥미유지와 노력 지속이라는 하위요인으로 구분되었고 학자들은 그릿은 전 생애에 걸친 심리 발달의 성공적 결과를 이끄는 중요한 개념으로 인정받았으며 21세기 건강한 발달과업을 위한 중요한 능력의 하나로 제안된 바 있다(West et al., 2014)[42]. 이는 학업성취, 직업적 성공, 진로결정 등에 있어 인지적 능력 못지 않게 비인지적 능력의 중요성이 강조되고 있는 현실과도 맞물려 있다. 또한 인내, 노력, 끈기, 상황적응 등과 같은 개인의 강점은 오래 전부터 성공적인 업무나 학습면에서 과업수행을 이끄는 힘으로 간주되어 왔고 이와 유사한 관점에서 그릿의 긍정적인 효과에 대한 다양한 연구가 발표되고 있다. 미국에서 그릿에 대한 연구가 시작된 이후 "투지"[43] 혹은 "끈기"[44] 등으로 번역된 예도 있으며 최근에는 '그릿(Grit)'[45][46]이란 용어가 보다 익숙하게 사용되어지고 있다. 그릿은 처음에 성격 특성의 일부로 간주되었고[47] 성격특성 요인의 5요인 중 성실성과 유사한 면이 있으며 본 연구에서는 '그릿'이라는 용어를 사용하였다.

---

42) West M. R, Kraft, M. A, Finn, A. S., Martin, R. E., Cucworth, A. L., Gabrieli, C. F. O., & Garbieli, J. D. E. (2014). Promise and pardox:Measuring students' non-cognitive skills and the impact of schooling. *Educational Evaluation and policy Analysis,* 38(1), 148-170.

43) 이수란, 손영우(2013) 무엇이 뛰어난 학업성취를 예측하는가?: 신중하게 계획된 연습과 끈기(Grit). 한국심리학회지: 학교. 10(3), 349-366.

44) 하혜숙, 임효진, 황매향(2015). 학업적응에서 끈기(Grit)와 목표의식, 성실성, 탄력성의 역할. 상담학연구, 18(1), 371-388.

45) 이정림, 권대훈(2016) 통제소개, 마인드셋, 그릿, 학업성취 간의 구조적 관계분석. 청소년학연구, 23(11) 245-264.

46) 주영주, 김동심(2016) 영재학생의 그릿(꾸준한 노력, 지속적 관심), 교사지원, 부모지원의 자기조절학습능력, 영재교육 만족도에 해한 예측력 검증. 특수교육, 15(1), 29-49.

47) Duckworth, A. L., Peterson, C., Martthews, M. D., & Kelly, D. R.(2007) Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology,* 92(6), 1087-1101.

그릿은 어려운 상황이나 환경에 직면하였음에도 실패, 역경, 장애물 등을 이겨내고 목표를 성취하기 위해 열정과 끈기로 노력을 지속하거나 흥미를 유지하는 속성이라고 정의되고 있다[48]. 또한 목표를 향해 인내하며 열심히 노력하고 어떤 고난도 견디는 근성, 용기, 집념, 투지를 말한다.

그릿 연구에 있어서 목표달성을 위한 열정과 인내라는 Duckworth의 정의는 거의 수정되지 않고 받아들여져 왔지만 그릿의 개념에 관한 논의보다 그릿이 예측하는 성공적인 결과나 그 결과를 예측하는 과정에 대한 주제가 더 많이 등장한다. 본 연구에서는 헤어 미용 종사자들에게 있어서 직업에 대한 흥미유지와 노력지속, 상황적응이라는 요인이 과연 직업을 지속하기 위한 수단으로서 가치가 있는지 검증하기 위하여 진행되었다.

그릿의 정의 및 개념을 연구한 선행연구는 다음 [표2-3]과 같다.

[표 2-3] 그릿의 정의 및 개념 선행연구

연구자(연도)	그릿의 정의 및 개념
Eskreis-Winkler et al., (2016)	자기조절을 지속하는 기간이 유지되는 즉 유지된 자기조절
Duckworth et al., (2007)	장기적인 목표를 이루기 위해 끈기 있게 노력하며 꾸준히 흥미를 유지하는 성질
김한빈(2021)	상위목표를 달성하기 위한 지속적인 노력과 열정
Duckworth (2007)	실패나 좌절 등이 발생하더라도 장기간이 걸리는 목표를 향해 일관된 관심을 가지며, 노력을 지속하는 개인의 심리적 특성

48) 황광원(2017). 그릿의 인성교육 적용 방안 연구, 서울대학교 석사학위논문.

2.2.2 그릿(Grit) 선행연구

Duckworth & Quinn(2009)[49]은 그릿의 하위 요인으로 노력 지속과 흥미 유지를 주장하였고, 이후 최근 국내의 연구자들이 그릿의 요인을 타당화하거나 척도개발에서 발표한 것을 살펴보면 3가지 요인이 적합함을 주장하고 있다. 이 웅 등(2019)[50]은 그릿 척도(Grit-O)를 타당화하여 한국판 GRIT 척도개발을 하여 흥미 유지, 노력 지속, 상황 적응의 3가지 요인의 적합한 모형을 밝혀냈다. 본 연구에서도 그릿의 하위요인은 선행연구를 바탕으로 흥미 유지, 노력 지속, 상황 적응으로 구분하였다.

흥미 유지란 열정이라고도 보며 목표와 흥미를 자주 또는 너무 쉽게 바꾸지 않고 일관되게 유지하는 경향성이라고 정의한다.

노력 지속이란, 인내에 해당하는 노력의 꾸준함으로 목표 달성을 위한 열심뿐만 아니라 그 과정에서 마주하게 되는 실패나 좌절, 역경에도 불구하고 노력을 계속하는 경향성을 말하며, 목표 달성을 위한 노력과 그 과정에서 실패나 좌절을 경험하더라도 노력을 지속하는 경향성을 의미한다[51].

상황 적응이란 장기적 목표를 향해 가는 과정에서 저순위 목표들 간의 갈등에 직면할 가능성이 있다. 이 때 중요함이 덜한 목표를 하나씩 포기하는 경우가 있다. 상대적으로 중요하지 않은 저순위 목표를 조정하거나 또는 중도포기를 통해 장기적 목표 성취나 긍정적인 심리적 결과를 얻을 수 있는 경우가 있다. 이처럼 상황 적응이란 개인의 변화하는 삶의 환경에 유연하게 대처하고 효과적으로 적응하는 개인의 능력이다[52].

박정인(2021)[53]의 연구에서는 청소년 그릿 증진 프로그램 개발 및 효과에 대해 발표하여 청소년에게 적용되는 그릿의 프로그램과 그에 대한

---

49) Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). Journal of Personality Assessment, 91(2), 166-174.

50) 이웅, 임세원, 신영철, 신동원, 오강섭, 김선영, 김영환, 전상원(2019) 한국판 GRIT척도:신뢰도, 타당도 및 요인구조 연구, 애한불안의학회지, 15(1), 53-60.

51) Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). Journal of Personality Assessment, 91(2), 166-174.

52) 류영주, 양수진(2017) 내재적, 친사회적 동기와 삶 만족도의 관계에서 그릿과 친사회적 행동의 매개효과. 한국심리학회지, 30(4), 93-115.

53) 박정인(2021) 청소년 그릿 증진 프로그램 개발 및 효과. 1.

효과의 중요성을 강조하였고, 양세영(2022)[54]은 임상간호사의 그릿, 직무스트레스 및 임상간호사의 직무만족도에 미치는 영향에 대해 연구하여 간호사에게도 그릿이 직무만족에 중요한 요임임을 밝혔으며, 권진희(2022)[55]의 연구에서는 카지노 종사원의 그릿이 고객지향성에 미치는 영향에 대해 직무 열의의 매개효과를 검증하여 카지노 종사자의 중요한 업무인 고객지향성에서도 중요한 요인임을 증명하였다. 또한 한수연(2019)[56]의 연구에서는 그릿 종단변화의 개인적, 사회적 예측요인과 그릿 증진 프로그램 효과에 대해 탐색하는 연구를 발표하여 그릿의 중요성을 시사하였다. 이처럼 그릿은 노력의 꾸준함, 흥미의 지속성, 상황 적응으로 많은 학자들이 하위 요인으로 선정하고 있다.

그릿에 관한 선행연구를 살펴보면 다음[표 2-4]와 같다.

54) 양세영(2022) 임상간호사의 그릿, 직무스트레스 및 간호단위 관리자의 진성리더십이 직무만족도에 미치는 영향. 광주여자대학교 석사학위논문, 1.
55) 권진희(2022) 카지노 종사원의 그릿이 고객지향성에 미치는 영향:직무 열의의 매개효과. 1.
56) 한수연(2019) 그릿 종단변화의 개인적. 사회적 예측요인과 그릿 증진 프로그램 효과 탐색. 충남대학교 박사학위논문. 1.

[표 2-4] 그릿 선행연구

연구자(연도)	내 용
양찬일(2020)	중·고등학교 야구선수들의 마인드셋과 그릿 및 운동지속의도"의 연구
권진희(2021)	카지노 종사원의 그릿이 고객지향성에 미치는 영향에 대해 제시
전희섭(2022)	통제적 코칭 행동과 그릿의 관계에서 그릿은 운동선수에게 직접적인 영향 관계가 없는 것을 확인
박순희(2022)	보육교사의 그릿이 심리적 소진에 미치는 영향"에서는 그릿을 지속적 관심의 열정과 꾸준한 노력의 끈기로 구분하여 연구
성미향(2023)	임상간호사의 그릿에 관한 구조모형을 발표하여 임상간호사에게 그릿을 발휘하고 성장시키기 위해 직무자원의 조직적인 관리와 효율적인 활용을 위한 교육 프로그램의 개발
백민재(2023)	초등학교 교사의 그릿과 심리적 소진의 관계에서 스트레스 대처방식의 매개효과를 검증
김유리(2021)	그릿(Grit), 정서조절양식, 삶의 의미에 따른 군집별 주관적 안녕감의 차이
이혜영(2020)	성향점수매칭법을 활용한 그릿과 학업성취의 인과관계 연구
이소영(2019)	중학생의 성공지능과 그릿(Grit)이 학업성취 수준에 미치는 영향
윤수정(2021)	그릿의 영역 일반성과 영역 특수성에 대한 탐색적 연구
정은주(2019)	그릿(Grit)이 비서의 경력성공에 미치는 영향
조현국(2021)	간호사의 그릿과 간호업무성과의 관계

그릿의 선행연구를 살펴보면 양찬일(2020)[57]의 “중・고등학교 야구선수들의 마인드셋과 그릿 및 운동지속의도”의 연구에서 성장 마인드셋이 그릿의 노력 지속에서 긍정적인 영향을 나타내 성장 마인드셋과 그릿의 노력 지속은 야구선수의 운동 지속 의도에 긍정적인 요인임을 알 수 있다. 이러한 결과를 보면 미용을 직업으로 삼고 있는 헤어미용 종사자들의 마인드셋도 직업지속의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 결국 헤어미용 종사자들의 직업지속의도를 높이기 위해 긍정적 요인으로 도출된 성장 마인드셋을 향상할 필요가 있으며 마인드셋의 중요성을 시사하고 있음을 확인할 수 있다. 또한 자신의 장기적인 목표를 달성하기 위한 명확한 계획을 세워 그릿의 요인을 향상함으로서 미용 업무를 지속할 수 있는 믿음과 신뢰를 다질 필요가 있다.

권진희(2021)[58]는 카지노 종사원의 그릿이 고객지향성에 미치는 영향에 대해 제시하여 그릿의 하위 요인인 관심의 지속성과 노력의 꾸준함이 고객지향성에 유의미한 영향 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 송흥규,2018[59], Gothan & Erasmun,2008[60], Peterson, Park, & Seligman, 2005[61]의 연구와 일치하는 결과로 나타났으나 본 연구와는 그릿이 직업지속의도에 영향을 미치지 않는다는 결과와 다르게 나타났다.

전희섭(2022)[62]은 통제적 코칭 행동과 그릿의 관계에서 그릿은 운동선수에게 직접적인 영향 관계가 없는 것을 확인하였고 자율적 지지 코칭 행동이 그릿의 영향력에 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 선수들의 훈련 분위기를 편안하게 만들어 주고 사생활 보장과 개인의 전략을 인정하는 코칭 방법이 선수들의 그릿 향상에 도움을 주어 선수들의 사기진작과 우수한 경기력에

57) 양찬일(2020) 중.고등학교 야구선수들의 마인드셋과 그릿 및 운동지속의도의 구조적 관계, 단국대학교 석사학위논문.

58) 권진희(2022) 카지노 종사원의 그릿이 고객지향성에 미치는 영향:직무 열의의 매개 효과 경기대학교 박사학위논문.

59) 송흥규(2018), 그릿(Grit)이 고객지향성과 창업 성과에 미치는 영향:외식업체 자영업자를 중심으로, “관광레저연구”, 30(11), 221-238

60) Gutman, L. M., & Schoon, I. (2013), The Impact of Non-academic Skills on Outcomes for Young People. London : Education Endowment Foundation.

61) Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life, Journal of Happiness Studies, 6(1), 25-41.

62) 전희섭(2022) 그릿과 마인드셋을 적용한 운동선수 경기력에 관한 연구, 조선대학교 박사학위논문.

효과가 있는 것을 의미해 본 연구와는 상반된 결과가 나타났다.

박순희(2022)의 “보육교사의 그릿이 심리적 소진에 미치는 영향”에서는 그릿을 지속적 관심의 열정과 꾸준한 노력의 끈기로 구분하여 연구한 결과 그릿은 보육교사의 사회적 지지를 높이고 심리적 소진을 낮추는 결과가 나타났다는 결론을 제시해 그릿의 중요성을 강조하였으며 본 연구와는 상반된 결과가 나타났다[63].

성미향(2023)[64]은 임상간호사의 그릿에 관한 구조모형을 발표하여 임상간호사에게 그릿을 발휘하고 성장시키기 위해 직무자원의 조직적인 관리와 효율적인 활용을 위한 교육 프로그램의 개발이 필요하다는 것을 주장하였다.

백민재(2023)[65]는 초등학교 교사의 그릿과 심리적 소진의 관계에서 스트레스 대처방식의 매개효과를 검증하며 다음과 같은 결과를 제시하였다. 그릿은 적극적 대처방식과 정(+)적 상관이, 심리적 소진 및 소극적 대처방식과는 부(−)적 상관이 나타났다고 주장하였다. 또한 그릿과 심리적 소진의 영향 관계에서 스트레스 대처방식과 소극적 대처방식이 부분매개효과를 검증하였다. 이에 초등교사의 심리적 소진을 에방하고 그릿과 스트레스 대처방식의 효과를 다차원적으로 고려할 필요가 있음을 시사했으며 이는 헤어미용 종사자의 업무과다와 휴식의 결여로 인한 소진과 비슷한 맥락으로 여겨진다.

김유리(2021)[66]는 20~30대 유아 교사 남녀를 대상으로 그릿과 정서 조절양식, 삶의 의미에 따라 자연 발생적인 군집유형이 어떤 유형으로 도출되는지 알아보고, 도출된 군집유형별로 삶의 만족도와 정서의 차이를 알아보고자 했다. 그 결과 노력의 꾸준함은 삶의 만족도와 정적 정서에 정(+)적 상관관계를 보였지만 흥미의 지속성은 부적 상관을 보였고 부적 정서와는 정(+)적 상관을 나타냈다. 이는 노력의 꾸준함을 지닌 유아 교사들이 흥미의 지속성을 지닌 교사보다 직무만족도가 높아 더 높은 자기효능감을 가지고 있다는 결과를 도출해 내어 헤어미용 종사자의 상관관계에서 나타난 성장 마인드셋이 상황

63) 박순희. (2022). 보육교사의 그릿과 긍정심리자본이 심리적 소진에 미치는 영향-사회적 지지의 매개효과 검증-, 협성대학교 박사학위논문.
64) 성미향(2023) 임상간호사의 그릿에 관한 구조모형, 을지대학교 박사학위논문.
65) 백민재(2023) 초등교사의 그릿과 심리적 소진의 관계:스트레스 대처방식의 매개효과. 서울교육대학교 석사학위논문.
66) 김유리(2021) 그릿(Grit), 정서조절양식, 삶의 의미에 따른 군집별 주관적 안녕감의 차이. 성신여자대학교 석사학위논문.

적응에 부(−)적 영향을 보인 것과 고정 마인드셋이 흥미 유지와 상황 적응에 부(−)적 영향을 보인 결과와 일치하는 점을 알 수 있었다.

이혜영(2020)[67]은 현재 연구 결과의 일관성이 부족한 그릿과 학업성취의 관계를 성향 점수 매칭법을 활용하여 동등한 조건에서 그릿과 학업성취의 관계를 보다 정확히 밝힌 바 있다. 하지만 중학교에서는 여전히 학업성취에 유의미한 영향요인임을 확인하였으며 그릿은 학업성취의 원인이 된다고 판단할 수 있었다. 그릿 프로그램을 개발할 때는 노력 지속 요인을 증진 시키는 내용이 더 중요하게 다루어져야 함을 시사했으며 따라서 헤어미용 종사자의 그릿 개발에도 흥미 유지, 노력 지속의 요인의 개발을 증진시키는 방안을 검토해야 할 것으로 사료된다.

이소영(2019)[68]은 중학생의 성공지능과 그릿(Grit), 학업성취 수준과의 관계를 분석하고 이들의 영향을 교과별로 분석하여 제시하였다. 그릿과 학업성취 수준과는 정적인 상관관계가 있음을 밝혔다. 성별의 특성에 따라 영향을 미치는 변인이 달랐으며 중학생의 학업성취 수준에 영향을 미치는 성공지능 그릿에 관한 연구를 통해 남녀별로, 교과별, 학업성취를 예측하는 성공기능과 그릿에 대한 구체적인 정보를 제공하였다. 또한 성공지능과 그릿의 조화로운 발전 속에서 장기간에 걸친 목표를 제시하여 교육의 질이 더욱 높아지기를 기대하였다. 이에 헤어미용 종사자들도 확실한 목표 제시와 자신감 함양으로 지속적인 직업 유지 의도가 높아지길 기대한다.

윤수정(2021)[69]은 그릿의 영역성에 관한 논의로 그릿 개념의 본질을 이해하고 그릿의 측정 및 교육 방향을 제시하고 그릿을 탐구하는 것에 목적을 두었다. 그 결과 그릿과 자기개념과의 상관관계가 유의미하게 검증되었다. 따라서 특정 분야에서의 그릿을 높일 수 있도록 교육적 개입이 필요함을 주장하였으며 다양한 방법으로 학생들에게 노출시켜 흥미와 관심을 키울 수 있는 경험의 기회를 제공하는 등 그릿을 높일 수 있는 교육의 방향 및 방법을 제

67) 이혜영(2020) 성향점수매칭법을 활용한 그릿과 학업성취의 인과관계 연구. 서울교육대학교 석사학위논문.
68) 이소영(2019) 중학생의 성공지능과 그릿(Grit)이 학업성취 수준에 미치는 영향. 광주교육대학교 석사논학위문.
69) 윤수정(2021) 그릿의 영역 일반성과 영역 특수성에 대한 탐색적 연구. 서울교육대학교 석사학위논문.

공하는 데 그 의의가 있음을 시사했다.

정은주(2019)[70]는 그릿이 비서의 객관적. 주관적 경력 성공에 미치는 영향 관계를 확인하고 그 과정에서 상사지원의 조절 효과를 규명하는 것을 발표하였다. 그 결과 객관적 경력 성공에는 그릿의 하위 요인인 열정이, 주관적 경력 성공에는 그릿의 하위 요인인 끈기가 영향을 미치는 것을 발표하였다. 이는 비서직 종사자가 높은 임금을 받는 객관적 경력 성공을 이루기 위해서 직무에 관한 분명한 목표설정과 이에 관한 지속하는 열정이 있어야 함을 시사하였다. 또한 경력에 대한 주관적 만족도를 높여 주관적 경력 성공을 이루기 위해서 꾸준하게 노력하는 끈기가 무엇보다 중요함을 시사한다. 목표에 대한 관심을 유지하는 개인 차원의 노력이 선행되어야 하는 것은 물론이거니와 상사지원이 촉매 역할을 하는 것을 시사하였다.

조현국(2021)[71]은 간호사의 그릿과 간호업무성과의 관계에서 간호사 개인의 특성인 그릿을 높임으로써 간호업무성과를 올려줄 수 있었으며 간호사의 높은 직무만족과 조직몰입을 통해 간호업무성과를 높여준다는 결과를 제시하였다. 그릿을 통해 간호업무성과에 영향을 주는 변인임을 증명하는 연구로서 의의를 갖는다고 하였다. 반면 헤어미용 종사자는 그릿의 흥미 유지, 노력 지속, 상황 적응의 하위요인은 직업지속의도와 부(−)적 영향력이 있는 것으로 나타나 본 연구와는 상반된 결과가 도출되었다. 선행연구에서 제시한 것처럼 모든 학습자나 직업을 가지고 있는 종사자들은 해당 단체에서 조직원으로서 성장하기 위해 꾸준한 노력과 열정을 유지하며 직업을 지속하고자 노력하고 있다. 따라서 그릿은 직업을 유지하는데 필요한 요소를 갖추기 위해 필수불가결의 관계에 놓여 있다는 것은 극명한 사실이다.

---

70) 정은주(2019) 그릿(Grit)이 비서의 경력성공에 미치는 영향:상사지원의 조절효과. 이화여자대학교 석사학위논문.

71) 조현국(2021) 간호사의 그릿이 간호업무성과에 미치는 영향:직무만족과 조직몰입의 매개 효과. 경상국립대학교 석사학위논문.

2.3 직업지속의도(Intention to continue occupation)

2.3.1 직업지속의도(Intention to continue occupation)의 개념

지속 의사에 대한 의미를 살펴보면 어떠한 상태를 오래 계속하는 것을 의미한다. 이는 목표 달성을 위해 활동 참여를 지속적으로 하고자 하는 의사를 말한다. 이는 주로 무용, 운동 등을 참여와 관련된 활동이 이루어지는 분야에서 지속적으로 유지하느냐의 의사 결정이다. 헤어미용에 관련된 업무를 변함없이 지속적으로 수행하고자 하는 의지를 본 연구에서는 직업지속의도로 조작적으로 정의한다. 또한 지속 근무 의사 근무지속 의도 등의 변수와 같은 맥락으로 해석할 수 있다.

직업지속의도의 구성으로는 이종호(2010)[72]의 연구에서 풍부한 복지혜택과 승진제도, 근무지 위치 등이며 박혜윤(2005)[73],과 서윤원(2008)[74]의 연구에서 외적 직업만족 중 하나로 복리후생제도를 꼽았다. 또한 취업자의 경우는 임금, 소득, 동료일의 내용, 개인의 발전가능성, 근무환경을 꼽았으며, 임금 근로자는 인사고과의 공정성, 의사소통 또는 인간관계, 복리후생제도 등을 직업지속의도를 높이는 요인으로 결정해 근무자의 직장 선호도를 측정하였다.(한국노동연구원,1999) 타 산업 직업군의 연구를 통해 보았을 때 오무경 외(2012)[75]의 국공립병원 의사의 근무지속의사 관련 요인을 보면 장시간의 근무시간과 업무환경이 근무지속의사에 부(−)의 영향력이 있었지만 반면 가족과 지역사회 연계, 자율성, 공중위생에 데한 긍정적인 태도는 정(+)의 있는 것으로 나타났다. 김진경(2016)[76]의 연구는 호텔산업 직업군은 호텔기업의 권한위임이 종사원들의 지속 근무 의도에 긍정적인 영향력이 나타났으며 이

72) 이종호. (2010). 객실승무원의 직무만족 구성요인에 대한 실증연구. 한국항공경영학회 춘계학술발표논문집, 2010(단일호), 89-99.
73) 박혜윤.(2005). 항공사 객실승무원의 직무스트레스 결정요인과 조직유효성: 직무스트레스의 조절효과와 매개효과를 중심으로. 경기대학교 대학 박사학위논문.
74) 서윤원. (2008). 환대산업 종사원 성과가 직업만족도, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
75) 오무경,권용진,이혜진,이진석(2012) 국공립병원 의사의 근무지속의사 관련요인, 보건행정학회지, 22(3), 365-382.
76) 김진경(2016) 호텔기업문화가 지속근무의도에 미치는 영향:권한위임의 조절효과를 중심으로 세종대학교 석사학위논문.

는 지식 공유와 기술과 교육 개발에 민감한 성장지향 문화가 종사원들의 지속 근무의도에 가장 유의한 영향을 나타냈으며 권한위임 조절효과가 관계지향 문화에서 지속 근무 의도에 매우 유의적인 조절효과를 보인다고 하였다.

지속 의도에 관한 선행연구를 살펴보면 김은선(2016)[77]은 무용전공자가 현재 수행하고 있는 무용 활동에 대해 변함없이 지속적으로 수행하고자 함을 정의한 바 있고, 이광옥(2012)[78]은 운동 지속 의사의 표현을 운동에 참여하고 꾸준히 하고자 하는 정도로 표현하여 지속 의도의 정의를 주장한 바 있다.

조현철(2013)[79]의 연구에서는 직업지속의도를 높이기 위해 미용 강사와 수강생과의 애착을 중요시하였으며, 모정희(2021)[80]의 연구에서는 미용학원 수강생들의 수업 참여 태도 중 흥미도, 자신감, 집중도가 미용 지속 의사에 중요한 요인임을 밝힌 바 있다. 현재 소상공인 업체는 심각한 인력난에 처해 있다. 그 중 미용업도 업체에서도 일할 사람을 구하지 못해 1인 샵의 운영체계로 전환한 곳이 많다. 이를 감안한다면 구성원으로 들어온 인력들이 직업을 오랫동안 유지하기 위한 내부적 만족도가 높아지도록 제도적 장치가 마련되어야 한다. 직업에서 만족하지 못하거나 자신의 경력과 기술력에 가치를 인정받지 못한다면 직업의 지속 의사가 상당히 결여되는 것은 사실이다. 직업지속의도란 직무를 유지하려는 생각을 가지고 있다는 것이다. 이는 개인의 신념과 태도를 행위로 표현함과 동시에 어떤 직업이나 직무를 계속해서 지속한다는 뜻으로 볼 수 있다[81]. 직업지속의도란 진로 또는 취업을 결정한 후 뷰티 분야에서 애착을 가지고 지속적으로 일을 해나가겠다는 의지 정도로 단일요인으로 제시하여 연구하였다. 직업지속의도의 측정도구는 단일 요인으로 5개의 문항으로 구성되어 있다.

직업지속의도의 정의 및 개념을 연구한 선행연구는 다음 [표2-5]과 같다.

---

77) 김은선(2016). 대학 무용전공자의 무용 교육 만족도가 무용 지속 의사에 미치는 영향. 한국교원대학교 대학원, 석사학위논문, 27-30.

78) 이광옥((2012). 체육 전공 중·고등학교 학생들의 자기관리, 자기효능감 및 운동지속의도 관계. 한국체육 교육학회지, 17(3), 105-116.

79) 조현철(2013) 중학생의 학습무동기에 따른 학습 태도, 학교생활 적응 및 학업성적에 대한 효과. 교육종합연구, 11(3), 53-74.

80) 모정희(2021) 미용학원의 강사와의 애착 형성이 수업 참여 태도 및 미용 지속 의사에 미치는 영향. 한국인체미용예술학회지, 23(1) 179-194.

81) 유경원(2016). 헤어샵 선택속성이 고객 이용 의사에 미치는 영향-미용사와의 신뢰 및 브랜드 신뢰의 매개효과를 중심으로. 원광대학교 대학원, 박사학위논문, 37.

[표 2-5] 직업지속의도 정의 및 개념 선행연구

연구자 (연도)	직업지속의도의 정의 및 개념
김원선(2022)	직무를 지속하는 의지력
김다희(2015)	본인 스스로 참여하고 활동을 만족적으로 함으로써 직무에 대한 집착 또는 애착 정도
김봉수(2020)	개인이 직업 프로그램에 직접 참가하여 정규적인 활동참여를 하며 목표 달성을 위해 꾸준히 수행해 나가는 것
이승희(2012)	직업활동에 직접 참가하고 그 활동을 중단 없이 정규적으로 행하는 것
박다혜(2018)	자신이 속한 직종이나 업무 내에서 직무를 유지하고자 하는 의도
조남근(2017)	대학생의 자율성, 마인드셋, 그릿과 같은 인성적 요인
박성열(2020)	참여목표를 달성하기 위한 학생의 심리적 요인
Parker 1999)	내적 동기, 자기효능감, 자기주도성

2.3.2 직업지속의도(Beauty Continuation Intention)의 선행연구

직업지속의도의 선행연구를 살펴본 결과 다음과 같은 연구들이 발표되었다.

조영애(2018)[82]는 고객 불량행동이 객실 승무원의 직업지속의도에 미치는 영향에서 공격적인 행동은 직업지속의도에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이로써 직업 존중감 저하 방지를 위한 정기적인 관리와 치료시스템 개발의 필요성을 주장하였다. 헤어미용 종사자도 직업을 유지하기 위하여 자존감 유지와 직업에 대한 믿음의 필요성을 높일 필요가 있음을 시사하여 본 연구와 일치되는 것을 알 수 있었다.

박서연(2018)[83]은 항공사의 복리후생제도가 직업 만족과 지속 근무 의도에 미치는 영향을 분석하였다. 복리후생제도의 하위 요인 중 문화지원, 경제지원, 통근 지원 요인이 지속 근무 의도에 유의한 영향을 미쳤으며 직업 만족과 지속 근무 의도의 영향 관계에서 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 발표하였다. 또한 복리후생제도의 연구를 확대하여 숙련된 인력의 손실을 막고 경영 성과를 올리기 위해 휴가 부여와 여행 지원 제도의 확립이 필요하다고 주장하였다. 이로써 본 논문의 제언점과 일치함을 알 수 있었다.

박다혜(2018)[84]는 미용 전공별 관련 종사자들이 갖는 이직 실태 및 이직 의도 요인을 발표하였다. 이직 경험이나 고민이 있는 대상자의 이직 의도에 가장 큰 영향을 미치는 것은 임금 관련이 가장 높았으며 임금 만족이 구성원의 행동에 영향을 주며 생산성 및 노동의 질에 향상을 가져온다고 발표하였다 따라서 합당한 임금 지급은 구성원의 노동 대가에 중요한 역할을 한다고 하였다. 또한 휴식 관련 근무환경 개선이 특히 필요하다고 시사하였으며 반복된 작업, 근무환경, 열악한 근무 시간 등이 육체적 고통과 스트레스를 경험하여 다른 분야에 비해 근골격계 질환 발생빈도가 높다고 발표하였다. 충분하지 못한 휴식으로 인해 육체적, 정신적 스트레스를 겪고 있으며 이는 결과적으로

82) 조영애(2018) 연구 고객불량행동이 객실승무원의 직업지속의도에 미치는 영향:-직업존중감의 매개효과-, 세종대학교 박사학위논문.
83) 박서연(2018) 항공사의 복리후생제도가 직업만족과 지속근무의도에 미치는 영향-결혼여부 조절효과 중심으로-. 세종대학교 석사학위논문.
84) 박다혜(2018) 미용 전공별 관련 종사자들의 이직 실태 및 이직 의도 요인. 건국대학교 석사학위논문.

높은 이직 의도를 초래한다고 하였다. 특히 헤어미용에 종사하는 종사원이 휴식 시간의 부족으로 이직 의도에 큰 영향을 준다고 발표하여 본 논문의 제언점과 일치하는 것을 알 수 있었다.

이영주・우미옥(2021)[85]은 “미용학원 수강생의 마인드셋과 그릿이 직업지속의도에 미치는 영향”을 연구하여 미용학원 수강생의 마인드셋이 그릿과 직업지속의도에 미치는 정(+)의 영향이 있음을 시사하여 미용을 학습하는 수강생들의 마인드셋과 그릿의 연관성을 재주장하였다[86].

이지영(2022)은 “미용 종사자들의 사회성과 영향요인-직업 만족 및 직업지속의도의 매개효과-”를 연구하여 조직원과의 인간관계와 직업에 몰입하는 과정은 조직유지에 밀접한 관계가 있음을 주장하여 헤어디자인 과정에서 고객과의 믿음과 신뢰가 직업을 유지하고자 하는 욕구에 크게 관련된다는 결론을 제시하여 본 논문의 재미요인과 일치함을 알 수 있었다[87].

모정희(2022)[88]는 “미용학원의 강사와의 애착 형성이 수업 참여 태도 및 미용 지속 의사에 미치는 영향”을 연구하였고, 조영애(2018)[89]는 “고객 불량행동이 객실 승무원의 직업지속의도에 미치는 영향:-직업 존중감의 매개효과-” 연구를 발표하였으며 직업의 존중감이 직업을 지속하고자 하는 의지에 영향을 미치는 효과가 있음을 입증하였다.

강은교・모정희(2020)[90]는 “미용 교육 강사 지도유형이 교육생의 진로 및 수업 참여 태도, 미용 지속 의사에 미치는 영향”을 연구하여 강사의 역할이 직업지속의도에도 관여함을 알 수 있어 본 연구의 직업지속의도에 일치함을 알 수 있었다. 이처럼 직업지속의도는 다양한 방법으로 학자들의 연구가 제시되고 있다. 미용에서 직업을 지속하고자 하는 의도는 미용업의 발전을 위해

85) 이영주,우미옥(2021) 미용학원 수강생의 마인드셋과 그릿이 직업지속의도에 미치는 영향. 2021,11, 국제보건미용학회 학술컨퍼런스.
86) 이영주,우미옥(2022) 미용학원 수강생의 마인드 셋이 그릿과 직업지속의도에 미치는 영향. 한국미용학회, 28(4). 818-826.
87) 이지영(2022) 미용종사자들의 사회성과 영향요인-직업만족 및 직업지속의도의 매개효과-,한국화장품미용학회, 12(3), 361-369.
88) 모정희(2022) 미용학원의 강사와의 애착 형성이 수업 참여 태도 및 미용 지속 의사에 미치는 영향. 한국 인체미용예술학회. 23(1). 179-194.
89) 조영애(2018) 고객불량행동이 객실승무원의 직업지속의도에 미치는 영향-직업존중감의 매개효과-. 세종대학교 박사학위논문. 1.
90) 강은교,모정희(2020) 미용 교육 강사 지도유형이 교육생의 진로 및 수업 참여 태도, 미용 지속 의사에 미치는 영향. 한국인체미용예술학회. 21/2. 155-168.

반드시 필요한 연구이다.

[표 2-6] 직업지속의도 선행연구

연구자(연도)	직업지속의도의 선행연구
조영애(2018)	고객 불량행동이 객실 승무원의 직업지속의도에 미치는 영향
박서연(2018)	항공사의 복리후생제도가 직업 만족과 지속 근무 의도에 미치는 영향
박다혜(2018)	미용 전공별 관련 종사자들이 갖는 이직 실태 및 이직 의도 요인
이영주 외(2021)	미용학원의 강사와의 애착 형성이 수업 참여 태도 및 미용 지속 의사에 미치는 영향
이지영(2022)	미용종사자들의 사회성과 영향요인-직업만족 및 직업지속의도의 매개효과
모정희(2022)	미용학원의 강사와의 애착 형성이 수업 참여 태도 및 미용 지속 의사에 미치는 영향
이민정(2019)	육아휴직제도가 사회복지시설 종사자의 근로 지속 의사에 미치는 영향
송이슬 외(2022)	공공의료기관 의료인력의 지속 근무를 위한 개선 방안 조사연구
최영섭(2019)	직업능력개발훈련 교.강사의 소득과 계속 근무 의사에 대한 영향요인분석
이영주 (2022)	미용학원 수강생의 마인드셋이 그릿과 미용 지속 의도에 미치는 영향
강은교 외(2020)	미용 교육 강사 지도유형이 교육생의 진로 및 수업 참여 태도, 미용 지속 의사에 미치는 영향

2.4. 재미(Fun)

2.4.1 재미(Fun)의 개념

인간은 누구나 행복을 추구하려는 의지를 갖고 있다. 행복하기 위해서 여러 가지 요인들이 필요한 데 그 중 재미를 빼놓을 수는 없다. 또한 스스로 좋아하는 일과 직업을 갖는 과정에서 재미를 느끼고 그 행동을 지속적으로 유지하기 위해 수많은 성공과 실패를 거듭하며 직업이 선택된다. 직업은 어느 한순간에 필요 없다고 선택에서 제외되는 것이 아니라 일생 동안 해야 하는 일로 그 일이 힘들고 어렵다면 오래 지속하기가 힘들다. 재미는 매번 느끼는 것은 아니지만 대체적으로 일에서 느끼는 재미가 자신의 생각에 좋아하는 행동과 연관성이 있다. 사람을 움직이게 하는 힘은 강압적이거나 강제적이 아니라 스스로 재미를 느끼게 하여 유도할 때 더 큰 힘을 발휘하게 한다는 것은 누구나 알고 있는 일이다. 재미가 내적동기의 한 지표에 불과하다는 견해와는 다르게 내・외적 차원과 성취・비성취 차원을 모두 포함하는 매우 포괄적인 개념이라고 말 할 수 있다(Csikszentmihalyi,1975)[91]. 또한, 심리적 안정감과 복지감이 포함되며 심신이 안정되고 즐거움을 느끼는 준비상태를 말한다. 정신적. 신체적 스트레스가 없어져서 매우 가벼운 느낌이 심신으로 환산되어 움직임이 쉽게 느껴지며 그 자체로 또한 즐거워지는 것이다[92][93]. 재미란 같은 일을 하더라도 목적과 인지, 사람들의 정서 상태에 따라 다르게 느끼곤 한다. 이러한 상황은 직장에서의 새로운 상황에 대한 다양한 인지 및 정서적 상호작용을 통하여 이루어지며 조직원과 관계에서도 긍정적인 정서를 만들어 내어 유희충동을 충족시키고도 남을 정도의 새로운 재미가 구성된다. 이러한 경험은 긍정의 에너지 또는 행복감을 제공해 주며 과정이 되풀이 됨으로써 진정한 일의 연관성을 나타내기도 한다[94]. 재미의 사전적 정의를 살펴보면, '좋

91) Csikszentmihalyi, M.(1975). Beyond an anxiety. San Francisco : Jossey Bass.
92) 이필우(2005). 헬스클럽 이용자의 몰입경험이 스포츠 재미요인에 미치는 영향. 단국대학교 석사학위논문.
93) 윤태진(2011). 스노보드 참가자의 재미요인이 심리적 행복감 및 삶의 질에 미치는 영향. 미간행 단국대학교 석사학위논문.
94) 이혜수(2020) 넛지(Nudge)디자인의 재미 유형과 개인적 특성에 따른 지속 사용에 관한 연구.

은 성과와 보람, 아기자기하고 즐거운 기분 또는 느낌'으로 나타나 있다. 헤어 디자인은 스스로가 바람직한 선택을 위해 자발적 참여와 행동 변화를 유도하여 재미 요소가 가미되는 활동이 포함된다. 특히 헤어디자인을 하며 느끼는 재미는 미용을 직업으로 하는 헤어미용 종사자들에게는 일을 지속하기 위한 원동력이 되기도 한다. 따라서 헤어미용인들에게 재미의 요인을 분석하고 영향관계를 검증하는 것은 직업을 유지하는 것에 의미와 가치가 있는 일이라 할 수 있다.

재미란 인간의 즉각적인 정서 반응이며 다양한 정서 반응을 일으키고 또한 자극과 반응의 관계로 이어진다[95]. 또한 재미는 좋은 성과와 유능감, 긍정적인 정서 반응, 동기, 보람 등이라고 해석할 수 있으며 인지에 따라 목적에 따라 정서 상태에 따라 차이를 나타낸다고 할 수 있다.

선행연구에서 손대헌(2000)은 재미는 본질적이며 여가를 즐기기 위한 중요 동기이며 명료한 자극이라 정의하였다[96]. 또한 재미란 사람이 살아가는데 있어 모든 일상에서 느낄 수 있는 감정으로 삶을 살아가는 사람들은 재미라는 감정을 통해 인간다운 삶을 영위하도록 돕는 한편 정신건강과 즐거운 삶을 위하여 가치 있는 요인이라 할 수 있다.

재미의 요인은 학자마다 다르게 분류하고 있다.

김성일(2007)은 주의 집중, 몰입, 정교화, 추론 등과 같은 인지적 속성, 즐거움, 기쁨, 만족감 등으로 분류하였으며, 여호근(2015)은 즐거움, 흥미, 유능감, 성취감, 경쟁, 사회성 함양 등으로 분류하였다. 본 논문에서는 이영아(2022)의 헤어디자인시 나타나는 재미에 대한 질문지인 척도개발 연구결과를 적용하여 쾌감, 어울림, 유능감, 몰입, 인정으로 구분하였다.

헤어미용 종사자가 헤어디자인을 할 때 느끼는 쾌감이란 심리학적, 생리학적으로 느끼는 체험으로 정신적 엔트로피(entropy)를 남긴다. 이는 누구나 느낄 수 있는 감정이지만 한편으로 개인의 노력 없이는 경험하지 못하는 감정이다. 헤어디자인 시 디자인을 통한 변화에 짜릿함을 느끼거나 창작과, 창조

홍익대학교 박사학위논문.

95) 권창현, 최정운(2010) 우아 문화콘텐츠 제작을 위한 재미에 관한 연구. 정보디자인연구, 15, 29-43.

96) 손대헌(2000) 재미론의 시사적 패러다임. 관광학연구, 24(2), 321-338.

가 즐겁게 느껴진다면 이는 쾌감에 해당될 것이다.

어울림이란 일터에서 일어나는 다양한 경험 중 새로운 만남이 즐겁고 새로운 대화를 함에 있어 이를 즐기며 좋은 사람들과 유대관계를 갖는다는 것이며 어울림을 잘하고 있음을 나타낸다.

유능감은 주변에서 내가 한 디자인이 최고라고 칭찬하며 난이도 있는 디자인을 해냈을 때 본인이 생각하는 유능감이 한층 고조될 것으로 설명된다.

몰입은 고객에게 헤어디자인을 함에 있어, 집중하거나 헤어디자인을 연출할 때 시간이 빠르게 지나가는 것을 느끼며, 이는 일의 몰입에 열중인 것임을 알 수 있다.

인정은 디자이너가 제공하는 헤어디자인을 고객이 인정해 주고 가치를 높이 평가받을 때, 자신이 인정받는 것을 느낄 것이다.

재미의 정의 및 개념에 대한 선행논문은 다음[표 2-7]과 같다.

[표 2-7] 재미의 정의 및 개념 선행연구

연구자(연도)	재미의 정의 및 개념
Bucher et al(1984)	여가의 중요한 동기이자 본질적인 자극
Gunter & Stanley (1985)	즐거움, 유쾌함 속에서 확인 가능한 것
Podilchak(1991)	목적이나 보상을 기대하지 않는 적극적인 감정상태
Izard, obak(1991)	촉각, 미감 등 감각에 기초를 둔 즐거움, 생물학적 기능에 대한 강조, 추상적인 존재이며 즐거운 느낌, 보람된 상태
고동우(2004)	구체적 활동을 통해 많은 에너지가 축적되면 나타나는 것, 자신이 기대한 것 이상으로 체험을 할 경우 느낄 수 있는 반응
손대헌(2000)	인생의 기쁨(joy), 즐거움(enjoyment)을 향유하는 것
장남경(2005)	어떤 과정이나 행동에 흥미를 느끼고 그것을 함으로써 즐거움을 맛보는 마음의 상태
김성일(2007)	주의 집중, 몰입, 정교화, 추론 등과 같은 인지적 속성, 즐거움, 기쁨, 만족감, 등 정서적 속성이 포함
이승훈(2015)	부족한 능력에 대해 점차 보완해 가면서 느끼는 긍정적인 감정 상태

재미의 하위요인은 학자마다 그에 대한 해석이 달랐다. 재미의 하위요인에 관한 선행논문을 살펴보면 다음 [표 2-8]과 같다.

[표 2-8] 재미의 하위요인 선행연구

연구자(연도)	재미 요인의 하위 요인
윤형섭(2009)[97]	감각적 재미, 도전적 재미, 사회적 상호작용 재미, 상상적 재미
이영아(2022)	쾌감, 어울림, 유능감, 몰입, 인정
Csikszentmilhalyi (1975, 1990, 1993)[98][99][100]	과제의 난이도, 행위의 의식 일치, 목표, 즉각적인 피드백, 집중, 통제감, 자의식 상실, 시간 감각의 왜곡
김성일(2007)[101]	주의 집중, 몰입, 정교화, 추론 등과 같은 인지적 속성, 즐거움, 기쁨, 만족감
손대현(2000)[102]	인생의 기쁨(Joy)과 즐거움(Enjoyment)
박정열, 손영미, 김정운(2011)[103]	자기결정권, 외적보상, 목표의식, 과정의 즐거움 회사에 기여, 무가치성, 도전성
정은이(2013)[104]	도전의식, 유대의 즐거움, 관계의 만족감, 진로 목표추구, 노력과 성취, 가치 추구
최효진, 이숙재 (2010)[105]	신체적 효능감, 정서적 효능감, 과제활동/학습, 능력활용, 외적 보상, 사회적 상호작용
이진희, 이진효 (2012)	심리적 효과, 신체적 발달, 사회적 측정도구 상호작용, 적합한 외부환경
여호근(2015)[106]	즐거움, 흥미, 유능감, 성취감, 경쟁, 사회성 함양

97) 윤형섭. (2009). MMORPG의 재미 평가 모델에 관한 연구. 상명대학교 대학원 박사학위논문.
98) Csikszentmihalyi, M. (1975). Beyond boredom and anxiety. San Francisco: Jossey Bass.
99) Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow : The Psychology of Optimal Experience. NY:Haper & Row.
100) Csikszentmihalyi, M.(1993). The evolving self. New York: Harper & Row
101) 김성일 (2007). 재미는 어디서 오는가?. 한국심리학회 연차학술발표논문집, 12-13.
102) 손대현 (2000). 재미론이 시사적 패러다임. 관광학연구, 24(2), 321-338.
103) 박정열, 손영미, 김정운 (2011). 직장인의 일에 대한 재미지각척도 개발 및 구성타당도 검증. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 17(2), 241-259.
104) 정은이 (2012). 재미와 몰입 경험이 대학 적응에 미치는 영향. 교육문제연구, 44, 71-99.
105) 최효진 (2010). 초등학생의 무용 즐거움 검사지 개발과 타당화. 한양대학교 대학원 박사학위논문.

2.4.2 재미(Fun)의 선행연구

재미의 하위 요인은 다양한 학문적 영역에서 연구되어 재미와 상호 관련성을 가진 주제들의 영향력을 규명하고 학문의 확장성에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 이영아(2022)는 헤어미용 종사자가 느끼는 재미요인을 쾌감, 어울림, 유능감, 몰입, 인정으로 나누어 척도개발을 하여 측정도구의 타당성을 입증 한 바 있다.

양의영(2022)[107]의 논문에서는 패션에서 재미 유발 요소와 특성에 관한 연구를 발표하여 패션고객들이 느끼는 재미의 특성에 따라 선호도가 다르다는 것을 증명하였으며, 또한 김성재(2016)[108]는 시간 구조를 통한 서사 웹툰의 재미 연구를 발표하여 재미의 시사성을 강조하였다.

정준환(2012)[109]의 "PBL에 나타난 재미에 관한 질적 탐구: 3S-Fun"에서는 학습자들이 실제적 환경에서 체험 활동이나 문화 예술 활동을 통해 준비와 연습이 자신의 능력을 향상시키며, 유능감은 환경, 팀워크 경쟁과 모방의 조건에서 극대화된다고 하였다.

김진호(2015)는 "마라톤 동호인들의 재미요인과 운동몰입이 운동중독에 미치는 영향"에서 스포츠 활동에 있어서 운동몰입을 하기 위해 가장 중요한 것은 기본적으로 재미가 있고 흥미를 가져야 운동몰입을 하게 된다고 주장하여 마라토너의 실력을 향상을 위해서 재미의 중요성을 강조한 바 있다.

김태환(2007)[110]은 볼링 동호인이 인식하는 스포츠 재미요인 특성으로 크게 즐거움과 만족감, 스트레스 해소와 통쾌함, 대인관계 및 팀워크, 상호작용, 게임기술의 향상, 시합의 재미 및 성취감으로 범주화하여 일상에서 자신이 못 느꼈던 만족감을 느낌으로 인해 하나의 작은 사회라고 인식하여 삶의 질이 높아지며 성취감을 느끼는 계기가 된다고 하였다. 이는 인생을 살아감에 있어 만족한 삶을 영위한다는 뜻을 내포하고 있다.

---

106) 여호근 (2015). 전시회 참관객의 재미(Fun) 발생 메커니즘 분석과 인지심리학 및 정서적 재미 척도 개발에 관한 연구. 관광레저연구, 27(3), 415-433.
107) 양의영(2022) 패션에서 재미 유발 요소와 특성에 관한 연구. 서울대학교 박사학위논문. 1.
108) 김성재(2016) 시간 구조를 통한 서사 웹툰의 재미 연구. 상명대학교 박사학위논문. 1.
109) 정준환(2012) PBL에 나타난 재미에 관한 질적 탐구: 3S-Fun". 경희대학교 박사학위논문.
110) 김태환(2007) 볼링동호인이 인식하는 스포츠 재미요인 분석. 단국대학교 석사학위논문

서영건(2011)[111]“중학교 체육수업 재미요인과 신체적 자기효능감과의 관계”에서 중학생의 체육수업의 재미요인은 사회성 함양에 정의 영향을 미치며, 인지된 신체능력, 수업의 용이성, 사회성 함양 등이 신체적 자기표현 자신감이 한층 높게 나타나 중학생의 정신건강에 도움을 주는 것을 연구하였으며 재미요인의 중요성을 강조하였다.

이처럼 사람들은 재미를 느끼는 과정이 분야만 다를 뿐, 감정으로 느끼는 재미는 같은 맥락이라 볼 수 있으며, 스포츠, 패션, 학계 등 다양한 업계에서 연구가 활발하게 진행되고 있다. 이를 계기로 헤어미용 종사자도 일에서 느끼는 쾌감과, 동료와의 어울림, 유능감, 일에 대한 몰입감, 고객으로부터 받는 인정은 헤어미용을 지속하기 위한 재미의 척도와 다를 바가 없다는 것을 의미한다. 재미의 요소에 영향을 주고 재미 조건이 존재하고 재미의 다양한 요소를 자극하거나 활성화 시킬 수 있는 조건화된 환경을 구현한다는 것은 매우 중요하다는 것을 확인할 수 있었다. 상황에 따라 학습자의 성향이나 학습내용에 따라 재미에 영향을 주는 요소가 다를 수는 있지만 누구나 조건과 요소가 복합적인 상호작용을 거쳐야 비로소 재미로 연결될 수 있다는 점은 분명한 사실이다. 이를 근거로 재미의 요소를 유발하기에 적합한 환경을 만들고 상호적인 작용에 의해 형성된다는 점을 유념하고 매장의 관계자와 구성원들은 끊임없이 재미라는 감정을 느낄 수 있도록 노력해야 할 것이다. 이를 통해 직업을 지속하는 의도가 유지되고 일에 대한 만족도가 높아진다면 현장에서 구성원을 채용하지 못해 어려운 일을 겪는 일은 줄어들 것으로 사료된다.

재미의 선행연구를 살펴보면 다음[표 2-9]과 같다.

111) 서영건(2011) 중학교 체육수업 재미요인과 신체적 자기효능감과의 관계. 경남대학교 석사학위논문.

[표 2-9] 재미 선행연구

연구자(연도)	재미의 선행연구
양의영(2022)	패션에서 재미 유발 요소와 특성에 관한 연구
김진호(2015)	마라톤 동호인들의 재미요인과 운동몰입이 운동중독에 미치는 영향
김태환(2007)	볼링 동호인이 인식하는 스포츠 재미요인 특성
서영건(2011)	중학교 체육수업 재미요인과 신체적 자기효능감과의 관계
이창섭 외(2003)	중학생 체육수업의 재미거리와 걱정거리 척도개발. 한국체육학회지, 42(3), 161-173.
장남경(2005).	패션디자인에서 “재미”의 개념과 표현방식. Archives of Design Research, 225-236.
정은이(2012).	재미와 몰입 경험이 대학 적응에 미치는 영향. 교육 문제연구, 44,71-99.
이진희 외 (2012)	생활무용 수업의 재미거리 요인 측정도구 개발. 대한 무용 학회논문집, 70(3), 115-132.
이승훈(2015).	PBL 환경에서 재미와 학습몰입, 팀 학습활동 학습 만족 간의 구조적 관계 분석 -사회복무요원 직무교육을 중심으로-. 한국사회복지학회 학술대회 자료집, 1009-1024.
이계윤 외(2010).	골프 재미요인 질문지 개발. 한국스포츠심리학회.
여호근 외 (2014)	전시회 참관객의 정서적 재미(Fun) 척도 개발과 평가에 관한 연구. 관광레저연구, 26(2), 301-307.

Ⅲ. 연구 방법

3.1 연구대상 및 자료수집

본 연구의 목적에 맞게 실증적 분석을 위하여 서울·수도권에서 헤어미용 종사자로 재직하고 있는 헤어미용 종사자를 모집단으로 선정하였다. 모집단 선정은 편의 표집 방식을 채택하여 헤어미용 종사자 500명을 대상으로 표본 추출하였다. 조사 기간은 2023년 5월 1일부터 2023년 6월 30일까지(2개월) 동안 대면 및 비대면 방식을 채택하여 질문지로 자료를 수집하였다. 조사 방법은 연구자와 연구보조자가 직접 헤어미용 종사자를 방문하여 연구 참여자에게 연구의 목적과 취지를 설명한 후 자료 수집에 동의한 대상자만 설문 조사하고, 연구 참여자 중에서 대면 조사가 어려울 경우 일부 비대면 조사도 병행하였다. 비대면 조사는 포털사이트 구글(http://google.com) 오피스폼 설문을 사용하였고 회수한 468부 중 표본으로 활용할 수 없는 38부를 제외한 430부를 최종분석 자료로 사용하였다.

[표 3-1] 연구 대상자의 자료수집

절 차	내 용
연구 대상	서울 수도권 헤어미용 종사자
자료 수집	자기기입식 설문조사 (대면 및 비대면방식을 채택)
조사 기간	2023년 4월 20일부터 2023년 5월 30일
설문지 배포 및 회수	배포 : 500부 회수 : 468부 총사용 데이터 : 430부

3.2 설문지 구성

본 연구의 자료 수집을 위한 측정 도구는 다음과 같다. 먼저 마인드셋 측정 도구는 전희섭(2022)의 마인드셋 측정 도구를 사용하였다. 이 측정 도구는 성장 마인드셋, 고정 마인드셋의 2개 하위요인 8문항으로 구성되어 있다. 그릿의 측정 도구는 김지원의 서비스 종사자의 그릿이 고객 지향성에 미치는 연구에서 사용한 그릿 측정 도구를 사용하였다. 이 측정 도구는 흥미 유지, 노력 지속, 상황 적응의 3개요인 15문항으로 구성되어 있다. 미용 지속 의사 측정 도구는 모정희(2022)가 미용학원 강사의 미용 지속 의사 연구에서 사용한 측정 도구를 사용하였고 이 측정 도구는 단일차원 5문항으로 구성되어 있다. 재미의 측정 도구는 이영아(2022)의 헤어디자인 재미 척도개발의 연구에서 타당도가 검증된 선행논문을 참고하여 측정 도구로 사용하였다. 이 측정 도구는 쾌감, 어울림, 유능감, 몰입, 인정의 5개 하위요인 23문항으로 구성되어 있다. 본 연구에 사용한 마인드셋, 그릿, 미용 지속 의사, 재미 측정 도구는 모두 5점 Likert척도로 구성되어 있다.

[표 3-3] 설문지 구성

구분	문항 수	출처
마인드셋	8문항	전희섭(2022)
그릿	15문항	김지원(2022)
직업지속의도	5문항	모정희(2022)
재미	23문항	이영아(2022)
인구통계학적 특성	5문항	연구자 재구성
총	56문항	

3.3 자료 분석

본 연구에서 설정된 연구 문제를 검증하기 위하여 수집된 자료는 먼저 연구 참여자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 SPSS Version 26.0을 이용하여 실시하였다.

1) 기술통계(빈도분석, 첨도, 왜도)를 실시하였다.

2) 측정 도구의 타당성과 신뢰성을 분석하기 위하여 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)과 신뢰도 분석(Cronbach's α)을 실시하였다.

3) 조사대상자의 일반적 특성에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 독립표본 t-test 중 일원 배치 분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다.

4) 변수 간 상호 관련성을 알아보기 위해 상관관계 분석(Correlation Analysis)을 실시하였다.

5) 변수 간 연관성을 알아보기 위해 교차분석(Cross Analysis)을 실시하였다.

6) 헤어미용 종사자의 마인드셋, 그릿, 직업지속의도, 재미의 구조적 관계를 분석하기 위하여 AMOS Version 29.0을 사용하여 구조방정식 모델 검증(SEM: Structural Equation Modeling)을 실시하였다.

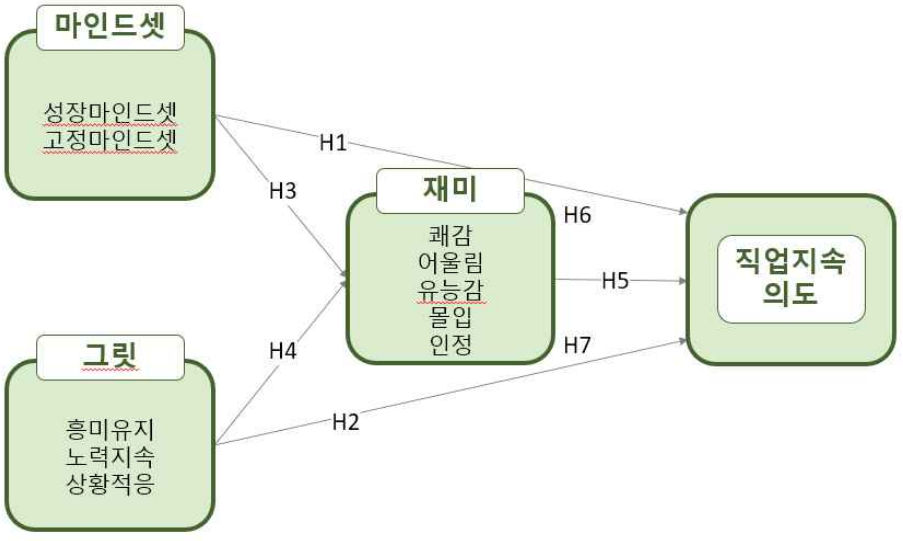
7) 헤어 미용 종사자의 마인드셋과 그릿, 직업지속의도의 관계에서 재미의 매개효과를 분석하기 위하여 부트스트레핑(bootstrapping) 기법을 이용하여 매개효과를 분석하였다. 이 모든 통계적 분석의 유의 수준은 $p<.05$수준으로 설정하여 분석하였다.

[표 3-2] 자료 분석 방법

구분	분석방법	활용 프로그램
인구통계학적 특성	기술통계 (빈도분석, 왜도, 첨도)	SPSS version 26.0
측정 도구의 타당성과 신뢰성 분석	확인적 요인분석 (CFA:Cinfirmatory Factor Analysis)	AMOS version 29.0
집단 간 평균 차이 분석	t-검증 일원 배치 분산분석 (one-way ANOVA)	Scheffe's 사후분석 (Scheffe's Post-hoc)
변수 간의 상호 관련성	상관관계 분석 (Correlation nalysis)	SPSS version 26.0
변수 간의 연관성	교차분석 (Corss Analisys)	SPSS version 26.0
변수 간의 구조적 관계 분석	구조방정식 모델검증 (SEM:Structural Equation Modeling)	AMOS version 29.0
매개효과 분석	부트스트레핑 (Bootstrapping)기법	AMOS version 29.0
통계적 분석의 유의수준은 $p<.05$수준으로 설정하여 분석하였다.		

3.4 연구 모형

본 연구는 헤어미용 종사자의 마인드셋(Mindset)과 그릿(Grit)이 직업지속의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다음과 같다. 이를 검증하기 위하여 독립변수의 마인드셋의 하위요인은 성장마인드셋, 고정마인드셋으로 각각 설정했으며, 독립벽수 그릿의 하위요인은 흥미유지, 노력지속, 상황적응 등으로 각각 설정했다. 또한 직업지속의도를 종속변수로 설정하였으며 매개변수를 헤어디자인 재미요인으로 설정하고 하위요인으로는 쾌감, 어울림, 유능감, 몰입, 인정 등으로 설정하였다. 이에 따른 조사내용의 연구모형은 다음 그림 [3-1]과 같다.



[그림 3-1] 연구 모형

3.5 연구가설 설정

H1. 마인드셋은 헤어미용 종사자의 직업지속의도에 영향을 미칠 것이다.

H2. 그릿은 헤어미용 종사자의 직업지속의도에 영향을 미칠 것이다.

H3. 마인드셋은 헤어미용 종사자의 재미에 영향을 미칠 것이다.

H4. 그릿은 헤어미용 종사자의 재미에 영향을 미칠 것이다.

H5. 재미요인은 헤어미용 종사자의 직업지속의도에 영향을 미칠 것이다.

H6. 헤어미용 종사자의 마인드셋이 직업지속의도와의 관계에서 재미요인은 매개효과가 있을 것이다.

H7. 헤어미용 종사자의 그릿이 직업지속의도에 미치는 영향에서 재미요인은 매개효과가 있을 것이다.

3.6 주요 변수의 조작적 정의

3.6.1 마인드셋(Mindset)

마인드셋의 조작적 정의로 모민지(2023)[112]는 마음가짐, 마음의 태도와 틀 등을 의미하며 성취를 요하는 상황에서 개인이 자신의 능력과 지능의 변화 가능성에 대해 갖고 있는 신념을 뜻한다고 하였으며, Dweck(2006)[113]은 지능과 능력의 가변성에 대한 내재적 이론(implicit theory)을 뜻한다고 했다.

이를 바탕으로 본 연구에서는 고착 마인드셋은 능력과 지능이 이미 고정되어 있어 노력해도 바꿀 수 없다는 신념을, 성장 마인드셋은 경험과 노력을 통해 능력과 지능을 향상시킬 수 있다는 신념이라고 조작적 정의하였다.

3.6.2 그릿(Grit)

그릿의 조작적 정의를 살펴보면 황광원(2017)은 실패, 역경, 장애물 등 어려운 상황에 직면 하였음에도 불구하고 목표를 성취하기 위해 흥미와 노력을 유지하는 속성이라고 주장하였으며, 스스로의 행동을 조절하는 것을 자기조절로 정의하고, 유지된 자기조절로 정의하였다[114].

이를 바탕으로 본 연구에서는 어려운 상황이나 환경에 직면하였음에도 실패, 역경, 장애물 등을 이겨내고 목표를 성취하기 위해 열정과 끈기로 노력을 지속하거나 흥미를 유지하는 속성이라고 조작적으로 정의하였다.

---

112) 모민지(2023) 대학병원 간호사의 성장마인드셋이 조직사회화에 미치는 영향:조직분위기 매개효과 중심으로, 가톨릭대학교 석사학위논문. 9

113) Deweck(2006) 재인용

114) Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Young, V., Tsukayama, E., Brunwasser, S. M., & Duckworth, A. L. (2016). Using wise interventions to motivate deliberate practice. J ournal of P ersonality and Social Psychology, 111(5), 728-744.

3.6.3 직업지속의도(Beauty Continuation Intention)

지속 의도의 조작적 정의를 살펴보면 홍연숙(2010)[115]은 지속 의도란 개인이 어떤 대상이나 과제에 대한 태도를 형성한 후 특정한 미래행동으로 표출하려는 개인의 의지와 신념으로 정의하였으며, 김상욱 유홍준(2002)[116]의 연구에서는 자신이 근무하는 직장 및 현재 직무에 계속 머무르려는 의도로 정의하였다.

이를 바탕으로 본 연구에서의 직업지속의도의 정의는 진로 또는 취업을 결정 한 후 뷰티 분야에서 애착을 가지고 지속적으로 일을 해나가겠다는 의지 정도로 조작적으로 정의하였다.

3.6.4 재미(Fun)

재미의 정의를 살펴보면 이주원(2020)[117]은 심리적 안정감과 복지감이 포함된 심신이 편안해지고 즐거움을 느낄 수 있는 준비상태로 정의 하였으며, 이필우(2006)은 정신적・신체적 스트레스가 없어져서 매우 가벼운 느낌이 심신으로 환산 되어 움직임이 쉽게 느껴지며, 그 자체로 즐거워지는 것으로 정의한 바 있다[118].

이를 바탕으로 본 연구에서는 즐거움, 유쾌함 속에서 목적이나 보상을 기대하지 않으며 느끼는 긍정적인 감정 상태라고 조작적으로 정의하였다.

---

115) 홍연숙(2010) 대학생 자원봉사자가 지각한 슈퍼바이저의 자율성 지지, 자원봉사동기 및 지속의도 간의 관계 분석. 한국사회복지학, 62(4), 103-128.
116) 김상욱, 유홍준(2002) 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인. 한국사회학, 36(1), 51-81.
117) 이주원(2020) 중학생의 방과 후 체육활동 재미요인이 신체적 자기효능감과 운동지속에 미치는 영향. 우석대학교 석사학위논문. 6.
118) 이필우(2006) 헬스클럽 이용자의 몰입경험이 스포츠 재미요인에 미치는 영향. 단국대학교 석사학위논문.

Ⅳ. 연구 결과

4.1 조사대상자의 인구통계학적 특성

본 연구 참여자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도 분석을 실시한 결과는 [표 4-1]와 같다.

성별은 남성 48(11.2%), 여성 382명(88.8%)으로 여성이 더 많이 조사되었다. 연령은 20대 165명(38.4%), 40대 123명(28.6%), 50대 이상은 76명(17.7%), 30대가 66명(16.3%)으로 가장 적게 조사되었다. 학력은 고졸 145(33.7%), 대졸 111명(25.8%), 대학원졸 이상 95(22.1%), 전문대졸 79명(18.4%)로 가장 적게 나타났다. 경력은 1-5년 181명(42.1%)로 가장 많이 나타났으며, 6~10년 71명(16.5%), 21년 이상 11-15년 70명(16.3%), 16년 이상은 108명(25.2%)으로 나타났다. 평균급여는 200만원 미만이 146명(33.7%)으로 가장 많이 나타났으며, 300만원 이상 400만원 미만이 106명(24.7%), 200만원 이상 300만원 미만이 98명(22.8%), 400만원 이상은 81명(18.8%)명의 순서로 나타났다.

[표 4-1] 인구통계학적 특성 (N=430, %)

특성	구분	N	%
성별	남자	48	11.2
	여자	382	88.8
연령	20대	165	38.4
	30대	66	15.3
	40대	123	28.6
	50대이상	76	17.7
학력	고졸	145	33.7
	전문대졸	79	18.4
	대졸	111	25.8
	대학원졸 이상	95	22.1
경력	1년 이상 5년 미만	181	42.1
	6년 이상 10년 미만	71	16.5
	11년 이상 15년 미만	70	16.3
	16년이상	108	25.2
평균 급여	200만 원 미만	145	33.7
	200만 원 이상 300만 원 미만	98	22.8
	300만 원 이상 400만 원 미만	106	24.7
	400만원 이상	81	18.8
	계	430	100

4.2 자료의 정규성 검증

본 연구에서 사용한 잠재변수의 정규성(Normality)을 검증자료는 [표 4-2]와 같다. 잠재변수의 정규성(Normality)을 검증하기 위하여 평균(Mean), 표준편차(SD), 왜도(Skewness), 첨도(Kurtosis)를 산출하였다. 정규성 검증은 자료의 전반적인 지표와 자료의 편중성을 확인을 위한 방법으로 사용한다. 특히 본 연구에서는 측정 도구의 타당성 확보를 위하여 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory Fator Analysis)을 실시하였다. CFA를 위한 모수 추정 방법으로 가장 흔하게 사용되는 것은 최대우도법(maximum likelihood)으로 대부분 통계 프로그램이 설정되어 있다. 따라서 측정 도구의 타당성을 검증하기 위해서는 자료의 다변량 정규성(mltivariate normality) 가정을 만족해야 한다(이은현,2021)[119]. 측정 변수의 왜도와 첨도가 절대값 3.0 이상이거나 첨도가 10.0 이상일 경우 정규성 확보의 문제로 인해 왜곡된 결과가 도출 될 수 있으나 본 연구에서는 모든 측정 변인들의 왜도, 첨도가 선행연구 기준을 넘지 않은 것으로 판단되었다.

119) 이은현(2012) 측정도구의 심리 계량적 속성2-구조타당도, 내적일관성 및 교차문화타당도/측정동일성, 여성건강간호학회, 27(2), 69-74.

[표 4-2] 자료의 정규성 검증

Factor		M ± SD		Skewness	Kurtosis
마인드셋	성장 마인드셋	4.3866	.54976	-.999	1.332
	고정 마인드셋	4.0866	.85326	-1.052	.571
그릿	흥미 유지	3.7326	.66658	-.418	-.109
	노력 지속	3.9963	.67936	-.588	-.123
	상황 적응	4.2977	.57722	-1.822	4.318
직업지속의도		4.3628	.56874	-.825	.245
재미	쾌감	3.9419	.79149	-.710	.065
	어울림	4.0634	.69057	-.581	.028
	유능감	3.7453	.86853	-.538	-.379
	몰입	4.0167	.71305	-.565	-.200
	인정	4.0112	.74500	-.590	.273

4.3 측정 도구의 타당도 및 신뢰도

본 연구에서는 측정 도구의 타당도 평가를 위하여 확인적 요인 분석(CFA:Confirmatory Factor Analysis)를 실시하였다. CFA의 가설적 측정모형이 수집된 자료에 적합한지를 결정하기 위하여 일반적으로 모델의 적합도(model fit)를 평가하였다. 모델 적합 지수는 절대 적합 지수(absolute fit index) 중 X^2(Chi-square), Q지수 ($X2/df$), RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation)를 채택하였으며 중분 적합 지수(Incremental Fit Index) 중에서는 CFI(Comparative Fit Index), TLI(Turker-Lewis index), IFI(Incremental Fit Index), NFI(Normal Fit Index)를 지수를 통하여 모델적합도를 검증하였다.

다음은 주요 변수간의 집중타당도 검증결과이다.

집중 타당도(Convergent Validity)는 잠재 변수를 측정하는 하위 측정 변수들이 서로 관련성을 맺는 정도를 일컫는다. 일반적으로 집중 타당도를 검증하기 위하여 잠재 변수의 하위 측정 변수의 요인적재량을 기준으로 판단하는 방법과 평균 분산 추출을 기준으로 판단하는 방법, 개념 신뢰도를 기준으로 판단하는 방법으로 본 연구에서는 이 세 가지 방법을 모두 적용하여 잠재 변수의 집중 타당도를 검증하였다. 그 결과 마인드셋, 그릿, 직업지속의도, 재미의 하위 측정 변수들의 표준화 요인적재량이 모두 통계적으로 유의하였고, 그 값은 0.5보다 더 크게 산출되었다. 이로써 본 연구의 4개의 잠재 변수가 모두 집중 타당도를 확보하였다고 판단되었다. 또한 잠재 변수의 평균 분산 추출(Average Variance Exgracted:AVE)을 산출하였다. AVE는 잠재 변수의 전체 변량 가운데 하위 측정 변수에 의해 설명되는 평균 변량을 뜻한다. 잠재 변수가 집중 타당도로 인정받으려면 AVE값이 0.5보다 커야 한다[120]. 본 연구의 측정모델 검증 결과 마인드셋, 그릿, 직업지속의도, 재미의 AVE값이 모두 0.5보다 크게 측정되었다. 이로써 본 연구의 잠재 변수들은 모두 집중 타당도

120) Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39-50. doi:10.2307/3151312

를 확보하였다는 점을 확인하였다. 마지막으로 잠재 변수의 개념 신뢰도를 계산하였다. 개념 신뢰도(Construct reliaviligy: CR)는 지표의 내적일관성의 정도를 나타내는 지수이다[121]. 보통 특정 잠재 변수의 집중 타당도가 인정받으려면 개념 신뢰도 값이 0.7보다 커야 한다[122]. 본 연구의 측정모형 검증 결과, 4개의 잠재 변수의 개념 신뢰도가 모두 0.7을 상회하여 모두 집중 타당도를 확보한 것을 확인하였다.

다음은 주요 변수 간의 판별타당도 검증 결과이다.

판별타당도는 특정 구성체(construct)가 다른 구성체와 구별되는 정도를 말하는데, 판별타당도가 높다는 것은 해당 구성체가 다른 구성체가 갖고 있지 않은 고유한 현상을 포괄하고 있다는 의미이다(Hair et al., 2006).[123] 잠재변수 간의 판별타당도를 확인하는 방법으로 잠재 변수 간의 상관관계 계수의 제곱(결정계수)이 두 잠재 변수의 평균 분산 추출(AVE)보다 더 작음을 확인하는 방법으로[124] 잠재 변수 간의 판별타당도를 검증하였다. 따라서 본 연구의 잠재변수 마인드셋, 그릿, 직업지속의도, 재미간의 하위요인들을 살펴본 결과 두 잠재변수 간의 상관관계 계수의 제곱이 각각의 AVE보다 더 작게 추출되어 잠재 변수간의 판별 타당도가 확보되었다. 이러한 결과로 본 연구의 4개 잠재변수 중 특정 두 잠재변수 사이에는 모두 양호한 수준의 판별 타당도가 존재한다고 판단되었다.

---

121) Hair, Jr. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate data analysis (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

122) Anderson, J., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. Psychological Bulletin, 103(3), 411-423.

123) Hair, Jr. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate data analysis (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.(재인용)

124) 이학식.임지훈,2007:41)

4.3.1 마인드셋 요인분석(CFA:Confirmatory Factor Analysis)

[표 4-3]은 헤어미용 종사자의 마인드셋 측정 도구의 CFA와 신뢰도 분석 결과이다. 분석 결과 $Q(X^2=50.000,\ df=19,\ p<.000)=2.632$, GFI=.979, CFI=.991, NFI=.981, IFI=.991, RMR=.021, RMSEA=.046로 측정모델의 적합도가 대체적으로 선행연구에서 보고한 양호한 수렴지수를 나타내었다. 이러한 결과는 일반적으로 Q지수는 2-5사이(Hu & Bentler,1999)[125], RMR 지수는 .05 미만, RMSEA .05-.08, GFI, CFI, NFI, IFI, TLI 지수는 .90이 모형을 타당도를 확보할 수 있는 적합도 지수로 보고하고 있다(김계수, 2005)[126]. 따라서 본 연구의 모델적합도 지수는 헤어미용 종사자의 마인드셋을 측정하는 측정 도구로 타당성을 확보한 것으로 판단할 수 있겠다.

표준화된 회귀계수는 .652-.865로 나타났으며, 평균 분산 추출(AVE) 값은 성장 마인드셋 0.693, 고정 마인드셋 0.914로 나타났다. 또한 개념 신뢰도(C.R)는 성장 마인드셋 0.900, 고정 마인드셋 0.727로 나타나 선행연구들이 보고한 AVE .50이상 C.R .70 이상의 수렴 기준(Formell & Larcker, 1981)을 충족하였다. 따라서 헤어미용 종사자의 마인드셋 측정 도구의 수렴타당도가 확보된 것으로 나타났다. 헤어미용 종사자의 마인드셋의 신뢰도(Cronbach's α) 값은 성장 마인드셋 .809, 고정 마인드셋 .908로 나타났다.

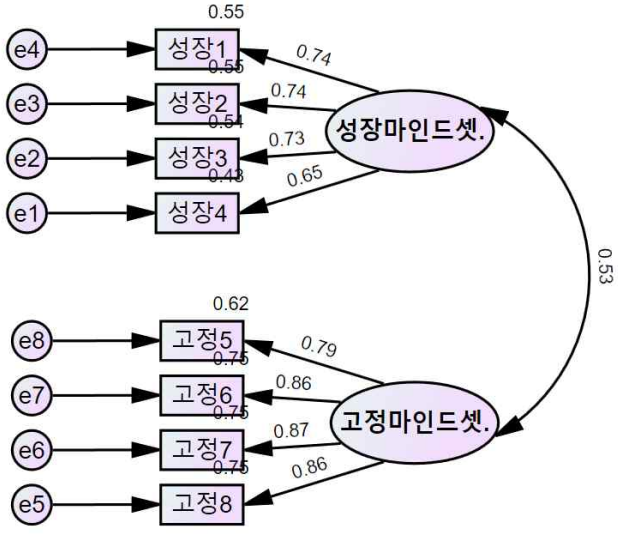
---

125) Hu and Bentler's (1999) In Search of Golden Rules: Comment on Hypothesis-Testing Approaches to Setting Cutoff Values for Fit Indexes and Dangers in Overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) Findings.

126) 김계수 (2013). "AMOS 18.0 구조방정식 모형 분석". 서울, 한나래

[표 4-3] 마인드셋 측정도구 타당도 및 신뢰도 검증

요인	문항	표준화된 회귀계수 (β)	표준오차 (SE)	개념 신뢰도 (CR)	평균분산 추출지수 (AVE)	신뢰도 (α)
성장 마인드셋	문항1	.745	.255	0.900	0.693	0.809
	문항2	.740	.199			
	문항3	.732	.249			
	문항4	.652	.212			
고정 마인드셋	문항5	.785	.218	0.914	0.727	0.908
	문항6	.864	.219			
	문항7	.865	.239			
	문항8	.864	.396			
$Q(X^2$=50.000, df=19, p<.000)= 2.632						
GFI=.971, CFI=.983, NFI=.972, IFI=.983, RMR=.024, RMSEA=.062						



[그림 4-1] 마인드셋 구조모형

4.3.2 그릿 요인분석(CFA:Confirmatory Factor Analysis)

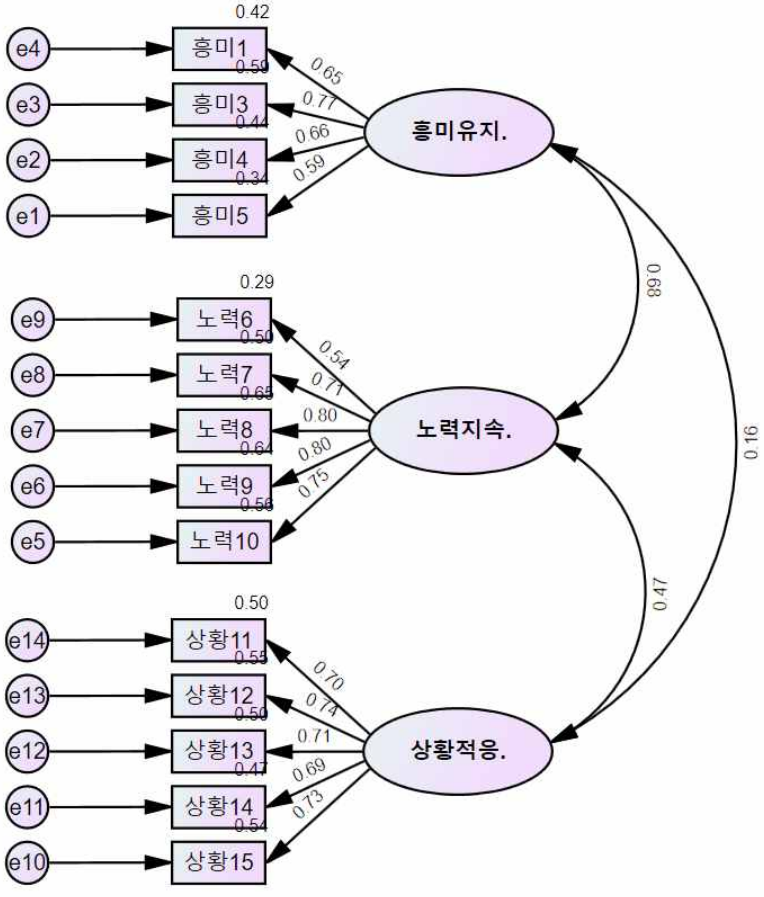
[표 4-4]는 헤어미용 종사자의 그릿 측정 도구의 CFA와 신뢰도 분석 결과이다. 분석 결과 $Q(X^2=158.986,\ df=87,\ p<.000)=1.827$, GFI=.952, CFI=.969, NFI=.935, IFI=.970, RMR=.033, RMSEA=.044로 측정모델의 적합도가 대체적으로 선행연구에서 보고한 양호한 수렴지수를 나타내었다. 이러한 결과는 일반적으로 Q지수는 2-5사이(Hu & Bentler, 1999), RMR 지수는 .05 미만, RMSEA .05-.08, GFI, CFI, NFI, IFI, TLI 지수는 .90이 모형을 타당도를 확보할 수 있는 적합도 지수로 보고하고 있다(김계수, 2005). 따라서 본 연구의 모델적합도 지수는 헤어미용 종사자의 그릿을 측정하는 측정도구로 타당성을 확보한 것으로 해석할 수 있다.

표준화된 회귀계수는 .540-.804로 나타났으며, 평균분산 추출(AVE) 값은 흥미유지 0.520, 노력지속 0.578, 상황적응 0.656으로 나타났다. 또한 개념신뢰도(C.R)는 흥미유지 0.811, 노력지속 0.871, 상황적응 0.905으로 나타나 선행연구들이 보고한 AVE .50이상 C.R .70 이상의 수렴 기준(Formell & Larcker, 1981)을 충족하였다. 따라서 헤어미용 종사자의 그릿 측정 도구의 수렴타당도가 확보된 것으로 나타났다. 헤어미용 종사자의 그릿의 신뢰도(Cronbach's α) 값은 성장 흥미유지 0.765, 노력지속 0.833, 상황적응 0.839로 나타났다. 본 연구에서 그릿 측정도구의 최초 15문항 중 흥미유지 2번 문항은 선행연구에서 보고한 표준화회귀계수(β) .50미만(우종필, 2016)[127]으로 나타나 1개의 문항이 삭제 되었다.

127) 우종필. (2016). "구조방정식모델 개념과 이해". 한나래, 서울.

[표 4-4] 그릿 측정도구 타당도 및 신뢰도 검증

요인	문항	표준화된 회귀계수 (β)	표준 오차 (SE)	개념 신뢰도 (CR)	평균분산 추출지수 (AVE)	신뢰도 (α)
흥미 유지	문항1	.647	.451	0.811	0.520	0.765
	문항3	.768	.518			
	문항4	.665	.306			
	문항5	.587	.383			
노력 지속	문항6	.540	.320	0.871	0.578	0.833
	문항7	.706	.278			
	문항8	.804	.337			
	문항9	.798	.750			
	문항10	.745	.237			
상황 적응	문항11	.704	.237	0.905	0.656	0.839
	문항12	.740	.297			
	문항13	.710	.258			
	문항14	.685	.270			
	문항15	.733	.277			
$Q(X^2$=158.986, df=87, p<.000)= 1.827						
GFI=.952, CFI=.969, NFI=.935, IFI=.970, RMR=.033, RMSEA=.044						


0.42
e4
흥미1
0.59
e3
흥미3
0.44
e2
흥미4
0.34
e1
흥미5
0.65
0.77
0.66
0.59
흥미유지.
0.29
e9
노력6
0.50
e8
노력7
0.65
e7
노력8
0.64
e6
노력9
0.56
e5
노력10
0.54
0.71
0.80
0.80
0.75
노력지속.
0.50
e14
상황11
0.55
e13
상황12
0.50
e12
상황13
0.47
e11
상황14
0.54
e10
상황15
0.70
0.74
0.71
0.69
0.73
상황적응.
0.89
0.16
0.47

[그림 4-2] 그릿 구조 모형

4.3.3 직업지속의도 요인분석(CFA:Confirmatory Fator Analysis)

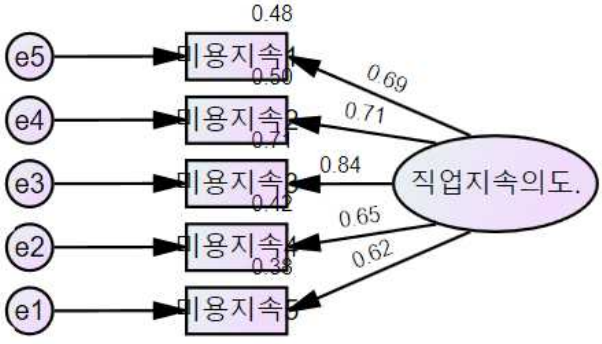
[표 4-5]는 헤어미용 종사자의 직업지속의도 측정도구의 CFA와 신뢰도 분석 결과이다.

분석 결과 X^2=11.742, df=5, p<.000, $Q(X^2/df)$=58.708, GFI=.944, CFI=.935, NFI=.929, IFI=.935, RMR=.028, RMSEA=.158로 측정모델의 적합도가 대체적으로 선행연구에서 보고한 양호한 수렴지수를 나타내었다. 따라서 본 연구의 모델적합도 지수는 헤어미용 종사자의 직업지속의도를 측정하는 측정 도구로 타당성을 확보한 것으로 해석할 수 있겠다.

표준화된 회귀 계수는 .680-.713으로 나타났으며, 평균 분산 추출(AVE)값은 .666으로 나타났다. 또한 개념 신뢰도(C.R)는 .908로 나타나 헤어미용 종사자의 직업지속의도 측정도구의 수렴타당도가 확보된 것으로 나타났다. 헤어미용 종사자의 직업지속의도의 신뢰도(Cronbach's α) 값은 .838로 나타났다.

[표 4-5] 직업지속의도 측정도구 타당도 및 신뢰도 검증

요인	문항	표준화된 회귀계수 (β)	표준 오차 (SE)	개념신뢰도 (CR)	평균분산 추출지수 (AVE)	신뢰도 (a)
직업 지속 의도	문항1	.694	.414	.901	.648	.838
	문항2	.706	.311			
	문항3	.840	.149			
	문항4	.645	.259			
	문항5	.620	.223			
$Q(X^2$=8.818 df=4, p<.000)= 2.204						
GFI=.992, CFI=.994, NFI=.989, FI=.994, RMR=.010, RMSEA=.053						



[그림 4-3] 직업지속의도 구조 모형

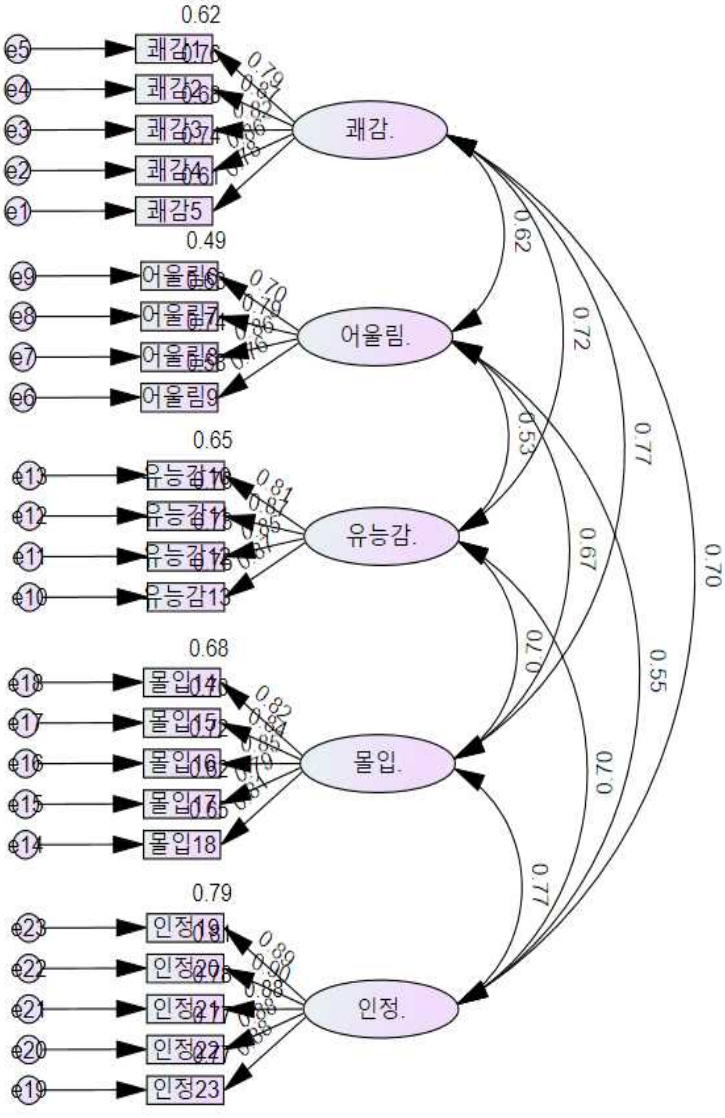
4.3.4 재미 요인분석(CFA:Confirmatory Factor Analysis)

[표 4-6]은 헤어미용 종사자의 재미 측정도구의 CFA와 신뢰도 분석 결과이다. 분석 결과 X^2=540,479 df=220. p<.000, $Q(X^2/df)$=2.457, CFI=.901, IFI=.961, RMR=.025, RMSEA=.058로 측정모델의 적합도가 대체적으로 선행연구에서 보고한 양호한 수렴지수를 나타내었다. 따라서 본 연구의 모델적합도 지수는 헤어미용 종사자의 재미를 측정하는 측정도구로 타당성을 확보한 것으로 해석할 수 있겠다.

표준화된 회귀계수는 .703-.898로 나타났으며, 평균분산추출(AVE) 값은 쾌감 0.672, 어울림 0.695, 유능감 0.739, 몰입 0.750, 인정 0.844로 나타났다. 또한 개념 신뢰도(C.R)는 쾌감 0.923, 어울림 0.901, 유능감 0.919, 몰입 0.937, 인정 0.964로 나타나 헤어미용 종사자의 재미 측정도구의 수렴타당도가 확보된 것으로 나타났다. 헤어미용 종사자의 재미의 신뢰도(Cronbach's α) 값은 쾌감 .914, 어울림 .858, 유능감 .913, 몰입 .911, 인정 .947으로 나타났다.

[표 4-6] 재미 측정도구 타당도 및 신뢰도 검증

요인	문항	표준화된 회귀계수 (β)	표준 오차 (SE)	개념 신뢰도 (CR)	평균분산 추출지수 (AVE)	신뢰도 (a)
쾌감	문항1	.785	.299	0.923	0.672	.914
	문항2	.870	.225			
	문항3	.824	.258			
	문항4	.863	.216			
	문항5	.780	.331			
어울림	문항6	.703	.278	0.901	0.695	.858
	문항7	.795	.162			
	문항8	.862	.221			
	문항9	.763	.413			
유능감	문항10	.807	.216	0.919	0.739	.913
	문항11	.874	.227			
	문항12	.854	.269			
	문항13	.874	.316			
몰입	문항14	.822	.249	0.937	0.750	.911
	문항15	.839	.267			
	문항16	.848	.208			
	문항17	.786	.186			
	문항18	.807	.212			
인정	문항19	.888	.145	0.964	0.844	.947
	문항20	.898	.153			
	문항21	.883	.158			
	문항22	.878	.128			
	문항23	.879	.142			
$Q(X^2$=540.479, df=220 p<.000)=2.457						
GFI=.901, CFI=.961, NFI=.936 IFI=.961, RMR=.025, RMSEA=.058						


0.62
괘감.
괘감1
괘감2
괘감3
괘감4
괘감5
0.49
어울림.
어울림7
어울림8
어울림9
0.65
유능감.
유능감11
유능감13
0.68
몰입.
몰입15
몰입16
몰입17
몰입18
0.79
인정.
인정20
인정21
인정22
인정23
0.62
0.72
0.77
0.70
0.53
0.67
0.70
0.55
0.70
0.77

[그림 4-4] 재미 구조 모형

4.4 인구통계학적 특성에 따른 집단 간 평균차이분석

4.4.1 연령에 따른 집단 간 평균차이분석

[표 4-7]은 연령에 따른 마인드셋, 그릿, 직업지속의도, 재미의 집단별 평균 차이 분석을 위한 T-test 결과이다. 그 결과 Scheffe's 사후분석을 통하여 변수들에 대한 통계적 유의한 차이를 나타내었다.

마인드셋에서는 성장 마인드셋 요인이 (F=8.189, p<.001) 40대 이상의 평균치가 가장 높았으며 50대 이상, 30대, 20대 순으로 조사되었다. 고정 마인드셋은 (F=15.600, p<.001)으로 집단 간 통계적 유의한 차이가 나타났다.

그릿의 하위요인 중 흥미유지는 (F=8.563, p<.001) 50대 이상의 평균치가 가장 높았으며 40대, 30대, 20대 순으로 나이가 적을 집단일수록 흥미유지는 낮아지는 것으로 조사되었다.

직업지속의도는 단일 요인으로(F=3.714, p<.05)으로 집단간 통계적 유의한 차이가 나타났다.

재미 요인은 쾌감(F=2.647, p<.05), 어울림(F=.549, p>.01), 유능감(F=7.301, p<.001), 몰입(F=6.102, p<.001), 인정(F=7.003, p<.001)에서 집단간 통계적 유의한 높은 평균치를 보였다.

그 결과 흥미 유지, 쾌감, 유능감, 몰입, 유능감, 몰입, 인정의 요인에서는 50대 이상에서 가장 높은 평균치를 나타내 나이가 많은 집단에서 오랫동안 해왔던 헤어미용 이라는 직업에 대해 대체적으로 만족할 만한 결과를 얻고 있으며 고객과의 유대관계가 탄탄하게 연결되어 있다는 것을 짐작할 수 있었다. 반면 어울림은 집단 간의 유의한 차이는 나타나지 않았다. 이러한 이유는 세대간의 격차가 나타나지 않고 일을 떠나서 구성원간의 어울림은 무난한 것으로 예상이 된다. 또한 연령이 낮은 집단일수록 일에서 느끼는 재미는 높지 않은 것으로 나타났으며, 이는 아직은 경력이 많지 않아 일을 해나가면서 기술이나 테크닉이 고객을 만족시키기보다는 배우는 일에 더 집중하여 고객과의 신뢰나 믿음이 경력이 많은 집단보다는 덜 쌓여 있다는 것을 의미한다. 반면 50대 이상에서는 모든 변수에서 가장 높은 수치를 나타내고 있어 연령이

높은 그룹일수록 직업에 대한 애착이 많이 쌓여 직업지속의도가 높아지는 것으로 예상할 수 있었다. 김예진(2014)[128]의 연구에서는 20대 30대 집단이 자아 탄력성과 지각된 스트레스의 관계에서 마인드셋의 매개효과가 유의하게 나타났다고 밝힌 바 있어 본 연구와는 다소 다른 차이를 보였다. 정옥기(2023)[129]의 연구에서는 50세 이상의 집단이 가장 높은 그릿의 높은 평균차이를 나타내 논 연구와 일치하는 점을 알 수 있었다.

128) 김예진(2015) 직장인의 자아탄력성과 지각된 스트레스의 관계:스트레스 마인드셋의 매개효과, 이화여자대학교 석사학위논문.

129) 정옥기(2023) 그릿, 긍정심리자본이 간호사의 혁신행동에 미치는 영향-간호조직문화의 매개효과를 중심으로, 가천대학교 석사학위논문.

[표 4-7] 연령에 따른 평균차이분석

요 인		소속	N	M	DF	F	post-hoc
마인드셋	성장 마인드셋	20대 (a)	165	4.224	.6431	8.189***	c>a
		30대 (b)	66	4.477	.3662		
		40대 (c)	123	4.492	.4435		
		50대 상(d)	76	4.490	.5423		
	고정 마인드셋	20대 (a)	165	3.742	.9274	18.810***	d>a
		30대 (b)	66	4.072	.8624		
		40대 (c)	123	4.352	.5918		
		50대 이상(d)	76	4.418	.7631		
그릿	흥미 유지	20대 (a)	165	3.555	.6592	11.004***	d>a
		30대 (b)	66	3.697	.7436		
		40대 (c)	123	3.854	.6296		
		50대 이상(d)	76	3.954	.5682		
	노력 지속	20대 (a)	165	3.812	.6796	10.630***	d>a
		30대 (b)	66	3.891	.7672		
		40대 (c)	123	4.146	.5901		
		50대 이상(d)	76	4.245	.6080		
	상황 적응	20대 (a)	165	4.241	.6794	6.554***	d>b
		30대 (b)	66	4.091	.6434		
		40대 (c)	123	4.382	.7402		
		50대 이상(d)	76	4.463	.4472		
직업지속의도		20대 (a)	165	4.272	.5934	3.714**	d>a
		30대 (b)	66	4.306	.5810		
		40대 (c)	123	4.434	.5075		
		50대 이상(d)	76	4.495	.5671		
재미	쾌감	20대 (a)	165	3.826	.8408	2.647*	d>a
		30대 (b)	66	3.909	.7477		
		40대 (c)	123	4.018	.7755		
		50대 이상(d)	76	4.100	.7137		
	어울림	20대 (a)	165	4.023	.7076	.549	-
		30대 (b)	66	4.144	.6921		
		40대 (c)	123	4.055	.6936		
		50대 이상(d)	76	4.095	.6519		
	유능감	20대 (a)	165	3.508	.8289	7.301***	d>a
		30대 (b)	66	3.856	.8447		
		40대 (c)	123	3.864	.9223		
		50대 이상(d)	76	3.974	.7741		
	몰입	20대 (a)	165	3.856	.6972	6.102***	d>a
		30대 (b)	66	3.991	.7454		
		40대 (c)	123	4.114	.7422		
		50대 이상(d)	76	4.232	.5897		
	인정	20대 (a)	165	3.830	.7118	7.003***	d>a
		30대 (b)	66	3.988	.7741		
		40대 (c)	123	4.119	.7834		
		50대 이상(d)	76	4.250	.6326		

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

4.4.2 학력에 따른 집단 간 평균차이분석

[표 4-8]는 학력에 따른 마인드셋, 그릿, 직업지속의도, 재미의 집단별 평균 차이 분석을 위한 T-test 결과이다.

그 결과 Scheffe's 사후분석을 통하여 변수들에 대한 통계적 유의한 차이를 나타내었다. 마인드셋에서는 성장 마인드셋 요인이 (F=2.830, p<.05) 대학원졸 이상의 평균치가 가장 높았으며 전문대졸, 대졸, 고졸 순으로 조사되었다. 고정 마인드셋은 (F=.745, p>.05)으로 집단 간 통계적 유의성은 없었으나 대학원 졸 이상의 평균치가 가장 높았으며 전문대졸, 고졸, 대졸, 순으로 조사되었다. 그릿의 하위 요인중 흥미 유지는 (F=6.255, p<.001) 대학원 졸 이상의 평균치가 가장 높았으며 전문대졸, 대졸, 고졸 순으로 조사되었다. 노력 지속은 (F=8.913, p<.001) 수준으로 대학원 졸 이상의 평균치가 가장 높았으며 전문대졸, 대졸, 고졸 순으로 조사되었다. 상황 적응은 (F=1.676, p>.05) 대학원 졸 이상의 평균치가 가장 높았으며 고졸, 전문대졸, 대졸 순으로 조사되었다. 직업지속의도는 단일요인으로 (F=.675, p>.05)으로 집단간 통계적 유의성은 나타나지 않았으나 대학원 졸, 대졸, 고졸, 전문대졸 순으로 나타났다. 재미요인 중 쾌감(F=7.117, p<.001), 전문대졸에서 가장 높은 평균치를 나타냈고, 어울림(F=2.891, p<.05)은 대학원 졸 이상에서 가장 높은 평균치를 나타냈으며, 유능감(F=11.763, p<.001)은 대학원 졸 이상에서 가장 높은 평균치를 나타냈으며, 몰입(F=9.729, p<.001)은 대학원 졸 이상에서 가장 높은 평균치를 나타냈고, 인정(F=17.077, p<.001)에서 대학원 졸 이상에서 집단 간 통계적 유의한 높은 평균치를 보였다. 반면, 고정 마인드셋, 상황적응, 직업지속의도에서는 통계적 유의한 평균치는 나타나지 않았으며 학력과는 관련이 없는 것으로 짐작할 수 있다. 또한 성장 마인드셋, 흥미 유지, 노력 지속, 쾌감, 어울림, 유능감, 몰입, 인정 집단에서 대학원 졸 이상의 집단에서 가장 높은 평균치를 보였으며 쾌감에서는 전문대졸 집단에서 가장 높은 평균치를 나타냈다. 이는 교육의 기회가 대체적으로 많은 집단에서 일에 대한 재미를 느끼고 사회적인 생활을 활발하게 하고 있어 집단

간의 차이가 통계적 유의미하게 나타난 것이라 생각된다. 정옥기(2023)[130]의 연구에서는 대학졸업의 집단이 가장 높은 그릿의 높은 평균차이를 나타내 본 연구와 일치하지 않는 점을 알 수 있었다.

130) 정옥기(2023) 그릿, 긍정심리자본이 간호사의 혁신행동에 미치는 영향-간호조직문화의 매개효과를 중심으로, 가천대학교 석사학위논문.

[표 4-8] 학력에 따른 평균차이분석

요인		소속	N	M	SD	*F*	post-hoc
마인드셋	성장 마인드셋	고졸 (a)	145	4.305	.5918	2.830*	d>a
		전문대졸 (b)	79	4.424	.4070		
		대졸 (c)	111	4.363	.5952		
		대학원졸이상(d)	95	4.508	.5137		
	고정 마인드셋	고졸 (a)	145	4.081	.7911	.745	–
		전문대졸 (b)	79	4.104	.9239		
		대졸 (c)	111	4.002	.8677		
		대학원졸이상(d)	95	4.179	.8704		
그릿	흥미 유지	고졸 (a)	145	3.559	.6475	6.255***	d>a
		전문대졸 (b)	79	3.911	.5576		
		대졸 (c)	111	3.651	.6836		
		대학원졸이상(d)	95	3.945	.6736		
	노력 지속	고졸 (a)	145	3.779	.7086	8.913***	d>a
		전문대졸 (b)	79	4.149	.6072		
		대졸 (c)	111	4.020	.6720		
		대학원졸이상(d)	95	4.173	.6151		
	상황 적응	고졸 (a)	145	4.286	.6168	1.676	–
		전문대졸 (b)	79	4.261	.5714		
		대졸 (c)	111	4.243	.6690		
		대학원졸이상(d)	95	4.411	.3542		
직업지속의도		고졸 (a)	145	4.360	.5566	.675	–
		전문대졸 (b)	79	4.289	.6032		
		대졸 (c)	111	4.382	.5806		
		대학원졸이상(d)	95	4.406	.5461		
재미	쾌감	고졸 (a)	145	3.719	.8565	7.117***	b>a
		전문대졸 (b)	79	4.144	.6008		
		대졸 (c)	111	3.955	.7428		
		대학원졸이상(d)	95	4.099	.8084		
	어울림	고졸 (a)	145	3.933	.7645	2.891*	b>a
		전문대졸 (b)	79	4.171	.6012		
		대졸 (c)	111	4.088	.6680		
		대학원졸이상(d)	95	4.145	.6447		
	유능감	고졸 (a)	145	3.422	.9319	11.763***	d>c
		전문대졸 (b)	79	3.975	.7410		
		대졸 (c)	111	3.806	.8039		
		대학원졸이상(d)	95	3.976	.7982		
	몰입	고졸 (a)	145	3.777	.7744	9.729***	d>a
		전문대졸 (b)	79	4.165	.5655		
		대졸 (c)	111	4.056	.6898		
		대학원졸이상(d)	95	4.215	.6560		
	인정	고졸 (a)	145	3.793	.7893	7.077***	d>a
		전문대졸 (b)	79	4.109	.7138		
		대졸 (c)	111	4.067	.6749		
		대학원졸이상(d)	95	4.198	.7089		

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

4.4.3 경력에 따른 집단 간 평균차이분석

[표 4-9]는 경력에 따른 마인드셋, 그릿, 직업지속의도, 재미의 집단별 평균 차이 분석을 위한 T-test 결과이다. 그 결과 Scheffe's 사후분석을 통하여 변수들에 대한 통계적 유의한 차이를 나타내었다.

마인드셋에서는 성장 마인드셋 요인이 (F=8.105, p<.001) 11년 이상 15년 미만 집단의 평균치가 가장 높았으며, 16년 이상, 6년 이상 10년 미만, 1년 이상 5년 미만 순으로 조사되었다. 고정 마인드셋은 F=12.690, p<.001)으로 16년 이상 집단이 가장 높은 평균치를 나타냈으며, 11년 이상 15년 미만, 6년 이상 10년 미만, 1년 이상 5년 미만 순으로 집단 간 통계적 유의한 차이가 나타났다.

그릿의 하위요인 중 흥미 유지는 (F=10.412, p<.001)으로 11년 이상 15년 미만이 가장 높은 평균치를 나타냈으며, 16년 이상, 6년 이상 10년 미만, 1년 이상 5년 미만 순으로 통계적 유의한 평균치를 나타냈다. 상황 적응은 (F=13.195, p<.001)으로 16년 이상 집단이 가장 높은 평균치를 나타냈으며, 11년 이상 15년 미만, 1년 이상 5년 미만, 6년 이상 10년 미만 순으로 집단 간 통계적 유의한 차이가 나타났다.

직업지속의도는 단일요인으로(F=5.110, p<.05)으로 집단간 통계적 유의한 차이를 나타냈다.

재미의 하위요인 중 쾌감(F=4.781, p<.05), 어울림(F=2.351, p>.01), 유능감(F=13.752, p<.001), 몰입(F=8.642, p<.001), 인정(F=11.973, p<.05) 수준에서 집단 간 통계적 유의한 높은 평균치를 보였다. 그러나 어울림은 통계적 유의한 결과는 나타나지 않았다.

그 결과 성장 마인드셋, 고정 마인드셋, 흥미 유지, 노력 지속, 상황 적응, 쾌감, 유능감, 몰입, 인정 등의 하위요인에서는 집단 간의 유의미한 평균치를 나타냈다. 이는 경력이 오래된 집단에서는 스스로 느끼는 자기만의 영역을 잘 적응하고 있다는 것을 알 수 있으며 어울림에서는 집단 간 유의미한 차이가 없었으며 필요하지 않는 부분에 에너지 낭비를 하지 않고 나만의 페이스를 잘 유지하고 있는 것으로 짐작할 수 있다.

[표 4-9] 경력에 따른 평균차이분석

요인		소속	N	M	SD	*F*	post-hoc
마인드셋	성장 마인드셋	1~5년(a)	181	4.242	.6400	8.105***	c>a
		6~10년(b)	71	4.426	.3905		
		11~15년(c)	70	4.525	.3928		
		16년 이상(d)	108	4.514	.5079		
	고정 마인드셋	1~5년(a)	181	3.808	.9022	12.690***	d>a
		6~10년(b)	71	4.211	.7266		
		11~15년(c)	70	4.239	.8170		
		16년 이상(d)	108	4.373	.7311		
그릿	흥미유지	1~5년(a)	181	3.551	.6350	10.412***	c>a
		6~10년(b)	71	3.754	.6873		
		11~15년(c)	70	3.950	.6711		
		16년 이상(d)	108	3.882	.6279		
	노력지속	1~5년(a)	181	3.816	.6337	11.938***	d>a
		6~10년(b)	71	3.901	.8356		
		11~15년(c)	70	4.197	.6171		
		16년 이상(d)	108	4.232	.5737		
	상황적응	1~5년(a)	181	4.244	.6330	3.195*	d>b
		6~10년(b)	71	4.203	.7270		
		11~15년(c)	70	4.326	.4925		
		16년 이상(d)	108	4.432	.3609		
직업지속의도		1~5년(a)	181	4.267	.5900	5.110**	c>a
		6~10년(b)	71	4.296	.5344		
		11~15년(c)	70	4.520	.5089		
		16년 이상(d)	108	4.465	.5589		
재미	쾌감	1~5년(a)	181	3.798	.7986	4.781**	d>a
		6~10년(b)	71	3.907	.8417		
		11~15년(c)	70	4.049	.7023		
		16년 이상(d)	108	4.137	.7586		
	어울림	1~5년(a)	181	3.996	.7142	2.351	-
		6~10년(b)	71	3.979	.7970		
		11~15년(c)	70	4.200	.5736		
		16년 이상(d)	108	4.144	.6286		
	유능감	1~5년(a)	181	3.448	.8507	13.752***	c>a
		6~10년(b)	71	3.870	.9247		
		11~15년(c)	70	4.004	.8104		
		16년 이상(d)	108	3.995	.7465		
	몰입	1~5년(a)	181	3.827	.6904	8.642***	d>a
		6~10년(b)	71	4.045	.7462		
		11~15년(c)	70	4.194	.6505		
		16년 이상(d)	108	4.202	.6947		
	인정	1~5년(a)	181	3.787	.7299	11.973***	d>a
		6~10년(b)	71	4.020	.7228		
		11~15년(c)	70	4.177	.5883		
		16년 이상(d)	108	4.274	.7688		

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

4.4.4 평균 급여에 따른 집단 간 평균차이분석

[표 4-10]은 평균 급여에 따른 마인드셋, 그릿, 직업지속의도, 재미의 집단별 평균 차이 분석을 위한 T-test 결과이다. 그 결과 Scheffe's 사후분석을 통하여 변수들에 대한 통계적 유의한 차이를 나타내었다.

마인드셋에서는 성장 마인드셋 하위 요인이 (F=9.657, p<.001) 400만 원 이상의 평균치가 가장 높았으며 300~400만 원, 200~300만 원, 200만 원 미만 순으로 조사되었다. 고정 마인드셋은 (F=14.898, p<.001)으로 200만 원 미만의 집단에서 가장 높은 평균치를 나타냈으며 400만 원 이상, 300만 원 이상 400만 원 미만, 200만 원 이상 300만 원 미만에서 집단 간 통계적 유의한 차이가 나타났다.

그릿의 하위요인 중 흥미 유지는 (F=9.168, p<.001)으로 400만 원 이상의 평균치가 가장 높았으며 300만 원 이상 400만 원 미만, 200만 원 이상 300만 원 미만, 200만 원 미만 순으로 통계적 유의한 평균치를 나타냈다. 노력 지속은 400만 원 이상의 평균치가 가장 높았으며 300만 원 이상 400만 원 미만, 200만 원 미만, 200만 원 이상 300만 원 미만 순으로 통계적 유의한 평균치를 나타냈다. 상황 적응은 300만 원 이상 400만 원 미만 집단의 평균치가 가장 높은 평균치를 나타냈으며, 400만 원 이상, 200만 원 미만, 200만 원 이상 300만원 미만 순으로 집단 간 통계적 유의한 차이는 나타나지 않았다.

직업지속의도는 단일요인으로(F=9.148, p<.001)으로 집단 간 통계적 유의한 차이가 나타났다.

재미는 쾌감(F=4.734, p<.05), 어울림(F=3.842, p<.05), 유능감(F=8.697, p<.001), 몰입(F=9.816, p<.001), 인정(F=8.388, p<.001)에서 집단 간 통계적 유의한 높은 평균치를 보였다.

그 결과 성공 마인드셋과 흥미 유지, 노력 지속 요인에서는 급여가 400만 원 이상의 집단에서 각각 가장 높은 평균치를 보였으며, 재미요인의 하위요인 쾌감, 어울림, 유능감, 인정의 요인에서는 400만 원 이상의 수익을 창출하는 집단에서 가장 높은 평균치를 나타내는 특징이 있었다. 이는 높은 수익을 창

출하는 집단이 헤어디자인을 할 때 스릴과 짜릿함을 느끼며 새로운 고객과의 만남을 즐기며 고객과의 유대관계가 좋은 것을 알 수 있다. 또한 고난도의 헤어디자인도 잘 해내는 자신감도 있으며 헤어디자인의 특별함과 기술을 고객들이 인정해 주어 일에서 얻는 즐거움이 클 것으로 생각되어 높은 평균 차이를 보이는 것을 알 수가 있다. 또한 상황 적응에서는 집단 간 차이가 나타나지 않은 것으로 나타나 개인의 급여 수준에 상관없이 스스로 자신을 향상시킬 방법을 끊임없이 찾으며, 변화하는 삶에 상황을 맞춰가는 동시에 주변의 상황에 대처하며 살아가려는 노력을 하는 것으로 예상할 수 있다. 정은주(2018)[131]의 연구에서는 10년이상의 경력을 가진 집단에서 평균 급여가 가장 높이 나타나 본 연구의 성장마이드셋과 재미요인의 인정받는 집단에서와 같은 결과를 나타냈다.

131) 정은주(2018) 그릿(Grit)이 비서의 경력성공에 미치는 영향:상사지원의 조절효과, 이화여자대학교 석사논문.

[표 4-10] 평균 급여에 따른 평균차이분석

	요인	소속	N	M	SD	*F*	post-hoc
마인드셋	성장 마인드셋	200만 원 미만	181	4.266	.6203	9.657***	d>a
		200~300만 원	71	4.270	.5604		
		300~400만 원	70	4.578	.4131		
		400만 원 이상	108	4.494	.4693		
	고정 마인드셋	200만 원 미만	181	4.387	.5498	14.898***	a>b
		200~300만 원	71	3.767	.8733		
		300~400만 원	70	4.033	.9227		
		400만 원 이상	108	4.323	.7799		
그릿	흥미 유지	200만 원 미만	181	3.538	.6643	10.994***	d>a
		200~300만 원	71	3.704	.6554		
		300~400만 원	70	3.840	.6728		
		400만 원 이상	108	3.975	.5737		
	노력 지속	200만 원 미만	181	3.837	.6472	11.876***	d>b
		200~300만 원	71	3.835	.7647		
		300~400만 원	70	4.142	.5946		
		400만 원 이상	108	4.286	.5974		
	상황 적응	200만 원 미만	181	4.206	.6578	2.279	–
		200~300만 원	71	4.294	.6858		
		300~400만 원	70	4.379	.3682		
		400만 원 이상	108	4.361	.4811		
직업지속의도		200만원 미만	181	4.222	.6115	9.148***	c>a
		200~300만원	71	4.278	.6137		
		300~400만원	70	4.557	.4519		
		400만원 이상	108	4.464	.4815		
재미	쾌감	150만 원 미만	181	3.873	.7568	4.734**	d>b
		200~300만 원	71	3.755	.8863		
		300~400만 원	70	4.059	.7166		
		400만 원 이상	108	4.138	.7705		
	어울림	200만 원 미만	181	3.981	.7472	3.842**	c>b
		200~300만 원	71	3.944	.6966		
		300~400만 원	70	4.198	.6341		
		400만 원 이상	108	4.179	.6076		
	유능감	200만 원 미만	181	3.503	.8390	8.697***	d>a
		200~300만 원	71	3.676	.8180		
		300~400만 원	70	3.932	.9358		
		400만 원 이상	108	4.019	.7642		
	몰입	200만원 미만	181	3.844	.6918	9.816***	c>a
		200~300만원	71	3.882	.7138		
		300~400만원	70	4.247	.6871		
		400만원 이상	108	4.188	.6718		
	인정	200만 원 미만	181	3.810	.6978	8.388***	d>a
		200~300만 원	71	3.943	.7243		
		300~400만 원	70	4.191	.6724		
		400만 원 이상	108	4.220	.8394		

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

4.5 상관관계분석

[표 4-11]은 헤어미용 종사자의 마인드셋, 그릿, 재미, 직업지속의도 간의 상관관계를 분석한 결과이다. 상관관계 분석을 한 결과는 다음과 같다.

마인드셋의 하위 요인인 성장 마인드셋은 고정 마인드셋(r=.442), 흥미 유지(r=.212), 노력 지속(r=.335), 직업지속의도(r=.252), 쾌감(r=.297), 어울림(r=.306), 유능감(r=.256), 몰입(r=.336), 인정(r=.323)은 통계적 유의한 정적(+) 상관관계를 보였으나, 상황 적응(r=.041)은 유의한 통계적 유의한 상관관계는 나타나지 않았다.

고정 마인드셋은 흥미 유지(r=.054,) 노력 지속(r=.200), 직업지속의도(r=.231), 쾌감(r=.097), 어울림(r=.134), 유능감(r=.121), 몰입(r=.151), 인정(r=.155)로 통계적 유의한 정적(+) 상관관계를 보였으나 흥미 유지(r=.080), 상황 적응(r=.041)은 통계적 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

흥미 유지는 노력 지속(r=.582), 상황 적응(r=.136), 직업지속의도(r=.203), 쾌감(r=.466), 어울림(r=.376), 유능감(r=.469), 몰입(r=.480), 인정(r=.444)로 통계적 유의한 정적(+) 상관관계를 보였다. 노력 지속은 상황 적응(r=.384), 직업지속의도(r=.298), 쾌감(r=.525), 어울림(r=.442), 유능감(r=.480), 몰입(r=.535), 인정(r=.476)로 통계적 유의한 정적(+) 상관관계를 보였다.

상황 적응은 직업지속의도(r=.157), 쾌감(r=.164), 어울림(r=.155), 유능감(r=.166), 몰입(r=.322), 인정(r=.304)로 통계적 유의한 정적(+) 상관관계를 보였다.

직업지속의도는 쾌감(r=.356), 어울림(r=.313), 유능감(r=.283), 몰입(r=.322), 인정(r=.304)로 통계적 유의한 정적(+) 상관관계를 보였다.

쾌감은 어울림(r=.563), 유능감(r=.658), 몰입(r=.702), 인정(r=.659)로 통계적 유의한 정적(+) 상관관계를 보였다.

어울림은 유능감(r=.475), 몰입(r=.590), 인정(r=.501)로 통계적 유의한 정적(+) 상관관계를 보였다.

몰입은 인정(r=.721)로 통계적 유의한 정적(+) 상관관계를 보였다.

AVE값은 괄호안의 잠재변수 간의 상관관계 계수의 제곱이 각각의 AVE보

[표 4-11] 상관관계분석

	마인드셋		그릿			직업지속의도	재미					AVE
	성장마인드셋	고정마인드셋	흥미유지	노력지속	상황적응		쾌감	어울림	유능감	몰입	인정	
성장마인드셋	1											.693
고정마인드셋	.442** (.195)	1										.727
흥미유지	.234** (.005)	.080 (006)	1									.520
노력지속	.335** (.112)	.200** (.04)	.582** (.339)	1								.656
상황적응	.036 (.000)	.041 (.002)	.136** (.048)	.384** (.147)	1							.666
직업지속의도	.252** (.006)	.231** (.053)	.203** (.041)	.298** (.089)	.157** (.025)	1						.666
쾌감	.297** (.009)	.097* (.009)	.466** (.217)	.525** (.276)	.164** (.027)	.356** (.127)	1					.672
어울림	.306** (.009)	.134** (.018)	.376** (.141)	.442** (.195)	.155** (.024)	.313** (.098)	.563** (.317)	1				.695
유능감	.256** (.007)	.121* (.015)	.469** (.220)	.480** (.230)	.166** (.028)	.283** (.080)	.658** (.433)	.475** (.226)	1			.769
몰입	.336** (.112)	.151** (.023)	.480** (.230)	.535** (.286)	.157** (.025)	.322** (.104)	.702** (.493)	.590** (.348)	.634** (.402)	1		.750
인정	.323** (.104)	.155** (.023)	.444** (.197)	.476** (.227)	.112* (.013)	.304** (.092)	.659** (.434)	.501** (.251)	.659** (.434)	.721** (.520)	1	.844

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

다 더 작게 추출되어 잠재 변수간의 판별 타당도가 확보되었다는 것을 알 수 있다.

4.6 교차분석

교차분석은 특정 집단 간 빈도 분포를 비교하기 위한 분석이다. 두 변수 간의 연관성 분석은 변수의 형태에 따라서 교차분석, 상관분석, 평균 비교 일 때도 있다. 교차분석은 독립성 검정(두 변수가 확률변수) 또는 동질성 검정(한 변수만 확률변수)으로 설명한다. 교차분석은 두 변수가 모두 명목변수일 때 서로 연관성이 있는지를 검정하는 것이다. 본 논문에서는 범주형 변수 간 연관성을 알아보기 위한 분석 방법으로 교차분석을 실시하였다. X^2검정은 카이제곱 검정 혹은 카이스퀘어(chi-square) 검정이라고 부르는데, 교차분석 후 집단 간 차이가 유의한지를 판단하는 분석이다[132]. 또한 교차분석과 별개로 분석하는 것이 아니라 교차분석을 진행하면서 카이제곱 검정에 관한 분석을 추가로 수행한다. 본 분석에서는 헤어미용 종사자의 연령대와 학력, 경력, 평균 급여의 연관성을 알아보기 위해 교차분석을 실시하였으며 대립가설과 귀무가설을 설정하여 분석하였다.

132) X^2검정의 개념과 유의수준에 따른 채택역과 기각역:'제대로 시작하는 기초 통계학:Excel 활용"

4.6.1 연령별 집단 간 교차분석

연령대별 범주형 변수 간을 알아보기 위해 (pearson의 X^2 값과 p값) 교차 분석을 실시하였다.

다음의 [표 4-12]는 범주형 변수 간의 교차분석을 한 빈도 교차표이다.

연령별 학력의 연관성을 알아보기 위한 대립가설과 귀무가설은 다음과 같다.

귀무가설 연령별 학력의 분포는 서로 연관성이 없을 것이다.

대립가설 연령별 학력의 분포는 서로 연관성이 있을 것이다.

분석 결과, 연령별 학력의 분포는 X^2 =119.173a, p<.001로 20대에서 고졸이 88명(20.5%)의 학력이 가장 높은 빈도를 보였다. 유의 수준 .001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 서로 독립적이라는 귀무가설 기각, 서로 연관성이 있다는 대립가설이 채택되었다. 따라서 연령과 학력의 응답 범주 간의 연관성이 있다고 할 수 있다. 또한 20대에서는 고졸이 88(20.5%)명으로 가장 높은 분포도를 나타내고 있고, 30대는 대졸과 대학원 졸이 같은 비율로 18(4.2%)명, 40대는 대졸이 40(9.3%)명으로 높은 분포도를 나타냈고, 50대 이상에서는 대학원 졸업 이상이 42명(9.8%)으로 가장 높은 빈도를 보였다.

연령별 경력의 연관성을 알아보기 위한 대립가설과 귀무가설은 다음과 같다.

귀무가설 연령대별 경력의 분포는 서로 연관성이 없을 것이다.

대립가설 연령대별 경력의 분포는 서로 연관성이 있을 것이다.

연령별 경력의 분포를 알아본 결과 X^2=374.850, p<.001로 20대에서 150명(34.9%)의 경력이 가장 높은 빈도를 보였다. 유의 수준 .001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 서로 독립적이라는 귀무가설 기각, 서로 연관성이 있다는 대립가설이 채택되었다. 따라서 연령과 경력의 응답 범주 간의 연관성이 있다고 할 수 있다. 또한 50대 이상에서는 59명(13.7%)으로 가장

높은 분포도를 나타내고 있다. 경력은 20대가 150명(34.9%)로 가장 많은 분포도를 나타내고 있고 30대는 6년 이상 10년 미만이 27(6.0%)명으로 가장 높은 분포도를 나타내고 있고, 40대는 6년 이상 10년 미만이 26(6.0%)로 높은 분포도를 나타냈으며 50대 이상은 대학원졸 이상이 59(13.7%)로 높은 분포도를 나타냈다.

연령별 평균 급여의 연관성을 알아보기 위한 대립가설과 귀무가설은 다음과 같다.

귀무가설 연령별 평균 급여의 분포는 서로 연관성이 없을 것이다.

대립가설 연령별 평균 급여의 분포는 서로 연관성이 있을 것이다.

연령별 평균 급여의 분포를 알아본 결과 X^2=283.847a, p<.001로 20대에서 127명(29.5%)의 평균 급여가 가장 높은 빈도를 보였다. 유의 수준 .001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 서로 독립적이라는 귀무가설 기각, 서로 연관성이 있다는 대립가설이 채택되었다. 따라서 연령과 평균 급여의 응답 범주 간의 연관성이 있다고 할 수 있다. 연령대별로는 20대가 200만원 이상이 127명(29.5%)로 가장 많은 분포도를 나타내고 있고, 30대는 200만 원 이상 300만 원 미만이 높은 분포도를 나타냈으며, 40대는 300만 원 이상 400만 원 미만이 높은 분포도를 나타냈으며, 50대 이상은 400만 원 이상이 가장 높은 분포도를 나타내고 있었다.

[표 4-12] 연령별 집단 간 교차분석 (N=430, %)

구분		빈도(%)				
		고졸	전문대졸	대졸	대학원졸	전체
학력	20대	88	32	41	4	165
		(20.5)	(7.4)	(9.5)	(0.9)	(38.4)
	30대	9	21	18	18	66
		(2.1)	(4.9)	(4.2)	(4.2)	(15.3)
	40대	30	22	40	31	12
		(7.0)	(5.1)	(9.3)	(7.2)	(28.6)
	50대 이상	18	4	12	42	76
		(4.2)	(0.9)	(2.8)	(9.8)	(17.7)
	전체	145	79	111	95	430
		(33.7)	(0.9)	(25.8)	(22.1)	(100)
	X^2 (p)	119.173,	p<.001			

구분		1~5년	6~10년	11~15년	16년이상	전체
경력	20대	150	15	0	0	165
		(34.9)	(3.5)	(0.0)	(0.0)	38.4
	30대	11	27	18	10	66
		(2.6)	(6.3)	(4.2)	(2.3)	(15.3)
	40대	17	26	41	39	123
		(4.0)	(6.0)	(9.5)	(9.1)	(28.6)
	50대 이상	3	3	11	59	76
		(0.7)	(0.7)	(2.6)	(13.7)	(17.7)
	전체	181	71	70	108	430
		(42.1)	(16.5)	(16.3)	(25.1)	(100)
	X^2 (p)	374.850,	p<.001			

구분		200만원 이상	200~300 만 원	300~400 만 원	400만 원 이상	전체
평균 급여	20대	127	31	6	1	165
		(29.5)	(7.2)	(1.4)	(0.2)	(38.4)
	30대	6	28	23	9	66
		(1.4)	(6.5)	(5.3)	(2.1)	(15.3)
	40대	9	22	56	36	123
		(2.1)	(5.1)	(13.0)	(8.4)	(28.6)
	50대 이상	3	17	21	35	76
		(0.7)	(4.0)	(4.9)	(8.1)	(17.7)
	전체	145	98	106	81	430
		(33.7)	(22.8)	(24.7)	(18.8)	(100)
	X^2 (p)	283.847,	p<.001			

4.6.2 학력별 집단 간 교차분석

[표 4-13]는 학력별 범주형 변수 간의 교차분석을 한 빈도 교차표이다.

학력별 연령의 연관성을 알아보기 위한 대립가설과 귀무가설은 다음과 같다.

귀무가설 학력별 연령의 분포는 서로 연관성이 없을 것이다.

대립가설 학력별 연령의 분포는 서로 연관성이 있을 것이다.

학력별 연령의 분포를 알아본 결과 X^2=119.173a, p<.001로 고졸은 88명(60.7%)으로 20대가 가장 높은 빈도를 보였다. 유의 수준 .001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 서로 독립적이라는 귀무가설 기각되고, 서로 연관성이 있다는 대립가설이 채택되었다. 따라서 학력과 연령의 응답 범주 간의 연관성이 있다고 할 수 있다. 고졸은 88명(60.7%)으로 20대가 가장 높은 빈도를 보였다. 전문대졸은 32(40.5%)명으로 20대가 가장 높은 빈도를 를 나타냈으며, 대졸은 41(36.9%)명으로 20대가 높은 분포도를 나타냈으며, 대학원졸은 42(44.2%)명으로 50대 이상이 가장 높은 분포도를 나타내고 있었다.

학력별 경력의 연관성을 알아보기 위한 대립가설과 귀무가설은 다음과 같다.

귀무가설 학력별 경력의 분포는 서로 연관성이 없을 것이다.

대립가설 학력별 경력의 분포는 서로 연관성이 있을 것이다.

학력별 경력의 분포를 알아본 결과 X^2=155.697a, p<.001로 고졸이 92명(63.4%)의 1년에서 5년의 경력이 가장 높은 빈도를 보였다. 유의 수준 .001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 서로 독립적이라는 귀무가설 기각, 서로 연관성이 있다는 대립가설이 채택되었다. 따라서 학력별 경력의 응답 범주 간의 연관성이 있다고 할 수 있다. 학력별로는 고졸이 1~5년이 92명(63.4%)로 가장 많은 분포도를 나타내고 있고, 전문대졸은 21~5년이 32(40.5%)로 높은 분포도를 나타냈으며, 대졸은 1~5년이 50(45.0%)로 높은

분포도를 나타냈으며, 대학원졸은 16년 이상이 59(62.1%)명으로 가장 높은 분포도를 나타내고 있었다.

학력별 평균 급여의 연관성을 알아보기 위한 대립가설과 귀무가설은 다음과 같다.

귀무가설 학력별 평균 급여의 분포는 서로 연관성이 없을 것이다.

대립가설 학력별 평균 급여의 분포는 서로 연관성이 있을 것이다.

학력별 평균 급여의 분포를 알아본 결과 X^2=103.898a, p<.001로 고졸에서 80명(55.2%)의 평균 급여가 가장 높은 빈도를 보였다. 유의 수준 .001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 서로 독립적이라는 귀무가설 기각, 서로 연관성이 있다는 대립가설이 채택되었다. 따라서 학력과 평균 급여의 응답 범주 간의 연관성이 있다고 할 수 있다. 학력별로는 고졸이 200만 원 이상이 80명(55.2%)로 가장 많은 분포도를 나타내고 있고, 전문대졸은 30명(38.0%)으로 200만 원 이상 300만 원 미만이 높은 분포도를 나타냈으며, 대졸은 300만 원 이상 400만 원 미만이 34명(3.06%)로 높은 분포도를 나타냈으며, 대학원졸은 400만 원 이상이 38명(40.0%)로 가장 높은 분포도를 나타내고 있었다.

[표 4-13] 학력별 집단 간 교차분석 (N=430, %)

구분		빈도(%)				
		20대	30대	40대	50대이상	전체
연령	고졸	88	9	30	18	165
		(60.7)	(6.2)	(20.7)	(12.4)	(33.7)
	전문대졸	32	21	22	4	79
		(40.5)	(26.6)	(27.8)	(5.1)	(18.4)
	대졸	41	18	40	12	111
		(36.9)	(16.2)	(36.0)	(10.8)	(25.8)
	대학원졸	4	18	31	42	95
		(4.2)	(18.9)	(32.6)	(44.2)	(22.1)
	전체	165	66	123	76	430
		(38.4)	(15.3)	(28.6)	(17.7)	(100)
		X^2 (p)	119.173,	p<.001		

구분		1~5년	6~10년	11~15년	16년이상	전체
경력	고졸	92	18	8	27	145
		(63.4)	(12.4)	(18.6)	(6.3)	(33.7)
	전문대졸	32	29	15	3	79
		(40.5)	(36.7)	(19.0)	(3.8)	(18.4)
	대졸	50	16	26	19	111
		(45.0)	(14.4)	(23.4)	(17.1)	(25.8)
	대학원졸	7	8	21	59	76
		(7.4)	(8.4)	(22.1)	(62.1)	(22.1)
	전체	181	71	70	108	430
		(42.1)	(16.5)	(16.3)	(25.1)	(100)
		X^2 (p)	55.697,	p<.001		

구분		200만원 이상	200~300 만 원	300~400 만 원	400만 원 이상	전체
평균 급여	20대	127	31	6	1	165
		(29.5)	(7.2)	(1.4)	(0.2)	(38.4)
	30대	6	28	23	9	66
		(1.4)	(6.5)	(5.3)	(2.1)	(15.3)
	40대	9	22	56	36	123
		(2.1)	(5.1)	(13.0)	(8.4)	(28.6)
	50대 이상	3	17	21	35	76
		(0.7)	(4.0)	(4.9)	(8.1)	(17.7)
	전체	145	98	106	81	430
		(33.7)	(22.8)	(24.7)	(18.8)	(100)
		X^2 (p)	103.898,	p<.001		

4.6.3 경력별 집단 간 교차분석

[표 4-14]는 경력별 범주형 변수 간의 교차분석을 한 빈도 교차표이다.

경력별 연령의 연관성을 알아보기 위한 대립가설과 귀무가설은 다음과 같다.

귀무가설 경력별 연령의 분포는 서로 연관성이 없을 것이다.

대립가설 경력별 연령의 분포는 서로 연관성이 있을 것이다.

경력별 연령의 분포를 알아본 결과 X^2=374.850a, p<.001로 1년이상 5년의 경력을 가진 20대에서 150명(82.9%)의 평균 급여가 가장 높은 빈도를 보였다. 유의 수준 .001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 서로 독립적이라는 귀무가설 기각, 서로 연관성이 있다는 대립가설이 채택되었다. 따라서 경력과 연령의 응답 범주 간의 연관성이 있다고 할 수 있다. 경력별로는 1년 이상 5년 미만의 20대가 150명(82.9%)로 가장 많은 분포도를 나타내고 있고, 6년 이상 10년 미만에서는 30대가 27명(38.0%)로 높은 분포도를 나타냈으며, 11년 이상 15년 미만에서는 40대가 높은 분포도를 나타냈으며, 16년 이상은 50대 이상이 59명(54.6%)로 가장 높은 분포도를 나타냈다.

경력별 학력의 연관성을 알아보기 위한 대립가설과 귀무가설은 다음과 같다.

귀무가설 경력별 학력의 분포는 서로 연관성이 없을 것이다.

대립가설 경력별 학력의 분포는 서로 연관성이 있을 것이다.

경력별 학력의 분포를 알아본 결과 X^2=155.697a, p<.001로 1년이상 5년의 경력을 가진 20대에서 92명(50.8%)의 학력이 가장 높은 빈도를 보였다. 유의 수준 .001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 서로 독립적이라는 귀무가설 기각, 서로 연관성이 있다는 대립가설이 채택되었다. 따라서 경력과 학력의 응답 범주 간의 연관성이 있다고 할 수 있다. 6년 이상 10년 미만은 전문대졸이 29명(4.08%)로 가장 많은 분포도를 나타내고 있고, 11년 이상 15년 미만은 대졸이 26명(37.1%)로 높은 분포도를 나타냈으며, 16년 이

상은 대학원졸 이상이 59명(54.6%)로 높은 분포도를 나타냈다.

경력별 평균 급여의 연관성을 알아보기 위한 대립가설과 귀무가설은 다음과 같다.

귀무가설 경력별 평균 급여의 분포는 서로 연관성이 없을 것이다.

대립가설 경력별 평균 급여의 분포는 서로 연관성이 있을 것이다.

경력별 평균 급여의 분포를 알아본 결과 X^2=309.813a, p<.001로 1년이상 5년의 경력을 가진 20대에서 130명(71.8%)의 학력이 가장 높은 빈도를 보였다. 유의 수준 .001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 서로 독립적이라는 귀무가설 기각, 서로 연관성이 있다는 대립가설이 채택되었다. 따라서 경력과 평균 급여의 응답 범주 간의 연관성이 있다고 할 수 있다. 6년 이상 10년 미만은 200만 원 이상 300만 원 미만이 34명(47.9%)로 가장 많은 분포도를 나타내고 있고, 11년 이상 15년 미만은 300만 원 이상 400만 원 미만이 39명(9.1%)로 높은 분포도를 나타냈으며, 16년 이상은 400만 원 이상이 55명(50.9%)로 높은 분포도를 나타냈다.

[표 4-14] 경력별 집단 간 교차분석 (N=430, %)

구분		빈도(%)				
		20대	30대	40대	50대이상	전체
연령	1~5년	150	11	17	3	181
		(82.9)	(6.1)	(9.4)	(1.7)	(42.1)
	6~10년	15	27	26	3	71
		(21.1)	(38.0)	(36.6)	(4.2)	(16.5)
	11~15년	0	18	41	11	70
		(0.0)	(25.7)	(58.6)	(15.7)	(16.3)
	16년이상	0	10	39	59	108
		(0.0)	(9.3)	(36.1)	(54.6)	(25.1)
	전체	165	66	123	76	430
		(38.4)	(15.3)	(28.6)	(17.7)	(100)
		X^2 (p)	374.850,	p<.001		

구분		고졸	전문대졸	대졸	대학원졸 이상	전체
학력	1~5년	92	32	50	7	181
		(50.8)	(17.7)	(27.6)	(3.9)	(42.1)
	6~10년	18	29	16	8	71
		(25.4)	(4.08)	(22.5)	(11.3)	(16.5)
	11~15년	8	15	26	21	70
		(11.4)	(21.4)	(37.1)	(30.0)	(16.3)
	16년이상	27	3	19	59	108
		(25.0)	(2.8)	(17.6)	(54.6)	(25.1)
	전체	145	79	111	95	430
		(33.7)	(18.4)	(25.8)	(22.1)	(100)
		X^2 (p)	155.697,	p<.001		

구분		200만원 이상	200~300 만 원	300~400 만 원	400만 원 이상	전체
평균 급여	1~5년	130	35	11	5	181
		(71.8)	(19.3)	(6.1)	(2.8)	(42.1)
	6~10년	12	34	18	7	71
		(16.9)	(47.9)	(25.4)	(9.9)	(16.5)
	11~15년	0	17	39	14	70
		(0.0)	(4.0)	(9.1)	(3.3)	(16.3)
	16년이상	3	12	38	55	108
		(2.8)	(11.1)	(35.2)	(50.9)	(25.1
	전체	145	98	106	81	430
		(33.7)	(22.8)	(24.7)	(18.8)	(100)
		X^2 (p)	309.813,	p<.001		

4.6.4 평균 급여별 집단 간 교차분석

[표 4-15]는 평균 급여별 범주형 변수 간의 교차분석을 한 빈도 교차표이다.

평균 급여별 연령의 연관성을 알아보기 위한 대립가설과 귀무가설은 다음과 같다.

귀무가설 평균 급여별 연령의 분포는 서로 연관성이 없을 것이다.

대립가설 평균 급여별 연령의 분포는 서로 연관성이 있을 것이다.

평균 급여별 연령의 분포를 알아본 결과 X^2=283.847a, p<.001로 200만 원 이상에서 127명(87.6%)의 20대가 가장 높은 빈도를 보였다. 유의 수준 .001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 서로 독립적이라는 귀무가설 기각, 서로 연관성이 있다는 대립가설이 채택되었다. 따라서 연령과 평균 급여의 응답 범주 간의 연관성이 있다고 할 수 있다. 평균 급여별로는 200만 원 이상 300만 원 미만에서는 20대가 31명(31.6%)로 20대가 높은 분포도를 나타냈으며, 300만 원 이상 400만 원 미만이 40대가 56명(52.8%)으로 높은 분포도를 나타냈으며, 400만 원 이상은 36명(44.4%)로 가장 높은 분포도를 나타냈다.

평균 급여별 학력의 연관성을 알아보기 위한 대립가설과 귀무가설은 다음과 같다.

귀무가설 평균 급여별 학력의 분포는 서로 연관성이 없을 것이다.

대립가설 평균 급여별 학력의 분포는 서로 연관성이 있을 것이다.

평균 급여별 학력의 분포를 알아본 결과 X^2=103.898a, p<.001로 200만 원 이상에서 80명(55.2%)의 고졸이 가장 높은 빈도를 보였다. 유의 수준 .001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 서로 독립적이라는 귀무가설 기각, 서로 연관성이 있다는 대립가설이 채택되었다. 따라서 연령과 평균 급여의 응답 범주 간의 연관성이 있다고 할 수 있다. 200만원 이상 300만 원 미만이 127명(29.5%)으로 고졸이 가장 많은 분포도를 나타내고 있고, 300

만원 이상 400만 원 미만은 대학원졸 이상이 37명(34.9%)로 높은 분포도를 나타냈으며, 400만 원 이상은 대학원졸 이상 이 38명(46.9%)로 높은 분포도를 나타내고 있었다.

평균 급여별 경력의 연관성을 알아보기 위한 대립가설과 귀무가설은 다음과 같다.

귀무가설 평균 급여별 경력의 분포는 서로 연관성이 없을 것이다.

대립가설 평균 급여별 경력의 분포는 서로 연관성이 있을 것이다.

평균 급여별 경력의 분포를 알아본 결과 X^2=309.813a, p<.001로 200만 원 이상에서 130명(89.7%)의 1년 이상 5년 이하가 가장 높은 빈도를 보였다. 유의 수준 .001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 서로 독립적이라는 귀무가설 기각, 서로 연관성이 있다는 대립가설이 채택되었다. 따라서 연령과 평균 급여의 응답 범주 간의 연관성이 있다고 할 수 있다. 200만 원 이상에서는 1년 이상 5년 미만이 35명(35.7%)으로 가장 많은 분포도를 나타냈고, 300만 원 이상 400만 원 미만이 37명(36.8%)으로 11년 이상 15년 미만이 높은 분포도를 나타냈으며, 400만 원 이상은 16년 이상이 높은 분포도를 나타내고 있었다.

[표 4-15] 평균 급여별 집단 간 교차분석 (N=430, %)

구분		빈도(%)				
		20대	30대	40대	50대이상	전체
연령	200만 원 이상	127 (87.6)	6 (4.1)	9 (6.2)	3 (2.1)	145 (33.7)
	200~300 만 원	31 (31.6)	28 (28.6)	22 (22.4)	17 (17.3)	98 (22.8)
	300~400 만 원	6 (5.7)	23 (21.7)	56 (52.8)	21 (19.8)	106 (24.7)
	400만 원 이상	1 (1.2)	9 (11.1)	36 (44.4)	35 (43.2)	81 (18.8)
	전체	165 (38.4)	66 (15.3)	123 (28.6)	76 (17.7)	430 (100)
		X^2 (p)	283.847,	p<.001		

구분		고졸	전문대졸	대졸	대학원졸 이상	전체
학력	200만 원 이상	80 (55.2)	30 (20.7)	32 (22.1)	3 (2.1)	145 (33.7)
	200~300 만 원	25 (25.5)	26 (26.5)	30 (30.6)	17 (17.3)	98 (22.8)
	300~400 만 원	18 (17.0)	17 (16.0)	34 (32.1)	37 (34.9)	106 (24.7)
	400만 원 이상	22 (27.2)	6 (7.4)	15 (18.5)	38 (46.9)	81 (18.8)
	전체	145 (33.7)	79 (18.4)	111 (25.8)	95 (22.1)	430 (100)
		X^2 (p)	103.898,	p<.001		

구분		1~5년	6~10년	11~15년	16년이상	전체
경력	200만 원 이상	130 (89.7)	12 (8.3)	0 (0.0)	3 (2.1)	145 (33.7)
	200~300 만 원	35 (35.7)	34 (34.7)	17 (17.3)	12 (12.2)	98 (22.8)
	300~400 만 원	11 (10.4)	18 (17.0)	39 (36.8)	38 (35.8)	106 (24.7)
	400만 원 이상	2 (6.2)	7 (8.6)	14 (17.3)	55 (67.9)	81 (18.8)
	전체	181 (42.1)	71 (16.5)	70 (16.3)	108 (25.1)	430 (100)
		X^2 (p)	309.813,	p<.001		

4.7 구조방정식 모델검증

모델적합도 기준은 학자와 선행연구들에서 다소 차이는 있지만 절대 적합지수 중 X^2(Chi-square)는 일반적으로 3 이하면 적합하다고 보고되고 있다. 그러나 X^2(Chi-square)은 표본 수에 민감하게 반응한다는 제한점이 있어 타당도 절대적 지수로 판단하는 것에는 주의가 요망된다. 또한 RMR 지수는 .05이하, RMSEA 지수는 .05-.08이면 양호하다고 보고되고 있다. 또한 증분적합 지수 즉 CFI, TLI, NFL, IFI 지수는 모두 .90 이상이 될 때 모형이 적합하다고 판단할 수 있다.(우종필, 2016)[133]

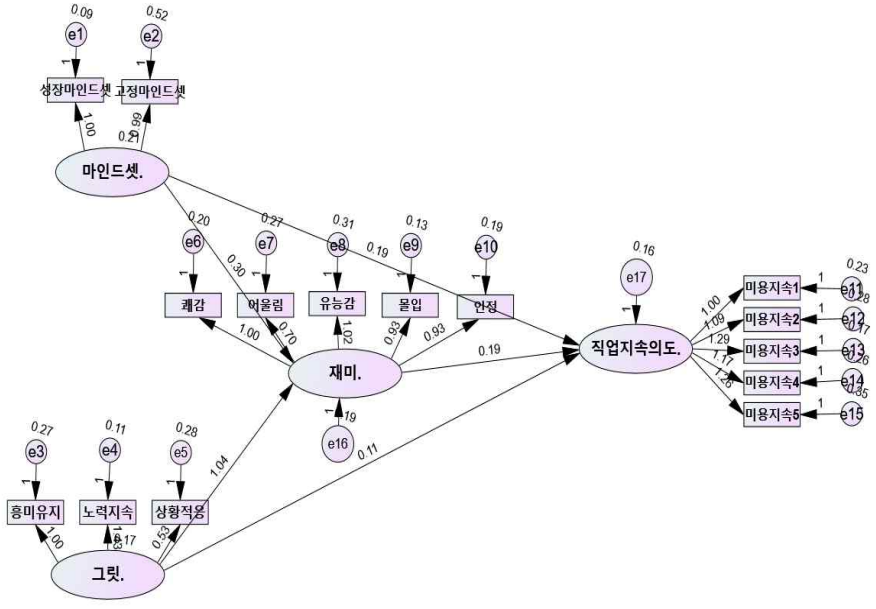
연구 가설을 검증하기 위하여 설정된 연구모형에 대한 구조 방정식 모형의 적합도 결과는 [표 4-16]와 같다.

분석 결과 X^2=235.033 df=85 p<000, $Q(X^2/df)$=2.765로 나타났으며, GFI=.931 TLI=.931 NFI=915 CFI=.944 IFI=.944 RMR=.035 RMSEA=.064으로 나타나 선행 연구에서 제시한 적합도의 기준을 양호하게 충족시키고 있는 것으로 나타났다(홍세희, 2000[134]; Bagozzi & Dholakia, 2002[135]; Browne & Cudeck, 1993[136]; Camines & Mclver, 1981[137]).

133) 우종필(2016) "구조방정식모델 개념과 이해". 한나래, 서울.
134) 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 『한국심리학회 , 19(1), 161-177.
135) Bagozzi, R. B., & Dholakia, U. M. (2002). Intentional social action in virtual communities. Journal of Interactive Marketing 16(2), 2-21.
136) Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Sage Focus Editions, 154, 136-136.
137) Carmines, E. G., & Mclver, J. P. (1981). Analyzing models with unobserved variables: Analysis of covariance structures. In Bohrnstedt, G., & Borgatta, E.(Eds.). Social Measurement: Current Issues, Beverly Hills, Ca;Sage.

X^2	df	p	Q	TLI	NFI	CFI	IFI	RMR	RMSEA
			(x^2/df)	(≥.90)	(≥.90)	(≥.90)	(≥.90)	(<.05)	(.05-.08)
235.033	85	.000	2.765 적합	.931 적합	.915 적합	.944 적합	.944 적합	.035 적합	.064 적합

[표 4-16] 구조방정식 모델검증



[그림 4-5] 구조 방정식 모형

4.8 연구가설 검증

구조방정식 모형을 통해 연구 가설을 검증하였고 그 결과는 [표 4-17]이다.

가설 1은 '헤어미용 종사자의 마인드셋은 직업지속의도에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.' 로 검증 결과 마인드셋이 직업지속의도에 미치는 표준화회귀계수(β) 값은 .199(t=2.535, p<.05)로 통계적 유의한 정적(+)영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 채택되었다.

가설 2는 '헤어미용 종사자의 그릿은 직업지속의도에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.' 로 검증 결과 그릿이 직업지속의도에 미치는 표준화회귀계수(β) 값은 .106(t=1.202, p>.01)로 통계적 유의한 정적(+)영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 2는 기각되었다.

가설 3은 '헤어미용 종사자의 마인드셋은 재미에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.' 로 검증 결과 마인드셋이 재미에 미치는 표준화회귀계수(β) 값은 .218(t=3.199, p<.01)로 통계적 유의하여 가설 3은 채택되었다.

가설 4는 '헤어미용 종사자의 그릿은 재미에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.' 로 검증 결과 그릿이 재미에 미치는 표준화회귀계수(β) 값은 .683(t=10.044, p<.001)로 통계적 유의한 정적(+)영향을 미치는 것으로 나타나 가설 4는 채택되었다.

가설 5는 '헤어미용 종사자의 재미는 직업지속의도에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.' 로 검증 결과 재미가 직업지속의도에 미치는 표준화회귀계수(β) 값은 .276(t=3.077, p<.01)로 통계적 유의한 정적(+)영향을 미치는 것으로 나타나 가설 5는 채택되었다.

[표 4-17] 연구가설 검증

Hypothesis				β	S.E	C.R(t)	Hypothesis adoption
H1.	직업지속의도	←	마인드셋	.199	.076	2.535*	Accept
H2.	직업지속의도	←	그릿	.106	.094	1.202	Reject
H3.	재미	←	마인드셋	.218	.094	3.199**	Accept
H4.	재미	←	그릿	.683	.104	10.044***	Accept
H5.	직업지속의도	←	재미	.276	.063	3.077**	Accept

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

4.9 매개효과 검증

[표 4-18]은 마인드셋과 직업지속의도와의 관계에서 재미의 매개효과 분석 결과이다. 검증 결과 통계적 유의하게 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 마인드셋과 직업지속의도와의 매개 관계에서 재미는 마인드셋은 직업지속의도와의 매개 효과 관계에서 베타값을 비교해 보면 (β)값은 .199(t=.060, p<.05)으로 통계적 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 마인드셋이 직업지속의도에 영향을 미치고 있고 재미를 느끼면 더욱 더 긍정적인 효과를 보이며 재미가 매개될 때 직업지속의도를 한층 더 높아진다는 것을 알 수 있어 부분 매개효과가 있는 것을 볼 수 있다. 따라서 가설 6은 채택되었다.

한편 그릿과 직업지속의도와의 관계에서 재미의 매개 효과 분석 결과이다. 검증 결과 통계적 유의하게 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 그릿은 직업지속의도와의 매개 효과 관계에서 베타 값을 비교해 보면 (β)값은 .106(t=.189, p<.01) 수준으로 나타났다. 이러한 결과는 그릿과 직업지속의도와의 매개 관계에서 재미는 통계적 유의한 영향 관계가 나타나지 않았으나 재미를 느낌으로 인해 직업지속의도의 관계가 정의 영향을 미치는 것으로 나타나 헤어미용 종사자들의 그릿은 일하는 과정에서 재미를 느낌으로 인해 그릿과 직업지속의도와의 관계가 더 높아진다는 것을 알 수 있으며 재미가 매개될 때 직업지속의도가 긍정적으로 높아진다는 것을 확인할 수 있었다. 그 결과 재미 매개변수는 완전 매개 효과가 있다고 판단할 수 있다. 따라서 가설 7은 채택되었다.

[표 4-18] 재미의 매개효과 검증

Hypothesis			총 효과	직접 효과	간접 효과	채택 여부
H6.	마인드셋	→ 직업지속의도	.259	.199	.060*	Accept
H7.	그릿	→ 직업지속의도	.295	.106	.189**	Accept

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

Ⅴ. 결 론

5.1 연구 요약

본 연구의 목적은 헤어미용 종사자의 마인드셋과 그릿, 직업지속의도와의 관계를 규명하고 나아가 마인드셋과 그릿이 직업지속의도에 미치는 영향 관계에서 재미가 매개효과가 있는지를 분석하는 것이다. 헤어미용 종사자는 직업을 선택하고 유지함에 있어 스스로 느끼는 마인드셋은 자신감 고취와 개인의 목표 달성에 중요한 요소로 작용한다. 또한 마인드셋은 직업지속의도에 영향을 미치는 중요한 요소이다. 그러나 그릿은 직업지속의도에 직접적인 영향력은 없었다. 따라서 영향을 줄 수 있는 재미요인을 통하여 직업의 유지 여부를 결정할 수 있도록 관리자와 통솔자는 조직원의 그릿 함양에 노력해야 할 것이다. 또한 능력있고 열정을 유지할 수 있는 헤어미용 종사자를 유치하여 유능한 인재들이 이탈하지 않고 개인은 물론 조직에 기여할 수 있는 미용 사회가 되었으면 한다.

이러한 목적을 달성하기 위하여 서울 수도권에 거주하는 헤어미용 종사자를 대상으로 총 430명의 집단을 통해 그들의 마인드셋, 그릿, 직업지속의도의 설문지를 수집하여 통계적 분석을 실시하였다. 분석 기법은 기술 통계분석(Description Statistic), 확인적 요인분석(CAF: Confirmatory Analysis), 구조방정식 모델분석(SEM: Structural Equation Model Analysis), 부트스트레핑(Boot Strapping)을 통해 매개효과를 분석하였다. 이상의 연구 절차를 통하여 도출된 결과를 중심으로 선행 연구와의 비교를 통하여 심도있는 논의를 하고자 한다.

첫째, 조사대상자의 인구통계학적 특성을 살펴본 결과 남성 헤어미용 종사자에 비해 여성 헤어미용 종사자의 비율이 높은 것으로 나타났다. 연령은 20대가 가장 높은 것으로 나타났으며 학력은 고졸이 가장 높게 나타났다. 경력은 1년 이상 5년 미만이 가장 많았으며 평균 급여는 200만 원 미만이 가장 높게 분포되어 있었다.

둘째, 구조 방정식 모형을 통한 연구 가설을 검증한 결과,

가설 1은 헤어 미용 종사자의 마인드셋이 직업지속의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 채택되었다.

가설 2는 헤어미용 종사자의 그릿이 직업지속의도에 영향 관계가 없는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2는 기각되었다.

가설 3은 헤어미용 종사자의 마인드셋이 재미에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3은 채택되었다.

가설 4는 헤어미용 종사자의 그릿이 재미에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 4는 채택되었다.

가설 5는 헤어미용 종사자의 재미가 직업지속의도에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 5는 채택되었다.

가설 6은 헤어미용 종사자의 마인드셋과 직업지속의도의 관계에서 재미는 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 6은 채택되었다.

가설 7은 헤어미용 종사자의 그릿과 직업지속의도와의 관계에서 재미는 완전 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 7은 채택되었다.

이상과 같은 실증연구 결과를 통해 헤어미용 종사자의 마인드셋은 직업지속의도의 관계에서 재미는 중요한 요인임을 확인하였다. 본 연구는 마인드셋과 그릿을 통해 직업의 업무성과에 영향을 주는 변인임을 증명하는 연구로서 의의를 갖는다. 또한 개인의 특성인 마인드셋과 그릿을 높임으로써 업무성과를 올려줄 수 있으며 높은 직무만족과 조직몰입을 통해 직업지속의도를 높여준다는 결과가 나타나 이를 통해 업무성과에 영향을 주는 변인임을 증명하는 연구로서 의의를 갖는다.

5.2 연구 논의

이상의 결과를 바탕으로 연구 결과에 따른 시사점 제안은 다음과 같다.

첫째, 헤어미용 종사자에게 마인드셋의 구성 요인이 높아질수록 직업지속의도 또한 높아졌다는 것은 직장 내에서 느끼는 안정감과 내가 성장할 수 있다는 마음을 갖는다는 것을 의미한다. 이는 인생의 목표인 헤어미용 이라는 직업을 지속하였을 경우 충분히 성장할 수 있다는 기대와 미래에 성공할 수 있다는 확신이 있기 때문이며 조직에서 인간관계 및 교육, 복지, 보상 측면에서도 믿음과 신뢰로 직업을 유지하겠다는 의미를 내포하고 있다. 나아가 개인의 삶의 만족도도 증대될 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 헤어미용 종사자들이 미래를 대비하고 더 나은 환경에 대한 기대감을 갖기 위해 일정 기간을 근무하면 내가 성장할 수 있다는 믿음과 그에 따른 계획을 설정할 수 있도록 성과에 대한 보상방법을 매뉴얼화 하는 것이 필요하다고 사료된다.

둘째, 헤어미용 종사자에게 그릿이 직업지속의도가 미치는 영향 관계가 없었다. 이는 직업에 대한 흥미를 유지하기 위해 개인적인 목표를 세우고 일에 대한 도전과 끊임없는 노력을 기울이며 나에게 찾아오는 새로운 기회를 받아들여 열심히 일하지만 노력에 비해 결과가 좋지 않거나 스스로가 걸림돌에 부딪힌다면 미용을 지속하기가 어렵다고 생각하게 된다. 이로인해 타 직업이나 조직으로 이탈하는 경우가 생기는 것을 알 수 있었다. 이러한 일은 주변에서 아무리 설득하고 좋은 방향을 제시해도 결국은 본인이 감당해야 할 역량과 마인드에 상처를 받았을 것으로 추측할 수 있다. 고객과의 충돌과 조직원과의 단합에서 스스로 좌절감이나 기대가 어긋나면 미용이라는 직업을 두려워하거나 가치 없는 일로 생각하여 결국은 직업지속의도를 잃게 되는 것으로 여겨진다. 따라서 성장할 수 있는 기술교육 및 서비스 교육, 취미생활 기회가 주어져 잉여 시간을 헛되이 보내지 않도록 하고 개인적 환경에 따른 시간활용의 기회를 제공해야 한다. 직장에서는 구성원들이 쉴 수 있는 편의 시설이나 휴게시설을 마련하여 스트레스 해소 및 다음 일의 연장을 위하여 충

전의 기회를 마련하고 정신적·육체적 소진에 의해 사기가 떨어지는 것을 최대한 예방 해야 할 것으로 사료된다.

셋째, 헤어미용 종사자의 마인드셋과 그릿은 모두 재미요인에 영향을 미치는 중요한 요인으로 밝혀졌다. 또한 그릿이 직업지속의도에 미치는 영향은 없었으나 재미로 인해 직업지속의도에 높은 영향이 있는 것으로 나타났다. 이는 헤어미용 종사자에게 헤어디자인을 할 때 즐거움을 찾는다면 미용이라는 직업을 지속하고자 하는 의도가 더 높아진다는 것을 확인할 수 있어 헤어미용 종사자에게 재미를 느낄 수 있는 요인을 한층 더 강화해야 할 필요성이 있다. 헤어미용 종사자의 마인드셋과 그릿 재미요인은 서로 중요한 사슬로 묶여 있어 일에 대한 자신감이나 조직원과의 화합은 물론 개인이나 조직의 입장에서도 서로 영향 관계가 많은 것으로 나타났다. 이를 위해 관리자나 원장은 조직원의 정신력 강화와 구성원의 실력향상을 위해 정기적인 교육으로 테크닉 강화, 서비스 매뉴얼 개발, 취미생활 영위, 작업장의 분위기 조성, 종사자의 노력에 따른 성과금 지급 등 직원을 위한 혁신적인 프로그램 등을 제시해야 할 필요성이 있다. 헤어미용 종사자의 구성원들은 조직의 성패를 좌우하는 중요한 도구이기도 하다. 유능한 조직원들을 잃는다는 것은 미용업 사업자로서는 상당한 손해를 가져오기도 한다. 외부 환경이나 내부 환경이 좋다고 하여도 스스로 느낄 수 있는 정신적인 자존감이 무너진다면 기초가 무너질 수도 있는 것이다. 따라서 규칙적이고 정기적인 인성교육 및 자존감 향상을 위한 교육이 필요할 것으로 사료 된다. 또한 업계에서 인정해 주는 기능사에서 기사, 산업기사, 미용 기능장 등 세부분류를 통한 개인의 목표와 미래에 대한 비전 제시를 정확히 할 필요가 있다고 사료된다.

그러나 모든 상황은 연구 대상자의 참여에 있어 서울 수도권을 한정하여 연구하였기에 이러한 결과를 일반화하기에는 다소 미흡한 점이 있었다. 또한 미용 업무의 특성상 연구대상자의 성별과, 연령 등 비율이 동일하지 않아 정확한 결과 도출이 용이하지 않았던 점이 있었다. 마인드셋과 그릿의 변수를 활용하여 연구하는 경향은 주로 체육계, 의료계의 요양보호사나 간호사 사회

복지사 등의 업종과 심리학계에서 활발히 이루어지고 있으나 미용 관련업에서는 이러한 연구가 미비한 실정이다. 이와 같은 결과를 바탕으로 이후 연구에서는 헤어미용 종사자의 집단에서 원장, 점장, 매니저, 디자이너, 인턴을 대상으로 한 마인드셋과, 그릿에 관한 집단별 조사를 한다면 더 자세하고 효과적인 방안들이 제시될 것이다. 또 그들이 가진 현장에서의 어려운 점과 문제점이 무엇인지 세부분류를 할 필요성이 대두된다. 이는 집단별로 느끼는 문제점이 다르다고 생각되며 이러한 문제점은 어떻게 해결하고 더 나아가 문제를 해결할 수 있는 효율적인 방법은 무엇인지 전략적・분석적 사고를 유도하여 뷰티산업 발전에 기여할 수 있기를 바란다.

참고 문헌

1. 국내 문헌

강세령, 이영조. (2020) 뷰티종사자의 재미요인이 직무열의 및 자기 효능감에 미치는 영향. 중소기업융합학회지, 10(10). 279-289.

강은교, 모정희. (2020) 미용 교육 강사 지도유형이 교육생의 진로 및 수업 참여 태도, 미용 지속 의사에 미치는 영향. 한국인체미용예술학회. 21/2. 155-168.

강은교. (2022) 뷰티강사 지도유형이 교육생의 뷰티지속의사에 미치는 영향. 송원대학교 석사학위논문.

권진희. (2022) 카지노 종사원의 그릿이 고객지향성에 미치는 영향:직무 열의의 매개 효과, 경기대학교 박사학위논문.

권창현, 최정운. (2010) 우아 문화콘텐츠 제작을 위한 재미에 관한 연구. 정보디자인연구, 15, 29-43.

김계수. (2013)『AMOS 18.0 구조방정식 모형 분석』. 서울, 한나래.

김서현. (2021) 병원 간호사의 그릿이 이직의도에 미치는 영향-직무열의의 매개효과-. 아주대학교 석사학위논문.

김성일. (2007) 재미는 어디서 오는가?. 한국심리학회 연차학술발표논문집, 12-13.

김성재. (2016) 시간 구조를 통한 서사 웹툰의 재미 연구. 상명대학교 박사학위논문.

김예진. (2015) 직장인의 자아탄력성과 지각된 스트레스의 관계:스트레스 마인드셋의 매개효과, 이화여자대학교 석사학위논문.

김유리. (2021) 그릿(Grit), 정서조절양식, 삶의 의미에 따른 군집별 주관적 안녕감의 차이. 성신여자대학교 석사학위논문.

이혜영. (2020) 성향점수매칭법을 활용한 그릿과 학업성취의 인과관계 연구. 서울교육대학교 석사학위논문.

김은선. (2016) 대학 무용전공자의 무용 교육 만족도가 무용 지속 의사에 미치는 영향. 한국교원대학교 대학원, 석사학위논문, 27-30.

김진경. (2016) 호텔기업문화가 지속근무의도에 미치는 영향: 권한위임의 조절효과를 중심으로 세종대학교 석사학위논문.

김태환. (2007) 볼링동호인이 인식하는 스포츠 재미요인 분석. 단국대학교 석사학위논문.

류영주, 양수진. (2017) 내재적, 친사회적 동기와 삶 만족도의 관계에서 그릿과 친사회적 행동의 매개효과. 한국심리학회, 30(4), 93-115.

모정희. (2022) 미용학원의 강사와의 애착 형성이 수업 참여 태도 및 미용지속의사에 미치는 영향. 한국인체미용예술학회. 23(1). 179-194.

박다혜. (2018) 미용 전공별 관련 종사자들의 이직 실태 및 이직 의도 요인. 건국대학교 석사학위논문.

박서연. (2018) 항공사의 복리후생제도가 직업만족과 지속근뮤의도에 미치는 영향-결혼여부 조절효과 중심으로-. 세종대학교 석사학위논문.

박순희. (2022) 보육교사의 그릿과 긍정심리자본이 심리적 소진에 미치는 영향-사회적 지지의 매개효과 검증-, 협성대학교 박사학위논문.

성미향. (2023) 임상간호사의 그릿에 관한 구조모형, 을지대학교 박사학위논문.

박정열, 손영미, 김정운. (2011). 직장인의 일에 대한 재미지각척도 개발 및 구성타당도 검증. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 17(2), 241-259.

박정인. (2021) 청소년 그릿 증진 프로그램 개발 및 효과. 목포대학교 박사학위논문.

박정훈. (2012) 심리적 안정감의 두 측면: 조직에 대한 인식과 개인적 성향이 부정적 피드백 추구 행동에 미치는 영향-심리적 안정감과 목표 지향성의 상호작용 효과를 주심으로 고려대학교 석사학위논문.

박준수. (2017) 귀인피드백이 마인드셋(mindset), 그릿(grit), 자기조절력에 따라 학업성취에 미치는 영향. 서울대학교 석사학위논문.

박혜윤. (2005) 항공사 객실승무원의 직무스트레스 결정요인과 조직유효

성: 직무스트레스의 조절효과와 매개효과를 중심으로. 경기대학교 대학 박사학위논문.
백민재. (2023) 초등교사의 그릿과 심리적 소진의 관계:스트레스 대처방식의 매개효과. 서울교육대학교 석사학위논문.
박순희. (2022) 보육교사의 그릿과 긍정심리자본이 심리적 소진에 미치는 영향 -사회적 지지의 매개효과 검증-, 협성대학교 박사학위논문.
사람인 https://www.saramin.co.kr 2023.08.23.검색
서연서. (2021) 마인드셋 유형이 자기 조절학습에 미치는 영향: 실패내성과 학업적 자기효능감의 이중매개 효과. 가천대학교 석사학위논문.
서영건. (2011) 중학교 체육수업 재미요인과 신체적 자기효능감과의 관계. 경남대학교 석사학위논문.
서윤원. (2008) 환대산업 종사원 성과가 직업만족도, 조직몰입 및 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
성미향. (2023) 임상간호사의 그릿에 관한 구조모형, 을지대학교 박사학위논문.
손대헌. (2000) 재미론의 시사적 패러다임. 관광학연구, 24(2), 321-338.
송흥규. (2018) 그릿(Grit)이 고객지향성과 창업 성과에 미치는 영향:외식업체 자영업자를 중심으로, 관광레저연구, 30(11), 221-238
양세영. (2022) 임상간호사의 그릿, 직무스트레스 및 간호단위 관리자의 진성리더십이 직무만족도에 미치는 영향. 광주여자대학교 석사학위논문.
양의영. (2022) 패션에서 재미 유발 요소와 특성에 관한 연구. 서울대학교 박사학위논문.
양찬일. (2020) 중.고등학교 야구선수들의 마인드셋과 그릿 및 운동지속의도의 구조적 관계, 단국대학교 석사학위논문.
여호근. (2015) 전시회 참관객의 재미(Fun) 발생 메커니즘 분석과 인지심리학헛 및 정서적 재미 척도 개발에 관한 연구. 관광레저연구, 27(3), 415-433.
오무경, 권용진, 이혜진, 이진석(2012) 국공립병원 의사의 근무지속의사 관련

요인, 보건행정학회, 22(3), 365-382.
오주원. (2019) 마인드셋(mindset), 학업성취도 및 리더십 간의 관계에 대한 연구, 예술인문사회 융합 멀티미디어 논문, 201-210.
우종필. (2016)『구조방정식모델 개념과 이해』. 한나래, 서울.
원영식. (2018) 야구선수들의 마인드셋이 회복탄력성에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문, 11-14.
유경원. (2016). 헤어샵 선택속성이 고객 이용 의사에 미치는 영향-미용사와의 신뢰 및 브랜드 신뢰의 매개효과를 중심으로. 원광대학교 대학원, 박사학위논문, 37.
유옥민. (2021) 중국 고등학생의 성장 마인드셋, 미래 시간 조망, 그릿, 학습몰입과 학업성취도 간의 구조적 관계. 동아대학교 박사학위논문.
윤수정. (2021) 그릿의 영역 일반성과 영역 특수성에 대한 탐색적 연구. 서울교육대학교 석사학위논문.
윤지환. (2022) "20-30대 스크린골프 참여자의 재미요인이 운동지속, 여가만족에 미치는 영향. 부산대학교 석사학위논문.
윤형섭. (2009) MMORPG의 재미 평가 모델에 관한 연구. 상명대학교 대학원 박사학위논문.
이수란, 손영우. (2013) 무엇이 뛰어난 학업성취를 예측하는가?: 신중하게 계획된 연습과 끈기(Grit). 한국심리학회:학교. 10(3), 349-366.
이정림, 권대훈. (2016) 통제소개, 마인드셋, 그릿, 학업성취 간의 구조적 관계분석. 청소년학연구, 23(11) 245-264.
정은이. (2012) 재미와 몰입 경험이 대학 적응에 미치는 영향. 교육문제연구, 44, 71-99.
주영주, 김동심(2016) 영재학생의 그릿(꾸준한 노력, 지속적 관심), 교사지원, 부모지원의 자기조절학습능력, 영재교육 만족도에 해한 예측력 검증. 특수교육, 15(1), 29-49.
이광옥. (2012) 체육 전공 중·고등학교 학생들의 자기관리, 자기효능감 및 운동지속의도 관계. 한국체육교육학회지, 17(3), 105-116.
이소영. (2019) 중학생의 성공지능과 그릿(Grit)이 학업성취 수준에 미치는

영향. 광주교육대학교 석사학위논문.
이영아. (2021) 헤어디자인 재미 척도개발. 광주여자대학교 박사논문.
이영아, 이지숙 (2022) 헤어미용 서비스 재미 요인 구성개념 탐색. 한국인체미용예술학회지, 23(3), 79-96
이영아. (2022) 헤어 디자인 재미 척도개발. 광주여자대학교,. 박사학위논문.
이영주. (2022) 미용학원 수강생의 마인드셋이 그릿과 직업지속의도에 미치는 영향. 창신대학교 석사학위논문.
이영주, 우미옥. (2021) 미용학원 수강생의 마인드셋과 그릿이 직업지속의도에 미치는 영향. 2021(11), 국제보건미용학회 학술컨퍼런스.
이영주, 우미옥. (2022) 미용학원 수강생의 마인드 셋이 그릿과 직업지속의도에 미치는 영향. 한국미용학회, 28/4, 818-826.
이웅, 임세원, 신영철, 신동원, 오강섭, 김선영, 김영환, 전상원. (2019) 한국판 GRIT척도:신뢰도, 타당도 및 요인구조 연구, 대한불안의학회지, 15(1), 53-60.
이은현. (2012) 측정도구의 심리 계량적 속성2-구조타당도, 내적일관성 및 교차문화타당도/측정동일성, 여성건강간호학회, 27(2), 69-74.
이재일. (2011) 학교조직 특성, 사회적 지원, 교사의 전문적 발달, 자아효능감 및 교사 소진간의 관계. 인하대학교 박사학위논문.
이정아. (2012) 성장 마인드셋 코칭 프로그램이 조직원의 성장마인드셋, 학습목표 지향성, 직무스트레스에 미치는 효과. 광운대학교 석사학위논문.
이정연. (2021) 대학생의 부모애착과 진로적응력의 관계에서 기본심리욕구와 성장마인드셋의 매개효과. 가톨릭관동대학교 박사학위논문.
이주원. (2020) 중학생의 방과 후 체육활동 재미요인이 신체적 자기효능감과 운동지속에 미치는 영향. 우석대학교 석사학위논문.
이지영. (2022) 미용종사자들의 사회성과 영향요인-직업만족 및 직업지속의도의 매개효과-,한국화장품미용학회, 12(3), 361-369.
이필우. (2006) 헬스클럽 이용자의 몰입경험이 스포츠 재미요인에 미치는 영향. 단국대학교 석사학위논문.

이혜수. (2020) 넛지(Nudge)디자인의 재미 유형과 개인적 특성에 따른 지속 사용에 관한 연구. 홍익대학교 박사학위논문.

임신일. (2009) 지능변화 신념, 목표 지향성, 자기 조절 학습, 학업성취의 경로분석. 전북대학교 석사학위논문.

전유화. (2021) 마인드셋, 그릿을 적용한 복합운동이 중학생의 분노 조절 능력 향상과 생활 기술변화 사례연구. 한신대학교 박사학위논문.

전희섭. (2022) 그릿과 마이드셋을 적용한 운동선수 경기력에 관한 연구, 조선대학교 박사학위논문.

정은이. (2012) 재미와 몰입 경험이 대학 적응에 미치는 영향. 교육문제연구, 44, 71-99.

정은주. (2019) 그릿(Grit)이 비서의 경력성공에 미치는 영향:상사지원의 조절효과. 이화여자대학교 석사학위논문.

정준환. (2012) PBL에 나타난 재미에 관한 질적 탐구: 3S-Fun. 경희대학교 박사학위논문.

최효진. (2010) 초등학생의 무용 즐거움 검사지 개발과 타당화. 한양대학교 박사학위논문.

정옥기. (2023) 그릿, 긍정심리자본이 간호사의 혁신행동에 미치는 영향-간호조직문화의 매개효과를 중심으로, 가천대학교 석사학위논문.

조영애. (2018) 연구 고객불량행동이 객실승무원의 직업지속의도에 미치는 영향:-직업존중감의 매개효과-, 세종대학교 박사학위논문.

조준한. (2010) 청소년의 지적 능력에 대한 신념과 학교의 목표 및 사회적 지지가 성취목표지향성에 미치는 영향. 연세대학교 석사학위논문.

조현국. (2021) 간호사의 그릿이 간호업무성과에 미치는 영향:직무만족과 조직몰입의 매개 효과. 경상국립대학교 석사학위논문.

조현철. (2013) 중학생의 학습무동기에 따른 학습 태도, 학교생활 적응 및 학업성적에 대한 효과. 교육종합연구, 11(3), 53-74.

조형국. (2021) 간호사의 그릿이 간호업무성과에 미치는 영향. 경상국립대학교 석사학위논문.

주기덕. (2022) 당구운동수행의 재미요인이 신체적 자기효능감과 사회적 행동

에 미치는 영향. 명지대학교 석사학위논문.
최지현. (2022) 성장마인드셋, 고정마인드셋이 잡크래프팅을 매개로 혁신행동에 미치는 영향과 무형식학습의 조절효과. 중앙대학교 석사학위논문.
최효진. (2010) 초등학생의 무용 즐거움 검사지 개발과 타당화. 한양대학교 박사학위논문.
하혜숙, 임효진, 황매향(2015). 학업적응에서 끈기(Grit)와 목표의식, 성실성, 탄력성의 역할. 상담학연구, 18(1), 371-388.
한수연. (2019) 그릿 종단변화의 개인적·사회적 예측요인과 그릿 증진 프로그램 효과 탐색. 충남대학교 박사학위논문.
허소라. (2020) 그릿이 이직의도에 미치는 영향-직무열의의 매개효과 중심으로-. 부산대학교 석사학위논문.
홍세희. (2000) 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 『한국심리학회」, 19(1), 161-177.
홍승한. (2021) 유도선수가 인지한 코칭 행동과 그릿, 마인드셋, 승부 근성의 구조적 관계. 한국체육대학교 박사학위논문.
황광원. (2017) 그릿의 인성교육 적용 방안 연구, 서울대학교 석사논문.
황병천, 김유석, 박영민, 박소아, 안창원, 황성우. (2018) 『해외사례 분석을 통한 민관협력형 ICT 공공서비스 도입방안 연구』, 한국지역정보개발원, 2018.10

2. 국외문헌

Anderson, J., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.

Bagozzi, R. B., & Dholakia, U. M. (2002). Intentional social action in virtual communities. *Journal of Interactive Marketing,* 16(2), 2-21.

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit.* Sage Focus Editions, 154, 136-136.

Carmines, E. G., & Mclver, J. P. (1981). Analyzing models with unobserved variables: Analysis of covariance structures. In Bohrnstedt, G., & Borgatta, E.(Eds.). Social Measurement: Current Issues, Beverly Hills, Ca;Sage.

Csikszentmihalyi, M. (1975). Beyond boredom and anxiety. San Francisco: Jossey Bass.

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow : The Psychology of Optimal Experience. NY:Haper & Row.

Csikszentmihalyi, M.(1993). The evolving self. New York: Harper & Row

Duckworth, A. L, Peterson, C, Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007) Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and Social Prychology,* 92(6), 1087-1101.

Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment,* 91(2), 166-174.

Dweck, (2000). Self-theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development. Philadelphia: Psychology Press.

Dweck, (2006). Mindset: How we can learn to fulfill our potential. New York, NY: Random.

Dweck, C, S.,& Leggett, (1998). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review.* Vol.95, 256-27

Dweck, C. S. (2006). Mindset: The new psychology of success. Random House.

Dweck, C. S. (2006). Mindset: How we can learn to fulfill our potential. New York, NY: Random.

Dwek, C. S. (2015). Carol Dweck revisits the growth mindset. *Education Week,* 35(5), 20-24.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research,* 18(1), 39-50. doi:10.2307/3151312

Gutman, L. M., & Schoon, I. (2013). The Impact of Non-academic Skills on Outcomes for Young People. London : Education Endowment Foundation.

Hair, Jr. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate data analysis (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Heckman, J. J., & Masterov, D. V. (2007). The productivity argument for investing in young children. *Applied Economic Perspectives and Policy,* 29(3), 446-493.

Hu and Bentler's., (1999). In Search of Golden Rules: Comment on Hypothesis-Testing Approaches to Setting Cutoff Values for Fit Indexes and Dangers in Overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) Findings.

Lee, J., & Stankov, L., (2013). Higher-order structure of noncognitive constructs and prediction of PISA 2003 Mathematics achievement.

Learning and Individual Differences, 26, 119-130.

Martin L. Maehr., and Carole. Ames. (1989). Advances in motivation and achievement. Jal Press Inc. Vol.6, Motivation enhancing environments.

Merriam-Webster Dictionary. (2022). Retrieved July 3, 2022, from https://www.merriam-webster.com/dictionary/mindset

Nespor, J.(1987). The role of beliefs in the practice of teaching. *Journal of Curriculum Studies.* 19(4). 317-328

Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life, *Journal of Happiness Studies,* 6(1), 25-41.

West, M. R, Kraft, M. A, Finn, A. S, Martin, R. E., Duckworth, A. L, Gabrieli, J. D. E. (2014). Promise and paradox: Measuring students' non-cognitive skills and the impact of schooling. *Educational Evaluation and policy Analysis*, 38(1), 148-170.

West M. R, Kraft, M. A, Finn, A. S., Martin, R. E., Cucworth, A. L., Gabrieli, C. F. O., & Garbieli, J. D. E. (2014). Promise and pardox:Measuring students' non-cognitive skills and the impact of schooling. *Educational Evaluation and policy Analysis,* 38(1), 148-170.

[부 록]

설 문 지

안녕하세요.
먼저 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해주신 점에 대해 깊이 감사드립니다.

본 설문지는 '헤어미용 종사자의 마인드셋(노력에 대한 신념 또는 믿음)과 그릿(열정 또는 노력의 꾸준함)이 직업지속의도에 미치는 영향 - 재미요인의 매개효과 검증-' 에 대해 알아보기 위한 것으로 이 자료는 학문적 목적으로만 사용할 것임을 약속드립니다. 바쁘신 와중에 참여해 주셔서 감사합니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?
   ① 남자 ② 여자

2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?
   ① 20 대 ② 30 대 ③ 40 대 ④ 50 대 이상

3. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?
   ① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸 이상

4. 귀하의 경력은 어떻게 되십니까?
   ① 1~5 년 ② 6~10 년 ③ 11~15 년 ④ 16 년 이상

5. 귀하의 평균급여는 어떻게 되십니까?
   ① 200만 원 미만 ② 200만 원 이상 300만원 미만
   ③ 300만 원 이상 400만 원 미만 ④ 400만 원 이상

Ⅰ. 다음 문항은 귀하의 **마인드셋**(노력에 대한 신념 또는 믿음)에 대한 질문입니다. 자신의 생각과 가장 일치 하는 곳에 체크하여 주십시오.

번호		문항	전혀그렇지않다	그렇지않다	보통이다	그렇다	매우그렇다
성장마인드셋	1	나는 열심히 노력하면 능력을 얼마든지 바꿀 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	2	나는 능력이 낮은 사람이라도 열심히 노력하면 능력을 바꿀 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	3	나는 열심히 노력하면 능력이 훨씬 높아질 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	4	나는 새로운 것을 배우고 공부하면 능력이 많이 좋아질 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
고정마인드셋	5	나는 능력은 타고나는 것이라서 아무리 노력해도 바꿀 수 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	6	나는 새로운 것을 배우고 공부하더라도 능력을 많이 바꿀 수 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	7	나는 능력이 이미 결정되어 있어 노력해도 바꾸기 어렵다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	8	나는 열심히 노력해도 능력은 쉽게 바꿀 수 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 다음 문항은 귀하의 **그릿**Grit(열정 또는 노력의 꾸준함)에 대한 질문입니다. 자신의 생각과 가장 일치 하는 곳에 체크하여 주십시오. *는 역문항입니다.

	번호	문항	전혀그렇지않다	그렇지않다	보통이다	그렇다	매우그렇다
흥미유지	1	나는 목표를 세우지만 나중에 그것과 다른 일을 하곤 한다. *	①	②	③	④	⑤
	2	나는 새로운 생각이나 일 때문에 원래 하고 있는 생각이나 일이 방해를 받는다. *	①	②	③	④	⑤
	3	나는 어떤 생각이나 일에 잠깐 집중하다가 곧 흥미를 잃은 적이 있다. *	①	②	③	④	⑤
	4	나는 오랫동안(1개월 이상)걸리는 일에 계속해서 집중하기 어렵다. *	①	②	③	④	⑤
	5	나는 관심사가 자주 바뀐다. *	①	②	③	④	⑤
노력지속	6	나는 시작한 것은 뭐든지 끝까지 완료한다.	①	②	③	④	⑤
	7	나는 어려움에 꺾이지 않는다.	①	②	③	④	⑤
	8	나는 열심히 사는 편이다.	①	②	③	④	⑤
	9	나는 끊임없이 노력한다.	①	②	③	④	⑤
	10	나는 중요한 도전에 성공하기 위해 어려움을 극복한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
상황적응	11	나는 나에게 찾아오는 새로운 기회들을 감사히 여긴다.	①	②	③	④	⑤
	12	나는 나 자신을 향상시킬 방법을 끊임없이 찾고 있다.	①	②	③	④	⑤
	13	나는 계획이나 전략을 바꾸는 것은 내 삶의 장기 목표를 성취하는 데 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	14	나는 나의 변화하는 삶과 상황에 맞춰 대처할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
	15	나는 삶의 변화가 내게 더 열심히 일하도록 동기를 부여한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음 문항은 귀하의 **직업지속의도**에 대한 질문입니다. 자신의 생각과 가장 일치 하는 곳에 체크하여 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 미용을 지속할 것이다	①	②	③	④	⑤
2	나는 어떤 경우라도 미용을 계속하고 싶다	①	②	③	④	⑤
3	미용은 나에게 매우 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 미용을 다른사람에게 좋게 이야기 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 다른사람에게 미용을 적극 추천할 것이다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 다음 문항은 귀하께서 고객에게 헤어미용 디자인 과정에서 느끼는 **재미**에 대한 질문입니다. 자신의 생각과 가장 일치 하는 곳에 체크하여 주십시오.

번호		문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
쾌감	1	헤어 디자인에 스릴과 쾌감을 느낀다	①	②	③	④	⑤
	2	헤어 디자인 창작이 즐겁다	①	②	③	④	⑤
	3	헤어 디자인을 통한 변화에 짜릿함을 느낀다	①	②	③	④	⑤
	4	헤어 디자인 창작과 창조가 즐겁다	①	②	③	④	⑤
	5	새로운 헤어 디자인 트렌드 적용이 즐겁다	①	②	③	④	⑤
어울림	6	새로운 만남이 즐겁다	①	②	③	④	⑤
	7	다양한 연령대의 사람을 만날 수 있다	①	②	③	④	⑤
	8	새로운 대화를 할 수 있다	①	②	③	④	⑤
	9	좋은 사람들과 유대관계를 맺을 수 있다	①	②	③	④	⑤
유능감	10	나의 헤어 디자인은 최고라고 생각한다	①	②	③	④	⑤
	11	최고의 난도를 요하는 헤어 디자인도 자신 있다	①	②	③	④	⑤
	12	어려운 과제에도 도전할 수 있다	①	②	③	④	⑤
	13	헤어 디자인을 할 때 자신감이 있다	①	②	③	④	⑤
몰입	14	헤어 디자인에 정신집중 한다	①	②	③	④	⑤
	15	헤어 디자인을 연출 할 때 시간이 빠르게 지나가는 것 같다	①	②	③	④	⑤
	16	헤어디자인 연출할 때 몰아지경에 빠진다	①	②	③	④	⑤
	17	지루할 할 틈이 없다	①	②	③	④	⑤
	18	헤어디자인 연출에 빠져드는 느낌이다	①	②	③	④	⑤
인정	19	내가 제공하는 헤어 디자인을 인정해 준다	①	②	③	④	⑤
	20	내가 제공하는 헤어 디자인의 가치를 인정해 준다	①	②	③	④	⑤
	21	내가 제공하는 헤어 디자인의 특별함을 인정해 준다	①	②	③	④	⑤
	22	내가 제공하는 헤어 디자인에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
	23	내가 제공하는 헤어 디자인 기술을 인정해 준다	①	②	③	④	⑤

ABSTRACT

The Impact of Hair beauty Workers' Mindset and Grit on Their Intention to Continue Their Job. - The Mediating Effect of Fun -

Su-Mi Yun

Major in Beauty Design Management

Dept. of Midea Design

The Graduate School

Hansung University

In the process of analyzing the impact of hair beauty workers' mindset and grit on their intention to continue their job, this study verified the mediating effect of fun factors to prevent hair beauty workers from leaving their profession and increase their intention to continue their job. The purpose is to present basic data for improvement.

In order to achieve the above research purpose, a total of 430 questionnaires collected from May 1 to June 30, 2023 targeting hair care workers living in the Seoul metropolitan area were used as analysis data. The collected data used SPSS Version 26.0 and Amos Version 29.0 statistical packages.

As a result, the research results according to the research questions are summarized as follows.

First, as a result of examining demographic characteristics, the gender of the survey subjects was more female than male, and the majority were in their 20s. The most common educational background was high school graduation. The majority of respondents had more than 1 year but less than 5 years of experience, and the average monthly salary was less than 2 million won.

Second, as a result of verifying the normality of the data, it was confirmed that the skewness and kurtosis of all measurement variables did not exceed the standards of previous studies, confirming that the normality of the data was valid.

Third, in terms of the validity and reliability of the measurement tool, as a result of confirmatory factor analysis (CFA), it can be determined that intermediate fit index models such as X2 (Chi-square), RMR index, and RMSEA index are appropriate. In this study, all of the above conditions were met, and the model fit was verified through the model fit index.

Fourth, an average difference analysis was conducted on the age, education, experience, and average salary of the survey subjects.

Fifth, as a result of conducting a correlation analysis between continuous variables, it was found that growth mindset had no correlation with situational adaptation, and fixed mindset had no correlation with maintaining interest and situational adaptation. There was no correlation between other variables. It turns out that there is.

Sixth, as a result of analyzing the correlation between categorical variables, it was found that there was a significant correlation between variables for age, education, experience, and average salary.

Seventh, in the structural equation model verification, it was found to meet the criteria for goodness of fit.

Eighth, it was explained that mindset has an effect on intention to continue a job, and that having fun has an even higher positive effect, suggesting a partial mediating effect. In addition, although no statistically

significant influence relationship was found in the effect of grit on job continuation intention, the feeling of fun has a positive influence on the relationship with job continuation intention, which can be judged to have a full mediating effect.

Ninth, as a result of verifying the research hypothesis, the mindset of hair beauty workers has a positive (+) effect on job continuance intention, and the mindset of hair beauty workers has a positive (+) effect on fun. Grit was found to have a positive (+) effect on fun, and the fun of hairdressing workers was found to have a positive (+) effect on job continuance intention. Hypotheses 1, 3, 4, and 5 were accepted. However, Hypothesis 2 was rejected as the grit of hair beauty workers did not appear to have a positive (+) effect on their intention to continue their job.

Conclusions and suggested implications based on the research results are as follows.

First, in order for hair care workers to prepare for the future and have expectations of a better environment, it is necessary to believe that they can grow if they work for a certain period of time, set a plan accordingly, and manualize the process.

Second, opportunities for growth in technical education, service education, and hobbies should be provided so that surplus time is not wasted and opportunities for individual use of time should be provided. Hair shops should provide convenience facilities or rest facilities where employees can rest, provide opportunities to relieve stress and recharge to extend the next day's work, and actively prevent morale from falling due to mental and physical exhaustion.

Third, it is believed that regular and regular character education and education to improve self-esteem are necessary. In addition, it is necessary to accurately present personal goals and vision for the future through

subcategories such as technicians, industrial technicians, and beauty technicians recognized by the industry.

Based on these results, in future research, more detailed and effective measures will be presented if a group-specific survey is conducted on mindset and grit targeting directors, store managers, managers, and interns in a group of hair care workers. I believe that the problems perceived by each group are different, and I hope to contribute to the development of the beauty industry by researching efficient ways to solve the problems.

【Keyword】 Hair Beauty Worker, Mindset, Grit, Beauty Continuation Intention, Fun.