



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](#)

석사학위논문

고용환경변화가 뷰티종사자의
직무불안정성인식 및 조직시민행동에
미치는 영향



한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

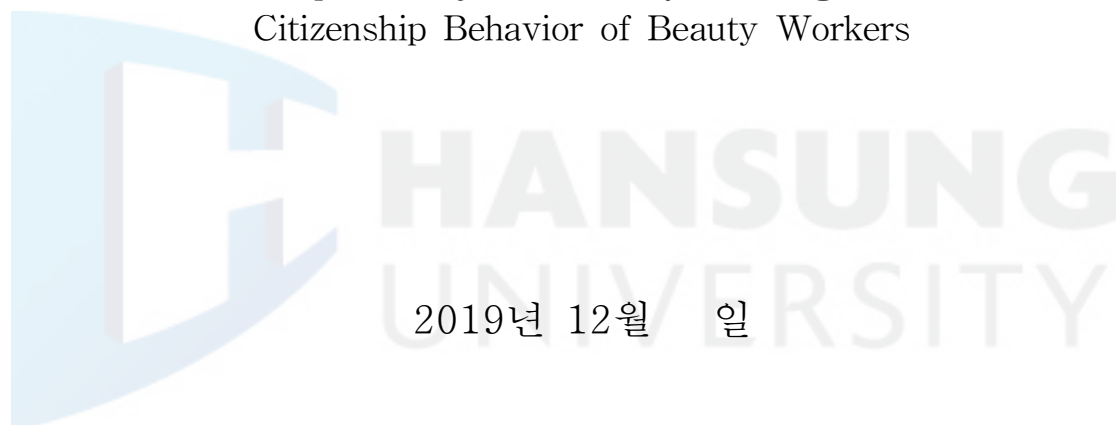
헤어디자인전공

신 은 정

석사학위논문
지도교수 권오혁

고용환경변화가 뷰티종사자의
직무불안정성인식 및 조직시민행동에
미치는 영향

Effects of Environmental Change in Employment on
the Perception of Job Insecurity and Organizational
Citizenship Behavior of Beauty Workers



한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

헤어디자인전공

신 은 정

석사학위논문
지도교수 권오혁

고용환경변화가 뷰티종사자의
직무불안정성인식 및 조직시민행동에
미치는 영향

Effects of Environmental Change in Employment on
the Perception of Job Insecurity and Organizational
Citizenship Behavior of Beauty Workers

위 논문을 예술학 석사학위 논문으로 제출함

2019년 12월 일

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

헤어디자인전공

신은정

신은정의 예술학 석사학위 논문을 인준함

2019년 12월 일



심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국 문 초 록

고용환경변화가 뷰티종사자의 직무불안정성인식 및 조직시민행동에 미치는 영향

한 성 대 학 교 예 술 대 학 원
뷰 티 예 술 학 과
해 어 디 자 인 전 공
신 은 정

본 연구는 뷰티관련 종사자들이 느끼는 4차 산업의 산업구조 변화에 따라 고용환경변화의 유형과 수준이 달라짐으로써 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고 이 둘 사이에 직무불안정성이 어느 정도의 매개적 효과를 가지는지 알아보고자 한다.

본 연구에서는 4차 산업에 따른 고용환경의 변화가 인적 의존도가 높은 뷰티산업 종사자들의 고용환경변화에 따른 직무 태도가 조직시민행동에 영향을 미칠 것으로 추론되고 있으나 선행연구 성과와 관련 연구의 조사결과 아직은 뷰티산업의 종사원들의 고용환경변화가 직무불안정성을 유발하고 조직시민행동에 어떠한 유효성을 미치는지에 대한 실증이 미흡한 상황이다. 이에 따라 실무차원에서 고용환경 관련 주제를 확장하고 직무불안정성을 조절하여 조직시민행동에 긍정적인 영향을 제시하고자 한다.

본 연구는 서울, 경기지역에 종사하는 뷰티 종사자를 대상으로 실증조사를 위해 2019년 10월 01일부터 10월 31일에 걸쳐 총 500부의 설문지를 배포

하여, 최종 393부를 분석 자료로 사용하였다. SPSS 23.0 통계프로그램을 활용하여 수집된 자료의 요인분석과 빈도분석, 그리고 신뢰도 분석과 다중 회귀분석을 심층적으로 실시하였다.

고용환경변화가 직무불안정성과 조직시민행동에 미치는 영향 관계를 파악하고 고용환경변화와 조직시민행동관계에서 직무불안정성이 어떤 매개효과를 가지는지를 실증적으로 분석하였다. 이를 위해 참고문헌과 선행연구를 통해 관련 이론적 연구를 고찰하였으며, 고용환경변화를 독립변수, 직무불안정성을 매개변수로, 조직시민행동을 종속변수로 하여 연구모형과 가설을 제시하였다.

본 연구의 분석결과를 순차적으로 살펴보면 고용환경변화의 요인인 비정규직증가, 조직구조의 변화, 정리해고 보편화는 유의한 영향이 직무불안정성에 미치는 것으로 나타났으며, 직무불안정성 인식의 요인인 직무상실 가능성, 무력감, 임금불안정성은 고용환경변화와 조직시민행동 사이에서 유의한 매개적 효과를 미치는 것으로 나타났다.

본 연구를 통해 직원들의 근무환경 보다는 매출성과 위주의 투자와 관리에 치중해 왔으나 최근 4차 산업혁명의 고용환경변화에 따른 직원들의 직무불안에 대한 인식이 확대되어 종사자들의 갈등을 유발할 우려가 있어 이에 대한 수립에 도움이 되었으면 하며, 서비스산업의 고용혁신을 통한 신규고용 창출을 위한 단순한 정보제공과 고용에만 신경쓰기 보다는 본 연구를 기반으로 추후 연구에 한계점을 극복하고 고용 환경변화에 따른 조직시민행동에 긍정적인 영향을 주기 위해 직무불안정성을 조절할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 등 고용환경 변화와 조건을 위한 연구 자료의 초석이 되었으면 한다(손은진, 2018).

본 연구의 문제들과 연구된 결과를 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 본 연구에 대상이 되는 인구통계학적인 특성을 살펴보면 기혼이면서 전문대졸의 학력을 가진 20세 이상의 여성들이 평균적으로 월 200만원 이상의 소득을 가진 사람이 가장 많은 비중을 차지하고 있다.

둘째, 본 연구의 조사대상이 되는 조사대상자들의 근무형태를 분석한 결과, 주택가나 아파트 단지에 위치한 개인적으로 운영되는 뷰티샵(5인 미만의 원장포함)에 원장의 직책으로 5년의 근무기간 과 10년 이상의 전문경력에 월

평균 4회 이하의 휴일과 하루 평균 10시간 미만의 근무를 하는 사람들이 가장 많은 것으로 나타났다.

셋째, 고용환경변화, 직무불안정성 인식, 조직시민행동에 대해 각각의 차원을 알아본 결과, 고용환경변화는 비정규직증가, 조직구조변화, 정리해고 보편화로 3가지 요인으로, 직무불안정성은 직무상실가능성, 무력감, 임금불안정성인 3가지 요인으로, 조직시민행동은 이타주의, 양심적 행동, 시민의식인 3가지 요인으로 분류되었다.

넷째, 고용환경변화가 조직시민행동에 미치는 영향을 알아본 결과, 통계적으로 가설이 채택되고 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다섯째, 고용환경변화가 직무불안정성에 미치는 영향을 알아본 결과, 통계적으로 가설이 채택되고 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

여섯째, 직무불안정성이 조직시민행동에 미치는 영향을 알아본 결과, 통계적으로 가설이 채택되고 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

일곱째, 직무불안정성은 고용환경변화와 조직시민행동에 매개적인 영향을 미치는 것을 알아본 결과, 가설이 채택되고 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

【주요어】 고용환경변화, 뷰티종사자, 직무불안정성인식, 조직시민행동, 주도적경력행동

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 필요성 및 목적	1
1.2 연구문제	2
1.3 주요변수의 조작적 정의	2
1.3.1 고용환경변화	2
1.3.2 직무불안정성 인식	3
1.3.3 조직시민행동	3
1.4 연구의 범위와 연구방법	3
II. 이론적 배경	5
2.1 고용환경변화	5
2.1.1 고용환경변화 개념	5
2.1.2 고용환경변화 구성요소	5
2.1.2.1 비정규직 증가	5
2.1.2.2 조직구조 변화	7
2.1.2.3 정리해고 보편화	8
2.2 직무불안정성	9
2.2.1 직무불안정성의 개념	9
2.2.2 직무불안정성의 구성요소	21
2.2.2.1 직무상실가능성	21
2.2.2.2 무력감	22
2.2.2.3 임금불안정	23
2.3 조직시민행동	23

2.3.1 조직시민행동의 개념	3
2.3.2 조직시민행동의 구성요소	5
2.3.2.1 이타주의	5
2.3.2.2 양심적 행위	6
2.3.2.3 시민의식	6

III. 연구방법 및 절차 17

3.1 연구모형	17
3.2 연구가설	17
3.3 조사대상	18
3.4 조사 대상자의 근무형태	2
3.5 설문지의 구성	2
3.6 자료수집	25
3.7 분석방법 및 절차	2

IV. 연구결과 28

4.1 고용환경변화, 고용불안정성인식, 조직시민행동의 타당성 및 신뢰도분석 .. 2	
4.1.1 신뢰도 분석	2
4.2 요인 분석	31
4.3 상관관계 분석	3
4.4 가설의 검증	35
4.4.1 고용환경변화가 조직시민행동에 미치는 영향	53
4.4.2 고용환경변화의 하위요인이 이타주의에 미치는 영향	63
4.4.3 고용환경변화의 하위요인이 양심적행위에 미치는 영향	73
4.4.4 고용환경변화의 하위요인이 시민의식에 미치는 영향	73
4.4.5 고용환경변화가 직무불안정성에 미치는 영향	83
4.4.6 고용환경변화의 하위요인이 직무상실가능성에 미치는 영향	93

4.4.7 고용환경변화의 하위요인이 무력감에 미치는 영향	04
4.4.8 고용환경변화의 하위요인이 임금불안정에 미치는 영향	04
4.4.9 직무불안정성이 조직시민행동에 미치는 영향	14
4.4.10 직무불안정성의 하위요인이 이타주의에 미치는 영향	24
4.4.11 직무불안정성의 하위요인이 양심적행위에 미치는 영향	34
4.4.12 직무불안정성의 하위요인이 시민의식에 미치는 영향	44
4.4.13 고용환경변화와 조직시민행동에 직무불안정성 매개효과 분석	44
4.4.14 고용환경변화와 조직시민행동에 직무상실가능성 매개효과 분석	54
4.4.15 고용환경변화와 조직시민행동에 무력감 매개효과 분석	64
4.4.16 고용환경변화와 조직시민행동에 임금불안정성 매개효과 분석	64
4.4.16 가설검증	4
V. 결론	49
5.1 연구의 요약 및 제언	49
5.2 연구의 한계 및 향후 제언	6
참 고 문 헌	53
부 록	60
ABSTRACT	67

표 목 차

[표 2-1] 정규직 종사원과 비정규직 종사원 구분	6
[표 2-2] 직무불안정성에 대한 개념적 정의	11
[표 2-3] 조직시민행동의 정의	51
[표 3-1] 연구가설	8
[표 3-2] 인구통계학적 특성	02
[표 3-3] 조사대상자의 근무형태	22
[표 3-4] 설문지 구성과 측정방법	42
[표 3-5] 조사 개요	52
[표 4-1] 신뢰도 분석결과	03
[표 4-2] 회전된 성분행렬	23
[표 4-3] 고용환경변화, 직무불안정성, 조직시민행동과의 상관분석	4 3
[표 4-4] 고용환경변화와 조직시민행동의 회귀분석결과	6 3
[표 4-5] 고용환경변화의 하위요인과 이타주의의 회귀분석결과	6 3
[표 4-6] 고용환경변화의 하위요인과 양심적행위의 회귀분석결과	7 3
[표 4-7] 고용환경변화의 하위요인과 시민의식의 회귀분석결과	8 3
[표 4-8] 고용환경변화의 하위요인과 직무불안정성의 회귀분석결과	9 3
[표 4-9] 고용환경변화의 하위요인과 직무상실가능성의 회귀분석결과	9 3
[표 4-10] 고용환경변화의 하위요인과 무력감의 회귀분석결과	0 4
[표 4-11] 고용환경변화의 하위요인과 임금불안정성의 회귀분석결과	1 4
[표 4-12] 직무불안정성과 조직시민행동의 회귀분석결과	2 4
[표 4-13] 직무불안정성의 하위요인과 이타주의의 회귀분석결과	2 4
[표 4-14] 직무불안정성의 하위요인과 양심적행위의 회귀분석결과	3 4
[표 4-15] 직무불안정성의 하위요인과 시민의식의 회귀분석결과	4 4
[표 4-16] 고용환경변화와 조직시민행동에 직무불안정성 매개효과 분석	5 4
[표 4-17] 고용환경변화와 조직시민행동에 직무상실가능성 매개효과 분석	6 4
[표 4-18] 고용환경변화와 조직시민행동에 무력감 매개효과 분석	6 4
[표 4-19] 고용환경변화와 조직시민행동에 임금불안정 매개효과 분석	47

[표 4-20] 가설검증	74
---------------------	----



그림 목 차

그림 [3-1] 연구모형	1
---------------------	---



I. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

우리나라는 저출산 및 고령화로 인해 생산인구가 감소하고 있으며, 청년실업 문제가 만성적인 사회문제화 되어왔다. 특히 최근에는 미래학자를 비롯한 많은 연구자, 그리고 산업현장 일선의 사람들조차 4차 산업시대 도래에 따른 산업종사자들의 근무환경변화와 이에 따른 고용 불안정에 대한 문제를 제기하고 있다. 뷰티 산업은 직원들의 근무환경보다는 매출성과 위주의 투자와 관리에 치중해 옴으로써 최근 4차 산업의 고용환경변화에 따른 직원들의 직무불안에 대한 인식이 확대되고 이는 뷰티산업 종사자들에게도 예외가 아니어서 뷰티산업 종사자들 역시 뷰티산업 환경변화와 이에 따른 고용불안정에 대해 적지 않은 불안감으로 번지고 있다. 또한 이로 인한 종사자들의 자발적 조직시민행동에 대한 반응이 예상되고 이런 반응에 대한 변화에 대처하지 않을 경우 갈등을 유발할 우려가 있다. 4차 산업혁명으로 인한 뷰티산업에서 고용환경변화로 인한 직무불안정성 연구는 미비한 상황이며, 직무불안정성에 따른 조직시민행동에 대한 연구 또한 부족하거나 전무한 상황이다.

조직구성원이 인식하는 직무불안정성의 영향요인은 매우 중요함에도 불구하고, 기존의 연구는 단순히 직무불안정성의 결과에 초점을 맞추어 온 것으로 조사 되었다(King, 2000).

본 연구의 목적은 최근 주목되고 있는 4차 산업혁명으로 인해 발생되는 고용환경변화 현상이 직원의 직무불안정성 인식 및 조직시민행동에 미치는 영향관계에 대한 실증분석(허용덕, 2002)을 하고 이를 통한 산업현장의 문제점과 갈등관리에 필요한 대처방안 등을 모색하고자 하였으며, 4차산업 혁명에 따른 고용환경변화에 있어서 어떠한 주요요인들이 조직과의 고용관계에 있는 직원들간의 변화, 즉 고용환경변화와 조직시민행동, 이들 사이에서 미치는 직무불안정성의 매개적인 효과들을 설정하고 이들을 실증적 관점으로 검증하고 시사점을 제시하고자 한다.

1.2 연구문제

본 연구는 연구배경이 제기한 이상의 문제를 해결하기 위하여 다음 4가지의 문제에 집중하여 연구하였다.

[연구문제 1] 고용환경변화가 뷰티종사자의 조직시민행동에 미치는 영향은 어떠한가?

[연구문제 2] 고용환경변화가 뷰티종사자의 직무불안정성인식에 어떠한 영향을 미치는가?

[연구문제 3] 직무불안정성이 뷰티종사자의 조직시민행동에 미치는 영향은 무엇인가?

[연구문제 4] 고용환경변화와 조직시민행동에 직무불안정성이 매개적 영향 미칠 것인가?

1.3 주요변수의 조작적 정의

1.3.1 고용환경변화

기업의 생존에 영향을 미치는 경제환경의 세계화와 기술의 급속한 발달로 인해 변화에 생존하려는 기업들은 Restructuring을 단행하고 기업의 활동은 생산방식과 고용방식, 그리고 보상방식 등 고용주의 고용관리 정책에 영향을 미치고 있다(권혁기, 2006).

본 연구에서 고용환경변화에는 다양한 형태의 구조 조정 및 고용조정과 법과 제도적인 고용안전장치의 변화와 같은 기업의 노동 유연화로 정의한다.

1.3.2 직무불안정성 인식

직무불안정성은 직무특성(직무특성의 중요성, 직무특성의 상실가능성), 직무 자체(직무자체의 중요성, 직무자체의 상실 가능성) 그리고 무력감 즉 위협의 심각성에 대처할 수 없다고 지각하는 정도로 구성될 수 있다고 하였다(Ashford, Lee & Bobko, 1989).

본 연구에서 직무불안정성 인식을 Hartley, Klandermans, Van Vuuren은 “미래 직무상실의 위험과 결과에 대한 개인의 주관적인 평가로 직무가 위협 받는 상황에서 바람직한 계속성을 유지할 수 없기 때문에 지각하게 되는 무력감으로 정의”하였다.

1.3.3 조직시민행동

Bateman& Organ은 조직시민행동(Organizational Citizenship Behavior: OCB)을 “일반적으로 조직의 공식적인 보상시스템에 의해 직접적으로 또는 구체적으로 인정되지 않는 자발적 행동으로서, 조직의 효과적인 운영에 공헌하는 개인의 행동”으로 정의하였다.

본 연구에서 조직시민행동이란 개인에 대한 성과를 높이는데 자기 스스로 도움이 되는 행동을 역할 행동이라고 한다면 개인 보다는 전체적인 조직이나 집단의 성과를 높이는 역할 외 행동으로 정의한다(Podsakoff & Fetter, 1993).

1.4 연구의 범위 및 연구방법

본 연구는 고용환경변화에 따른 뷰티종사자의 직무불안정성 인식이 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구목적을 달성하기 위해 문헌 고찰과 자료 분석을 실시하였다. 고용환경변화가 뷰티종사자의 직무불안정성과 조직시민행동의 개선점을 제시하고자 이와 관련된 국내·외 학위 및 논문과 관련 서적들을 바탕으로 이론적 배경을 정립하였다.

자기 기입식 설문 조사방법을 통해 실증분석을 위한 자료 조사를 확보 하였으며, 수집된 자료는 SPSS Ver.23.0 통계 패키지를 활용하여 빈도분석과 요인분석, 신뢰도분석을 시행하고 상관관계분석, 회귀분석을 순차적으로 시행 하여 다음과 같은 범위와 구성들이 도출되었다.

본 연구는 서론부터 결론까지 총 5장으로 구성하였으며 구체적인 구성 과 범위는 아래와 같다.

I 장 서론은 연구의 필요성 및 연구의 내용과 구성을 서술하였다.

II 장 이론적 배경은 고용환경변화, 직무불안정성, 조직시민행동을 서술하였다.

III 장 연구방법 및 절차는 연구모형과 조사대상 및 자료수집, 그리고 척 도로 쓰인 설문지의 구성내용을 기술하였으며 활용된 데이터의 분석방법 및 절차에 대해 체계적으로 기술하였다.

IV 장 연구결과는 실증조사의 분석과 각각의 분석을 바탕으로 시사점을 도출하였다.

V 장 결론은 본 연구의 결과에 대한 요약 및 개선방안을 제시하였으며 후속연구에 도움이 될 수 있도록 제언을 하였다.

II. 이론적 배경

2.1 고용환경변화

2.1.1 고용환경변화 개념

환경에 대한 개념을 환경은 조직의 외부경계에 존재하고 조직과 직접, 간접으로 관련을 가지고 있는 모든 요소들의 집합으로 규정하였다(RW Griffin, R L Daft, 1986). 또한, 산업구조가 복잡해지고 노동력의 수요·공급체계가 변화됨에 따라 다양한 고용의 형태를 가지게 되었다(최영호, 2006). 노동시장의 구조나 주변 환경에 의해 결정되기 때문에 국가나 지역에 따라, 또 정의하는 자의 입장에 따라 달리 파악된다고 하였다(최영호, 2006).

급속한 기술변화와 발달, 경제환경의 세계화는 기업의 존폐에 영향을 미치고 있으며 변화에 발맞추려는 기업들은 Restructuring을 시행하고 기업의 활동은 생산방식, 고용방식, 보상방식 등 고용관리 정책은 고용주에 의해 영향을 미치고 있다고 하였다(권혁기, 2006). 고용환경변화에 따른 고용형태의 다양화는 노동시장의 국제적 경향인 유연화와 규제완화 추세로 인해 과거 평생 직장이라고 생각하는 직업안정성에 영향을 미치고 있으며, 다양한 환경변화요인들로 인하여 뷰티종사자들의 직무에 관한 불안정성 또한 점점 높아지고 있는 것이 현실이다(권혁기, 2006).

2.1.2 고용환경변화의 구성요소

2.1.2.1 비정규직 증가

근로자 개인이 명시적, 묵시적으로 장기간 고용관계가 보장 되어 있지 않거나, 최소한의 근로시간이 바뀔 수 있는 어떤 일자리라 하였다(손은진, 2018). 우리나라는 2000년 이후 비정규직 문제가 노동시장 문제의 최대 현안으로 등

장하였고 Working-poor, 소득 양극화, 사회갈등 심화 등이 원인으로 인식되고 있다고 하였다(조규식, 노정휘, 2014). 비정규직의 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으나, “근로자 개인이 명시적, 묵시적으로 장기간 고용 관계가 보장되어 있지 않거나, 최소한의 근로시간이 바뀔 수 있는 어떤 일자리”라고 정의한다고 하였다(박현숙·박재영·이재섭, 2013). 또한, OECD는 임시근로자, 시간제 근로자 정도를 비정규직으로 파악하였고, 외환위기 이후 비정규직의 개념 및 범위를 둘러싼 논쟁이 지속됨에 따라 2002년 7월 노사정위원회 비정규직 특위에서 근로계약 기간을 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 한시적인 근로자 또는 기간제 근로자, 파트-타임 기간제 근로자, 파견근로자, 용역근로자, 특수고용 종사자, 가정내 근로자, 일일 호출 근로자로 분류하였다(김도형, 2010).

최근에는 비정규직을 고용기간 1년 미만의 단기계약자로 통상적으로 1년마다 고용계약을 갱신하는 취업자란 의미에서 이들을 단기계약 근로자라고 부르기도 한다고 하였다(성현모, 2007). 또한 근로형태와 고용기간이 1년 미만으로 근로의 지속이 불가능한자는 비정규직이며, 단일한 고용주와 근로시간은 전일제로 하며 임금수준이 연공서열의 영향을 받는 노동형태를 정규직이라 부른다고 하였다(김순기·조춘봉·채병욱, 2008). 그리고 비정규직은 고용 및 근로계약에 있어서 불안정한 상태로 종신계약이 아닌 2년 이하의 단기간의 계약을 통한 근로계약과 노동조합의 가입이 불가능하며, 근로계약에 있어도 기간의 정함이 있는 유기근로계약의 형태를 지니는 경우로 정의하였다(권안용, 2008). 이들은 연봉 계약직을 제외하면, 정규직에 비해 근로조건이 현저히 낮고 안정성 또한 취약하다고 할 수 있다.

[표 2-1] 정규직종사원과 비정규직 종사원 구분

구분	정규직	비정규직
고용계약	특정사용자사용	다수사용자
계약기간	정함이 없음	임시직, 일용직, 계약직
인적자원투자	기업 내 수행	개인적 수행
근로시간	Full-Time Worker	Part-Time Worker albeit

결속대상	기업 내 수행	특정업무
경력경로	특정 기업 내	개인적 수행
사내 복지	기업 내 혜택	혜택결여
사회복지	기업 내 혜택	기업의 수혜

자료: (권혜자·박영선, 1999; 김도형, 2010). 연구자 재인용

2.1.2.2 조직구조 변화

경제위기로 촉발된 측면이 없지 않지만 거의 대부분의 산업에서 고용조정, 구조조정 등이 실시되었으며 현재에도 비록 그 규모나 빈도는 줄어드는 추세지만 여전히 다양한 형태로 고용환경변화가 이루어지고 있다(이수광, 2005). 조직구조변화는 조직의 인원감축이나 직무와 관련된 변화에 대한 구성원들의 인식 정도라 하였다(박정환, 2009). 또한 조직은 조직 규모의 축소, 기구개편 등을 통해 조직의 효율성을 추구하게 되었고 이와 같은 조직변화는 인력구조 조정을 수반하였으며, 이는 종사자들에게 직장의 본질과 영속성에 대한 걱정, 스트레스, 직무불안감 등을 유발하였다고 하였다(심재형, 2009). 다운사이징과 아웃소싱은 그 의미에 차이가 있는데 다운사이징을 공간규모의 폐쇄나 축소로 나타난 단기 비용절감의 방안이 아니라 장기적인 경영전략의 관점에서 조직의 효율성을 극대화 하고 이를 통한 시장경쟁의 우위를 획득하기 위해서는 낮은 수익율과 높은 비용이 발생하는 사업장의 통합이나 축소로 조직의 재편성 또는 구조조정이 발생될 수밖에 없다는 것이다(박정환, 2009). 그리고 기업의 핵심강화 및 경쟁력을 위한 방안의 아웃소싱은 의사결정으로 협력관계적인 파트너쉽을 구축하는 의사결정으로 상호간에 Win-Win의 전략이라고 하였다. 이러한 경제 상황의 변화는 기업으로 하여금 조직구조의 재설계, 고용유연성 확대를 통하여 조직의 생존전략을 추구하는 노력을 지속적으로 하게 되었으며, 대규모 감원과 명예퇴직 그리고 비정규직을 활용하는 수량적 접근방법이 주요 고용조정방안으로 일반화되면서 사회적 인식변화가 빠르게 진행되고 있다고 하였다(전서권·양현교·채진석, 2012).

고용환경변화를 구성하는 하위요소를 많은 선행 연구들에서는 다양한 관점들로 제시하고 있다. 고용환경변화 측면에서 비정규직 증가, 조직구조 변화, 정리해고 보편화, 성과보상제도의 강화가 조직내 종사원의 통제력 상실의 무력감이 영향요인임을 확인하였다(박계두, 2001).

진서권(2008)은 고용환경변화의 하위요인으로 정규직의 증가, 정리해고의 보편화 등의 수량적인 인력감축에 대한 구성 개념을 도출하고 이에 초점에 맞춰있다고 하였다.

2.1.2.3 정리해고 보편화

기업의 생산성 향상, 합리적 경영 유지 및 증진을 위하여 집단적으로 고용관계를 해지하는 것으로, 우리나라 기업에서 발생하고 있는 비자발적 명예퇴직이나 기업의 일방적인 정리해고구조조정의 일환으로 인력감축에 경영상의 해고로 제기되는 비자발적인 명예퇴직을 말하고 있다(박정하, 2017, 이규용 외, 2001) 그리고 경영상 정리해고라는 것은 긴박한 상황에서 필연적으로 시행되는 경영상의 조치로 이루어지는 해고로서 경제적이고 산업 구조적이며 기술적인 변화에 따른 합리적인 계획하에 근로자의 인원감축을 통한 인적 구성 변환을 위해 이뤄지므로 어려운 경영환경과 미래에 대한 불확실성 속에서 인건비를 줄이기 위한 방안으로 정리해고는 피할 수 없는 현실이다(심재팔, 2009)

경영환경의 급격한 변화와 조직의 변동이 절실히 요구되는 오늘날의 경영환경에서는 고용조정에 있어 노동 유연성에 따른 보편적인 정리해고가 빈번히 발생하고 있으며 이런 조정행위들은 조직의 생존에 필수적인 요소가 되어가고 있음을 지적하고 있으며 나아가 이러한 고용조정의 활동이 성공하기 위해서는 생존자의 반응과 태도에 관심을 가져야 한다고 주장하였다(Brockner, Grover, Reed, DeWitt & O'malley, 1987).

2.2 직무불안정성

2.2.1 직무불안정성 개념

직무불안을 개인이 직업과 관련하여 지각하는 위협의 양으로, 위협적인 직장생활에서 소망스러운 지속성을 유지하려는데 대한 무력감으로 정의 된다 (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). 또한, 인지적 평가에서 비롯되는 위협적인 직무상황은 주관적인 현상이라고 정의(Jscobson, 1991)하였으며, 또 다른 업무 차원에서의 상실과 실업의 위협에 의해서도 직무불안정성은 발생될 수 있다고 하였다(Ashford, Lee & Bobko, 1989). 이들 연구에 의하면 직무불안정성은 직무자체(직무자체의 중요성, 직무자체의 상실 가능성), 직무특성(직무특성의 중요성, 직무특성의 상실가능성), 그리고 위협의 심각성 즉 무력감에 대처할 수 없다고 지각하는 정도로 구성될 수 있다고 하였다(Ashford, Lee & Bobko, 1989). 또한 직무불안정성을 직무상황의 연속성에 대한 기대로 정의하고 직무불안정성이 단순히 기업으로부터의 고용을 존속하려는 관심뿐 아니라 승진기회나 현 직업상황 등 현재 유지하고 있는 직무특성을 상실할지에 대한 개인의 관심을 반영한다(Davy, Kinicki & Scheck, 1997). 연구자료에 따르면 직무불안이란 무엇보다도 “실직의 두려움”과 직결되어 있는 것으로 보고, 사용자의 필요에 의해 일자리가 중단되는 것을 직무불안정안정(Job Insecurity)이라고 정의했으며, “직무불안의 증대”를 “실직 가능성의 증대”와 “재취업 가능성의 하락”으로 정의하고 있다(한국노동연구원, 2005).

즉, 직무불안정이란 직무에 대한 위협이 존재하는 상황에서 근로자가 자신의 직무가 계속적으로 유지되기를 바라고 있지만 이에 대응할 여력이 없다고 판단하고 근로자가 직무불안정을 지각하게 되면서 조직 내에서의 효율적인 목표달성을 실행하려고 노력하지 않게 되며 조직에 대한 충성심 또한 약화되어 전반적으로 조직의 성과가 감소 된다는 주장이다.(Hunt, 1986). 따라서 근로자가 직무불안정성을 지각하게 되면 개인적 관점에서 조직보다는 개인의 이익이나 관심사에 더 집중하게 되어 조직성과에 대해서는 부(-)의 영향을 미치게 된다는 것이다.

조직구성원들의 직무불안정성은 상대적으로 안정적인 고용환경의 조직뿐만 아니라 단기적 위기상황을 겪고 있는 조직에서 또한 나타날 수 있다. 그리고 개인적인 반응은 고용의 불안정성으로 인한 열악해진 경제적 환경과 예산의 삭감, 그리고 조직력 약화 등에서 야기되는 객관적인 고용불안보다는 조직원들이 지각되어지는 고용불안정과 보다 강한 관련성을 가지게 된다.

직무불안정성이라는 개념은 다차원적으로 다섯 가지의 요소로 구성되어 있는데 그 첫 번째의 구성요소로는 작업을 계획하는 자유와 승진 기회와 같이 다양한

고용불안은 개인이 위협받는다고 인지하는 특징이 많을수록 가속화된다는 것이고, 두 번째 구성요소로는 개인이 인지하는 각 특성들의 중요성으로, 첫 번째 구성요소에 부여하는 첫 번째 요소들의 중요도에 따른 각 특성들에 대해 인지된 위협을 곱한 후 적반적인 엄격한 평가점수를 합산하는 것이다. 세 번째 요소는 일시 해고 또는 여러 다양한 사건들로 해고되는 것으로 개인의 전체적인 직무에 부정적인 영향을 미칠 수가 있는 인지된 위협으로 구성되고 있다. 그리고 네 번째 요소는 이와 같은 것들의 가능성에 부여된 중요성이라고 할 수 있다.

마지막 구성요소로는 무기력감이라고 할 수 있다. 무기력감은 개인의 능력에 관한 개념으며 위협에 대처하는 것으로, 조직구성원들이 그들의 업무나 직무 특성에 대해 위협을 인지한다 해도 무기력감이 낮은 사람은 즉, 어떠한 환경 속 어려움에서도 대응 할 수 있는 자력을 가진 사람들은 보다 높은 고용불안도 대처를 하고, 그 보다 더한 고용불안도 이겨낼 수 있다는 것이다. 이처럼 처음 네 가지의 구성요소는 고용상황의 지속성 또는 위협의 심각성에 대한 인지된 위협 정도와 관련하여 구성되어진 것으로써 이런 위협들은 직무의 다양한 특성이나 완전한 직무들과 직접적인 관련되어 있다고 할 수 있다.

본 연구에서는 조사되어 진 선행연구들을 바탕으로 직무불안정성의 정의를 “근로자가 의도하지 않는 상황으로 직무특성이 변화되거나 실직 가능성이 발생하는 위협에 대해 그에 적절히 대응하지 못하고 무기력감을 인지하는 것”이라고 하고, 직무불안정성이 어느 정도 성과에 미치는지 대한 조사와 연구를

하고자 한다.

잠재적 상실에 대한 개인들의 지각인 직무연속성(Job Continuity)은 직무자체에 대한 영구적인 상실에서부터 주관적인 차원에서 중요하게 여겨지는 직무특성들(Job Features)에 대한 상실까지 이르는 모든 영역은 직무불안성에 대한 개인들의 경험 직업적 상황에서 매우 중대한 영향을 미친다고 할 수 있다(이재익, 2012). 또한 개인의 선택에 의한 자발적 실업의 경우엔 “연속성 유지에 따른 무력감의 상태”로 볼 수 없기 때문에 직무불안정성에 대한 경험은 하지 않은 것으로 볼 수 있으며, 직무불안정성은 비자발적인 실업의 경우에만 발생한다고 볼 수 있다(이재익, 2012).

[표 2-2] 직무불안정성에 대한 개념적 정의

저자	년도	정의
Greenhalgh & Rosenblatt	1984	“직무불안정성은 기업의 환경변화에 따른 어떠한 위협으로부터 구성원들이 대처할 수 없다고 지각한 무력한 상태”로 정의함.
Ashford, Lee & Bobko	1989	“직무상황에서 바라게 되는 지속성을 유지하기 위해 지각된 무력감”으로 정의함.
Jacobsen & Hartley	1991	“개인의 심리적인 행동, 작업태도, 행동을 잠재적으로 결정하는 작업관련 스트레스 요인의 한 형태”로 정의함.
Hallier & Lyon	1996	“앞으로 닥칠 직무상실의 위협과 중요성에 대한 주관적인 평가”로 정의함.
이원행	1998	“직무가 불안정하다고 하는 것은 자신이 소속되어 있는 직장에 대한 불안정성을 의미”로 정의함.
Cavanagh & Noe	1999	“자신의 직무를 상실하게 될지도 모른다는 개념”으로 정의함.
King	2000	“불안한 직무 상태에서 자신의 고용과 관련하여 느끼는 위협과 그 위협을 해결할 수 없는 무기력한 상태”로 정의함.
김윤성 · 이규용	2003	“종업원들이 미래의 직무자체와 경력에 대하여 불확실성을 느끼는 정도”로 정의함.

이형룡 · 허용덕	2004	“현재의 직무를 계속 수행하지 못할 위협이 존재하는 직무상실성의 상태”로 정의함.
유병주 · 남기섭	2006	“조직구성원이 직무특성이나 직무자체가 잠재적으로 상실하게 될지도 모른다는 불안감으로 정의”함.
박준철 · 박진영	2008	“개인이 직업과 관련하여 느끼는 위협의 정도”로 정의함.
이규태 · 정규엽	2012	“공통적으로 조직구성원이 자신의 고용에 있어서 느끼는 위협과 그 위협에 대해서 어떠한 것도 할 수 없다고 지각함으로써 자신의 직무를 상실하게 될지도 모른다는 불안감으로 정의”함.

자료 : 선행연구를 참고하여 연구자 재구성

2.2.2 직무불안정성의 구성요소

2.2.2.1 직무상실가능성

자신의 고용에 있어서 느끼는 위협은 자신의 직무를 상실하게 될지도 모는 다라는 직무상실에 대한 전반적인 불안상태라 하였다(이재익, 2011).

직무불안정성을 직무상실가능성, 즉 지각된 위협의 심각성(Severity of Threat)과 위협에 저항할 수 없는 무력감(Powerlessness to Counteract the Threat)으로 구분하여 측정하였다(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). 또한 지각된 위협의 심각성이란 “직무상황에서 계속적으로 지각 되어지는 위협의 정도”를 의미하는 지각된 위협의 심각성은 위협을 받고 있는 직무상황 특성의 범위와 각 특성의 중요성, 그리고 주관적으로 느끼는 각 직무특성 상실 가능성을 포함하여 이루어진다고 하였다.

2.2.2.2 무력감

“자신의 고용에 있어서 느끼는 위협 대해 어떤 것도 할 수 없다는 통

제감의 상실이라고 정의”하였으며(Cavanagh& Noe, 1999), 무력감에는 지각된 위협에 대처할 수 있는 사람들의 능력을 포함해야 한다는 것이다(Ashford et al, 1989). 그리고 예컨대 사람특성 중에서 일부분을 상실하거나 직장을 상실할 수 있다는 위협을 지각할 때 위협에 대처할 수 있는 대처능력을 가지고 있는 사람이라면 그들은 낮은 수준의 무력감을 보일 것이고 낮은 직무불안정성을 경험하게 될 것이다.

2.2.2.3 임금불안정

고용에 있어서 느끼는 위협은 자신이 직무를 상실하게 될지도 모른다는 불안상태라고 하였다(Kinnunen, 2000).

2.3 조직시민행동

2.3.1 조직시민행동의 개념

조직시민행동은 개인적으로 조직과 소속의 발전을 위해 자발적인 행동으로 볼 수 있으며, 스스로 자신의 의지로 행하면서 보상을 바라지 않는 것으로 자발적으로 행사에 참여를 하고 나아가 이 과정에서 규정, 규칙, 절차 등을 잘 실천하는 것이다. 또한 동료구성원들을 진정으로 존중하고 주인의식을 갖는 것이라고 할 수 있다.

조직시민행동에 대한 다양한 관점에서의 정의를 선행연구를 통해 살펴보면 조직 내에서의 직무수행과 관련한 구성원의 촉매제적 행동을 조직시민행동(OCB)이라고 명명하면서부터 본격적으로 시작되었다고 한다(Smith & Organ, Near, 1983). 공식적인 보상시스템에 의해 직접적으로 인정하는 것이 아닌, 자유재량적인 행동이며 전체 조직의 기능을 효과적이고 자발적인 역할 왜 행동이라고 하였다(한봉주, 2010). 그리고 조직 내에 공식적 포함되는 보상체계

는 아니지만 개인이 자발적으로 양심적인 행동이라고 정의하였으며 (노관석, 2013), 조직 내에서 공식적으로 규정되거나 보상체계에 포함되어 있지 않는 조직에 긍정적인 영향을 주는 자발적 행동이라고 정의하였다(김선영, 2015). 또한 조직시민행동은 자유재량의 행동으로서 정해진 규정 이상의 수행을 함으로써 조직이 효과적으로 수행하는데 기여하는 행동을 의미한다고 하였으며 (김용환, 2014), 따로 공식적으로 명시된 역할 또는 계약에 의해 보장되지 않는 보상으로 조직에 이득이 되는 구성원의 자발적인 행동이라 하였다. 이런 다양한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 조직시민행동을 외압이나 강요에 의한 것이 아니라 자발적으로 나타나는 행동으로써 그 어떠한 보상도 기대하지 않으며 단지 조직구성원과의 활동에 있어서 도움을 주기위한 자의적 행위라고 정의한다(문정남, 2015).

이러한 조직시민행동은 뷰티종사자가 뷰티샵의 정해진 규칙을 보이던 보이지 않던 본인의 양심에 따라 잘 지키고 실천하며, 소속과 단체의 구성원으로 서로간의 화합하고 협동함이 잘 이루어 지는 요소적인 성격으로 나타날 수 있어야 하겠다. 나아가 동료들 간의 상호 인간관계를 원만하게 잘 유지하기 위해서 서로 도움을 주는 행동이라고 말할 수 있다.

이와 관련한 선행연구들을 살펴보면 사회복지조직 관리자의 리더십이 조직시민행동과 조직유효성에 미치는 영향(박영국, 2008), 외식종사원의 조직시민행동이 고객지향성과 직무만족에 미치는 영향(김병호, 2010), 한국 여행사의 내부마케팅이 직무만족과 조직시민행동 및 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구(이병열, 2010), 전략적 인적자원관리관행과 조직시민행동 및 고객지향성 간의 관계에 관한 연구(강영명, 2011), 상사의 변혁적 리더십과 신뢰, 조직시민행동이 조직유효성에 미치는 영향연구(진광선, 2013), 커피바리스타의 심리적 자본이 직무만족, 조직시민행동, 고객지향성과의 영향관계(문옥선, 2013), 뷰티서비스 산업의 윤리적 리더십, 상사신뢰, 조직시민행동, 조직유효성 간의 구조적 관계(유재숙, 2014), 리조트기업의 내부 마케팅, 조직시민행동, 고객지향성과 직무성과 연구(문정남, 2015), 최근에는 미용사의 조직공정성과 팔로워십이 조직시민행동과 조직유효성에 미치는 영향 등 다양한 선행연구들이 있었다(양난희, 2018).

조직시민 행동 정의는 [표 2-3]과 같다.

[표 2-3] 조직시민행동의 정의

연구자	정 의
Smith, Organ 과Near(1983)	“조직 내에서의 직무수행과 관련한 구성원의 촉매제적 행동”으로 정의함.
한봉주(2010)	“공식적인 보상시스템에 의해 직접적인 또는 명백하게 인정된 것이 아닌, 자유재량이며 전체 조직의 효과적인 기능을 촉진하는 자발적이고 의욕적인 역할 이외의 행동”으로 정의함.
김용환(2014)	“조직시민행동은 자유재량의 행동으로서 공식적인 보상체제에 의해 인식 되지는 않으나, 정해진 규정 이상의 수행을 함으로써 조직이 효과적으로 기능을 수행하는데 기여하는 행동”으로 정의함.
현재욱(2013)	“조직시민행동은 공식적으로 요구하지는 않지만, 조직의 효과적인 운영과 기능을 위하여 구성원 스스로 하는 역할 이외의 행동”으로 정의함.
노관석(2013)	“공식적 보상체제에 포함되지는 않지만 조직의 성과와 조직의 발전을 위해 개인이 자발적으로 양심을 지키며, 동료들을 돕고 조직 활동에 동참하여 규칙을 잘 지키는 예의바른 행동”으로 정의함.
김선영(2015)	“조직 내에서 공식적으로 규정되거나 보상체제에 포함되어 있지 않는 조직에 긍정적인 영향을 주는 자발적 행동”으로 정의함.
문정남(2015)	“공식적으로 명시된 역할에 의하여 명확하게 보장되지 않는 보상에 근거하지 않으며, 조직적으로 이득이 되는 구성원의 자발적인 행동”으로 정의함.

2.3.2 조직시민행동의 구성요소

2.3.2.1 이타주의

업무가 많아서 곤란을 겪고 있는 동료들을 도와주거나 결근한 사람의 일을 대신 처리해 주는 것처럼 조직과 관계된 업무나 문제에 대해 자신의 업무시간을 할애하여 동료들을 도와주는 직접적이고 의도적인 자발적 행위라고 하였다(Fernandez & Roman, 2005). 그리고 “인적 네트워크를 조직 내에서 혹은 조직간 일어날 수 있는 활동들”로 정의하였다(Rockart, Short, 1991). 또한 하나의 조직에 있어서 지식·자원·기술 등에의 접근을 가능하게 해주는 채널로서의 의미를 가진다”라고 정의 하였다(Inkpen, Tasng, 2005). 또한, Gulati(1998)은 “기업의 생존과 성장에 필요한 자원축적의 중요한 통로”로 정의하였으며, “각 조직의 성과를 향상시킬 목적으로 다양한 파트너들과 형성하고 있는 일련의 관계 맺기”로 정의하였다(구태회, 이윤철, 2005).

2.3.2.2 양심적 행위

어떤 특정한 개인이나 집단보다는 조직에 이익이 우선시 되는 행동으로 업무역할 외 자발적 행위라 하였다(Fernandez & Roman, 2005). 그리고 구성요소로 시민정신, 객관적 성과, 예의바름, 이타성, 스포츠맨십 등을 제시하는 것이라고 정의하였다(Mac Kenzieetal, 1993).

2.3.2.3 시민의식

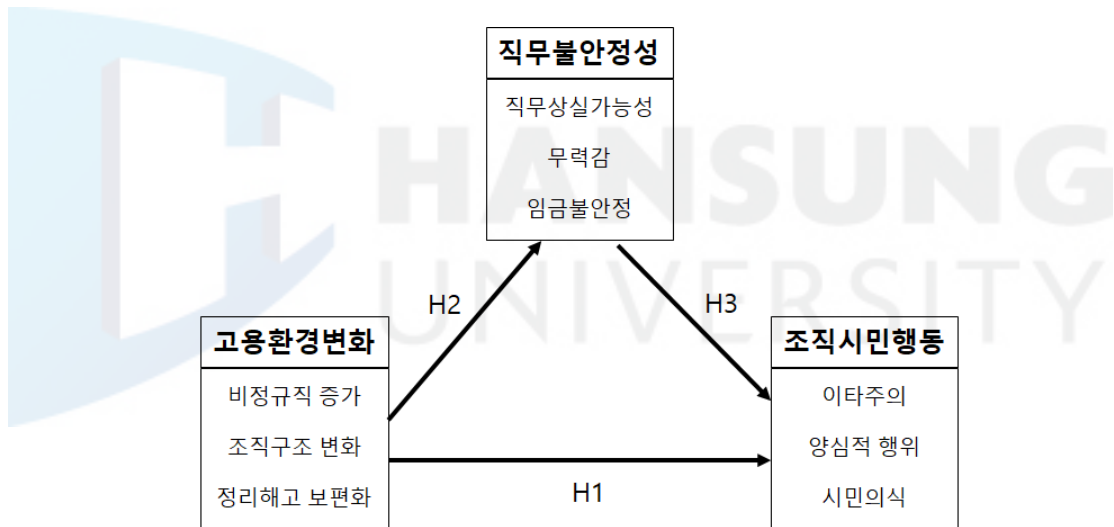
시민의식은 주장한 조직시민행동의 구성요소로써 이타주의, 예의바른행동, 스포츠맨십, 양심적 행동과 함께 구성되어진 요소이며, Podosakoffetal(2000)이 주장한 이타성, 양심성, 시민정신, 스포츠맨십과 매우 유사성을 가지고 있으며 이들의 요소들로 측정도구를 구성하였다(Organ, 1988).

Ⅲ. 연구방법 및 절차

3.1 연구모형

본 연구는 고용환경변화가 뷰티종사자의 직무태도 및 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보고자 시도하였다. 이를 위하여 고용환경변화를 독립변수로 설정하였고, 직무불안정성을 매개변수로, 조직시민행동을 종속변수로 설정하였다.

이러한 조사내용의 연구모형은 [그림 3-1] 같다.



[그림 3-1]연구모형

3.2 연구가설

본 연구에서는 고용환경변화가 뷰티종사자의 직무불안정성과 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 실증적 분석을 위해 연구모형에서 제시한 변수들의 관계를 확인하고자 아래와 같이 연구가설을 설정하였다.

연구가설에 대한 내용은 [표 3-1]과 같다.

[표 3-1] 연구가설

구분	가설
H1	고용환경변화는 조직시민행동에 정(+)¹영향을 미칠 것이다.
H1-1	고용환경변화 하위요인은 이타주의에 정(+) ¹ 영향을 미칠 것이다.
H1-2	고용환경변화 하위요인은 양심적행위에 정(+) ¹ 영향을 미칠 것이다.
H1-3	고용환경변화 하위요인은 시민의식에 정(+) ¹ 영향을 미칠 것이다.
H2	고용환경변화는 직무불안정성에 정(+)¹영향을 미칠 것이다.
H2-1	고용환경변화 하위요인은 직무상실가능성에 정(+) ¹ 영향을 미칠 것이다.
H2-2	고용환경변화 하위요인은 무력감에 정(+) ¹ 영향을 미칠 것이다.
H2-3	고용환경변화 하위요인은 임금불안정에 정(+) ¹ 영향을 미칠 것이다.
H3	직무불안정은 조직시민행동에 정(+)¹영향을 미칠 것이다.
H3-1	직무불안정의 하위요인은 이타주의에 정(+) ¹ 영향을 미칠 것이다.
H3-2	직무불안정의 하위요인은 양심적행위에 정(+) ¹ 영향을 미칠 것이다.
H3-3	직무불안정의 하위요인은 시민의식에 정(+) ¹ 영향을 미칠 것이다.
H4	고용환경변화와 조직시민행동에 직무불안정성이 매개적인 영향을 미칠 것이다.
H4-1	고용환경변화와 조직시민행동에 직무상실가능성이 매개적인 영향을 미칠 것이다.
H4-2	고용환경변화와 조직시민행동에 무력감이 매개적인 영향을 미칠 것이다.
H4-3	고용환경변화와 조직시민행동에 임금불안정이 매개적인 영향을 미칠 것이다.

3.3 조사대상

본 연구의 실증조사를 위하여 설문조사의 실효성과 편의성을 고려하여 1차적으로 근접한 수도권의 서울과 경기지역을 중심으로 뷰티업종의 종사자들을 중점 대상으로 하고 설문조사를 실시하였다.

본 연구의 조사대상자를 대상으로 하여 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 실시한 빈도분석결과는 (표 3-2)와 같다.

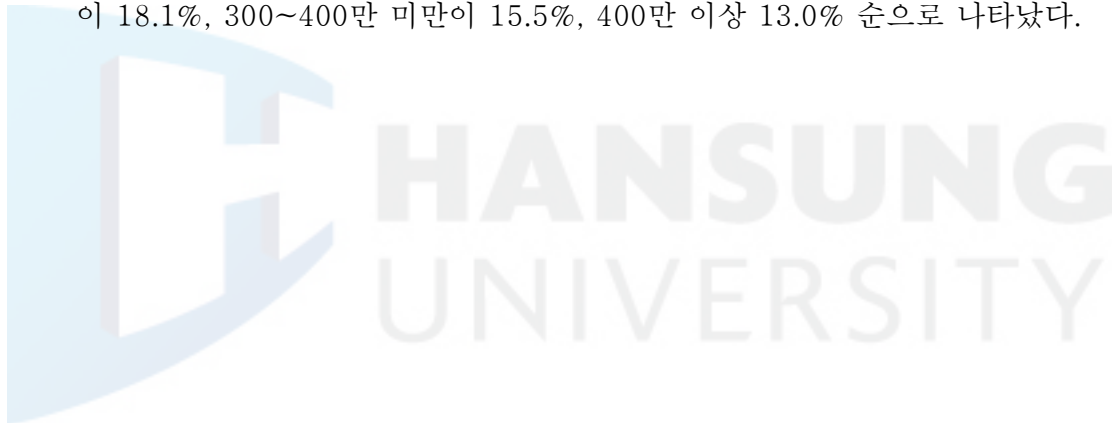
성별은 여자 79.1%, 남자 20.9% 순으로 나타났다.

연령은 20대 40.2%, 40대 25.4%, 30대 17.3%, 50대 이상 12.2%, 60세 이상 4.8% 순으로 나타났다.

최종학력은 전문대 졸업(재학생 포함) 36.9%, 대학원 재학 이상 22.1%, 대학교 졸업(재학생 포함) 21.1%, 중,고등학교(재학, 졸업) 19.8%, 순으로 나타났다.

결혼 상태는 미혼 54.7%, 기혼 38.4%, 기타(사별, 이혼, 별거 등) 6.9% 순으로 나타났다.

월수입 100~200만 미만이 27.7%, 200~300만 미만이 25.7%, 100만 미만이 18.1%, 300~400만 미만이 15.5%, 400만 이상 13.0% 순으로 나타났다.



[표 3-2] 인구통계학적 특성

(N=393, %)

	항목	빈도(N)	백분율(%)
성 별	남자	82	20.9
	여자	311	79.1
연 령	20세 이상~30세 미만	158	40.2
	30세 이상~40세 미만	68	17.3
	40세 이상~50세 미만	100	25.4
	50세 이상~60세 미만	48	12.2
	60세 이상	19	4.8
최종학력	중, 고등학교(재학, 졸업)	78	19.8
	전문대 졸업(재학생 포함)	145	36.9
	대학교 졸업(재학생 포함)	83	21.1
	대학원 재학 이상	87	22.1
결혼 상태	미혼	215	54.7
	기혼	151	38.4
	기타(사별, 이혼, 별거등)	27	6.9
월 평균 소득	100만원 미만	71	18.1
	100만 원 이상~200만원 미만	109	27.7
	200만 원 이상~300만원 미만	101	25.7
	300만 원 이상~400만원 미만	61	15.5
	400만 원 이상	51	13.0
합계		393	100.0

3.3.1 조사 대상자의 근무형태

본 연구의 조사대상자를 대상으로 하여 근무형태의 특성을 알아보기 위해 실시한 빈도분석결과는 (표 3-3)와 같다.

뷰티샵의 형태로는 개인 뷰티샵(5인 미만의 원장포함) 39.7%, 프랜차이즈 뷰티샵(6인 이상의 원장포함) 31.8%, 개인 뷰티샵(5인 이상의 원장포함) 15.5%, 프랜차이즈 뷰티샵(5인 미만의 원장 포함) 13.0% 순으로 나타났다.

직원 수는 5인 미만 48.1%, 5명 이상에서 10명 미만 28.2%, 10명 이상에서 15명 미만 13.2%, 16명 이상 10.4% 순으로 나타났다.

뷰티샵 위치는 상가주변 38.2%, 학교근처 25.4%, 아파트단지, 주택가 21.1%, 쇼핑몰, 백화점 내 8.7%, 기타 6.6% 순으로 나타났다.

현재 직장 근무기간은 1년 이상~3년 미만이 33.6%, 1년 미만이 25.2, 3년 이상~5년 미만이 22.4%, 5년 이상이 18.8%로 나타났다.

직급은 스텝이 29.3%, 원장이 28.5%, 실장, 점장, 매니저가 17.6%, 초급디자이너(1년 이상~3년 미만)가 12.7%, 디자이너가 12.0% 순으로 나타났다.

하루 평균 근무시간이 8시간 이상에서 10시간미만은 49.4%, 8시간 미만이 27.5%, 10시간 이상에서 12시간 미만 19.3%, 12시간 이상 3.8% 순으로 나타났다.

월 평균 휴일은 4회 이하 33.6%, 5회 22.9%, 6회 18.8%, 8회 이상 18.3%, 7회 6.4% 순으로 나타났다.

급여 형태는 월급제(기본급)가 38.4%, 원장(매출에 따라) 26.0%, 기본급 보장+인센티브가 20.1%, 시급제가 7.9%, 100% 인센티브 7.6%, 순으로 나타났다.

[표3-3] 조사대상자의 근무형태

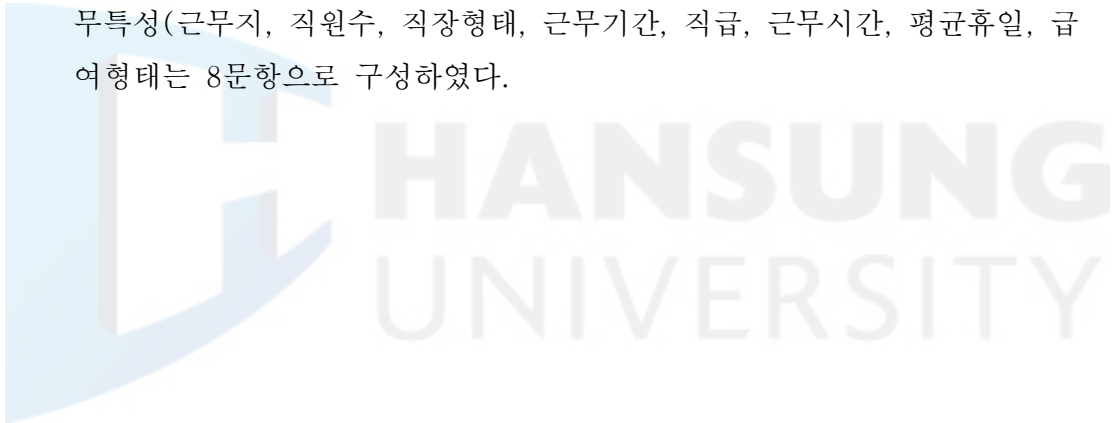
(N=393, %)

항목		빈도(N)	백분율(%)
뷰티샵 형태	프랜차이즈 뷰티샵(원장 포함 5인 미만)	51	13.0
	프랜차이즈 뷰티샵(원장 포함 6인 이상)	125	31.8
	개인 뷰티샵(원장 포함 5인 미만)	156	39.7
	개인 뷰티샵(원장 포함 6인 이상)	61	15.5
직원 수	5명 미만	189	48.1
	5명 이상~10명 미만	111	28.2
	10명 이상~15명 미만	52	13.2
	16명 이상	41	10.4
뷰티샵 위치	아파트단지, 주택가	83	21.1
	학교근처	100	25.4
	상가주변	150	38.2
	쇼핑몰, 백화점 내	34	8.7
	기타	26	6.6
현재 직장 근무기간	1년 미만	99	25.2
	1년 이상~3년 미만	132	33.6
	3년 이상~5년 미만	88	22.4
	5년 이상	74	18.8
직급	스텝	115	29.3
	초급디자이너(1년 이상~3년 미만)	50	12.7
	디자이너	47	12.0
	실장, 점장, 매니저	69	17.6
	원장	112	28.5
하루 평균 근무시간	8시간 미만	108	27.5
	8시간 이상~10시간미만	194	49.4
	10시간 이상~12시간미만	76	19.3
	12시간 이상	15	3.8
월 평균 휴일	4회 이하	132	33.6
	5회	90	22.9
	6회	74	18.8
	7회	25	6.4
	8회 이상	72	18.3
급여 형태	월급제(기본급)	151	38.4
	기본급보장+인센티브	79	20.1
	100% 인센티브	30	7.6
	시급제	31	7.9
	원장(매출에 따라)	102	26.0
합계		393	100.0

3.4 설문지의 구성

본 연구에 사용된 총 설문 문항은 56문항으로서, 크게 인구통계학적 특성, 근무형태, 고용환경변화, 직무불안정성, 조직시민행동 이며 세부적인 구성은 다음과 같다.

고용환경변화의 요인인 비정규직증가, 조직구조변화, 정리해고 보편화, 는 각각 5문항씩 총 15문항, 직무불안정성 인식의 요인인 직무상실가능성, 4문항. 무력감, 5문항. 임금불안정성, 4문항씩 총 13문항, 조직시민행동의 요인인 이타주의, 양심적행동, 시민의식은 각각 5문항씩 총 15문항을 구성되었으며, 인구통계학적 특성은(성별, 연령, 학력, 결혼, 소득) 5문항, 근무특성(근무지, 직원수, 직장형태, 근무기간, 직급, 근무시간, 평균휴일, 급여형태는 8문항으로 구성하였다.



[표 3-4] 설문지 구성과 측정방법

측 정 변 수		문 항 수	출 처	척 도
인구 통계학적인 특성		5	연구자 정리	명목척도
근무형태		8	연구자 정리	명목척도
고용환경변화	비정규직 증가	5	전무경·이기은(2014), 최영호(2006), 홍성민(2017),	Likert 5점 척도
	조직구조 변화	5	박정환(2009), 심재형(2009), 홍성민(2017), 김한준(2017)	
	정리해고 보편화	5	허용덕(2012), 이광택(2017), 홍성민(2017), 김한준(2017)	
직무불안정성 인식	직무상실가능성	4	Jacobson(1991), Greenhalghand Rosenblatt(1984), Hunt(1986), 최현철(2001)	Likert 5점 척도
	무력감	5	권혁남(2012), 윤종운(2006) 나상문(2017), 이재익(2012)	
	임금불안정성	4	박명주(2014) , 이영환(2012) 최원영(2009), 김도훈(2017)	
조직시민행동	이타주의	5	(윤영채,이광순,2009) (이상우,2008; 이순구,2008; 이수광, 2007; 윤만희,2000)	Likert 5점 척도
	양심적행동	5	(윤영채,이광순,2009) (이상우,2008; 이순구,2008; 이수광,2007; 윤만희,2000)	
	시민의식	5	(윤영채,이광순,2009) (이상우,2008; 이순구,2008; 이수광2007; 윤만희,2000)	
계		56문항		

3.5 자료수집

자기기입식 설문조사 방법을 통해 자료 수집을 하였으며, 2019년 9월 10일부터 2019년 9월 29일까지 50명을 대상으로 사전 데이터로 예비조사를 실시하였으며 이것을 바탕으로 설문 문항을 수정·보완하였다.

본 조사는 2019년 10월 1일부터 2019년 10월 31일까지 이루어졌으며, 총 500부의 설문지를 배포하여 470부를 수거하였다. 그 중 자료로 사용하기에 부적합한 77부를 제외한 393부를 최종 데이터로 사용하였다.

[표 3-5] 조사개요

절 차	내 용
조사 대상자	서울 및 경기지역 뷰티종사자 대상
자 료 수 집	자기기입식 설문조사
조 사 기 간	2019년 10월 01일부터 2019년 10월 31일
설문지 배포 및 회수	배 포: 500부
	회 수: 470부
	제 외: 77부
	총사용 데이터: 393부

3.6 분석방법 및 절차

본 연구의 수집된 자료는 통계적 방법으로 분석하기 위해 데이터 코딩(Data-Coding)과정을 실시하고 SPSS Ver. 23.0 통계 패키지 활용을 하였으며, 다음과 같이 순차적으로 분석이 이루어졌다.

첫째, 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하여 표본의 일반적 특성을 파악하였다.

둘째, 측정도구의 타당성 및 신뢰도를 분석하기 위해 각 변수별로 구성된 요인의 타당성을 검증하고, 요인의 구조를 이해하기 위해 다변량 통계기법 중의 하나인 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 실시하였으며 신

뢰도 분석(Reliability Analysis)을 하였다. 또한 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 통해 타당성 지표를 확인하였고 그 내용을 단순화시키는 분석방법으로써 같은 개념을 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶이는지 수많은 변수들을 상관관계가 높은 것끼리 묶어 주었다. 특히, 주성분 분석(Principal Components Analysis)방식을 통해 요인의 수를 줄이고 정보손실 최소화하였다. 또한 요인들 간의 상호 독립성을 확보하기 위해 요인회전을 사용하였으며 각 요인의 축 사이의 각도를 90° 로 유지하는 직각회전방식인 베리맥스(Varimax) 방식을 사용하였다. 신뢰도 분석을 통해 분석결과 요인별로 분류된 측정 항목들에 대한 측정하고자 하는 개념이 설문 응답자의 응답을 통해 일관되고 정확하게 측정 되었는지 여부를 검증하였으며, 크론바흐 알파($C\alpha$)(Cronbach's Alpha)를 통한 측정 문항들의 내적 일관성(Internal Consistency)을 조사하였다.

셋째, 독립변수와 종속변수간의 상호 상관관계성을 파악하기 위해 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였다. 이는 얼마나 상관관계가 존재하는지 알아보기 위해 변수들 간의 관련성의 정도를 측정하는 분석기법으로 두 변수간의 선형관계의 정도를 나타내는 상관계수는 -1 에서 $+1$ 사이의 값을 가지며 이때 $(+,-)$ 등의 부호에 관계하지 않고 상관계수의 절대 값 크기가 변수들 간의 연관성 정도를 판단하는 기준이 되는 것을 유의해야 한다(최성희, 2017).

넷째, 고용환경변화가 뷰티종사자의 직무불안정성인식 및 조직시민행동에 미치는 영향 관계를 분석하기 위해서 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다.

회귀분석 내용은 다음과 같다.

첫 번째 고용환경변화를 독립변수로 하고 조직시민행동을 종속변수로 설정하여 단순 회귀분석을 실시하였다.

두 번째 고용환경변화를 독립변수로 하고 직무불안정성을 종속변수로 설정하여 단순 회귀분석을 실시하였다.

세 번째 직무불안정성을 독립변수로 하고 조직시민행동을 종속변수로 설정하여 단순 회귀분석을 실시하였다.

다섯 번째 고용환경변화와 조직시민행동에서 직무불안정성의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다.



IV. 연구결과

4.1 고용환경변화, 직무불안정성 인식, 조직시민행동 및 신뢰도분석

고유 값(Eigen Value)이 “1.0”이상인 요인만을 선별하여 채택하였으며 각 변수와 요인간의 상관 관계성을 나타내는 요인 적재치(Factor Loading)의 값이 0.5 이상인 경우만을 유의한 것으로 판단하고 각 요인들이 설명하는 분산 값이 클수록 해당 요인이 전체 요인구성에서 차지하는 비중이 크다는 것을 의미한다. 요인분석 결과에 따라 측정도구의 타당성을 높이기 위해 요인적재치가 0.5 이하인 항목을 제거하였다.

요인분석은 사용항목들이 요인분석에 적합한가를 나타내주는 방법으로써 각 항목들 간의 상관관계가 분석방법의 특성상 높아야 한다. 이를 위해 KMO(Kaise Mayer Olkin)와 Bartlett의 구형성 검정은 각 항목들 간의 상관행렬을 확인할 수 있다.

변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되어지는 정보를 나타내는 KMO(Kaise Mayer Olkin) 측정의 값이 작다면 요인분석을 위한 변수 선정이 좋지 않음을 나타낸다(박은정, 권현진, 2012).

보통 KMO값이 0.9이상이면 매우 좋다고 할 수 있으며 0.6이하이면 변수로서 받아들일 수 없는 것으로 본다. 측정한 다변량 변수 사이의 일관된 정도를 의미하는 신뢰성은 동일한 개념에 대해 반복적으로 측정할 경우 나타나는 측정값들의 분산을 의미한다. 내적 일관성 평가를 위해 크론바흐 알파($C\alpha$) 계수 값을 사용하였으며 가장 보수적인 기준을 제시하는 것을 기대한다. 적당한 값의 일률적인 기준은 없지만 일반적으로 사회과학 분야에서는 신뢰도 분석 결과 크론바흐 알파($C\alpha$) 계수 값이 0.7이상이면 신뢰성이 높은 것으로 판단하고, 0.6 이상이면 비교적 신뢰도가 있는 것으로 해석할 수 있다.

4.1.1 신뢰도 분석

연구를 위해 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하기 위해 선정된 25문항에 대한 결과는 [표 4-1]와 같다. 요인분석 결과 요인적재량 및 신뢰도 기준에 미치지 못하였고, 각각 다른 요인으로 분산되는 총 10개 문항이 본 연구의 변수 구성에서는 제외되었다. 요인적재량은 변수와 요인간의 상관관계수가 0.0 이상이므로 유의하며, 신뢰도는 측정변수들의 내적 일관성을 나타내는 크론바흐 알파($C\alpha$) 계수가 0.7 이상이므로 신뢰성이 있는 것으로 판단한다. 반복측정 신뢰성이란 동일한 상황과 동일한 측정도구 사용하여 동일한 측정대상에 대한 측정값들 간의 차이를 분석하는 것이라 하며, 이러한 반복 측정된 값 간에는 상관관계가 있을 것으로 가정한다. 반복측정 신뢰성을 측정하기 위해서 측정 간격은 일반적으로 2주 정도가 적합하고, 측정 간격이 너무 길면 성숙 효과 문제 발생이 나타나고, 측정 간격이 너무 짧으면 시험효과의 문제가 발생한다.

우선 내적 일관성 검증방법을 사용하여 신뢰도가 낮은 항목들을 분석대상에서 제외하였으며, 내적 일관성을 측정하는 방법으로 크론바흐 알파($C\alpha$) 계수를 이용하는 방법으로 하고자 한다. 크론바흐 알파($C\alpha$) 계수는 신뢰성을 확보하기 위해 측정값에 신뢰성이 있다고 할 수 있는 것은 일반적으로 0.7 이상이다.

측정항목을 대상으로 신뢰성을 분석한 결과 조직구조변화에 대한 크론바흐 알파($C\alpha$) 값은 .910로 나타났고, 정리해고에 대한 크론바흐 알파($C\alpha$) 값은 .923로 나타났고, 무력감에 대한 크론바흐 알파($C\alpha$) 값은 .905로 나타났고, 이타주의에 대한 크론바흐 알파($C\alpha$) 값은 .873으로 나타났고, 양심적 행동에 대한 크론바흐 알파($C\alpha$) 값은 .856로 나타났고, 임금불안정성에 대한 크론바흐 알파($C\alpha$) 값은 .917로 나타났고, 비정규직증가에 대한 크론바흐 알파($C\alpha$) 값은 .843으로 나타났고, 직무상실가능성에 대한 크론바흐 알파($C\alpha$) 값은 .862으로 나타났고, 시민의식에 대한 크론바흐 알파($C\alpha$) 값은 .772로 나타났다. 이에 대하여 [표 4-1]에 나타냈다.

[표 4-1] 신뢰도 분석결과

		평균(%)	분산(%)	표준편차	신뢰도(C α)
조직구조변화	업무관계	14.82	24.868	4.987	0.910
	기술대체				
	업무축소				
	조직개편				
	업무기능				
정리해고	인력감축	20.25	14.913	3.862	0.923
	인원감축				
	경영난				
	명예퇴직				
	정리해고				
무력감	집중력저하	20.38	10.763	3.281	0.905
	자포자기				
	음주회수				
	피곤함				
	무력짜증				
이타주의	동료도움	18.33	5.599	2.366	0.873
	동료존중				
	직원적응				
	인간관계				
	고민상담				
양심적행동	물품아낌	22	4.865	2.206	0.856
	절차준수				
	시간준수				
	규칙준수				
	성실성				
임금불안정	급여수준	16.47	7.515	2.741	0.917
	불안승진				
	급여난향				
	급여삭감				
비정규직증가	계약직원	19.65	13.788	3.713	0.843
	파견직원				
	정규직원				
	시간근로제				
	임시직				
직무상실가능성	직무장래	14.88	8.361	2.891	0.862
	상실승진				
	업무자율				
	해고가능				
시민의식	단체참여	13.74	12.742	2.427	0.772
	동료상담				
	아이디어				
	위상도움				
	변화노력				

4.2 요인분석

요인분석은 내재되어 있는 각각의 변수들의 정보를 이용하여 공통의 요인으로 압축, 요약하고 서로 상관계수가 높은 변수들끼리 모아서 선형관계를 가지는 잠재변수들의 집단으로 구분한 것으로 요약하는 수학적 방법이다. 또한 많은 변수들 중에 상호 관련성이 있는 소수의 요인을 추출하여 전체 변수들의 공통요인을 찾아내어 각 변수들이 미치는 그 집단의 특성과 영향의 정도를 규명하는 통계분석 방법으로 다변량 통계분석이다(박범석, 2019).

상관관계에서 출발하는 요인분석은 서로 공통되는 특성을 함께 측정하고 있다는 것을 의미하며, 변수요인1과 변수요인2 사이에 상관이 존재한다는 것은 내재되어 있는 어느 부분 중에 공통된 부분이 존재하는 것으로 해석할 수 있다.

요인분석의 목적을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 공통요인(표준화된 변인들 간의 상관계수의 자승을 결정계수(R^2)라 하며, 이는 두 변인의 공변량을 나타낸다)으로 묶여진 요인들은 다른 요인으로 묶인 변수들과는 다른 특성을 가지게 되며 변수들을 축소한다.

둘째, 불필요한 변수들을 제거함으로써 공통요인에 포함되지 않거나 포함되더라도 중요도 및 영향을 미치는 정도가 낮아 변수 특성의 왜곡을 방지할 수 있다.

셋째, 묶인 변수들 간의 공통된 요인특성을 파악하며 상호 독립적인 특성을 가지게 된다(여경환, 2013).

넷째, 관측된 변수들은 하나의 공통된 대표적 요인으로 묶여 측정항목의 타당성(Validity)을 평가할 수 있게 된다. 즉 공통요인으로 묶여지지 않은 변수는 다른 특성을 가진다고 판단할 수 있다.

끝으로 분석을 통하여 얻어지는 요인점수는 회귀분석, 판별분석 및 군집분석 등에 적용할 수 있게 된다.

요인분석은 우선 모든 변수들에 대한 상관행렬을 구하고 각각의 요인을 추출한 다음 요인들의 회전을 통해 좀 더 정확한 해석을 구하며 분석된

요인의 점수를 산출하면 된다.

[표 4-2] 회전된 성분행렬

	성분								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
업무관계	.902	.162	.004	.062	-.035	-.014	.135	.121	.000
기술대체	.864	.159	.004	.071	-.031	-.018	.123	.113	-.035
업무축소	.797	.086	-.010	.050	-.029	-.015	.104	.087	-.023
조직개편	.786	.195	.034	.015	.007	-.048	.223	.145	-.039
업무기능	.711	.201	-.033	.024	-.030	-.017	.173	.155	-.042
인력감축	.198	.841	-.008	.043	-.025	.003	.191	.202	.019
인원감축	.179	.834	.011	.032	-.067	-.011	.272	.137	-.034
경영난	.125	.807	-.008	-.020	-.034	-.012	.296	.165	-.022
명예퇴직	.294	.788	.004	.037	.020	.007	.106	.160	.006
정리해고	.144	.721	.053	.041	-.010	.017	.321	.202	.025
집중력저하	-.020	.034	.940	.076	.075	.067	.025	-.008	-.021
자포자기	.006	.008	.824	.028	.047	.109	.033	-.018	.004
음주회수	-.014	-.002	.818	.058	.123	.079	.010	-.023	.017
피곤함	.019	.032	.818	.011	.136	.056	-.065	-.047	-.039
무력짜증	.007	-.040	.806	.041	.086	.058	.022	-.033	.052
동료도움	.074	.067	.081	.894	.070	.219	.004	.024	-.022
동료존중	.071	.059	.008	.871	.107	.149	.023	-.024	-.019
직원적응	.031	-.031	.065	.799	.049	.084	-.048	.081	-.012
인간관계	.093	.072	.011	.723	.037	.135	-.083	.048	-.043
고민상담	-.046	-.043	.047	.699	.020	.007	.077	.109	.000
물품아낌	-.031	-.036	.131	.009	.907	.176	-.047	-.022	.046
절차준수	.041	.033	.113	.012	.791	.064	-.028	.022	.020
시간준수	-.056	-.048	.100	.095	.773	.111	-.021	-.039	.074
규칙준수	-.104	-.074	.064	.071	.726	.051	.049	-.029	-.027
성실성	.038	.029	.056	.070	.710	.074	-.085	-.012	-.095
급여수준	-.036	-.031	.091	.180	.112	.932	.035	.004	.041
불안승진	-.042	-.032	.085	.185	.118	.932	.033	-.001	.044
급여난향	-.024	-.020	.077	.109	.149	.806	.028	.049	-.094

급여삭감	.013	.081	.135	.121	.117	.792	.035	-.038	.014
계약직원	.154	.203	.072	-.023	-.017	.028	.761	.180	.021
파견직원	.120	.340	-.060	-.005	-.033	.012	.728	.015	-.051
정규직원	.146	.356	-.067	-.009	-.024	.043	.724	.111	-.039
시간근로제	.295	.175	.094	-.022	-.089	.040	.675	.224	.016
임시직	.395	.176	-.008	.029	-.013	.059	.536	.171	.016
직무장래	.086	.182	-.079	.037	-.008	.010	.231	.822	.020
상실승진	.104	.192	-.073	.086	-.079	-.064	.185	.793	.000
업무자율	.217	.189	-.019	.133	-.015	.007	.135	.761	.043
해고가능	.314	.223	.016	.048	.016	.070	.022	.730	.057
단체참여	-.051	-.066	.001	-.026	.015	-.094	.035	.005	.771
동료상담	-.096	-.005	-.035	.004	.033	.084	.014	-.025	.751
아이디어	.004	-.023	.070	.016	-.023	.001	-.021	.101	.726
위상도움	.035	.032	-.021	.057	-.016	-.015	.052	-.010	.706
변화노력	.003	.045	.001	-.138	-.006	.018	-.107	.014	.650
아이겐값	4.036	3.881	3.695	3.406	3.239	3.230	2.974	2.818	2.665
공통분산 (%)	9.386	9.026	8.594	7.920	7.532	7.510	6.917	6.553	6.198
누적분산	9.386	18.41 2	27.00 5	34.92 6	42.45 8	49.96 9	56.88 5	63.43 9	69.63 6

$KMO=.845, Bartlett's \chi^2=12,540.462 (p<0.01)$

4.3 상관관계 분석

본 논문에서는 고용환경변화, 직무불안정성 그리고 조직시민행동 간의 관계를 검증하기 위하여 각 변수들에 대한 상관분석을 실시하였다

고용환경변화의 비정규직증가는 동일 변수의 조직구조변화($r=.705, p<.01$), 정리해고보편화($r=.741, p<.01$)에 양의 상관관계가 존재하였다.

그리고 직무불안정성의 직무상실가능성($r=.321, p<.01$), 무력감($r=.371, p<.01$), 임금불안정($r=.438, p<.01$)과 양의 상관관계가 존재하였다. 또한 조직 시민행동의 이타주의($r=.367, p<.01$), 양심적행위($r=.369, p<.01$), 시민의식($r=.363, p<.01$)과 양의 상관관계가 존재하였다.

고용환경변화의 조직구조변화는 동일 변수의 정리해고보편화($r=-.855,$

p<.01)에는 양의 상관관계가 존재하였고, 조직구조변화의 정리해고 보편화(r=.855, p<.01), 예는 양의 상관관계가 직무불안정성의 직무상실가능성(r=.855, p<.01), 무력감(r=.360, p<.01), 임금불안정(r=.420, p<.01),에는 상관관계가 존재하였다. 그리고 조직시민행동의 이타주의(r=.335, p<.01), 양심적행위(r=.372, p<.01), 시민의식(r=.372, p<.01)과 양의 상관관계가 존재하였다. 또한 정리해고 보편화의 직무불안정성은 직무상실가능성(r=.336, p<.01), 무력감(r=.367, p<.01), 임금불안정성(r=.424, p<.01),와 양의 상관관계가 존재하였으며, 조직시민행동의 이타주의(r=.354, p<.01), 양심적행위(r=.390, p<.01), 시민의식(r=.360, p<.01)와 양의 상관관계가 존재하였다.

직무불안정성의 직무상실가능성은 직무불안정성의 무력감(r=.785, p<.01), 임금불안정성(r=.663, p<.01)에 양의 상관관계가 존재하였다. 또한 조직시민행동의 이타주의(r=-.569, p<.05), 양심적행위(r=-.553, p<.01), 시민의식(r=-.469, p<.01)에도 양의 상관관계가 존재하였다.

직무불안정의 무력감은 임금불안정(r=.735, p<.05), 조직시민행동의 이타주의(r=.492, p<.01), 양심적행위(r=.527, p<.01), 시민의식(r=.432, p<.01)과 양의 상관관계가 존재하였다. 또한 직무상실가능성의 임금불안정성은 조직시민행동의 이타주의(r=.458, p<.01), 양심적행위(r=.457, p<.01), 시민의식(r=.328, p<.01),와 양의 상관관계가 존재하였으며, 조직시민행동의 이타주의는 조직시민행동의 양심적행위(r=.804, p<.01), 시민의식(r=.718, p<.01)와 양의 상관관계가 존재하였다.

조직시민행동의 양심적행위는 조직시민행동의 시민의식(r=.736, p<.05),과 양의 상관관계가 존재하였다.

[표 4-3] 고용환경변화, 직무불안정성, 조직시민행동과의 간의 상관분석

		상관관계								
		고용환경변화			직무불안정성			조직시민행동		
		비정규직증가	조직구조변화	정리해고보편화	직무상실가능성	무력감	임금불안정	이타주의	양심적행위	시민의식
고	비정규직증가	1								

용 환 경 변 화										
	조직구조변화	.705*	1							
	정리해고 보편화	.741*	.855*	1						
직 무 불 안 정 성	직무상실 가능성	.321*	.345*	.336*	1					
	무력감	.371*	.360*	.367*	.785*	1				
	임금불안정	.438*	.420*	.424*	.663*	.735*	1			
조 직 시 민 행 동	이타주의	.367*	.335*	.354*	.569*	.492*	.458*	1		
	양심적행위	.369*	.372*	.390*	.553*	.527*	.457*	.804*	1	
	시민의식	.363*	.372*	.360*	.469*	.432*	.328*	.718*	.736*	1
	평균	3.08	2.79	2.85	3.49	3.60	3.14	3.99	3.94	4.14
	표준편차	1.11	1.16	1.17	1.11	1.07	1.01	0.94	0.99	0.90

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

4.4 가설의 검증

4.4.1 고용환경변화가 조직시민행동에 미치는 영향

고용환경변화를 독립변수로 하고 조직시민행동을 종속변수로 설정하여 단순 회귀분석을 시행한 결과 아래 [표 4-4]와 같이 나타났다.

회귀모형을 분석하면 성격요인의 회귀모형은 $F=90.682(p<.05)$, Durbin-Watson 값은 1.951로 2에 가까우며 0 or 4에 떨어져 있어 잔차들 간에 상관관계가 없다고 볼 수 있다. 따라서 회귀모형은 적합하다고 해석될 수 있다. 또한 종속변수인 조직시민행동을 18.6% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티종사의 고용환경변화는 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .434, p<.05$). 따라서 가설 H1는 채택되었다.

[표 4-4] 고용환경변화와 조직시민행동의 회귀분석결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.990	.115		25.888	.000
고용환경변화	.356	.037	.434	9.523	.000
F=90.682(p<.05), Durbin-Watson=1.951, adj. R^2 =.186					
종속변수: 조직시민행동 B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β : 표준화 계수 p<.05					

4.4.2 고용환경변화의 하위요인이 이타주의에 미치는 영향

고용환경변화의 하위요인인 비정규직증가, 조직구조변화, 정리해고 보편화를 독립변수로 하고 이타주의를 종속변수로 설정하여 다중 회귀분석을 시행한 결과 [표 4-5]와 같이 나타났다.

회귀모형을 분석하면 성격요인의 회귀모형은 $F=26.323(p<.05)$, Durbin-Watson 값은 1.889으로 2에 가까우며 0 or 4에 떨어져 있어 잔차들 간에 상관관계가 없다고 볼 수 있다. 회귀모형은 적합하다고 해석될 수 있다. 또한 종속변수인 이타주의를 14.4설명하고 있다.

분석결과, 뷰티종사자의 비정규직증가($\beta=.161, p=.023$)는 유의수준인 $p<.05$ 로 채택되었으며 조직구조변화($\beta=.100, p=.274$)는 유의수준인 $p>.05$, 정리해고 보편화($\beta=.185, p=.055$)는 각각 유의수준인 $p>.05$ 이므로 기각되었다. 따라서 비정규직증가만이 이타주의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H1-1는 부분채택 되었다.

[표 4-5] 고용환경변화의 하위요인과 이타주의의 회귀분석결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.959	.133		22.213	.000
비정규직증가	.190	.061	.223	3.137	.002
조직구조변화	.049	.075	.060	.656	.512
정리해고보편화	.110	.078	.137	1.407	.160
F=22.993(p<.05), Durbin-Watson=1.879, adj. R^2 =.144					

종속변수: 이타주의, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β : 표준화 계수 $p < .05$

4.4.3 고용환경변화의 하위요인이 양심적행위에 미치는 영향

고용환경변화의 하위요인인 비정규직증가, 조직구조변화, 정리해고 보편화를 독립변수로 하고 양심적행위를 종속변수로 설정하여 다중 회귀분석을 시행한 결과 [표 4-6]와 같이 나타났다.

회귀모형을 분석하면 성격요인의 회귀모형은 $F=26.323(p<.05)$, Durbin-Watson 값은 1.889으로 2에 가까우며 0 or 4에 떨어져 있어 잔차들 간에 상관관계가 없다고 볼 수 있다. 따라서 회귀모형은 적합하다고 해석될 수 있다. 또한 종속변수인 이타주의를 16.2% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티종사자의 비정규직증가($\beta=.161, p=.023$)는 유의수준인 $p<.05$ 로 채택되었으며 조직구조변화($\beta=.100, p=.274$)는 유의수준인 $p>.05$, 정리해고 보편화($\beta=.185, p=.055$)는 각각 유의수준인 $p>.05$ 이므로 기각되었다. 따라서 비정규직증가만이 이타주의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H1-2는 부분채택 되었다.

[표 4-6] 고용환경변화의 하위요인과 양심적행위의 회귀분석결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.807	.139		20.214	.000
비정규직증가	.144	.063	.161	2.286	.023
조직구조변화	.085	.078	.100	1.096	.274
정리해고보편화	.158	.082	.185	1.926	.055

$F=26.323(p<.05)$, Durbin-Watson=1.889, $adj. R^2=.162$

종속변수: 양심적행위, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β : 표준화 계수 $p < .05$

4.4.4 고용환경변화의 하위요인이 시민의식에 미치는 영향

고용환경변화의 하위요인인 비정규직증가, 조직구조변화, 정리해고 보편화를 독립변수로 하고 시민의식을 종속변수로 설정하여 다중 회귀분석을 시행

한 결과 [표 4-7]와 같이 나타났다.

회귀모형을 분석하면 성격요인의 회귀모형은 $F=24.622(p<.05)$, Durbin-Watson 값은 1.991으로 2에 가까우며 0 or 4에 떨어져 있어 잔차들간에 상관관계가 없다고 볼 수 있다. 따라서 회귀모형은 적합하다고 해석될 수 있다. 또한 종속변수인 이타주의를 15.3% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티종사자의 비정규직증가($\beta=.184, p=.010$)는 유의수준인 $p<.05$ 로 채택되었으며 조직구조변화($\beta=.189, p=.040$)는 유의수준인 $p>.05$, 정리해고보편화($\beta=.062, p=.519$)는 각각 유의수준인 $p>.05$ 이므로 기각되었다. 따라서 비정규직증가만이 이타주의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H1-3는 부분채택 되었다.

[표 4-7]고용환경변화의 하위요인과 시민의식의 회귀분석결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E	β		
(상수)	3.133	.126		24.787	.000
비정규직증가	.149	.057	.184	2.600	.010
조직구조변화	.146	.071	.189	2.061	.040
정리해고보편화	.048	.074	.062	.645	.519

$F=24.622(p<.05)$, Durbin-Watson=1.991, $adj. R^2=.153$

종속변수: 시민의식, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β : 표준화 계수 $p<.05$

4.4.5 고용환경변화가 직무불안정성에 미치는 영향

고용환경변화를 독립변수로 하고 직무불안정성을 종속변수로 설정하여 단순 회귀분석을 시행한 결과 [표 4-8]와 같이 나타났다.

회귀모형을 분석하면 성격요인의 회귀모형은 $F=99.121(p<.05)$, Durbin-Watson 값은 1.977으로 2에 가까우며 0 or 4에 떨어져 있어 잔차들간에 상관관계가 없다고 볼 수 있다. 따라서 회귀모형은 적합하다고 해석될 수 있다. 또한 종속변수인 조직시민행동을 20.0% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티종사자의 고용환경변화는 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .450, p<.05$). 따라서 가설 H2는 채택되었다.

[표 4-8] 고용환경변화와 직무불안정성의 회귀분석결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.218	.127		17.411	.000
고용환경변화	.410	.041	.450	9.956	.000

F=99.121(p<.05), Durbin-Watson=1.977, adj. R²=.200

종속변수: 직무불안정성, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β : 표준화 계수 p<.05

4.4.6 고용환경변화의 하위요인이 직무상실가능성에 미치는 영향

고용환경변화의 하위요인인 비정규직증가, 조직구조변화, 정리해고 보편화를 독립변수로 하고 직무상실가능성을 종속변수로 설정하여 다중 회귀분석을 시행한 결과 [표 4-9]와 같이 나타났다.

회귀모형을 분석하면 성격요인의 회귀모형은 F=19.835(p<.05), Durbin-Watson 값은 1.900으로 2에 가까우며 0 or 4에 떨어져 있어 잔차들 간에 상관관계가 없다고 볼 수 있다. 따라서 회귀모형은 적합하다고 해석될 수 있다. 또한 종속변수인 이타주의를 12.6% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티종사자의 비정규직증가($\beta=.132, p=.066$)는 유의수준인 $p<.05$ 로 채택되었으며 조직구조변화($\beta=.178, p=.056$)는 유의수준인 $p>.05$, 정리해고 보편화($\beta=.085, p=.386$)는 각각 유의수준인 $p>.05$ 이므로 기각되었다. 따라서 비정규직증가만이 이타주의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H2-1는 기각되었다.

[표 4-9] 고용환경변화의 하위요인과 직무상실가능성의 회귀분석결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.379	.158		15.012	.000
비정규직증가	.132	.072	.132	1.840	.066
조직구조변화	.170	.089	.178	1.916	.056

정리해고보편화	.081	.093	.085	.868	.386
---------	------	------	------	------	------

F=19.835(p<.05), Durbin-Watson=1.900, adj. R²=.126

종속변수: 직무상실가능성, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β: 표준화 계수 p<.05

4.4.7 고용환경변화의 하위요인이 무력감에 미치는 영향

고용환경변화의 하위요인인 비정규직증가, 조직구조변화, 정리해고 보편화를 독립변수로 하고 무력감을 종속변수로 설정하여 다중 회귀분석을 시행한 결과 [표 4-10]와 같이 나타났다.

회귀모형을 분석하면 성격요인의 회귀모형은 F=24.771(p<.05), Durbin-Watson 값은 2.046으로 2에 가까우며 0 or 4에 떨어져 있어 잔차들 간에 상관관계가 없다고 볼 수 있다. 따라서 회귀모형은 적합하다고 해석될 수 있다. 또한 종속변수인 이타주의를 15.4% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티종사자의 비정규직증가($\beta=.201, p=.005$)는 유의수준인 $p<.05$ 로 채택되었으며 조직구조변화($\beta=.119, p=.196$)는 유의수준인 $p>.05$, 정리해고 보편화($\beta=.116, p=.230$)는 각각 유의수준인 $p>.05$ 이므로 기각되었다. 따라서 비정규직증가만이 이타주의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H2-2는 부분채택 되었다.

[표 4-10]고용환경변화의 하위요인과 무력감의 회귀분석결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.390	.150		15.894	.000
비정규직증가	.195	.068	.201	2.849	.005
조직구조변화	.109	.084	.119	1.297	.196
정리해고보편화	.107	.089	.116	1.203	.230

F=24.771(p<.05), Durbin-Watson=2.046, adj. R²=.154

종속변수: 무력감, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β: 표준화 계수 p<.05

4.4.8 고용환경변화의 하위요인이 임금불안정에 미치는 영향

고용환경변화의 하위요인인 비정규직증가, 조직구조변화, 정리해고 보편화를 독립변수로 하고 임금불안정을 종속변수로 설정하여 다중 회귀분석을 시행한 결과 [표 4-11]와 같이 나타났다.

회귀모형을 분석하면 성격요인의 회귀모형은 $F=36.414(p<.05)$, Durbin-Watson 값은 1.894으로 2에 가까우며 0 or 4에 떨어져 있어 잔차들간에 상관관계가 없다고 볼 수 있다. 따라서 회귀모형은 적합하다고 해석될 수 있다. 또한 종속변수인 이타주의를 21.3% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티종사자의 비정규직증가($\beta=.252, p=.000$)는 유의수준인 $p<.05$ 로 채택되었으며 조직구조변화($\beta=.147, p=.097$)는 유의수준인 $p>.05$, 정리해고 보편화($\beta=.112, p=.232$)는 각각 유의수준인 $p>.05$ 이므로 기각되었다. 따라서 비정규직증가만이 이타주의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H2-3는 부분채택 되었다.

[표 4-11]고용환경변화의 하위요인과 임금불안정의 회귀분석결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	1.807	.137		13.228	.000
비정규직증가	.229	.062	.252	3.692	.000
조직구조변화	.127	.077	.147	1.661	.097
정리해고보편화	.096	.080	.112	1.198	.232

$F=36.414(p<.05)$, Durbin-Watson=1.894, $adj. R^2=.213$

종속변수: 임금불안정, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β : 표준화 계수 $p<.05$

4.4.9 직무불안정성이 조직시민행동에 미치는 영향

직무불안정성을 독립변수로 하고 조직시민행동을 종속변수로 설정하여 단순 회귀분석을 시행한 결과 [표 4-12]와 같이 나타났다.

회귀모형을 분석하면 성격요인의 회귀모형은 $F=99.121(p<.05)$, Durbin-Watson 값은 1.977으로 2에 가까우며 0 or 4에 떨어져 있어 잔차들간에 상관관계가 없다고 볼 수 있다. 따라서 회귀모형은 적합하다고 해석될 수 있다. 또한 종속변수인 조직시민행동을 20.2% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티종사자의 직무불안정성은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .434, p < .05$). 따라서 가설 H3는 채택되었다.

[표 4-12] 직무불안정성과 조직시민행동의 회귀분석결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.990	.115		25.888	.000
직무불안정성	.356	.037	.434	9.523	.000

F=99.121($p < .05$), Durbin-Watson=1.977, adj. $R^2=.202$

종속변수: 조직시민행동, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β : 표준화 계수 $p < .05$

4.4.10 직무불안정성의 하위요인이 이타주의에 미치는 영향

고용환경변화의 하위요인인 비정규직증가, 조직구조변화, 정리해고 보편화를 독립변수로 하고 이타주의를 종속변수로 설정하여 다중 회귀분석을 시행한 결과 [표 4-13]과 같이 나타났다.

회귀모형을 분석하면 성격요인의 회귀모형은 $F=65.539(p < .05)$, Durbin-Watson 값은 1.750으로 2에 가까우며 0 or 4에 떨어져 있어 잔차들 간에 상관관계가 없다고 볼 수 있다. 따라서 회귀모형은 적합하다고 해석될 수 있다. 또한 종속변수인 이타주의를 33.1% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티종사자의 비정규직증가($\beta=.448, p=.000$)는 유의수준인 $p < .05$ 로 채택되었으며 조직구조변화($\beta=.047, p=.529$)는 유의수준인 $p > .05$, 정리해고 보편화($\beta=.126, p=.044$)는 각각 유의수준인 $p > .05$ 이므로 기각되었다. 따라서 비정규직증가만 이타주의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H3-1는 부분채택 되었다.

[표 4-13] 직무불안정성의 하위요인과 이타주의의 회귀분석결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.145	.144		14.922	.000
직무상실평균	.381	.058	.448	6.581	.000
무력감평균	.042	.066	.047	.630	.529

임금불안평균	.117	.058	.126	2.017	.044
F=65.539(p<.05), Durbin-Watson=1.750, <i>adj. R</i> ² =.331					
종속변수: 이타주의, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β: 표준화 계수 p<.05					

4.4.11 직무불안정성의 하위요인이 양심적 행위에 미치는 영향

고용환경변화의 하위요인인 비정규직증가, 조직구조변화, 정리해고 보편화를 독립변수로 하고 양심적 행위를 종속변수로 설정하여 다중 회귀분석을 시행한 결과 [표 4-14]와 같이 나타났다.

회귀모형을 분석하면 성격요인의 회귀모형은 F=64.451(p<.05), Durbin-Watson 값은 1.834으로 2에 가까우며 0 or 4에 떨어져 있어 잔차들간에 상관관계가 없다고 볼 수 있다. 따라서 회귀모형은 적합하다고 해석될 수 있다. 또한 종속변수인 이타주의를 32.7% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티종사자의 비정규직증가($\beta=.344, p=.000$)는 유의수준인 $p<.05$ 로 채택되었으며 조직구조변화($\beta=.192, p=.011$)는 유의수준인 $p>.05$, 정리해고 보편화($\beta=.088, p=.157$)는 각각 유의수준인 $p>.05$ 이므로 기각되었다. 따라서 비정규직증가만이 이타주의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H3-2는 부분채택 되었다.

[표 4-14] 직무불안정성의 하위요인과 양심적행위의 회귀분석결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	1.948	.152		12.821	.000
직무상실 가능성	.308	.061	.344	5.036	.000
무력감	.178	.070	.192	2.542	.011
임금불안정	.087	.062	.088	1.416	.157

F=64.401(p<.05), Durbin-Watson=1.834, *adj. R*²=.327

종속변수: 양심적행위, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β: 표준화 계수 p<.05

4.4.12 직무불안정성의 하위요인이 시민의식에 미치는 영향

고용환경변화의 하위요인인 비정규직증가, 조직구조변화, 정리해고 보편화를 독립변수로 하고 시민의식을 종속변수로 설정하여 다중 회귀분석을 시행한 결과 [표 4-15]와 같이 나타났다.

회귀모형을 분석하면 성격요인의 회귀모형은 $F=39.062(p<.05)$, Durbin-Watson 값은 1.887으로 2에 가까우며 0 or 4에 떨어져 있어 잔차들 간에 상관관계가 없다고 볼 수 있다. 따라서 회귀모형은 적합하다고 해석될 수 있다. 또한 종속변수인 이타주의를 22.6% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티종사자의 비정규직증가($\beta=.349, p=.000$)는 유의수준인 $p<.05$ 로 채택되었으며 조직구조변화($\beta=.189, p=.020$)는 유의수준인 $p>.05$, 정리해고 보편화($\beta=-.043, p=.523$)는 각각 유의수준인 $p>.05$ 이므로 기각되었다. 따라서 비정규직증가만 이타주의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H3-3는 부분채택 되었다.

[표 4-15] 직무불안정성의 하위요인과 시민의식의 회귀분석결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.697	.147		18.288	.000
직무상실 가능성	.283	.059	.349	4.763	.000
무력감	.159	.068	.189	2.341	.020
임금불안정	-.038	.060	-.043	-.640	.523

$F=39.062(p<.05)$, Durbin-Watson=1.887, $adj. R^2=.226$

종속변수: 시민의식, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β : 표준화 계수 $p<.05$

4.4.13 고용환경변화와 조직시민행동에 직무불안정성 매개효과 분석

고용환경변화와 조직시민행동에서 직무불안정성의 매개효과의 검증을 위해 3단계의 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 고용환경변화가 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치고($\beta=.434, p<.001$), 또한, 고용환경변화에 조직시민행동에 직무불안정성의 매개효과를 함께 검증하였을 경우($\beta=.482, p<.001$),로 나타나 베타 값이 ($\beta=.434 \rightarrow .217$)로 약해진 것

을 알 수 있어 매개효과가 있음을 검증하였다.

유의 수준을 가늠할 수 있는 p값이 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있으므로 가설 H4는 채택되었다.

[표 4-16]고용환경변화와 조직시민행동에 직무상실가능성 매개효과 분석

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.990	.115		25.888	.000
고용환경변화	.356	.037	.434	9.523	.000
(상수)	2.029	.135		14.993	.000
고용환경변화	.178	.037	.217	4.841	.000
직무불안정성	.433	.040	.482	10.735	.000

종속변수: 조직시민행동, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β : 표준화 계수 $p < .05$

4.4.14 고용환경변화와 조직시민행동에 직무상실가능성 매개효과 분석

고용환경변화와 조직시민행동에서 직무불상실가능성의 매개효과의 검증을 위해 3단계의 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 고용환경변화가 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치고($\beta = .434, p < .001$), 또한, 고용환경변화와 조직시민행동에서 직무상실가능성의 매개효과를 함께 검증하였을 경우 ($\beta = .488, p < .001$),로 나타나 베타 값이 ($\beta = .434 \rightarrow .256$)로 약해진 것을 알 수 있어 매개효과가 있음을 검증하였다.

유의 수준을 가늠할 수 있는 p값이 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있으므로 가설 H4-1는 채택되었다.

[표 4-17]고용환경변화와 조직시민행동에 직무상실가능성 매개효과 분석

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.990	.115		25.888	.000
고용환경변화	.356	.037	.434	9.523	.000
(상수)	2.084	.127		16.421	.000

고용환경변화	.210	.035	.256	6.067	.000
직무상실가능성	.380	.033	.488	11.555	.000

종속변수: 조직시민행동, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β : 표준화 계수 $p < .05$

4.4.15 고용환경변화와 조직시민행동에 무력감 매개효과 분석

고용환경변화와 조직시민행동에서 무력감의 매개효과의 검증을 위해 3단계의 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 고용환경변화가 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치고($\beta = .434$, $p < .001$), 또한, 고용환경변화와 조직시민행동에서 무력감의 매개효과를 함께 검증하였을 경우 ($\beta = .425$, $p < .001$),로 나타나 베타 값이 ($\beta = .434 \rightarrow .265$)로 약해진 것을 알 수 있어 매개효과가 있음을 검증하였다.

유의 수준을 가늠할 수 있는 p값이 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있으므로 가설 H4-2는 채택되었다.

[표 4-18]고용환경변화와 조직시민행동에 무력감 매개효과 분석

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.990	.115		25.888	.000
고용환경변화	.356	.037	.434	9.523	.000
(상수)	2.158	.136		15.842	.000
고용환경변화	.217	.037	.265	5.901	.000
무력감	.343	.036	.425	9.478	.000

종속변수: 조직시민행동, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β : 표준화 계수 $p < .05$

4.4.16 고용환경변화와 조직시민행동에 임금불안정 매개효과 분석

고용환경변화와 조직시민행동에서 임금불안정성의 매개효과의 검증을 위해 3단계의 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 고용환경변화가 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치고($\beta = .434$, $p < .001$), 또한, 고용환경변화와 조직시민행동에서 임금불안정성의 매개효과를 함께 검증하였을 경우

($\beta=.324$, $p<.001$),로 나타나 베타 값이 ($\beta=.434 \rightarrow .284$)약해진 것을 알 수 있어 매개효과가 있음을 검증하였다.

유의 수준을 가늠할 수 있는 p값이 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있으므로 가설 H4-3는 채택되었다.

[표 4-19]고용환경변화와 조직시민행동에 임금불안정 매개효과 분석

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	S.E.	β		
(상수)	2.990	.115		25.888	.000
고용환경변화	.356	.037	.434	9.523	.000
(상수)	2.476	.134		18.443	.000
고용환경변화	.233	.040	.284	5.808	.000
임금불안정	.277	.042	.324	6.626	.000

종속변수: 조직시민행동, B: 비표준화 계수, S.E.: 표준오차, β : 표준화 계수 $p<.05$

4.4.17 가설검증

고용환경변화는 조직시민행동과 직무불안정성에 정(+)영향을 미치는 것으로 검증되었으며, 고용환경변화와 조직시민행동에 직무불안정성이 매개적인 영향을 미치는 것으로 채택되었다.

[표4-20] 가설검증

구분	연구가설	채택 여부
H1	고용환경변화는 조직시민행동에 정(+)영향을 미칠 것이다	채택
H1-1	고용환경변화하위요인은 이타주의에 정(+)영향을 미칠 것이다	부분 채택
H1-2	고용환경변화하위요인은 양심적행위에 정(+)영향을 미칠 것이다	부분 채택
H1-3	고용환경변화하위요인은 시민의식에 정(+)영향을 미칠 것이다	부분 채택
H2	고용환경변화는 직무불안정성에 정(+)영향을 미칠 것이다	채택
H2-1	고용환경변화하위요인은 직무상실가능성에 정(+)영향을 미칠 것이다	기각

H2-2	고용환경변화하위요인은 무력감에 정(+)영향을 미칠 것이다	부분 채택
H2-3	고용환경변화하위요인은 임금불안정에 정(+)영향을 미칠 것이다	부분 채택
H3	직무불안정은 조직시민행동에 정(+)영향을 미칠 것이다	채택
H3-1	직무불안정의 하위요인은 이타주의에 정(+)영향을 미칠 것이다	부분 채택
H3-2	직무불안정의 하위요인은 양심적행위에 정(+)영향을 미칠 것이다	부분 채택
H3-3	직무불안정의 하위요인은 시민의식에 정(+)영향을 미칠 것이다	부분 채택
H4	고용환경변화와 조직시민행동에 직무불안정성이 매개적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H4-1	고용환경변화와 조직시민행동에 직무상실가능성이 매개적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H4-2	고용환경변화와 조직시민행동에 무력감이 매개적인 영향을 미칠 것이다.	채택
H4-3	고용환경변화와 조직시민행동에 임금불안정이 매개적인 영향을 미칠 것이다.	채택

V. 결론

5.1 연구의 요약 및 제언

본 연구는 고용환경의 변화와 관련 뷰티산업 종사원들의 직무불안정성 및 조직시민행동에 영향을 미치는지, 그 영향관계를 분석 및 연구하고자 하였다. 선행연구 성과가 미흡하거나 관련 연구가 미흡하여 뷰티산업의 종사원들의 4차 산업혁명 인식에 따른 고용변화들이 직무불안정성과 조직시민행동에 유효성을 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하며, 산업혁명에 따른 고용관련 주제를 확장하고, 실무차원에서 직무불안정성 및 조직시민행동을 위한 시사점을 제시하고자 한다(손은진, 2018).

본 연구는 현재 뷰티산업에 종사중인 종사자들을 대상으로 2019년 10월1일부터 2019년 10월 31일까지 설문조사를 실시하였으며, 총 500부를 배포하여 회수된 설문지 중 불성실 응답을 제외한 유효자료 393부를 분석에 활용하여 고용환경변화가 직무불안정성과 조직시민행동에 미치는 영향관계를 파악하고 고용환경변화와 직무불안정성 및 조직시민행동 관계에서 발전하는 산업혁명에 따른 조절효과와 관여도에 대해 실증적으로 분석하고 연구하였다. 이를 위해 먼저 고용환경변화를 독립변수, 직무불안정성을 매개변수로, 조직시민행동을 종속변수로 하여 연구모형과 가설을 제시를 위해 선행연구와 참고문헌을 통해 관련 이론을 살펴보았다.

각 연구가설을 증명하기 위해 SPSS Ver.23.0 통계패키지 프로그램인 데이터 코딩(Data-Coding) 과정을 사용하였다.

고용환경변화 요인이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는지에 대한 가설 H1을 분석한 결과 이타주의, 양심적 행위, 시민의식은 모두 부분적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

고용환경변화는 직무불안정성에 정(+)의 영향을 미칠 것인지에 대한 가설 H2를 분석한 결과, 고용환경변화의 하위요인은 직무불안정성의 하위요인인 직무상실 가능성을 제외하고 무력감과 임금불안정에 부분적인 정

(+)영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무불안정성은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것인지에 대한 가설 H3를 분석한 결과에서는 직무불안정의 하위요인은 조직시민행동의 하위요인인 이타주의, 양심적행위, 시민의식 모두에 부분적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 따라서 가설 H3는 채택되었다.

고용환경변화와 조직시민행동 사이에서 직무불안정성이 매개적인 영향을 미칠 것인지에 대한 가설 H4를 분석한 결과, 직무불안정성의 하위요인인 직무상실 가능성, 무력감, 임금불안정의 모든 요인은 매개적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

5.2 연구의 한계 및 향후 제언

4차 산업혁명 시대의 뷰티산업은 단순한 기술 및 기능과 제품판매를 넘어 새로운 기술과 융합하여 서비스산업과 결합하는 양상을 보이고 있다(손은진, 2018). 또한 노동대체 기술의 발전과 온디맨드 및 공유경제의 성장은 각 이코노미로 대표되는 임시고용형태를 확산시켜 전통적 일자리 개념과 형태가 바뀌고 있으며, 우리나라는 저출산 및 고령화로 인한 생산인구 감소와 날로 심각해지고 있는 청년실업 및 비정규직 문제를 안고 4차 산업혁명 시대를 맞이하고 있다(미래전략개발부, 2017). 앞으로 첨단기술 종사자들의 수요는 늘어날 것으로 예상되지만 스마트공장 확산 등 자동화 진전에 따라 제조업 일부 직종은 일자리가 감소할 것으로 보이며, 발달된 AI가 의료, 법률, 금융 등 전문 직종 및 일반 사무행정직의 일부를 대체할 수도 있다는 전망이 나오고 있다(박민재, 2018). 우리나라도 제조업현장 및 뷰티산업에도 산업용 로봇의 인공지능인 AI를 활용하는 비율이 전 세계 최고 수준에 이르는 등 자동화로 인한 노동대체가 매우 빠르게 진행되고 있다(과학기술정책연구원, 2017).

4차 산업혁명으로 인한 고용구조 변화에 능동적으로 대응하기 위하여 첨단 기술인력 양성과 함께 AI로 대체가 어려운 종합적 판단능력과 복잡한 문제해결 능력을 갖추는데 교육의 초점을 맞추는 것이 필요하며, 또한 근로 시간 감축, 유연근무의 확산, 임시 일자리가 증가하는 추세에 대비하여 여성인력 활

용방안과 신뢰성 높은 각 이코노미 플랫폼 구축 및 사회안전망 강화를 통해 소득분배 양극화를 완화 시키는 적극적인 노력이 요구된다(노용관, 2017).

최근 디지털 기술의 발전은 노동시장, 특히 일자리에 중대한 영향을 미치는 중요 이슈이며, 기술혁신이 고용을 감소시킬 것인지 증대시킬 것인지에 대한 논의가 활발하며, 신기술 도입에 따른 노동 대체효과와 신수요 창출로 인한 일자리 증대 효과가 있을 것이라 예상하는 연구와 한국 노동시장 일자리도 향후 점진적으로 기계에 의해 대체될 가능성이 높아질 것으로 예상 하는 연구들이 쏟아지고 있다(홍성민, 2017). 모든 산업에 자연스레 흡수되고 있는 4차 산업혁명을 따라 전통적인 고용환경에 변화가 일어나고 있다고 생각한다. 로봇이나 컴퓨터에 의한 인간 노동의 대체가 양적인 일자리 변화를 가져온다면, 시스템 혁신을 중심으로 한 기업 부가가치 창출기반의 변화는 취업을 중심으로 하던 기존 고용 패러다임을 질적으로 변화시킬 가능성이 높다(과학기술정책연구원, 2017).

요컨대 기술진보는 일차적으로 현존하는 직업들의 '직무'에 현저한 변화를 초래하고 이를 통해 직업과 일자리에 영향을 초래하여, 일부 일자리를 대체하고 창출하겠지만 직무의 대체 및 보완성에 따른 직업 내 기회와 보상격차를 확대하는 영향이 지배적일 것이다(박민재, 2018). 이러한 과정에서 고용 및 근로형태에 변화가 초래되고 새로운 노동시장 제도 개혁의 시급성을 인식하고 노력을 기울여야 한다(허재준, 2017).

이에 본 연구에서는 4차 산업혁명으로 인한 고용환경의 변화와 관련 뷰티산업 종사원들의 직무불안정성 및 조직시민행동에 영향을 미칠 것으로 추론됨에도 불구하고 선행연구 성과가 미흡하거나 관련 연구가 미흡한 뷰티산업의 종사원들의 4차 산업혁명 인식에 따른 고용변화들이 직무불안정성과 조직시민행동에 유효성을 미치는 영향을 실증적으로 분석을 하였다(손은진, 2018). 우선 4차 산업혁명 시대의 도입이 자연스럽게 전 산업에 스며들었음에도 불구하고, 주관적 인식으로 인해 정확한 인지가 미흡한 응답자들이 많은 것으로 사료 된다. 이에 앞으로의 연구에서는 변화 되어지는 산업혁명에 따른 고용 관련 주제를 좀 더 포괄적으로 확장하고, 실질적 업무차원의 직무안정성 및 조직시민행동을 위한 연구가 진행되길 바란다

다. 성과매출을 성공의 주요요소로 보는 뷰티관련 종사자들의 현실에서 조직의 발전을 위해 자신의 희생을 요구한다는 것이 쉽지 않은 과제일 수 있으나, 조직 구성원 모두가 조직시민행동의 성장을 위해 정기적인 교육과 상담을 받아야 할 필요가 있을 것으로 생각한다.

따라서, 현대인들의 개인주의 성향이 짙은 현대인들에게 조직시민행동에 있어 조직력 강화를 위한 연구의 필요성이 더욱 강조되는 실정이며, 후속연구에서는 연구대상을 종사자와 사업주로 둘의 영향 관계를 증명하는 것 또한 유의미 할 것으로 사료된다.



참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강영철. (2014). “비영리조직의 팔로워십 유형 및 후원인식이 조직시민행동에 미치는 영향”. 안양대학교대학원 박사학위논문
- 강영명. (2011). “전략적 인적자원관리관행과 조직시민행동 및 고객지향성 간의 관계에 관한 연구”. 영남대학교 대학원 석사학위논문
- 권기완. (2017). “조리사의 직업전문성, 직무스트레스, 조직유효성 관계연구-회복 탄력성과 내외통제성의 매개효과”. 세종대학교 대학원 박사학위논문
- 권혁남. (2012). “노동유연성이 중고령자의 직무불안정성, 조직냉소주의, 조직시민 행동에 미치는 영향에 관한 연구”. 한양대학교 대학원 박사학위논문
- 구희철. (2018). “진성리더십과 조직공정성 인식이 조직시민행동에 미치는 영향”. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문
- 김건우. (2018). “뷰티서비스업 종사자의 멘토링기능이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과”. 서경대학교 미용예술대학원 석사학위논문
- 김경화. (2018). “간호단위관리자의 임파워링리더십이 간호사의 조직시민행동에 미치는 영향”. 충북대학교 대학원 석사학위논문
- 김남걸. (2012). “기업시민행동이 조직신뢰, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구”. 동명대학교 대학원 박사학위논문
- 김도훈. (2017). “외식 종사원의 직무 불안정성이 심리적 계약위반과 직무 스트레스에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 박사학위논문
- 김병호. (2010). “외식종사원의 조직시민행동이 고객지향성과 직무만족에 미치는 영향”. 동의대학교 경영대학원 석사학위 논문
- 김선영. (2015). “미용사 윤리의식, 조직윤리풍토, 조직공정성, 조직시민행동, 반생산적 과업행동 간의 관계분석”. 대구가톨릭 대학원 박사학위논문
- 김영현. (2014). “조직문화와 조직유효성과의 관계연구”. 경희대학교 대학원 박사학위 논문

- 김영주. (2017). "여행사 사회적 책임활동 연구". 전주대학교 일반대학원 박사학위논문
- 김윤선. (2017). "미용종사자의 여가활동 태도가 직무스트레스와 조직 유효성 및 고객지향성 관계". 서경대학교 일반대학원 박사학위논문
- 김용환. (2014). "리더십 스타일이 조직시민행동에 미치는 영향". 목포대학교 대학원 박사학위논문
- 김철희. (2016). "헤어샵 고객의 재방문의도와 결정요인에 미치는 영향". 가천대학교 경영대학원 석사학위논문
- 나상문. (2017). "호텔종사원이 지각하는 고용 불안정성이 직무스트레스, 이직의도와 조직심리행동에 미치는 영향에 있어 마음 챙김의 조절효과에 관한 연구". 호남대학교 대학원. 박사학위논문.
- 노관석. (2013). "직업군인의 감성지능이 조직시민행동에 미치는 영향". 중앙대학교 대학원 박사학위논문
- 도희정. (2018). "경찰 고객만족교육이 직무태도와 고객지향성에 미치는 영향". 부경대학교 교육대학원 석사학위논문
- 라정현. (2008). "태권도사범의 조직공정성, 직무만족, 조직 몰입 및 이직 의도의 영향 관계분석". 경희대학교 대학원 석사학위논문
- 문옥선. (2013). "커피바리스타의 심리적 자본이 직무만족, 조직시민행동, 고객지향성과의 영향관계". 세종대학교 대학원 박사학위논문
- 문정남. (2015). "리조트기업의 내부마케팅, 조직시민행동, 고객지향성과 직무성과 연구". 경기대학교 대학원. 박사학위논문.
- 박계두. (2001). "고용환경, 조직특성, 직무특성에 대한 인식과 직무불안정성에 관한 연구". 고려대학교 대학원. 박사학위논문.
- 박명주. (2014). "미용업 종사자들의 직무불안정성과 감정노동노출 감정도인이 이직의도와 고객지향성에 미치는 영향". 대구카톨릭대학교 대학원 박사학위논문
- 박영국. (2008). "사회복지조직 관리자의 리더십이 조직시민행동과 조직유효성에 미치는 영향". 대구대학교 대학원 박사학위논문
- 박정길. (2018). "외식업체 중간관리자의 리더십 유형에 따른 종사원의 조직시민행동과 조직유효성에 미치는 영향". 한성대학교 경영대학원 석사 학위논문

- 박정원. (2010). "초등학교 교사의 감성지능과 직무만족과의 관계". 대구교육대학교 교육대학원 석사학위논문
- 박진현. (2016). "미용 기업의 독서지식경영이 조직유효성과 조직시민행동에 미치는 영향". 건국대학교 대학원 박사학위 논문
- 박지룡. (2005). "주얼리산업 종업원의 직무불안정성이 조직유효성에 미치는 영향". 경성대학교 대학원 박사학위논문
- 심재형. (2009). 직무불안정성 지각이 조직구성원의 행동반응(EVLN)에 미치는 영향에 관한 연구. 서울시립대학교 경영대학원 석사학위논문
- 성시한. (2014). "우리나라 공공조직과 민간조직 구성원의 공정성 인식이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한비교 연구". 한성대학교 대학원. 박사학위논문.
- 손은진. (2018). "4차 산업혁명에 따른 고용환경변화가 직원의 직무불안정성 인식 및 조직시민행동에 미치는 영향"-호텔산업중심으로- 세종대학교 관광대학원 석사학위논문
- 양석원. (2017). "기업 윤리경영이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구". 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사학위논문
- 양난희. (2018). "미용사의 조직공정성과 팔로워십이 조직시민행동과 조직유효성에 미치는 영향". 서경대학교 대학원 박사학위논문
- 엄은주. (2012). "호텔종사원의 조직정치지각이 조직시민행동에 미치는 영향-개인조직 적합성의 조절효과-. 경기대학교 대학원 박사학위논문
- 오병한. (2017). "중국 호텔종사원들이 인식하는 기업의 사회적 책임(CSR)활동이 조직유효성에 미치는 영향". 호남대학교 대학원 석사학위논문
- 유경태. (2015). "헤어샵의 서비스 품질이 브랜드 자산 및 고객충성도에 미치는 영향". 원광대학교 대학원 석사학위논문
- 유재숙. (2014). "뷰티서비스 산업의 윤리적 리더십, 상사신뢰, 조직시민행동, 조직유효성 간의 구조적 관계". 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문
- 윤소정. (2016). "고객 불량행동에 따른 호텔종사원의 고객지향성에 관한 연구-공정심리자본의 조절효과 분석". 경기대학교 대학원 석사학위논문
- 이경아. (2015). "헤어샵 CEO의 소통능력이 조직문화와 신뢰에 미치는 영향". 가천대학교 경영대학원 석사학위논문

- 이은지. (2017). "의료관광 코디네이터의 직무역량이 자기효능감과 고객지향성에 미치는 영향". 경기대학교 대학원 석사학위논문
- 이병동. (2013). "경찰의 조직문화와 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구". 고려대학교 대학원 박사학위논문
- 이병열. (2010). "한국 여행사의 내부마케팅이 직무만족과 조직시민행동 및 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구". 상지대학교 대학원 박사학위논문
- 이선미. (2018). "감성리더십이 조직유효성에 미치는 영향". 한양대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이승주. (2018). "호텔종사원의 직무스트레스가 직무소진 및 고객지향성에 미치는 영향". 안양대학교 대학원 석사학위논문
- 이여진. (2018). "고용환경변화에 따른 식음료 종사원의 직무불안정성이 직무만족 · 이직의도에 미치는 영향 연구". 경기대학교 관광전문대학원 석사학위논문
- 이정학. (2015). "호텔 조리종사원의 고용환경변화와 직무불안정성이 조직시민행동에 미치는 영향". 한성대학교 경영대학원 석사학위논문
- 이지영. (2015). "미용사의 작업환경 실태에 따른하지통증 정도 연구". 건국대학교 대학원 석사학위논문
- 이진아. (2018). "대학행정조직 관리자의 서번트 리더십과 구성원의 조직시민행동, 상사신뢰, 직무몰입의 구조적관계". 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문
- 임정숙. (2016). "조직지원인식이 조직몰입, 조직시민행동, 이직의도에 미치는 영향". 경기대학교 서비스경영전문대학원 석사학위논문
- 장세준. (2011). "호텔직원의 셀프리더십과 LMX가심리적 임파워먼트와 조직시민행동에 미치는 영향". 세종대학교 대학원 박사학위 논문
- 장학원. (2017). "중국 기업 근로자의 고용불안정이 조직유효성에 미치는 영향". 단국대학교 대학원 석사학위논문
- 정다운. (2017). "일반 미용실과 남성전문 헤어샵 서비스품질에 대한 인식이 만족도에 미치는 영향". 건국대학교 산업대학원 석사학위 논문
- 정일환. (2018). "감정노동이 고객지향성에 미치는 과정에서 자기효능감의 조절효과 연구". 경희대학교 경영대학원 석사학위논문

- 조석중. (2018). "해운. 항만 종사자의 리더-구성원 교환관계가 고객지향성에 미치는 영향". 단국대학교 대학원 박사학위논문
- 진광선. (2013). "상사의 변혁적 리더십과 신뢰, 조직시민행동이 조직유효성에 미치는 영향연구". 남성울대학교 대학원 석사학위논문
- 지종진. (2005). "호텔 종사원에 있어 고용환경변화가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구"-신뢰의 조절효과-. 경기대학교 국제·문화대학원 석사학위논문
- 차우정. (2015). "미용사의 사회적 지지와 소진 유형에 따른 조직 유효성의 차이". 서경대학교 대학원 석사학위논문
- 최윤정. (2015). "서비스업 기초안전보건교육의 실시방안에 관한 연구". 부경대학교 산업 대학원 석사학위논문
- 최원형. (209). "조리부문 종사원이 직무 불안정성이 경력몰입 및 경력태도에 미치는 영향"-멘토와 조직지원의 조절효과를 중심으로-.경기대학교 서비스경영전문대학원 박사학위논문
- 최해수. (2005). 개인과 조직의 경력관리가 호텔직원의 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향. 세종대학교 대학원 박사학위논문
- 한봉주. (2010). "조직문화, 리더십, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동간의 관계에 관한연구". 서울산업대학 IT정책전문대학원. 박사논문
- 허용덕. (2002). "호텔사업의 고용환경변화에 따른 직무불안정성 인시기이 조직유효성에 미치는 영향". 세종대학교 대학원 박사학위논문
- 한봉주. (2010). "조직문화, 리더십, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동간의 관계에 관한연구". 서울산업대학 IT정책전문대학원 박사학위논문
- 하성호.. (2010). "조직문화유형이 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향:건설 산업을 중심으로". 호서대학교 벤처전문대학원 박사학위논문
- 허윤무. (2018). "상사의 비인격적 행동이 조직침묵과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구". 공주대학교 경영행정대학원 석사학위논문
- 현재욱. (2013). "호텔 중간관리자의 리더십이 종사원의 조직시민행동에 미치는 영향". 한성대학교 경영대학원 석사학위논문
- 허지영. (2018). "항공사의 내부마케팅이 승무원의 직무만족, 자존감 및 고객지향성에 미치는 영향". 위논문경희대학교 관광대학원 석사학위논문

홍기향. (2017). “미용사의 감성역량과 심리적 자본이조직유효성과 조직시민행동에 미치는 영향”. 서경대학교 대학원 박사학위논문

2. 국외문헌

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.

Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F., & Dewitt, R. L. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. *Academy of Management Journal*, 35(2), 413-425.

Brawley, E. A., & Schindler, R. (1988). The front-line professional in social development: An international perspective. *Social Development Issues*, 11(3), 1-12.

Bruhnes, B., Rojot, J., & Wassermann, W. (1989). Labour market flexibility. Trends in enterprise. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.

Cavanaugh, M. A., & Noe, R. A. (1999). Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract.

Journal of Organizational Behavior, 323-340. laes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 357-378.

RW Griffin, RL Daft(1986) Deshpande, R., & Farley, J. U., & Webster

r, F. E. (1993). *Corporate culture, customer orientation, and innovativeness in Japanese firms: a quadrat analysis*. *Journal of Marketing*, 57(1), pp23–47.

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction in Dunette, M. (Ed). Handbook of industrial and organizational psychology*, Rand McNally, Chicago, IL. p.1290–1350.

Ruekert, R. W. (1992). *Developing a market orientation: an organizational strategy perspective*. *International journal of research in marketing*, 9(3), 225–245.

Yuchtman, E. & Seashore, S. E. (1967), *A system resource approach to organizational effectiveness*, *American Sociological Association*, 32(6), pp891–903.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). *Organizational citizenship behavior: Its Nature and Antecedents*. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.



설 문 지

안녕하십니까?

본 설문지는 “고용환경변화가 뷰티종사자의 직무불안정성인식 및 조직시민행동에 미치는 영향”에 관한 주제로 연구하고자 합니다.

본 조사의 결과는 연구목적 이외에 절대 이용되지 않을 것이며, 오직 학문연구를 위해 사용될 것임을 약속드립니다. 다시 한번 본 연구에 협조해 주신 귀하에게 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

2019년 10월

한성대학교 예술대학원 뷰티예술학과

연구자: 신 은 정

지도교수: 권 오 혁

I. 다음은 귀하의 일반적 사항에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남
- ② 여

2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

- ① 20세 이상~30세 미만
- ② 30세 이상~40세 미만
- ③ 40세 이상~50세 미만
- ④ 50세 이상~60세 미만
- ⑤ 60세 이상

3. 귀하는 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고졸 이하
- ② 전문대 재학/졸업
- ③ 대학교 재학/졸업
- ④ 대학원 재학 이상

4. 귀하의 결혼 상태는 어떻게 되십니까?

- ① 미혼
- ② 기혼
- ③ 기타(이혼,사별,별거 등)

5. 귀하의 평균 월 소득은 어떻게 되십니까?

- ① 100만원 미만
- ② 100만원 이상~200만원 미만
- ③ 200만원 이상~300만원 미만
- ④ 300만원 이상~400만원 미만
- ⑤ 400만원 이상

II. 다음은 근무특성 에 관한 질문입니다.

1. 귀하가 근무하는 뷰티샵 형태는 무엇입니까?
 - ① 프랜차이즈 뷰티샵(원장 포함 5인 미만)
 - ② 프랜차이즈 뷰티샵(원장 포함 6인 이상)
 - ③ 개인 뷰티샵(원장 포함 5인 미만)
 - ④ 개인 뷰티샵(원장 포함 6인 이상)
2. 귀하가 근무하는 뷰티샵 직원 수는 몇 명입니까?
 - ① 5명 미만
 - ② 6명 이상~10명 미만
 - ③ 11명 이상~15명 미만
 - ④ 16명 이상
3. 귀하가 근무하는 뷰티샵 위치는 어디입니까?
 - ① 아파트단지, 주택가
 - ② 학교근처
 - ③ 상가주변
 - ④ 쇼핑몰, 백화점 내
 - ⑤ 기타
4. 귀하의 현재 직장의 근무기간은 어떻게 되십니까?
 - ① 1년 미만
 - ② 1년 이상~5년 미만
 - ③ 5년 이상~10년 미만
 - ④ 10년 이상

5. 귀하의 직급은 무엇입니까?

- ① 스텝
- ② 초급디자이너(1년 이상~3년 미만)
- ③ 디자이너(3년 이상)
- ④ 실장, 점장, 매니저
- ⑤ 원장

6. 귀하의 하루 평균 근무 시간은 어떻게 되십니까?

- ① 8시간 미만
- ② 8시간 이상~10시간 미만
- ③ 10시간 이상~12시간 미만
- ④ 12시간 이상

7. 귀하의 월 평균 휴일은 몇 회입니까?

- ① 4회 이하
- ② 5회
- ③ 6회
- ④ 7회
- ⑤ 8회 이상

8. 귀하의 급여 형태는 어떻게 되십니까?

- ① 월급제(기본급)
- ② 기본급보장 +인센티브
- ③ 100% 인센티브
- ④ 시급제
- ⑤ 원장(매출에 따라)

Ⅲ. 다음은 ‘고용환경 변화에 대한 귀하의 인식’에 관한 질문입니다.

각 질문마다 귀하의 생각과 가까운 번호에 표시 √ 해 주세요.

요인	문항	매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
비정규 직증가	1. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 계약직 직원이 증가할 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	2. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 임시직 직원이 증가할 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	3. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 시간제근무(파트타임) 직원이 증가할 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	4. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 파견(용역)직원이 증가할 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	5. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 정규직 직원이 감소할 것 같다.	①	②	③	④	⑤
조직구 조변화	6. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 업무적 기능이 통합될 가능성이 있을 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	7. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 조직구조개편을 실시할 가능성이 있을 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	8. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 인력(직무)이 4차 산업기술로 대체 할 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	9. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 조직구조개편으로 업무 관계가 혼재될 가능성이 있을 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	10. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 내 조직의 업무가 축소될 것 같다.	①	②	③	④	⑤
정리해 고 보편화	11. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 정리해고를 실행하거나 늘어날 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	12. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 인원 감축을 위한 신규채용이 억제 될 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	13. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 경영이 어려워지면 추가적으로 정리해고를 강행할 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	14. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 인력을 감축시키지 않으려는 다른 노력이 부족할 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	15. 고용환경변화로 인해 향후 뷰티업에서 비자발적 명예 퇴직이 늘어날 것 같다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음 항목들은 `고용 환경변화로 인한 직무불안정성 인식'에 관한 질문입니다.

각 질문마다 귀하의 생각과 가까운 번호에 표시 √ 해 주세요.

요인	문 항	매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
직무상 실가능 성	1. 나는 고용환경변화로 인해 향후 해고될 가능성이 있다.	①	②	③	④	⑤
	2. 고용환경변화로 인해 향후 내가 맡은 직무의 장래가 불투명하다고 생각 한다.	①	②	③	④	⑤
	3. 고용환경변화로 인해 향후 나의 방식으로 업무를 수행 할 수 있는 자유는 줄어들 가능성이 있다.	①	②	③	④	⑤
	4. 나는 고용환경변화로 인해 향후 승진 할 수 있는 기회가 줄어들 수 있다.	①	②	③	④	⑤
무력감	5. 나는 고용환경변화로 인해 향후 업무에 대한 집중력이 저하되고 인내력이 약해질 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	6. 나는 고용환경변화로 인해 향후 업무에 대한 부담 때문에 자포자기에 빠질 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	7. 나는 고용환경변화로 인해 향후 업무에 대해서 생각하면 괜한 짜증이 날 때가 있을 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	8. 나는 고용환경변화로 인해 향후 업무를 생각하면 무력감이나 피곤함을 느낄 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	9. 나는 고용환경변화로 인해 향후 업무로 인한 스트레스로 인해 음주, 흡연 등의 행위를 하거나 횡수가 늘 것 같다.	①	②	③	④	⑤
임금불 안정성	10. 나는 고용환경변화로 인해 향후 급여 수준이 유지되기 어려울 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	11. 나는 고용환경변화로 인해 향후 급여가 삭감 될 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	12. 나는 고용환경변화로 인해 향후 정기적 급여 인상이 쉽지 않을 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	13. 나는 고용환경변화로 인해 향후 승진의 기회가 줄어들어 임금인상이 쉽지 않을 것 같다.	①	②	③	④	⑤

V. 다음 항목은 `고용 환경변화에 따른 조직시민행동'에 관한 질문입니다.

각 질문마다 귀하의 생각과 가까운 번호에 표시 √ 해 주세요.

요인	문 항	매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
이타주의	1 나는 업무 부담이 큰 동료의 일을 도와준다.	①	②	③	④	⑤
	2. 나는 새로 입사한 직원이 회사에 적응할 수 있도록 도와준다.	①	②	③	④	⑤
	3. 나는 동료의 고민을 잘 들어주는 편이다.	①	②	③	④	⑤
	4. 나는 동료들을 존중한다.	①	②	③	④	⑤
	5. 나는 동료들과 원만한 인간관계를 유지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
양심적 행동	6. 나는 뷰티샵의 물품을 아끼고 소중하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	7. 나는 개인적인 일로 근무시간을 사용하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
	8. 나는 뷰티샵의 업무절차를 잘 준수한다.	①	②	③	④	⑤
	9. 나는 퇴근시간을 지키기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
	10.나는 뷰티샵의 규칙을 잘 따르는 편이다.	①	②	③	④	⑤
시민의식	11.나는 뷰티샵의 발전을 위해 창의적인 아이디어를 제안을 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
	12.나는 중요한 의사결정에 앞서 상사나 동료와 먼저 상의한다.	①	②	③	④	⑤
	13.나는 뷰티샵의 단합대회나 단체 활동에 잘 참여한다.	①	②	③	④	⑤
	14.나는 뷰티샵의 위상(좋은 이미지)에 도움이 되는 일에는 참여하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
	15.나는 뷰티샵의 변화에 발맞추고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤

ABSTRACT

Effects of Environmental Change in Employment on the Perception of Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior of Beauty Workers

Shin Eun Jung

Dept of Beauty Art & Design

Major in Hair Design

Graduate School of Arts

Hansung University

The ultimate purpose of this study was to understand the level and type of environmental changes in employment targeting the beauty workers, and also to analyze the mediating effects of job insecurity on the relation between environmental changes in employment and organizational citizenship behavior.

Even though it could be inferred that the job attitude in accordance with environmental changes in employment would have effects on the proactive career behavior of beauty industry workers with high dependence on human resources in relation to environmental changes in employment, there are not many relevant researches or performance of

preceding researches. Thus, this study aims to empirically analyze the effects of environmental changes in employment on the job insecurity and proactive career behavior of beauty industry workers. This study aims to expand the theme related to employment, and also to suggest the implications for job security and proactive career behavior in the level of practical work.

For the empirical research, this study distributed total 500 questionnaires to the beauty workers in Seoul and Gyeonggi region from October 1st to October 31st 2019, and then used final 393 questionnaires for the analysis. Using the SPSS 23.0 Statistics Program, the collected data was analyzed through the frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, and the multiple regression analysis.

After understanding the effects of environmental changes in employment on the job insecurity and proactive career behavior, this study empirically analyzed the relations of environmental changes in employment, job insecurity, and proactive career behavior. For this, this study examined the relevant theoretical researches through preceding researches and references, and then suggested a research model and hypotheses by using the environmental changes in employment as an independent variable, job insecurity as a mediating variable, and the proactive career behavior as a dependent variable.

In the results of this study, the factors of environmental changes in employment such as increase of temporary position, changes in organizational structure, and universalization of lay-off had significant effects on the job insecurity. The factors of perception of job insecurity such as possibility of job loss, helplessness, and wage insecurity had significant effects on the organizational citizenship behavior. The job insecurity had mediating effects on the environmental changes in employment and organizational citizenship behavior.

In the past, the investment and management focusing on sales performance have been more emphasized than the working environment for employees. However, due to the increased perception of job insecurity in accordance with the environmental changes in employment caused by the recent 4th industrial revolution, it is highly possible to cause conflicts between employees. Thus, the results of this study could become the foundation of research data for better employment environmental conditions or balanced employment by reflecting the limitations of this study in the further researches, rather than simply conforming the provision of information or results for the creation of new employment through the innovation of service industry.

The results of this study in accordance with the research questions could be summarized as follows.

First, in the results of understanding the demographic characteristics of the research subjects based on the statistical data, many of them were the married, women in their 20s with the graduation of college for academic background, and 2million won or more for monthly average income.

Second, in the results of understanding the working pattern of the research subjects based on the statistical data, many of them had the service period for five years in the position of director of private hair salon(Less than five people including director) located in apartment complex and residential area, professional career experience for ten years or more, average four days-off or less a month, and less than ten hours a day for working hours.

Third, in the results of understanding each dimension of environmental changes in employment, perception of job insecurity, and organizational citizenship behavior, this study classified the environmental changes in employment into three factors such as increase of temporary position, changes in organizational structure, and universalization of lay-off, the

job insecurity into three factors such as possibility of job loss, helplessness, and wage insecurity, and the organizational citizenship behavior into three factors such as altruism, conscientious behavior, and citizenship.

Fourth, in the results of understanding the effects of environmental changes in employment on the organizational citizenship behavior, the environmental changes in employment had statistically significantly positive effects on it.

Fifth, in the results of understanding the effects of environmental changes in employment on the job insecurity, the environmental changes in employment had statistically significantly positive effects on it.

Sixth, in the results of understanding the effects of job insecurity on the organizational citizenship behavior, the job insecurity had statistically significantly positive effects on it.

Seventh, in the results of understanding the mediating effects of job insecurity on the environmental changes in employment and organizational citizenship behavior, it had statistically significantly positive effects on them.

Keywords: Environmental Changes in Employment, Beauty Worker, Perception of Job Insecurity, Organizational Citizenship Behavior, Proactive Career Behavior