



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

메이크업 종사자의 긍정심리자본이
조직몰입 정도에 따라
직무만족에 미치는 영향



한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

분장예술전공

김 묘 선

석사학위논문
지도교수 황수민

메이크업 종사자의 긍정심리자본이
조직몰입 정도에 따라
직무만족에 미치는 영향

The Effect of Positive Psychological Capital on
Make-up Worker's Satisfaction with
Organizational Commitment

2019년 6월 일

한성대학교예술대학원

뷰티예술학과

분장예술전공

김 묘 선

석사학위논문
지도교수 황수민

메이크업 종사자의 긍정심리자본이
조직몰입 정도에 따라
직무만족에 미치는 영향

The Effect of Positive Psychological Capital on
Make-up Worker's Satisfaction with
Organizational Commitment

위 논문을 예술학 석사학위 논문으로
제출함

2019년 6월 일

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

분장예술전공

김 묘 선

김묘선의 예술학 석사학위 논문을 인준함

2019년 6월 일



심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국 문 초 록

메이크업 종사자의 긍정심리자본이 조직몰입 정도에 따라 직무만족에 미치는 영향

한 성 대 학 교 예 술 대 학 원

뷰 티 예 술 학 과

분 장 예 술 전 공

김 묘 선

본 연구는 뷰티 산업 종사자 중 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향을 분석하고 이들 관계에서 조직몰입이 어떠한 영향을 미치는가를 검증한 논문이다. 이를 위해 관련된 선행 연구의 고찰을 통해서 이론적 배경을 정립하고 설문을 통한 실증조사가 이루어졌다.

그 결과 첫째, 메이크업 종사자의 일반적 특성에 따라 긍정심리자본은 다르게 나타났다. 긍정심리자본은 연령, 결혼상태, 자녀유무, 최종학력, 직무경험년 수 에 따라 사람마다 다르게 나타났다. 둘째, 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 낮은 사람보다 높은 사람이 조직 몰입이 높게 나타났다. 긍정심리자본은 조직몰입과 정(+)의 상관관계를 보였으며 긍정심리자본의 하위요소인 자기효능감과 희망, 낙관주의가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 낮은 사람보다 높은 사람이 직무만족이 높게 나타났다. 긍정심리자본은 직무만족과 정(+)의 상관관계를 보였으며 긍정심리자본의 하위요소인 낙관주의는 직무만족에 정(+)의 영향을 미

치는 것으로 나타났다. 넷째, 메이크업 종사자의 긍정심리자본과 직무만족의 관계에서 조직몰입은 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 메이크업 종사자에게 긍정심리자본과 조직몰입은 직무만족에 영향을 미치는 주요 변인이며 조직몰입은 긍정심리자본과 직무만족에 매개역할을 하는 것으로 확인되었다. 이와 같은 결과를 종합해보면 메이크업 종사자에게 내재되어 있는 긍정심리자본을 이끌어내고 조직에 몰입할 수 있도록 심리적 요인을 증진시켜주면 현장에서 유발되는 다양한 직무스트레스와 감정노동의 부정성을 감소시키고 산업 전반적으로 바람직한 결과를 나타낼 것으로 판단된다. 이를 보아 메이크업 종사자의 긍정심리자본의 심리적 역량을 발견하고 개발하는 인력관리가 필요함을 시사하며 메이크업 종사자의 인력을 체계적으로 관리하기 위해 기업의 관리 전략을 적용하여 기초자료를 제공한데 의의가 있다.

【주요어】 메이크업 종사자, 긍정심리자본, 조직몰입, 직무만족

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 배경과 목적	1
제 2 절 연구문제	4
제 3 절 주요 변수 정의	5
제 4 절 연구범위 및 방법	6
제 2 장 이론적 배경	7
제 1 절 긍정적 조직행동론의 긍정심리자본	7
1) 긍정심리자본의 배경이론 및 연구	7
2) 긍정심리자본의 구성요인	9
제 2 절 조직관리의 효율성 지표인 조직몰입	51
1) 조직몰입의 배경이론 및 연구	15
2) 조직몰입의 유형	18
제 3 절 조직유효성의 지표인 직무만족	22
1) 직무만족의 배경이론 및 연구	21
2) 직무만족의 영향요인	23
제 3 장 연구방법	25
제 1 절 연구모형	25

제 2 절 조사대상 및 방법	2
제 3 절 조사도구	29
1) 설문지의 구성	29
2) 측정도구	32
제 4 절 자료처리	39
제 4 장 결과 및 논의	40
제 1 절 일반적 특성에 따른 긍정심리자본 및 조직몰입, 직무만족 특성	40
제 2 절 긍정심리자본 및 조직몰입과 직무만족 간의 상관관계	18
제 3 절 긍정심리자본이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향	38
제 4 절 긍정심리자본과 직무만족 관계에서 조직몰입의 매개효과	58
제 5 장 결론 및 제언	87
참 고 문 헌	91
부 록	94
ABSTRACT	103

표 목 차

[표 2-1] 조직몰입의 정의	71
[표 2-2] 직무만족의 정의	22
[표 2-3] 직무만족에 미치는 요인분석	42
[표 3-1] 조사대상 표본	62
[표 3-2] 조사대상자의 일반적 특성	82
[표 3-3] 조사도구의 구성	13
[표 3-4] 긍정심리자본에 대한 타당성 및 신뢰도 검증	4 3
[표 3-5] 조직몰입에 대한 타당성 및 신뢰도 검증	6 3
[표 3-6] 직무만족에 대한 타당성 및 신뢰도 검증	8 3
[표 4-1] 긍정심리자본 평균 및 표준 편차	0 4
[표 4-2] 일반적 특성에 따른 긍정심리자본 전체 차이	3 4
[표 4-3] 일반적 특성에 따른 자기효능감 특성 차이	7 4
[표 4-4] 일반적 특성에 따른 희망 특성 차이	9 4
[표 4-5] 일반적 특성에 따른 낙관주의 특성 차이	2 5
[표 4-6] 일반적 특성에 따른 복원력 특성 차이	5 5
[표 4-7] 조직몰입 평균 및 표준편차	65
[표 4-8] 일반적 특성에 따른 조직몰입 전체 차이	8 5
[표 4-9] 일반적 특성에 따른 정서적 조직몰입 특성 차이	1 6
[표 4-10] 일반적 특성에 따른 지속적 조직몰입 특성 차이	4 6
[표 4-11] 일반적 특성에 따른 직무만족 전체	5 6
[표 4-12] 일반적 특성에 따른 직무만족 전체 차이	8 6
[표 4-13] 일반적 특성에 따른 근무환경 특성 차이	1 7
[표 4-14] 일반적 특성에 따른 업무수행 특성 차이	4 7
[표 4-15] 일반적 특성에 따른 임금 및 복리후생 특성 차이	7 7
[표 4-16] 일반적 특성에 따른 대인관계 특성 차이	0 8
[표 4-17] 긍정심리자본 및 조직몰입과 직무만족 간의 상관관계	2 8
[표 4-18] 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향	3 8

[표 4-19] 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향	4· 8
[표 4-20] 조직몰입의 매개효과	68



그 립 목 차

[그림 2-1] 긍정심리자본의 구성차원	41
[그림 3-1] 연구모형	52



제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경과 목적

건강하게 오래 살아가는 것에 대한 갈망 못지않게 아름다움의 추구가 사회적 이슈로 대두되면서 미용 산업은 주목받기 시작했다. 미용은 과거 단일 형태의 산업에서 현재 헤어미용, 피부미용, 네일미용, 메이크업으로 세분화되어 있으며 다양한 소비자의 요구의 증가와 새로운 기술의 결합으로 변화를 거듭하며 빠르게 성장하고 있다. 이러한 뷰티 산업의 성장에도 불구하고 상대적으로 뷰티 산업의 종사자들은 작업 환경, 처우, 사회적 인식, 체면 등 미래에 촉망받는 직업으로서 자부심을 갖고 근무하기에는 현실적으로 어려운 상황에 처해있다. 실제로 산업현장에서 이들은 과중한 업무량에 시달리며 다양한 스트레스에 노출되어 있으며 업무 특성상 고객과 많은 시간 접촉하여 고객의 기대에 부응하는 질 높은 서비스를 제공하기 위해 본인의 의지와 관계없이 감정노동을 경험하고 있다.

방송, 영화, 광고, 웨딩 등 다양한 분야에서 중추적인 역할을 하는 메이크업 종사자들은 성과나 능력에 의해 직위가 주어지지 않고 메이크업 이외의 헤어, 의상, 사진 작업 등의 직무를 강요받으며, 적절한 작업 시간에 대한 보장이 없고, 만족스럽지 못한 근무조건에서 생활하는 등의 많은 고충에 놓여 있다. 이런 요인들은 메이크업 종사자의 높은 이직률과 심각한 스트레스의 원인이 되며 나아가 뷰티 산업 성장의 기반을 저해하는 또 다른 원인이 되고 있다. 이러한 상황에서 메이크업 종사자들의 효율적인 인력관리와 안정적인 경영을 위해 뷰티경영의 필요성이 대두되고 있다.

최근 기업들은 경영 환경에서 조직의 인적 관리를 조직문화의 긍정성을 중점으로 구성원을 관리하는 긍정심리를 핵심 전략으로 삼고 있다. 긍정심리 자본은 직무 과정에서 발생할 수 있는 부정적인 감정을 극복할 수 있는 심리적 능력에 관한 연구이며, 이런 인간의 긍정성을 개발하고 관리함으로써 개인 및 조직의 성과 향상에 영향을 준다는 연구이다(Peterson, Luthans, 2003).

긍정심리자본의 연구결과 작업현장에서 힘들고 어려운 일을 하거나 열악한 환경에서 일을 할 때, 긍정심리자본이 높은 사람은 긍정적인 행동의 변화를 가져오고¹⁾ 나아가 개인과 조직 전체의 성과를 향상시킨다(Seligman, 1998)고 하였다. 따라서 미용경영에서 긍정심리자본을 통한 인력 관리는 현장에서 근무 중 유발되는 다양한 직무 스트레스와 감정노동의 부정성을 감소시키고 긍정성을 높임으로써 경쟁력 강화를 도출할 것으로 기대된다.

긍정적인 행동과 태도의 변화로 종사자 개인은 자기 성취감과 긍지를 높여 직업윤리를 강화하게 되고 조직은 성과를 증대하며 고객은 수준 높은 서비스를 경험할 수 있게 되어 산업전반적으로 바람직한 결과를 나타낼 것이다.

이전까지 뷰티 산업 종사자에 대한 연구들은 대부분 직무 스트레스나 부정적인 정서, 그리고 육체적 소진, 이직의도와 같은 부정적 측면의 연구들이 대부분이었으나 최근에는 다양한 산업에 종사하는 종사자의 긍정적 심리에 대한 연구들이 소수 진행되고 있다. 장수중(2019) 호텔 종사자의 긍정심리자본과 동기부여가 직무열의에 미치는 영향관계 연구, 박민영(2014) 종합병원 종사자의 긍정심리자본이 종업원 인게이지먼트와 경력만족도에 미치는 영향에 관한 연구, 이호형(2012) 콜센터 상담원의 긍정심리자본과 고객지향성의 관계에서 직무만족의 매개효과 연구, 이문재(2018) 요양보호사의 긍정심리자본이 서비스 질에 미치는 영향, 박민희(2016) 항공사의 객실승무조직구조와 긍정심리자본이 조직유효성 및 고객지향성에 미치는 영향, 김민정(2018) 판매서비스 종사원의 감정노동과 직무열의의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 등의 연구가 있었다. 그러나 뷰티 산업에서 이들의 건강과 조직 향상에 크게 기여할 것으로 기대되는 긍정심리자본에 대한 연구는 거의 저조한 실정이다.

이에 본 연구는 최근 이슈되는 조직 관리 전략 중 긍정성을 중심으로하는 긍정심리자본을 메이크업 종사자를 대상으로 연구해 보고자하며, 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향을 알아보고 이들 관계에서 조직몰입이 어떠한 역할을 하는지를 검증하고자 한다. 이를 통해 급변하는 경영환경에서 뷰티 서비스 산업의 인력을 전략적으로 관리하여 조직의 성과향상에 기여하고, 나아가 뷰티 산업의 지속 가능한 성장과 경쟁력 강화를 위해 학문적 기초를 제언

1) Luthans, F. & Youssef, C.M. (2007). *Emerging positive organizational behavior*. Journal Psychology, p. 320-348

하고자 한다.



제 2 절 연구문제

본 연구는 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 연구이다. 이들 관계에서 직무몰입이 어떠한 역할을 하는가에 대해 규명하였고 연구문제는 아래와 같다.

<연구문제 1> 메이크업 종사자의 일반적 특성에 따라 긍정심리자본은 차이가 있는가?

<연구문제 2> 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가?

<연구문제 3> 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?

<연구문제 4> 메이크업 종사자의 긍정심리자본은 조직몰입 정도에 따라 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?

이상의 연구문제를 규명하기 위한 가설은 다음과 같다.

<가설 1> 메이크업 종사자의 일반적 특성에 따라 긍정심리자본은 다르게 나타날 것이다.

<가설 2> 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 낮은 사람보다 높은 사람이 조직몰입이 높게 나타날 것이다.

<가설 3> 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 낮은 사람보다 높은 사람이 직무만족이 높게 나타날 것이다.

<가설 4> 메이크업 종사자의 긍정심리자본과 직무만족의 관계에서 조직몰입은 매개효과를 나타낼 것이다.

제 3 절 주요 변수의 정의

1) 메이크업 종사자

본 연구에서 메이크업 종사자란, 미용실, 웨딩샵, 교육기관, 방송국, 화장품 회사 등의 조직에 근무하는 종업원으로서, 메이크업을 전문적으로 담당하는 사람이라고 정의한다.

2) 긍정심리자본(Positive Psychological Capital)

긍정심리자본이란, 긍정적인 감정에 주목한 긍정심리학을 조직 현상에 적용하여 자본의 개념으로 확대한 것으로, 본 연구에서는 개인의 긍정적인 심리와 의지의 역할을 강조한 인적자원개발 방법이며 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력의 4가지의 심리적 역량을 포함한다고 정의한다.

3) 조직몰입(Organizational commitment)

사전적 의미의 조직 몰입은 조직의 구성원이 자신이 속한 조직에 대해 갖는 애정과 헌신의 정도이지만, 본 연구에서 조직몰입은 자기가 속한 조직에 애착을 가지며 조직에 몰두하며, 스스로 조직의 구성원으로써 남으려고 하는 욕구라고 정의한다.

4) 직무만족(Job satisfaction)

사전적 의미의 직무만족은 개인이 직무나 직무경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정 상태(Locke, 1976)를 의미하지만 본 연구에서 직무만족은 조직의 성과를 표시하는 개념으로서, 개인이 맡은 과업, 직무 환경, 동료와의 관계 등 직무와 관련된 여러 요인들에 대한 만족감의 정도라고 정의한다.

제 4 절 연구범위 및 방법

본 연구는 미용실, 웨딩샵, 교육기관, 방송국, 화장품 회사 등에서 근무하는 메이크업 종사자를 연구대상으로 정하고 긍정심리자본, 조직몰입, 직무만족의 변수들을 설문조사를 통해 측정하였다. 실증적인 연구를 위하여 관련 문헌을 통해 자료수집을 하였고 연구 주제와 관련된 선행연구를 통해 실제적 분석을 하였다.



제 2 장 이론적 배경

제 1 절 긍정적 조직행동론의 긍정심리자본

1) 긍정심리자본의 배경이론 및 연구

긍정심리자본은 인간의 단점보다는 긍정적인 측면과 장점에 주목하고 이에 대한 이해와 개발에 초점을 맞춘 긍정심리학(Positive psychology)과 이를 조직 현장에 접목하여 연구한 긍정조직행동(Positive Organizational Behavior)이 발전된 개념이다(Luthans, Youssef, 2007).

긍정심리자본은 막연했던 긍정심리학을 과학적이고 체계적으로 접근하는 치밀한 방법으로서 경제 자본, 인적 자본, 사회 자본과 같이 개인이 소유하고 있는 긍정적인 심리를 하나의 무형의 자본의 개념으로 두어 자본에 대한 이해를 확대한 인적자원개발 방법이다(Luthans, 2004).

Seligman은 긍정심리를 보통 사람의 장점 미덕, 잠재능력에 집중하여 그것을 개발하고 육성하여 개인의 삶과 직장에서 최적의 성과와 행복을 추구하는데 도움을 주는 과학적 접근법이라 정의하였다. 그 후 긍정심리에 관한 연구들이 활발히 전개되었으며 Luthans(2002)는 개인의 긍정심리를 조직 성과와 연계해 체계화하였다. Luthans(2002)는 긍정심리자본의 구성요인을 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력으로 분류했는데 이들 요인들은 개인이 태어날 때부터 가지고 있던 기질이 아니고 학습이나 훈련에 의해 변화가 가능해서 인적 자원 개발이나 관리에 활용 할 수 있다고 보았다. 그리하여 Luthans(2002)는 작업 현장에서 성과의 향상을 이끌어 낼 수 있는 긍정적인 심리 역량을 찾아내고, 이를 측정, 개발하여 조직 관리에 활용할 수 있게 연구하였다.

긍정심리자본의 네 가지 요인 중 자기효능감은 과업을 성공적으로 수행하기 위해 자신에게 가지는 강한 믿음, 자신감을 말하며, 희망은 성공을 향해 긍정적인 동기를 부여하고 목표를 향해 나가는 에너지를 말한다. 낙

관주의는 긍정적인 결과를 가져올 것이라는 미래의 성공에 대한 기대이며 회복력은 역경과 불확실한 상황에 직면했을 때 원래 상태로 돌아오거나 극복하여 적응하는 능력이다.

긍정심리자본의 특성은 첫째, 긍정의 상태로 변화가 가능하며 즐거움, 긍정적 정서, 행복과 같은 감정으로 표현이 되고, 둘째는 관리와 개발이 가능한 상태적 특성이 있으며, 셋째, 직무와 관련된 성과와 관련이 있는 것으로 나타났다(이순늬, 김정아, 2017).

긍정심리자본의 심리적 역량인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력은 측정이 가능하고 후천적으로 개발이 가능하며 이로 인한 영향력이 있으며 개별적으로 인식하기보다는 통합된 심리적 차원으로 이해할 때 상승작용이 발생하여 개인의 행동이나 동기부여를 더 잘 설명할 수 있다(Luthans, 2007). 따라서 이들 네 변수는 긍정심리자본이라는 하나의 개념으로 통합하여 연구가 진행되어 왔다(김주희, 2013).

긍정조직행동이 주목을 받는 이유는 개인의 부정적 측면의 문제해결이 반드시 긍정적인 행동과 태도로 변화하는 것이 아니기 때문이다.²⁾ 긍정심리의 접근은 개인의 변화를 위해 당면한 문제의 원인 규명에 집중하는 것이 아니라, 시각을 바꿔서 이러한 문제를 이겨낼 수 있는 개인의 긍정적 요소와 강점을 강화하는 것에 역점을 두는 접근법이다. Luthans의 연구³⁾에 따르면 긍정심리자본의 수준이 높은 종사자는 현재의 주어진 업무에 대한 자신감과 도전정신을 갖고 쉽게 좌절하지 않으며, 이미 벌어지거나 예상되는 상황을 낙관적으로 전망하고, 문제해결을 위한 다양한 대안을 탐색함으로써 높은 성과를 성취하는 것으로 나타났다. 긍정심리자본은 개인에게 주어진 환경에 있어 긍정적인 심리를 적용하여 적극적이고 진취적인 행동과 태도⁴⁾를 함으로써 개인 및 조직의 성과를 향상시킨다. 이러한 차원에서 긍정심리자본은 구성원들이 조직에서 정신적·신체적 건강유지와 스트레스와 갈등에 있어 지혜롭게 대처하

2) Luthans, F, & Youssef, C.M. (2007). *Emerging positive organizational behavior*. Journal Psychology, p. 320-348

3) Luthans, F, Yossef, C, M. (2004) *Positive psychological capital: Going beyond human and social capital* ,Business Horizons, 47(1), 45-50

4) 박민희. (2016). “항공사의 객실승무조직구조와 긍정심리자본이 조직유효성 및 고객지향성에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 박사논문, p.31

며 다른 구성원들과 깊은 이해관계를 형성하면서 삶에 만족과 행복을 느낄 수 있도록 만든다. 긍정심리학은 사람의 심리와 그것이 미치는 변화를 탐구하여 삶 전반에 대한 행복을 추구하는 것이라면 긍정심리자본의 궁극적인 지향점은 직무태도나 성과를 뛰어 넘어 더 넓은 차원의 가치추구로 귀결되는 것이라 할 수 있다.

2) 긍정심리자본의 구성요인

가) 자기효능감

자기효능감은 자신에게 주어진 업무를 수행하기 위해 요구되어지는 행동들을 성공적으로 계획하고 실천할 수 있는 개인의 능력에 대한 믿음을 의미한다.⁵⁾ 구체적으로 자신의 업무를 성공적으로 수행하기 위해서 요구되는 인지적 자원, 동기 및 행동 방식들을 응용하는 자신의 능력에 대한 자신감 혹은 확신을 자기효능감⁶⁾이라고 한다. 이러한 자기효능감은 심리학과 조직행동 분야에서 광범위한 연구가 시행된 개념으로써 확고한 이론적 근거를 바탕으로 업무성과와 깊은 관련이 있다(Stajkovic, Luthans, 1998). 자기효능감은 조직 구성원이 어떤 행동이나 활동을 성공적으로 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념을 의미하는 것으로 집단적 자기효능감으로 발전할 수 있으며⁷⁾ 이는 정서적으로 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다.⁸⁾

자기효능감의 특징으로 영역특수성을 지니고 있어서 특정영역에서 자

5) 박민희. (2016). “항공사의 객실승무조직구조와 긍정심리자본이 조직유효성 및 고객지향성에 미치는 영향”. 경기대학교 일반대학원 석사학위논문, p.37

6) Stajkovic, A. D. & F. Luthans. (1998). *Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Goin beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches*. *Organizational Dynamics*, 26(4), pp.66

7) 조윤서. (2015). “긍정심리자본과 조직유효성의 관계 분석”. 경기대학교 일반대학원 박사학위논문, p.23

8) Mathieu, J. E. & D. M. Zajac. (1990). *A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment*. *Psychological Bulletin*, 108(2), pp.175-176.

기 효능감이 있어도 익숙하지 않은 영역에서 부족할 수 있으며, 반복적인 연습에 의해 숙달된 경우일 확률이 높으며, 타인의 피드백은 개인의 자기효능감에 영향을 끼치는 것으로 나타났다(Luthans, Youssef, Avolio, 2007). 따라서 자기효능감은 업무 수행 시 조직구성원들에게 책임감을 부여해주고, 도전적인 업무에 대해서 진취적인 목표를 달성할 수 있게 하며, 개인의 목표설정 수준과 목표에 대한 몰입 및 성취와도 연관이 있음을 보여준다.⁹⁾ 자기효능감은 목표의 설정과 목표달성을 위하여 동기부여와 성과를 더 높은 수준으로 만들기 때문에 자기효능감이 높은 사람은 스스로 도전적인 목표를 찾아내지만, 자기효능감이 낮은 사람들은 목표달성을 위하여 적은 노력을 하고 쉽게 포기하는 성향이 있다¹⁰⁾고 말한다. 자기효능감이 높은 사람은 다섯 가지 중요한 특징이 있는데 자신을 위해 높은 목표를 설정하고, 도전을 환영하고, 스스로 동기를 부여하며, 목표성취를 위해 필요한 노력에 투자하고, 난관 직면 시 참고 이겨내는 것으로 나타났다(Luthans, 2007).

나) 희망

희망은 자신의 목표 성취를 위해 에너지를 집중하고 목표를 달성하기 위한 계획을 세움으로써 스스로 성공할 수 있다는 동기적 상태(positive motivational state)들이 결합하여 상호작용하는 것으로 정의할 수 있다(Snyder, 1996).

Snyder는 희망의 구성요소로 목표(goal), 경로사고(pathways), 주도사고(agency)를 제안하였으며 목표(goal)는 희망과 밀접하게 관련되어 있으며 인간의 행위는 근본적으로 목표 지향적이어서 모든 행위는 목표를 달성하고자 하는 행위와 연관되어 있다고 보고 있다. 경로사고(pathways)는 개인이 목표

9) 최설희. (2012). “s기업 구성원의 긍정심리자본과 유머감각이 대인관계능력에 미치는 영향”. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, p.11

10) Bandura, A. & E. A. Locke. (2003). *Negate Self-Efficacy and Goal Effects Revisited*, Journal of Applied psychology, 88(1), pp.88.

를 달성하기 위해 필요한 방법들을 찾고자 하는 지각능력을 강조하는 것으로 사람들이 어려움에 처했을 때 중요한 역할을 수행하는 것으로 나타났다. 주도 사고(agency)는 희망의 동기적 요소이며 사람들이 어려움에 처했을 때 최선의 선택을 하도록 동기화시키므로 매우 중요한 요소이다(Snyder, 1994).

희망은 긍정적인 동기부여 상태로 성공에 대한 믿음과 목표를 달성하고자 하는 의지로서 동기부여를 사용한다는 점에서는 자기효능감과 비슷할 수 있지만 목표를 설정하고 목표를 향해 스스로를 절제하면서 성취해 간다는 점에서 구분될 수 있다. 즉, 자신의 목표를 성취하기 위한 동기부여, 의지 및 결심을 창출하는 내재화된 통제력, 목표를 달성하고 장애를 극복하기 위해 창출되는 구체적인 경로들과 대안적인 계획을 세우는 과정에 대한 평가를 강조한다(신영원, 2016). 높은 수준의 희망을 보이는 관리자는 작업단위에서 더 높은 성과와 직무만족을 이끌어 내며(peterson&Luthans, 2003), 리더십, 성과평가, 감독자, 임금, 만족, 종업원의 성과, 행복, 몰입 등 여러 가지 성과지표에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다.

다) 낙관주의

낙관주의는 온갖 난관과 좌절에도 불구하고 미래의 삶이 궁극적으로 좋아질 것이라고 믿고 실패의 원인을 파악하여 재도전 하고자 하는 신념을 말한다(유현숙, 2004). 낙관주의는 성과와 깊은 관련이 있는데, 낙관주의의 수준이 높은 사람은 그렇지 않은 사람보다 자신의 직무에서 진정한 즐거움과 보람을 찾고, 높은 성과를 달성하는 등 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Luthans, Youssef, 2007).

낙관주의는 개인적으로 목표를 설정하고 추구하면서 동기가 부여되고 발전한다는 점에서 자기 효능감이나 희망과 비슷해 보이지만, 자기효능감과 희망은 내재적인 반면에 낙관주의는 외재적 차원도 포함한다는 점에서 차이가 있다.¹¹⁾ 현실적 낙관주의는 성취가능성에 대한 평가를 반영한다는 측면

에서 자기 효능감과 관련성이 높다고 말할 수 있으며, 또한 목표를 향해 에너지를 집중하고 목표에 도달하기 위해 계획을 세움으로서 성공할 수 있다는 점에서 긍정적인 동기적 상태(positive motivational state)를 의미하는 희망과 상호작용함으로서 시너지를 발휘한다고 볼 수 있다.¹²⁾

Luthans와 동료들(2012)은 긍정심리에서 말하는 낙관주의는 미래에 좋은 일이 발생할 것이라고 전망하는 것만 의미하는 것이 아니라 긍정적이든 부정적이든 또는 과거, 현재, 미래든 어떤 사건이 왜 발생하는지 설명하기 위해 도움이 될 수 있는 배경과 특성을 고려하는 것이라고 말한다. 낙관주의 수준이 높을수록 어려운 상황에서 심리적인 고통을 적게 경험하고, 좀 더 긍정적으로 상황에 적응하며, 어려운 문제에 부딪히더라도 적극적으로 해결하고자¹³⁾하는 것으로 나타났다.

라) 복원력

복원력은 역경, 갈등, 실패, 또는 이와 반대로 긍정적인 사건이나 과정 및 증가된 책임, 부담감으로부터 원래의 상태로 되돌아오는 역량(Luthans, 2002)을 말한다. 전통적인 의미에서 복원력은 매우 특이한 개인에게 나타나며 평가될 수 있었던 요인이었지만 긍정심리관점에서는 평범한 개인에게도 나타나며, 학습과 개발이 가능한 심리적 역량으로 보고 있다(정현주, 이동명, 2018). Luthans(2002)는 복원력은 불행이나 갈등, 실패를 극복하고 정상적인 상태로 되돌아오거나 그것을 뛰어넘는 것으로 정의하며 회복력이 대부분 현재 상황의 어려움에 대한 직접적, 간접적 반응이라는 점에서 그 외 세 가지 긍정심리자본의 심리적 역량과 차이가 있다고 설명하고 있다.

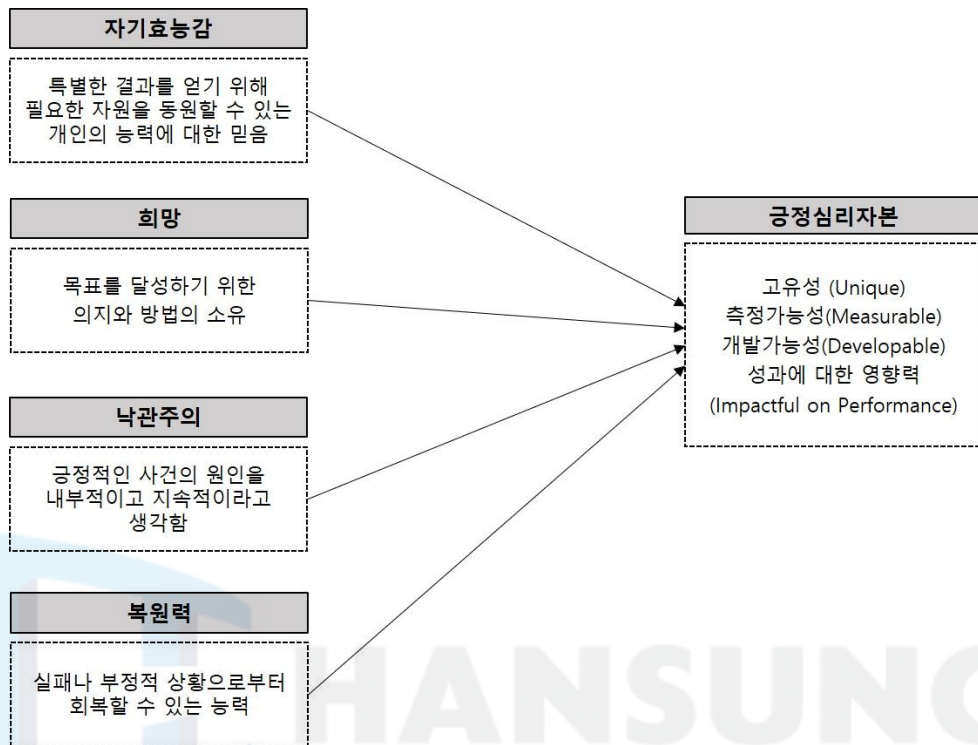
연구에 따르면, 복원력이 강한 개인들은 지속적으로 변하는 조직 환경에서

- 11) 정현주, 이동명. (2018). 심리적 계약이 조직시민행동에 미치는 영향, 긍정심리자본의 매개효과. 『경영교육연구』, 33(3), 296-297
- 12) 이형로. (2012). “조직공정성과 조직유효성의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과: 수도권 대학 직원을 중심으로”. 단국대학교 정책경영대학원 석사학위논문, p.21
- 13) 김세은. (2018). “혁신행동에 영향을 미치는 긍정심리, 직장 내 관계, 업무환경 간의 구조관계 규명”. 이화여자대학교 박사학위논문, pp. 14-22

발생하는 다양한 스트레스에 더 잘 대처할 수 있기 때문에, 역경 상황에서도 보다 감정적인 안정감을 보여주며(Tugade, Fredrickson, 2004) 종업원의 성과, 직무만족, 조직몰입, 직무행복감, 그리고 다운사이징에 따른 스트레스 상황 대처 등에도 긍정적인 영향을 주고 있다는 것이다.¹⁴⁾ 따라서 복원력은 개인의 일상생활 중 발생하는 스트레스를 효과적으로 관리하고 원래의 안정적인 상태로 복귀할 수 있도록 개발되어야하는 심리적 역량(Sutcliff, Vogus, 2003)이라고 밝혔다.



14) 김혜영. (2013). “긍정심리자본과 직무만족의 관계에서 커뮤니케이션 만족의 매개효과”. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, pp. 5-7



[그림 2-1] 긍정심리자본의 구성차원¹⁵⁾

15) Luthans, F. & C. M. Youssef. (2004). *Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage*. In *Organizational Dynamics*, p.152.

제 2 절 조직관리의 효율성 지표인 조직몰입

1) 조직몰입의 배경이론 및 연구

조직몰입은 심리학, 경영학, 정치학 등 다양한 영역에서 연구가 이루어져 왔으며, 학자들의 연구 목적에 따라 다양하게 정의되어 왔다. 일반적으로 조직몰입은 자기가 속한 조직에 대해 동일시, 일체감, 애착심을 나타내주는 심리적인 상태(진종국, 2015)라고 정의된다. 다시 말해, 자신이 속한 조직과 자신을 동일시하고 조직에 몰두하며 조직목표와 가치의 추구를 수용하고 조직을 위해 자발적으로 노력하려는 의지 그리고 조직구성원으로 남아 있으려는 욕구¹⁶⁾라 할 수 있다. 몰입의 개념을 공식조직에 가장 먼저 도입한 March & Simon(1958)는 몰입을 ‘인간은 기계와 달라서 그들 자신의 위치를 상대방의 가치와 관련지어 생각하며 상대방의 목표를 자기의 것으로 만듦으로써 자신의 위치를 평가한다’고 정의하였다. 몰입한 개인은 조직의 다양한 요구와 영향력을 자발적으로 받아들여 조직의 성공을 위해 열심히 노력하게 된다.¹⁷⁾ 즉 어떤 조직에 몰입한 개인은 그곳에서 계속 근무할 의향을 가지고(intend to stay), 조직을 위해 보통 이상의 노력을 투자하여(exert great effort), 조직에서 맡은 임무를 원만하게 수행하게 된다(perform well)는 것이다(홍성선, 2003).

조직몰입에 일반적으로 적용되는 개념은 Meyer & Allen(1991)이 제시한 세 가지 유형으로 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입이다. 정서적 몰입은 조직 구성원 스스로 조직에 대한 애착으로 인해 조직에 남기를 원하는 것, 규범적 몰입은 조직에서의 경험에 영향을 받아 조직에 남고자 하는 의무감이 발생하는 것, 지속적 몰입은 조직으로부터의 보상(reward)으로 조직에 남고자 하는 것을 의미한다.¹⁸⁾ 조직몰입은 개인이 조직의 목표를 실현하기 위해 구

16) 신수영. (2018) 정서적 몰입과 조직 창의성의 관계: 학습동기의 조절효과. 『한국산학기술학회논문지』, 10(10), 207

17) 조경호. (1994). 한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구: 선형구조모형의 적용. 『한국행정학회』, 27(4)

18) 김도윤, 나태준. (2015). 공공, 민간조직구성원의 조직몰입도 비교 연구. 『한국행정연구원』, 24(1), 197

성원으로서 얼마나 뜨거운 열정을 보이고 있는지를 말하며 조직 구성원들이 예상한 목표를 이해함과 동시에 조직에 대한 본인 일체화를 통하여 올바른 방향으로 이끌게 하는 개인의 자발적 압박이라고 할 수 있다(최광임, 2019). 이외에 조직몰입의 개념은 많은 학자들의 목적과 연구 형태에 따라 다양하게 정의 되는데 그 내용은 아래의 [표 2-1]과 같이 요약할 수 있다.



[표 2-1] 조직몰입의 정의¹⁹⁾

연구자	조직몰입의 정의
Becker (1960)	개인이 조직생활을 하면서 얻게 되는 직무와 상관이 없는 여러 가지 이해관계 요소들로 인해 조직원으로 계속 남는 것
Hrebiniak & Alutto (1972)	개인과 조직 간의 거래와 시간의 경과에 따른 부수적인 투자 및 투자의 결과로 발생하는 구조적 현상
Mowday (1982)	조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰, 애착, 조직에 대해 열심히 노력하는 헌신과 희생의사 및 조직구성원으로 남고자 하는 욕구
Buchanan (1974)	수단적 가치와는 상관없이 조직의 목표와 가치를 받아들이고 그것을 이루기 위한 자신의 역할의 중요성을 받아들이는 정도
O'Reilly & Chatman (1986)	개인과 조직을 동일시하고 조직의 업무에 몰입하여 헌신하는 것에 대한 강도
Mayer & Allen (1991)	정서적 몰입은 조직과 가치관이 일치하므로 조직에 남기를 원하는 형태, 유지적 몰입은 조직이 주는 보상으로 인하여 조직에 남아 있기를 원하는 몰입의 형태, 규범적 몰입은 개인의 경험이나 타인에 의하여 영향을 받아 개인이 형성하게 되는 의무감으로 조직에 남아 있게 되는 형태
Kanter (1971)	사회시스템과 결부시켜서 사회 내에서 각각의 행위자가 에너지와 사회시스템에 바치고자 하는 의도 또는 자아표현 방식

19) 우재현. (1998). “교류분석의 성격요인과 직무만족 및 조직몰입의 관계에 관한연구”. 국민대학교 박사학위논문을 토대로 재구성하였음.

2) 조직몰입의 유형

조직몰입은 단일 개념이 아니라 다차원 개념으로 인식하는 것이 일반적이다(Allen & Meyer, 1995). 관련된 다차원 개념의 모형 중에 가장 많이 적용되고 있는 개념은 Mayer & Allen(1991)이 제시하고 있는 조직몰입 3요소 모형이며 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 세 가지 유형으로 분류한다. 이 관점에서 조직몰입은 조직과 종업원의 관계를 특징지어 주고 있으며, 조직에 계속 재직할 것인지 혹은 멤버십을 버릴 것인지를 결정지어 주는 심리적 상태²⁰⁾를 말한다. 정서적 몰입은 자신이 조직에 남고 싶어하는 강한 욕구를 근간으로 조직에 재직하고 있는 것은 원하기(want) 때문이라 설명하고 있으며, 유지적 몰입은 자신이 필요(need)하기 때문에 남아 있는 것이며, 규범적 몰입은 의무감(ought to) 때문에 재직하고 있다고 구분한다(최미정, 2003).

Mayer & Allen(1991)의 조직몰입 3요소 모형은 북미 지역에서 개발된 모형이지만, 동양 문화에서도 잘 활용될 수 있으며, 최미정(2003), 백종섭(2007), 박진영(2008), 최은숙(2014) 등에서 연구자들이 국내 대학 행정직원의 직무 몰입에 관한 연구에서 사용되었으며 김지희(2016), 민가희(2017)등은 미용인들의 조직몰입에 관한 연구에도 사용되었다. 따라서 본 연구에도 적절성이 높을 것으로 사료되어 Allen, Meyer & Smith(1993)의 조직 몰입 3요소 모형을 사용하였다.

가) 정서적 몰입

Allen, Meyer & Smith(1993)의 조직몰입 3요소 모형 중에서 정서적 몰입은 조직 유효성에 가장 긍정적인 요인(Meyer, 2001)이며 조직 몰입의 연구에서 가장 많이 논의되어 왔다. 정서적 몰입은 종업원의 조직에 대한 감정적 충성의도, 애착 및 조직 멤버십을 유지하려는 욕구나 관여된 상태(김원형,

20) 정영중. (2010). “체육교사의 생활체육 참여에 따른 생활만족이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향”. 용인대학교 교육대학원 석사학위논문, p.33

1995)이며 구성원의 태도나 정서 등 감정을 기반으로 한 몰입(Allen&Meyer, 1991)라 할 수 있다. 정서적 몰입이란 조직에 대한 감정, 긍정적인 공감, 높은 참여의식이 수용된 심리적 상태이며 종업원이 스스로 조직에 남아 있기를 원하는 이유는 높은 정서적 몰입을 유지하고 있기 때문이라고 설명한다(이희라, 2015).

나) 지속적 몰입

지속적 몰입은 구성원이 조직을 떠날 때 포기해야만 하는 이익이나, 현 조직이 부여한 혜택으로 인해 지속적으로 조직에 남아 있으려는 개인의 심리적 경향이라 할 수 있다(Meyer & Allen, 1991). 정서적 몰입은 감정적 애착을 기반으로 한 몰입이라면 지속적 몰입은 이성적 판단을 기반으로 한 몰입이라고 볼 수 있다(이강수, 2016). 즉 지속적 몰입은 이직과 관련이 있으며 조직과의 관계를 손익 관계에 근거하여 기존의 조직에 남아 있으려는 태도를 의미한다. 여기서 개인이 조직과의 관계에서 계산하거나 교환의 대상이 되는 것은 조직의 몰입에 필요한 개인의 이익과 관심사들이며 이로 인해 상당히 수동적인 몰입행동으로 볼 수 있다(김진희, 2007).

다) 규범적 몰입

규범적 몰입은 조직원이 조직에 대한 도덕적 책임과 의무를 수행해야 한다는 내적인 가치관으로 이해할 수 있으며 이로 인해 조직에 지속적으로 남아 있다고 설명하고 있다(Meyer & Allen, 1990). 규범적 몰입은 사명감이나 책임감을 바탕으로 한 몰입이며 정서적 몰입은 애착이나 충성심을 바탕으로 한 점에서 서로 구분된다(최은숙, 2014). 그러나 정서적 몰입과 규범적 몰입의 상당히 비슷한 과정을 통해 형성 되었는데, 조직과 구성원이 조직이 주는 보상과 그에 대한 대가로써, 애정과 관심을 가지거나, 헌신과 의무감을 대신하는 교환원칙이 그에 해당한다(Mowday, Poter & steers, 1982). Allen

&Meyer (1990)의 연구에서 정서적 몰입과 지속적 몰입은 상관관계 분석을 통해 실증적으로 구별되었으나 정서적 몰입과 규범적 몰입은 다소 연계성을 보이며(최은숙, 2013) 규범적 몰입은 나머지 두 가지 몰입에 비해 경험적 연구가 미흡하여 명확한 개념화 및 측정에 일관성이 부족하다고 지적되므로(김청, 2013; Jaros et al, 1993) 이를 반영한 선행연구 최은숙(2013), 민가희(2016) 등을 참고하여 본 연구에서는 구분이 분명한 정서적 몰입과 유지적 몰입만을 조직 몰입의 변수로 사용하여 연구에 적용하고자 한다.

기존의 조직몰입에 관한 연구는 주로 종사자의 개인적 특성, 조직의 구조, 직무의 특성과 환경, 리더십 등이 조직몰입에 영향을 미치는 상황적 특성에 관한 연구가 주를 이루었다(이강수, 2016). 최근의 연구는 조직몰입의 직무특성 변수들을 대부분 적용하고 있는데, 직무 수행에 있어 직무특성에 따라 구성원의 내적 동기부여와 직무 만족이 달라 질 수 있으며, 결국 조직몰입에 까지 영향을 미친다는 연구결과들이 다수 발표되고 있다(Fried & Ferris, 1986; Lincoln & Kalleberg, 1990; shin 2004; Scott-Ladd, Travaglione & Marshall, 2006; Elanain, 2009; 주효진, 이혜숙, 조주연, 2010; 김우진, 박상철, 이기종, 2010; 이강수, 2016)

미용 관련 업종의 조직몰입에 관한 선행 연구로는 김지희(2016)의 피부미용관리사를 대상으로 일과 가정이라는 두 영역에서 나타나는 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 분석하였고, 가정에서 생겨나는 갈등이 조직몰입에 영향을 주며 조직몰입이 낮아질수록 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다. 채희옥(2014)의 미용실 종사자의 내부 마케팅과 직무만족 및 조직몰입이 고객지향성에 미치는 효과의 연구에서는 미용종사자들의 권한위임, 내부 커뮤니케이션, 보상, 교육훈련의 4요인으로 구성된 내부마케팅과 조직몰입이 고객지향성에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 김상준(2014)의 감정노동이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서는 고객에게 서비스를 제공하는 미용서비스 종사자의 직무만족과 조직몰입에 대한 문제의식을 가지고 접근한 연구이며 감정노동이 직무만족과 조직몰입에 직/간접적으로 유의한 영향을 미치는 요인으로 분석되었다.

제 3 절 조직유효성의 지표인 직무만족

1) 직무만족의 배경이론 및 연구

직무만족은 조직과 관련된 연구 중 가장 많이 사용되는 개념이며 학자들의 정의 및 견해가 다양하다. 조직 유효성의 측정 지표이며 경영성과의 대표적인 대리변수이다. 여기서 조직 유효성은 조직성과를 말하며, 조직이 얼마나 잘 운영되고 있는가, 효과적인가를 표시하는 개념이라 할 수 있다. 조직의 목표 달성과 생산성은 조직 구성원의 직무만족여부에 따라 크게 달라지므로 조직원의 동기 부여와 사기증진을 통한 직무만족의 증대는 조직의 성과를 좌우하는 매우 중요한 사항이라고 볼 수 있다(최은숙, 2014).

직무만족을 연구한 학자들은 아래의 [표 2-2]와 같이 다양하게 직무만족을 정의하고 있는데, Smith(1955)는 직무만족을 ‘개별적 직무를 통해서 경험되는 모든 감정의 총화 내지는 균형 상태로 좌우되는 태도’라 정의하였고, Hoppock(1965)는 ‘스스로 직무에 만족 한다’라고 말하게 하는 원인이 되는 심리적, 생리적, 환경적 상황의 조화라고 정의하였다. Toder(1985)는 직무자체부터의 만족과 직무와 관련된 요인으로부터 만족이 통합되어 형성되는 것이라 정의하였고, Arnold와 Feldman(1988)은 직무만족을 ‘개인들이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적인 감정이나 느낌의 양’으로 정의하였다.

여러 개념들을 종합하여 공통적인 부분을 살펴보았을 때, 직무만족은 조직 구성원들이 자신의 욕구와 가치, 그리고 태도 및 신념 등의 수준에 따라 직무와 관련하게 얻게 되는 긍정적인 감정 상태로 이해할 수 있다.²¹⁾ 직무만족도는 매우 주관적인 판단이며 개인이 맡은 과업, 직무환경, 동료와의 관계 등 직무와 관련된 여러 요인들에 대한 만족감의 정도를 의미한다. 직무만족이 높은 사람들은 자신이 속한 조직에 우호적인 태도를 가지게 되며 이에 따라

21) 이상원. (2004). 경찰관리자의 리더십 행동 유형이 경찰관의 직무태도에 미치는 영향에 관한연구. 『한국경찰행정학회지』, 8, 260

결근, 이직률이 감소하게 되어 생산성 증진에 도움을 준다. 따라서 조직성과 차원에서 직무만족은 중요한 요소가 된다.

[표 2-2] 직무만족의 정의²²⁾

학 자	직무만족의 정의
Smith(1955)	직무만족은 각 개인의 자기직무와 관련되어 경험되는 모든 감정의 홍화 내지 균형 상태에서 좌우되는 태도이며 직무만족은 직무에 대한 호감도라고 하는 감정과 태도와의 관련성을 타나내고 있다.
Hoppock(1965)	‘스스로 직무에 만족 한다’라고 말하게 하는 원인이 되는 심리적, 생리적, 환경적 상황의 조화이다.
Steers & Poter(1973)	직무만족은 구성원이 자신이 맡고 있는 직무에 대해 만족하는 정도이다.
Locke(1976)	직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념 및 요구들의 수준이나 차원에 따라 조직의 구성원이 직무와 관련하여 갖게 되는 감정적 태도이다.
Feldman & Arnold(1986)	직무만족은 개인들이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적인 감정이나 느낌의 양이다.
Toder(1985)	직무만족은 직무자체부터의 만족과 직무와 관련된 요인으로부터 만족이 통합되어 형성되는 것이다.
Spector(1997)	직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념 및 요구들의 수준이나 차원에 따라 조직의 구성원이 직무와 관련하여 갖게 되는 감정적 태도이다.

22) 최은숙. (2014). “비정규직 보건인력의 직무만족과 조직몰입에 관한연구: 대학보건실 간호사를 중심으로”. 명지대학교 대학원 박사학위논문, p.31 을 재구성하였음.

2) 직무만족의 영향요인

직무만족에 영향을 미치는 요인은 오랜 역사를 거치며 많은 학자들에 의해 연구되어 그 내용은 아래의 [표 2-3]과 같이 다양하게 제기 되고 있다.

이들 직무만족의 다양한 정의들 가운데 대부분의 연구는 상황적 관점에 기초하고 있는데, 상황적 관점(situational prospective)에 의하면 직무만족은 조직의 특성, 작업환경, 직무의 특성 등의 상황에 따라 달라진다²³⁾고 보았다. 이 견해의 대표적인 학자인 Herzberg(1966,2003)는 직무만족의 결정요인을 동기요인(만족요인)과 위생요인(불만족요인)으로 분류하였는데, 동기요인에는 직무 그 자체와 관련이 있는 보람 있는 직무, 안정감, 승진, 자아개발, 직무 충실 등이 포함되고 위생요인에는 직무 외적 요인으로 정책, 대인관계, 봉급, 작업조건 등이 포함된다(염영희, 2009).

직무만족이 높으면 정신적, 육체적으로 긍정적인 영향을 받으며 이러한 영향을 받은 종사자는 높은 신뢰감을 형성하고, 긍정적인 조직 분위기를 만드는 등 조직에서 원하는 우수한 인재가 될 확률이 높아지게 된다.²⁴⁾

23) 염영희, 권성복, 이윤영, 권은경, 고종욱. (2009). 간호사의 직무만족 결정요인, 노동보상을 중심으로. 『대한간호학회지』, 39(3), 330-332

24) 이유림. (2015). “뷰티종사자의 긍정심리자본이 직무만족도와 직무스트레스에 미치는 영향”. 서경대학교 미용예술대학원 석사학위논문, p.15

[표 2-3] 직무만족에 미치는 요인분석²⁵⁾

학 자	영 향 요 인
Reynolds & Shister(1949)	(1)직무독립성 (2)동료와의 관계 (3)공정한 대우 (4)직무관심 (5)직무의 물리적 특성 (6)임금 (7)고용안정
Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma(1951)	(1)경제적 보수와 명성 (2)특별한 활동과 목표달성에 서 얻어진 본질적 만족 (3)사회적 환경적인 부수적 만족
Ronan, Latham, & Kinne(1973)	(1)직무내용 (2)통제 (3)조직과 관리 (4)승진기회 (5)보수와 기타 재정적 편익 (6)동료 (7)작업환경
Porter & Steers(1973)	(1)조직전체요인 ①급여/승진 기회 ②회사정책 절차 ③조직구조 (2)작업환경요인 ①감독스타일 ②참여적 의사결정 ③작업조건 ④작업진단규모 ⑤동료 작업자와의 관계 (3)직무내용요인 ①직무범위 ②역할 모호성과 역할갈등 (4)개인요인 ①연령과 근속 ②퍼스널리티
Locke(1976)	(1)직무자체 (2)임금 (3)승진 (4)인정 (5)복리후생 (6) 작업조건 (7)감독 (8)동료 (9)회사의 경영방침
Jurgensen(1978)	(1)직무자체 (2)임금 (3)회사에 대한 자부심 (4)동료 (5)작업시간 (6)급료 (7)직무의 안정성 (8)감독 (9)작업유형 (10)작업조건
Hendrix, Robbins, Miller & Summers(1998)	(1)도전적인 업무 (2)공정한 보상 (3)지원적인 조직 분위기 (4)동료의식 (5)개인특성- 직무간의 적합성 (6)유전적 요인

25) 김은지. (2011). “관리자의 코칭역량에 관한 부하직원의 인식수준이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향”. 한양대학교 대학원 석사학위논문, p.26 과 김혜영. (2013). “ 긍정심리자본과 직무만족의 관계에서 커뮤니케이션 만족의 매개효과”. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, p.11을 재구성 하였음.

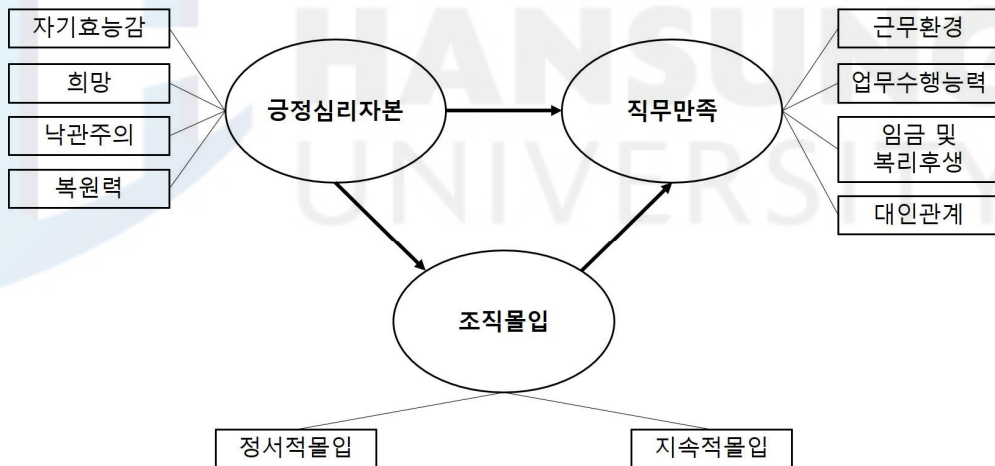
제 3 장 연구방법

제 1 절 연구모형

본 연구는 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향을 확인하고 이들 관계에서 조직 몰입이 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증적 검증을 위하여 설문조사를 병행하였다.

본 연구의 제 2 장에서 살펴본 이론적 논의와 선행연구를 토대로 체계적인 연구 수행을 위해 [그림 3-1]과 같은 연구모형을 제시하였다.

독립변수로 긍정심리자본을, 종속변수로 직무만족을 설정하였고 매개변인으로 조직몰입을 설정하여 이들 간의 상관관계를 분석하였다.



[그림 3-1] 연구모형

제 2 절 조사대상 및 방법

본 연구는 실증조사를 위하여 서울지역에 종사하는 메이크업 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

자료 수집은 온라인 설문 및 직접 방문하여 조사하였는데, 해당 조사의 취지에 대한 설명과 함께 대상자의 동의를 얻은 후 자기기입식 설문조사 방법을 실시하였고 직접 수거하였다. 조사기간은 2019년 4월 25일부터 5월 6일까지 이루어졌으며 총 350부를 수거하였다. 그 중 일부 문항에 응답이 누락되거나 불성실하여 자료로 사용하기에 부적합한 30부를 제외하고 총 320부를 최종 데이터로 사용하였다.

[표 3-1] 조사대상 표본

절차	내용
조사대상자	서울 지역에 종사하는 메이크업 종사자
자료수집	자기기입식 설문조사
조사기간	2019년 4월 25일 ~ 2019년 5월 6일
설문지 배포 및 회수	배포 : 350부
	회수 : 350부
	제외 : 30부
	총 사용 데이터 : 320부

1) 조사대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 메이크업 종사자는 총 320명이고, 일반적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 그 결과는 다음 [표 3-2]와 같다.

분석결과 성별로는 남자가 16명(5.0%), 여자 304명(95.0%)으로 대부분이 여자였다. 연령은 30세-39세가 136명(42.5%)로 가장 많았고, 그 다음으로

40세-49세 92명(28.8%), 20세-29세 90명(28.1%), 19세 이하 2명(2.6%)의 순이었다. 결혼상태는 '미혼' 200명(62.5%)으로 가장 많았고, 다음으로 '기혼' 109명(34.1%), '기타' 11명(3.4%)의 순이었다. 자녀유무는 '유'가 81명(67.5%), '무'가 39명(32.5%)으로 '유'가 많았다. 최종학력은 전문대졸 146명(45.6%)로 가장 많았고, 다음으로 고졸 78명(24.4%), 대졸 71(22.2%), 대학원 이상 23명(7.2%), 중졸 이하 2명 (.6%)의 순이었다. 재직기관은 방송국이 134명(41.9%)으로 가장 많았고, 다음으로 미용실 56명(17.5%), 기타 51명(15.9%), 웨딩샵 33명(10.3%), 교육기관 24명(7.5%), 화장품 회사 22명(6.9%)의 순이었다. 근속기간은 1년-3년 미만인 76명(23.8%)으로 가장 많았고, 다음으로 10년 이상 72명(22.5%), 3년-5년 미만 68명(21.3%), 5년-10년 미만과 1년 미만 52명이 각각 52명(16.3%)의 순이었다. 직무경험연수에서는 10년 이상이 123명(38.4%)으로 가장 많았고, 다음으로 5년-10년 미만 88명(27.5%), 3년-5년 미만 45명(14.1%), 1년-3년 미만 42명(13.1%), 1년 미만 22명(6.9%)의 순이었다. 월평균 소득은 100-200만원 미만이 137명(42.8%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 200-300만원 미만 111명(34.7%), 300-400만원 미만 39명(12.2%), 400만원 이상 20명(6.3%), 100만원 미만 13명(4.1%)의 순이었다. 월평균 근무시간은 8시간 이하가 143명(44.7%)으로 가장 많았고, 다음으로 10시간 97명(30.3%), 9시간 59명(18.4%), 11시간 11명(3.4%), 12시간 10명(3.1%)의 순이었다.

[표 3-2] 조사대상자의 일반적 특성

	구분	빈도(N)	퍼센트(%)
성별	남자	16	5.0
	여자	304	95.0
연령	19세이하	2	.6
	20세-29세	90	28.1
	30세-39세	136	42.5
	40세-49세	92	28.8
결혼상태	미혼	200	62.5
	기혼	109	34.1
	기타	11	3.4
자녀유무	유	81	67.5
	무	39	32.5
최종학력	중졸 이하	2	.6
	고졸	78	24.4
	전문대졸	146	45.6
	대졸	71	22.2
	대학원 이상	23	7.2
재직기관	방송국	134	41.9
	웨딩샵	33	10.3
	미용실	56	17.5
	화장품 회사	22	6.9
	교육기관	24	7.5
	기타	51	15.9
근속기간	1년미만	52	16.3
	1년-3년미만	76	23.8
	3년-5년미만	68	21.3
	5년-10년미만	52	16.3
	10년이상	72	22.5
직무경험연수	1년미만	22	6.9
	1년-3년미만	42	13.1
	3년-5년미만	45	14.1
	5년-10년미만	88	27.5
	10년이상	123	38.4
월평균 소득	100만원미만	13	4.1
	100-200만원 미만	137	42.8
	200-300만원 미만	111	34.7
	300-400만원 미만	39	12.2
	400 이상	20	6.3
일평균 근무시간	8시간 이하	143	44.7
	9시간	59	18.4
	10시간	97	30.3
	11시간	11	3.4
	12시간	10	3.1
	전체	320	100.0

제 3 절 조사도구

1) 설문지의 구성

본 연구에서는 긍정심리자본, 직무만족, 조직몰입을 측정하기 위한 측정도구를 사용하였다. 본 연구에 사용된 설문지는 선행연구를 바탕으로 구성하였으며 인구통계학적인 요인에 관한 질문 10문항, 긍정심리자본에 관한 질문 24문항, 직무만족에 관한 질문 20문항, 조직몰입에 관한 질문 11문항으로 구성되었으며 전체 설문지의 구성은 [표 3-3]과 같다.

가) 일반적 특성

본 연구에서 사용된 인구통계학적 특성은 이유림(2015)의 연구에서 사용한 측정도구를 본 연구에 적합하도록 재구성하여 10문항으로 구성하였다.

나) 긍정심리자본

본 연구에서 긍정심리자본을 측정하기 위한 측정도구로는 Luthans와 Youssef, et al(2007)가 개발하고, 기존 문항들을 조직적 실정에 맞게 수정한 긍정심리자본척도(psychological capital questionnaire: PCQ)가 있다. 긍정심리자본은 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 복원력(resilience), 낙관주의(optimism) 4개의 하위요인으로 구성되어 있으며 각 요인별 6문항씩 총 24개의 문항으로 구성되며 이를 국내에서 번역하여 이동섭, 최용득(2009), 박권홍(2010), 김혜영(2013) 등이 적용한 것을 본 연구에서 사용하였다. 긍정심리자본척도(PCQ)의 문항은 1점(전혀 그렇지 않다) - 5점 (매우 그렇다)의 Likert 5점 척도이며 이 척도는 박권홍(2005)의 연구 결과 Cronbach's $\alpha = .87$ 의 문항 내적 일치를 보이며 비교적 안정적인 것으로 판단되어 본 연구에서 적

용하였다.

다) 조직몰입

조직 몰입의 측정을 위해서 Allen, Meyer & Smith(1993)의 모형을 바탕으로 활용한 백종섭(2007), 류은영 외(2010), 박진영(2008), 최은숙(2013)의 설문문항을 참고하여 제작하였다. 조직몰입의 하위요인은 정서적 조직 몰입과 지속적 몰입의 2개의 영역으로 구성하였다. 정서적 조직몰입(조직에 대한 애착심, 조직에 대한 소속감, 행복감, 조직에 대한 이야기 선호도, 조직문제에 대한 동일시 정도, 조직에 대한 가족적 친밀감 부재)의 7문항과 지속적 몰입의 문항(조직을 떠날 이유가 많음, 이 조직을 떠나기에는 다른 조직을 구할 대안책 부족, 현 조직의 혜택을 제공할 만한 다른 조직 부재, 조직 이직 시 삶의 불안전성, 이직의 어려움)으로 이루어진 4문항으로 총 11개 문항으로 구성하였다.

라) 직무만족

본 연구에서는 메이크업 종사자의 직무만족도 측정을 위해 Maslow의 욕구충족이론(Maslow, 2005)를 바탕으로 한 전영은(2009)의 설문 문항과 Smith, kendall 등이 개발한 직무기술지표(JDI)(Job Descriptive Index), Shugars등에 의해 개발된 DSS(Dentist Satisfaction Survey)설문모형을 이용하여 연구한 김충삼(2001)의 설문문항 및 하순희(2009)의 설문문항을 참고하여 미용종사자의 상황에 맞게 수정, 보완한 오량(2010), 송소진(2010), 김미영(2011), 조은정(2010), 이유림(2015)의 설문문항을 참고 하여 제작하였다. 각 문항은 근무환경, 임금 및 복리후생, 대인관계, 업무수행능력의 4개의 영역으로 세분화 되었으며 총 20문항으로 이루어졌다.

[표 3-3] 조사도구의 구성

척도			문 항 수	해당문항번호	출처 및 기준
인구통계학적 변인			10	I - 1~10	이유림(2015)
독 립 변 인	긍정심리자본	자기효능감	6	II - 1~6	Luthans,Youssef
		희망	6	II - 7~12	Avolio(2007)
		낙관주의	6	II - 13~18	박권홍(2010)
		복원력	6	II - 19~24	김혜영(2013)
매 개 변 인	조직몰입	정서적 조직몰입	7	IV - 45~51	M e y e r Allen&(1991) Kanter(1968) Allen, Meyer& Smith(1993) 최은숙(2013) 박진영(2008)
		지속적 조직몰입	4	IV - 52~55	류은영 외(2010) 백종섭(2007)
종 속 변 인	직무만족	근무환경	6	III - 25~30	조은정(2010) 송소진(2010) 김미영(2011) 오량(2010) 이유림(2015)
		업무수행능력	5	III - 31~35	
		임금 및 복리후생	5	III - 36~40	
		대인관계	4	III - 41~44	
계			65문항		

2) 측정도구

가) 설문지의 타당성 및 신뢰도 검증

본 연구는 측정도구에 관한 탐색적 요인분석을 이용하여 타당성 평가를 진행하였다.

탐색적 요인분석은 변수들 간의 상관관계를 검토하여 서로 유사한 변수들끼리 묶어주는 방법이며 본 연구는 요인 추출 방법으로 주성분 분석, 공통요인분석을 실시하였으며, 요인을 회전하는 기법으로 베리맥스 회전방법을 이용하였다. 통상적으로 요인과 항목의 선택의 기준은 고유한 값(eigen value)은 1.0 이상이고 요인의 적재치가 .40 이상이 되면 변수로 추정한다. 따라서 본 연구에서는 이들의 기준보다 다소 엄격한 요인적재치의 수용기준으로 .50이상으로 하였고, 각 요인들의 고유값은 1이상을 기준점으로 실시하였다. 표본의 적합성을 알아보고자 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값을 계산하였으며, Bartlett의 구형성 검증을 통해 요인분석을 위한 측정문항사이의 상관행렬에 관한 단위행렬가부를 입증하였다. Kaiser(1974)가 제시한 바에 의해 KMO의 값이 .9이상이 되면 상당히 좋고, .8정도면 양호하고, .6~.7정도면 수용할만한 정도로 해석하였다.

그리고 본 연구는 측정도구에 관한 탐색적 요인분석을 실시하여 요인으로 추출한 항목들에 대해서 Cronbach's α 값을 계산하여 신뢰도 분석을 하였으며, 통상적으로 사회과학에서는 α 값 .8~.9이상이면 바람직하며 .6~.7이면 수용을 할 수 있는 정도의 신뢰성이라 할 수 있다.

(1) 긍정심리자본 측정도구에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

긍정심리자본을 구성하고 있는 문항에 대한 타당성 분석결과는 다음 [표 3-4]와 같다.

분석결과, 공통성이 0.5이하인 문항과 요인적재치가 0.5 이하인 문항 3개를 제거한 후 최종 4개의 요인으로 추출되었다. 각 요인의 고유값은 1 이상

을 나타내고 있고, 설명된 총 분산은 67.766%를 나타내었으며, 요인적재량은 모두 0.5이상으로 나타났다. 또한 KMO 값이 .937로 나타나 요인의 적절성이 양호한 수준을 보였고, Bartlett's Test 결과 카이제곱값이 3926.345, 유의확률 .000으로 나타나 요인은 적합성과 타당성이 있는 것으로 나타났다.

요인특성에 따라 요인 1은 “자기효능감”, 요인 2는 “낙관주의”, 요인 3은 “복원력”, 요인 4 “희망”으로 명명 하였다.

한편 신뢰도는 자기효능감 .917, 낙관주의 .883, 복원력 .848, 희망 .752로 나타나 측정항목들 간의 내적 일관성이 확보된 것으로 나타났다.



[표 3-4] 긍정심리자본에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

구분	성분			
	자기 효능감	낙관 주의	복원력	희망
2. 나는 상사들과 회의에서 나의 직무분야를 자신 있게 대표할 수 있다.	.834	.275	.144	.101
3. 우리 회사의 전략에 대한 논의가 있다면 참석하여 자신있게 공헌할 수 있다.	.816	.335	.108	.095
5. 나의 문제를 해결하기 위하여 자신있게 외부사람들을 접촉할 수 있다.	.774	.242	.218	.213
4. 나는 나의 업무분야의 목표설정을 위해 도울 수 있는 자신감이 있다.	.773	.199	.273	.188
6. 나는 자신있게 동료들에게 가진 정보를 제공할 수 있다.	.683	.087	.339	.182
1. 나는 장기적인 문제를 판단하여 해결책을 찾는 것에 자신이 있다.	.679	.369	.133	.073
18. 나는 나의 직장에서 스스로 설정한 목표를 만족시키고 있다.	.225	.777	.201	.133
14. 나는 현재 직장에서의 열성적으로 나의 목표를 추진하고 있다.	.320	.715	.164	.090
17. 나의 업무목표 달성하기 위한 방법들을 많이 생각해 낼 수 있다.	.263	.666	.356	.103
15. 어떤 문제는 그것을 해결하는 방법은 많다.	.242	.601	.254	.377
13. 나는 직장에서 난관이 있을 때 그것에서 벗어날 수 있는 많은 방법을 생각할 수 있다.	.370	.537	.254	.325
22. 나는 일반적으로 직장에서 스트레스 받는 일들을 잘 극복한다.	.091	.231	.825	-.008
23. 나는 과거의 경험으로 힘든 일들을 잘 극복할 수 있다.	.236	.209	.797	.204
21. 나는 근무할때 필요하다면 혼자서 일을 잘 수행할 수 있다.	.306	.104	.624	.107
20. 나는 보통 직장에서 겪는 어려움을 다양한 방법으로 잘 대처한다.	.209	.304	.597	.279
24. 나는 나의 직무에서 설정한 목표를 만족시키고 있다.	.336	.383	.528	.244
9. 나는 항상 내 직무에 관해서 밝은 면을 보려한다.	.168	.164	.128	.816
10. 내가 하고 있는 일은 미래의 전망이 낙관적이다.	.159	.213	.003	.772
12. 나는 힘든 일이 있으면 이후 좋은 일도 있다는 신념으로 업무를 대한다.	.097	.178	.347	.682
고유값	4.399	3.577	3.111	2.467
분산설명(%)	21.994	17.885	15.554	12.333
누적설명(%)	21.994	39.879	55.433	67.766
신뢰도	.917	.883	.848	.752

KMO=.937, Bartlett's Test 결과 $\chi^2=3926.345(df=190, Sig.=0.000)$

(2) 조직몰입 측정도구에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

조직몰입을 구성하고 있는 문항에 대한 타당성 분석결과는 다음 [표 3-5]와 같다.

분석결과, 공통성이 0.5이하인 문항 2개를 제거한 후 최종 2개의 요인으로 추출되었다. 각 요인의 고유값은 1 이상을 나타내고 있고, 설명된 총 분산은 67.047%를 나타내었으며, 요인적재량은 모두 0.5이상으로 나타났다. 또한 KMO 값이 .813으로 나타나 요인의 적절성이 양호한 수준을 보였고, Bartlett's Test 결과 카이제곱값이 1346.375, 유의확률 .000으로 나타나 요인은 적합성과 타당성이 있는 것으로 나타났다.

요인특성에 따라 요인 1은 “정서적 조직몰입”, 요인 2는 “지속적 조직몰입”으로 명명 하였다.

한편 신뢰도는 정서적 조직몰입 .886, 지속적 조직몰입 .809로 나타나 측정항목들 간의 내적 일관성이 확보된 것으로 나타났다.

[표 3-5] 조직몰입에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

구분	성분	
	정서적 조직몰입	지속적 조직몰입
46. 나는 이 직장에 대한 강한 소속감을 느끼고 있다.	.884	.015
45. 나는 이 직장에 진정으로 애착심을 가지고 있다.	.879	.048
47. 나는 이 직장에서 근무하는 것이 매우 행복하다.	.851	-.031
48. 나는 외부 사람들과 나의 직장에 대해 이야기하는 것을 좋아한다.	.795	-.060
49. 나는 진정으로 이 직장의 문제를 나 자신의 문제로 인식한다.	.738	-.088
55. 설사 내가 원한다 하더라도 당장 이 직장을 떠나는 것은 나로서는 어려운 일이다.	-.095	.806
52. 내가 현재의 직장을 그만두는 것을 생각함에 있어 다른 직장을 구할 대안이 너무 부족하다고 생각한다.	.156	.795
54. 내가 지금 이 직장을 떠나게 되면 내 삶의 너무 많은 부분이 흔들릴 것이다.	-.091	.794
53. 내가 이 직장에서 계속하여 일하고 있는 주요 이유 중의 하나는 이 직장을 떠나게 되면 개인적으로 많은 회생을 치러야하기 때문이다. 다른 조직은 내가 현재 이 직장에서의 누리고 있는 혜택을 제공하지 못할 것이다.	-.056	.780
고유값	3.500	2.534
분산설명(%)	38.889	28.158
누적설명(%)	38.889	67.047
신뢰도	.886	.809

KMO=.813, Bartlett's Test 결과 $\chi^2=1346.375(df=36, Sig.=0.000)$

(3) 직무만족 측정도구에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

직무만족을 구성하고 있는 문항에 대한 타당성에 관한 분석결과는 아래의 [표 3-6]과 같다.

분석결과, 공통성이 0.5이하인 문항과 요인적재치가 0.5 이하인 문항 3개를 제거 후 마지막으로 4개의 요인이 적출되었다. 각 요인의 고유값은 1 이상을 나타내고 있고, 설명된 총 분산은 70.256%를 나타내었으며, 요인적재량은 모두 0.5이상으로 나타났다. 또한 KMO 값이 .880으로 나타나 요인의 적절성이 양호한 수준을 보였고, Bartlett's Test 결과 카이제곱값이 3221.594,

유의확률 .000으로 나타나 요인은 적합성과 타당성이 있는 것으로 나타났다.

요인특성에 따라 요인 1은 “임금 및 복리후생”, 요인 2는 “대인관계”, 요인 3은 “업무수행”, 요인 4 “근무환경”으로 명명 하였다.

한편, 신뢰도는 임금 및 복리후생 .912, 대인관계 .841, 업무수행 .797, 근무환경 .842로 나타나 측정항목들 간의 내적 일관성이 확보된 것으로 나타났다.



[표 3-6] 직무만족에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

구분	성분			
	임금 및 복리 후생	대인 관계	업무 수행 능력	근무 환경
37. 사내/외 활동 및 직원교육비 지원을 받고 있다.	.831	.093	.109	.052
38. 기본급, 수당(인센티브)을 결정하는 방법에 대해 만족스럽다.	.797	.268	.109	.175
40. 근무연수와 능력에 대한 대우가 적절하다.	.758	.315	.097	.090
36. 임금 수준은 내가 노력한 만큼 책정되었고, 대체로 만족스럽다	.745	.296	.113	.264
39. 나의 임금수준은 다른 업종의 동일한 직무의 임금수준과 비교할 때 적절하다	.700	.317	.134	.295
43. 현재 나의 직장은, 업무의 내용, 책임 권한, 목표 등이 명확하다	.156	.803	.162	.117
42. 현재 나의 직장은, 직원들의 교육이나 능력향상을 위해 노력하고 있다.	.226	.733	.190	.015
44. 현재 나의 직장은, 내가 일을 잘 수행하였을 때 칭찬을 아끼지 않는다.	.229	.727	.159	.130
41. 현재 나의 직장은, 나의 의견이나 건의 등을 수렴, 반영하여 성의있게 받아들이고 있다.	.243	.692	.224	.238
32. 지금의 업무가 나의 능력을 발휘하는데 있어서, 충분한 기회가 주어지고 있다고 생각한다.	.206	.147	.801	.110
34. 현재 수행해야 하는 업무의 계획과 목표가 명확하게 정해져 있다.	.051	.162	.781	.109
35. 지금의 직장에서 새로운 기술과 지식을 습득할 기회가 충분히 있다.	.303	.129	.671	-.077
33. 직장 승진제도가 공평하다.	.392	.204	.626	-.008
31. 나에게 주어진 업무를 잘 수행하고 있다.	-.337	.202	.577	.211
25. 주어진 근무 시간에 대하여 만족한다.	.072	.135	.015	.874
26. 휴무정도가 적절하다고 생각한다.	.096	.112	.157	.855
27. 휴식시간과 식사시간이 적절히 제공되고 있다.	.284	.127	.088	.769
고유값	4.011	2.824	2.662	2.447
분산설명(%)	23.593	16.613	15.659	14.391
누적설명(%)	23.593	40.206	55.864	70.256
신뢰도	.912	.841	.797	.842

KMO=.880, Bartlett's Test 결과 $\chi^2=3221.594(df=190, Sig.=0.000)$

제 4 절 자료처리

본 연구의 자료 분석은 SPSS for Win. 24.0 program을 활용하였으며, 아래와 같이 분석이 되었다.

첫째, 메이크업 종사자의 일반적 특성에는 빈도 분석이 사용되었다.

둘째, 측정도구의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석이 이용 되었으며, 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

셋째, 각 변수의 평균 및 표준편차를 알아보기 위하여 기술통계 분석을 실시하였다.

넷째, 메이크업 종사자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본, 조직몰입, 직무만족의 차이를 살펴보기 위하여 독립표본 t-검증 및 일원분산분석을 실시하였다.

다섯째, 긍정심리자본, 조직몰입, 직무만족 간의 상관관계는 Pearson 상관계수를 통한 상관관계 분석(correlation analysis)이 사용되었다.

여섯째, 긍정심리자본이 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향을 입증하기 위하여 다중회귀분석(Multiple regression analysis)이 사용되었다.

일곱째, 조직몰입의 매개효과를 살펴보기 위하여 3단계 위계적 회귀분석을 실시하였다.

이상 모두의 분석은 유의수준 $p < .05$, $p < .01$, $p < .001$ 에서 검증하였다.

제 4 장 결과 및 논의

제 1 절 일반적 특성에 따른 긍정심리자본 및 조직몰입, 직무만족 특성

1) 긍정심리자본 특성

메이크업 종사자의 긍정심리자본에 대해 살펴보면 아래의 [표 4-1]과 같이 긍정심리자본은 평균 3.46점으로 나타났다.

하위요인별로는 희망이 평균 3.62점으로 가장 높은 수치를 보였으며, 다음은 낙관주의와 복원력으로 각각 평균 3.46점, 자기효능감 평균 3.37점의 순으로 나타났다.

[표 4-1] 긍정심리자본 평균 및 표준편차

	N	최소값	최대값	평균	표준 편차
자기효능감	320	1.00	5.00	3.37	0.66
희망	320	1.00	5.00	3.62	0.66
낙관주의	320	1.50	5.00	3.43	0.57
복원력	320	1.60	5.00	3.43	0.59
긍정심리자본 전체	320	1.85	5.00	3.46	0.51

가) 일반적 특성에 따른 긍정심리자본 전체 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본 전체 차이에 대해 검토해 보면 아래의 [표 4-2]와 같이 연령($p<.05$), 결혼상태($p<.001$), 자녀유무($p<.05$), 최종학력($p<.01$), 직무경험 년 수($p<.01$)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

즉 연령에서는 40세-49세 평균 3.57점으로 가장 높았고, 다음으로 30세

-39세 평균 3.47점, 19세-29세 평균 3.35점의 순서로 차이가 확인되었으며, 이는 통계상으로도 의미한 차이를 보였다($F=4.306, p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 40세-49세와 19세-29세 집단 사이에서도 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이를 나지지 않았다.

결혼상태에서는 기혼 평균 3.72점으로 가장 높았고, 다음으로 미혼 평균 3.34점, 기타 평균 3.28점의 순서로 차이가 나타났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=23.223, p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기혼과 미혼, 기타 집단 사이에서 차이를 보였으며, 다른 집단 사이에서는 차이를 보이지 않았다.

자녀유무에서는 '유'가 평균 3.74점, '무'가 평균 3.55점으로 '유'가 '무' 보다 높아 차이를 보였으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($t=23.223, p<.05$).

최종학력에서는 대학원 이상이 평균 3.68점으로 가장 높았고, 다음으로 대졸 평균 3.60점, 고졸 이하 평균 3.47점, 전문대졸 평균 3.36점의 순으로 나타났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 보였다($p=35.611, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정을 해본 결과 대학원 이상과 대졸 집단 사이에서 차이가 났으며, 타 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

재직기관에서는 기타가 평균 3.73점으로 가장 높은 수치를 보였고 그 다음으로 교육기관 평균 3.65점 미용실 평균 3.44점, 방송국 평균 3.40점, 화장품 회사 평균 3.36점, 웨딩샵 평균 3.31점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 나타냈다($F=5.035, p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기타와 방송국, 웨딩샵 집단 사이에 차이 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

직무경험 년 수에서는 1년-3년 미만과 10년 이상이 각각 평균 3.49점으로 가장 높았고, 다음으로 1년 미만 평균 3.48점, 5년-10년 미만 평균 3.47점, 3년-5년 미만 평균 3.24점의 순서로 차이를 났으며, 이상은 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=3.594, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 1년 미만과 3년-5년 미만 집단 사이에는 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

월평균소득에서는 400만원 이상 평균 4.01점으로 가장 높았고, 그 다음으로는 300-400만원 미만 평균 3.57점, 100만원 미만 평균 3.51점, 200-300만원 미만 평균 3.45점, 100-200만원 미만 평균 3.37점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 나타냈다($F=8.195$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 400만원 이상과 100-200만원 미만, 200-300만원 미만, 300-400만원 미만 집단 사이에 차이를 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.



[표 4-2] 일반적 특성에 따른 긍정심리자본 전체 차이

	구분	N	평균	표준편차	t/F	p	사후검정
성별	남	16	3.54	0.42	.600	.549	
	여	304	3.46	0.51			
연령	19세-29세(a)	92	3.35	0.53	4.306	.014**	c>a
	30세-39세(b)	136	3.47	0.49			
	40세-49세(c)	92	3.57	0.49			
결혼상태	미혼(a)	200	3.34	0.48	23.223	.000***	b>a,c
	기혼(b)	109	3.72	0.47			
	기타(c)	11	3.28	0.48			
자녀유무	유	81	3.74	0.49	2.006	.047*	
	무	39	3.55	0.47			
최종학력	고졸 이하(a)	80	3.47	0.57	5.611	.001**	d>c
	전문대졸(b)	146	3.36	0.46			
	대졸(c)	71	3.60	0.52			
	대학원 이상(d)	23	3.68	0.40			
재직기관	방송국(a)	134	3.40	0.49	5.035	.000***	f>a,b
	웨딩샵(b)	33	3.31	0.42			
	미용실(c)	56	3.44	0.48			
	화장품 회사(d)	22	3.36	0.51			
	교육기관(e)	24	3.65	0.43			
	기타(f)	51	3.73	0.56			
근속기간	1년 미만	52	3.49	0.58	1.525	.195	
	1년-3년 미만	76	3.43	0.45			
	3년-5년 미만	68	3.37	0.42			
	5년-10년 미만	52	3.45	0.56			
	10년 이상	72	3.58	0.53			
직무경험년수	1년 미만(a)	22	3.48	0.57	3.594	.007**	a>c
	1년-3년 미만(b)	42	3.49	0.57			
	3년-5년 미만(c)	45	3.24	0.46			
	5년-10년 미만(d)	88	3.47	0.46			
	10년 이상(e)	123	3.49	0.51			
월평균소득	100만원 미만(a)	13	3.51	0.59	8.195	.000***	e>b,c,d
	100-200만원미만(b)	137	3.37	0.47			
	200-300만원미만(c)	111	3.45	0.48			
	300-400만원만(d)	39	3.57	0.54			
	400만원 이상(e)	20	4.01	0.47			
월평균근무시간	8시간 이하	143	3.48	0.52	.089	.986	
	9시간	59	3.46	0.45			
	10시간	97	3.45	0.53			
	11시간	11	3.40	0.54			
	12시간	10	3.48	0.52			

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

나) 일반적 특성에 따른 자기효능감 특성 차이

본 연구는 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감 특성 차이에 대해 살펴보면 다음 [표 4-3]과 같이 연령($p<.001$), 결혼상태($p<.001$), 자녀유무($p<.05$), 최종학력($p<.001$), 재직기관($p<.01$), 근속기간($p<.05$), 직무경험 년수($p<.05$), 월평균 소득($p<.001$)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

즉 연령에서는 40세-49세가 평균 3.56점으로 가장 높게 나왔고, 그 다음으로는 30세-39세 평균 3.39점, 19세-29세 평균 3.15점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=9.814$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 40세-49세와 19세-29세, 30세-39세 집단 간에 차이를 보였으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

결혼상태에서는 ‘기혼’이 평균 3.66점으로 가장 높은 수치를 보였고, 그 다음으로 ‘미혼’ 평균 3.23점, 기타 평균 3.17점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=17.520$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기혼과 미혼, 기타 집단 간에 차이를 나타냈으며, 다른 집단 간에서는 차이를 나타내지 않았다.

자녀유무에서는 ‘유’가 평균 3.70점, ‘무’가 평균 3.44점으로 ‘유’가 ‘무’ 보다 높게 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 나타냈다($t=2.259$, $p<.05$). 최종학력에서는 대학원 이상이 평균 3.81점으로 가장 높았고, 다음으로 대졸 평균 3.58점, 고졸 이하 평균 3.27점, 전문대졸 평균 3.25점의 순으로 나타나 차이를 보였으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다($p=8.498$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 대졸, 대학원 이상과 고졸이하, 전문대졸 집단 사이에 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

재직기관에서는 교육기관이 평균 3.67점으로 가장 높았고, 다음으로 기타 평균 3.60점, 화장품 회사 평균 3.39점, 미용실 평균 3.33점, 방송국 평균 3.30점, 웨딩샵 평균 3.17점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=3.310$, $p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 집단 간에서 차이가 나지 않았다.

근속기간에서는 10년 이상 평균 3.59점으로 가장 높았고, 다음으로 5년-10년 미만 평균 3.38점, 1년 미만 평균 3.32점, 1년-3년 미만 평균 3.31점, 3년-5년 미만 평균 3.25점의 순으로 나타나 차이를 보였으며, 이는 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다($F=2.926, p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 10년 이상과 3년-5년 미만 집단 간에 차이를 보였으며, 다른 집단 간에서는 차이를 보이지 않았다.

직무경험 년 수에서는 10년 이상이 평균 3.46점으로 가장 높았고, 다음으로 1년 미만 평균 3.40점, 5년-10년 평균 미만 3.38점, 1년-3년 평균 미만 3.38점, 3년-5년 평균 미만 3.06점의 순으로 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=3.346, p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 10년 이상과 3년-5년 미만 집단 사이에 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이를 보이지 않았다.

월평균소득에서는 400만원 이상이 평균 4.10점으로 가장 높았고, 그 다음은 300-400만원 미만 평균 3.65점, 200-300만원 미만 평균 3.37점, 100-200만원 미만 평균 3.21점, 100만원 미만 평균 3.06점의 순서로 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=12.021, p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 400만원 이상과 100만원 미만, 100-200만원 미만, 200-300만원 미만 집단 간에, 300-400만원 미만과 100-200만원 미만 집단 간에 차이를 보였으며, 다른 집단 간에서는 차이를 보이지 않았다.

이를 종합해보면 메이크업 종사자의 자기효능감은 연령이 많을수록 높게 나타나며, 학력이 높을수록 높은 수치를 보였다. 또한 자녀가 있는 기혼에게서 높게 나타났으며 소득, 근무시간, 경력이 높을수록 자기효능감 또한 높은 수치를 보였다. 자기효능감은 자신의 능력에 대한 자신감과 신념이라 할 수 있는데, 유의한 차이를 보인 요건들은 기간에 비례해 메이크업 종사자의 직무 숙련도와 직무에 대한 자신감을 높여주는 요소라 할 수 있다. Gist(1987)의 연구는 과거의 성취 경험이 자기효능감을 높인다고 하였으며 Roses & Zanna(1996)도 자기효능감이 이전까지 경험한 실패와 성공의 축적으로 형성되었다고 하여 숙련된 경력의 종사자가 자기효능감이 높게 나온 본 연구의

결과를 뒷받침해주고 있다. 학력이 높거나 소득이 높다는 점도 종사자에게 자신감을 가지고 근무할 수 있게 하는 요인이라고 생각된다. 배상호(2018)의 연구에서도 태권도 사범이 학력이 높고 급여수준이 높을수록 자기효능감이 높게 나타난다고 밝히고 있어 본 연구와 결과를 같이 하고 있다.



[표 4-3] 일반적 특성에 따른 자기효능감 특성 차이

	구분	N	평균	표준편차	t/F	p	사후검정
성별	남	16	3.58	0.72	.600	.549	
	여	304	3.36	0.65			
연령	19세-29세(a)	92	3.15	0.69	9.814	.000***	c>a,b
	30세-39세(b)	136	3.39	0.59			
	40세-49세(c)	92	3.56	0.66			
결혼상태	미혼(a)	200	3.23	0.65	17.520	.000***	b>a,c
	기혼(b)	109	3.66	0.58			
	기타(c)	11	3.17	0.64			
자녀유무	유(a)	81	3.70	0.59	2.259	.026*	
	무(b)	39	3.44	0.59			
최종학력	고졸 이하(a)	80	3.27	0.70	8.498	.000***	c,d>a,b
	전문대졸(b)	146	3.25	0.57			
	대졸(c)	71	3.58	0.71			
	대학원 이상(d)	23	3.81	0.56			
재직기관	방송국	134	3.30	0.67	3.310	.006**	
	웨딩샵	33	3.17	0.64			
	미용실	56	3.33	0.63			
	화장품 회사	22	3.39	0.73			
	교육기관	24	3.67	0.58			
	기타	51	3.60	0.60			
근속기간	1년 미만(a)	52	3.32	0.76	2.926	.021*	e>c
	1년-3년 미만(b)	76	3.31	0.59			
	3년-5년 미만(c)	68	3.25	0.57			
	5년-10년 미만(d)	52	3.38	0.71			
	10년 이상(e)	72	3.59	0.65			
직무경험년수	1년 미만(a)	22	3.40	0.84	3.346	.011*	e>c
	1년-3년 미만(b)	42	3.38	0.69			
	3년-5년 미만(c)	45	3.06	0.59			
	5년-10년 미만(d)	88	3.38	0.59			
	10년 이상(e)	123	3.46	0.65			
월평균소득	100만원 미만(a)	13	3.06	0.94	12.021	.000***	e>a,b,c d>b
	100-200만원미만(b)	137	3.21	0.59			
	200-300만원미만(c)	111	3.37	0.60			
	300-400만원미만(d)	39	3.65	0.64			
	400만원 이상(e)	20	4.10	0.55			
월평균근무시간	8시간 이하	143	3.34	0.63	.291	.884	
	9시간	59	3.43	0.60			
	10시간	97	3.36	0.71			
	11시간	11	3.35	0.67			
	12시간	10	3.52	0.88			

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

다) 일반적 특성에 따른 희망 특성 차이

본 연구대상자들의 일반적 특성에 따라 희망 특성 차이를 보면 다음 [표 4-4]와 같이 결혼상태($p<.001$), 재직기관($p<.01$), 직무경험 년 수($p<.05$), 재직기관($p<.01$), 월평균소득($p<.01$)에서 통계상으로 유의미한 차이를 보였다.

즉 결혼 상태에서는 ‘기혼’이 평균 3.80점으로 가장 높았으며, 다음으로 ‘미혼’ 평균 3.56점, ‘기타’ 평균 3.09점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=8.700$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기혼과 미혼, 기타 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

재직기관에서는 기타가 평균 3.92점으로 가장 높았고, 다음으로 교육기관이 평균 3.71점, 미용실 평균 3.69점, 화장품 회사 평균 3.55점, 웨딩샵 평균 3.52점, 방송국 평균 3.51점의 순으로 나타났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이가 나타났다($F=3.304$, $p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기타와 방송국 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

직무경험 년 수에서는 1년 미만인 평균 4.05점으로 가장 높았고, 다음으로 1년-3년 평균 미만 3.78점, 5년-10년 평균 미만 3.67점, 10년 이상 평균 3.52점, 3년-5년 평균 미만 3.46점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로도 유의미한 차이가 나타났다($F=4.492$, $p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 1년 미만과 3년-5년 미만, 10년 이상 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

이를 종합해보면 메이크업 종사자의 희망은 기혼의 상태가 높게 나타났으며 재직기간이 짧을수록 높게 나타났다. 재직기간이 짧은 이들은 성공에 대한 믿음과 의지가 높은 상태인 것으로 파악되며 업무를 수행 시 새로운 계획과 포부를 가지고 임하기에 나타난 결과라 생각된다. 또한 자녀가 있는 기혼그룹이 미혼인 그룹보다는 안정적으로 근무할 수 있는 환경이 되리라 생각되며 자녀가 있는 이들은 좀 더 미래를 희망적으로 계획하기에 높은 수치를 보였다고 생각된다.

[표 4-4] 일반적 특성에 따른 희망 특성 차이

	구분	N	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
성별	남	16	3.77	0.59	.909	.364	
	여	304	3.62	0.67			
연령	19세-29세	92	3.62	0.63	.067	.935	
	30세-39세	136	3.61	0.63			
	40세-49세	92	3.64	0.74			
결혼상태	미혼(a)	200	3.56	0.63	8.700	.000***	b>a,c
	기혼(b)	109	3.80	0.68			
	기타(c)	11	3.09	0.70			
자녀유무	유	81	3.76	0.76	.622	.535	
	무	39	3.68	0.59			
최종학력	고졸 이하	80	3.65	0.73	1.449	.229	
	전문대졸	146	3.55	0.62			
	대졸	71	3.75	0.61			
	대학원 이상	23	3.64	0.82			
재직기관	방송국(a)	134	3.51	0.65	3.304	.006**	f>a
	웨딩샵(b)	33	3.52	0.51			
	미용실(c)	56	3.69	0.66			
	화장품 회사(d)	22	3.55	0.57			
	교육기관(e)	24	3.71	0.84			
	기타(f)	51	3.92	0.65			
근속기간	1년 미만	52	3.78	0.73	1.540	.190	
	1년-3년 미만	76	3.68	0.54			
	3년-5년 미만	68	3.50	0.61			
	5년-10년 미만	52	3.62	0.61			
	10년 이상	72	3.56	0.79			
직무경험년 수	1년 미만(a)	22	4.05	0.70	4.492	.002**	a>c,e
	1년-3년 미만(b)	42	3.78	0.66			
	3년-5년 미만(c)	45	3.46	0.59			
	5년-10년 미만(d)	88	3.67	0.57			
	10년 이상(e)	123	3.52	0.71			
월평균 소득	100만원 미만	13	3.82	0.65	2.086	.082	
	100-200만원 미만	137	3.58	0.62			
	200-300만원 미만	111	3.66	0.60			
	300-400만원 미만	39	3.46	0.89			
	400만원 이상	20	3.92	0.73			
월평균 근무시간	8시간 이하	143	3.60	0.74	.238	.917	
	9시간	59	3.67	0.56			
	10시간	97	3.65	0.61			
	11시간	11	3.58	0.78			
	12시간	10	3.50	0.61			

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

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 낙관주의 특성 차이에 대해 살펴보면 다음 [표 4-5]와 같이 결혼상태($p<.001$), 최종학력($p<.01$), 재직기관($p<.01$), 월평균소득($p<.001$)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

즉 결혼상태에서는 ‘기혼’ 평균 3.69점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘기타’ 평균 3.32점, ‘미혼’ 평균 3.29점의 순서로 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 유의미한 차이를 나타냈다($F=18.800$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기혼과 미혼 집단 사이에서는 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나타나지 않았다.

최종학력에서는 대학원 이상이 평균 3.60점으로 가장 높았고, 다음으로 대졸 평균 3.58점, 고졸 이하 평균 3.47점, 전문대졸 평균 3.31점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=4.784$, $p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 대졸과 전문대졸 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나타나지 않았다.

재직기관에서는 기타가 평균 3.60점으로 가장 높았고, 다음으로 교육기관 평균 3.62점, 미용실 평균 3.36점, 방송국 평균 3.35점, 웨딩샵과 화장품 회사 각각 평균 3.34점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=4.113$, $p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기타와 방송국 집단 사이에는 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나타나지 않았다.

월평균소득에서는 400만원 이상이 평균 4.08점으로 가장 높았고, 다음으로 300-400만원 미만 평균 3.62점, 100만원 미만 평균 3.56점 200-300만원 미만 평균 3.38점, 100-200만원 미만 평균 3.31점의 순으로 나타나 차이를 보였으며, 이는 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다($F=10.607$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 400만원 이상과 100-200만원 미만, 200-300만원 미만 집단 간에, 300-400만원 미만과 100-200만원 미만 집단 간에 차이를 보였으며, 다른 집단 간에서는 차이를 보이지 않았다.

이를 종합해보면 메이크업 종사자의 낙관주의는 기혼에게서 높게 나타났으며 학력, 소득이 높을수록 높은 수치를 보였다. 높은 소득은 현재와 미래의 삶이 좋아질 것이라고 믿는 낙관주의에 현실적으로 필요한 요소이기에 유의한 차이를 냈다고 생각된다. 유태순(2015)의 네일리스트의 연구에서는 복원력

이 월평균 소득 100-200만원에서 가장 높게 나왔는데 이는 본 연구 결과와 차이를 나타냈다. 또한 높은 학력은 종사자의 기술적인 요인들이 높다는 것을 의미하기도 하며 본인 스스로의 자존감이 높을 것으로 짐작되는데 이런 요소들은 낙관주의를 높이는 것으로 판단된다. 류현주(2012)의 대기업 근로자를 대상으로 한 연구에서도 학력이 증가함에 따라 긍정심리자본이 높아지는데 특히 낙관주의가 학력에 따라 두드러지는 차이를 보여서 본 연구와 유사한 결과를 나타냈다.



[표 4-5] 일반적 특성에 따른 낙관주의 특성 차이

	구분	N	평균	표준편차	t/F	p	사후 검정
성별	남	16	3.56	0.41	.956	.340	
	여	304	3.42	0.58			
연령	19세-29세	92	3.35	0.63	2.010	.136	
	30세-39세	136	3.43	0.49			
	40세-49세	92	3.52	0.61			
결혼상태	미혼(a)	200	3.29	0.54	18.800	.000***	b>a
	기혼(b)	109	3.69	0.56			
	기타(c)	11	3.32	0.38			
자녀유무	유	81	3.71	0.55	1.486	.140	
	무	39	3.55	0.54			
최종학력	고졸 이하(a)	80	3.47	0.69	4.784	.003**	c>b
	전문대졸(b)	146	3.31	0.49			
	대졸(c)	71	3.58	0.57			
	대학원 이상(d)	23	3.60	0.45			
재직기관	방송국(a)	134	3.35	0.53	4.113	.001**	f>a
	웨딩샵(b)	33	3.34	0.49			
	미용실(c)	56	3.36	0.56			
	화장품 회사(d)	22	3.34	0.48			
	교육기관(e)	24	3.62	0.55			
	기타(f)	51	3.71	0.69			
근속기간	1년 미만	52	3.41	0.71	1.262	.285	
	1년-3년 미만	76	3.37	0.45			
	3년-5년 미만	68	3.39	0.47			
	5년-10년 미만	52	3.40	0.65			
	10년 이상	72	3.56	0.60			
직무경험 년수	1년 미만	22	3.70	0.81	2.341	.055	
	1년-3년 미만	42	3.46	0.64			
	3년-5년 미만	45	3.26	0.46			
	5년-10년 미만	88	3.42	0.47			
	10년 이상	123	3.44	0.59			
월평균 소득	100만원 미만(a)	13	3.56	0.88	10.607	.000***	e>b,c d>b
	100-200만원미만(b)	137	3.31	0.48			
	200-300만원미만(c)	111	3.38	0.55			
	300-400만원 미만(d)	39	3.62	0.55			
	400만원 이상(e)	20	4.08	0.55			
월평균 근무시간	8시간 이하	143	3.43	0.60	.215	.930	
	9시간	59	3.40	0.50			
	10시간	97	3.44	0.58			
	11시간	11	3.35	0.45			
	12시간	10	3.55	0.63			

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

라) 일반적 특성에 따른 복원력 특성 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 복원력 특성 차이에 대해 살펴보면 다음 [표 4-6]과 같이 연령($p<.01$), 결혼상태($p<.001$), 자녀유무($p<.05$), 최종학력($p<.01$), 재직기관($p<.001$), 직무경험 년 수($p<.001$), 월평균소득($p<.001$)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

즉 연령에서는 40세-49세가 평균 3.55점으로 가장 높았고, 다음으로 30세-39세 평균 3.46점, 19세-29세 평균 3.28점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 나타냈다($F=4.844$, $p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 40세-49세와 19세-29세 집단 사이에 차이가 나타났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

결혼상태에서는 ‘기혼’ 평균 3.72점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘기타’ 평균 3.53점, ‘미혼’ 평균 3.27점의 순으로 나타나 차이를 보였으며, 이는 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다($F=23.468$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정을 해본 결과 기혼과 미혼 집단 사이에서 차이를 보였으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나타나지 않았다.

자녀유무에서는 ‘유’가 평균 3.78점, ‘무’가 평균 3.53점으로 ‘유’가 ‘무’ 보다 높아 차이를 보였으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($t=2.443$, $p<.05$).

최종학력에서는 대학원 이상이 평균 3.69점으로 가장 높았고, 다음으로 대졸 평균 3.51, 고졸 이하 평균 3.50점, 전문대졸 평균 3.32점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 나타냈다($F=4.177$, $p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 대학원 이상과 전문대졸 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이를 나타내지 않았다.

재직기관에서는 기타가 평균 3.60점으로 가장 높았고, 다음으로 교육기관이 평균 3.63점, 방송국 평균 3.42점, 미용실 평균 3.40점, 웨딩샵 평균 3.21점, 화장품 회사 평균 3.15점의 순으로 나타나 차이를 보였으며, 이는 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다($F=4.635$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기타와 방송국, 화장품 회사 집단 간에 차이를 보였으며, 다른 집단 간

에서는 차이를 보이지 않았다.

직무경험 년 수에서는 1년 미만인 평균 3.65점으로 가장 높았고, 다음으로 10년 이상 평균 3.52점, 5년-10년 평균 미만 3.43점, 1년-3년 평균 미만 3.34점, 3년-5년 평균 미만 3.19점의 순으로 나타나 차이를 보였으며, 이는 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다($F=3.729$, $p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 10년 이상과 3년-5년 미만 집단 간에 차이를 보였으며, 다른 집단 간에서는 차이를 보이지 않았다.

월평균소득에서는 400만원 이상 평균 3.93점으로 가장 높았고, 다음으로 100만원 미만 평균 3.60점, 300-400만원 미만 평균 3.56점, 200-300만원 미만 평균 3.37점, 100-200만원 미만 평균 3.36점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로도 유의미한 차이를 나타냈다($F=5.482$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 400만원 이상과 100-200만원 미만, 200-300만원 미만 집단 사이에 차이 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

이를 종합해보면 메이크업 종사자의 복원력은 연령이 높을수록, 대학원 이상의 고학력자가 높은 것으로 나타났으며 월평균 소득이 높을수록 높은 수치를 보였다. 역경, 갈등, 실패의 사건에서 원래의 상태로 돌아오려는 심리적 역량인 복원력은 근속기간이 1년 미만인 경우 수치가 높았는데, 이는 유태순 (2015)의 네일리스트를 대상으로 한 연구에서 5년 이상 근무한 종사자의 복원력이 높게 나온 결과와는 차이를 보였다.

[표 4-6] 일반적 특성에 따른 복원력 특성 차이

	구분	N	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
성별	남	16	3.24	0.62	-1.375	.170	
	여	304	3.44	0.58			
연령	19세-29세(a)	92	3.28	0.67	4.844	.008**	c>a
	30세-39세(b)	136	3.46	0.53			
	40세-49세(c)	92	3.54	0.55			
결혼상태	미혼(a)	200	3.27	0.56	23.468	.000***	b>a
	기혼(b)	109	3.72	0.54			
	기타(c)	11	3.53	0.43			
자녀유무	유	81	3.78	0.52	2.443	.016*	
	무	39	3.53	0.53			
최종학력	고졸 이하(a)	80	3.50	0.63	4.177	.006**	d>b
	전문대졸(b)	146	3.32	0.54			
	대졸(c)	71	3.51	0.63			
	대학원 이상(d)	23	3.69	0.44			
재직기관	방송국(a)	134	3.42	0.56	4.635	.000***	f>b,d
	웨딩샵(b)	33	3.21	0.56			
	미용실(c)	56	3.40	0.54			
	화장품 회사(d)	22	3.15	0.70			
	교육기관(e)	24	3.63	0.43			
	기타(f)	51	3.68	0.64			
근속기간	1년 미만	52	3.44	0.62	1.903	.110	
	1년-3년 미만	76	3.37	0.58			
	3년-5년 미만	68	3.35	0.54			
	5년-10년 미만	52	3.40	0.62			
	10년 이상	72	3.59	0.58			
직무경험 년수	1년 미만(a)	22	3.65	0.73	3.729	.006**	e>c
	1년-3년 미만(b)	42	3.34	0.66			
	3년-5년 미만(c)	45	3.19	0.57			
	5년-10년 미만(d)	88	3.43	0.52			
	10년 이상(e)	123	3.52	0.56			
월평균 소득	100만원 미만(a)	13	3.60	0.73	5.482	.000***	e>b,c
	100-200만원미만(b)	137	3.36	0.55			
	200-300만원미만(c)	111	3.37	0.55			
	300-400만원미만(d)	39	3.56	0.65			
	400만원 이상(e)	20	3.93	0.57			
월평균 근무시간	8시간 이하	143	3.53	0.59	1.680	.154	
	9시간	59	3.37	0.55			
	10시간	97	3.36	0.58			
	11시간	11	3.31	0.60			
	12시간	10	3.36	0.72			

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

2) 조직몰입 특성

조직몰입 특성을 살펴보면 아래의 [표 4-7]과 같이 조직몰입 전체는 평균 3.15점으로 나타났다.

하위요인별로는 지속적 조직몰입이 평균 3.17점, 정서적 조직몰입이 평균 3.13점으로 나타났다.

[표 4-7] 조직몰입 평균 및 표준편차

	N	최소값	최대값	평균	표준 편차
정서적 조직몰입	320	1.00	5.00	3.13	0.69
지속적 조직몰입	320	1.00	5.00	3.17	0.72
조직몰입 전체	320	1.98	4.80	3.15	0.49

(가) 일반적 특성에 따른 조직몰입 전체 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 전체 차이에 대해 살펴보면 다음 [표 4-8]과 같이 결혼상태($p<.01$), 최종학력($p<.001$), 재직기관($p<.05$), 직무경험 년 수($p<.05$), 월평균소득($p<.05$)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

즉 결혼상태에서는 ‘기혼’이 평균 3.29점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘미혼’ 평균 3.09점, ‘기타’ 평균 2.91점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=7.578, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기혼과 미혼, 기타 집단 사이에는 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나타나지 않았다.

최종학력에서는 대학원 이상이 평균 3.36점으로 가장 높았고, 그 다음으로 대졸 평균 3.32점, 고졸 이하 평균 3.16점, 전문대졸 평균 3.04점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=7.172, p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 대학원 이상, 대졸과 전문대졸 집단

사이에서 차이가 나타났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나타나지 않았다.

재직기관에서는 교육기관이 평균 3.44점으로 가장 높았고, 다음으로 기타 평균 3.27점, 미용실 평균 3.15점, 화장품 회사 평균 3.13점, 방송국 평균 3.09점, 웨딩샵 평균 3.07점의 순으로 나타나 차이를 보였으며, 이는 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다($F=3.095$, $p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기타와 방송국 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나타나지 않았다.

직무경험 년 수에서는 1년 미만인 평균 3.38점으로 가장 높았고, 다음으로 1년-3년 평균 미만 3.30점, 5년-10년 평균 미만 3.16점, 10년 이상 평균 3.09점, 3년-5년 평균 미만 3.05점의 순서로 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 유의미한 차이를 나타냈다($F=3.294$, $p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 집단 사이에서 차이가 나타나지 않았다.

월평균소득에서는 400만원 이상이 평균 3.43점으로 가장 높았고, 다음으로 100만원 미만 평균 3.31점, 300-400만원 미만 평균 3.23점, 100-200만원 미만과 200-300만원 미만이 각각 평균 3.11점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다($F=2.741$, $p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 집단 간에서 차이가 나타나지 않았다.

[표 4-8] 일반적 특성에 따른 조직몰입 전체 차이

	구분	N	평균	표준편차	t/F	p	사후검정
성별	남	16	3.25	0.51	.827	.409	
	여	304	3.15	0.48			
연령	19세-29세	92	3.19	0.49	.982	.376	
	30세-39세	136	3.11	0.43			
	40세-49세	92	3.18	0.56			
결혼상태	미혼(a)	200	3.09	0.46	7.578	.001**	b>a,c
	기혼(b)	109	3.29	0.49			
	기타(c)	11	2.91	0.62			
자녀유무	유	81	3.27	0.55	.494	.622	
	무	39	3.22	0.43			
최종학력	고졸 이하(a)	80	3.16	0.57	7.172	.000***	c,d>b
	전문대졸(b)	146	3.04	0.41			
	대졸(c)	71	3.32	0.50			
	대학원 이상(d)	23	3.36	0.41			
재직기관	방송국(a)	134	3.09	0.42	3.095	.010*	f>a
	웨딩샵(b)	33	3.07	0.40			
	미용실(c)	56	3.15	0.49			
	화장품 회사(d)	22	3.13	0.36			
	교육기관(e)	24	3.44	0.49			
	기타(f)	51	3.27	0.67			
근속기간	1년 미만	52	3.23	0.54	1.256	.287	
	1년-3년 미만	76	3.20	0.41			
	3년-5년 미만	68	3.06	0.46			
	5년-10년 미만	52	3.17	0.47			
	10년 이상	72	3.13	0.55			
직무경험 년수	1년 미만	22	3.38	0.53	3.294	.012*	
	1년-3년 미만	42	3.30	0.46			
	3년-5년 미만	45	3.05	0.35			
	5년-10년 미만	88	3.16	0.44			
	10년 이상	123	3.09	0.54			
월평균 소득	100만원 미만	13	3.31	0.38	2.741	.029*	
	100-200만원미만	137	3.11	0.45			
	200-300만원미만	111	3.11	0.49			
	300-400만원미만	39	3.23	0.55			
	400만원 이상	20	3.43	0.56			
월평균 근무시간	8시간 이하	143	3.10	0.49	1.721	.145	
	9시간	59	3.14	0.43			
	10시간	97	3.23	0.50			
	11시간	11	3.05	0.49			
	12시간	10	3.36	0.57			

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

(나) 일반적 특성에 따른 정서적 몰입 전체 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 정서적 조직몰입 특성 차이에 대해 살펴보면 다음 [표 4-9]와 결혼상태($p<.001$), 최종학력($p<.01$), 재직기관($p<.001$), 근속기간($p<.05$), 직무경험 년 수($p<.01$), 월평균소득($p<.001$)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

즉 결혼상태에서는 ‘기혼’이 평균 3.3점6으로 가장 높았고, 다음으로 ‘미혼’ 평균 3.02점, ‘기타’ 평균 2.91점의 순서로 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=9.614$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기혼과 미혼 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

최종학력에서는 대졸이 평균 3.33점으로 가장 높았고, 다음으로 대학원 이상이 평균 3.25점, 고졸 이하 평균 3.16점, 전문대졸 평균 3.00점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($p=4.076$, $p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 대졸과 전문대졸 집단 간에 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

재직기관에서는 기타가 평균 3.47점으로 가장 높았고, 다음으로 교육기관 평균 3.45점, 미용실 평균 3.21점, 화장품 회사 평균 3.09점, 웨딩샵 평균 3.06점, 방송국 평균 2.94점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=6.133$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 교육기관, 기타와 방송국 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

근속기간에서는 10년 이상이 평균 3.31점으로 가장 높았고, 다음으로 1년 미만 평균 3.17점, 5년-10년 미만 평균 3.12점, 1년-3년 미만 평균 3.10점, 3년-5년 미만 평균 2.96점으로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 나타냈다($p=2.427$, $p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 집단 간에서 차이를 보이지 않았다.

직무경험 년 수에서는 1년 미만 평균 3.54점으로 가장 높았고, 다음으로 1년-3년 평균 미만 3.28점, 10년 이상 평균 3.16점, 5년-10년 평균 미만

3.05점, 3년-5년 평균 미만 2.89점의 순서로 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 나타냈다($F=4.247, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 1년 미만과 3년-5년 미만 집단 사이에 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

월평균소득에서는 400만원 이상이 평균 3.87점으로 가장 높았고, 다음으로 300-400만원 미만 평균 3.34점, 100만원 미만 평균 3.29점, 200-300만원 미만 평균 3.09점, 100-200만원 미만 평균 2.99점의 순서로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 나타냈다($F=9.357, p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 400만원 이상과 100-200만원 미만, 200-300만원 미만 집단 사이에 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나지 않았다.

이를 종합해보면 메이크업 종사자의 정서적 조직몰입은 기혼의 대졸자가 높게 나타났으며 근무기간이 길고 소득이 높을수록 높은 수치를 보였다. 직무경험이 짧은 1년 미만의 종사자에게 정서적 몰입이 높게 나타났는데 조직에 대한 애착인 정서적 몰입이 근무기간이 짧을수록 구성원 스스로 열정을 갖고 직무에 임하기 때문이라 생각된다. 또한 기혼인 그룹은 미혼인 그룹보다 안정적으로 근무할 수 있으리라 짐작되며 소득이 높다는 점도 종사자에게 좀 더 집중하며 근무할 수 있는 조건이므로 수치가 높게 나타난 것으로 생각된다.

[표 4-9] 일반적 특성에 따른 정서적 조직몰입 특성 차이

	구분	N	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
성별	남	16	3.11	0.44	-.126	.900	
	여	304	3.13	0.70			
연령	19세-29세	92	3.05	0.61	.982	.376	
	30세-39세	136	3.02	0.68			
	40세-49세	92	3.38	0.71			
결혼상태	미혼(a)	200	3.02	0.64	9.614	.000***	b>a
	기혼(b)	109	3.36	0.71			
	기타(c)	11	2.91	0.84			
자녀유무	유	81	3.36	0.79	.970	.334	
	무	39	3.23	0.57			
최종학력	고졸 이하(a)	80	3.16	0.84	4.076	.007**	c>b
	전문대졸(b)	146	3.00	0.61			
	대졸(c)	71	3.33	0.64			
	대학원 이상(d)	23	3.25	0.52			
재직기관	방송국(a)	134	2.94	0.63	6.133	.000***	e,f>a
	웨딩샵(b)	33	3.06	0.62			
	미용실(c)	56	3.21	0.67			
	화장품 회사(d)	22	3.09	0.51			
	교육기관(e)	24	3.45	0.53			
	기타(f)	51	3.47	0.85			
근속기간	1년 미만	52	3.17	0.82	2.427	.048*	
	1년-3년 미만	76	3.10	0.66			
	3년-5년 미만	68	2.96	0.54			
	5년-10년 미만	52	3.12	0.65			
	10년 이상	72	3.31	0.74			
직무경험년 수	1년 미만(a)	22	3.54	0.88	4.247	.002**	a>c
	1년-3년 미만(b)	42	3.28	0.61			
	3년-5년 미만(c)	45	2.89	0.53			
	5년-10년 미만(d)	88	3.05	0.53			
	10년 이상(e)	123	3.16	0.78			
월평균 소득	100만원 미만(a)	13	3.29	0.95	9.357	.000***	e>b, c
	100-200만원미만(b)	137	2.99	0.57			
	200-300만원미만(c)	111	3.09	0.69			
	300-400만원미만(d)	39	3.34	0.65			
	400만원 이상(e)	20	3.87	0.80			
월평균 근무시간	8시간 이하	143	3.11	0.67	.772	.544	
	9시간	59	3.19	0.69			
	10시간	97	3.10	0.72			
	11시간	11	3.18	0.62			
	12시간	10	3.46	0.75			

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

(다) 일반적 특성에 따른 지속적 조직몰입 특성 차이

본 연구대상자들의 일반적 특성에 따른 지속적 조직몰입 특성 차이에 대해 살펴보면 다음 [표 4-10]과 같이 연령($p<.01$), 최종학력($p<.05$), 근속기간($p<.05$), 월평균소득($p<.05$)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

즉 연령에서는 19세-29세가 평균 3.32점으로 가장 높았고, 다음으로 30세-39세 평균 3.20점, 40세-49세 평균 2.99점의 순서로 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 나타냈다($F=5.162$, $p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 19세-29세와 40세-49세와 집단 사이에 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나지 않았다.

최종학력에서는 대학원 이상이 평균 3.48점으로 가장 높았고, 다음으로 대졸 평균 3.30점, 고졸 이하 평균 3.17점, 전문대졸 평균 3.07점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로도 유의미한 차이를 나타냈다($F=3.047$, $p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 집단 간에서 차이를 나타내지 않았다.

근속기간에서는 1년 미만과 1년-3년 미만 각각 평균 3.30점으로 가장 높았고, 5년-10년 미만 평균 3.22점, 3년-5년 미만 평균 3.15점, 10년 이상 평균 2.94점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($p=3.017$, $p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 집단 간에서 차이가 나타나지 않았다.

월 평균 근무시간에서는 10시간 평균 3.37점으로 가장 높았고, 다음으로 12시간 평균 3.25점, 9시간 평균 3.10점, 8시간 이하 평균 3.08점, 11시간 평균 2.91점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 나타냈다($F=2.949$, $p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 집단 사이에서는 차이가 나타나지 않았다.

이를 종합해보면 메이크업 종사자의 지속적 조직몰입은 연령은 낮을수록, 근속기간이 낮을수록 높은 것으로 나타나며, 10시간의 근무시간에서 높은 수치를 보였다. 또한 대학원 이상의 학력에서 지속적 조직몰입이 높게 나타났는데, 이는 박금자, 김요나(2009)의 병원간호사를 대상으로 한 연구에서 대학원 이상에서 조직몰입이 높은 것으로 나타난 결과와 유사하였다. 지속적 조직몰입은 근속기간이 낮은 연령의 종사자가 개인과 조직과의 관계에서 이성적

판단을 기반으로 계산하거나 교환의 대상으로 몰입하려는 지속적 몰입의 행동을 보인다고 할 수 있다. 이들은 근속기간이 길지 않기 때문에 조직에 대한 책임과 의무감으로 남아 있으려는 행동을 보이는 것이 아니라 지극히 나에게 이익이 되는 조직이 부여하는 혜택으로 인해 남으려는 상태를 보인다고 생각된다.



[표 4-10] 일반적 특성에 따른 지속적 조직몰입 특성 차이

	구분	N	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
성별	남	16	3.39	0.82	1.233	.218	
	여	304	3.16	0.72			
연령	19세-29세(a)	92	3.32	0.65	5.162	.006**	a>c
	30세-39세(b)	136	3.20	0.65			
	40세-49세(c)	92	2.99	0.86			
결혼상태	미혼	200	3.16	0.73	.985	.375	
	기혼	109	3.22	0.72			
	기타	11	2.91	0.56			
자녀유무	유	81	3.18	0.75	-.279	.781	
	무	39	3.22	0.63			
최종학력	고졸 이하	80	3.17	0.81	3.047	.029*	
	전문대졸	146	3.07	0.60			
	대졸	71	3.30	0.78			
	대학원 이상	23	3.48	0.83			
재직기관	방송국	134	3.23	0.72	1.346	.245	
	웨딩샵	33	3.08	0.59			
	미용실	56	3.08	0.60			
	화장품 회사	22	3.17	0.81			
	교육기관	24	3.44	0.63			
	기타	51	3.07	0.89			
근속기간	1년 미만	52	3.30	0.79	3.017	.018*	
	1년-3년 미만	76	3.30	0.55			
	3년-5년 만	68	3.15	0.70			
	5년-10년 미만	52	3.22	0.74			
	10년 이상	72	2.94	0.80			
직무경험년 수	1년 미만	22	3.23	0.90	2.234	.065	
	1년-3년 미만	42	3.33	0.60			
	3년-5년 미만	45	3.21	0.59			
	5년-10년 미만	88	3.27	0.69			
	10년 이상	123	3.03	0.77			
월평균 소득	100만원 미만	13	3.33	0.77	.916	.455	
	100-200만원 미만	137	3.24	0.62			
	200-300만원 미만	111	3.13	0.83			
	300-400만원 미만	39	3.12	0.73			
	400만원 이상	20	2.99	0.70			
월평균 근무시간	8시간 이하	143	3.08	0.68	2.949	.020*	
	9시간	59	3.10	0.77			
	10시간	97	3.37	0.73			
	11시간	11	2.91	0.84			
	12시간	10	3.25	0.61			

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

3) 직무만족 특성

메이크업 종사자의 직무만족 특성에 대해 살펴보면 다음 [표 4-11]과 같이 직무만족은 평균 3.46점으로 나타났다.

하위요인별로는 업무수행이 평균 3.20점으로 가장 높은 수치를 보였으며, 다음으로 대인관계 평균 3.00점, 근무환경 평균 2.96점, 임금 및 복리후생 평균 2.53점의 순서를 보였다.

[표 4-11] 일반적 특성에 따른 직무만족 전체

	N	최소값	최대값	평균	표준 편차
근무환경	320	1.00	5.00	2.96	0.79
업무수행	320	1.60	5.00	3.20	0.57
임금 및 복리후생	320	1.00	4.60	2.53	0.76
대인관계	320	1.00	5.00	3.00	0.66
직무만족 전체	320	1.70	4.90	2.92	0.53

(가) 일반적 특성에 따른 직무만족 전체 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족 전체 차이에 대해 알아보면 아래의 [표 4-12]와 같이 연령($p<.01$), 결혼상태($p<.05$), 최종학력($p<.01$), 재직기관($p<.001$), 근속기간($p<.001$), 직무경험 년 수($p<.001$), 월평균소득($p<.001$), 월평균 근무시간($p<.05$)에서 통계상으로 유의미한 차이가 나타났다.

즉 연령에서는 40세-49세 평균 3.06점으로 가장 높았고, 다음으로 19세-29세 평균 2.88점, 30세-39세 평균 2.85점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로도 유의미한 차이가 나타났다($F=4.848$, $p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 40세-49세와 30세-39세 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

결혼상태에서는 기혼 평균 3.03점으로 나타나 가장 높았고, 다음으로 기타

평균 2.87점, 미혼 평균 2.86점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상 유의미한 차이를 보였다($F=3.697, p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기혼과 미혼 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

최종학력에서는 대학원 이상이 평균 3.24점으로 가장 높았고, 다음으로 고졸 이하 평균 3.01점, 대졸 평균 2.91점, 전문대졸 평균 2.83점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상 유의미한 차이를 나타냈다($F=5.258, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 대학원 이상과 전문대졸 집단 간에 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

재직기관에서는 교육기관이 평균 3.27점으로 나타나 가장 높았고, 다음으로 기타 평균 2.78점, 화장품 회사 평균 2.95점, 미용실 평균 2.90점, 방송국 평균 2.79점, 웨딩샵 평균 2.78점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상 유의미한 차이를 나타냈다($F=7.936, p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 교육기관, 기타와 방송국, 웨딩샵 집단 간에 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

근속기간에서는 1년 미만이 평균 3.15점으로 나타나 가장 높았고, 다음으로 10년 이상 평균 3.03점, 1년-3년 미만 평균 2.91점, 5년-10년 미만 평균 2.78점, 3년 5년 미만 평균 2.76점의 순으로 나타나 차이를 보였으며, 이는 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다($F=6.096, p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 1년 미만과 3년-5년 미만, 5년-10년 미만 집단 간에, 10년 이상과 3년-5년 미만 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

직무경험 년 수에서는 1년 미만이 평균 3.29점으로 가장 높았고, 다음으로 1년-3년 미만 평균 3.10점, 10년 이상 평균 2.92점, 3년 5년 미만과 5년-10년 미만 각각 평균 2.80점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상 유의미한 차이를 나타냈다($F=6.055, p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 1년 미만과 3년-5년 미만, 5년-10년 미만 집단 간에, 1년 미만과 3년-5년 미만, 5년-10년 미만 집단 간에, 10년 이상과 5년-10년 미만 집단 간에 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나지 않았다.

월평균소득에서는 400만원 이상이 평균 3.38점으로 가장 높았고, 다음으

로 100만원 미만 평균 3.26점, 300-400만원 미만 평균 3.10점, 200-300만원 미만 평균 2.85점, 100-200만원 미만 평균 2.82점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상 유의미한 차이를 나타냈다($F=8.613$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 400만원 이상과 100-200만원 미만, 200-300만원 미만 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나지 않았다.

월 평균근무시간에서는 8시간 이하가 평균 3.01점으로 가장 높았으며, 다음으로 9시간 평균 2.95점, 10시간 평균 2.81점, 12시간 평균 2.75점, 11시간 평균 2.67점의 순서로 나타났으며, 이는 통계적상 유의미한 차이를 나타냈다($p=3.286$, $p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 집단 사이에서 차이를 나타내지 않았다.



[표 4-12] 일반적 특성에 따른 직무만족 전체 차이

	구분	N	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
성별	남	16	2.90	0.36	-.122	.903	
	여	304	2.92	0.53			
연령	19세-29세(a)	92	2.88	0.49	4.848	.008**	c>b
	30세-39세(b)	136	2.85	0.53			
	40세-49세(c)	92	3.06	0.53			
결혼상태	미혼(a)	200	2.86	0.46	3.697	.026*	b>a
	기혼(b)	109	3.03	0.59			
	기타(c)	11	2.87	0.82			
자녀유무	유	81	3.06	0.65	1.245	.215	
	무	39	2.92	0.52			
최종학력	고졸 이하(a)	80	3.01	0.61	5.258	.001**	d>b
	전문대졸(b)	146	2.83	0.46			
	대졸(c)	71	2.91	0.52			
	대학원 이상(d)	23	3.24	0.49			
제직기관	방송국(a)	134	2.79	0.43	7.936	.000***	e,f>a, b
	웨딩샵(b)	33	2.78	0.42			
	미용실(c)	56	2.90	0.48			
	화장품 회사(d)	22	2.95	0.49			
	교육기관(e)	24	3.27	0.69			
	기타(f)	51	3.20	0.63			
근속기간	1년 미만(a)	52	3.15	0.56	6.096	.000***	a>c,d e>c
	1년-3년 미만(b)	76	2.91	0.50			
	3년-5년 미만(c)	68	2.76	0.47			
	5년-10년 미만(d)	52	2.78	0.53			
	10년 이상(e)	72	3.03	0.51			
직무경험년 수	1년 미만(a)	22	3.29	0.74	6.055	.000***	a>c,d ,e
	1년-3년 미만(b)	42	3.10	0.55			
	3년-5년 미만(c)	45	2.80	0.35			
	5년-10년 미만(d)	88	2.80	0.47			
	10년 이상(e)	123	2.92	0.52			
월평균 소득	100만원 미만(a)	13	3.26	0.78	8.613	.000***	e>b,c
	100-200만원미만(b)	137	2.82	0.46			
	200-300만원미만(c)	111	2.85	0.49			
	300-400만원미만(d)	39	3.10	0.54			
	400만원 이상(e)	20	3.38	0.59			
월평균 근무시간	8시간 이하	143	3.01	0.50	3.286	.012*	
	9시간	59	2.95	0.53			
	10시간	97	2.81	0.54			
	11시간	11	2.67	0.52			
	12시간	10	2.75	0.47			

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

(나) 일반적 특성에 따른 근무환경 특성 차이

본 연구대상자들의 일반적 특성에 따라 근무환경 특성 차이에 대해 알아보면 다음 [표 4-13]과 같이 연령($p<.01$), 재직기관($p<.01$), 근속기간($p<.01$), 직무경험 년 수($p<.01$), 월평균소득($p<.001$)에서 통계상으로 유의미한 차이를 보였다.

즉 연령에서는 40세-49세가 평균 3.06점으로 가장 높았고, 다음으로 19세-29세 평균 2.88점, 30세-39세 평균 2.85점의 순서로 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상 유의미한 차이를 나타냈다($F=4.848, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 40세-49세와 19세-29세, 30세-39세 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

재직기관에서는 기타가 평균 3.25점으로 가장 높았고, 다음으로 교육기관이 평균 3.17점, 방송국 평균 3.00점, 미용실 평균 2.82점, 웨딩샵 평균 2.63점, 화장품 회사 평균 2.62점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다($F=4.363, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기타와 웨딩샵 집단 사이에 차이를 났으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나지 않았다.

근속기간에서는 10년 이상이 평균 3.22점으로 가장 높았고, 다음으로 1년 미만 평균 3.11점, 1년-3년 미만 평균 2.90점, 3년-5년 미만 평균 2.80점, 5년-10년 미만 평균 2.74점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다($F=4.419, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 1년 미만과 3년-5년 미만, 5년-10년 미만 집단 간에, 10년 이상과 3년-5년 미만, 5년-10년 미만 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

직무경험 년 수에서는 1년 미만이 평균 3.18점으로 가장 높았고, 다음으로 10년 이상 평균 3.12점, 1년-3년 평균 미만 3.00점, 5년-10년 평균 미만 2.76점, 3년-5년 미만 평균 2.74점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다($F=4.285, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 10년 이상과 5년-10년 미만 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

월평균근무시간에서는 8시간 이하가 평균 3.29점으로 가장 높았고, 다음으

로 9시간 평균 2.95점, 12시간 평균 2.67점, 10시간 평균 2.59점, 11시간 평균 2.21점의 순서로 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상으로 의미있는 차이를 보였다($F=17.270$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 8시간 이하와 10시간, 11시간 집단 간에, 9시간과 11시간 집단 사이에 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

이를 종합해보면 메이크업 종사자의 직무만족 중 근무환경은 연령이 높고 근속기간이 길수록 높은 수치를 보였으며 근무시간은 8시간의 짧은 시간에서 근무환경의 만족감이 높은 것으로 나타났다. 짧은 근무시간은 직무만족에서 만족감을 주는 요소인 것으로 보이며, 유대순(2005)의 호텔종사원을 대상으로 한 연구에서도 근무시간이 적을수록 대인관계나 복리 후생 임금에 만족하여 본 연구의 결과를 뒷받침해주고 있다. 또한 연령이 높다는 점과 높은 근속기간은 업무에 노련하고 숙련도가 높다 할 수 있는데 이런 요인이 자신감과 만족감을 가지며 높은 직무만족감으로 근무할 수 있게 한다고 생각된다. 이는 김양순(2000)의 메이크업 종사자를 대상으로 한 연구에서도 연령과 근무년수가 이 높아질수록 직무만족도가 높아지며 본 연구와 결과와 내용을 같이 한다.

[표 4-13] 일반적 특성에 따른 근무환경 특성 차이

	구분	N	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
성별	남	16	2.71	0.53	-1.296	.196	
	여	304	2.97	0.80			
연령	19세-29세(a)	92	2.88	0.49	4.848	.008**	c>a,b
	30세-39세(b)	136	2.85	0.53			
	40세-49세(c)	92	3.06	0.53			
결혼상태	미혼	200	2.88	0.74	2.724	.067	
	기혼	109	3.07	0.87			
	기타	11	3.24	0.73			
자녀유무	유	81	3.12	0.87	.584	.561	
	무	39	3.02	0.85			
최종학력	고졸 이하	80	3.05	0.84	2.244	.083	
	전문대졸	146	2.88	0.78			
	대졸	71	2.90	0.72			
	대학원 이상	23	3.28	0.81			
재직기관	방송국(a)	134	3.00	0.80	4.363	.001**	f>b
	웨딩샵(b)	33	2.63	0.63			
	미용실(c)	56	2.82	0.70			
	화장품 회사(d)	22	2.62	0.63			
	교육기관(e)	24	3.17	0.80			
	기타(f)	51	3.25	0.86			
근속기간	1년 미만(a)	52	3.11	0.74	4.419	.002**	e>c,d
	1년-3년 미만(b)	76	2.90	0.81			
	3년-5년 미만(c)	68	2.80	0.71			
	5년-10년 미만(d)	52	2.74	0.82			
	10년 이상(e)	72	3.22	0.78			
직무경험년 수	1년 미만(a)	22	3.18	1.04	4.285	.002**	e>d
	1년-3년 미만(b)	42	3.00	0.67			
	3년-5년 미만(c)	45	2.74	0.58			
	5년-10년 미만(d)	88	2.76	0.72			
	10년 이상(e)	123	3.12	0.85			
월평균 소득	100만원 미만	13	3.08	1.04	1.613	.171	
	100-200만원 미만	137	2.92	0.66			
	200-300만원 미만	111	2.89	0.87			
	300-400만원 미만	39	3.04	0.74			
	400만원 이상	20	3.33	0.98			
월평균 근무시간	8시간 이하(a)	143	3.29	0.70	17.270	.000***	a>c,d b>d
	9시간(b)	59	2.95	0.72			
	10시간(c)	97	2.59	0.71			
	11시간(d)	11	2.21	0.82			
	12시간(e)	10	2.67	0.97			

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

(다) 일반적 특성에 따른 업무수행 특성 차이

본 연구대상자들의 일반적 특성에 따라 업무수행 특성 차이에 대해 살펴 보면 다음 [표 4-14]와 같이 연령($p<.01$), 결혼상태($p<.001$), 자녀유무($p<.05$), 최종학력($p<.001$), 재직기관($p<.01$), 근속기간($p<.001$), 직무경험 년수($p<.001$), 월평균소득($p<.001$)에서 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다.

즉 연령에서는 40세-49세가 평균 3.36점으로 가장 높은 수치를 보였고 그 다음으로 19세-29세와 30세-39세 각각 평균 3.13점의 순으로 차이가 났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다($F=4.848$, $p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 40세-49세와 19세-29세, 30세-39세 집단 간에 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이를 나타내지 않았다.

결혼상태에서는 '기혼' 평균 3.36점으로 가장 높았고, 다음으로 '미혼' 평균 3.13점, '기타' 평균 2.85점의 순서로 차이를 나타냈으며, 이는 통계상으로 의미있는 차이를 보였다($F=8.072$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기혼과 미혼, 기타 집단 사이에 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이를 나타내지 않았다.

자녀유무에서는 '유'가 평균 3.41점, 다음으로 '무' 평균 3.10점으로 '유'가 '무' 보다 높아 차이를 나타냈으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($t=2.423$, $p<.05$).

최종학력에서는 대학원 이상이 평균 3.51점으로 가장 높은 수치를 보였고, 그 다음으로 대졸 평균 3.32점, 고졸 이하 평균 3.23점, 전문대졸 평균 3.07점의 순으로 나타났으며, 이는 통계상으로 의미있는 차이를 보였다($F=6.295$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 대졸, 대학원 이상과 전문대졸 집단 사이에서 차이를 보였으며, 다른 집단 사이에서는 차이를 보이지 않았다.

재직기관에서는 교육기관이 평균 3.53점으로 가장 높은 수치를 보였고, 다음으로 기타 평균 3.44점, 화장품 회사 평균 3.34점, 미용실 평균 3.18점, 방송국 평균 3.37점, 웨딩샵 평균 3.00점의 순으로 나타나 차이를 보였으며, 이는 통계상으로 의미있는 차이를 나타냈다($F=6.429$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 교육기관, 기타와 방송국, 웨딩샵 집단 간에 차이를 보였으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

근속기간에서는 1년 미만 평균 3.39점으로 가장 높았고, 다음으로 10년 이상 평균 3.37점, 1년-3년 미만 평균 3.15점, 5년-10년 미만 평균 3.12점, 3년-5년 미만 평균 2.97점의 순서를 보였으며, 이는 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($F=6.645$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 1년 미만, 10년 이상과 3년-5년 미만 집단 간에 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나지 않았다.

직무경험 년 수에서는 1년 미만이 평균 3.66점으로 가장 높았고, 다음으로 1년-3년 평균 미만 3.32점, 10년 이상 평균 3.21점, 5년-10년 평균 미만 3.11점, 3년-5년 평균 미만 2.99점의 순으로 나타나 차이를 보였으며, 이는 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다($F=6.590$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 1년 미만과 3년-5년 미만, 10년 이상 집단 간에 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나지 않았다.

월평균소득에서는 400만원 이상이 평균 3.60점으로 가장 높았고, 다음으로 100만원 미만 평균 3.58점, 300-400만원 미만 평균 3.43점, 200-300만원 미만 평균 3.17점, 100-200만원 미만 평균 3.05점의 순으로 나타났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다($F=8.606$, $p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 400만원 이상과 100-200만원 미만, 200-300만원 미만 집단 간에, 100만원 미만, 300-400만원 미만과 100-200만원 미만 집단 간에 차이를 보였으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나지 않았다.

이를 종합해보면 메이크업 종사자의 직무만족의 요소 중 업무수행에서는 다양한 요소들이 높은 영향력을 주는 것으로 나타났는데 특히, 연령대가 높고, 학력이 높은 종사자는 직무에 대한 자신감과 숙련도가 높을 것으로 보이며 따라서 업무수행에 있어서도 높은 수치를 내는데 영향을 미쳤을 것이라 사료된다. 반면 근속기간이 짧고, 직무경험연수가 짧은 종사자가 업무수행에 있어서 높은 수치를 보였는데 이는 종사자들이 좀 더 의욕적으로 업무에 임하며, 직무 중 갈등과 실패의 노출이 적어 상대적으로 업무환경에 만족감이 높게 나타난 것이라 생각된다.

[표 4-14] 일반적 특성에 따른 업무수행 특성 차이

	구분	N	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
성별	남	16	3.26	0.39	.484	.629	
	여	304	3.19	0.58			
연령	19세-29세(a)	92	3.13	0.56	5.748	.004**	c>a,b
	30세-39세(b)	136	3.13	0.58			
	40세-49세(c)	92	3.36	0.53			
결혼상태	미혼(a)	200	3.13	0.50	8.072	.000***	b>a,c
	기혼(b)	109	3.36	0.62			
	기타(c)	11	2.85	0.89			
자녀유무	유	81	3.41	0.71	2.423	.017*	
	무	39	3.10	0.51			
최종학력	고졸 이하(a)	80	3.23	0.65	6.295	.000***	c,d>b
	전문대졸(b)	146	3.07	0.51			
	대졸(c)	71	3.32	0.54			
	대학원 이상(d)	23	3.51	0.58			
재직기관	방송국(a)	134	3.07	0.52	6.429	.000***	e,f>a, b
	웨딩샵(b)	33	3.00	0.52			
	미용실(c)	56	3.18	0.57			
	화장품 회사(d)	22	3.34	0.51			
	교육기관(e)	24	3.53	0.67			
	기타(f)	51	3.44	0.55			
근속기간	1년 미만(a)	52	3.39	0.58	6.645	.000***	a,e>c
	1년-3년 미만(b)	76	3.15	0.53			
	3년-5년 미만(c)	68	2.97	0.55			
	5년-10년 미만(d)	52	3.12	0.60			
	10년 이상(e)	72	3.37	0.52			
직무경험년 수	1년 미만(a)	22	3.66	0.69	6.590	.000***	a>c,d ,e
	1년-3년 미만(b)	42	3.32	0.59			
	3년-5년 미만(c)	45	2.99	0.49			
	5년-10년 미만(d)	88	3.11	0.48			
	10년 이상(e)	123	3.21	0.58			
월평균 소득	100만원 미만(a)	13	3.58	0.67	8.606	.000***	e>b,c a,d>b
	100-200만원미만(b)	137	3.05	0.55			
	200-300만원미만(c)	111	3.17	0.49			
	300-400만원미만(d)	39	3.43	0.67			
	400만원 이상(e)	20	3.60	0.49			
월평균 근무시간	8시간 이하	143	3.16	0.56	.698	.594	
	9시간	59	3.19	0.52			
	10시간	97	3.24	0.58			
	11시간	11	3.04	0.53			
	12시간	10	3.36	0.96			

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

(라) 일반적 특성에 따른 임금 및 복리후생 특성 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 임금 및 복리후생 특성 차이에 대해 살펴보면 다음 [표 4-15]와 같이 재직기관($p<.001$), 근속기간($p<.01$), 직무경험 년 수($p<.001$), 월평균소득($p<.001$)에서 통계상으로 유의미한 차이를 보였다.

즉 재직기관에서는 교육기관이 평균 3.00점으로 가장 높았고, 다음으로 기타 평균 2.81점, 화장품 회사 평균 2.78점, 미용실 평균 2.63점, 웨딩샵 평균 2.54점, 방송국 평균 2.26점의 순으로 나타나 차이를 보였으며, 이는 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다($F=8.120, p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 교육기관, 기타와 방송국 집단 사이에서 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나지 않았다.

근속기간에서는 1년 미만 평균 2.87점으로 가장 높았고, 다음으로 1년-3년 미만 평균 2.58점, 10년 이상 평균 2.45점, 3년-5년 미만 평균 2.41점, 5년-10년 미만 평균 2.39점의 순서로 나타나 차이를 났으며, 이는 통계상으로도 의미있는 차이를 보였다($F=3.884, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 1년 미만과 3년-5년 미만, 5년-10년 미만, 10년 이상 집단 간에 차이를 보였으며, 다른 집단 간에서는 차이를 나타내지 않았다.

직무경험 년 수에서는 1년 미만이 평균 2.97점으로 가장 높았고, 다음으로 1년-3년 평균 미만 2.87점, 3년-5년 평균 미만 2.61점, 5년-10년과 10년 이상 각각 평균 2.40점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다($F=5.998, p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 1년 미만, 1년-3년 미만과 5년-10년 미만, 10년 이상 집단 간에 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나지 않았다.

월평균소득에서는 400만원 이상이 평균 3.12점으로 가장 높았고, 다음으로 100만원 미만 평균 3.08점, 300-400만원 미만 평균 2.75점, 100-200만원 미만과 200-300만원 미만 각각 평균 2.75점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다($F=7.345, p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 400만원 이상과 100-200만원 미만, 200-300만원 미만 집단 사이에 차이를 보였으며, 다른 집단 사이에서는 차이를 보이지 않았다.

이를 종합해보면 메이크업 종사자의 직무만족에서 임금 및 복리후생의 특성에서 근속기간과 직무경험 년 수가 짧을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 월평균 소득이 높을수록 높은 수치를 보였다. 이는 직무만족에서 임금 및 복리후생의 수치는 메이크업 종사자의 기본급이 현실적으로 상승하여 근무기간이 짧은 종사자가 만족할 만한 수준인 것으로 생각되며 상대적으로 근무기간이 긴 종사자에게는 타 업종에 비해 만족할 만한 수준이 못되어 낮은 수치를 보인 것으로 생각된다.



[표 4-15] 일반적 특성에 따른 임금 및 복리후생 특성 차이

	구분	N	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
성별	남	16	2.60	0.70	.373	.710	
	여	304	2.53	0.77			
연령	19세-29세	92	2.61	0.76	1.219	.297	
	30세-39세	136	2.46	0.78			
	40세-49세	92	2.56	0.74			
결혼상태	미혼	200	2.51	0.74	.300	.741	
	기혼	109	2.57	0.79			
	기타	11	2.44	0.95			
자녀유무	유	81	2.61	0.85	.928	.355	
	무	39	2.46	0.72			
최종학력	고졸 이하	80	2.63	0.80	2.384	.069	
	전문대졸	146	2.47	0.71			
	대졸	71	2.45	0.79			
	대학원 이상	23	2.84	0.78			
제직기관	방송국(a)	134	2.26	0.67	8.120	.000***	e,f>a
	웨딩샵(b)	33	2.54	0.63			
	미용실(c)	56	2.63	0.67			
	화장품 회사(d)	22	2.78	0.77			
	교육기관(e)	24	3.00	0.81			
	기타(f)	51	2.81	0.89			
근속기간	1년 미만(a)	52	2.87	0.76	3.884	.004**	a>c,d ,e
	1년-3년 미만(b)	76	2.58	0.80			
	3년-5년 미만(c)	68	2.41	0.68			
	5년-10년 미만(d)	52	2.39	0.70			
	10년 이상(e)	72	2.45	0.78			
직무경험 년수	1년 미만(a)	22	2.97	0.83	5.998	.000***	a,b>d ,e
	1년-3년 미만(b)	42	2.87	0.85			
	3년-5년 미만(c)	45	2.61	0.58			
	5년-10년 미만(d)	88	2.40	0.73			
	10년 이상(e)	123	2.40	0.74			
월평균 소득	100만원 미만(a)	13	3.08	0.84	7.345	.000***	e>b,c
	100-200만원미만(b)	137	2.42	0.73			
	200-300만원미만(c)	111	2.42	0.73			
	300-400만원미만(d)	39	2.75	0.70			
	400만원 이상(e)	20	3.12	0.73			
월평균 근무시간	8시간 이하	143	2.61	0.74	1.614	.170	
	9시간	59	2.61	0.78			
	10시간	97	2.40	0.79			
	11시간	11	2.45	0.73			
	12시간	10	2.24	0.59			

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

(마) 일반적 특성에 따른 대인관계 특성 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 대인관계 특성 차이에 대해 알아보 보면 아래의 [표 4-16]과 같이 결혼상태($p<.05$), 자녀유무($p<.05$), 최종학력($p<.01$), 재직기관($p<.01$), 근속기간($p<.05$) 직무경험 년 수($p<.05$), 월평균소득($p<.01$)에서 통계상으로 유의미한 차이를 보였다.

즉 결혼상태에서는 ‘기혼’이 평균 3.13점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘미혼’ 평균 2.93점, ‘기타’ 평균 2.95점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($F=3.163, p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 기혼과 미혼 집단 간에 차이를 보였으며, 다른 집단 간에서는 차이를 보이지 않았다.

최종학력에서는 대학원 이상이 평균 3.33점으로 가장 높은 수치를 보였고, 다음으로 고졸 이하 평균 3.12점, 대졸 평균 2.96점, 전문대졸 평균 2.90점의 순서로 나타났으며, 이는 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($F=4.022, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 대학원 이상과 전문대졸 집단 간에 차이가 났으며, 다른 집단 간에서는 차이가 나지 않았다.

재직기관에서는 교육기관이 평균 3.40점으로 가장 높은 수치를 보였고 그 다음으로 기타 평균 3.28점, 화장품 회사 평균 3.05점, 미용실 평균 2.99점, 웨딩샵 평균 2.94점, 방송국 평균 2.83점의 순으로 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다($F=5.943, p<.001$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 교육기관, 기타와 방송국 집단 사이에 차이를 보였으며, 다른 집단 사이에서는 차이를 보이지 않았다.

근속기간에서는 1년 미만 평균 3.22점으로 가장 높은 수치를 보였고, 그 다음으로 10년 이상 평균 3.07점, 1년-3년 미만 평균 3.00점, 5년-10년 미만 평균 2.87점, 3년-5년 미만 평균 2.85점의 순으로 차이가 났으며, 이는 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($F=3.022, p<.05$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 집단 간에서 차이를 보이지 않았다. 직무경험 년 수는 1년 미만 평균 3.35점으로 가장 높았고, 다음으로 1년-3년 미만 평균 3.21점, 10년 이상 평균 2.96점, 5년-10년 미만 평균 2.93점, 3년-5년 미만 평균 2.87점의

순으로 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다 ($F=3.530, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 집단 간에서 차이가 나지 않았다.

월평균소득에서는 400만원 이상이 평균 3.46점으로 가장 높은 수치를 보였고, 그 다음으로 100만원 미만 평균 3.29점, 300-400만원 미만 평균 3.18점, 200-300만원 미만 평균 2.93점, 100-200만원 미만 평균 2.91점의 순으로 나타나 차이가 났으며, 이는 통계상으로 유의미한 차이를 나타냈다 ($F=5.014, p<.01$). 한편 Scheffe 사후 검정 결과 400만원 이상과 100-200만원 미만, 200-300만원 미만 집단 사이에 차이가 났으며, 다른 집단 사이에서는 차이가 나지 않았다.

이를 종합해보면 메이크업 종사자의 직무만족에서 대인관계의 특성은 기혼이며 대학원이상의 학력에서 높게 나타남을 알 수 있다. 근속기간과 직무경험년수가 짧을수록 높은 수치를 보였는데, 직무만족의 요소들은 대부분 근속기간과 직무경험 년 수가 짧을수록 만족도의 개별요소에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

[표 4-16] 일반적 특성에 따른 대인관계 특성 차이

	구분	N	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
성별	남	16	3.05	0.28	.305	.761	
	여	304	3.00	0.68			
연령	19세-29세	92	2.93	0.60	1.219	.297	
	30세-39세	136	2.95	0.67			
	40세-49세	92	3.13	0.69			
결혼상태	미혼(a)	200	2.93	0.61	3.163	.044*	b>a
	기혼(b)	109	3.13	0.70			
	기타(c)	11	2.95	1.01			
자녀유무	유	81	3.12	0.78	.281	.779	
	무	39	3.08	0.61			
최종학력	고졸 이하(a)	80	3.12	0.73	4.022	.008**	d>b
	전문대졸(b)	146	2.90	0.59			
	대졸(c)	71	2.96	0.71			
	대학원 이상(d)	23	3.33	0.55			
재직기관	방송국(a)	134	2.83	0.60	5.943	.000***	e,f>a
	웨딩샵(b)	33	2.94	0.50			
	미용실(c)	56	2.99	0.57			
	화장품 회사(d)	22	3.05	0.52			
	교육기관(e)	24	3.40	0.81			
	기타(f)	51	3.28	0.80			
근속기간	1년 미만	52	3.22	0.77	3.022	.018*	
	1년-3년 미만	76	3.00	0.62			
	3년-5년 미만	68	2.85	0.58			
	5년-10년 미만	52	2.87	0.56			
	10년 이상	72	3.07	0.72			
직무경험 연수	1년 미만	22	3.35	0.88	3.530	.008**	
	1년-3년 미만	42	3.21	0.67			
	3년-5년 미만	45	2.87	0.55			
	5년-10년 미만	88	2.93	0.56			
	10년 이상	123	2.96	0.69			
월평균 소득	100만원 미만(a)	13	3.29	0.89	5.014	.001**	e>b,c
	100-200만원미만(b)	137	2.91	0.60			
	200-300만원미만(c)	111	2.93	0.59			
	300-400만원미만(d)	39	3.18	0.63			
	400만원 이상(e)	20	3.46	1.03			
월평균 근무시간	8시간 이하	143	3.00	0.66	.462	.764	
	9시간	59	3.06	0.64			
	10시간	97	2.99	0.70			
	11시간	11	2.98	0.49			
	12시간	10	2.75	0.76			

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

제 2 절 긍정심리자본 및 조직몰입과 직무만족 간의 상관관계

본 연구에서는 긍정심리자본 및 조직몰입과 직무만족 간의 상관관계를 살펴보기 위하여 피어슨(Pearson) 상관분석을 실시하였는데, 다음 [표 4-17]과 같다.

긍정심리자본은 조직몰입($r=.367, p<.001$), 직무만족($r=.405, p<.001$)과 정(+)의 상관관계를 보였으며, 조직몰입은 직무만족($r=.371, p<.001$)과 정(+)의 상관관계를 보였다.

하위요인별로 긍정심리자본의 자기효능감은 조직몰입의 하위요인인 정서적 조직몰입($r=.542, p<.001$)과 정(+)의 상관관계를 나타냈으며, 직무만족의 하위요인인 근무환경($r=.220, p<.001$), 업무수행($r=.398, p<.001$), 임금 및 복리후생($r=.168, p<.01$), 대인관계($r=.291, p<.001$)와 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 희망은 조직몰입의 하위요인인 정서적 조직몰입($r=.439, p<.001$), 지속적인 조직몰입($r=.205, p<.001$)과 정(+)의 상관관계를 나타냈으며, 직무만족의 하위요인인 근무환경($r=.134, p<.05$), 업무수행($r=.313, p<.001$), 대인관계($r=.222, p<.001$)와 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 낙관주의는 자기효능감은 조직몰입의 하위요인인 정서적 조직몰입($r=.538, p<.001$), 지속적인 조직몰입($r=.177, p<.01$)과 정(+)의 상관관계를 나타냈으며, 직무만족의 하위요인인 근무환경($r=.248, p<.001$), 업무수행($r=.507, p<.001$), 임금 및 복리후생($r=.278, p<.001$), 대인관계($r=.305, p<.001$)와 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 복원력은 조직몰입의 하위요인인 정서적 조직몰입($r=.442, p<.001$)과 정(+)의 상관관계를 나타냈으며, 직무만족의 하위요인인 근무환경($r=.347, p<.001$), 업무수행($r=.344, p<.001$), 대인관계($r=.193, p<.01$)와 정(+)의 상관관계를 나타냈다.

한편 조직몰입의 하위요인인 정서적 조직몰입은 직무만족의 하위요인인 근무환경($r=.352, p<.001$), 업무수행($r=.467, p<.001$), 임금 및 복리후생($r=.413, p<.001$), 대인관계($r=.494, p<.001$)와 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 지속적인 조직몰입은 직무만족의 하위요인인 근무환경($r=.131, p<.05$)과 정(+)의 상관관계를 나타냈다.

[표 4-17] 긍정심리자본 및 조직몰입과 직무만족 간의 상관관계

	긍정심리자본					조직몰입			직무만족				
	자기 효능감	희망	낙관주의	복원력	전체	정서적 조직몰입	지속적 조직몰입	전체	근무환경	업무수행	임금 및 복지 후생	대인관계	전체
자기효능감	1												
희망	.427***	1											
낙관주의	.671***	.557***	1										
복원력	.618***	.469***	.653***	1									
긍정심리자 본 전체	.831***	.757***	.870***	.826***	1								
정서적 조직몰입	.542***	.439***	.538***	.442***	.598***	1							
지속적 조직몰입	.057	.205***	.177**	.073	.156**	.052	1						
조직몰입 전체	.426***	.463***	.513***	.367***	.540***	.669***	.707***	1					
근무환경	.220***	.134*	.248***	.347***	.285***	.352***	.131*	.152**	1				
업무수행	.398***	.313***	.507***	.344***	.473***	.467***	.090	.397**	.255***	1			
임금 및 복지후생	.168**	.109	.278***	.107	.199***	.413***	.038	.264***	.374***	.452***	1		
대인관계	.291***	.222***	.305***	.193**	.308***	.494***	.000	.350***	.366***	.510***	.610***	1	
직무만족 전체	.343***	.245***	.427***	.323***	.405***	.565***	.039	.371***	.695***	.692***	.818***	.811***	1

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

제 3 절 긍정심리자본이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향

1) 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향

본 연구에서는 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 알아보기 위해 다중회귀분석을 하였고, 결과는 다음 [표 4-18]과 같다.

메이크업 종사자의 긍정심리자본이 조직몰입을 설명하는 회귀모형의 설명력은 131.7%로 나타났으며, 회귀모형의 통계적 유의도의 F값($F=36.430$)의 유의확률은 $0.000(p<.001)$ 으로 본 모형은 적합한 것으로 나타났다. 그리고 자기효능감($\beta =.135, p<.05$)과 희망($\beta =.250, p<.001$), 낙관주의($\beta =.302, p<.001$)는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 자기효능감, 희망, 낙관주의가 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다.

[표 4-18] 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향

종속 변수	독립변수	비표준 계수		표준 계수	t	p
		B	S.E	β		
조직 몰입	(상수)	1.361	.158		8.627	.000***
	자기효능감	.100	.049	.135	2.031	.043*
	희망	.183	.042	.250	4.380	.000***
	낙관주의	.256	.062	.302	4.147	.000***
	복원력	-.025	.054	-.030	-.461	.645
	$R^2 = .317$, Adjusted $R^2 = .308$, $F = 36.430$, $p = .000$					

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

2) 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향

본 연구에서는 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였고, 결과는 다음 [표 4-19]와 같다.

메이크업 종사자의 긍정심리자본이 직무만족을 설명하는 회귀모형의 설명력은 19.0% 이었고, 회귀모형의 통계적 유의도의 F값($F=18.433$)의 유의확률은 0.000($p<.001$)으로 본 모형은 적합한 것으로 나타났다. 그리고 낙관주의($\beta =.339, p<.001$)는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 보였다. 따라서 낙관주의가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

[표 4-19] 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향

종속 변수	독립변수	비표준 계수		표준 계수	t	p
		B	S.E	β		
조직 몰입	(상수)	1.476	.186		7.936	.000***
	자기효능감	.069	.058	.086	1.191	.234
	희망	-.004	.049	-.005	-.078	.938
	낙관주의	.312	.073	.339	4.275	.000***
	복원력	.046	.064	.051	.714	.476
	$R^2 = .190$, Adjusted $\bar{R}^2 = .179$, $F = 18.433$, $p = .000$					

*** $p<.001$

제 4 절 긍정심리자본과 직무만족 관계에서 조직몰입의 매개효과

본 연구에서는 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향에서 조직몰입이 매개역할을 살펴보기 위하여 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 위계적 회귀분석을 실시하였는데, 다음 [표 4-20]과 같다.

3단계 회귀분석은 1단계에서 독립변인이 매개변인에 유의한 영향을 미치는가를 우선적으로 검증하고, 2단계에서는 독립변인이 종속변인에 유의미한 영향을 끼치는가를 검증한다. 마지막의 3단계는 독립변인과 매개변인, 종속변인을 하나의 회귀식에 투입한 후, 매개변인이 종속변인에 유의한 영향력을 미치고 이와 동시에 독립변인이 종속변인에 미치는 직접효과를 저하시키는지를 점검한다. 3단계 분석결과 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 미치지만 독립변인이 종속변인에 의미있는 영향을 미치지 않는 경우 완전매개라 하고, 독립변인이 종속변인에 의미있는 영향력을 미치지만 2단계 비해 줄어드는 경우 부분매개라 한다.

1단계에서 자기효능감($\beta = .135, p < .05$)과 희망($\beta = .250, p < .001$), 낙관주의($\beta = .302, p < .001$)는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2단계에서는 낙관주의($\beta = .339, p < .001$)는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

독립변인과 매개변인을 동시에 투입한 3단계에서는 매개변인인 조직몰입($\beta = -.132, p < .05$)과 독립변인인 낙관주의($\beta = .339, p < .001$)는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 낙관주의의 직접효과가 감소하였다.

따라서 조직몰입은 긍정적 심리자본의 낙관주의와 직무만족 사이에서 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다.

이와 같은 연구를 통해 메이크업 종사자의 인력개발이나 조직관리 측면에서 긍정심리자본 개발의 필요성을 검증했다는 데에 의의가 있다. 긍정심리자본은 직무에서 오는 스트레스를 감소시켜주며(박승은, 2013) 직무만족도를 높여준다(이유림, 2015). 조직몰입은 직무만족에 영향을 주며(Dailey & Kirk, 1992) 직무에 만족할 때 조직의 성과향상을 높이는 직무에 몰입한다(조윤경,

2011). 따라서 메이크업 산업의 경쟁력 강화를 위해 조직에서는 종사자의 직무만족을 높이기 위해 낙관주의와 조직몰입의 향상을 위해 노력과 제도적 마련이 중요함을 시사한다.

[표 4-20] 조직몰입의 매개효과

단계	변인			B	β	t	R ²	F
1단계 (독립→매개)	자기효능감	→	조직몰입	.100	.135	2.031*	.317	36.430***
	희망			.183	.250	4.380***		
	낙관주의			.256	.302	4.147***		
	복원력			-.025	-.030	-.461		
2단계 (독립→종속)	자기효능감	→	직무만족	.069	.086	1.191	.190	18.433***
	희망			-.004	-.005	-.078		
	낙관주의			.312	.339	4.275***		
	복원력			.046	.051	.714		
3단계 (독립/매개→종속)	자기효능감	→	직무만족	.043	.053	.744	.216	17.288***
	희망			-.039	-.050	-.790		
	낙관주의			.248	.271	3.380**		
	복원력			.048	.054	.766		
	조직몰입			.230	.213	3.519***		

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

제 5 장 결론 및 제언

본 연구는 뷰티 서비스 산업 중 인적자원 관리 분야에 대한 기초자료를 제공하기 위하여 메이크업 종사자에게 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향을 알아보고 이들 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하고자 하였다.

이를 위해 본 연구는 선행연구와 관련 문헌을 분석하였고, 실증 연구를 위해 설문조사를 실시하였다.

이를 바탕으로 연구문제를 세우고 가설을 검증한 결과는 다음과 같다.

<연구문제 1> 메이크업 종사자의 일반적 특성에 따라 긍정심리자본은 차이가 있는가? 에 대한 <가설1>을 만들고 검증한 결과, ‘메이크업 종사자의 일반적 특성에 따라 긍정심리자본은 다르게 나타날 것이다.’라는 가설은 지지되었다. 긍정심리자본은 연령, 결혼상태, 자녀유무, 최종학력, 직무경험 년 수에 따라 사람마다 다르게 나타났다. 긍정심리자본이 개발이 가능한 심리적 역량이므로 높게 나온 요인들에 주목하고 관리하여 개선해야함을 확인 할 수 있었다.

<연구문제 2> 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가? 에 대한 <가설2>를 만들고 검증한 결과, ‘메이크업 종사자의 긍정심리자본이 낮은 사람보다 높은 사람이 조직몰입이 높게 나타날 것이다.’라는 가설은 지지되었다. 긍정심리자본은 조직몰입($r=.367, p<.001$)과 정(+)의 상관관계를 보였으며 긍정심리자본의 하위요소인 자기효능감($\beta =.135, p<.05$)과 희망($\beta =.250, p<.001$), 낙관주의($\beta =.302, p<.001$)가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 자기효능감, 희망, 낙관주의가 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 이를 종합해보면 메이크업 종사자의 긍정심리자본은 조직 몰입에 영향을 미치며, 긍정심리자본이 높은 종사자는 조직에 대한 애착과 일체감이 높다고 해석할 수 있다. 다만, 4가지 심리적 요인 전부가 조직몰입에 영향을 미치는 것이 아니라는 것이 결과로 나타났다으며 긍정적인 요소 중 자기효능감, 희망, 낙관주의가 조직몰입에 영향을

미치며 조직 몰입을 위해 이 세 가지가 중요한 요인임을 판단할 수 있었다. 이러한 결과는 최근 긍정심리자본과 조직몰입 사이의 영향관계에 관한 다수의 선행연구(김주엽 외, 2011; 김인숙 외, 2015; 이강수, 2016)에서도 보여지며 긍정심리자본은 조직에 대한 애착과 일체감을 형성시키는데 중요한 요소로 판단되었다.

<연구문제 3> 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가? 에 대한 <가설 3>을 만들고 검증한 결과, ‘메이크업 종사자의 긍정심리자본이 낮은 사람보다 높은 사람이 직무만족이 높게 나타날 것이다.’라는 가설은 지지되었다. 긍정심리자본은 직무만족($r=.405, p<.001$)과 정(+)의 상관관계를 보였으며 긍정심리자본의 하위요소인 낙관주의($\beta=.339, p<.001$)는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 낙관주의가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 이를 종합해보면 메이크업 종사자의 긍정심리자본은 직무만족에 긍정적 영향을 미치며 Larson & Luthans(2006), Luthans, Avey & Norman(2006), Luthans et al, (2004)의 연구결과도 이를 지지하며 (이정실 2005, 이병철, 이채익 2009)의 국내 연구에서도 기존의 선행연구를 뒷받침한다. 다만 메이크업 종사자를 대상으로 한 본 연구에서는 긍정심리 요소 중 낙관주의가 직무만족에 유의한 영향력을 주는 것으로 나타났다.

<연구문제 4> 메이크업 종사자의 긍정심리자본은 조직몰입 정도에 따라 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가? 에 대한 <가설 4>를 만들고 검증한 결과, ‘메이크업 종사자의 긍정심리자본과 직무만족의 관계에서 조직몰입은 매개효과를 나타낼 것이다’라는 가설은 지지되었다. 조직몰입은 긍정심리자본의 낙관주의와 직무만족 사이에서 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이를 종합해보면 메이크업 종사자의 긍정심리자본 중 낙관주의의 요소는 직무만족에 영향력을 미치고 여기서 조직몰입은 낙관주의와 직무만족에 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 김병한(2017)의 ‘의료기관 간호인력의 사회적자본이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향분석’의 연구에서 높은 직무만족은 조직몰입은 이직의도를 낮추는 역할을 한다는 결과가 나타났다. 노여진(2018)의 ‘지각된 미용실 관리자의 코칭역량이 조직구성원의 조직몰입, 직무

만족, 직무성과에 미치는 영향'의 연구에서 미용실에서 근무하는 구성원을 대상으로 한 연구에서도 조직구성원의 조직몰입을 추구하는 정도가 높아질수록 직무성과, 만족이 높아지는 관계를 보였다. 따라서 메이크업 종사자의 긍정심리자본의 요소인 낙관주의와 직무만족의 관계에서 조직몰입의 매개역할이 유의함을 통해 구성원의 낙관주의의 개발이 직무만족을 높이기 위해서 필요하며, 이를 통해 직무만족을 직접적으로 높일 수 있을 뿐만 아니라 조직몰입을 통한 간접 방식으로도 직무만족을 높일 수 있다는 점이 도출되었다.

이와 같은 결과를 살펴볼 때, 메이크업 종사자에게 있어 긍정심리자본과 조직몰입은 직무만족에 영향을 미치는 주요 변인이며 긍정심리자본은 조직몰입에 중요한 관련이 있음이 확인되었다. 결론적으로 메이크업 종사자들의 조직성과의 중요지표인 직무만족을 높이기 위해서는 낙관주의와 조직몰입을 높여야한다는 점을 알 수 있으며, 조직몰입을 높이기 위해서는 자기효능감, 희망, 낙관주의 수준 높여야함을 알 수 있다. 이를 보아, 메이크업 종사자의 긍정심리자본의 심리적 역량을 발견하고 개발함으로써 직무에 집중하고 조직에 애착을 가지며 직무에 만족하며 종사할 수 있다는 점을 시사한다.

이와 같은 결론을 종합해보면 메이크업 종사자에게 내재되어 있는 긍정심리자본의 자기효능감, 희망, 낙관주의를 이끌어내고 조직에 몰입할 수 있도록 심리적 요인을 증진 시켜주는 관리와 노력이 필요할 것으로 사료된다. 현장에서 근무하는 이들의 긍정심리자본 역량 증진을 위한 교육훈련 시스템의 변화를 모색하고 사내/외 활동 및 직원 교육 개선과 개발에 지원이 필요하다. 또한 메이크업 종사자의 학력 수준이 높아짐에 따라 그에 맞는 임금 수준을 마련하고 적절한 수당 및 인센티브가 제공이 되면 종사자의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮출 수 있다.

후속 연구에서는 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구는 메이크업 종사자들을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화 시키는데 제한이 있다. 그러므로 후속연구에서는 헤어미용, 피부미용, 네일 등을 포함한 미용 산업 전반으로 확대한 연구가 요구된다. 둘째, 본 연구에서는 서울 지역의 메이크업 종사자들을 대상으로 하였기 때문에 연구 결과를 일반화 시키는데 제한이 있다. 그러므로 후속연구에서는 지역을 더욱 세분화하는 연구가 요구

된다. 셋째, 본 연구에서는 긍정심리자본과 직무만족의 관계에서 조직몰입이라는 변인을 다루었으나, 다른 변인을 추가하는 심도 깊은 연구가 이루어져 메이크업 산업 현장의 경쟁력 강화에 기여할 수 있기를 기대한다.



참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 김국균. (2012). “해군함정 중간간부의 변혁적 리더행동과 인재육성행동이 부하의 조직몰입에 미치는 영향: 부하의 임파워먼트와 소진을 매개변인으로”. 서울대학교 대학원 박사학위논문
- 김도윤, 나태준. (2015). 공공, 민간 조직구성원의 조직몰입도 비교 연구. 『한국행정연구원』
- 김세은. (2018). “혁신행동에 영향을 미치는 긍정심리, 직장 내 관계, 업무환경 간의 구조관계 규명”. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문
- 김주희. (2013). “한국 서비스업 직장인의 긍정심리자본과 도전정신이 창업자신감에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 박사학위논문
- 김지희. (2016). “피부미용관리사의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향”. 성신여자대학교 석사학위논문
- 김혜영. (2013). “긍정심리자본과 직무만족의 관계에서 커뮤니케이션 만족의 매개효과”. 고려대학교 교육 대학원 석사학위논문
- 민가희. (2017). “미용종사자의 자기효능감이 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향”. 성신여자대학교 석사학위논문
- 박민희. (2016). “항공사의 객실승무조직구조와 긍정심리자본이 조직유효성 및 고객지향성에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 박사학위논문
- 박승은. (2013). “조직구성원의 긍정심리자본이 조직몰입과 직무스트레스에 미치는 영향”. 한양대학교 대학원 석사학위논문
- 박현홍. (2013). “사회복지시설 종사자의 긍정심리자본이 직무태도에 미치는 영향”. 동국대학교 대학원 석사학위논문
- 신수영. (2018) 정서적 몰입과 조직 창의성의 관계: 학습동기의 조절효과. 『한국산학기술학회논문지』
- 안국찬. (2015). 조직역량과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향. 『한국자치행정학보』

- 염영희, 권성복, 이윤영, 권은경, 고종욱. (2009). 간호사의 직무만족 결정요인, 노동보상을 중심으로. 『대한간호학회지』
- 오혜광, 윤천성. (2013). 뷰티산업의 경영관련 국내박사학위 논문 연구동향. 『한국뷰티산업학회』
- 우재현. (1998). “교류분석의 성격요인과 직무만족 및 조직몰입의 관계에 관한 연구”. 부산대학교 대학원 박사학위논문
- 이강수. (2016). “긍정심리자본이 정서적 몰입과 고객지향성에 미치는 영향”. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 이병철, 이채익. (2009). 지방공무원의 심리적자본이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 『지방정부연구』
- 이상원. (2004). 경찰관리자의 리더십 행동 유형이 경찰관의 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구. 『한국경호경비학회지』
- 이순늬, 김정아. (2017). 긍정심리자본에 대한개념분석. 『간호행정학회지』
- 이유림. (2018). “뷰티종사자의 긍정심리자본이 직무만족도와 직무스트레스에 미치는 영향”. 서경대학교 미용예술대학원 석사학위논문
- 이정실. (2005). 호텔 식음료 종사원의 조직 커뮤니케이션, 조직지원, 조직몰입, 그리고 직무만족과의 관계. 『대한관광경영학회』
- 이희라. (2015). “항공사 객실 승무원이 지각한 안전풍토가 정서적 몰입에 미치는 영향”. 세종대학교 대학원 호텔관광경영학과 석사학위논문
- 이혜림. (2013). “긍정심리자본이 개인 창의성에 미치는 영향: 긍정적 정서, 인지욕구의 매개효과를 중심으로”. 경북대학교 대학원 석사학위논문
- 임규혁. (2011). “조직구성원의 적합성을 통한 긍정심리자본 형성과 조직유효성에 대한 연구”. 중앙대학교 대학원 석사학위논문
- 전혜민. (2010). “미용사의 직무만족 요인과 교육개발훈련 및 이직의도의 상관관계”. 서경대학교 대학원 석사학위논문
- 정현주, 이동명. (2018). 심리적 계약이 조직시민행동에 미치는 영향, 긍정심리자본의 매개효과. 『한국경영교육학회지』
- 조경호. (1993). 한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구: 선형구조모형의 적용. 『한국행정학보』

- 조운서. (2015). “긍정심리자본과 조직유효성의 관계 분석”. 경기대학교 일반대학원 박사학위논문
- 진종국. (2015). “사회복지 전담 공무원 직무스트레스가 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향”. 대한신학대학원 석사학위논문
- 최광임. (2019). “뷰티종사자의 조직시민행동이 고객지향성과 조직유효성에 미치는 영향”. 한성대학교 예술대학원 석사학위논문
- 최미정. (2003). “팔로어십 유형과 조직몰입간의 상관성 연구”. 중앙대학교 의약식품대학원 석사학위논문
- 최설희. (2012). “s기업 구성원의 긍정심리자본과 유머감각이 대인관계능력에 미치는 영향”. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문
- 최은숙. (2014). “비정규직 보건인력의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구: 대학보건실 간호사를 중심으로”. 명지대학교 대학원 박사학위논문

2. 국외문헌

- Seligman, M, E, P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books
- Luthans, F, & Youssef, C.M. (2007). *Emerging positive organizational behavior*. Journal Psychology
- Luthans, F, Yossef, C, M. (2004). *Positive psychological capital: Going beyond human and social capital* . Business Horizons
- Luthans, F. & C. M. Youssef. (2004). *Human, Socail and Now Positive Psychological Capital Management; Investing in People for Competitive Advantage*. In Organizational Dynamics,
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy :Toward a theory of behavior change*, *Psychological Review*
- Bandura, A. & E. A. Locke. (2003). *Negate Self-Efficacy and Goal Effects Revisited*. Jornal of Applied psychology
- Luthans, F. & C. M. Youssef. (2004). *Human, Socail and Now Positive Psychological Capital Management; Investing in People for Competitive Advantage*, In Organizational Dynamics.
- Mowday, R.,R. Steers, & L.Porter. (1982). *Employee-Organization Linkage*. New York: Academic Press.
- R. Mowday, L. Porter, r. (1982). *Steers, Employee orgarnization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York

Academic Press.

Stajkovic, A. D. & F. Luthans. (1998). *Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Goin beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches*, Organizational Dynamics

Mathieu, J. E. & D. M. Zajac. (1990). *A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment* ,Psychological Bulletin



부록
설문지

안녕하십니까?

설문에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문은 메이크업 종사자의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향을 조직몰입을 중심으로 연구하기 위한 것으로 질문에는 정답이 없습니다.

본 설문은 귀하의 개인정보 보호를 위해 무기명으로 진행되오니 의견과 일치하는 답변에 솔직히 체크해주시면 됩니다.

조사내용은 연구목적 이외 어떠한 용도로도 사용되지 않으며 오직 본 논문의 소중한 자료로만 사용될 것을 약속드립니다.
감사합니다.

한성대학교 예술대학원
뷰티예술학과 분장예술전공
지도교수: 황수민, 연구자: 김묘선
연구자 cg_2002@hanmail.net

I. 다음은 인구통계학적 및 일반적 특성에 관한 항목들입니다.

(해당하는 부분에 체크(✓)해 주십시오)

1. 귀하의 연령은?

- ① 19세 이하 ② 20세~29세 ③ 30세~39세
④ 40세~49세 ⑤ 50세 이상

2. 귀하의 성별은?

- ① 남 ② 여

3. 귀하의 결혼 상태는?

- ① 미혼 ② 기혼(체크 시 질문 3번으로) ③ 기타()

4. 결혼을 했다면 자녀는?

- ① 유 ② 무

5. 귀하의 최종학력은?

- ① 중졸이하 ② 고졸
③ 전문대졸 ④ 대졸 ⑤ 대학원이상

6. 귀하가 현재 재직 중인 기관은?

- ① 방송국 ② 웨딩샵 ③ 미용실 ④ 화장품 회사
⑤ 교육기관 ⑥기타 ()

7. 귀하의 현 직장에서의 근속기간은?

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

8. 귀하의 총 메이크업 관련한 직무 경험 년 수는?

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

9. 귀하의 현 직장에서의 월 평균 소득은?

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

10. 귀하의 평균 근무시간은?

① 8시간 이하 ② 9시간 ③ 10시간

④ 11시간 ⑤ 12시간 이상

※ 아래 각 질문에 대해 귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 표기(✓)해 주시기 바랍니다.

II. 다음 항목들은 ‘긍정심리자본’에 대한 문항들입니다.

번 호	설문 문항	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 장기적인 문제를 판단하여 해결책을 찾는 것에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 상사들과 회의에서 나의 직무 분야를 자신있게 대표할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리회사의 전략에 대한 논의가있다면 참석하여 자신있게 공헌할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 나의 업무분야의 목표설정을 위해 도울 수 있는 자신감이 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 문제를 해결하기 위해 자신있게 외부 사람들을 접촉 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 자신있게 동료들에게 가진 정보를 제공할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나와 관련된 업무상 일들의 전망이 불확실할 때 나는 보통 최상의 결과를 기대한다.	①	②	③	④	⑤
8	나와 관련된 직무에 문제가 생길 경우 그 일이 잘 안 될 것이라고 받아들이는 편이다.	①	②	③	④	⑤

번호	설문 문항	전혀 아니 다	아니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
10	나는 하고 있는 일의 미래 전망에 낙관적이다.	①	②	③	④	⑤
11	내가 맡고 있는 일들은 결코 내가 원하는 방식으로 풀려나가지 않는다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 힘든 일이 있으면 좋은 일도 있다는 믿음으로 직무를 대한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 직장에서 난관에 부딪혔을 때 그것을 벗어날 수 있는 많은 방법을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 현재 직장에서 열성적으로 나의 목표를 추진하고 있다.	①	②	③	④	⑤
15	어떤 문제든 그것을 해결하는 방법은 많다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 현재의 직장에서 꽤 성공한 것으로 스스로 평가한다.	①	②	③	④	⑤
17	나의 업무목표를 달성하기 위한 방법들을 많이 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 나의 직장에서 스스로 설정한 목표를 만족시키고 있다.	①	②	③	④	⑤
19	내가 직장에서 좌절을 겪었을 때 그것을 떨쳐버리고 회복하는 데 어려움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 보통 직장에서 겪게 되는 어려움을 여러 가지 방법으로 잘 대처한다.	①	②	③	④	⑤

21	나는 근무시 필요하다면 혼자서도 일을 수행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 보통 직장에서 스트레스 주는 일들을 잘 극복한다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 과거의 경험으로 힘든 일들을 잘 극복할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 나의 직무에서 설정한 목표를 만족시키고 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음 항목들은 ‘직무만족’에 대한 문항들입니다.

번호	설문 문항	전혀 아니 다	아 니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
25	주어진 근무 시간에 대하여 만족한다.	①	②	③	④	⑤
26	휴무정도가 적절하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
27	휴식시간과 식사시간이 적절히 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
28	나에게 필요한 교육을 충분히 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
29	직장 내 휴식공간이나 휴게공간이 충분하다.	①	②	③	④	⑤
30	업무에 필요한 시설과 장비들이 충분히 갖추어져 있다.	①	②	③	④	⑤
31	나에게 주어진 업무를 잘 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
32	지금의 업무가 나의 능력을 발휘하는데 있어서, 충분한 기회가 주어지고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
33	직장 승진제도가 공평하다.	①	②	③	④	⑤

34	현재 수행해야 하는 업무의 계획과 목표가 명확하게 정해져 있다.	①	②	③	④	⑤
35	지금의 직장에서 새로운 기술과 지식을 습득할 기회가 충분히 있다.	①	②	③	④	⑤

번호	설문 문항	전혀 아니 다	아 니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
36	임금 수준은 내가 노력한 만큼 책정 되었고, 대체로 만족스럽다	①	②	③	④	⑤
37	사내/외 활동 및 직원교육비 지원을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
38	기본급, 수당(인센티브)을 결정하는 방법에 대해 만족스럽다.	①	②	③	④	⑤
39	나의 임금수준은 다른 업종의 동일한 직무의 임금수준과 비교할 때 적절하다	①	②	③	④	⑤
40	근무연수와 능력에 대한 대우가 적절하다.	①	②	③	④	⑤
41	현재 나의 직장은, 나의 의견이나 건의 등을 수렴, 반영하여 성의있게 받아들이고 있다.	①	②	③	④	⑤
42	현재 나의 직장은, 직원들의 교육이나 능력향상을 위해 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
43	현재 나의 직장은, 업무의 내용, 책임 권한, 목표 등이 명확하다	①	②	③	④	⑤
44	현재 나의 직장은, 내가 일을 잘 수행하였을 때 칭찬을 아끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음 항목들은 ‘조직몰입’에 대한 문항들입니다.

번 호	설문 문항	전혀 아니 다	아 니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
45	나는 이 직장에 진정으로 애착심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
46	나는 이 직장에 대한 강한 소속감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
47	나는 이 직장에서 근무하는 것이 매우 행복하다.	①	②	③	④	⑤
48	나는 외부 사람들과 나의 직장에 대해 이야기하는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
49	나는 진정으로 이 직장의 문제를 나 자신의 문제로 인식한다.	①	②	③	④	⑤
50	나는 이 직장에 근무하면서 가족적인 친밀감을 느끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤
51	나는 이 직장을 떠나야 할 이유들이 너무 많다고 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
52	내가 이 직장을 그만두는 것을 생각하기에는 다른 직장을 구할 수 있는 대안이 너무 부족하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
53	내가 이 직장에서 계속하여 일하고 있는 주요 이유 중의 하나는 이 직장을 떠나게 되면 개인적으로 많은 희생을 치러야하기 때문이다. 다른 조직은 내가 현재 이 직장에서 누리고 있는 혜택을 제공하지 못할 것이다.	①	②	③	④	⑤
54	내가 지금 이 직장을 떠나게 되면 내 삶의 너무 많은 부분이 흔들릴 것이다.	①	②	③	④	⑤

번 호	설문 문항	전혀 아니 다	아 니 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
55	설사 내가 원한다 하더라도 당장 이 직장을 떠나는 것은 나로서는 어려운 일이다.	①	②	③	④	⑤



ABSTRACT

The Effect of Positive Psychological Capital on Make-up Worker's Satisfaction with Organizational Commitment

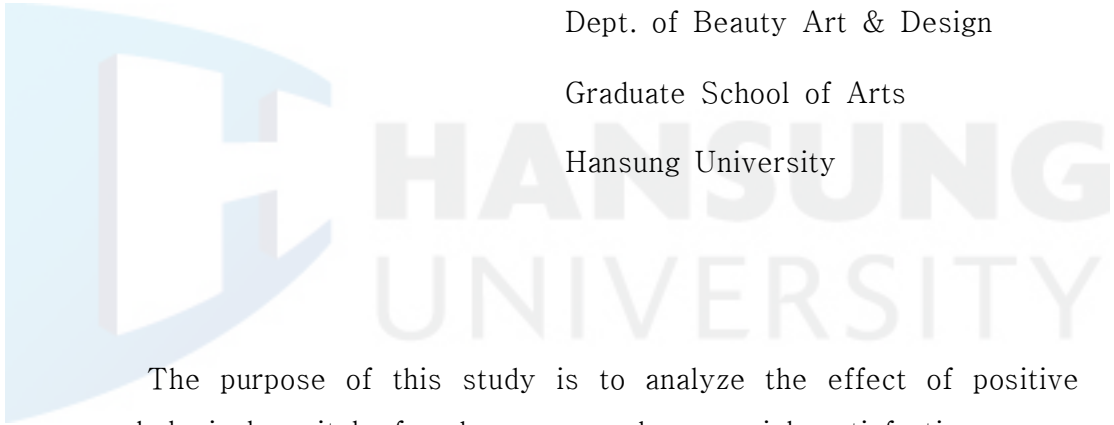
Kim, Myo-Sun

Major in Make-Up Art

Dept. of Beauty Art & Design

Graduate School of Arts

Hansung University

The logo of Hansung University is located on the left side of the page. It features a stylized blue and white geometric design. A large, light blue watermark of the university's name, 'HANSUNG UNIVERSITY', is overlaid diagonally across the center of the page.

The purpose of this study is to analyze the effect of positive psychological capital of make - up workers on job satisfaction among the beauty industry workers and to examine the effect of organizational commitment on these relationships. For this purpose, the theoretical background was established through the examination of the related precedent studies and the empirical survey was conducted through the questionnaire.

As a result, positive psychological capital was different according to general characteristics of make - up workers. Positive psychological capital varies from person to person depending on age, marital status, parental status, final educational background, and years of work

experience. Second, the positive psychological capital of make – up workers is higher than the low psychological capital. Positive psychological capital showed a positive correlation with organizational commitment, and self – efficacy, hope, and optimism, which are sub – factors of positive psychological capital, had a positive effect on organizational commitment. Third, job satisfaction is higher in people with positive psychological capital than those with low psychological capital. Positive psychological capital showed a positive correlation with job satisfaction, and optimism, a sub–factor of positive psychological capital, had a positive (+) effect on job satisfaction. Fourth, organizational commitment plays a role in the relationship between positive psychological capital and job satisfaction of make – up practitioners. In other words, positive psychological capital and organizational commitment are the main variables influencing job satisfaction, and organizational commitment plays a mediating role in positive psychological capital and job satisfaction for make – up workers. The results of this study suggest that if positive psychological capital inherent in make–up practitioners is promoted and the psychological factors that can be incorporated into the organization are promoted, it is possible to reduce various job stresses and negativities of emotional labor induced in the field, . It is meaningful that the management of make – up workers is needed to discover and develop the psychological competence of the positive psychological capital of make – up workers. It is meaningful to provide the basic data by applying the management strategy of the company to systematically manage the workforce of make – up workers.

【Keywords】 The Effect of Positive Psychological Capital, make – up worker, Organizational Commitment , Satisfaction