

석사학위논문

미용교사의 보수교육 참여 동기가
긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향

2022년

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

분장예술전공

임 지 우

석사학위논문
지도교수 황수민

미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향

A Study on the Effect of the Motivation for Beauty Instructor
to Participate in the Refresher and Extension Course on Positive
Psychological Capital and Job Satisfaction

2021년 12월 일

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

분장예술전공

임 지 우

석사학위논문
지도교수 황수민

미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향

A Study on the Effect of the Motivation for Beauty Instructor
to Participate in the Refresher and Extension Course on Positive
Psychological Capital and Job Satisfaction

위 논문을 예술학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 12월 일

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

분장예술전공

임 지 우

임지우의 예술학 석사학위 논문을 인준함

2021년 12월 일

심사위원장 김 미 림 (인)

심 사 위 원 김 유 림 (인)

심 사 위 원 황 수 민 (인)

국 문 초 록

미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향

한 성 대 학 교 예 술 대 학 원
뷰 티 예 술 학 과
분 장 예 술 전 공
임 지 우

뷰티산업 분야의 지속적인 발전과 성장을 위해 프로의 능력을 갖춘 미용교사들은 미래를 이끌어갈 인재인 교육생들을 양성하여 대한민국의 뷰티산업 발전에 기여하고 있다.

이에 본 연구는 미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향에 대해 알아보기 위하여 서울, 경기, 인천 지역에 소재한 개인 미용학원, 프렌차이즈 미용학원, 직업훈련 미용기관, 전문대학교 및 대학교, 대학원에 근무하고 있는 미용교사들을 대상으로 SPSSWIN 21.0 프로그램으로 수집된 자료의 실증분석은 모두 유의수준 5%에서 검증하였다.

다음과 같이 연구 결과가 도출 되었다.

첫째, 일반적 특성에 따른 미용교사의 비율은 여성이 매우 높게 나타났고 연령대는 40대가 많았으며 최종학력에서 가장 높은 빈도는 대졸이며 네일 자격증, 헤어자격증 순으로 높게 나타났다. 근무경력은 5~10년 미만이 가장 높고, 월 소득은 200~250만원 미만이 가장 높게 나타났으며, 근무기관은 직업훈련 미용

기관, 개인 미용학원, 프렌차이즈 미용학원, 전문대학교 및 대학교 순으로 조사되었다.

둘째, 보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족과의 상관관계 분석결과를 살펴보면, 긍정심리자본의 자기효능감, 낙관주의, 희망, 회복탄력성은 보수교육 참여 동기와 모두 유의미한 정의 상관이 있는 것으로 나타났다.

직무만족의 임금 및 복리후생, 대인관계, 근무환경은 외재적 자율적 동기와의 정의 상관이 유의미하였고, 업무수행능력은 내재적 동기, 외재적 자율적 동기와의 정의 상관이, 외재적 타율적 동기와는 부의 상관이 있는 것으로 나타났다.

셋째, 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 보수교육의 참여 동기가 긍정심리자본에 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

넷째, 보수교육 참여 동기가 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 외재적 자율적 동기만 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나, 이는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미 한다.

다섯째, 보수교육 참여 동기와 직무만족과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 알아본 결과 직무만족의 임금 및 복리후생, 대인관계, 근무환경은 외재적 자율적 동기와의 정의 상관이 유의미하였고 대인관계는 긍정심리자본과의 상관 은유의수준이 5%에서 유의미하지 않았다.

보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기와 내재적 동기가 높을수록 긍정심리자본이 높은 것을 알 수 있다.

이와 같은 결과를 통해 미용교사의 외재적 동기를 지속적으로 강화하기 위해서 기관장이나 상사는 미용교사들의 의견수렴을 통해 복리후생, 교육지원 및 능력향상을 위해 적극적인 개선과 지원을 해야 할 것이며 미용교사들의 직무현장에 실질적으로 적용되기 위해서 다양하고 체계적인 교육콘텐츠의 개발로 보수교육에 참여할 수 있는 동기유발이 직무만족에 성과를 주기위한 기초 자료로 제공하는데 의의가 있다.

【주요어】 미용교사, 보수교육, 보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 필요성 및 목적	1
제 2 절 연구문제	3
제 3 절 연구모형	4
제 2 장 이론적 배경	5
제 1 절 보수교육	5
1) 보수교육의 개념	5
2) 보수교육의 필요성	6
3) 보수교육 형태 및 운영	7
제 2 절 교육 참여 동기	13
1) 교육 참여 동기의 개념	13
2) 교육 참여 동기의 구성요인	14
제 3 절 긍정심리자본	17
1) 긍정심리자본의 개념	17
2) 긍정심리자본의 구성요인	18
제 4 절 직무만족도	22
제 3 장 연구방법 및 절차	23
제 1 절 연구대상 및 선정기준	23
제 2 절 연구절차	24
제 3 절 자료 분석	25

제 4 절 측정도구	26
1) 설문지 구성	26
2) 요인분석	28
3) 측정 도구의 타당도 및 신뢰도 검증	34
제 4 장 연구결과 및 논의	35
제 1 절 조사대상자의 일반적 특징	35
제 2 절 주요 변수의 기술 통계	37
제 3 절 주요 변수들 간의 상관관계 분석	38
제 4 절 미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족 에 미치는 영향 분석	40
제 5 절 미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족 에 미치는 영향 매개분석	46
제 5 장 결론 및 제언	56
제 1 절 결론 및 요약	56
제 2 절 제한점 및 제언	58
참 고 문 헌	59
부 록	64
ABSTRACT	72

표 목 차

[표 2-1] 보수교육의 목적과 운영내용	9
[표 2-2] 기초교육 직업능력개발훈련 제도의 이해	10
[표 2-3] 기초교육 훈련교·강사 직업윤리	11
[표 2-4] 능력개발교육원 보수교육 기본교육(전공) 과정현황	12
[표 2-5] NCS 확인강사 적용 사항	13
[표 2-6] 긍정심리자본의 개념	18
[표 3-1] 연구대상의 연구 설계와 표본	23
[표 3-2] 설문지의 구성	26
[표 3-3] 보수교육 참여 동기의 요인분석	29
[표 3-4] 긍정심리자본의 요인분석	31
[표 3-5] 직무만족의 요인분석	33
[표 3-6] 각 영역의 신뢰도 검증	34
[표 4-1] 조사대상자의 일반적 특성	36
[표 4-2] 보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족도	37
[표 4-3] 보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족과의 상관관계	39
[표 4-4] 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본에 미치는 영향	42
[표 4-5] 보수교육 참여 동기가 직무만족에 미치는 영향	45
[표 4-6] 보수교육 참여 동기와 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향	47
[표 4-7] 긍정심리자본의 매개효과 검증결과(종속변수 : 직무만족)	47
[표 4-8] 보수교육 참여 동기와 긍정심리자본이 임금 및 복리후생에 미치는 영향	49
[표 4-9] 긍정심리자본의 매개효과 검증결과 (종속변수 : 임금 및 복리 후생)	49
[표 4-10] 보수교육 참여 동기와 긍정심리자본이 대인관계에 미치는 영향	51
[표 4-11] 긍정심리자본의 매개효과 검증결과(종속변수 : 대인관계)	51
[표 4-12] 보수교육 참여 동기와 긍정심리자본이 업무수행능력에 미치는 영향	53

[표 4-13] 긍정심리자본의 매개효과 검증결과(종속변수 : 업무수행능력) 53
[표 4-14] 보수교육 참여 동기와 긍정심리자본이 근무환경에 미치는 영향 55
[표 4-15] 긍정심리자본의 매개효과 검증결과(종속변수 : 근무환경) 55

그림 목 차

[그림 1-1] 연구모형	4
[그림 2-1] 능력개발교육원 주요산업	8
[그림 2-2] 교육 참여 동기의 유형	15
[그림 2-3] 긍정심리자본의 구성요소	19

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

K-Beauty와 한류 열풍으로 대한민국의 뷰티산업이 지속적으로 성장하고 뷰티산업의 전반에 영향을 미치고 있다. 청소년들의 미래 유망 직종으로 뷰티-유투버, 뷰티스타일리스트, 헤어디자이너, 메이크업아티스트, 네일 아티스트, 페디네이터 등 다양한 뷰티 직업군이 전망의 직종으로 떠오르면서, 2018년 이후 뷰티관련 직업군이 5위권 안에 진입하였다(한국데이터진흥원, 2018). 이에 미용을 전문적으로 배울 수 있는 교육기관에 대한 관심이 높아지고 있으며, 뷰티산업의 호황은 사회적 변화와 더불어 미용교육의 흐름에도 밀접한 상관관계가 있다(심기준, 2011).

그 중심에서 미용업에 종사하는 미용교사들이 교육생들을 양성하여 뷰티산업의 발전에 기여할 수 있는 인재를 배출하고 있다. 미용교사들이 진행하고 있는 미용 교육은 고용노동부 승인을 받은 직업훈련 미용기관, 여성개발원 및 산하기관, 사설기관인 미용학원, 미용협회, 전문 제품회사 등에서 이루어지고 있다(김여정, 2011).

전반적인 기능 및 자질 향상을 도모하기 위해 운영되는 교육 과정인 보수교육은 직업능력개발훈련 교·강사의 직무능력을 향상시키고자 정부가 설립한 전문 연수기관에서 산업기술 및 평생능력개발의 최고 현장전문가 양성에 적합한 교육장소를 기반으로 산업현장에서 필요로 하는 신기술과 선진 교수기법 등의 특성화 교육·훈련 프로그램을 운영하고 있다(한국기술교육대학교 능력개발교육원, 2021). 특히 미용교육은 이론을 바탕으로 한 과학적이고 체계적인 기술교육이면서 아트적인 미적 감각과 창의성이 요구되는 특수한 교육과정이므로 이론보다는 실기가 차지하는 비중이 높고 교육을 받는 대상자에 따라 차별성 있는 교수역량 교육이 필요한 시점이다(김진나, 2021).

직무만족도의 선행 연구들을 살펴보면, 임현순(2010)은 근무기관에서 미용 교사의 목표 달성을 위해 직무를 수행함으로써 자신의 욕구가 충족되는 긍정적인 정서 상태라고 정의하였고, (김범준, 2001)은 미용교사의 직무만족도 수준이 높아지면, 교사는 자신의 조직에서 근무하는 것을 보람되게 인지하고 직무성과가 향상되어 다른 직장으로 옮기려고 하는 의도가 낮아지게 됨으로서 궁극적으로 교육의 질이 향상된다고 정의하였다.

보수교육 참여 동기의 유형에 대한 선행 연구들을 살펴보면, Jarvis(1987)는 직업적 측면에서 새로운 책임과 기회를 얻고자 훈련과 재훈련을 위해서 교육 참여 동기를 설명하였고, Deci와 Ryan(2000)은 어떤 요구나 보상 때문에 외재적 동기를 가진 사람이 행동하게 되므로 외적인 요인들에 의해서 동기가 조절되며 통제의 원천이 외부에 존재한다고 하였다.

정재연(2013)은 교육 참여 대상자들의 요구에 적합한 교육 프로그램 개발이 이루어져 미용교사들의 자발적인 참여로 자기개발과 전문성 향상을 위한 동기유발을 고취시켜 보수교육에 참여의지를 강화시켜야 한다고 하였고, 박민주(2014)도 새로운 지식을 습득하여 전문가로서의 가치 및 태도를 유지하고 강화할 수 있도록 전문적인 역량을 갖추기 위하여 꾸준히 보수교육에 참여를 해야 한다고 하였다.

이와 같이 다양한 분야에서 보수교육 참여 동기에 대한 관심을 갖고 꾸준한 연구가 이루어지고 있는 반면, 미용교사들을 대상으로 보수교육 참여 동기에 관한 연구는 미비한 실정이다.

미용교육을 진행하는 교사는 사명감을 갖고 전문가로서의 자격과 능력을 갖추기 위해서 보수교육의 참여 동기가 중요하게 인식되고 있다. 자발적인 참여를 통하여 자신이 계획한 목표에 도달할 수 있는 기회를 마련하며 나아가 근무하는 교육기관에서 교육이나 업무를 계획하고 진행하는 능력을 잘 수행할 수 있도록 하기위해 보수교육 참여는 매우 필요하다.

이에 본 연구에서는 미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향에 대해 분석하고, 긍정심리자본의 하위요인이 보수교육 참여 동기와 직무만족과에 매개역할을 하는지 검증하고자 한다.

제 2 절 연구문제

본 연구는 미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향관계를 살펴보고자 한다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

〈연구문제1〉 조사 대상자의 일반적 특성을 알아본다.

〈연구문제2〉 보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족과의 상관관계를 알아본다.

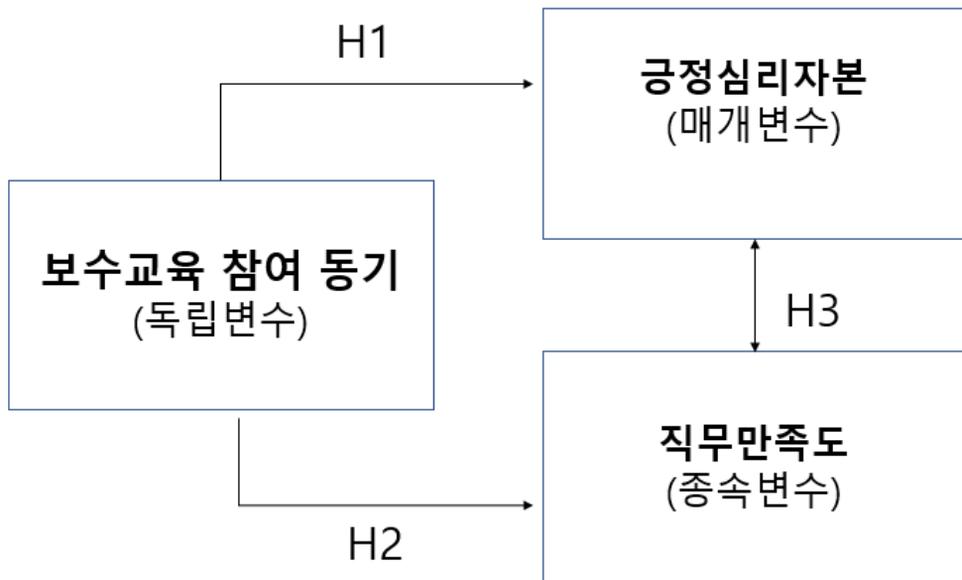
〈연구문제3〉 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본에 미치는 영향을 알아본다.

〈연구문제4〉 보수교육 참여 동기가 직무만족에 미치는 영향을 알아본다.

〈연구문제5〉 보수교육 참여 동기와 직무만족과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 알아본다.

제 3 절 연구모형

본 연구는 미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향을 알아보고, 보수교육 참여 동기(독립변수)와 직무만족(종속변수)과의 관계에서 긍정심리자본(매개변수)으로 역할을 하는지 검증해보고자 설계하여 연구를 진행하였다. 변인간의 상호관계를 분석하고 실증적인 검증을 하기 위해 [그림1-1]과 같이 연구모형을 설정하였다.



[그림1-1] 연구모형

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 보수교육

1) 보수교육의 개념

보수교육(continuing education)의 사전적 의미는 어떤 기술이나 학문에 대하여 보충하여 행하는 교육이다(표준국어대사전).

국어사전에서는 특정 분야의 자격 취득자에게 일정 기간마다 기술·기능 및 자질 향상을 도모하기 위하여 해당 자격의 변화된 내용과 정보를 제공하거나 보충하는 교육이며(실무노동 용어사전, 2014), 기술자격 취득자에게 5년마다 기술·기능 및 자질향상을 도모하기 위하여 해당자격의 변화된 내용과 기술정보를 제공, 보충하는 교육으로서 주기적이고 계속적으로 실시하는 교육이다(국방과학기술용어사전).

우리나라에서 재교육, 계속교육 등과 혼용되어 사용되는 용어로 학자들에 의해 다소 상이하게 정의되고 있다(박민주, 2014). 그러나 보수교육은 일반적으로 일정한 기술이나 학문에 대해 보충하여 이루어지는 교육이나 훈련을 총칭한다(배의식, 2010).

아울러 지속적으로 필요에 맞게 교육을 받는 교육활동으로는 보수교육, 연수, 재훈련, 현직훈련, 현직교육 등을 의미하며(구병기, 2003), 재교육의 개념에는 고등학교, 대학 또는 전문교육 기관을 통해 미용 업에 대한 1차적인 학습을 마친 뒤, 현장에서의 업무관리의 효율성, 미용교사로서 전문성 확보 및 자질향상을 위해 참여하는 지속적인 교육활동으로 정의하며, 이에 속하는 재교육 활동으로 강의, 강연, 세미나, 워크숍, 소규모 그룹 스터디, 연수 등이 있다(김태연, 2014).

2) 보수교육의 필요성

새로운 교육 창출은 지루했던 교육을 통해서 현재보다 발전된 직무능력을 향상시킬 목적으로 지식, 기술 등의 바람직한 변화를 이룰 수 있다(장혜영 외 2005). 미용 시장의 변화는 새로운 교육이 지속해서 요구되는 현상이며, 미용 교육시스템은 전문 인력확보와 경영관리라는 측면에서 작용한다(권미윤, 박선주, 2009). 특히 미용은 그 기술에 과학성을 받아들이지 않으면 안 될 정도로 다양화되었고, 여기에 이론 체계가 갖추어져 재교육은 상당히 중요한 부분을 차지한다고 할 수 있다(이난희, 2016).

미용인에게 실시하고 있는 교육훈련 체계를 명확하게 구분하여 확정짓기란 쉽지 않으며, 미용 업무에 따른 내용이나 경력에 따라 계층은 있으나 구체적인 체계별 교육프로그램은 시행되지 않은 실정이다(온영두, 2005). 이는 보수교육이 미용교사들이 지식을 습득하고 기술을 익혀 미용교사의 직무를 창의적으로 수행할 수 있도록 향상시키는 데 있다. 더욱이 미용 분야 특성상 서비스 역량 강화와 서비스 품질향상을 위해 교육은 매우 중요하며, 산업의 질적 향상과 인적자원 확보의 전문성 강화를 위해서도 미용교사들의 보수교육은 필요하다(박영숙, 오윤경, 2019).

수준 높은 최신기술 및 정보에 대한 욕구는 높아지고 있지만 이에 대해 주로 개인특강이나 아는 사람에 의한 기술 전수 등으로 이루어지고 있어 수준 높은 기술교육이 이루어지고 있다고 보기 어렵고 시간적, 경제적 여유가 없는 미용교사들이 교육에 참여하기에는 많은 어려움이 있다(정은영, 2003). 기존의 이론과 실기위주 수업으로 인해 훈련기관들이 직업교육부분에서 능력개발을 제대로 선도하지 못하고 현장의 니즈를 제대로 반영하지 못한다는 비판이 있었으며 현행 인적자원개발체제에서는 이런 요구를 충족하기에는 한계가 있다(윤이순, 2018).

이러한 문제점을 인식하고 정부(고용노동부)는 직업능력개발훈련 교·강사의 전반적인 기능 및 자질 향상을 도모하고 직무능력을 향상시키기 위해 운영되는 교육 과정인 보수교육을 정부(고용노동부)가 설립하여 산업기술 및 평생능력개발의 최고 현장전문가 양성에 적합한 교육장소를 기반으로 산업현장에서 필요

로 하는 신기술과 선진 교수기법 등의 특성화 교육과 훈련 프로그램을 운영하고 있다(한국기술교육대학교 능력개발교육원, 2021).

지식, 기술, 정보의 경쟁력을 충족하기 위해 적합한 전문 인력 양성이 필수 요소로 강조되고, 산업 현장에서 원하는 직무능력은 더욱 다양화, 전문화되면서 전문기술 인력의 수요가 지속적으로 증가하고 있다(변은경, 2014).

그러므로 미용교사들은 보수교육 참여를 통해 급변하는 시장의 흐름에 대응할 수 있도록, 새로운 트렌드를 개발하고 K-Beauty가 세계적으로 인정받고 있는 우리나라의 미용기술의 글로벌화를 위해 실기와 이론을 겸비한 프로페셔널(Professional) 재교육 강사가 필요하기 때문에 보수교육이 요구되고 있다(박경혜, 2021).

3) 보수교육 형태 및 운영

국내 미용 관련 미용교육·보수교육 교육기관은 미용 고등학교, 2년제, 4년제 미용 대학, 노동부산하 전문직업훈련기관, 사회교육원이나 평생교육원, 미용 최고경영자 과정, 전문 교육기관(미용학원, 프랜차이즈 교육기관 등), 그리고 세부적으로 전공하는 대학원 등이 있다(박경혜, 2021). 이러한 교육기관을 비롯하여 뷰티아카데미 등도 매우 활성화되어 세계에서 유례없는 미용 교육의 전문화가 이루어지고 있다(고희경, 도주연, 2011).

아울러 정부(고용노동부)가 설립한 연수기관에서 운영하고 있는 훈련 교·강사의 보수교육은 2017년 시범 운영된 이후, 2018년부터 전공역량(전공분야)와 교직역량(교직분야) 보수교육으로 나뉘어 본격적으로 운영되어 왔다(이진구 외, 2019).

[근로자직업능력 개발 법 시행령]에 따라 [근로자 직업능력개발 법] 제37조에 해당하는 사람(NCS 확인강사)으로 직업능력개발훈련 교사 자격소지자, 직업능력개발훈련 강사는 제37조 제2항에 근거 2020년 10월 1일부로 제28조의2 및 제 29조 개정(안) 시행에 따라 보수교육 실시가 의무화가 되어 1년에 정해진 교육을 의무적으로 이수하여야 한다(능력개발교육원, 2019).

정부(고용노동부)에서 설립한 능력개발교육원에서 진행되는 주요산업은 [그림2-1]과 같다.



[그림2-1] 능력개발교육원 주요산업

출처 : 능력개발교육원 (2021)

현재 운영하고 있는 프로그램은 직업훈련 교·강사 보수교육에는 기초교육, 기본교육, 전문교육, 융합교육으로 나누어 진행 한다. 직업능력개발훈련 교·강사의 보수교육 이수기준은 출석률 90% 이상이며, 객관식 평가 60점 이상일 경우 (요건 동시 충족) 이수가 된다(한국기술교육대학교 능력개발교육원, 2021). 보수교육 교육 목적과 운영내용은 [표2-1]과 같다.

[표2-1] 보수교육의 목적과 운영내용

구분	목적	내용	
기초 교육	직업능력개발 훈련제도에 관한 기초적인 이해	대상	모든 훈련 교·강사
		내용	직업능력개발훈련 관련 법 및 제도 교육과정 운영에 필요한 기초적인 교수 기법
		시간	연 2시간 이상
		방법	이러닝 교육
기본 교육	훈련 교·강사의 지속적인 전공 분야 전문성 유지 및 개발	대상	국가기간전략산업직종훈련, 일반계좌제 훈련, 일반고특화훈련, 사업주 위탁훈련 등의 모든 직업능력개발훈련에서 가르치고자 하는 사람
		내용	훈련 직종별 전문지식 및 기술 훈련과정에 대한 교수 기법 훈련생에 대한 지도 및 상담
		시간	연 12시간 이상
		방법	집체, 이러닝, 블랜디드
전문 교육	훈련 교·강사의 지속적인 전공 분야 전문성 유지 및 개발	대상	강의 외 전문 업무를 수행하고자 하는 자
		내용	훈련성과 및 훈련생 평가에 관한 사항
		시간	연 8시간 이상
		방법	집체, 이러닝
융합 교육	직종 간 연계 훈련 활성화	대상	본인이 가르치는 직종 외에 타 직종에 대해 학습하고자 하는 자
		내용	훈련 직종 별로 연관성이 있는 타 직종의 전공 분야 지식
		시간	의무규정 없음
		방법	집체, 이러닝

출처 : 한국기술교육대학교 능력개발교육원 (2021)

2021년 현재 능력개발교육원에서 기초교육은 직업능력개발훈련 제도에 관한 기초적인 이해를 목적으로 직업능력개발훈련 관련 법 및 제도, 교수 기법의 교육내용으로 직업능력개발훈련 제도의 이해, 훈련 교·강사 직업윤리로 과정을 구성하였다(한국기술교육대학교 능력개발교육원, 2021).

기초 보수교육 교과내용의 직업능력개발훈련 제도의 이해는 [표2-2]로 다음과 같다.

[표2-2] 기초교육 직업능력개발훈련 제도의 이해

단원	주요내용
국가직무능력표준(NCS)	NCS의 개념과 구성 NCS 수준체계
직업능력개발훈련의 개념	직업능력개발훈련과 정부지원 직업능력개발훈련의 구분
훈련지원대상별 산업수요에 맞는 훈련과정	실업자 지원 훈련과정 사업주 훈련과정 재직자 지원 훈련과정
직업능력개발훈련 전달방식	직업능력개발훈련 전달 방식의 개념 실업자 및 재직자 지원훈련 전달방식 사업주 훈련 전달방식
직업능력개발훈련 품질관리	직업능력개발훈련 품질관리의 개념 훈련기관 인증평가 훈련과정 심사 훈련 이수자 평가

출처 : 한국기술교육대학교 능력개발교육원 (2021)

의무적으로 받아야 하는 보수교육인 기초교육 교과내용의 직업능력개발훈련
 훈련교·강사 직업윤리는 [표2-3]으로 다음과 같다.

[표2-3] 기초교육 훈련교·강사 직업윤리

단원	주요내용
직업훈련 교·강사의 개념과 역할	직업훈련 교·강사의 개념 직업훈련 교·강사의 역할
직업훈련 교·강사의 자질	직업훈련 교·강사의 사명감 직업훈련 교·강사의 자질
직업윤리의 기초	직업윤리의 의미와 필요성 전문직 윤리의 특성
교직윤리의 개념과 특징	교직윤리의 개념과 특징 교직윤리의 실천내용과 사례

출처 : 한국기술교육대학교 능력개발교육원 (2021)

현재 능력개발교육원에서 기초교육 외에 기본교육, 전문교육, 융합교육으로 구성된 보수교육을 과정에 따라 집체, 이러닝으로 진행되며 기초교육 2과정, 기본교육(교직) 55과정, 기본교육(전공) 54 과정, 분야별 교육 626과정, 전문교육 6과정, 융합교육(디지털신기술 분야) 33과정을 운영하고 있다(능력개발교육원, 2021).

본 연구자는 기본교육(전공) 54 과정 중에서 2021년 운영된 미용관련 기본교육(전공)에 관한 과정현황을 [표2-4]와 같이 제시하였다.

[표2-4] 능력개발교육원 보수교육 기본교육(전공) 과정현황

No	분야		과정명	시 수	형 태
1	이용·숙 박·여행	이·미용 서비스	응용드라이와 쇼트헤어커트	12	집 체
2			헤어 트렌드와 디자인		
3			살롱헤어커트 전문가 과정		
4			살롱헤어커트와 아이론 스타일 완성		
5			살롱 마스터 히팅 펌 완성		
6			음파를 이용한 피부미용기기 활용과 피부미용 한국형 특수 관리		
7			미디어와 무대공연 캐릭터 메이크업		
8			메이크업 트렌드 개발		
9			네일 폴리시 아트와 응용 핸드페인트 아트		
10			바버 스타일링 완		
11			응용 아이론 펌과 응용염·탈색		
12			아이론정발과 이용교수법		

출처 : 한국기술교육대학교 능력개발교육원(2021)

직업능력개발훈련 교·강사 보수교육 이수 후에 NCS 확인강사 적용 사항은 [표2-5]와 같다.

[표2-5] NCS 확인강사 적용 사항

연도	적용사항
2021년	최근 3년 이내 교직분야 보수교육 이수자(최대 5점 인정) - 15시간 이하 이수 : 3점 - 15시간 초과 이수 : 5점 ※ 세부내용은 직업능력심사평가원 공고 제 2021-15호 확인
2022년	직업능력개발훈련 교·강사 보수교육 의무화에 따라 보수교육 중 기초 및 기본교육은 NCS 확인강사의 기본요건으로 적용 예정이며, 보수교육은 직전년도 이수를 원칙으로 함 - 2021년 강의 이력이 있는 사람 2021년 기초교육 2시간 + 기본교육 12시간 이수 - 2021년 강의 이력이 없는 사람 2022년 내 기초교육 2시간+ 기본교육 12시간 이수 ※ 기본교육 대상자에 해당하지 않는 사람은 기초교육만 이수하여도 됨

출처 : 한국기술교육대학교 능력개발교육원 (2021)

제 2 절 교육 참여 동기

1) 교육 참여 동기의 개념

교육 현장에서 참여자의 참여 동기가 중요하게 부각되는 이유는 교육효과의 향상에 있다고 볼 수 있으며, 좋은 교육 환경과 적절한 교육 과정편성, 전문성 있는 강사가 이미 교육 현장에 준비되어 있는 상황을 전제하고 교육 효과를 결정짓는 남아있는 가장 중요한 변수가 바로 교육 참여자의 참여 동기, 즉 학습 동기라고 할 수 있다(이용준, 2014). 목표를 추구하기 위해 중요한 요인으로 교육 참여의 원인을 제공하고 교육의 효과를 결정하는 주된 요인이라 볼 수 있다(박민주, 2014).

그러므로 동기는 내용을 보다 구체화하면, 어떤 행동을 발생시키고, 그 행동을 유지시키며, 그 행동의 방향을 정해주는 요인으로써 인간의 행동을 활성화시키고 행동의 방향을 정해주는 심리적 요인으로 인간의 행동을 특정한 목표로 이끄는 내적인 힘을 의미한다(김아영, 1997).

또한 보수교육에 강제조항은 있으나 학습내용과 학습방법 등에 대한 자율적 가치에 비중을 두는 동기요인은 외재적 자율적 동기이며, 자아성장과 학습에 대한 흥미와 뚜렷한 목표 의식을 가지고 자기결정과 순수한 자극에 의하여 동기가 내적으로 유발된 요인은 내재적 동기라고 제시했다(박민주, 2013).

위와 같이 선행연구들의 교육 참여 동기 유형에 관한 요인분석 자료를 근거로 Deci와 Ryan(1985), 박민주(2013)가 제시한 참여 동기의 유형인 내재적 동기와 외재적 동기로 구분하여 본 연구를 진행하였다.

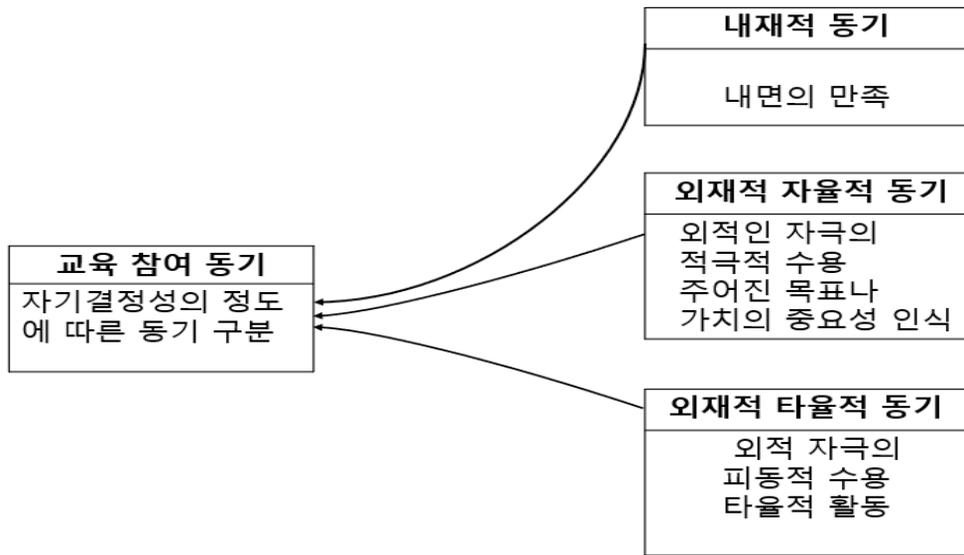
2) 교육 참여 동기의 구성 요인

Jarvis(1987)는 네 가지로 교육 참여 동기 유형을 분류하였는데 개인적 측면과 경제적 측면, 직업적 측면과 사회적 측면이라고 설명하였다.

개인적 측면은 개인의 발달과 흥미를 위해 이를 충족시키고자 하는 욕구로, 경제적 측면에서는 직업적인 재교육, 새로운 직업에 대한 준비로, 직업적 측면에서는 새로운 책임과 기회를 위한 훈련과 재훈련을 위해서, 사회적 측면에서는 변화하고 있는 환경, 사회적 태도와 습관들에 대한 적응을 위해 교육에 참여한다(이미정, 2011).

참여 동기를 근원에 따라 내재적 동기와 외재적 동기로 구분한다. 내재적 동기는 행동의 근원적 힘이 개인 내부에서 발생하는 것이며 학습활동 및 학습과제 자체의 즐거움과 만족감, 흥미 때문에 행동을 하고, 외재적 동기는 행동을 일으키는 근원이 외부자극에 있다고 보는 것으로 외적 보상을 받거나 처벌을 피하는 수단으로 인해 행동하게 되는 것이라고 설명한다(이용준, 2014).

교육 참여 동기의 유형은 [그림2-1]과 같다.



[그림2-1] 교육 참여 동기의 유형

출처 : 이용준 (2014)

가) 내재적 동기

내재적 동기라 함은 내적 원인에 의해 유발되는 동기유형으로 가장 자율적인 동기인 동시에 가장 자기 결정적 형태의 동기이다(이현정, 2013). 자신의 내, 외적 세계를 탐구하고 숙달하기 위한 선천적 성향으로 내적으로 동기화된 학습자는 학습활동에서 갖게 되는 만족이나 즐거움, 흥미, 재미로 인해 과제를 수행하게 된다(진은영, 2008). 내재적 동기는 인간 내적인 욕구에서 출발하여 유능감과 자기결정을 기초로 유발되며 그것은 광범위한 행동에 힘을 부여하고, 만족과 자율적인 경험이 기본적인 보상으로 주어지는 심리과정으로 설명하고 있으며, 이들은 개인이 내재적 동기를 결정하는 요인으로 자기 결정성이라는 개념을 특히 강조하였다(이현정, 2013). 자율성이 얼마나 보장된다고 지각하느냐에 따라 내재적 동기의 정도가 결정된다는 것이다(Deci와 Ryan, 2000).

내재적 동기는 인간의 내적인 욕구에서 출발하여 유능감과 자기결정을 기초로 유발되며 광범위한 행동에 힘을 부여한다고 설명하였다(박민주, 2014). 내재적 동기는 학습자가 흥미나 호기심을 느껴서 스스로 행동을 전개하는 것으로서 학습자가 내적 원인에 의해 동기화 되었을 때에는 활동 그 자체가 보상이 되기 때문에 어떤 상이나 벌이 오히려 역효과를 낼 수도 있으며, 자율적이면서 자기 결정적 선행이 가장 부합되는 동기이다(진은영, 2008). 미용교사 자신의 선천적인 성향으로 내적 동기화 되어있는 학습자는 교육적인 활동에서 만족감이나 즐거움, 흥미와 재미로 인해 과제를 매우 잘 수행하게 된다.

나) 외재적 동기

외재적 동기는 학습 자체하고는 관련 없이 외부로부터 보상을 바라거나 처벌, 승진, 칭찬 등 어떤 결과를 얻기 위해서 자기결정이 부재 한 상태에 행동을 유발시키는 것이다(박민주, 2014). 외재적 동기와 내재적 동기가 매우 다른 성격이지만 서로 배타적 개념이면서 각각의 고유한 역할을 가지고 있는 서로 보완적인 개념이다(김진숙, 2006). 두 개의 동기가 매우 다른 성격이기는 하지만 서로 완전히 배타적 개념이 아닌 각각의 고유한 역할을 가지고 서로 보완적이라는 개념이며, 외재적 동기는 외적 요구를 충족시키거나 외적으로 암시된 보상을 얻기 위한 수단으로써 행위를 수행하므로 개인의 외적 요소에서 동기를 얻게 된다(이현정, 2013).

따라서 외부의 압력이나 보상 등에 의해서 유발되는 학습동기로 학습자는 외적 보상을 기대하거나, 처벌을 피하기 위하여 학습에 참여하는 경우가 많은데 그에 반해 상응하는 보상이 없거나, 참여 하지 않더라도 처벌 받을 가능성이 사라지면, 참여를 포기하게 된다(배종찬, 2011).

선행연구에서 Deci와 Ryan(2000)은 더욱 세분화하여 외재적 동기를 가진 사람은 어떤 요구나 보상 때문에 행동하게 되므로 외적인 요인들에 의해 동기가 조절되고, 외재적 동기를 자율성과 타율성으로 구분하여 외재적 자율적 동기와 외재적 타율적 동기 유형으로 설명하였다(박민주, 2014).

제 3 절 긍정심리자본

1) 긍정심리자본의 개념

긍정심리자본을 기반으로 두고 있는 것은 긍정심리학이다. 긍정심리학은 정신건강의 질병모델에 한정된 기존 심리학의 연구한계에 대한 문제를 제기하고, 활기와 생동감을 불어넣을 수 있는 새로운 관점의 심리학을 제안하면서 본격적인 연구가 시작되었다(김남균, 2017). 긍정적정서는 행복, 기쁨, 흥미, 만족감, 사랑 등이 있고 적개심, 슬픔, 분노, 불안 등 부정적 정서에 반대되는 개념이며, 사람이 좋은 삶을 살고 있다는 신호로 해석 될 수 있으며, 성숙하게 보다 좋은 삶을 영위할 수 있도록 적극 도와준다(Fredrickson, 2001).

긍정심리자본(Positive Psychological Capital)은 전통적 심리학자들의 연구에서와 달리 개인의 역량을 향상하고자 하는 연구에서 등장하였으며 긍정조직행동과 긍정조직학의 흐름에서 발전되었다고 설명할 수 있다(윤상영, 2019).

긍정조직학은 조직 내 구성원의 장점을 찾아내어 회복력을 향상시키면서 긍정성을 높여주는 방법에 중점을 두고 있으며 긍정조직행동은 긍정조직학의 한 부분으로 조직의 성과향상을 위해 측정과 개발을 할 수 있는 구성원의 장점과 심리적인 역량에 관한 것으로 정의된다(유지혜, 2020).

긍정심리자본이 직무의 성과 및 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였으며 조직의 리더가 구성원들에게 제공하는 긍정적인 행동의 특성들은 구성원들의 성과에 긍정적 영향을 주게 되며 구성원들이 보유한 긍정심리자본은 조직성과와 조직몰입도 직무만족도 등에 유의한 상관이 있음을 주장하였다(Luthans et al, 2007). 긍정심리자본의 세부적인 개념은 [표2-6]과 같다.

[표2-6] 긍정심리자본의 개념

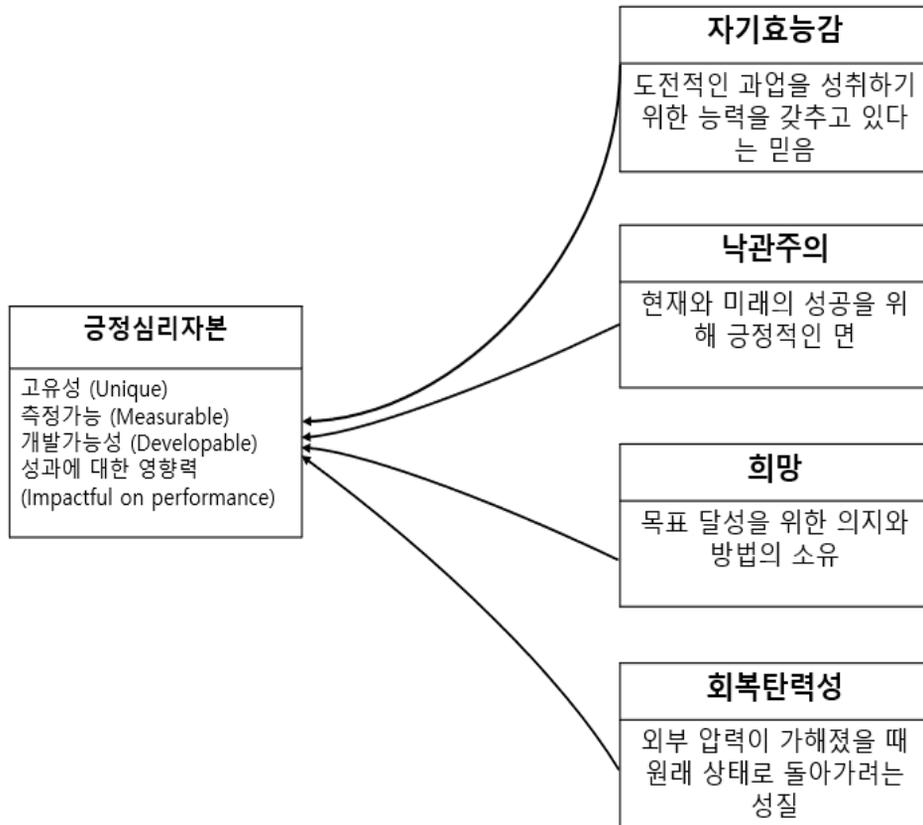
연구자	년도	긍정심리자본의 개념
Luthans	2002	개인이 자신의 심리적 강점을 바탕으로 하여 목표 달성과 성과 향상을 가능하게 하는 긍정적인 심리상태
Luthans & Youssef	2007	도전적인 업무에 대한 성공을 확신하는 자기효능감, 목표를 향한 인내와 성공을 위한 방법을 변화시키는 희망, 목표 달성을 위해 난관을 극복할 수 있는 회복력, 목표의 성공에 대한 긍정적인 낙관 성으로 정의
박권홍, 서장덕, 정대용	2011	개인의 긍정 심리적 속성들인 희망과 현실에 기반한 낙관성, 자기효능감, 회복력을 자본으로 개념화
이동섭, 최용득	2011	직무나 목표달성을 위해 필요한 복합적이며 긍정적인 인지 상태를 형성, 동기부여를 함으로써 성과증진에 영향을 미치는 심리적 자원
김정현	2016	개인의 긍정적 심리상태로서 자기효능감, 희망, 회복력, 낙관주의 등의 4가지 상태적 특성이 있는 변수들의 상위개념
박민희	2017	구성원이 자신의 목표 달성을 위해 긍정적 심리상태를 바탕으로 개인의 발전을 성취하는 것

출처 : 김현미 (2020)

2) 긍정심리자본의 구성요인

인간의 긍정심리상태의 이해와 과학적, 체계적 이론으로의 발전을 위해 다양한 분야에서의 조직행동에 대한 연구의 결과와 문헌들이 제시되고 있다(박선대, 2021). 긍정심리자본이란 구성원 개개인의 복합적이며 긍정적인 심리상태를 의미한다(Luthans & Youssef, 2007).

도전적인 과업에 성공하기 위해 긍정적으로 생각하며 노력을 기울이는 자신감인 자기효능감(Self Efficacy), 실패 상황에서도 좌절하지 않고 성공을 위해 긍정적이고 밝은 면을 찾으려는 태도인 낙관주의(Optimism), 목표 설정 후 실천에 옮겨 발전 하고자 하는 의지인 희망(Hope), 역경에 직면했을 때 참고 견디며 원래 상태로 되돌리거나 그것을 뛰어넘고자 하는 힘 인 회복탄력성(Resilience) 등 네 가지 요인으로 구성되어 있다(강기노, 2018) 재구성.



[그림2-2] 긍정심리자본의 구성요소

출처 : 강기노(2018). 재구성

가) 자기효능감

자기효능감은 주어진 환경에서 성공적으로 목표를 달성할 수 있다는 개인 능력에 대한 신념을 의미하며 자기효능감이 강한 사람들은 힘든 일을 찾아내고, 자발적으로 선택하며, 도전적 목표에 주저하지 않으며, 더욱 높은 목표의 설정과 지속적 도전을 하는 반면 자기효능감이 약한 사람들은 쉽게 포기하고 노력을 소극적으로 하는 경향이 있는 것으로 확인되었다(Bandura, 1977).

또한 자기효능감이 강한 사람은 자신의 업무에 대해 높은 관심과 흥미와 열정을 가지며, 자발적 동기부여를 통하여 업무성과 향상을 이끌어내고 스스로에게 의무감과 도전적인 태도를 자극함으로 목표의 달성이 가능하다(이강수, 2016).

자기효능감은 성취 경험(mastery experience), 교육과 모델을 통한 간접경험(vicarious learning and modeling), 사회적 설득(social persuasions), 심리 생리적 각성(psychological and physiological arousal) 등을 통해 얼마든지 후천적으로 개발되거나 육성될 수 있는 특징을 가지고 있다(강기노, 2018).

나) 낙관주의

낙관주의(optimism)를 긍정적 사건은 개인적, 영구적, 파급력 있는 곳에서 발생하며 부정적 사건은 외부적, 일시적, 특수한 상황에서 발생한다고 생각하는 것이라고 하였으며, 낙관주의적 성향을 가진 사람은 좋은 일들의 원인을 전반적으로 자신의 것으로 내적 해석을 내리는 반면, 비관적인 사람은 좋은 일의 원인을 일시적, 특정 상황에 영향을 미친다고 외적해석을 내린다(임태홍, 2013). 긍정심리자본의 낙관주의는 상대적 특성으로 역경과 좌절의 상황을 만나거나 실패의 경우에서도 실패에 대한 자신의 책임 회피가 아니라 유연한 심리적 특성으로 스스로 동기부여를 하는 것이며 이는 현재와 미래의 성과향상을 위한 강력한 도구가 될 수 있다(박선대, 2021).

다) 희망

긍정조직행동의 특성으로 정의되는 희망은 개념적으로 낙관주의와 유사성을 가지고 있으며 또한 목표에 관한 개개인의 행동과 동기부여에 영향을 준다는 점에서 자기효능감과 유사성을 지니고 있으나 목표달성을 위한 과정이나 경로에 더욱 초점을 두고 있다는 점에서 차이가 있다(Snyder,2000).

조직 내부의 희망수준이 높은 구성원은 낮은 구성원에 비해 정서적으로 긍정적 상태를 유지하며 이러한 긍정적 정서는 조직발전에 긍정적 태도나 행동에 영향을 주는 것으로 확인해 주고 있다(Robitschek, 2003).

이와 같이 긍정적인 동기부여의 상태인 희망은 외부환경의 영향을 받는 시점에서 조직의 현실적인 목표를 설정하고 나아갈 방향의 결정을 가능하게 해 준다.

라) 회복탄력성

회복탄력성이 좋은 사람은 확고한 현실 인지와 자신에 대한 존재의 의미를 가지고 있음을 밝혔으며 깊은 가치와 사고, 강화된 신념으로 변화에 적응하고 처리할 수 있는 능력을 나타낸다고 확인하였다(박선대, 2021). 회복력을 관리하는 관점에서 어떤 사람에게서는 불행이나 난관에 직면했을 때 다른 사람들보다 잘 극복해 나갈 수 있는 개인과 환경의 속성이 있다고 정의했다 (Coutu, 2002).

제 4 절 직무 만족도

직무만족의 개념은 개인적인 만족과 동시에 사회체계에 갖는 감정적인 상태를 의미하지만, 개인적인 감정에 더 집중되고 더 확장된 의미로 조직구성원에 적용되는 직무 만족의 개념은 조직의 생산성이 그들의 기술이나 기능에만 달려 있는 것이 아니라 직무에 대한 그들의 태도나 감정에 의해 영향을 받는다는 인식이 높아지게 되면서 주목받게 되었다(김민호 2014). 이는 조직의 발전을 위하여 기능적인 부분을 강조하였던 과거에서 벗어나 조직을 구성하는 개인의 직무에 대한 만족이 조직성과에 영향을 주는 것에 중점을 둔다는 것을 의미한다(이고은, 2021).

즉, 조직에서 개인에게 부여되는 직책에 대한 책임과 의무를 수행하는 임무로서 한 개인이 직무에 대해서 가지고 있는 ‘흐뭇하게’, ‘흡족하게’와 같은 정서 반응의 결과로 직무에 대한 일종의 감정적 욕구충족이다(김병준, 2018).

개인적 차원에서 볼 때 조직에서 업무를 지속적으로 성과를 끌어내면서 진행하는 것으로 매우 중요하며 조직사회에 만족하지 못할 때 사람은 불만이 많이 쌓이게 되고 그로 인해 다른 생활에서도 부정적인 결과가 나타나며, 일상생활에서의 신체적 건강과 스트레스와도 매우 연관성이 깊으므로 건강한 생활을 위해서 직무만족도는 매우 중요하다고 정의하였다(노인선, 2017).

자신의 직무에 대하여 만족하게 되면 조직의 내부와 외부에서 호의적인 감정 상태를 지니게 되므로 자연스런 인간관계를 유지할 수 있고, 근무하는 곳에서도 직무성과가 높아질 것이다. 또한 직무만족이 높아지면 이직률이 감소됨으로써 생산성이 효과적으로 증가할 것이다. 이와 같이 직무만족은 조직효과성에 긍정적인 영향을 미치고, 외부 자극에 의해 변화될 수 있다는 점에서 인적 관리의 중요한 관심분야가 된다(양현숙, 1998).

제 3 장 연구방법 및 절차

제 1 절 연구대상 및 선정기준

본 연구는 미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향에 대하여 실증적인 연구를 수행하기 위하여 연구 대상은 서울, 경기, 인천 지역에 소재한 개인 미용학원, 프렌차이즈 미용학원, 직업훈련 미용기관, 전문대학교 및 대학교, 대학원에서 근무하고 있는 20대부터 60대 이상 미용경력이 1년 미만부터 20년 이상인 미용교사들을 대상으로 하였다.

자료 수집은 본 연구의 취지에 동의한 후 자발적으로 참여한 미용교사를 연구 참여자로 선정하여 온라인, 오프라인으로 설문지를 배포하고 설문조사를 진행하였다.

연구대상의 연구 설계와 표본은 다음 [표3-1]과 같다.

[표3-1] 연구대상의 연구 설계와 표본

절차	내용
연구대상	서울, 경기, 인천 지역에 소재한 개인 미용학원, 프렌차이즈 미용학원, 직업훈련 미용기관, 전문대학교 및 대학교, 대학원에 현재 근무하고 있는 20대부터 60대 이상 미용경력이 1년 미만부터 20년 이상인 미용교사
자료수집	온라인 설문응답 기법, 자기기입식 설문 조사
조사기간	2021년 10월 9일 ~ 11월 8일
설문지 배포 및 회수	온라인 배포 : 202부 회수
	직접배포 : 200부
	제외 : 22부
	총 사용 데이터 : 380부

제 2 절 연구절차

본 연구의 자료는 2021년 10월 9일부터 11월 8일까지 온라인으로 설문에 응답한 202부와 직접 배부한 200부 중에서 불성실한 답변과 미회수 된 22부를 제외하고 회수된 총 380부를 최종 데이터 자료로 분석을 하였다.

직접 배포한 설문조사는 설문문항에 대해 사전 교육을 하여 충분히 이해시킨 미용전공교사 2명과 함께 미용기관을 직접 방문하여 직무에 방해되지 않는 시간을 활용하여 실시하였다.

수집된 설문 자료는 통계분석 목적으로만 사용됨을 고지하였고 응답자의 신상관련 정보들은 일체 외부 유출이 없음을 기록한 개인정보 수집 활용 동의서에 서약한 후, 작성한 자기기입 방법과 온라인으로 배포하여 설문응답기법으로 조사를 진행하였다.

제 3 절 자료 분석

수집된 자료의 분석은 SPSSWIN 21.0 프로그램을 사용하였으며, 문항들의 타당도 검증을 위하여 요인분석과 빈도분석(Frequency Analysis), 신뢰도(Cronbach's α), 기술 통계분석, 상관분석, 수치로 파악하기 위한 다중회귀분석, 매개효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석 및 소벨테스트(Sobel test)를 실시하였고 본 연구의 실증분석은 모두 유의수준 5%에서 검증을 하여 통계처리하였다.

자료 분석의 내용은 구체적으로 다음과 같다.

첫째, 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하여 조사 대상자의 일반적 특성을 알아보았다.

둘째, 보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족에 대한 문항들의 타당도를 검증하기 위해서 요인분석을 실시하였으며, Cronbach's α 의 계수로 신뢰도를 판단하였다.

셋째, 보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족의 평균과 표준편차를 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하였다.

넷째, 보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족과의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다.

다섯째, 다중회귀분석을 실시하여 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본, 직무만족도에 미치는 영향을 알아보았다.

여섯째, 보수교육 참여 동기와 직무만족과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 검증하기 위해 위계적 회귀분석 및 소벨테스트(Sobel test)를 실시하였다.

제 4 절 측정도구

1) 설문지 구성

본 연구의 목표를 달성하기 위한 도구로 설문지를 사용하였고, 본 연구의 설문내용에 맞게 수정·보완 후 사용하였다. 구조화된 설문지의 각 설문 문항을 5점 Likert 척도(‘전혀 그렇지 않다’의 1점부터 ‘매우 그렇다’의 5점)로 측정하였고 일반적 특성은 명목척도로 도구를 개발하였다. 인구통계학적 (성별, 연령, 최종학력, 전공분야, 보유 자격증, 교사경력, 월 소득, 근무기관) 특성에 대한 8 문항, 보수교육 참여 동기 26문항, 긍정심리자본 18문항, 직무만족도 20문항으로 총 72문항으로 구성하였다.

본 설문에 사용된 변수와 측정도구는 다음 [표3-2]와 같다.

[표3-2] 설문지의 구성

측정변인	하위요인	문항수	척도	문항 출처
인구통계 학적 문항	성별, 연령, 최종학력,	8	명목척도 서열척도	노인선
	전공분야, 보유 자격증,			(2021)
	교사경력, 월 소득, 근무기관			연구자
보수교육 참여 동기	내재적 동기	14	Likert 5점 척도	김진호
	외재적 타율적 동기	8		(2003)
	외재적 자율적 동기	4		
	보수교육 참여 동기	26		박민주 (2013)
긍정심리자 본	자기효능감	6	Likert 5점 척도	임태홍
	낙관주의	4		(2014)
	희망	5		
	회복탄력성	3		강기노
	긍정심리자본	18		(2018)
직무만족	임금 및 복리후생	8	Likert 5점 척도	한선영
	대인관계	6		(2009)
	업무수행능력	3		
	근무환경	3		노인선
	직무만족	20		(2017)

가) 인구 통계적 변인

연구 대상자의 인구 통계학적 변인을 측정하기 위해 노인선(2021)의 연구에서 사용된 설문지와 개인정보 수집 활용 동의서를 본 연구의 설문내용에 맞게 수정·보완 후 사용하였다. 변인은 성별, 연령, 최종학력, 전공분야, 보유 자격증, 교사경력, 월 소득, 근무기관으로 총 8개 문항을 포함하여 분석하였고, 척도는 명목척도로 이루어졌다.

나) 보수교육 참여 동기

보수교육 참여 동기는 Vallerand와 Bissonnette(1992), 임은미(1998)의 도구를 토대로 김진호(2003) 도구를 사용한 박민주(2013)의 연구에서 타당도와 신뢰도를 검증한 도구를 본 연구에서는 모든 문항을 제거 없이 26문항 모두 분석에 사용하였으며, 5점 Likert 척도를 적용하였다.

다) 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans와 Youssef와 Avolio(2007)가 개발한 도구를 임태홍(2014)이 수정·보안한 도구를, 강기노(2018)의 연구에서 타당도와 신뢰도를 검증한 도구를 본 연구에서는 모든 문항을 제거 없이 18문항 모두 요인분석에 사용하였으며, 5점 Likert 척도를 적용하였다.

라) 직무만족

직무만족은 Maslow 욕구충족 론을 바탕으로 Smith(1955)에 의해 개발된 직무기술표 JD1(Job Descriptive Index)과 Shugars 등(1990)이 개발한 DSS(Dentist Satisfaction Survey) 도구를 사용 하였고, 한선영(2009)의 도구를 선행 연구한 노인선(2017)의 연구에서 모든 문항의 제거 없이 20문항 모두 요인분석에 사용하였으며, 5점 Likert 척도를 적용하였다.

2) 요인분석

가) 보수교육 참여 동기

보수교육 참여 동기 요인분석을 실시한 결과는 [표3-3]과 같다.

본 연구에서는 KMO 값이 0.917로 매우 높으므로 변수 쌍들의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 것으로 판단할 수 있다. 근사 카이제곱 값이 6129.860으로 유의수준이 .000으로 요인분석 사용은 적합한 것을 알 수 있다.

고유 값이 1.0 이상인 요인을 한하여 요인적재량이 0.4 이상인 항목들을 기준으로 요인수를 3개로 결정하였다. 그 결과 내재적 동기 요인은 고유 값이 7.155, 설명비가 27.51%, 외재적 타율적 동기 요인은 고유 값이 4.699, 설명비가 18.07%, 외재적 자율적 동기 요인은 고유 값이 3.326, 설명비가 12.79%로 설명해 주고 있다.

[표3-3] 보수교육 참여 동기의 요인분석

구분	요인		
	내재적동기	외재적타율동기	외재적자율동기
나 자신의 미래를 위한 일이기 때문에 참여한다.	.766		
교육받으면 무엇인가를 성취하면 즐겁기 때문에 참여한다.	.747		
새로운 것을 배우는 것이 즐겁기 때문에 참여한다.	.745		
내 능력을 기르는 것이 즐겁기 때문에 참여한다.	.691		
남들에게 뒤지지 않기 위해서는 교육이 필요하기 때문에 참여한다.	.690		
내가 원하는 일을 하기 위해서는 교육이 필요하기 때문에 참여한다.	.689		
몰랐던 것을 알게 되면 즐겁기 때문에 참여한다.	.673		
무엇인가를 알아간다는 것 자체가 즐겁기 때문에 참여한다.	.662		
내가 꿈꾸는 미래를 위해 필요한 과정이기 때문에 참여한다.	.662		
힘들지만 나중에 원하는 것을 얻는데 도움이 되기에 참여한다.	.661		
어려운 것을 해냈을 때 느끼는 성취감 때문에 참여한다.	.622		
일상생활에서 경험할 수 없는 새로운 것들을 경험할 수 있기 때문에	.568		
흥미로운 것들을 배우는 즐거움 때문에 참여한다.	.561		
내가 유능하게 보이려면 교육이 필요하기 때문에 참여한다.	.545		
직무명령에 의해 의무적으로 참여한다.		.758	
타인의 권유 및 추천으로 참여한다.		.755	
교육을 위반할 경우 과태료 부과 때문에 참여한다.		.739	
승진 등 직장 생활에 필요하기 때문에 참여한다.		.730	
교육을 받고나면 나에게 혜택이나 보상이 있기 때문에 참여한다.		.722	
보수교육 평점 취득을 위해 참여한다.		.674	
다른 사람들로 부터 나 자신의 중요성을 인정받기 위해 참여한다.		.647	
남들에게 유능한 사람이라고 평가받기 위해서 참여한다.		.636	
업무능력 향상을 위해 자발적으로 참여한다.			.842
자기계발을 위해 자발적으로 참여한다.			.802
이전에 알지 못했던 새로운 것을 배우는 것이 즐거워서 참여한다.			.617
교육 시간이 재미있어서 참여한다.			.502
고유값	7.155	4.699	3.326
분산율	27.51 9	18.07 4	12.79 3
누적분산율	27.51 9	45.59 3	58.38 6
KMO = .917, Bartlett's test결과 $\chi^2 = 6129.860$ (df=325, p=.000)			

나) 긍정심리자본의 요인분석

긍정심리자본의 요인분석을 실시한 결과는 [표3-4]와 같다.

긍정심리자본에 대한 KMO 값은 0.956으로 매우 높으므로 근사 카이제곱 값이 4869.841로 유의수준이 .000으로 나타나 요인분석으로 사용이 적합하다. 고유 값이 1.0 이상인 요인을 한하여 요인적재량이 0.4 이상인 항목들을 기준으로 설정하고 요인수를 4개로 결정하였다. 그 결과 자기효능감 요인은 고유 값이 3.859, 설명비가 21.44%, 낙관주의 요인은 고유 값이 3.254, 설명비가 18.07%, 회복탄력성 요인은 고유 값이 2.995, 설명비가 16.63%, 희망 요인은 고유 값이 2.913, 설명비가 16.18%로 설명해 주고 있다.

[표3-4] 긍정심리자본의 요인분석

구분	요인			
	자기 효능 감	낙관 주의	회복 탄력 성	희망
나는 계획한 목표의 대부분을 달성할 수 있다.	.784			
나는 대부분의 목표를 달성할 수 있다.	.768			
나는 어려운 일을 만났을 때 완벽하게 수행할 수 있다.	.759			
나는 많은 어려운 일들을 성공적으로 극복할 수 있다.	.681			
나는 어려운 일도 잘 처리할 수 있다.	.674			
나는 불확실한 상황에서도 최상의 결과를 기대한다.	.475			
나는 뜻이 있는 곳에 길이 있다'고 생각한다.		.780		
나는 새로운 일을 시작할 때 성공할 것이라고 기대한다.		.710		
나는 대체적으로 모든 일들의 결과가 좋을 것이라고 생각한다.		.672		
나는 내 미래에 대해 항상 낙관적이다.		.669		
나는 스트레스를 받은 후에도 회복하는데 오랜 시간이 걸리지 않는다.			.830	
나는 대체적으로 힘든 일을 별다른 어려움 없이 잘 견뎌낸다.			.771	
나는 어려운 일을 겪더라도 빨리 회복하는 편이다.			.695	
현재 나는 목표에 도달할 수 있는 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.				.763
현재 나는 직장에서 꽤 성공적이다.				.658
현재 나는 계획한 목표에 다가서고 있다.				.654
현재 나는 목표를 향해 힘차게 나아가고 있다.				.560
현재 내가 처한 어려움들을 해결할 수 있는 방법이 많이 있다고 생각한다.				.503
고유값	3.859	3.254	2.995	2.913
분산율	21.44	18.07	16.63	16.18
	1	9	7	3
누적분산율	21.44	39.52	56.15	72.34
	1		7	
KMO = .956, Bartlett's test결과 $\chi^2 = 4869.841$ (df=153, p=.000)				

다) 직무만족의 요인분석

직무만족의 요인분석을 실시한 결과는 [표3-5]와 같다.

본 연구에서는 KMO 값이 0.937로 매우 높으므로 변수 쌍들의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 것으로 판단할 수 있다.

근사 카이제곱 값이 4936.820으로 유의수준이 .000으로 나타나 요인분석의 사용이 적합하다. 고유 값이 1.0 이상인 요인에 한하며 요인적재량이 0.4 이상인 항목들을 기준으로 설정하여 요인수를 4개로 결정하였다. 그 결과 요인 1은 고유 값이 4.525, 설명비가 22.62%로 나타나 임금 및 복리후생 요인을, 요인 2는 고유 값이 3.800, 설명비가 19.00%로 나타나 대인관계 요인을 설명해 주고 있으며, 요인 3은 고유 값이 2.994, 설명비가 14.97%로 나타나 업무수행능력 요인을, 요인 4는 고유 값이 2.595, 설명비가 12.97%로 나타나 근무환경 요인을 설명해 주고 있다.

[표3-5] 직무만족의 요인분석

	구분	요인			
		1	2	3	4
임금 및 복리 후생	내게 필요한 교육을 충분히 제공한다.	.725			
	나의 직장에서 새로운 기술과 지식을 습득할 기회가 충분히 있다.	.701			
	나는 사/내외 활동 및 직원 교육비 지원을 받고 있다.	.697			
	나는 기본급, 수당(인센티브), 상여금을 결정하는 방법에 대해 만족스럽다.	.661			
	휴식공간이나 휴게실이 충분하다고 생각한다.	.645			
	직장에 근무의 필요한 시설과 장비들이 충분히 갖추어져 있다.	.638			
	나의 임금 수준은 내가 노력한 만큼 확정되어 대체로 만족스럽다.	.633			
	나의 직장 승진제도는 공평하다고 생각한다.	.557			
	나의 상사는 업무의 내용, 책임권한, 목표등이 명확한 편이다.		.779		
대인 관계	나의 상사는 내가 일을 잘 수행했을 때 칭찬을 아끼지 않는다.		.713		
	나의 상사는 나의 의견이나 건의 등을 수렴 및 반영하여 성의 있게 받아들이고 있다.		.694		
	나는 근무 연수 또는 능력에 대해 적절한 대우를 해준다고 생각한다.		.688		
	나의 상사는 직원들의 교육이나 능력 향상을 위해 노력한다고 생각한다.		.660		
	나의 임금수준은 다른 업종 동일 직무의 임금 수준과 비교할 때 적절하다.		.644		
	나는 나의 맡은 업무를 잘 수행하고 있다.		.784		
업무 수행 능력	나는 내가 수행하고 있는 업무를 계획과 목표를 명확하게 알고 정해져 있다.		.723		
	나는 현재 업무가 나의 능력을 발휘하는데 충분한 기회가 주어지고 있다고 생각한다.		.593		
근무 환경	휴무정도가 적절하다고 생각한다.			.838	
	나는 근무시간에 만족한다.			.775	
	휴식시간이 적절히 제공되고 있다.			.754	
고유값		4.525	3.800	2.994	2.595
분산율		22.62	19.00	14.97	12.97
		7	0	2	5
누적분산율		22.62	41.62	56.59	69.57
		7	7	9	3
KMO = .937, Bartlett's test결과 $\chi^2 = 4936.820$ (df=190, p=.000)					

3) 측정 도구의 타당도 및 신뢰도 검증

본 연구에서는 측정 도구에 대한 타당도 검증을 위해 주성분분석(Principal Component Analysis)방법 및 직교회전방법인 VARIMAX를 사용해서 요인분석(Factor Analysis)을 실시했으며, 요인을 추출하기 위한 방법으로는 고유값(eigen-value)을 이용하였으며, 고유값이 1.0 이상인 요인에 한해 요인적재량이 0.4 이상의 항목들을 기준 및 설정하여 요인수를 결정하였다.

다음으로 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)값을 구하여 표본의 적절성을 살펴 보았으며 변수간 다중공선성을 진단하기 위해 분산팽창계수(VIF : variable inflation factor), 허용치(tolerance)를 살펴보고, 일반적으로 분산팽창계수가 10이상, 허용치가 0.1보다 작다면 다중공선성 문제가 있음을 판단하게 된다. 본 분석에서 변수들의 VIF값은 모두 10 이하, 허용치는 0.1보다 크게 나타나서 다중공선성의 문제는 발생하지 않았다. 결과는 다음 [표3-6]과 같다.

[표3-6] 각 영역의 신뢰도 검증

	구분	문항수	Cronbach's α
보수교육 참여동기	내재적 동기	14	.929
	외재적 타율적 동기	8	.870
	외재적 자율적 동기	4	.804
	보수교육 참여동기	26	.923
공정심리 자본	자기효능감	6	.924
	낙관주의	4	.836
	희망	5	.863
	회복탄력성	3	.873
	공정심리자본	18	.952
직무만족	임금 및 복리후생	8	.904
	대인관계	6	.892
	업무수행능력	3	.776
	근무환경	3	.852
	직무만족	20	.941

제 4장 연구결과 및 논의

제 1 절 조사대상자의 일반적 특징

본 연구에서는 총 380부의 설문지를 분석에 사용하였으며, 미용교사의 보수교육 참여 동기의 일반적 특성은 성별, 연령, 최종학력, 전공분야,

보유 자격증, 교사경력, 월 소득, 근무기관으로 구분하여 조사하였으며, 그 결과는 [표4-1]과 같다.

일반적 특성의 분석 결과 총 380명의 응답자 중 남성이 9.5%, 여성이 90.5%로 미용교사로 근무하는 종사자는 남성보다 여성이 매우 높음을 나타냈으며, 참여자의 연령은 40대가 135명(35.5%), 30대가 127명(33.4%), 50대가 75명(19.7%), 20대가 32명(8.4%), 60대 이상이 2.9% 순이다. 최종학력은 대졸이 135명(35.5%), 대학원 졸업 (113명)29.7%, 전문대졸이 (96명)25.3%, 고졸이 (36명)9.5%으로 가장 낮았다. 전공분야는 네일이 (138명)36.3%, 헤어가 (113명)29.7%, 메이크업이 (65명)17.1%, 피부가 (65명)16.8%이었다.

보유 자격증은 네일 자격증이 (176명)24.7%과 헤어 자격증이(160명) 22.4%이 비슷하였고 직업능력개발훈련교사 자격증이 (136명)19.1%, 메이크업 자격증이 (121명)17.0%, 피부 자격증이(120명)16.8%순이었다.

미용교사 경력은 5-10년 미만이 (115명)30.3%이 가장 많았고, 10-15년 미만이 79명(20.8%), 1-5년 미만이 61명(16.1%), 15-20년 미만이 46명(12.1%), 20년 이상이 45명(11.8%), 1년 미만이 34명(8.9%) 순으로 상대적으로 적게 나타났다.

월 소득은 200-250만원 미만이 112명(29.5%), 300만원 이상이 89명 (23.4%), 250-300만원 미만이 78명(20.5%), 150-200만원 미만이 56명 (14.7%), 100-150만원 미만이 24명(6.3%), 100만원 미만이 21명(5.5%)으로 순으로 나타났다, 근무기관은 직업훈련 미용기관이 119명(31.3%), 개인 미용학원이 98명(25.8%), 프렌차이즈 미용학원이 95명(25.0%), 전문대학교 및 대학교가 37명(9.7%) 순으로 나타났다.

[표4-1] 조사대상자의 일반적 특징

	구분	빈도(N)	백분율(%)
성별	남성	36	9.5
	여성	344	90.5
연령	20대	32	8.4
	30대	127	33.4
	40대	135	35.5
	50대	75	19.7
	60대 이상	11	2.9
최종학력	고졸	36	9.5
	전문대졸	96	25.3
	대졸	135	35.5
	대학원졸	113	29.7
전공분야	헤어	113	29.7
	메이크업	65	17.1
	네일	138	36.3
	피부	64	16.8
자격증 (복수응답, 전체=713)	헤어 자격증	160	22.4
	메이크업 자격증	121	17.0
	네일 자격증	176	24.7
	피부 자격증	120	16.8
	직업능력개발훈련교사 자격증	136	19.1
미용교사 경력	1년 미만	34	8.9
	1-5년 미만	61	16.1
	5-10년 미만	115	30.3
	10-15년 미만	79	20.8
	15-20년 미만	46	12.1
	20년 이상	45	11.8
월소득	100만원 미만	21	5.5
	100-150만원 미만	24	6.3
	150-200만원 미만	56	14.7
	200-250만원 미만	112	29.5
	250-300만원 미만	78	20.5
	300만원 이상	89	23.4
근무기관	개인 미용학원	98	25.8
	프랜차이즈 미용학원	95	25.0
	직업훈련 미용기관	119	31.3
	고등학교	23	6.1
	전문대학교 및 대학교	37	9.7
	대학원	8	2.1
	전체	380	100.0

제 2 절 주요 변수의 기술 통계

변수는 보수교육 참여 동기 26문항, 긍정심리자본 18문항, 직무만족도 20문항으로 구분하여 분석하였다. 척도는 5점 척도로 1점 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’까지로 구분하여 각 변수 보수교육 참여 동기에 대한 평균점수가 높을수록 긍정심리자본과 직무만족도가 높다고 볼 수 있다.

보수교육 참여 동기 전체의 평균은 3.89로, 내재적 동기(M=4.11), 외재적 자율적 동기(M=3.86), 외재적 타율적 동기(M=3.52) 순으로 평균이 높았다. 긍정심리자본 전체의 평균은 4.03으로, 낙관주의(M=4.16), 희망(M=4.09), 자기효능감(M=3.99), 회복탄력성(M=3.86) 순으로 평균이 높았다. 직무만족 전체의 평균은 3.30으로, 업무수행능력(M=3.61), 근무환경(M=3.35), 대인관계(M=3.29), 임금 및 복리후생(M=3.17) 순으로 나타났다.

분석 결과는 [표4-2]와 같다.

[표4-2] 보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족도

	구분	평균	표준편차
보수교육 참여 동기	내재적 동기	4.11	.53
	외재적 타율적 동기	3.52	.80
	외재적 자율적 동기	3.86	.69
	보수교육 참여 동기	3.89	.52
긍정심리 자본	자기효능감	3.99	.67
	낙관주의	4.16	.58
	희망	4.09	.60
	회복탄력성	3.86	.84
	긍정심리자본	4.03	.58
직무만족	임금 및 복리후생	3.17	.69
	대인관계	3.29	.70
	업무수행능력	3.61	.67
	근무환경	3.35	.78
	직무만족	3.30	.60

제 3 절 주요 변수들 간의 상관관계 분석

보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족과의 상관관계를 살펴본 결과는 [표4-3]과 같다.

긍정심리자본은 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기($r=.463, p<.001$), 내재적 동기($r=.385, p<.001$), 외재적 자율적 동기($r=.215, p<.001$) 순으로 정(+)의 상관이 높았고, 세부적으로 긍정심리자본의 자기효능감, 낙관주의, 희망, 회복탄력성은 보수교육 참여 동기와 모두 유의미한 정의 상관이 있는 것으로 나타났다.

직무만족은 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기($r=.232, p<.001$), 내재적 동기($r=.106, p<.05$)와는 정의 상관이 유의미하였으나, 외재적 타율적 동기와의 상관은 유의수준 5%에서 유의미하지 않았다. 세부적으로 직무만족의 임금 및 복리후생, 대인관계, 근무환경은 외재적 자율적 동기와만 정의 상관이 유의미하였고, 업무수행능력은 내재적 동기, 외재적 자율적 동기와는 정(+)의 상관이, 외재적 타율적 동기와는 부(-)의 상관이 있는 것으로 나타났다. 긍정심리자본과의 상관은 자기효능감($r=.205, p<.001$), 희망($r=.196, p<.001$), 회복탄력성($r=.157, p<.01$), 낙관주의($r=.150, p<.01$) 순으로 정(+)의 상관이 높았으며, 세부적으로 직무만족의 임금 및 복리후생, 근무환경은 긍정심리자본과 모두 정의 상관이 유의미하였다. 업무수행능력은 낙관주의, 희망, 자기효능감과만 정의 상관이 유의미하였고, 대인관계는 긍정심리자본과의 상관은 유의수준 5%로 유의미하지 않았다.

[표4-3] 보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족과의 상관관계

구분	보수교육 참여 동기				긍정심리자본				직무만족					
	내재적	타율적	자율적	전체	효능감	낙관주의	희망	회복탄력	전체	임금	대인관계	업무수행	근무환경	전체
보수교육 참여동기	내재적 동기	1												
	외재적 타율적동기	.421***	1											
	외재적 자율적동기	.647***	.287***	1										
전체	.887***	.768***	.700***	1										
긍정심리 자본	자기효능감	.335***	.419***	.212***	.429***	1								
	낙관주의	.359***	.326***	.142**	.383***	.708***	1							
	희망	.416***	.456***	.229***	.495***	.773***	.723***	1						
	회복탄력성	.246***	.422***	.157**	.369***	.721***	.593***	.686***	1					
전체	.385***	.463***	.215***	.478***	.931***	.839***	.904***	.841***	1					
직무만족	임금 및 복리후생	.089	.094	.249***	.145**	.277***	.161**	.235***	.242***	.266***	1			
	대인관계	.064	-.077	.139**	.027	.081	.045	.100	.045	.080	.714***	1		
	업무수행능력	.171**	-.140**	.107*	.050	.121*	.159**	.128*	.047	.129*	.564***	.575***	1	
	근무환경	.073	-.051	.259***	.069	.146**	.171**	.162**	.110*	.166**	.623***	.527***	.471***	1
전체	.106*	-.017	.232***	.098	.205***	.150**	.196***	.157**	.205***	.927***	.878***	.721***	.745***	1

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

제 4 절 미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족에 미치는 영향 분석

1) 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본에 미치는 영향

보수교육 참여 동기가 긍정심리자본에 미치는 영향을 살펴본 결과는 [표 4-4]와 같다.

보수교육 참여 동기가 긍정심리자본에 미치는 영향을 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, $R^2=0.261$ 로 전체 변동의 26.1%로 회귀모형을 설명하고 있음을 알 수 있다. 본 분석에서 변수들의 VIF값은 모두 10 이하였고, 허용치는 0.1보다 크게 나타나서 다중공선성의 문제는 발생하지 않는다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 모형은 유의한 것을 알 수 있으며($F=44.236, p<.001$), 보수교육 참여동기의 외재적 타율적 동기($\beta=.367, p<.001$), 내재적 동기($\beta=.274, p<.001$) 순으로 긍정심리자본에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기와 내재적 동기가 높을수록 긍정심리자본이 높은 것을 알 수 있다.

보수교육 참여 동기가 자기효능감에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, $R^2=0.206$ 으로 전체 변동의 20.6%로 추정된 모형이 유의하였다($F=32.602, p<.001$). 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기($\beta=.338, p<.001$), 내재적 동기($\beta=.204, p<.01$) 순으로 자기효능감에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타나, 이는 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기와 내재적 동기가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다.

보수교육 참여 동기가 낙관주의에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, $R^2=0.181$ 로 전체 변동의 18.1%로 추정된 모형이 유의하였다($F=27.726, p<.001$). 보수교육 참여 동기의 내재적 동기($\beta=.374, p<.001$), 외재적 타율적 동기($\beta=.215, p<.001$), 외재적 자율적 동기($\beta=-.162, p<.01$) 순으로 낙관주의에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타나, 이는 보수교육 참여 동기의 내재적 동기와 외재적 타율적 동기가 높을수록, 외재적 자율적 동기가 낮

을수록 낙관주의가 높은 것을 의미한다.

보수교육 참여 동기가 희망에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, $R^2=0.273$ 으로 전체 변동의 27.3%로 추정된 모형이 유의하였다 ($F=47.003$, $p<.001$). 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기($\beta=.343$, $p<.001$), 내재적 동기($\beta=.323$, $p<.001$) 순으로 희망에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타나, 이는 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기와 내재적 동기가 높을수록 희망이 높은 것을 의미한다.

보수교육 참여 동기가 회복탄력성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, $R^2=0.184$ 로 전체 변동의 18.4%로 추정된 모형이 유의하였다($F=28.242$, $p<.001$). 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기($\beta=.388$, $p<.001$)만 회복탄력성에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타나, 이는 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기가 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 의미한다.

연구결과 보수교육 참여 동기는 통계적으로 유의미하게 나타내는 것은 미용 교사의 참여 동기가 긍정심리자본에 영향을 미치는 것을 증명하고 있다.

[표4-4] 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본에 미치는 영향

종속변수	독립변수	B	β	t	p	R^2	adj R^2	F	
	(상수)	2.079		10.143 ^{**}	.000				
긍정심리 자본	내재적 동기	.300	.274	4.462 ^{***}	.000	.261	.255	44.236 ^{**}	
	외재적 타율적 동기	.267	.367	7.508 ^{***}	.000			*	
	외재적 자율적 동기	-.058	-.068	-1.167	.244				
	(상수)	2.010		8.271 ^{***}	.000				
자기 효능 감	내재적 동기	.256	.204	3.203 ^{**}	.001	.206	.200	32.602 ^{**}	
	외재적 타율적 동기	.282	.338	6.675 ^{***}	.000			*	
	외재적 자율적 동기	-.017	-.017	-.286	.775				
	(상수)	2.466		11.520 ^{**}	.000				
긍 정 심 리 자 본	낙관 주의	내재적동기	.406	.374	5.777 ^{***}	.000	.181	.175	27.726 ^{**}
		외재적 타율적 동기	.155	.215	4.171 ^{***}	.000			*
		외재적 자율적 동기	-.136	-.162	-2.644 ^{**}	.009			
	(상수)	1.957		9.372 ^{***}	.000				
희망	내재적동기	.363	.323	5.297 ^{***}	.000	.273	.267	47.003 ^{**}	
	외재적 타율적 동기	.256	.343	7.065 ^{***}	.000			*	
	외재적 자율적 동기	-.068	-.078	-1.359	.175				
	(상수)	1.905		6.142 ^{***}	.000				
회복 탄력 성	내재적 동기	.144	.091	1.413	.159	.184	.177	28.242 ^{**}	
	외재적 타율적 동기	.406	.388	7.544 ^{***}	.000			*	
	외재적 자율적 동기	-.017	-.014	-.222	.825				

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

2) 보수교육 참여 동기가 직무만족에 미치는 영향

보수교육 참여 동기가 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과는 [표4-5]와 같다.

보수교육 참여 동기가 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, $R^2=0.062$ 로 전체 변동의 6.2%로 추정된 모형이 유의하였다($F=8.345$, $p<.001$). 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기($\beta=.283$, $p<.001$)만 직무만족에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타나, 이는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다.

보수교육 참여 동기가 임금 및 복리후생에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, $R^2=0.074$ 로 전체 변동의 7.4%로 추정된 모형이 유의하였다($F=10.051$, $p<.001$). 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기($\beta=.328$, $p<.001$), 내재적 동기($\beta=-.150$, $p<.05$) 순으로 임금 및 복리후생에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타나, 이는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기가 높을수록, 내재적 동기가 낮을수록 임금 및 복리후생이 높은 것을 의미한다.

보수교육 참여 동기가 대인관계에 미치는 영향을 알아보기 위한 결과, $R^2=0.035$ 로 전체 변동의 3.5%로 추정된 모형이 유의하였다($F=4.482$, $p<.01$). 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기($\beta=.172$, $p<.05$), 외재적 타율적 동기($\beta=-.130$, $p<.05$) 순으로 대인관계는 유의미한 영향력을 미친다는 것으로, 이는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기가 높을수록, 외재적 타율적 동기가 낮을수록 대인관계가 높은 것을 의미한다.

보수교육 참여 동기가 업무수행능력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, $R^2=0.084$ 로 전체 변동의 8.4%로 추정된 모형이 유의하였다.

($F=11.521$, $p<.001$). 보수교육 참여 동기의 내재적 동기($\beta=.280$, $p<.001$), 외재적 타율적 동기($\beta=-.258$, $p<.001$) 순으로 업무수행능력에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타나, 이는 보수교육 참여 동기의 내재적 동기가 높을수

록, 외재적 타율적 동기가 낮을수록 업무수행능력이 높은 것을 의미한다.

보수교육 참여 동기가 근무환경에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, $R^2=0.092$ 로 전체 변동의 9.2%로 추정된 모형이 유의하였다($F=12.707$, $p<.001$). 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기($\beta=.367$, $p<.001$)만 근무환경에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타나, 이는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기가 높을수록 근무환경이 높은 것을 의미한다.

연구결과 보수교육 참여 동기는 통계적결과 도출이 유의미하게 나타내고 있는 것은 미용교사의 참여 동기가 직무만족도에 영향을 미치는 것을 증명하고 있다.

[표4-5] 보수교육 참여 동기가 직무만족에 미치는 영향

종속변수	독립변수	B	β	t	p	R^2	adj R^2	F
	(상수)	2.760		11.694**	.000			
직무만족	내재적 동기	-.048	-.043	-.618	.537	.062	.055	8.345***
	외재적 타율적 동기	-.060	-.080	-1.460	.145			
	외재적 자율적 동기	.245	.283	4.315***	.000			
	(상수)	2.509		9.282***	.000			
임금 및 복리 후생	내재적 동기	-.193	-.150	-2.180*	.030	.074	.067	10.051**
	외재적 타율적 동기	.054	.063	1.156	.249			
	외재적 자율적 동기	.328	.328	5.035***	.000			
	(상수)	2.979		10.668**	.000			
대인 관계	내재적 동기	.010	.008	.112	.911	.035	.027	4.482**
	외재적 타율적 동기	-.113	-.130	-2.328*	.020			
	외재적 자율적 동기	.174	.172	2.583*	.010			
직 무 만 족	(상수)	2.923		11.212**	.000			
	업무 수행 능력	.350	.280	4.092***	.000	.084	.077	11.521**
	외재적 타율적 동기	-.215	-.258	-4.746**	.000			
	(상수)	2.831		9.389***	.000			
근무 환경	내재적 동기	-.174	-.120	-1.758	.080	.092	.085	12.707**
	외재적 타율적 동기	-.103	-.107	-1.967	.050			
	외재적 자율적 동기	.414	.367	5.700***	.000			

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

제 5 절 미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족에 미치는 영향 매개분석

1) 보수교육 참여 동기와 직무만족과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

보수교육 참여 동기와 직무만족과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 살펴본 결과는 [표4-6], [표4-7]과 같다. 1단계에서는 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기($\beta=.367, p<.001$), 내재적 동기($\beta=.274, p<.001$) 순으로 매개변수인 긍정심리자본에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 2단계에서는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기($\beta=.283, p<.001$)만 직무만족에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 독립변수에 매개변수인 긍정심리자본을 추가 투입하여 설명력은 11.5%로 유의미하게 상승하였다($\Delta F=22.426, p<.001$). 직무만족에 대한 영향력은 보수교육 참여동기의 외재적 자율적 동기($\beta=.301, p<.001$), 긍정심리자본($\beta=.268, p<.001$), 외재적 타율적 동기($\beta=-.179, p<.01$) 순으로 영향력이 높게 미치는 것으로 나타났다.

이는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기와 긍정심리자본이 높을수록, 외재적 타율적 동기가 낮을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 그러나 1단계에서 유의미한 내재적 동기와 외재적 타율적 동기는 2단계에서 유의미하지 않는 것으로 나타나, 긍정심리자본의 매개효과가 없다는 것을 알 수 있다.

[표4-6] 보수교육 참여 동기와 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향

구분	종속변수 : 직무만족				
	모델1		모델2		
	B	β	B	β	
(상수)	2.760		2.191		
보수교육 참여동기	내재적 동기	-.048	-.043	-.130	-.116
	외재적 타율적 동기	-.060	-.080	-.133	-.179**
	외재적 자율적 동기	.245	.283***	.261	.301***
긍정심리자본			.274	.268***	
R^2	.062		.115		
adj R^2	.055		.106		
ΔR^2			.053		
F	8.345***		12.222***		
ΔF			22.426***		

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

[표4-7] 긍정심리자본의 매개효과 검증결과(종속변수 : 직무만족)

단계	변수	B	β	R^2	F	매개조건충족여부
1단계: 독립→ 매개	내재적 동기	.300	.274***	.261	44.23 6***	○
	외재적 타율적 동기	.267	.367***			○
	외재적 자율적 동기	-.05 8	-.068			×
2단계: 독립→ 종속	내재적 동기	-.04 8	-.043	.062	8.345 ***	×
	외재적 타율적 동기	-.06 0	-.080			×
	외재적 자율적 동기	.245	.283***			○
3단계: 독립→매 개→종 속	내재적 동기	-.13 0	-.116	.115	12.22 2***	×
	외재적 타율적 동기	-.13 3	-.179**			○
	외재적 자율적 동기	.261	.301***			○
	긍정심리자본	.274	.268***			○

** p<.01, *** p<.001 a : 완전매개, b : 부분매개

2) 보수교육 참여 동기와 임금 및 복리후생과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

보수교육 참여 동기와 임금 및 복리후생과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 살펴본 결과는 [표4-8], [표4-9]와 같다.

1단계에서는 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기, 내재적 동기 순으로 매개변수인 긍정심리자본에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 2단계에서는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기($\beta=.328$, $p<.001$), 내재적 동기($\beta=-.150$, $p<.05$) 순으로 임금 및 복리후생에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 독립변수에 매개변수인 긍정심리자본을 추가 투입하여 설명력은 14.2%로 유의미하게 상승하였다($F=29.765$, $p<.001$). 임금 및 복리후생에 대한 영향력은 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기($\beta=.348$, $p<.001$), 긍정심리자본($\beta=.303$, $p<.001$), 내재적 동기($\beta=-.233$, $p<.01$) 순으로 영향력을 높게 미친다고 나타났으며, 이는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기와 긍정심리자본이 높을수록 내재적 동기가 낮을수록 임금 및 복리후생이 높은 것을 의미한다. 따라서 1단계와 2단계에서 유의미한 내재적 동기는 3단계에서 여전히 임금 및 복리후생에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

긍정심리자본은 내재적 동기와 임금 및 복리후생과의 관계를 부분매개 하는 것을 알 수 있다. 소벨테스트(Sobel test) 결과 내재적 동기와 임금 및 복리후생과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과는 유의미하였다($Z=3.453$, $p<.001$).

[표4-8] 보수교육 참여 동기와 긍정심리자본이 임금 및 복리후생에 미치는 영향

구분		종속변수 : 임금 및 복리후생			
		모델1		모델2	
		B	β	B	β
(상수)		2.509		1.765	
보수교육 참여동기	내재적동기	-.193	-.150*	-.301	-.233**
	외재적 타율적동기	.054	.063	-.041	-.048
	외재적 자율적동기	.328	.328***	.348	.348***
긍정심리자본				.358	.303***
R^2		.074		.142	
adj R^2		.067		.133	
ΔR^2				.068	
F		10.051***		15.557***	
ΔF				29.765***	

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

[표4-9] 긍정심리자본의 매개효과 검증결과(종속변수 : 임금 및 복리후생)

단계	변수	B	β	R^2	F	매개조건충족여부
1단계: 독립→매개	내재적동기	.300	.274***	.261	44.236***	○
	외재적 타율적동기	.267	.367***			○
	외재적 자율적동기	-.058	-.068			×
2단계: 독립→종속	내재적동기	-.193	-.150*	.074	10.051***	○
	외재적 타율적동기	.054	.063			×
	외재적 자율적동기	.328	.328***			○
3단계: 독립→매개→ 종속	내재적동기	-.301	-.233**	.142	15.557***	○ ^b
	외재적 타율적동기	-.041	-.048			×
	외재적 자율적동기	.348	.348***			○
	긍정심리자본	.358	.303***			○ ^b

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001 a : 완전매개, b : 부분매개

3) 보수교육 참여 동기와 대인관계와의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

보수교육 참여 동기와 대인관계와의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 살펴본 결과는 [표4-10], [표4-11]과 같다.

1단계에서는 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기, 내재적 동기 순으로 매개변수인 긍정심리자본에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 2단계에서는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기($\beta=.172, p<.05$), 외재적 타율적 동기($\beta=-.130, p<.05$) 순으로 대인관계에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 독립변수에 매개변수인 긍정심리자본을 추가 투입하여 설명력은 4.8%로 유의미하게 상승하였다($\Delta F=5.397, p<.05$). 대인관계에 대한 영향력은 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기($\beta=.181, p<.01$), 외재적 타율적 동기($\beta=-.180, p<.01$), 긍정심리자본($\beta=.136, p<.05$) 순으로 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 이는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기와 긍정심리자본이 높을수록 외재적 타율적 동기가 낮을수록 대인관계가 높은 것을 의미한다. 따라서 1단계와 2단계에서 유의미한 외재적 타율적 동기는 3단계에서 여전히 대인관계에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

긍정심리자본은 외재적 타율적 동기와 대인관계와의 관계를 부분매개 하는 것을 알 수 있다. 소벨테스트(Sobel test) 결과 외재적 타율적 동기와 대인관계와의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과는 유의미하였다($Z=2.209, p<.05$).

[표4-10] 보수교육 참여 동기와 긍정심리자본이 대인관계에 미치는 영향

구분		종속변수 : 대인관계			
		모델1		모델2	
		B	β	B	β
(상수)		2.979		2.642	
보수교육 참여동기	내재적동기	.010	.008	-.038	-.029
	외재적 타율적동기	-.113	-.130*	-.156	-.180**
	외재적 자율적동기	.174	.172*	.183	.181**
긍정심리자본				.162	.136*
R^2		.035		.048	
adj R^2		.027		.038	
ΔR^2				.014	
F		4.482**		4.750**	
ΔF				5.397*	

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

[표4-11] 긍정심리자본의 매개효과 검증결과(종속변수 : 대인관계)

단계	변수	B	β	R^2	F	매개조건충족여부
1단계: 독립→매개	내재적동기	.300	.274***	.261	44.236***	○
	외재적 타율적동기	.267	.367***			○
	외재적 자율적동기	-.058	-.068			×
2단계: 독립→종속	내재적동기	.010	.008	.035	4.482*	×
	외재적 타율적동기	-.113	-.130*			○
	외재적 자율적동기	.174	.172*			○
3단계: 독립·매개→ 종속	내재적동기	-.038	-.029	.048	4.750*	×
	외재적 타율적동기	-.156	-.180**			○ ^b
	외재적 자율적동기	.183	.181**			○
	긍정심리자본	.162	.136*			○ ^b

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

a : 완전매개, b : 부분매개

4) 보수교육 참여 동기와 업무수행능력과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

보수교육 참여 동기와 업무수행능력과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 살펴본 결과는 [표4-12], [표4-13]과 같다.

1단계에서는 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기, 내재적 동기 순으로 매개변수인 긍정심리자본에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 2단계에서는 보수교육 참여 동기의 내재적 동기($\beta=.280, p<.001$), 외재적 타율적 동기($\beta=-.258, p<.001$) 순으로 업무수행능력에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 독립변수에 매개변수인 긍정심리자본을 추가 투입하여 설명력은 11.1%로 유의미하게 상승했다($\Delta F=11.382, p<.01$). 업무수행능력에 대한 영향력은 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기($\beta=-.328, p<.001$), 내재적 동기($\beta=.227, p<.01$), 긍정심리자본($\beta=.191, p<.01$) 순으로 영향력이 높게 나타났고, 이는 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기가 낮을수록, 내재적 동기와 긍정심리자본이 높을수록 업무수행능력이 높은 것을 의미한다. 따라서 1단계와 2단계에서 유의미한 내재적 동기, 외재적 타율적 동기는 3단계에서 여전히 업무수행능력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나, 긍정심리자본은 내재적 동기, 외재적 타율적 동기와 업무수행능력과의 관계를 부분매개 하는 것을 알 수 있다.

소벨테스트(Sobel test) 결과 내재적 동기와 업무수행능력과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과는 유의미하였고($Z=2.684, p<.01$), 외재적 타율적 동기와 업무수행능력과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과는 유의미하였다($Z=3.055, p<.01$).

[표4-12] 보수교육 참여 동기와 긍정심리자본이 업무수행능력에 미치는 영향

구분		종속변수 : 업무수행능력			
		모델1		모델2	
		B	β	B	β
(상수)		2.923		2.469	
보수교육 참여동기	내재적동기	.350	.280***	.285	.227**
	외재적 타율적동기	-.215	-.258***	-.273	-.328***
	외재적 자율적동기	.000	.000	.013	.013
긍정심리자본				.218	.191**
R^2		.084		.111	
adj R^2		.077		.102	
ΔR^2				.027	
F		11.521***		11.724***	
ΔF				11.382**	

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

[표4-13] 긍정심리자본의 매개효과 검증결과(종속변수 : 업무수행능력)

단계	변수	B	β	R^2	F	매개조건충족여부
1단계: 독립→매개	내재적동기	.300	.274***	.261	44.236***	○
	외재적 타율적동기	.267	.367***			○
	외재적 자율적동기	-.058	-.068			×
2단계: 독립→종속	내재적동기	.350	.280***	.084	11.521***	○
	외재적 타율적동기	-.215	-.258***			○
	외재적 자율적동기	.000	.000			×
3단계: 독립·매개→ 종속	내재적동기	.285	.227**	.111	11.724***	○ ^b
	외재적 타율적동기	-.273	-.328***			○ ^b
	외재적 자율적동기	.013	.013			×
	긍정심리자본	.218	.191**			○ ^b

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

a : 완전매개, b : 부분매개

5) 보수교육 참여 동기와 근무환경과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

보수교육 참여 동기와 근무환경과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 살펴본 결과는 [표4-14], [표4-15]와 같다.

1단계에서는 보수교육 참여 동기의 외재적 타율적 동기, 내재적 동기 순으로 매개변수인 긍정심리자본에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다, 2단계에서는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기($\beta=.367$, $p<.001$)만 근무환경에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 독립변수에 매개변수인 긍정심리자본을 추가 투입하여 설명력은 13.7%로 유의미하게 상승하였다($F=19.525$, $p<.001$). 근무환경에 대한 영향력은 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기($\beta=.384$, $p<.001$), 긍정심리자본($\beta=.247$, $p<.001$), 외재적 타율적 동기($\beta=-.197$, $p<.01$), 내재적 동기($\beta=-.187$, $p<.01$) 순으로 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

이는 보수교육 참여 동기의 외재적 자율적 동기와 긍정심리자본이 높을수록 외재적 타율적 동기와 내재적 동기가 낮을수록 근무환경이 높은 것을 의미한다. 그러나 1단계에서 유의미한 내재적 동기와 외재적 타율적 동기는 2단계에서 유의미하지 않는 것으로 나타나, 긍정심리자본의 매개효과는 없는 것을 알 수 있다.

[표4-14] 보수교육 참여 동기와 긍정심리자본이 근무환경에 미치는 영향

구분		종속변수 : 근무환경			
		모델1		모델2	
		B	β	B	β
(상수)		2.831		2.150	
보수교육 참여동기	내재적동기	-.174	-.120	-.272	-.187**
	외재적 타율적동기	-.103	-.107	-.190	-.197**
	외재적 자율적동기	.414	.367***	.433	.384***
긍정심리자본				.327	.247***
R^2		.092		.137	
adj R^2		.085		.128	
ΔR^2				.045	
F		12.707***		14.881***	
ΔF				19.525***	

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

[표4-15] 긍정심리자본의 매개효과 검증결과(종속변수 : 근무환경)

단계	변수	B	β	R^2	F	매개조건충족여부
1단계: 독립→매개	내재적동기	.300	.274***	.261	44.236***	○
	외재적 타율적동기	.267	.367***			○
	외재적 자율적동기	-.058	-.068			×
2단계: 독립→종속	내재적동기	-.174	-.120	.092	12.707***	×
	외재적 타율적동기	-.103	-.107			×
	외재적 자율적동기	.414	.367***			○
3단계: 독립·매개→ 종속	내재적동기	-.272	-.187**	.137	14.881***	○
	외재적 타율적동기	-.190	-.197**			○
	외재적 자율적동기	.433	.384***			○
	긍정심리자본	.327	.247***			○

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

제 5 장 결론 및 제언

제 1 절 결론 및 요약

본 연구는 미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향에 대해 분석하고, 긍정심리자본의 하위요인이 보수교육 참여 동기와 직무만족과에 매개역할을 하는지 검증하고자 하였다.

이러한 연구 목적을 수행하기 위해 보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족도에 대하여 이론적 고찰과 실증 분석을 진행한 결과는 다음과 같다.

첫째, 조사응답자의 일반적 특성에 따른 미용교사의 비율은 여성이 매우 높게 나타났고, 연령대는 30대보다 40대가 더 좀 더 높게 나타났다. 최종학력에서 빈도는 전문대졸보다 대졸이 더 높게 나타났으며, 자격증에서는 헤어 자격증보다 네일 자격증이 가장 높게 나타났다, 미용교사 경력은 10년~15년 미만보다 5~10년 미만이 좀 더 높게 나타났으며, 월 소득은 200~250만원 미만이 가장 높게 나타났다. 근무기관은 개인 미용학원이나 프렌차이즈 미용학원보다 직업훈련 미용기관이 좀 더 높게 나타났다.

이러한 결과를 통해 30~40대 젊은 교사들의 높은 선호도는 빠르게 변하고 있는 시대의 교육적 차이와 발 빠른 습득의 리듬을 타며 교수학습을 연구 또는 추구하고 현 시대의 흐름을 타고 있다. 근무기관의 직업훈련기관이 높게 나온 결과는 현재 일반 개인 미용학원의 미용교육보다 고용노동부가 고용창출을 위해 정부의 지원으로 수업을 듣도록 계좌훈련 제도를 시행하는 부분과 관련이 있음을 알 수 있다.

둘째, 보수교육 참여 동기, 긍정심리자본, 직무만족과의 상관관계 분석결과를 살펴보면, 긍정심리자본의 자기효능감, 낙관주의, 희망, 회복탄력성은 보수교육 참여 동기와 상관이 있는 것을 알 수 있고, 직무만족의 임금 및 복리후생, 대인관계, 근무환경은 외재적 자율적 동기와의 상관이 있으며, 업무수행능력은 내재적 동기, 외재적 자율적 동기와의 상관이, 외재적 타율적 동기와의 부의 상관이 있는 것을 의미한다.

셋째, 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 보수교육 참여 동기의 내재적 동기와 외재적 동기가 높을수록 자기효능감, 낙관주의, 희망이 높게 나타났고 외재적 타율적 동기가 높아야 회복 탄력성이 높은 것으로 나타났다. 따라서 보수교육의 참여 동기가 긍정심리자본에 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

넷째, 보수교육 참여 동기가 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 보수교육 참여 동기로 인해 미용교사 자신에게 주어지는 환경과 긍정적인 행동의 심리적 특성들이 성공적인 목표의 달성을 위해 어려움을 극복하고 교사 자신에게 긍정적인 영향을 미치는 것임을 알 수 있다.

다섯째, 보수교육 참여 동기와 직무만족과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 알아본 결과 직무만족의 임금 및 복리후생, 대인관계, 근무환경은 외재적 자율적 동기와만 정의 상관이 유의미하였고 대인관계는 긍정심리자본과의 상관이 유의수준 5%에서 유의미하지 않았다.

이와 같은 결과를 유추해 보면 미용교사들은 업무특성상 다양한 연령층과 학습자들의 기대에 부응을 해야 하는 심리적 압박감을 느끼며 열악한 근무환경, 과다한 업무, 임금 및 복리후생 등으로 인해 직무만족을 저하시키는 요인을 개선하였음을 알 수 있었다. 그러므로 외재적 동기를 지속적으로 강화하기 위해서 기관장이나 상사는 미용교사들의 의견수렴을 통해 복리후생, 교육지원 및 능력향상을 위해 적극적인 개선과 지원을 해야 할 것이며 미용교사들의 직무 현장에 실질적으로 적용되기 위해서 다양하고 체계적인 교육콘텐츠의 개발로 보수교육에 참여할 수 있는 동기유발이 직무만족도에 성과를 주기위한 기초 자료로 제공하는데 의의가 있다.

제 2 절 제한점 및 제언

첫째, 본 연구의 한계점은 표본 380명 집단을 서울, 경기, 인천 지역의 개인 미용학원, 프렌차이즈 미용학원, 직업훈련 미용기관, 전문대학교 및 대학교, 대학원에 근무하고 있는 미용교사들을 대상으로만 실시하였기에 지역의 한계점이 있다. 따라서 향후 연구에서는 전국적으로 표본수를 확대하고 폭넓은 분석도 이루어져야 할 것이다.

둘째, 검정된 표본은 보수교육 참여 동기와 긍정심리자본, 직무만족도의 측도를 사용하였지만 단면적인 연구일 수 있으므로 좀 더 세분화되고 다양한 측정도구를 이용하는 것도 신뢰도를 높일 수 있는 방법이라고 할 수 있다.

셋째, 미용교사 보수교육의 효과성을 위해서는 미용교사의 내재적 동기를 유발할 수 있도록 보수교육에 대한 다양한 콘텐츠와 프로그램을 개발하는데 정책적지원이 요구되며, 21세기 교육변화로 인한 차등화 된 교육시스템을 보수교육에 접목하여, 미용교사들의 기술향상에 폭넓은 연구가 필요하다.

본 연구의 제언 점은 미용교사들의 보수교육 참여 동기가 직무만족도에 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 21세기 미용교육은 직업능력개발교육원에서 운영하고 있는 교육프로그램을 개발하여 보수교육을 하고 있었으며 이러한 미용교사들의 보수교육 참여 동기는 집합적, 획일적, 일방적 교육이 아닌 자발적인 교육 및 차별화 등 능동적으로 참여하여 다양한 교육들을 실용적으로 선택할 수 있도록 교육방법론이 제시되어야 한다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 김남균. (2017). 진성리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개 효과와LMX의 조절효과 검증. 전북대학교 일반대학원, 박사학위논문.
- 김진나. (2021). 뉴노멀시대 실천적 교수역량이 비대면 온라인교육과 교수.학습 방안에 미치는 영향: 미용전공 교수자 중심으로. 한성대학교 예술대학원 석사학위논문
- 김종욱. (2011). 피부미용종사자의 재교육 필요성에 대한인식도 연구. 경원대학교 경영대학원 석사학위 논문
- 구병기. (2003). 사회복지관에 종사하는 사회복지사 재교육 실태 및 욕구에 관한 조사연구. 건국대학교 행정대학원 석사학위 논문
- 구종서. (2021). 교원의 긍정심리자본과 혁신행동의 관계에서 잡 크래프팅과 조직몰입의 매개효과. 경북대학교 대학원 박사학위논문
- 김범준. (2001). 교사들의 직무만족도 관련변수에 대한 meta분석. 연세대학교 대학원 박사학위논문
- 김병준. (2018). 보육교사의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향-심리적 소진의 매개효과 검증- 우석대학교 대학원 박사학위 논문
- 김여정. (2011). 미용교육기관 현황 및 현직 미용인의 교육기관 활용도 조사. 건국대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 노인선. (2017). 헤어디자이너의 감정노동과 직무만족도의 비교 : - 프랜차이즈 헤어숍과 일반 헤어숍을 중심으로 -동덕여대 보건과학대학원 박사학위 논문
- 노인선. (2017). 스마트러닝 서비스품질이 헤어미용인의 기술교육효과에 미치는 영향에 관한 연구 동덕여대 보건과학대학원
- 박미. (2013). 긍정심리자본이 직무만족과조직몰입에 미치는 영향-학습지향성을 매개로 하여. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문

- 박민주. (2013). 충청북도 사회복지사 보수교육 참여동기와 교육만족도에 관한 연구. 청주대학교 사회복지·행정대학원 석사학위논문
- 박선대. (2021). 조직지원인식과 긍정심리자본이조직몰입에 미치는 영향- 조직신뢰의 조절효과를 중심으로 - 가천대학교 대학원 박사학위논문
- 박윤희·이수경·임수원·이하린·김민영·박혜형. (2021). 직업능력개발 훈련교·강사의 전공분야 보수교육에 관한 인식조사 연구. 직업능력개발연구 제 24회(2), 2021.7, pp. 205~234c 한국직업능력연구원
- 심기준. (2011). 네일미용 종사자의 재교육 여부에 따른 직무만족도 연구. 호남대학교 산업경영대학원 석사학위논문
- 양현숙. (1998). 광주지역 보육시설 보육교사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구. 동서대학교 사회개발대학원 석사학위논문
- 유지혜. (2021). 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구- 조직몰입의 매개효과와 고용형태의 조절효과를 중심으로 - 경기대학교 관광전문대학원 박사학위논문
- 윤이순. (2018). 미용사(네일) 국가기술자격 검정형과 과정평가형 학습자 만족도 및 현장실무 활용성 인식 연구- NCS기반을 중심으로. 한성대학교 예술대학원 석사학위논문
- 이강수. (2016). 긍정심리자본이 정서적 몰입과 고객 지향성에 미치는 영향: 감성 리더십의 조절 효과를 중심으로. 경희대학교 대학원 박사학위논문
- 이고은. (2021). 공공도서관 자원봉사자의 참여동기와 지속요인이 자원봉사활동 만족도와 마케팅 의도에 미치는 영향에 대한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위 논문
- 이동섭, 최용득. (2011). 긍정심리자본의 효과: 지각된 성과, 이직의도, 직장에서의 행복, 주관적 안녕감과 관계 긍정심리자본의 효과. 한국인사·조직학회 발표논문집, Vol.2011 No.2 [2011] 2(1), 74-100.
- 이용준. (2014). 사회복지사 보수교육 참여 동기가 교육효과에 미치는 영향. 전주대학교 행정대학원 석사학위논문
- 이진구·정일찬·오인용·황성준·송해림·신현봉·이재철·김상현. (2019). 직업훈련교·강사 보수교육 의무화 세부방안, 한국기술교육대학교.

- 이해진. (2010). 사회복지사의 재교육이 직무수행능력에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 석사학위 논문
- 이현정. (2013). 학점은행제 학습자의 학습동기와 교육만족도에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 임태홍. (2013). 운동이 긍정심리자본에 미치는 영향. 세종대학교 대학원 박사학위논문
- 임현순. (2010). 보육교사의 직무만족도에 관한 연구: 청주시 보육교사를 중심으로. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위 논문
- 장성미. (2011). 성인여성의 평생교육 참여 동기가 셀프리더십에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 정재연. (2013). 치과위생사의 직무능력향상을 위한보수교육 프로그램 운영 평가 연구. 단국대학교 대학원 박사학위논문
- 진은영. (2008). 어머니의 학습관여와 초등학생의 학습동기와의 관계. 충남대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 최정운. (2013). 미용사의 살롱외부 재교육 실태 숙명여자대학교 사회교육 대학원. 석사학위 논문

2. 국외문헌

- Coutu, D. L.(2002). *How resilience works*, *Harvard Business Review*,80(5), pp. 46-56.
- Fredrickson, B. L.(2001) The role of positive emotions in positive psychology.*American psychologist*, 56(3), 218-226.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J.(2007). *PsychologicalCapital: Developing the Human Competitive edge*, Oxford, UK,- 127 -Oxford University Press.
- Stajkovic, A. D.(2006), *Development of a Core Confidence Higher Order Construct*,*Journa lof Applied Physiology*, 91(6), pp. 1208-1224.
- OECD (2021). *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training, OECDReviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing*, Paris,<https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>.
- Bandura, A. (1997). “*Self-efficacy: toward a unifying theory ofbehavioral change*”, *Psychological review*, 84(2), pp. 191-215.
- Deci, E. L, & Ryan, R. M.(1985), *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: P;enum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M.(2000). *The what and why of goal pursuits: Humans needs and the self-determination of behavior*, *Psychological Inquiry*, 11(2), 227-279.
- Robitschek, C.(2003). *Vocational psychology assessment: Positivehuman characteristics leading to positive work outcomes*, InLopez, S. J., & Snyder, C. R.(Eds.), *Positive psychologicalassessment: A handbook of models and measures*, pp.377-392. Washington, DC: American Psychological Association.
- Jarvis. (1987). V. S. Naipaul: *A bibliographical update (1987-94)* ARIEL(A Review of International English Literature)
- Savickas, M. L.(2003). “*The social construction of vocationalinterests*”, In

Young, R. A., & Collin, A.(Co-chairs), Socialconstructionism and career theory, research, and practice.Symposium conducted at the 111th Annual Convention of theAmerican Psychological Association, Toronto, pp. 7-10.

Snyder, C. R.(2000). *Handbook of Hope: Theory, Measures, andApplications*, Academic press.

2. 기타

출처 : 고용노동부. (2020). 고용노동부 고시 제2020-137호 직업능력개발훈련 교 강사의 보수교육에 관한 운영규정. 검색일 2021.10.20

출처 : 국방과학기술 용어사전. <http://www.krit.re.kr/> 검색일 2021.10.24

출처 : 실무노동 용어사전. <https://m.terms.naver.com/list.naver?categoryId=51088> 검색일 2021.10.24.

출처 : 한국기술교육대학교 능력개발교육원. (2021). 직업훈련교·강사 보수교육 운영안. 한국기술교육대학교 능력개발교육원 검색일 2021.10.20

출처 : 한국기술교육대학교 능력개발교육원. (2021). 교직원분야 보수교육 안내 규정. 한국기술교육대학교 능력개발교육원 검색일 2021.10.20

출처 : 한국데이터진흥원, 2018 『데이터산업 백서2018 Data Industry White Paper』 검색일 2021.10.24

김아영. (1997). 『학업적 자기효능감』 이론과 현장연구. 학지사.

설 문 지

안녕하십니까?

귀하의 귀중한 시간을 허락해주셔서 깊은 감사를 드립니다.

저는 한성대학교 예술대학원 뷰티예술학과 석사과정에 재학 중인 임지우입니다. 본 설문지는 “미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향”에 관한 설문입니다. 미용교사들의 보수교육 참여 동기가 직무만족에 어떠한 역할을 하는지 기초 자료로 제공하고자 합니다.

설문지의 각 항목에 대한 응답에는 정답이 존재하지 않으므로 본인의 생각과 경험에 대한 항목에 솔직하게 체크해 주시기 바랍니다. 수집된 귀하의 개인정보는 학계에 발표하거나 출판할 시 귀하의 이름은 공개되지 않으며, 모든 기록은 통계분석만을 위해서 사용됨을 약속드립니다.

혹여나 개인적인 이유로 설문을 중단하고 싶을 때는 언제든지 중단하실 수 있습니다. 설문으로 인한 연구대상자에게 어떠한 해가 되지 않을 것을 약속드립니다. 설문 참여 시 소정의 답례품을 지급하며, 연구 참여로 발생하는 추가 비용은 없습니다.

본 연구를 위해 귀중한 시간을 내어 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2021년 10월

한성대학교 예술대학원
뷰티예술학과 분장예술전공
지도교수 : 황 수 민
연구자 : 임 지 우
E-mail : nail114@naver.com

개인정보 수집 활용 동의서

■ 본 연구는 미용기관에서 근무하고 있는 헤어·네일아트, 메이크업·피부를 가르치는 일에 종사하는 미용교사를 대상으로 “미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향”에 관한 설문을 알아보기 위한 연구로 연구진은 개인정보보호법 등에 관한 법률 등 관련 법령상의 개인정보보호 규정을 준수하며, 연구대상자들의 개인정보보호에 최선을 다하고 있습니다.

■ 본 연구와 관련하여 연구대상자의 개인정보 및 민감 정보를 수집·이용하고자 하는 경우에는 「개인정보보호법」 제15조 및 제23조에 따라 동의를 얻어야 하는 정보입니다.

1. 개인정보의 수집·이용 목적 : 미용교사들의 인구통계학적 특성과 “미용교사의 보수교육 참여 동기가 긍정심리자본 및 직무만족도에 미치는 영향”에 관한 효과를 파악하기 위해 수집되는 개인정보는 아래 2항과 같습니다.

2. 수집하는 개인정보 항목 : 성별, 연령, 최종학력, 전공분야, 보유 자격증, 교사경력, 월 소득, 근무기관

3. 개인정보의 보유 및 이용 기간 : 수집·이용 동의 일로부터 연구가 종료된 이후 3년까지, 민감 정보를 포함한 개인정보는 연구를 위해 3년간 사용되며 이후 일괄 폐기됩니다.

4. 동의를 거부할 권리 및 동의 거부에 따른 불이익 : 연구대상자는 개인정보 제공 등에 대해 동의하지 않을 권리가 있으며, 동의 거부 시에는 연구 참여가 불가능합니다.

위의 내용에 동의합니다, 동의하지 않습니다,

참여자 서명____

년 ____월 ____일

I. 다음은 귀하의 일반적 특성에 대한 질문입니다.
귀하와 일치하는 곳에 체크(√)하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

3. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸

4. 귀하의 전공분야는 어떻게 되십니까?

- ① 헤어 ② 메이크업 ③ 네일 ④ 피부

5. 귀하의 자격증은 어떻게 되십니까? (복수선택가능)

- ① 헤어 자격증 ② 메이크업 자격증 ③ 네일 자격증
④ 피부 자격증 ⑤ 직업능력개발훈련교사 자격증

6. 귀하의 미용 교사 경력은 어떻게 되십니까?

- ① 1년 미만 ② 1년 이상~5년 미만 ③ 5년 이상~10년 미만
④ 10년 이상~15년 미만 ⑤ 15년 이상~20년 미만 ⑥ 20년이상

7. 귀하의 월 소득은 어떻게 되십니까?

- ① 50이상~100미만 ② 100이상 ~ 150미만 ③ 150이상 ~ 200미만
④ 200이상 ~ 250미만 ⑤ 250이상 ~ 300미만 ⑥ 300이상

8. 귀하가 근무하는 기관은 어떻게 되십니까?

- ① 개인 미용학원 ② 프렌차이즈 미용학원 ③ 직업훈련 미용기관
④ 중·고등학교 ⑤ 전문대학교 및 대학교 ⑥ 대학원

II. 다음은 미용 교사의 보수교육 참여 동기에 관한 질문입니다.

귀하와 일치하는 곳에 체크(√)하여 주십시오.

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	자기계발을 위해 자발적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
2	업무능력 향상을 위해 자발적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
3	보수교육 평점 취득을 위해 참여한다.	①	②	③	④	⑤
4	타인의 권유 및 추천으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
5	직무명령에 의해 의무적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
6	교육을 위반할 경우 과태료 부과 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
7	이전에 알지 못했던 새로운 것을 배우는 것이 즐거워서 참여한다.	①	②	③	④	⑤
8	흥미로운 것들을 배우는 즐거움 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
9	힘들지만 나중에 원하는 것을 얻는데 도움이 되기에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
10	남들에게 유능한 사람이라고 평가받기 위해서 참여한다.	①	②	③	④	⑤
11	몰랐던 것을 알게 되면 즐겁기 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
12	어려운 것을 해냈을 때 느끼는 성취감 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
13	일상생활에서 경험할 수 없는 새로운 것들을 경험할 수 있기 때문에	①	②	③	④	⑤
14	내가 꿈꾸는 미래를 위해 필요한 과정이기 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
15	다른 사람으로부터 나 자신의 중요성을 인정받기 위해 참여한다.	①	②	③	④	⑤
16	승진 등 직장 생활에 필요하기 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤

번호	설문내용	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
17	새로운 것을 배우는 것이 즐겁기 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
18	교육받으면 무엇인가를 성취하면 즐겁기 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
19	교육 시간이 재미있어서 참여한다.	①	②	③	④	⑤
20	나 자신의 미래를 위한 일이기 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
21	남들에게 뒤지지 않기 위해서는 교육이 필요하기 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
22	교육을 받고나면 나에게 혜택이나 보상이 있기 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
23	무엇인가를 알아간다는 것 자체가 즐겁기 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
24	내 능력을 기르는 것이 즐겁기 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
25	내가 원하는 일을 하기 위해서는 교육이 필요하기 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
26	내가 유능하게 보이려면 교육이 필요하기 때문에 참여한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 긍정심리 자본에 관한 질문들입니다.

귀하와 일치하는 곳에 체크(√)하여 주십시오.

번호	설문내용	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 계획한 목표의 대부분을 달성할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 어려운 일을 만났을 때 완벽하게 수행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

번호	설문내용	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
3	나는 대부분의 목표를 달성할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 많은 어려운 일들을 성공적으로 극복할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 어려운 일도 잘 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 불확실한 상황에서도 최상의 결과를 기대한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 내 미래에 대해 항상 낙관적이다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 새로운 일을 시작할 때 성공할 것이라고 기대한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 '뜻이 있는 곳에 길이 있다'고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 대체적으로 모든 일들의 결과가 좋을 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11	현재 나는 목표를 향해 힘차게 나아가고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	현재 내가 처한 어려움들을 해결할 수 있는 방법이 많이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
13	현재 나는 직장에서 꽤 성공적이다.	①	②	③	④	⑤
14	현재 나는 목표에 도달할 수 있는 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
15	현재 나는 계획한 목표에 다가서고 있다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 어려운 일을 겪더라도 빨리 회복하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 스트레스를 받은 후에도 회복하는데 오랜 시간이 걸리지 않는다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 대체적으로 힘든 일을 별다른 어려움 없이 잘 견뎌낸다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 다음은 직무만족에 관한 질문들입니다.

귀하와 일치하는 곳에 체크(√)하여 주십시오.

번호	설문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 근무시간에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2	휴무정도가 적절하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	휴식시간이 적절히 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	내게 필요한 교육을 충분히 제공한다.	①	②	③	④	⑤
5	휴식공간이나 휴게실이 충분하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	직장에 근무의 필요한 시설과 장비들이 충분히 갖추어져 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 나의 맡은 업무를 잘 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 현재 업무가 나의 능력을 발휘 하는데 충분한 기회가 주어지고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 직장 승진제도는 공평하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 내가 수행하고 있는 업무를 계획과 목표를 명확하게 알고 정해져 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나의 직장에서 새로운 기술과 지식을 습득할 기회가 충분히 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나의 임금 수준은 내가 노력한 만큼 확정되어 대체로 만족스럽다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 사/내외 활동 및 직원 교육비 지원을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤

번호	설문내용	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그 렇 다	매우 그렇 다
14	나는 기본급, 수당(인센티브), 상여금을 결정하는 방법에 대해 만족스럽다.	①	②	③	④	⑤
15	나의 임금수준은 다른 업종 동일 직무의 임금 수준과 비교할 때 적절하다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 근무 연수 또는 능력에 대해 적절한 대우를 해준다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
17	나의 상사는 나의 의견이나 건의 등을 수렴 및 반영하여 성의 있게 받아들이고 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나의 상사는 직원들의 교육이나 능력 향상을 위해 노력한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
19	나의 상사는 업무의 내용, 책임권한, 목표등이 명확한 편이다.	①	②	③	④	⑤
20	나의 상사는 내가 일을 잘 수행했을 때 칭찬을 아끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤

ABSTRACT

A Study on the Effect of the Motivation for Beauty Instructor to Participate in the Refresher and Extension Course on Positive Psychological Capital and Job Satisfaction

Lim, Jiwoo

Major in Make-Up

Dept. of Beauty Art & Design

The Graduate School of Art

Hansung University

Nowadays, for the continuous development and growth of the beauty industry, beauty instructors with professional skills are contributing to the development of the beauty industry in South Korea by educating trainees who will lead the beauty industry. This research focuses the effect of the beauty instructor's motivation to participate in the refresher and extension course to positive psychological capital and job satisfaction. In addition, the empirical analysis of the data collected using SPSSWIN 21.0 program for Seoul, Gyeonggi-do and Incheon based beauty instructors who are working at the private beauty academy, the franchise academy, the beauty job training center, the college or the university and the graduate school were all verified at the 0.05 level of

significance.

The result of this study is as follows.

First of all, the proportion of beauty instructors according to general characteristics hit a record high for women, and the age group is in their 40s. The most probable frequency of the highest level of education is a university graduate, followed by nail qualification and hairstyling certification. And also, working experience is the highest in less than five to ten years. Monthly income is the highest at less than 2 million won to 2.5 million won. Moreover, the beauty job training center has topped workplace list, followed by the private beauty academy, the franchise academy, and the college or the university.

Second, the results of the correlation analysis between refresher and extension course participation motive, positive psychological capital and job satisfaction. A sense of Self-efficacy, the optimism, a hope and a resilience of positive psychological capital is significantly directly proportional to refresher and extension course. Additionally, Wage and welfare, interpersonal relationship, a working environment of job satisfaction is significantly directly proportional to only the external autonomous motivation. And work performance is directly proportional to the external autonomous motivation but, it is inversely proportional to the external heteronomous motivation.

Third, as a result of conducting multiple regression analysis to learn more about the influence of the participation motive of the refresher and extension course on positive psychological capital, it is confirmed that the positive psychological capital affected by the refresher and extension course participation motive.

Fourth, in the wake of conducting multiple regression analysis to inquire about the influence of the refresher and extension course participation motive on job satisfaction it is found that the job satisfaction affected by only external autonomous motivation. Hence, this

meant the higher the external autonomous motivation of participation motive of the refresher and extension course, the higher job satisfaction.

Lastly, as a result of examining the mediated effect of positive psychological capital in the relationship between refresher and extension course participation motivation and job satisfaction. Wage and welfare, interpersonal relationship, a working environment of job satisfaction is directly proportional to the external autonomous motivation. In interpersonal relationships, the correlation with positive psychological capital is little point in the 0.05 level of significance. It is judged that the higher the external autonomous motivation of participation motive of refresher and extension course and internal motivation, the higher positive psychological capital.

According to this result, in order to continuously strengthen the beauty instructor's external motivation, director of institutes and instructor's superior have to aggressive improve and support welfare, educational support and teaching ability improvement through gathering the opinions of beauty instructors. Furthermore, the purpose of this paper is to suggest that they need to develop various and systematic educational contents to be applied practically to the beauty instructor's job sites. In consequence, this paper has a significance to provide a basic data research for motivation to participate in refresher and extension course to achieve job satisfaction.

Key words: Beauty Instructor, Regresher and Extension Course, Refresher and Extension Course Participation Motive, Positive Psychological Capital, Job Satisfaction