

석사학위논문

미용종사자의 여가소비가  
자기효능감 및 조직기여도에  
미치는 영향

2020년

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

헤어디자인전공

윤 수 미



석 사 학 위 논 문  
지도교수 권오혁

미용종사자의 여가소비가  
자기효능감 및 조직기여도에  
미치는 영향

The Effects of Leisure Consumption on  
Self-Efficacy and Organizational Contribution  
in Beauty Industry Workers

2020년 6월 일

한 성 대 학 교 예 술 대 학 원

뷰 티 예 술 학 과

헤 어 디 자 인 전 공

윤 수 미

석사학위논문  
지도교수 권오혁

미용종사자의 여가소비가  
자기효능감 및 조직기여도에  
미치는 영향

The Effects of Leisure Consumption on  
Self-Efficacy and Organizational Contribution  
in Beauty Industry Workers

위 논문을 예술학 석사학위 논문으로 제출함.

2020년 6월 일

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

헤어디자인전공

윤 수 미

윤수미의 예술학 석사학위 논문을 인준함.

2020년 6월 일

심사위원장 \_\_\_\_\_(인)

심 사 위 원 \_\_\_\_\_(인)

심 사 위 원 \_\_\_\_\_(인)

# 국 문 초 록

## 미용종사자의 여가소비가 자기효능감 및 조직기여도에 미치는 영향

한 성 대 학 교 예 술 대 학 원  
뷰 티 예 술 학 과  
해 어 디 자 인 전 공  
윤 수 미

본 연구는 미용종사자의 여가소비가 자기효능감 및 조직기여도에 미치는 영향에 대해 분석함으로써 인적자원의 의존도가 높은 미용인이 여가활동을 함으로서 직무 스트레스와 고객에게서 오는 감정노동 스트레스를 줄이고 조직에 몰입하고 직무에 만족할 수 있는 개선점을 알아보는 데 그 목적이 있다.

본 연구는 실증조사를 위하여 경기 인천지역의 미용 종사자를 대상으로 2020년 4월 9일부터 5월 30일에 걸쳐 총 450부의 설문지를 배포하여, 최종 412부를 분석 자료로 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS Ver. 25.0 통계패키지를 활용하여 빈도분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석, 독립표본 t 검정(t-test)과 일원분산분석(one-way analysis of variance : one-way ANOVA), 상관관계 분석(correlation analysis), 회귀분석을 실시하였다.

본 연구문제에 따른 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조사대상의 인구통계학적 특성을 알아본 결과, 응답자의 성별은 남성에게 비해 여성이 더 많은 비율을 차지하였으며 연령은 40대가 가장 많았고 결혼여부는 미혼보다 기혼자가 더 많았다. 학력은 고졸이하이거나 고졸인 경우의 인원이 가장 많이 조사되었으며 경력은 1년 이상 7년 이하가 가장 많았다. 월평균 소득은 300만원 초과 250만원 미만이 가장 많이 차지하였으며 급여형태는 월급여를 받는 인원이 가장 많은 것으로 조사되었다.

둘째, 조사대상의 여가소비실태를 알아본 결과, 참여 동기는 개인적 의사가 가장 많았으며, 활동유형으로는 신체적 여가활동을 하는 인원이 많았으며 참여 회수는 주 1회가 많은 것으로 조사되었고, 활동기간은 5년 이상이 가장 많이 차지하였으며, 시간적 여유 부족으로 여가활동의 방해를 받는 다는 의견이 가장 많은 것으로 조사되었다.

셋째, 여가소비와 자기효능감에 관한 가설 검증 결과 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 여가소비와 조직기여도에 관한 가설 검증 결과 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다섯째, 자기효능감과 조직기여도에 관한 가설 검증 결과 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 연구 결과를 통해 여가소비는 자기효능감과 조직기여도에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요인임을 확인하였다. 따라서 미용종사자의 여가활동, 즉 지적, 신체적, 휴식적, 정신적, 오락적 여가활동을 통하여 자기계발의 기회와 정서적 안정이 유발되며 여가방해를 적극적으로 해결한다면 직무의

스트레스와 이직하는 단점을 감소시켜 조직의 결속과 업무에 몰입하는 관계가 형성이 되어 직무에 대한 만족도가 한층 높아질 것으로 사료된다.

연구결과에 따른 결론 및 시사점 제안은 다음과 같다.

첫째, 여가소비를 통하여 정신적인 회복을 하며 새로운 지식을 얻고 건강이 증진되는 것으로 나타나 여가소비의 기회가 필요하다.

둘째, 직무에서 느끼는 스트레스를 완화하기 위하여 정서적 안정감을 갖는 기회가 생겨 자부심을 느끼는 것으로 나타나 여가소비활동의 방해 요인인 시간 부족을 해결할 필요가 있다.

셋째, 스스로 감정을 정리하는 방안과 어려운 일을 해결하는 데 필요한 자기조절 능력 함양이 구성원들 간의 대화와 세심한 관심이 필요하다.

넷째, 직업에 종사하는 동안 조직원의 가치관 향상과 애착심, 심리적인 만족감이 고취되어 이직의도를 막고 근무환경에 대한 자부심을 함양할 수 있도록 해주어야 할 필요가 있다.

본 연구는 여가소비와 자기효능감, 조직기여도 변인 간의 관계에 대한 연구와 그에 따른 해석으로 연구 범위를 한정하였다. 따라서 향후 여가소비와 자기효능감에 영향을 주는 보다 다양한 선행변수들의 지속적인 연구를 통하여 미용 종사자들이 조직에 몰입하고 직업에 대해 자부심과 소속감을 가져 한층 더 발전된 방안들이 다양하게 도출될 수 있도록 후속 연구들이 지속적으로 진행되어야 할 것으로 사료된다.

【주제어】 미용종사자, 여가소비, 여가활동, 자기효능감, 조직기여도

# 목 차

|                              |    |
|------------------------------|----|
| I. 서 론 .....                 | 1  |
| 1.1 연구필요성 및 목적 .....         | 1  |
| 1.2 연구문제 .....               | 4  |
| 1.3 변수의 조작적 정의 .....         | 5  |
| 1.4 논문의 구성 .....             | 6  |
| II. 이론적 배경 .....             | 7  |
| 2.1 여가소비 .....               | 7  |
| 2.1.1 여가소비의 개념 .....         | 7  |
| 2.1.2 여가소비의 구성요인 .....       | 8  |
| 2.1.3 여가소비 선행연구 .....        | 9  |
| 2.2 자기효능감 .....              | 11 |
| 2.2.1 자기효능감의 개념 .....        | 11 |
| 2.2.2 자기효능감의 구성요인 .....      | 11 |
| 2.2.3 자기효능감의 선행연구 .....      | 11 |
| 2.3 조직기여도 .....              | 13 |
| 2.3.1 조직기여도의 개념 .....        | 13 |
| 2.3.2 조직기여도의 구성요인 .....      | 13 |
| 2.3.3 조직기여도의 관련요인 선행연구 ..... | 15 |
| III. 연구방법 및 절차 .....         | 16 |
| 3.1 연구모형 .....               | 16 |

|                                                |        |
|------------------------------------------------|--------|
| 3.2 연구가설 .....                                 | 17     |
| 3.3 조사대상 .....                                 | 18     |
| 3.4 설문지의 구성 .....                              | 19     |
| 3.5 조사 및 자료수집 .....                            | 20     |
| 3.6 분석방법 및 절차 .....                            | 20     |
| <br>IV. 연구결과 및 고찰 .....                        | <br>22 |
| 4.1 인구통계학적 특성 .....                            | 22     |
| 4.1.1 인구통계학적 특성 .....                          | 22     |
| 4.1.2 여가소비 실태 .....                            | 24     |
| 4.2 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석 .....                    | 26     |
| 4.2.1 여가소비의 요인분석 및 신뢰도 분석 .....                | 26     |
| 4.2.2 자기효능감의 요인분석 및 신뢰도 분석 .....               | 28     |
| 4.2.3 조직기여도의 요인분석 및 신뢰도 분석 .....               | 30     |
| 4.3 인구통계학적 특성에 따른 평균차이 분석 .....                | 32     |
| 4.3.1 성별에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 .....   | 32     |
| 4.3.2 연령에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 .....   | 33     |
| 4.3.3 결혼여부에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 ..... | 35     |
| 4.3.4 최종학력에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 ..... | 37     |
| 4.3.5 미용경력에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 ..... | 39     |
| 4.3.6 월소득에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 .....  | 41     |
| 4.3.7 급여형태에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 ..... | 43     |
| 4.4 여가소비와 자기효능감 및 조직기여도 간의 상관관계 분석 .....       | 45     |
| 4.5 연구가설의 검증 .....                             | 47     |
| 4.5.1 여가소비가 자기효능감에 미치는 영향 .....                | 47     |

|       |                           |    |
|-------|---------------------------|----|
| 4.5.2 | 여가소비가 직무만족에 미치는 영향 .....  | 49 |
| 4.5.3 | 여가소비가 이직의도에 미치는 영향 .....  | 51 |
| 4.5.4 | 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향 ..... | 53 |
| 4.5.5 | 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향 ..... | 55 |
| V.    | 결론 및 제언 .....             | 57 |
| 5.1   | 결 론 .....                 | 57 |
| 5.2   | 제 언 .....                 | 58 |
| 5.3   | 연구의 한계 및 향후 과제 .....      | 60 |
|       | 참 고 문 헌 .....             | 61 |
|       | 부 록 .....                 | 66 |
|       | ABSTRACT .....            | 71 |

## 표 목 차

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| [표 2-1] 여가소비 선행연구 .....                           | 9  |
| [표 2-2] 자기효능감 선행연구 .....                          | 12 |
| [표 2-3] 조직기여도 관련 요인 .....                         | 15 |
| [표 3-1] 조사개요 .....                                | 18 |
| [표 3-2] 설문지 구성 .....                              | 19 |
| [표 4-1] 인구통계학적 특성 .....                           | 23 |
| [표 4-2] 여가소비실태 .....                              | 25 |
| [표 4-3] 여가소비 요인분석 및 신뢰도 분석 .....                  | 26 |
| [표 4-4] 자기효능감 요인분석 및 신뢰도 분석 .....                 | 28 |
| [표 4-5] 조직기여도 요인분석 및 신뢰도 분석 .....                 | 30 |
| [표 4-6] 성별에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 .....    | 32 |
| [표 4-7] 연령에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 .....    | 33 |
| [표 4-8] 결혼여부에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 .....  | 35 |
| [표 4-9] 최종학력에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 .....  | 37 |
| [표 4-10] 미용경력에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 ...   | 39 |
| [표 4-11] 월소득에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 ...    | 41 |
| [표 4-12] 급여형태에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석 ..... | 43 |
| [표 4-13] 여가소비와 자기효능감 및 조직기여도 간의 상관관계분석 .....      | 45 |
| [표 4-14] 여가소비가 자기효능감에 미치는 영향 .....                | 47 |
| [표 4-15] 여가소비가 직무만족에 미치는 영향 .....                 | 49 |
| [표 4-16] 여가소비가 이직의도에 미치는 영향 .....                 | 51 |
| [표 4-17] 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향 .....                | 53 |
| [표 4-18] 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향 .....                | 55 |

## 그림 목 차

|                      |    |
|----------------------|----|
| [그림 3-1] 연구 모형 ..... | 16 |
|----------------------|----|

# I. 서 론

## 1.1 연구의 필요성 및 목적

미용종사자는 고객에게 외모의 만족도를 높이는 연출자이다. 또한 사회활동에 기여하며 중요한 감정노동자이다. 긍정적인 고객만족도를 위하여 미용종사자도 정서적으로 체력적으로 준비시간이 필요하며 심리적, 정서적 감정을 키워줄 필요가 있다. 단순히 미용기술만 키워주는 기계적인 기능인만으로 존재하지 않았는지, 미용사의 감정은 도외시되고 간과하지 않았는지 생각되어 여가를 통해 자신감을 고취하고 조직에 몰입하고 직무에 만족하여 스트레스 해결 방안을 알아보고자 한다.

현대인은 환경적, 직업적, 사회적 요인으로 발생하는 스트레스 해소와 피로회복을 위하여 여러 가지 방법으로 노력하면서 스스로의 건강과 행복한 삶을 영위하고자 한다. 건강에 대한 관심은 남녀노소, 동서고금을 막론하고 웰빙, 오가닉, 천연요소와 자연으로부터 얻어지는 자원 활용 방법에 까지 미치고 있다. 인간의 기본적인 욕구에 해당하는 미에 대한 자기표현도 정해진 유행 없이 파격적이다. 또 기존의 틀에서 벗어나 개성 있게 꾸미며 끊임없이 새로움을 표현해 나가고 있다(허선영, 2010).

미용 서비스를 희망하는 고객들은 문화적 발전과 삶의 품질이 향상됨으로 인해 외모에 대한 관심 증대와 질적 서비스를 원하고 있다(왕혜림, 2017). 복잡한 현대사회 구조 속에서 경제활동 인구의 증가와 빠르고 신속함을 원하는 생활문화가 선호되고 있으며 이러한 문화는 기업이나 개인의 입장에서든 시간 관리의 중요성이 물질적, 경제적 측면에서 중요하게 자리 잡고 있다. 이에 서비스 산업의 한 분야인 미용업은 직업전문인으로서의 기술함양은 물론, 빠르고 정확한 직무처리 능력이 요구되고 있다. 이러한 사회변화로 인해 미용종사자들은 직무에 대한 스트레스와 고객에 대한 감정 스트레스로 어려움을

겪고 있다.

내적, 외적 직무 스트레스를 벗어나기 위해 여가시간을 조절하고 피로회복을 위한 방법으로 여가를 활용하며, 자기조절을 이끌어낼 필요가 있다. 과거의 여가는 일과 일 사이에 존재하는 단순히 쉼, 잠, 겨를 등으로 다음 단계 과정을 위한 대기 상태로 여겨왔다. 하지만 현재의 여가는 업무와 업무 사이에 발생하는 잉여시간을 개인의 취미활동이나 기술습득, 운동 등 다양한 여가활동으로 개인의 자존감을 고취하고 건강한 삶을 얻고자 하는 개념으로 변해가는 추세이다(차우정,2012). 자기효능감이란 인간이 심리적, 정신적으로 어려운 상황에 처했을 때 스스로 조절하여 회복하는 능력으로 스트레스의 완충 역할을 조절해 주는 자원이다(김영금,2017). 자기효능감 이야말로 미용사의 심리적 적응에 많은 도움이 되는 요인이다. 조직기여도는 고객과의 면대면이 많은 업무 특성상 직무에서 생겨나는 감정 노동이나 조직 간의 관계에서 발생할 수 있는 스트레스를 줄이고 조직자체를 유지하고 목표를 달성하며 내부적, 외부적 환경에 적응해 기능을 잘 수행할 수 있게 하는 요인이다.

왕혜림(2017)의 연구에서는 “미용 시장 또한 포화상태에 이르러 업체간 경쟁과 과중한 육체적 업무와 정신적 스트레스, 감정노동, 낮은 보수, 동료와의 관계, 작업 환경 등에 노출된다. 이로인해 확실히 못한 미래에 대한 불안감으로 인해 자존감을 잃어가며 이직을 생각하거나 직무의 지속 의도가 결여되는 경우가 생기게 되었다”고 하였다. 이에 미용종사자의 여가시간을 활용하여 직무 외의 잉여시간과 휴식 시간을 효과적이며 보람 있게 영위하는 삶은 매우 가치 있고 중요하게 여기는 경향이 강하게 드러나고 있다.

미용종사자의 근무시간, 급여, 승진, 복리후생, 업무량의 개선과 환경에 따라 자아실현과 정신적 치유의 인식과 태도는 여가활동이 중요하다는 것을 말해 주고 있다. 이러한 근무환경은 미용종사자에게 기술습득을 위한 시간 제공과 친척들과 가족 간의 유대관계, 상사와 동료 간의 친목 도모와도 연관이 있으며 개인의 자존감과도 관련이 있고, 종사자의 직무 스트레스와 고객에게서

오는 감정노동 스트레스를 해결할 수 있는 여가활동을 적극적으로 활용할 방법을 모색해야 한다. 미용서비스업은 미용 산업 중에서도 직무 스트레스가 높은 직종으로 분류할 수 있으며 스스로 느끼는 자존감과 슬럼프에서 빠져나오는 회복력을 길러 구성원과의 관계향상, 직무에서 느끼는 자존감, 고객과의 관계에서 직무의 중요성과 몰입도를 높여야 한다. 어려운 직무를 배우고 힘들게 얻은 미용직업이 주변의 환경으로 인해 스트레스를 받고 일을 계속 지속할 수 없을 정도로 만족감을 갖지 못한다면 다른 직업으로의 이직 의도를 생각할 수 있고, 직무를 포기하는 경우가 생긴다. 미용에 입문하고 자격증을 취득하는 인원은 많지만, 직업으로서 지속하지 못하고 이탈하는 원인이 생겨 개인적으로나 국가적으로 손해가 많이 발생하는 경우가 있다. 이에 미용 종사자의 직무만족과 조직몰입을 높이고 이직률을 낮추어 미용 종사자의 조직기여도를 높일 필요가 있다.

현재 미용업계에서는 인력난에 어려움을 겪고 있다. 미용인의 잦은 이직과 1년 이상 근무를 지속하지 못하는 인원의 증가로 인해 운영방식의 체계가 1인 샵으로 전향하여 운영 되고 있다. 이는 미용인이 겪는 업무 스트레스와 기술력 함양, 복지문제에 대해 만족하지 못하고 스스로 회복할 수 있는 자기효능감 부족으로 매출에 대한 압박과 고객으로부터 받는 스트레스를 견디지 못하고 직무포기 등으로 이어지는 경향이 생겨나고 있다. 미용종사자의 여가활동을 통하여 스트레스를 완화하고 스스로 회복하며 자기효능감을 함양할 수 있는 방법을 연구하여 조직기여도를 높이하고자 본 연구가 이루어져야 한다고 사료된다.

이와 같은 선행연구들은 여가소비, 자기효능감, 조직기여도에 대한 관련 연구로 주로 체육계, 심리학계와 의료계의 요양보호사 간호사 업종과 기업 관련 분야에서 활발히 이루어지고 있지만, 미용 관련업에서는 이러한 연구가 미비한 실정이다. 따라서 미용종사자들이 조직기여도를 높이기 위해 여가소비의 인식전환과 스트레스 대처방안과 자기효능감으로 내 삶의 만족을 이끌어내는 방법과 직업에 대한 믿음을 갖는 계기를 마련해야 한다. 또한 전문인으

로서 직무에 대한 자존감을 형성하고 조직에 유효한 존재성을 갖도록 하는 방안을 마련하여 나아가 인적자원 결핍의 해결방안을 제시하고 미용산업에 학술적 자료를 마련하고자 한다. 이에 본 연구에서는 미용종사자들에게 여가 소비가 자기효능감 및 조직기여도에 미치는 영향에 대해 알아보하고자 한다.

## 1.2 연구문제

본 연구는 미용종사자의 여가소비가 자기효능감 및 조직기여도에 어떠한 영향을 미치는지 알아봄으로써, 조직기여도를 높이기 위한 효율적인 방법을 제시하는 것을 목적으로 다음 4가지의 연구문제를 설정하였다.

〈연구문제 1〉 미용종사자의 여가소비가 자기효능감에 영향을 미칠 것인가?

〈연구문제 2〉 미용종사자의 여가소비가 조직기여도에 영향을 미칠 것인가?

〈연구문제 3〉 미용종사자의 자기효능감이 조직기여도에 영향을 미칠 것인가?

〈연구문제 4〉 여가소비와 자기효능감, 조직기여도는 어떠한 상관관계를 가지고 서로 영향을 미치는가?

### 1.3 변수의 조작적 정의

#### 1.3.1 여가소비

본 연구에서 여가소비란 의무감이 없는 상태에서 개인이 원하는 것을 할 수 있는 시간을 활용하는 행태라고 조작적으로 정의한다. 하위요인으로는 자기계발, 정서적 안정, 여가방해가 있다. 자기계발이란 잠재하는 자기의 기술이나 재능, 사상 따위를 일깨워 주는 행동을 의미하며, 정서적 안정이란 심리적인 안녕감으로 정신과 감정이 편안함을 유지하는 상태라고 말하며, 여가방해는 생활 속 잉여시간에 행하여지는 휴식적 시간을 방해받는 요인이라고 조작적 정의한다(김광득,2003).

#### 1.3.2 자기효능감

본 연구에서 자기효능감이란 개인이 가지고 있는 능력의 하나로 각종 스트레스나 역경을 극복하고 자신의 상황에 맞게 성공적으로 적응하는 긍정적인 힘이라고 조작적으로 정의한다. 자기효능감이란 어려운 상황에 직면했을 때 스스로의 감정을 인식하고 그것을 효과적으로 조절하는 것으로 조작적 정의한다(김혜린,2020).

#### 1.3.3 조직기여도

본 연구에서 조직기여도란 조직 자체를 유지하고 목표를 달성하고 외부환경에 적응하는 기능을 잘 수행해 주는 것이라고 조작적으로 정의한다. 하위요인으로는 이직의도, 직무만족, 조직몰입이 있다. 이직 의도는 종업원이 조직을 자발적으로 떠나려는 것을 의미하며, 직무만족은 개인에게 부과된 직무를 수행하는 조직구성원의 만족정도를 의미하며, 조직몰입이란 조직 구성원들이 일체감을 가지고 업무에 몰두하는 정도로 조작적 정의한다(허윤무,2018).

## 1.4 논문의 구성

본 연구는 총 5장으로 구성하였으며 구체적인 구성은 다음과 같다.

I 장에서는 연구의 필요성 및 목적, 연구문제, 연구의 범위와 방법, 논문의 구성으로 기술하였다.

II 장에서는 이론적 배경에는 여가소비, 자기효능감, 조직기여도에 대한 개념, 구성요인, 선행연구로 구성하였다.

III 장에서는 연구 방법 및 절차에서는 연구모형의 설계, 연구가설의 설정을 나타냈고, 조사방법 및 분석방법에서는 조사 대상, 조사 기간과 조사 방법을 서술하였고, 조사설계에서는 변수의 조작적 정의와 설문지의 구성 및 측정 항목을 기술하였다.

IV 장에서는 실증분석에서는 인구통계학적 특성, 측정 도구의 타당도와 신뢰도 분석, 연구가설의 검정으로 구성하였다.

V 장에서는 연구에 따른 결론 및 시사점, 연구의 한계점 및 향후 연구 방향으로 구성하였다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 2.1 여가소비

#### 2.1.1 여가소비의 개념

본 연구에서 여가소비란 여가활동의 같은 개념으로 명명하였다.

김윤선(2017)은 “인간은 자신의 일을 통해 성취감을 느끼고 사회적 만족감을 느끼며 필요에 따라 원기회복 할 수 있는 시간으로 개인에게 필요한 여가활동 시간을 갖게 된다.”고 보고하였다.

여가활동이란 인간이 직무를 통해 성취감, 만족감을 느끼고 남는 잉여시간에 자신을 재충전할 수 있는 시간을 갖게 되는데 이를 여가활동 시간이라 하며 Murphy, J. F.(1978)은 “개인을 위하여 수행하는 여러 가지 활동으로 삶의 즐거움과 만족을 주는 행동”이라 정의하였다.

송은일(2011)의 연구에서는 여가의 사전적 의미로 ‘Licere(to be free)’에서 유래된 것이며 강제에 의해서가 아닌 스스로 자발적인 자유 선택에 의하여 활동되고” John Neulinger(1974)의 연구에서는 누구의 강요가 아닌 자유의지로 결정되며 개인이 원하고 선택한 일을 행함으로서 얻어지는 쾌적한 정신적인 마음의 상태를 말한다고 보고하였다.

미용종사자에게 있어 여가활동은 근무 외의 시간으로 개인의 성장과 개발은 물론 휴식과 분위기 전환의 활동이라 할 수 있으며 개인의 역량 발휘를 위하여 개인적인 휴식 시간을 가져야 할 필요가 있다.

이상의 논의를 알아본 결과 여가소비는 미용종사자의 정신적 신체적 건강에 긍정적인 영향을 주어 개인과 조직의 목표 달성에 기여한다고 볼 수 있다. 직무 스트레스를 줄이고 정신적으로 편안함이 더해져 구성원간의 사회적인 측면에서 관계형성에 도움이 될 수 있는 여가시간을 활용하는 활동을 적절히 한다면 근무환경의 긍정적인 개선과 조직구성원의 적응 만족도가 높아 직원

간의 결속효과를 다져주며 직무만족 및 이직률을 감소시킬 수 있는 결론으로 적극적인 여가소비가 필요할 것으로 설명된다.

여가활동은 학자들마다 기준이 다르게 구분하였는데 이는 정확히 구분하기에 범위가 넓고 교차하는 접점이 다른 이유에서 기인한 것으로 생각된다. 인간이 살아가는 데 휴식적 개념으로 필요한 조건중의 하나로 인간생활의 질을 향상시키는 활동 중의 하나라고 일컫는다고 말했다. 휴일이나 주말동안 스포츠 활동, 영화관이나 음식점, 예술활동 등 다양한 휴식적 활동으로 개인이 갖는 자유시간이라고 말할 수 있다.

본 연구에서는 여가활동의 분류를 신체적 여가활동, 지적 여가활동, 그리고 정신적 여가활동, 오락적 여가활동, 휴식적 여가활동 등 5가지 유형으로 분류하였으며 선행 연구자 안정일(1998), 김운선(2017) 선행연구를 바탕으로 구성하였다.

## 2.1.2 여가소비의 구성요인

### 2.1.2.1 자기계발

자기계발이란 잠재하는 자기의 기술이나 재능, 사상 따위를 일깨워 주는 여러 가지 행동으로 개인의 만족스러운 삶을 위해 또는 더 나은 개인의 역량을 만들어 내는 일련의 행위이다. 여가활동의 일원으로 인간은 쉬는 시간이나 휴식시간에 개인의 역량과 기술개발, 고차원적 기술습득을 위하여 노력하고 있다. 이는 삶의 질적 향상을 위하여 나아가 개인의 발전을 위하여 반드시 필요한 부분이라 할 수 있다. 미용인의 특성상 트렌드에 뒤처지거나 빠르게 받아들이지 못한다면 뒤처진다는 느낌을 받아 잉여시간을 활용하여 자기계발을 하고자 하는 노력을 많이 한다(김종순,2005).

### 2.1.2.2 정서적 안정

정서적 안정이란 심리적인 안녕감을 의미하며 정신과 감정이 편안함을 유지하는 상태라고 말할 수 있다. 조직에서 받은 스트레스 해소와 원기회복을 위하여 휴식적, 지적 여가활동을 한 후에는 정서적으로 안정을 받는 경우가 많다. 현대사회는 물질적으로 풍요하며 경제적으로 여유로운 삶을 느끼고 있으나 정서적으로 또는 정신적으로 많이 피폐해지며 나약해지는 경우가 많다. 이에 여가활동은 정서적으로 안정감을 찾는 경우가 있다(박민규,2007).

### 2.1.2.3 여가방해

생활 속 잉여시간에 행하여지는 휴식적 시간을 방해 받는 요인이며 심리적으로 여가활동을 제한하는 요소로 내적 심리 상태나 특성 또는 외적환경을 의미하며 여가의 참여와 즐거움을 억제하거나 또는 방해하는 요인으로 연구자들이 가정하거나 개인들이 지각하는 요인들로 정의된다(Jackson,1988).

### 2.1.3 여가소비 선행연구

본 연구에서 여가소비란 여가활동과도 같은 뜻으로 명명하였다. 선행연구는 [표 2-1]과 같다.

[표 2-1] 여가소비 선행연구

| 연구자       | 연구 주제                                   |
|-----------|-----------------------------------------|
| 김정민(2018) | 미용종사자의 여가활동과 직원 간 친밀감 및 직무만족, 직무스트레스 연구 |
| 최선영(2010) | 간호사의 탄력근무제와 여가활동 차이 비교분석                |
| 안병훈(2008) | 공무원의 여가활동과 직무스트레스, 직무만족 및 삶의 질의 관계      |
| 정영아(2008) | 소비자의 시간지각과 여가소비행동 관계:20~40대를 중심으로       |

|           |                                                   |
|-----------|---------------------------------------------------|
| 이신정(2005) | 성인 소비자의 화폐태도 유형별 여가소비생활에 관한 연구                    |
| 양경민(2010) | 모바일콘텐츠 이용자의 여가소비성향과 이용특성                          |
| 박민규(2007) | 여자대학생의 여가소비성향 유형에 관한 연구                           |
| 윤채빈(2016) | 직장인의 여가소비유형화에 따른 여가제약 및 극복방안 탐색                   |
| 엄혜란(2018) | 호텔의 여가소비기능 호가장에 관한 연구:블로그를 통한 내용<br>분석:특급호텔을 중심으로 |
| 김종순(2005) | 직장여성의 라이프스타일과 여가소비성향 유형의 관계                       |
| 김미정(2012) | 문화자본이 상징적 여가소비에 미치는 영향:지위불일치 유형<br>을 중심으로         |
| 전미애(2011) | 중년여성의 여가활동과 스트레스 대처방식에 대한 연구                      |
| 박경숙(2005) | 유교적 가치관이 여가활동 및 여가만족에 미치는 영향                      |

## 2.2 자기효능감

### 2.2.1 자기효능감의 개념

자기효능감에 대한 정의는 학자마다 다르게 표현하는 경우가 있다. 자기효능감이란 “환경의 요구에 적절히 대처해 사회적, 교육적 신체적 활동이 강도, 빈도와 지속을 조절할 수 있는 능력”이라고 하였으며, “바람직한 목표에 맞게 활동을 지연시킬 수 있고, 다른 외부적인 감시 없이도 사회적으로 인정된 행동을 생성하는 능력”이라고 하였다(이상희,2007).

주효정(2012)의 연구에서는 자기효능감은 “행동을 수행하는 데 필요한 자신감을 제공하고 궁극적으로 성취수준에도 크게 영향을 미치는 기능을 한다”고 하여 사회 모든 전반, 심리적 적응 측면에서 인간에게 중요한 요인이다.

이영희(2004)의 연구에서는 “자기효능감이 주어진 과업이나 행동을 성공적으로 성취하기 위해서 필요한 능력이 자기 자신에게 어느 정도 있다고 생각하는 자기 자신에 대한 기대의 정도”라고 정의하여 자기효능감이 개인의 목표달성에 중요한 요인임을 설명하였다. 자기효능감이라함은 어려움을 마주했을 때 그 상황을 극복하고 정신적으로 성장하려는 유기적인 관계이며 희망하고, 웃고, 긍정적으로 생각하며 사람과 관계를 맺는 평범한 특성이라 할 수 있다.

### 2.2.2 자기효능감의 구성요인

#### 2.2.2.1 자기효능감

자기효능감이란 스스로 자신의 감정을 인식하고 그 감정을 조절하며 능력이다.(임선미, 2016). 권석만(2003)은 인간은 스트레스가 지속적으로 반복될 경우 우울감이나 불안증세가 나타나는데 인간은 통제 불능상황의 원인을 어떻게 처리하느냐에 따라 우울 양상이 달라진다고 하였다.

본 논문에서는 자기효능감을 1개의 단일요인으로 구성하였다.

### 2.2.3 자기효능감 선행연구

자기효능감의 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

[표 2-2] 자기효능감

| 연구자       | 연구 주제                                                            |
|-----------|------------------------------------------------------------------|
| 이상희(2007) | 지역아동센터경험이 아동의 자기효능감에 미치는 영향                                      |
| 김은정(2008) | 자기효능감, 직무환경, 사회적 지지가 청소년동반자의 심리적 소진에 미치는 영향                      |
| 유병규(2020) | 공무원의 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향: 집단효능감을 매개로 한 사회복지직과 기타일반직 공무원 비교를 중심으로 |
| 김혜린(2020) | 대학생의 자기효능감이 대인관계에 미치는 영향: 정서조절의 매개효과를 중심으로                       |
| 박진희(2020) | 켈라그래피가 자기효능감과 행복에 미치는 영향                                         |
| 주효정(2012) | 직업전문학교 미용전공생의 자기효능감에 따른 수업만족도와 진로결정효능감                           |
| 민가희(2017) | 미용종사자의 자기효능감이 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향                                 |
| 정보람(2019) | 미용교육이 직업경력단절여성의 자기효능감과 진로성숙도에 미치는 영향                             |

## 2.3 조직기여도

### 2.3.1 조직기여도의 개념

조직기여도와 관련된 연구가 미흡하여 연구자는 미용업분야에서 조직의 목표달성을 위한 조직유효성을 정의한 연구를 발췌하여 미용업의 발전과 목표달성을 위한 미용종사자의 기여도로서 조직기여도라 명명하였다.

조직기여도란 조직 또는 조직 구성원들이 한 조직의 효과적, 효율적인 운영에 필요한 것으로 조직의 운영의 정도를 나타내는 평가지표이다(Scott, 2003). 또한 “조직 유효성은 그 조직이 이루고자 하는 목표를 얼마나 잘 이루었는가의 문제이기도 하였으며, 조직 유효성을 이해하는 첫 단계는 조직목표에 대한 이해에서 출발하여 조직의 목표달성 정도로 정의 될 수 있다.”(팽애유, 2018).

최광임 (2019)의 연구에서는 “효과적이며 효율적인 진단과 평가를 하는 기준으로 기업이나 조직이 개방적인 관점에서 희소가치가 있는 환경을 개척해 조직의 목표를 이루기 위한 과정”이라고 하였다. 본 연구에서는 조직기여도와 기업간의 조직유효성을 같은 맥락으로 표현한다.

### 2.3.2 조직기여도의 구성요인

조직기여도의 구성요인으로 조직몰입, 직무만족, 이직의도로 구성되었다. 조직기여도의 요인분석 및 신뢰도 분석 결과 조직몰입과 직무만족은 한 개의 요인으로 나타나 직무만족요인 하나의 하위변수로 합쳐져 조사하였다.

#### 2.3.2.1 조직몰입

김양원(2009)의 보고에 의하면 “조직몰입은 조직구성원이 소속된 조직에 대해서 갖는 충성심을 의미하여 개인의 특정조직에 애착을 가짐으로써 조직에 남아 있고 싶어하며 또 조직을 위해 더 노력하며 그 조직의 가치와 목표

를 수용하게 되는 심리적 상태를 의미한다”.

한동분(2017)의 연구에서는 “조직몰입은 하고 있는 일에 너무 집중하게 되어 그 당시에 내가 나임을 잊어버리게 되는 극히 개인의 심리적 상태”를 말한다.

Mowday, Steers & Porter (1982)는 “조직 몰입은 조직구성원이 조직에 대하여 얼마나 동일감 및 애착심을 가지고 헌신하며 오랫동안 봉직하고자 하는 의사가 있는가를 의미”한다고 하였다.

최근들어 고용불안감이 대두되는 사회적 경향으로 조직몰입의 수준을 높이려는 다양한 문제를 해결하는 방법에 대한 연구가 활발히 확산되어 가고 있다.

#### 2.3.2.2 직무만족

학자마다 정확히 경계를 짓는 정의를 내리기는 쉽지 않지만 정효정(2002)은 “직무만족에 대해 구성원들이 직무에서 느끼는 전반적인 만족의 정도”라고 하였으며 Schermerhorn et al(1997)은 “직무만족은 직무에 대해 구성원들이 긍정적 또는 부정적으로 느끼는 정도”라고 보고 하였다.

Weiss(2002)은 “직무만족은 개인의 직업이나 직무 상황에 대해 긍정적 또는 부정적 평가와 판단을 내리는 태도”라고 하였으며 Noble(2008)은 “직무만족에 대해 직무와 관련된 구성원의 감정 상태와 직무를 유지하고자 하는 긍정적 태도라 정의하였고 직무를 통해 얻거나 경험하는 욕구만족 차원의 함수라고 정의 한 바도 있으며 구성원들이 경험하는 모든 감정의 총화 이러한 감정의 균형상태에서 기인되는 전체적인 태도”라고 정의하였다.

박종일(2008)은 “자기효능감이 미치는 직무만족의 구성 요소로 직무 자체, 감독, 보수, 승진, 동료, 기관, 전진과 이직 만족을 들었다”고 정의하였다.

#### 2.3.2.3 이직의도

신유근(1986)의 연구에서는 “넓은 의미로의 이직은 구성원의 이동 또는

탈퇴를 모두 포함하는 개념으로 조직 외부이동과 조직 내부이동을 포함하여 기업간의 또는 조직간의 이동이다”. 또한 “이직을 한 사회적 구성원 자격의 경계를 넘나드는 이동의 정도 라고 정의”하고 있다(Price,1977).

이기효(1994)의 연구에서는 “이직을 구성원의 신분에서 벗어나는 이동”이라고 하였다. 또한 “이직이란 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직 구성원 자격을 종결짓는 것이라고 정의”하기도 한다.(Mobley,1982)

### 2.3.3 조직기여도 관련 요인

[표 2-3] 조직기여도 관련 요인

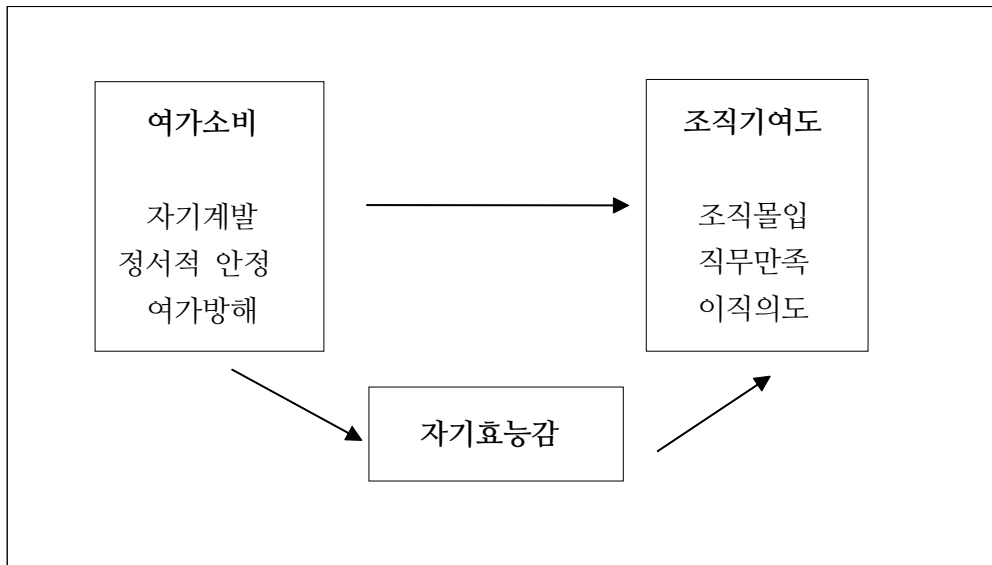
| 연구자                | 연구 주제                                      | 요인                     |
|--------------------|--------------------------------------------|------------------------|
| 하성호(2010)          | 조직문화 유형이 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향             | 직무만족, 직무몰입, 이직의도       |
| 김운선(2016)          | 미용종사자의 여가활동 태도가 직무스트레스와 조직 유효성 및 고객지향성 관계  | 직무만족, 직무몰입             |
| 이병동(2013)          | 경찰의 조직문화와 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구        | 직무만족, 조직몰입, 고객지향성      |
| 허운무(2018)          | 상사의 비인격적 행동이 조직 침묵과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구   | 조직몰입, 이직의도             |
| 이선미(2018)          | 감성리더십이 조직유효성에 미치는 영향                       | 직무만족, 조직몰입             |
| 권기완(2017)          | 조리사의 직업전문성, 직무스트레스, 조직유효성 관계연구             | 직무만족, 조직몰입             |
| Etzioni(1961)      | 몰입과 관여의 개념을 상호교환적                          | 소외적 몰입, 타산적 몰입, 도덕적 몰입 |
| Kanter(1968)       | 조직모임의 유형 분석                                | 근속, 응집, 통제             |
| McGee & Ford(1987) | 조직에 계속근무하려는 이유로 계속근무 혜택 때문인지 근무욕구인지에 따라 분류 | 근속몰입, 정서적 몰입,          |

### Ⅲ. 연구방법 및 절차

#### 3.1 연구모형

본 연구는 미용종사자의 여가소비가 자기효능감 및 조직기여도에 미치는 영향을 살펴보고자 시도하였다. 이를 위하여 미용종사자의 여가소비를 독립변수로 설정하였고 하위요인으로 자기계발, 정서적 안정, 여가방해로 설정하였다. 자기효능감 및 조직기여도를 종속변수로 설정하였으며 하위요인은 아래와 같다.

조사내용의 연구 모형은 다음 그림 [3-1]과 같다.



그림[3-1]

## 3.2 연구가설

본 연구는 미용종사자의 여가소비와 자기효능감, 조직기여도의 영향관계를 규명하고, 서로 어떻게 영향을 미치는지를 파악하기 위해 실증연구를 토대로 연구모형을 설정하고 이를 근거로 하여 가설을 설정하였다.

- 〈가설1〉 자기계발은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
- 〈가설2〉 정서적 안정은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다
- 〈가설3〉 여가방해는 자기효능감에 부(-)의 영향을 미칠 것이다
- 〈가설4〉 자기계발은 직무만족에 정(+)의 요인을 미칠 것이다
- 〈가설5〉 정서적 안정은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 〈가설6〉 여가방해는 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 〈가설7〉 자기계발은 이직의도에 부(-)요인을 미칠 것이다
- 〈가설8〉 정서적 안정은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 〈가설9〉 여가방해는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 〈가설10〉 자기효능감은 직무만족에 정(+)의 요인을 미칠 것이다.
- 〈가설11〉 자기효능감을 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다

### 3.3 조사대상

연구의 실증조사를 위하여 경기도 일부지역, 인천시에 거주하는 미용실 원장과 스탭, 디자이너, 매니저 등 뷰티업무에 종사하고 있는 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

[표 3-1] 조사개요

| 절 차         | 내용                        |
|-------------|---------------------------|
| 조사 대상자      | 경기 인천지역 미용종사자             |
| 자 료 수 집     | 자기기업식 설문조사                |
| 조 사 기 간     | 2020년 4월9일부터 2020년 5월 30일 |
| 설문지 배포 및 회수 | 배 포: 450부                 |
|             | 회 수: 412부                 |
|             | 총사용 테이타: 412부             |

### 3.4 설문지의 구성

본 연구에 수록된 설문 문항은 총 49문항으로써, 여가활동의 일반적 질문, 여가소비, 자기효능감, 조직기여도, 인구통계학적 특성이며 세부적인 구성은 다음과 같다.

여가소비의 일반적 질문 7문항, 여가소비 요인은 자기계발, 정서적안정, 여가방해는 각각 5문항씩 총 15문항, 자기효능감 요인은 5문항, 조직기여도의 요인인 직무몰입, 직무만족, 이직의도는 각5문항씩 총 15문항으로 구성하였으며 인구통계학적 특성(성별, 연령, 결혼여부, 학력, 경력, 급여, 급여형태)은 총 7문항으로 구성하였다. 각 항목은 측정값을 대변하는 표본에 대한 특성을 이해하기 위한 항목으로 구성하였으며 세부적인 구성은 다음과 같다.

[표 3-2] 설문지의 구성

| 연구 변수       | 문항 수 | 출 처                                 | 척 도          |
|-------------|------|-------------------------------------|--------------|
| 여가활동 일반적 질문 | 7    | 김운선(2017)<br>왕혜림(2017)              | 명목척도         |
| 여가소비        | 15   | 김정민(2017)<br>허정애(2010)<br>이성화(2013) | Likert 5점 척도 |
| 자기효능감       | 5    | 김영금(2020)                           | Likert 5점 척도 |
| 조직 기여도      | 15   | 박정희(2020)<br>박진현(2016)              | Likert 5점 척도 |
| 인구통계학적 특성   | 7    | 조성현(2011)<br>유병웅(2016)              | 명목척도         |
| 계           | 49   |                                     |              |

### 3.6 조사 및 자료수집

자료 수집은 5점 리커트 척도로 자기기입식 조사방법을 실시하였고, 2020년 4월 09일부터 2020년 5월 30일까지 이루어졌으며 총 450부의 설문지를 배포하여 412부를 수거하여 최종 데이터로 사용하였다.

### 3.7 분석방법 및 절차

본 연구의 수집자료를 분석하기 위해 데이터 코딩(Data-Coding)과정을 거쳐 SPSS Ver. 25.0 통계 패키지를 활용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 표본의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

둘째, 측정도구의 타당성 및 신뢰도를 분석하기 위해 요인의 타당성을 검증하고, 요인의 구조를 이해하기 위해서 다변량 통계기법 중의 하나인 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 이용하였고 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였다. 타당성 지표를 확인하기 위한 탐색적 요인분석은 변수들을 상관관계가 높은 것끼리 묶어줌으로써 같은 개념을 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶이는지 확인하고, 그 내용을 단순화시키는 분석방법이다. 또한 요인회전은 요인들 간의 상호 독립성을 확보하기 위하여 직각회전 방식인 베리맥스(Varimax)방식을 사용하였다. 요인분석결과 요인별로 분류된 측정 문항들에 대하여 바르고 일관되게 측정되었는지 여부를 확인하기 위한 신뢰도 분석을 하였고, 신뢰성 검증을 위해 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha)를 통한 측정 문항들의 내적 일관성(Internal Consistency)을 조사하였다.

셋째, 인구통계학적 특성에 따른 평균차이분석을 위해 독립표본 t 검정(t-test)과 일원분산분석(one-way analysis of variance : one-way ANOVA)을 실시하였으며 요인에 대한 집단 간 평균의 통계적 유의한 차이에 따라

Scheffe's 사후분석을 실시하였다.

넷째, 독립변수와 종속변수의 상관관계를 알아보기 위해 상관관계 분석(Correlation Analysis)을 실시하였다. 상관관계 분석(Correlation Analysis)은 변수들 간의 관련성의 상태를 측정하여 상관관계가 존재하는지 파악하는 분석기법으로 두 변수간의 상관계수는 -1에서 +1사이의 값을 가지며 부호에 관계없이 상관계수의 절대 값 크기가 변수들 간의 연관성을 판단하는 기준이 된다.

다섯째, 미용종사자의 여가소비가, 자기효능감과 조직기여도에 미치는 영향관계를 분석하기 위해서 회귀분석(Refression Analysis)을 실시하였다.

## IV. 연구결과 및 고찰

### 4.1 인구통계학적 특성

#### 4.1.1 인구통계학적 특성

본 연구는 미용종사자를 대상으로 인구통계학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 결과는 [표4-1]과 같다.

분석결과 응답자의 성별은 남성 26.2%, 여성 73.8%로 여성의 비율이 높은 것으로 나타났다. 연령은 40대가 33.5%로 가장 높게 나타났으며, 30대 26.9%, 50대 이상 26.0%, 20대 13.6%순으로 나타났다.

결혼여부를 살펴보면 기혼 64.3%로 가장 높게 나타났으며, 미혼 29.4%, 기타 6.3%의 순으로 나타났다. 최종학력은 고졸이하 또는 졸업이 35.0%로 가장 높게 나타났으며, 전문대 재학/졸업 27.4%, 대학교 재학/졸업 23.5, 대학원 재학 이상 14.1%의 순으로 나타났다. 미용경력으로는 4년이상 7년 이하가 30.1%로 가장 많았으며, 1년이상 3년 이하가 18.9%, 21년 이상 11.4%로 나타났다. 월평균소득은 200만원 이상 250만원 미만의 소득을 얻는 경우가 24.0%로 가장 많이 나타났으며 250만원 이상 300만원 미만이 21.1%, 400만원 이상이 12.9%로 나타났다. 급여형태는 월급여를 받는 형태가 65.3%, 기타 21.1%, 인센티브 13.6% 순으로 나타났다.

이상의 결과를 살펴본 결과 최선영(2010)의 연구에서는 20,30대 여성으로만 구성된 간호사가 많게 나타났으나 현재는 40대의 기혼자가 많은 것으로 조사되어 연령이 많아져도 현장에서 일하는 인원이 증가한다는 것으로 나타나 100세시대인 현대는 나이가 들어도 경제활동을 하는 인원이 많다는 것으로 결론지을 수 있다.

[표 4-1] 인구통계학적 특성

|        | 설문항목                | 빈도(N) | 백분율(%) |
|--------|---------------------|-------|--------|
| 성별     | 남성                  | 108   | 26.2   |
|        | 여성                  | 304   | 73.8   |
| 연령     | 20대                 | 56    | 13.6   |
|        | 30대                 | 111   | 26.9   |
|        | 40대                 | 138   | 33.5   |
|        | 50대이상               | 107   | 26.0   |
| 결혼     | 미혼                  | 121   | 29.4   |
|        | 기혼                  | 265   | 64.3   |
|        | 기타                  | 26    | 6.3    |
| 최종학력   | 고졸 재학/졸업            | 144   | 35.0   |
|        | 전문대학 재학/졸업          | 113   | 27.4   |
|        | 대학교 재학/졸업           | 97    | 23.5   |
|        | 대학원 재학 이상           | 58    | 14.1   |
| 경력     | 1년 이상 ~ 3년 이하       | 78    | 18.9   |
|        | 4년 이상 ~ 7년이하        | 124   | 30.1   |
|        | 8년 이상 ~ 10년 이하      | 72    | 17.5   |
|        | 11년 이상 ~ 15년 이하     | 46    | 11.2   |
|        | 16년 이상 ~ 20년 이하     | 45    | 10.9   |
|        | 21년 초과              | 47    | 11.4   |
| 월평균 소득 | 100만원 초과 ~ 150만원 미만 | 46    | 11.2   |
|        | 150만원 초과 ~ 200만원 미만 | 79    | 19.2   |
|        | 200만원 초과 ~ 250만원 미만 | 99    | 24.0   |
|        | 250만원 초과 ~ 300만원 미만 | 87    | 21.1   |
|        | 300만원 초과 ~ 400만원 미만 | 48    | 11.7   |
|        | 400만원 이상            | 53    | 12.9   |
| 급여형태   | 급여                  | 269   | 65.3   |
|        | 인센티브                | 56    | 13.6   |
|        | 기타                  | 87    | 21.1   |
| 계      |                     | 412   | 100.0  |

#### 4.1.2 여가소비 실태

미용종사자의 여가소비실태를 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였으며 결과는 [표 4-2]과 같다. 분석결과 미용종사자의 여가활동 참여 동기는 개인적 의사가 50.5%로 가장 많았으며, 친구의 권유 17.2%, 직장 동료의 권유 14.1%, 가족의 권유 13.1%, 기타 5.1%의 순으로 나타났고, 여가활동 유형으로는 신체적 여가활동 59.5%로 가장 많이 나타났으며, 정신적 여가활동 13.8%, 오락적 여가활동 8.7%, 휴식적 여가활동 8.0%, 기타 2.9% 순으로 나타났다. 참여회수로는 주 1회가 25.7%로 가장 많았으며, 주 2회 23.8%, 주 3회 21.8%, 기타 13.1%, 주 5회 이상 8.7%, 주 4회 6.8% 순으로 나타났다. 참여시간으로는 3시간 36.9%로 가장 많이 나타났으며, 2시간 33.5%, 3시간 12.9%, 기타 8.0%, 4시간 5.3%의 순으로 나타났다. 활동 기간으로는 5년 이상이 49.0%로 가장 많이 나타났으며, 1년 초과 2년 미만 21.8%, 2년 초과 3년 미만 16.3%, 3년 초과 4년미만 10.4%, 4년 초과 5년미만 10.0%, 기타 9.2% 순으로 나타났다. 방해 요인으로는 시간적 여유 45.1%로 가장 많이 나타났으며, 경제적 여유 19.4%, 근무환경 16.0%, 시설 및 장소 부족 8.5%, 기타 6.8%, 동반자가 없어서 4.1% 순으로 나타났다.

이상의 결과를 살펴본 결과 김명애(2007)의“중소병원 간호활성화를 위한 현황조사 연구” 연구에서는 3교대의 업무 특성상 여가시간이 일정하지 않고 바쁜 업무탓에 여가에 시간을 투자할 여력이 없다고 나타난 것으로 시간부족으로 인한 여가방해요인은 현대의 여가부족 원인인 시간부족은 여전히 해결되지 않는 과제로 나타난다.

[표 4-2] 여가소비 실태

|      | 항목          | 빈도(N) | 백분율(%) |
|------|-------------|-------|--------|
| 참여동기 | 가족의 권유      | 54    | 13.1   |
|      | 친구의 권유      | 71    | 17.2   |
|      | 직장 동료의 권유   | 58    | 14.1   |
|      | 개인적 의사      | 208   | 50.5   |
|      | 기타          | 21    | 5.1    |
| 활동유형 | 신체적 여가활동    | 245   | 59.5   |
|      | 지적 여가활동     | 29    | 7.0    |
|      | 정신적 여가활동    | 57    | 13.8   |
|      | 휴식적 여가활동    | 33    | 8.0    |
|      | 오락적 여가활동    | 36    | 8.7    |
|      | 기타          | 12    | 2.9    |
| 참여회수 | 주 1회        | 106   | 25.7   |
|      | 주 2회        | 98    | 23.8   |
|      | 주 3회        | 90    | 21.8   |
|      | 주 4회        | 28    | 6.8    |
|      | 주 5회 이상     | 36    | 8.7    |
|      | 기타          | 54    | 13.1   |
| 참여시간 | 30분 이하      | 13    | 3.2    |
|      | 1시간         | 139   | 33.7   |
|      | 2시간         | 152   | 36.9   |
|      | 3시간         | 53    | 12.9   |
|      | 4시간         | 22    | 5.3    |
|      | 기타          | 33    | 8.0    |
| 활동기간 | 1년 초과 2년 미만 | 90    | 21.8   |
|      | 2년 초과 3년 미만 | 67    | 16.3   |
|      | 3년 초과 4년 미만 | 43    | 10.4   |
|      | 4년 초과 5년 미만 | 41    | 10.0   |
|      | 5년 이상       | 133   | 32.3   |
|      | 기타          | 38    | 9.2    |
| 방해요인 | 근무환경        | 66    | 16.0   |
|      | 경제적 여유      | 80    | 19.4   |
|      | 시설 및 장소부족   | 35    | 8.5    |
|      | 동반자가 없어서    | 17    | 4.1    |
|      | 시간적 여유      | 186   | 45.1   |
|      | 기타          | 28    | 6.8    |
| 계    |             | 412   | 100.0  |

## 4.2 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석

### 4.2.1 여가소비의 요인분석 및 신뢰도 분석

[표4-3]은 여가소비 질문지의 요인분석(factor analysis) 결과이다.

[표 4-3] 여가소비 질문지의 요인분석 및 신뢰도 분석

| 요 인                                   | 성분        |          |          |         |
|---------------------------------------|-----------|----------|----------|---------|
|                                       | 정서적<br>안정 | 여가<br>방해 | 자기<br>계발 | 공통<br>성 |
| 여가활동은 정서적 안정감을 갖게 해 준다.               | .855      | .099     | .213     | .786    |
| 여가활동을 할 때 잡념이 사라지고 마음이 평온해진다.         | .848      | .146     | .154     | .764    |
| 여가활동은 마음의 동요를 가라앉힌다.                  | .755      | .105     | .297     | .670    |
| 여가활동을 할 때에는 항상 즐겁다.                   | .740      | .081     | .311     | .651    |
| 나의 업무스트레스는 여가활동의 방해요소이다.              | .018      | .858     | .046     | .738    |
| 나의 업무과중은 여가활동의 방해요소이다.                | .182      | .793     | .071     | .666    |
| 나의 경제적 부담은 여가활동의 방해요소이다.              | .097      | .783     | .091     | .631    |
| 나의 시간 부족이 여가활동의 방해요소이다.               | .255      | .740     | -.174    | .643    |
| 나의 여가활동을 함께 할 동반자 부족이 여가활동의 방해요소이다.   | -.031     | .606     | .099     | .378    |
| 여가활동을 통해 새로운 지식을 얻는다.                 | .171      | .027     | .874     | .793    |
| 여가활동은 나의 발전과 관련이 있다.                  | .331      | -.012    | .780     | .717    |
| 나는 여가활동을 하는 중에 창조적일 수 있다.             | .464      | .187     | .613     | .626    |
| 고유치                                   | 5.957     | 2.666    | 1.507    |         |
| 분산(%)                                 | 39.715    | 17.713   | 7.046    |         |
| 누적(%)                                 | 39.715    | 57.488   | 64.534   |         |
| 신뢰도(Cronbach's $\alpha$ )             | .873      | .821     | .824     |         |
| 전체신뢰도(Total Cronbach's $\alpha$ )     |           | .851     |          |         |
| KMO = .868 $X^2= 2598.076$ , $p<.001$ |           |          |          |         |

먼저 요인분석 방법은 각 요인들에 간에 독립성을 유지하며 요인의 구조를 탐색하고자 직교회전 방식의 varimax 방식을 채택하였다. 또한 Bartlett의 구성형 검증을 통하여 전체 상관관계 행렬이 요인분석에 적합한지 분석하였으며 변수들의 편상관과 표본 적합도를 살펴보기 위하여 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)지수를 산출하였다(노경섭, 2016).

한편 요인의 구조화를 위하여 고유치(eigenvalue) 1.0 이상만을 요인으로 선정하였으며 문항을 선택하기 위한 요인적재치(factor loading)은 .50이상으로 설정하였다.

여가소비 15문항에 요인분석을 실시한 결과 KMO 지수는 .868로 표본의 적합성이 확인되었으며, Bartlett 구성형 검증치는  $\chi^2=2598.076$ ,  $p<.001$ 으로 변수 간의 상관이 선형적 관계임이 확인되었다. 또한 한편 고유치(eigenvalue) 1.0이상의 요인을 확인한 결과 3개 요인으로 구조화 되었으며 측정도구의 전체변량(total variance)은 64.534%의 설명력을 보였다. 여가소비 질문지는 자기계발 5문항, 정서적안정 5문항, 여가방해 5문항의 3개 하위요인 15문항이 최종 선정되었다. 그러나 선행연구에서 보고되고 있는 자기계발 요인, 정서적안정 요인, 여가방해요인은 전체 15문항 중 3번 문항과 5번문항, 10번 문항은 적재치 .05를 충족하지 못한 문항은 제거한 후 최종 12문항이 적용 되었다.

한편 문항들의 내적일치도를 나타내는 신뢰도 값(cronbach's  $\alpha$ ) 값은 정서적안정 .873, 여가방해 .821, 자기계발 .824로 나타났으며 전체 신뢰도 값은 .001 수준에서 통계적 수용 가능한 내적일치도를 보였다.

통계치 결과 여가소비는 정서적안정, 여가방해, 자기계발의 3개의 하위요인으로 선정되었다.

#### 4.2.2 자기효능감의 요인분석 및 신뢰도 분석

[표4-4]은 자기효능감 질문지의 요인분석(factor analysis) 결과이다.

[표 4-4] 자기효능감 질문지의 요인분석 및 신뢰도 분석

| 요 인                                                 | 성분     | 공통성  |
|-----------------------------------------------------|--------|------|
| 어려운 일이 생기면 그 원인이 무엇인지 신중하게 생각한 후에 그 문제를 해결하려고 노력한다. | .814   | .663 |
| 문제가 생기면 여러 가지 가능한 해결방안에 대해 먼저 생각한 후에 해결하려고 노력한다.    | .806   | .649 |
| 나는 어려운 일이 닦했을 때 내 감정을 스스로 통제하는 편이다.                 | .766   | .587 |
| 나는 내 삶에 대체적으로 만족하는 편이다.                             | .734   | .538 |
| 서로 도움을 주고 받는 친구가 내 옆에 있는 편이다.                       | .702   | .493 |
| 고유치                                                 | 2.930  |      |
| 분산(%)                                               | 58.600 |      |
| 누적(%)                                               | 58.600 |      |
| 신뢰도(Cronbach's $\alpha$ )                           | .823   |      |
| 전체신뢰도(Total Cronbach' $\alpha$ )                    | .823   |      |
| KMO = .785 $X^2=, 722.268$ $p<.001$                 |        |      |

먼저 요인분석 방법은 각 요인들에 간에 독립성을 유지하며 요인의 구조를 탐색하고자 직교회전 방식의 varimax 방식을 채택하였다. 또한 Bartlett의 구성형 검증을 통하여 전체 상관관계 행렬이 요인분석에 적합한지 분석하였으며 변수들의 편상관과 표본 적합도를 살펴보기 위하여 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 지수를 산출하였다(노경섭, 2016).

한편 요인의 구조화를 위하여 고유치(eigenvalue) 1.0 이상만을 요인으로 선정하였으며 문항을 선택하기 위한 요인적재치(factor loading)은 .50이상으로 설정하였다.

자기효능감 5문항에 요인분석을 실시한 결과 KMO 지수는 .785로 표본의 적합성이 확인되었으며, Bartlett 구성형 검증치는  $X^2=722.268$ ,  $p<.001$ 으로

변수 간의 상관관계가 선형적 관계임이 확인되었다. 한편 고유치(eigenvalue) 1.0 이상의 요인을 확인한 결과 1개 요인으로 구조화 되었으며 측정도구의 전체 변량(total variance)은 58.6 %의 설명력을 보였다. 자기효능감 질문지는 자기효능감 5문항이 최종 선정되었다.

한편 문항들의 내적일치도를 나타내는 신뢰도 값(cronbach's  $\alpha$ ) 값은 자기조절 능력 .823으로 나타났으며 전체 신뢰도 값은 .823로 나타나 통계적 수용 가능한 내적 일치도를 보였다.

#### 4.2.3 조직기여도의 요인분석 및 신뢰도 분석

[표 4-5]은 조직기여도 질문지의 요인분석(factor analysis) 결과이다.

[표 4-5] 조직기여도 질문지의 요인분석 및 신뢰도 분석

| 요 인                                     | 성분       |          | 공통성  |
|-----------------------------------------|----------|----------|------|
|                                         | 직무<br>만족 | 이직<br>의도 |      |
| 서로 도움을 주고 받는 친구가 내 옆에 있는 편이다.           | .792     | -.146    | .595 |
| 가능하다면 현재 샵에서 계속 일을 할 것이다.               | .782     | -.218    | .589 |
| 현재 하는 일에 만족하고 보람을 느낀다.                  | .772     | .013     | .511 |
| 현재 샵이 성공하기 위해서 내가 할 수 있는 최선의 노력을 하고 있다. | .767     | -.012    | .649 |
| 나는 현재 샵에서 근무하는 것이 자랑스럽다.                | .765     | -.101    | .659 |
| 현재 샵에서 일을 하는 것이 나의 미래에 도움이 된다고 생각한다.    | .764     | -.090    | .444 |
| 현재 샵에서 일하면서 나의 가치관이 샵이 추구하는 가치관으로 바뀌었다. | .700     | -.143    | .591 |
| 나는 대표(원장), 또는 직원과의 관계에 만족한다.            | .691     | -.076    | .439 |
| 나는 디자이너, 인턴(스텝)과의 관계에 대해 만족한다.          | .666     | -.029    | .483 |
| 현재 받고 있는 임금에 대해 만족한다.                   | .648     | -.140    | .597 |
| 현 직장내 근무하면서 새로운 직장으로서의 전직을 생각하고 있다.     | -.121    | .855     | .703 |
| 나는 지금의 직장을 그만두고 싶다.                     | -.141    | .838     | .723 |
| 나는 실제로 직장을 떠날 계획을 세우고 있다.               | -.123    | .830     | .746 |
| 업무가 비슷하다면 다른 직장에서도 일할 수 있다고 생각한다.       | -.060    | .825     | .684 |
| 다른 직장이 보다 나은 직무로 전직이 가능하다면 전직을 할 것이다.   | -.059    | .806     | .653 |
| 고유치                                     | 5.996    | 3.071    |      |
| 분산(%)                                   | 39.976   | 20.472   |      |
| 누적(%)                                   | 39.976   | 60.448   |      |
| 신뢰도(Cronbach's $\alpha$ )               | .907     | .894     |      |
| 전체신뢰도값(Total Cronbach's $\alpha$ )      |          | .763     |      |
| KMO = .884 $X^2=$ , 3562.417 $p<.001$   |          |          |      |

먼저 요인분석 방법은 각 요인들에 간에 독립성을 유지하며 요인의 구조를 탐색하고자 직교회전 방식의 varimax 방식을 채택하였다. 또한 Bartlett의 구성형 검증을 통하여 전체 상관관계 행렬이 요인분석에 적합한지 분석하였으며 변수들의 편상관과 표본 적합도를 살펴보기 위하여 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)지수를 산출하였다(노경섭, 2016).

한편 요인의 구조화를 위하여 고유치(eigenvalue) 1.0 이상만을 요인으로 선정하였으며 문항을 선택하기 위한 요인적재치(factor loading)은 .50이상으로 설정하였다.

여가소비 15문항에 요인분석을 실시한 결과 KMO 지수는 .868로 표본의 적합성이 확인되었으며, Bartlett 구성형 검증치는  $\chi^2=3562.417$ ,  $p<.001$ 으로 변수 간의 상관이 선형적 관계임이 확인되었다. 한편 고유치(eigenvalue) 1.0 이상의 요인을 확인 결과 2개 요인으로 구조화 되었으며 측정도구의 전체변량(total variance)은 60.448%의 설명력을 보였다. 조직기여도 질문지는 조직몰입, 직무만족을 합하여 10문항, 이직의도 5문항, 2개 하위요인 15문항이 최종 선정되었다. 요인명은 직무만족, 이직의도로 최종 2개의 하위요인으로 선정되었다.

한편 문항들의 내적일치도를 나타내는 신뢰도 값(cronbach's  $\alpha$ ) 값은 직무만족 .907, 이직의도 .894로 나타났으며 전체 신뢰도 값은 .763로 나타나 통계적 수용 가능한 내적일치도를 보였다.

최종 조직기여도의 하위요인은 조직몰입과, 직무만족을 합하여 직무만족이라는 하위요인과 이직의도 2개의 하위요인으로 선정되었다.

### 4.3 인구통계학적 특성에 따른 평균차이 분석

#### 4.3.1 성별에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이 분석

본 연구에서는 연구대상자의 인구통계학적 특성을 크게 성별, 연령, 결혼 여부, 최종학력, 미용경력, 월평균소득, 급여형태로 분류하였다.

[표 4-6]는 성별에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도에 대한 독립 t-test 분석 결과이다.

그 결과 여가소비에서는 자기계발( $t=.050, p>.01$ ), 정서적안정( $t=.023, p>.01$ ) 여가방해 ( $t=.050, p>.01$ )요인에서 집단 간 통계적 유의하게 남자보다 여자가 높은 평균치를 나타내었으나 통계적 유의한 차이는 나타나지 않았다. 자기효능감요인에서는  $t=.860, p>.05$  수준에서 여자보다 남자보다 높은 평균치를 나타냈으나 통계적으로는 차이가 나타나지 않았다. 또한 직무만족은  $t=.224, p>.05$ 는 이직의도는  $t=1.696, p>.05$  수준에서는 여자보다 남자의 평균치를 높게 나타내었다. 그러나 성별에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도의 차이는 나타나지 않은 것으로 조사되었다

[표4-6] 성별에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석

| 구 분   | 성별    | N   | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>t</i> | <i>Sig</i> |      |
|-------|-------|-----|----------|-----------|----------|------------|------|
| 여가 소비 | 자기계발  | 남자  | 96       | 3.6250    | .77119   | .050       | .823 |
|       |       | 여자  | 241      | 3.7026    | .77555   |            |      |
|       | 정서적안정 | 남자  | 96       | 3.8411    | .73100   | .523       | .470 |
|       |       | 여자  | 241      | 4.0830    | .69661   |            |      |
|       | 여가방해  | 남자  | 96       | 3.2063    | .77945   | .151       | .698 |
|       |       | 여자  | 241      | 3.3461    | .78118   |            |      |
| 자기효능감 | 남자    | 96  | 3.7896   | .67270    | .860     | .354       |      |
|       | 여자    | 241 | 3.9079   | .59943    |          |            |      |
| 직무만족  | 남자    | 96  | 3.6500   | .60175    | .224     | .636       |      |
|       | 여자    | 241 | 3.7909   | .62243    |          |            |      |
| 이직의도  | 남자    | 96  | 2.4604   | .72380    | 1.696    | .194       |      |
|       | 여자    | 241 | 2.3710   | .76984    |          |            |      |

#### 4.3.2 연령에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이 분석

[표 4-7]은 연령에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도의 집단별 평균 차이 분석을 위한 일원분산분석(one-way ANOVA) 결과이다. 그 결과 연령에 따른 자기효능감 차이분석에서 통계적 유의한 차이를 나타내었다. 연령에 따른 자기효능감에 대한 평균의 통계적 유의한 차이에 따라 Scheffe's 사후분석을 실시하였다.

[표 4-7] 연령에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석

| 구 분      | 연령        | N     | M   | SD     | F(Sig) |
|----------|-----------|-------|-----|--------|--------|
| 여가<br>소비 | 자기계발      | 20대   | 56  | 3.6786 | .76795 |
|          |           | 30대   | 111 | 3.6396 | .72074 |
|          |           | 40대   | 138 | 3.6377 | .83756 |
|          |           | 50대이상 | 107 | 3.7788 | .70776 |
|          | 정서적<br>안정 | 20대   | 56  | 3.8170 | .68339 |
|          |           | 30대   | 111 | 3.9752 | .74921 |
|          |           | 40대   | 138 | 4.0471 | .66765 |
|          |           | 50대이상 | 107 | 4.0841 | .71122 |
|          | 여가방해      | 20대   | 56  | 3.1536 | .82329 |
|          |           | 30대   | 111 | 3.4667 | .73229 |
|          |           | 40대   | 138 | 3.3623 | .87046 |
|          |           | 50대이상 | 107 | 3.2318 | .69670 |
|          | 자기효능감     | 20대   | 56  | 3.8429 | .62751 |
|          |           | 30대   | 111 | 3.7784 | .62106 |
|          |           | 40대   | 138 | 3.9145 | .69404 |
|          |           | 50대이상 | 107 | 3.8673 | .54388 |
|          | 직무만족      | 20대   | 56  | 3.6875 | .56216 |
|          |           | 30대   | 111 | 3.6135 | .62544 |
|          |           | 40대   | 138 | 3.8058 | .66021 |
|          |           | 50대이상 | 107 | 3.8757 | .53462 |
|          | 이직의도      | 20대   | 56  | 2.4714 | .78664 |
|          |           | 30대   | 111 | 2.6072 | .67200 |
|          |           | 40대   | 138 | 2.5116 | .75184 |
|          |           | 50대이상 | 107 | 2.2093 | .70383 |

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

그 결과 여가소비에서는 자기계발( $F=.473, p>.01$ )은 40대 이상의 평균치가 가장 높았으며, 30대, 50대 20대 40대 이상 순의 평균치로 조사되었다. 정서적안정( $F=.111, p>.01$ )요인에서 집단 간 40대 이상의 평균치가 가장 높았으며, 30대, 50대 이상 순의 평균치 통계적 유의하지 않게 나타났으며, 여가방해 ( $F=.045, p<.05$ )요인에서 집단 간 통계적 유의하게 40대 이상의 평균치가 가장 높았으며 20대, 30대, 50대 이상 순의 평균치를 나타내었다. 이는 40대에 인생에 있어 가장 활발하게 활동하는 시기이며 자녀 양육 및 일하는 시간이 필요하기 때문인 것으로 사료된다. 또한 자기효능감에서는 ( $F=.402, p>.05$ ) 40대 이상의 평균치가 가장 높았으며, 20대, 30대, 50대 이상 순의 평균치로 통계적 유의수치가 나타나지 않았다. 조직기여도의 직무만족은 ( $F=.008, p<.05$ ) 50대 이상의 평균치가 가장 높았으며 20대, 30대, 40대의 순으로 나타났다. 이직의도는 ( $F=.000, p<.001$ ) 수준에서 30대의 집단이 가장 높은 평균치를 나타내었으며 20대, 50대 순으로 나타났다.

이는 20대에 현재의 직장이 마음에 들지 않으면 빨리 이직하려는 생각을 많이 하는 것으로 더 나은 직장으로 옮겨 갈 수 있는 나이이기 때문이라고 생각된다. 이상의 결과로 연령에 따라서 여가방해와, 조직만족, 이직의도는 유의한 차이가 나타났으나 자기계발, 정서적안정, 자기효능감에는 집단 간 차이가 나타나지 않은 것으로 조사되었다.

#### 4.3.3 결혼 여부에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이 분석

[표 4-8]은 결혼 여부에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도의 집단별 평균 차이 분석을 위한 일원분산분석(one-way ANOVA) 결과이다. 결혼 여부에 따른 자기효능감에 대한 평균의 통계적 유의한 차이에 따라 Scheffe's 사후분석을 실시하였다.

[표 4-8] 결혼 여부에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이 분석

| 구 분      | 결혼<br>여부 | N   | M      | SD     | F(Sig)             |
|----------|----------|-----|--------|--------|--------------------|
| 여가<br>소비 | 자기계발     | 미혼  | 121    | 3.6722 | .629               |
|          |          | 기혼  | 265    | 3.6704 |                    |
|          |          | 기타  | 26     | 3.8205 |                    |
|          | 정서적안정    | 미혼  | 121    | 3.9628 | .266               |
|          |          | 기혼  | 265    | 4.0425 |                    |
|          |          | 기타  | 26     | 3.8365 |                    |
|          | 여가방해     | 미혼  | 121    | 3.3950 | .498               |
|          |          | 기혼  | 265    | 3.2943 |                    |
|          |          | 기타  | 26     | 3.3615 |                    |
| 자기효능감    | 미혼       | 121 | 3.8132 | .70557 | .430               |
|          | 기혼       | 265 | 3.8845 | .58810 |                    |
|          | 기타       | 26  | 3.7615 | .65974 |                    |
| 직무만족     | 미혼       | 121 | 3.6223 | .65822 | .003 <sup>**</sup> |
|          | 기혼       | 265 | 3.7906 | .59844 |                    |
|          | 기타       | 26  | 4.0269 | .39452 |                    |
| 이직의도     | 미혼       | 121 | 2.5736 | .74652 | .086               |
|          | 기혼       | 265 | 2.4113 | .72050 |                    |
|          | 기타       | 26  | 2.3231 | .81403 |                    |

<sup>\*\*</sup>p<.01

그 결과를 살펴보면 여가소비의 하위요인인 자기계발( $F=.629$   $p>.05$ ), 정서적안정( $F=.266$   $p<.05$ ), 여가방해 ( $F=.498$   $p>.05$ ) 요인에서 통계적 유의한 차이를 나타내었다. 또 자기효능감은 ( $F=.430$   $p>.05$ )로 미혼집단이

기혼 집단 보다 높은 평균치를 보였으며 또한 직무만족은 기타집단이 높게 나타났으며 기혼집단, 미혼집단 순으로 조사되었다. 조직기여도의 이직의도는 기혼 집단이 가장 높은 평균치를 보였다

이러한 결과로 결혼여부에 따른 집단간의 평균차이는 직무만족은 통계적 유의한 차이를 보였으나 자기계발, 정서적안정, 여가방해, 자기효능감, 이직의도에는 통계적 유의한 차이가 나타나지 않은 것으로 조사되었다. 직무만족의 요인은 결혼여부와 상관없이 미혼자나 기혼자는 유사한 수치로 조사되었으나 기타집단인 돌싱이나 이혼자는 직무에 만족하는 수치가 높은 편으로 혼자 생계를 책임지고 유지해야하기 때문에 만족하지 않으면 직업을 지속해야 할 필요성이 없기 때문인 것으로 생각된다.

#### 4.3.4 최종 학력에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이 분석

[표 4-9]는 최종 학력에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도의 집단 평균 차이 분석을 위한 일원분산분석(one-way ANOVA) 결과이다.

[표 4-9] 최종 학력에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석

| 구 분              | 최종 학력         | N         | M   | SD     | F(Sig) |
|------------------|---------------|-----------|-----|--------|--------|
| 여<br>가<br>소<br>비 | 자기<br>개발      | 고졸이하/졸업   | 144 | 3.6366 | .79813 |
|                  |               | 전문대학재학/졸업 | 113 | 3.6401 | .72668 |
|                  |               | 대학교재학/졸업  | 97  | 3.6460 | .79176 |
|                  |               | 대학원재학/이상  | 58  | 3.9253 | .67261 |
|                  | 정서<br>적<br>안정 | 고졸이하/졸업   | 144 | 3.9844 | .69916 |
|                  |               | 전문대학재학/졸업 | 113 | 3.9093 | .68796 |
|                  |               | 대학교이하/졸업  | 97  | 4.0129 | .76493 |
|                  |               | 대학원재학/이상  | 58  | 4.2371 | .61847 |
|                  | 여가<br>방해      | 고졸이하/졸업   | 144 | 3.2750 | .84452 |
|                  |               | 전문대학재학/졸업 | 113 | 3.2708 | .76482 |
|                  |               | 대학교이하/졸업  | 97  | 3.3526 | .76418 |
|                  |               | 대학원재학/이상  | 58  | 3.5310 | .72213 |
| 자기효능감            |               | 고졸이하/졸업   | 144 | 3.8569 | .64153 |
|                  |               | 전문대학재학/졸업 | 113 | 3.7469 | .60829 |
|                  |               | 대학교이하/졸업  | 97  | 3.8825 | .71166 |
|                  |               | 대학원재학/이상  | 58  | 4.0207 | .43317 |
| 직무만족             |               | 고졸이하/졸업   | 144 | 3.7528 | .63355 |
|                  |               | 전문대학재학/졸업 | 113 | 3.7044 | .63967 |
|                  |               | 대학교/졸업    | 97  | 3.7598 | .56525 |
|                  |               | 대학원재학/이상  | 58  | 3.8586 | .59236 |
| 이직의도             |               | 고졸이하/졸업   | 144 | 2.3194 | .78315 |
|                  |               | 전문대학재학/졸업 | 113 | 2.5274 | .65687 |
|                  |               | 대학교이하/졸업  | 97  | 2.6206 | .64452 |
|                  |               | 대학원재학/이상  | 58  | 2.3621 | .84642 |

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

최종 학력에 따른 자기효능감에 대한 평균의 통계적 유의한 차이에 따라 Scheffe's 사후분석을 실시하였다.

그 결과 여가활동의 하위요인의 자기개발 ( $F=.074$ ,  $p>.01$ ), 여가방해

( $F=.160$ ,  $p>.05$ ) 요인에서 통계적 유의한 차이가 나타나지 않았으며, 정서적 안정( $F=.037$ ,  $p<.05$ )에서 유의한 차이가 나타났다. 또한 자기효능감에서는 ( $F=.056$ ,  $p>.05$ )로 고졸이하/졸업, 전문대학/졸업, 대학교이하/졸업, 대학원재학/이상의 순으로 평균치를 나타내었고, 통계적 차이는 나타나지 않은 것으로 조사되었다. 조직기여도의 직무만족은( $F=.490$ ,  $p>.05$ )로 통계적 차이가 나타나지 않았으며, 이직의도는 ( $F=.008$ ,  $p<.05$ ) 수준에서 대학원재학/이상의 집단이 가장 높은 평균치를 나타내었고 통계적 유의한 차이가 나타났다.

이 결과 최종 학력에 따른 정서적안정과 이직의도는 통계적 유의한 차이가 나타난 것으로 조사되었다. 본 연구에서는 고졸인 경우와 전문대학 졸업인 인원이 상대적으로 많은 것으로 조사 되었으나 대학교 졸업 집단에서 이직하려는 의도가 많은 것으로 나타났다. 개인이 느끼는 감정으로 대학교 졸업인 집단은 미용업에서 느끼는 만족도가 낮은 것으로 조사되었다.

#### 4.3.5 미용경력에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이 분석

[표 4-10]은 미용경력에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도의 집단별 평균 차이 분석을 위한 일원분산분석(one-way ANOVA) 결과이다. 미용경력에 따른 여가소비에 대한 평균의 통계적 유의한 차이에 따라 Scheffe's 사후분석을 실시하였다.

[표 4-10] 미용경력에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석

| 구 분              |           | 미용경력        | N   | M      | SD     | F(Sig)   |
|------------------|-----------|-------------|-----|--------|--------|----------|
| 여<br>가<br>소<br>비 | 자기개발      | 1년이하~3년미만   | 78  | 3.6410 | .68116 | .060     |
|                  |           | 4년이상~7년미만   | 124 | 3.5484 | .80557 |          |
|                  |           | 8년이상~10년미만  | 72  | 3.7130 | .78385 |          |
|                  |           | 11년이상~15년미만 | 46  | 3.7319 | .87382 |          |
|                  |           | 16년이상~20년미만 | 45  | 3.9630 | .68616 |          |
|                  |           | 21년이상       | 47  | 3.7234 | .65688 |          |
|                  | 정서적<br>안정 | 1년이하~3년미만   | 78  | 3.8269 | .65627 | .001 *** |
|                  |           | 4년이상~7년미만   | 124 | 3.8992 | .70705 |          |
|                  |           | 8년이상~10년미만  | 72  | 4.0833 | .66476 |          |
|                  |           | 11년이상~15년미만 | 46  | 4.0598 | .79089 |          |
|                  |           | 16년이상~20년미만 | 45  | 4.3333 | .63514 |          |
|                  |           | 21년이상       | 47  | 4.1011 | .71410 |          |
|                  | 여가방해      | 1년이하~3년미만   | 78  | 3.3282 | .73501 | .803     |
|                  |           | 4년이상~7년미만   | 124 | 3.3500 | .73235 |          |
|                  |           | 8년이상~10년미만  | 72  | 3.2639 | .90993 |          |
|                  |           | 11년이상~15년미만 | 46  | 3.2174 | .89525 |          |
|                  |           | 16년이상~20년미만 | 45  | 3.4000 | .84315 |          |
|                  |           | 21년이상       | 47  | 3.4085 | .68138 |          |
| 자기효능감            |           | 1년이하~3년미만   | 78  | 3.6667 | .64278 | .001 *** |
|                  |           | 4년이상~7년미만   | 124 | 3.7919 | .59614 |          |
|                  |           | 8년이상~10년미만  | 72  | 3.8833 | .65757 |          |
|                  |           | 11년이상~15년미만 | 46  | 3.8304 | .71674 |          |
|                  |           | 16년이상~20년미만 | 45  | 4.0844 | .44208 |          |
|                  |           | 21년이상       | 47  | 4.1021 | .59105 |          |

|      |             |     |        |        |          |
|------|-------------|-----|--------|--------|----------|
| 직무만족 | 1년이하~3년미만   | 78  | 3.5333 | .55914 | .000 *** |
|      | 4년이상~7년미만   | 124 | 3.5911 | .55054 |          |
|      | 8년이상~10년미만  | 72  | 3.7972 | .53127 |          |
|      | 11년이상~15년미만 | 46  | 3.9326 | .76188 |          |
|      | 16년이상~20년미만 | 45  | 4.0956 | .58580 |          |
|      | 21년이상       | 47  | 4.0000 | .57898 |          |
| 이직의도 | 1년이하~3년미만   | 78  | 2.6974 | .60366 | .000 *** |
|      | 4년이상~7년미만   | 124 | 2.6403 | .57480 |          |
|      | 8년이상~10년미만  | 72  | 2.4472 | .74569 |          |
|      | 11년이상~15년미만 | 46  | 2.1304 | .92108 |          |
|      | 16년이상~20년미만 | 45  | 2.1467 | .75966 |          |
|      | 21년이상       | 47  | 2.1745 | .80392 |          |

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

그 결과 여가소비의 하위요인인 자기계발 ( $F=.060$   $p>.01$ ), 여가방해( $F=.803$   $p>.01$ ) 요인에서 통계적 유의한 차이를 나타내지 않았으며 정서적 안정 ( $F=.001$   $p<.001$ )은 유의한 차이를 나타냈다. 또한 자기효능감에서는 ( $F=.001$ ,  $p<.001$ )으로 평균치를 나타내었다. 조직기여도의 직무만족은 ( $F=.000$ ,  $p<.001$ ), 이직의도는 ( $F=.000$ ,  $p<.001$ ) 수준에서 30대의 집단이 가장 높은 평균치를 나타내었으며 20대, 50대 순으로 통계적 유의한 차이가 나타났다. 이상의 결과로 미용경력에 따른 여가소비는 자기계발 및 여가방해를 제외한 정서적안정감에서 통계적 유의한 차이를 나타냈으며 자기효능감 및 직무만족, 이직의도에 대한 통계적 유의한 차이를 나타낸 것으로 조사되었다.

경력에 따른 자기계발, 정서적안정, 여가방해, 자기효능감 직무만족은 21년이상의 오래된 경력을 가진 미용사는 대체적으로 높은 수치의 안정감으로 나타났으며 이직의도 또한 적은 것으로 나타나 경력이 오래될수록 안정된 여가소비와 자기효능감을 지닌 것으로 조사되었다. 또한 시간이 오래될수록 직업에 대한 자부심도 강하며 이직의도도 줄어드는 것으로 예측할 수 있다.

#### 4.3.6 월평균소득에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이 분석

[표 4-11]은 월평균소득에 따른 교육과정 중요도의 집단별 평균 차이 분석을 위한 일원분산분석(one-way ANOVA) 결과이다. 월평균 소득에 따른 여가소비에 대한 평균의 통계적 유의한 차이에 따라 Scheffe's 사후분석을 실시하였다.

[표 4-11] 월평균소득에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석

| 구 분      | 월평균소득       | N  | M      | SD     | F(Sig)   |
|----------|-------------|----|--------|--------|----------|
| 자기<br>계발 | 100~150만원미만 | 46 | 3.6739 | .77456 | .000 *** |
|          | 150~200만원미만 | 79 | 3.4177 | .79433 |          |
|          | 200~250만원미만 | 99 | 3.5556 | .69334 |          |
|          | 250~300만원미만 | 87 | 3.8506 | .78381 |          |
|          | 300~400만원미만 | 48 | 3.9583 | .66888 |          |
|          | 400만원이상     | 53 | 3.7799 | .75091 |          |
| 여가<br>소비 | 100~150만원미만 | 46 | 3.8207 | .65333 | .001 *** |
|          | 150~200만원미만 | 79 | 3.7690 | .62759 |          |
|          | 200~250만원미만 | 99 | 4.0076 | .68087 |          |
|          | 250~300만원미만 | 87 | 4.1580 | .69269 |          |
|          | 300~400만원미만 | 48 | 4.1719 | .67271 |          |
|          | 400만원이상     | 53 | 4.1179 | .84581 |          |
| 여가<br>방해 | 100~150만원미만 | 46 | 3.2696 | .91818 | .001 *** |
|          | 150~200만원미만 | 79 | 3.1519 | .71052 |          |
|          | 200~250만원미만 | 99 | 3.5374 | .59291 |          |
|          | 250~300만원미만 | 87 | 3.1655 | .85410 |          |
|          | 300~400만원미만 | 48 | 3.6167 | .81667 |          |
|          | 400만원이상     | 53 | 3.2566 | .84524 |          |
| 자기효능감    | 100~150만원미만 | 46 | 3.6348 | .72333 | .000 *** |
|          | 150~200만원미만 | 79 | 3.6481 | .62035 |          |
|          | 200~250만원미만 | 99 | 3.8848 | .56863 |          |
|          | 250~300만원미만 | 87 | 3.9632 | .57184 |          |
|          | 300~400만원미만 | 48 | 4.0708 | .56492 |          |
|          | 400만원이상     | 53 | 3.9321 | .69276 |          |

|      |             |    |        |        |          |
|------|-------------|----|--------|--------|----------|
| 직무만족 | 100~150만원미만 | 46 | 3.5043 | .67263 | .000 *** |
|      | 150~200만원미만 | 79 | 3.4506 | .65160 |          |
|      | 200~250만원미만 | 99 | 3.7263 | .43439 |          |
|      | 250~300만원미만 | 87 | 3.8805 | .52603 |          |
|      | 300~400만원미만 | 48 | 4.1042 | .57500 |          |
|      | 400만원이상     | 53 | 3.9660 | .67424 |          |
| 이직의도 | 100~150만원미만 | 46 | 2.8174 | .69771 | .000 *** |
|      | 150~200만원미만 | 79 | 2.7848 | .54044 |          |
|      | 200~250만원미만 | 99 | 2.4747 | .65626 |          |
|      | 250~300만원미만 | 87 | 2.2621 | .74603 |          |
|      | 300~400만원미만 | 48 | 2.3750 | .84514 |          |
|      | 400만원이상     | 53 | 1.9887 | .69439 |          |

\*\*\*  $p < .001$

그 결과 여가소비의 하위요인인 자기계발 ( $F=.000$ ,  $p<.001$ ), 정서적안정 ( $F=.001$   $p<.001$ ), 여가방해( $F=.001$   $p<.001$ ) 요인에서 통계적 유의한 차이를 나타내었다. 또한 자기효능감에서는 ( $F=.000$ ,  $p<.001$ )으로 월평균 소득의 차이는 200만원 이상 250만원 미만, 250만원이상 300만원미만, 150만원 이상 200만원 미만, 400만원 이상, 300만원이상 400만원 미만, 100만원 이상 150만원 미만의 순으로 평균치를 나타내었다. 이직기여도의 직무만족은 ( $F=.000$ ,  $p<.001$ ), 이직의도에서는 ( $F=.000$ ,  $p<.001$ ) 으로 통계적 유의한 수준으로 차이가 나타났다.

그 결과 월평균 소득은 여가소비, 자기효능감, 조직기여도에 모두 통계적 유의한 수준을 미치는 것으로 조사되었다. 월평균 소득에 대한 여가소비와 자기효능감, 조직기여도는 모든 집단간의 차이가 유의하게 존재하는 것으로 나타나 월수입은 미용종사자에게 중요한 요인이라는 것을 예측할 수 있다.

#### 4.3.7 급여형태에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이 분석

[표 4-12]는 급여형태에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도의 집단별 평균 차이 분석을 위한 일원분산분석(one-way ANOVA) 결과이다. 급여형태에 따른 교육과정 중요도에 대한 평균의 통계적 유의한 차이에 따라 Scheffe's 사후분석을 실시하였다.

[표 4-12] 급여형태에 따른 여가소비, 자기효능감, 조직기여도 평균차이분석

| 구 분      | 급여형태      | N    | M      | SD     | F(Sig)            |
|----------|-----------|------|--------|--------|-------------------|
| 여가<br>소비 | 자기개발      | 급여   | 269    | 3.7274 | .017 <sup>*</sup> |
|          |           | 인센티브 | 56     | 3.7738 |                   |
|          |           | 기타   | 87     | 3.4751 |                   |
|          | 정서적<br>안정 | 급여   | 269    | 4.0316 | .391              |
|          |           | 인센티브 | 56     | 4.0268 |                   |
|          |           | 기타   | 87     | 3.9138 |                   |
|          | 여가방해      | 급여   | 269    | 3.3227 | .578              |
|          |           | 인센티브 | 56     | 3.2536 |                   |
|          |           | 기타   | 87     | 3.3931 |                   |
| 자기효능감    | 급여        | 269  | 3.9033 | .64243 | .107              |
|          | 인센티브      | 56   | 3.7536 | .47019 |                   |
|          | 기타        | 87   | 3.7747 | .66529 |                   |
| 직무만족     | 급여        | 269  | 3.7186 | .60027 | .235              |
|          | 인센티브      | 56   | 3.8196 | .49742 |                   |
|          | 기타        | 87   | 3.8310 | .71158 |                   |
| 이직의도     | 급여        | 269  | 2.4625 | .73320 | .582              |
|          | 인센티브      | 56   | 2.3607 | .79124 |                   |
|          | 기타        | 87   | 2.4851 | .71569 |                   |

<sup>\*</sup>p<.05

여가소비의 하위요인인 자기개발( $F=.017$   $p<.05$ )은 급여형태에 따라 차이가 나타났을 뿐 정서적안정( $F=.391$   $p<.05$ ), 여가방해( $F=.578$   $p>.05$ ) 요인에

서 대해서는 통계적 유의한 차이를 나타나지 않은 것으로 조사되었다. 또한 자기효능감에서는 ( $F=.107, p>.01$ )으로 급여, 기타, 인센티브의 순으로 평균치를 나타내었다. 이직기여도의 직무만족은( $F=.235, p>.01$ ) 기타의 평균치가 가장 높았으며 급여, 기타, 인센티브의 순으로 나타났다. 이직의도는 ( $F=.582, p>.01$ ) 수준에서 인센티브의 집단이 가장 높은 평균치를 나타내었으며 급여, 기타, 인센티브순으로 나타났으며 집단간의 통계적으로 차이가 나타나지 않은 것으로 조사되었다.

이러한 결과는 정서적안정, 여가방해, 자기효능감, 조직몰입, 직무만족, 이직의도에서는 급여형태에 따른 차이가 나타나지 않았으며, 자기계발 요인에서만 통계적 유의한 차이가 나타난 것으로 조사되었다. 따라서 급여형태에 따라서 집단간의 차이는 자기계발을 제외하고는 별다른 차이가 없는 것으로 나타나 급여형태는 미용종사자에게 많은 차이가 없는 것으로 짐작할 수 있다.

#### 4.4. 여가소비와 자기효능감 및 조직기여도 간의 상관관계 분석

[표 4-13]은 여가소비와 자기효능감, 그리고 조직기여도 간의 관련성을 탐색하기 위한 상관관계 분석 결과이다.

[표 4-13] 여가소비, 자기효능감, 조직기여도의 상관관계 분석

|       | 자기<br>계발 | 정서적<br>안정 | 여가<br>방해 | 자기<br>효능감 | 직무<br>만족 | 이직<br>의도 |
|-------|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|
| 자기계발  | 1        |           |          |           |          |          |
| 정서적안정 | .618**   | 1         |          |           |          |          |
| 여가방해  | .154**   | .264**    | 1        |           |          |          |
| 자기효능감 | .537**   | .607**    | .242**   | 1         |          |          |
| 직무만족  | .497**   | .459.**   | .180**   | .534**    | 1        |          |
| 이직의도  | -.221**  | -.139**   | .180**   | .098*     | -.248    | 1        |
| 평균    | 3.6804   | 4.0061    | 3.3282   | 3.8558    | 3.7561   | 3.0248   |
| 표준편차  | .76457   | .70644    | .79001   | .62898    | .61374   | .91682   |

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

그 결과 여가소비의 자기계발은, 정서적안정( $r=.618$ ,  $p<.01$ ), 여가방해( $r=.154$ ,  $p<.01$ )와 통계적 유의한 정적(+) 상관관계를 보였으며, 자기효능감도 ( $r=.537$ ,  $p<.01$ )로, 직무만족( $r=.497$ ,  $P<.01$ )은 양의 상관관계가 이루어졌으나 이직의도( $r=-.221$ ,  $p>.05$ )는 상관관계가 존재하지 않는 것으로 나타났다.

여가소비의 정서적안정은 여가방해( $r=.264$ ,  $p<.01$ )와 통계적 유의한 정적(+) 상관관계를 보였으며, 자기효능감도 ( $r=.607$ ,  $p<.01$ )로, 직무만족( $r=.459$ ,  $P<.01$ )은 양의 상관관계가 이루어졌으며 이직의도( $r=-.139$ ,  $p<.01$ )는 부의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다.

여가소비의 여가방해는 자기효능감에 ( $r=.242$ ,  $p<.01$ )로, 직무만족( $r=.180$ ,  $P<.01$ )은 양의 상관관계가 이루어졌으나 이직의도( $r=-.180$ ,  $p<.01$ )는 부의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다.

자기효능감은 직무만족에 ( $r=.534$ ,  $P<.01$ )은 양의 상관관계가 이루어졌으

나 이직의도( $r=-.098$ ,  $p<.05$ )는 부의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다.

조직기여도의 직무만족은 이직의도( $r=-.248$ ,  $p>.05$ )에 부의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 미용종사자의 직무만족은 이직의도와는 부적 상관관계가 있다는 것으로 조직과의 관계형성이 잘 될수록 이직하고자 하는 의도는 발생하지 않는 것으로 해석할 수 있다.

## 4.5 연구가설의 검증

- 〈가설1〉 자기계발은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다  
 〈가설2〉 정서적 안정은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다  
 〈가설3〉 여가방해는 자기효능감에 부(-)의 영향을 미칠 것이다  
 〈가설4〉 자기계발은 직무만족에 정(+)의 요인을 미칠 것이다  
 〈가설5〉 정서적 안정은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 〈가설6〉 여가방해는 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.  
 〈가설7〉 자기계발은 이직의도에 부(-)요인을 미칠 것이다  
 〈가설8〉 정서적 안정은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.  
 〈가설9〉 여가방해는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 〈가설10〉 자기효능감은 직무만족에 정(+)의 요인을 미칠 것이다.  
 〈가설11〉 자기효능감을 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다

### 4.5.1 여가소비가 자기효능감에 미치는 영향

여가소비를 독립변수로 하고, 자기효능감을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

[표 4-14] 여가소비가 자기효능감에 미치는 영향

| 종속<br>변인                                                     | 독립변<br>인  | B     | SE     | $\beta$ | t     | p       | 공차   | VIP   |
|--------------------------------------------------------------|-----------|-------|--------|---------|-------|---------|------|-------|
|                                                              | (상수)      | 1.000 | .1.157 |         | 8.379 | .000*** |      |       |
| 자기<br>효능<br>감                                                | 자기계<br>발  | .217  | .039   | .263    | 5.488 | .000*** | .618 | 1.617 |
|                                                              | 정서적<br>안정 | .374  | .044   | .420    | 8.549 | .000*** | .589 | 1.698 |
|                                                              | 여가방<br>해  | .072  | .031   | .090    | 2.305 | .022*   | .930 | 1.075 |
| R=.647, adj R <sup>2</sup> =.419, F=97.902, p<.001 D-W=1.587 |           |       |        |         |       |         |      |       |

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

본 연구에서는 먼저 회귀분석 결과를 보다 타당성 있게 검증하기 위하여 다중공선성(Multicollinearity)을 실시하였다. 다중공선성은 독립변수들 간에 강한 상관이 회귀분석의 전체가정을 위배하는 결과를 초래한다. 일반적으로 회귀분석에 앞서 다중공선성을 확인하기 위해서는 변수들 간의 독립성 여부를 검토하는 Durbin-Watson 검증, 공차한계(tolerance), 분산팽창요인(VIF: Variance Inflation Factor)등을 확인한다. 이 때 Durbin-Watson 수치는 0-4까지의 값을 가지는데 2에 가까우면 변수들 간의 독립성이 확보된 것으로 판단하며, VIF 지수는 10미만이면 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단한다(노경섭, 2016).

본 연구의 결과를 토대로 다중공선성의 문제를 확인한 결과 Durbin-Watson 값은 1.587으로 2에 가까워 변수들 간의 자기 상관의 문제가 없이 독립적으로 나타났으며, 공차한계 1.000 이었으며, 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 여가소비가 자기효능감에 미치는 영향을 분석한 결과 독립변수와 종속변수 간의 관계수( $R$ )은 .647이었으며 결정계수( $R^2$ )가 .419로 나타나 독립변인이 종속변인에 미치는 설명력은 41.9%로 나타났다.

또한 회귀모형의 적합도 분산분석 결과  $F=97.902$ ,  $p<.001$  수준에서 통계적 유의하게 나타나 회귀식이 적합함을 보여주고 있으며 통계적으로 유의하게 정적(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 <가설1>, <가설2>는 채택되었으며 <가설3>은 기각되었다.

자료를 분석할 결과, 미용종사자의 여가소비는 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 여가소비는 자기효능감 강화에 중요한 요소임이 검증 되었다. 서진교(2011)의 “공무원의 여가활동 참여와 조직유효성에 자기효능감의 조절효과”연구에서는 신체적 여가활동에 참여하는 정도가 직무만족과 조직몰입에 참여하는 것에 정의 영향을 미친 것보다는 자기효능감이 구성원의 조직몰입이나 직무만족에 정의 영향을 미친 것으로 나타났다. 최갑현(2016)의 “은퇴자의 여가문화활동과 자기효능감, 생활만족도간의 관계 분석”에서는 은퇴자 스스로 여가의 필요성을 인식하고 참여함으로써 자아의 발전과 사회적 지지가 소외감을 극복하고 효능감을 높일 수 있다는 결과를

도출해 내 본 연구가 지지됨을 알 수 있었다.

#### 4.5.2 여가소비가 직무만족에 미치는 영향

여가소비를 독립변수로 하고, 직무만족을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

[표 4-15] 여가소비가 직무만족에 미치는 영향

| 종속<br>변인                                                      | 독립변<br>인  | B     | SE   | $\beta$ | <i>t</i> | <i>p</i> | 공차   | VIP   |
|---------------------------------------------------------------|-----------|-------|------|---------|----------|----------|------|-------|
|                                                               | (상수)      | 1.769 | .170 |         | 10.409   | .000***  |      |       |
| 직무<br>만족                                                      | 자기<br>계발  | .278  | .170 | .347    | 6.527    | .000***  | .618 | 1.617 |
|                                                               | 정서적<br>안정 | .197  | .043 | .227    | 4.165    | .000***  | .589 | 1.698 |
|                                                               | 여가<br>방해  | .052  | .047 | .067    | 1.553    | .121     | .930 | 1.075 |
| $R=.537^a$ , adj $R^2=.288$ , $F=55.099$ , $p<.001$ D-W=1.571 |           |       |      |         |          |          |      |       |

\*\*\* $p<.001$

본 연구에서는 먼저 회귀분석 결과를 보다 타당성 있게 검증하기 위하여 다중공선성(Multicollinearity)을 실시하였다. 중공선성은 독립변수들 간에 강한 상관이 회귀분석의 전체가정을 위배하는 결과를 초래한다. 일반적으로 회귀분석에 앞서 다중공선성을 확인하기 위해서는 변수들 간의 독립성 여부를 검토하는 Durbin-Watson 검증, 공차한계(tolerance), 분산팽창요인(VIF: Variance Inflation Factor)등을 확인한다. 이 때 Durbin-Watson 수치는 0-4 까지의 값을 가지는데 2에 가까우면 변수들 간의 독립성이 확보된 것으로 판단하며, VIF 지수는 10미만이면 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단한다(노경섭, 2016).

본 연구의 결과를 토대로 다중공선성의 문제를 확인한 결과 Durbin-Watson 값은 1.571로 2에 가까워 변수들 간의 자기 상관의 문제가 없이 독립적으

로 나타났으며, 공차한계 1.000, 분산팽창요인(VIF: Variance Inflation Factor) 으로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

여가소비가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 독립변수와 종속변수 간의 관계수( $R$ )은 .537이며 결정계수( $R^2$ )가 .288로 나타나 독립변인이 종속변인에 미치는 설명력은 28.8%로 나타났다.

또한 회귀모형의 적합도 분산분석 결과  $F=55.099$ ,  $p<.001$  수준에서 통계적 유의하게 나타나 회귀식이 적합함을 보여주고 있으며 통계적 유의하게 정적(+) 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

한편 여가소비가 직무만족에 미치는 요인중 자기계발( $\beta=.347$ ,  $t=6.527$ ,  $p<.001$ ) 정서적 안정( $\beta=.227$ ,  $t=4.165$ ,  $p<.001$ )은 조직몰입, 직무만족에 정(+)적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 한편 여가방해( $\beta=.067$ ,  $t=1.553$ ,  $p>.01$ )는 통계적으로 유의하지 못한 것으로 나타났다. <가설4>, <가설5>, <가설6>은 채택되었다.

연구분석 결과 여가소비의 요인중 자기계발과 정서적 안정은 조직몰입, 직무만족에 중요한 요인임을 알 수 있다. 김윤선(2017)의 “미용종사자의 여가활동태도가 직무스트레스와 조직 유효성 및 고객 지향성 관계” 연구에서는 미용종사자의 여가소비가 직무스트레스와 조직기여도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 미용종사자들은 개인의 시간을 활용하여 여가활동에 참여함으로 인해 생활의 즐거움과 삶의 활력을 찾는다고 하였으며, 조직에 대한 신뢰감과 업무의 만족감을 얻는다고 하여 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 정삼표(2008)의 “리조트 호텔 종사원의 여가태도, 몰입, 만족에 관한 연구”에서는 리조트 호텔 종사원들의 여가태도 및 몰입, 만족의 변수들이 직접, 간접적으로 생활만족에 정(+)의 영향을 미쳐 고객만족 까지 상관관계가 있어 적극적인 여가지원이 필요하다고 시사하였다.

### 4.5.3 여가소비가 이직의도에 미치는 영향

여가소비를 독립변수로 하고, 이직의도를 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

[표 4-16] 여가소비가 이직의도에 미치는 영향

| 종속<br>변인                                                      | 독립<br>변인  | B     | SE   | $\beta$ | <i>t</i> | <i>p</i> | 공차   | VIP   |
|---------------------------------------------------------------|-----------|-------|------|---------|----------|----------|------|-------|
|                                                               | (상수)      | 3.431 | .286 |         | 12.006   | .000***  |      |       |
| 이직<br>의도                                                      | 자기<br>계발  | -.258 | .072 | -.215   | -3.602   | .000***  | .618 | 1.617 |
|                                                               | 정서적<br>안정 | -.087 | .079 | -.067   | -1.095   | .274     | .589 | 1.698 |
|                                                               | 여가<br>방해  | .268  | .057 | .231    | 4.743    | .000***  | .930 | 1.075 |
| $R=.314^a$ , adj $R^2=.099$ , $F=14.887$ , $p<.001$ D-W=1.331 |           |       |      |         |          |          |      |       |

\*\*\*  $p<.001$

본 연구에서는 먼저 회귀분석 결과를 보다 타당성 있게 검증하기 위하여 다중공선성(Multicollinearity)을 실시하였다. 중공선성은 독립변수들 간에 강한 상관이 회귀분석의 전체가정을 위배하는 결과를 초래한다. 일반적으로 회귀분석에 앞서 다중공선성을 확인하기 위해서는 변수들 간의 독립성 여부를 검토하는 Durbin-Watson 검증, 공차한계(tolerance), 분산팽창요인(VIF: Variance Inflation Factor)등을 확인한다. 이 때 Durbin-Watson 수치는 0-4까지의 값을 가지는데 2에 가까우면 변수들 간의 독립성이 확보된 것으로 판단하며, VIF 지수는 10미만이면 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단한다(노경섭, 2016).

본 연구의 결과를 토대로 다중공선성의 문제를 확인한 결과 Durbin-Watson 값은 1.331로 2에 가까워 변수들 간의 자기 상관의 문제가 없이 독립적으로 나타났으며, 공차 1.000 로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

여가소비가 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 독립변수와 종속변수 간의 관계수( $R$ )은 .314이었으며 결정계수( $R^2$ )가 .099로 나타나 독립변인이 종속변인에 미치는 설명력은 9.9%로 나타났다.

또한 회귀모형의 적합도 분산분석 결과  $F=14.887$ ,  $p<.001$  수준에서 통계적 유의하게 나타나 회귀식이 적합함을 보여주고 있으며 통계적 유의하게 정적(+) 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

한편 여가소비 요인의 자기계발( $\beta=-.215$ ,  $t=-3.602$ ,  $p<.001$ )은 부(-)적 영향력이 있는 것으로 나타났으며, 정서적 안정( $\beta=-.067$ ,  $t=-1.095$ ,  $p>.01$ )은 통계적으로 부(-)의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 여가방해는 ( $\beta=-.231$ ,  $t=4.743$ ,  $p<.001$ )로 정(+)의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 <가설7>, <가설8>, <가설9>는 모두 채택되었다.

결과적으로 자기계발이 잘되면 이직의도가 일어나지 않으며, 정서적 안정과 이직의도는 영향력이 나타나지 않는 것으로 조사되었다. 또한 여가방해가 높으면 이직의도도 높은 영향력이 있다는 것으로 해석할 수 있다.

최진숙(2018)의 “미용서비스 종사자의 직장 내 여가활동 지원이 조직태도와 이직의도에 미치는 영향” 연구에서는 직장 내 여가활동 지원 유무에 따라 이직의도에 미치는 영향의 차이점을 알아본 결과, 여가활동 지원을 받은 경우가 받지 않은 경우에 비해 상대적으로 정서적 만족도가 높은 것으로 보고 되었다.

#### 4.5.4 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향

자기효능감을 독립변수로 하고, 직무만족을 종속변수로하여 회귀분석을 실시하였다.

[표 4-17] 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향

| 종속<br>변인                                                       | 독립<br>변인  | B     | SE   | $\beta$ | t      | p       | 공차    | VIP   |
|----------------------------------------------------------------|-----------|-------|------|---------|--------|---------|-------|-------|
| 직무<br>만족                                                       | (상수)      | 1.745 | .159 |         | 10.968 | .000*** |       |       |
|                                                                | 자기<br>효능감 | .521  | .041 | .534    | 12.803 | .000*** | 1.000 | 1.000 |
| $R=.534^a$ , adj $R^2=.284$ , $F=163.915$ , $p<.001$ D-W=1.493 |           |       |      |         |        |         |       |       |

\*\*\*  $p<.001$

본 연구에서는 먼저 회귀분석 결과를 보다 타당성 있게 검증하기 위하여 다중공선성(Multicollinearity)을 실시하였다. 중공선성은 독립변수들 간에 강한 상관이 회귀분석의 전체가정을 위배하는 결과를 초래한다. 일반적으로 회귀분석에 앞서 다중공선성을 확인하기 위해서는 변수들 간의 독립성 여부를 검토하는 Durbin-Watson 검증, 공차한계(tolerance)등을 확인한다. 이 때 Durbin-Watson 수치는 0-4까지의 값을 가지는데 2에 가까우면 변수들 간의 독립성이 확보된 것으로 판단하며, VIF 지수는 10미만이면 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단한다(노경섭, 2016).

본 연구의 결과를 토대로 다중공선성의 문제를 확인한 결과 Durbin-Watson 값은 1.493로 2에 가까워 변수들 간의 자기 상관의 문제가 없이 독립적으로 나타났으며, 공차 1.000 로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

자기효능감이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 독립변수와 종속변수 간의 관계수( $R$ )은 .534이었으며 결정계수( $R^2$ )가 .284로 나타나 독립변인이 종속변인에 미치는 설명력은 28.4%로 나타났다.

또한 회귀모형의 적합도 분산분석 결과  $F=163.915$ ,  $p<.001$  수준에서 통계적 유의하게 나타나 회귀식이 적합함을 보여주고 있으며 통계적 유의하게 정

적(+) 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 자기효능감이 높으면 직무만족 또한 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 <가설10>은 채택되었다.

강영실(2018)는 “간호사의 의사소통능력, 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향“에서는 간호의 질 향상을 위해 이직의도를 낮출 수 있는 현장에서의 프로그램 개발이 필요하다고 주장하여 미용종사자들의 이직의도도 마찬가지로 이직의도를 낮출 수 있는 개발이 필요하다고 생각되어 본 연구의 내용을 뒷받침하는 결과로 나타났다.

#### 4.5.5 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향

자기효능감을 독립변수로 하고, 이직의도를 종속변수로하여 회귀분석을 실시하였다.

[표 4-18] 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향

| 종속<br>변인                                                     | 독립<br>변인  | B     | SE   | $\beta$ | <i>t</i> | <i>p</i> | 공차        | VIP   |
|--------------------------------------------------------------|-----------|-------|------|---------|----------|----------|-----------|-------|
| 이직<br>의도                                                     | (상수)      | 3.573 | .280 |         | 12.767   | .000***  |           |       |
|                                                              | 자기<br>효능감 | -.142 | .072 | -.098   | -1.986   | .048**   | 1.00<br>0 | 1.000 |
| $R=.098^a$ , adj $R^2=.010$ , $F=3.932$ , $p<.001$ D-W=1.300 |           |       |      |         |          |          |           |       |

\*\*  $p<.05$  \*\*\*  $p<.001$

본 연구에서는 먼저 회귀분석 결과를 보다 타당성 있게 검증하기 위하여 다중공선성(Multicollinearity)을 실시하였다. 중공선성은 독립변수들 간에 강한 상관이 회귀분석의 전체가정을 위배하는 결과를 초래한다. 일반적으로 회귀분석에 앞서 다중공선성을 확인하기 위해서는 변수들 간의 독립성 여부를 검토하는 Durbin-Watson 검증, 공차한계(tolerance)등을 확인한다. 이 때 Durbin-Watson 수치는 0-4까지의 값을 가지는데 2에 가까우면 변수들 간의 독립성이 확보된 것으로 판단하며, VIF 지수는 10미만이면 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단한다(노경섭, 2016).

본 연구의 결과를 토대로 다중공선성의 문제를 확인한 결과 Durbin-Watson 값은 1.300로 2에 가까워 변수들 간의 자기 상관의 문제가 없이 독립적으로 나타났으며, 공차 1.000 로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

자기효능감이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 독립변수와 종속변수 간의 관계수( $R$ )은 .098이었으며 결정계수( $R^2$ )가 .010로 나타나 독립변인이 종속변인에 미치는 설명력은 1.0%로 나타났다.

또한 회귀모형의 적합도 분산분석 결과  $F=3.932$ ,  $p<.001$  수준에서 통계적 유의하게 나타나 회귀식이 적합함을 보여주고 있으며 통계적 유의하게 정적 (+) 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 <가설11>은 기각되었다.

이는 자기효능감이 높으면 이직의도가 낮아지는 것으로 해석할 수 있다. 허윤무(2018)의 상사의 비인격적 행동이 조직침묵과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구에서는 상사가 조직구성원에 대해 인격적 행동으로 인해 자기효능감이 높아지면 이직의도에 부의 영향을 미친다고 보고하여 본 연구와 일치한다.

## 5. 결론 및 제언

### 5.1 결 론

본 연구의 목적은 미용종사자의 여가소비의 중요도와 자기효능감에 차이가 있는지를 구명하고 나아가 여가소비와 자기효능감의 성과가 조직기여도에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 미용종사자는 여가활동을 통해서 얻어지는 여가소비는 개인의 자존감 향상과 자기효능감 고취에 중요한 영향을 미치는 중요한 요소로 작용한다. 또한 미용종사자의 자기효능감은 조직에 기여하는 조직몰입과, 직무만족, 조직의 지속의도에 영향을 미치는 중요한 요소이다. 따라서 본 연구는 조직기여도에 영향을 줄 수 있는 여가활동을 통하여 자기효능감을 높일 수 있는 방법을 제시하며, 효율적인 조직에 기여할 수 있는 유능한 미용종사자를 유치하여 미용업소간의 경쟁력을 확보하기 위한 연구이다.

이러한 연구목적을 달성하기 위하여 서울 경기지역에 거주하고 있는 미용종사자 412명을 대상으로 그들의 여가소비와 여가소비실태, 자기효능감, 조직기여도의 질문지를 통하여 자료를 수집하였다.

수집된 자료는 요인분석, 신뢰도 분석, 기술통계분석, 평균차이분석, 상관관계 분석, 회귀분석의 통계적 분석을 통하여 결과를 산출하였다. 이에 일련의 연구절차를 통하여 도출된 결과는 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 인구통계학적 특성을 알아본 결과 남성에 비해 여성의 비율이 높은 것으로 나타났다. 연령은 40대가 가장 높은 것으로 나타났으며 결혼여부를 살펴보면 기혼이 높았으며 학력은 고졸이하/졸업이 가장 높게 나타났다. 미용경력으로는 4년이상에서 7년이하가 가장 많았으며 월평균소득은 200만원이상 250만원미만의 소득을 얻는 경우가 가장 많은 수치를 보였으며 급여형태는 월급여를 받는 형태가 가장 많은 순으로 나타났다.

둘째, 조사대상자의 미용종사자의 여가활동 실태를 알아본 결과, 여가활동 참여동기는 개인적 의사가 가장 많이 나타났다. 이러한 이유는 타인의 권유가

없어도 여가활동의 필요성을 개인이 인식하고 있다는 것으로 해석할 수 있다. 여가활동 유형으로는 신체적 여가활동이 가장 많이 조사 되었다. 여가활동의 방해요인으로 시간적 여유가 부족하다는 의견이 가장 많은 것으로 나타났다. 이는 미용종사자는 근무시간이 많은 관계로 시간적 여유를 갖는 시간이 부족하다는 것으로 추정할 수 있으며 업무에 투자하는 시간이 많다는 의미이다.

셋째, 미용종사자의 여가소비가 자기효능감에 미치는 영향을 알아본 결과, 통계적으로 유의하게 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 여가소비가 미용사의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 의미할 수 있다.

넷째, 미용종사자의 여가소비가 조직기여도에 미치는 영향을 알아본 결과, 통계적으로 유의하게 정(+)의 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있다. 미용사의 여가소비가 조직의 기여도에 긍정적인 영향을 미친다는 것으로 해석할 수 있다.

이상의 연구결과를 통해 미용종사자의 여가소비는 자기효능감과 조직기여도에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요인임을 확인하였다. 건전한 여가소비는 미용사의 자기효능감을 높일 뿐 아니라 조직에 몰입하고 직무에 만족하며 조직에 지속의도가 높아지는 것으로 나타나 여가방해를 야기할 수 있는 여가시간 확보를 위해 경영자나 관리자는 출근시간 및 퇴근시간등 업무시간의 매뉴얼화를 도입할 필요가 있다.

## 5.2 제 언

첫째, 미용종사자의 여가소비의 구성요인이 높아질수록 자기효능감 요인 또한 높아졌다는 것은 여가활동을 함으로써 자기효능감 강화에 긍정적인 영향력을 나타내는 결과가 검증되었다. 나아가 여가활동 기회를 취함으로써 갖게 되는 정신적 안정감이 조직원들의 자기효능감에 도움이 되고 정신회복에 매우 필요한 요인이라 할 수 있다. 또한 구성원들에게 적극적인 여가활동의

기회를 부여하도록 노력해야 한다. 여가에 대한 다양한 매체나 정보를 제공하여 여가참여를 통해 즐거움, 행복감, 자부심을 느낀다면 여가만족 및 나아가 삶의 만족까지도 증대시킬 수 있을 것으로 사료된다.

둘째, 미용종사자들의 여가소비가 높아질수록 조직에 대한 기여도 또한 높아졌다는 것은 미용 종사자에게 있어 조직의 화합과 직무만족, 이직의도가 긍정적인 요소임이 검증되었다. 예전의 여가라 함은 먹고, 자고, 배설하는 의식주를 해결하기 위한 준비단계로 단순한 쉼, 쉼, 겨를 등으로 다음단계 과정을 위한 대기상태로 여겨왔지만 현대의 여가란 잉여시간에 개인의 취미활동이나 기술습득, 운동 등 다양한 활동으로 자존감을 고취하고자 한다. 이러한 변화를 직원과 원장은 서로 인식해야 하며 직원의 여가활동을 적극적으로 독려하며 여가활동의 기회를 제공하고자 노력해야 한다.

셋째, 자기효능감이 증가함으로써 조직기여도 또한 증가하는 것이 검증되었다. 동료 간에 영화관람, 음악회 참석, 운동대회, 등반대회 등의 기회를 만들고 서로 화합하고 토론을 통한 문제점 개선과 어려운 문제점을 같이 해결해야 할 필요성이 있다, 직원과의 소통이 원활하다면 주인의식을 갖게 되어 직무몰입 직무만족 및 이직의도 또한 긍정적인 방향으로 해결될 것으로 사료된다. 건강한 육체에서 건강한 생각이 유발되며 생각이 건강하면 행동까지 고객에게 전달되기에 궁극적으로는 조직기여도도 증진될 것이며 사회적으로 긍정적인 영향력을 미칠 것으로 사료된다.

넷째, 여가소비와 자기효능감, 조직기여도는 서로 상관관계가 밀접한 것으로 나타났으며 이는 내부고객과의 원만한 인간관계가 필요하다는 것을 구성원 모두가 인식해야 한다. 대면하는 시간이 많은 업무 특성상 직무로 인해 받는 스트레스와 고객으로부터 받는 감정스트레스를 해결하기 위해 서로 대우하고 인정하는 문화와 여가소비의 건전한 활동이 절실히 요구된다.

### 5.3 연구의 한계 및 향후 과제

본 연구는 여가소비가 자기효능감과 조직기여도에 대한 관련 연구로 주로 체육계, 심리학계와 의료계의 영양보호사 간호사 업종과 기업 관련 분야에서 활발히 이루어지고 있지만, 미용 관련업에서는 이러한 연구가 미비한 실정이다. 연구 범위 또한 경기 인천지역에 거주하는 미용종사자를 대상으로 한정되었기에 차후 연구에서는 집단범위를 넓혀 설문을 수집, 연구결과의 일반화를 유도하는 것도 필요할 것으로 사료 된다. 더불어 미용종사자들의 여가소비와 자기효능감, 조직기여도 변인 간의 관계에 대한 연구와 그에 따른 해석으로 연구 범위를 한정하였지만 보다 다양한 선행변수들의 지속적인 연구를 통하여 경쟁력 있는 미용인으로 발전하기 위한 방안들이 다양하게 도출될 수 있도록 지속적인 연구가 진행되어야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

### 1. 국내문헌

- 고영복. (1992). 『현대 사회문제』. 사회문화연구소 출판부. 1992
- 권미혜. (2015). “내.외면적 여가활동이 긍정심리자본에 미치는 영향에 관한 연구”. 세종대학교 대학원 석사학위논문
- 김광득. (2003). 『현대여가론: 이론과 실제』. 백산출판사 1991 (단행본)
- 김명애, 박광옥, 유선주, 김문진, 김을순 (2007). “중소병원 간호활성화를 위한 현황조사 연구” 『임상간호연구』. 15(1) : 149-165.
- 김양원. (2009). 지방공무원의 조직몰입에 영향을 미치는 요인. 인하대학교 행정대학원 석사학위논문
- 김영금. (2020). “영유아교사의 직무스트레스, 조직몰입, 사회적지지, 회복탄력성 및 행복감 간의 구조적 관계분석” 동아대학교 박사논문
- 김윤선. (2017). “미용종사자의 여가활동 태도가 직무스트레스와 조직 유효성 및 고객지향성 관계” 서경대학교 미용예술학 박사논문
- 김윤선. (2017). “미용종사자의 여가활동 태도가 직무스트레스와 조직유효성 및 고객지향성 관계”. 서경대학교 일반대학원 박사학위논문
- 김정민. (2017). “미용종사자의 여가활동과 직원 간 친밀감 및 직무만족, 직무스트레스 연구”. 서경대학교 미용예술대학원 석사논문
- 노용구, 박원임. (2000). 여가학의 정체성에 관한 연구. 『한국체육학회』 p3-11
- 박정희. (2020). “리더십 유형이 대학 조직유효성 및 재무적성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 영남대학교 대학원 박사학위논문
- 박종일. (2008). “사회복지사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에서 영적 안녕과 중재효과”. 서울기독대학교 대학원 박사학위논문
- 박주현. (1995). “서울시 중학생의 사회계층별 여가활동에 관한 연구”. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 박진현. (2016). “미용 기업의 독서지식경영이 조직유효성과 조직시민행동에 미치는 영향”. 건국대학교 대학원 박사학위논문

- 백주하. (2012). “여가활동 참여자의 여가제약이 여가제약 협상과 레크리에이션 전문화에 미치는 영향”. 경기대학교 일반대학원 박사학위논문
- 서진교. (2011). “공무원의 여가활동 참여와 조직유효성에 자기효능감의 조절 효과”. 영남대학교 경영대학원 석사학위논문
- 설경옥. (2017). “유아의 기질, 어머니의 심리적 통제, 교사의 훈육방식이 유아의 자기조절능력에 미치는 영향”. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문
- 손승아, 안경숙, 김승경. (2006). 청소년의 자기조절능력과 심리환경적 요인에 관한 연구. 『한국청소년연구』, 17(1), p127-148
- 손유나. (2013) “보드게임을 통한 여가활동이 성인 지적장애인의 자기결정 능력에 미치는 영향” 전남대학교 일반대학원 석사학위논문
- 송은일. (2011). “대학 태권도선수의 여가활동 유형별 몰입, 여가제약 및 여가 만족의 구조모형분석”. 경기대학원 박사학위논문 p.11-12
- 심혜숙, 황경진 (2013). “청소년의 자기조절 및 집중력 향상을 위한 뇌발달 프로그램 효과”. 『청소년학연구』, 16(9), 1-19
- 안경일. (1998). “직장인의 사회계층에 따른 여가활동과 여가만족의 관계”. 경대학교 대학원 박사학위논문
- 왕혜림. (2017). “미용사의 근무환경과 여가활용이 직무만족과 직무스트레스에 미치는 영향”. 서경대학교 미용예술학 석사학위논문
- 왕혜림. (2017). "미용사의 근무환경과 여가활용이 직무만족과 직무스트레스에 미치는 영향". 서경대학교 미용예술대학원 석사학위논문
- 유병웅. (2016) “여가인식과 여가몰입이 자아효능감 및 심리적웰빙에 미치는 영향-베이비부머세대를 중심으로”. 영산대학교 일반대학원 박사학위논문
- 윤선희. (2005). “아동이 지각한 부모의 양육행동과 아동의 자기조절능력과의 관계”. 창원대학교 석사학위논문 창원대학교
- 이기효. (1995). “이직의도 인과형성의 실증연구: 종합병원 종업원을 대상”. 성균관대학교대학원 박사학위논문
- 이명진. (2011). “청소년의 자기조절 능력과 긍정적 사고가 학교적응에

- 미치는 영향. 『교육혁신연구』, 23(1) p1-19
- 이성화. (2013). “피부미용업종사자들의 여가활동 참여가 직무만족에 미치는 영향”. 선문대학교 통합의학대학원 석사학위논문
- 정옥분. (2006). 사회정서발달. 서울:학지사.
- 전슬기. (2012) “자기결정 학습모형에 기초한 여가활동이 정신지체 전공과 학생의 자기결정 능력에 미치는 영향” 공주대학교 석사학위논문
- 정삼표. (2008) “리조트 호텔 종사원의 여가태도, 몰입, 만족에 관한 연구” 위덕대학교 박사학위논문
- 정효정. (2002). “보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구”. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문
- 조성현. (2011). “태권도 지도자의 리더십유형과 조직유효성 및 조직시민행동의 관계”. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문
- 최갑현. (2016). “은퇴자의 여가문화활동과 자기효능감. 생활만족도간의 관계 분석” 호남대학교 대학원 박사학위논문
- 최광임. (2019). “뷰티종사자의 조직시민행동이 고객지향성과 조직유효성에 미치는 영향”. 한성대학교 예술대학원 석사학위논문
- 최선영. (2010). “간호사의 탄력근무제와 여가활동 차이 비교분석-3교대와 고정근무 중심으로”. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문
- 최선영. (2010). “간호사의 탄력근무제와 여가활동 차이 비교분석-3교대와 고정근무 중심으로”. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문
- 최진숙. (2019) “미용서비스 종사자의 직장 내 여가활동 지원이 조직태도와 이직의도에 미치는 영향” 동명대학교 복지산업대학원 미용보건학석사논문
- 팽에유. (2018). “조직문화의 조직유효성에 대한 영향력”. 원광대학교 석사학위논문
- 한동분. (2017). “조직구성원의 기업내부평판과 직무만족이 조직몰입 및 혁신행동에 미치는 영향 연구”. 위덕대학교 대학원 박사학위논문
- 허정경. (2007). “학령기 아동의 자기조절능력 척도 개발과 관련 변인 연구”. 숙명여자대학교 박사학위논문

허정애. (2010). “미용종사자들의 직무스트레스와 우울증 및 여가활동에 관한 연구” 대학교

## 2. 국외문헌

- Brightbill, Charles K. (1963). The challenge of leisure. NJ: Prentice-Hall.
- Compbell, A.(1976). Subjective measure of well-being. *America Psychology*. 43(4), 657-673
- Dumazedier, J. (1967). Toward a society leisure. New York:Cjristian Century Foundaton.
- Dumazedier, J. (1967). Toward a society leisure. New York:Cristian Century Foundaton.
- Epperson, A. E.(1977). Private and commerical recreation. New York: John Wiley and Sons.
- Inc.John Neulinger(1974). The psychology of leisure. Spring field. I11:Charles C. Thomas
- Iso-Ahola, S. E.(1993) Toward a social psychological theory of tourism Motivation: A rejoinder. *Analysis of Tourism Reasearch*, 12 : 256-262.
- Iso-Ahola, S. E.(1993) Toward a social psychological theory of tourism Motivation: A rejoinder. *Analysis of Tourism Reasearch*, 12 : 256-262.
- Kelly, J. R.(1972) Work and Leisure: A Simplified paradigm. *Journal of leisure Research*. 4, 0-62.
- Kelly, J. R.(1982) Thomas Puvlishers. Work and Leisure : A simplified paradigm. *Journal of leisure research*. 4(1), 56-65.
- Max Kaplan(1960). Leisure in America : A Social Inquiry. John Wiley & Sons. 169-171.
- Max Kaplan(1960). Leisure in America : A Social Inquiry. John Wiley & Sons. 169-171.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkage in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover, *Journal of Applied*

*Psychology*, 62, 37–240.

- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Morter, L. W. (1982) The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 54–89.
- Murphy, J. F.(1973). Concepts of leisure. Englewood Cliffs. New Jersey: prentice Hall.
- Neulinger, J. (1974). The psychology of leisure. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Neulinger, J. (1974). The psychology of leisure. Springfield, IL: Charles Thomas.
- Noble, C. H. (2008). The influence of job security on field sales manager satisfaction: Exploring frontline tension. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(3), 247–261.
- Price, J. L.(1977). The Study of turnover, Iowa: Iowa State Univ. Press.
- Schermerhorn, J. R., Hunt J. G., & Osborn, R. N. (1997) Organizational Behavior. New York: John, Wiley and Sons, Inc.
- Scott, P.(2003). Organizations:Rational Nature and open Systems, 5th ed, Upper Saddle river, Prentice Hall.
- Weiss, Ho. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173–194.

## 부 록 (설문지)

### 설 문 지

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해주신 점에 대해 깊이 감사드립니다. 저는 한성대학교 예술대학원에서 헤어를 전공하는 석사과정 학생으로서 석사논문을 준비하고 있습니다.

본 설문지는 “미용종사자의 여가소비가 자기효능감 및 조직기여도에 미치는 영향”에 대해 알아보기 위해 작성된 설문지입니다.

응답하신 내용은 통계 처리되어 연구자료로 사용될 것이며, 본 조사의 내용은 통계 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

설문지의 문항을 자세히 읽어 보신 후, 한 문항도 빠짐없이 정확하게 기입하여 주시기를 부탁드립니다. 바쁘신 와중에 참여해 주셔서 감사합니다.

한성대학교 예술대학원

지도교수:권오혁

연구자:윤수미

I. 다음은 귀하의 여가소비에 관한 일반적인 질문입니다. 표를 참조하고 설문에 응해 주시기 바랍니다.

| 구 분         | 문 항                                                                                                   |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 신체적<br>여가활동 | 스포츠활동: 조깅, 마라톤, 축구, 골프, 수영, 스쿼시,<br>인라인스케이트, 테니스, 등산, 낚시, 댄스스포츠, 스케이트,<br>승마, 요가, 스키, 웨이트트레이닝, 에어로빅 등 |
| 지적 여가활동     | 음악회, 전시회, 독서, 그림, 공예, 악기연주 등                                                                          |
| 정신적<br>여가활동 | 종교생활, 자원봉사 등                                                                                          |
| 휴식적<br>여가활동 | TV시청, 라디오 듣기, 영화, 연극, 뮤지컬관람, 스포츠관람,<br>여행 등                                                           |
| 오락적<br>여가활동 | 컴퓨터 게임, 모바일 게임, SNS, 바둑, 장기, 당구 등                                                                     |

I. 다음은 귀하의 여가소비 실태에 관한 일반적인 질문입니다. (해당되는 사항에 ✓표해 주  
시기 바랍니다.)

1. 현재 여가활동에 참여하고 있습니까?

- ① 예            ② 아니오

2. 여가활동에 참여하게 된 동기가 무엇입니까?

- ① 가족의 권유    ② 친구의 권유    ③ 직장 동료의 권유    ④ 개인적 의사    ⑤ 기타

3. 현재 참여하고 있는 여가활동 유형은 무엇입니까?

- ① 신체적 여가활동    ② 지적 여가활동    ③ 정신적 여가활동  
④ 휴식적 여가활동    ⑤ 오락적 여가활동

4. 현재 여가활동을 일주일에 몇 번이나 참여하십니까?

- ① 주 1회    ② 주 2회    ③ 주 3회    ④ 주 4회 이상    ⑤ 주 5회 이상    ⑥ 기타

5. 현재 1회 여가활동 참여시간은 어떻게 되십니까?

- ① 30분 이하    ② 1시간    ③ 2시간    ④ 3시간    ⑤ 4시간    ⑥ 기타

6. 현재 활동하고 있는 여가활동 기간은 얼마입니까?

- ① 1년 초과 2년 미만    ② 2년 초과 3년 미만    ③ 3년 초과 4년 미만  
④ 4년 초과 5년 미만    ⑤ 5년 이상                      ⑥ 기타

7. 여가활동 시 가장 큰 방해 요인은 무엇입니까?

- ① 근무환경    ② 경제적 여유    ③ 시설 및 장소부족    ④ 동반자가 없어서  
⑤ 시간적 여유    ⑥ 기타

Ⅱ. 다음은 귀하의 여가소비에 관한 질문입니다. (해당되는 사항에 ✓표해 주시기 바랍니다.)

| 문 항                                      | 매우<br>그렇<br>지<br>않다 | 그렇<br>지<br>않다 | 보통<br>이다 | 그렇<br>다 | 매우<br>그렇<br>다 |
|------------------------------------------|---------------------|---------------|----------|---------|---------------|
| 1. 여가활동은 나의 발전과 관련이 있다.                  | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 2. 여가활동을 통해 새로운 지식을 얻는다.                 | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 3. 여가활동을 통해 정신적인 회복을 한다.                 | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 4. 나는 여가활동을 하는 중에 창조적일 수 있다.             | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 5. 여가활동을 통해 나의 건강은 증진되고 있다.              | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 6. 여가활동은 마음의 동요를 가라앉힌다.                  | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 7. 여가활동을 할 때에는 항상 즐겁다.                   | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 8. 여가활동을 할 때 잡념이 사라지고 마음이 평온해진다.         | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 9. 여가활동은 정서적 안정감을 갖게 해 준다.               | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 10. 여가활동은 나의 자부심과 관련이 있다.                | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 11. 나의 업무과중은 여가활동의 방해요소이다.               | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 12. 나의 업무스트레스는 여가활동의 방해요소이다.             | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 13. 나의 경제적 부담은 여가활동의 방해요소이다.             | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 14. 나는 시간 부족은 여가활동의 방해요소이다.              | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 15. 나는 여가활동을 함께 할 동반자 부족으로 여가활동의 방해요소이다. | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |

Ⅲ. 다음은 귀하의 자기효능감에 관한 질문입니다. (해당되는 사항에 ✓표해 주시기 바랍니다.)

| 문 항                                                    | 매우<br>그렇<br>지<br>않다 | 그렇<br>지<br>않다 | 보통<br>이다 | 그렇<br>다 | 매우<br>그렇<br>다 |
|--------------------------------------------------------|---------------------|---------------|----------|---------|---------------|
| 1. 나는 어려운 일이 닥쳤을 때 감정을 스스로 통제할 수 있다.                   | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 2. 문제가 생기면 여러 가지 가능한 해결방안에 대해 먼저 생각한 후에 결하려고 노력한다.     | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 3. 어려운 일이 생기면 그 원인이 무엇인지 신중하게 생각한 후에 그 문제를 해결하려고 노력한다. | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 4. 서로 도움을 주고 받는 친구가 있는 편이다.                            | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 5. 나는 내 삶에 대체적으로 만족 한다.                                | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |

IV. 다음은 귀하의 조직기여도에 관한 질문입니다. (해당되는 사항에 ✓표해 주시기 바랍니다.)

| 문 항                                        | 매우<br>그렇<br>지<br>않다 | 그렇<br>지<br>않다 | 보통<br>이다 | 그렇<br>다 | 매우<br>그렇<br>다 |
|--------------------------------------------|---------------------|---------------|----------|---------|---------------|
| 1. 나는 현재 샵에서 근무하는 것이 자랑스럽다.                | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 2. 현재 샵이 성공하기 위해서 내가 할 수 있는 최선의 노력을 하고 있다. | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 3. 현재 샵에서 일하면서 나의 가치관이 샵이 추구하는 가치관으로 바뀌었다. | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 4. 현재 샵에 애착심을 가지고 있다.                      | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 5. 가능하다면 현재 샵에서 계속 일을 할 것이다.               | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 6. 나는 디자이너, 인턴(스텝)과의 관계에 대해 만족한다.          | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 7. 현재 샵에서 일을 하는 것이 나의 미래에 도움이 된다고 생각한다.    | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 8. 현재 받고 있는 임금에 대해 만족한다.                   | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 9. 나는 대표(원장), 또는 직원과의 관계에 만족한다.            | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 10. 현재 하는 일에 만족하고 보람을 느낀다.                 | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 11. 나는 실제로 직장을 떠날 계획을 세우고 있다.              | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 12. 나는 지금의 직장을 그만두고 싶다.                    | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 13. 현 직장엔 근무하면서 새로운 직장으로의 전직을 생각하고 있다.     | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 14. 업무가 비슷하다면 다른 직장에서도 일할 수 있다고 생각한다.      | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |
| 15. 다른 직장이 보다 나은 직무로 전직이 가능하다면 전직을 할 것이다.  | ①                   | ②             | ③        | ④       | ⑤             |

V. 다음은 귀하의 인구통계학적 특성에 관한 질문입니다. (해당되는 사항에 ✓표해 주시기 바랍니다.)

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남성                      ② 여성

2. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까?

- ① 20대   ② 30대   ③ 40대   ④ 50대이상

3. 귀하의 결혼 여부는 어떻게 되십니까?

- ① 미혼   ② 기혼   ③기타

4. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고졸 이하/졸업   ② 전문대학 재학/졸업

- ③ 대학교 졸업/졸업   ④ 대학원 재학 이상

5. 귀하의 미용 경력은 어떻게 됩니까?

- ① 1년 이상 3년 이하   ② 4년 이상 7년 이하   ③ 8년 이상 10년 이하

- ④ 11년 이상 15년 이하   ⑤ 16년 이상 20년 이하   ⑥ 21년 이상

6. 귀하의 한 달 평균 급여수준은 어떻게 되십니까?

- ① 100만원 초과 150만원 미만   ② 150만원 초과 200만원 미만

- ③ 200만원 초과 250만원 미만   ④ 250만원 초과 300만원 미만

- ⑤ 300만원 초과 400만원 미만   ⑥ 400만원 이상

7. 귀하의 급여형태는 어떻게 되십니까?

- ①급여                      ② 인센티브                      ③ 기타

# ABSTRACT

## The Effects of Leisure Consumption on Self-Efficacy and Organizational Contribution in Beauty Industry Workers

Yun, Su-Mi

Major in Hair Design

Dept. of Beauty Art & Design

Graduate School of Arts

Hansung University

This study attempted to investigate the effects of leisure consumption on self-efficacy and organizational contribution against beauty industry workers and search for ways to help them commit to the organization and get satisfied with their job by reducing their stress from work and emotional labor through leisure activities.

For this, a questionnaire survey was conducted against beauty industry workers in Gyeonggi and Incheon from April 9 to May 30, 2020, and a total of 412 out of 450 copies were used for final analysis. The collected data were analyzed by frequency analysis, independent samples t-test, one-way ANOVA, exploratory factor analysis, reliability analysis,

correlation analysis and regression analysis, using SPSS Ver. 25.0, and the results found the followings:

First, according to analysis of demographic characteristics, ‘women’ were greater than ‘men’ in terms of respondents’ gender. In terms of average monthly income and marital status, ‘KRW 2–2.5 million’ and ‘married’ were high, respectively. In terms of educational background and length of employment, ‘high school graduates or lower’ and ‘4 years – less than 7 years’ were the highest, each.

Second, according to analysis of leisure activities, ‘personal decision’ was high in terms of participation motivation. When asked what kind of activity and how often they enjoy, ‘physical leisure activities’ and ‘once a week’ were mostly responded. When asked how long they have participated in such activities, ‘5 years or longer’ was the highest. They said that they were not able to fully enjoy such leisure activities because of not enough time.

Third, according to hypothesis testing, leisure consumption revealed a positive influence on self-efficacy.

Fourth, leisure consumption had a positive effect on organizational contribution.

Fifth, self-efficacy also showed a positive influence on organizational contribution.

The above results confirmed that leisure consumption has a positive influence on self-efficacy and organizational contribution.

Therefore, if matters disturbing beauty industry workers leisure consumptions are actively resolved through their physical, intellectual, mental, relaxing and recreational activities by offering them an opportunity of self-development and emotional stability, their job stress and turnover could be reduced. As a result, they would get more

committed to organizational solidarity and their duties and more satisfied with their job.

The conclusions and implications of this study are as follows:

First, since beauty industry workers are able to recover mentally, acquire new knowledge and improve their health through leisure consumption, they should be given more chances for leisure activities.

Second, because they tend to feel more confident in themselves after getting an opportunity of emotional stability for reducing stress from work, they need to have more time for leisure activities.

Third, they should be given a chance to control their emotions on their own and build self-regulation ability which is needed in handling tough tasks. In addition, they need to show more interest and have smooth communications with each other.

Fourth, it is important to reduce their turnover intention by improving their values, attachment to their job and psychological satisfaction and make them more proud of their work environments.

The scope of this study is limited to analysis of relations among leisure consumption, self-efficacy and organizational contribution.

Therefore, it is anticipated that there should be further studies on diverse variables affecting leisure consumption and self-efficacy to help beauty industry workers get more committed to their organization and more confident in their job.

**【Keyword】** Beauty Industry Workers, Leisure Consumption, Leisure Activities, Self-Efficacy, Organizational contribution.