

석사학위논문

뷰티 종사자들의 성격특성이
직무열의에 미치는 영향

- 셀프 리더십 중심으로 -

2023년

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

헤어디자인전공

백 승 연

석사학위논문
지도교수 권오혁

뷰티 종사자들의 성격특성이 직무열의에 미치는 영향

- 셀프 리더십 중심으로 -

The Effect of Cosmetologists' Personality
Traits on Job Enthusiasm:
Focusing on Self-leadership

2022년 12월 일

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

헤어디자인전공

백 승 연

석사학위논문
지도교수 권오혁

뷰티 종사자들의 성격특성이 직무열의에 미치는 영향

- 셀프 리더십 중심으로 -

The Effect of Cosmetologists' Personality
Traits on Job Enthusiasm:
Focusing on Self-leadership

위 논문을 예술학 석사학위 논문으로 제출함

2022년 12월 일

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

헤어디자인전공

백 승 연

백승연의 예술학 석사학위 논문을 인준함

2022년 12월 일

심사위원장 김 유 정 (인)

심 사 위 원 이 정 민 (인)

심 사 위 원 권 오 혁 (인)

국 문 초 록

뷰티 종사자들의 성격특성이 직무열의에 미치는 영향

- 셀프 리더십 중심으로 -

한 성 대 학 교 예 술 대 학 원
뷰 티 예 술 학 과
해 어 디 자 인 전 공
백 승 연

최근 뷰티산업은 생활수준의 나아지면서 뷰티에 대한 관심이 증대되고 있으며, 뷰티산업과 뷰티종사자들에 대한 사회적 관심도 높아졌다. 뷰티서비스의 높은 수요와 전문적인 기술 혁신에 따라 전문분야가 세분화 되었으며, 뷰티종사자들은 새로운 표현과 예술적 감성으로 창의적인 트렌드를 만들고 있다.

본 연구는 뷰티종사자들이 성격특성과 스스로의 성장을 위하여 동기를 부여 할 수 있도록 하는 셀프리더십을 분류하여 직무열의에 영향을 미치는지 또한 셀프리더십이 성격특성과 직무열의에 매개효과를 갖는지 검증하였다. 연구 방법은 전국에 거주하는 뷰티종사자(헤어, 메이크업, 피부, 네일, 화장품)들을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 이를 통해 최종 303부의 통계 분석결과를 얻었다. 자료는 SPSS Ver. 25.0 통계 패키지 활용하여 조사대상자의 일반적 특성을 이해하기 위해 빈도분석을 실행하였고, 측정도구는 요인 분석과 신뢰도 분석으로 변수 간에는 상관관계분석과 회귀분석을 실시하여

다음과 같은 분석 결과를 얻었다.

첫째, 뷰티 종사자의 성격특성 중 친화성 및 성실성, 개방성, 외향성은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 주는 것으로 입증되었다.

둘째, 뷰티 종사자의 성격특성 중 친화성 및 성실성, 개방성, 외향성은 직무열의에 정(+)의 영향을 주는 것으로 입증되었다.

셋째, 뷰티 종사자의 셀프리더십 중 행위중심 자연보상중심 건설적 사고는 직무열의에 정(+)의 영향을 주는 것으로 입증되었다.

넷째, 뷰티 종사자의 성격특성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 매개효과가 있는 것으로 입증되었다.

이와 같은 연구결과를 통해서 뷰티 종사자의 성격특성, 셀프리더십은 직무열의에 밀접한 영향을 미치는 것으로 확인 하였다.

뷰티 종사자는 사람들과의 관계형성과 조화로움을 중요하게 생각하고 이는 감정과 행동에 대한 통제력과 자발적인 동기부여 그리고 문제해결 능력을 향상시키는 것으로 나타났으며 직무와 관련된 긍정적인 심리상태는 새로운 것에 대한 거부감 보다는 개방적, 융통성, 업무 및 인간관계에 있어서 적극적이고 주도적인 성향을 가지는 것으로 조사되었다.

본 연구를 통해 뷰티 종사자의 성격 특성이 직무 열의에 미치는 영향에서 매개효과를 갖는 셀프리더십을 필요성 검증하는 연구이며 뷰티서비스 산업의 인력자원관리에 효율적으로 활용할 수 있는 기초자료가 될 것으로 기대한다. 따라서 뷰티 종사자에게 셀프리더십의 역량을 향상시켜 긍정적인 직무열의에 실무적인 활용방안을 제공하여 뷰티산업의 경쟁력과 발전이 있는 뷰티종사자들이 보다 나은 고정된 위치에서 근무 할 수 있는 방향성을 제공할 수 있기를 기대한다.

【주요어】 뷰티종사자, 성격특성, 셀프리더십, 직무열의

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구필요성 및 목적	1
1.2 연구문제	3
1.3 연구범위 및 연구방법	4
1.4 용어정리	5
II. 이론적 배경	7
2.1 뷰티종사자	7
2.1.1 헤어 뷰티 종사자	8
2.1.2 메이크업 뷰티 종사자	8
2.1.3 피부 뷰티 종사자	9
2.1.4 네일 종사자	9
2.1.5 화장품 산업 종사자	10
2.2 성격특성	11
2.2.1 성격특성의 개념	11
2.2.2 성격특성의 구성요소	12
2.3 셀프리더십	15
2.3.1 셀프리더십의 개념	15
2.3.2 셀프리더십의 구성요소	18
2.4 직무열의	22
2.4.1 직무열의의 개념	23
2.4.2 직무열의의 구성요소	24
III. 연구방법 및 절차	26
3.1 연구모형 및 연구가설의 설정	26
3.1.1 연구모형	26
3.1.2 연구가설의 설정	27

3.2 조사방법 및 분석방법	28
3.2.1 조사대상	28
3.2.2 조사기간과 조사방법	28
3.2.3 분석방법	29
3.3 조사설계	31
3.3.1 변수의 조작적 정의	31
3.4 설문지 구성 및 측정항목	32
IV. 연구결과	33
4.1 인구통계학적 특성	33
4.2 기술 통계	35
4.3 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석	38
4.3.1 성격특성의 요인분석 및 신뢰도 분석	38
4.3.2 셀프리더십의 요인분석 및 신뢰도 분석	40
4.3.3 직무열의의 요인분석 및 신뢰도 분석	41
4.3.4 상관관계 분석	42
4.3.5 가설의 검증	44
V. 결 론	71
5.1 연구결과 요약 및 시사점	71
5.1.1 연구결과 요약	71
5.1.2 연구의 시사점	72
5.2 연구의 한계 및 제언	72
참 고 문 헌	74
ABSTRACT	86

표 목 차

[표 2-1] 전통적인 관리방식과 셀프리더십의 관점비교	16
[표 2-2] 셀프리더십의 세 가지 차원의 각 구성요소	21
[표 2-3] 직무 열의의 개념	23
[표 3-1] 조사개요	28
[표 3-2] 설문지 구성과 측정방법	32
[표 4-1] 인구통계학적 특성(1)	34
[표 4-2] 인구통계학적 특성(2)	35
[표 4-3] 성격특성, 셀프리더십, 직무열의의 기술통계분석	36
[표 4-4] 직무열의의 기술통계분석	37
[표 4-5] 성격특성의 요인분석 및 신뢰도	39
[표 4-6] 셀프리더십의 요인분석 및 신뢰도	40
[표 4-7] 직무열의의 요인분석 및 신뢰도	41
[표 4-8] 성격특성, 셀프리더십, 직무열의 간의 상관분석	43
[표 4-9] 성격특성과 셀프리더십의 회귀분석결과	45
[표 4-10] 친화성 및 성실성과 셀프리더십의 회귀분석결과	46
[표 4-11] 개방성과 셀프리더십의 회귀분석결과	47
[표 4-12] 외향성과 셀프리더십의 회귀분석결과	48
[표 4-13] 성격특성이 셀프리더십에 미치는 영향에 대한 검증 결과	48
[표 4-14] 성격특성과 직무열의의 회귀분석결과	49
[표 4-15] 친화성 및 성실성과 직무열의의 회귀분석결과	50
[표 4-16] 개방성과 직무열의의 회귀분석결과	51
[표 4-17] 외향성과 직무열의의 회귀분석결과	52
[표 4-18] 성격특성이 직무열의에 미치는 영향에 대한 검증 결과	53
[표 4-19] 성격특성과 셀프리더십의 회귀분석결과	54
[표 4-20] 행위중심과 직무열의의 회귀분석결과	55
[표 4-21] 자연보상중심과 직무열의의 회귀분석결과	56
[표 4-22] 건설적 사고와 직무열의의 회귀분석결과	57

[표 4-23] 셀프리더십이 직무열의에 미치는 영향에 대한 검증 결과	58
[표 4-24] 성격특성이 셀프리더십을 매개로 직무열의에 미치는 영향	60
[표 4-25] 친화성 및 성실성이 셀프리더십을 매개로 직무열의에 미치는 영향	61
[표 4-26] 개방성이 셀프리더십을 매개로 직무열의에 미치는 영향	63
[표 4-27] 외향성이 셀프리더십을 매개로 직무열의에 미치는 영향	64
[표 4-28] 성격특성과 직무열의 관계에서 셀프리더십의 매개효과 검증 결과	65
[표 4-29] 성격특성의 하위요인이 셀프리더십에 미치는 영향력 분석결과	66
[표 4-30] 성격특성의 하위요인이 직무열의에 미치는 영향력 분석결과	68
[표 4-31] 셀프리더십의 하위요인이 직무열의에 미치는 영향력 분석결과	70

그 립 목 차

[그림 3-1] 연구모형	26
---------------------	----

I. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

최근 기업들은 4차 산업혁명으로 산업의 융합화와 복합화의 급격한 흐름 속에 생존을 위하여 다양한 전략들을 활용하기 시작하였다. 앞으로 가까운 미래에는 네트워크로 연결된 컴퓨터를 통하여 할 수 있는 것들이 지금보다 증가 되면서, 사람이 해오던 지적 노동 역시 일정 수준 대체될 것이라는 전망이다(백수민, 2018). 이렇듯 급변하는 경영환경에서 조직의 핵심자원은 사람이라는 인식이 확대되었다(성휘란, 2017). 오늘날 생활수준 향상과 여가 시간의 활용으로 뷰티에 대한 관심이 커지면서, 뷰티산업과 뷰티종사자들에 대한 사회적 관심도 높아졌다(곽주영, 2020). 또한 뷰티관리의 높은 수요와 기술 혁신에 따라 다양성이 세분화되어, 높은 학력의 뷰티 종사자의 배출로 인해 뷰티산업의 전문성이 나날이 변창하고 있으며, 뷰티산업의 성장과 함께 매년 뷰티 종사자도 증가하고 있다(LG경제연구원, 2017).

뷰티산업에서 가장 중요한 요소인 인적 경쟁력 강화를 위해 전문적인 지식과 기능을 갖춘 뷰티종사자들의 양성이 필요하며, 실무경험에 따라 숙련되는 업무이므로 뷰티서비스는 대체 불가능하다(한국고용정보원, 2018). 그러므로 인력자원 관리를 위한 도구로 사용되어 온 중요한 요인으로 성격 특성을 들 수 있다(김수경, 2019). 뷰티종사자의 성격특성은 고객의 욕구충족과 우수한 서비스를 제공하며 직무에 큰 영향을 미치고(이형주, 2004; 곽주영, 2020), 개인의 성과를 높이기 위해 우수한 성과를 발휘할 수 있도록 하는 개인의 특성에 관심을 갖고 살펴봐야 할 필요가 있다고 하였다(박우성, 유규창, 2001). 그리고 개인의 성격특성이 직업, 직무, 조직과 밀접한 관련이 있으며 직원들의 태도와 감정, 행동과 사고는 성격에 의해 결정되기 때문에 성격이 직무열의, 조직몰입, 스트레스와 같은 직무태도를 설명하였다(엄지현, 2011). 성격특성과 셀프리더십에 대한 대부분의 선행연구들은 항공종사자(박정민, 고선희, 2016), 요양보호사(김길옥, 2018), 호텔종사자(김태인 외, 2020) 등

다양한 서비스업을 대상으로 한 연구가 대부분이며, 뷰티서비스 분야의 성격특성과 셀프리더십에 대한 적용 연구는 미비한 실정이다.

셀프리더십을 가진 사람은 어떠한 상황에서도 자기의 영향력을 발휘하여 자신의 활동을 능동적으로 유지, 조정, 지도하여 자신을 스스로 관리하고 통제하여 바람직한 생활을 이끌어 낼 뿐만 아니라 자신의 삶에 책임을 갖고 스스로 리더십을 발휘하게 되는 것이다(성계순, 2010; 성휘란, 2017).

리더십은 조직의 최고위층에서만 요구되는 것이 아닌 조직의 모든 계층에서 필요한 역량이 되었고, 상하간의 수직적 관계에서만 발휘되는 것이 아니며 리더와 집단 구성원들이 조직의 공동 목표 달성을 위해 함께 노력하는 파트너로서 셀프리더십을 요구하고 있다(기석호, 2015). 최근 조직 구성원들이 긍정적인 자세와 마음가짐, 활력을 가지고 조직 생활에 잘 적응할 수 있는 방법을 모색하는 데에 관심이 커지고 있으며(고희정, 2018), 이를 반영한 연구들이 조직심리학과 경영학 분야에서 인적관리의 한 영역으로 소개되고 있다. 또한 하순복(2007), 김연선(2009), 이종환(2015), 성휘란(2017)은 셀프리더십이 조직 내의 여러 요인들과 조직태도에 관한 연구가 이루어지고 이러한 연구결과는 뷰티 종사자가 조직에 대한 태도에 따라 환경과 직무열의 정도가 달라진다고 하였다. 이민주(2017)는 종업원의 경우 상사와의 상호작용 과정에서 성장과 발전이 나타나 겉으로 보이는 행동을 하더라도 직무열의를 높이고자 노력을 다 할 것이라 하였다.

인간의 삶의 질이 아름다움에 대한 기준의 변화로 뷰티서비스산업은 새로운 성장의 산업으로 발전하고 있으며(박미은 외, 2017), 뷰티산업의 성공요인 중 가장 중요한 변수는 인적관리라 하여 아무리 좋은 위치, 시설, 인테리어를 가지고 있더라도 점포를 이끌어나가는 종업원이 뛰어난 자질을 가지지 못하면 뷰티샵의 경영이 활발할 순 없다(지정훈, 오강수, 2008; 성휘란, 2017).

최근 셀프리더십은 그 중요성이 강조되고 있는 개념이며 성격특성과 셀프리더십이 사회적 자본에 유의한 영향을 미친다는 것을 중소기업 기업가들을 대상으로 증명된 바 있다(서장덕, 2016).

그러므로 본 연구는 뷰티종사자의 성격특성 셀프리더십 직무열의(활력, 몰입, 몰두)에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서 셀프리더십의 3가지 하위요인(행동 지향적 전략, 자연 보상 전략, 건설적 사고 패턴전략)을 중심으로 그 영향과 정도에 대해서 규명하는데 목적이 있다.

1.2 연구문제

본 연구의 목적은 뷰티종사자의 성격특성이 직무열의에 미치는 영향에서 셀프리더십을 중심으로 규명하는 데 있다. 본 연구에서 규명하고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 뷰티 종사자의 성격특성은 셀프 리더십에 영향을 미치는가?

연구문제 2. 뷰티 종사자의 성격특성은 직무열의에 영향을 미치는가?

연구문제 3. 뷰티 종사자의 셀프 리더십은 직무열의에 영향을 미치는가?

연구문제 4. 셀프 리더십은 뷰티 종사자의 성격특성이 직무열의에 미치는 영향을 매개할 것인가?

1.3 연구범위 및 연구방법

본 연구에서는 뷰티종사자의 성격특성이 직무열의에 미치는 영향 셀프리더십을 중심으로, 연구 목적으로 달성하기 위하여 문헌고찰과 실증적인 자료 분석을 실시하였다. 뷰티종사자의 성격특성, 직무열의, 셀프리더십과 관련 있는 선행논문, 학술논문, 그리고 관련서적을 기초로 이론적 배경을 정립하였다.

실증 분석을 위한 자료조사는 자기기입식 설문 조사방법을 실시하였고, 수집된 자료는 SPSS Ver. 25.0 통계 패키지를 활용하여 빈도분석과 요인분석 그리고 신뢰도분석과 상관관계분석, 회귀분석을 사용하였다.

이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

본 연구는 총 5장으로 구성하여 구체적인 범위와 구성은 다음과 같다.

I 장 서론에서는 연구의 필요성 및 목적, 연구 문제와 용어정리를 서술하였다.

II 장 이론적 배경에서는 뷰티종사, 성격특성, 셀프리더십, 직무열의성에 대한 선행연구를 고찰하였다.

III 장 연구방법 및 절차에서는 연구모형과 연구가설 설정, 조사방법 및 분석 방법, 조사 설계, 설문지구성에 대해 서술하였다.

IV 장 연구결과에서는 기술통계, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계, 그리고 가설검정으로 각각의 분석으로 작성하였다.

V 장 결론에서는 연구결과의 요약과 시사점 그리고 연구의 한계와 제언을 작성하였다.

1.4 용어의 정의

1.3.1 뷰티종사

뷰티산업에 포함되어있는 서비스·판매·교육·생산 등의 수많은 뷰티산업 직업군들 중에서 산업 현장에서 요구되는 기준으로 헤어, 메이크업, 피부, 네일 등 손님의 외모를 가꾸고 아름답게 만들어주는 직업군을 말한다(홍종우, 2011; 유도은, 2019).

1.3.2 성격특성

성격(Personality)의 어원은 라틴어의 ‘per(through)’와 ‘sonare(speak)’의 합성어인 ‘persona(tospeakthrough)’에서 유래되었다. 성격은 상황에 따라 그가 어떻게 행동할 것인가를 예상할 수 있게 하는 것이며 성격을 다른 사람과 구별시키는 특성으로 보았다(김필연, 2017).

1.3.3 셀프리더십(self leadership)

셀프리더십은 스스로 달성하고자 하는 바가 무엇인지를 발견하고 이를 성취하기 위해 자주적으로 자기 생각과 행동을 통제하며 인지적 전략을 사용하여 자신을 올바른 방향으로 이끌어 가는 과정이라고 정의했다(장성희, 2021).

1.3.4 직무열의

직무열의란 직무의 성취를 위하여 목적을 내면화하고, 긍정적인 마음과 활력을 바탕으로 헌신하며 개인의 모든 에너지를 쏟아 몰두하는 것이라고 정의하였다(김경희, 2020). 직무수행 시에는 자신을 신체적, 인지적, 감정적, 정신적으로 이용하며 임무를 수행하는 것이다(정대식, 2022).

II. 이론적 배경

2.1 뷰티종사자

최근 생활수준의 나아지면서 뷰티에 대한 관심이 증대되고 있으며, 뷰티 산업과 뷰티종사자들에 대한 사회적 관심도 높아졌다. 또한 뷰티관리의 높은 수요와 기술 혁신에 따라 다양화되고 세분화되면서 고학력의 뷰티 인력자원들의 배출로 인해 뷰티의 전문화로 강조되고 있으며, 뷰티산업의 성장과 함께 매년 뷰티 종사자도 증가하고 있다(LG경제연구원, 2017).

고객의 외모를 보다 아름답게 할 수 있는 뷰티에 관한 깊은 지식과 기술을 제공함으로써 고객의 신체적, 정서적인 디자인을 창조해 장점을 극대화시키고 단점을 보완하여 기능적, 미적 부분을 함께 충족시켜 외모를 돋보이게 해주는 사람으로 정의할 수 있다(유도은, 2019). 전선복(2015)은 뷰티 종사자는 이론과 실무를 기초로 한 기술이며 기술은 빠른 시간에 숙련되는 것이 아니므로 시간투자가 다른 직무에 비해 길다고 말했으며, 뷰티종사자의 직무 특성상 어떠한 방법으로 고객에게 서비스를 하느냐에 따라서 고객의 재방문이 결정된다(이미순, 2007). 미용에 관련된 실제 행위는 뷰티제품과 각종 기계, 손 등을 사용하여 개인의 모발, 피부, 얼굴, 손과 발 등의 상태를 개선하고 아름답게 하는 기술이다, 이는 예술에 관한 분야로 외모를 가꾸고 다루는 응용과학의 말할 수 있으며 이것을 행하는 사람을 뷰티종사자라 한다(김현, 1999; 유도은, 2019).

뷰티산업에서 가장 중요한 요소인 인적 경쟁력 강화를 위해 전문적인 지식과 기능을 갖춘 뷰티종사자들의 양성이 필요하며 실무경험에 따라 숙련되는 업무이므로 뷰티서비스는 대체 불가능하다(한국고용정보원, 2018). 미용사의 자격시험은 일반, 피부, 메이크업, 네일로 나누어지며, 미용사의 업무 중 헤어와 피부는 2008년 1월 1일부터, 네일은 2015년 4월 17일, 메이크업은 2016년 1월 1일부터 시행되었다. 업무범위에 외에 속하는 속눈썹 연장술은 미용사 메이크업 업무 범위에 해당하게 되었다(보건복지부, 2018).

2.1.1 헤어 뷰티종사자

헤어 뷰티종사자는 헤어에 관련된 전반적인 미용서비스인 커트, 파마, 염색, 드라이, 샴푸, 스타일링, 업스타일, 모발관리, 두피관리, 등 고객의 이미지에 맞는 스타일을 아름답게 표현하고(여상미, 2016), 헤어컬러, 형태, 질감의 기본 요소들을 균형, 반복, 대조하여 고객의 장점을 연출하고 단점을 보완하여 다양한 디자인을 연출해 고객에게 어울리는 스타일을 표현한다(이기봉, 2016). 고객은 원하는 헤어스타일을 얻고 종사자는 헤어스타일을 완성하는 수요와 공급이 동시에 발생하기 때문에 고객과의 관계는 헤어서비스 결과에 따라 매우 중요한 영향을 미친다(신보화, 2011; 곽주영, 2020). 헤어 뷰티종사자는 고객에게 기술을 통하여 건강한 모발과 아름다운 가치를 부여하며, 심리적인 위안을 준다. 아름다운 가치를 제공하는 측면에서 예술가와 같은 맥락을 가진다(이나라, 2022). 단순한 작업에서 세밀한 테크닉까지 다양한 역할을 임하며, 고객과의 함께하는 시간이 길고 개인마다 제공하는 서비스가 다양하다(박윤희, 2017).

2.1.2 메이크업 뷰티종사자

메이크업 뷰티종사자는 화장품을 이용하여 고객의 얼굴과 신체를 아름답게 꾸미며(최윤정, 2017), 웨딩, 방송, 영화, 연극, 무대 등에서 아름다움을 바탕으로 깊이 있는 예술 작업을 표현한다(박윤희, 2017). 얼굴을 포함해 머리부터 발끝까지 변화 시키는 특정한 표현을 해야 하므로 전문성이 바탕이 되는 예술적 감각과 새로운 아이디어가 요구된다(여상미, 2016). 메이크업 뷰티종사자는 전문적이고 감각적이며 창의적인 기술습득을 위하여 꾸준히 연구하고 노력해야 한다(이정원, 김정희, 2014; 곽주영, 2020). 메이크업 뷰티종사자들은 고객과 상담을 통하여 고객에게 맞는 메이크업을 연출 하거나 상업적, 예술적에 의한 방송, 광고, 영화, 무대 작품에 맞게 인물을 연출하는 일을 한다(유도은, 2019).

2.1.3 피부 뷰티종사자

피부 뷰티종사자는 고객의 특성에 맞는 제품과 도구 그리고 마사지 기기를 사용해 피부를 건강하고 청결하며 아름답게 가꾸어 주고(김영심 외, 2012; 곽주영, 2020), 전문적인 기술과 과학적인 지식을 갖춘 전문가로서 고객의 피부상태를 파악하여 미적 아름다움과 심신의 안정을 제공하여 고객 만족까지 직접적인 영향을 미친다(강화진, 2018). 그리고 손과 기기를 사용하여 피부에 자극을 주고 몸속의 나쁜 독소를 배출하며 림프 순환과 조직의 저항력을 높여주는 서비스로 인체구조에 대한 지식과 기술을 습득하고 실습이 필요하다.(김주연, 2014; 곽주영, 2020) 고객의 몸을 최상의 상태로 유지시키기 위해 테크닉과 서비스를 시행하기 때문에 육체적 에너지 소모가 많다(박윤희, 2017).

2.1.4 네일 뷰티종사자

현재 네일샵에서는 손과 발의 기초 관리, 각질제거, 마사지, 컬러링, 인조 네일등 다양한 재료들을 사용하여 시술이 이루어지고 있다(이화용 외, 2016). 네일 뷰티종사자가 창의적인 트렌드와 감각을 가지고 다양한 수요를 창출해 나가고 있으며 네일 원료의 유기화합물 과다사용과 유해성, 안전관리의 인식 부족으로 작업환경이 열악한 시점이다(박성애, 2013; 곽주영, 2020).

현재 국내 네일 기술력은 세계 최고 수준이라고 평가되고 있다(한국네일협회, 2012; 곽주영, 2020).

2.1.5 화장품 산업 종사자

화장품 회사 종사자란 기초화장품을 포함하여 영·유아용 제품과 목욕용 제품, 인체 세정용 제품, 방향용 제품, 눈 화장용 제품, 두발 염색용 제품, 면도용 제품, 손발톱용 제품, 체취 방지용 제품 등 화장품 유형과 관련하여 제조 또는 유통을 하고 그와 관련하여 보수를 받거나 사업을 하고 있는 사람을 말한다(나지현, 2018). 화장품 산업 종사자의 증가율은 꾸준히 성장하고 있으며 이는 수출 확대와 무역수지 흑자의 영향이 매우 크다. 그러므로 종사자의 증가율도 계속 오를 것이며 국내외 시장에서의 경쟁력을 갖추기 위해 노력한다면 화장품 산업 종사자의 고용과 성장에 도움이 될 것이다(한국보건산업진흥원, 2017).

2.2 성격특성

2.2.1 성격특성의 개념

성격의 어원은 라틴어 Per(Through)와 Sonare(Speak)의 합성어로 페르소나(Persona, to Speak Through)에서 유래되었다. 성격(personality)은 다른 사람과 개인의 차이를 결정해 주는 특징적인 사고와 감정 그리고 행동 양식이며(곽주영, 2020), 한 개인의 전체적 인상을 뜻하는 것으로 변화된다고 정의하였고(김학년, 윤대혁, 2007), 개인의 환경에 대한 적응을 결정하는 개인적 특성, 기질 등을 대인관계 상황에서 생활을 특성화 하는 비교적 안정적 양상이라 하였다(김필연, 2017). 성격은 개인의 특유한 행동과 사고를 결정하는 심리, 신체적, 체계인 개인 내의 역동적 조직으로 역할 및 상태를 규정하는 모든 성질의 통합하며 개인의 환경과 자질에 영향을 받으며 성실성과 예의적 개방성에 따라 달라진다(곽주영, 2020). 이홍숙(2017)은 감정을 느끼고 생각하며 행동에 드러나는 반복적인 태도, 개인의 특성이라 정의하였다. 김필연(2017)은 상황에 따라 어떤 행동을 할 것인가를 생각할 수 있게 하는 것이며, 성격을 다른 사람과 구별시키는 특성으로 보았다.

성격은 개인과 관련된 특성들을 조합하여 사용하는 경우가 많으며 이때 특성은 사회적 행동에서 나타나며 이는 대인관계유형의 개인차를 의미하며 다른 사람들이 내리는 평판과 같은 개념이다(한태영, 2007). 민혜경(2008)은 Allport(1961)의 연구를 인용하여 개인의 독특성을 가지고 특징적인 것을 행동에 미치는 변화라고 정의하였고, 인간의 다양한 특성들은 행동에 미치는 영향력의 정도에 따라 기본특성, 중심특성, 이차적 특성으로 정의 하였다. 시간과 상황에 따라 지속적이며, 한 개인을 다른 사람과 구별해 주는 특정적인 감정, 사고 및 행동 양식이라고 정의하였으며(김필연, 2017), 김도영(2015)은 성격은 평상시에 안정적으로 나타나고, 행동이나 습관을 짐작할 수 있으며 반응양식과 행동양식 그리고 세상을 지각하는 방식을 결정해 줄 수 있다고 하였다. 성격을 개인의 고유한 사고와 행동을 결정하는 심리, 신체적 체계 내의 역동적 조직이라고 정의하였다(김수경, 2019).

2.2.2 성격요인의 구성요소

성격은 개인을 타인과 구별해 주며, 행동을 추측할 수 있는 주요 원인으로 성격특성 연구자들에게 지속적 관심의 대상이 되었다(이은희, 2019). 그러므로 개인의 성격 이해는 인간 행동을 이해하는데 핵심적 방법 중 하나가 되었고, 성격은 환경에 대한 독특한 개인의 반응 양식으로 이에 대한 관계를 결정하는 심리적인 구성체라 할 수 있다(문영규, 2004). 이와 같이 한 개인을 타인과 구별 되는 성격은 산업 및 조직 심리학 분야에서 많이 활용되는 분야중 하나이다(조은주, 2017). 개인의 성격적 특성이 직무와 관련이 높으며, 구성원들의 태도, 감정, 행동, 사고들은 성격적 특성에 의하여 결정되므로 조직몰입도, 조직시민행동, 직무만족, 갈등의 지각, 직무 스트레스, 소통의 개방성은 직무 태도를 미리추측하고 설명하는 중요변수가 되었다(이형룡 외, 2004).

성격은 개인의 특징적인 것으로 행동에 영향을 미치며 변화하고, 개인의 환경과 자질에 영향을 받으며 성실성과 예의적 개방성에 따라 달라진다(곽주영, 2020). Allport(1937)의 선행연구에 따르면 사람들이 나타내는 행동의 내적. 심리적 근거에는 태도와 방법이 처음부터 끝까지 변함없이 계속하는 되고, 안정성과 개인의 능력의 차이를 잘 나타내주는 심리적 요소가 있다고 가정하였다(민혜경, 2008; 백승민, 2010).

한편, 수많은 선행 연구자들을 통해서 성격이 다양한 방식으로 정의되었고, 여러 연구중 Costa, McCrae(1992)의 연구가 가장 많은 뒷받침되고 있다. 최근 개인의 성격특성을 연구하는 데에 가장 평가를 많이 받는 친화성, 성실성, 외향성, 개방성을 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

2.2.2.1 친화성

친화성은 타인에 대한 관심의 정도를 나타내며 상대방에 대한 관심과 신뢰로 배려심과 이타심으로 정의했다(Costa & McCrae, 1992; 곽주영, 2020). 호감성으로 표현하고 개인적 친화는 따뜻하고, 너그러우며 이타적이며 협력적인 것을 말한다(McCrae & Costa, 1987; 김필연, 2017). 친화성이 높은 사람들은 대인관계에서 편안하고 조화로운 관계를 유지하면서 친절하고 호의적이며 대인관계있어 원만한 관계를 유지할 수 있고 배려심도 많아지게 된다 정의하였다(권석만, 2017). 또한, 친화적 사람은 타인을 배려하고 관심을 가지며 훈훈한 정을 나누며 타인의 이해관계에 협동 정신을 발휘한다(유지호, 2019). 이와 반대로 친화성이 낮은 사람들은 공감능력이 낮으며, 자기중심적이고, 질투심과 무관심이 많아져 타협이 필요한 상황에서 비협조적인 태도로 일관한다고 하였다(이오근, 2018). 이유미(2013)는 친화성이 낮은 사람들은 타인에 대해 적대적이고 무관심하며, 자기중심성이 강해 질투심을 많이 보인다고 하였다. 본 연구에서 친화성은 관대한 마음으로 서로 잘 공감하며, 다른 사람에 대한 신뢰를 행동이나 행위 등으로 유지하는 정도를 나타낸다.

2.2.2.2 성실성

성실성은 계획성과 책임감, 신뢰감, 신중함을 가지고 목표지향적인 성격 특성을 가진다고 하였다(김석영, 전희원, 2008). 어떠한 일도 항상 해내고야 말겠다는 성취와 관련하여 그 사람만의 성실한 정도를 의미하며(이원석, 2011), 또한 신중함으로 볼 수 있고 사회적인 규칙이나 규범, 원칙들을 잘 지키려고 하는 정도로 신중하고 책임감 있으며, 열심히 일하고 신뢰감을 주는 특성을 보인다고 하였다(오양택, 2022). 성실성이 높은 사람은 자신이 몸담고 있는 조직에 대하여 높은 책임감을 가지고 사회가 정한 행동기준에 따라 스스로를 통제하고자 하는 경향을 보인다(손주영, 2014). 반대로 성실성이 낮은 사람들은 주의가 산만하며 행동에 일관성이 없고 믿음이 가지 않아 계획과 목표가 불분명하다(이은희, 2019).

2.2.2.3 외향성

외향성은 대인관계의 범위와 관련이 있다. 외향적인 사람일수록 사교적이고 활동수준이 높으며 적극적으로 대인과 관계를 가지며 내향적인 사람에 비하여 명랑한 특성을 나타낸다. 반대로 외향성이 낮은 사람일수록 말이 없고, 수줍음을 잘 타며 조용하고 서먹서먹해 하면서 타인 앞에 나서지 않는 성향 등이 있는 것으로 정의하였다(김필연, 2017). 그리고 ‘활동성, 사교적, 적극적인’ 의미를 포함하고 타인과 상호작용 및 관심을 교환하며, 활동적이고 열정적인 행동이 우선적으로 나타나는 성향이다(김예나, 2012).

김형진(2013)에 의하면 외향적인 사람들은 에너지가 넘치며, 다른 사람들과 함께 있는 것을 즐긴다, 이들은, 행동 지향적이며 열정적인 사람이며, 자신에게 이목이 집중되게 주장을 펼치며, 이야기하기를 좋아한다.

본 연구에서 외향성은 사회적 참여를 즐기며, 타인과의 상호작용을 원하는 것으로 정의한다.

2.2.2.4 개방성

개방성은 새로운 것에 대해 호기심과 상상력이 풍부하고 경험을 좋아하며 모든 일에 긍정적으로 수용한다(박미선, 2011). 개방성이 높으면 기존의 관습과 고정관념에서 벗어나 변화에 대한 긍정적으로 수용하는 자세를 가지게 된다고 하였으며(백수민, 2017), 이러한 특성은 어려운 상황에서도 문제를 해결하려는 경향을 보인다고 하였다(이찬옥, 2014). 개방성은 다양성을 좋아하는 정도로 창의적이고 교양과 상상력이 풍부하고 도전적이며 새로운 것에 개방적이라 설명하였다(오양택, 2022). 개방성 점수가 높을수록 내적범위와 외적범위에 대해 호기심이 많으며 새로운 가치관을 가지며 감정에 대해 예민하고, 다양한 삶을 바란다(유지호, 2019).

2.3 셀프리더십

2.3.1 셀프리더십의 개념

셀프(self)의 의미는 ‘자아’로 해석 할 수 있으며, 여기에 리더십이라는 자질을 더한 셀프리더십은 자기통제를 근간을 두어, 타인에서 의지하지 않고 자기 스스로 이끌어가는 리더십이라 정의 하였다. 즉 셀프는 개인이 자신에 대해 가지고 있는 조직적이고 체계적인 인식이라고 설명하였다(정성희, 2021). 개인이 자신에게 영향력을 행사하는 것에 대한 행동적· 인지적 개념이라 정의하였다(백수민, 2018).

셀프리더십은 1980년 대미국 기업의 경기가 침체되고 경쟁력이 악화되자 이를 개선하기 위해 경영혁신 추진과정으로 처음 제시된 이론으로 등장했다(성휘란, 2017). 당시 권위적이고 수직적인 관계를 강조하는 관리방식이 교육 수준이 높은 신세대 젊은 근로자들의 작업능률을 저하하는 원인임을 발견하였다(장성희, 2021). 신세대 근로자들은 자신이 소속되어 있는 조직 보다 자신의 성장에 열정을 다하며, 자기의 일과 조직으로부터 통제와 지시만을 받는 경우, 견디지 못하고 스스로의 재능이라 능력을 충분히 나타내지 못한다는 것을 발견하였다. 이에 따라 신세대 근로자들이 충분한 재능과 역량을 발휘할 수 있도록 새로운 형태의 리더십이 요구되었고 기존 관리 방식의 대안으로서 셀프리더십이 제시되었다(Prussia, Manz, 1998; 장성희, 2021).

셀프리더십은 신세대 노동자 관리의 문제점을 인식하고 개선하기 위한 목적으로 셀프리더십이 개인의 능력을 증대시키기 위한 과정이며 자신의 목표를 설정하고 업무를 수행하기 위한 내재적 탐구 과정이라고 규명하였다(윤영하, 2016). 자기 자신에게 영향을 미치는 광범위한 사고 전략으로 자기 자신이 셀프리더가 되어 스스로를 통제하고 자신을 올바른 방향으로 이끌어가는 과정이라 정의하였다(Manz, 1986; 성휘란, 2017).

셀프리더십은 스스로 달성하고자 하는 바가 무엇인지를 발견하고 이를 성취하기 위해 자주적으로 자기 생각과 행동을 통제하며 인지적 전략을 사용하여 자신을 올바른 방향으로 이끌어 가는 과정이라고 정의했다(Manz, 1986; 장성희, 2021). 따라서 셀프리더십은 훈련과 학습으로 개발될 수 있기 때문에 능력이나 역량으로도 표현되기도 한다(Manz & Neck, 2010; 윤영하, 2016). 그리고 열정과 헌신을 증대시키기 위해서는 개인 스스로 잠재해 있는 셀프리더십을 이끌어내야 한다(홍종란, 2014).

[표 2-1] 전통적인 관리방식과 셀프리더십의 관점비교

전통적 관리 방식	셀프 리더십
외부관찰	자기관찰
주어진 목표	자기 설정 목표
외부강화	자기강화
외부보상	일 자체의 자연적 보상
외부로부터 문제해결	스스로의 문제해결
외부로부터의 비판	자기비판
외부로부터의 과업계획	스스로의 과업계획
외부로부터의 직무할당	스스로의 직무할당
부정적 관점	긍정적 관점
조직의 비전에 의존	직구성원이 함께 창조한 비전에 헌신

출처 : 이지은(2015), 윤상무(2022)의 연구를 토대로 연구자가 정리

자신 스스로 목표와 방향을 설정하고, 통제와 관리함으로써 자신 뿐 아니라 타인에게도 긍정적인 영향력을 행사하는 것이며(이형룡 외, 2013; 김혜민, 2021), 자기 자신에게 영향을 미치기 위하는 과정으로서 자기 영향력(self influence)을 행사하기 위하여 사용하는 사고 및 행동 전략을 통틀어 일컫는 다고 설명했다(Man & Sims, 1989; 장성희, 2021). 또한 자기관리를 바탕으로 스스로 자신을 리드하기 위해서 취하는 주도적, 적극적, 책임감 있는 행동으로 학습을 통해 습득할 수 있는 자율적인 자기관리 방식이라 설명하였다(황혜진, 배수현, 2010; 오홍균, 2019). 기업에서도 셀프리더십은 중요한 방법론이며 직원들이 자기통제와 동기부여를 함으로써 적극적인 자세로 조직성과를 높이기 때문이다(김혜성, 2017). 자신의 성장과 발전을 위해 스스로 동기를 부여하고 영향력을 행사하기 위해 개인이 취하는 행동과 사고 전략으로 정의되었다(Prussia & Anderson & Manz, 1998; 윤영하, 2016).

다시 말해 셀프리더십이란 각자가 리더로서 자기개발에 필요한 비전, 열정, 통합, 용기, 자신감, 낙천성, 집중력, 원칙, 끈기, 인간성, 지혜, 자기개발, 균형, 융통성과 같은 가치를 지니려는 것이라고 정의하였다(Napolitano & Henderson, 1998; 성재희, 2012). 조직구성원 스스로 자신을 이끌기 위한 자기 주도적이며, 책임 있는 행동이라고 정의하였다(Houghton & Neck, 2002; 성취란, 2017). 스스로를 변화시킬 수 있고 자기관리를 포함하는 개념으로 설정함으로써, 조직이 무엇을 어떻게 해야 하는지, 이를 어떻게 실행할 것인지에 대해 스스로 찾는 것으로 정의하였다(Pearce & Manz, 2005 ; 정성희, 2021). 셀프리더십의 국내 선행연구를 살펴보면, 개인이 목표를 성취하기 위해 사고와 행동을 스스로 통제하며 동기부여와 진취적이고 건설적인 사고를 할 수 있도록 자신을 변화시키는 것이다(양현철, 2013).

셀프리더십을 발휘하는 사람은 자신의 내부의 잠재력을 스스로 끌어낼 수 있음을 의미한다(장성희, 2021). 스스로 설정한 목표를 달성하기 위해 자신의 행동과 사고를 통제하고 자신에게 동기부여를 할 수 있도록 행동하며, 긍정적이고 건설적인 마음으로 일에 생각을 변화시키는 것이라고 정의했다

(윤상무, 2022). 자신에게 영향력을 행사하여 목표를 세우고, 그 목표를 달성하기 위하여 노력하는 과정에 행동적, 인지적 전략들을 스스로 통제하는 자기 주도적인 사고 및 행동방식이라 한다(남기연, 김경아, 2011). 자신의 효과적인 행동과 생각을 결정하여 동기부여를 통해 방향을 설정하며 주어진 업무에 책임감 있는 행동과 자발적인 행동을 하는 것이라고 정의하였다(정성희, 2021). 스스로 자신을 통제하며 직무를 수행하는 데 필요한 자기 주도 및 동기부여를 통해서 스스로에게 영향을 미치는 행동이라고 정의하였다(유정은, 2012). 셀프리더십은 스스로의 감정을 통제 하고 자신의 업무수행을 잘 할 수 있다는 믿음이 있기 때문에 결국 고객에게 긍정적인 행동과 언어의 표현을 한다고 한다(남희림, 2015).

2.3.2 셀프리더십의 구성요소

셀프리더십의 연구들을 살펴보면 셀프리더십의 구성요소는 인지적 전략과 행동 중심적전략으로 설명하였다(Manz, 1998; 김혜민 2021). 여기에 행동 중심적전략은 자기 자신이 직접 경험과 타인의 행동을 관찰함으로써 간접적 경험을 한다는 사회학습 이론에 근거를 두고 있다(Bandura, 1971; 정성희, 2021). 인지적전략은 자율적이면서 긍정적인 사람일수록 성과가 높다는 내적 동기화이론에 근거를 두고 있다(설영선, 2009). 그리고 셀프리더십의 구성요소를 자연보상 구축, 자기방향 설정, 사유적 셀프리더십으로 구성되어 있다고 제안하였고(성휘란, 2017), 개인에게 긍정적인 영향을 줄 수 있도록 설계된 구체적인 행위적, 인지적 전략들로 구성되어 있다(성재희, 2012). 따라서 인지적 전략은 건설적 사고 전략과 자연적 보상 전략으로 세 가지 전략으로 세분화 되었다(정성희, 2021). 따라서 본 연구에서는 백수민(2018)의 연구를 참고하여 셀프리더십의 구성요소로 행위중심전략, 자연보상전략, 건설적사고 전략의 3가지로 분류하였다.

2.3.2.1 행위중심전략

행동 중심적 전략은 자기조절에 대한 전략이다. 자기조절을 위해서는 자신이 누구인지 아는 자기인식이 중요하다. 맡은 임무를 끝까지 수행하고 목표를 달성하기 위해 자기인식을 향상시켜 자기조절을 하게 하는 것이다. 행동 중심적 전략은 목표 달성을 위한 역할 수행 중 부정적인 상황을 줄이고 효과적인 결과를 도출하기 위해 긍정적인 목표 설정 및 자기 관리를 할 수 있도록 자기관찰, 자기 목표 설정, 자기보상, 자기반성, 자기단서 등을 하위 구성요소로 두고 있다(Manz & Neck, 2004). Manz & Sims & Houghton(2006)의 연구에서는 조직 환경에서의 셀프리더십에 대한 자기관찰, 자기 목표 설정 및 자기보상을 촉진하는 리더가 가장 효과적인 리더라고 제안하기도 하였다(김혜민, 2021). 또한, 추가 연구에 따르면 행동 중심의 자기관찰 전략은 자기인식을 높이고 자기 집중력을 높이는 것으로 이어질 수 있으며, 이는 결국 작업 집중도 향상 및 작업 수행을 촉진할 수 있다(Neck & Houghton, 2006; 김혜민, 2021).

2.3.2.2 건설적 사고 패턴전략

건설적 사고전략은 자신 스스로 설정한 목표를 달성하기 위해 어려움이 따르거나 힘든 상황일 경우 효과적인 결과를 끌어내기 위해 자기 암시를 하고, 암시를 통해 설정한 목표 수행을 긍정적으로 받아들이게 한다(김혜민, 2021). 더 나아가 자신을 미래지향적으로 리드하며 행동으로 나타내는 것이다. 국내 선행연구에서는 건설적 사고 전략을 유연한 사고방식으로 업무에 접근하며, 미래지향적인 자기 대화와 상상적인 경험 등이 포함된다고 설명하였다(송정수, 양필석, 2008; 김혜민, 2021). 건설적 사고 행동은 과거 진행한 연구를 통해 연구에 참여한 참여자들에게서 직무열의, 열정, 직업 만족도 등이 증가함을 알 수 있었으며, 긴장과 같은 부정적 요인들은 감소하는 것을 경험할 수 있었다. 반복된 건설적 사고 행동 패턴은 긍정적 결과를 끌어낼 수 있도록 하는 방법으로 성과향상에 영향을 미친다는 것을 알 수 있으며,

건설적 사고 전략의 하위구성으로는 자기 대화, 성공적인 업무수행의 상상, 신념과 가정으로 나눌 수 있다(성휘란, 2017).

2.3.2.3 자연적보상전략

보편적으로 인간은 자신이 좋아하는 일을 하는 것만으로도 충분한 자기 만족 느끼는데(김혜민, 2021), 이것을 내적보상이라고 하며, 이 내적보상 자체만으로도 동기유발이 된다. 이런 내재적 동기와 관련이 깊은 자연적 보상은 기본적으로 두 가지 전략을 포함하는데 첫째는 업무 수행 시 내적 동기에 긍정적인 영향을 주는 것으로 목표 달성을 위해 업무 수행 시 느끼는 즐거움을 통해 내적보상을 주어 동기를 부여하는 전략이다(Manz, Sims, 2001; 김혜민, 2021). 반면, 두 번째는 작업의 불쾌한 측면에서 본질에서 보상을 주는 것에 집중함으로써 인식을 형성하는 것이다(Neck & Houghton, 2006).

[표 2-2] 셀프리더십의 세 가지 차원의 각 구성요소

행위 중심적 전략 (behavior-focused strategies)	
자기목표 설정	자신의 작업노력을 위해 자신 스스로 목표를 설정한다.
단서관리	자신의 개인적 행동을 바람직하게 촉진하기 위해 작업 환경 내에 단서 (어떤 사건의 단서를 설치하고 변경한다.)
예행연습	어떤 작업 활동을 실제로 수행하기 전에 목적과 계획을 세워 그 작업 활동을 사전에 신체적 정신적으로 연습한다.
자기관찰	스스로 목표로 삼고 있는 자기 자신의 실제적인 행동을 주의 깊게 살펴 보고 그 행동에 관한 정보를 수집한다.
자기보상	바람직한 행동을 했을 때 자기 자신이 가치 있게 여기는 그것에 대한 보상을 자신에게 스스로 제공한다.
자기징계	바람직하지 못한 방법으로 행동했을 때 그것에 대한 자신을 처벌한다.
자연적 보상 전략 (natural reward strategies)	
과업의 자기재설계	정신적 경험에 대한 보상 수준을 높이기 위해 계획을 세움. 내적 보상은 과업 그 자체와 분리된 것이 아니라 그 일부이다.
작업환경여건의 재설계	작업환경에서 오는 내적보상을 증진시키기 위해 인접한 작업환경을 재설계하거나 작업의 시간과 장소를 변경한다.
건설적 사고 패턴 전략 (constructive thought pattern strategies)	
건설적사고 패턴의 확립	자신의 생각 속에 건설적이고 보람이 있는 좋은 습관이나 패턴을 확립한다. 이 같은 건설적인사고 패턴은 다음을 관리함으로써 가지게 된다.

출처: 하순복(2007), 성재희(2021) 인용

2.4 직무열의

2.4.1 직무열의의 개념

직무열의에 대한 연구는 Kahn(1990)에 의해서 처음 연구되었으며, 긍정적이고 원만한 업무와 관련된 감정적 상태를 말하며(유승완, 2022), 개인의 인지적, 정서적, 행동적 에너지를 조직구성원들의 직무에 자신의 모든 것을 동시에 투입하는 것으로 정의했다(Kahn, 1990; 김정희, 2020).

개인적 직무열의에 대한 연구에서 학자들 간에 견해 차이는 나타나고 있다. 직무열의의 구성원은 자기 역할을 수행하기 위하여 감정적·인지적·육체적으로 표현한다고 하였다(임원호, 2020). 또한 직무열의에 대하여 헌신하고 몰두하며 긍정적인 마음가짐으로 정의했다(김정하, 2020).

직무열의의 개념을 대단히 불분명한 개념으로 행동, 심리상태 또는 특성 등 다양한 측면에서 직무열의를 정의하고 있다(Macey & Schneider, 2008). 다수 학자의 의견에 의하면 직무열의의 개념은 Kahn(1990)의 연구에서 출발하였다. Kahn(1990)은 개인의 직무 경험이 직무열의에 영향을 미치는 과정을 개인 수준의 심리상태에 주안점을 두고 설명하였다(박인혜, 2018).

유승완(2022)의 선행연구를 살펴보면 직무열의는 이직의도를 감소시킨다고 하였으며, 직무열의를 개인이 자기의 직무를 이행하는 과정에서 자기 스스로 육체적(physically), 감정적(emotionally), 인지적(cognitively)으로 에너지를 투입하는 것이라고 정의하면서 구성원들이 자기의 직무를 이행 하는 과정에서 의미성(meaningfulness), 안정성(safety), 가용성 된다고 하였다(Kahn, 1990).

[표 2-3] 직무열의의 개념

구 분	내 용
이랑, 김완석, 신강현 (2006)	일을 함으로써 어떤 일이나 사물에 대한 긍정적이고 열정적인 마음의상태
Schaufeli Bakker, Salanova (2006)	소진과 직무몰입은 하나의 연속체의 양극단에 있는 종업원의 마음과 관련되어 있는 별개의 것으로 개념화해야 한다고 주장하면서 활력, 헌신, 몰두의 세 가지 요인을 구성요소로 정의함
Schaufeli Tris & Rhenen (2008)	개념화 과정에서 소진을 측정하는 문항을 바탕으로 측정함으로서 낮은 수준의 소진이 곧 높은 수준의 몰입이라 함
권인수, 최영근 (2011)	직무성과에 끊이지 않고 주의를 기울이고 통합적으로 하나로 집중할 때 나타나는 심리
한태영, 박수연 (2011)	강한 몰입을 기본으로 스스로 자신의 역할을 수행하는 동기
김안나 (2018)	직무성과에 직무열의를 반복적으로 주의를 기울이고 통합적으로 집중할 때 나타나는 심리적 경험이라 정의하였다
이새미 외 (2019)	직무 관여도와 차이를 보이는데, 직무 관여도는 직무 수행에 있어 개인이 얼마나 감성적, 신념적, 인지적 차원 전체에서 스스로 헌신하는지와 관련되는 직무에 대한 심리적 동일시를 의미하기 때문이다
박나연 (2021)	직무에 대해 열정과 자부심이 있으며, 직무수행 시 적극적으로 참여하고 노력하는 의지를 가진 상태를 말 한다.
김선준 (2022)	자신의 직무에 의미와 가치를 부여하고, 활력과 헌신 그리고 몰두로 조합된 직무태도를 가지며, 자긍심과 행복감을 경험하는 상태로 정의한다.

* 출처 : 박수용, 이남선, 최민영, 엄기현, 김상만 인용하여 연구자의 재구성

2.4.2 직무열의의 구성요소

직무열의를 연구한 연구자들은 다양한 차원에서 이를 연구하였으며, 그 결과 연구자들의 관점에 따라 다양한 구성요소들을 제시되었다(마루, 2020). 직무열의는 작업과 연관된 성취적이고 긍정적인 마음의 정도를 말하며 이는 활력(vigor), 몰두(absorption), 헌신(dedication) 세 가지 하위요인으로 구성된다(Schaufeli & Bakker, 2004; 김정하, 2020). 활력은 일하는 동안의 높은 에너지 수준과 정신적인 회복력을 가지며 자신의 일에 노력을 투입하려는 의지와 어려움에 직면했을 때에도 굴하지 않고 인내하는 것을 의미한다(Schaufeli & Bakker, 2004; 백수민, 2018). 헌신은 자신의 일에 긍정적이고 능동적으로 관계함으로써 일에 대한 자부심과 의미, 그리고 열정을 가지며 도전하는 것을 뜻한다. 몰두는 자신의 일에 완전히 집중함으로써 직무를 수행하는데 있어 시간 가는 줄도 모르게 몰입된 상태라 한다(Schaufeli & Bakker, 2004; 백수민, 2018). 최근 직무열의에 관한 선행연구에서 가장 많이 채택되고 있는 하위요인은 활력(vigor), 몰입(absorption), 헌신(dedication)이다.

2.4.2.1 활력

활력(vigor)은 신이 어떤 일에 충분히 노력을 기울이려고 하는 태도를 말하고, 활력은 정서적인 측면에서, 헌신은 동기적인 측면에서, 그리고 몰두는 인지적 측면을 나타낸다고 정의하였다(Bakker, 2011). 활력이 많은 조직 구성원들은 업무와 연관되어 높은 동기부여를 나타내고 힘들고 어려운 상황에서도 참고 버티며 극복할 수 있는 힘을 변함없이 유지할 수 있다(최문기, 2022).

Schaufeli(2002)은 직무에 임하는데 있어 정신적 회복력을 가지고 높은 수준의 에너지를 나타내고, 맡은 직무에 대해 최선을 다하고자 하는 강한 마음과 어려움에 접했을 때 지속적으로 끈기를 나타내는 것을 의미한다고 했다. 또한, 활력에 대해 Salanova & Agut & Peiro(2005)는 업무의 목적을 달성하기 위해 집중할 수 있도록 목표지향적인 특징을 가지고 있다고 주장하였다.

2.4.2.2 몰입

몰입(absorption)은 시간의 흐름을 자각하지 못할 정도로 일에 완전히 몰입하는 상태를 말한다(Schaufeli & Bakker, 2004; 유승완, 2022). 주위의 모든 생각과 잡념 그리고 방해가 되는 것들을 차단하고 원하는 방향으로 모든 정신을 집중하는 일이다. 몰입하는 사람의 심리적 상태는 한 가지의 행동과 일들이 완전히 하나가 되는 것을 나타낸다.

헝가리 심리학자 Mihaly Csikszentmihalyi(2017)는 몰입했을 때 느낌을 '물이 흐르는 것처럼 몸과 마음이 편하고 좋음느낌', '무엇에 얽매이지 않고 하늘을 날아가는 느낌'이라고 정의하였다. 자기 스스로 몰입하고 있는 상태 또는 목표에 대해서 짧은 시간에 빠르게 받아들일 수 있지만 흥미가 떨어지거나 관심이 없어질 수 있는 대상에 대해선 기억마저 못하는 상황이 되기도 한다(임원호, 2020). 이는 직무 몰입과 서로 비슷함을 포함한다. 몰두는 시간의 흐름을 의식하지 못할 정도로 일에 완전히 몰입하는 상태를 말한다. 이는 직무 몰입과 서로 비슷함을 포함한다(Schaufeli & Bakker, 2004).

2.4.2.3 헌신

헌신(dedication)의미는 업무에 가치를 부여하고, 도전정신과 감동, 열정을 갖는 것이며(김영수, 2022), 자신의 일에 대한 열정과 자부심을 가지고 도전하는 것을 의미한다(권슬기, 2019). 이러한 헌신은 자신에게 주어진 업무에 의미를 가지고 스스로 업무에 행함으로써 일에 대한 열정적과 자부심을 느끼고 도전하고자 하는 마음가짐을 말한다(한승지, 2022). 업무적 관점에서 직무관여와 비슷한 개념이지만 헌신은 도전과 영감, 열정 그리고 자부심등의 보다 폭 넓은 개념으로 사용되어지고 있다(김경희, 2020).

III. 연구방법 및 절차

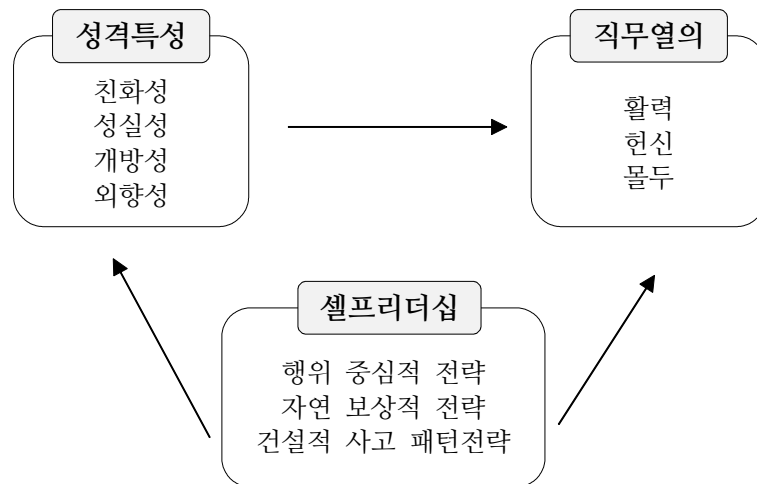
3.1 연구모형 및 연구가설의 설정

3.1.1 연구모형

본 연구는 뷰티종사자의 성격특성이 직무열의에 미치는 영향을 셀프리더십의 중심으로 살펴보고자 시도하였다.

이를 위하여 뷰티종사자의 개인특성을 독립변수로 설정하였고, 직무열의를 종속변수 셀프리더십을 매개변수로 설정하였다.

이러한 조사내용의 연구모형은 [그림 3-1]과 같다.



[그림 3-1] 연구 모형

3.1.2 연구가설의 설정

가설 1. 뷰티 종사자의 성격특성은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-1. 친화성 및 성실성은 셀프리더십에 정(+) 영향을 미칠 것이다.

1-2. 개방성은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-3. 외향성은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 뷰티 종사자의 성격특성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-1. 친화성 및 성실성은 직무열의에 정(+) 영향을 미칠 것이다.

2-2. 개방성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-3. 외향성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 뷰티 종사자의 셀프리더십은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3-1. 행위중심은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3-2. 자연보상중심은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3-3. 건설적 사고는 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 뷰티 종사자의 성격특성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 매개효과가 있을 것이다.

4-1. 친화성 및 성실성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 매개효과가 있을 것이다.

4-2. 개방성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 매개효과가 있을 것이다.

4-3. 외향성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 매개효과가 있을 것이다.

3.2 조사방법 및 분석방법

3.2.1 조사대상

본 연구의 뷰티종사자의 성격특성이 직무열의에 미치는 영향에서 셀프리더십을 중심으로 분석하기 위한 목적으로 전국에 거주하는 뷰티종사자 (헤어, 메이크업, 피부, 네일, 화장품)들을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

3.2.2 조사기간과 조사방법

자료 수집은 자기기입식 설문조사 방법을 실시하였고, 2022년 10월 5일부터 2022년 11월 4일까지 이루어졌으며, 총 398부의 설문지를 배포하고 303부를 수거하여 최종 데이터로 사용하였다.

[표 3-1] 조사개요

절 차	내 용
조사 대상자	뷰티종사자 (헤어, 메이크업, 피부, 네일, 화장품) 관리자, 디자이너, 파트너 (스텝, 인턴), 기타 구성원 전국지역, 20대이상~
자료 수집	자기기입식 설문조사
조사 기간	2022년 10월5일부터 2022년 11월 4일
설문지 배포 및 회수	배 포: 398부
	회 수: 303부
	총사용 데이터: 303부

3.2.3 분석방법

본 연구의 수집 자료를 통계적 방법으로 분석하기 위해 수집된 자료는 데이터 코딩(Data-Coding)과정을 거쳐 SPSS Ver. 25.0 통계 패키지 활용하여 다음과 같이 분석하였다.

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

둘째, 측정도구의 타당성 및 신뢰도를 분석하기 위해서 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 요인분석(Exploratory Factor Analysis)은 수많은 변수들을 상관관계가 높은 것끼리 묶어줌으로써 같은 개념을 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶이는지 확인하고, 그 내용을 단순화시키는 분석방법이다(송지준, 2013). 특히, 요인의 수를 줄이고 정보손실 최소화를 위해 주성분 분석(Principal Components Analysis)방식 사용하였다. 또한 요인회전은 요인들 간의 상호 독립성을 확보하기 위하여 각 요인의 축 사이의 각도를 90도로 유지하는 직각회전방식인 베리맥스(varimax) 방식을 사용하였다(정은주, 2015).

요인 분석결과 요인별로 분류된 측정 항목들에 대하여 측정하고자 하는 개념이 설문 응답자의 응답을 통해 정확하고 일관되게 측정되었는지 여부를 점검하기 위한 신뢰도 분석을 하였고, 신뢰성 검증을 위해 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha)를 통한 측정 문항들의 내적 일관성(internal consistency)을 조사하였다.

셋째, 독립변수와 종속변수의 상관관계 파악하기 위해 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였다. 상관관계분석(Correlation Analysis)은 변수들 간의 관련성의 정도를 측정하여 얼마나 상관관계가 존재하는지 알아보는 분석기법으로 즉 가설검정에 앞서 변수들 간의 상관성과 변화의 방향과 정도를 측정하여 파악하고자 하는 것으로(정은주, 2015), 두 변수간의 선

형관계의 정도를 나타내는 상관계수는 -1에서 +1사이의 값을 가지며 부호에 관계없이 상관계수의 절대 값 크기가 변수들 간의 연관성 정도를 판단하는 기준이 된다(이훈영, 2013).

넷째, 뷰티 종사자의 성격특성이 셀프리더십과 직무열의에 미치는 영향 관계를 분석하기 위해서 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였으며, 종속변수에 영향을 미치는 독립변수의 상대적 크기를 비교/분석하기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical Analysis)을 실시하였으며, 종속변수에 영향을 미치는 독립변수의 상대적 크기를 비교/분석하기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical Analysis)을 실시하였다

3.3 조사설계

3.3.1 변수의 조작적 정의

3.3.1.1 성격특성

성격특성이란 광주영(2020)의 다른 사람과 개인의 차이를 결정해주는 특징적인 행동과 감정이라 정의하였고, 이홍숙(2017)의 개인의 선택과정에서 영향을 주고 이를 통해 감정을 느끼며 생각하고 행동에 나타나는 변함 없는 태도라 조작적 정의하였다. Costa & McCrae(1992)가 정리한 척도를 사용하여, 본 연구에서는 성격특성을 친화성, 성실성, 개방성, 외향성으로 구분하였으며 5점 리커트 척도를 적용하여 총 20문항을 최종 사용하였다.

3.3.1.2 셀프리더십

셀프리더십은 이종원(2015)의 자신의 목적를 달성하기 위해 스스로 동기를 부여하고 영향력을 미치는 하나의 과정이라고 정의하였으며, 성재희(2012)의 개인의 시간을 효율적으로 관리하고, 본인 스스로 자신을 이끌어가는 리더십이라고 조작적 정의하였다. Houghton & Neck(2002)이 개발한 셀프리더십 척도를 사용하여 세 가지 하위요인인 행위중심, 자연보상, 건설적 사고로 구분하였으며 5점 리커트 척도를 적용하여 총 12문항을 최종 사용하였다.

3.3.1.3 직무열의

직무열의는 김혜민(2021)의 업무를 수행하기 위해 인지적, 감정적, 육체적 능력을 투입하는 것이라 정의 하였고, 유승완(2022)의 열정적이며 헌신적이고 몰두하는 마음가짐이라 조작적 정의하였다. 김경희(2020)의 연구를 토대로 활력, 헌신, 몰두 3가지 하위요인으로 구분하여 5점 리커트 척도를 적용하여 총 13문항을 최종 사용하였다.

3.4 설문지의 구성 및 측정항목

본 연구에 사용된 설문 문항은 총 53문항으로서, 인구통계학적 특성, 근무특성, 성격특성, 셀프리더십, 직무열의이며 세부적인 구성은 다음과 같다.

성격특성의 요인인 친화성, 성실성, 개방성, 외향성은 각각 5문항씩 총 20문항, 셀프리더십의 요인인 행위중심, 자연보상중심, 건설적사고중심 각각 4문항씩 총 12문항, 직무열의의 요인인 활력 5문항, 헌신 3문항, 몰두 5문항으로 총 13문항으로 하였으며 인구통계학적 특성(성별, 연령, 학력)은 3문항, 근무특성(행당직종, 직장형태, 행당업무, 경력, 월 평균 소득)은 5문항으로 구성하였다. 각 항목은 측정값을 대변하는 표본에 대한 특성을 이해하기 위한 항목으로 구성하였다.

[표 3-2] 설문지 구성과 측정방법

측 정 변 수		문 항 수	출 지	척 도
인구 통계학적 특성		8	정다인(2019)	명목척도
성격특성	친화성	5	백수민(2017) 김수경(2019) 김경희(2020) 김창섭(2021)	Likert 5점 척도
	성실성	5		
	개방성	5		
	외향성	5		
셀프리더십	행위중심	4	김지은(2016) 성휘란(2017) 김형은(2018)	Likert 5점 척도
	자연보상중심	4		
	건설적사고	4		
직무열의	활력	5	김선희(2018) 김서현(2021) 유승완(2022)	Likert 5점 척도
	헌신	3		
	몰두	5		
계		53문항		

IV. 연구 결과

4.1 인구통계학적 특성

본 연구는 뷰티종사자들 398명을 대상으로 하였고, 인구통계학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 결과는 [표 4-1], [표 4-2]와 같다.

분석결과 응답자의 성별은 여성 217명(71.6%), 남성 86명(28.4%)으로 여성의 비율이 높은 것으로 나타났다. 연령 40대 115명(38.0%), 30대 105명(34.7%), 20대 69명(22.8%), 50대 이상 14명(4.6%) 순으로 나타났고, 최종학력은 2년제 대학 재학/졸업 이상이 264명(87.1%)으로 고학력자의 비율이 높은 것으로 나타났다. 직종으로는 헤어 188명(62.0%), 메이크업 39명(12.9%), 피부 38명(12.5%), 네일 30명(9.9%), 화장품 8명(2.6%) 순으로 나타났고, 현재 근무하고 있는 헤어숍의 형태로는 개인숍 186명(61.4%), 직영 및 프랜차이즈 73명(24.1%), 기타 44명(14.5%) 순으로 나타났다.

헤어숍에서의 직책으로는 디자이너 127명(73.3%), 관리자 95명(31.4%), 파트너(스텝, 인턴) 41명(13.5%), 기타 40명(13.2%) 순으로 나타났으며, 경력으로는 5년 이상 139명(45.9%), 3~5년 미만 95명(31.4%), 1~3년 미만 48명(15.8%), 1년 미만 21명(6.9%) 순으로 나타났다. 월 평균 소득으로는 300만원 이상~400만원 미만이 88명(29.0%), 200만원 이상~300만원 미만 68명(22.4%), 200만원 미만 67명(22.1%), 500만원 이상 58명(19.1%), 400만원 이상~500만원 미만 22명(7.3%) 순으로 나타났다.

[표 4-1] 인구통계학적 특성(1)

구 분	내 용	N	%
성별	남성	86	28.4
	여성	217	71.6
	계	303	100.0
연령	20대	69	22.8
	30대	105	34.7
	40대	115	38.0
	50대 이상	14	4.6
	계	303	100.0
최종학력	고등학교 졸업 이하	39	12.9
	2년제 대학 재학/졸업	102	33.7
	4년제 대학교 재학/졸업	49	16.2
	대학원 재학/수료/졸업	113	37.3
	계	303	100.0
직종	헤어	188	62.0
	메이크업	39	12.9
	피부	38	12.5
	네일	30	9.9
	화장품	8	2.6
	계	303	100.0
형태	개인 샵	186	61.4
	직영 및 프랜차이즈	73	24.1
	기타	44	14.5
	계	303	100.0

[표 4-2] 인구통계학적 특성(2)

구 분	내 용	N	%
직책	관리자	95	31.4
	디자이너	127	41.9
	파트너(스텝, 인턴)	41	13.5
	기타	40	13.2
	계	303	100.0
경력	1년 미만	21	6.9
	1 ~ 3년 미만	48	15.8
	3 ~ 5년 미만	95	31.4
	5년 이상	139	45.9
	계	303	100.0
월 평균 소득	200만원 미만	67	22.1
	200만원 이상 ~ 300만원 미만	68	22.4
	300만원 이상 ~ 400만원 미만	88	29.0
	400만원 이상 ~ 500만원 미만	22	7.3
	500만원 이상	58	19.1
	계	303	100.0

4.2 기술통계

개별 변수들의 측정항목들에 대한 정규성을 검증하기 위해 기술통계 분석을 실시하였다. 이는 왜도와 첨도를 활용한 일변량 정규성으로 검정이 가능하며, 왜도 절대값이 3 이상, 첨도 절대값 8 이상이 없으면 정규성을 가지는 것으로 판단할 수 있다(신건권, 2013). 성격특성, 셀프리더십이 정규성을 갖는지 확인하기 위하여 [표 4-3]과 같이 왜도와 첨도를 측정하였다. 검증결과 성격특성의 왜도는 $-1.314 \sim -.087$, 첨도가 $-.749 \sim 3.634$ 의 값을 보였으며, 셀프리더십의 왜도는 $-.908 \sim -.153$, 첨도가 $-.732 \sim 1.287$ 의 값을 보이고 있다. 따라서 본 연구에서 활용된 성격특성과 셀프리더십의 분석 자료는 정규성을 갖는 것으로 확인하였다.

[표 4-3] 성격특성, 셀프리더십, 직무열의 기술통계분석

	문항	평균	표준편차	왜도	첨도
성격 특성	친화성1	4.17	.667	-.893	2.818
	친화성2	4.17	.759	-1.314	3.634
	친화성3	4.12	.719	-.669	.939
	친화성4	4.18	.676	-.829	2.339
	친화성5	4.05	.656	-.341	.304
	성실성1	3.98	.797	-.399	-.162
	성실성2	4.15	.791	-.641	.277
	성실성3	3.98	.855	-.736	1.032
	성실성4	4.10	.850	-.788	.559
	성실성5	4.15	.680	-.648	.893
	개방성1	4.09	.759	-.345	-.668
	개방성2	4.14	.846	-.816	.093
	개방성3	3.98	.829	-.360	-.462
	개방성4	3.92	.935	-.392	-.749
	개방성5	4.07	.661	-.087	-.710
	외향성1	4.07	.855	-.497	-.666
	외향성2	3.69	.872	-.301	-.403
	외향성3	3.90	.985	-.565	-.264
	외향성4	4.02	.839	-.496	-.455
	외향성5	3.90	.933	-.674	.112
셀프 리더십	행위중심1	3.95	.869	-.908	1.287
	행위중심2	3.88	.916	-.385	-.493
	행위중심3	3.87	.917	-.790	.750
	행위중심4	4.09	.659	-.519	1.247
	자연보상중심1	3.82	.936	-.721	.586
	자연보상중심2	3.90	.730	-.153	-.423
	자연보상중심3	3.87	.818	-.390	-.314
	자연보상중심4	3.69	.898	-.189	-.732
	건설적 사고1	4.01	.851	-.550	-.347
	건설적 사고2	3.93	1.121	-.897	-.184
	건설적 사고3	3.96	.708	-.394	.189
	건설적 사고4	3.98	.809	-.379	-.475

직무열의가 정규성을 갖는지 확인하기 위하여 [표 4-4]와 같이 왜도와 첨도를 측정하였다. 검증결과 왜도는 $-1.073 \sim -.216$, 첨도가 $-.694 \sim 2.934$ 의 값을 보여 본 연구에서 활용된 직무열의 분석 자료는 정규성을 갖는 것으로 확인하였다.

[표 4-4] 직무열의의 기술통계분석

	문항	평균	표준편차	왜도	첨도
직무 열의	활력1	3.64	1.062	-.689	.040
	활력2	3.90	.774	-.603	.768
	활력3	3.68	.771	-.216	-.038
	활력4	4.18	.678	-1.073	2.934
	활력5	3.93	.864	-1.043	2.036
	헌신1	4.04	.677	-.310	.031
	헌신2	3.97	.877	-.563	-.083
	헌신3	3.86	.871	-.368	-.560
	몰두1	3.87	.876	-.964	1.536
	몰두2	3.79	.767	-.423	.013
	몰두3	4.00	.845	-.694	.219
	몰두4	3.94	.911	-.674	.230
	몰두5	4.10	.764	-.360	-.694

4.3 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석

4.3.1. 성격특성의 요인분석 및 신뢰도 분석

성격특성은 척도 순화과정을 통하여 총 5문항(6번, 7번, 9번, 19번, 20번)이 제거되었다. 최종적으로 분석한 결과 [표 4-5]와 같이 성격특성의 전체 분산 설명력은 59.952%를 설명하고 있다. 그리고 KMO 표준 적합도는 .759으로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정결과 $\chi^2=2269.987$, $p<.001$ 로 나타나 요인분석이 적합한 것으로 나타났다. 선행연구를 바탕으로 초기 연구에서는 성격특성이 4개의 하위요인으로 구성되었으나, 타당성 지표를 참고로 친화성, 성실성 등 2개 요인을 친화성 및 성실성으로 1개 요인으로 통합하였다. 따라서 성격특성의 하위요인을 친화성 및 성실성, 개방성, 외향성 등 3개의 하위요인으로 구성 및 명명하였다. 이들 요인의 신뢰도 분석결과 Cronbach's α 가 친화성 및 성실성 .841, 개방성 .809, 외향성 .741로 나타나 모든 문항에 신뢰도가 있는 것으로 나타났다.

[표 4-5] 성격특성의 요인분석 및 신뢰도

	친화성 및 성실성	개방성	외향성
동료와 고객을 배려하려고 노력한다.	.863		
동료와 고객들을 신뢰 하려고 노력한다.	.746		
동료와 고객에게 공손하려고 노력한다	.673		
정해진 시간에 끝내기 위해 자신을 잘 조절한다.	.612		
동료와 고객들과 잘 어울린다.	.586		
내 자신을 스스로 통제하고자 노력한다.	.583		
경쟁하기 보다는 협력하는 것을 좋아한다.	.570		
타 업체의 사례를 받아들인다.		.797	
늘 새로운 것을 생각한다.		.709	
다른 타인의 의견을 존중 한다.		.669	
새로운 시도하기를 즐긴다.		.618	
다른 의견을 가진 사람과 대화를 즐긴다.		.613	
호기심이 많은 편이다			.896
모험을 좋아 한다.			.713
상상력이 풍부한 편이다.			.678
합계	3.391	2.920	2.682
% 분산	22.606	19.467	17.879
% 누적	22.606	42.073	59.952
Cronbach's α	.841	.809	.741

4.3.2. 셀프리더십의 요인분석 및 신뢰도 분석

셀프리더십의 분석한 결과, 셀프리더십의 전체 분산 설명력이 62.057%를 설명하고 있다. 그리고 KMO 표준 적합도는 .754로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정결과 $\chi^2=1526.737$, $p<.001$ 로 나타나 요인분석이 적합한 것으로 나타났다. 선행연구를 바탕으로 셀프리더십의 하위요인을 행위중심, 자연보상중심, 건설적 사고 등으로 명명하였다. 이들 요인의 신뢰도 분석결과 Cronbach's α 가 행위중심 .727, 자연보상중심 .788, 건설적 사고 .714로 나타나 [표 4-6]과 같이 모든 문항에 신뢰도가 있는 것으로 나타났다.

[표 4-6] 셀프리더십의 요인분석 및 신뢰도

	자연 보상	행위보상 중심	건설적 사고
내가 즐겁게 일하는 방법을 알고 있다.	.805		
의견차이가 있을 시 생각을 분명하게 표현 한다	.761		
즐거운 일에 초점을 맞추어 일을 한다.	.678		
업무처리 미흡 시 자신에 대해 엄격한 편이다.	.628		
업무를 잘 수행 시 스스로에게 보상을 해준다.	.505		
세분화된 목표를 가지고 실행하는 편이다.		.845	
어려운 과제가 발생 시 어떻게 해결 할 수 있을까를 먼저 생각한다.		.688	
업무 수행 전 성공하는 나의 모습을 그려 본다.		.606	
업무 수행 과정을 수시로 확인 하는 편이다.		.557	
실패를 하더라도 배움의 기회라고 생각한다.			.775
업무 수행의 성공을 위해 나 자신과 대화를 지속적으로 하는 편이다			.640
항상 메모를 하는 편이다.			.609
합계	2.795	2.605	2.047
% 분산	23.291	21.710	17.055
% 누적	23.291	45.001	62.057
Cronbach's α	.788	.727	.714

4.3.3 직무열의의 요인분석 및 신뢰도 분석

직무열의는 척도 순화과정을 통하여 9번이 제거되었다. 최종적으로 분석한 결과, 직무열의 전체 분산 설명력은 66.526%를 설명하고 있다. 그리고 KMO 표준 적합도는 .817로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정결과 $\chi^2=1770.370$, $p<.001$ 로 나타나 요인분석이 적합한 것으로 나타났다. 신뢰도 분석결과 Cronbach's α 가 .911으로 나타나 모든 문항에 신뢰도가 있는 것으로 나타났다. 선행연구를 바탕으로 직무열의의 하위요인을 활력, 헌신, 몰두 등으로 명명하였다. 이들 요인의 신뢰도 분석결과 Cronbach's α 가 활력 .754, 헌신 .845, 몰두 .802로 나타나 [표 4-7]과 같이 모든 문항에 신뢰도가 있는 것으로 나타났다.

[표 4-7] 직무열의의 요인분석 및 신뢰도

	헌신	활력	몰두
나의 일이 자랑스롭다.	.804		
직무를 수행하는데 있어서 열정적이다.	.802		
일은 매우 의미 있고 가치 있는 일이다.	.650		
내가 하고 있는 일에 자부심을 느낀다.	.644		
나의 일은 도전적이라고 생각할 한다.	.640		
나의 일을 열심히 하도록 고무시킨다.	.624		
아침에 일어나면 일을 가고 싶다는 생각이 든다.		.823	
일을 하면서 정신적으로 쾌활하다.		.798	
일을 하면서 힘이 넘치는 것을 느낀다.		.729	
일을 하는 동안 시간가는 줄 모른다.			.839
집중해서 일을 할 때 행복감을 느낀다.			.735
일이 뜻대로 되지 않아도 언제나 인내심을 갖는다.			.691
합계	3.435	2.347	2.201
% 분산	28.623	19.559	18.344
% 누적	28.623	48.182	66.526
Cronbach's α	.845	.754	.802

4.3.4 상관관계 분석

본 논문에서는 뷰티 종사자의 성격특성과 셀프리더십, 직무열의 간의 영향관계를 검증하기 위하여 각 변수들에 대한 상관분석을 실시하였다.

연구결과 [표 4-8]과 같이 성격특성의 친화성 및 성실성은 동일변수의 개방성($r=.564, p<.001$)과 외향성($r=.385, p<.001$)에 상관관계가 존재하였으며, 셀프리더십의 행위중심($r=.579, p<.001$), 자연보상중심($r=.507, p<.001$), 건설적 사고($r=.509, p<.001$)와도 상관관계가 존재하였다. 또한 직무열의의 활력($r=.279, p<.001$), 헌신($r=.619, p<.001$) 그리고 몰두($r=.606, p<.001$)에도 역시 상관관계가 존재하였다.

성격특성의 개방성은 동일변수의 외향성($r=.430, p<.010$)에 상관관계가 존재하였으며, 셀프리더십의 행위중심($r=.645, p<.001$), 자연보상중심($r=.472, p<.001$), 건설적 사고($r=.712, p<.001$)와도 상관관계가 존재하였다. 또한 직무열의의 활력($r=.445, p<.001$), 헌신($r=.502, p<.001$) 그리고 몰두($r=.544, p<.001$)에도 역시 상관관계가 존재하였다.

성격특성의 외향성은 셀프리더십의 행위중심($r=.471, p<.001$), 자연보상중심($r=.617, p<.001$), 건설적 사고($r=.505, p<.001$)와 상관관계가 존재하였으며, 직무열의의 활력($r=.297, p<.010$), 헌신($r=.378, p<.001$) 그리고 몰두($r=.298, p<.001$)에도 역시 상관관계가 존재하였다.

셀프리더십의 행위중심은 동일변수의 자연보상중심($r=.553, p<.001$), 건설적 사고($r=.604, p<.001$)와 상관관계가 존재하였으며, 직무열의의 활력($r=.498, p<.001$), 헌신($r=.587, p<.001$) 그리고 몰두($r=.524, p<.001$)에도 역시 상관관계가 존재하였다.

셀프리더십의 자연보상중심은 동일변수의 건설적 사고($r=.511, p<.001$)와 상관관계가 존재하였으며, 직무열의의 활력($r=.475, p<.001$), 헌신($r=.481, p<.001$) 그리고 몰두($r=.326, p<.001$)에도 역시 상관관계가 존재하였다.

셀프리더십의 건설적 사고는 직무열의의 활력($r=.403$, $p<.001$), 헌신($r=.656$, $p<.001$) 그리고 몰두($r=.371$, $p<.001$)와 상관관계가 존재하였으며, 직무열의의 활력은 동일변수의 헌신($r=.412$, $p<.001$)과 몰두($r=.344$, $p<.001$)와 상관관계가 존재하였다.

끝으로, 직무열의의 헌신은 동일변수의 몰두($r=.609$, $p<.001$)와 상관관계가 존재하였다.

[표 4-8] 성격특성, 셀프리더십, 직무열의 간의 상관분석

		성격특성			셀프리더십			직무열의		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
성격 특성	1	1								
	2	.564***	1							
	3	.385***	.430***	1						
셀프 리더십	4	.579***	.645***	.471***	1					
	5	.507***	.472***	.617***	.553***	1				
	6	.509***	.712***	.505***	.604***	.511***	1			
직무 열의	7	.279***	.445***	.297***	.498***	.475***	.403***	1		
	8	.619***	.502***	.378***	.587***	.481***	.656***	.412***	1	
	9	.606***	.544***	.298***	.524***	.326***	.371***	.344***	.609***	1
평균		4.12	4.04	3.89	3.94	3.83	4.01	3.74	4.01	3.91
표준편차		.514	.611	.735	.615	.635	.715	.720	.596	.713

***: $p<.001$

1: 친화성 및 성실성, 2: 개방성, 3: 외향성, 4: 행위중심, 5: 자연보상중심, 6: 건설적 사고, 7: 활력, 8: 헌신, 9: 몰두

4.3.5 가설의 검증

뷰티 종사자의 성격특성이 셀프리더십과 직무열의에 미치는 영향 관계를 회귀분석(Regression Analysis)을 통해 검증하고자 한다. 또한 종속변수에 영향을 미치는 독립변수의 상대적 영향력 크기를 비교/분석하기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical Analysis)을 실시하였다.

4.3.5.1 직접효과

1) 성격특성이 셀프리더십에 미치는 영향

뷰티 종사자의 성격특성을 독립변수로 하고, 셀프리더십을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다. 회귀모형을 분석하면 [표 4-9]와 같이 성격특성의 회귀모형은 $F=595.177$ ($p<.000$), Durbin-Watson 값은 2.067으로 2에 가깝고 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없다. 따라서 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다. 또한 종속변수인 셀프리더십을 66.4% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티 종사자의 성격특성은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.815$, $p<.001$). 따라서 가설 1는 채택되었다.

따라서 본 연구결과는 성격특성이 셀프리더십 영향을 미치는 것으로 나타남으로써, 조직의 성과향상에 뷰티 종사자의 성격특성이 갖는 중요성을 다시금 입증해 주었고, 최재영(2020)은 성격 5요인은 셀프리더십에 유의한 영향이 있으며, 성격 5요인과 셀프리더십의 각 하위요인들을 파악하여 종사자가 스스로 할 수 있는 셀프리더십의 중요하게 반영하고, 향상시키는 방안을 찾는 노력이 필요하고 하였다. 특히 최근 기업들은 우수한 인적 자원 확보에 대한 중요성이 점차 커지고 있으므로 성격특성은 우수인재 선발을 위한 중요한 정보로서 활용될 수 있을 것이다.

[표 4-9] 성격특성과 셀프리더십의 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	표준오차	β		
(상수)	.156	.155		8.006***	.000
성격특성	.928	.038	.815	24.396***	.000
$F=595.177(p<.001)$, Durbin-Watson=2.067, $R^2=.664$					

***: $p<.001$

종속변수 : 셀프리더십

성격특성의 하위요인인 친화성 및 성실성과 셀프리더십 간의 영향관계를 분석하면, [표 4-10]과 같이 먼저 친화성 및 성실성의 회귀모형은 $F=199.720$ ($p<.000$), Durbin -Watson은 2.019로 잔차들 간에 상관관계가 없기 때문에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있고, 또한 종속변수인 셀프리더십을 39.9% 설명하고 있다. 분석결과, 부티 종사자의 성격특성의 하위요인인 친화성 및 성실성은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.632$, $p<.001$). 따라서 가설 1-1은 채택되었다.

본 연구결과에 이대근(2018)은 전문직 조종사의 성격특성이 셀프리더십에 정적인 유의한 영향을 미치며, 성격특성이 셀프리더십의 각 하위요인들을 파악하여 전문직 종사자가 스스로 향상시킨다하였고, 김길옥(2017)의 요양보호사의 성격 유형은 셀프리더십과 관계를 검증한 결과 요양보호사의 친화성, 성실성, 개방성, 외향성이 높을수록 행동 지향적 전략, 자연 보상적 전략, 건설적 전략이 높다는 연구결과가 본 연구를 지지한다.

[표 4-10] 친화성 및 성실성과 셀프리더십의 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	표준오차	β		
(상수)	1.160	.197		5.900***	.000
친화성 및 성실성	.669	.047	.632	14.132***	.000

$F=199.720(p<.001)$, Durbin-Watson=2.019, $R^2=.399$

***: $p<.001$

종속변수 : 셀프리더십

이어서, 성격특성의 하위요인인 개방성과 셀프리더십 간의 영향관계를 분석하면, [표 4-11]과 같이 먼저 개방성의 회귀모형은 $F=298.667(p<.000)$, Durbin-Watson은 2.004로 잔차들 간에 상관관계가 없기 때문에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있고, 또한 종속변수인 셀프리더십을 49.89% 설명하고 있다. 분석결과, 뷰티 종사자의 성격특성의 하위요인인 개방성은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.706$, $p<.001$). 따라서 가설 1-2은 채택되었다.

본 연구결과에 김길옥(2017)은 요양보호사의 성격 유형과 서비스질의 관계에 관한 연구에서 구성원의 개방성과 외향성이 높으면 상상력이 뛰어나 창의적이고 도전적이며 호기심이 많고 새로운 아이디어와 직무에 대한 새로운 시각을 갖는다 하였으며, 김정자(2011)는 사교성이 높고 긍정적 사고를 가지고 있을수록 타인과 편안하고, 자제력이 있고 안정적이며 계획적일수록 조화로운 관계를 유지하며, 탐구력이 높다는 연구결과가 본 연구를 지지한다.

[표 4-11] 개방성과 셀프리더십의 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	표준오차	β		
(상수)	1.368	.149		9.173***	.000
개방성	.630	.036	.706	17.282***	.000
$F=298.667(p<.001)$, Durbin-Watson=2.004, $R^2=.498$					

***: $p<.001$

종속변수 : 셀프리더십

끝으로, 성격특성의 하위요인인 외향성과 셀프리더십 간의 영향관계를 분석하면, [표 4-12]와 같이 먼저 외향성의 회귀모형은 $F=211.984(p<.000)$, Durbin-Watson은 2.142로 잔차들 간에 상관관계가 없기 때문에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있고, 또한 종속변수인 셀프리더십을 41.3% 설명하고 있다. 분석결과, 뷰티 종사자의 성격특성의 하위요인인 외향성은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.643$, $p<.001$). 따라서 가설 1-3은 채택되었다.

본 연구결과에 이흥숙(2017)은 외향성이 높으면 호기심이 많으며 새로운 생각과 가치를 추구하고 감정에 민감하며 지적이고 풍부한 삶을 지향하게 되고, 장균홍(2022)의 조종사의 성격특성이 셀프리더십에 정적인 유의한 영향을 미치며, 조종사의 개방성과 외향성은 셀프리더십 수준을 향상시키는 민간항공 조종사의 성격특성 핵심요인이 될 수 있다는 연구결과가 본 연구를 지지한다.

[표 4-12] 외향성과 셀프리더십의 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	표준오차	β		
(상수)	2.063	.130		15.915**	.000
외향성	.476	.033	.643	14.560***	.000
$F=211.984(p<.001)$, Durbin-Watson=2.142, $R^2=.413$					

***: $p<.001$

종속변수 : 셀프리더십

부터 종사자의 성격특성이 셀프리더십에 미치는 영향을 검증한 결과는 [표 4-13]에 제시하였으며, 검증된 결과는 다음과 같다.

[표 4-13] 성격특성이 셀프리더십에 미치는 영향에 대한 검증 결과

연구가설		지지 여부
가설 1	성격특성은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 1-1	친화성 및 성실성은 셀프리더십에 정(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 1-2	개방성은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 1-3	외향성은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

2) 성격특성이 직무열의에 미치는 영향

뷰티 종사자의 성격특성을 독립변수로 하고, 직무열의를 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

회귀모형을 분석하면 [표 4-14]와 같이 성격특성의 회귀 모형은 $F=306.689$ ($p<.000$), Durbin-Watson 값은 2.348으로 2에 가깝고 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없다. 따라서 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다. 또한 종속변수인 직무열의를 50.5% 설명하고 있다. 분석결과, 뷰티 종사자의 성격특성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.710$, $p<.001$). 따라서 가설 2는 채택되었다.

본 연구결과에 김경희(2020)은 직무열의의 하위요인인 헌신, 활력, 몰두는 성격특성의 친화성, 성실성, 외향성, 개방성에서 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났고, 상사의 성실함과 친화력은 직무 수행 과정에 있어서 적극적이며 열정적으로 직무 몰입을 이끌어내고, 개인이 가지고 있는 성격과 내적 성향에 따라 직무에 대한 열정과 몰입 정도에 영향을 줄 수 있는 것을 알 수 있다. 또한 성격 5요인이 직무열의에 영향을 미치는데 있어 성격은 직무열의에 직접적인 영향을 줄 수도 있으며, 긍정적인 감정은 성격으로 부터 기인하며, 긍정적인 감정은 직무열의의 향상을 이끈다는 연구결과가 본 연구를 지지한다.

[표 4-14] 성격특성과 직무열의의 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	표준오차	β		
(상수)	.716	.184		3.882***	.000
성격특성	.791	.045	.710	17.513***	.000
$F=306.689(p<.001)$, Durbin-Watson=2.348, $R^2=.505$					

***: $p<.001$

종속변수 : 직무열의

성격특성의 하위요인인 친화성 및 성실성과 직무열의 간의 영향관계를 분석하면, [표 4-15]와 같이 먼저 친화성 및 성실성의 회귀모형은 $F=212.308(p<.000)$, Durbin-Watson은 2.312로 잔차들 간에 상관관계가 없기 때문에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있고, 또한 종속변수인 직무열의를 41.4% 설명하고 있다. 분석결과, 뷰티 종사자의 성격특성의 하위요인인 친화성 및 성실성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.643, p<.001$). 따라서 가설 2-1은 채택되었다.

본 연구결과는 안창배(2016)의 호텔조리사의 성격특성이 직무성취에 미치는 영향에서 친화성과 성실성은 조직유효성에 유의한 영향을 미치며, 성실하고 감정조절과 판단의 차원을 가진 종사원을 선발하는 것이 직무열의를 발휘한다 하였고, 남희수(2013)는 근로자의 직무열의가 높을수록 성격특성의 하위요인 중 개방성과 성실성, 외향성, 친화성은 정(+)의 영향을 미친다. 이는 본 연구 결과를 지지한다.

[표 4-15] 친화성 및 성실성과 직무열의의 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	표준오차	β		
(상수)	1.176	.190		6.194***	.000
친화성 및 성실성	.666	.046	.643	14.571***	.000
$F=212.308(p<.001)$, Durbin-Watson=2.312, $R^2=.414$					

***: $p<.001$

종속변수 : 직무열의

이어서, 성격특성의 하위요인인 개방성과 직무열의 간의 영향관계를 분석하면, [표 4-16]과 같이 먼저 개방성의 회귀모형은 $F=181.508(p<.000)$, Durbin-Watson은 2.273로 잔차들 간에 상관관계가 없기 때문에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있고, 또한 종속변수인 직무열의를 37.6% 설명하고 있다. 분석결과, 뷰티 종사자의 성격특성의 하위요인인 개방성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.613, p<.001$). 따라서 가설 2-2는 채택되었다.

본 연구결과에 이형주, 최계봉(2008)은 호텔 종업원의 성격특성이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 개인이 가지고 있는 성격 중 외향성과 개방성은 직무에 대한 열정과 몰입 정도에 영향을 줄 수 있다하였고, 곽주영(2020)의 뷰티 종사자의 성격특성에 따른 직무만족과 목표지향성에 관한 연구에서 성실성과 개방성은 직무몰입에 유의한 영향을 미친다는 연구결과가 본 연구를 지지한다.

[표 4-16] 개방성과 직무열의의 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	표준오차	β		
(상수)	1.755	.163		10.796***	.000
개방성	.535	.040	.613	13.472***	.000
$F=181.508(p<.001)$, Durbin-Watson=2.273, $R^2=.376$					

***: $p<.001$

종속변수 : 직무열의

끝으로, 성격특성의 하위요인인 외향성과 직무열의 간의 영향관계를 분석하면, [표 4-17]과 같이 먼저 외향성의 회귀모형은 $F=61.4740(p<.000)$, Durbin-Watson은 2.225로 잔차들 간에 상관관계가 없기 때문에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있고, 또한 종속변수인 직무열의를 17.0% 설명하고 있다. 분석결과, 뷰티 종사자의 성격특성의 하위요인인 외향성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.412, p<.001$). 따라서 가설 2-3은 채택되었다.

본 연구결과에 김경희(2020)는 상사의 성격특성이 직무열의에 유의미한 영향이 있는 것으로 확인되었고 지적으로 민감하고 개방성이 높은 상사일수록 직무에 대한 열정 및 관여도를 높일 수 있고, 정서적으로 안정적이며 구성원들이 높은 수준의 에너지를 창출할 수 있도록 유도한다 하였고, 곽주영(2020)은 외향적이고 성실한 뷰티종사자는 직무능력이 우수하고 도전적인 직무를 즐기는 것으로 나타난다는 연구결과가 본 연구를 지지한다.

[표 4-17] 외향성과 직무열의의 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	표준오차	β		
(상수)	2.760	.151		18.305***	.000
외향성	.298	.038	.412	7.841***	.000
$F=61.474(p<.001)$, Durbin-Watson=2.225, $R^2=.170$					

***: $p<.001$

종속변수 : 직무열의

부터 종사자의 성격특성이 직무열의에 미치는 영향을 검증한 결과는 [표 4-18]에 제시하였으며, 검증된 결과는 다음과 같다.

[표 4-18] 성격특성이 직무열의에 미치는 영향에 대한 검증 결과

연구가설		지지 여부
가설 2	성격특성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-1	친화성 및 성실성은 직무열의에 정(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-2	개방성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-3	외향성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

3) 셀프리더십이 직무열의에 미치는 영향

뷰티 종사자의 셀프리더십을 독립변수로 하고, 직무열의를 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

회귀모형을 분석하면 [표 4-19]와 같이 셀프리더십의 회귀 모형은 $F=324.332$ ($p<.000$), Durbin-Watson 값은 2.327으로 2에 가깝고 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없다. 따라서 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다. 또한 종속변수인 직무열의를 51.9% 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티 종사자의 셀프리더십은 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.720$, $p<.001$). 따라서 가설 3은 채택되었다.

본 연구결과에 박정민, 고선희(2016)는 셀프리더십이 높을수록 직무에 대한 열의를 높이는 것으로 밝혀졌고, 이는 셀프리더십이 직무에 대한 만족과 몰입 등에 유의한 영향을 미친다 하였다. 또한 Man(1992)은 셀프리더십을 사용하여 업무성과에 긍정적으로 영향을 끼쳐 책임과 규제를 촉진한다는 연구결과가 본 연구를 지지한다.

[표 4-19] 성격특성과 셀프리더십의 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	표준오차	β		
(상수)	1.163	.155		7.521***	.000
셀프리더십	.704	.039	.720	18.009***	.000
$F=324.332(p<.001)$, Durbin-Watson=2.327, $R^2=.519$					

***: $p<.001$

종속변수 : 직무열의

셀프리더십의 하위요인인 행위중심과 직무열의 간의 영향관계를 분석하면, [표 4-20]과 같이 먼저 행위중심의 회귀모형은 $F=247.391(p<.000)$, Durbin-Watson은 2.248로 잔차들 간에 상관관계가 없기 때문에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있고, 또한 종속변수인 직무열의를 45.1% 설명하고 있다. 분석결과, 뷰티 종사자의 셀프리더십의 하위요인인 행위중심은 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.672, p<.001$). 따라서 가설 3-1은 채택되었다.

본 연구결과에 한영석, 윤지민(2012)이 직무열의를 높이기 위해서는 리더의 리더십만 강조되던 기존의 보수적 관점에서 벗어나, 팀원 개인이 스스로 역량을 발휘할 수 있도록 셀프리더십과 내재적 동기를 높이기 위한 상담 개입의 필요성을 시사해 준다. 그리고 김명소(2010)의 연구에서 셀프리더십이 높으면 자기목표 설정이 높고 삶의 목표달성을 위해 노력함으로 전반적인 생활과 직부에 만족도 및 결정수준이 높아진다는 연구결과가 본 연구를 지지한다.

[표 4-20] 행위중심과 직무열의의 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	표준오차	β		
(상수)	1.627	.148		11.015***	.000
행위중심	.582	.037	.672	15.729***	.000

$F=247.391(p<.001)$, Durbin-Watson=2.248, $R^2=.451$

***: $p<.001$

종속변수 : 직무열의

이어서, 셀프리더십의 하위요인인 자연보상중심과 직무열의 간의 영향관계를 분석하면, [표 4-21]과 같이 먼저 개방성의 회귀모형은 $F=122.878(p<.000)$, Durbin-Watson은 2.322로 잔차들 간에 상관관계가 없기 때문에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있고, 또한 종속변수인 직무열의를 29.0% 설명하고 있다. 분석결과, 뷰티 종사자의 셀프리더십의 하위요인인 자연보상중심은 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.538, p<.001$). 따라서 가설 3-2은 채택되었다.

본 연구결과는 윤상무(2022)의 수입자동차 영업사원의 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 모두는 유의한 영향을 미치며, 김길옥(2018)의 셀프리더십은 직무성과 결과에 긍정적으로 영향을 주는 통제와 책임인식을 촉진한다는 연구결과가 본 연구를 지지한다.

[표 4-21] 자연보상중심과 직무열의의 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>
	B	표준오차	β		
(상수)	2.189	.158		13.820***	.000
자연보상중심	.452	.041	.538	11.085***	.000

$F=122.878(p<.001)$, Durbin-Watson=2.322, $R^2=.290$

***: $p<.001$

종속변수 : 직무열의

끝으로, 셀프리더십의 하위요인인 건설적 사고와 직무열의 간의 영향관계를 분석하면, [표 4-22]와 같이 먼저 건설적 사고의 회귀모형은 $F=195.199$ ($p<.000$), Durbin-Watson은 2.233로 잔차들 간에 상관관계가 없기 때문에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있고, 또한 종속변수인 직무열의를 62.7% 설명하고 있다. 분석결과, 뷰티 종사자의 셀프리더십의 하위요인인 건설적 사고는 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.627$, $p<.001$). 따라서 가설 3-3은 채택되었다.

본 연구결과에 박정민(2016)은 상사의 셀프리더십 통해 직무열의와 조직 활성화에 영향요인이 되므로 인력개발의 일환으로 구성원들에게 스스로 올바른 방향제시와 방법 선택을 할 수 있으며, 백수민(2018)은 개인이 자발적으로 문제를 해결하려는 내적 동기인 셀프리더십이 높을수록 직무에 대한 열의를 높이는 것으로 밝혀졌다는 이러한 연구결과가 본 연구를 지지한다.

[표 4-22] 건설적 사고와 직무열의의 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	표준오차	β		
(상수)	2.046	.136		16.007***	.000
건설적 사고	.467	.033	.627	13.971***	.000
$F=195.199(p<.001)$, Durbin-Watson=2.233, $R^2=.393$					

***: $p<.001$

종속변수 : 직무열의

부터 종사자의 셀프리더십이 직무열의에 미치는 영향을 검증한 결과는 [표 4-23]에 제시하였으며, 검증된 결과는 다음과 같다.

[표 4-23] 셀프리더십이 직무열의에 미치는 영향에 대한 검증 결과

연구가설		지지 여부
가설 3	셀프리더십은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 3-1	행위중심은 직무열의에 정(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 3-2	자연보상중심은 직무열의에 정(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 3-3	건설적 사고는 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

4.3.5.2 간접효과

뷰티샵 종사자의 성격특성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과가 있는지를 살펴보기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 절차에 따라 위계적 회귀분석을 실시하였다. 어떤 변인이 매개변인이 되기 위해서는 다음의 조건이 충족되어야 한다.

첫째, 회귀방정식에서 독립변인은 가정된 매개 변인과 유의한 영향을 미쳐야 한다.

둘째, 독립변인은 종속변인과 유의한 영향을 미쳐야 한다.

셋째, 매개변인이 회귀방정식에서 종속변인의 분산을 설명할 수 있어야 하며, 회귀분석에서 매개변인을 추가할 때 예측변인의 β 계수가 유의미수준에서 무의미수준으로 떨어지는 경우에는 완전매개(full mediating), β 계수가 감소하기는 하나 무의미 수준으로 떨어지지 않을 때는 부분매개(partial mediating) 관계가 성립된다고 본다(송지준, 2013).

1) 성격특성과 직무열의의 관계에서 셀프리더십의 매개효과

뷰티 종사자의 성격특성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다 그 결과 [표 4-24]와 같이 1단계에서는 성격특성이 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미치고($\beta=.815$, $p<.001$), 2단계에서는 성격특성이 직무열의에 정(+)의 영향을 미치고 있다($\beta=.710$, $p<.001$). 또한 매개효과를 검증하기 위한 3단계에서는 독립변인 성격특성($\beta=.368$, $p<.001$), 매개변인 셀프리더십($\beta = .421$, $p<.001$)은 통계적으로 유의한 값을 나타내고 있다. 유의 수준을 가늠할 수 있는 p 값은 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변인인 성격특성의 회귀계수 값($\beta=.0710$, $p<.001$)이 3단계에서의 독립변인인 성격특성의 회귀계수 값($\beta=.368$, $p<.001$)보다 높게 나타났다.

즉, 성격특성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 부분 매개효과가 있다고 할 수 있다.

성격특성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과가 유의미한지를 검증하기 위하여 Sobel test를 수행한 결과, $Z=6.2107$, $p<.001$ 로 매개효과가 검증되었다. 따라서 가설 4는 채택되었다.

본 연구결과에 김길옥(2018)은 스스로 목표를 세우고 달성하였을 때 가치와 의미를 가지게 되고 그에 따르는 보상을 위해 동기를 유발하며, 곽주영(2020)은 뷰티종사의 성격특성이 직무만족과 목표지향성에 미치는 연구에서 창의적이고 능률적인 뷰티종사는 도전적인 직무를 통해 목표를 가지고 필요한 능력을 향상시키려고 노력한다는 결과가 본 연구 결과를 지지한다.

[표 4-24] 성격특성이 셀프리더십을 매개로 직무열의에 미치는 영향

단계	독립변인	종속변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	R^2
			B	S.E	β			
1단계	성격특성	→ 셀프리더십	.928	.038	.815	24.396***	.000	.664
2단계	성격특성	→ 직무열의	.791	.045	.710	17.513***	.000	.505
3단계	성격특성	→ 직무열의	.410	.073	.368	5.591***	.000	.564
	셀프리더십		.411	.064	.421	6.393***	.000	

***: $p<.001$

B: 비표준화 계수, S.E: 표준오차, β : 표준화 계수

2) 친화성 및 성실성과 직무열의의 관계에서 셀프리더십의 매개효과

성격특성의 친화성 및 성실성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다 그 결과 [표 4-25]와 같이 1단계에서는 친화성 및 성실성이 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미치고($\beta = .632$, $p<.001$), 2단계에서는 친화성 및 성실성이 직무열의에 정(+)의 영향을

미치고 있다($\beta=.643$, $p<.001$). 또한 매개효과를 검증하기 위한 3단계에서는 독립변인 친화성 및 성실성($\beta=.313$, $p<.001$), 매개변인 셀프리더십($\beta=.522$, $p<.001$)은 통계적으로 유의한 값을 나타내고 있다.

유의 수준을 가늠할 수 있는 p 값은 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변인인 친화성 및 성실성의 회귀계수 값($\beta=.643$, $p<.001$)이 3단계에서의 독립변인인 친화성 및 성실성의 회귀계수 값($\beta=.313$, $p<.001$)보다 높게 나타났다. 즉, 친화성 및 성실성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 부분매개효과가 있다고 할 수 있다. 친화성 및 성실성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과가 유의미한지를 검증하기 위하여 Sobel test를 수행한 결과, $Z=8.6401$, $p<.001$ 로 매개효과가 검증되었다. 따라서 가설 4-1은 채택되었다.

본 연구결과에 성휘란(2017)은 셀프리더십을 가진 사람은 어떠한 상황에서도 자기의 영향력을 발휘하여 직무를 능동적으로 유지, 조정, 지도하여 책임을 가지고 스스로 리더십을 발휘한다는 결과가 본 연구 결과를 지지한다.

[표 4-25] 친화성 및 성실성이 셀프리더십을 매개로 직무열의에 미치는 영향

단계	독립변인	종속변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	R^2
			B	S.E	β			
1단계	친화성 및 성실성	→ 셀프리더십	.669	.047	.632	14.132***	.000	.399
2단계	친화성 및 성실성	→ 직무열의	.666	.046	.643	14.571***	.000	.414
3단계	친화성 및 성실성	→ 직무열의	.324	.050	.313	6.472***	.000	.578
	셀프리더십		.511	.047	.522	10.794***	.000	

***: $p<.001$

B: 비표준화 계수, S.E: 표준오차, β : 표준화 계수

3) 개방성과 직무열의 관계에서 셀프리더십의 매개효과

성격특성의 개방성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 [표 4-26]과 같이 1단계에서는 개방성이 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미치고($\beta=.706, p<.001$), 2단계에서는 개방성이 직무열의에 정(+)의 영향을 미치고 있다($\beta=.613, p<.001$). 또한 매개효과를 검증하기 위한 3단계에서는 독립변인 개방성($\beta=.209, p<.001$), 매개변인 셀프리더십($\beta=.572, p<.001$)은 통계적으로 유의한 값을 나타내고 있다.

유의 수준을 가늠할 수 있는 p 값은 1, 2, 3단계에서 모두 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변인인 개방성의 회귀계수 값($\beta=.613, p<.001$)이 3단계에서의 독립변인인 개방성의 회귀계수 값($\beta=.209, p<.001$)보다 높게 나타났다. 즉, 개방성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 부분매개효과가 있다고 할 수 있다. 개방성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과가 유의미한지를 검증하기 위하여 Sobel test를 수행한 결과, $Z=8.9215, p<.001$ 로 매개효과가 검증되었다. 따라서 가설 4-2는 채택되었다.

본 연구결과에 백수민(2017)은 친화성 및 성실성과 개방성은 이를 통해 독창적이고 능률적으로 일하는 뷰티종사자들이 자신의 업무에 대한 능력을 향상시키고 건설적 사고를 가지고 있다는 것을 알 수 있으며, 곽주영(2020)은 실수를 두려워하지 않고 어려운 직무에 도전하는 뷰티종사들의 성격요인이 자신의 업무에 대해 적극적으로 배우고, 목표를 성취하기 위해 다른 사람들보다 더 노력한다는 연구 결과가 본 연구 결과를 지지한다.

[표 4-26] 개방성이 셀프리더십을 매개로 직무열의에 미치는 영향

단계	독립변인	종속변인	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²
			B	S.E	β			
1단계	개방성	→ 셀프 리더십	.630	.036	.706	17.282***	.000	.498
2단계	개방성	→ 직무열의	.535	.040	.613	13.472***	.000	.376
3단계	개방성	→ 직무열의	.183	.048	.209	3.790***	.000	.541
	셀프리더십		.560	.054	.572	10.364***	.000	

***: $p < .001$

B: 비표준화 계수, S.E: 표준오차, β : 표준화 계수

4) 외향성과 직무열의 관계에서 셀프리더십의 매개효과

성격특성의 외향성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀분석을 실시하였다 그 결과 [표 4-27]과 같이 1단계에서는 외향성이 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미치고($\beta=.643$, $p<.001$), 2단계에서는 외향성이 직무열의에 정(+)의 영향을 미치고 있다($\beta=.0412$, $p<.001$). 또한 매개효과를 검증하기 위한 3단계에서는 독립변인 외향성($\beta=-.087$, $p=.095$)은 통계적으로 유의하지 않고, 매개변인 셀프리더십($\beta=.776$, $p<.001$)은 통계적으로 유의한 값을 나타내고 있다. 즉, 외향성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 완전매개효과가 있다고 할 수 있다. 외향성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과가 유의미한지를 검증하기 위하여 Sobel test를 수행한 결과, $Z=10.3576$, $p<.001$ 로 매개효과가 검증되었다. 따라서 가설 4-3는 채택되었다.

본 연구결과에 백수민, 양해술(2017)은 개인이 자발적으로 문제를 해결하려는 내적 동기인 셀프리더십이 높을수록 직무에 대한 열의를 높이는 것으로 밝혀졌고, 이는 셀프리더십의 직무에 대한 만족과 몰입에 유의한 영향을 미친다. 그리고 김길옥(2017)은 셀프리더십은 자기 자신의 생각과 행동을 변화시켜 스스로에게 영향력을 발휘하는 리더십이라는 결과가 본 연구 결과를 지지한다.

[표 4-27] 외향성이 셀프리더십을 매개로 직무열의에 미치는 영향

단계	독립변인	종속변인	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²
			B	S.E	β			
1단계	외향성	→ 셀프리더십	.476	.033	.643	14.560***	.000	.413
2단계	외향성	→ 직무열의	.298	.038	.412	7.841***	.000	.170
3단계	외향성	→ 직무열의	-.063	.038	-.087	-1.674	.095	.523
	셀프리더십		.759	.051	.776	14.913***	.000	

***: $p < .001$

B: 비표준화 계수, S.E: 표준오차, β : 표준화 계수

뷰티 종사자의 성격특성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 검증한 결과는 [표 4-28]에 제시하였으며, 검증된 결과는 다음과 같다.

[표 4-28] 성격특성과 직무열의 관계에서 셀프리더십의 매개효과 검증 결과

연구가설		지지 여부
가설 4	뷰티종사자의 성격특성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 매개효과가 있을 것이다.	채택
가설 4-1	친화성 및 성실성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 매개효과가 있을 것이다.	채택
가설 4-2	개방성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 매개효과가 있을 것이다.	채택
가설 4-3	외향성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 매개효과가 있을 것이다.	채택

4.3.5.3 변수의 영향력 분석

1) 셀프리더십에 대한 성격특성의 영향력 분석

뷰티 종사자의 성격특성이 셀프리더십에 긍정적인 영향 관계를 검증하였으며, 검증된 결과를 근간으로 종속변수인 셀프리더십에 영향을 미치는 성격 특성 하위요인의 상대적 영향력 크기를 비교/분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

회귀모형을 분석하면, [표 4-29]와 같이 모형 1의 회귀모형은 $F=199.720$ ($p<.000$), 모형 2의 회귀모형은 $F=205.371$ ($p<.000$), 모형 3의 회귀모형은 $F=217.166$ ($p<.000$)이며 Durbin-Watson 값은 2.092로 2에 가깝고 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없다. 또한 공차한계가 1에 가깝고, 분산확대지수(VIF : Variance inflation factor)가 10보다 작기 때문에 다중 공선성의 문제가 발생하지 않았다. 따라서 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다. 모형 1은 종속변수인 셀프리더십을 39.9%($R^2=.399$) 설명하고 있으며,

모형 2는 종속변수인 셀프리더십을 57.5%(*adj. R*²=.575) 설명하고 있다. 즉 모형 2는 모형 1에 비해서 종속변수인 셀프리더십을 17.6% 더 설명하고 있다. 또한 모형 3은 종속변수인 셀프리더십을 68.2%(*adj. R*²=.682) 설명하고 있어, 모형 2에 비해 종속변수인 셀프리더십을 10.7% 더 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티 종사자의 셀프리더십을 향상시킬 수 있는 성격특성 하위요인의 상대적 영향력을 평가하면, 개방성(β =.397, p <.001), 외향성(β =.370, p <.001), 친화성 및 성실성(β =.265, p <.001) 순으로 영향력의 차이가 있는 것으로 나타났다.

[표 4-29] 성격특성의 하위요인이 셀프리더십에 미치는 영향력 분석결과

모형	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>	통계량	공선성 통계량	
		B	S.E.	β				공차	VIF
1	(상수)	1.160	.197		5.900***	.000	<i>F</i> =199.720*** <i>R</i> ² =.399		
	친화성 및 성실성	.669	.047	.632	14.132***	.000		1.000	1.000
2	(상수)	.571	.173		3.302***	.000	<i>F</i> =205.371*** <i>adj. R</i> ² =.575		
	친화성 및 성실성	.362	.048	.342	7.534**	.002		.682	1.467
	개방성	.457	.041	.513	11.281***	.000		.682	1.467
3	(상수)	.259	.153		2.694***	.000	<i>F</i> =217.166*** <i>adj. R</i> ² =.682		
	친화성 및 성실성	.281	.042	.265	6.620***	.000		.657	1.523
	개방성	.354	.037	.397	9.703***	.000		.628	1.591
	외향성	.274	.027	.370	10.109***	.000		.785	1.273

***: p <.001

종속변수 : 셀프리더십

2) 직무열의에 대한 성격특성의 영향력 분석

뷰티 종사자의 성격특성이 직무열의에 긍정적인 영향 관계를 검증하였으며, 검증된 결과를 근간으로 종속변수인 직무열의에 영향을 미치는 성격특성 하위요인의 상대적 영향력 크기를 비교/분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

회귀모형을 분석하면, [표 4-30]과 같이 모형 1의 회귀모형은 $F=212.308$ ($p<.000$), 모형 2의 회귀모형은 $F=153.398$ ($p<.000$), 모형 3의 회귀모형은 $F=105.838$ ($p<.000$)이며 Durbin-Watson 값은 2.386로 2에 가깝고 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없다. 또한 공차한계가 1에 가깝고, 분산확대지수(VIF : Variance inflation factor)가 10보다 작기 때문에 다중공선성의 문제가 발생하지 않았다. 따라서 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다. 모형 1은 종속변수인 직무열의를 41.4% ($R^2=.414$) 설명하고 있으며, 모형 2는 종속변수인 직무열의를 50.2% ($adj. R^2=.502$) 설명하고 있다. 즉 모형 2는 모형 1에 비해서 종속변수인 직무열의를 8.8% 더 설명하고 있다. 또한 모형 3은 종속변수인 직무열의를 51.0% ($adj. R^2=.510$) 설명하고 있어, 모형 2에 비해 종속변수인 직무열의를 .8% 더 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티 종사자의 직무열의를 향상시킬 수 있는 성격특성 하위요인의 상대적 영향력을 평가하면, 친화성 및 성실성 ($\beta=.413$, $p<.001$), 개방성 ($\beta=.333$, $p<.001$), 외향성 ($\beta=.109$, $p<.001$) 순으로 영향력의 차이가 있는 것으로 나타났다.

[표 4-30] 성격특성의 하위요인이 직무열의에 미치는 영향력 분석결과

모형	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	통계량	공선성 통계량	
		B	S.E.	β				공차	VIF
1	(상수)	1.176	.190		6.194***	.000	$F=212.308^{***}$ $R^2=.414$		
	친화성 및 성실성	.666	.046	.643	14.571***	.000		1.000	1.000
2	(상수)	.764	.183		4.169***	.000	$F=153.398^{***}$ $adj. R^2=.502$		
	친화성 및 성실성	.451	.051	.436	8.862**	.002		.682	1.467
	개방성	.321	.043	.367	7.471***	.000		.682	1.467
3	(상수)	.673	.186		3.628***	.000	$F=105.838^{***}$ $adj. R^2=.510$		
	친화성 및 성실성	.428	.051	.413	8.308***	.000		.657	1.523
	개방성	.291	.044	.333	6.559***	.000		.628	1.591
	외향성	.079	.033	.109	2.409*	.017		.785	1.273

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

종속변수 : 직무열의

3) 직무열의에 대한 셀프리더십의 영향력 분석

뷰티 종사자의 셀프리더십이 직무열의에 긍정적인 영향 관계를 검증하였으며, 검증된 결과를 근간으로 종속변수인 직무열의에 영향을 미치는 셀프리더십 하위요인의 상대적 영향력 크기를 비교/분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

회귀모형을 분석하면, [표 4-31]과 같이 모형 1의 회귀모형은 $F=247.391$ ($p<.000$), 모형 2의 회귀모형은 $F=144.795$ ($p<.000$), 모형 3의 회귀모형은 $F=119.611$ ($p<.000$)이며 Durbin-Watson 값은 2.276으로 2에 가깝고 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없다. 또한 공차한계가 1에 가깝고, 분산확대지수(VIF : Variance inflation factor)가 10보다 작기 때문에 다중공선성의 문제가 발생하지 않았다. 따라서 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다. 모형 1은 종속변수인 직무열의를 45.1%($R^2=.451$) 설명하고 있으며, 모형 2는 종속변수인 직무열의를 48.8%($adj. R^2=.488$) 설명하고 있다. 즉 모형 2는 모형 1에 비해서 종속변수인 직무열의를 3.7% 더 설명하고 있다. 또한 모형 3은 종속변수인 직무열의를 54.1%($adj. R^2=.541$) 설명하고 있어, 모형 2에 비해 종속변수인 직무열의를 5.3% 더 설명하고 있다.

분석결과, 뷰티 종사자의 직무열의를 향상시킬 수 있는 셀프리더십 하위요인의 상대적 영향력을 평가하면, 행위중심($\beta=.398$, $p<.001$), 건설적 사고($\beta=.303$, $p<.001$), 자연보상중심($\beta=.163$, $p<.001$) 순으로 영향력의 차이가 있는 것으로 나타났다.

[표 4-31] 셀프리더십의 하위요인이 직무열의에 미치는 영향력 분석결과

모형	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>p</i>	통계량	공선성 통계량	
		B	S.E.	β				공차	VIF
1	(상수)	1.627	.148		11.015***	.000	$F=247.391^{***}$ $R^2=.451$		
	행위중심	.582	.037	.672	15.729***	.000		1.000	1.000
2	(상수)	1.308	.157		8.341***	.000	$F=144.795^{***}$ $adj. R^2=.488$		
	행위중심	.467	.043	.539	10.894***	.002		.694	1.442
	자연보상 중심	.202	.041	.240	4.859***	.000		.694	1.442
3	(상수)	1.130	.151		7.460***	.000	$F=119.611^{***}$ $adj. R^2=.541$		
	행위중심	.345	.045	.398	7.606***	.000		.554	1.804
	자연보상 중심	.137	.041	.163	3.352**	.001		.644	1.552
	건설적 사고	.226	.038	.303	5.977***	.000		.590	1.695

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

종속변수 : 직무열의

V. 결 론

5.1 연구결과 요약 및 시사점

5.1.1 연구결과 요약

본 연구에서는 뷰티 종사자들의 성격특성과 직무열의의 구조적 관계에 대해 전국의 뷰티 종사자들을 대상으로 실증적으로 파악했다. 구체적으로 뷰티 종사자들의 성격특성이 직무열의에 영향을 미치는지, 또한 셀프리더십이 독립변인과 종속변인 간의 관계에서 매개효과를 갖는지 검증하였다.

본 연구의 자료는 전국의 헤어, 메이크업, 피부, 네일, 화장품 분야의 뷰티 종사자를 대상으로 2022년 10월 5일부터 11월 4일까지 자기기입식 설문조사를 실시하여 398부의 설문지를 배포하고 303부를 수거하여 통계분석 결과를 얻었다. 자료는 SPSS Ver. 25.0 통계 패키지 활용하여 조사대상자의 일반적 특성을 이해하기 위해 빈도분석을 실행하였고, 측정도구는 요인분석과 신뢰도 분석으로 변수 간에는 상관관계분석과 회기분석을 실시하여 다음과 같은 분석 결과를 얻었다.

첫째, 뷰티 종사자의 성격특성은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 성격특성의 하위요인인 친화성 및 성실성, 개방성, 외향성은 셀프리더십의 영향관계에서 모두 정(+)의 영향을 미칠 것으로 나타났다.

둘째, 뷰티 종사자의 성격특성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 성격특성의 하위요인인 친화성 및 성실성, 개방성, 외향성은 직무열의 영향관계에서 모두 정(+)의 영향을 미칠 것으로 나타났다.

셋째, 뷰티 종사자의 셀프리더십은 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 셀프리더십의 하위요인인 행위중심, 자연보상 중심, 건설적 사고는 직무열의 영향관계에서 모두 정(+)의 영향을 미칠 것으로 나타났다.

넷째, 뷰티 종사자의 성격특성과 직무열의 간의 관계에서 셀프리더십은 매개효과를 갖는 것으로 나타났다.

5.1.2 연구의 시사점

본 연구의 결과를 바탕으로 한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 뷰티 종사자는 사람들과의 관계형성과 조화로움을 중요하게 생각하고 이는 감정과 행동에 대한 통제력과 자발적인 동기부여 그리고 문제해결 능력을 향상시키는 것으로 나타났다.

둘째, 직무와 관련된 긍정적인 심리상태는 새로운 것에 대한 거부감 보다는 개방적이며 융통성이 있고, 업무 및 인간관계에 있어서 적극적이고 주도적인 성향을 가지는 것을 알 수 있다.

셋째, 새로운 것에 개방적이며 창의적인 성격을 가지고 있는 뷰티종사자에게 셀프리더십의 역량을 향상시켜 뷰티산업의 발전과 경쟁력 있는 뷰티종사자들에게 중요한 방향성을 조성할 것이라고 본다.

넷째, 긍정적인 사고를 가지고 있는 뷰티 종사자는 직무열의를 높이기 위해 책임감을 인지하고, 바람직하게 스스로를 이끌어가며, 즐거움과 보람을 느낄 수 있도록 자신의 일에 대한 동기부여를 높일 필요가 있다.

다섯째, 성격특성이 직무열의에 영향을 미치는 셀프리더십의 필요성을 인식하고 자발적인 동기부여 그리고 문제 해결 능력의 향상을 통해서 긍정적인 심리상태를 향상시킬 수 있는 프로그램이 제공될 필요가 있다.

5.2 연구의 한계 및 제언

본 연구의 결과를 바탕으로 한 연구의 부족함과 아쉬움 점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 표본 집단이 헤어 직종에 집중되어 있어 다른 직종에 대한 실증적 고찰이 부족하므로, 향후 연구에서는 전 직종을 균등하게 수집하여 연구할 필요가 있다.

둘째, 설문지 응답자의 50%가 경력이 5년 이상의 뷰티 종사자였다. 이는 이미 셀프리더십과 직무에 대한 열의를 가지고 임하기 때문에 설문결과를 객관성 확보에 무리가 있는 것으로 보이며, 경력이 1년~3년인 설문 응답률이 높아질 경우 더욱 폭 넓은 연구 결과를 확보 할 수 있을 것이다.

셋째, 뷰티산업에서 가장 중요한 요소인 인력자원의 경쟁력을 강화시키기 위해서는 전문적인 기능과 지식을 갖춘 뷰티종사자들의 양성이 필요하며, 사명감과 자부심 그리고 주인의식에 대한 다양한 연구가 진행되길 기대한다.

넷째, 셀프리더십과 직무열의의 관계를 분석한 선행연구가 많지 않은 상황이다, 향후 다양한 변인들을 통해 구조적 관계를 분석하는 연구가 지속된다면 뷰티 종사자의 직무만족과 장기근속 및 이직 의도, 더 나아가 경영 성과에도 매우 효과적인 기초자료가 되길 기대한다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강화진. (2018). "피부미용실 종사자의 한국형 아우르베다 심리유형과 조직성과 관계에서 진정성리더십 매개효과". 서울벤처대학교 대학원 박사학위논문
- 고용노동부. (2018). 『고용 형태별 근로 실태조사 보고서』.
- 고희정. (2018). "교원들의 잡크래프팅 수준 및 전략 분석". 경기대학교 대학원 박사학위논문
- 곽주영. (2020). "뷰티종사자의 성격특성에 따른 직무만족과 자기효능감이 목표지향성에 미치는 영향". 성신여자대학교 일반대학원 국내박사학위논문
- 권석만. (2017). 『성격심리학』. 서울; 학지사.
- 권슬기. (2019). "직무과부하가 이직의도와 조직몰입, 정서적 몰입에 미치는 영향". 경희대학교 경영대학원 국내석사학위논문
- 권인수. 최영근. (2011). 직무열의의 선행요인과 심리적 조건의 매개효과에 관한 연구 『한국인적자원관리학회』, 18(4), pp. 113-133.
- 김경희. (2020). "미용 서비스업 상사의 성격특성과 직무열의의 관계에서 LMX의 매개효과". 서경대학원 대학원 국내박사학위논문
- 김길옥. (2018). "요양보호사의 성격유형이 개인혁신행동과 서비스 질의 관계에서 셀프 리더십 매개효과와 직업 정체성 조절 효과에 관한 연구". 서울 벤처대학원대학교 국내박사학위논문
- 김석영. 전희원. (2008). 호텔종사원의 개인성격이 직무몰입과 경력몰입에 미치는 영향 : 성격5요인을 바탕으로. 『대한관광경영학회』, 23(2)
- 김선준. (2022). "호텔·레스토랑 종사원의 혼잡지각이 직무열의 및 고객지향성에 미치는 영향". 경기대학교 대학원 국내석사학위논문

- 김수경. (2019). "뷰티매니저의 성격요인, 가치관, 직업정체성이 경영성과에 미치는 영향". 한성대학교 예술대학원 국내석사학위논문
- 김안나. (2018). 유아교사의 직무열의 관련 변인 간의 구조적 관계 분석. 『열린유아교육학회』, 23(5), pp. 293-315.
- 김양순. (2001). "메이크업 종사자들의 직무만족도에 관한 연구". 경상대학교 보건대학원 석사학위논문
- 김영수. (2022). "산업체 급식종사자의 조직적합과 직무적합이 직무만족, 조직몰입의 영향관계에 대한 연구 : 직무열의의 매개효과를 중심으로". 경성대학교 일반대학원 국내박사학위논문
- 김영심, 정형식, 모정희. (2012). 피부미용사의 직무처리의 신속성 및 권한부여, 직무의 전문성 요구정 도가 직무 스트레스 및 신체적 압박감에 미치는 영향. 『대한피부미용학회』, 10(1), pp. 147-153
- 김예나. (2012). "학생이 인식한 교사의 성격특성과 수업만족도의 관계". 대진대학교 국내박사학위논문
- 김정하. (2020). "뷰티 서비스업 종사자의 감정노동, 회복탄력성, 심리적 웰빙 이 직무열의 및 직무만족에 미치는 영향". 성신여자대학교 국내박사학위논문
- 김태인. 최희령. 홍완수. (2020). "특1급 호텔 고객서비스 접점 정규직 직원의 감성지능이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향 연구." 『한국외식산업학회지』, 16(3), pp. 177-194.
- 김필연. (2017). "부와 모의 성격특성이 유아 리더십에 미치는 영향". 국내동방문화대학원대학교 국내박사학위논문
- 김학년. 윤대혁 (2007). 성격유형과 통제위치가 대인관계에 미치는 영향. 『한국인적자원관리학회』, 14(5), pp. 65-91.
- 김 현. (1999). "호텔미용 학습을 위한 하이퍼미디어 프로그램 개발 및 그 적용 효과". 한양대학교 교육대학원 국내박사학위논문

- 김혜민. (2021). "셀프리더십이 직무열의와 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구". 경희대학교 경영대학원 국내석사학위논문
- 김혜성. (2017). "조직문화유형과 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향 분석". 경희대학교 국내석사학위논문
- 기석호. (2015). 당신의 삶을 주도하라. 『좋은 땅』 출판사
- 나지현. (2018). "화장품 회사 종사자의 할랄시장에 대한 인식 조사 연구". 서울벤처대학원대학교 국내석사학위논문
- 남기연. 김정아. (2011). 청소년의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향. 『한국청소년학회』, 18(7), pp. 85-113.
- 남희림. (2015). "항공사 객실승무원의 멘토링이 서비스 일관성, 긍정적 정서표현, 서비스 유연성에 미치는 영향". 미발행 경기대학교 국내박사학위논문
- 남희수. (2013). 조직몰입과 직무만족간의 관계에 대한 심리적 임파워먼트의 매개 효과. 『한국벤처창업학회』, 8(2) pp. 175-185.
- 마루. (2020). "상사의 가족 친화적 지원행동이 직무열의에 미치는 영향에 관한 연구." 圓光大學校 국내박사학위논문
- 문영규. (2004). 개인성격 유형과 직업선택도에 관한 연구." 간호과 학생들을 중심으로. 『경북대학』, pp. 383-396.
- 문은숙. (2018). "직무열의에 영향을 미치는 조직문화 요인에 관한 연구". 한양대학교 교육대학원 국내석사학위논문
- 민혜경. (2008). "비합리적 신념과 성격 5요인이 사무직 근로자의 업무지연 행동에 미치는 영향". 동국대학교 교육대학원 국내석사학위논문
- 박나연. (2021). "병원 종사자의 개인-직무 적합성이 직무성과와 조직시민행동에 미치는 영향 : 직무열의의 매개효과 및 핵심자기평가의 조절된 매개효과". 인제대학교 보건대학원 국내석사학위논문
- 박미은. 상영화. 한채정. (2017). 뷰티산업종사자의 직무만족과 관련된 요인에

- 대한 메타회귀분석. 『한국미용학회지』, 23(2), pp. 405-414.
- 박미선. (2011). "성격유형에 따른 감성지능, 심리적 웰빙, 직무성과 간의 인과 관계 연구: 서울지역 특급호텔 종사원을 대상으로". 경희대학교 대학원 국내박사학위논문
- 박성애. (2013). "네일샵 종사자의 직업적 유해요인 노출 평가". 대구가톨릭 대학교 국내박사학위논문
- 박우성, 유규창. (2001). 인적자원관리의 패러다임 변화와 인사부서의 역할 : 인적자원관리 전문가 서베이 결과를 중심으로. 『한국인사관리학회』, 25(1), pp. 347-369.
- 박윤희. (2017). "한국 뷰티종사자들의 직무스트레스 측정도구 개발". 건국대학교 대학원 국내박사학위논문
- 박윤희. (2019). "뷰티종사자의 가치관이 회복탄력성, 직무몰입, 고객지향성에 미치는 영향." 서경대학교 미용예술대학원 국내석사학위논문
- 박인혜. (2018). "항공사 객실승무원의 직무요구와 직무자원이 직무소진과 직무열의에 미치는 영향에 관한 연구". 경기대학교 서비스경영전문대학원 국내박사학위논문
- 박정민. 고선희 (2016) 항공사승무원의 셀프 리더십이 직무열의, 상사 신뢰 및 변화지향 조직시민행동에 미치는 영향 : 『한국관광산업학회』, 31(2), pp. 283-303.
- 배승재. (2014). "성격특성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구". 동신대학교 국내박사학위논문
- 백수민. (2018). "성격특성과 셀프리더십이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향". 호서대학교 국내박사학위논문
- 백수민. 양해술. (2017) 성격특성과 셀프리더십이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향 : 심리적 주인의식의 매개효과를 중심으로. 『디지털융복합연구』, 15(9), pp. 111-123.

- 백승민. (2010). "성격특성과 스트레스 및 스트레스 대처방식의 관계". 대전 대학교 교육대학원 국내석사학위논문
- 서장덕. (2016). "중소기업 기업가의 성격특성과 셀프리더십이 사회적 지지를 매개로 사회적 자본 확보에 미치는 영향". 숭실대학교 대학원 국내박사 학위논문
- 설영선. (2009) "비서의 셀프리더십이 경력몰입과 경력만족에 미치는 영향에 관한 연구". 이화여자대학교 대학원 국내석사학위논문
- 성계순. (2011). "초등학생의 셀프리더십과 또래지위, 갈등해결전략 및 학교생활적응과의 관계". 인제대학교 대학원 박사학위논문
- 성재희. (2012). "비서의 셀프리더십이 근무의욕에 미치는 영향". 숙명여자대학교 사회교육대학원 국내석사학위논문
- 성휘란. (2017). "셀프리더십이 헤어샵 종사자의 조직태도에 미치는 영향". 동명대학교 국내석사학위논문
- 손주영. (2014). "Big 5 성격특성이 조직구성원의 리더십 코드에 미치는 영향". 『대한경영학회지』, 27(7), pp. 1073-1089.
- 송정수, 양필석. (2008). 셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 직무만족의 매개효과에 관한 연구. 『한국기업경영학회』, 10(1), pp. 1223-1246.
- 송지준. (2013). 논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법. 『서울 21세 기사』, pp. 127-128.
- 신건권. (2013). Amos 20 통계분석 따라하기. 서울: 청람
- 신보화. (2011). "미용재료유통의 관계특성이 관계마케팅 성과에 미치는 영향". 동양대학교 국내박사학위논문
- 안창배. (2016). "호텔조리사의 성격특성이 조직유효성 및 직무성과에 미치는 영향". 한성대학교 경영대학원 국내석사학위논문
- 양현철. (2013). "Workplace flexibility가 신입사원급 직장인들의 이직의도와 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대한 연구". 고려대학교 대학원

국내석사학위논문

- 여상미. (2016). 『미용학개론』. 경기: 교문사; 2016
- 오강수, 지정훈 (2008). "미용 경영자의 PL법 인식 및 미용서비스 불만 연구." 『한국디자인문화학회지』, 14(3), pp. 438-448.
- 오양택. (2022). "호텔조리사의 성격유형이 감정노동, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향". 초당대학교 일반대학원 국내석사학위논문
- 유도은. (2019). "뷰티서비스종사자의 이미지 메이킹이 고객 만족도와 고객 충성도에 미치는 영향". 중앙대학교 예술대학원 국내석사학위논문
- 유승완. (2022). "대기업 사무직 MZ세대 근로자의 이직의도와 조직공정성, 보상만족, 경력개발지원 및 직무열의의 관계". 서울대학교 대학원 국내석사학위논문
- 유정은. (2012). "셀프리더십과 조직시민행동의 관계에서 조직문화 유형수준의 조절효과". 고려대학교 국내석사학위논문
- 유지호. (2019). "심리적 안녕감이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향". 대전대학교 국내박사학위논문
- 윤상무. (2022). "수입자동차 영업사원 셀프리더십과 영업성과의 영향관계". 경기대학교 서비스경영전문대학원 국내석사학위논문
- 윤수용. (2001). "뷰티살롱 종사자의 직무특성에 관한 연구". 부경대학교 경영대학원 석사학위논문
- 윤영하. (2016). "전문대학생의 셀프리더십이 자기유능감을 매개로 진로성숙도에 미치는 영향". 숙명여자대학교 사회교육대학원 국내석사학위논문
- 이기봉. (2016). "헤어미용사 전문성 평가척도 개발 NCS교육훈련과정을 중심으로". 호서대학교 대학원국내박사학위논문
- 이나라. (2022). "뷰티서비스종사자의 조직공정성이 혁신행동에 미치는 영향 프로티언 경력태도와 긍정심리자본의 매개효과". 차의과학대학교 일반대학원 국내박사학위논문

- 이대근. (2018). "전문직 종사자의 성격 특성이 셀프리더십과 자기효능감을 통해 직무만족에 미치는 영향". 서울벤처대학원대학교 국내박사학위논문
- 이랑, 김완석, 신강현. (2006). "직무탈진과 직무열의의 요구-자원 모델에서 정서노동전략의 역할 - 콜센터 상담원을 대상으로 -." 『한국심리학회지』, 산업 및 조직 19(4), pp. 573-596.
- 이미순. (2007). "미용 경영과 미용사 재교육의 방안 연구". 한남대학교, 국내 석사학위논문
- 이민주. (2017). "상사에 대한 정서노동이 직무태도에 미치는 영향". 호서대학교 대학원국내박사학위논문
- 이새미, 전상경, 구동우. (2019). 공유리더십이 종사원의 LMX, 직무열의, 그리고 혁신행동에 미치는 영향: 호텔식음료부서를 대상으로. 『한국외식경영학회』, 224, pp. 99-124.
- 이오근. (2018). "컨설턴트 성격유형(big 5)이 흡수역량과 성과에 미치는 영향". 한성대학교 국내박사학위논문
- 이은희. (2019). "목표지향성과 성격 및 부모의 성취압력과 관계". 경북대학교 대학원 국내석사학위논문.
- 이정원. (2014). "메이크업 서비스 요인이 고객만족도에 미치는 영향". 圓光大學校 국내박사학위논문
- 이종원. (2015). "대학생의 셀프리더십, 사회적지지, 진로동기, 진로결정 자기효능감, 진로성숙도 변인 간의 구조적 관계." 송실대학교 대학원 국내박사학위논문
- 이지은. (2015). "셀프리더십이 감성지능과 고객지향성에 미치는 영향". 경희대학교 관광대학원 국내석사학위논문
- 이형룡, 이상희, 김점남. (2004). 호텔 식음료직원의 개인특성이 상사, 부하간 교환관계, 부하직원의 갈등지각 및 커뮤니케이션의 개방성에 미치는 영향. 『한국호텔외식관광학회』, 13(1), pp. 61-78.

- 이형주. (2004). "호텔종업원의 성격특성이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구". 경기대학교대학원 국내박사학위논문
- 이형주, 최계봉. (2008). 호텔 종업원의 성격특성이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. 『한국마케팅학회』, 23(3) pp. 117-140.
- 이화용, 김은수, 정민수. (2016). 네일 살롱 종사자들의 감정노동과 직무 스트레스가 우울감에 미치는 영향. 『한국미용학회지』, 22(5) pp. 1026-1031.
- 이훈영. (2012). 연구조사방법론. 서울: 청람
- 이홍숙. (2017). "성격특성(Big5)과 결혼만족도의 관계에서 비합리적 신념의 매개 효과 및 셀프리더십의 조절효과에 관한 연구". 서울 벤처대학원대학교 국내박사학위논문
- 임영제, 김항곤, 소재진, 임진택, 양기근. (2007). 인간관계의 이해 - 21세기 디지털 시대. 경기 : 『법문사』
- 임원호. (2020). "직무요구와 직무자원이 직무열의에 미치는 영향 : 잡크래프팅의 조절효과 및 회복탄력성의 매개효과". 국내박사학위논문 공주대학교 일반대학원
- 장균홍. (2022). "민간항공 조종사의 성격 5요인과 셀프리더십에 의한 자기 효능감에 관한 연구". 한서대학교 항공정보산업대학원 국내석사학위논문
- 전선복. (2015). 1인 미용실의 관계혜택이 고객충성도에 미치는 영향에 관한 연구. 고객신뢰의 매개효과. 『한국인체미용예술학회지』, 16(1), pp. 23-43.
- 정대식. (2022). “충주방장의 리더십 유형이 조리사 직무열의와 업무역량, 팀워크 및 업무성과에 미치는 영향”. 카톨릭관동대학교 일반대학원 국내박사 학위논문
- 정성희. (2021). "셀프리더십이 변화지향 조직시민행동에 미치는 영향". 한양대학교 상담심리대학원 국내석사학위논문

- 정은주. (2015). "항공사 승무원 취업준비생의 셀프리더십이 진로결정 자기효능감과 진로준비행동에 미치는 영향". 경기대학교 관광전문대학원 국내석사학위논문
- 조은주. (2017). "조리사의 성격특성이 조직시민행동에 미치는 영향". 국내박사학위논문 호남대학교
- 최운정. (2017). "뷰티산업의 내부마케팅, 직무스트레스가 직무만족 및 고객지향성에 미치는 영향". 동양대학교 국내박사학위논문
- 최재영. (2020). "중소건설기업 종사자의 성격5요인이 심리적 임파워먼트와 셀프리더십에 따른 조직시민행동에 미치는 영향". 서울벤처대학원대학교 국내박사학위논문
- 한승지. (2022). "공공기관 구성원의 개인-조직 적합성과 직무열의 관계에서 공공봉사동기의 매개효과". 고려대학교 교육대학원 국내석사학위논문
- 한영석, 김명소. (2010). "셀프리더십의 성별차이 및 대학생활 효과성에 미치는 영향." 『한국심리학회지』, 15(2), pp. 215-233.
- 한태영. (2007). BigFive성격특성검사 안내서. 서울 : 『한국적성연구소』
- 홍종우. (2011). "뷰티서비스 종사자에 대한 사회적 인식 연구". 한성대학교 예술대학원 국내석사학위논문
- 황완희. (2015). "성격특성이 진로결정수준과 고용가능성간의 관계에서 셀프리더십 및 문화적 특성의 효과에 관한 연구". 서울벤처대학원대학교 국내박사학위논문
- 황위상. (2019). "심리적 자본이 직무열의에 미치는 영향". 동양대학교 대학원 국내석사학위논문
- LG경제연구원. (2017). 글로벌 뷰티 산업 경쟁 양상이 달라지고 있다. pp. 1-18
2017년 1분기 보건산업 고용동향, 『한국보건산업진흥원』

2. 국외문헌

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A Psychological Interpretation*. New York: Holt, Reinhart and Winston.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York : Holt, Rinehart & Winston.
- Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. NY: General Learning.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2011), "Job resources buffer the impact of job demands on burnout," *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), pp. 170–180.
- Baron R. M. & Kenny D.A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51. pp.1173–1182.
- Costa Jr, P. T. & McCrae, R. R. (1992). *Neo personality inventory – revised (neo-pi-r) and neo five-factor inventory (neo-ffi) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Houghton, J. D. & Neck, C. P. (2002), "The revised self-leadership questionnaire: testing a hierarchical factor structure for self-leadership", *Journal of Managerial Psychology*, 17, pp. 672–691.
- Jonassen, D. H. Grabowski, B. (2011). *Handbook of individual differences Learning and instruction*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.p. 367.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692–724.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
- Manz, C. C. (1986). "Self-Leadership toward an expanded theory of self-

- influence process in organization,” *Academy of Management Review*, 11(3), 585–600.
- Manz, C. C. & Neck, C. P. (2010). *Mastering self leadership: Empowering yourself for personal excellence*. 5th Edition. Upper Saddle River. NJ: Pearson Prentice Hall
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- Napolitano, C. S. & Henderson, L. J. (1998). *The leadership odyssey: A self development guide to new skills for new times*. Jossey Bass Publishers
- Neck, C. P. & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibility, *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270– 295.
- Pearce, C. & Manz, C. C. (2005). The new silver bullets of leadership: The importance of self and shared leadership in knowledge work. *Organizational Dynamics*, 34(2), 130.
- Prussia, G. E. Anderson, J. S. & Manz, C. C. (1998). Self leadership and performance outcomes: The mediating influence of self efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523–538.
- Salanova M , Agut S , Peiro J M(2005) . "Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate" *Journal of applied psychology* : 1217–1227.
- Schaufeli, W. B. M. Salanova, V. Gonzalez-Roma & A. B. Bakker(2002). "The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach," *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi

- sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B. Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W. B. Taris, T. W. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied psychology*, 57(2), 173–203.

ABSTRACT

The Effect of Cosmetologists' Personality Traits on Job Enthusiasm: Focusing on Self-leadership

Baek, Seung-Yeon

Major in Hair Design

Dept. of Beauty Art & Design

Graduate School of Arts

Hansung University

Recently, there is a growing social interest in the beauty industry and the cosmetologist as people achieve a higher quality of life and have additional spare time. By the reason of the subspecialization led by increasing demand for the beauty industry services and technical innovations, cosmetologists make new trends with their fresh expressions and artistic sense.

This paper distinguishes self-leadership, the influencing practice of motivating oneself, from personality traits. In that sense, the study tested whether personality traits affected job enthusiasm and whether self-leadership has a mediation effect on the relationship between personality traits and job enthusiasm. A survey was conducted on cosmetologists living in Korea including hairdressers, make-up artists, estheticians, nail technicians and employees of

cosmetic companies. This paper analyzes the data from collected answers of 303 copies, with the help of SPSS 25.0 package program. Frequency analysis is used for understanding the general characteristic of the respondents; factor and reliability analysis are used as measuring tools; regression and correlation analysis are used for discovering relationships between variables. Consequently, the findings of this study are as follows.

First, friendliness, diligence, openness, and extroversion among the personality traits of cosmetologists affect self-leadership positively

Second, friendliness, diligence, openness, and extroversion among the personality traits of cosmetologists affect job enthusiasm positively

Third, action-oriented strategy, natural rewards, and constructive thought habits among the self-leadership of cosmetologists affect job enthusiasm positively

Fourth, self-leadership was proven to have a mediation effect on the correlation between the personality traits and job enthusiasm of cosmetologists

The result shows that the personality traits and self-leadership of cosmetologists strongly affect job enthusiasm.

The result indicates that cosmetologists consider it important to make relationships and harmonize with others; they have control over their emotions and behaviors; and improve self-motivation and problem-solving skills. A positive attitude to the job influences their openness and flexibility, and let them actively lead others at work and in social relationship.

In this sense, this paper proves the necessity of self-leadership among the effects of cosmetologists' personality traits on job enthusiasm, and suggests the requisite of the program which

encourages cosmetologists to have positive attitudes by having control over emotions and behaviors, and improving self-motivation and problem-solving skills.

【keywords】 Cosmetologists, Personality Traits, Self-leadership,
Job Enthusiasm