뷰티종사자의 조직공정성이 직무재창조와 직무열의에 미치는 영향

박익현¹ · 이인희^{2,*}¹서경대학교 대학원 미용예술학과 박사과정, 대학원생²서경대학교 미용예술대학 뷰티테라피 & 메이크업학과, 교수

Effects of Organizational Justice on the Job Crafting and Job Engagement of Beauty Workers

Eui-Hyun Park¹ and In-Hee Lee^{2,*}¹Graduate Student, Dept. of Beauty Arts, Graduate School, Seokyeong University²Professor, Dept. of Beauty Therapy & Make-up, the College of Beauty Arts, Seokyeong University

This study researched the effects of Organizational Justice on the Job Crafting and Job Engagement of Beauty Workers. For this verification, a survey was conducted from January 2th 2021 to January 12th 2021, targeting the workers of beauty shops with five staffs or more in Seoul and capital area. Total 218 questionnaires were used for the final analysis. The results of this study are as follows. In the effects of organizational justice on the job crafting of beauty workers, when the distributive justice and procedural justice as the subfactors of organizational justice were higher, the task crafting got higher as well. When the distributive justice and interactional justice were higher, the relational crafting and cognitive crafting got higher. Also, in the effects of organizational justice on the job engagement of beauty workers, when the distributive justice and procedural justice as the subfactors of organizational justice were higher, the vigor got higher. When the distributive justice and interactional justice were higher, the concentration and absorption got higher as well. In conclusion, this study aims to provide the basic data for successful management and achievement of goals, and also to eventually contribute to the establishment of strategies for the creation of performance in the industry by perceiving the importance of systematic justice perceived by beauty workers within the organization, and the necessity and effectiveness of human resources management.

Keywords: Beauty shop, Beauty Worker, Job Crafting, Job Engagement, Organization justice

I. 서 론

오늘날 대부분의 사람들은 여러 가지 형태로 조직에 소속되어 살아가고 있으며, 조직은 공동목표를 달성하기 위한 사람들의 집단으로 노력과 성과에 의해 목적달성과 성장을 추구한다 (Chung, 2002). 그 중 뷰티산업은 사람들의 미에 대한 관심증가로 점점 발전하고 있으며, 2018년 기준으로 전국에 이·미용의 산업체는 148,701개, 종사자는 225,635명이며, 증감률은 산업체 17.7%, 종사자 수 23.8%로 높은 성장률을 나타내며 지속적으로 늘어나고 있다(Statistics Korea, 2019). 이러한 증가추세에

도 불구하고 뷰티산업은 여전히 전통적인 개인 서비스업으로 재래산업의 모습을 가지고 있어 전반적인 체계와 인적자원에 대한 조직적인 움직임이 필요하다(Ha, 2020). 이에 인적자원의 중요성과 효과적 관리를 위한 대책으로 조직 내부 구성원들은 높은 경쟁력을 갖출 것을 요구받고 그들의 노력으로 조직의 목표달성과 연결될 수 있도록 하며, 그와 더불어 조직관리 과정에서 균형 있게 갖추어져야 하는 조직의 공정성은 간과해서는 안 될 중요한 요소 중 하나이다.

조직공정성은 조직 내에서 이루어지는 보상, 의사결정과정, 상호소통과정에서 조직구성원이 인식하는 공정성으로 볼 수 있으며(Lee, 2010), 구성원이 인식하는 미용 서비스업의 제도와 절차, 보상 등이 특징인 혹은 집단에 편파적이지 않고 공정하게 이루어지고 있는가에 대한 것으로 볼 수 있다(Yang, 2018). 이러한 조직공정성을 통해서 뷰티종사자들은 목표를 달성하고 직무성과를 극대화하여야 하며, 행복한 삶과 자아실현

본 연구는 2021년도 서경대학교 교내연구비 지원에 의해 이루어졌음.

*Corresponding author: In-Hee Lee

Tel : +82-21-940-7817

E-mail : neroli65@naver.com

접수일(2021년 1월 19일)/수정일(2021년 3월 10일)/채택일(2021년 5월 21일)

을 위한 적절한 보상을 기대할 것이다(Choo, 2017). 또한, 조직 공정성이 충족된다면 맡은 바 임무에 책임을 다하기 위해 적극성과 능동성을 견지하는 태도로 직무에 의미를 더하고 열의를 표하는 심리상태를 경험하게 된다(Hwang, 2018).

조직공정성에 관련된 선행논문으로 Han(2013)의 연구에서는 대·중·소기업 및 공공기관을 대상으로 구성원들이 조직공정성의 인식이 높을수록 조직에 대한 신뢰와 만족감을 형성하며, 의무감과 책임감이 향상되는 시민행동에 영향을 주는지에 대한 연구가 필요하다고 주장하였고, Park(2018)의 연구에서는 학교 관리자들은 긍정적인 기여를 위해 구성원들에게 조직이 결과뿐만 아니라 과정, 상호작용 측면에서 공정하다는 인식을 지속적으로 느낄 수 있도록 방안을 찾아야 한다고 주장하였다. 이처럼 다양한 조직 내에 성립되는 조직공정성은 지속적으로 성장하고 있는 뷰티산업 조직의 기능과 구성원의 행동 및 태도에 많은 영향을 줄 수 있으므로 성장과 발전을 위한 필요조건이라 할 수 있으며, 조직특성이 개인의 행동을 유발시켜 조직의 목적을 달성시키는 요소 중 하나인 직무재창조는 개인 스스로 주어진 업무를 능동적으로 재설계하는 활동으로 직무재창조를 통해 개인은 일에 대한 가치를 느끼고 기업의 성과가 향상된다는 연구 결과가 나오고 있다.

직무재창조와 관련된 논문으로 Jang(2019)의 연구에서는 병원 간호사의 직무재창조에 영향을 미치는 예측요인으로 개인의 행복과 직무환경인 공정성의 만족이 유의한 변수임을 확인할 필요가 있다고 하였으며, Lee(2014)의 연구에서는 국내 기업을 대상으로 조직구성원들이 잡크래프팅 활동을 촉진한다면 그들의 직무에 대한 만족도 및 조직의 활력, 성과향상에 영향을 살펴볼 필요가 있다고 주장하였다. 이처럼 직무재창조는 조직수준의 성과를 증대시킬 뿐만 아니라 뷰티종사자 개인의 성장과 발전을 위한 긍정적인 영향요인을 확인할 필요가 있다.

또한, 조직의 목적달성을 위한 여러 요인 중 직무열의는 개인과 조직의 변화와 혁신을 주도할 수 있는 내재적이고 자발적인 행동으로서, 자신이 담당하고 있는 직무뿐만 아니라 공식적으로 정해진 역할 이외의 행동도 적극적으로 수행하는 것으로 나타났다(Park, 2015).

직무열의에 대한 연구를 보면, Robinson et al.(2004)은 구성원과 조직의 관계에서 직무열의가 조직으로부터 제공받은 자원에 대한 감사하는 마음에서 스스로의 역할에 더욱 충실하게 하고 정서적인 노력도 함께 작용되는지에 대한 결과를 확인할 필요가 있으며, 대학행정조직을 대상으로 한 Yu(2013)의 연구에서는 공정성을 확보하는 것이 직무성과 및 직무열의에서 그들의 자발적이고 협조적인 태도와 행동형성에 긍정적인 영향을 미치게 된다는 결과를 살펴볼 필요가 있다고 주장하였다. 이와같이 기업의 경쟁력 향상을 위해 개인과 조직의 변화와 혁신을 주도할 수 있는 조직공정성과 구성원의 직무열의의 관계

를 확인할 필요가 있다.

결과적으로 뷰티시장 규모와 인적자원이 확대되고 다양화되는 반면, 뷰티종사자 개인들은 그에 적합하지 않으며 조직의 전문성이 부족한 실정으로 인적자원을 통해 성장되는 분야인 뷰티시장의 차별화된 조직적 체계를 갖춘 환경과 전문화가 무엇보다 필요하다. 따라서 뷰티종사자가 느끼는 조직공정성에 대한 중요성을 인식하고 그에 따른 근거를 제시하며, 직무재창조와 직무열의에 미치는 영향을 파악할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 뷰티종사자의 조직공정성, 직무재창조, 직무열의 간의 관계에서 각 변인 간의 영향을 객관적으로 연구하여 뷰티종사자가 느끼는 조직의 공정성을 중요시하고 인적자원 관리의 필요성과 효과성을 인식하여 성공적인 경영을 위한 기초자료가 되며 궁극적으로 뷰티산업에서 성과창출을 위한 전략을 수립하는데 기여하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 뷰티종사자

뷰티(Beauty)는 사전적으로 ‘미(美)’, ‘미인’, ‘아름다움’, ‘매력’이라는 의미를 가지고 있으며(Lee, 2012), 뷰티종사자는 인체를 아름답게 관리하기 위하여 미용산업의 뷰티서비스를 고객들에게 제공하는 서비스 종사자를 의미한다(Park, 2017). 최근 들어서 공중위생법에 따라 뷰티 업의 범주가 피부, 헤어, 메이크업, 네일아트 등으로 다양해졌으며, 그 중 공중위생관리법 시행규칙 제14조에 의거한 피부미용분야의 업무 내용은 의료기구나 의료행위를 제외한 피부미용 기기를 이용하거나 화장품품을 사용하여 미용상의 피부를 개선하고 더 나은 용모를 가꾸기 위한 고객의 욕구를 만족시키는 서비스를 제공하여 피부를 관리하는 행동이다(KEIS, 2013).

뷰티종사자에 대한 선행연구는 Kim(2018)의 연구에서 멘토링 기능에 대한 영향력을 피부미용종사자를 대상으로 연구하였으며 뷰티 서비스업 종사자로 명시하였다. Kim(2020)의 연구에서는 뷰티종사자의 감정과 직무에 대해 연구하였으며, 고객의 상담과 피부분석을 통하여 얼굴과 몸매를 피부미용기기 및 기구와 화장품 등을 이용하여 서비스를 제공하며 피부미용에 대한 직무수행을 하는 종사자들을 뷰티종사자로 정의하였다. Park(2019)의 연구에서는 뷰티종사자를 고객에게 인체를 아름답고 건강하게 관리하기 위한 뷰티 서비스를 제공하는 것이라 정의하였으며, 종사자의 가치관에 대한 영향력을 확인하였다.

따라서 본 연구에서는 뷰티종사자를 인간의 외적인 아름다움을 관리하기 위하여 서비스를 제공하는 종사자를 의미하며(Lim, 2016), 피부관리실 및 스파에서 근무하는 서비스 종사자라고 정의하였다.

2. 조직공정성

조직공정성(Organizational Justice)은 조직구성원이 수행한 업무의 결과에 대한 측면으로 공정한 보상의 결과와 결과에 이르기까지의 과정과 절차가 공정한지 또는 상사에게서 존중을 받고 공정한 의사소통이 이루어지는지 인식하는 것을 의미한다(Jeon, 2020).

조직공정성은 객관적인 정도가 아닌 상대적인 비교로 인해 발생하는 사회적 비교이론(Social Comparison Theory)으로부터 연구가 시작되었다(Yan, 2017). Homans(1958)에 따르면, 사회적 교환이론(Social Exchange Theory)을 바탕으로 본격적인 공정성의 연구가 시작되었으며, 개인의 업무수행이 조직에서 제공하는 보상과 교환되는 것으로 사회적 상호작용을 발생시켜 사회적 행동을 하게 되는 중요한 요인이라고 하였다. 이는 조직구성원의 하위요인인 분배공정성의 개념을 뒷받침해주는 Adams(1965)의 공평성이론(Equity Theory)으로 발전하게 되었으며, 자신과 비슷한 업무능력을 지닌 동료들과의 보상을 비교하며 분배의 적절성이 조직의 공헌도에 영향을 미친다고 하였다. 오늘날의 절차공정성은 절차이론을 기반으로 연구가 진행되고 있으며, 보상이나 의사결정의 과정과 결과의 산출과정에 대한 개인의 공정성 지각이다(Thibaut & Walker, 1975). 상호작용 공정성은 조직구성원들이 업무를 수행하는 동안에 상사를 중심으로 하는 다른 구성원들과의 관계 및 의사소통의 질에 의해 공정한 의사결정을 내릴 때 높게 인지하게 된다(Bies & Moag, 1986).

조직공정성에 대한 선행연구는 Jeong(2019)의 연구에서 조직공정성을 조직 각 구성원이 조직으로부터 처우와 의사결정 과정 및 결과에 대해 느끼는 공정성 정도로 정의하였으며, 분배공정성, 절차공정성, 상호작용 공정성의 3가지 차원으로 조직의 공정성을 효과적으로 느낄 수 있는 공기업을 대상으로 조직문화와 조직공정성이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 대한 영향력을 확인하였다. Lee(2010)의 연구에서는 병원 조직의 서비스 품질 향상과 조직성과에 중요한 역할을 하는 간호사들의 조직공정성과 조직지원인식의 관계를 검증하고자 조직공정성의 변수를 분배, 절차, 상호작용 공정성의 3가지로 정의하고 이에 대한 논의를 전개하였다.

본 연구에서는 조직 내에서 실시하고 있는 모든 제도나 의사결정이 어느 정도 공정하게 실시하고 있는가에 대한 구성원들의 인식(Han, 2013)이라고 정의하였으며, Kim(2010)의 연구에 따라 검증된 조직공정성의 개념으로 사용되고 있는 분배, 절차, 상호작용 공정성의 3가지의 요인으로 도출하였다.

3. 직무재창조

직무재창조는 조직구성원이 자신에게 주어진 업무를 스스로

변화시켜 일을 더욱 의미 있게 하는 일련의 과정으로서, 주어진 업무수행 범위에 국한되지 않고 자발적으로 자신의 업무의 범위를 변화시키는 행동이다(Lim, 2019). 직무재창조의 구성요소는 영미권에서 주로 연구되고 있는 업무경계의 변화, 관계경계의 변화, 인지경계의 변화로 제시하였다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 업무경계의 변화는 자신의 원래 업무 이외에 다른 영역으로 업무의 범위와 방식 등과 같은 물리적인 경계를 변화시키는 것이다(Lim, 2014). 관계경계의 변화는 리더와 구성원의 상호작용 범위를 변화시키는 것으로 스스로 능동적으로 그 경계를 변화시켜 나가는 것이다(Geun, 2016). 인지경계의 변화는 구성원 자신이 업무를 수행하는 목적과 의미에 대한 본인의 생각 경계를 변화시키는 것을 말하며, 일의 목적과 의미, 성과의미 등을 바꾸는 것을 포함한다(Kim, 2012). 직무재창조는 조직원들의 자아 결정행위로써 조직원의 결정범위와 업무자유권이 이런 행위를 자극하는 가장 중요한 요인이다(Wrzesniewski & Dutton, 2001).

직무재창조에 대한 선행연구는 Kim(2017)의 연구에서 직무재창조를 조직구성원들이 해당 직무 내에서 일에 대한 의미와 직무 정체성을 확립하기 위해 독립적, 주도적으로 업무에 대한 인지적 측면, 업무과제 측면, 업무와 관련된 관계적 측면을 변화시키는 과정이라 정의하였으며, 하위 개념인 인지재창조를 포함하여 과업재창조 및 관계재창조의 요인으로 국내 대기업 내에서 직속상사의 진성 리더십과의 영향력을 확인하였다. Lee(2017)의 연구에서는 Tims & Bakker(2010)가 명명한 직무도전 감소, 직무요구 증가, 직무자원 증가의 3가지 차원의 구조를 유지하였으며, 호텔기업의 이익 극대화에 기여되고 있는 호텔종사자들을 대상으로 직무재창조가 직무열의와 변화지향행동에 미치는 구조적인 관계를 밝힘으로써 구체적이고 합리적인 업무에 대해 실증적으로 입증하고자 연구하였다.

본 연구에서는 직무재창조를 개인이 자신의 업무를 개념화하고 직무를 완수하기 위해 관계자들과 관계를 맺고, 자신이 맡은 직무가 의미 있는 일이라고 간주하는 행동(Ghitulescu, 2006)으로 정의하였으며, Kim(2017)의 연구에 따라 검증된 직무재창조의 요인으로 과업재창조, 관계재창조, 인지재창조의 3가지 요인으로 도출하였다.

4. 직무열의

직무열의는 직무와 관련된 긍정적이고 성취적인 심리상태로서, 업무와 관련된 정서적 동기 상태를 말한다(Jeon, 2017). ‘조직구성원이 스스로 업무 역할에 매여있는 것’으로 개인적 열의(personal engagement)를 설명하였으며, 조직구성원이 역할을 수행하는 동안 열의의 상태에서 신체적, 인지적, 감정적으로 자신을 표현하는 것으로 정의하였다(Kahn, 1990). 직무열의는 직무에 대한 긍정적 경험으로 자신의 건강과 업무수행에 긍정

적인 영향을 미치며, 조직몰입을 높일 뿐만 아니라 직무성과 등에도 긍정적인 영향력이 나타난다(Song, 2019). 이에 직무열의는 직무와 관련된 긍정적이고 성취적인 심리상태로서 활력, 몰두, 헌신의 세 가지 개념을 포함하고 있다(Noh, 2019). 활력은 ‘업무를 수행하면서 발산하는 높은 수준의 에너지와 정신적 탄력성 그리고 자신의 업무에 최선을 다하고 난관에 직면했을 때 인내심을 가지고 참아내는 것’을 의미한다. 몰두는 ‘자신과 업무를 단절시키기 어려울 정도로 자신의 업무에 완전히 몰두하고 집중한 상태’를 말한다. 헌신은 ‘업무를 수행하는 자세를 말하며, 자신의 업무에 대하여 갖는 열정, 자부심, 도전정신’ 등을 들 수 있다(Kim et al., 2015).

직무열의에 대한 선행연구는 Hwang(2018)의 연구에서 공공보건의료기관에 근무하는 한의사의 전문직업성이 직무열의에 대한 영향력을 보기 위해 직무열의를 일에 대해 긍정적이고 정열적이며 헌신하고 몰입하는 마음가짐, 성취적인 마음의 상태라고 정의하였으며, 활력, 헌신 및 몰두의 정도로 측정되었다. Yu(2013)의 연구에서는 직무열의를 작업과 관련된 긍정적이고 성취적인 마음의 상태로 정의하였으며, Schaufeli & Bakker(2004)의 척도를 사용해 활력, 헌신, 몰입의 세 가지의 하위요인으로 조직공정성이 종사자의 직무열의에 미치는 영향에 있어서 대학행정조직의 노사관계의 질이 어떠한지의 영향력을 확인하였다.

본 연구는 직무열의를 조직의 구성원이 자신의 직무를 수행하는 과정에서 육체적, 정신적, 인지적, 그리고 정신적인 에너지를 투여하는 것이라 정의하였고, Baek(2016)의 연구에 따라 검증된 직무열의의 요인으로 활력, 몰두, 헌신의 3가지 요인으로 도출하였다.

III. 내용 및 방법

1. 연구문제

본 연구에서는 서울·수도권 지역의 뷰티종사자를 대상으로 뷰티종사자의 조직공정성이 직무재창조와 직무열의에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성에 대해 알아본다.

둘째, 뷰티종사자의 조직공정성, 직무재창조, 직무열의의 타당성 및 신뢰도를 알아본다.

셋째, 뷰티종사자의 조직공정성과 직무재창조, 직무열의의 상관관계를 알아본다.

넷째, 뷰티종사자의 조직공정성이 직무재창조에 미치는 영향을 알아본다.

다섯째, 뷰티종사자의 조직공정성이 직무열의에 미치는 영향을 알아본다.

2. 조사대상 및 자료수집

본 연구는 2021년 1월 2일부터 2021년 1월 12일까지 서울·수도권 지역의 5인 이상의 뷰티 샵에서 근무하는 종사자를 대상으로 본 조사를 실시하였으며, 조사방법으로 직접 방문 혹은 온라인을 발송하여 회수하였다. 설문지는 총 250부를 배포하고, 그 중 설문의 응답이 불성실한 32부를 제외한 총 218부를 분석하여 최종적으로 연구에 활용하였다.

3. 측정도구의 구성

본 연구의 측정도구 구성은 다음과 같다. 첫째, 일반적 특성은 Jung(2019), Kim(2019)이 사용한 문항을 참고하여 연구의도에 따라 8문항으로 구성되었고 명목척도가 사용되었다. 둘째, 조직공정성은 Kim(2010), Lee(2010), Choo(2016), Oh(2016)의 연구문항을 참고하여 16문항으로 구성되었다. 셋째, 직무열의는 Baek(2016), Lee(2017)의 연구문항을 참고하여 9문항으로 구성되었다. 넷째, 직무재창조는 Kim(2017), Park(2015)의 연구문항을 참고하여 15문항으로 구성되었다. 일반적 특성을 제외한 모든 변인은 5점 Likert 척도(‘1: 전혀 그렇지 않다’에서 ‘5: 매우 그렇다’)를 사용하였다.

4. 자료 처리 방법

본 연구를 수행하는데 있어서 통계처리는 SPSS WIN 21.0 프로그램을 사용하였으며, 세부적인 분석 내용은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 측정도구에 대한 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였고, 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

셋째, 뷰티종사자의 조직공정성과 직무재창조와 직무열의의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

넷째, 뷰티종사자의 조직공정성이 직무재창조와 직무열의에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 <Table 1>과 같다. 분석결과 연령은 25세 미만 46명(21.1%), 25-30세 미만 98명(45.0%), 30-35세 미만 30명(13.8%), 35세 이상 44명(20.2%)으로 나타났고, 소득은 200만원 미만 43명(19.7%), 200-250만원 미만 85명(39.0%),

250-300만원 미만 49명(22.5%), 300만원 이상 41명(18.8%)으로 나타났고, 피부미용직 총 경력은 1년 미만 27명(12.4%), 1-3년 미만 68명(31.2%), 3-5년 미만 40명(18.3%), 5-7년 미만 26명(11.9%), 7-9년 미만 22명(10.1%), 9년 이상 35명(16.1%)으로 나타났다. 근무시간은 9시간 미만 117명(53.7%), 9-10시간 미만 65명(29.8%), 10-11시간 미만 26명(11.9%), 11시간 이상 10명(4.6%)으로 나타났고, 월 평균 휴일은 3일 미만 40명(18.3%), 3-5일 미만 28명(12.8%), 5-7일 미만 31명(14.2%), 7일 이상 119명(54.6%)으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of research subjects

	Classification	Frequency (N)	Percentage (%)
Age	Under 25	46	21.1
	Under 25-30	98	45.0
	Under 30-35	30	13.8
	35 or over	44	20.2
Income	Less than 2 million won	43	19.7
	Less than 2-2.5 million won	85	39.0
	Less than 2.5-3 million won	49	22.5
	3 million won or more	41	18.8
Total Work Experience	Less than 1 year	27	12.4
	Less than 1-3 years	68	31.2
	Less than 3-5 years	40	18.3
	Less than 5-7 years	26	11.9
	Less than 7-9 years	22	10.1
	9 years or more	35	16.1
Working Hours	Less than 9 hours	117	53.7
	Less than 9-10 hours	65	29.8
	Less than 10-11 hours	26	11.9
	11 hours or more	10	4.6
Average Monthly Day-off	Less than 3 days	40	18.3
	Less than 3-5 days	28	12.8
	Less than 5-7 days	31	14.2
	7 days or more	119	54.6
Total		218	100.0

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

1) 조직공정성에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

조직공정성에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 <Table 2>과 같다. 먼저 추출된 요인들에 의해 설명되는 비율인 공통성이 0.5 이하인 문항은 나타나지 않았고, 고유값 1 기준으로 총 3개의 요인이 도출되었으며, 총 누적분산 설명력은 73.830%로

나타났다. 각 하위요인을 살펴보면 요인 1(25.910%)은 ‘상호작용공정성’, 요인 2(24.719%)는 ‘분배공정성’, 요인 3(23.201%)은 ‘절차공정성’으로 나타났다. 총 3개 요인의 요인적재량이 0.40 이상으로 나타나 타당성은 충족되었다고 할 수 있고, 신뢰도 또한 0.60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

2) 직무재창조에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

직무재창조에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 <Table 3>과 같다. 먼저 추출된 요인들에 의해 설명되는 비율인 공통성이 0.5 이하인 문항은 나타나지 않았고, 고유값 1 기준으로 총 3개의 요인이 도출되었으며, 총 누적분산 설명력은 64.756%로 나타났다. 각 하위요인을 살펴보면 요인 1(22.900%)은 ‘인지재창조’, 요인 2(22.049%)는 ‘관계재창조’, 요인 3(19.807%)은 ‘과업재창조’로 나타났다. 총 3개 요인의 요인적재량이 0.40 이상으로 나타나 타당성은 충족되었다고 할 수 있고, 신뢰도 또한 0.60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

3) 직무열의에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

직무열의에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 <Table 4>과 같다. 먼저 추출된 요인들에 의해 설명되는 비율인 공통성이 0.5 이하인 문항은 나타나지 않았고, 고유값 1 기준으로 총 3개의 요인이 도출되었으며, 총 누적분산 설명력은 83.018%로 나타났다. 각 하위요인을 살펴보면 요인 1(28.741%)은 ‘전념’, 요인 2(27.152%)는 ‘활력’, 요인 3(27.125%)은 ‘몰두’로 나타났다. 총 3개 요인의 요인적재량이 0.40 이상으로 나타나 타당성은 충족되었다고 할 수 있고, 신뢰도 또한 0.60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

3. 상관관계 분석

주요 변수의 상관관계 분석을 실시한 결과는 <Table 5>와 같다. 분석결과 조직공정성의 하위요인별 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성은 직무재창조의 하위요인별 과업재창조, 관계재창조, 인지재창조와 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고($p < .001$), 직무열의의 하위요인별 활력, 전념, 몰두와도 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 또한 직무재창조의 하위요인별 과업재창조, 관계재창조, 인지재창조는 직무열의의 하위요인별 활력, 전념, 몰두와 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < .001$).

이러한 결과는 Kim(2018)의 연구, Seo(2017)의 연구에서 조직공정성의 하위요인인 분배, 절차, 상호공정성의 관계에서 직무열의의 측정변수간의 정(+)의 상관관계가 유의미한 것으로 나타났으며, Yan(2018)의 연구에서 직무재창조와 직무열의 간의 관계에서 정(+)의 상관관계로 나타나 본 연구와 일치하고

Table 2. Verification of validity and reliability of organizational justice

Measurement Questions	Components			Commonality
	Interaction Justice	Distribution Justice	Procedure Justice	
16. My supervisor generally respects my opinions to some extent when evaluating performances, deciding on promotions, and conducting personnel appointments.	.763	.147	.301	.695
14. My supervisor shows interest in my rights as an employee in the case of evaluating performances, deciding on promotions, and conducting personnel appointments.	.751	.228	.307	.711
13. My supervisor consistently uses the established procedures and standards for evaluating performances, deciding on promotions, and conducting personnel appointments.	.751	.264	.354	.759
15. The attitude and method taken by my supervisor when evaluating performances, deciding on promotion, and conducting personnel appointments are fair.	.742	.254	.378	.757
12. My supervisor gives me immediate feedback when evaluating performances, deciding on promotion, and conducting personnel appointments.	.726	.319	.097	.639
11. My supervisor try to restrain personal prejudice when evaluating performances, deciding on promotion, and conducting personnel appointments.	.686	.234	.263	.595
3. I am receiving a fair reward (level of the salary, promotion and performance evaluation) as much as I put effort into.	.226	.823	.287	.811
4. I am receiving a fair reward (level of the salary, promotion and performance evaluation) as much as the performance of my work.	.241	.800	.350	.821
1. I am receiving a fair reward (level of the salary, promotion and performance evaluation) regarding my work.	.293	.799	.237	.780
2. I am receiving a fair reward (level of the salary, promotion and performance evaluation) based on my career or experience.	.347	.774	.189	.756
5. I am receiving a fair compensation (level of the salary, promotion and performance evaluation) as much as the stress or tension that comes from work.	.181	.718	.373	.687
9. The annual performance evaluation conducted by our company is generally conducted fairly.	.274	.233	.832	.821
10. The procedures used for my personnel appointments are fair and consistent.	.346	.317	.738	.765
7. The procedures used for my promotion are fair and consistent.	.332	.345	.722	.751
8. The procedures used for deciding my rewards are fair and consistent.	.382	.311	.706	.741
6. The procedures used to evaluate my achievements are fair and consistent.	.295	.385	.699	.724
Characteristic Value	4.146	3.955	3.712	
Variance Description (%)	25.910	24.719	23.201	
Description of Cumulative Variance (%)	25.910	50.629	73.830	
Reliability	.907	.921	.921	

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)=.923, Bartlett Sphericity Test $\chi^2=2945.867$ (df=120, p=.000)

있다. 이는 조직공정성이 종사자의 직무와 조직의 환경에 영향을 주는 요인으로 보다 장기적인 관점으로 볼 때 직무재창조와 직무열의는 필요한 조건이라 보며 각 변인들 간의 관계가 중요함을 시사하고 있다.

4. 각 변수 간 영향력 분석

1) 뷰티종사자의 조직공정성이 직무재창조에 미치는 영향

뷰티종사자의 조직공정성이 직무재창조에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 6>와 같다. 분석결과 먼저 과업재창조에 있어 회귀식의 설명력은

29.2%로 나타났고, 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=29.461$, $p<.001$). 독립변수별로는 분배공정성($\beta=.328$, $p<.001$), 절차공정성($\beta=.211$, $p<.05$)이 과업재창조에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직공정성의 하위요인별 분배공정성, 절차공정성이 높을 수록 과업재창조도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

관계재창조에 있어 회귀식의 설명력은 22.6%로 나타났고, 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=20.882$, $p<.001$). 독립변수별로는 분배공정성($\beta=.360$, $p<.001$), 상호작용공정성($\beta=.258$, $p<.01$)이 관계재창조에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직공정성의 하

Table 3. Verification of validity and reliability of job crafting

Measurement Questions	Components			Commonality
	Cognitive Crafting	Relationship Crafting	Task Crafting	
14. I think about how my work can have a positive effect on my life.	.869	.177	.191	.823
15. I reflect on the role of my job in leading my happy life.	.820	.114	.257	.750
12. I remind myself that my work is important for the success of our company.	.755	.312	.251	.730
13. I remind myself that my work is important for the development of our society.	.707	.293	.197	.625
11. I think about the meaning of my job in my life.	.655	.266	.236	.555
8. I take lead in events at work (e.g., colleague's birthday).	.151	.830	.148	.734
10. I have intimate relationships with clients, supervisors, and colleagues who have similar abilities and interests at work.	.170	.772	.243	.685
9. I officially or unofficially serve as a mentor for new employees.	.237	.769	.196	.687
7. I organize or actively participate in social gatherings related to work.	.198	.749	.142	.620
6. I try to get along with clients, supervisors, and colleagues at work.	.245	.545	.133	.524
1. I try new ways of doing tasks to do my job better.	.188	.195	.792	.701
3. I take on new tasks which I can better use my abilities or a task that interests me.	.220	.147	.781	.680
2. I change the scope and method of a given task to improve the completion of the task.	.285	.277	.766	.745
5. I put tasks that suit my abilities or interests in priority.	.137	.085	.647	.544
4. I am willing to take on additional tasks that are not given to me.	.344	.361	.558	.559
Characteristic Value	3.435	3.307	2.971	
Variance Description (%)	22.900	22.049	19.807	
Description of Cumulative Variance (%)	22.900	44.949	64.756	
Reliability	.886	.843	.836	

 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)=.864, Bartlett Sphericity Test $\chi^2=1869.601$ (df=105, p=.000)

Table 4. Verification of validity and reliability of job engagement

Measurement Questions	Job Engagement			Commonality
	Commitment	Vitality	Preoccupation	
6. I have pride in my work.	.885	.143	.284	.884
5. The work that I do encourages me.	.883	.213	.228	.876
4. I am passionate about my work.	.841	.292	.298	.880
1. I am full of energy at work.	.210	.875	.204	.851
2. I am strong and full of energy when I work.	.183	.859	.191	.808
3. I want to go to work when I wake up in the morning.	.165	.789	.157	.675
9. I am passionate when I work.	.272	.114	.879	.859
8. I am deeply preoccupied in my work.	.309	.199	.847	.853
7. I feel happy when I work hard.	.211	.339	.792	.786
Characteristic Value	2.587	2.444	2.441	
Variance Description (%)	28.741	27.152	27.125	
Description of Cumulative Variance (%)	28.741	55.892	83.018	
Reliability	.929	.847	.889	

 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)=.848, Bartlett Sphericity Test $\chi^2=1435.363$ (df=36, p=.000)

위요인별 분배공정성, 상호작용공정성이 높을수록 관계재창조도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

인지재창조에 있어 회귀식의 설명력은 30.0%로 나타났고, 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=30.635,

Table 5. Correlation Analysis

Classification	Organizational justice			Job Crafting			Job Engagement		
	Distribution Justice	Procedure Justice	Interaction Justice	Task Crafting	Relationship Crafting	Cognitive Crafting	Vitality	Commitment	Preoccupation
Distribution Justice	1								
Procedure Justice	.708***	1							
Interaction Justice	.637***	.725***	1						
Task Crafting	.512***	.483***	.416***	1					
Relationship Crafting	.443***	.327***	.404***	.529***	1				
Cognitive Crafting	.504***	.419***	.486***	.600***	.550***	1			
Vitality	.579***	.486***	.379***	.634***	.400***	.501***	1		
Commitment	.445***	.426***	.474***	.573***	.365***	.459***	.473***	1	
Preoccupation	.454***	.404***	.416***	.634***	.454***	.435***	.484***	.592***	1

***p<.001

Table 6. Effects of organizational justice on the job crafting of beauty workers

Dependent Variable	Independent Variable	B	S.E	β	t	p
Task Crafting	(Constant)	2.065	.188		10.986	.000
	Distribution Justice	.261	.067	.328	3.895***	.000
	Procedure Justice	.169	.076	.211	2.241*	.026
	Interaction Justice	.045	.071	.054	.625	.532
	R=.541, R ² =.292, Adj. R ² =.282, F=29.461***, p=.000					
Relationship Crafting	(Constant)	2.236	.215		10.382	.000
	Distribution Justice	.314	.077	.360	4.093***	.000
	Procedure Justice	-.101	.087	-.115	-1.164	.246
	Interaction Justice	.233	.082	.258	2.855**	.005
	R=.476, R ² =.226, Adj. R ² =.216, F=20.882***, p=.000					
Cognitive Crafting	(Constant)	1.886	.209		9.015	.000
	Distribution Justice	.305	.075	.343	4.094***	.000
	Procedure Justice	-.034	.084	-.038	-.406	.685
	Interaction Justice	.273	.079	.295	3.441**	.001
	R=.548, R ² =.300, Adj. R ² =.291, F=30.635***, p=.000					

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

p<.001). 독립변수별로는 분배공정성($\beta=.343$, $p<.001$), 상호작용공정성($\beta=.295$, $p<.01$)이 인지재창조에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직공정성의 하위요인별 분배공정성, 상호작용공정성이 높을수록 인지재창조도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

이러한 결과는 Woo(2020)의 연구에서 구성원들의 평가에 대한 이의제기나 의견을 반영하는 등의 권리를 고려하고 존중하며 친절하게 대하는 상호작용 공정성은 주도적으로 자신의 일에 대한 의미를 바꾸고 자신의 업무 방식과 상호작용하며 업무 능력의 향상, 전문성을 스스로 결정하는 직무재창조에 영향을 미치는 것으로 본 연구와 유사한 결과가 나타났으며, Oh

(2017)의 연구에서 국내 대기업 및 중견기업 등 다양한 조직에서 근무하고 있는 현직자들은 조직공정성 중 절차공정성과 상호작용공정성의 인식이 높을수록 직무재창조에 영향을 미치는 것으로 이는 보상을 결정하는 절차에 대한 정확도나 일관성이 있는지, 합리적 설명을 보충하거나 욕구에 맞는 의사소통을 하는지를 중요한 요인으로 작용하는 점에서 본 연구와 유사한 것을 알 수 있다. 따라서 조직에서는 중요 업무성과나 노력에 따른 보상 처우가 나누어질 수 있도록 하고 구성원의 의견에 관심을 가지며 권리에 존중하는 상호작용의 활동을 중요하게 인식해야 업무의 완성도를 높이고 조직의 발전을 위한 직무재창조를 한다는 것으로 해석할 수 있다.

Table 7. Effects of perception of organizational justice on the job engagement of beauty workers

Dependent Variable	Independent Variable	B	S.E	β	t	p
Vitality	(Constant)	1.017	.253		4.020	.000
	Distribution Justice	.546	.090	.489	6.053***	.000
	Procedure Justice	.216	.102	.192	2.122*	.035
	Interaction Justice	-.083	.096	-.071	-.862	.390
	R=.591, R ² =.349, Adj. R ² =.340, F=38.278***, p=.000					
Commitment	(Constant)	1.633	.248		6.579	.000
	Distribution Justice	.221	.088	.215	2.496*	.013
	Procedure Justice	.064	.100	.062	.643	.521
	Interaction Justice	.312	.094	.292	3.307**	.001
	R=.510, R ² =.260, Adj. R ² =.250, F=25.092***, p=.000					
Preoccupation	(Constant)	2.001	.240		8.336	.000
	Distribution Justice	.284	.086	.291	3.324**	.001
	Procedure Justice	.064	.097	.065	.659	.510
	Interaction Justice	.186	.091	.183	2.044*	.042
	R=.484, R ² =.234, Adj. R ² =.224, F=21.850***, p=.000					

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

2) 뷰티종사자의 조직공정성이 직무열의에 미치는 영향

뷰티종사자의 조직공정성 인식이 직무열의에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 7>와 같다. 분석결과 먼저 활력에 있어 회귀식의 설명력은 34.9%로 나타났고, 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=38.278$, $p<.001$). 독립변수별로는 분배공정성($\beta=.489$, $p<.001$), 절차공정성($\beta=.192$, $p<.05$)이 활력에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직공정성의 하위요인별 분배공정성, 절차공정성이 높을수록 활력도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

전념에 있어 회귀식의 설명력은 26.0%로 나타났고, 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=25.092$, $p<.001$). 독립변수별로는 상호작용공정성($\beta=.292$, $p<.01$), 분배공정성($\beta=.215$, $p<.05$)이 전념에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직공정성의 하위요인별 상호작용공정성, 분배공정성이 높을수록 전념도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

몰두에 있어 회귀식의 설명력은 23.4%로 나타났고, 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=21.850$, $p<.001$). 독립변수별로는 분배공정성($\beta=.291$, $p<.01$), 상호작용공정성($\beta=.183$, $p<.05$)이 몰두에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직공정성의 하위요인별 분배공정성, 상호작용공정성이 높을수록 몰두도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

이러한 결과는 Lee(2016)의 연구에서 조직공정성의 하위요인인 분배공정성이라 볼 수 있는 책임, 노력, 성과, 경험의 정도

에 맞는 보상에 대한 여부가 직무열의에 영향을 미치는 것으로 이는 조직의 보상결과와 그 결과의 결정 과정이 공정하다 지각될수록 직무열의에 큰 영향을 미치는 결과로 본 연구와 유사한 결과가 나타났으며, Oh(2020)의 연구에서 공공기관 근로자를 대상으로 조직공정성이 직무열의의 하위요인인 활력, 몰두, 헌신에 긍정적인 영향을 미치는 결과로 올바른 의사결정, 이행에 대한 피드백, 해설 및 정보 추가 요청 등을 위한 절차가 설계되었는지에 따라 직무열의가 향상되는 것을 볼 수 있었으므로 본 연구에서의 조직공정성인 성과투입과 관련하여 업무수행만큼의 보상, 대인 간의 공정성 측면을 높일 수 있는 정보공유, 개방된 의사소통, 적시의 피드백, 일관성의 공식적 제도적 절차의 존재에 따라 직무열의에 영향을 미친다는 점에서 본 연구와 유사하다는 것을 알 수 있다.

V. 결 론

현재 뷰티산업에서는 전략적인 인적자원 관리에 대한 인식이 높아지고 있으며, 인적자원의 수월성과 이를 위한 효과적인 관리의 필요성이 커지고 있다. 이에 대한 대책으로 조직에서는 내부 구성원들을 위한 공정성을 갖출 것을 요구받고 있으며, 그에 따라 구성원들의 긍정적이고 성취지향적인 직무태도를 기대할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 뷰티종사자가 느끼는 조직공정성에 대한 중요성을 인식하고 근거를 제시하며, 직무재창조와 직무열의에 미치는 영향에 대해 연구하였다.

본 연구를 위해 서울·수도권 지역의 5인 이상의 뷰티 샵에서 근무하는 종사자를 대상으로 2021년 1월 2일부터 2021년 1월

12일까지 실시하였다. 총 250부의 설문지가 배포되었고, 회수된 설문지 중 불성실한 응답자의 설문지 32부를 제외한 총 218부가 최종 분석에 사용되었다. 결과는 다음과 같다.

첫째, 뷰티종사자의 조직공정성이 직무재창조에 미치는 영향에서 조직공정성의 하위요인별 분배공정성과 절차공정성이 높을수록 과업재창조도 높아지는 것을 알 수 있으며, 분배공정성과 상호작용공정성이 높을수록 관계재창조와 인지재창조가 높아지는 것을 알 수 있었다.

둘째, 뷰티종사자의 조직공정성이 직무열의에 미치는 영향에서 조직공정성의 하위요인별 분배공정성, 절차공정성이 높을수록 활력도 높아지는 것을 알 수 있으며, 분배공정성과 상호작용공정성이 높을수록 전념과 몰두도 높아지는 것을 알 수 있었다.

이와같이 본 연구에서 뷰티종사자의 조직공정성이 직무재창조와 직무열의에 미치는 영향에 대해 분석한 결과로 볼 때 직무재창조와 직무열의를 향상시키기 위해서는 뷰티종사자의 조직공정성의 하위요인 중 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 중요한 요인임을 알 수 있었고, 조직공정성이 높을수록 직무재창조와 직무열의가 높아진다는 것을 알 수 있었다.

이처럼 뷰티산업 조직의 효과적인 인사관리와 종사자들의 목표달성을 위한 직무 행위를 위해서는 체계적이고 균형 잡힌 공정성 유지의 노력이 필수적으로 중요하며, 종사자들의 직무재창조와 직무열의를 제고하기 위한 조직공정성의 전략적 방안을 모색해야 한다. 또한, 조직공정성에 대한 만족감에 따른 뷰티종사자들의 직무재창조와 직무열의의 향상은 자신의 직무에 긍정적인 결과를 가져와 높은 수준의 성공감을 느낄 수 있게 된다는 의미로 해석될 수 있으며 그에 따른 조직의 성과창출을 기대할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 조직 내에서 뷰티종사자에 대한 공정성의 중요성을 인식하고 체계적인 매뉴얼을 설계함으로써 인적자원 관리의 필요성과 효과성을 나타내어 목적달성과 성공적인 경영을 위한 뷰티종사자와 경영자에게 기초자료가 되며 궁극적으로 산업에서 성과창출을 위한 전략을 수립하는데 기여하고자 한다.

본 연구에서는 서울·수도권 지역의 뷰티종사자들을 대상으로 분석한 것으로 연구의 일반화를 위해 지역의 범위를 전국으로 확대하는 연구가 이루어질 필요가 있으며, 인적관리에 밀접한 영향이 있는 뷰티 산업에서도 조직적인 관리를 위해 뷰티종사자에 대한 조직공정성의 다양한 방향의 연구가 이루어질 필요가 있다고 사료된다.

References

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange In L. Berkowitz (ed), *Advance in Experimental social psychology*. New York:

Academic press, Vol. 2, 267-299. doi:10.1016/S0065-2601(08)60108-2.

Ahn, G. S. (2017). The Relationships among Organizational Justice, Psychological Ownership and Job Engagement, and the Moderating Effect of Transformational Leadership in Junior Leaders of the Army. Graduate School, Sangji University Doctoral dissertation, pp. 9-10.

Baek, S. J. (2016). The structural relationship among job crafting, work engagement and change-oriented behavior. The Graduate School of Chung-Ang University Doctoral dissertation, pp. 43-46.

Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional Justice : communication criteria fairness In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman(eds), *Research on negotiation in Organization*. Greenwich, CT:JAI press, Vol. 1, 43-55. doi:10.14400/jdc.2014.12.12.139.

Choo, J. Y. (2017). The Effect of Organizational Culture and Organizational Justice on Organizational Effectiveness - Focusing on the Mediating Effect of Organizational Communication and Empowerment. The Graduate School of Hanyang University Doctoral dissertation, p. 3.

Chung, H. S. (2002). Effects of Distributive, Procedual, and Interactional Justice on Trust in Supervisor, Perceived Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior. The Graduate School of Chonnam National University Doctoral dissertation, p. 6.

Geun, S. W. (2016). A Study on the Antecedents of Job Crafting. The Graduate School of University Sejong doctoral dissertation, pp. 10-12.

Ghitulescu, B. (2006). Job Crafting and social embeddedness at work. University of pittsburgh, Unpublished Doctoral dissertation, p. 10.

Ha, S. Y. (2020). The Effects of Hair Shop Professionals' Positive Psychological Capital on Behavioral Adherence and Customer Orientation. Major in Hair Design Graduate school of Arts Hansung University Master's Thesis, p. 16.

Han, J. P. (2013). The Effect of Organizational Fairness on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior - Focusing on Control Variables through Recognition of Organizational Support. The Graduate Management School of Kyung Hee University Master's Thesis, p. 8.

Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606. doi:10.1086/222355.

Hwang, J. H. (2018). The impact of professionalism and the moderating effects of organizational justice on work engagement among oriental medical doctors in the public health sector. The Graduate School of Inje University Doctoral dissertation, p. 5, p. 17.

Jang, S. J. (2019). The Influencing Factors of Job Crafting for Hospital Nurses. The Graduate School of Chung-Ang University Master's Thesis, p. 33.

Jeon, D. Y. (2020). The Influence of Perceived Team Leader's Emotional Leadership On Team Member's Work Engagement : Based on the Moderating Effect of Organizational Justice. Graduate School of Hanyang University Master's Thesis, pp. 17-18.

Jeon, Y. T. (2017). Effects of the Perceived Efficacy of Hotel

- Employee's on the Work Engagement and the Customer Orientation - Focused on the moderating effect of Vocational Calling -. The Graduate School of Sejong University Doctoral dissertation, pp. 23-25.
- Jeong, D. H. (2019). A Study on the Effects of organizational culture and organizational justice on job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviors. The Graduate School of Uiduk University Doctoral dissertation, p. 46, p. 80.
- Jung, I. Y. (2019). The Relationships among Organizational Culture, Employee Silence and Organizational Effectiveness: The Moderating Effects of Organizational Justice. The Graduate School of Sangji University Doctoral dissertation, pp. 124-125.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi:10.5465/256287.
- Kim, C. H. (2012). A Study on the Impact of Authentic Leadership on the Job Crafting of Employees and it's process. The Graduate School of Hanyang University Doctoral dissertation, p. 91.
- Kim, C. Y. (2018). The effect of the perception of fairness of fire-fighting organization members on job anxiety and job enthusiasm - Focusing on Distribution and Personnel Procedure and Interaction Fairness -. The Graduate School of Information Science and Management, Kangwon National University Master's Thesis, p. 51.
- Kim, E. S. (2019). The Effect of Emotional Labor on Occupational Stress among Beauty Workers -Focusing on the Mediated effect of Self-Esteem. The Graduate School of Dongduk Women's University Doctoral dissertation, p. 115.
- Kim, G. W. (2018). Mentoring function of beauty service worker mediating effect of job satisfaction on job commitment. Major in Aesthetics The Graduate School of SeoKyeong University Master's Thesis, p. 1.
- Kim, H. Y., Bang, J. Y., & Ryu, G. S. (2015). Examining the Relationship among Coffee Store Employees' Job Demands, Job Resource, Job Engagement, and Job Satisfaction. *Journal of Foodservice Management Society of Korea*, 18(1), 95-115.
- Kim, J. H. (2017). The Mediating Effect of Job Crafting and Mediated Moderating Effect of Informal Learning Activity on the Relationship between Supervisor's Authentic Leadership and Job Involvement of the R&D Workforce in Large Corporations. The Graduate School of Seoul National University Master's Thesis, p. 31, p. 67, p. 146.
- Kim, J. H. (2020). The Impact of Emotional Labor, Resilience and Psychological Well-being on Job engagement and Job Satisfaction of People Who Work in the Beauty Service Industry. The Graduate School of Sungshin University Doctoral dissertation, pp. 8-9.
- Kim, S. E. (2010). The Study on the Relationships between Leader's Emotional Intelligence, Organizational Justice, Trust and Organizational Effectiveness : Focused on Examining Affect - and Cognition - based Trust. Department of Management Graduate School Korea University Doctoral dissertation, pp. 61-62, pp. 178-179.
- Kim, S. E., Oh, S. Y., & Park, C. W. (2019). Beauty Behavior and Managerial Technological Competence According to Entrepreneurship - For Beauty Service Workers -. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 25(5), 1131-1140.
- Korea Employment Information Service. (2013). Korea dictionary of occupations, p. 478.
- Lee, D. H. (2012). A Research Analysis of Korean Beauty Workers' Awareness of the KOREA-U.S.FTA. The Graduate School of Seoul Venture University Master's Thesis, p. 11.
- Lee, G. Y. (2017). The Effect of Hotel Employees among Job Crafting, Work engagement according to Change-oriented Behavior. The Graduate School of Kyonggi University. Doctoral dissertation, pp. 13-14.
- Lee, H. Y. (2016). The Effect of Organizational Justice on Work Engagement : The Moderating Effect of LMX. The Graduate School of Ajou University Master's Thesis, p. 39.
- Lee, H. Y. (2017). The Effect of the Authenticity and Emotional Expression of Beauty Service Workers on Customer Satisfaction and Long-Term Relationship Orientation. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 23(5), 942-953.
- Lee, K. (2010). The Influence of Organizational Justice on Organizational Commitment & Moderating Effect of Organizational Support among Hospital Nurses. The Graduate School of Public Health, Inje University Master's Thesis, p. 1, p. 25, p. 56-57.
- Lee, S. H. (2014). The Relationship between Organizational Virtue Perceived by Organizational Members and Job Performance - Focusing on the Mediating Effect of Positive Psychological Capital and Job Crafting -. The Graduate School of Hongik University Master's Thesis, p. 45.
- Lim, M. K. (2016). Effects of new employees' change of calling on job crafting and job performance- the longitudinal study using latent growth modeling. The Graduate School of Yonsei University Doctoral dissertation, pp. 16-17.
- Lim, S. H. (2016). A Study on the Effects of Communication Styles between Beauty Industry Workers and Customers on Rapport and Relationship Quality. The Graduate School of Seokyeong University Doctoral dissertation, p. 7.
- Lim, S. H. (2019). The Structural Relations among Subjective Career Success, Job Autonomy, Job Crafting, and Work Engagement According to Female Office Worker's Perception of Glass Ceiling in Large Manufacturing Corporations. The Graduate School of Seoul National University Doctoral dissertation, p. 183.
- Noh, S. B. (2019). A Study Effects of middle manager's emotional leadership perceived by the employees in the deluxe hotels on their job engagement and affective commitment -Focusing on the mediation effect of positive psychological capital-. The Graduate School Honam University Doctoral dissertation, p. 34.
- Oh, H. G. (2016). A Study on the Effects of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Relationship between Self-leadership and Organizational Commitment of Hair Beauty Shop Employees. The Graduate School of Seoul Venture University Doctoral dissertation, p. 59, p. 163.
- Oh, J. S. (2020). The Effects of Organizational Justice on Job engagement : The Mediating Effect of Positive Psychological Capital. The Graduate School of Ulsan University Master's Thesis, p. 56.
- Oh, J. Y. (2017). The Effect of Organizational justice on Innovative

- behavior: The Mediating Job crafting and Moderating Effects of Job autonomy and Openness. The Graduate School of Kwangwoon University Master's Thesis, p. 14, p. 45.
- Park, H. G. (2015). The Hierarchical Linear Relationship among Job Crafting, Individual and Team Level Variables of Employees in Large Corporations. The Graduate School of Seoul National University Doctoral dissertation, p. 177.
- Park, J. H. (2018). Mediating Effects of Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, LMX on the Relationship between Perceived Organization Politics and Organizational Silence of Teachers. The Graduate School of Kyungpook National University Doctoral dissertation, pp. 16-18.
- Park, O. S. (2015). A study of the Relationships among the Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Psychological Ownership, and Job Satisfaction among Hospital Nurses. The Graduate School of Kosin University Doctoral dissertation, p. 10.
- Park, Y. H. (2017). Development of Korean Beauty Employees' Job Stress Scale(KBEJSS). The Graduate School of Konkuk University Doctoral dissertation, p. 1.
- Park, Y. H. (2019). Effect of Sense of Values of beauty workers on Resilience, Job Engagement and Customer' Orientation. Major in Aesthetics The Graduate School of SeoKyeong University Master's Thesis, p. 5.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. *Institute for Employment Studies*, 408(5), 156-218.
- 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(3), 293-315. doi:10.1002/job.248.
- Seo, M. J. (2017). The Effect of Organizational Justice on School Counselors' Job Engagement: Mediating Effect of Intrinsic Motivation. Graduate School of Public Administration Gyeongsang National University Master's Thesis, p. 40.
- Song, Y. W. (2019). The Effect of Servant Leadership on Public Official's Job Calling and Work Engagement: Perceived Organizational Politics as A Moderator. The Graduate School of Chosun University Doctoral dissertation, p. 4.
- Statistics Korea. (2018). National Statistical Office Press Release. www.kostat.go.kr.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). Procedural Justice : A psychological analysis. *L. Erlbaum Associates*, 86(3), 425-445.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting : Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. ISSN:2071-0763.
- Woo, S. J. (2020). The Effect of Entrepreneurial Orientation of CEO of Small and Medium Enterprises on Member's Job Crafting : The Moderating Effect of Identification with Leader(CEO) and Fairness of Performance Evaluation. The Graduate School of Kwangwoon University Master's Thesis, p. 41.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job : Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. doi:10.5465/amr.2001.4378011.
- Yan, L. (2019). A Study on the influences of Job Crafting on Work Engagement and Job Performance -Focusing on the mediating effect of work engagement and the moderating effect of perceived organizational support-. The Graduate School of Chonbuk National University Master's Thesis, pp. 33-34.
- Yang, N. H. (2018). The Effects of Organizational Justice and Followership of Hairdressers on the Organizational Citizenship Behavior and Organizational Effectiveness. The Graduate School of SeoKyeong University Doctoral dissertation, p. 1.
- Yoon, H. E., & Kang, S. G. (2020). A Comparison of the Perception of Importance of Field Workers and Major Students on Esthetician's Job Competency. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 26(6), 1493-1500.
- Yu, J. B. (2013). A Study on the Job Enthusiasm according to Organizational Fairness of University and Labor-Management Relations: Focusing on the University Administration Organization. The Graduate School of Korea University Master's Thesis, p. 5, p. 43.