미용 종사자의 성격강점이 직무성과에 미치는 영향: 자기효능감의 매개 효과를 중심으로

정지숙¹ · 오윤경^{2,*}

¹창신대학교 복지문화대학원 미용예술학과, 석사

²창신대학교 미용예술학과, 교수

The Mediating Effect of self-efficacy on the Relation between Character Strength and Job Performance in Beauty Industry Workers

Ji-Suk Jung¹ and Yun-Kyoung Oh^{2,*}

¹Master, Dept. of Cosmetology, Graduate School, Changshin University

²Professor, Dept. of Cosmetology, Changshin University

The purpose of this study is to provide basic data for management and human resource management in the beauty industry by confirming the mediating effect on self-efficacy in the relationship between character strengths and job performance beauty industry workers. This study recruited 449 subjects who are engaged in the beauty field in Busan and Gyeongsang province. The survey using a self-questionnaire was conducted between 15 April and 10 May 2021. In conclusion, self-efficacy was found to have a direct and indirect mediation effect on character strengths and job performance, and among character strengths, wisdom and knowledge were found to affect organizational commitment and job satisfaction only through self-efficacy. Since it has a direct impact, it can be seen that self-efficacy improvement is essential in order to link the abilities of cosmetologists to job performance. Although the personality strengths of beauty industry workers directly and indirectly affect job performance, it can be seen that job performance can be further enhanced if self-regulation and self-esteem are improved and self-efficacy is improved.

Keywords: Character strengths, Job performance, Job satisfaction, Organizational commitment, Self-efficacy

I. 서 론

인간의 아름다움에 대한 욕구는 미용 분야에서 사회적 관심도를 높이고 미용서비스 시장의 성장을 가져왔다. 고객의 기대수준도 높아져 미용서비스 종사자들은 새로운 기술과 지식을 습득하기 위한 노력을 아끼지 않고 있다. 미용산업에서 인적 경쟁력은 가장 중요한 요소로, 전문적인 지식과 기능을 갖춘 미용종사자가 현장에서 실무경력을 오랜 기간 유지하는 것은 미용업체 경영성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 그러나 미용종사자의 근무환경은 열악하다. 즉, 미용업체가 대다수 소규모 업체이고, 고객과 일대일 접점에서 서비스가 이루어지고

있어 타 업종에 비하여 이직률이 높다.

또한, 높은 수준의 감정노동은 심리적 안녕을 훼손하며 직무만족과 직무성과에 부정적인 영향을 미치게 된다(Kim & Lee, 2008). 이러한 감정노동은 각 개인의 감정에 큰 영향을 받기 때문에 최근 경영과 서비스에 관련된 실무에서 스트레스를 나타내는 감정을 조절하거나 억제하는 능력이 필요하게 된다. 서비스 직군의 스트레스 조절 및 감소와 관련하여 직무 종사자의 성격 강점에 주목할 필요가 있다. 성격 강점은 개인이 보유하고 있는 긍정적 특질(positive trait)로 개인의 심리적 강점과 탁월성이라 정의한다(Choi, 2008). 성격 강점은 직무성과 향상에 영향을 끼치고 긍정적 정서를 느끼며 자기 일에 적극적으로 몰입하여 자아성취를 하며 살아가는 것과 연결이 된다. 즉 자신의 삶에서 성공할 수 있다는 자신감, 성공에 대한 믿음과 자기신념과 같은 자기효능감과 연결되어 바람직하게 구축된 성격 강점은, 개인의 행복과 자기효능감에 정적인 영향을 미치게 되는 것이다. 미용 서비스 종사자에게 있어 자기효능감은 성격

본 연구는 석사학위 논문의 일부를 발췌하여 편집한 것임

*Corresponding author: Yun-Kyoung Oh

Tel : +82-55-250-1212

E-mail : yk212@cs.ac.kr

접수일(2021년 12월 2일)/수정일(2022년 1월 17일)/채택일(2022년 2월 3일)

강점과 더불어 중요한 역할을 담당하는 변인이라고 할 수 있다.

성격강점은 긍정적 특성으로 개인의 독특성 연구(Peterson & Seligman, 2004), 자기실현에서 동기유발로 작용하는 연구(Peterson & Seligman, 2004), 정신장애의 적극적인 예방과 정신건강 증진 등 긍정적 심리적인 측면을 강조하는 연구가 이루어지고 있으며, Kim & Hwang(2015)은 미용종사자들의 자기효능감이 높을수록 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고, Lee & Lee(2016)은 미용종사자의 자기효능감이 직무만족도에 정적 영향을 미친다고 하였는데 이와 같이 자기효능감을 조직의 성과 및 구성원의 동기부여로 인식하는 연구가 활발하게 진행되고 있다.

즉, 미용 종사자의 직무성과 향상이 절실한 상황에서 이에 영향을 미치는 변인으로 미용 종사자의 성격 강점과 자기효능감에 주목할 필요가 있는데, 여기서 자기효능감은 성격 강점의 영향을 받는다는 것으로 미용종사자의 성격 강점과 직무성과 사이에서 자기효능감이 매개변인의 역할을 담당할 가능성이 크다. 그런데도 선행연구들은 이 세 변인의 인과적 관계를 구조적으로 살펴본 연구는 매우 미흡한 실정이다.

따라서 본 연구는 미용 종사자의 성격 강점과 직무성과와의 관계에서 자기효능감에 대한 매개 효과를 확인함으로써 미용 산업의 경영 및 인적자원 관리의 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 성격 강점

성격 강점은 긍정심리학의 핵심 개념으로 사고, 정서 및 행동에 반영되어 있는 긍정적 특성으로써 개인의 독특성을 나타내는 지속적인 내적 성향을 의미한다(Peterson & Seligman, 2004). 긍정심리학에서 성격 강점은 지혜, 친절, 끈기, 리더십 등과 같은 한 개인이 지속해서 나타내는 긍정적인 성품에 관해 과학적 방법론을 이용하여 체계적인 분류를 시도하였으며, 각각의 덕에 대한 개념 정의, 발달, 행복과의 관련성, 사회 문화적 특성, 함양 방법 등 실증적인 내용을 제시하는데 큰 의미가 있다(Yun & Sin, 2012).

성격 강점의 활용이 자기실현의 부분에도 매우 중요한 이유는 개인의 대표 강점이 어떤 일에서 탁월한 결과와 성취를 이루게 만드는 역량인 동시에 그 일을 하면서 의욕과 활기를 느끼게 만드는 동기를 유발하기 때문이다(Peterson & Seligman, 2004). 개인의 강점에 기반한 처치를 약점에 기반한 처치와 경험적으로 비교하여 개인의 성격 강점에 기반한 개입이 정신장애의 적극적인 예방과 정신건강 증진에 더욱 효과적인 방법이라고 제시하였다(Kim, 2019). Woo et al.(2019)의 연구에서 최근 중요성이 부각되고 있는 인성, 품성과 연계된 역량으로 요구되는, 인성과 품성을 탐색 및 적용함으로써 실무적인 활용

가능성이 크고, 조직의 인적자원개발 차원에서 유용하게 활용할 수 있다고 한다. 즉, 성격 강점이 조직 유효성(직무성과 등)에 미치는 직·간접적 영향에 관해 확인함으로써 긍정심리학이 제안하는 긍정적 요소의 발달을 통해 경쟁력 있는 조직 구축과 함께 개인의 행복을 함께 실천할 수 있다는 것을 강조하고 있다.

그럼으로, 성격 강점은 사회적으로 바람직하고 가치 있는 덕목을 정의하고 함양시키는 심리적 구성요소이기 때문에 자신의 대표성격 강점을 알고 개발해야 할 필요가 있다. 또한 자신이 속한 사회의 필요한 덕목 및 강점을 함양함으로써, 자신의 강점들을 통해 일상생활이나 직장생활에서 의미 있고, 효율적인 대인 관계를 유지하여 행복한 삶을 영위할 필요가 있다.

본 연구에서 성격강점은 지혜/지식, 자애/인간애, 용기, 절제, 정의, 초월의 6개 덕목으로 평가하였고 지혜/지식은 창의성, 호기심, 개방성, 학구열의 하위요인으로 구성되며 자애/인간애는 사랑, 친절성, 사회지능으로, 용기는 용감성, 끈기, 진실성, 활력으로 절제는 관대성, 겸손, 신중성, 자기조절로 정의는 시민의식, 공정성, 리더십으로 초월은 심미안, 감사, 낙관성, 유머감각, 영성의 하위요인으로 구성하였다.

2. 직무성과

직무성과란 집단의 능력이나 개인의 능력을 실무자가 판단하고 승진에 반영하는데 사용되는 개념으로, 조직구성원 자신이 맡은 직무를 얼마나 성공적으로 수행하였느냐 하는 성취도이다(Ko, 2002; Kwan, 2009). 직무성과는 직무몰입과 직무만족에 의해 영향을 받으며, 직무만족이란 연구자에 의해 다양하게 정의된다. Ok and Kim(2001)은 조직구성원이 직무 및 조직 내의 현상이나 상황에 대하여 지각한 후 이를 평가하여 나타내는 정서적 반응의 상태로 정의하였으며, Kim et al.(2010)는 개인의 태도와 가치, 신념과 욕구 등의 수준이나 차원에 따라서 조직구성원의 직무와 관련하여 가지게 되는 심리적 태도로 직무에 대하여 가지는 일련의 태도이며 직무 또는 직무수행 결과로 충족되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태에서 자신이 담당하고 있는 직무에 대해서 일반적으로 만족하는 정도를 의미한다고 하였다.

직무만족이 수행성과를 설명하는 중요한 요인임을 강조하였고, 자신의 직무에 만족할 때 만족에 대한 보답으로서 자신이 맡은 직무를 더욱 성실하게 수행할 수 있다고 하였다. 특히, 자신의 성과 수준을 가늠할 구체적인 지표가 없는 신입사원의 경우 직무만족과 직무성과와의 관계가 더욱더 설득력 있게 작용한다고 할 수 있다(Oh et al., 2007). 327개 기업을 대상으로 교육훈련과 조직 수준 성과 간의 관계를 살펴본 연구에서도, 직무만족도는 교육훈련 수행성과와 매출액에 유의한 영향력을 가지는 요인으로 나타났다(Ju & Jo, 2014). 미용업 종사자를 대상으로 직무 태도, 직무성과 및 관계 품질의 관계를 살펴본

Kang and Lee(2017)의 연구에서 개인 적성 만족은 직무성과의 서비스 품질, 생산성, 업무수행 능력과 유의한 양의 관련성을 보였으며, 직무환경에 대한 만족이 높을수록 서비스 품질과 업무수행 능력이 유의하게 높아지는 양의 상관성을 나타내었다. Meyer & Allen(1991)는 직무몰입은 정서적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuance commitment) 및 규범적 몰입(normative commitment)의 세 가지의 구성요소로 나누어 제시하였다. 정서적 몰입은 조직구성원이 조직에 대해 일치감과 애착을 느끼고 자발적으로 일하는 것을 뜻하며, 지속적 몰입은 손익 계산을 통해서 조직에 남는 것을 의미한다. 규범적 몰입은 조직구성원들이 조직에서 갖는 지위와 만족과 상관없이 조직에 대한 도덕성 또는 책임감, 의무감 때문에 조직에서 일하려고 하는 것을 말한다. 최근 조직구성원의 심리적 안녕을 증진하기 위한 다양한 노력의 하나로 조직구성원의 심리적 경험을 설명하는 몰입에 관한 관심이 높아지고 있다(Park & Yoo, 2007). 대기업 연구개발 인력의 직무성과, 자기효능감, 개인 창의성 및 조직몰입의 인과적 관계를 살펴본 연구에서는 조직몰입이 높을수록 직무성과가 높아지는 정적 영향을 미치며, 자기효능감과 개인 창의성의 영향을 받아 간접적으로 직무성과에 영향을 준다는 결과를 보였다(Lee & Kim, 2012). 또한, 조직구성원의 행동 유형에 따라 직무만족이 경영성과에 다르게 영향을 미치는 것으로 나타나 조직구성원의 특성에 따른 조직 관리가 필요하다는 의견도 제시되었다(Lee, 2020).

본 연구에서 직무성과는 조직몰입과 직무만족도로 평가하였고 조직몰입은 정서적 몰입과 지속적 몰입, 직무만족도는 내적 만족 및 외적 만족의 하위요인으로 구성하였다.

3. 자기효능감

자기효능감은 개인이 어떤 결과를 얻고자 할 때 특정한 과제를 수행하기 위해 요구되는 행위를 조작하고 실행해 나가는 자신의 능력에 대한 자신감 또는 신념으로 정의된다. 심리학자인 Bandura(1977)는 개인의 태도와 행동이 자신의 기대감을 통해 일어난다는 점을 강조하며, 성공적 업무수행에 대한 개인적 능력에 관한 판단인 효능기대감(efficacy expectancy)과 어떠한 행동의 결과에 관한 판단으로 개인적인 평가를 뜻하는 결과기대감(outcome expectancy)으로 자기효능감을 설명하였다.

자기효능감은 여러 연구자에 의해 다양하게 정의되고 있으며, 행동을 수행할 때 행동을 지속할 것인지 결정하는 데 강력한 영향을 미치는 자신에 대한 신념(Kang, 2006), 또는 Kim (2019)의 연구에서 자기효능감은 ‘어떠한 일을 수행할 때 목표를 이룰 것이라는 자기 자신에 대한 믿음’으로 정의하였다. Snyder(2002)는 희망은 원하는 목표를 달성하기 위한 동기적인 요소로써 목표를 이루기 위한 과정에서 여러 가지 방법들을 추진하도록 하는 정신적인 에너지라고 정의하였는데, 희망적인

사람들은 장애물을 만났을 때 목표 달성을 위한 대안적인 수단을 더 잘 만들어내며 스스로 성장할 수 있다고 하였다.

III. 내용 및 방법

1. 연구모형

본 연구는 미용 종사자의 자기효능감이 성격 강점을 통해 직무성과에 영향을 미칠 것이라는 매개 모형 검증을 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 3단계에 따라 위계적 중다회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 실시하였다.

첫째, 미용 종사자의 성격 강점, 직무성과 및 자기효능감에 대한 특성을 알아본다.

둘째, 미용 종사자의 성격 강점, 직무성과 및 자기효능감 간의 관계를 알아본다.

셋째, 미용 종사자의 성격 강점과 직무성과 간의 관계에서 자기효능감의 매개 효과를 알아본다.

2. 조사대상 및 자료수집

본 연구의 조사대상은 부산, 경남 지역에서 미용실, 네일샵 및 피부관리실 등 미용 분야에 종사하고 있는 500명으로 4월 15일에서 5월 10일까지 총 26일에 걸쳐 진행되었으며 총 500부를 배포하여 불성실한 응답의 설문지를 제외한 449부를 최종분석에 사용하였다. 연구대상자의 일반적 특성을 알아보면 Table 1과 같다.

3. 설문지 구성

설문조사를 위한 설문지 구성을 위한 문항은 선행연구를 참고하여 미용 종사자의 성격 강점 48문항, 자기효능감 7문항, 직무성과 28문항(조직몰입 13문항 및 직무만족도 15문항) 및 인구통계학적 특성 9문항으로 구성하여 5점 리커트 척도를 사용하였다. 성격 강점 측정을 위해 사용된 성격 강점 척도(Values

Figurer 1. Research model

Table 1. General characteristics

Property	Category	Frequency(n)	Percentage(%)
Gender	Men	128	28.5
	Women	321	71.5
Age	20~29years old	114	25.4
	30~39years old	198	44.1
	More than 40years old	137	30.5
Marital status	Single	241	53.7
	Married	208	46.3
Education level	Currently attending or graduated from college	213	47.4
	Currently attending or graduated from university	201	44.8
	Currently attending or graduated from graduate school	35	7.8
Career	Less than 1year	133	29.6
	>1year to <5years	143	31.8
	>5years to <10years	117	26.1
	More than 10years	56	12.5
Rank	Intern	29	6.5
	Designer	99	22.0
	Manager	141	31.4
	Chief	180	40.1
Monthly income	Less than 2,000	138	30.7
	>2,000 to <3,000	148	33.0
	>3,000 to <4,000	54	12.0
	>4,000 to <5,000	79	17.6
	More than 5,000	30	6.7
Number of days off	Less than 3days	152	33.9
	4~5days	221	49.2
	More than 6days	76	16.9
Type of job	Hairdresser	135	30.1
	Skin carelist	146	32.5
	Make-up artist	64	14.3
	Nailartist	86	19.2
	etc.	18	4.0
Total		449	100.0

In Action Inventory of Strengths; VIA-IS) 축약판은 기존 VIA-IS에서 각 성격 강점을 대표적으로 측정하는 문항을 두 개씩 추출하여 총 48문항으로 구성되며 지혜와 지식, 용기, 인간애, 정의, 절제, 초월성의 6개의 상위 덕목에 따른 24개 하위 강점을 측정할 수 있다. 자기효능감은 Jang & Park(2020), Lee & Yu(2008), Kim(2019)의 연구에서 7문항, 조직몰입은 Bak(2008), Oh and Yun(2015), Kim(2020)의 연구에서 13문항, 직무만족도는 Kim & Yong(2016), Kim(2016), Kim(2020)의 연구에서 15문항을 사용하였다.

본 연구에서 사용한 설문 조사지의 신뢰성을 파악하기 위하여 성격 강점, 자기효능감, 직무성과에 대하여 신뢰도 분석

(Reliability analysis)을 하였으며, 신뢰도 분석에서는 측정 문항의 신뢰성을 판단하기 위하여 크론바흐 알파(Cronbach's alpha) 계수를 분석하였다. 성격 강점 경우 하위요인인 지혜·지식의 Cronbach's 값이 0.622, 용기의 Cronbach's 값이 0.600, 사랑·인간애의 Cronbach's 값이 0.606, 정의감의 Cronbach's 값이 0.629, 절제력의 Cronbach's 값이 0.628, 영성과 초월성의 Cronbach's 값이 0.608로 나타나 하위요인의 문항 신뢰성에도 문제가 없는 것으로 나타났다. 자기효능감의 경우 Cronbach's 값이 0.604, 직무성과의 경우 하위 조직몰입도는 0.743, 직무만족도는 0.784로 나타나 문항의 신뢰성은 있다고 할 수 있다.

4. 자료분석

통계분석을 위해 SPSS 23.0을 활용하였고 연구대상자의 일반적 특성은 기초통계분석을 실시하였고, 미용 종사자의 자기효능감이 성격 강점 및 직무성공에 미치는 영향에서는 피어슨의 상관관계 분석(Pearson's correlation analysis)을 통해 주요 변수 간 상관관계를 확인하였으며, 자기효능감의 매개효과 및 영향력은 선형 회귀분석을 실시하였다.

IV. 결과 및 고찰

1. 미용종사자의 성격강점, 직무성공, 자기효능감 분석

미용 종사자의 성격 강점, 자기효능감, 직무성공에 대해 기초분석을 하였으며 결과는 Table 2와 같다. 성격 강점의 경우 하위요인 모두 평균값이 3.5이상으로, 성격 강점이 다소 긍정적으로 나타나고 있다. 성격 강점의 하위요인 중, 사랑·인간에, 영성과 초월성, 용기, 지혜·지식, 절제력, 정의감 순으로 높게 나타났다. 사랑·인간의 평균값이 3.85로 가장 높게 나타났고, 정의감의 평균값이 3.51로 가장 낮게 나타났다. 자기효능감의 경우, 평균값이 3.83으로 다소 높게 나타났다. 직무성공의 경우 하위요인인 조직몰입도의 평균값이 3.93이고 직무만족도의 평균값이 4.19로 직무성공은 매우 긍정적으로 나타났으며, 직무만족도가 조직몰입도 보다 더 높게 나타났다.

선행연구를 살펴보면, Kim and Park(2020)은 암환자를 돌보는 간호사를 대상으로 성격 강점을 연구한 결과 사랑·인간애가 가장 높았으며(3.50점) 초월성, 용기, 절제, 지혜·지식, 정의의 순서로 나타나 본 연구의 결과와 유사하였다. Park and Lee (2016)의 연구에서도 서비스접점 종업원들의 초월적 강점과 대안관계 강점(사랑·인간애)이 높게 나타났는데(3.62점) 사랑·인간애는 다른 사람을 돌보고 도움을 주는 성격 강점으로 (Peterson et al., 2009) 간호사, 서비스 종사자와 같이 대인관계를 주로 하는 직군에서 높은 강점 요인으로 나타났다.

2. 미용종사자의 성격강점이 직무성공에 미치는 영향

1) 성격강점이 직무성공의 조직몰입도에 미치는 영향

미용종사자의 성격 강점의 독립변수가 직무성공의 조직몰입도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석(linear regression)을 실시하였으며, 그 결과는 Table 3과 같다.

분석 결과, 성격 강점에 대한 6개 하위 영역 모두에서 유의한 것으로 나타났다. 성격 강점에 대한 6개 하위 영역 모두 표준화 회귀 계수 값이 모두 정(+)의 영향을 미친다고 할 수 있다. 성격 강점에 대한 6개 하위 중 조직몰입도에 가장 영향을 많이 미치는 요인은 표준화 계수 값이 가장 큰 영성과 초월성(=0.345)이며, 영향을 미치는 순서는 영성과 초월성, 정의감, 절제력, 지혜·지식, 사랑·인간에, 용기이다. 즉, 성격강점 항목 중 영성과 초월성이 조직몰입도에 가장 큰 영향을 미치며, 성격강

Table 2. Analysis of personality strength, job performance and self-efficacy

Metrics	Sub-Factor	Average	Standard Deviation
Personality strength	Wisdom and Knowledge	3.74	0.37
	Courage	3.77	0.53
	Love and Humanity	3.85	0.58
	Sense of Justice	3.51	0.48
	Temperance	3.62	0.51
	Spirituality and Transcendence	3.78	0.35
Self-efficacy		3.83	0.48
Job performance	Organizational Commitment	3.93	0.39
	Job Satisfaction	4.19	0.37

Table 3. The effect of personality strength on organizational commitment to job performance

Independent variable	Dependent variable	B	β	t	P
Wisdom and Knowledge	Job Performance	0.265	0.251	5.486	0.000
Courage		0.168	0.227	4.929	0.000
Love and Humanity		0.161	0.238	5.187	0.000
Sense of Justice		0.264	0.328	7.332	0.000
Temperance		0.204	0.264	5.784	0.000
Spirituality and Transcendence		0.385	0.345	7.779	0.000

Table 4. The effect of personality strength on job satisfaction of job performance

Independent variable	Dependent variable	B	β	t	P
Wisdom and Knowledge	Job Performance	0.179	0.180	3.860	0.000
Courage		0.190	0.272	5.980	0.000
Love and Humanity		0.155	0.243	5.286	0.000
Sense of Justice		0.226	0.296	6.560	0.000
Temperance		0.172	0.236	5.133	0.000
Spirituality and Transcendence		0.332	0.316	7.036	0.000

점의 개발이 조직몰입을 높일 수 있음을 알 수 있다.

2) 성격강점이 직무성과의 직무만족도에 미치는 영향

미용 종사자의 성격 강점의 독립변수가 직무성과의 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석(linear regression)을 실시하였으며, 그 결과는 Table 4와 같다. 분석 결과, 성격 강점에 대한 6개 하위 영역 모두에서 유의한 것으로 나타났다. 성격 강점에 대한 6개 하위 영역 모두 표준화 회귀계수(β) 값이 모두 정(+)의 영향을 미친다고 할 수 있다. 성격 강점에 대한 6개 하위 중 직무만족도에 가장 영향을 많이 미치는 요인은 표준화 계수 값이 가장 큰 영성과 초월성(=0.316)이며, 영향을 미치는 순서는 영성과 초월성, 정의감, 용기, 사랑·인간에, 절제력, 지혜·지식이다. 즉, 성격강점이 직무만족도에 유의한 영향을 주며, 그 중 영성과 초월성이 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

직무성과를 높이기 위해서는 자신을 깊이 있게 평가하면서 삶에 대한 목적과 의미를 찾고, 감사하며 낙관적인 태도를 갖는 영성과 초월성이 나타내는 감사, 희망, 낙관성 등의 강점이 부정 정서의 영향을 완화시켜 만족 및 일의 능률을 향상시킨다는 Song(2010)의 선행 연구와 일치하는 결과이다.

3. 미용종사자의 성격강점이 직무성과에 미치는 영향

1) 성격 강점과 조직몰입도에 대한 자기효능감의 매개 효과 분석

미용 종사자의 성격 강점과 직무성과의 조직몰입도 사이에서 자기효능감이 매개 변수 역할을 하는가를 분석한 결과는 Table 5와 같다.

지혜·지식과 조직몰입도 사이에서 자기효능감이 매개 역할을 하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2단계, 3단계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 유의확률 값이 0.305로 통계적으로 유의미하지 않아 완전 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

용기와 조직몰입도 사이에서 자기효능감이 매개 역할을 하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2단계, 3단

계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 표준화 회귀계수의 값이 0.144로서 1단계의 표준화 회귀계수 0.227 보다 작으므로 부분 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

사랑·인간애와 조직몰입도 사이에서 자기효능감이 매개 역할을 하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2단계, 3단계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 표준화 회귀계수의 값이 0.131로서 1단계의 표준화 회귀계수 0.238 보다 작으므로 부분 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

정의감과 조직몰입도 사이에서 자기효능감이 매개 역할을 하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2단계, 3단계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 표준화 회귀계수의 값이 0.152로서 1단계의 표준화 회귀계수 0.328 보다 작으므로 부분 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

절제력과 조직몰입도 사이에서 자기효능감이 매개 역할을 하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2단계, 3단계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 표준화 회귀계수의 값이 0.121로서 1단계의 표준화 회귀계수 0.264 보다 작으므로 부분 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

영성과 초월성과 조직몰입도 사이에서 자기효능감이 매개 역할을 하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2단계, 3단계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 표준화 회귀계수의 값이 0.139로서 1단계의 표준화 회귀계수 0.345 보다 작으므로 부분 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

이상에서 성격강점과 조직몰입도 간의 관계에서 자기효능감이 가지는 매개효과를 살펴본 결과, 성격강점의 하위 요인 중 지혜·지식은 자기효능감을 통해서만 조직몰입도에 영향을 미

Table 5. Mediating effect of self-efficacy between personality strength and organizational commitmenta

Independent variable	Dependent variable	Parameter	Step	β	t	p	accept	
Wisdom and Knowledge	Organizational commitment	Self-efficacy	Step 1	0.251	5.486	0.000	complete mediation	
			Step 2	0.386	8.856	0.00		
			Step 3	mediation	0.554	14.052		0.000
				independent	0.044	1.027		0.305
Courage			Step 1	0.227	4.929	0.000	partial mediation	
			Step 2	0.157	3.369	0.001		
			Step 3	mediation	0.554	14.052		0.000
				independent	0.144	3.647		0.000
Love and Humanity			Step 1	0.238	5.187	0.000	partial mediation	
			Step 2	0.205	4.418	0.000		
			Step 3	mediation	0.554	14.052		0.000
				independent	0.131	3.278		0.001
Sense of justice	Step 1	0.328	7.332	0.000	partial mediation			
	Step 2	0.351	7.936	0.000				
	Step 3	mediation	0.554	14.052		0.000		
		independent	0.152	3.660		0.000		
Temperance	Step 1	0.264	5.784	0.000	partial mediation			
	Step 2	0.276	6.060	0.000				
	Step 3	mediation	0.554	14.052		0.000		
		independent	0.121	2.966		0.003		
Spirituality and Transcendence	Step 1	0.345	7.779	0.000	partial mediation			
	Step 2	0.417	9.703	0.000				
	Step 3	mediation	0.554	14.052		0.000		
		independent	0.139	3.229		0.001		

치는 완전 매개 효과를 나타내었다.

2) 성격 강점과 직무만족도에 대한 자기효능감의 매개 효과 분석

미용 종사자의 성격 강점과 직무성과의 직무만족도 사이에서 자기효능감이 매개 변수 역할을 하는가를 분석한 결과는 Table 6과 같다.

미용 종사자의 성격 강점 중 지혜·지식과 직무만족도 사이에서 자기효능감이 매개 변수 역할을 하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2단계, 3단계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 유의확률 값이 0.749로 통계적으로 유의미하지 않아 완전 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

용기와 직무만족도 사이에서 자기효능감이 매개 역할을 하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2단계, 3단계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 표준화 회귀계수의 값이 0.199로서 1단계의 표준화 회귀계수 0.272 보다 작으므로 부분 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

사랑·인간애와 직무만족도 사이에서 자기효능감이 매개 역할을 하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2단계, 3단계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 표준화 회귀계수의 값이 0.147로서 1단계의 표준화 회귀계수 0.243 보다 작으므로 부분 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

정의감과 직무만족도 사이에서 자기효능감이 매개 역할을 하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2단계, 3단계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 표준화 회귀계수의 값이 0.139로서 1단계의 표준화 회귀계수 0.296 보다 작으므로 부분 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

절제력과 직무만족도 사이에서 자기효능감이 매개 역할을 하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2단계, 3단계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 표준화 회귀계수의 값이 0.139로서 1단계의 표준화 회귀계수 0.296 보다 작으므로 부분 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

절제력과 직무만족도 사이에서 자기효능감이 매개 역할을

Table 6. Mediating effect of self-efficacy between personality strength and job satisfaction

Independent variable	Dependent variable	Parameter	Step	β	t	p	accept
Wisdom and Knowledge			Step 1	0.180	3.860	0.000	complete mediation
			Step 2	0.386	8.856	0.000	
			Step 3 mediation	0.496	12.086	0.000	
			Step 3 independent	-0.014	-0.320	0.749	
Courage			Step 1	0.272	5.980	0.000	partial mediation
			Step 2	0.157	3.369	0.001	
			Step 3 mediation	0.496	12.086	0.000	
			Step 3 independent	0.199	4.908	0.000	
Love and Humanity			Step 1	0.243	5.286	0.000	partial mediation
			Step 2	0.205	4.418	0.000	
			Step 3 mediation	0.496	12.086	0.000	
			Step 3 independent	0.147	3.554	0.000	
Sense of Justice			Step 1	0.296	6.560	0.000	partial mediation
			Step 2	0.351	7.936	0.000	
			Step 3 mediation	0.496	12.086	0.000	
			Step 3 independent	0.139	3.205	0.001	
Temperance			Step 1	0.236	5.133	0.000	partial mediation
			Step 2	0.276	6.060	0.000	
			Step 3 mediation	0.496	12.086	0.000	
			Step 3 independent	0.107	2.528	0.012	
Spirituality and Transcendence			Step 1	0.316	7.036	0.000	partial mediation
			Step 2	0.417	9.703	0.000	
			Step 3 mediation	0.496	12.086	0.000	
			Step 3 independent	0.132	2.939	0.003	

하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2단계, 3 단계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 표준화 회귀계수의 값이 0.107로서 1단계의 표준화 회귀계수 0.236 보다 작으므로 부분 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

영성과 초월성과 직무만족도 사이에서 자기효능감이 매개 역할을 하는가를 분석한 결과, 매개효과 검증 단계의 1단계, 2 단계, 3단계에서 독립변수와 종속변수 및 매개 변수의 관계가 모두 통계적으로 유의미하고 3단계에서의 독립변수 및 매개 변수와 종속변수의 회귀분석 결과, 표준화 회귀계수의 값이 0.132로서 1단계의 표준화 회귀계수 0.316 보다 작으므로 부분 매개 역할을 한다고 볼 수 있다.

이와같이, 성격강점과 직무만족도 간의 관계에서 자기효능감이 가지는 매개효과를 살펴본 결과, 성격강점의 하위 요인 중 지혜·지식은 자기효능감을 통해서만 직무만족도에 영향을 미치는 완전 매개 효과를 나타내었다.

즉, 자기효능감은 조직몰입과 직무만족을 향상시키는 중요

한 요인임으로, 성격강점 외에도 자기효능감을 높이기 위한 개인 및 조직의 노력이 필요함을 알 수 있다.

V. 결 론

본 연구는 미용 종사자의 성격 강점이 직무성과에 미치는 영향을 자기효능감의 매개효과를 중심으로 살펴보았으며, 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 성격 강점의 하위요인인 지혜·지식, 용기, 사랑·인간에, 정의감, 절제력 및 영성과 초월성은 자기효능감, 조직몰입도, 직무만족도와 유의한 양의 관련성으로 나타났다. 즉, 성격 강점, 자기효능감, 조직몰입도 및 직무만족도는 서로 유의한 영향을 주는 요인들이며, 성격 강점을 성장시키고 발전시키면 자기효능감, 조직몰입도 및 직무만족도도 상승함을 알 수 있다.

둘째, 성격 강점의 하위요인인 지혜·지식, 용기, 사랑·인간에, 정의감, 절제력 및 영성과 초월성은 모두 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미치며, 영향을 미치는 순서는 영성과 초월성, 정의감, 절제력, 지혜·지식, 사랑·인간에 용기의 순이었다. 따라서

영성과 초월성, 정의감 등을 강화할 수 있는 인적 관리 프로그램을 활용하여 성격 강점을 개발, 강화하여 조직몰입을 높일 필요가 있을 것이다.

셋째, 성격 강점 하위요인인 지혜·지식, 용기, 사랑·인간에, 정의감, 절제력 및 영성과 초월성은 직무만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치며, 영성과 초월성, 정의감, 용기, 사랑·인간에, 절제력, 지혜·지식의 순서로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 성격 강점이 직무만족도에 유의한 영향을 주며, 그 중 영성과 초월성이 가장 많은 영향을 주는 것을 알 수 있다. 조직몰입과 직무만족도와 같은 직무성과를 높이기 위해서는 자신을 깊이 있게 평가하면서 삶에 대한 목적과 의미를 찾고, 감사하며 낙관적인 태도를 보이는 영성과 초월성이 가장 중요한 요인이라고 할 수 있겠다.

넷째, 성격 강점과 직무성과 사이에서 자기효능감의 매개 역할을 분석한 결과, 성격 강점과 조직몰입도 및 직무만족도에서 자기효능감은 지혜·지식에는 완전 매개, 나머지 5개 하위요인에서는 부분 매개를 하는 것으로 나타났다. 성격 강점 중 지혜와 지식은 자기효능감을 통해서만 조직몰입과 직무만족에 직접적인 영향을 주므로, 미용 종사자의 호기심, 학구열, 판단력, 창의성, 사회성 및 예견력의 능력을 직무성과로 연결하기 위해서는 자기효능감 향상이 필요함을 알 수 있다. 또한, 성격 강점이 미용 종사자의 직무성과(조직몰입 및 직무만족)에 직접적으로도 영향을 미치지만, 스스로 자기를 조절하고 자신의 존재감을 만들어 가면서 자기효능감을 향상하면 직무성과가 더욱 높아질 수 있음을 시사한다.

이 연구는 연구대상자가 부산 및 경남 지역에 한정되어 미용 종사자 전체로 일반화하기에는 한계가 있다. 향후 후속 연구에서는 지역을 확대하여 연구가 진행된다면 인적자원의 특성에 따른 효과를 극대화하여 직무성과를 향상시킬 수 있는 기초자료가 될 것으로 사료된다.

References

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bak, G. G. (2008). A Study on the Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Local Governments - Focused on Civil Servants' Recognition on the Job Stressors. *The Korea Local Administration Review*, 22(2), 171-202.
- Choi, U. S. (2008). Empirical Study on Factors Affecting Job Satisfaction in Beauty Industry. *Korean Industrial Economic Association*, 21(2), 805-823.
- Hong, K. H., & Jin, Y. M. (2016). A Study of the Effects of Beauticians' Personal Competence and Psychological Capital on Job Performance. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 22(3), 516-525.
- Jang, Y. W., & Park, E. J. (2020). The Effect of Self-efficacy of Hairdresser on Self-directed Learning and Subjective Happiness. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 26(5), 1039-1047.
- Ju, Y. J., & Jo, S. Y. (2014). Structural Relationship among Education and Training Expense, Job Satisfaction, Turnover Rates, Key Competencies, Organizational Performance and Sales in Korean Companies. *Korean Human Resources Development Society*, 16(2), 57-85.
- Kang, J. A., & Lee, Y. J. (2017). Job Attitude, Job Performance, and Relationship Quality of Beauty Industry Workers. *Journal of investigative cosmetology. Korean Beauty Association*, 13(4), 361-367.
- Kim, S. L., & Park, Y. S. (2020). A Study on Character Strength and Subjective Happiness of Oncology Nurses. *Stress*, 28(1), 33-39.
- Kang, Y. S. (2006). A Study on Influence of Job Satisfaction upon Self-Efficacy of Social Workers. *Social Welfare Policy*, 27(1), 123-148.
- Kim, J. Y. (2019). Character Strengths by Age Groups: Comparisons of Character Strengths Among Korean Age Groups and Cultural Characteristics. *The Korean journal of health psychology. Korean Society of Health Psychology*, 24(3), 607-630.
- Kim, J. U., & Kim, M. J. (2016). The Mediating Effects of Character-Strengths and Self-Efficacy in Relationships between Family Function and Student Adjustment to College. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction. The Society of Learner-Centered Curriculum*, 16(2), 1035-1052.
- Kim, M. H., Lee, Y. H., & Jeon, H. J. (2010). A Empirical Study on the Level of Training Transfer and Job Satisfaction in Public Service Agency. *The Korean Academic Association of Business Administration*, 23(4), 2523-2541.
- Kim, M. J., & Yong, H. W. (2016). The Relation between Career Adaptability and Job Satisfaction, Job Burnout: Mediating Effects of Workplace Spirituality. *Korean Career Counseling Association*, 17(3), 187-205.
- Kim, S. P., & Lee, D. R. (2008). The Effects Of Emotional Labor And Job Context On Service Employees' Psychological Well-Being. *Kahrm*, 15(2), 79.
- Kim, Y. T., & Hwang, C. S. (2015). The impact of the sense of self-efficacy on job satisfaction and organizational commitment of technical designers. *The Costume Culture Association*, 23(6), 1021-1038.
- Kim, G. I. (2020). The Effect of Compensation Recognition on Job Satisfaction and The Effect of Compensation Recognition on Job Satisfaction and Organizational Immersion of Beauty Service Workers. *Journal of Beauty Art Management*, 14(4), 53-71.
- Lee, S. J., & Yu, J. H. (2008). The Mediation Effect of Self-Efficacy between Academic and Career Stress and Adjustment to College. *Koren Educational Psychology Association*, 22(3), 589-607.
- Lee, J. Y., & Lee, I. H. (2016). Effects of Job Environment and Job Esteem on Job Satisfaction in Skin Beauticians. *Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(4), 573-586.
- Lee, J. Y., & Kim, J. M. (2012). The causal relationship among job performance, self-efficacy, individual creativity and organizational commitment of R&D workforce in large corporations, The journal of training and development. *Korean Society of Industrial Education*, 24(24), 21-48.

- Lee, H. G. (2020). A Study on the Effect of DISC Behaviour Type to Performance of Financial Institution Worker in Korea - Mediated Effect of the Organizational Commitment and Job Satisfaction, Global Economic Review. *Asia-European Future Society*, 17(3), 215-240.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Oh, I. S., Gim, G. H., Todd, C., Darnold, Hwang, J. O., Yu, T. Y., Bak, Y. A., & Bak, R. H. (2007). Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance, and Turnover Intention: A Literature Review and Meta-Analysis with Korean Samples. *Korean Society of Private Organizations*, 15(4), 43-86.
- Oh, H. G., & Yun, C. S. (2015). A Study of the Mediating Effects of Perceived Organizational Support in the Relationship between Self-leadership and Organizational Commitment in Beauty Salon Employees. *Korean Beauty Association*, 21(1), 99-107.
- Ok, W. H., & Kim, S. Y. (2001). A Study on Job Stress and Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Local Public Service. *Korean Association of Governmental Studies*, 35(4), 355-373.
- Park, G. S., & Yoo, T. Y. (2007). A Study on the Antecedents and Consequences of Work Flow, The Korean journal of industrial and organizational psychology. *Korean Society of Industrial and Organizational Psychology*, 20(3), 219-251.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: a handbook and classification. New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Song, Y. A. (2010). Development and Validation of the General Self Efficacy Scale. Graduated of School Ewha Womans University. A Master's Degree. p. 30-35.
- Park, S. H., & Lee, J. Y. (2016). The effects of interpersonal character strength on service employees' happiness in the emotional labor context. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 29(2), 203-232.
- Woo, M. S., Chol, B. N., & Yang, H. C. (2019). A Positive Psychological Perspective Approach: The Effect of Positive Emotion and Character Strength on Organizational Commitment and Job Satisfaction, Asia-pacific journal of multimedia services convergent with art, humanities, and sociology. Society of Humanities. *Society of Humanities, Social Sciences and Technology Convergence*, 9(7), 937-951.
- Yoon, S. M., & Shin, C. H. (2012). Character Strengths: Their Relationships with Happiness among Middle-Aged Women at Korean Metropolitan Area. The Korean Journal of Counseling and Psychotherap. *Korean Society of Counseling and Psychology*, 24(1), 27-49.