

미용분야 종사자의 경력개발이 조직몰입에 미치는 영향

홍수남[†] · 권오혁^{*}

한성대학교 뷰티디자인학과 조교수[†] · 한성대학교 뷰티디자인학과 조교수^{*}

The effects of career development of beauty industry professionals on organizational commitment

Soo Nam Hong[†] · Oh-Hyeok Kwon^{*}

Assistant Prof., Dept. of Beauty Design, Hansung University[†]

Assistant Prof., Dept. of Beauty Design, Hansung University^{*}

(2020. 7. 10 접수; 2020. 9. 30 수정; 2020. 10. 18 채택)

Abstract

This study's research method was to investigate the effects of career development in the field of beauty on organizational commitment. A survey targeted 271 beauty workers living in Seoul and Gyeonggi-do. For data analysis, SPSS 21.0 was used for statistical processing. First, descriptive statistics were analyzed, followed by a factor analysis and reliability analysis, third, correlation analysis, and finally linear regression analysis. Detailed research results are as follows. First, the effect of career development of beauty workers and organizational commitment was investigated. The result is as follows. The independent variables, self-development, goal orientation, and career orientation, which are sub-variables of career development, were found to have a statistically significant positive effect. Second, the effect of career development of beauty workers on co-workers' organizational commitment was investigated. The result is as follows. By the independent variable, self-development, and career orientation, which are sub-variables of career development, are found to have a significant positive effect. However, goal orientation had no effect. Therefore, based on the results of this study, the implications are as follows. As beauty is a creative pursuit, it is often done in collaboration rather than alone, and therefore camaraderie plays an important part in the foundation of a commitment to a company. It is a field that goes after a goal after committing to a community mindset, instead of pursuing a goal alone.

Key Words: beauty(뷰티), career development(경력개발), organizational commitment(조직몰입)

[†] Corresponding author ; Soo Nam Hong
Tel. +82-2-760-5743
E-mail : sn1228@naver.com

I. 서론

기업과 조직은 경쟁심화와 급변하는 시장 변화에 대응하기 위해 전략적인 경영방법을 모색하고 있다. 조직의 생산성과 효율성은 조직구성원의 역량에 따라 좌우되기에 기업은 조직의 역량을 향상시키기 위해 대내외적으로 심혈을 기울이고 있으며, 특히 미용산업은 대면서비스업으로 인적자원개발과 관리 및 조직몰입, 경력개발이 기업의 경쟁력과 직결되므로, 이에 기업은 이를 향상시키기 위해 다양한 측면에서 발전방안을 모색해야 할 것이다. 경력개발에 대해서 권대봉과 조대연(2013)은 개인개발과 조직개발을 인적자원 개발의 한 분야로 간주하였으며, 조직구성원들의 몰입과 경력개발을 통해 생산성을 향상시키는데 중요한 도구라고 하였다. 손태규와 김진모(2015)는 과거의 경력개발에 대해서 개인의 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 계획수립이 실천되었으나, 근래는 계약적 고용관계의 변화에 따라 조직 구성원의 욕구와 조직의 요구에 부합하는 새로운 패러다임으로 기업과 구성원 모두 상호 승승(Win-win)하는 방향으로 새롭게 부각된다고 하였다.

조직몰입에 대해서 이민지 외(2016) 연구에서는 종사원의 직무만족은 업무의 효율성을 높이는 것은 물론 이는 조직몰입도로 연결되어 고객마케팅 및 판매성장에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 뷰티는 패션과 마찬가지로 트렌드에 민감한 분야이므로 정체되지 않아야 하고 항상 새로운 기술 개발과 사회, 문화적인 현상에 대한 발 빠르게 대처해야 하며, 경력개발은 물론 미용전문가들의 자기개발이 절실히 필요한 분야이다. 또한 뷰티산업은 자동공정이나 기계조작이 아닌 수작업으로 이루어지므로 꾸준한 인력고용을 필요로 하고 지속적으로 전문가 발굴 및 일자리 창출이 필요한 분야이다(박봉녀, 김진숙, 2018). 이를 충족하기 위해서는 전문가로서의 자기개발 및 경력개발과 인력관리, 조직몰입에 대한 지속적인 폭넓고 다양한 연구가 필요하다.

미용분야의 경력개발과 조직몰입 관련 선행연구를 살펴보면, 미용실 내부마케팅은 조직몰입에

긍정적인 영향을 미치고, 조직몰입이 증가할수록 고객지향성도 높아진다고 하였다(서미숙, 박은준, 2019). 미용실 관리자의 커뮤니케이션 코칭과 조직구성원의 조직몰입이 직무만족과 업무성공에 미치는 영향을 알아본 결과, 조직몰입의 요인이 높을수록 근무환경, 업무만족, 업무성고가 높아진다고 하였다(노여진, 진용미, 2017). 미용실 종사자의 인구통계학적 특성에 따른 승진역할이 조직몰입에 미치는 영향을 알아본 결과, 성별에 관련 없이 승진역할이 조직몰입에 중요한 변수로 작용하였고, 승진정체와 승진불안이 높아질수록 조직의 정서적 몰입은 낮아진다고 하였다(최철호, 진용미, 2017). 미용종사자의 의사소통능력이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 알아본 결과, 직무만족의 하위요인인 일 자체만족, 상사 만족, 동료만족, 복리후생만족, 임금만족의 순으로 영향을 미치고, 의사소통은 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다고 하였다(오민규 외, 2015). 오혜광과 윤천성(2015)의 연구에서는 셀프리더십이 높을수록 조직몰입도가 높다고 한 것처럼 조직몰입과 직무만족 등에 대한 연구가 다양한 진행되었으나 발 빠르게 변화되는 트렌드와 테크닉의 지속적인 교육이 필요한 미용전문가의 경력개발이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구는 아직까지 미미한 실정이다.

따라서 본 연구의 목적은 미용분야 종사자의 다양한 경력개발이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 조직의 정서적 몰입인 애사심과 동료애 함양으로 인한 해당 직업군의 이직률 감소방안과 인적관리의 도움자료 제공을 목적으로 하며, 이로 인해 전문적이고 지속적인 경력개발은 차별화된 고객서비스 향상방안, 마케팅 전략자료로 활용되기를 기대한다.

II. 이론적 배경

1. 경력개발

경력(Career)이란 '일(Work)과 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위를 말하며(Hall, 1976a), 한 개인이 일생을 거쳐

일이나 직장생활을 통하여 경험하는 총체적 과정을 의미한다(Baurch & Rosensten, 1992).

경력개발은 경력에 대한 목표를 달성하기 위해 개인이나 조직의 인적자원 관리방안으로 활용되고 있다. 예를 들어 근로자의 일적인 부분의 향상과 이직 예방 차원, 경영 후계인 양성이 목표이다. 또 다른 이면에서는 직장에 대한 신뢰와 안정감을 확고히 고취시키고 능력을 발휘할 수 있도록 하여 종사자의 직무향상을 목표로 한다.

경력개발의 중요성은 개인의 욕구와 직업을 결합시키고, 개인의 전문성을 향상시키며, 인생의 목표를 계획하고 달성하기 위한 일련의 과정이다. 또한 개성의 존중과 자아실현의 욕구를 충족시키며 국제경영의 필요성에 의거하여 인재확보의 중요성을 둔다.

경력개발에 대해서 민병원과 박헌재(2018)는 조직의 경력개발 목적은 종사자에 대한 비용투자의 개념으로 인식하여 자신의 직무능력개발을 위한 조직의 희생에 대한 심리적 정서가 형성되는 것으로 확인할 수 있으며, 조직의 경력개발 활동은 직무배태성을 증가시키기는 하나 조직구성원의 정서적 직무태도인 이직의도를 감소시키지 않는다고 하였다.

Hall(1976b)은 경력개발에 대해서 직무와 역할로 구분하여 개념을 네 가지로 구분하여 정의하였는데 세부적인 내용은 다음과 같다. 첫째, 승진으로서의 경력으로 종사자의 직무에서 조직의 계층구조의 수직 상향을 의미하고, 직무에 대한 책임과 의무가 부여되는 과정이라고 정의하였다. 둘째, 전문가로서의 활동 경력을 의미하며, 의사, 변호사, 회계사 등의 전문직에서 직무경력과 노하우 등을 제시하였다. 셋째, 직무의 연속성을 의미하며, 개인의 종사하고 있는 직무의 평생과업을 의미하고, 넷째, 역할과 노하우의 축적된 경력은 자신의 전 생애적인 직무를 통하여 연계 되는 경험 및 경력을 쌓는 하나의 행위라고 정의하고 있다.

국내에서의 경력개발의 의미는 직장 내에서 단순한 경력개발을 물론 개인의 전 생애 적인 부분에서의 자신의 직무와 능력 등을 모두 포함하여 향상시키는 것을 의미한다.

2. 조직몰입

조직몰입은 조직의 비전과 목표에 대한 강한 신뢰감으로 조직에 대한 신념, 애정, 소속감 등을 의미한다. 하위변인으로 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이 포함되어 있다(서경민, 2010).

조직몰입은 특정조직에 대한 개인의 강한 일체감과 참여 의지로서 조직의 목표와 가치에 대한 신념, 조직을 위해 자발적인 노력을 하겠다는 의지, 그리고 조직에 계속적으로 남으려는 강한 욕구이다(Oliver, 1990). 이에 대한 연구는 기업의 성장과 존폐를 위해서 조직몰입이 조직원의 일과 관련된 행동을 이해하는 데에 중요한 변인으로 인식되면서 학문적 연구가 다양하게 진행되기 시작하였다(손규태, 김진모, 2015).

Allen & Meyer(1991)는 조직몰입에 대한 가장 대표적인 연구자이며, 조직에 대한 구성원의 심적 신뢰감으로 그들이 속한 조직과 자신을 공동체라고 판단하여 그 조직에 몰두하는 경향으로 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입의 척도로 구분하였다. 첫째, 정서적 몰입은 구성원이 조직에 대한 확고한 신뢰감을 느끼는 상태를 말하며 조직과 공동체 의식을 인지하여 충성심 함양은 조직으로 인해 성공할 수 있다는 적극적인 신념을 의미한다. 둘째, 규범적 몰입은 조직의 구성원으로써 당연히 조직에 소속되어야 한다는 의무감이 반영된 몰입을 도덕적 몰입이라고도 한다. 마지막으로 지속적 몰입은 조직 구성원이 이직이나 직종변환 시 발생하는 손익을 고려하여 조직에 계속 체류하려는 몰입이며 다른 의미로 거래적 몰입이라고도 한다.

이를 토대로 하여 본 연구에서는 미용분야 종사자의 경력개발이 조직몰입 중 정서적 몰입의 하위요인인 구성원이 조직에 대한 애사심과 동료애와의 관련성을 이해하는 것이 필요하다고 판단되어 Allen, Meyer(1991)의 측정도구 중 정서적 몰입을 활용하여 분석하였다.

서경민(2010)의 연구에서 조직몰입 중 정서적 몰입은 조직의 목표와 가치를 인식 및 수용하여 조직에 대한 공동체 의식, 애사심, 소속감의 정도를 의미하기도 하기에 본 연구에서는 조직몰입은 정서적 몰입인 조직 구성원의 조직에 대한 애사심과 동료애로 한정한다.

〈표 1〉 설문지의 구성

변 수	내 용	문항수	척도	참고문헌
일반적 특성	성별, 연령대, 최종학력, 월평균소득, 미용분야 근무경력	5	선다형	-
경력개발	목표지향, 자기발전, 경력지향	12	5점 리커트	서경민(2010) 김민지(2017)
조직몰입 (정서적)	애사심, 동료애	10	5점 리커트	Allen, Meyer(1991) 신정숙과 소황옥(2015) 박명희 외(2017)

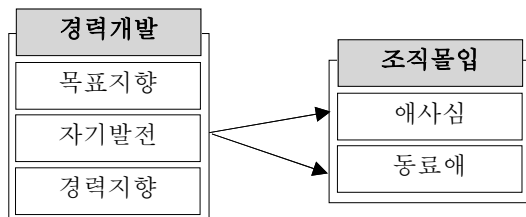
전지현과 정규진(2014)의 연구에서는 미용교육 기관 종사자의 조직몰입은 정서적, 규범적, 지속적 몰입으로 세분화 하였는데 그 중 직무만족은 규범적 몰입에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 규범적 몰입은 개인의 성과와 직접적인 관련이 있어 이를 향상시키는 위해서는 규범적 몰입의 강도를 높여야 한다고 하였다.

대부분의 조직몰입은 이직률과 관련하여 연구가 진행되어 왔으며, 주로 사회학, 산업심리학 등의 다방면에서 각 분야 학자들의 시각과 견해에 따라 이에 대한 정의를 다르게 접근하고 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형 및 연구문제

본 연구는 미용분야 종사자의 경력개발이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 이에 따라 경력개발을 목표지향, 자기발전, 경력지향으로 설정하고, 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 연구모형을 다음과 같이 설정하였다(그림 1).



〈그림 1〉 연구모형

연구문제 1. 미용분야 종사자의 경력개발이 조직몰입 중 애사심에 미치는 영향을 알아본다.

연구문제 2. 미용분야 종사자의 경력개발이 조직몰입 중 동료애에 미치는 영향을 알아본다.

2. 조사대상 및 방법

조사대상자는 서울, 경기도에 거주하는 20~50대 미용분야 종사자 305명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문기간은 2019년 9월 20일~11월 3일까지이며, 설문과정에서 답변이 미기재 되었거나 불성실한 설문지 34부를 제외한 나머지 271부를 통계분석에 활용하였다.

3. 측정도구 및 설문지 구성

조사내용은 일반적 특성 5문항, 경력개발에 관한 12문항은 서경민(2010), 김민지(2017)의 문항을, 조직몰입에 관한 10문항은 Allen, Meyer(1991), 신정숙과 소황옥(2015), 박명희 외(2017) 연구의 설문문항을 참고하여 본 연구에 맞게 〈표 1〉과 같이 수정·보완하였다.

4. 자료분석방법

자료의 통계처리는 데이터 코딩과 데이터 클리닝 과정을 거쳐, SPSS v. 21.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였고, 자료는 코딩지침에 따라서 유의수준 $p < .05$ 수준에서 검증하였으며, 통

〈표 2〉 조사대상자의 일반적 특성

구 분		빈도(N)	퍼센트(%)
성별	남성	48	17.7
	여성	223	82.3
연령대	10대	28	10.3
	20대	140	51.7
	30대 이상	103	38.0
최종학력	고졸이하	12	4.4
	2년제 졸	200	73.8
	4년제 졸	59	21.8
월평균 소득	100만원 미만	10	3.7
	100-200만원 미만	138	50.9
	200만 원 이상	123	45.4
미용분야 근무경력	6개월 미만	73	26.9
	6개월-1년 미만	77	28.4
	1년 이상	121	44.7
전체		271	100.0

계분석은 다음과 같이 실시하였다. 첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, Cronbach's α 계수를 활용하여 신뢰도 검증을 실시하였다. 셋째, 주요 변수의 평균, 표준편차에 대해 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였고, 각 변수간 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 미용분야 종사자의 경력개발이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성에 대해 분석한 결과는 〈표 2〉와 같다. 분석결과 성별은 남성 48명(17.7%), 여성 223명(82.3%)으로 나타났고, 연령은 10대 28명(10.3%), 20대 140명(51.7%), 30대 이상 103명(38.0%)으로 나타났다. 최종학력은 고졸 이하 12명(4.4%), 2년제 졸 200명(73.8%), 4년제 졸 59명(21.8%)으로 나타났고, 월평균 소득은 100

만원 미만 10명(3.7%), 100-200만원 미만 138명(50.9%), 200만원 이상 123명(45.4%)으로 나타났으며, 미용분야 근무경력은 6개월 미만 73명(26.9%), 6개월-1년 미만 77명(28.4%), 1년 이상 121명(44.6%)으로 나타났다.

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

측정도구의 타당성 검증을 위한 요인분석은 다수의 측정변수들의 상관관계를 분석하여 서로 독립된 차원으로 구성된 새로운 변수로 축약하는 통계기법이다. 본 연구는 Kaiser정규화가 있는 직각회전인 베리맥스 방식(varimax rotation method)을 이용한 주성분 분석(principal component analysis)을 실시하였고, 각 요인이 전체 분산에 대해 설명하는 정도를 나타내는 고유값(eigen value)을 기준으로 1.0보다 크면서 각 변수와 요인 간의 상관관계 정도를 나타내는 요인 적재량이 0.40 이상인 경우를 유효한 변수로 판단하였다(채서일, 2005).

측정도구의 신뢰성은 일정한 시간을 두고 반복적으로 측정했을 때 일관성 있는 결과가 산출되는 정도를 말하며, 내적일관성은 크론바하 알파(Cronbach's α) 계수로 분석하는데, 이 값이 0.80

〈표 3〉 경력개발에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

문항	성분		
	목표지향	자기발전	경력지향
5. 나는 명확한 경력목표를 가지고 있다.	.843	.143	.157
6. 나는 경력목표 달성을 위한 경력계획이 있다.	.842	.184	.072
7. 나는 상황 변화에 따라 경력목표를 수정한다.	.796	.385	.053
8. 나는 경력목표 달성에 도움이 되는 업무를 찾는다.	.742	.390	.115
9. 나는 나의 업무변경 등과 같은 변화를 긍정적으로 수용한다.	.310	.839	.078
11. 나는 현재 내가 맡은 업무와 연관된 경력개발을 수행하고 있다.	.223	.822	.143
12. 나의 발전을 위해서 경력 쌓는 것은 중요하다고 생각한다.	.121	.804	-.054
10. 나는 향후 승급(승진)을 위해 업무를 자발적으로 수행한다.	.377	.671	.083
2. 나는 현재 내가 하는 일은 경력이 중요하다고 생각한다.	.010	.038	.908
1. 나는 현재 내가 맡은 업무에 몰입한다.	.064	.189	.819
3. 나는 개인시간에도 종종 경력에 도움이 되는 활동을 한다.	.196	.009	.729
4. 나는 업무와 관련된 자격증과정을 취득하였거나 수료하였다.	.064	-.014	.722
고유값	2.952	2.868	2.632
분산설명(%)	24.599	23.902	21.936
누적분산설명(%)	24.599	48.501	70.437
신뢰도	.882	.849	.785

KMO=.829, Bartlett's test $\chi^2=1789.591$ (df=66, p=.000)

〈표 4〉 조직몰입에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

문항	성분	
	애사심	동료애
3. 나는 내가 회사에서 중요한 구성원이라고 생각한다.	.825	.303
5. 나는 나와 회사가 더욱더 성장하고 발전하기를 바란다.	.816	.180
4. 나는 회사에 대한 애착심이 많은 편이다.	.810	.205
2. 우리 조직은 타 조직과 비교하여 인정받는 곳이라고 생각한다.	.798	.287
1. 나는 타인에게 우리 회사에 관해 긍정적으로 이야기하는 편이다.	.733	.270
8. 나는 동료들과 마음이 잘 맞는다고 생각한다.	.099	.893
9. 나는 동료들과 업무와 관련된 사항들을 자유롭게 의논한다.	.217	.874
6. 나는 직장 동료들을 신뢰하고 존중한다.	.335	.812
7. 나의 동료들은 어려운 일이 생기면 서로 잘 도와준다.	.392	.774
10. 내가 열심히 일을 하면 동료들은 칭찬과 격려를 해준다.	.380	.706
고유값	3.645	3.641
분산설명(%)	36.446	36.414
누적분산설명(%)	36.446	72.860
신뢰도	.889	.910

KMO=.890, Bartlett's test $\chi^2=2368.999$ (df=55, p=.000)

~0.90 이상이면 바람직하고 0.60~0.70이면 수용할만한 것이다(이학식, 임지훈, 2011).

1) 경력개발에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

경력개발에 대한 총 12문항의 요인분석을 실시한 결과, 〈표 3〉에서와 같이 고유치 1 이상인 3개의 요인이 도출되었고, 이들 요인의 전체 변량은 70.437%로 나타났다. 각 하위요인으로 요인 1(24.599%)은 '목표지향', 요인 2(23.902%)는 '자기

〈표 5〉 기술통계 및 상관관계 분석

구분	M±SD	경력개발			조직몰입	
		경력지향	목표지향	자기발전	애사심	동료애
경력지향	3.92±.672	1				
목표지향	3.45±.744	.222***	1			
자기발전	3.38±.721	.158**	.588***	1		
애사심	3.44±.733	.200**	.357***	.370***	1	
동료애	3.41±.734	.215***	.296***	.453***	.595***	1

p<.01, *p<.001

〈표 6〉 미용분야 종사자의 경력개발이 애사심에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R ² (Adj. R ²)
	B	표준오차	베타				
(상수)	1.459	.293		4.982	.000		
경력지향	.131	.062	.120	2.114*	.035	19.540***	.180 (.171)
목표지향	.187	.068	.190	2.732**	.007		
자기발전	.243	.070	.239	3.489**	.001		

종속변수 : 애사심

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

발전'으로, 요인 3(21.936%)은 '경력지향'으로 명명하였다. 또한 3개 요인의 요인 적재치는 .40 이상으로서 구성개념의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

2) 조직몰입에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

조직몰입에 대한 총 10문항의 요인분석을 실시한 결과, 〈표 4〉에서와 같이 고유치 1 이상인 2개의 요인이 도출되었고, 이들 요인의 전체 변량은 72.860%로 나타났다. 각 하위요인으로 요인 1(36.446%)은 '애사심', 요인 2(36.414%)는 '동료애'로 명명하였다. 또한 2개 요인의 요인 적재치는 .40 이상으로서 구성개념의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

3. 기술통계 및 상관관계 검증

주요 변수의 기술통계 및 상관관계를 분석한 결과는 〈표 5〉와 같다. 먼저 기술통계분석 결과 경력개발은 '경력지향'(M=3.92), '목표지향'(M=3.45), '자기발전'(M=3.38) 순으로 나타났고, 조직몰입은 '애사심'(M=3.44), '동료애'(M=3.41) 순으로 나타났다.

주요 변수간 상관관계의 방향성이 연구문제와 일치하는지를 알아보기 위하여 상관관계를 분석한 결과 경력개발의 하위요인별 경력지향(r=.200, p<.01), 목표지향(r=.357, p<.001), 자기발전(r=.370, p<.001)은 조직몰입의 하위요인별 애사심과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 경력개발의 하위요인별 경력지향(r=.215, p<.001), 목표지향(r=.296, p<.001), 자기발전(r=.453, p<.001)은 조직몰입의 하위요인별 동료애와 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

5. 미용분야 종사자의 경력개발이 조직몰입에 미치는 영향

〈표 7〉 미용분야 종사자의 경력개발이 동료애에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R ² (Adj.R ²)
	B	표준오차	베타				
(상수)	1.280	.285		4.497	.000	26.080***	.227 (.218)
경력지향	.159	.060	.145	2.630**	.009		
목표지향	.017	.066	.017	.249	.804		
자기발전	.428	.068	.420	6.313***	.000		

종속변수 : 동료애

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

1) 미용분야 종사자의 경력개발이 애사심에 미치는 영향

미용분야 종사자의 경력개발이 애사심에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 〈표 6〉과 같다. 분석결과 설명력(R^2)은 18.0%로 나타났으며 F 값은 19.540($p=0.000$)으로 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 독립변수 별로는 경력개발의 하위변수인 자기발전($\beta=.239$, $p<.01$), 목표지향($\beta=.190$, $p<.01$), 경력지향($\beta=.120$, $p<.05$)이 애사심에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 미용분야 종사자의 조직몰입의 하위요인인 애사심에 있어서는 경력개발의 하위요인별 자기발전, 목표지향, 경력지향이 중요한 요인임을 알 수 있다. 직무만족에 영향을 주는 요인은 보상제도(임금, 승진, 인센티브 등)와 인간관계(상사, 동료, 하급자)가 중요한데 이중 인간관계가 직무만족에 더 높은 영향을 미친다고 하였고(곽대영, 2013), Kawai와 Strange(2014)의 연구에서도 조직원의 경력개발에 본 연구의 정서적 몰입인 애사심과 동료애를 매개로 하여 직무성공에 긍정적인 영향을 미친다고 하여 경력개발은 애사심과 관계가 깊음을 확인하여 본 연구결과를 지지해준다.

2) 미용분야 종사자의 경력개발이 동료애에 미치는 영향

미용분야 종사자의 경력개발이 동료애에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 〈표 7〉과 같다. 분석결과 설명력(R^2)은

22.7%로 나타났으며 F 값은 26.080($p=0.000$)으로 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 독립변수 별로는 경력개발의 하위변수인 자기발전($\beta=.420$, $p<.001$), 경력지향($\beta=.145$, $p<.01$)이 동료애에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만 목표지향은 유의미한 정(+)의 영향이 나타나지 않았다. 위와 같은 결과로 볼 때, 미용분야 종사자의 조직몰입의 하위요인인 동료애에 있어서는 경력개발의 하위요인별 자기발전, 경력지향이 중요한 요인임을 알 수 있다. 오민규 외(2015)의 연구에서는 직무에 만족할수록 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 직무만족은 대부분 동일 조직 내에서 근무하는 상사 및 동료 만족으로 나타났는데, 이는 일종의 동료애를 의미하는 것으로 해석되어 본 연구 결과를 지지해준다. 또한 문재승과 최석봉(2012)의 연구에서도 조직경력개발지원이 정서적 조직몰입인 정서적 몰입인 애사심, 동료애에 정적인 영향을 미친다고 하였고, 최소라 외(2016)의 연구에서도 조직의 종사자들이 함께 할 수 있는 스포츠 참여활동도 동료애를 고취시키는 조직몰입에 중요한 역할을 한다고 하여 본 연구 결과를 지지해준다.

V. 결론

본 연구는 미용분야 종사자의 경력개발이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보는데 목적을 갖고 연구하였는데, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 미용분야 종사자의 경력개발이 조직몰입

중 애사심에 미치는 영향을 분석한 결과 경력개발의 하위변수인 자기발전, 목표지향, 경력지향이 애사심에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 미용분야 종사자의 경력개발이 조직몰입 중 동료애에 미치는 영향을 분석한 결과 경력개발의 하위변수인 자기발전, 경력지향이 동료애에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 목표지향은 동료애에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구의 결과를 토대로 시사점을 도출해 보면 다음과 같다.

미용은 창의적인 일이라는 하나 혼자 하기 보다는 협업으로 일하는 경우가 많아 조직에 대한 애사심이 바탕이 되고 동료애가 매우 중요한 분야이다. 그로 인해 혼자가 아닌 함께 라는 공동체 마인드로 목표를 설정 후 지향하는 분야이기 때문이다.

또한 자기발전을 위해 노력하고 추구할수록 조직에 대한 애사심이 높아지고, 동고동락하는 동료에 대한 애정까지 생길 수 있으며, 조직에 대한 애정이 많을수록 그 조직에 장기근속하는 경우가 많았다. 이러한 현상을 감안한다면, 지속적인 자기개발이 필요하다고 보여지며, 타인을 아름답게 연출해주고 미를 창출하는 전문가로서 보다 나은 미래를 설계하기 위한 목표지향과 경력개발에 따른 보상체계의 구축 등이 조직에 대한 애사심에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다.

본 연구의 제언점은 조사대상을 선정함에 있어 오퍼 및 프리랜서로 구분하고 매출여부에 따른 다양한 조사를 진행하지 못해 미용분야의 직업소명에 따른 직무만족도와 자기개발을 판단하기에는 객관화 하기는 어려운 부분이 있다. 따라서 후속연구에서는 이러한 부분을 보완하여 보다 세밀한 연구가 진행되었으면 하는 바람이다.

참고문헌

권대봉, 조대연. (2013). *HRD Essence 시스템 접근 기반*. 서울: 박영사.

김민지. (2017). *대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력 개발지연 및 직무도전성의 구조적 관계*. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

곽대영. (2013). 여행업종사자의 경력정체 지각이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향: 조직의 교육훈련지원 및 근무기간의 조절효과를 중심으로. *한국관광진흥학회 춘계학술대회 발표논문집*, 87-111.

노여진, 진용미. (2017). 미용실 관리자의 커뮤니케이션 코칭과 조직구성원의 조직몰입이 직무만족과 업무성과에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 23(5), 1015-1024.

민병원, 박현재. (2018). 조직과 개인의 경력개발이 직무배태성과 이직의도에 미치는 영향. *한국인적자원개발학회 학술연구발표회 발표논문집*, 225-247.

문재승, 최석봉. (2012). 국내 대기업 R&D 연구원의 경력계획이 조직몰입에 미치는 영향: 경력만족과 경력몰입의 매개효과. *생산성논문집*, 26(4), 155-192.

박명희, 박재홍, 박은준. (2017). 미용서비스업의 서비스 지향성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 23(3), 506-514.

박봉녀, 김진숙. (2018). 뷰티경영분야의 연구동향에 관한 계량서지학적 분석. *뷰티산업연구*, 12(1), 87-102.

신정숙, 소황옥. (2015). 패션기업의 조직유형이 디자이너의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. *한국의상디자인학회지*, 17(3), 115-133.

서경민. (2010). *기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향: 조직몰입, 경력몰입의 매개효과*. 고려대학교 대학원 박사학위 논문.

서미숙, 박은준. (2019). 미용실 내부마케팅이 조직몰입과 고객지향성에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 25(2), 231-237.

- 손규태, 김진모. (2015). 대기업 종사자가 인식한 직무성과와 경력개발지원, 조직몰입, 경력몰입 및 조직시민행동의 인과적 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 47(3), 139-174.
- 이민지, 정성지, 안시현, 장미순, 최소라, 김나미, 김태은. (2016). 화장품업체의 내부 마케팅이 방문판매원의 직무만족, 조직몰입, 고객지향성 및 판매성과에 미치는 영향. *한국의상디자인학회지*, 18(3), 1-19.
- 이학식, 임지훈. (2011). SPSS 18.0 매뉴얼. 서울: 집현재.
- 오민규, 남미연, 양은진. (2015). 미용종사자의 의사소통능력이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 21(6), 1108-1116.
- 오혜광, 윤천성. (2015). 헤어미용실 종사자의 셀 프리더시보가 조직몰입 관계에서 조직후원인식의 매개효과 분석. *한국미용학회지*, 21(1), 99-107.
- 전지현, 정규진. (2014). 미용교육기관 종사자의 직무만족, 조직몰입 및 경영성과와의 관계연구. *한국미용학회지*, 20(5), 819-826.
- 최소라, 정성지, 김동진. (2016). 국내 패션기업 종사자들의 특성에 따른 직무만족, 조직몰입과 이직의도. *한국의상디자인학회지*, 18(2), 65-78.
- 최소라, 정성지, 김나미, 김태은, 안시현, 이민지, 장미순. (2016). 국내 패션기업 종사자들의 스포츠 활동참여에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이에 대한 연구. *한국의상디자인학회지*, 18(1), 23-34.
- 최철호, 진용미. (2017). 미용실 종사자의 인구 통계적 특성별 승진역할이 조직몰입에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 23(2), 328-335.
- 채서일. (2005). 사회과학조사방법론 (제3판). 서울: 비엠엔북.
- Allen & Meyer(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Baurch, Y., & Rosenstein, E. (1992). Human resource management in israeli firms: planning and managing careers in high technology organizations. *The International journal of human resource management*, 3(3), 477-495.
- Hall, D. T. (1976a). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, foresman.
- Hall, D. T. (1976b). *Careers in organizations, pacific palidades*. calif: Goodyear publishing.
- Kawai, N., & Strange, R. (2014). Perceived organizational support and expatriate performance: Understanding a mediated model. *The international journal of human resource management*, 25(17), 2438-2462.
- Oliver. (1990). Determinants of interorganizational relationships: Integration and future directions. *Academy of management review*, 15(2), 1930-3807.