

헤어미용전문가의 자기관리가 직무성과 및 미용지속의도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개검증

조정화[†]

차의과대학교 메디컬뷰티산업학 박사
(2023년 9월 28일 접수: 2023년 10월 27일 수정: 2023년 10월 30일 채택)

Effect of Hair and Beauty Professionals' Self-Management on Job Performance and Intention to Continue Their Duties: Mediated Verification of Self-Efficacy

Jeong- Hwa Cho[†]

*Medical Beauty Industry Cha university a postdoctoral researcher
(Received September 28, 2023; Revised October 27, 2023; Accepted October 30, 2023)*

요약 : 본 연구의 목적은 헤어미용전문가의 자기관리가 직무성과 및 미용지속의도에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개검증에 관한 연구이다. 연구대상자는 서울·경기지역 헤어미용전문가로 재직하고 있는 미용전문가를 대상으로 256명 설문조사하여 분석에 사용하였다. 분석방법은 SPSS 28.0, AMOS 28.0 통계 패키지 프로그램을 이용하였고, 수집된 자료의 정규성 검증을 실시하여 평균, 표준편차, 첨도, 왜도의 기술통계, 확인적 요인분석과 신뢰도분석, 상관관계, 매개효과 분석은 부트스트래핑 기법을 이용하여 분석하였다. 연구의 결과는 헤어미용전문가의 자기관리가 자기효능감, 직무성과, 미용지속의도에 유의한 정의(+)영향을 미쳤다. 헤어미용전문가의 자기효능감이 직무성과, 미용지속의도에 유의한 (+)영향을 미쳤다. 헤어미용전문가의 자기관리와 직무성과의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 통계적 유의 수준은 $p < .05$ 수준으로 설정하여 분석하였다.

주제어 : 자기관리, 직무성과, 미용지속의도, 자기효능감, 매개검증

Abstract : The purpose of this study is to study the mediating verification of self-efficacy in the effect of self-management of hair beauty experts on job performance and beauty continuity intention. The subjects of the study were surveyed and used for analysis of 256 beauty experts working as hair beauty experts in Seoul and Gyeonggi Province. The SPSS 28.0 and AMOS 28.0 statistical package programs were used for the analysis method, and descriptive statistics of mean, standard deviation, kurtosis, skewness, confirmatory factor analysis and reliability analysis, correlation, and mediating effect analysis were analyzed using bootstrapping techniques. The results of the study showed that the

[†]Corresponding author
(E-mail: kh3455@hanmail.net)

self-management of hair beauty experts had a significant positive (+) effect on self-efficacy, job performance, and intention to continue beauty. The self-efficacy of hair beauty experts had a significant (+) effect on job performance and beauty continuity intention. It was confirmed that there was a mediating effect of self-efficacy in the relationship between self-management and job performance of hair beauty experts. The statistical significance level is $p < .05$. It was analyzed by setting it at the level of 05.

Keywords : self-management, Job performance, Beauty Persistence Intention, self-efficacy, Mediated verification

1. 서론

성공한 사람들은 대체로 자기이미지 관리를 위한 노력과 시간을 아끼지 않고 투자한다. 자신이 갖고 싶은 목표를 이루기 위한 외모관리는 남들에게 호감을 주는 이미지 메이킹을 잘 하므로 성공할 확률을 높인다. 이미지는 첫인상을 결정하는 요소로 표정, 말투, 자세, 행동 등에 따라 3초안에 상대방을 판단하게 한다.

자기관리에 대한 정의는 자기 스스로의 개인적 문제해결을 위해 주체가 되어 활동하는 것을 말하고, 그 범위는 외모를 가꾸기 위한 운동, 질병을 예방하기 위해 식습관을 관리하고 사회적인 배려나 예의, 자신의 업무를 정확하게 처리하는, 성실한 태도를 유지 관리하는 것이다. 자기효능감 [1]은 개인이 특정 과업을 수행하기 위해 필요한 기술과 능력을 소유하고 있는 여부보다, 자신의 능력에 대한 판단과 동기가 강조된다는 개념을 의미한다. 자기관리[2]은 자기조절, 자기통제와 같은 용어로 사용되고, 자기상품화를 통해 타인에게 좋은 인상과 능력을 평가받기 위해 끊임없는 노력과 자기연마를 해야 한다. 진입장벽이 낮은 외식업도 창업이 용이하기에 경험도 없고, 외식시장의 확대에 대응하지 못하고 폐업 하는 경우가 발생한다. 경영자의 자신감과 위험감수 의지 등과 같은 심리적 특성이 성공을 좌우하는 요인으로 작용하고 경영자스스로의 자기관리가 수익창출에 중요한 영향으로 작용한다[3]. 셀프리더십은 자신이 스스로 관리하여 조직의 목표를 달성하기 위해 자기효능감, 긍정적 정서, 신뢰 등 구성원 각자의 변화와 성장을 위하고 자신의 영향력을 발휘하기 위해 자기관리를 한다[4]. 무엇보다 자기관리는 대인관계에 있어 호감을 줄 수 있어 반드시 외적, 내적으로 필요하다.

직무성과는 조직의 유효성을 측정하기 위해 직무열의, 직무몰입, 직무만족등 대표적인 의미를 내포하는 개념으로 구분할 때 사용한다. 특히 직무열의는 긍정적이며, 성취감과 직무와 연관된 마음가짐으로 직무성과에 영향을 미친다[5]. 조리사는 음료와 식료를 생산하고, 외식상품에 대한 통합적인 서비스를 제공하고 있는데 직무스트레스로 인해 서비스를 원활하게 제공하지 못하면 외식이용고객의 서비스 만족에 부정적인 영향을 미치고 직무성과 및 경영성과에 부정적인 영향을 미친다[6]. 간호사의 직무만족과 업무성과가 증가 되면 이직의도가 감소되고, 목표달성이 쉬어지고 업무에 대한 영향력이 생기고, 의사결정에 자율성과 파워가 생겨 자신감이 증가하고 업무수행에 영향을 주어 환자의 생명과 환자결과를 증가시킨다[7]. 항공사 승무원들의 업무환경개선과 복지향상이 감정노동과 직무성과를 높이고 효율적인 인적관리를 통해 이직의도를 감소시키고 승무원들이 서비스품질에 영향을 미쳐 항공사와의 경쟁에서 우위를 선점하는 중요한 요인으로 작용한다 [8].

미용서비스 종사자들은 고객과의 관계, 동료와의 관계, 매출압박, 근무환경 등에서 오는 불합리로 인해 업무능력을 소진하게 되고 이직을 생각하게 된다. 조직의 효율성을 높이기 위해 조직 내부와 외부를 구성하고 있는 개인과 집단 간에 상호 의존적인 과업관계를 유지하고 협력하는 것이 조직 간에 발생하는 갈등을 해소할 수 있고, 조직몰입과 조직성과 관리를 높일 수 있어 이직의도를 감소시킬 수 있다[9]. 뷰티산업의 경영성과를 제대로 평가받지 못하는 이유는 구성원들 간의 높은 이직률이 조직의 위기라 할 만큼 아주 심각한 문제다. 이런 결과가 조직 구성원들 간의 지속적이고 안정적인 관계 형성을 방해하는 부정

적 영향을 주기에 조직을 위협하는 요인으로 작용한다[10]. 노동에서 오는 과오와 관계형성에서 오는 스트레스는 미용업을 그만두고 싶게 만드는 방해요인이다.

미용종사자는 직무를 수행하는 임파워먼트가 자기효능감의 자기역량과 기술 및 자신감을 통해 직무성을 높일 수 있고, 미용종사자의 주도적인 판단과 기술이 직무를 수행하는 사명감을 높인다[11]. 미용종사자들은 주어진 직무를 수행할 수 있는 자신감을 주기 위해 변혁적인 리더십과 팀 워크가 조직몰입과 자기효능감에 영향을 주어 직무만족과 업무성과를 높일 수 있다[12]. 개인의 신념과 기대감이 업무를 성공적으로 해결할 수 있고, 자기효능감이 낮은 사람은 스스로 문제해결에 어려움을 따르게 된다. 따라서 미용인들의 자기효능감 향상을 위해 목표세우고 계획을 달성하기 위한 노력은 필요 하지만 헤어미용전문가의 자기효능감에 관한 연구는 미미하여 향후 더 많은 연구가 필요하다.

본 연구의 목적은 헤어미용전문가의 자기관리가 직무성과와 미용지속의도와 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하여 헤어미용전문가의 자기관리가 직무성과와 미용지속의도에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 검증하는 것이 목적이다.

2. 연구방법

2.1. 연구모형 및 가설

본 연구는 헤어미용전문가의 자기관리가 직무성과 및 미용지속의도와 관계를 규명하고 나아가 헤어미용전문가의 자기효능감의 매개효과를

실증적 분석 하고자 한다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구모형과 구체적인 분석을 위한 가설을 설정하였다(Fig 1).

가설 1. 헤어미용전문가의 자기관리가 자기효능감에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다

가설 2. 헤어미용전문가의 자기관리가 직무성과에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다

가설 3. 헤어미용전문가의 자기관리가 미용지속의도에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다

가설 4. 헤어미용전문가의 자기효능감이 직무성과에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다

가설 5. 헤어미용전문가의 자기효능감이 미용지속의도에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 헤어미용전문가의 자기관리와 직무성과의 관계에서 자기효능감이 매개할 것이다.

가설 7. 헤어미용전문가의 자기관리와 미용지속의도와 관계에서 자기효능감이 매개할 것이다.

2.2. 연구대상

본 연구는 서울·경기지역 헤어미용종사자로 재직하고 있는 미용사를 모집단으로 선정하였다. 모집단 선정은 편의표집방식을 채택하여 헤어미용전문가 256명을 표본 추출하였다. 조사 기간은 2023년 8월12일부터 2023년9월12일까지 수집하여 분석에 사용하였다.

2.3. 조사도구

2.3.1. 설문지구성

실제 문항 분석을 위한 대상자의 크기는 인구통계학적 특성, 자기관리, 직무성과, 미용지속의

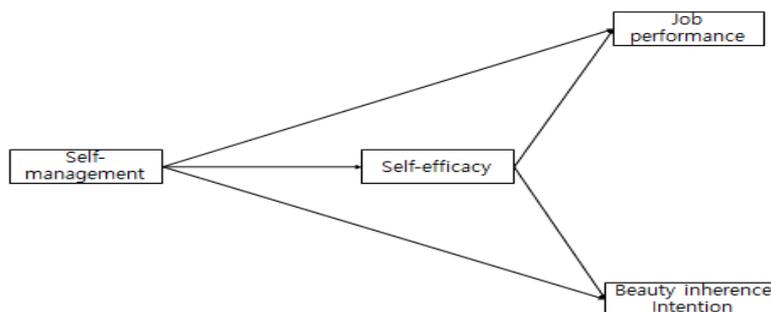


Fig. 1. Research model.

도, 자기효능감 총 53문항으로 구성하였다. 인구통계적 특성 5문항, 자기관리는 선행연구[13]의 건강관리, 대인관리, 기술 관리, 비 대면관리, 외모관리, 지식관리 25문항을 사용 하였다. 직무성과는 선행연구[14]의 8문항을 사용하였다. 미용지속의도는 선행연구[15]의 5문항을 사용하였다. 자기효능감은[16]의 10문항을 사용하였다.

2.3.2. 자료처리방법

본 연구에서는 수집된 자료를 분석하기 위해 SPSS 28.0, AMOS 28.0 통계 패키지 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 수집된 자료의 정규성(Normality)을 검증하기 위하여 평균, 표준편차, 첨도, 왜도의 기술통계(descriptive statistics)를 실시하였다. 측정도구의 구인타당성과 신뢰성을 분석하기 위하여 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)과 신뢰도(Cronbach's α) 분석을 실시하였다 또한 변수들 간 상호상관성을 분석하기 위하여 상관관계 분석(Correlation analysis)을 실시하였다. 한편 본 연

구의 가설을 검증하기 위하여 구조방정식모델 분석(SMA: Structural Modeling Analysis)을 실시하였으며, 매개효과 분석은 부트스트래핑(bootstrapping)기법을 이용하여 분석하였다. 통계적 유의 수준은 $p < .05$ 수준으로 설정하여 분석하였다.

3. 결과 및 고찰

3.1. 연구 참여자의 인구통계학적 특성

본 연구 참여자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시한 결과는 <Table 1>과 같다. 성별은 여성202명(78.9), 남성54명(21.1%)으로 여성이 더 많이 조사되었다. 연령은 50대 이상 98명(38.3%), 40대 68명(26.6%), 20대 50명(19.5%), 30대 40명(15.6%)으로 50대이상에서 더 많이 조사되었다. 직급은 원장 또는 점장 등 경영자 102명(39.8%), 기타 54명(21.1%), 팀장 또는 실장 등 관리자 50명(19.5%), 일반미용사

Table 1. General characteristics of Subjects (N=256)

Division	(N)	percentage(%)	
Gender	Man	54	21.1
	Woman	202	78.9
Age (year)	20s	50	19.5
	30s	40	15.6
	40s	68	26.6
	50s or older	98	38.3
Position	Assistant	20	7.8
	Hair stylist	30	11.7
	Supervisor	50	19.5
	Manager	102	39.8
	etc.	54	21.1
Service life	Less than a year	30	11.7
	1-5 years	40	15.6
	5-10 years	52	20.3
	10-15 years	42	16.4
	more than 15 years	92	35.9
Form of Salary	a Monthly Salary	63	24.6
	Incentives	46	18.0
	a Monthly Salary + Incentives	38	14.8
	etc.	109	42.6
total	256	100	

30명(11.7%), 보조미용사 20명(7.8%)으로 원장 또는 점장 등 경영자 직급에서 가장 많이 조사되었다. 근무연수는 15년 이상 92명(35.6%), 5년 이상-10년 미만 52명(20.3%), 10년 이상-15년 미만 42명(16.4%), 1년 이상-5년 미만 40명(15.6%), 1년 미만 30명(11.7%)로 15년 이상에서 가장 많이 조사되었다. 급여는 기타 109명(42.6%), 급여 63명(24.6%), 인센티브 46명(18.0%), 월급+인센티브 38명(14.8%)로 기타에서 가장 많이 조사되었다.

3.2. 자료의 정규성(Normality)검증

본 연구에서 측정된 측정변수의 정규성(Normality)을 검증하기 위하여 평균(Mean), 표준편차(SD), 왜도(Skewness), 첨도(Kurtosis)를 산출하였다. 일반적으로 측정변수의 정규성 검증은 측정 자료의 편중성을 확인하기 위한 방법으로 사용된다. 본 연구에서는 측정도구의 타당성을 확보하기 위하여 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)을 분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 위하여 모수 추정 방법으로 최대우도법(maximum likelihood)으로 통계 프로그램이 초기 설정되어 있다. 따라서 최대우도법을 사용하여 측정도구의 타당성을 검증하기 위해서는 자료의 다변량 정규성(multivariate normality) 가정을 충족시켜야 한다[17]. 본 연구에서는 선행연구의 보고를 참고하여 측정변수들의 정규성 검증을 실시하였다. <Table 2>은 측정변수들의 정규성 검증 결과이다. [18]은 측정변수의 왜도 절대 값이 3.0 이상이거나 첨도가 절대 값 10.0 이상일 경우 정규성의 문제로 인해 왜곡된

결과가 도출될 수 있다고 하였다. 본 연구에서는 모든 측정변수들의 왜도 첨도가 선행연구 기준을 넘지 않아 측정변수의 정규성이 확보된 것으로 판단된다.

3.3. 측정 도구의 타당도 및 신뢰도

연구가설 검증에 앞서 측정도구의 구인타당성을 엄격하게 검증하기 위하여 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)을 실시하였다. 확인적 요인분석 분석은 측정도구의 구인타당도 평가 위한 방법으로 이론적인 개념과 변수들 간의 관계를 설정하고 분석하는 방법을 말한다[19]. 나아가 이론 또는 실증적 근거에 입각하여 잠재변수와 관측변수(문항) 간의 관계를 가설적 측정모형을 만들고 실제로 자료를 수집하여 측정 자료와 얼마나 일치하는지를 검증하는 방법이다[17].

확인적 요인분석의 가설적 측정모형이 수집된 측정 자료에 적합한지를 결정하기 위하여 일반적으로 모델의 적합도(model fit)를 평가한다. 어떠한 모델적합도 사용할 것인가와 모델적합도 지수는 연구자마다 다소 차이를 보인다. 그러나 분명한 사실은 여러 개의 적합도 지수 중 수렴 가능한 적합도 지수를 제시하는 것이 바람직하다는 사실에는 동의하고 있다. 모델 적합지수는 절대 적합지수(absolute fit index) 중 χ^2 (Chi-square), Q 지수(χ^2/df), RMSEA(Root Mean Squared Error of Approximation)를 채택하였으며, 증분 적합지수(Incremental Fit Index) 중에서는 CFI(Comparative Fit Index), TLI(Turker-Lewis Index), IFI(Incremental Fit Index), NFI(Normal

Table 2. Verification of the normality of the data(N=256)

	Factor	M ± SD	Skewness	Kurtosis
Self-management	interpersonal care	4.04 ± .58	-.327	1.036
	Technical management	3.85 ± .61	-.693	3.156
	non-face-to-face management	3.68 ± .69	-.956	2.720
	Appearance management	4.07 ± .53	.041	-.516
	Knowledge management	3.71 ± .57	-.544	3.583
Self-efficacy	Ability efficacy	3.72 ± .49	.470	.069
	Attitude efficacy	3.75 ± .55	-.053	.036
	job performance	3.96 ± .50	.064	-.332
	Beauty Persistence Intention	3.88 ± .61	.108	-.003

Fit Index)를 지수를 통하여 모델 적합도를 검증하였다.

모델 적합도 기준은 학자와 선행연구들에서 다소 차이는 있지만 절대적합지수 중 χ^2 (Chi-square)은 일반적으로 3 이하면 적합하다고 보고되고 있다. 그러나 χ^2 (Chi-square)는 표본 수에 민감하게 반응한다는 제한점이 있어 타당도 절대적 지수로 판단하는 것에는 주의가 요망된다. 또한 RMR 지수는 .05 이하, RMSEA 지수는 .05 ~ .08 이면 양호하다고 보고되고 있다. 또한 증분 적합지수 즉 CFI, TLI, NFI, IFI 지수는 모두 .90 이상이 될 때 모형이 적합하다고 판단할 수 있다 [21].

〈Table 3〉은 한류인식 측정도구의 확인적 요인분석 결과이다. 분석 결과 $\chi^2=463.807$, $df=137$, $p<.001$, $Q(\chi^2/df)=3.385$, GFI=.902, CFI=.956, NFI=.939, TLI=.945, RMR=.037, RMSEA=.073으로 측정모델의 적합도 지수는 대체적으로 양호하였다. 일반적으로 Q지수는 2-5 사보[20]은, RMR 지수는 .05 미만 GFI, CFI, NFI, IFI, TLI 지수는 .90이 모형을 타당도를 확보할 수 있는 적합도 지수로 보고하고 있다[19]. 구체적인 결과를 살펴보면 표준화된 회귀계수는 .622~.826로 나타났으며, 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted) 값은 대인관리 .826, 기술관리 .776, 비대면관리 .622, 외모관리 .716, 지식관리 .756, 능력효능감 .725, 태도효능감 .677, 직무성과 .737, 미용지속의도 .731로 나타났다. 또한 개념신뢰도(CR: Construct Reliability)는 대인관리 .885, 기술관리 .825, 비대면관리 .688, 외모관리 .827, 지식관리 .702, 능력효능감 .862, 태도효능감 .772, 직무성과 .904, 미용지속의도 .847로 나타나 선행연구들이 제시한 AVE 지수 .50이상 CR 지수 .70 이상의 수렴 기준[22]을 모두 충족하였다. 따라서 한류인식 측정도구의 수렴타당도는 확보되었다.

3.4. 변수 간 상관관계 분석

〈Table 4〉은 본 연구의 측정 변수 간 상관관계 분석 결과이다. 결과를 살펴보면 먼저 자기관리, 자기효능감, 직무성과, 미용지속의도, 만족도 하위요인 간 모두 통계적 유의한 정의(+) 상관관계를 나타내었다. 동일한 변수에 하위요인들 간 상관관계를 제외하고 변수들 간 가장 낮은 상관관계를 보인 변수는 자기관리 하위요인 중 기술관리($r=.364$, $p<.01$), 비대면관리($r=.154$, $p<.05$),

외모관리($r=.554$, $p<.01$), 지식관리($r=.255$, $p<.01$)이었으며, 자기효능감 하위요인 중 능력효능감($r=.287$, $p<.01$), 태도효능감($r=.380$, $p<.01$)이었고, 직무성과($r=.563$, $p<.01$)이었고, 미용지속의도($r=.335$, $p<.05$)로 나타났고, 기술관리의 비대면관리($r=.209$, $p<.01$), 외모관리($r=.362$, $p<.01$), 지식관리($r=.600$, $p<.01$)이었으며, 자기효능감 하위요인 중 능력효능감($r=.331$, $p<.01$), 태도효능감($r=.398$, $p<.01$)이었고, 직무성과($r=.411$, $p<.01$)이었고, 미용지속의도($r=.417$, $p<.01$)로 나타났다. 비대면관리의 외모관리($r=.138$, $p<.05$), 지식관리($r=.374$, $p<.01$)이었으며, 자기효능감 하위요인 중 능력효능감($r=.130$, $p<.05$), 태도효능감($r=.191$, $p<.01$)이었고, 직무성과($r=.237$, $p<.01$)이었고, 미용지속의도($r=.230$, $p<.01$)로 나타났다. 외모관리의 지식관리($r=.280$, $p<.01$)이었으며, 자기효능감 하위요인 중 능력효능감($r=.318$, $p<.05$), 태도효능감($r=.418$, $p<.01$)이었고, 직무성과($r=.504$, $p<.01$)이었고, 미용지속의도($r=.410$, $p<.01$)로 나타났다. 지식관리의 자기효능감 하위요인 중 능력효능감($r=.454$, $p<.05$), 태도효능감($r=.525$, $p<.01$)이었고, 직무성과($r=.372$, $p<.01$)이었고, 미용지속의도($r=.517$, $p<.01$)로 나타났다. 능력효능감의 태도효능감($r=.745$, $p<.01$)이었고, 직무성과($r=.514$, $p<.01$)이었고, 미용지속의도($r=.393$, $p<.01$)로 나타났다. 태도효능감의 직무성과($r=.593$, $p<.01$)이었고, 미용지속의도($r=.473$, $p<.01$)로 나타났다. 직무성과의 미용지속의도($r=.354$, $p<.01$)로 나타났다.

가장 높은 상관계수를 변수는 자기관리 하위요인 중 지식관리의 하위요인으로 $r=.600$, $p<.01$ 으로 통계적 유의한 정의(+) 상관관계를 나타내었다.

3.5. 가설검증

3.5.1. 연구모형의 적합도

본 연구에서 7가지 연구가설을 검증하기 위하여 연구모형에 대한 구조방정식 모델을 분석하였다. 〈Table 5〉은 연구모형의 구조방정식모델 분석 결과이다. 분석 결과 $\chi^2=286.200$, $df=96$, $Q(\chi^2/df)=2.981$ 로 나타났으며, GFI=.928, CFI=.967, NFI=.952, TLI=.959, RMR=.025, RMSEA=.066으로 나타나 선행연구에서 제시한 적합도 지수의 기준을 양호하게 충족하는 것으로 나타났다[23, 24].

Table 3. Measurement tool Confirmatory factor analysis and reliability verification results

Factor	Question	β	SE	CR	AVE	α
interpersonal care	Self-management5	.823	.144	.950	.826	.885
	Self-management6	.859	.136			
	Self-management7	.928	.066			
	Self-management8	.649	.221			
Technical management	Self-management9	.629	.285	.911	.776	.825
	Self-management10	.895	.099			
	Self-management11	.829	.160			
Self-management	Self-management14	.706	.274	.767	.622	.688
	Self-management15	.711	.337			
Appearance management	Self-management16	.579	.264	.926	.716	.827
	Self-management17	.793	.161			
	Self-management18	.788	.149			
	Self-management20	.798	.159			
Knowledge management	Self-management21	.799	.166	.923	.752	.702
	Self-management22	.579	.450			
	Self-management25	.654	.236			
$QX^2=223.296, df=90, p<.000)=2.481, GFI=.906, CFI=.935, TLI=.913, RMR=.029, RMSEA=.076$						
Ability efficacy	Self-efficacy2	.697	.178	.940	.725	.862
	Self-efficacy3	.657	.269			
	Self-efficacy5	.771	.153			
	Self-efficacy6	.665	.200			
	Self-efficacy8	.734	.223			
	Self-efficacy9	.777	.153			
Attitude efficacy	Self-efficacy1	.612	.291	.879	.677	.772
	Self-efficacy4	.749	.195			
	Self-efficacy7	.685	.269			
	Self-efficacy10	.707	.284			
$QX^2=75.043, df=29, p<.000)=2.588, GFI=.945, CFI=.964, NFI=.943, TLI=.944, RMR=.017, RMSEA=.079$						
Job performance	job performance1	.680	.225	.957	.737	.904
	job performance2	.778	.157			
	job performance3	.776	.170			
	job performance4	.791	.169			
	job performance5	.742	.168			
	job performance6	.768	.186			
	job performance7	.731	.192			
	job performance8	.608	.281			
$QX^2=45.148, df=19, p<.000)=2.376, GFI=.958, CFI=.975, NFI=.958, TLI=.963, RMR=.013, RMSEA=.073$						
Beauty Persistence Intention	Beauty Persistence Intention1	.778	.175	.915	.731	.847
	Beauty Persistence Intention2	.831	.198			
	Beauty Persistence Intention3	.796	.180			
	Beauty Persistence Intention5	.657	.315			
$QX^2=17.435, df=2, p<.000)=8.718, GFI=.965, CFI=.965, NFI=.961, RMR=.019$						

Table 4. Correlation Analysis between Variables

Factors	Self-management				Self-efficacy			Beauty Persistence Intention
	interpersonal care	Technical management	non-face-to-face management	Appearance management	Knowledge management	Ability efficacy	Attitude efficacy	
interpersonal care	1							
Technical management	.364**	1						
non-face-to-face management	.154*	.209**	1					
Appearance management	.554**	.362**	.138*	1				
Knowledge management	.255**	.600**	.374**	.280**	1			
Self-efficacy								
Ability efficacy	.287**	.331**	.130*	.318*	.454**	1		
Attitude efficacy	.380**	.398**	.191**	.418**	.525**	.745**	1	
job performance	.563**	.411**	.237**	.504**	.372**	.514**	.593**	1
Beauty Persistence Intention	.335*	.417**	.230**	.410**	.517**	.393**	.473**	.354**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Table 5. Verification of fit of the research model

X^2	df	P	Q (x^2 / df)	CFI ($\geq .90$)	IFI ($\geq .90$)	TLI ($\geq .90$)	RMR ($< .05$)	RMSEA (.05-.08)
348.879	140	.000	2.492	.919 Suitable	.920 Suitable	.901 Suitable	.033 Suitable	.076 Suitable

Table 6. Research Hypothesis Verification Results

Hypothesis	path	β	S.E	C.R(t)	accepted
Hypothesis 1.	Self-efficacy ← Self-management	.694	.089	9.109***	accept
Hypothesis 2.	job performance ← Self-management	.292	.091	3.001**	accept
Hypothesis 3.	Beauty Persistence Intention ← Self-management	.633	.141	5.375***	accept
Hypothesis 4.	job performance ← Self-efficacy	.469	.080	4.712***	accept
Hypothesis 5.	Beauty Persistence Intention ← Self-efficacy	.075	.101	.761	reject

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

3.5.2. 연구가설 검증

구조방정식 모형을 기초로 구조방정식 모델 분석 방식으로 가설을 검증하였다. <Table 6>은 연구 가설 검증 결과를 나타내고 있다.

본 연구에서 가설 1.은 헤어미용전문가의 자기관리가 자기효능감에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다. 이었다. 검증 결과 자기관리가 자기효능감에 미치는 표준화회귀계수(β) 값은 .694 ($t=9.109$, $p < .001$)로 통계적 유의한 정적(+)영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1.은 채택되었다.

가설 2.은 헤어미용전문가의 자기관리가 직무성과에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다 이었다. 검증 결과 자기관리가 직무성과에 미치는 표준화회귀계수(β) 값은 .292($t=3.001$, $p < .01$)로 통계적 유의한 정적(+)영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2.은 채택되었다.

가설 3.은 헤어미용전문가의 자기관리가 미용지속의도에 통계적 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다. 이었다. 검증 결과 자기관리가 미용지속의도에 미치는 표준화회귀계수(β) 값은 .633

($t=5.375$, $p < .001$)로 통계적 유의하여 가설 3.은 채택되었다.

가설 4.은 헤어미용전문가의 자기효능감이 직무성과에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다 이었다. 검증 결과 자기효능감이 직무성과에 미치는 표준화회귀계수(β) 값은 .469($t=4.712$, $p < .001$)로 통계적 유의한 정적(+)영향을 미치는 것으로 나타나 가설 4.은 채택되었다.

가설 5.은 헤어미용전문가의 자기효능감이 미용지속의도에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다. 이었다. 검증 결과 자기효능감이 미용지속의도에 미치는 표준화회귀계수(β) 값은 .075 ($t=.761$ $p > .05$)로 통계적 유의하지 않아 가설5는 기각되었다.

3.5.3. 매개효과 검증

본 연구에서 가설 6.은 가설 7.은 헤어미용전문가의 자기관리가 직무성과 및 이직의도의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 있을 것이다. 이었다. 본 연구에서 매개효과 검증은 부트스트래핑

Table 7. Self-care is related to job performance and beauty continuity intention Indirect effect of self-efficacy

Hypothesis	path	β	SE	95% Confidence interval	
				Lower	Upper
Hypothesis 6.	Self-management → job performance	.325*	.110	.072	.494
Hypothesis 7.	Self-management → Beauty Persistence Intention	.052	.076	-.133	.183

* $p < .05$, ** $p < .01$

Table 8. The mediating effect of self-efficacy in the relationship between job performance and beauty continuity intention by self-management

Hypothesis	path	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect	Accepted
	Self-management → Self-efficacy	.694	.694		
Hypothesis 6.	Self-management → job performance	.617	.292	.325*	accept
Hypothesis 7.	Self-management → Beauty Persistence Intention	.685	.633	.052	reject
	Self-efficacy → job performance	.469	.469		
	Self-efficacy → Beauty Persistence Intention	.075	.075		

* $p < .05$

(boot strapping) 기법으로 분석되었다. 일반적으로 경로 분석의 직접효과에 대한 통계적 유의성은 결과표에 나타난 CR(t) 값이나 p값 등을 통해 알 수 있지만 간접효과에 대한 통계적 유의성은 표현되어 있지 않기 때문에 부트스트랩 분석을 통해 간접효과의 유의성을 검증하게 된다[20].

본 연구의 가설 6.은 헤어전문가 자기관리와 직무성과와의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 있을 것이다. 이였다. 분석 결과 매개효과 검증을 실시한 경로에서 간접효과가 통계적 유의하게 도출되어 H 6.은 채택되었다. <Table 7> 과 <Table 8>은 자기관리가 직무성과와의 관계에서 자기효능감의 매개효과 분석 결과이다. 분석 결과 자기관리가 직무성과와의 관계에서 자기효능감의

간접효과의 크기는 .325, $p < .01$ 로 통계적으로 유의하였으며, 이 값을 95% 신뢰구간에 의해 검증한 결과 신뢰구간 범위가 .072에서 .494로 0을 포함하지 않아 자기효능감의 부분매개(partial mediation)효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 6.은 채택되었다.

본 연구의 가설 7.은 헤어미용전문가의 자기관리와 미용지속의도와의 관계에서 자기효능감에 매개효과가 있을 것이다.’이였다. 그 결과 자기관리가 미용지속의도와의 관계에서 자기효능감이 간접효과의 크기는 .052, $p > .05$ 로 유의하지 않아 간접효과는 없는 것으로 나타나 가설 7.은 기각되었다.

좀 더 구체적으로 헤어미용전문가의 자기관리와 직무성과 간의 직접효과는 $\beta=.292(t=3.64, p<.01)$ 로 나타났으며, 매개변수인 자기효능감과 직무성과와의 직접효과는 $\beta=.469(t=4.712, p<.001)$ 로 통계적 유의하였다.

또한 자기관리가 직무성과와의 관계에서 자기효능감의 간접효과는 .325, $p<.01$ 로 유의하여 통계적으로 유의한 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

실증분석결과로 보아 헤어미용전문가의 자기관리가 자기효능감과 직무성과에 영향을 미쳤고, 자기관리가 미용지속의도에 직접적으로 효과를 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자기관리와 직무성과에서 자기효능감의 매개검증에서 검증결과 완전매개효과가 있는 것을 의미한다.

이러한 실증연구결과의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 헤어미용전문가의 대인관리, 기술관리, 비대면관리, 외모관리, 지식관리등 자기관리에 철저한 사람들이 일에 대한 자부심과 책임감으로 인해 일에 대한 긍정적십이 작용하여 직무성과를 높일 수 있을 것이다.

둘째, 헤어미용전문가의 자기관리가 미용지속의도와 의 관계에서 자기관리에 철저한 사람이 기술 관리에 많은 시간과 노력을 하는 경향이 있으므로 미용지속의도가 높아지는 것으로 사료되고, [25, 27]은 운동선수들의 대인관리, 몸매관리가 긍정적인 자아존중감을 높일 수 있는 정적(+)상관관계가 나타난 결과로 보아 자기관리를 잘하는 운동선수들도 자아존중감과 운동지속의도에 미치는 연구결과로 본 연구를 지지해주고 있다.

셋째, 헤어미용전문가의 자기관리가 자기효능 의 관계에서 외모관리에 자신 있으면 일을 성공

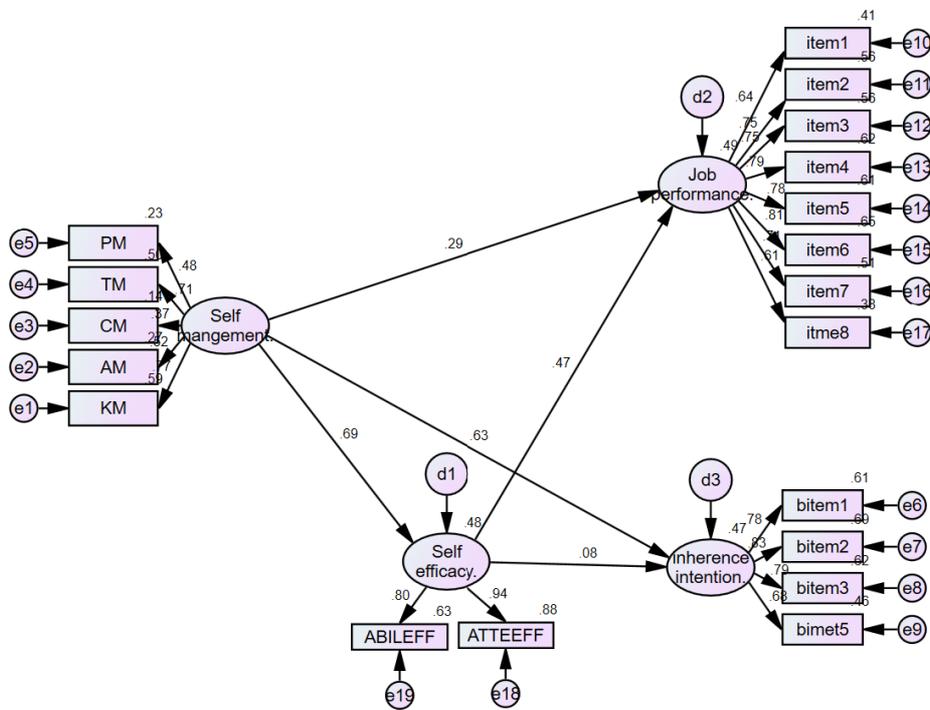


Fig. 2 Final Research Model.

Final Research Model

- PM: Personal Management, TM: Technology Management,
- CM: Contactless Management , AM: Appearance Management
- KM: Knowledge Management
- ABILEFF : Ability Efficacy, ATTEEFF: Attitude Efficacy

적으로 수행하는 능력이 있다고 믿기에 성공확률이 높다. [28]은 서비스종업원의 자기효능감의 강화는 직무성과와 과업 달성에 영향을 미치고 질적 향상은 물론 자부심을 느낄 수 있을 것이다. 헤어전문가 자기관리와 직무성과와의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 있을 것이다. [29]은 만성질환자의 자기관리가 자기효능감은 상관성을 입증한 결과로 보아 본 연구의 이론을 지지하는 결과를 보였다.

뷰티종사자의 자기효능감으로 인한 직무스트레스는 좌절감, 성취감의 결여로 인해 탈진을 경험하게 되고 직무소진으로 이어진다[30]. 간호사들의 자기효능감은 건강증진을 높이기 위한 목표행동으로 작용하여 성공할 수 있는 자신감으로 작용한다[31]. 자기효능감이 높은 중등교사는 스스로 사기를 진작시킬 수 있고 학생들의 학업성취도 향상에 노력하며, 교직에 대한 자긍심도 강하게 느끼고 결국은 교사의 직무만족도가 높아지고 이직의도가 낮아진다[32]. 헤어미용전문가의 자기효능감을 매개로한 논문은 미미하여 향후 더 많은 연구가 이루어지기를 기대한다.

또한 본 연구를 통하여 헤어미용전문가의 자기관리가 뷰티종사자들은 반드시 지향해 나가야 할 것이고 지속적으로 자기관리와 직무성과 및 미용지속이도에 관한 다양한 연구가 이루어져야 할 것이다.

4. 결론

본 연구는 헤어미용전문가의 자기관리, 직무성과, 미용지속의사, 자기효능감의 관계를 규명하고 나아가 헤어미용전문가의 자기관리가 직무성과의 관계에서 자기효능감의 매개검증을 실증적으로 분석하였다. 구조방정식 모형을 통한 연구가설 검증결과는 다음과 같다.

첫째, 헤어미용전문가의 자기관리가 자기효능감에 유의미한 정의(+) 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1.은 채택되었다.

둘째, 헤어미용전문가의 자기관리가 직무성과에 유의미한 정의(+) 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2.은 채택되었다.

셋째, 헤어미용전문가의 자기관리가 미용지속의도에 통계적 유의미한 정의(+) 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3.은 채택되었다.

넷째, 헤어미용전문가의 자기효능감이 직무성과

에 유의미한 정의(+) 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 4.은 채택되었다.

다섯째, 헤어미용전문가의 자기효능감이 미용지속의도에 유의하지 않게 나타나 가설 5.은 기각되었다.

여섯째, 헤어전문가 자기관리와 직무성과와의 관계에서 자기효능감의 매개효과가 있는 것으로 나타나 가설 6.은 채택되었다.

일곱째, 헤어미용전문가의 자기관리와 미용지속의도와와의 관계에서 자기효능감에 매개효과에 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 7.은 기각되었다.

References

1. M. J. Jeon, Y. H. Kim, S. E. Kim, "A Study on the Impact of Employee's Affectivity on Job Performance and Innovative Behavior : Moderating Effect of Self-Efficacy", *Journal of New Industry and Business*, Vol.36, No.1 pp. 45-72, (2018).
2. M. S. Choi, S. M. Yun, S. H. Oh, Y. J. Lee, "The Influence of Self-Management on Job Commitment and Hairstyling Continuance Intention in Hairdressers: Mediated verification of enjoyment factors", *The Korean Society of Beauty and Art*, Vol.24, No.1 pp. 327-346, (2023).
3. E. S. Jeong, "The Relationship Among Self-management, Job Involvement, and Non-financial Management Performance of a Manager in a Small-Sized Food service Enterprise", *Journal of Tourism Sciences*, Vol.42, No.9 pp. 157-173, (2018).
4. K. B. Shin, "The Effects Of Self-Leadership On Self-Efficacy And Job Performance Of Service Employees", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.17, No.1 pp. 91-104, (2010).
5. J. H. Rhyoo, S. S. Kim, J. S. Cha, "An Influence of Job Autonomy on Job Performance: Focused on the Moderated

- Mediation Effect of Distribution Fairness and Work Engagement", *Korean Association Of Human Resource Development*, Vol.26, No.2 pp. 1-14, (2023).
6. M. H. Lee, "The Effect of Restaurant Cooking Employee's Job Stress Management on Job Performance and Business Performance", *The Foodservice Management Society Of Korea*, Vol.20, No.4 pp. 91-120, (2017).
 7. E. H. Oh, B. Y. Chung, "The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.17, No.4 pp. 391-401, (2011).
 8. E. J. Lee, J. K. Jun, "The effect of flight attendants' emotional labor by airlines cabin crew on job performance, and turnover intention : The mediating role of job engagement", *Korean Journal of Hospitality and Tourism*, Vol.28, No.1 pp. 117-131, (2019).
 9. D. H. Jang, S. N. kim, "The Effect of Conflict Factors in the Hair Beauty Service Industry on the Intensity of Organization and Intention to Change Work", *Journal of Beauty Art Management*, Vol.14, No.2 pp. 1-21, (2020).
 10. M. Y. Kim, C. S. Youn, "The Moderating Effect of Human Resource Flexibility in the Relationship between Authentic Leadership of the Skin Care Workers and Turnover Intentions", *The Journal of Humanities and Social science*, Vol.7, No.5 pp. 831-856, (2016).
 11. S. J. Lim, K. Y. JO, C. E. Yang, "Structural Relationship between Self-leadership, Empowerment, Self-efficacy, and Job Performance of Hairdressers", *The Korean Society Of Beauty And Art*, Vol.23, No1, pp.207-225, (2022).
 12. S. E. kim, S. Y. Oh, "The Impact of Transformational Leadership on Self-Efficacy and Job Satisfaction of Beauty Service Providers", *The Korean Society Of Beauty And Art*, Vol.18, No.1 pp. 47-60, (2017).
 13. H. J. kim, "Development of Self-Management Scales for Beauty Professionals", *The Korean Society Of Beauty And Art*, Vol.24, No.2 pp. 1-20, (2023).
 14. H. S. Yoon, "The Dual Mediating Effect of Self-directed Learning and Perceived Teaching Presence in the Relationship Between Learning Motivation and Job Performance", *International Journal of Tourism Management and Sciences*, Vol.37, No.6 pp. 45-64, (2022).
 15. J. H. Mo, "The Influence of Attachment Formation with Cosmetology Academy Instructors on Students' Class Participation Attitude and Intention to Continue Cosmetology Programs", *The Korean Society Of Beauty And Art*, Vol.23, No.1 pp. 179-194, (2022).
 16. M. M. Shin, K. H. Lee, J. H. Choo, "Development and Validation of Creative Self-Efficacy Measuring Tool for Adults", *Global Creative Leader: Education & Learning*, Vol.12, No.3 pp. 27-49, (2022).
 17. E. H. Lee, "Psychometric properties of an instrument 2: structural validity, internal consistency, and cross-cultural validity/measurement invariance", *Korean J Women Health Nurs*, Vol.27, No.2 pp. 69-74, (2021).
 18. R. B. Kline, "Principles and practice of structural equation modeling", New York: The Guilford Press, (2011).
 19. K. S Kim, "Potential Growth Modeling and Structural Equation Model Analysis". Seour, *Hanna Rae Academy*, (2013).
 20. L. T. Hu & P. M. Bentler, "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives", *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, Vol.6, No.1 pp. 1-55, (1999).
 21. J. P. Yu, "Concept and Understanding of

- Structural Equation Model”. Seour, *Hanna Rae Publishing House*, (2016).
22. C. B. Fornell, & D. F. Larcker, “Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error”, *Journal of Marketing Research*, Vol.18, No.1 pp. 39–50, (1981).
 23. R. B. Bagozzi & U. M. Dholakia, “Intentional social action in virtual communities”, *Journal of Interactive Marketing*, Vol.16, No2, pp.2–21, (2002).
 24. M. W. Browne & R. Cudeck, “Alternative ways of assessing model fit”, *Sage Focus Editions*, Vol.21, No.2 pp. 136–136, (1993).
 25. S. H. Kim, J. H. Shin, "An Analysis of a Causal Relationship among Basketball Players' Self Encouragement Discouragement, Self Management, Self Esteem and Intention of Exercises Adherence", *The Korea Entertainment Industry Association*, Vol.11, No.1 pp. 123–139, (2017).
 26. K. B. Shin, "The Effects Of Self-Leadership On Self-Efficacy And Job Performance Of Service Employees", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.17, No.1 pp. 91–104, (2010).
 27. Y. S. Cho, J. O. Lee, Y. P. Oh, S. B. Hong, "Self-management of Table Tennis Players and Intention to Continue Athlete Life : Verification of Mediating Effect of Exercise Passion", *Korea Sport Society*, Vol.1, No.21 pp. 827–839, (2023).
 28. J. B. Yim, M. H. Kim, "A Study on Effect of Self-Efficacy of Immigrant Officers on Job Attitude and Job Performance", *Multiculture & Peace*, Vol.12, No.1 pp. 236–263, (2018).
 29. S. J. Kyung, "Self Efficacy and Family Factors Effecting Self Management of Adult Epilepsy", *Korean Journal of Family Social Work*, Vol.24, No.0 pp. 89–119, (2008).
 30. C. Y. Kim, M. J. Kim, "The Effects of Job Stress on Job Burnout among Workers in Beauty Service Industries: The Mediating Role of Self-Efficacy and the Moderated Meditating Role of Perceived Supervisor Support", *Journal of New Industry and Business*, Vol.40, No.2 pp. 149–178, (2022).
 31. J. Y. Lee, Y. S. Song, "The Relationship between Mindfulness and Health Promotion Behavior among Nursing Students: The Mediating Effect of Self-Efficacy", *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol.19, No.6 pp. 3391–3402, (2017).
 32. Y. H. Kim, "The Effect of Student Support on Secondary Teacher's Turnover Intention-The Mediating Effect of Self-efficacy-", *The Korean Society of Emotional and Behavioral Disorders*, Vol.37, No.2 pp. 179–200, (2021).