

# 호텔 직원의 신체적 매력도가 개인직무적합성에 미치는 영향 - 자아존중감과 자기효능감의 매개효과를 중심으로 -

정효선 · 최수근 · 윤혜현\*  
경희대학교 조리과학과

## The Effects of Hotel Employees' Physical Attractiveness on Person-job Fit - Focused on the Mediating Roles of Self-esteem and Self-efficacy -

Hyo Sun Jung, Soo Keun Choi, Hye Hyun Yoon\*  
Department Culinary Science and Arts, Kyung Hee University

### Abstract

The purpose of this study was to understand the effects of hotel employees' physical attractiveness on person-job fit and to empirically analyze whether self-esteem and self-efficacy play a mediating role in the causality between an employee's physical attractiveness and person-job fit. Self-administered questionnaires were completed by 345 employees and the data were analyzed by frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis and multiple regression analysis. The primary results were as follows: Multiple regression analysis showed that hotel employee physical attractiveness had a positive significant influence on self-esteem ( $\beta = .504, p < .001$ ) and self-efficacy ( $\beta = .441, p < .001$ ). Also, employee self-esteem ( $\beta = .281, p < .001$ ) and self-efficacy ( $\beta = .478, p < .001$ ) each had a positive significant influence on person-job fit. As a result of analyzing the mediating role, the effect of hotel employees' physical attractiveness on person-job fit was partially mediated by self-esteem and self-efficacy.

Key Words: physical attractiveness, person-job fit, self-esteem, self-efficacy, hotel, employee

### 1. 서 론

사람의 신체적인 매력도를 결정하는 외모는 성별, 인종, 종교 등과 함께 사람을 차별적으로 인식하게 하는 하나의 요소로서(Safire 2000), 외모지상주의를 의미하는 루키즘(lookism) 시대가 도래하면서 매력적인 외모는 일상적인 대인 관계에서 뿐 만 아니라, 조직에서의 성공에 있어서도 매우 중요한 요인으로 자리매김 하고 있다(Hong 등 2007). 이는 신체적인 매력도가 타인과의 만남에 있어서 가장 첫 번째로 접하게 되는 요소 중의 하나이며, 일단 신체적 매력도에 의해 한번 범주화되면, 다양한 개인의 성격과 심리학적 요소는 더 이상 고려 대상이 되지 못하기 때문이다. 이는 내현성격이론(implicit personality theory)에 의해서도 설명될 수 있는데, 신체적 매력도를 통해 한번 개념화된 이미지가 전체적인 개인에 대한 평가로 귀착되면서, 이미지의 가장 중요한 구성 요소는 그 사람의 몸에 대한 이미지가 된다는 것이고(Pendry & Macrae 1994), 이러한 이론은 스테레오타이핑에 의해서도 신체적인 매력도에 의해 긍정적인

성격으로 사람을 평가하게 된다는 것이다(Diener 등 1995). 이러한 시대적 흐름에 따라 많은 연구들(Cawley 2004; Judge & Cable 2004; Chun 2005; Shah & Kleiner 2005; Case & Paxon 2008)을 통해 매력적인 외모를 소유한 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 소득이나 사회적인 성공, 생산성 증대 등 조직의 성과에 있어서 중요한 영향력을 지니고 있다는 것이 검증되고 있으며, 따라서 신체적인 매력도의 정도가 중요한 신변변수로 주목받고 있는 실정이다. 특히 미국의 "Abercrombie and Fitch"라는 의류기업에서는 판매점에서 근무하는 직원의 외모 규정을 두고 기업 이미지에 근거한 고용과 선택 정책에 있어서 의식적인 차별 정책을 가지고 있는데(Hurley-Hanson & Giannantonio 2006), 이는 신체적으로 매력적인 사람이 그렇지 않은 사람보다 선호되고 있으며, 직장에서 좋은 외모를 선호하는 경향이 아무런 근거가 없는 것이 아니라 좋은 외모의 소유자들이 직장에서 필요로 하는 어떤 속성을 갖고 있기 때문에(Im 2007) 이로 인해 매력적인 외모를 가지면서도 회사의 이미지와 부합되는 직원을 선호하는 것으로 판단된다. 따라

\*Corresponding author: Hye Hyun Yoon, Department of Culinary Science and Arts, Kyung Hee University, 1 Hoeigi-dong, Dongdaemoon-gu, Seoul 130-701, Korea Tel: 82-2-961-9403 Fax: 82-2-964-2537 E-mail: hhyun@khu.ac.kr

서 그동안 수행되었던 대부분의 연구들은, 직원의 신체적 매력도에 대한 고객 관점에서의 만족도 측정(Gabbott & Hogg 2000; Koering & Page 2002; Soderland & Julander 2009)이나 또는 채용 결정과정에 있어서 지원자의 신체적인 매력도가 지니는 강한 효과성에 관한 연구로, 신체적 매력도가 우수한 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 고용과정(Marshall 등 1998), 승진(Morrow 등 1990), 보수(Frieze 등 1991) 등에 있어서 긍정적인 평가를 받을 확률이 훨씬 더 높다는 등의 기업 성과와 긍정적인 관련성을 측정하는 연구들이 대부분이었다. 그러나 매력적인 외모와 사회적 성과와의 사이의 유기적인 인과관계가 충분히 검증되고 있는 상황에서 직원 스스로 지각하는 자신의 매력도에 대한 연구는 거의 전무한 실정이었으며, 결과적으로 이에 대한 체계적인 연구와 함께 학문적인 논의가 필요할 것으로 판단된다. 특히 호텔 산업은 대표적인 대인 산업(people industry)으로써 직무를 수행함에 있어서 고객과의 대면 접촉이 가장 많은 부분을 차지하고 있기 때문에, 타 산업에 비해 직원이 지각하는 자신의 신체적 매력도와 자신의 직무와의 적합성에 대한 인과 관계는 매우 중요한 의미를 지닌다고 할 수 있겠다. 이는, 이미지와 외모에 대한 차별은 소매 판매업, 카지노, 호텔업 등과 같이 서비스 산업에서 주로 고려되는 상황으로써 직무의 특성 상 고객과 공적으로 많은 접촉을 수행해야 하는 소매, 오락 및 현대산업에 종사하는 사람들에게 더 많이 요구되고 있으며, 이러한 종류의 회사들은 특히 그들이 가지고 있는 이미지와 그들의 고용한 직원의 이미지가 일치하여 동일하게 접목될 수 있기를 바라고 있기 때문인 것으로 판단된다(Hurley-Hanson & Giannantonio 2006).

따라서 본 연구에서는 기존에 수행된 연구와는 다른 관점에서 대면접촉이 활발한 호텔 산업을 대상으로 하여, 직원 스스로 지각하고 있는 신체적인 매력도를 고찰하고, 직원의 신체적 매력도가 자아존중감, 자아효능감 및 개인직무적합성에 미치는 영향을 파악하였으며, 이러한 인과관계에 있어서 자아존중감과 자아효능감이 신체적 매력도와 개인직무적합성 사이에서 매개역할을 수행하는지에 대해 실증적으로 분석하고자 하였다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 가설

현재 까지 선행 연구를 통해 제시된 직원의 신체적 매력도와 자아존중감 및 자기효능감, 개인직무적합성과 관련된 실증 분석 결과를 국내 호텔 직원에 적용하여 다음과 같은 가설을 설정하였다. 연구가설은 호텔 직원의 신체적 매력도를 측정하는 외생변수와 매개변수인 자아존중감 및 자기효능감, 내생변수인 개인직무적합성으로 구분되었다.

#### 1) 신체적 매력도와 자아존중감 및 자기효능감

직원의 신체적 매력도와 자아존중감과 관련된 연구로 Rosenthal & Jacobson(1968)은 자신 스스로 신체적으로 매력적이라고 인지하고 있는 사람은 주위의 호의적인 관심으로 인해 건전한 심리 발달이 이뤄지면서 자기 충족적 예언에 의해 자신이 원하는 결과를 얻을 수 있는 것이라고 하면서, 신체적 매력도와 자아존중감의 밀접한 관계를 언급하였으며, Diener 등(1995)도 매력적인 외모가 높은 자아존중감을 유발한다고 하였다. Judge & Cable(2003)도 직장인의 신장이 자아존중감에 영향을 준다고 하였고, Im(2007)의 연구에서도 신체적 매력도가 높은 사람은 다른 사람들의 기대 때문이라도 높은 자아존중감을 갖고 행동할 것이라는 추론이 가능하며, 얼굴과 체형으로 구분한 직원의 외모가 자아존중감에 유의한 영향을 주었는데, 특히 체형이 더욱 높은 영향력을 지니고 있다고 하였다. 또한 Wiederman & Hurst(1998) Swami 등(2007) 등도 신체사이즈, 신체적 매력도와 자아존중감 사이의 긍정적인 관계를 규명하였으며, 신체적 자아의 만족도가 높은 사람의 정신적 안정성이 높으며, 자신을 예쁘지 않다고 생각하는 여학생이 용모에 만족하는 경우보다 낮은 자아존중감을 갖는다고 하였다(Simmons & Rosenberg 1975).

신체적 매력도와 자기효능감과 관련된 연구로, Eagly 등(1991)과 Feingold(1992)도 높은 외모 매력도는 사회적인 유능성에 강한 긍정적인 효과를 지닌다고 하였으며, 조 & 김(1994)은 일반적으로 사람이 타인을 평가할 때 신체적인 매력에 따라 여러 가지 특성을 긍정적 또는 부정적으로 인식하는데, 이로 인해 개인의 자기효능감도 영향을 받게 된다고 하였다. Koh & Kim(1996)도 이상적인 신체상과 인지된 신체상의 차이가 작을수록 자신에게 만족하게 된다고 하면서, 자신에 대한 긍정적인 가치관이나 자신감의 강도를 나타내는 자기효능감은 외모의 영향을 받는다고 하였으며, 대상은 다르지만 Jeon(2006)의 연구에서도 외모만족도가 높은 집단은 자기효능감도 높은 것으로 나타났다고 하였다. 이러한 선행 연구의 결과를 바탕으로 본 연구에서는 호텔 직원이 인지하는 자신의 신체적 매력도가 자아존중감 및 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 가정하고 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

H1a: 호텔 직원이 인지하는 자신의 신체적 매력도는 자아존중감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

H1b: 호텔 직원이 인지하는 자신의 신체적 매력도는 자기효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

#### 2) 자아존중감 및 자기효능감과 개인직무적합성

자아존중감 및 개인직무적합성과 관련된 연구로 이(1998)는 자아존중감은 자아태도에서 보여지는 가치성의 평가에 영향을 미치는 가장 중요한 변인 중의 하나로써, 자신에 대

한 개인적 반응과 그들의 생활에서 중요한 역할을 하는 다른 사람들의 반응으로부터 형성되므로, 직무와 관련된 요소들과도 밀접한 관계가 있다고 하였으며, Yoon & Kim (2006)도 개인의 성격과 조직에서의 직무의 성격은 자아존중감과 유의한 상관관계를 지닌다고 하였다.

자기효능감 및 개인직무적합성과 관련된 연구로 Wood & Bandura(1989)는 개인의 높은 자아효능감은 조직에서 직무에 참여하는 행동을 성공적으로 이끌 수 있다고 하였으며, Hartline & Ferrell(1996)은 자아효능감은 개인의 동기적인 구조와 정서적인 반응에 영향을 미치는데, 자아효능감은 직무에 대한 도전과 확신감에 대한 느낌으로 직무를 즐겁게 수행할 수 있도록 하는 개별적인 효능감과 매우 밀접한 관계가 있다고 하였다. 또한 Zellar 등(2001)도 자아효능감으로 인해 개인은 조직에서 자신의 직무에 자신이 적합하다고 인지하게 되고 결과적으로 직무만족에도 긍정적인 영향을 준다고 하였으며, Schumacker & Marcoulides(1998)도 직원의 자아효능감과 직무와 관련된 요소들이 일방적인 인과관계가 아닌 상호적인 관계라고 언급하였다. 이러한 선행 연구 결과를 바탕으로 본 연구에서는 호텔 직원의 자아존중감과 자기효능감은 개인직무적합성에 유의한 정(+ )의 영향을 미친다고 가정하고 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

H2a: 호텔 직원의 자아존중감은 개인직무적합성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

H2b: 호텔 직원의 자기효능감은 개인직무적합성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3) 신체적 매력도와 개인직무적합성

직원의 신체적 매력도와 직무와 관련된 연구로, Beehr & Gilmore(1982)는 대인 접촉이 많은 직무의 경우 외모 매력도가 직무의 적합성을 포함한 전체적인 직무 수행 능력에 있어서 매우 중요한 요소라고 하였으며, Langlois 등(2000)의 연구에서도 매력적인 외모가 고객과의 접촉이 빈번한 직무의 수행에 더욱 적합하며, 자신이 매력적이라고 인식할수록, 그렇지 않다고 인식하는 사람보다 직업적인 성공에 더욱 긍정적인 경험을 한다고 하였다. 또한 Marlowe 등(1996), Marshall 등(1998) 등도 외모 매력도가 높은 사람은 직무와 관련된 부분에 있어서 타인에게 훨씬 긍정적인 평가를 받으며, Chia 등(1998)도 신체적 매력에 대한 인식과 직무에서의 성취와 관련된 요소들이 밀접한 관계가 있고, Chun(2005)의 연구에서도 접촉이 많거나 주위사람의 협력이 필요로 하는 업무의 경우 외모매력도에 따라 생산성에 차이가 나는데, 이는 외모와 직무와 관련된 적합성 요소가 얼마나 일치하는지에 따라 달라지기 때문이라고 하였다. 이러한 연구들과 같은 맥락에서 최종 종속변수로 직무와의 적합성을 고찰하진 않았지만, Judge & Cable(2003)은 직장인의 신장이 자아존중감에 영향을 미치고, 결과적으로 이를 통

해 승진에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 하면서, 외모와 승진의 인과관계에 있어서 자아존중감의 유의한 매개역할을 검증하였다. 또한 관리자의 관점이기는 하지만 Hurley-Hanson & Giannantonio(2006)는 채용지원자의 외모로 개인직무적합성의 정도를 평가한다고 하면서, 채용담당자의 믿음과 개인직무적합성에 있어서의 이미지 중요성은 채용 담당자의 이미지 기준에 대한 기초가 되며 이러한 이미지 기준이 합격여부에 대한 채용담당자의 의사결정에 중요한 영향을 준다고 하였다. 이상의 연구들을 종합해 볼 때, 인과관계의 방향성을 고려하지 않더라도 신체적으로 매력적인 직원은 특히, 대인접촉이 많은 직무를 수행하는 경우에 있어서 직무적합성에 훨씬 더 우위적인 위치를 차지할 것이라는 추측이 가능할 것으로 판단하였다. 따라서 이와 같은 선행연구를 바탕으로 추론할 때, 호텔 직원의 신체적 매력도가 개인직무적합성에 직접적인 영향을 주기 보다는, 자신의 신체적인 매력에 대해 호의적으로 인지하게 되면, 자신의 자아 및 능력에 대해 인정하게 되고, 이를 통해 자신과 자신의 직무가 적합하다고 인식하게 되는 것으로써, 자아존중감 및 자기효능감이 직원의 신체적 매력도와 개인직무적합성 사이에서 매개역할을 할 것으로 가정하였으며, 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

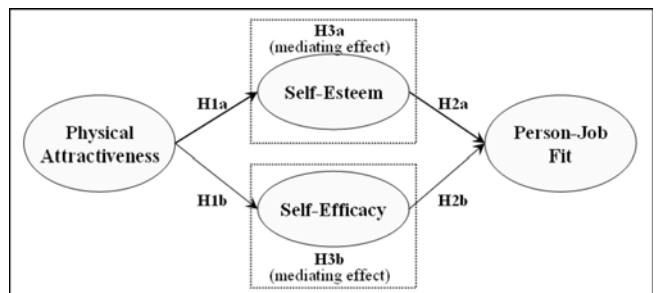
H3a: 호텔 직원이 인지하는 자신의 신체적 매력도가 개인직무적합성에 미치는 영향력은 자아존중감에 의해 매개될 것이다.

H3b: 호텔 직원이 인지하는 자신의 신체적 매력도가 개인직무적합성에 미치는 영향력은 자기효능감에 의해 매개될 것이다.

2. 연구 설계

1) 연구 모형

본 연구에서는 호텔 직원이 인지하는 자신의 신체적 매력도가 개인직무적합성에 미치는 영향을 파악하고, 자아존중감과 자기효능감이 신체적 매력도와 개인직무적합성과의 인과관계에 있어서 매개역할을 하는지에 대해 실증적으로 분석하고자 하였으며, 연구 모형은 <Figure 1>과 같다.



<Figure 1> Summary of hypothesized relationships

## 2) 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

### (1) 신체적 매력도

신체적 매력도(physical attractiveness)는 단순히 표현하기 어렵기 때문에 객관적인 평가요소로서 매력도의 수준을 측정하는 것이 적합한 방법이지만, 연구의 제약 상 본 연구에서는 응답자 스스로 지각한 자신의 외모 수준을 인지된 신체적 매력도의 수준으로 정의하였다(Im 2007), 왜냐하면 자신의 외모 수준에 대한 지각은 타인들로부터 받은 피드백의 결과이고, 외부인의 평가가 본인의 평가보다 더욱 정확하다고는 단정할 수 없으며, 당사자가 인식한 외모의 수준과 객관적으로 평가한 실제의 외모 수준이 일치한다는 연구(Lee & Park 2000)도 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 Furnham & McManus(1997)와 Swami 등(2007)의 연구에서 얼굴과 체형이 신체적 매력도를 결정하는 가장 중요한 변수라고 한 것을 바탕으로 하였으며, Im(2007)의 연구에서 사용된 척도를 이용하여 4개 문항으로 측정하였다(리커트 7점 척도로 측정: 이하 모두 동일).

### (2) 자아존중감

자아존중감(self-esteem)은 스스로를 가치 있는 사람으로 여기는 정도이며, 자아에 대해 높은 가치를 두는 것으로써(Rosenberg 1965), 본 연구에서는 Rosenberg(1965), Lee 등(2009) 등의 연구에서 사용된 척도를 보완하여 5문항으로 측정하였다.

### (3) 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 개인이 어떤 결과를 산출하기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념이며(Bandura 1977), 자신의 전체적인 수행능력에 대한 믿음으로써(Wood & Bandura 1989), 객관적인 능력에 대한 평가가 아니라 자신의 능력에 대한 스스로의 판단으로 주관적인 평가를 하는 요인이다. 본 연구에서는 Sherer 등(1982), Hong(1995) 등의 연구에서 사용된 척도를 보완하여 4문항으로 측정하였다.

### (4) 개인적무적합성

개인적무적합성(person-job fit)은 개인의 능력과 직무가 요구하는 특성 간의 적합성으로(Edward 1991), 직무의 특성과 수행자의 개인적인 특성이 일치하는 정도를 의미하며(Caldwell & O'Reilly 1990), 본 연구에서는 Saks & Ashforth(2002), Roh & Chang(2005), Ehrhart(2006) 등의 연구에서 사용된 척도를 보완하여 5문항으로 측정하고자 하였다.

## 3. 조사 방법

본 연구를 위해 서울 지역에 위치한 특 1급 호텔 10곳을 선정하였으며, 총 500명의 종사원을 표본으로 선정하였다.

예비조사는 서울 S 호텔을 대상으로 2009년 7월 15일부터 20일 까지 예비설문지 50부를 배포하여 실시하였으며, 예비조사 결과를 바탕으로 문맥이 이상하거나 이해가 어려운 문항에 대한 약간의 수정을 거쳐 설문지를 보완하였다. 본 조사는 2009년 8월 1일 부터 20일까지 총 20일간 실시하였고, 총 420부의 설문지가 회수되었으며, 이중 불성실하게 응답한 표본을 제외한 345부(69.00%)가 통계 분석에 사용되었다.

## 4. 통계처리

수집된 자료는 SPSS(V 16.0) 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 측정 항목의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 신뢰성은 크론바하 알파값을 도출하기 위해 신뢰도분석을 실시하였다. 도출된 요인 간 연관성 측정을 위해 상관분석을 하였으며, 측정 항목 간의 인과관계 및 매개역할을 확인하기 위해 다중 회귀분석을 실시하여 가설을 고찰하였고, 매개효과의 유의성은 Sobel test를 통해 검증하였다.

## III. 결과 및 고찰

### 1. 표본의 일반적인 특성

표본의 일반적인 특성은 <Table 1>과 같으며, 총 345명의 응답자 중에서 남성 62.6%, 여성 37.4%이었고, 연령대는 20대 55.1%, 30대 30.1%, 40대 이상 14.8% 등의 순으로 조사되었다. 교육정도는 전문대학이 54.5%로 과반수를 차지하였으며, 근무 연수는 대체로 고른 분포를 보였고, 근무부서는 FOH(front of the house) 49.3%, BOH(back of the house) 41.2%, 관리부서 9.5% 등의 순으로 나타났다.

### 2. 측정 항목의 타당도 및 신뢰도 검증

측정 항목에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰도분석 결과는 <Table 2>와 같다. 탐색적 요인분석 결과, 신체적 매력도, 자아존중감, 자기효능감, 개인적무적합성 등 아이겐 값 1이상의 총 4개 요인이 도출되었으며, 누적설명력은 81.00%로 조사되었다.

요인 1은 나는 적어도 다른 사람만큼은 가치 있는 사람이다, 나는 내가 좋은 자질을 많이 가지고 있다고 느낀다, 나는 자신에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있다, 나는 남들이 하는 만큼은 일 할 수 있다, 대체로 나는 내 자신에 만족한다 등 스스로를 가치 있는 사람으로 여기는 정도의 세부적인 5개 항목으로 구성되어 자아존중감으로 명명하였으며, 요인 2는 나의 능력은 나의 직무가 요구하는 것과 일치한다, 나는 이 직무를 수행하기 위한 알맞은 기술과 능력을 가지고 있다, 이 직무에서 필요로 하는 것과 내가 가진 기술은 일치한다, 나의 성격은 나의 직무와 적합하다, 나는 이러한 종류의 직무를 수행하기에 알맞은 타입의 사람이다 등

<Table 1> Demographic characteristics of samples

Characteristic		N	%	Characteristic		N	%
Gender	Male	216	62.6	Work period (yr)	-1	60	17.4
	Female	129	37.4		2-3	86	24.9
Age (yr)	20-29	190	55.1		4-5	59	17.1
	30-39	104	30.1		6-10	91	26.4
	40~	51	14.8		11~	49	14.2
Education	High school	29	8.4	Station	FOH	170	49.3
	College	188	54.5		BOH	142	41.2
	University	106	30.7		Administrative post	33	9.5
	Graduate univ.	22	6.4	Total	345	100.0	

<Table 2> Exploratory factor analysis and reliability analysis

Items	Factor loading				Cronbach's α
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	
(1) Physical attractive					
PA1	.312	.141	-.039	.823	.862
PA2	.341	.167	-.024	.811	
PA3	.096	.072	.261	.815	
PA4	.021	.140	.316	.751	
(2) Self-esteem					
SS1	.803	.222	.333	.178	.958
SS2	.790	.319	.264	.205	
SS3	.805	.253	.353	.131	
SS4	.821	.295	.256	.240	
SS5	.796	.297	.223	.289	
(3) Self-efficacy					
SF1	.414	.351	.751	.134	.946
SF2	.326	.305	.773	.171	
SF3	.329	.373	.759	.182	
SF4	.429	.341	.706	.185	
(4) Person-job fit					
PJT1	.289	.774	.142	.223	.925
PJT2	.228	.822	.234	.063	
PJT3	.182	.845	.250	.120	
PJT4	.240	.787	.216	.173	
PJT5	.271	.765	.330	.089	
Eigen Value	10.062	2.061	1.439	1.019	
Cumulative of %	55.899	11.448	7.993	5.660	

Total Cumulative 81.00%

직무의 특성과 수행자의 개인적인 특성이 일치하는 정도의 세부적인 5개 항목으로 구성되어 개인직무적합성으로 명명하였다. 요인 3은 나는 계획을 세울때 그것을 실행할 수 있다고 확신한다, 무슨 일을 하기로 마음먹으면 즉시 그 일을 한다, 실패했을 때 오히려 더 열심히 노력한다, 나는 나 자신을 믿는다 등 자신의 전체적인 수행능력에 대한 믿음 정도의 세부적인 4개 항목으로 구성되어 자기효능감으로 명명하였고, 마지막 요인 4는 나는 타인에 비해 잘 생겼다, 나는 멋진 얼굴을 가졌다, 나는 얼굴에 대한 불만이 있다, 나는 평균보다 날씬한 편이다, 나는 키에 비해 적당한 체중을 가지고 있다, 나의 몸매는 이상적이다 등 자신이 인지하고

있는 자신의 신체적인 매력 정도의 세부적인 4개 항목으로 구성되어 신체적 매력도로 명명하였다.

내적일관성 측정을 위해 신뢰도분석을 실시한 결과, 크론바하 알파값이 모두 0.9 이상으로써 일반적으로 사회과학 논문에 요구되는 0.7 이상의 기준을 충족하고 있으므로 측정 항목의 신뢰도는 비교적 만족할 만한 수준인 것으로 조사되었다.

3. 가설 검증

가설 검증을 위한 분석 방법으로 상관분석과 회귀 분석을 사용하였으며, 1차적인 방법으로 각 구성 개념간의 상관관

&lt;Table 3&gt; Correlation analysis

	Physical attractiveness	Self-esteem	Self-efficacy	Person-job fit	M±SD
1. Physical attractiveness	1 <sup>a)</sup>				4.55±1.12
2. Self-esteem	.504***	1			5.41±1.23
3. Self-efficacy	.441***	.734***	1		5.12±1.25
4. Person-job fit	.388***	.632***	.684***	1	5.11±1.00

<sup>a)</sup>Pearson correlation coefficient \*\*\*p<.001

&lt;Table 4&gt; Multiple regression analysis

Independent variables	Dependent variables	B	$\beta$	std. Err	t value	p value
Constant	Self-esteem	2.904	-	.240	12.118	.000***
Physical attractiveness		.552	.504	.051	10.808	.000***
		R <sup>2</sup> .254	F 116.815***			
Constant	Self-efficacy	2.875	-	.255	11.298	.000***
Physical attractiveness		.493	.441	.054	9.092	.000***
		R <sup>2</sup> .194	F 82.670***			
Constant	Person-job fit	1.923	-	.179	10.764	.000***
Self-esteem		.229	.281	.046	5.007	.000***
Self-efficacy		.381	.478	.045	8.018	.000***
		R <sup>2</sup> .504	F 173.792***			

\*\*\*p<.001

계를 분석한 결과는 <Table 3>과 같다. 분석 결과, 호텔 직원의 신체적 매력도, 자아존중감, 자기효능감, 개인직무적합성은 모두 유의한(p<.001) 양(+)의 상관관계를 보이는 것으로 조사되어 연구의 가설과 방향성이 일치함을 확인할 수 있었다. 그러나 상관분석을 통해 구성개념간의 상관성은 알 수 있으나 인과관계는 알 수 없으므로 추가적으로 회귀분석에 의한 가설검증을 실시하였다.

가설검증을 위한 회귀분석 결과는 <Table 4>와 같다. 가설 1a는 호텔 직원의 신체적 매력도는 자아존중감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 설정하였으며, 독립변수인 신체적 매력도가 자아존중감( $\beta=.504$ ,  $t=10.808$ ,  $p<.001$ )에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 가설 1b는 호텔 직원의 신체적 매력도는 자기효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 설정하였으며, 신체적 매력도가 자기효능감( $\beta=.441$ ,  $t=9.092$ ,  $p<.001$ )에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1ab는 모두 채택되었다. 이러한 결과는 Diener 등(1995), Wiederman & Hurst(1998), Judge & Cable(2003), Swami 등(2007), Im(2007) 등의 연구에서 스스로 매력적이라고 인지하는 사람이 높은 자아존중감을 가지며, 신체적인 매력도는 다른 사람의 기대를 충족시켜준다는 차원에서 자아존중감 증진을 유발한다고 하였고, Eagly 등(1991), Feingold(1992), 조 & 김(1994), Jeon(2006) 등도 신체적인 매력도는 자신감의 강도를 나타내는 개인의 자기효능감에 긍정적인 영향을 준다고 한 것과 유사한 결과를 보이는 것으로 조사되었다.

가설 2a는 자아존중감이 개인직무적합성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 설정하였는데, 독립변수인 자아존중감

( $\beta=.281$ ,  $t=5.007$ ,  $p<.001$ )이 개인직무적합성에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 가설 2b는 자기효능감이 개인직무적합성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 설정하였는데, 독립변수인 자기효능감( $\beta=.478$ ,  $t=8.018$ ,  $p<.001$ )이 개인직무적합성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2ab도 모두 채택되었다. 이러한 결과는 이(1998), Yoon & Kim(2006) 등의 연구에서 자아존중감은 개인의 직무와 관련된 적합성과 유의한 관련성이 있다고 하였으며, Wood & Bandura(1989), Hartline & Ferrell(1996), Zellar 등(2001) 등도 자기효능감으로 인해 직무에 대한 긍정적인 도전을 하게 되고, 직무에 대해 적합하다고 인지하게 된다고 한 것과 유사한 결과를 보이는 것으로 나타났다.

#### 4. 매개 효과

본 연구에서는 매개효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제시한 매개효과 검증 기법을 적용하였으며, 매개효과를 측정하기 위해 다음과 같은 조건을 충족하는지 먼저 검증하였다. 첫째, 독립변수는 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 둘째, 독립변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 하고, 셋째, 독립변수와 매개변수가 종속변수에 영향을 미칠 때 매개변수는 반드시 유의한 영향을 미쳐야 하며, 독립변수만 종속변수에 영향을 미칠 때 보다 회귀계수가 감소해야만 한다. 이 때, 완전매개효과와 부분매개효과를 판별하기 위해서는 세 번째 단계에서 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 주지 않으면 독립변수가 오직 매개변수를 통해서만 영향을 주는 것이므로 완전매개효과(perfect mediating effect)라고 하고, 세 번째 단계에서 독립변수가

<Table 5> Test of self-esteem and self-efficacy as mediators between the physical attractiveness and person-job fit

IV	Equation 1 (DV: Self-esteem)		Equation 2 (DV: Person-job fit)		Equation 3 (DV: Person-job fit)	
	$\beta$ (std. Err)	t value (p value)	$\beta$ (std. Err)	t value (p value)	$\beta$ (std. Err)	t value (p value)
Physical attractive	.504 (.051)	10.808 (.000***)	.388 (.044)	7.803 (.000***)	.094 (.043)	1.943 (.053)
Self-esteem	-	-	-	-	.584 (.039)	12.102 (.000***)
R <sup>2</sup>	.254		.151		.405	
F	116.815***		60.888***		116.583***	
IV	Equation 1 (DV: Self-efficacy)		Equation 2 (DV: Person-job fit)		Equation 3 (DV: Person-job fit)	
	$\beta$ (std. Err)	t value(p value)	$\beta$ (std. Err)	t value (p value)	$\beta$ (std. Err)	t value (p value)
Physical attractive	.441 (.054)	9.092 (.000***)	.388 (.044)	7.803 (.000***)	.108 (.039)	2.475 (.014*)
Self-efficacy	-	-	-	-	.636 (.035)	14.608 (.000***)
R <sup>2</sup>	.194		.151		.477	
F	82.670***		60.888***		155.907***	

IV (independent variable), DV (dependent variable) \*p<.05 \*\*\*p<.001

종속변수에 유의한 영향을 주고 세 번째 단계에서의 종속변수에 대한 독립변수의 효과가 두 번째 단계에서의 독립변수가 종속변수에 대한 효과보다 작게 되면 독립변수가 종속변수에 직접적인 영향과 매개변수를 통한 간접적인 영향을 모두 미치는 것이므로 부분매개효과(partial mediating effect)를 갖는 것으로 판단하였다(Dyne 등 1994). 또한 이러한 매개효과와 보다 구체적인 검증을 위해 회귀계수와 표준오차를 이용하여 Sobel test를 실시하였으며, Sobel test를 통해 매개변수의 유의성이 검증하였다(Preacher & Hayes 2008).

이러한 요건을 충족시키는지 검증하기 위해 호텔 직원의 신체적 매력도가 개인직무적합성에 미치는 영향에 있어서 자아존중감과 자기효능감의 매개효과를 분석한 결과는 <Table 5>와 같다. 자아존중감을 매개변수로 측정된 결과에서는 호텔 직원의 신체적 매력도가 개인직무적합성에 영향을 미치는 직접효과(.094)가 전체효과(.388) 보다 작기 때문에 호텔 직원의 신체적 매력도가 개인직무적합성을 직접 100% 설명해주지 않고, 매개변수인 자아존중감을 통해서 개인직무적합성에 영향을 미치는 매개효과가 있다는 것을 알 수 있으며(그렇다고 직접효과가 전혀 없는 것은 아니기 때문에 완전 매개효과가 아닌 부분적 매개효과라고 볼 수 있음), 매개효과와 유의성 검증을 위한 Sobel test 결과, 8.097(p=.000)로 나타나 유의한 것으로 조사되어 가설 3a는 채택되었다. 또한 자기효능감을 매개변수로 측정된 결과에서는 호텔 직원의 신체적 매력도가 개인직무적합성에 영향을 미치는 직접효과(.108)가 전체효과(.388) 보다 작기 때문에 호텔 직원의 신체적 매력도가 개인직무적합성을 직접 100% 설명해주지 않고, 매개변수인 자기효능감을 통해서 개인직무적합성에 영향을 미치는 부분적인 매개효과가 있다는 것을 알 수 있었다. 매개효과와 유의성 검증을 위한 Sobel test 결과, 7.723(p=.000)로 나타나 유의한 것으로 조사되었으며, 가설 3b도 채택되었다.

#### IV. 요약 및 결론

본 연구에서는 호텔 직원의 신체적 매력도가 자아존중감, 자기효능감 및 개인직무적합성에 미치는 영향을 파악하고 신체적 매력도와 개인직무적합성의 인과관계에서 자아존중감과 자기효능감이 매개역할을 수행하는지에 대해 실증적으로 분석하고자 하였다. 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 호텔 직원이 인식하는 자신의 신체적 매력도 ( $\beta=.504$ )는 자아존중감에 정(+의 영향을 주는 것으로 조사되었으며, 자아존중감( $\beta=.281$ )도 개인직무적합성에 정(+의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 외모에 대한 지각이 개인의 자아존중감을 예측할 수 있는 중요한 변수이며, 매력적인 외모로 인해 주위의 관심을 받게 되고 이를 통해 높은 자아존중감이 유발되면서 결과적으로 긍정적인 자아존중감으로 인해 특히 대인접촉이 많은 직무에서는 개인이 직무와 적합하다고 인지하게 되는 것으로 여겨진다. 이는 Judge & Cable(2003), Swami 등(2007), Im (2007) 등의 연구에서와 같이 자신이 신체적으로 매력적이라고 인지할수록 그렇지 않은 사람에 비해 높은 자아존중감이 형성되고, 이는 신체적인 자아에 대한 만족도가 높을수록 정신적인 안정성도 높아지면서 결과적으로 이러한 부분이 자아존중감에도 긍정적인 영향을 주기 때문이며, 결과적으로 자신에 대한 호의적인 존중감이 직무적합성과도 긍정적인 관계를 형성하는 것으로 판단할 수 있겠다(이 1998; Yoon & Kim 2006).

둘째, 호텔 직원이 인식하는 자신의 신체적 매력도 ( $\beta=.441$ )는 자기효능감에 정(+의 영향을 주는 것으로 조사되었으며, 자기효능감( $\beta=.478$ )은 개인직무적합성에 정(+의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 외모에 대한 만족이 자기효능감을 증진시켜주며, 자신에 대한 자신감의 강도를 나타내는 자기효능감도 신체적인 매력에 의해 영향을 받게 되고, 높은 자기효능감은 직무 수행에 있어

서 긍정적인 결과를 이끌어 내는 것으로 여겨진다. 이는 Eagly 등(1991), Feingold(1992), Jeon(2006) 등의 연구에서와 같이 높은 외모 매력도는 사회적인 유능성에 강한 긍정적인 효과를 지니고, 외모 만족도가 높은 집단은 자기효능감도 높아지면서 결과적으로 직무와의 적합성에 대한 긍정적인 영향력을 지니면서(Zellar 등 2001), Schumacker & Marcoulides(1998)도 직원의 자아효능감과 직무와 관련된 요소들이 일방적인 인과관계가 아닌 상호적인 관계라고 언급하였다.

셋째, 자아존중감과 자기효능감은 호텔 직원의 신체적 매력도와 개인직무적합성과의 인과관계에서 부분적인 매개역할을 수행하며, 결과적으로 호텔 직원이 지각하는 자신의 신체적인 매력도가 개인직무적합성에 미치는 영향은 완전히는 아닐지라도 상당부분 자아존중감과 자기효능감에 의해 매개된다고 할 수 있겠다. 따라서 이러한 결과들을 통해 호텔 직원이 자신의 신체적인 매력도에 대해 긍정적으로 인지할수록 자신과 자신의 직무가 적합하다고 인식하는데 있어서 직접적인 영향력을 지닐 것이라는 단순한 추론보다는 자아존중감과 자기효능감의 매개변수 역할이 매우 의미가 있음이 고찰된 것으로 판단할 수 있겠다.

결과를 종합하면, 본 연구는 호텔 직원이 스스로 평가하는 자신의 신체적 매력도와 자아존중감, 자기효능감 및 개인직무적합성 사이의 인과관계에 대한 이론적인 토대를 제공하였다. 현재까지 선행된 연구들은 대부분 일반 기업의 직원이나, 관리자의 입장에서, 또는 고객의 입장에서 제공자의 신체적 매력도에 대한 평가를 하였지만, 본 연구에서는 대표적인 대인 산업으로써 서비스 직무를 중점적으로 수행하는 호텔 직원을 대상으로 직원 스스로 평가하는 자신의 신체적 매력도가 자신의 직무에 대한 적합성 판단에도 유의한 영향을 주게 된다는 사실을 검증하였다. 이러한 시점에서 본 연구는 호텔 직원이 판단하는 자신의 신체적 매력도의 정도를 고찰하고, 신체적 매력도와 개인직무적합성을 연계하여 상호관계를 규명하였으며, 자아존중감과 자기효능감의 매개효과를 통해 이러한 시점에서 본 연구는 호텔직할수록, 높은 자아존중감과 자기효능감을 통해 개인직무적합성에도 유의한 영향을 준다는 사실을 검증함으로써, 외식 기업 직원의 신체적 매력도에 대한 기초적인 연구로서 활용될 가치는 충분할 것이라고 판단할 수 있겠다. 그러므로 이러한 실증분석 결과를 근거로 하여 직원 스스로 매력적인 사람이라는 것을 인식하는 것도 중요하지만, 신체적 매력과 관련된 자아존중감이나 자아효능감과 같은 매개변수의 역할도 중요하다는 것이 고찰되었으며, 결과적으로 호텔 기업에서는 직원 스스로 가치 있는 사람으로 여기면서, 자신의 수행 능력에 대한 믿음을 가질 수 있는 프로그램의 개발을 통해, 직원의 자아존중감과 자기효능감 같은 내재적인 변수를 향상시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것으로 판단된다.

본 연구의 한계는 표본 추출에 있어서 수도권 지역에 위

지한 특 1급 호텔 직원으로 한정하여 대표성의 문제가 의심될 수 있으며, 호텔 직원의 신체적 매력도 측정에 있어서 객관적 요소를 배제한 채 자신의 얼굴과 체형에 대한 응답자의 주관적인 판단에 의존할 수 밖에 없었던 점이 한계점으로 작용할 수 있을 것이다. 더불어 연구 모형이 가지는 한계점으로 호텔 직원에게 인지된 자신의 신체적 매력도와 개인직무적합성간의 인과관계에 있어서, 매개변수로 측정된 자아존중감과 자아효능감이 개인직무적합성에 영향을 미치는 매개변수를 모두 설명해줄 수 없기 때문에, 본 연구의 인과관계로 일반화된 결론을 도출하는 것은 한계가 있을 것으로 판단된다. 따라서 신체적인 매력도를 객관적으로 측정할 수 있는 변수에 대한 추가적인 연구가 필요하며, 이러한 제한점을 보완하여 보다 객관적이고 실질적인 결과를 도출할 수 있는 활발한 후속 연구들이 이뤄져야 할 것으로 사료된다.

#### ■ 참고문헌

- 이삼희. 1998. 심성개발 프로그램이 부적응 학생의 자아존중감 및 성취동기 변화에 미치는 효과. 건국대학교 석사논문. 1-107
- 조지숙, 김경연. 1994. 청소년의 신체상 매력 및 신체상 왜곡과 자아존중감과의 관계. 부산대학교 가정대학 연구보고서. 26-35
- Bandura A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 84:191-215
- Baron RM, Kenny DA. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6):1173-1182
- Beehr TA, Gilmore DC. 1982. Applicant attractiveness as a perceived job-relevant variable in selection of management trainees. *Academy of Management Journal*. 25:607-617
- Caldwell D, O'Reilly C. 1990. Measuring person-job Fit using a profile comparison process. *Journal of Applied Psychology*. 75:648-657
- Case A, Paxson C. 2008. Stature and status: Height, Ability and labor market outcomes. *Journal of Political Economy*. 116(3):499-532.
- Cawley J. 2004. The impact of obesity on wage. *The Journal of Human Resources*. 39(2):451-474
- Chia RC, Allred LJ, Grossnickle WF, Lee GW. 1998. Effects of attractiveness and gender of the perception of achievement-related variables. *Journal of Social Psychology*. 138:471-477
- Chun BJ. 2005. Effects of physical attractiveness on performance expectation: Cooperative intention and actual performance. *Productivity Review*. 19(4):41-56
- Diener EM, Wolsic B, Fujita F. 1995. Physical attractiveness and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69(1):120-129.
- Dyne VL, Graham JW, Dienesch RM. 1994. Organizational citizenship behavior, construct redefinition, measurement



- and validation. *Academy of Management Journal*. 37:765-802.
- Eagly AH, Ashmore RD, Makhijani MG, Longo LC. 1991. What is beautiful is good, but: A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype. *Psychological Bulletin*. 110:109-128
- Edwards JR. 1991. Person-job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 6:283-357
- Ehrhart KH. 2006. Job characteristics beliefs and personality as antecedents of subjective person-job fit. *Journal of Business and Psychology*. 21(2):193-226
- Feingold A. 1992. Good-looking people are not what we drink. *Psychological Bulletin*. 111:304-341
- Frieze IH, Olsen JE, Russell J. 1991. Attractiveness and income for men and women in management. *Journal of Applied Social Psychology*. 21:1039-1057
- Furnham A, Tan T, McManus C. 1997. Waist-to-hip ratio and preferences for body shape: A replication and extension. *Personal and Individual Differences*. 22:539-549
- Gabbott M, Hogg G. 2000. An empirical investigation of the impact of non-verbal communication on service evaluation. *European Journal of Marketing*. 34(3/4):384-398
- Hartline MD, Ferrell OC. 1996. The management of customer-contact service employees: An empirical investigation. *Journal of Marketing*. 60(1):52-70
- Hong BS, Paik IS, Lee EJ, Park SH. 2007. The effect of media and appearance concern on appearance management of workers. *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles*. 31(4):624-632
- Hong HY. 1995. Relationships of perfectionism, self-efficacy and depression. Master degree thesis. Ewha Womens University. pp 1-73
- Hurley-Hanson AE, Giannantonio CM. 2006. Recruiters' perceptions of appearance: The stigma of image norms. *Equal Opportunities International*. 25(6):450-463
- Im CH. 2007. The effects of physical attractiveness on women employees' promotion: The mediating role of self-esteem and interpersonal relations. *Korean Management Review*. 36(3):597-621
- Jeon JS. 2006. A study of correlation with appearance satisfaction, social support and self efficacy perceived of the high school students. *Sogang University Master Theory*. 1-48.
- Judge TA, Cable DM. 2004. The effect of physical height on workplace success and income: Preliminary test of theoretical model. *Journal of Society Psychology*. 89(3):428-441
- Koering SK, Page AL. 2002. What if your dentist looked like Tom Cruise? Applying the match-up hypothesis to a service encounter. *Psychology and Marketing*. 19(1):91-110
- Koh AR, Kim YJ. 1996. The effects of egocentrism, self-consciousness, body cathexis on adolescence clothing behavior. *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles*. 20(4):667-681
- Langlois JH, Kalakanis L, Rubenstein AJ, Larson A, Hallam M, Smoot M. 2000. Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review. *Psychological Bulletin*. 126:390-423
- Lee HO, Park KA. 2000. Appearance satisfaction of female consumers: Toward the relationships with appearance types and perceptions. *Journal of the Korea Home Economics Association*. 38(7):93-102
- Lee JY, Nam SK, Lee MK, Lee JH, Lee SM. 2009. Rosenberg' self-esteem scale: Analysis of item-level validity. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*. 21(1):173-189
- Marlowe CM, Schneider SL, Nelson CE. 1996. Gender and attractiveness biases in hiring decision: Are more experienced managers less biased? *Journal of Applied Psychology*. 81(1):11-21
- Marshall GW, Stamps MB, Moore JN. 1998. Preinterview biases: The impact of race, physical attractiveness and sales job types on preinterview impressions of sales job applicants. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 18(1):21-38
- Morrow PC, McElroy JC, Stamper BG, Wilson MA. 1990. The effects of physical attractiveness and other demographic characteristics on promotion decisions. *Journal of Management*. 16:723-736
- Pendry LF, Macrae CN. 1994. Stereotypes and mental life: The case of the motivated but thwarted tactician. *Journal of Experimental and Social Psychology*. 30:303-325
- Preacher KJ, Hayes AF. 2008. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40:879-891.
- Rosenberg M. 1965. *Society and the Adolescent Self-image*. Princeton, NJ. Princeton University Press.
- Roh YH, Chang JY. 2005. The relationship of career indecision, job search behavior and P-J/P-O fit among college graduates. *Korean Journal of Career Psychological and Social Issues*. 11(4):23-43
- Rosenthal R, Jacobson L. 1968. *Pygmalion in the Classroom*. New York, NY. Holt, Rinehart and Winston.
- Safire W. 2000. On language. *New York Times Magazine*. 28(March):4-5
- Saks AM, Ashforth BE. 2002. Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology* 87(4):646-654
- Schumacker RE, Marcoulides GA. 1998. *Interaction and Non-linear Effects in Structural Equation*. Hillsdale, NY. Erlbaum.
- Shah P, Kleiner B. 2005. New developments concerning age discrimination in the workplace. *Equal Opportunities International*. 24(5/6):15-23.

- Sherer M, Maddux JE, Mercandante B, Prentice-Dunn S, Jacobs B, Roger RW. 1982. The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Report*. 51:663-671
- Simmons RG, Rosenberg E. 1975. Sex, sex roles, and self-image. *Journal of Youth and Adolescence*. 4:229-258
- Soderlund M, Julander CR. 2009. Physical attractiveness of the service worker in the moment of truth and its effects on customer satisfaction. *Journal of Retailing and Consumer Services* 16(1):216-226
- Swami V, Furnham A, Georgiades C, Pang L. 2007. Evaluating self and partner physical attractiveness. *Body Image*. 4:97-110
- Wiederman MW, Hurst SR. 1998. Body size, physical attractiveness and body image among young adult women: Relationship to sexual experience and sexual esteem. *Journal of Sex Research*. 35:272-282
- Wood R, Bandura A. 1989. Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review* 14(3):361-384
- Yoon DH, Kim HN. 2006. The study on the effect of personality adaptability of individual and organization on self-esteem, self-efficacy and interpersonal relation capability of organizational members. *Journal of Human Resource Management*. 13(2):113-134
- Zellars KL, Hochwarter WA, Perrewe PL. 2001. Beyond self-efficacy: Interactive effects if role conflict and perceived collective efficacy. *Journal of Managerial Issue*. 8(4):483-499

---

2009년 9월 23일 신규논문접수, 11월 6일 수정논문접수, 11월 9일 채택