https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.01.484

뷰티살롱 종사자의 셀프 리더십이 조직시민행동과 이직의사에 미치는 영향

The Effects of Self-Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention in Beauty Salon Employees

김혜정
동명대학교 뷰티케어학과

Hye-Jung Kim(chamkhj@naver.com)

요약

본 연구는 뷰티살롱 종사자의 셀프리더십이 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향을 파악하고 직무만족의 조절효과를 규명하고자 하였다. 이를 위해 뷰티살롱 종사자 330명을 대상으로 자료를 수집하였으며. SPSS v. 21.0을 활용하여 분석하였다. 연구 결과 셀프리더십은 조직시민행동과 이직의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 셀프리더십이 직무만족에 의해 조절되는지를 확인하기 위해 독립변수로 셀프리더십을 모델Ⅰ에, 조절변수로 직무만족을 모델Ⅱ에, 셀프리더십과 직무만족의 상호작용 변수를 모델Ⅲ에 차례로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과 모델Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ 모두 정(+)의 영향을 미치는 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과로 산업체 관계자는 구성원 스스로가 업무를 성공적으로 수행하기 위한 셀프리더쉽을 강화하기 위해 기술 교육 뿐만 아니라 자기계발 교육이 강화되어야 할 것이다.

■ 중심어 : | 셀프리더쉽 | 조직시민행동 | 직무만족 | 이직의도 |

Abstract

This study attempted to investigate the effects of self-leadership on organizational citizenship behavior and turnover intention among beauty salon employees and analyze the moderating effects of job satisfaction. For this purpose, data were collected for 330 people working in beauty salons and analyzed using SPSS v. 21.0. According to multiple regression analysis, self-leadership revealed a statistically significant positive effect on the OCB and urnover intention Therefore, it was shown that self-leadership is a critical factor. To determine if self-leadership having an influence on the OCB and turnover intention is moderated by job satisfaction, variables were applied to the following models, and hierarchical regression was performed: self-leadershipto model I, job satisfaction to model II, self-leadership and job satisfaction to model III. The results found a statistically significant positive influence in all three models. Therefore, this shows that job satisfaction has a moderating effect on self-leadership, OCB and turnover intention. Self-development education as well as technical training should be strengthened to enhance self-leadership, which leads beauty salon employees' thoughts and behavior in the right direction.

■ keyword : | Self-leadership | Organizational Citizenship Behavior | Job Satisfaction | Turnover Intention |

* 이 논문은 2018학년도 동명대학교 교내학술 연구비 지원에 의하여 연구되었음.
접수일자 : 2018년 12월 10일
심사완료일 : 2019년 01월 15일
수정일자 : 2019년 01월 15일
교신저자 : 김혜정, e-mail : chamkhj@naver.com

I. 서 론

개인의 이미지브랜딩 가치에 대한 중요성이 나날이 커져가는 사회현상 속에서 개성추구 자기관리에 대한 투자의 증가로 뷰티산업의 사업체수는 2006년 85.143개에서 2016년 123,957개로 45.6% 증가하였고, 종사자수는 2006년 134,920명에서 2016년 194,167명으로 43.9%로 증가하였으며, 뷰티산업의 매출 규모는 2006년 3조 4천억 원에서 2016년 6조 4천억 원으로 지난 10년간 73% 성장하였다[1]. 뷰티산업은 사업체와 종사자의 지속적인 증가로 경쟁이 치열한 환경하에서 생존하기 위해서는 타 업체와 차별화 될 수 있는 경쟁우위를 확보해야 할 것이다. 성공적인 뷰티 산업체로 포지셔닝 하기 위해서는 지속적인 신규고객 창출 충성고객이 유지가 되어야 한다. 쉬레싱거와 히트케트는 '고객의 만족은 종사원의 만족에서 부터 나온다. 라고 주장하고 고객유지는 고객 만족의 결과이며 고객만족은 고객이 느끼는 가치: 품질, 서비스, 내용에 의해 결정된다. 이러한 가치는 종사원의 유지, 종사원의 만족 내부서비스 지원에 의하여 차례대로 영향을 받는다고 하였다[2]. 모든 기업들이 성공적인 경영을 수행하려면 종사원의 만족을 통한 서비스 품질을 강화시키고, 훌륭한 서비스 품질을 활용하여 고객만족을 증대시켜야 한다.

뷰티산업은 인적의존도가 높은 서비스가 주된 산업으로서 우수한 종사원의 확보, 보유, 및 활용 그리고 그들에 대한 동기부여는 매우 중요하며, 이것은 서비스 훈련과 기술에 의해서 달성될 수 있다[3]. 종사원의 동기부여와 자기 주도성과 관련한 효과적인 리더십이 셀프리더십이며 이는 조직 내 모든 구성원이 스스로 동기부여 할 수 있는 효과적인 행동을 발견하고, 긍정적인 내적 보상과 건설적 사고로 자기 효능감을 극대화하는 점이라는 것을 확인 할 수 있다. 뷰티산업에서 모든 직원은 결국 서비스 리더로서 서비스 리더십을 발휘해야만 하며, 친절 서비스나 서비스 경영 차원에서 서비스 리더십 단계로 접어들면 좀 더 고품질 서비스를 개발하여 고객만족을 높일 수 있으며 이를 위해 시스템적으로 뒷받침됨에 앞서 스스로를 관리 통제 할 수 있는 셀프리더십을 구축해야 한다[4]. 허정철[5]은 셀프리더십 프로그램이 보호관찰소 청소년의 진로인식에 유의미한 영향을 미친다고 하였으며, 정태희6]는 셀프리더십 교육이 주도성, 목표설정 및 실천에서 유의미한 효과를 보였고, 자존감에 유의미한 효과를 보여 자신에 대해 긍정적으로 지각하는 것으로 나타났다. 항공사 구성원들을 대상으로 실시한 Neck & Manz의[7] 셀프리더십의 사유적 전략에 유도된 직원들은 직무만족도가 보다 높은 것으로 나타났다. 이정권[8]은 KT&G 직원들을 대상으로 셀프리더십이 직무만족 및 혁신행동에 미치는 영향을 연구하였는데 셀프리더십과 자기효능감에 대해 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이렇듯 타 산업에서는 이미 셀프리더십과 조직태도에 관련한 연구가 상당히 많이 진행되어져 왔는데 뷰티산업에서 셀프리더십과 관련한 논문은 셀프리더십과 서비스 측면을 연구한 지정훈[9],셀프리더십과 인사시스템의 관계를 연구한 이지현[10],셀프리더십과 조직몰입, 공정성을 연구한 오혜광[11], 대학생의 셀프리더십과 진로를 연구한 최성희[12] 김민희[13]등 셀프리더십 관련 연구는 10편도 안되는 실정이며 고질적 문제점인 높은 이직률을 낮출 수 있는 방안과 보상과 무관한 자발적인 참여행동인 조직시민행동이 중요한 요인으로 논의되어야 함에도 불구하고 셀프리더십과 위 변수와의 상관관계를 본 연구는 전무하다. 뷰티산업은 타 산업 보다 구조적 특성상 고객과 종사원이 만나 생산과 소비가 동시에 이루어지는 인적 자원의 의존이 매우 높은 노동집약적인 특성을 갖고 있으며, 서비스 제공에서 직원은 결정적인 중요성을 가진다. 의사, 변호사처럼 그들 자체가 서비스이기 때문이며, 직원들은 고객의 눈에 비친 조직 그 자체이기 때문에 종사원들의 동기부여와 직무수행 그리고 종사원의 성과를 위해 스스로가 주도적으로 영향력을 행사 할 수 있는 셀프리더십의 필요성에 관한 연구가 필요하다. 본 연구를 통해 종업원들의 셀프리더십 증대를 위한 직무 서비스 교육을 강화시키고 직무만족도를 높여 이직의도를 낮출 수 있게 된다면 뷰티산업의 고질적인 당면 과제를 해소 할 수 있기에 본 연구는 매우 의미 있는 시도라고 하겠다. 이에 본 연구에서는 뷰티살롱 종사자의 셀프리더십이 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향과 직무만족의 조절효과를 파

악하여 셀프리더십의 강화방안을 모색하는 것에 그 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 셀프리더십

셀프리더십은 조직 구성원이 스스로 달성 목표를 설정하고 영향력을 행사하여 조직성과를 향상시키는 자기 주도적인 사고와 행동변화를 의미하며[14]. 셀프리더십이란 개인의 효율성을 증대시키는 과정이며, 자신이 진정 원하는 일이 무엇인지 스스로 믿고 그것을 실천해 내기 위한 내적 조절과정이다[15]. Pearce & Manz[16]는 자기 영향력에 대한 확장된 견해와 권한위임에 기초한 리더십이라 하였으며, Muller[17]는 자기목표 설정과 열망을 가지고 접근하는 행동 및 정신적 과정에 대한 의도적인 활동으로 설명하였다. 고형일[18]은 셀프리더십은 조직에 긍정적인 영향을 미치며 이는 직무만족뿐만 아니라 직무몰입 역시 높아진다고 하였으며, 아울러 조직문화에도 긍정적 영향을 미치게 되며 조직문화가 다시 만족과 몰입을 높인다고 하였다. 셀프리더십을 통해 형성된 긍정적인 분위기와 자율지향적 문화는 개인수준을 넘어서 조직수준의 몰입 역시 높이고 이를 통해 조직전체의 성과를 보다 효과적으로 달성하게 된다고 하였다. 본 연구에서는 셀프리더십을 종업원 스스로가 과업과 직무수행 개인성과를 위해 동기부여와 주도적으로 자기영향력을 행사하는 과정이라 정의하였다.

2. 조직시민행동

조직시민행동은 Organ에 의해 그 개념이 일반화되면서 연구가 시작되었으며, Organ[19]은 조직시민행동을 조직유효성에 기여하는 행동이지만 공식적인 보상이 제공되지 않는 직무 외적인 행동으로서 조직구성원의 자발적인 행동에 의해서만 행해지는 총체적 행동이라고 정의하였으며, 장인선[20]은 조직에서 조직 구성원에게 직접적으로 부여된 역할은 아니지만 본인 스스로가 역할 외로 조직을 위하여 자발적으로 참여하며 헌신적으로 행동하여 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미치는 행위를 조직시민행동으로 정의하였다. Podsakoff et al,은 조직시민행동이 통제의 필요성을 감소시켜 더 효과적인 조직 관리를 가능하게 하며 동료와 관리의 생산성을 강화함으로써 조직효율성을 증대시키며 조직이 보다 생산적으로 자원을 활용 할 수 있도록 협력 행동을 지원함으로써 더 나은 근무환경을 조성하도록 도우며 조직성과의 안정적 제고와 환경변화에 적응력을 강화한다고 하였다[21]. 본 연구에서는 조직시민행동을 공식적인 규정이나 보상이 없음에도 불구하고 자발적으로 행위를 하여 조직의 성과를 높이는 행동이라 정의하였다.

3. 이직의사

이직(Turnover)은 조직에서 금전적인 보상을 받고 있는 조직 내 구성원이 자신의 역할을 포기하는 것을 의미한다[22]. 조직 내 구성원의 잦은 이직은 조직에 부정적인 영향을 초래할 수밖에 없기 때문에 구성원이 자신이 속한 조직을 떠나고자 하는 의도를 의미하는 이직의도는 조직 효과성에 있어서 주요기준에 해당한다. 영리목적의 기업에 재직 중인 남녀를 대상으로 성격특성과 셀프리더십이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향을 실증한 백수민[23]의 연구에서도 셀프리더십은 직무열의와 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 주얼리 산업 종사자의 셀프리더십이 감성지능과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구를 한 최점락[24]은 셀프리더십은 이직의도에 부분적으로 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서 이직의사는 조직으로부터 자발적인 이탈의사로 정의하였다.

4. 직무만족

조직 내부에서 인간관계에 대한 연구는 1930년을 전후로 실시되었고 1940년대에 인간관계론이 대두되면서 조직내부의 인간적인 요소의 중요성이 본격적으로 강조되고 조직 구성원의 업무태도가 본격적으로 주목받기 시작하였으며, 직무만족에 대한 논의는 1960년대에 본격화 되었다[25]. Smith(1955)는 직무만족이란 종사원이 본인의 직무와 관련되어 경험하는 감정의 총 합의

로 정의하였고 모든 감정의 균형 상태에서 기인되는 일련의 태도라 하였다[26]. 김금난, 이정순, 최태부[27]는 자신의 업무가 고객으로부터 존중받고 전문능력을 발휘할 수 있는 환경과 스스로 자신의 능력에 대한 효능감을 갖는 것이 미용종사자들의 직무만족에 정의 영향을 미친다고 했다. 본 연구에서는 직무만족을 직무를 통해 느끼는 유쾌하고 긍정적인 정서적 반응으로 정의하였다.

Ⅲ. 내용 및 방법

1. 연구모형

본 연구는 뷰티살롱 종사자의 셀프리더십이 조직시민행동과 이직의사에 미치는 영향과 직무만족의 조절효과를 파악하고자 하였다. 이에 따라 셀프리더십의 구성 요소로 행위중심적 전략, 자연적보상 전략, 건설적사고 전략을 선정하고, 조직시민행동 및 이직의사에 미치는 영향을 분석하고자 다음 [그림 1]과 같은 연구모형을 설정하였다. 자료분석 방법은 SPSS v.21.0을 활용하여 빈도분석, 탐색적 요인분석, Cronbach's α계수 산출, 상관관계 분석, 그리고 가설검증을 위하여 선형 회귀분석과 조절 회귀분석을 실시하였다.

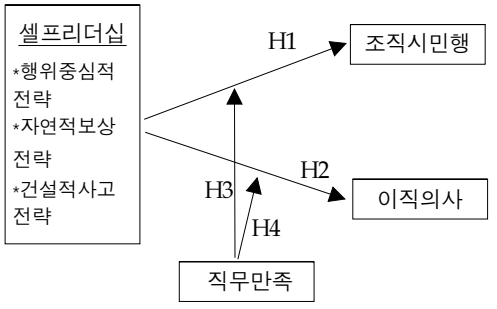

그림 1. 연구모형

2. 가설설정

2.1 셀프리더십과 조직시민행동과의 관계

셀프리더십이 높은 직원의 경우 자신의 직무나 조직에 대해 높은 주인의식을 가지기 때문에 조직의 공식적 보상이 없음에도 불구하고 조직이 비효과적으로 기능하는 것을 간과하지 않고, 이에 대한 도움을 주고자 하는 자발적인 행동인 조직시민행동을 할 수 있다[28].

국내 연구에서 신정아[30], 김세화[29]는 셀프리더십이 조직시민행동에 유의한 영향을 미친다고 하였고, 유정은[31]은 일반 직장인을 대상으로 셀프리더십이 조직시민행동에 긍정적 영향을 미친다고 확인하였다. 서강현[32]은 소방공무원의 셀프리더십이 조직시민행동에 정(+)의 영향력을 미친다고 밝혔다. 이와 같은 선행연구들을 토대로 도출한 가설은 다음과 같다.

가설1. 뷰티살롱 종사자의 셀프리더십은 조직시민행동에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

2.2 셀프리더십과 이직의사와의 관계

헤어미용실 종사자를 대상으로 셀프리더십이 조직관리의 효율성 정도를 나타내어 주고, 이직과 이직의도를 낮출 수 있는 변수인 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 알아본 결과 셀프리더십이 조직몰입의 하위구성요소 3가지 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고[34], 은행직원들을 대상으로 셀프리더십과 조직몰입의 관계를 실증 연구한 고환상의 연구결과에서도 정의 영향관계가 있다고 확인하였다[35], 최영숙은[36]간호사가 인식한 수간호사의 서번트 리더십과 간호사 자신의 셀프리더십이 모두 높을수록 조직몰입은 높게 나타나 양의 상관관계를 보였고, 이직 의도는 감소하여 모두 음의 상관관계가 있음을 실증제시하였다. 이와 같은 선행 연구들을 토대로 도출한 가설은 다음과 같다

가설 2. 뷰티살롱 종사자의 셀프리더십은 이직의 사에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

2.3 셀프리더십과 직무만족 조직시민행동과의 관계

nack& Manz은 America WestLine의 직원48명을 대상으로 사유적 셀프리더십 훈련 이후의 긍정적 정서와 직무만족에 유의미한 영향을 미친는 것으로 실증연구를 하였으며, Konovsky & Orga은 직무만족이 조직시

민행동에 정의 상관관계가 있다고 하였다, 김지은[36]은 호텔레스토랑 직원을 대상으로 셀프리더십을 독립변수 직무만족을 매개변수 조직시민행동을 결과변수로 설정하고 연구한 결과 정(+)적인 영향을 미친다고 하였고, 강규식[37]은 군지휘관을 대상으로 셀프리더십이 조직시민행동에 미치는 영향을 보았으며, 한경아[38]는 정신과병동 간호사의 셀프리더십, 직무만족 및 간호업무수행 간의 관계를 밝혔다. 이와 같은 선행 연구들을 토대로 도출한 가설은 다음과 같다

가설3. 뷰티살롱 종사자의 직무만족은 셀프리더십이 조직시민행동에 미치는 영향을 조절할 것이다.

2.4 셀프리더십과 직무만족 이직의도와의 관계

최점락[24]은 주얼리 산업의 종사자의 셀프리더십은 직무만족도에 정의 영향을 이직의도에 부의 영향을 미친다는 연구 결과를 제시하였고, 이종환[39]은 금융업 종사자를 대상으로 직무몰입과 직무만족에는 셀프리더십의 3가지 전략이 유의한 영향을 미친다고 실증하였으며, 종합병원 간호사를 대상으로한 강윤숙[40]은 셀프리더십 정도가 높을수록 자아존중감과 직무만족이 높으며, 이직의도는 낮아 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이와 같은 선행 연구들을 토대로 도출한 가설은 다음과 같다.

가설4. 뷰티살롱 종사자의 직무만족은 셀프리더십이 이직의사에 미치는 영향을 조절할 것이다.

3. 설문지 구성

설문지의 세부구성은 다음 [표 1] 같다.

표 1. 설문지 구성

측정변수			척도	문항수	문항번호	설문출처
셀프리더십	행위중심적 전략	자기목표설정	Likert 5점 척도	5	1~5	김서영(2011) 하순복(2006)
		자기보상		3	6~8	
		자기처벌		4	9~12	
		자기관찰		4	13~16	
		단서관리		2	17~18	
	자연적 보상전략	자연적 보상		5	19~23	
	건설적사고전략	상상적 경험		5	24~28	
		자기대화		3	29~31	
		신념관리		4	32~35	
조직시민행동	조직시민행동		Likert의 5	3	1,3,5	김혜정
이직의사	이직의사			3	2,4,6	
직무만족도	직무를 통해 느끼는 유쾌하고 긍정적인 정서적 반응		Likert 5점	6	1~6	김선2008 Wu& Norman
일반적 특성	성별, 연령, 최종학력, 결혼여부		명목서열	6	1~6	연구자 작성

4. 연구대상 및 방법

본 연구는 뷰티살롱 종사자들을 대상으로 2018년 6월 15일부터 2018년 7월 20일까지 한 달에 걸쳐 330부를 배포하여 3부를 제외한 총 327부를 회수하였으며, 그 중 응답자의 오류 및 불성실한 답변 15부를 제외하고 총 312부가 실증분석에 활용되었다.

Ⅳ. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석 결과 남자 100명, 여자 212명, 연령은 20대 이하 64명, 30대 199명, 40대 이상 49명으로 나타났다. 결혼여부는 미혼 200명, 기혼 112명으로 나타났고, 최종학력은 고등학교 재학/졸업 99명, 2년제 대학 재학/졸업 173명, 4년제 대학 재학/졸업 30명, 대학원 재학/졸업 10명으로 나타났다. 직급은 1년차 미만 staff 62명, 2년차 미만 staff 70명, 디자이너 100명, 실장 50명, 원장 30명으로 나타났고, 재직기간은 1년 미만 42명, 1-5년 미만 154명, 5-10년 미만 50명, 10년 이상 66명으로 나타났다.

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

변수의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 사용하였다. 주성분분석방식과 베리맥스 방식을 사용하였다.

2.1 셀프리더십에 대한 신뢰도 및 타당성 검증

Bartlett의 단위행렬 결과 χ^2=7344.083(p=0.000)이고, KMO 값이 0.936으로 나타났다. 요인분석 결과 총 3개의 요인이 도출되었고 중심개념을 바탕으로 요인명을 부여하였다. 요인 1(25.768%)은 '행위중심적 전략'으로 명명하였고, 요인 2(18.988%)는 '건설적사고 전략'으로 명명하였으며, 요인 3(10.861%)은 '자연보상 전략'으로 명명하였다.

2.2 이직의사와 조직시민행동에 대한 신뢰도 및 타당성 검증

Bartlett의 단위행렬 결과 χ^2=660.792(p=0.000)이고, KMO 값이 0.774로 나타났다. 요인분석 결과 2개의 요인이 도출되었고 각 요인을 구성하는 문항들의 중심 개념을 바탕으로 요인명을 부여하였다. 요인1(36.648%)은 '이직의사'로 명명하였고, 요인2(34.757%)는 '조직시민행동'으로 명명하였다.

2.3 직무만족에 대한 신뢰도 및 타당성 검증

Bartlett의 단위행렬 점검 결과 χ^2=966.781(p=0.000)이고, KMO의 값이 0.870으로 나타났으며, 측정자료의 공통성을 점검한 결과에서도 요인분석 가정을 만족하였다. 그 결과 요인 1(64.164%)은 '직무만족'으로 명명하였다.

3. 기술통계 및 상관관계 검증

변수간 기술통계 및 상관관계를 분석한 결과는 [표 2]와 같다. 변수의 기술통계 분석 결과 뷰티살롱 종사자의 셀프리더십은 하위요인별 '자연보상 전략'(M=3.61), '건설적 사고 패턴 전략'(M=3.52), '행동지향적 전략'(M=3.45) 순으로 나타났고, 행동지향성은 조직시민행동'(M=3.47), '이직의사'(M=2.73) 순으로 나타났다. 또한 직무만족은 평균 3.61점으로 나타났다. 상관관계를 분석한 결과 셀프리더십의 하위요인별 행동지향적 전략, 자연보상 전략, 건설적 사고 전략은 조직시민행동과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(p<.001), 이직의사와는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 또한 조직시민행동은 직무만족과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(p<.001), 이직의사는 직무만족과 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.001).

표 2. 기술통계 및 상관관계 검증

구분		M±SD	셀프리더십			행동지향성		직무만족
			행동지향적 전략	자연보상 전략	건설적사고 패턴 전략	조직시민 행동	이직의사	
셀프리더십	행동지향적 전략	3.45±.635	1					
	자연보상 전략	3.61±.665	.454***	1				
	건설적사고 전략	3.52±.575	.490***	.583***	1			
행동지향성	조직시민 행동	3.47±.707	.451***	.441***	.497***	1		
	이직의사	2.73±.836	-.369***	-.400***	-.384***	-.416***	1	
직무만족		3.61±.657	.409***	.514***	.530***	.647***	-.434***	1

***p<.001

4. 가설의 검증

4.1 가설1의 검증

셀프리더십이 조직시민행동에 미치는 영향을 검증한 결과는 [표 3]와 같다. 회귀모형 설명력은 32.1%로 유의미한 것으로 나타났다. (F=48.625, p<.001). 따라서 가설 1은 채택되었다.

표 3. 뷰티살롱 종사자의 셀프리더십이 조직시민행동에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	표준오차	베타		
(상수)	.685	.233		2.942	.004
행동 지향적 전략	.263	.062	.236	4.258***	.000
자연 보상 전략	.181	.063	.170	2.855**	.005
건설적 사고 패턴 전략	.347	.075	.282	4.635***	.000
R^2 =.321, Adj. R^2 =.315, F=48.625***, p=.000					

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

4.2 가설2의 검증

셀프리더십이 이직의사에 미치는 영향을 검증한 결과는 [표 4]와 같다. 회귀모형 설명력은 22.0%로 유의미한 것으로 나타났다,(F=28.981, p<.001). 따라서 가설2는 채택되었다.

표 4. 뷰티살롱 종사자의 셀프리더십이 이직의사에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	표준오차	베타		
(상수)	5.425	.295		18.403	.000
행동 지향적 전략	−.250	.078	−.190	−3.203**	.002
자연 보상 전략	−.275	.080	−.218	−3.426**	.001
건설적 사고 패턴 전략	−.237	.095	−.163	−2.499*	.013
R^2 =.220, Adj. R^2 =.213, F=28.981***, p=.000					

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

4.3 가설3의 검증

조직시민행동에 영향을 미치는 셀프리더십이 직무만족에 의해 조절되는지 조절회귀분석을 실시한 결과는 [표 5]와 같다. 먼저 조직시민행동에 영향을 미치는 셀프리더십이 직무만족에 의해 조절되는지를 확인하기 위해 독립변수로 셀프리더십을 모델Ⅰ에, 조절변수로 직무만족을 모델Ⅱ에, 셀프리더십과 직무만족의 상호작용 변수를 모델Ⅲ에 차례로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모델Ⅰ의 설명력은 32.1%로 나타났으며 유의미한 것으로 분석되었다(F=48.625, p<.001). 독립변수별로는 건설적사고패턴전략(β=.282, p<.001), 행동지향적 전략(β=.236, p<.001), 자연보상 전략(β=.170, p<.01)이 조직시민행동에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족이 추가적으로 투입된 모델Ⅱ의 설명력은 47.5%로 15.4%가 추가적으로 증가하였으며 유의미한 것으로 분석되었다(F=69.336, p<.001). 즉, 추가적으로 투입된 직무만족(β=.488, p<.001)라는 변수가 조직시민행동에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

직무만족이 가지는 조절효과를 검증하기 위해 셀프리더십과 직무만족의 상호작용 변수를 추가적으로 투입한 모델Ⅲ의 설명력은 48.8%로 1.3%가 추가적으로 증가하여 유의미한 것으로 나타났다(F=41.455, p<.001). 또한 추가적으로 투입된 상호작용 변수 중에는 자연 보상 전략과 직무만족의 상호작용 변수(β=−.113, p<.05), 건설적 사고 패턴 전략과 직무만족의 상호작용 변수(β=.141, p<.05)가 유의미한 것으로 나타났다, 따라서 가설3은 채택되었다.

표 5. 셀프리더십과 조직시민행동의 관계에서 직무만족의 조절효과

구분	모델Ⅰ			모델Ⅱ			모델Ⅲ		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
행동 지향적 전략(A)	.236	4.258***	.000	.170	3.453**	.001	.172	3.384**	.001
자연 보상 전략(B)	.170	2.855**	.005	.035	.636	.525	.034	.633	.527
건설적 사고 패턴 전략(C)	.282	4.635***	.000	.134	2.399*	.017	.116	2.077*	.039
직무만족(M1)				.488	9.462***	.000	.494	9.404***	.000
(A)×(M1)							−.038	−.724	.470
(B)×(M1)							−.113	−1.980*	.049
(C)×(M1)							.141	2.588*	.010
F-value(p)	48.625***			69.336***			41.455***		
R^2	.321			.475			.488		
Change of R^2				.154			.013		

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

4.4 가설4의 검증

이직의도에 영향을 미치는 셀프리더십이 직무만족에 의해 조절되는지를 알아보기 위하여 조절회귀분석을 실시한 결과는 [표 6]와 같다. 먼저 이직의도에 영향을 미치는 셀프리더십이 직무만족에 의해 조절되는지를 확인하기 위해 독립변수로 셀프리더십을 모델Ⅰ에, 조절변수로 직무만족을 모델Ⅱ에, 셀프리더십과 직무만족의 상호작용 변수를 모델Ⅲ에 차례로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모델Ⅰ의 설명력은 32.1%로 나타났고, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=28.981, p<.001). 독립변수별로는 자연 보상 전략(β=−.218, p<.01), 행동 지향적 전략(β=−.190, p<.01), 건설적 사고 패턴 전략(β=−.163, p<.05)이 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(−)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족이 추가적으로 투입된 모델Ⅱ의 설명력은

25.9%로 3.9%가 추가적으로 증가하였고, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=26.774, p<.001). 즉, 추가적으로 투입된 직무만족(β=-.245, p<.001)라는 변수가 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 직무만족이 가지는 조절효과를 검증하기 위해 셀프리더십과 직무만족의 상호작용 변수를 추가적으로 투입한 모델Ⅲ의 설명력은 28.6%로 2.7%가 추가적으로 증가하였고, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=17.372, p<.001). 또한 추가적으로 투입된 상호작용 변수 중에는 자연 보상 전략과 직무만족의 상호작용 변수(β=-.154, p<.05)가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 가설4는 채택되었다

표 6. 셀프리더십과 이직의도의 관계에서 직무만족의 조절효과

구분	모델 I			모델 II			모델III		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
행동 지향적 전략(A)	-.190	-3.203**	.002	-.157	-2.686**	.008	-.156	-2.601*	.010
자연 보상 전략(B)	-.218	-3.426**	.001	-.151	-2.335*	.020	-.167	-2.608*	.010
건설적 사고 패턴 전략(C)	-.163	-2.499*	.013	-.089	-1.339	.182	-.087	-1.321	.187
직무만족(M1)				-.245	-3.992***	.000	-.208	-3.346	.001
(A)×(M1)							-.058	-.935	.350
(B)×(M1)							-.154	-2.285*	.023
(C)×(M1)							.045	.692	.490
F-value(p)	28.981***			26.774***			17.372***		
R^2	.220			.259			.286		
Change of R^2				.039			.027		

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

V. 결론 및 논의

본 연구는 뷰티살롱 종사자의 셀프리더십이 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향을 파악해 보고자 하였으며, 뷰티살롱 종사자의 셀프리더십과 조직시민행동 이직의도 사이에서 직무만족의 조절효과를 살펴봄으로서 셀프리더십 연구의 이론적 실무적 시사점을 제공하는 것을 목적으로 수행하였다. 본 연구목적을 위하여 기존 관련 문헌을 검토하였고, 이론적 배경을 탐색하였으며, 이를 바탕으로 연구모형 및 가설을 설정하여 분석하였다. 가설검증을 위하여 서울과 부산에 위치하는 뷰티살롱 종사자 312명에 대하여 설문분석을 실시하였으며, 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 뷰티살롱 종사자의 셀프리더십이 조직시민행동에 미치는 영향을 검증한 결과 건설적사고 패턴전략, 행동지향적 전략, 자연보상 전략이 조직시민행동에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설1은 채택되었다. 이러한 결과는 제조업 분야의 종업원을 대상으로 셀프리더십이 성과변수인 조직시민행동에 미치는 영향을 연구한 결과 모두 유의미한 영향을 미치고 있음을 제시한 김세화[29]. 중소기업과 대기업을 대상으로 한 신정아[30] 소방공무원을 대상으로한 서강현[32] 등에 이어 뷰티산업에서도 셀프리더십이 조직시민행동 향상에 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 이는 다수의 선행연구에서 도출한 결과와 일치하는 것으로 이 연구결과가 뷰티산업에서도 유의미한 역할을 하는 것을 확인하였다. 그러므로 뷰티살롱 종사원들의 교육시 기술연마 교육에만 집중 할것이 아니라 종사원들 모두 셀프리더쉽을 향상 시킬 수 있는 교육프로그램을 집중 운영하여 보상과 상관없이 스스로 목적의식을 가지고 직원간의 이타적인 자세로 직무에 몰입 할 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다.

둘째, 셀프리더십이 이직의사에 미치는 영향을 검증한 결과 행동지향적 전략, 자연보상 전략, 건설적사고 전략이 이직의사에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설2는 채택되었다. 이러한 결과는 주얼리 산업 종사자의 셀프리더십이 이직의도에 미치는 영향을 실증 연구한 최점락[24], 은행직원을 대상으로 한 고환상[34], 간호사를 대상으로 한 최영숙[36]의에 이어 뷰티산업에서도 셀프리더십이 이직의사에 부의 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 이는 산업군마다 결과가 구분되는 것을 선행연구를 통해 알 수 있는데 대부분 일반 기업의 사원들을 대상으로 한 김서영, 김상순[41]등의 조직에서는 셀프리더십을 통해 내적 동기가 높을수록 이직을 통해 또 다른 목표를 해결 하려하기에 정의 영향을 미친다는 연구결과가 있었으며 간호사 미용사 소방관 의사와 같은 직업 고유의 전문성을 가진 산업분야의 종사원의 경우 심리적 주인의식이 발현하

여 셀프리더십이 이직의사를 낮추는 것으로 나타났다. 연구 다수의 선행연구에서 도출한 결과와 일치하는 것으로 이 연구결과가 뷰티산업에서도 유의미한 역할을 하는 것을 확인하였다. 그러므로 뷰티살롱 종사원들과 대표자들은 조직내 셀프리더십 교육 참여 뿐만 아니라 자기개발 서적이나 영상을 통해 셀프리더십을 향상 시킬 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다.

셋째, 조직시민행동에 영향을 미치는 셀프리더십이 직무만족에 의해 조절되는지를 알아본 결과 모델Ⅰ은 모델Ⅱ는 정의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 셀프리더십과 직무만족의 상호작용 변수를 모델Ⅲ에 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과 직무만족은 셀프리더십의 하위요인별 자연 보상 전략, 건설적 사고 패턴 전략과 조직시민행동 간의 관계를 조절하는 것으로 나타나 가설3은 채택되었다. 이러한 결과는 연구개발 조직을 대상으로 한 정남진[42]의 연구에서 셀프리더십 행위수준이 높을수록 직무만족도와 조직 몰입도가 모두 높다고 하였으며, Allen[43]도 간호에서의 리더십은 간호사의 업무성과를 향상시키며 직무만족과 연결되어 질적 환자간호와 정의 상관관계를 가지게 되므로 결국 리더십은 질적 간호에 영향을 주는 중요한 요인이라고 하였으며 호텔 레스토랑 직원을 대상으로 한 김지은[36], 군지휘관을 대상으로 한 강규식[37]에 이어 뷰티산업에서도 셀프리더십과 직무만족 조직시민행동이 중요한 역할을 하는 것을 확인하였다. 선행연구가 없었던 직무만족이 가지는 조절효과를 검증한 것은 셀프리더십과 직무만족의 상호작용 변수를 추가적으로 투입한 셀프리더십의 하위요인별 자연보상 전략, 건설적사고 패턴 전략과 조직시민행동 간의 관계를 조절하는 것을 본 연구에서 규명한 것으로 뷰티살롱 종사자의 직무만족은 셀프리더십이 조직시민행동에 미치는 영향을 조절하기에 직무만족 또한 중요한 요인이라는 것을 입증되었다.

마지막으로 이직의도에 영향을 미치는 셀프리더십이 직무만족에 의해 조절되는지를 알아본 결과 관계를 조절하는 것으로 나타났으며 직무만족은 이직의도 간의 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설4는 채택되었다. 기업의 신입사원을 대상으로 한 백수민[35]은 셀프리더십과 이직의도와의 관계를 연구한 결과 셀프리더십이 높을수록 이직하고자 하는 심리도높아진다 라고 하였는데 이는 본 연구와 상반된 결과로 이는 자율과 통제를 통해 과업을 성공적으로 수행하려는 내적 동기가 높을수록 이직을 통해 또 다른 목표를 해결하려는 의지가 높은 것으로 해석할 수 있다.

간호사를 대상으로 한 강윤숙은[40] 셀프리더십 정도가 높을수록 직무만족이 높으며, 이직의도는 낮아 간호업무 성과에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 간호사의 셀프리더십에 관한 문헌분석 연구에서 간호조직에서의 셀프리더십은 직무만족과 이직과 이직의도를 낮출 수 있는 변수인 조직몰입에 영향을 미친다고 보고한 원효진 조성현[44] 등에 이어 뷰티산업에서도 셀프리더십과 직무만족 이직의사와의 관계가 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 이는 다수의 선행연구에서 도출한 결과와 일치하는 것으로 이 연구결과가 뷰티산업에서도 유의미한 역할을 하는 것을 확인하였다. 본 연구 가설 4에서는 직무만족은 셀프리더십의 하위요인별 자연 보상 전략만이 이직의도 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났는데 이는 효과적인 셀프리더십을 통하여 자신의 과업에 열정과 의욕이 발현하여 그 업무자체에 동기가 부여되고 보상을 받게 되면 직무만족도는 상승하고 이에 이직의사는 줄어들게 되어 채택된 것으로 사료된다.

지금까지의 연구결과를 종합해보면 뷰티산업에서는 다루지 않았던 뷰티살롱 종사자의 셀프리더십과 조직시민행동 이직의도 사이에서 직무만족의 조절효과를 밝힘으로서 뷰티살롱 종사자의 이직의도를 낮추고 조직시민행동을 배가 시킬 수 있는 셀프리더십에 관한 이론을 축적할 수 있는 이론적 시사점을 제시할 수 있다. 본 연구 결과와 이론적 시사점을 바탕으로 실무적 시사점을 살펴보면, 선행 연구 및 본 연구의 결과를 통해 셀프리더십은 개인에 따라 그 잠재력에는 차이가 있지만 학습이나 교육에 의해 발현될 수 있음을 알 수 있었다, 그러므로 인적의존도가 높은 뷰티서비스 산업의 경영자들이 직원들의 직무 역량 교육시 기술교육에만 투자할 것이 아니라 동기부여와 자기주도성, 조직시민행동을 기를 수 있는 서비스마인드 교육 및 셀프리더십 교

육을 신설 강화하여 종사원들이 스스로 성과 목표를 설정 관리하고, 직장 내에서 동료를 돕고, 정리정돈, 이타심을 기르게 된다면, 조직 구성원의 직무만족도가 상승되어 뷰타산업의 고질적인 인사관리의 애로사항인 이직도 낮추게 되어 뷰티산업체의 지속가능한 성장 기반과 발전에 기여 할 수 있는 연구 자료로서 가치가 있다.

그러나 이론적 실무적 시사점에도 불구하고 본 연구가 안고 있는 한계점은 있다. 이를 극복하고 연구의 발전을 위해서 향후 연구방향을 제시하고자 한다. 자기보고식 응답 설문방식으로 간단하고 신속하나 응답자의 주관이 개입될 가능성이 존재하기에 추후 연구에서는 이러한 점을 보완한 연구 설계가 이뤄져야 하며, 본 연구는 횡단적 연구방법을 실시하였지만 향후 연구에서는 직장 내 셀프리더십 교육을 실시하기 전과 후를 구분하여 실험집단과 대조집단을 선정하여 종단적 연구를 수행한다면 더 논리적으로 설득력이 있을 거라고 사료된다.

참 고 문 헌

[1] http://kosis.kr/index/index.do, 2018. 12.05.

[2] Rafig and Ahmed, Rafig, Mohammed, and Pervaiz K. Ahmed, “Advance in the Internal Marketing Concept: Definitipon, Synthesis and Extension,” Journal of Serices Marketing, Vol.14, No.6, pp.449-462, 2000.

[3] 조영대, *서비스학개론*, 세림출판사, pp.185-196, 2009.

[4] 박혜정, *고객서비스실무*, 백산출판서, p.363, 2010.

[5] 허정철, “셀프리더십 프로그램이 보호관찰소 청소년의 진로인식과 자기효능감에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제17권, 제11호, p.71, 2017.

[6] 정태희, “셀프리더십교육이 대학생의 셀프리더십과 자존감 증진에 미치는 효과,” 한국교육학회지, 제32권, 제1호, pp.223-248, 2005.

[7] C. P. Neck and C. C. Manz, “Mastering Self-Leadership: Empowering yourself for personal excellence,” Pearson Prentice-Hall, pper Saddle River, NJ. 2010.

[8] 이정권, *셀프리더십이 직무만족 및 혁신행동에 미치는 영향을 연구*, 동신대학교 대학원, 석사학위논문, p.3, 2016.

[9] 김기철, 지정훈, “미용관련 셀프리더십 헤어미용직무에서 셀프리더십이 서비스유연성과 긍정적 정서표현, 직무성과의 영향관계 및 매개효과 연구,” 한국인체미용예술학회, Vol.18, No.2, p.82, 2017.

[10] 이지현, *피부미용실 인사시스템과 개인성과 관계에서 셀프리더십의 매개효과 분석*, 서울벤처대학원 대학교, 박사학위논문, 2014.

[11] 오혜광, *헤어미용실 종사자의 셀프리더십과 조직몰입관계에서 조직공정성과 조직후원인식의 효과 연구*, 서울벤처대학원대학교, 박사학위논문, p.119, 2016.

[12] 최성희, *미용전공 대학생의 셀프리더십이 진로결정 자기효능감과 진로준비행동에 미치는 영향*, 영산대학교 미용예술대학원, 석사학위논문, 2017.

[13] 김민희, 김윤정, “전문대학 미용전공 학생들의 셀프리더십이 학습효과와 대학생활 만족도에 미치는 영향,” 한국디자인문화학회지, 제22권, 제4호, 2016.

[14] 박징기, *셀프리더십이 직무수행에 미치는 영향 : 임파워먼트의 매개효과를 중심으로*, 호남대학교 대학원, 석사학위논문, p.8, 2018.

[15] C. C. Manz and H. P. Sims, “Super leadership: Beyond the Myth of Heroic Leadership,” In R. P. Vecchio (ed.), Leadership: Understanding the Dynamics of Power and Influence in Organizations, Indiana University of Notre Dame Press, pp.411-421, 1997.

[16] C. L. Pearce and C. C. Manz, “The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self and Shared Leadership in Knowledge Work,” Organizational Dynamics, Vol.34, No.2, pp.130-140, 2005.

[17] G. F. Muller, "Dimensions of Self-leadership: A German replication and extension," Psychological Reports, Vol.99, No.2, pp.357-362, 2006.

[18] 고형일, "셀프리더십이 심리적 임파워먼트와 조직시민행동에 미치는 영향," 산업혁신연구지, 제29권, 제2호, pp.161-193, 2016.

[19] D. W. Organ, *Organizational Citizenship Behavior,* The GoodSoldier Syndrome, Lexington, MA, Lexington Book, 1988.

[20] 장인선, *심리적 임파워먼트가 조직시민행동에 미치는 영향 : 긍정심리자본과 조직동일시의 매개효과를 중심으로,* 충남대학교 대학원, pp.13-14, 2018.

[21] 한나영, 김영조, "심리적 임파워먼트와 조직시민행동의 관계에 대한 성취욕구의 조절효과 검증," 인사조직연구지, 제19권, 제1호, pp185-226, 2011.

[22] W. H. Mobley, "Intermediate linkages in the relationships between job satisfaction and employee turnover," Journal of Applied Psychology, Vol.62, pp.237-240, 1977.

[23] 백수민, *성격특성과 셀프리더십이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향 - 심리적 주인의식의 매개효과를 중심으로,* 호서대학교 벤처대학원, 박사학위논문, p.84, 2017.

[24] 최점락, *주얼리 산업 종사자의 셀프리더십이 감성지능과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구,* 경기대학교 서비스경영전문대학원, 박사학위논문, p.65, 2018.

[25] 서성택, *공기업에서 직무만족이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구,* 서울대학교 대학원, 석사학위논문, 2013.

[26] 김연선, 김건, "호텔리어의 직무환경이 감정소진과 직무만족 그리고 이직의도에 미치는 연구," 한국콘텐츠학회논문지, 제15권, 제7호, pp.544-554, 2015.

[27] 김금란, 이정순, 최태부, "미용분야 직무특성이 미용전문가의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구," 한국미용학회지, 제15권, 제2호, pp.408-417, 2009.

[28] 유정은, *셀프리더십과 조직시민행동의 관계에서 조직문화 유형수준의 조절효과,* 고려대학교 교육대학원, 석사학위논문, pp.1-37, 2010.

[29] 김세화, *셀프리더십이 역할 행동, 조직시민행동 및 혁신행동에 미치는 영향,* 전남대학교 대학원, 석사학위논문, p.11, 2010.

[30] 신정아, *셀프리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구,* 조선대학교 경영대학원, 석사학위논문, 2010.

[31] 유정은, *셀프리더십과 조직시민행동의 관계에서 조직문화 유형수준의 조절효과,* 고려대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2012.

[32] 서강현, *소방공무원의 셀프리더십이 혁신행동, 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향-경상북도 소방공무원을 대상으로,* 경북대학교 행정대학원, 석사학위논문, 2013.

[33] 오혜광, 윤천성, "헤어미용실 종사자의 셀프리더십과 조직몰입 관계에서 조직후원인식의 매개효과 분석," 한국미용학회지, 제21권, 제1호, pp.100-106, 2015.

[34] 고환상, "상상의 리더십과 개인의 셀프리더십이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향," 경영교육연구, 제26권, 제5호, pp.347-377, 2011.

[35] 최영숙, *서번트 리더십과 셀프리더십이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향,* 가천대학교 대학원, 석사학위논문, 2016.

[36] 김지은, *서번트리더십, 셀프리더십, 조직 공정성이 조직유효성 및 조직시민행동에 미치는 영향,* 경희대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2009.

[37] 강규식, *셀프리더십이 리더십 유형에 따라 조직유효성에 미치는 영향,* 청주대학교 경영대학원, 석사학위논문, 2003.

[38] 한경아, *정신과병동 간호사의 셀프리더십, 직무만족 및 간호업무수행 간의 관계,* 초당대학교 대학원, 석사학위논문, p.1, 2018.

[39] 이종환, *금융업 종사자의 셀프리더십이 직무 몰입 및 직무만족과 업무성과에 미치는 영향,* 전북

대학교 대학원, 석사학위논문, 2015.
[40] 강윤숙, 최윤정, 빅달이, “간호사의 셀프리더십과 자아존중감 및 조직 유효성에 관한 연구,” 간호행정학회지, 제16권, 제2호, pp.143-151, 2010.
[41] 김서영, 김상순, “입사원의 셀프리더십이 이직의도에 미치는 영향,” 한국경영학회, 통합학술발표논문집, 제15권, 제2호, pp.408-417, 2009.
[42] 정남진, *연구개발 조직의 리더십에 관한 연구*, 고려대학교 경영대학원, 석사학위논문, 1999.
[43] H. W. Allen, *The match of leader style with maturity and its influence of job satisfaction and perceived organizational effectivencess,* Doctorial Dissertation, Gorgia State University, 1984.
[44] 원효진, 조성현, “간호사의 셀프리더십에 관한 문헌분석,” 간호행정학회지, 제19권, 제3호, pp.382-393, 2013.

저 자 소 개

김 혜 정(Hye-Jung Kim) 정회원

- 2003년 2월 : 부경대학교 중소기업학과(경영학 석사)
- 2009년 2월 : 서경대학교 미용예술학과(미용예술학 박사)
- 2007년 9월 ~ 현재 : 동명대학교 뷰티케어학과 부교수

<관심분야> : 미용경영, 미용치료, 미용복지