

미용재능기부 참여여부에 따른 개인역량이 직무몰입 및 만족도에 미치는 영향

안서리¹, 임순녀^{2*}

¹동신대학교 뷰티미용학과 석사, ²동신대학교 뷰티미용학과 교수

The Effect of Personal Capability on Job Commitment and Satisfaction in Beauty Talent Donation

Seo-Ri An¹, Soon-Nye Lim^{2*}

¹Master's degree student, Dept. of Cosmetology, Dong Shin University

²Professor, Dept. of Cosmetology, Dong Shin University

요 약 최근 자신만의 재능과 기술을 기부함으로써 개인역량을 높이고, 자신의 직무몰입과 만족도를 높이기 위한 여가활동으로 미용재능기부의 관심이 높아지고 있다. 본 연구는 미용재능기부 참여에 따른 개인역량이 직무몰입 및 만족도에 미치는 영향을 알아보고자 요인분석, 신뢰도분석, 그리고 회귀분석을 실시하였다. 설문응답은 374명의 미용재능기부자들을 대상으로 하였다. 재능기부 참여형태별 개인역량이 재능기부 만족도, 직무몰입, 직무만족도와 높은 유의수준의 상관성을 나타냈으나 재능기부 만족도와 직무만족도는 부분적으로는 유의하나 영향력은 크지 않은 것으로 나타났다. 또한, 재능기부 참여형태별 직무몰입은 직무만족도와 높은 유의수준을 갖는 상관성을 나타냈다. 이로써 재능기부참여는 미용인의 개인역량에 영향을 받으며, 미용사의 개인역량 향상을 위해 다양한 방안이 모색되어야 할 필요성을 제시하였다.

주제어 : 개인, 미용재능기부, 개인역량, 직무몰입, 직무만족도

Abstract This study attempted to investigate the effects of personal competency on job commitment and satisfaction through talent donation in the field of cosmetology. To this end, factor analysis, reliability analysis, and regression analysis was performed. A questionnaire was given to 374 cosmetology talent donors, and the results found the following: Personal competency revealed a highly significant correlation with talent donation, job commitment, and job satisfaction. However, for satisfaction with talent donation and job satisfaction, no considerable influence was found, even though they were partially significant. Furthermore, there was a highly significant correlation between job commitment and job satisfaction. It's been confirmed that participation in talent donation is influenced by the cosmetologists' personal competency. Therefore, this study proposed that it is a necessity to seek diverse options to enhance competency.

Key Words : Personal, Beauty talent donation, Personal capability, Job commitment, Job satisfaction

1. 서론

재능기부(Talent donation)는 댓가를 바라지 않고 관련된기관이나 또는 기부자가 직접 도움이 필요한 다수에게

도움을 제공하는 행위를 말한다[1]. 기부자 자신이 가진 다양한 재능 또는 기술을 기부하는 것은 기존 방식의 기부문화에 변화를 시킬 수 있다는 점에서 관심이 높아지고 있다[2]. 다양한 분야에서의 참여확대와 사회적 인식

*Corresponding Author : Soon-Nye Lim(isn6685@nate.com)

Received October 18, 2018

Accepted January 20, 2019

Revised January 5, 2019

Published January 28, 2019

상승에도 그 지속성을 높이기 위해서는 참여자의 동기가 특히 중요하며, 자원으로서의 원동력과 지속성 그리고 활성화를 가능할 수 있는 중요한 요소이다[3,4]. Lee[5]는 재능기부 동기는 일반적 특성뿐 아니라 몰입도, 지속성, 만족도 등에 영향을 주며, 특히 사회적 동기와 자발적 동기가 높을수록 만족도가 높다고 하였다.

개인역량은 업무수행에 있어 성공적인 결과를 이끌어내는 행동적 특성으로써 개인 자신의 구체성과 경험성을 바탕으로 만들어내는 것을 말하며[6] 직무와 관련하여 성공적인 수행을 이끌거나 특정 전문 지식 또는 기술을 가지고 직무 관련 업무를 수행해 나가는 개인 행동적인 특성이며[7]. 미용업에 종사하는 미용사는 시시각각 바뀌는 상황에 대응하여 새로운 정보나 기술 등의 개인역량을 강화해야 할 필요성을 제시하였고[8], 이를 바탕으로 진취적 사고와 적극적 행동으로 이어지는 재능기부활동은 직무몰입과 만족도에 상당한 영향을 줄 것이다.

최근 사회적으로 재능기부의 관심이 높아지고 있는 가운데 미용분야에서도 기부활동이 활발해지고 있으며, 그 지속성과 만족감을 높이기 위해서는 기부자들이 어떤 이유에서 기부활동에 참여하며[9], 관련 인자를 파악하는 것이 중요하다. 지금까지 미용업과 관련하여 재능기부참여에 따른 개인역량과 직무몰입 및 만족도에 어떠한 영향을 주는가에 관한 연구는 이루어지지 않아 실증적으로 규명하여 직무성과를 향상시킬 수 있는 구체적 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 선행문헌을 바탕으로 미용인들의 개인역량, 직무몰입, 직무만족도에 대한 이론을 고찰하고, 기존 선행연구에서 다루지 않았던 미용재능기부 참여여부에 따른 개인역량이 직무몰입과 만족도에 미치는 영향과 그 관계를 파악하고자 하였다.

2. 이론적 배경

2.1 미용재능기부

재능기부의 역사적 맥락은 자원봉사에서 출발하며, 단체 또는 개인은 자신만의 기술과 지식을 사회 또는 타인을 위해 제공하는 활동이다[10]. 미국은 재능기부의 정의를 ‘skilled volunteer’이라 하여, 재능기부가 자원봉사의 일환이며 일반 자원봉사와 차별화하고, 특수 기능 또는 기술 등을 활용함으로써 자원봉사로 특화시키고 있다[11].

대부분 미용인들의 사회참여 형태는 미용기술을 통한 기술봉사가 대부분이었으며[12], 봉사대상이 기술을 익히는 과정의 학습자인 경우가 대부분이었으나[13] 최근 자원봉사에 대한 사회적 인식이 높아져 재능기부형태로 다양한 계층과 다양한 분야로 확산되고 있다[14].

재능기부행동은 다양한 요인들에 의해 영향을 받으며 이들은 재능기부의 동기로 작용하는데, 참여동기는 관련 활동을 시작, 유도, 활동, 지속 등의 원동력으로 작용한다[10].

미용재능기부는 자신의 전문성을 단순 노동이나 재능으로만 사용하여 개인 이익과 기술 개발로만 그치는 것이 아니라, 자발적으로 사회에 환원하여 도움이 필요한 사람들에게 재능을 나눠주는 새로운 형태의 기부활동이다[15]. 특히, 미용재능기부를 위해서는 다양한 지식 및 기술 습득을 바탕으로 자신의 경력을 쌓으며, 전문가로서의 개인적 노력과 함께 세심한 관심을 필요로 하는 진지한 여가활동이다[11].

2.2 개인역량

역량(competence)이란 어떠한 일을 해낼 수 있는 힘을 지칭하며, McLagan(1989)은 직무 또는 역할수행에 있어 수행자와 관련된 개인의 뛰어난 능력적 특성이라고 정의하였다[8,16]. 즉, 해당 과제를 효과적으로 달성하기 위해 개인이 지식과 기술을 학습하고 업무목표에 도달하

Table 1. Internal character of individual

Type	Description
Motives	Something that a person has kept consistently or wanted; cause of a certain act; impulse which causes a person to act, set a direction and make a selection
Traits	Consistent response to a physical trait, situation or information
Self-concept (Attitude)	Attitude, value or self-image; a factor having influence on respondent behavior which occurs temporarily in a certain situation
Knowledge	Information on a certain field; it tells what a person can do; it cannot predict what a person actually will do
Skill	Ability to perform a certain physical or mental assignment; psychological or cognitive skills include analytical thinking and conceptual thinking

기 위한 동기부여와 행동적 노력이다[8].

이은경(2012)은 개인역량을 ‘직무에 있어 우수 성과를 도출하는데 중요한 영향을 미치는 내적 특질(동기, 자아 개념, 특질, 지식, 기술)’로 정의하였고[17], 그 내용은 아래 Table 1과 같다.

이러한 개인적 역량은 직무몰입과 직무만족에 대한 영향이 높으며 미용인의 서비스 몰입과 경영성과에도 영향을 주는 것으로 알려져, 인적노동력 기반인 미용서비스업 종사자들의 지식과 기술 등의 역량강화가 필요하다[17]. 미용인은 다양한 재능기부활동과 함께 자신의 역량 강화를 위한 전문성과 경쟁력을 키우며, 설정된 목표도달을 위한 부단한 노력과 자신이 속한 조직 내에서의 역할도 매우 중요할 것이다.

2.3 직무몰입

직무는 조직이나 업무로부터 자신에게 맡겨진 일을 말하며, 몰입은 주어진 일에 몰두하는 정도를 말하는데 [20], 직무몰입은 자신과 직무 사이에 있어 인지과정을 통해 동일시되는 신념을 의미한다[21]. 직무몰입은 주어진 직무에 집중하여 기능을 수행하는 상태로서 욕구 향상과 조직의 성과를 올리는데 매우 중요한 역할을 한다 [22].

또한, 직무몰입은 주어진 업무에 대한 강한 애착 및 자긍심으로 자발적이며 주도적으로 참여하여 몰두하는 것이며[23], 자신의 직무를 수행함에 있어 동기를 일으키게 하며, 일에 대한 애착, 중요도 인지, 책임감 등이 포함된다[24].

미용업의 직무는 고객관리 직무와 미용 기술이 동시에 이뤄지는 서비스업으로[25] 과중한 업무, 자율성 결여, 서서 일하는 육체적 노동이 요구된다[26]. 미용서비스에서의 직무몰입은 직무만족과 함께 직무에 대한 애착과 상관성이 높으며, 일에 대한 애착이 높아지면 직무만족도도 높아질 수 있게 된다[17].

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구는 재능기부활동 참여 여부에 따라 개인역량, 재능기부 만족도, 직무몰입의 상관성을 분석하고자 Fig. 1에 모형을 제시하였다.

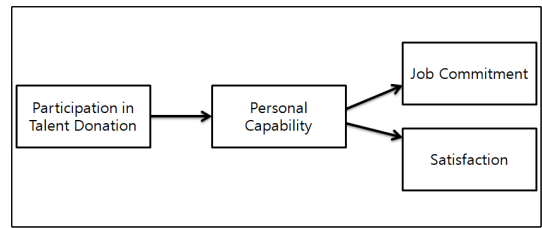


Fig. 1. Research model

3.2 연구절차

본 연구는 미용재능기부 참여 여부에 따라 개인역량이 재능기부만족도 및 직무몰입에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 연구를 위해 G시에 거주하는 400명 미용분야에 종사한 이력이 있는 미용인을 대상으로 임의 표집(random sampling) 방식으로 설문조사하였다. 조사기간은 2016년 6월~8월까지 약 3개월 간 실시하였고, 설문지 답변이 무성의하거나 무응답으로 표기한 26부를 제외한 374부를 이용하였다.

3.3 설문지 구성

본 연구의 실증분석 조사를 위해 선행연구를 바탕으로 작성된 설문을 기초로 하였으며, 리커트 척도인 5점 척도를 이용하여 조사 및 분석하였다. 설문내용 문항은 미용재능기부참여 8문항, 일반적 특성 7문항, 개인역량 16문항, 만족도 16문항, 직무몰입도 16문항으로 총 63문항으로 구성되었다.

3.4 자료분석

자료 분석은 SPSS 21.0 프로그램을 이용하였고, 자료 분석에 사용된 통계기법은 다음과 같았다. 첫째, 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 하였다. 둘째, 개인역량, 재능기부 만족도, 직무몰입의 각 차원을 알아보기 위해 개인역량과 재능기부 만족도와 직무몰입 및 직무만족도에 대한 요인분석과 신뢰도 분석을 하였다. 셋째, 재능기부 참여형태에 따라 개인역량이 재능기부 만족도 및 직무몰입에 미치는 영향을 알아보고자 회귀분석을 하였다.

4. 연구결과 및 고찰

4.1 연구대상자의 일반적 특성

설문에 응답한 대상자의 일반적 특성은 다음의 Table

Table 2. General characteristics

(n=374)

Category		Frequency (N)	Percentage (%)
Gender	Male	72	19.3
	Female	302	80.7
Age	Teens	3	0.8
	20s	91	24.3
	30s	91	24.3
	40s	97	25.9
	50s	67	17.9
	60s	25	6.7
Marital Status	Married	185	49.5
	Single	189	50.5
Occupation	Student	12	3.2
	Housewife	18	4.8
	Business Management	3	0.8
	Technical Skill	221	58.9
	Office / Administration Affairs	3	0.8
	Service	4	1.1
	Education	5	1.3
	Self-employed	88	23.5
	Unemployed	4	1.1
	Etc.	17	4.5
Average Monthly Income	Less than KRW 1 mil.	28	7.5
	KRW 1 mil. - less than 2 mil.	154	41.5
	KRW 2 mil. - less than 3 mil.	102	27.3
	KRW 3 mil. - less than 4 mil.	42	11.2
	KRW 4 mil. - less than 5 mil.	9	2.4
Work Experience in Cosmetology	KRW 5 mil. or more	13	3.5
	Less than 3 years	130	34.7
	3 years - less than 4 years	25	6.7
	4 years - less than 5 years	21	5.6
	5 years - less than 6 years	18	4.8
	6 years - less than 7 years	5	1.3
	7 years - less than 8 years	11	2.9
	8 years - less than 9 years	9	2.4
Religion	9 years - less than 10 years	3	0.8
	10 years or more	152	40.6
	Catholic	23	6.1
	Christian	105	28.1
Participated in Talent Donation Before	Buddhist	51	13.6
	Etc.	195	52.1
Currently Participating	Yes	371	99.2
	No	3	0.8
Currently Participating	Yes	236	63.6
	No	138	36.4

2와 같았다. 먼저, 설문에 응답한 전체 374명의 대상자의 성별은 남자 72명(19.3%), 여자 302명(80.7%) 순으로 여자가 더 많았고, 연령의 경우는 40대 97명(25.9%), 20대 91명(24.3%), 30대 91명(24.3%), 50대 67명(17.9%), 60대 25명(6.7%), 10대 3명(0.8%) 순으로 많았다. 결혼여부는 기혼자 185명(49.5%), 미혼자 137명(36.6%), 기타 52명(13.9%)이었다. 직업은 뷰티종사자 221명(58.9%), 자영업 88명(23.5%), 주부 18명(4.8%), 기타 17명(4.5%), 학생 12명(3.2%), 교수/교사 5명(0.8%) 등의 순으로 확인되었다.

월 평균 소득은 100~200만원 미만 154명(41.5%), 200~300만원 미만 102명(27.3%), 300~400만원 미만 42명(11.2%), 100만원 미만 28명(7.5%) 순으로 나타났으며, 미용경력은 3년 미만 130명(34.7%), 3년~4년 미만 25명(6.7%), 4년~5년 미만 21명(5.6%), 5년~6년 미만 18명(4.8%), 7년~8년 미만 11명(2.9%), 8년~9년 미만 9명(2.4%) 순으로 나타났다. 종교는 천주교 23명(6.1%), 기독교 105명(28.1%), 불교 51명(13.6%), 기타 195명(52.1%)로 나타났고, 재능기부 참여경험이 있다 371명

Table 3. Factor analysis of individual competence

Personal Capability		Factor 1 (Traits)	Factor 2 (Knowledge)	Factor 3 (Self-confidence)	Commonality
1	I am confident.	0.786	0.261	0.087	0.693
2	I set an achievable goal and work hard to achieve it.	0.784	0.200	0.258	0.721
3	I have a clear goal to achieve.	0.781	0.220	0.178	0.690
4	I devote all my energy to the job I live.	0.763	0.210	0.260	0.694
5	I am very determined to promote self-development.	0.761	0.283	0.279	0.737
6	I manage my skills in an efficient and repetitive fashion.	0.752	0.336	0.140	0.698
7	I have my own skills.	0.700	0.291	0.072	0.580
8	I am able to describe my job correctly.	0.289	0.836	0.124	0.798
9	I tend to use what I learned at work in handling my job.	0.315	0.806	0.093	0.758
10	I keep learning things needed for my job.	0.251	0.802	0.028	0.708
11	My skills are related to my current job.	0.252	0.634	0.344	0.584
12	I am very sure that I am able to get my job done if I take part in this volunteer program.	0.199	0.091	0.850	0.770
13	I am able to adapt well to the new environments that I may encounter during the volunteer program.	0.238	0.163	0.799	0.722
Eigenvalue		4.464	2.907	1.780	
Explained Variance (%)		34.340	22.361	13.694	
Cumulative Variance (%)		34.340	56.700	70.395	
Reliability Coefficient (Cronbach's Alpha)		0.920	0.852	0.701	

(99.2%), 없다 3명(0.8%)으로 나타났고, 현재 재능기부 참여 236명(63.6%)으로 조사되었다.

4.2 개인역량, 재능기부 만족도, 직무몰입, 직무만족도 차원

개인역량, 재능기부 만족도, 직무몰입, 직무만족도 각각의 하위차원은 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

4.2.1 개인역량의 차원

개인역량 측정을 위해 구성된 문항들의 요인분석을 하기 앞서 측정된 자료로 요인분석 가정을 만족시키는지 알아보았다. Bartlett 구형성 결과, χ^2 은 2888.451(df=78, Sig.=0.000)로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 있는 것으로 판단되었다. KMO 표본 적합도 결과, KMO 값이 0.923으로 나타나, 공통성의 결과 모두 0.580 이상으로 나타났다. 즉, 개인역량 자료값은 요인분석 시 타당성이 입증되어 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하였다.

먼저, 요인분석 결과 Table 3처럼 세 가지 요인이 추출되었고, 전체 설명력은 70.4%와 전체 신뢰도계수는 0.916으로 나타났고, 요인별 신뢰도계수는 0.701 이상으로 나타났다.

요인 1(34.3%)은 1번 항목부터 7번 항목까지의 문항들로 구성하였다. 요인 1은 업무와 관련된 상황 또는 정보

와 관련된 반응을 의미하는 문항들로 구성되므로 요인 1을 '특질'로 명명하였다.

요인 2(22.4%)는 8번 항목부터 11번 항목까지의 문항들로 구성되었다. 요인 2는 자신 분야와 관련된 정보 습득 및 활용에 관한 문항들로 구성되므로 요인 2를 '지식'으로 명명하였다.

요인 3(13.7%)은 12번 항목부터 13번 항목까지의 문항들로 구성되었다. 요인 3은 어떤 상황에서 주어진 일을 잘 할 수 있다는 신념과 관련된 문항들로 구성되므로 요인 3을 '자기확신'으로 명명하였다.

4.2.2 재능기부 만족도 차원

재능기부 측정을 위해 구성된 문항들의 요인분석을 하기 앞서 측정된 자료가 요인분석의 가정을 만족시키는지 알아보았다. Bartlett 구형성 결과, χ^2 은 4674.956(df=105, Sig.=0.000)로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 있는 것으로 판단되었다. KMO 표본 적합도 결과, KMO 값이 0.919로 나타나, 공통성의 결과 모두 0.556 이상으로 나타났다. 즉, 재능기부 자료값은 요인분석 시 타당성이 입증되어 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하였다.

먼저, 요인분석 결과 Table 4처럼 세 가지 요인이 추출되었고, 전체 설명력은 75.7%와 전체 신뢰도계수는 0.933으로 나타났고, 요인별 신뢰도계수는 0.867 이상으로 나타났다.

Table 4. Factor analysis of talent donation satisfaction

Satisfaction with Talent Donation		Factor 1 (Willingness of Continuous Participation)	Factor 2 (Satisfaction with Intrinsic Motivation)	Factor 3 (Satisfaction with Extrinsic Motivation)	Commonality
1	I will participate in talent donation more actively.	0.897	0.149	0.230	0.879
2	I will keep providing volunteer services through my current association (department).	0.876	0.188	0.220	0.850
3	This volunteer activity means something in my association (department).	0.870	0.189	0.207	0.835
4	Personally, this volunteer program is very meaningful.	0.869	0.185	0.256	0.855
5	I will not quit this volunteer program within one (1) year.	0.852	0.179	0.218	0.805
6	This volunteer program is meaningful personally as well as professionally.	0.840	0.267	0.232	0.831
7	People are grateful for this volunteer activity.	0.110	0.849	0.034	0.735
8	This volunteer program makes me feel that people need me.	0.155	0.823	0.124	0.717
9	Talent donation is an opportunity to get along with others.	0.166	0.767	0.265	0.672
10	In overall, I am satisfied with my talent donation activity.	0.243	0.730	0.241	0.650
11	It was a good chance to have new experiences with diverse talent donation targets.	0.301	0.655	0.191	0.556
12	This volunteer program was helpful for me in getting a cosmetology job.	0.247	0.136	0.848	0.799
13	This volunteer program was helpful for me in starting a cosmetology business.	0.275	0.077	0.834	0.776
14	I was able to use my cosmetology talent and skills during this volunteer program.	0.201	0.367	0.716	0.687
15	Talent donation increases my interest in cosmetology.	0.348	0.354	0.683	0.712
Eigenvalue		5.012	3.465	2.884	
Explained Variance (%)		33.411	23.101	19.225	
Cumulative Variance (%)		33.411	56.512	75.737	
Reliability Coefficient (Cronbach's Alpha)		0.962	0.867	0.872	

요인 1(33.4%)은 1번 항목부터 6번 항목까지의 문항들로 구성되었다. 요인 1은 재능기부 활동이 자신 또는 속한 집단에 의미가 있고, 향후 지속적인 재능기부 활동 참여와 관련된 문항들로 구성되어 요인 1을 '지속적 참여의지'로 명명하였다.

요인 2(23.1%)은 7번 항목부터 11번 항목까지의 문항들로 구성되었다. 요인2는 외부 보상이 없는 순수한 자기만족 또는 즐거움을 위해 재능기부 활동에 참여하는 관련 문항들로 구성되어 '내재적 동기 만족'으로 명명하였다.

요인 3(19.2%)은 12번 항목부터 15항목까지의 문항들로 구성되었다. 요인 3은 외적 요인(취업 또는 창업)에 의한 재능기부 활동에 참여하는 관련 문항들로 구성되어 '외재적 동기 만족'으로 명명하였다.

4.2.3 직무몰입 차원

직무몰입 측정을 위해 구성된 문항들의 요인분석을 하기 앞서 측정된 자료로 요인분석 가정을 만족시키는지 알아보았다. Bartlett 구형성 결과, χ^2 은 2677.988(df=78, Sig.=0.000)로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 있는 것으로 판단되었다. KMO 표본적합도 결과, KMO 값이 0.928로 나타나, 공통성의 결과 모두 0.495 이

상으로 나타났다.

즉, 직무몰입 자료값은 요인분석 시 타당성이 입증되어 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하였다.

먼저, 요인분석 결과 Table 5처럼 두 가지 요인이 추출되었고, 전체 설명력은 60.5%와 전체 신뢰도계수는 0.916으로 나타났고, 요인별 신뢰도계수는 0.630 이상으로 나타났다.

요인 1(45.1%)은 1번 항목부터 11번 항목까지의 문항들로 구성되었다. 요인 1은 내재적 가치 충족에 바탕을 두고, 자신의 직업 또는 업무에 대한 심리적 애착과 함께 직무와 자신을 동일시하는 문항들로 구성되어 '가치몰입'으로 명명하였다.

요인 2(15.5%)은 12번 항목부터 13번 항목까지의 문항들로 구성되었다. 요인 2는 요인 1과는 다르게 정서적 결속이 아닌 구성원의 자격을 유지하는 그 자체에 기반한 문항들로 구성되므로, 요인 2를 '근속몰입'으로 명명하였다.

4.2.4 직무만족도 차원

직무 만족도 측정을 위하여 구성된 문항들의 요인분석을 하기 앞서 측정된 자료가 요인분석의 가정을 만족시키는지 알아본 결과, KMO 표본적합도가 0.661로 나타

Table 5. Factor analysis of job commitment

	Job Commitment	Factor 1 (Value Commitment)	Factor 2 (Continuance Commitment)	Commonality
1	I am doing a valuable job.	0.816	0.196	0.704
2	I work on personal development and growth.	0.793	0.168	0.656
3	I am proud of my job.	0.781	0.148	0.631
4	In handling my job, I decide and make a decision on my own.	0.751	0.230	0.616
5	I am responsible for my services.	0.736	-0.040	0.544
6	I am passionate about my work.	0.726	0.215	0.573
7	I search for and check the information relating to my job.	0.724	0.221	0.574
8	I think that people respect my capability.	0.680	0.330	0.572
9	I get my job done without making mistakes.	0.654	0.328	0.535
10	I keep working hard to get the knowledge or information I need at work.	0.647	0.278	0.495
11	Customers are mostly satisfied with my skills and services.	0.640	0.387	0.559
12	Right now, I'm under a heavy workload.	0.092	0.873	0.770
13	My work hours are longer than my leisure hours.	0.262	0.753	0.636
Eigenvalue		5.856	2.011	
Explained Variance (%)		45.050	15.470	
Cumulative Variance (%)		45.050	60.519	
Reliability Coefficient (Cronbach's Alpha)		0.925	0.630	

나 요인분석을 실시하는데 무리가 있다고 판단하였다. 또한, 직무 만족도를 측정된 변수들 전체 신뢰도계수가 0.758로 나타나 직무 만족도를 단일 변수로 사용해도 문제가 없을 것으로 판단하여 이후에는 단일 차원의 변환된 변수를 사용하였다.

4.3 재능기부 참여형태별, 개인역량이 재능기부 만족도와 직무몰입 및 직무만족도에 미치는 영향

조사대상자의 재능기부 참여형태를 재능기부에 참여한 경험이 있음, 현재도 재능기부에 참여하고 있음, 현재는 재능기부에 참여하지 않음의 세 가지 형태로 구분한 후, 재능기부 참여형태별로 개인역량이 재능기부 만족도와 직무몰입 및 직무 만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

4.3.1 재능기부 참여형태별, 개인역량이 재능기부 만족도에 미치는 영향

세 가지 재능기부 참여형태에 따른 개인역량이 재능기부 만족도에 미치는 영향은 Table 6과 같았다. 재능기부 참여 경험이 있는 집단은 개인역량이 재능기부 만족도에 일부 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 첫째, 개인역량 중 ‘자기확신’과 ‘지식’은 재능기부 만족도 중 ‘지속적 참여 의지’의 14.4%를 설명하며, 이들은 ‘자기확신’과 ‘지식’이 증가할수록 ‘지속적 참여 의지’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈다. 둘째, 세 가지 개인역량 요인인

‘자기확신’과 ‘특질’과 ‘지식’은 재능기부 만족도 중 ‘내재적 동기 만족’의 26.9%를 설명하며, 이들은 ‘자기확신’, ‘특질’, ‘지식’이 증가할수록 ‘내재적 동기 만족’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈다. 셋째, 개인역량 중 ‘지식’과 ‘자기확신’은 재능기부 만족도 중 ‘외재적 동기 만족’의 8.0%를 설명하며, 이들은 ‘지식’과 ‘자기확신’이 증가할수록 ‘외재적 동기 만족’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈다. 그러나 재능기부 만족도 중 ‘지속적 참여 의지’와 ‘외재적 동기 만족’에 대한 개인역량의 영향력은 크지 않은 것으로 나타났다.

현재 재능기부에 참여하고 있는 집단은 개인역량이 재능기부 만족도에 일부 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 첫째, 개인역량 중 ‘자기확신’은 재능기부 만족도 중 ‘지속적 참여 의지’의 13.4%를 설명하며, 이들은 ‘자기확신’이 증가할수록 ‘지속적 참여 의지’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈으나 개인역량에 영향력은 크지 않은 것으로 나타났다. 둘째, 세 가지 개인역량 요인(‘지식’, ‘자기확신’, ‘특질’)은 재능기부 만족도 중 ‘내재적 동기 만족’의 40.6%를 설명하며, 이들은 ‘지식’과 ‘자기확신’과 ‘특질’이 증가할수록 ‘내재적 동기 만족’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈다. 셋째, 개인역량 중 ‘자기확신’과 ‘특질’은 재능기부 만족도 중 ‘외재적 동기 만족’의 14.3%를 설명하며, 이들은 ‘자기확신’과 ‘특질’이 증가할수록 ‘외재적 동기 만족’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈다.

Table 6. Regression analysis

Type	Dependent Variable (Satisfaction with Talent Donation)	Independent Variable (Personal Capability)	B	β	t	Sig.	R2	Adjusted R2	F	Sig.
Participated before	Willingness for Continued Participation	(Constant)	-0.002		-0.042	0.966	0.144	0.140	30.993	0.000***
		Self-confidence	0.341	0.338	7.017	0.000***				
		Knowledge	0.168	0.167	3.453	0.001**				
	Satisfaction with Intrinsic Motivation	(Constant)	0.000		0.008	0.994	0.269	0.263	45.005	0.000***
		Self-confidence	0.399	0.396	8.877	0.000***				
		Traits	0.323	0.323	7.243	0.000***				
	Satisfaction with Extrinsic Motivation	(Constant)	-0.003		-0.070	0.945	0.080	0.075	16.003	0.000***
		Self-confidence	0.248	0.247	4.933	0.000***				
		Knowledge	0.135	0.134	2.688	0.008**				
Currently participating	Willingness for Continued Participation	(Constant)	0.421		9.416	0.000***	0.138	0.134	37.518	0.000***
		Self-confidence	0.273	0.372	6.125	0.000***				
	Satisfaction with Intrinsic Motivation	(Constant)	0.032		0.695	0.488	0.414	0.406	54.603	0.000***
		Knowledge	0.315	0.302	5.749	0.000***				
		Self-confidence	0.334	0.372	7.346	0.000***				
	Satisfaction with Extrinsic Motivation	Traits	0.308	0.310	5.945	0.000***	0.151	0.143	20.640	0.000***
		(Constant)	-0.072		-1.355	0.177				
		Self-confidence	0.258	0.296	4.889	0.000***				
	Currently not participating	Willingness for Continued Participation	Traits	0.229	0.237	3.922	0.000***	0.085	0.071	6.126
(Constant)			-0.745		-9.581	0.000***				
Knowledge			0.195	0.263	3.108	0.002**				
Satisfaction with Intrinsic Motivation		Self-confidence	0.170	0.180	2.124	0.036*	0.184	0.171	14.850	0.000***
		(Constant)	-0.072		-0.757	0.450				
		Self-confidence	0.425	0.345	4.377	0.000***				
Satisfaction with Extrinsic Motivation		Traits	0.272	0.272	3.456	0.001**	0.175	0.163	14.001	0.000***
		(Constant)	0.143		1.497	0.137				
		Knowledge	0.283	0.281	3.464	0.001**				
		Traits	-0.263	-0.253	-3.113	0.002**				

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

현재 재능기부에 참여하고 있지 않은 집단은 개인역량이 재능기부 만족도에 일부 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 첫째, 개인역량 중 ‘지식’과 ‘자기확신’은 재능기부 만족도 중 ‘지속적 참여 의지’의 8.5%를 설명하며, 이들은 ‘지식’과 ‘자기확신’이 증가할수록 ‘지속적 참여 의지’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈으나, 개인역량의 영향력은 크지 않은 것으로 나타났다. 둘째, 개인역량 중 ‘자기확신’과 ‘특질’은 재능기부 만족도 중 ‘내재적 동기 만족’의 18.4%를 설명하며, 이들은 ‘자기확신’과 ‘특질’이 증가할수록 ‘내재적 동기 만족’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈다. 셋째, 개인역량 중 ‘지식’과 ‘특질’은 재능기부 만족도 중 ‘외재적 동기 만족’의 17.5%를 설명하며, 이들은 ‘지식’이 증가할수록 ‘외재적 동기 만족’도 증가하는 정적 관계와 ‘특질’이 증가할수록 ‘외재적 동기 만족’은 감소하는 부적 관계를 나타냈다.

이러한 결과를 통해 미용사의 개인역량이 높을수록

재능기부 만족도가 높은 것을 알 수 있었다. 역으로, 재능기부의 높은 만족도는 참여의욕을 높이고, 목표달성을 위한 자발성과 자기개발 노력을 추구하는 개인역량을 향상시킨다[27]. 더 나아가 김경원(2016)[28]은 역량범위에 따라 재능기부 유형을 세분화하여 참여자들의 노력에 대한 효과와 만족도를 높여야 함을 제시하였다. 결국, 기부자의 기술역량 수준에 대한 성향과 달성을 위한 노력들이 높아질수록 재능기부 참여도가 높아지게 되고, 만족도 향상과 연결되기 때문에 개인역량강화 방안이 모색되어야 할 필요성으로 제기된다.

4.3.2 재능기부 참여형태별, 개인역량이 직무몰입에 미치는 영향

세 가지 재능기부 참여형태별로 개인역량이 직무몰입에 미치는 영향은 Table 7과 같았다. 재능기부에 참여한 경험이 있는 집단은 개인역량이 직무몰입에 일부 유의한

Table 7. Regression analysis

Type	Dependent Variable (Job Commitment)	Independent Variable (Personal Capability)	B	β	t	Sig.	R2	Adjusted R2	F	Sig.
Participated before	Value Commitment	(Constant)	-0.006		-0.177	0.860	0.622	0.619	201.312	0.000***
		Knowledge	0.543	0.541	16.850	0.000***				
		Traits	0.510	0.511	15.917	0.000***				
		Self-confidence	0.248	0.247	7.694	0.000***				
	Continuance Commitment	(Constant)	0.011		0.220	0.826	0.069	0.064	13.609	0.000***
		Knowledge	0.239	0.242	4.810	0.000***				
Currently participating	Value Commitment	(Constant)	-0.032		-0.900	0.369	0.725	0.722	204.263	0.000***
		Traits	0.627	0.554	15.509	0.000***				
		Knowledge	0.481	0.405	11.268	0.000***				
		Self-confidence	0.305	0.299	8.632	0.000***				
	Continuance Commitment	(Constant)	-0.065		-1.078	0.282	0.054	0.050	13.325	0.000***
		Knowledge	0.256	0.232	3.650	0.000***				
Currently not participating	Value Commitment	(Constant)	0.033		0.518	0.606	0.481	0.469	40.478	0.000***
		Knowledge	0.531	0.651	9.899	0.000***				
		Traits	0.385	0.458	7.061	0.000***				
		Self-confidence	0.153	0.147	2.294	0.023*				
	Continuance Commitment	(Constant)	0.123		1.453	0.149	0.136	0.123	10.385	0.000***
		Knowledge	0.294	0.336	4.041	0.000***				
		Traits	0.223	0.246	2.967	0.004**				

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

영향을 미치는 것으로 나타났다. 첫째, 세 가지 개인역량 요인인 ‘지식’과 ‘특질’과 ‘자기확신’은 직무몰입 중 ‘가치몰입’의 62.2%를 설명하며, 이들은 ‘지식’과 ‘특질’과 ‘자기확신’이 증가할수록 ‘가치몰입’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈다. 둘째, 개인역량 중 ‘지식’과 ‘특질’은 직무몰입 중 ‘근속몰입’의 6.9%를 설명하며, 이들은 ‘지식’과 ‘특질’이 증가할수록 ‘근속몰입’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈으나 개인역량의 영향력은 크지 않은 것으로 나타났다.

현재 재능기부에 참여하고 있는 집단의 경우 개인역량이 직무몰입에 부분적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 첫째, 세 가지 개인역량 요인(‘특질’, ‘지식’, ‘자기확신’)은 직무몰입 중 ‘가치몰입’의 72.2%를 설명하며, 이들은 ‘지식’과 ‘지식’과 ‘자기확신’이 증가할수록 ‘가치몰입’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈다. 둘째, 개인역량 중 ‘지식’은 직무몰입 중 ‘근속몰입’의 5.0%를 설명하며, 이들은 ‘지식’이 증가할수록 ‘근속몰입’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈으나 개인역량의 영향력은 크지 않은 것으로 나타났다.

현재 재능기부에 참여하고 있지 않은 집단은 개인역량이 직무몰입에 일부 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 첫째, 세 가지 개인역량 요인인 ‘지식’과 ‘특질’과

‘자기확신’은 직무몰입 중 ‘가치몰입’의 46.9%를 설명하며, 이들은 ‘지식’과 ‘특질’과 ‘자기확신’이 증가할수록 ‘가치몰입’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈다. 둘째, 개인역량 중 ‘지식’과 ‘특질’은 직무몰입 중 ‘근속몰입’의 12.3%를 설명하며, 이들은 ‘지식’과 ‘특질’이 증가할수록 ‘근속몰입’도 증가하는 정적인 관계를 나타냈다. 이러한 결과를 통해 미용사의 개인역량이 높을수록 직무몰입이 높은 것을 알 수 있었다. 전상길(2006)[29]은 은행원의 대상연구에서 사고 스타일과 직무역량 등의 관련성은 직무몰입과의 관계성이 높음을 보고하였고, 연미선과 문재우(2016)[30]는 보육교사의 개인역량 중 감성지능이 높을수록 직무몰입도가 높게 나타나 보육의 질적 향상에 직접적 영향을 미친다고 하였다. 이러한 결과는 미용사뿐 아니라 타 직종에서도 마찬가지로 종사자가 높은 역량을 발휘한다면 직무몰입도가 높아져 직무성과로 이어지기 때문에 종사자의 역량강화 방안이 모색되어야 할 필요성이 제기된다.

4.3.3 재능기부 참여형태별, 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향

세 가지 재능기부 참여형태별로 개인역량이 직무만족도에 미치는 영향은 Table 8과 같았다. 재능기부에 참

Table 8. Regression analysis

Type	Dependent Variable (Job Satisfaction)	Independent Variable (Personal Capability)	B	β	t	Sig.	R2	Adjusted R2	F	Sig.
Participated before	Job Satisfaction	(Constant)	-0.003		-0.074	0.941	0.488	0.484	116.537	0.000***
		Knowledge	0.470	0.470	12.576	0.000***				
		Traits	0.425	0.422	11.299	0.000***				
		Self-confidence	0.291	0.289	7.730	0.000***				
Currently participating	Job Satisfaction	(Constant)	-0.026		-0.625	0.532	0.612	0.607	121.893	0.000***
		Traits	0.581	0.521	12.268	0.000***				
		Knowledge	0.347	0.345	8.373	0.000***				
		Self-confidence	0.358	0.306	7.155	0.000***				
Currently not participating	Job Satisfaction	(Constant)	0.032		0.419	0.676	0.319	0.304	20.467	0.000***
		Knowledge	0.420	0.499	6.624	0.000***				
		Traits	0.355	0.409	5.505	0.000***				
		Self-confidence	0.198	0.185	2.517	0.013*				

*p<0.05, ***p<0.001

여한 경험이 있는 집단의 경우 개인역량이 직무 만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 세 가지 개인역량 요인(‘특질’, ‘지식’, ‘자기확신’)은 직무 만족도의 48.4%를 설명하며, 이들은 ‘특질’과 ‘지식’과 ‘자기확신’이 증가할수록 직무 만족도도 증가하는 정적 관계를 보였다.

현재 재능기부에 참여하고 있는 집단의 경우 개인역량이 직무 만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 세 가지 개인역량 요인(‘특질’, ‘자기확신’, ‘지식’)은 직무 만족도의 60.7%를 설명하며, 이들은 ‘특질’과 ‘자기확신’과 ‘지식’이 증가할수록 직무 만족도도 증가하는 정적 관계를 보였다.

현재 재능기부에 참여하고 있지 않은 집단의 경우 개인역량이 직무 만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 세 가지 개인역량 요인인 ‘지식’과 ‘특질’과 ‘자기확신’은 직무 만족도의 30.4%를 설명하며, 이들은 ‘지식’과 ‘특질’과 ‘자기확신’이 증가할수록 직무 만족도도 증가하는 정적 관계를 보였다. 이러한 결과를 통해 미용사의 개인역량이 높을수록 직무만족도가 높은 것을 알 수 있었다. 특히, 직무만족도는 직무몰입도와 관련이 있으며 [31], 앞서 개인역량과 직무몰입은 높은 상관성을 가지고 있어 직무만족도와도 관계성이 높다고 할 수 있다. 이은영(2012)[17]은 미용관광 서비스 종사자를 대상으로 한 개인역량의 수준이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 보고하였고, 전정희 등(2012)[32]은 리조트 종사자의 역량은 직무만족도와 유의한 영향이 있음을 보고하였고, 하재홍 등(2012)[33]은 개인역량이 직무만족과 직무몰입에 높은 상관성이 있음을 보고하여 본 연구의 결과와 일치한다.

4.4 재능기부 참여형태별, 재능기부 만족도와 직무몰입이 직무만족도에 미치는 영향

조사대상의 재능기부 참여형태를 재능기부에 참여한 경험이 있음, 현재도 재능기부에 참여하고 있음, 현재는 재능기부에 참여하지 않음의 세 가지 형태로 구분한 후, 재능기부 만족도와 직무몰입이 직무 만족도에 미치는 영향은 회귀분석을 통해 다음과 같은 결과를 얻었다.

4.4.1 재능기부 참여형태별, 재능기부 만족도가 직무만족도에 미치는 영향

세 가지 재능기부 참여형태별로 재능기부 만족도가 직무 만족도에 미치는 영향은 Table 9와 같았다. 재능기부에 참여한 경험이 있는 집단의 경우 재능기부 만족도가 직무 만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 세 가지 재능기부 만족도 요인(‘내재적 동기 만족’, ‘외재적 동기 만족’, ‘지속적 참여 의지’)은 직무 만족도의 21.9%를 설명하며, 이들은 ‘내재적 동기 만족’과 ‘외재적 동기 만족’과 ‘지속적 참여 의지’가 증가할수록 직무 만족도도 증가하는 정적인 관계를 나타냈다.

현재 재능기부에 참여하고 있는 집단의 경우 재능기부 만족도가 직무 만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 세 가지 재능기부 만족도 요인(‘내재적 동기 만족’, ‘지속적 참여 의지’, ‘외재적 동기 만족’)은 직무 만족도의 38.4%를 설명하며, 이들은 ‘내재적 동기 만족’과 ‘지속적 참여 의지’와 ‘외재적 동기 만족’이 증가할수록 직무 만족도도 증가하는 정적인 관계를 나타냈다.

현재 재능기부에 참여하고 있지 않은 집단의 경우 재

Table 9. Regression analysis

Type	Dependent Variable (Job Satisfaction)	Independent Variable (Satisfaction with Talent Donation)	B	β	t	Sig.	R2	Adjusted R2	F	Sig.
Participated before	Job Satisfaction	(Constant)	-0.001		-0.028	0.978	0.226	0.219	35.648	0.000***
		Satisfaction with Intrinsic Motivation	0.371	0.371	8.073	0.000***				
		Satisfaction with Extrinsic Motivation	0.257	0.257	5.588	0.000***				
		Willingness of Continuous Participation	0.154	0.154	3.356	0.001**				
Currently participating	Job Satisfaction	(Constant)	-0.165		-2.690	0.008**	0.392	0.384	49909	0.000***
		Satisfaction with Intrinsic Motivation	0.585	0.521	9.807	0.000***				
		Willingness of Continuous Participation	0.297	0.217	4.151	0.000***				
		Satisfaction with Extrinsic Motivation	0.125	0.108	2.015	0.045*				
Currently not participating	Job Satisfaction	(Constant)	-0.056		-0.657	0.512	0.052	0.045	7.256	0.000**
		Satisfaction with Extrinsic Motivation	0.190	0.227	2.694	0.008**				

*p<0.05, ***p<0.001

능기부 만족도가 직무 만족도에 일부 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 재능기부 만족도 중 '외재적 동기 만족'은 직무 만족도의 4.5%를 설명하며, 이들은 '외재적 동기 만족'이 증가할수록 직무 만족도도 증가하는 정적인 관계를 나타냈으나 재능기부 만족도의 영향력은 크지 않은 것으로 나타났다. 재능기부자가 재능기부활동을 통해 달성하려고 하는 욕구충족의 정도를 만족도로 측정하는데[34], 이들 만족도는 재능기부활동을 성공적이고 지속적으로 유지하는데 있어 중요한 영향을 미친다[35]. 본 연구의 결과를 통해 미용사의 재능기부 만족도와 직무만족도는 큰 상관성이 없는 것을 알 수 있었다. 김지혜(2011)[36]는 봉사 및 기부활동 참여가 긍정적인 조직시민행동과 함께 직원으로서 자부심과 동료관계 향상, 개인성찰에 기여하나 직무만족이나 직무성과에는 유의한 영향이 없는 것으로 나타나 본 연구 결과와 일치한다. 또한, 직원들의 태도에 있어 사회공헌활동이 조직몰입 등에 직접적인 영향을 주지 않는다는 노연희(2010)[37]의 연구와 상당부분 일치한다. 이러한 결과는 재능기부활동 참여는 직무와 동떨어진 활동으로 인식하고, 직무에 영

향을 미치는 요인이 재능기부활동 참여 외에도 조직분위기, 업무수준 등 다양하기 때문이다[38].

4.4.2 재능기부 참여형태별, 직무몰입이 직무만족도에 미치는 영향

세 가지 재능기부 참여형태별로 직무몰입이 직무만족도에 미치는 영향은 Table 10과 같았다. 재능기부에 참여한 경험이 있는 집단의 경우 직무몰입이 직무만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 두 가지 직무몰입 요인인 '가치몰입'과 '근속몰입'은 직무만족도의 69.1%를 설명하며, 이들은 '가치몰입'과 '근속몰입'이 증가할수록 직무만족도도 증가하는 정적 관계를 보였다. 현재 재능기부에 참여하고 있는 집단은 직무몰입이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 두 가지 직무몰입 요인인 '가치몰입'과 '근속몰입'은 직무만족도의 74.1%를 설명하며, 이들은 '가치몰입'과 '근속몰입'이 증가할수록 직무만족도도 증가하는 정적 관계를 보였다.

현재 재능기부에 참여하고 있지 않은 집단의 경우 직

Table 10. Regression analysis

Type	Dependent Variable (Job Satisfaction)	Independent Variable (Job Commitment)	B	β	t	Sig.	R ²	Adjusted R2	F	Sig.
Participated before	Job Satisfaction	(Constant)	0.000		-0.007	0.995	0.693	0.691	414.690	0.000***
		Value Commitment	0.829	0.827	28.614	0.000***				
		Continuance Commitment	0.080	0.078	2.704	0.007**				
Currently participating	Job Satisfaction	(Constant)	0.011		0.325	0.745	0.744	0.741	337.781	0.000***
		Value Commitment	0.851	0.863	25.967	0.000***				
		Continuance Commitment	0.101	0.095	2.860	0.005**				
Currently not participating	Job Satisfaction	(Constant)	-0.011		-0.195	0.846	0.603	0.600	201.946	0.000***
		Value Commitment	0.802	0.776	14.211	0.000***				

P<0.01, *P<0.001

무몰입이 직무 만족도에 부분적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무몰입 중 ‘가치몰입’은 직무 만족도의 60.0%를 설명하며, 이들은 ‘가치몰입’이 증가할수록 직무 만족도도 증가하는 정적 관계를 보였다. 직무몰입은 자기업무에 열정을 가지고 얼마나 몰두하느냐 정도를 가리키는 개념으로 직무만족과 함께 종사자의 애착과 헌신하려는 의사를 보여주는 지표이다[39]. 직무몰입이 높을수록 직무성과, 근속년수, 직무몰입 등이 높게 나타나 인력관리에 있어 매우 중요한 의미를 갖는다[40]. 이균준(2001)[41]은 직무몰입과 직무만족 간의 관계는 서로 동시에 영향을 주며, 임진용(2010)[42]은 직무몰입이 높을수록 직무에 대한 만족도도 높다고 하여, 본 연구 결과 미용사의 직무몰입과 직무만족도는 높은 상관성이 있다는 결과와 일치하였다. 미용인의 개인역량 향상과 함께 직무몰입 및 직무만족도의 요인을 강화시킬 수 있는 다양한 방안제시가 필요할 것이다.

5. 결론

본 연구는 미용사를 대상으로 미용재능기부 참여 여부별 개인역량이 직무몰입과 재능기부에 미치는 영향을 분석하여 개인의 자질과 가치를 향상시키고 주어진 직무에 대한 질 높은 개선 방안을 모색하는 것을 목적으로 하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같았다.

첫째, 재능기부 참여 경험 및 참여별 개인역량(자기확신, 지식, 특질)은 재능기부 만족도(지속적 참여의지, 외재적 및 내재적 동기만족)에 있어 유의한 영향을 미치는

것으로 나타나 미용사의 개인역량이 높을수록 재능기부 만족도가 높은 것을 알 수 있었고, 기부자의 기술역량 수준 향상을 높일 수 있는 다양한 방안이 모색되어야 할 것으로 생각된다.

둘째, 재능기부 참여 경험 및 참여별 개인역량(자기확신, 지식, 특질)은 직무몰입(가치몰입, 근속몰입)에 있어 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 미용사의 개인역량이 높을수록 직무몰입이 높은 것을 알 수 있었고, 기부자의 다양한 기술역량 강화 방안이 모색되어야 한다.

셋째, 재능기부 참여 경험 및 참여별 개인역량(자기확신, 지식, 특질)은 직무만족도에 있어 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 미용사의 개인역량이 높을수록 직무만족도가 높은 것을 알 수 있었고, 기부자의 개인역량과 직무몰입은 높은 상관성이 있으며 직무만족도와도 관계성이 높다고 할 수 있다.

넷째, 재능기부 참여 경험 및 참여별 재능기부 만족도(지속적 참여의지, 외재적 및 내재적 동기만족)가 직무만족도에 있어 부분적으로 유의하나 영향력은 크지 않은 것으로 나타났다. 재능기부 참여에 대한 만족도는 다양한 외적요인에 영향을 받으며, 그로 인한 직무만족도에도 영향을 준 것으로 생각된다.

다섯째, 재능기부 참여 경험 및 참여별 직무몰입(가치몰입, 근속몰입)이 직무만족도에 있어 유의한 영향을 미쳐 높은 상관성이 있음을 알 수 있었고, 미용인의 개인역량 향상과 함께 직무몰입 및 직무만족도를 향상시킬 수 있는 다양한 대책을 강구해야 할 것이다.

이러한 결과는 재능기부 참여는 미용사의 개인역량에 따라 참여도에 상당한 영향을 받으며, 미용사의 높은 개인역량이 발휘될 수 있는 환경 및 처우 등을 다양화하여

직무몰입, 직무만족도, 직무성과 등으로 연결될 수 있도록 미용사의 역량강화 방안이 모색되어야 할 필요성이 제기된다.

REFERENCES

- [1] J. S. Yoon & J. H. Lee. (2017). An Analysis of the Participation Characteristics of Beauty Talented Volunteers. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(10), 311-321.
DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.10.311
- [2] S. J. Kim. (2012). *The Study of Cultural Arts Revitalization Through Talent Donation*. Master thesis, Hongik University, Seoul.
- [3] C. M. Hong. (2012). *Study on Awareness and Activation Way of Hair Donation*. Doctoral dissertation, Seokyeong University, Seoul.
- [4] E. S. Choi. (2005). *The Effects of Recognition & Rewards on Longevity and Intensity of Volunteer Behaviors*. Doctoral dissertation, Pyeongtack University, Kyunggi.
- [5] C. S. Lee. (2015). *The Effects of Beauty Talent Donation Motives on Devotion in Activity, Satisfaction of it and its Durability*, Master thesis, Seokyeong University, Seoul.
- [6] J. M. Kim. (2001). Developing a Curriculum Centered on Competency for Developing the Human Resources of an Enterprise. *The Journal of Vocational Education Research*, 20(2), 109-128.
- [7] J. S. Yoo. (2016). *The Effects of Flight Attendants' Personal Competencies on the Organizational Effectiveness and Customer Orientation*. *Proceedings of the Activation Management Society of Korea*, June 1, Korea.
- [8] K. H. Hong & J. M. Yong. (2016). A Study of the Effects of Beauticians' Personal Competence and Psychological Capital on Job Performance. *Journal of The Korean Society of Cosmetology*, 22(3), 516-525.
- [9] Y. W. Lee. (2014). *A Study on the Effects of Participation Motive, Management Factors and Satisfaction of Volunteering Activities to the Attitudes Toward Volunteering : the Case of Volunteers Centers in the Region of Incheon*, Master thesis, Incheon University, Incheon.
- [10] J. S. Yoon & J. H. Lee. (2017). An Analysis of the Participation Characteristics of Beauty Talented Volunteers. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(10), 311-321.
- [11] S. H. Park. (2011). *A Study on the Promotion of Talent Donation in the field of Culture and Art*. Korea Culture Tourism Institute Publish.
- [12] K. H. Choi & J. H. Choi. (2003). *Beauty and Management*. Yerim Publishers, Seoul.
- [13] Y. R. Lee. (2010). *A Study of Current State of Volunteer Activity and Necessity of Service-Learning of Beauty-related Department*. Master thesis, Kunyang University, Chungnam.
- [14] J. J. Won, K. Y. Kim, M. Y. Lee & K. H. Choi. (2009). Research Paper : The Activiting Scheme of Beauty Welfare Volunteering on the Northern Gyonggi-do. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 15(3), 855-862.
- [15] E. N. Lee. (2015). *Research on What Factors Influence on the Inclination to Participation in Talent Donation*. Master thesis, Seoul National University, Seoul.
- [16] P. A. McLagan. (1989). Models for HRD Practice. *Traning and Development Journal*, 43(9), 49-59.
- [17] E. Y. Lee. (2016). *Study on Utilization of the Talent Donation for Solving the Culture Welfare Blind Spot*. Master thesis, Seokyeong University, Seoul.
- [18] L. M. Spencer & S. M. (1993). *Spencer, Competence at Work : Model for Superior Performance*. Willey Publishers, New York.
- [19] J. H. Kim. (2011). *Effect of HRD Employee's Competency on the Job Satisfaction*. Master thesis, Dankook University, Cheonan.
- [20] N. C. Shin. (2003). *A Study on Relationship among Teachers' the Psychological Well-being, the Job Satisfaction, the Job Involvement about the Effectiveness of School Organization*. Doctoral dissertation, Changwon University, Changwon.
- [21] B. L. Rich, J. A. Lepine & E. R. Crawford. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- [22] O. H. Lee, B. Oh & Y. M. Jin. (2014). Employees' Salon Customers Complaining Behavior Impact on Job Stress and Job Involvement. *Journal of the Korean Society of Design Culture*, 20(1), 519-530.
- [23] M. K. Kim. (2011). *Moderating Effect of Leaders' Coaching Behavior on Relationship between Job Commitment and Innovation Behavior in Members*. Master thesis, Korea University, Seoul.
- [24] W. J. Lee. (2011). *Predictability of Learning Transfer by the e-Learning-Efficacy, Continuous-Learning Culture, Job Involvement and Motivation to Transfer in Corporate e-Learning*. Master thesis, Ewha Womans University, Seoul.

- [25] C. W. Lee. (2014). *A Study on Educational Characteristics Impact on Job Involvement of the Organization Members(Focusing on the Beauty Industry)*. Master thesis, Seokyung University, Seoul.
- [26] M. J. Lee. (2002). *A Study on the Determinants of Stress in Cosmetologists*. Master thesis, Kyunghee University, Seoul.
- [27] H. Y. Goo. (2005). *A Study on the Influences of Organizational Work's Characteristics of Voluntary Service on the Volunteer's Effectiveness: Focusing on the Mediated Effect on Empowerment*. Doctoral dissertation, Catholic University, Seoul.
- [28] K. W. Kim. (2016). Research on "What Causes Influence on the Inclination to Participation in Design-Talent Donation" : A Comparison between Prospective Designers and Professional Designers. *International Journal of Contents*, 16(11), 675-682.
- [29] S. G. Jeon. (2006). An Empirical Study on the Relationship of Thinking Style, Job Competency and Job Involvement in Korean Bankers. *Korea Journal of Business Administration*, 19(2), 735-760.
- [30] M. S. Yun & J. W. Moon. (2016). The Effect of Childcare Teachers' Emotional Intelligence on Job Engagement-Focusing on Mediating Effect of Teacher's Efficacy. *Journal of Early Childhood Educational & Educare Welfare*, 20(4), 35-61.
- [31] S. M. Eo & S. T. Lim. (2013). The Relationship of the Communication Ways among Teachers to Their Job Involvement with Teacher Efficacy as a Mediator. *Journal of Educational Studies*, 44(3), 77-106.
- [32] J. H. Jeon, B. C. Choi & J. H. Park. (2012). A Study on the Effects of a Resort Employee Competence on the Employee Job Satisfaction and Customer Orientation. *Korea Journal of Tourism Research*, 27(10), 275-291.
- [33] J. H. Ha, J. Hur & J. H. Park. (2012). A Study on the Effects of Foodservice Industry Internal Marketing Activities on Core Competencies of Salesmen and Their Job Satisfaction. *Journal of Hotel & Resort*, 11(2), 311-330.
- [34] J. M. Kim. (2012). *A Study on the Determinants of Retention and Pro-social Orientation of Volunteers: Focused on the Mediating Role of Volunteers Satisfaction*. Doctoral dissertation, Youngnam University, Kyungbuk.
- [35] R. Tewksbury & D. Dabney. (2008). Prison Volunteers: Profiles, Motivations, Satisfaction. *Journal of Offender Rehabilitation*, 40, 173-183.
- [36] J. H. Kim & I. J. Jung. (2011). *The Factors Affecting Giving and Volunteering: Is It Multiplicative Behavior or Compensatory Behavior?* 4th Korea Welfare Panel Study Conference, September 23; Seoul, Korea.
- [37] Y. H. Rho. (2010). An Analysis on the Structural Relationship between Employees' Participation in Corporate Philanthropy, Their Attitudes Toward Corporate Philanthropy, and Organizational Commitment. *Korean Journal of Social Welfare*, 62(4), 349-376.
- [38] S. H. Park. (2015). *The Mediating Effect of Talent Donations Satisfaction on the Relations between Protean Career Attitudes and Subjective Career Success*. Master thesis, Chungang University, Seoul.
- [39] M. E. Hong. (2010). *The Mediating Effect of Job Commitment on the Relationship between Job Satisfaction and Service Quality of Long-Term Care Givers*. Master thesis, Kyungnam University, Kyungnam.
- [40] C. E. An. (2008). *The Effects of Theme Park F&B Middle Management Issue Leadership on Employee Empowerment and Job Commitment*. Doctoral dissertation, Kyunggi University, Seoul.
- [41] G. J. Lee. (2001). *An Empirical Study on the Effects of Job and Role Characteristics on Organizational Performance*. Master thesis, Kyungnam University, Kyungnam.
- [42] J. Y. Lim. (2010). *The Influence of Job Satisfaction on Job Immersion for Sport for All Instructors*. Master thesis, Chungang University, Seoul.

안 서 리(Lim, Han Sol)

[정회원]



- 2015년 2월 : 교육인적자원부 (미용학 학사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 동신대학교 뷰티미용학과 전임연구원
- 2014년 11월 ~ 현재 : 헤어살롱 빌리브

- 관심분야 : 헤어미용, 경영
- E-Mail : themis35@naver.com

임 순 녀(Lim, Sun Nye)

[정회원]



- 2001년 2월 : 조선대학교 환경대학원(보건학 석사)
- 2013년 2월 : 전남대학교 향장품학과(향장학 박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 동신대학교 뷰티미용학과 교수

- 관심분야 : 헤어미용, 미용마케팅
- E-Mail : isn6685@nate.com