

헤어디자이너 프로티언 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향 : 직무몰입의 매개 효과 및 직무소진의 조절 효과

김종란[†]

오산대학교 뷰티코스메틱계열, 교수
(2022년 11월 15일 접수: 2022년 12월 15일 수정: 2022년 12월 21일 채택)

The Effects of Hair Designer's Protean Career Orientation on Subjective Career Success : Mediating Effect of Job Commitment and Moderating Effect of Job Burnout

Jong-Ran Kim[†]

Department. of Beauty Cosmetic, Osan University
(Received November 15, 2022; Revised December 15, 2022; Accepted December 21, 2022)

요 약 : 본 연구는 헤어디자이너 프로티언 경력지향성과 경력성공의 관계에서 직무몰입의 매개효과와 직무소진에 있어서의 조절효과를 확인하는데 목적이 있다. 이를 위해 국내 대표적인 A브랜드 헤어살롱에서 근무하고 있는 163명의 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였고, 자료는 통계패키지 SPSS 21.0과 매크로 프로그램인 SPSS PROCESS Macro의 부트스트래핑 방법을 활용하였다. 연구결과 첫째, 프로티언 경력지향은 자신의 직무와 관련된 모든 측면에 자신을 집중하는 직무몰입에 영향을 미치고 결과적으로 자신의 경력에 만족하는 경력성공에 영향을 미치는 매개효과를 확인하였고, 둘째, 프로티언 경력지향성과 직무소진의 상호작용을 통해서 직무몰입에 영향을 미치는 조절효과를 확인할 수 있었다. 이러한 헤어디자이너의 프로티언 경력지향성이 경력성공에 있어서 직무몰입의 매개 및 직무소진의 조절 역할에 대한 실증적 구명을 통해 본 연구는, 아직까지 미비한 헤어디자이너 프로티언 경력지향성 및 폭넓게는 헤어살롱 조직문화에 대한 이해를 다루어 봄으로써, 서비스분야에서 상대적으로 이직률이 높은 헤어살롱 종사자의 경력성공 방안을 제안하는 데 의의가 있다.

주제어 : 헤어디자이너, 프로티언 경력지향성, 주관적 경력성공, 직무몰입, 직무소진

[†]Corresponding author

(E-mail : basic369@osan.ac.kr)

* 본 연구는 2021년 오산대학교 연구비 지원에 의해 연구되었음.

Abstract : The purpose of this study is to investigate the mediating effect of job commitment and the moderating effect of job burnout on the relationship between the protean career orientation and subjective career success of hair designers. For this purpose, a survey was conducted on 163 employees working at a representative A brand hair salon in Korea, and statistical analysis was conducted using SPSS 21, and SPSS Process Macro v. 3.3. The results of this study are as follows: First, Protean career orientation affects job commitment to focus on oneself in all aspects related to their job, and as a result, it has a mediating effect on subjective career success that satisfies their career. Second, Through the interaction between protean career orientation and job burnout, the moderating effect on job commitment was confirmed. The significance of this study is to suggest a career success plan for hair salon workers with relatively high turnover rate in the service field by dealing with the understanding of the hair salon organizational culture and the lack of hair designer protean career orientation in terms of the mediating role of job commitment and job burnout in career success.

Keywords : Hair Designer, Protean Career Orientation, Subjective Career Success, Job Commitment, Job Burnout

1. 서 론

1.1. 연구의 필요성 및 목적

국내 헤어살롱(이·미용실)은 2020년 기준(KOSIS) 전국 약 11만 개로 우리나라 인구 1만 명 당 헤어살롱 수는 미국보다 약 10배 이상 더 많은 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고, 코로나(COVID-19)가 전 업종을 뒤 흔들었던 중에도 헤어살롱 폐업 매장 수는 오히려 이전(2019년)보다 약 17.9% 감소했으며, 다른 소상공인 업종에 비해 낮은 폐업률 형태를 보였다. 이는 헤어살롱이 공급 과잉 업종으로써 동종 기업 간의 경쟁이 날로 심화되고 있음을 나타내기도 한다. 또한 2020년 국가통계포털 기준[1] 두발미용업(헤어미용업)으로 등록된 종사자 수는 약 15만 명으로 조사되었다. 헤어살롱의 직무환경은 구성원 간의 밀접 업무가 많으며, 직무상 단독보다는 2인~3인의 구성원이 한 고객의 서비스를 책임지거나, 한명의 디자이너와 2인~5인의 스태프로 구성된 수직적 관계의 팀제로 책임 운영되는 형태가 많다. 일반적으로 팀제는 개인이 가지고 있는 기술이나 경험보다는 팀 단위의 상호 보완적 기술과 경험을 동원할 수 있기 때문에 조직에서의 시너지 효과를 높일 수 있다고 평가되고 있으나, 무엇보다도 국내 헤어살롱에 종사하는 헤어디자이너의 급여체계는 자유직업계약을 체결하고 매출액의 일정 비율을 개인별, 능력별, 경력별 등의

성과중심으로 지급받는 형태로 운영되고 있어 헤어디자이너 개인의 경력관리는 더욱 중요해 질 수 밖에 없는 구조이다. 그러나 이것은 단순히 직무환경에서 나타나는 구조적 현상이라기보다는 헤어디자이너 개인의 가치지향적, 자기주도성과 같은 경력태도 및 정체성, 조직 내 적응성 등의 경력인식[2] 또한 변화되고 있음을 인지해야 한다. 이러한 변화는 다양한 외부 환경의 변화로 인해 경력관리 주체가 조직에서 개인으로 전환되고 있으며, 헤어디자이너 또한 개인의 경력 태도와 인식의 변화에 걸 맞는 경력관리 개념이 요구되고 있다는 것을 의미한다.

새로운 경력의 재개념에 대한 필요성에 의해 대두된 것이 프로티언 경력으로, 1976년 Hall[3]에 의해 처음 제시되었고, 프로티언 경력은 경력 환경이 불확실해지고 변화의 정도가 예측 불가능함에 따라 개인의 경력을 더 이상 외부환경에 맡기기 보다는, 자신의 신념과 가치에 집중하여 주도적으로 개인의 역량을 개발하고 학습을 통해 강화해 나감으로써 초경쟁 구도에서 자기 스스로의 존재감과 성취감 즉 주도적 경력성공을 높여 나가는 개념으로 이해해야 할 것이다. 다변화하는 경력환경에서 프로티언 경력에 대한 학문적 논의는 2000년대 중반으로 Briscoe & Hall[4]에 의해 측정도구가 개발되면서 좀 더 체계적으로 정리되었다. 김나영[5]을 비롯한 프로티언 경력과 관련된 많은 연구에서 보듯이 변화하는 시대에 적응

하고 생존할 수 있는 프로티언 경력지향성을 통해 자신의 경력성공을 이루는 것이 우리 사회에 중요한 관심사임은 틀림없다.

이에 많은 프로티언 경력에 관련된 연구에서 조직지원, 경력개발지원 및 경력개발지원 인식 등이 프로티언 경력지향성 또는 주관적 경력성공에 미치는 영향을 밝혀낸 바 있으나[5], 점차 유연화되고 있는 고용환경에서, 서비스업종 중 헤어살롱 종사자는 상대적으로 이직률이 높고 적게는 수 천 만원에서 수 억 원으로 불균형하고 불안정한 급여체계 환경에서 헤어살롱 종사자의 특성 및 직무환경에 맞는 프로티언 경력관리에 대한 적절한 연구가 전무한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 A브랜드 헤어살롱에 종사하고 있는 헤어디자이너를 중심으로 프로티언 경력지향성과 경력성공의 관계에서 직무몰입과 직무소진이 미치는 영향을 설명하고, 헤어디자이너 스스로 예측 불가능한 외부환경의 다변화에 적응성과 경쟁력을 강화해 나가도록 하고, 궁극적으로 개인의 목표 및 경력성공을 달성할 수 있는 실질적 경력관리 및 국내 헤어살롱의 지속적 경영 방안을 모색해 보고자 한다.

1.2. 프로티언 경력지향성

새로운 경력 패러다임을 잘 설명하는[6] 프로티언 경력(protean career)은 Hall[3]에 의해 처음 제시된 개념으로, 자신의 관심과 가치에 기초하여 자기주도적으로 경력을 개발하고 관리하는 태도를 의미한다[7][8]. 프로티언 경력지향성(protean career orientation)은 프로티언 성향을 가진 사람의 태도나 사고방식으로 빠르게 변화하는 환경에 적응하고 주체적으로 경력을 관리해 나가면서, 개인의 가치중심적으로 주관적 경력성공을 추구해 나가려는 심적 경향으로써[6], 이는 개인이 경력관리 주체가 되어 자신의 경력 관리에서 주도적인 역할을 하고자 하는 정도를 의미하는 '자기주도성(self-directed)'과 경력 관리에 있어 외적 기준과 가치와는 별개로 자신의 가치에 기반을 두고자 하는 정도를 의미하는 내적 '가치지향성(value-driven)' 두 가지 차원으로 설명할 수 있다[5][9]. 프로티언 경력지향성을 지닌 경우 직업 또는 경력의 이동 과정을 자신의 전문성 개발을 위한 학습의 연속으로 인식하기 때문에 효과적인 경력개발을 위해 지속적이며 자기주도적으로 학습을 수행한다[8]. 헤어디자이너의 직무체계별 직무능력수준은 총 6단계로, I 단계는

직무경력 1년 이하 인턴, II단계는 직무경력 2~3년 이하로 어시스턴트, III단계는 직무경력 3~5년 이하로 초급디자이너, IV단계는 직무경력 4~8년 이하로 디자이너, V단계는 직무경력 4~10년 이하로 수석디자이너, 마지막 VI단계는 직무경력 6년 이상인 경영자로 직무경력 정도로 분류된다[10]. 헤어디자이너의 직무능력수준은 제시된 기준으로 일정한 직무경험이 반영되기도 하지만, 헤어미용 직종이 기술서비스 직무분야에 속하고, 개인의 능력별 성과중심의 급여체제로 운영되고 있어 경우에 따라 개인의 직무에 대한 심리적 가치지향성 그리고, 역량과 노력에 따라 승급 및 급여 수준의 상당한 차이를 만들어 내기도 한다. 이에 헤어디자이너의 프로티언 경력지향성의 정도에 따라 경력성공 정도에도 영향을 미칠 것으로 사료된다.

1.3. 주관적 경력성공

주관적 경력성공(subjective career success)은 1990년대 이전 전통적 경력시대의 타인에 의해 판단되는 성공 기준인 객관적 경력성공과는 다르게, 과거부터 현재까지의 직업을 통해 발전한 경력성과에 대한 개인의 주관적인 평가로 자신의 경력에 대한 만족감과 성취감, 앞으로의 고용가능성 확보 등에 대한 인식의 통합을 의미한다[11][12][13]. 최근에는 과거 선호되던 객관적 경력성공에서 개인의 가치실현 및 일과 삶의 균형(work-life balance)등 심리적 측면인 주관적 경력성공을 중요시 하는 경향으로 변화되고 있다[14]. 주관적 경력성공은 자신의 경력 과정에서 성공적이었다고 지각하는 정도인 '경력만족(career satisfaction)'과[11][12] 현재 개인이 소속된 조직 밖에서 향후 고용될 수 있는 경력기회에 대해 느끼는 정도인 '고용가능성(employability)'으로[15] 구분할 수 있다. 하지만 프로티언 경력지향성이 타고난 기질이라기보다는 외부 환경이나 자아정체성의 변화로 생애에 걸쳐 변화될 수 있는 것으로[16], 주관적 경력성공 역시 개인의 인식과 판단을 중요하게 여긴다고 할지라도, 개인의 경력을 조직과 분리해서 생각하는 것은 어려운 일이다[17][18]. 지금까지 많은 조직에서 개인의 경력성공을 위해서라기보다는 조직이 개인의 경력을 책임진 만큼 교육의 기회나 경력개발제도, 경력개발프로그램 등이 지원되어 왔으나, 앞으로 조직은 개인의 가치에 기반하여 개인의 경력성공에 필요한 경력활동의 기회를 지속적으로 지원함

으로써, 결국은 스스로의 경력개발을 통한 자신의 이상적인 목표를 이뤄나가기 위해 조직에 대한 소속감과 애착을 기초로 정서적으로 직무에 더 잘 몰입한다는 여러 연구 결과에[19][20][21] 비취볼 때 헤어디자이너 개개인의 경력개발활동 또한 자기 주도적으로 할 수 있도록 조직이 지원하는 것은 합리적이고 타당하다. 하나의 조직 또는 분야에서만 자신의 경력을 바라보는 형태에서 벗어나 실제 이동하는 행동과는 무관하게 유연성과 기회에 대해 마음을 열고 변화에 대처할 수 있는 개인의 유연성과 적응력을 높여나가도록 지원하는 것이야말로 요즘 시대에 필요한 조직문화라 할 수 있다. 그런 측면에서 헤어살롱 조직 내에서 명목상 한 명의 헤어디자이너는 이미 개인의 역량과 성과중심인 1인 기업 형태의 역할과 책임 체계로 운영되어지고 있는 구조적 특성을 고려해 볼 때, 헤어디자이너의 의미성, 자기결정성, 유능성, 영향력과 같은 임파워먼트 수준이 업무효율성 증진 및 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 연구결과[22] 헤어디자이너의 개개인의 직무능력 수준별 새로운 관계와 역할에 부합하도록 자신의 경력 패턴을 유연하게 바꾸어 나감으로써 업무의 균형을 유지할 수 있도록 하는 조직문화가 안정적으로 실행되어질 때 개인의 경력성공 요인인 존재감과 성취감을 높여 직무에 더 몰입할 것이라는 것을 예측하게 한다.

1.4. 직무몰입

직무몰입(job commitment)은 자신의 직무에 대해 강한 애착과 자긍심을 가지며, 자신이 맡고 있는 직무와 자신을 얼마나 심리적으로 동일시 여기는지에 대한 구체적 신념 상태로[23][24], 직무 수행 과정에서 직무몰입의 결과는 개인과 조직의 성과에 상당한 영향을 미치며 기업의 생존으로도 귀결될 수 있다. 때문에 직무몰입은 조직 구성원들의 직무행동 분야에서 연구되고 있으며, [25][26][27][28][29]가 이 분야를 이끌어 왔고 직무몰입을 개념화하였다. 특히 Lodahl과 Kejner는[26] '조직구성원이 자신과 직무와의 심리적인 일체감을 얼마나 느끼는가 의 정도' 또는 '자아 이미지 안에서 직무의 중요성이 차지하는 정도, 그리고 개인의 자기존중감에 영향을 미치는 정도'로 직무몰입에 대해 다차원으로 정의하였다. 국내 헤어살롱에서 종사하는 헤어디자이너의 급여체계는 자유직업계약을 체결하고 매출액의 일정 비율을 개인별, 능력별, 경력별 등의 성과중심으로 지급

받는 형태로 이루어져 자신의 직무에 자발적이고 주도적으로 참여하는 경향이 높으며, 특히 이우정과 이정민이[30] 정의한 직무몰입과 같이 자신의 지식과 기술을 최적으로 이용하여 직무를 수행하도록 몰두하게 만드는 직무환경이라고 할 수 있다. 김남희는[31] 직무몰입도가 높은 사람의 이직률이 낮게 나타났다고 하였다. 경쟁구도와 변화가 가속화되는 시대에 대응하여 존속하기 위해서는 조직구성원의 직무몰입을 높이는 것이 필수적인 요소라고 할 수 있으며, 무엇보다도 헤어디자이너의 직무몰입을 높이기 위해서는 직무환경에서 나타나는 직무소진 요인을 낮추어야 한다.

1.5. 직무소진

직무소진(job burnout)은 정서적 고갈과 냉소의 증후군으로, 조직 내 타인들과 장기간 동안 밀접한 관계를 유지하는 일련의 과정에서 받는 지속적이고 반복적인 정서적 압박의 결과이며 [32], 신체, 정서, 정신에 부정적 영향을 미치는 고갈 상태이다[33]. 오늘날 직무소진의 개념은 직종 및 직무와 상관없이 모든 직업의 종사자에게서 나타날 수 있는 현상으로 받아들여지고 있다. 직무소진이 도달되는 과정에서 결근율, 이직율 및 이직의도 증가[34][35], 직무만족 저하[35][36], 그리고 업무생산성 감소[35] 등도 함께 관찰된다. 앞서 말한 헤어살롱 종사자의 직무환경은 직무상 단독보다는 2인~3인의 구성원이 한 고객의 서비스를 책임지거나, 한명의 디자이너와 2인~5인의 스태프로 구성된 수직적 관계의 팀제로 책임 운영되는 형태가 많아 구성원 간의 밀접 업무가 상대적으로 많다. 이러한 직무환경에서 헤어디자이너는 구성원 간의 소통과 관계 그리고 상호간의 지원이 무엇보다도 중요하다고 생각한다. 반면, 구성원 간의 작은 갈등 요소도 강하게 체감하게 하는 경우도 많아 곧바로 조직에서 분리된다거나 이직행동으로 연관되어지는 경우가 많다. 직무소진은 또한 전염성이 강해 조직의 집단 소진으로 발전될 수도 있는 만큼[37], 기업 전체의 성과 창출에 악영향을 미치는 요인으로 볼 수 있다. 헤어미용 종사자는 업무 수행 시 대인관계 및 고객과 동료와의 관계, 반복되는 업무, 장시간 서서 일하는 노동 강도 등으로 인한 많은 스트레스를 경험하고 있으며[38], 과중한 업무와 열악한 직무환경으로 인하여 받는 스트레스는 결국 생산성과 효율성 저하의 원인이 된다[39]. 직급별 헤어살롱 직무환경에서 종사자들이 체감하는 신체적 소모

뿐만 아니라, 정서적으로 받아들여지는 지속적이며 부정적 요소로 인한 정서적 소모 즉 직무소진 정도는 고객의 질적 만족을 결정하며, 나아가 고객은 헤어살롱 종사자의 태도와 행동 그 자체로 헤어살롱을 평가하게 된다. 직무소진에 관한 다양한 선행연구에서 직무소진은 일시적인 현상이 아니라 만성적 요인에 의한 점진적으로 진행되는 단계적 과정이며[40], 조직 내 밀접한 관계에서 오는 지속적인 정서적 압력의 결과로[41][42], 유은주 외[43]의 연구에서 연령, 학력, 경력, 직위가 낮을수록 미용실 종사자들의 직무소진이 높다는 결과는 2인~5인의 스태프로 구성된 수직적 관계의 팀제 근로환경에서 상사, 동료, 부하 등과 같은 조직 내 사회적지지 요인의 지지 및 조직의 경력성공 지원활동은 헤어디자이너 개인의 자기 존중감과 정체성 확립은 물론 조직 내 적응성을 높이고, 나아가 종사자들의 이직 감소 및 기업 성과 향상과 연계된다는 점에서 실질적인 대안을 구축해 나가야 할 것이다.

2. 연구 방법

2.1. 연구의 가설 및 모형도

본 연구에서는 헤어디자이너 프로티언 경력지향성과 주관적 경력성공 간의 관계에 대해서 직무몰입의 매개변인으로서의 역할과 직무소진의 조절효과를 확인하고자 하였다. 선행연구의 결과들을 종합하면, 주도성을 가지고 자신의 경력을 만들어가는 경향성을 가진 프로티언 경력지향성은 경력성공에 정적인 영향을 주는 것으로 기대할 수 있으며, 또한 프로티언 경력지향성은 직무몰입에도 정적인 영향을 주는 것을 기대할 수 있다. 직무몰입은 프로티언 경력지향성의 정적인 영향을 받으면서 경력성공에 정적인 영향을 준다는 것을 기대할 수 있다. 따라서 프로티언 경력지향성, 직무몰입, 경력성공 간의 매개관계를 가정할 수 있다. 더불어 직무소진이 직무몰입에 부적인 영향을 미친다는 선행연구의 결과를 통해서, 프로티언 경력지향성이 직무몰입에 미치는 영향을 조절하는 역할을 가정할 수 있으며, 나아가서 프로티언 경력지향성-직무몰입-경력성공의 매개과정 전체에 대해서 조절변인으로서의 역할을 할 것으로 가정할 수 있다. 따라서 본 연구의 모형과 가설은 다음과 같다.

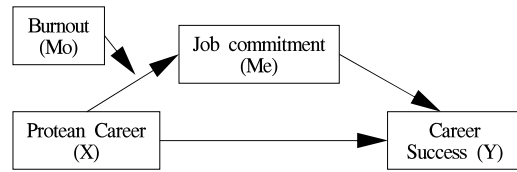


Fig.1. Research Model.

가설 H1: 프로티언 경력지향성과 경력성공의 관계에 대해서 직무몰입이 매개효과를 보일 것이다.

가설 H2: 프로티언 경력지향성, 직무몰입, 경력성공의 매개관계에 대해서 직무소진이 조절효과를 보일 것이다.

2.2. 자료수집

본 연구는 2021년 6월 1일부터 2022년 5월 31일까지 서울과 경기지역 A브랜드 헤어살롱 종사자 200명을 대상으로 온라인과 오프라인 방식으로 병행하여 설문조사를 실시했으며, 설문지는 총 200부가 배포되어 이 중에서 분석에 적합하지 않은 설문지 37부를 제거하고, 최종적으로 온라인에서 수집된 103부와 오프라인에서 수집된 60부 총 163부의 데이터가 분석에 활용되었다. 성별 분포로는 남자 41명, 여자 122명으로 구성되어 여성의 비율이 더 많았는데, 이는 뷰티 직종의 특성을 반영한 것으로 보인다. 연령대는 20대가 가장 많았고, 이어서 30대, 40대 이상 순이었으며, 해당 직무에 종사한 경력은 3년 이하가 절반을 차지하는 것으로 나타났다.

2.3. 측정도구 및 분석방법

본 연구에서 사용한 각 변인들의 측정도구는 관련 문헌연구를 통해 기존 선행연구에서 신뢰도와 타당도가 검증된 도구를 활용하였다. 우선, 헤어디자이너 프로티언 경력지향성은 Briscoe와 Hall[4]이 프로티언 경력지향성 측정을 위한 실증연구를 통해 개발한 도구를 심미영[44]이 번안한 문항을 사용하였으며, 내적 일치도(Cronbach's α)는 .929인 것으로 나타났다. 직무소진은 Schaufeli 등[45]이 개발하고, 신강현[46]이 국내 타당화 작업을 거친 일반직 종사자를 위한 직무소진 척도 (MBI-GS)를 사용하여 측정하였고, Cronbach's α 는 .833인 것으로 나타났다. 직무몰입의 측정에 사용된 조사도구는 총 9개 문항으로

Table 1. Characteristics of subjects

		Frequency	Per.(%)
Gender	Male	41	25.2%
	Female	122	74.8%
Age	~ 29	117	71.8%
	30 ~ 39	30	18.4%
	40 ~	16	9.8%
Career	~ 1	38	23.3%
	1 ~ 3	45	27.6%
	3 ~ 5	26	16.0%
	5 ~ 10	28	17.2%
	10 ~	26	16.0%
Total		304	100%

Table 2. Correlations and Cronbach's α

	1	2	3	4
1. Protean Career	0.929			
2. Burnout	-0.382***	0.833		
3. Job Commitment	0.666***	-0.512***	0.918	
4. Career Success	0.708***	-0.361***	0.621***	0.909

*** p<0.001

Note: Numbers on orthogonal line are values of Cronbach's α .

구성된 것으로, kanugo[29]가 직무몰입을 측정하기 위하여 개발한 설문문항을 토대로 김미경[47]의 실증 연구에서 활용된 조사도구를 선정하였고, Cronbach's α 는 .918인 것으로 나타났다. 마지막으로 주관적 경력성공은 자신의 경력 과정에서 성공적이었다고 지각하는 정도인 '경력만족'과 현재 소속된 조직 밖에서 고용될 수 있는 경력기회에 대해 느끼는 정도인 '고용가능성'으로 구성되었다. 경력만족의 측정문항은 Greenhaus 외[11]가 제시한 것을 장은주[48]가 번안하여 사용한 것으로 "나의 직장경력을 돌이켜 볼 때 나는 지금까지 내가 이룩한 성과에 만족한다."는 문항을 포함하여 총 5개 문항으로 구성되었으며, 고용가능성의 측정문항은 Johnson[15]의 연구에서 제시된 7개의 항목 중 장은주[48]가 번안하여 사용한 것으로 "나는 내 분야에서 시대에 뒤떨어지지 않는 능력과 기술을 갖추고 있다."는 문항을 포함한 총 5개 문항으로 구성되어 있으며, 주관적 경력성공의 Cronbach's α 는 .909인 것으로 나타났다. 본 연구의 자료 분석을 위해서는 통계패키지

SPSS 21.0과 매크로 프로그램인 SPSS PROCESS Macro의 부트스트래핑 방법을 활용하였다.

3. 결과 및 고찰

본 연구에 사용된 각 변인 간의 상호 관련성을 확인하기 위한 상관분석 결과는 Table 2에 제시되어 있다. 본 연구의 프로티언 경력, 직무소진, 직무몰입, 경력성공의 상관관계는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

3.1. 헤어디자이너 프로티언 경력지향성-직무몰입-경력성공 매개효과 분석

가설 1 "헤어디자이너 프로티언 경력지향성과 경력성공의 관계에 대해서 직무몰입이 매개효과를 보일 것이다"를 검증하기 위한 부트스트래핑 분석 결과는 Table 4와 같다.

Table 3. Construct Validity for Variables

Variables		KMO	Eigenvalue	Variance
1. Protean Career	Self-directed	0.918	7.412	54.94%
	Value-driven		1.495	10.68%
2. Burnout	Emotional Exhaustion	0.841	5.085	33.90%
	Accomplishment		4.050	27.00%
	Depersonalization		1.384	9.22%
3. Job Commitment	-	0.891	5.479	60.88%
4. Career Success	Career Satisfaction	0.886	5.538	55.38%
	Employability		1.171	11.71%

Table 4. Analysis for mediation effect

Model Summary

R	R ²	F	df1	df2
0.736	0.541	94.377***	2	160

Model

	coefficient	t	LLCI	ULCI
constant	0.320	1.398	-0.132	0.772
Protean Career	0.565	7.352***	0.414	0.717
Job commitment	0.280	3.753***	0.133	0.428

Direct effect of Protean Career on Career Success

Effect	se	t	LLCI	ULCI
0.565	0.077	7.352***	0.414	0.717

Indirect effect of Protean Career on Career Success

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
0.565**	0.128	0.050	0.510

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

1) LLCI : lower level of confidence interval

2) ULCI : upper level of confidence interval

3) Boot : Bootstrapping

4) Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals is 5000.

회귀 모형은 유의미한 것으로 나타났으며($R^2 = 0.541$, $F = 94.377$), 프로티언 경력지향성과 경력성공 간의 직접효과는 신뢰도 하한값(LLCI = 0.414)과 신뢰도 상한값(ULCI=0.717) 사이에 '0'이 존재하지 않기 때문에, 유의미한 것으로 나타났다. 직무몰입의 매개효과에 해당하는 간접효과도 신뢰도 하한값(LLCI=0.050)과 신뢰도 상한값(ULCI = 0.510) 사이에 '0'이 존재하지 않기 때문에, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 가설 1이 검증되었으며, 직접효과와 간접효

과 모두 유의미하기 때문에 부분매개효과가 있다고 할 수 있다.

3.2. 직무소진의 조절된 매개효과 분석

가설 2 “헤어디자이너 프로티언 경력지향성, 직무몰입, 경력성공의 매개관계에 대해서 직무소진이 조절효과를 보일 것이다.”를 검증하기 위한 부트스트래핑 분석 결과는 Table 5와 같다. 조절변인 직무소진의 -1 표준편차, 평균, +1 표준편차 수준 모두에서 부트스트래핑 신뢰도 하한값

Table 5. Analysis for moderated mediation effect

Direct effect of Protean Career on Career Success				
Effect	se	t	LLCI	ULCI
0.565	0.077	7.352***	0.414	0.717
Conditional indirect effects of Protean Career on Career Success in accordance with Burnout				
Burnout	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
-1 SD	0.212	0.113	0.065	0.487
mean	0.161	0.110	0.040	0.438
+1 SD	0.125	0.112	0.019	0.411
Index of moderated mediation				
Index	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI	
-0.077*	0.037	-0.148	-0.001	

* $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

1) LLCI : lower level of confidence interval

2) ULCI : upper level of confidence interval

3) Boot : Bootstrapping

4) Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals is 5000.

5) Level of confidence for all confidence intervals in output is 95%

(Boot LLCI)과 부트스트래핑 신뢰도 상한값 (Boot ULCI) 사이에 '0'이 존재하지 않는 것으로 나타났기 때문에(각각 0.065과 0.487, 0.040과 0.438, 0.019과 0.411), 직무소진 값의 모든 수준에서 조절효과가 있는 것으로 확인되었다. 이러한 결과를 조절효과 그래프로 확인한 결과(Fig. 2), 직무소진이 낮은 경우(점선)에 직무소진이 높은 경우(실선)보다 모든 프로티언 경력지향성 수준에서 직무몰입의 수준이 더 높으며, 헤어디자이너 프로티언 경력지향성의 수준이 높아짐에 따라 이러한 간격이 점점 커지는 것을 볼 수 있는데, 이를 통해서 프로티언 경력지향성과 직무소진이 상호작용을 통해서 직무몰입에 영향을 미치는 조절효과를 확인할 수 있다. 조절된 매개효과 검증을 위한 분석결과는 부트스트래핑 신뢰도 하한값 (BootLLCI=-0.148)과 부트스트래핑 신뢰도 상한값(BootULCI=-0.001) 사이에 '0'이 존재하지 않는 것으로 나타났기 때문에, 조절된 매개효과가 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 가설 2가 검증되었다. 이러한 결과를 통해서 '헤어디자이너 프로티언 경력지향성-직무몰입-경력성공'의 매개관계에 대한 직무소진의 조절효과가 확인되었다.

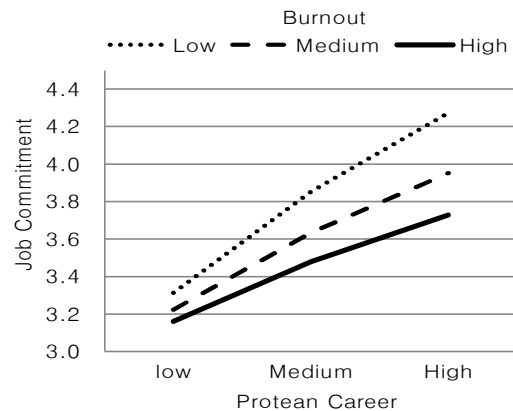


Fig. 2. Moderation slope.

4. 결론

본 연구는 주도적인 경력을 위해 최근 많은 연구자들의 관심을 받고 있는 프로티언 경력지향성이 헤어디자이너가 지각하는 경력성공에 어떠한 과정을 통해서 영향을 미치는지 그리고, 이러한 과정에 직무소진이 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 하였다. 분석 결과, 소병한 등[2]의 프로

티언 경력의 통합적 개념모형 개발 연구에서 개인은 자신의 생존과 경쟁력을 높이기 위해 조직 몰입 대신 직무몰입을 높이게 된다는 결과와 마찬가지로, 본 연구에서도 프로티언 경력지향성은 자신의 직무와 관련된 모든 측면에서 자신을 집중하는 직무몰입에 영향을 미친다는 것을 확인하였고, 결과적으로 자신의 경력에 만족하는 경력성공에 영향을 미치는 매개효과에 대한 확인을 통해 객관적인 성공보다는 개인의 성취와 자부심과 같은 심리적인 성공 및 주관적이고 내적인 성공에 초점을 맞추어 나간다[2]는 프로티언 경력지향성이 갖는 의미를 다시 한 번 확인하게 되었으며, 마지막으로 업무과부하를 인지하더라도 프로티언 경력지향성과 관련성이 높은 즉, 개인이 직무수행에 대한 자율성을 갖고 있으며 직무수행에 따른 경력성장기회가 많다고 인식하는 경우 직무소진을 경험하지 않으며, 그로 인해 업무과부하가 이직의도를 반드시 높이지는 않는다는 최병권[50]의 연구결과는 본 연구에서 프로티언 경력지향성, 직무몰입, 경력성공의 매개효과를 직무소진이 조절하는 조절된 매개효과가 모두 유의미한 것으로 나타났다는 연구결과를 반영하는 것으로 해석할 수 있다. 본 연구에서는 기업이 개인 특성과 관련된 변인의 향상을 위해 개인의 경력정체성, 경력적응성 등 경력역량을 강화하기 위한 교육을 제공하고, 개인 수준의 경력관리행동을 격려하고 지원하는 노력이 필요하다는 정철영[49]의 연구결과와 마찬가지로, 실무적으로 헤어디자이너가 자신의 직무에 집중하고 자신의 경력에 만족하기 위해서는 무엇보다도, 자신의 경력을 주도적으로 설계하는 프로티언 경력지향성과 같은 헤어디자이너의 개인 특성적 관점과 직무소진과 같은 업무 환경적 관점을 동시에 고려하는 융합적 접근이 필요하다는 것을 확인시켜 준 것에 큰 의의가 있다.

본 연구의 한계점으로는 매개과정과 조절과정을 횡단적인 설문조사 방법을 통하여 검증한 것이다. 또한 모든 변인을 동시에 측정하였기 때문에 동일 방법 편향의 문제가 존재할 수 있다. 따라서 이는 향후 종단적인 연구 설계를 통하여 인과 과정과 조절 과정에 대한 엄격한 검증이 필요할 것으로 보인다. 또한 좀 더 많은 표본을 통하여 헤어살롱 조직에서의 역할 혹은 직급에 따른 결과의 차이를 세부적으로 확인할 필요가 있을 것으로 사료된다.

References

1. Generalization by industrial tax classification, 2020[cited 2022 September 2], Available From: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_2KI2001&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=J1_3_001_001_001_001&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do
2. B. H. So, J. H. Kim, J. H. Song, "Developing an Integrated Conceptual Model and Measurement for Protean Career", *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol.21, No.2 pp. 87-117, (2019).
3. Hall. D. T, *Careers in organization*. Glenview, IL: Scott, Foresman, (1976).
4. Briscoe. J. P, Hall. D. T, "The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.69, No.1 pp. 4-18, (2006).
5. N. Y. Kim, S. C. Jung, "The Moderated Mediating Effect of Organization Cultural unbalance on the relationship among the Protean Career Orientation, Continuous Learning Activity and Subjective Career Success", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.21, No.12 pp. 477-489, (2021).
6. Gubler. M, Arnold. J, Coombs. C, "Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.35, No.51 pp. S23-S40, (2014).
7. D. T. Hall, "The protean career: A quarter-century journey", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.65, No.1 pp. 1-13, (2004).
8. D. T. Hall, *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, (2002).

9. Briscoe. J. P, Hall. D. T, DeMuth. R. L. F, "Protean and boundaryless careers: An empirical exploration", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.69, No.1 pp. 30-47, (2006).
10. Hair designer's job competency level / Hair designer's position system / Hairdresser's position system, 2014[cited 202 October 4]Available From: <https://m.blog.naver.com/ohgisekkk/220199096418>.
11. Greenhaus. J. H, Parasuraman. S. J, Wormley, W. M, "Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes", *Academy of Management Journal*, Vol.33, No.1 pp. 64-86, (1990).
12. Judge. T. A, Cable. D. M, Boudreau. J. W, Bretz. R. D, "An empirical investigation of the predictors of executive career success", *Personnel Psychology*, Vol.48, No.3 pp. 485-519, (1995).
13. S. J. Shin, "The Structural Relationship Between Subjective Career Success and Continuous Learning Activities, Career Identity and Career Adaptability, and Protean Career Orientation of Office Workers in Large Enterprises", Korea university graduate school, Doctoral thesis, (2016).
14. Russo. M, Guo. L, Baruch. Y, "Work attitudes, career success and health", Evidence from China. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.84, No.3 pp. 248-258, (2014).
15. Johnson. C. D, "In search of traditional and contemporary career success Athens", GA : The University of Georgia Press, (2001).
16. Hall. D. T, "Protean careers of the 21st century", *The Academy of Management Executive*, Vol.10, No.4 pp. 8-16, (1996).
17. John D. Kammeyer-Mueller, Timothy A. Judge, "A quantitative review of mentoring research: Test of a model", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.72, pp. 269-283, (2008).
18. S. L. Shin, "The Causal Relationships among Subjective Career Success, Job Security, Organizational Career Management Support, Protean Career Attitude, and Protean Career Management Behavior of the Workers in Major Industries", Seoul National University graduate school, Doctoral thesis, (2014).
19. Çakmak-Otluoğlu. K. Ö, "Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.80, No.3 pp. 638-646, (2012).
20. Enache. M, Sallan. J. M, Simo. P, Fernandez. V, "Organizational commitment within a contemporary career context", *International Journal of Manpower*, Vol.34, No.8 pp. 880-898, (2013).
21. Y. H. Park, U. C. Han, "Protean Career Attitude and Boundaryless Career Attitude on Organizational Commitment", *Journal of Competency Development & Learning (JC DL)*, Vol.10, No.3 pp. 33-62. (2015).
22. S. B. Jeon, "A Study on the Effects of Empowerment Perception Level on Job Satisfaction of Hairdresser", *Journal of Digital Convergence*. Vol.15, No.4 pp. 537-547, (2017).
23. Y. W. Kim, "A Study on the Relationship between Team Members' Perception of Leader Coaching Behavior and Psychological Empowerment and Job Commitment", Yonsei University graduate school, Master's dissertation, (2010).
24. K. W. Park, "The Effects of Job Satisfaction and Coaching Behavior of Leaders on Job Commitment in Stock Companies", Korea University graduate school, Master's dissertation, (2013).
25. Dubin. R, "Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers", *Social problems*, Vol.3, No.3 pp. 131-142, (1956).
26. Lodahl. T. M, Kejner. M, "The Definition and Measurement of Job Inventory",

- Journal of Applied Psychology*, Vol.43, pp. 24-33, (1965).
27. Saleh. S. D, Hosek. J, "Job involvement: Concepts and measurements", *Academy of Management Journal*, Vol.19, No.2 pp. 213-224, (1976).
 28. Rabinowitz. S, Hall. D. T, "Organizational research on job involvement", *Psychological bulletin*, Vol.84, No.2 p. 265, (1977).
 29. Kanugo. R. N, "Measurement of job and work involvement", *Journal of applied psychology*, Vol.67, No.3 p. 341, (1982).
 30. W. J. WOO, J. M. Lee, "Effects of E-Learning Efficacy, Continuous-Learning Culture, and Motivation to Transfer on Learning Transfer in Corporate E-Learning Contexts", *Korean Society for Learning and Performance*, Vol.14, No.1 pp. 21-38, (2012).
 31. N. H. Kim, "A Study on the Effect of Job Characteristics on Job Commitment by Individual Characteristics", University of Seoul graduate school, Master's dissertation, (2007).
 32. Maslach. C, *Burned-out*. Human Behavior, Vol.5, pp. 16-22, (1976).
 33. Maslach. C, Jackson. S. E, "The measurement of experienced burnout", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.2, No.2 pp. 99-113, (1981).
 34. Drake. B, Yadama. G. N, "A structural equation model of burnout and job exit among child protective services workers", *Social Work Research*, Vol.20, No.3 pp. 179-187, (1996).
 35. Maslach. C, Schaufeli. W. B, Leiter. M. P, *Job burnout*. Annual Review of Psychology, Vol.52, No.1 pp. 397-422, (2001).
 36. Cordes. C. L, Dougherty. T. W, "A review and an integration of research on job burnout", *Academy of Management Review*, Vol.18, No.4 pp. 621-656, (1993).
 37. Maslach. C, "The client role in staff burn-out", *Journal of Social Issues*, Vol.34, No.4 pp. 111-124, (1978).
 38. C. I. Kim, "Stress Assessment by Position in Some Beauty Workers", *Journal of Korean Beauty Society*, Vol.5, No.2 pp. 459-473, (1999).
 39. J. I. Jeong, Y. J. So, "A Study on the Stress according to the Work Environment of Hairdressers - Focused on the Hairdressers in Jeonju", *Journal of Korean Beauty Society*, Vol.4, No.1 pp. 275-287, (1998).
 40. M. G. Joo, "The Double Mediation Effect of Job Burnout and Depression between Role Overload and Flourishing of Employees", Catholic university graduate school, Master's dissertation, (2020).
 41. Maslach. C. *Burned-out*. Human Behavior, Vol.5, pp. 16-22, (1976).
 42. H. M. Yoon, B. G. Park, "Factors Associated with Burnout of Korean Child Protective Service Workers", *Korean journal of social welfare*. Vol.56, No.3 pp. 279-301, (2004).
 43. E. J. Yoo, S. N. Shim, S. K. Kim, "The Effect of the Beauty salon worker's emotional labor, job stress, job burnout and social support on turnover intention", *Journal of Digital Convergence*. Vol.12, No.12 pp. 427-439, (2014).
 44. M. Y. Shim, "Protean Career Orientation and Career Success: Role of Career Development", Korea university graduate school, Doctoral thesis, (2012).
 45. Schaufeli. W. B, Leiter. M. P, Maslach. C, Jackson. S. E, *The Maslach Burnout Inventory - Test Manual (3rd. ed.)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. (1996).
 46. G. H. Sin, "The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS): An Application In South Korea", *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.16, No.3 pp. 1-17, (2003).

47. M. K. Kim, "Coordinating Effects of Coaching Behavior in the Relationship between Job Commitment and Innovation Behavior", Korea University graduate school, Master's dissertation, (2011).
48. E. J. Jang, "A Study on the Influencing Factors of Subjective Career Success", Sogang University graduate school, Doctoral thesis, (2002).
49. J. S. Nam, "The Hierarchical Linear Relationship among Subjective Career Success, Individual Characteristics, and Organizational Characteristics of Office Workers in Large Corporations", Seoul National University graduate school, Doctoral thesis, (2014).
50. B. K. Choi, "Work Overload, Job Burnout, and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Autonomy and Career Growth Opportunity", *Journal of Organization and Management*, Vol.37, No.4 pp. 145-170, (2013).