

## 헤어디자이너의 직무스트레스가 번영에 미치는 영향 : 직무열의와 경력몰입의 이중매개 효과

김종란<sup>†</sup>

오산대학교 준오헤어시그니처과, 교수  
(2023년 11월 16일 접수: 2023년 12월 22일 수정: 2023년 12월 22일 채택)

## The Effects of Hair Designer's Job stress on Flourishing : Dual-mediating Effect of Work engagement and Career commitment

Jong-Ran Kim<sup>†</sup>

*Department. of JUNO Hair Signature, Osan University*  
(Received November 16, 2023; Revised December 22, 2023; Accepted December 22, 2023)

**요 약 :** 본 연구는 헤어디자이너의 직무스트레스가 번영에 미치는 영향을 알아보고, 이러한 과정에 있어서 직무열의와 경력몰입 두 변인의 이중매개 효과를 검증하는데 목적이 있다. 이를 위하여 국내 B 브랜드에 종사하는 다양한 직급의 177명의 헤어디자이너를 대상으로 실시한 설문조사를 통계패키지 SPSS 21.0과 매크로 프로그램인 SPSS PROCESS Macro의 부트스트래핑 방법을 활용하여 직무스트레스와 번영의 관계와 직무열의와 경력몰입의 이중매개 효과를 검증하였다. 분석의 결과는 다음과 같다. 첫째, 헤어디자이너의 직무스트레스가 번영에 유의미하게 부적(-)인 영향을 미치는 것으로 확인되었고 둘째, 이 과정에서 직무열의와 경력몰입 두 변인이 이중매개로 투입되면서 직무스트레스가 번영에 있어서 부적(-)으로 유의미한 간접효과를 미치는 반면, 직접적으로는 헤어디자이너의 직무스트레스가 번영에 미치는 영향이 유의미하지 않게 바뀌면서 완전 이중매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 결과적으로, 헤어디자이너의 직무스트레스 요인들의 점수가 높으면 직무열의 수준이 떨어지고, 결국 자신의 경력에 몰입하지 못하게 되며 행복감과 사회적 성공을 의미하는 번영의 수준이 떨어지는 과정을 확인한 데 본 연구의 의의가 있다.

**주제어 :** 헤어디자이너, 직무스트레스, 직무열의, 경력몰입, 번영

---

<sup>†</sup>Corresponding author

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

\* This project is the research result of the 3rd stage industry-academia-research cooperation leading college development project (LINC 3.0), which was carried out with support from the Ministry of Education and the National Research Foundation of Korea.

\* 본 과제(결과물)는 교육부와 한국연구재단의 재원으로 지원을 받아 수행된 3단계 산학연협력 선도전문대학 육성 사업(LINC 3.0)의 연구결과임

**Abstract :** The purpose of this study was to examine the effects of job stress of hair designers on flourishing, and to verify whether work engagement and career commitment have dual mediating effects. For this purpose, a survey was conducted on 177 hair designers of various positions who are engaged in domestic B brand, and the relationships of variables was verified using statistical package SPSS 21.0 and SPSS Process Macro v. 3.3. The research model of dual mediating effect was demonstrated. First, it was confirmed that the job stress of the hair designer had a negative effect on the flourishing through the simple regression analysis. Second, job stress had a negative indirect effect on flourishing showing the dual mediating effect of work engagement and career commitment, and the direct effect of job stress of hair designers on flourishing turned out to be insignificant confirming a complete double mediating effect. These results means, job stress reduces successively job engagement, career commitment and finally harms the well-being of hair designer.

*Keywords :* Hair Designer, Job stress, Work engagement, Career commitment, Flourishing

## 1. 서론

### 1.1. 연구의 필요성 및 목적

한국고용정보원의 국내 주요 730종의 직업별 감정노동 강도가 센 직업에 대한 조사(2015)에서 미용업은 상위 20위에 해당되는 것으로 발표되었으며, 한국직업능력개발원의 감정노동 직업별 실태조사(2013)에서는 감정노동을 장기적으로 수행한 근로자들 가운데 상당수가 정신적 스트레스가 누적되어 스마일 마스크 증후군(smile mask syndrome)을 비롯한 정신적, 육체적으로 심각한 질병에 노출될 수 있으며, 특히 전체 203개 직업 중 헤어미용업 종사자의 스트레스는 10위로 보고된 바 있다[1]. Pugliesi[2]는 미용종사자들이 자신의 심리적, 신체적 상황과는 상관없이 고객에게는 친절하게 웃는 얼굴과 공손한 언어를 사용하여 하는 것이 하나의 직무스트레스이고 심리적 갈등의 원인이며 나아가 소진 증상을 유발하게 된다고 하였다. 뿐만 아니라 헤어미용 종사자들의 스트레스는 직무몰입에 영향을 주며 그로 인한 정신적, 신체적 이상 징후는 사회적으로 문제가 야기될 수 있고[3], 지속적인 업무상의 스트레스가 누적되면서 업무수행 및 조직에 부정적인 영향을 미치게 되며, 이직의도에까지 연관되어 고객에게 품질이 저하된 서비스를 제공하게 된다[4]. 국내 헤어디자이너의 급여체계는 자유 직업계약을 체결 후 매출액의 일정 비율을 개인별, 능력별, 경력별 등의 성과중심으로 지급받는 형태로 운영되고 있어 헤어디자이너 개개인의 경력관리

는 더욱 중요해 질 수 밖에 없는 구조이며[5], 경력관리 주체가 조직에서 개인으로 점차 전환되고 있어 이러한 경력 태도와 인식 변화에 맞게 헤어디자이너 자신의 신념과 가치에 집중하여 주도적으로 개인의 역량을 개발해 나갈 수 있도록 구조적 개편이 절실하다.

직무열의 및 경력몰입에 대한 선행연구에서 직무열의는 직무성과, 직무동기, 근속년수, 조직시민행동 등 다양한 형태의 직무성과 요인에 긍정적인 영향을 미치고[6-8], 주관적 행복에 대해서도 정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며[9, 10], 경력몰입은 직무만족에 긍정적 영향을 미치며, 조직구성원의 경력몰입 수준은 조직분위기가 개방적이고 다양성을 수용하며 성장기회가 많을수록 높아지고[11, 12], 조직구조가 수평적이며 구성원의 도전의식이 강한 조직일수록 자신의 전문성에 몰입하는 경향이 증가된다고 하였다[13]. 이렇듯 직무열의 및 경력몰입은 조직이론에서 주목받고 있으나, 조직 내에서 조직구성원 개인의 내재된 심리적 일체감, 소속감, 충성심 등의 조직의 목표와 개인의 목표를 동일시하는 수준으로 정의되는 조직몰입에 비해 경력몰입 특히 헤어미용서비스 현장에서 헤어디자이너의 경력몰입에 대한 연구 사례는 전무한 것으로 나타났다. 이기은[14]의 연구에서 이직의도와 경력몰입의 관계는 통계적으로 유의하다고 한 것처럼, 조직은 구성원을 통한 성과 창출뿐만 아니라 구성원들이 자신의 경력에 대해 만족하고 몰입할 수 있는 심리적 환경을 지원하는 등 조직과 개인의 요구를

동시에 만족시켜야 하는 과제에 직면해 있으며 [15], 미용시장의 고급화, 대형화 추세로 인한 경영환경 변화와 다각화된 고객 서비스 제공이라는 부담감에 직면하고 있는 헤어디자이너라는 특수한 직업적 환경에서 높은 이직률은 많은 헤어브랜드에서도 중요하게 다루어야 할 부분으로 이에 대한 실증적 연구가 요구된다.

따라서 본 연구에서는 헤어디자이너의 직무스트레스가 번영에 미치는 영향을 알아보고, 이러한 결과에 있어서 직무열의와 경력몰입 두 변인이 이중매개 효과성에 대한 인과관계 모형을 검증해보고자 한다. 헤어디자이너의 직무스트레스 요인들의 점수가 높으면 직무에서 활력, 헌신, 몰두를 의미하는 직무열의의 수준이 떨어지고 그 결과 자신의 경력에 몰입하지 못하게 되며, 궁극적으로 자신의 직업에서의 단순히 행복이 아니라 사회적 성공의 의미와 같은 의미로 해석되는 번영의 개념에서 성취감을 못 느끼고 행복하지 않게 된다는 조건을 의미하는 이러한 매개 과정(stressors - Work engagement - Career commitment - Flourishing)을 헤어디자이너라는 특수한 직무 환경에서 종합적으로 탐색하여 증명하는 것은 매우 의미 있는 실증연구 사례가 될 수 있다.

## 1.2. 직무스트레스

스트레스는 외부상황으로부터의 요구가 자신의 대처 능력을 넘는다고 지각했을 때 발생하며[16], 직무스트레스는 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 바램과 일치하지 않을 때 발생한다[17]. 이는 인간이 신체적 혹은 심리적으로 감당하기 어려운 상황에 처했을 때 느끼는 불안과 위협의 감정이라고 볼 수 있으며[18], 여기서 위협이란 개인이 삶을 영위하는 모든 공간과 상황에서 일어날 수 있는 물리적, 심리적 위협을 통칭한다. 특히 직장인이 스트레스 없이 직장생활을 한다는 것은 현실적으로 불가능하기 때문에 반응으로서의 스트레스, 자극으로서의 스트레스, 상호작용으로서의 스트레스[19] 등 스트레스를 해석하는 다양한 관점 중에서도 본 연구에서는, 직무스트레스를 야기하는 조직 내에서의 환경적인 요인들을 스트레스로 본다는 점에서 객관적인 물리적 위협이나 심리적 위협이 존재하는 환경을 스트레스로 정의하는 측면에 초점을 두고 있는 ‘자극으로서의 스트레스’ 관점에서 해석하고자 하였다. Fritz 등[20]의 연구에서 스트레스 요인으로서 높은 업무량 수준은 업무시간 이후의 일로부터의

분리를 저해하며, 이러한 결과는 다시 정서적 소진과 같은 부담감 반응(strain reaction)과 정적인 상관을 보여준다는 결과를 보여주었다. 따라서 직무에서의 스트레스는 일로부터 휴식을 취하는 것을 방해하고, 업무의 내·외적인 범주에서 안녕감의 수준을 떨어뜨리며, 이러한 과정이 동시에 하나의 연결고리로 나타나기도 한다.

## 1.3. 직무열의

직무열의(work engagement)는 직무에서의 부정적 측면을 나타내는 직무소진(burnout)과는 대비되는 개념으로[21, 22], Kahn[23]에 의하면 직무열의(work engagement)는 심리적으로 자신에게 주어진 직무에 온전히 역할을 다하는 것을 말하며, 직무에 대해 긍정적이고, 성취적인 마음상태로 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)의 3개 하위개념을 포함하고 있다[24]. 자신의 일에 대해 직무열의가 높은 직원들은 직무 불만족과 이직 의도가 떨어지고[25, 26], Global HR 컨설팅 기업인 왓슨 와이엇(Watson Wyatt)에 의하면 직무열의가 높은 직원은 경영 성과가 평균의 3배 정도 뛰어난 것으로 보고될 만큼 기업에서도 많은 관심을 갖는 개념으로, 직무열의는 개념적으로 직무성과 및 주관적 행복(subjective well-being: SWB)에 대해 정적인 관계를 가진다는 것을 기대할 수 있으며, 선행연구들에서 직무열의는 직무성과, 직무동기, 근속년수, 조직시민행동 등 다양한 형태의 직무성과 요인에 긍정적인 영향을 미치고[27, 28, 29, 30, 31], 주관적 행복에 대해서도 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다[9, 32].

## 1.4. 경력몰입

경력몰입(career commitment)은 개인이 가지고 있는 직업과 관련된 전문 분야에 대한 주관적이고 감정적인 애착으로[33], 직업경험 및 업무환경에 대한 심리적 경험이 업무수행 시 자신을 몰두 또는 분리시키는 과정이 어떻게 형성되는지를 잘 설명해주며[34], 이직의도 및 이직행동에 영향을 미치는 주된 요인으로 지목되고 있다[14, 35, 36]. 경력몰입은 자신의 일에 대한 긍정적이고 충만한 정서적 동기화의 상태로 소진(burnout)과는 반대 개념에 위치하고 있다고 할 수 있다[37]. 홍경옥과 임인환[11], 이혜원[12] 경력몰입이 직무만족에 긍정적 영향을 미치며, 조직구성원의 경력몰입 수준은 조직분위기가 개방적이고 다양

성을 수용하며 성장기회가 많을수록 높아짐을 밝혔다. 이렇듯 경력몰입은 직무열의와 마찬가지로 조직이론에서 주목받고 있으며, 특히 최근 고용안정이 약화된 직업적 생존 환경에서 더욱 중요성이 강조되고 있다고 할 수 있다[38]. 경력몰입은 또한 개인이 설정한 내적인 목표와 관련된 것으로 개념적으로 제도화된 특정 조직에 대한 조직몰입과는 대비된다. 경력몰입 정도가 높다는 것은 경력 목표 추구 과정에서 실패 혹은 어려움을 잘 극복하고 지속적으로 경력에 대한 목표를 추구해 나가려는 의지가 높다는 것으로 이해할 수 있으며, 실제로 경력몰입은 개인의 경력분야에 관한 태도를 묻는 것으로, 경력변경 의도는 조직몰입보다는 경력몰입과 관련성이 높은 것으로 나타났으며, 이직 의도는 경력몰입보다는 조직몰입과 관련성이 높은 것으로 나타났다[33, 39].

### 1.5. 번영

번영(flourishing)은 기존의 웰빙 개념을 통합하여 개인 삶의 심리-사회적 안녕감[40]이라는 의미로써, 모든 개인과 사회가 추구하고 투자하는 목표인 성공과 번영은 최근 단지 경제적인 부(economic wealth) 뿐만 아니라 대인관계의 양과 질을 반영하는 사회적 부(social wealth), 그리고 행복과 같은 심리적 부(psychological wealth)를 포함할 때, 보다 포괄적 의미의 번영에 대한 이해가 가능하다는 견해[41, 42, 43, 44]로 초점이 맞춰져 있다. 그러나 그에 반해 현대사회는 국가와 공동체의 번영이 개인보다 중시되면서 노동이 극대화된 점과 과도한 자기계발과 노동 중독 등의 현상은 개인의 삶의 질을 저해하는 원인으로 지목되기도 한다[45]. 직업 활동은 수많은 사람들과 관계를 맺고 상호작용을 하는 것이기 때문에, 직업인들은 자신의 직업 활동을 수행함에 있어 사람과 사람 사이에 지켜야 할 윤리적 규범과 개인의 번영 사이에서 삶의 가치에 대한 수많은 혼돈 즉, 직무스트레스에 놓이게 된다. 직업 활동에서 오는 직무스트레스는 개인의 번영을 감소시키는 주요 요소로 작용하고 있다. 번영은 측정시기, 측정상황, 개인적 기분과 감정의 영향으로부터 상대적으로 독립적이며 시간적으로 안정성을 가지고 지속되는 개념으로, 번영에 기여하는 요소는 매우 다양하지만 그 중에서도 '행복'이 삶의 중요한 영역에서 성공과 번영을 유발한다는 주장이 많은 연구에서 제기되고 있다. 즉, 행복한 사람들이 직업적 성공이나 건강과 같은 객관적

성과, 좋은 대인관계를 형성하고 더 많은 사회적 지지를 얻는 등의 사회적 성과, 여러 가지 심리적 성과 등에서 성공적이라는 측면에서[46, 47] 번영이라는 개념을 삶의 만족이나 행복과 같은 개인의 정서적 반응을 포함하는 주관적 부(hedonic)와 자율성, 환경의 통제, 개인의 성장 등 기능적 면을 중시하는 심리적 부(eudemonic)를 하나의 틀 안에서 측정하고 설명하는 Diener 등[40]의 연구는 매우 의미가 있다. 본 연구에서도 헤어디자이너의 스트레스가 직무에서 활력, 헌신, 몰두를 의미하는 직무열의를 떨어뜨리고, 그 결과로 자신의 경력에 몰입을 하지 못하게 되며, 궁극적으로 자신의 직업에서의 성취감을 못 느끼고, 행복하지 못하게 된다는 일련의 연결고리 과정에서 번영은 단순히 행복이 아니라 사회적 성공의 의미가 함께 내포되어 있다고 보고 있다. 또한 헤어디자이너라는 직업적 특성을 고려했을 때 직무스트레스, 직무열의, 경력몰입, 번영 간의 관계성을 종합적으로 탐색하여 분석하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1. 연구의 가설 및 모형도

본 연구에서는 헤어디자이너의 직무스트레스가 번영에 미치는 영향을 알아보고, 이러한 결과에 있어서 직무열의와 경력몰입 두 변인이 이중매개 효과가 있는지를 검증하고자 하였다. 헤어디자이너의 직무스트레스가 개인의 직업적 성취감과 행복감과 같은 번영에 이르는 과정에 있어 부정적인 영향을 감소시키기 위한 방안으로, 직무열의와 경력몰입과 같은 매개 변인들을 활용하였을 때 매개 변인들이 각각 어떠한 역할과 결과로 상호 관련성을 보이는지를 증명하고자 하였다. 이러한 검증 결과는 향후 헤어브랜드의 성공 요인으로써 헤어디자이너 개인의 행복과 번영을 위한 방향 모색에도 영향을 줄 것으로 예측해보며, 본 연구에서 추론해 보고자 하는 연구모형과 가설은 다음과 같다.

가설 H1: 직무스트레스는 직무열의, 경력몰입, 번영과 부적인 상관을 보일 것이다.

가설 H2: 직무스트레스는 번영에 부적인 영향을 미칠 것이다.

가설 H3: 직무스트레스가 번영에 미치는 영향에 대해서 직무열의와 경력몰입이 이중매개 효과를 보일 것이다.

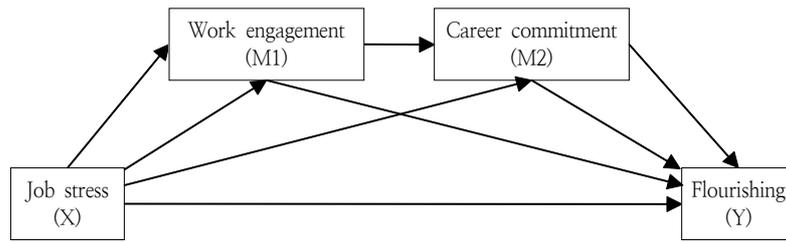


Fig.1. Research Model

Table 1. Characteristics of subjects

		Frequency	Per.(%)
Gender	Male	47	26.6
	Female	130	73.4
Age	~ 29	123	69.5
	30 ~ 39	34	19.2
	40 ~	20	11.3
Career (year)	~ 1	38	21.5
	1 ~ 3	47	26.6
	3 ~ 5	28	15.8
	5 ~ 10	30	16.9
	10 ~	34	19.2
Total		177	100

**2.2. 자료수집**

본 연구를 위해 2022년 서울과 경기지역 B브랜드의 다양한 직급의 헤어디자이너 약 220명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 이 중에서 분석에 적합하지 않는 43부를 제거하고 총 177부의 데이터가 본 연구 분석에 활용되었다. 성별로는 남자 47명, 여자 130명으로 조사되었고, 연령대는 29세미만이 123명으로 전체 177명 조사자의 절반 이상(69.5%)을 차지하는 것으로 나타났으며, 헤어디자이너로 종사한 경력으로는 1년 미만 21.5%, 1~년 미만 26.6%, 3~5년 미만 15.8%, 5~10년 미만 16.9%, 10년 이상 19.2%로 고른 분포를 보였다.

**2.3. 측정도구 및 분석방법**

본 연구에서는 직무스트레스, 직무열의, 경력몰입, 변영으로 총 4개의 변인이 사용되었다. 우선, 직무스트레스 관련 요인으로는 역할관련문제, 갈등문제, 업무 부하 문제, 사회적 지원의 부족 문제 등을 측정하기 위해 개발된 심리사회적 위험요인 척도(정승철, 2015)를 사용하였고, 측정항목은 Likert척도 5점 척도로 측정되었으며 총

31개 문항으로 구성되어 있다. 해당 스트레스 척도는 업무부담, 역할문제, 지원부족, 집단 간 갈등, 집단 내 갈등의 5개 하위요인을 포함하고 있으며, 업무부담 문항 수는 9개, 역할문제 문항 수는 9개, 지원부족 문항 수는 4개, 집단 간 갈등 문항 수는 5개, 집단 내 갈등 문항 수는 4개로 각각 구성되었다. 다음으로 직무열의는 Schaufeli & Bakker[48]의 직무열의 척도(Utrecht Work Engagement Scale, UWES)를 이용하여 이량[22]이 변인한 활력 6문항, 헌신 5문항, 몰두 6문항 등 3개의 하위요인으로 구성되었으며, 경력몰입 척도는 탄력 문항, 계획 문항, 정체 문항 등 3개 하위요인으로 구성되었다. 마지막으로 변영 관련 척도는 기존의 Diener 등[40]의 원 문항의 7점 척도를 피검사자 응답의 일관성을 유지하기 위해 5점 척도로 수정하여 사용하였으며, 문항 구성은 원 검사와 동일한 단일요인 8개로 구성되었다. 이렇게 구성된 문항의 신뢰도 측정을 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 사용하였고, 각각의 내적 일관성 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ ) 값은 직무스트레스 .935, 직무열의 .960, 경력몰입 .820, 그리고 변영 .935로 나타났다.

본 연구의 자료 분석을 위한 측정도구는 SPSS 21.0과 SPSS PROCESS Macro를 활용하였다. 우선 직무스트레스, 직무열의, 경력몰입, 번영의 기술 통계치와 변인들 간의 상관관계를 확인하였으며, 다음으로 직무스트레스와 번영과의 관계에서 직접적 효과를 검증하기 위해 단순회귀분석을 실시하였다. 그리고 마지막으로, 직무스트레스와 번영과의 관계에서 직무열의, 경력몰입의 이중매개 효과의 유의성을 검증하기 위해 최근 매개효과, 조절효과, 다중매개효과, 다중조절 및 매개효과 등의 연구에 많이 활용되고 있는 Andrew F. Hayes(2013)에 의해 개발된 SPSS PROCESS Macro를 이용한 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 실시하였다.

### 3. 결과 및 고찰

본 연구에 사용된 각 변인 간의 상호 관련성을 확인하기 위한 상관분석 결과는 Table 2에 제시되어 있다. 직무스트레스는 직무열의, 경력몰입, 번영과 모두 부적인 상관을 보였으며( $p < 0.001$ ), 가설1은 검증되었다.

#### 3.1. 직무스트레스와 번영에 대한 효과 검증을 위한 단순회귀분석

본 연구의 가설 2 “직무스트레스는 번영에 부적인 영향을 미칠 것이다”를 검증하기 위한 단순회귀 분석 결과는 Table 4와 같다( $F=25.307$ ,  $R^2=0.126$ ). 직무스트레스는 번영에 유의미하게 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가설2는 검증되었다.

#### 3.2. 이중매개효과 분석

가설 3 “직무스트레스가 번영에 미치는 영향에 대해서 직무열의와 경력몰입이 이중매개 효과를 보일 것이다”를 검증하기 위한 부트스트래핑 분석결과는 Table 5와 같다.

분석의 결과를 상세히 보면, 번영에 대한 직무스트레스의 직접 효과는 단순회귀분석에서는 유의미한 것으로 확인되었지만, 간접효과와 동시에 분석했을 때에는 신뢰도 하한값(LLCI = -0.234)과 상한값(ULCI = 0.092) 사이에 '0'이 존재하기 때문에 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 반면, 직무열의와 경력몰입의 간접 효과들(직무스트레스-직무열의-번영에 대한 매개 효과(LLCI = -0.273, ULCI = -0.076), 직무스트레스-경력몰입

Table 2. Inter-Correlations and Reliabilities (Cronbach's  $\alpha$ )

	1	2	3	4
1. Job stress	<i>0.935</i>			
2. Work engagement	-0.323***	<i>0.960</i>		
3. Career commitment	-0.529***	0.535***	<i>0.820</i>	
4. Flourishing	-0.355***	0.742***	0.481***	<i>0.935</i>

\*\*\*  $p < 0.001$

Note: Numbers on orthogonal line are values of Cronbach's  $\alpha$ .

Table 3. Construct Validity for Variables

Variables	KMO	Eigenvalue	Variance
1. Job stress	0.901	11.834	19.84%
		4.431	18.08%
		2.424	13.78%
		1.818	10.70%
		1.304	5.93%
2. Work engagement	0.935	10.484	61.67%
3. Career commitment	0.832	7.94	66.20%
4. Flourishing	0.923	5.523	69.04%

Table 4. Analysis for regression

Dependant variable : Flourishing

	B	t
constant	4.692	21.617
Job stress	-0.410	-5.031***

\*\*\*  $p < 0.001$  $R^2 = 0.126$ 

F = 25.307\*\*\*

Table 5. Analysis for dual-mediating effect.

Direct effect of Job stress on Flourishing

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
-0.071	0.083	-0.864	0.389	-0.234	0.092

Indirect effects of Job stress on Flourishing\*\*

	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
Total	-0.339	0.071	-0.485	-0.212
Indirect effect 1	-0.167	0.050	-0.273	-0.076
Indirect effect 2	-0.144	0.055	-0.263	-0.049
Indirect effect 3	-0.028	0.018	-0.075	-0.005

1) Level of confidence for all confidence intervals in output is 95% ( $p < 0.05$ )

2) Boot : Bootstrapping

3) LLCI &amp; ULCI : lower level of confidence interval &amp; upper level of confidence interval

4) Indirect effect 1 : Job stress → Work engagement → Flourishing

5) Indirect effect 2 : Job stress → Career commitment → Flourishing

6) Indirect effect 3 : Job stress → Work engagement → Career commitment → Flourishing

-변영에 대한 매개 효과(LLCI = -0.263, ULCI = -0.049))은 부트스트래핑 상한값과 하한값 사이에 '0'이 존재하지 않기 때문에 통계적으로 유의미한 결과를 보였으며, 직무스트레스-직무열의-경력몰입-변영에 대한 이중매개 효과(LLCI = -0.075, ULCI = -0.005) 또한 유의미한 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 직무스트레스와 변영 간의 관계에서 직무열의와 경력몰입의 이중매개 효과가 완전매개효과를 보인다는 것을 의미하며, 가설3은 검증되었다.

#### 4. 결론

본 연구는 헤어디자이너의 직무스트레스가 변

영에 미치는 영향을 알아보고, 이러한 결과에 있어서 직무열의와 경력몰입 두 변인이 이중매개 효과가 있는지를 검증하는데 목적이 있다. 이를 위하여 국내 B브랜드에 종사하는 다양한 직급의 헤어디자이너를 대상으로 직무스트레스와 변영의 관계성을 측정하고, 이러한 관계에서 직무열의와 경력몰입의 이중매개 효과성을 측정하여 연구모형을 검증하였다. 분석 결과 첫째, 헤어디자이너의 직무스트레스가 변영에 유의미하게 부정(-)인 영향을 미치는 것으로 확인되었고 둘째, 이 과정에서 직무열의와 경력몰입 두 변인이 이중매개 변인으로 투입되면서 직무스트레스가 변영에 있어서 부정(-)으로 유의미한 간접효과를 미치는 반면, 직접적으로는 헤어디자이너의 직무스트레스가 변영에 미치는 영향이 유의미하지 않게 바뀌

면서 두 변인은 완전 이중매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 결과적으로, 선행연구와 마찬가지로 자신의 경력을 추구해 나가는 과정에서 헤어디자이너의 직무스트레스 요인들의 점수가 높으면 직무열의 수준이 떨어지고, 결국 자신의 경력에 몰입하지 못하게 되며 단순히 행복이 아니라 사회적 성공을 의미하는 번영에 이르는 과정에서 직무열의와 경력몰입의 매개 변인으로서 각각의 역할 및 상호 관련성을 확인한 데 본 연구의 의의가 있다. 선행연구에서 확인한 것처럼[49] 직무스트레스로 인한 개인 삶의 부정적인 영향은 곧바로 개인이 속한 조직에서의 부정적인 영향으로 이어질 수 있다. 따라서 조직이론에서 중요하게 다루고 있는 직무스트레스가 특수한 직무환경에서 종사하는 헤어디자이너들에게도 행복감과 성취감을 저하시킬 수 있으며, 점차 규모화 되어가는 헤어살롱의 경우 직무스트레스 관리가 더 필요하다는 것을 의미한다. 따라서 헤어디자이너 개인의 특성을 고려하여 조직적 차원에서 좀 더 유연하게 직무스트레스를 완화하고 직무열의와 경력몰입을 위한 실질적인 방법을 모색하여 헤어디자이너들의 개인적인 웰빙 뿐만 아니라 브랜드의 성공을 위해서 노력해야 한다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 우선, 직무스트레스, 직무열의, 경력몰입, 그리고 번영 간의 순차적인 인과관계인 이중매개효과를 검증하면서, 이들의 변인들의 측정을 시간적 간격을 두고 순차적으로 측정하는 종단적인 방법을 적용하지 못하고, 한 번의 설문조사를 통해 이중매개 효과를 검증했다는 점이다. 향후 좀 더 긴 호흡을 통하여 관련 기관과의 긴밀한 협조를 통하여 순차적 관계의 실질적인 검증을 위한 연구가 필요할 것으로 보인다. 또한 설문이 단일 브랜드의 헤어디자이너를 대상으로 이루어지면서, 다양한 직무환경 및 특성을 반영하지 못하였다. 앞으로 헤어살롱 브랜드별 혹은 직급별 헤어디자이너의 직무스트레스에 따른 직무열의, 경력몰입, 번영에 대한 인식과 각 변인들 간의 차이를 반영하는 심층적인 비교 연구가 필요할 것으로 보인다.

## References

1. S. G. Han, "Occupations requiring emotional labor", *KRIVET Issue Brief*, p.26, (2013).
2. Pugliesi, K. "The consequences of Emotion Labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being", *Motivation and Emotion*, Vol.23, No.2, pp.125-154, (1999).
3. S. H. Kim, S. H. Kim, "A Study on the Effect of Job Immersion on Job Stress of Hairdressers", *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, Vol.28, No.4, pp.892-900, (2022).
4. K. S. Ko, "A Study on Job Stress and Turnover Intention of Employees in Beauty Salons", *Ph.D. dissertation, Daegu Haany University*, (2008).
5. J. R. Kim, "The Effects of Hair Designer's Protean Career Orientation on Subjective Career Success : Mediating Effect of Job Commitment and Moderating Effect of Job Burnout", *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, Vol.39, No.6, pp.748-759, (2022).
6. Ana L, Francisco P, Marisa S, and Michael F, "The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance", *Psicothema*, Vol.30, No.1, pp.89-96, (2018).
7. Masvaure. P, Ruggunan, S, and Maharaj. A, "Work Engagement, Intrinsic Motivation and Job Satisfaction among Employees of a Diamond Mining Company in Zimbabwe", *Journal of Economics & Behavioral Studies*, Vol.6, pp.488-499, (2014).
8. Reina-Tamayo, A. M., Bakker, A. B., & Derks, D. "The work engagement-performance link: An episodic perspective", *The Career Development International*, Vol.23, No.5, pp.478-496, (2018).
9. B. Joo, I. Lee, "Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being", *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol.5, No.2, pp.206-221, (2017).
10. Shuck, B., Reio, T. G. "Employee engagement and wellbeing: A moderation

- model and implications for practice”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.21, No.1, pp.43-58, (2013).
11. K. G. Hong, I. W. Im, “Investigation of Relationships of Hotel Employees’ Career Characteristics with Their Organizational Commitment, *Career Commitment and Job Satisfactio*”, *Northeast Asia Tourism Research*, Vol.10, No.1, pp.203-230, (2014).
  12. H. W. Lee, “The Effects of Organizational Commitment, Career Commitment profiles on Self-efficacy, Job Satisfaction of Daycare teacher”, *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, Vol.16, No.2, pp.221-243, (2012).
  13. H. B. Park, Y. C. Song, “The Effects of Organizational Culture on Organizational and Career Commitment: Focusing on the Hostede Culture Type”, *Korean Public Management Review*, Vol.32, No.2, pp.345-364, (2018).
  14. K. E. Lee, “Determinants of Career Commitment and Its Influences on Employees’ Attitudes”, *Dept. of Business Administration Graduate School Sogang University*, (2000).
  15. S. J. Lee, H. S. Lee, “A Study on the Career Anchor’s Effect on the Career Commitment”, *The Journal of Lifelong Education and HRD*, Vol.5, No.4, pp.1-27, (2009).
  16. Lazarus. R. S. “Psychological stress and the coping process”, *New York, NY. US : McGraw-Hill*, (1966).
  17. National Institute for Occupational Safety and Health; *NIOSH*, (2007).
  18. Lazarus R. S. “Coping theory and research: past, present, and future”, *Psychosomatic medicine*, Vol.55, No.3, pp.234-247, (1993).
  19. D. W. Jeong, “Psychosocial stress”, *Korean studies Information Service System*, (2010).
  20. Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. “Happy, Healthy, and productive: The role of detachment from work during nonwork time”, *Journal of Applied psychology*, Vol.95, No.5, pp.977-983, (2010).
  21. Maslach, C., Leiter, M. “The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It”, San Francisco, (CA) Jossey-Bass, (1997).
  22. R. Yi, W. S. Kim, K. H. Shin, “The role of emotional Labor strategies in the job demand-resource model with burnout and engagement - call centre employees case -”, *Korean J. Ind. Organ. Psychol*, Vol.19, No.4, pp.573-596, (2006).
  23. Kahn, W. A. “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”, *The Academy of Management Journal*, Vol.33, No.4, pp.692-724, (1990).
  24. Wilmar B. Schaufeli, Marisa Salanova, Vicente González-romá & Arnold B. Bakker, “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, Vol.3, pp.71-92, (2002).
  25. G. H. Shin, I. S. Oh, “The importance of job enthusiasm in predicting job satisfaction and turnover intention”, *Korean Psychological Association*, Vol.1, pp.244-245, (2004).
  26. Scroggins, W. “The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: implications of perceived fit employ”, *Respons Rights*, Vol.20, pp.57-71, (2008).
  27. Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., Frese, M. “The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance”, *Psicothema*, Vol.30, No.1, pp.89-96, (2018).
  28. Masvaure, P., Ruggunan, S., Maharaj, A. “Work engagement, intrinsic motivation and job satisfaction among employees of a diamond mining company in zimbabwe”, *Journal of Economics and Behavioral Studies(in Korean)*, Vol.6, pp.488-499, (2014).

29. Reina-Tamayo, A. M., Bakker, A. B., Derks D. "The work engagement-performance link: an episodic perspective", *Career Development International*, Vol.23, No.5, pp.478-496, (2018).
30. Rich, B. L., Lepine, J. A., Crawford, E. R. "Job engagement: Antecedents and effects on job performance", *Academy of Management Journal*, Vol.53, No.3, pp.617-635, (2010).
31. Scroggins, W. "The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: implications of perceived fit employ", *Response Rights*, Vol.20, pp.57-71, (2008).
32. Shuck, B., Reio, T. G. "Employee engagement and wellbeing: A moderation model and implications for practice", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.21, No.1, pp.43-58, (2013).
33. Blau, G. J. "The measurement and prediction of career commitment", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.58, No.4, pp.277-288, (1985).
34. Kahn, W.A. "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, Vol.33, pp.692-724, (1990).
35. Aryee, S., and K. Tan. "Antecedents and outcomes of career commitment." *Journal of Vocational Behavior*, Vol.40, No.3, pp.288-305, (1992).
36. Landsman, M. J. "Commitment in public child welfare." *Social Service Review*, Vol.75, No.3, pp.386-419, (2001).
37. Leiter, M. P. & Bakker, A.B. "Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press, (2010).
38. S. K. Lee, W. S. Choi, "A Study of the Effects of Career Commitment and Job Performance on the Hotel Employee's Career Characteristics", *Korean management review*, Vol.35, No.2, pp.557-577, (2006).
39. Carson, K. D., & Bedeian, A. G. "Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.44, No.3, pp.237-262, (1994).
40. Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., Biswas-Diener, R. "New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings", *Social Indicators Research*, Vol.97, No.2, pp.143-156, (2010).
41. Diener, E. & Biswas-Diener, R. "Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth", *MA: Blackwell Publishing*, (2008).
42. Diener, E., Lucas, R. L., Schimmack, U. S., & Helliwell, J. "Well-being for public policy", *NY: Oxford University Press*, (2009).
43. Sen, A. "Human rights and capability", *Journal of Human Development*, Vol.6, pp.151-166, (2005).
44. E. G. Suh, "Happiness and wealth in the world", *National Research Foundation of Korea*, (2011).
45. National Competency Standards, Available From: <https://www.ncs.go.kr/common/file/viewFile2.do?mgmtNo=49>. (accessed Sep., 7, 2023)
46. Oishi, S., Diener, E., & Lucas, R. E. "The optimum level of well-being", *Perspectives on Psychological Science*, Vol.2, pp.346-360, (2007).
47. Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. "The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success", *Psychological Bulletin*, Vol.131, pp.803-855, (2005).
48. Schaufeli, Wilmar B.; Bakker, Arnold B. "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior: The International*

- Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, Vol.25, No.3, pp.293-315, (2004).
49. H. J. Kim, S. C. Jung, "The impact of job stress on the prosperity of office workers: The moderating mediating effect of emotional stability through recovery behavior, *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*", Vol.29, No.3, pp.411-432, (2016).