

## 피부미용 종사자의 그릿이 자기효능과 직무성과에 미치는 영향: 자기관리의 매개효과 분석

김규랑<sup>†</sup>

한성대학교 박사과정,

(2023년 10월 16일 접수: 2023년 12월 29일 수정: 2023년 12월 30일 채택)

### Analysis of Mediating Effect of Skin Care Self-Management in the Relationship between Self-Efficacy and Business Performance of Skin Care Workers' Grit

Gyu-Rang Kim<sup>†</sup>

*Hansung University Graduate School, Department of Beauty Design Management*

*(Received October 16, 2023; Revised December 29, 2023; Accepted December 30, 2023)*

**요약** : 본 연구의 목적은 피부미용 종사자의 그릿이 자기효능감과 직무성과에 미치는 영향을 관계에서 자기관리의 매개효과를 실증적으로 분석하는데 있다. 본 연구의 연구참여자는 서울·경기 스킨케어 샵과 병원 종사자 344명을 대상으로 구조화된 설문지를 통하여 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS와 AMOS 26.0 통계 프로그램을 이용하여 기술통계, 확인적 요인분석, 상관관계, 구조방정식모델, bootstrapping 기법을 이용한 매개효과 분석을 통하여 자료를 분석하였다. 일련의 연구절차를 통하여 도출된 결론은 다음과 같다.

첫째, 피부미용 종사자의 그릿은 자기관리, 자기효능감, 직무성과에 유의미한 정의(+)영향 관계를 나타내었다. 둘째, 피부미용 종사자의 자기관리는 자기효능감과 직무성과에 유의미한 정의(+) 영향 관계를 나타내었다. 셋째, 피부미용 종사자의 그릿과 직무성과의 관계에서 자기관은 유의미한 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 뷰티 산업 종사자들의 그릿 함양을 통해 자기관리, 자기효능감 및 직무성과를 높일 수 있는 인적관리와 교육 프로그램의 적용이 절실히 필요하다고 판단된다..

**주제어** : 피부미용종사자, 그릿, 자기관리, 자기효능감, 직무성과

**Abstract** : The purpose of this study was to analyze the mediating effect of self-management in the relationship between the grit of skin care workers and its impact on self-efficacy and job performance. Research participants were 344 workers at skin care shop and hospitals in Seoul and Gyeonggi province, and data were collected through a structured questionnaire. The collected data were analyzed through descriptive statistics, confirmatory factor analysis(CFA), correlation analysis, structural

---

<sup>†</sup>Corresponding author  
(E-mail: gyurang8@gmail.com)

equation model, and mediation effect analysis using bootstrapping method using SPSS, AMOS 26.0 Statistical programs. The conclusions drawn through a series of research procedures are as follows. First, the grit of skin care workers showed a significant positive(+) influence on self-management, self-efficacy, and job performance. Second, Self-management of skin care workers showed a significant positive(+) relationship with self-efficacy and job performance. Third, self-management of skin care workers was found to have a mediating effect in the relationship between grit and job performance. Therefore, it is judged that there is an urgent need to apply human resources management and education programs that can increase self-management, self-efficacy, and job performance through cultivating the grit of beauty industry workers.

*Keywords : Skin Beauty Workers, Grit, Self-Efficacy, Self-Management, Job Performance*

## 1. 서론

우리 나라에서 끈기, 열정, 오기와 같은 문화심리적 요인들은 삶과 직업에서 성공과 매우 높은 상관성을 가진 인자로 인식하고 있으며, 이러한 인식은 꾸준히 선행연구들을 통하여 입증되고 있다. 한국인의 성취의식을 분석한 선행연구들은 한국인들의 성공과 실패를 결정 짓는 가장 중요한 요인으로 가정환경이나 개인이 타고난 천부적 재능보다 꾸준한 노력과 자기조절을 꼽았다[1]. 그렇다면 뷰티 서비스 산업에 종사자들의 성공을 예측하기 위해서는 개인의 타고난 예술적, 기능적 재능이나 아니면 목표를 설정하고 지속적인 관심과 노력을 경주하는 심리적 기전인가 궁금하다. 이러한 질문과 추론은 심리학의 오래된 화두였으며, 여전히 꾸준히 많은 연구가 이루어지고 있다[2][3]. 선천적인 지능과 기능 그리고 능력이 전문성 발달에 중요하다는 기존의 통념과는 달리 꾸준한 연습과 습관이 탁월하고 성공적인 수행을 예측한다는 것은 다양한 학문분야의 연구를 통해 강조되어 왔다[4].

꾸준히 자신을 단련하며 목표를 향해 달려가는 힘들은 어디에서 비롯되는 것일까? Duckworth 등[5]은 목표 성취를 위한 지속적인 노력과 열정을 의미하는 '그릿(Grit)'이라는 개념을 제창하고 이것이 개인의 성공을 예측하는 중요한 단서라는 사실을 강하게 언급하고 있다. 그릿의 개념은 과거 투지, 성실성, 자기통제감(self-control)과 유사한 개념으로 혼용되어 사용되어 왔으나 그릿이 가지는 개념 즉, 관심과 목표의 지속과 연속성, 자기결정성 등에서 차이를 보인다. 일상 환경에서 자신을 조절하는 것이 성실성과 자기통제감이라

면, 보다 장기적인 측면에서 목표를 설정하고 이를 달성하기 위하여 행동 할 수 있는 힘의 원천은 그릿에서 비롯된다[6].

초기 국내외 그릿 연구는 대부분 교육 분야를 중심으로 이루어져 왔는데, 특히 그릿과 학습효과성에 대한 연구들이 지속적으로 보고되었다. Lee[7]과 Strayhom[8], Lim[9] 등은 교육 분야에서 그릿이 다양한 사례들에 학습 효과 또는 성과에 유의하게 영향을 미치고 있다고 보고하였다. 교육 분야에서 그릿의 효과성에 대한 연구물이 축적되면서 이제 그릿 연구는 심리학뿐만 아니라, 교육학, 경영학, 스포츠학 등 학문분야에 조명 받고 있다. 특히 산업 현장에서 조직의 효율성과 높은 상관성을 가지는 업무성과, 조직몰입, 과제 지속, 성취목표동기, 직무소진, 중도탈락[10],[11],[12]과 그릿의 연관성 연구도 양적으로 상당히 축적되어 있다. 특히 그릿은 구성원의 지속적인 노력과 직무의 관심도를 높여 업무효율성과 업무성과를 증진시킨다고 보고되고 있다[13],[14]. 또 다른 측면에서 그릿은 개인의 유능감과 관련한 성격적 특성으로 자기효능감에 유의한 영향이 존재한다고 보고되고 있다. 이와 관련하여 Kim, Song[15]은 그릿이 초등학생의 자기효능감과 진로성숙도에 유의한 영향을 미친다고 보고하였으며, Park, Jung[16]도 예비유아교사를 대상으로 한 연구에서 그릿이 자기효능감과 유의한 정적 영향이 있다고 보고하였다. 이 밖에도 그릿은 개인의 주관적 안녕감 및 심리적 건강에도 긍정적인 역할을 하는 것으로 보고되었다[17],[18].

한편 최근 그릿과 자기관리(self-management)에 대한 연구도 흥미롭다. 물론 뷰티 종사자들을 대상으로 한 연구는 아니지만 이소진, 이보람[19]

은 대학운동선수의 그릿이 자기관리에 유의한 영향이 있음을 보고하였다. 자기관리는 자신의 행동을 전략적으로 변형시키고자 하는 일련의 인지적, 행동적 과정으로서 자신의 변화를 위하여 능동적으로 노력하고 나아가 환경 여건을 수정하고 행동 결과를 조정하며 관리하는 특성을 말한다[20]. 선행연구들은 그릿이 높은 사람이 그렇지 않은 사람보다 생활과 직업에 더 열심히 임하는 경향을 나타내고 자신의 성과를 개선하기 위해 의도적으로 자신을 철저하게 관리할 가능성이 높다고 보고하며[21],[22], 그릿과 자기관리의 상호 관련성을 언급하고 있다. 이와 관련하여 최근 Kim[23]은 뷰티 전문가를 대상으로 자기관리 측정도구를 개발하였다. 이 연구에서 뷰티 전문가의 자기관리 구성개념을 건강관리, 대인관리, 기술관리, 비대면관리, 외모관리, 지식관리의 6개 차원으로 그 구성개념을 확립하고 최종 25문항의 자기관리 측정도구를 개발하였다. 이 연구를 기초로 자기관리와 자기효능감 및 경영성과 연구[24], 자기관리와 직무몰입 및 미용지속의도 연구[25] 등의 소수의 연구들이 진행되었다. 이러한 선행연구들을 토대로 그릿과 자기관리의 상호 관련성이 예측되는 바, 미래 연구에서는 이러한 예측을 보다 논리적으로 검증하고자 하는 연구는 학문적으로 매우 의미 있다고 판단된다.

최근 뷰티 산업 환경은 4차 산업혁명과 맞물려 많은 시대적 변화가 초래되고 있다. 뷰티산업에 종사하는 많은 전문가들에게 뷰티 산업을 선도할 기술혁신, 새로운 뷰티 트렌드 개발, 디지털 문화와의 융·복합과 같은 당면 과제는 이제 반드시 극복해야 할 시대적 과제가 되고 있다. 또한 뷰티 산업의 과다 경쟁, 높은 이직률, 외국 기업의 국내 진출 등의 위기 측면도 여전히 존재한다. 이러한 뷰티 산업 현실은 종사자에게 그릿과 자기관리를 통하여 자기효능감을 높이고 나아가 이러한 심리적 자원들이 결국 업무성으로 전이될 수 있도록 환경을 조성해야 한다. 이러한 측면에서 뷰티 학문 분야에서 소수이기는 하지만 지속적으로 그릿과 관련된 연구가 발표되고 있다는 사실은 매우 고무적이다. 미용종사자의 그릿과 긍정심리연구[26], 진로결정효능감, 미용지속의도[27], 전공몰입[28], 전공몰입과 전공만족도 연구 등은 시대적으로 의미 있는 연구라고 생각된다. 그러나 아직까지 뷰티 학문 분야에서 그릿 연구는 초기 단계이며, 그릿과 관련한 다양한 사회·심리적 변인들에 연구도 양적·질적 매우 미흡한 실

정이다. 또한 그릿과 자기관리의 필요성에 대한 선행연구의 언급에도 불구하고 이를 조명한 연구는 찾아보기 힘들다.

따라서 본 연구에서는 피부미용 종사자의 그릿이 자기관리, 자기효능감, 업무성과와의 관계성을 분석하고 나아가 자기관리의 매개효과를 실증적으로 분석하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1. 연구모형

본 연구에서는 피부미용 종사자의 그릿이 자기효능감과 경영성과에 미치는 영향에서 자기관리의 매개효과를 분석하고자 하였다. 연구의 목적 달성을 위한 연구모형은 다음과 같다(Fig. 1).

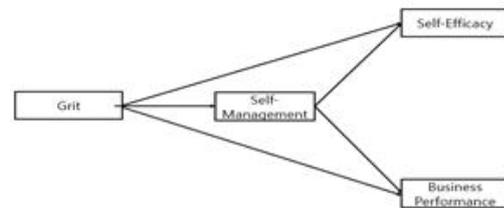


Fig. 1. Research Model.

### 2.2. 연구가설

본 연구의 연구모형을 토대로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- H 1. 피부미용 종사자의 그릿은 자기관리에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다
- H 2. 피부미용 종사자의 그릿은 자기효능감에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다
- H 3. 피부미용 종사자의 그릿은 직무성공에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다
- H 4. 피부미용 종사자의 자기관리는 자기효능감에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다.
- H 5. 피부미용 종사자의 자기관리는 직무성공에 유의미한 정의(+) 영향을 미칠 것이다
- H 6. 피부미용 종사자의 그릿이 자기효능감에 미치는 영향에서 자기관리의 매개효과 있을 것이다.
- H 7. 피부미용 종사자의 그릿이 직무성공에 미치는 영향에서 자기관리의 매개효과가 있을 것이다.

### 2.3. 연구대상자 및 연구기간

본 연구의 연구대상자는 2023년 서울·경기에서 스킨케어 샵과 피부과를 운영하는 병원에 종사자를 대상으로 편의표집방식을 채택하여 344명을 조사하여 자료를 수집하였다. 자료 수집은 2023년 8월1일~8월 31일 1개월에 걸쳐 실시하였으며, 자료수집 방법은 대면조사와 비대면 조사(N사 온라인 설문 플랫폼)를 병행하여 수집되었다. 최초 설문지 배포는 377명을 대상으로 조사하였으며, 자료수집 후 회신이 없는 자료, 불성실 응답자 자료, 인가사회학적 특성이 불분명한 자료 등 분석에 타당성을 저하시킬 우려가 있는 33부를 제외한 344명(유효표본 회수율 : 91.2%)을 최종 분석 대상으로 선정하였다(Table 1).

### 2.4. 측정도구

본 연구에서 그릿의 측정은 Duckworth 등[29]이 개발한 Grit-O(Original Grit Scale)를 Lee, Sohn[30]이 한국 실정에 맞게 변안한 척도를 사용하였다. 이 척도는 관심이 일관성, 노력의 꾸준함의 2개 하위요인 12문항으로 구성되어 있다.

자기관리의 측정은 Kim[31]이 개발한 뷰티 서비스전문가 자기관리 척도를 사용하였다. 이 척도는 건강관리, 대인관리, 기술관리, 비대면관리, 외모관리, 지식관리 6개 하위 요인 25문항으로 구성되어 있다. 자기효능감 측정은 Kim, Oh[32]이 미용종사자의 자기효능감 연구에서 사용한 척

도를 사용하였다. 이 척도는 총 6문항 단일차원으로 구성되어 있다. 한편 업무성과 측정은 Kim, Park[33]의 미용종사자 업무성과 연구에서 사용한 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 7문항 단일차원으로 구성되어 있다. 척도는 단일차원의 척도로 6문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 사용한 모든 척도는 5점 Likert 척도(1점 전혀 그렇지 않다~5점 매우 그렇다)로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 측정변수의 점수가 높음을 의미한다.

### 2.5. 자료분석

본 연구에서는 수집된 자료를 분석하기 위해 SPSS 28.0, AMOS 28.0 통계 패키지 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석되었다. 먼저 측정도구의 구인타당성과 신뢰성을 분석하기 위하여 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)과 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ ) 분석을 실시하였다. 또한 측정 변수들 간 상호 관련성을 분석하기 위하여 상관관계 분석(Correlation analysis)을 실시하였다. 한편 본 연구의 7가지 가설을 검증하기 위하여 구조방정식모델 분석(SMA: Structural Modeling Analysis)과 매개효과 분석을 실시하였다. 이 때 매개효과 분석은 부트스트래핑(bootstrapping)기법을 이용하여 분석하였다. 모든 통계적 검정은 유의 수준  $p < .05$ 수준으로 설정하여 검증하였다.

Table 1. Socio-demographic characteristics of research participants(N=344)

Characteristic	Information	n	%
지역	서울	146	42.4
	경기	198	57.6
Age	20's Year	95	27.6
	30's Year	103	29.9
	40's Year	80	23.3
	Than 50's Year	66	19.2
	step	73	21.2
Position	department manager	166	48.3
	deputy director/director	105	30.5
Career	1 year - less than 5 years	84	24.4
	6 year - less than 10 years	90	26.2
	11 year - less than 15 years	99	28.8
	over 16 years	71	20.6

### 3. 결과

#### 3.1. 자료의 정규성 검증

Table 2.는 잠재변수들의 정규성(Normality) 검증 결과이다. 정규성 검증은 최우선적으로 가설 검증과 확인적 요인분석을 위하여 수집된 자료의 정규분포를 확인하기 위하여 실시하였다. 일반적으로 잠재변수의 왜도가 절대 값 3.0이상, 첨도 절대 값 10.0이상일 경우 자료의 정규성 문제를 일으킬 수 있으며 이로 인하여 왜곡된 결과를 산출할 수 있다[34]. 분석 결과 왜도는  $-0.824 \sim -0.063$ , 첨도는  $-0.324 \sim 0.716$ 으로 나타나 자료의 정규성이 확보된 것으로 나타났다.

#### 3.2. 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서 사용한 척도의 구인타당성을 확인하기 위하여 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis: CFA)과 문항의 내적일치도를 확인하기 위하여 신뢰성(Cronbach's  $\alpha$ ) 분석을 실시하였다(Table 3). 확인적 요인분석에서 모형의 적합도 결과는  $X^2=44.064$ ,  $df=18$ ,  $p<.001$ ,  $Q(X^2/df)=2.448$ ,  $GFI=.968$ ,  $CFI=.927$ ,  $NFI=.947$ ,  $TLI=.950$ ,  $RMR=.025$ ,  $RMSEA=.065$ 로 나타나 대부분 선행연구들[35],[36]이 보고한 양호한 적합도 지수를 보였다.

한편 잠재변수들의 집중타당도를 확인하기 위하여 관측변수의 요인적재량, 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted: 기준 50 이상), 개

념신뢰도(CR: Construct Reliability: 기준 .70 이상)를 산출하여 검증하였다[37].

(Table 3)은 본 연구에서 사용한 측정도구의 확인적 요인분석 결과이다. 분석 결과 관측관측변수들의 요인적재량은  $.547 \sim .872$ 로 나타났으며, AVE 지수는  $.522 \sim .802$ , CR 지수는  $.800 \sim .936$ 으로 나타나 이상적인 집중타당도 지수를 보였다. 잠재변수들의 내적일치도를 확인하기 위한 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ ) 분석 결과에서도  $.801 \sim .896$ 으로 나타났다.

#### 3.3. 변수의 상관관계 분석

주요 잠재변수들 사이의 상관을 분석한 결과는 (Table 4)에 제시하였다. 관심의 꾸준함 은 자기관리의 건강관리( $r=.207$ ,  $p<.01$ ), 대인관리( $r=.165$ ,  $p<.01$ ), 기술관리( $r=.151$ ,  $p<.01$ ), 비대면관리( $r=.128$ ,  $p<.05$ ), 외모관리( $r=.165$ ,  $p<.01$ ), 지식관리( $r=.154$ ,  $p<.01$ )와 유의한 정적 상관을 보였으며, 자기효능감( $r=.298$ ,  $p<.01$ )과 업무성과( $r=.415$ ,  $p<.01$ )와의 정적 상관을 나타내었다. 자기관리와 자기효능감, 업무성과 사이의 상관은 대부분 통계적 유의한 정적 상관을 형성하고 있으나, 비대면관리와 업무성과( $r=.028$ ,  $p>.05$ ), 외모와 업무성과( $r=.099$ ,  $p<.05$ ) 사이의 상관은 유의하지 않았다. 또한 자기효능감과 업무성과 사이의 상관은  $r=.298$ ,  $p<.01$ 로 정적 유의한 상관을 보였다.

Table 2. Normality of variable

Factor	M $\pm$ SD	Skewness	Kurtosis
Consistency of Interests	3.68 $\pm$ .67	-.373	-.221
Perseverance of Effort	3.91 $\pm$ .57	-.166	-.124
Health management	3.26 $\pm$ .80	-.063	-.162
Interpersonal management	4.30 $\pm$ .59	-.824	.716
Skill management	4.08 $\pm$ .66	-.437	.117
Non-face management	3.78 $\pm$ .71	-.384	-.135
appearance management	4.16 $\pm$ .62	-.651	-.176
Knowledge management	3.65 $\pm$ .84	-.630	.290
Self-efficacy	4.13 $\pm$ .62	-.510	-.245
Business performance	4.10 $\pm$ .60	-.389	-.324

Table 3. Validity and Reliability of Scale

Factor /item		$\lambda$	S.E.	AVE	CR	$\alpha$	
Consistency of interests	1	.574	.438	.571	.800	.697	
	2	.614	.373				
	6	.811	.216				
Grit	7	.730	.456	.635	.897	.769	
	Perseverance of effort	9	.827				.464
		10	.868				.318
		11	.808				.302
		12	.786				.322
$X^2=44.064, df=18, p<.001, Q=2.448, GFI=.968, CFI=.968, NFI=.947, TLI=.950, MR=.025, RMSEA=.065$							
Health management	1	.763	.409	.522	.810	.808	
	2	.630	.734				
	3	.608	.529				
	4	.865	.251				
Interpersonal management	5	.831	.165	.770	.929	.859	
	6	.819	.187				
	7	.838	.151				
	8	.630	.236				
Skill management	9	.847	.155	.802	.924	.871	
	10	.833	.169				
	11	.810	.186				
Non-face management	12	.844	.209	.578	.843	.801	
	13	.732	.296				
	14	.547	.787				
	15	.785	.286				
appearance management	16	.676	.312	.632	.900	.839	
	17	.787	.231				
	18	.719	.232				
	19	.710	.463				
	20	.713	.282				
Knowledge management	21	.765	.329	.592	.879	.886	
	22	.768	.445				
	23	.731	.559				
	24	.792	.443				
	25	.812	.286				
$X^2=472.823, df=256, p<.001, Q=1.847, CFI=.950, GFI=.903, IFI=.950, TLI=.941, RMR=.044, RMSEA=.050$							
self-Efficacy	1	.797	.204	.712	.925	.877	
	2	.798	.236				
	3	.771	.233				
	4	.744	.239				
	5	.722	.280				
$X^2=19.358, df=5, p<.01, Q=3.872, CFI=.982, GFI=.978, NFI=.977, TLI=.965, RMR=.015$							
Business Performance	1	.705	.263	.681	.936	.896	
	2	.658	.316				
	3	.790	.242				
	4	.872	.152				
	5	.716	.260				
	6	.803	.203				
	7	.597	.358				
$X^2=34.018, df=11, p<.001, Q=3.093, CFI=.982, GFI=.974, NFI=.974, TLI=.966, RMR=.015, RMSEA=.078$							

Table 4. Correlation analysis between variable

Factor										AVE	
Consistency of interests	1									.571	
Perseverance of effort	.658** (.433)	1								.635	
Health management	.207** (.043)	.250** (.063)	1						.522		
Interpersonal management	.165** (.027)	.153** (.023)	.311** (.097)	1					.770		
Skill anagement	.151** (.023)	.124* (.015)	.300** (.090)	.310** (.096)	1				.802		
Non-face management	.128* (.016)	.149** (.022)	.255** (.065)	.246** (.061)	.348** (.121)	1			.578		
appearance management	.165** (.027)	.150** (.023)	.376** (.141)	.503** (.253)	.421** (.177)	.418** (.175)	1		.632		
Knowledge management	.154** (.024)	.203** (.041)	.456** (.208)	.332** (.110)	.464** (.215)	.393** (.151)	.487** (.237)	1	.592		
Self efficacy	.297** (.088)	.285** (.081)	.329** (.108)	.363** (.132)	.382** (.146)	.226** (.051)	.404** (.163)	.422** (.178)	1	.712	
Business performance	.415** (.172)	.396** (.157)	.164** (.027)	.133* (.018)	.143* (.020)	.028 (.001)	.099 (.010)	.192** (.037)	.298** (.089)	1	.681

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ 

본 연구에서는 Fornell & Larker[38]가 제시한 방법에 따라 판별타당성을 검증하였다. 그 결과 잠재변수의 상관관계 제곱은 .001~.433의 지수를 나타내고 있다. 잠재변수의 상관계수 제곱과 잠재변수의 AVE 지수를 비교한 결과 확연하게 AVE 지수가 높게 나타나 판별타당도가 확인되었다.

### 3.4. 가설검증

본 연구의 가설 1.~가설 5. 분석은 구조방정식 모델(SEM: Structural Equation Model)분석을 이용하여 검증하였다(Table 5). 분석결과 구조모형의 적합도 지수는  $X^2=282.386$ ,  $df=163$ ,  $Q(X^2/df)=1.732$ ,  $GFI=.925$ ,  $CFI=.961$ ,  $NFI=.913$ ,  $TLI=.954$ ,  $RMR=.026$ ,  $RMSEA=.046$ 로 선행연구들이 제시한 적합도 수렴 지수를 보였다. 구체적인 가설 검증 결과를 살펴보면 가설 1.은 '피부미용 종사자의 그릿은 자기관리에 통계적 유의한 정의(+ ) 영향을 미칠 것이다' 이었다. 피부미용

종사자의 그릿이 자기관리에 미치는 경로계수 값은  $\beta=.318$ ,  $SE=.093$ ,  $t=4.553$ ,  $p<.001$ 로 통계적 유의한 정적(+ ) 영향을 미쳐 가설 1.은 채택되었다.

가설 2.은 '피부미용 종사자의 그릿은 자기효능감에 통계적 유의한 정의(+ ) 영향을 미칠 것이다' 이었다. 검증 결과 그릿이 자기효능감에 미치는 경로계수 값은  $\beta=.211$ ,  $SE=.079$ ,  $t=3.555$ ,  $p<.001$ 로 통계적 유의한 정적(+ ) 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 가설 2.은 채택되었다.

가설 3.은 '피부미용 종사자의 그릿은 직무성취에 통계적 유의한 정의(+ ) 영향을 미칠 것이다' 이었다. 검증 결과 그릿이 직무성취에 미치는 경로계수 값은  $\beta=.507$ ,  $SE=.079$ ,  $t=6.737$ ,  $p<.001$ 로 통계적 유의한 정적(+ ) 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 가설 3.은 채택되었다.

가설 4.은 '피부미용 종사자의 자기관리는 자기효능감에 통계적 유의한 정의(+ ) 영향을 미칠 것이다.'이었다. 검증 결과 자기관리가 자기효능감

Table 5. Correlation analysis between variable

Hypothesis	path		$\beta$	S.E	C.R.(t)	accepted	
H 1.	Self-management	←	Grit	.318	.093	4.553***	accepted
H 2.	Self-efficacy	←	Grit	.211	.079	3.555***	accepted
H 3.	Business performance	←	Grit	.507	.079	6.737***	accepted
H 4	Self-efficacy	←	Self-management	.558	.070	7.982***	accepted
H 5	Business performance	←	Self-management	.061	.048	.985	rejected

$X^2=282.386$ ,  $df=163$   $p<.001$ ,  $Q=1.732$ ,  $GFI=.925$ ,  $CFI=.961$ ,  $NFI=.913$ ,  $TLI=.954$ ,  
 $RMR=.026$ ,  $RMSEA=.046$

\*\*\* $p<.001$  H: Hypothesis

Table 6. 95% Confidence Interval of Mediating Effect by Bootstrapping

Hypothesis	path	$\beta$	SE	95% Confidence interval	
				Lower	Upper
H 6.	Grit → Self-efficacy	.236**	.064	.141	.451
H 7.	Grit → Business performance	.020	.022	-.017	.072

\*\* $p<.01$  H: Hypothesis

에 미치는 경로계수 값은  $\beta=.558$ ,  $SE=.070$ ,  $t=7.982$ ,  $p<.001$ 로 통계적 유의미한 정적(+) 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 가설 4.은 채택되었다.

가설 5.은 '피부미용 종사자의 자기관리는 직무성공에 통계적 유의한 정의(+) 영향을 미칠 것이다'이었다. 검증 결과 자기관리가 직무성공에 미치는 경로계수 값은  $\beta=.061$ ,  $SE=.048$ ,  $t=.985$ ,  $p>.05$ 로 통계적 유의한 영향이 없는 것으로 나타나 가설 5.은 기각되었다.

본 연구의 가설 6.은 '피부미용 종사자의 그린이 자기효능감에 미치는 영향에서 자기관리의 매개효과가 있을 것이다' 이었다. 분석 결과 피부미용 종사자의 그린이 자기효능감에 미치는 영향 관계에서 자기관리의 간접효과의 크기는 .236,

$p<.01$ 로 통계적으로 유의하였으며, 이 값을 95% 신뢰구간에 의해 검증한 결과 신뢰구간 범위가 .090에서 .212로 0을 포함하지 않아 자기효능감의 부분매개(partial mediation)효과가 있는 것으로 나타났다(Table 6), (Table 7). 따라서 가설 6.은 채택되었다.

본 연구의 가설 7.은 '피부미용 종사자의 그린이 직무성공에 미치는 영향에서 자기관리의 매개효과가 있을 것이다' 이었다. 그 결과 피부미용 종사자의 그린이 직무성공과의 영향 관계에서 자기관리의 간접효과의 크기는 .020,  $p>.05$ 로 유의하지 않아 간접효과는 발견되지 않았다. 따라서 가설 7.은 기각되었다. (Figure 2) 본 연구의 최종 구조모형을 나타내고 있다.

Table 7. Result of Mediation Effect

Hypothesis	path	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect	accepted
H 6.	Grit → Self-efficacy	.389	.211	.178**	accepted
H 7.	Grit → Business performance	.526	.507	.019	rejected

\*\*  $p < .01$  H: Hypothesis

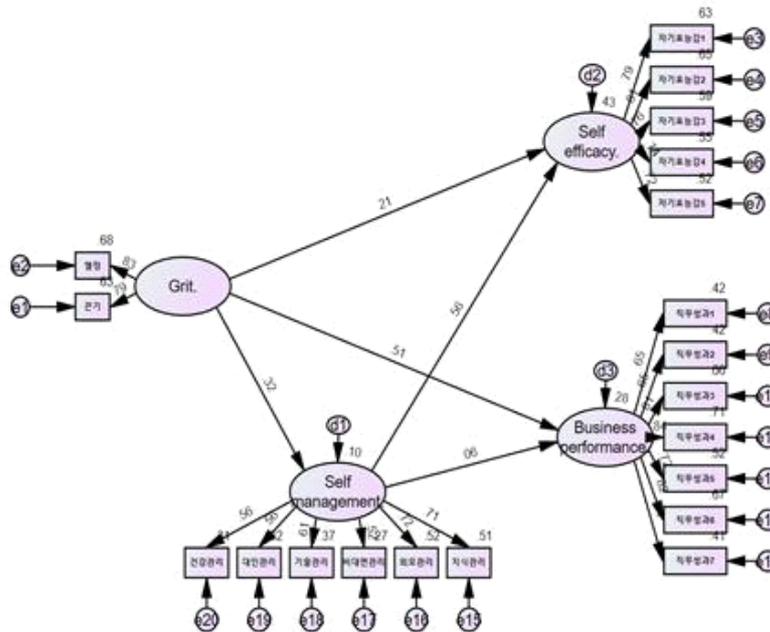


Fig. 2. 최종 구조모형.

#### 4. 논의

본 연구에서는 피부미용 종사자의 그릿이 자기효능감과 직무성공에 미치는 영향을 분석하고 나아가 자기관리의 매개효과를 실증적으로 분석하는데 있다.

먼저 본 연구에서 피부미용 종사자의 그릿은 자기관리에 통계적 유의미한 정의(+) 영향이 있는 것으로 검증되었다(Hypothesis 1). 많은 사람들은 경험적으로 자기관리에 철저한 사람이 성공한다는 강한 믿음을 가지고 있다. 더불어 어려운 과제나 고난이 닥치더라도 포기하지 않고 인내와 끈기를 가지고 지속적인 노력을 경주한다면 성공

할 가능성이 높다고 예측한다. 이는 그릿(Grit)과 자기관리가 한국 사회에서 성공의 키워드로 인식되고 있다는 반증이다. 따라서 본 연구에서 Hypothesis 1의 그릿이 자기관리에 미치는 영향은 예측 가능한 경로였다. 미용 분야의 연구는 아니지만 최근 Lee, Lee[38]은 운동선수의 그릿이 자기관리에 정적 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있다. 이는 그릿 수준이 높은 사람이 그렇지 않은 사람들보다 어떠한 과제나 목표에 더 열심히 임하는 경향성을 나타내고 더불어 자신의 성과를 개선하기 위해 의도적으로 자신을 더 철저하게 관리할 가능성이 높기[39],[40] 때문으로 해석할 수 있다.

최근 피부산업을 포함한 미용 산업이 전반적으로 코로나 19(COVID-19)의 여파로 산업 자체가 침체기에서 벗어나지 못하고 있는 실정이다. 피부 미용 산업의 고용 창출 효과는 우수하지만 소규모로 운영되는 사업장의 비중이 아직까지도 높고 체계적인 조직 관리 시스템이나 종사자의 복리후생 제도도 미흡한 실정이다. 또한 고객들의 양질의 서비스에 대한 강한 욕구가 표출되는 시대적 배경에서 새로운 트렌드를 적용하고 습득해야 하는 등의 피부종사자들의 부담과 스트레스는 날로 증가하고 있으며[41], 서비스 난이도가 높아졌다. 이러한 서비스 산업의 직무 환경은 뷰티 산업 종사자들에게 높은 스트레스와 우울을 야기하고[42], 과도한 직무 스트레스와 심리적 좌절감은 신체 건강에도 좋지 못한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 나아가 흡연, 음주와 같은 부정적 건강행동 습관을 유발시키기도 하고[43], 과도한 감정 노동으로 인한 직무만족도 감소와 이직 의도를 심화시킨다고 보고되고 있다[44]. 시대적 배경을 감안할 때 피부 미용 종사자뿐만 아니라 뷰티 산업 전반의 종사자들에게 그릿과 자기관리가 성공적인 삶과 직업 활동에 활력소 역할을 충분히 할 수 있을 것으로 생각된다.

또한 본 연구에서는 피부미용 종사자의 그릿이 자기효능감 통계적 유의한 정의(+) 영향관계가 있음이 검증되었다(Hypothesis 2). 이와 관련하여 대부분의 교육학 연구들에서 그릿이 학습자의 자기효능감에 유의미한 영향을 미친다고 보고되고 있다. Lee[45]는 한국어 학습자의 그릿이 자기효능감에 영향을 미친다고 보고하였으며, Yang, Yoo[46] 영재학생이 일반학생에 비하여 그릿과 학업적 자기효능감에 차이를 보였다고 보고하였다. 이러한 결과는 학업의 끈기와 열정이 자기효능감을 높이고 결국 학습효과를 증진한다는 가설을 지지하는 결과라고 할 수 있다. Bandura[47]은 자기효능감에 영향을 미치는 여러 정보원 중에서 중요한 것으로 성공의 경험 지각을 언급하고 있다. 즉 목표 달성과 성공 경험에 영향을 미치는 그릿의 특성은 자기효능감에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다[48]. 또한 그릿의 내부적 속성 중에 자기 통제적 요소가 강하게 내포되어 있는데 이것은 자기효능감의 하위요인으로 보고되고 있는 자기조절효능감과 상관성이 있을 것으로 예측된다. 이러한 그릿과 자기효능감의 관계성에 대한 선행연구 결과들은 본 연구의 결과를 해석하는데 유효한 정보를 제공한다.

한편 본 연구에서는 피부미용 종사자의 그릿이 직무성과에 통계적 유의미한 정의(+) 영향을 나타내었다(Hypothesis 3). 이와 관련하여 최근 Kim, Lee[49]은 호텔직원의 그릿이 직무성과와의 관련성 연구에서 그릿이 직무성과에 정적인 인과성을 보고하였다. 이와 유사하게 Jeon[50]도 호텔 조리사의 노력지속성, 흥미 일관성과 같은 그릿 하위요인이 직무성과와 유의미한 영향 관계가 있음을 보고하였다. 이러한 선행연구의 결과는 스포츠지도자를 대상으로 한 Hwang, Jin, Cho[51]의 그릿과 직무성과와의 관계 연구, Park, Choi[52]의 호텔기업 구성원의 그릿과 직무성과의 연구에서 매우 동일한 결과로 보고되었다. 이러한 선행연구들의 그릿과 직무성과의 결과들은 본 연구의 결과와 매우 일치한다.

선행연구들은 그릿이 어렵고 힘든 환경에서도 포기하지 않고 조직의 달성과 성취를 위해 역경을 이겨내려고 노력하고, 반복적인 직무수행에서도 업무에 대한 관심과 흥미를 지속적으로 유지함으로써 자신의 업무에 대한 열정과 관심을 지속하는 신념으로 정의하고 있다[53]. 따라서 그릿이 고객 접점 서비스 특성을 지닌 피부 종사자들에게 강한 서비스 정신으로 고객만족을 성취하고, 장시간 서서 일해야 하는 업무 특성 등과 같이 체력적으로 힘든 여건에서도 지속적인 노력을 기울여 결국 직무성과를 달성할 수 있을 것으로 예측된다.

선행연구들은 스스로 자기 자신을 철저히 관리하는 사람들이 자기효능감과 관련이 있으며 직무적 성과가 높다는 결과를 제시하고 있다. 본 연구에서도 피부 미용 종사자의 자기관리는 자기효능감에 유의미한 정의(+) 영향을 미쳤다(Hypothesis 4). 그러나 피부미용 종사자의 자기관리가 직무성과와의 관계성 결과에서는 유의미한 결과가 도출되지 않았다(Hypothesis 5). 이와 관련하여 Moon, Lee, Choi[54]은 대학 운동선수들의 자기조절능력이 자기효능감에 강한 상관성을 보고하였으며, Yeomi, Choi[55]도 무용 참여자의 자기관리와 자기효능감 간에는 정의 상관관계를 보고하였다. 이러한 선행연구 결과는 본 연구와 상반되지 않는다. 그러나 자기관리가 직무성과와의 영향 관계는 통계적으로 유의하지 않았다. 이와 관련하여 대부분의 선행연구들은 개인의 철저한 자기관리가 성과 측면에 정적 관계성이 있다고 보고하고 있다. Lee et al.[56]도 연구에서 뷰티 전문가의 자기관리가 경영성과에 통계적 유

의한 영향을 미친다고 보고하였다. 본 연구의 결과는 전술한 선행연구의 결과와 정면 대치된다. 이는 아마도 충실한 자기관리 측면만으로는 직무성과 또는 경영성과를 직접 인지하기에는 부족한 것으로 판단된다. 즉, 최근 코로나 19(COVID-19)가 종식되지 않은 상황에서 뷰티 산업이 상당한 침체 국면을 맞이하고 있다. 따라서 피부미용 종사자들의 철저한 자기관리를 행하고 있음에도 불구하고 전체적으로 뷰티 산업의 구조적 경영악화는 해결되지 않을 수도 있다고 판단된다. 이에 관해서는 미래 자기관리와 직무성과 간의 연구가 더욱 필요함을 암시한다.

마지막으로 본 연구에서 피부 미용 종사자의 그릿이 자기효능감과와의 관계에서 자기관리의 매개역할이 유의하게 검증되었다(Hypothesis 6). 피부 미용 종사자의 그릿이 자기효능감의 관계에서 자기관리의 매개효과에 대한 연구가 아직까지 발견되지 않아 본 연구의 결과를 심도 있게 논의하는데 제한적이다.

본 연구의 결과를 기초로 피부 미용 종사자의 그릿은 자기효능감에 유의미한 영향관계가 있음을 검증하였다. 이러한 관계에서 자기관리 하위요인으로 측정된 건강관리, 기술관리, 대인관리, 지식관리, 외모관리, 비대면관리 등의 요인들이 중재되고 매개될 때 더욱 자기효능감은 상승할 수 있음을 알 수 있다. 즉, 피부 미용 종사자의 적극적이 자기관리는 그릿과 함께 자기효능감과 직무성과를 높일 수 있는 요인으로 볼 수 있겠다.

## 5. 결론

본 연구의 목적은 피부 미용 종사자의 그릿이 자기효능감과 직무성과에 미치는 영향을 규명하고 나아가 자기관리의 매개효과를 실증적으로 분석하고자 하였다. 일련의 연구절차를 통하여 도출된 결론은 다음과 같다. 첫째, 둘째, 피부미용 종사자의 자기관리는 자기효능감과 직무성과에 유의미한 정의(+) 영향 관계를 나타내었다. 셋째, 피부미용 종사자의 그릿과 직무성과와의 관계에서 자기관리의 유의미한 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

뷰티 종사자의 그릿과 자기관리, 자기효능감 및 직무성과와의 관계성 규명을 위한 미래 연구를 위하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구에서 독립변수로 사용한 그릿은

아직까지 뷰티 학문 분야에서 양적·질적으로 소개 단계에 머무르고 있다. 이러한 현상에는 일부 뷰티 현장과 구성원의 특질을 반영한 그릿 척도가 개발되지 않은 한계가 기인했다고 할 수 있다. 따라서 미래 연구에서는 뷰티 종사자의 그릿 척도가 시급히 개발되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서 그릿이 자기효능감과 직무성과에 미치는 영향에서 자기관리의 매개효과를 분석하였다. 뷰티 종사자에게 그릿의 효과성을 입증하기 위해서는 그릿과 관련한 다양한 사회·심리적 변수들과의 상호 관련성 연구가 지속적으로 발표되어야 할 것으로 판단된다.

셋째, 뷰티 종사자의 그릿의 구성개념 또는 효과성에 대하여 보다 심도 있게 분석하기 위해서는 기존 실증적 연구 또는 사회학적 고찰뿐만 아니라 다양한 연구 패러다임(예, 질적연구, 델파이 분석 등)을 적용하여 연구되어야 할 필요성이 대두된다.

본 연구는 시대적으로 발전하고 있는 뷰티 산업에서 효율적인 인적관리와 성공적 경영관리를 위한 그릿의 역할과 필요성을 검증하여 궁극적으로 뷰티 산업 발전을 위한 전략수립에 기초자료로서 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

## References

1. Y. S. Park, U. C. Kim, S. Y. Tak, "Failure experience and aspirations for the future: Indigenous psychological analysis of Korean adolescents and their parents", *Korean Journal of Psychological and Social Issues*, Vol.11, No.2, pp. 73-108, (2005).
2. C. M. Cox, "*Genetic studies of genius: Vol. 2. The early mental traits of three hundred geniuses*", Stanford, CA: Stanford University Press, (1926)
3. G. P. Latham, C. C. Pinder, "Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century", *Annual Review of Psychology*, Vol.56, pp. 485-516, (2005).
4. N. Charness, M. I. Tuffiash, R. T. Krampe, E. Reingold, E. Vasyukova, "The role of deliberate practice in chess expertise", *Applied Cognitive Psychology*,

- Vol.19, pp. 151-165, (2005).
5. A. L. Duckworth, C. Peterson, M. D. Matthews, D. R. Kelly, "Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.92, 1087-1101, (2007)
  6. S. R. Lee, Y. W. Sohn, "What are the strong predictors of academic achievement? -Deliberate practice and Grit", *The Korean Journal of School Psychology*, Vol.10, No.3, pp. 349-366, (2013).
  7. S. R. Lee, "effects of grit, deliberate practice and contingencies of self-worth on academic achievement", Yonsei University Graduate Doctor Thesis, (2014).
  8. T. L. Strayhorn, "What role does grit play in the academic success of black male collegians at predominantly white institution?", *Journal of African American Studies*, 1Vol.18, No.1, pp. 1-10, (2014).
  9. S. I. Lim, "A study on the longitudinal relationship analysis among teacher attachment relationship, grit, and self-learning time using latent growth modeling", *The Journal of Learner-Centered Curriculum*, Vol.22, No.12, pp. 315-331, (2022).
  10. Y. S. Ko, "Relationship between mindset, grit, and academic persistence intention fo cyber university students", *The e-Business Studies*, Vol.24, No.1, pp. 153-169, (2023).
  11. J. M. Sim, J. S. Kim, "Path model exploration between external and internal factors regarding university students' dropout intention: Focusing on grit, indecision, and college adjustment", *Korean Education Inquiry*, Vol.39, No.4, pp. 219-245, (2021).
  12. J. Y. Kim, "The structural relationship among grit, academic self-efficacy and structural relationship toward university student athletes", *Journal of Korean Society for the study of Physical Education*, Vol.23, No.4, pp. 233-244, (2019).
  13. A. Salles, G. L. Cohen, C. M. Mueller, "The relationship between grit and resident well-being". *The American Journal of Surgery*, Vol.207, No.2, pp. 251-254, (2014).
  14. S. H. Yang, "The effect of GRIT and self-leadership on nursing performance", *The Society of Convergence Knowledge Transaction*, Vol.11, No.2, pp. 93-108, (2023).
  15. S. K. Jeon, "Effects of hotel chef's grit on job performance and turnover intention", *Food Service Industry Journal*, Vol.16, No.1, pp. 219-234, (2020).
  16. E. H. Kim, S. H. Song, "Effect of GRIT on self-efficacy and career maturity: Focusing on high-risk groups for dyslexia in elementary school students", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.20, No.24, pp. 345-371, (2020).
  17. Y. Y. Park, Y. J. Jung, "The effects among growth mindset, grit and career decision making self-efficacy of preservice early childhood teachers", *The Journal of Humanities and Social Science*, Vol.13, No.5, pp. 3989-4004, (2022).
  18. J. L. Cordery, P. P. Sevastos, "Responses to the original and revised job diagnostic survey: Is education a factor in responses to negatively worded items?", *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No.1, pp. 141-143, (1993).
  19. K. Singh, S. D. Jha, "Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol.34, No.2, pp. 40-45, (2008).
  20. S. J. Lee, B. R. Lee, "The effect of college athletes's grit on self-management and performance", *The Korean Journal of Sport*, Vol.21, No.2, pp. 407-417, (2023).
  21. R. T. Jones, R. E. Nelson, A. E. Kazdin, (1977). "The role of external variables in self reinforcement - A review", *Behavior Modification*, Vol.1, pp. 147-178, (1997).
  22. Gupta, S., & Sudhesh, N. T, "Grit, self-

- regulation and resilience among college football players: A pilot study”, *International Journal of Physiology, Nutrition and Physical Education*, Vol.4, No.1, pp. 843-848, (2019).
23. M. Hogan, K. Larkin-Wong, “Grit and mindset”, *Women Law Journal*, Vol.98, No.3, pp. 843-848, (2013).
  24. H. J. Kim, “Development of self-management scales for beauty professionals”, *The Korean Society of Beauty and Art*, Vol.24, No.2, pp. 1-20, (2023).
  25. J. E. Lee, J. S. Choi, Y. W. Sung, J. H. Lee, S. Y. Kim, M. S. Choi, Y. J. Lee, H. J. Kim, K. B. Jung, “Effects of beauty experts’ self-management on self-efficacy and business performance”, *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, Vol.38, No.2, pp. 551-566. (2021).
  26. M. S. Chio, S. M. Yun, S. H. Oh, Y. J. Lee, “The influence of self-management on job commitment and hairstyling continuance intention in Hairdressers: Mediated verification of enjoyment factors”, *The Korean Society of Beauty and Art*, Vol.24, No.1. pp. 327-346. (2023).
  27. S. A. Lee, D. S. Tae, “The influence of grit and positive psychological capital on work-life balance in beauty service providers”, *Korean Society of Cosmetics and Cosmetology*, Vol.12, No.1, pp. 25-40, (2022).
  28. Y. J. Lee, M. O. Woo, “The influence of beauty academy participants’ mindsets on grit and beauty service continuity intention”, *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, Vol.28, No.4, pp. 818-826, (2022).
  29. H. Y. Jeong, “Mediating effect of major satisfaction on grit and major commitment of hair beauty majors”, *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, Vol.29, No.2, pp. 440-448, (2023).
  30. A. L. Duckworth, C. Peterson, M. D. Matthews, D. R. Kelly, “Grit: Perseverance and passion for long-term goals”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.92, 1087-1101.
  31. S. R. Lee, Y. W. Sohn, “What are the strong predictors of academic achievement? -Deliberate practice and Grit”, *The Korean Journal of School Psychology*, Vol.10, No.3, pp. 349-366, (2013).
  32. H. J. Kim, “Development of self-management scales for beauty professionals”, *The Korean Society of Beauty and Art*, Vol.24, No.2, pp. 1-20, (2023).
  33. S. E. Kim, S. Y. Oh, “The impact of transformational leadership on self-efficacy and job satisfaction of beauty service providers”, *The Korean Society of Beauty and Art*, Vol.18, No.1, pp. 47-60, (2017).
  34. K. H. Kim, E. J. Park, “Mediating effect of attachment to organization on relation between beauty service workers’ recognition on support from organization and work performance”, *Journal of The Korean Society of Cosmetology*, Vol.28, No.2. pp. 382-391. pp. 382-391, (2022).
  35. R. B. Kline, “*Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling*”. In M. Williams (Ed.), *Handbook of methodological innovation*. Thousand Oaks, CA: Sage. (2011).
  36. L. T. Hu, P. M. Bentler, “Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to under-parameterized model misspecification”, *Psychological Method*, Vol.3. pp. 1-15, (2019).
  37. J. F. Hair, R. E. Anderson, R. L. Tatham, W. C. Black, “Multivariate data analysis”. Englewood Cliff. *New jersey, USA*, Vol.5, No.3, pp. 207-2019, (1998).
  38. J. F. Hair, W. C. Black, N. J. Babin, R. E. Anderson, R. L. Tatham, ‘*Analise multivariada de dados* (6th ed.), Sao Paulo: Bookman, (2009).
  39. C. B. Fornell, D. F. Larcker, “Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement

- error”, *Journal of Marketing Research*, Vol.18, No.1, pp. 39–50. (1981).
40. S. J. Lee, B. R. Lee, “The effect of college athletes’s grit on self–management and performance”, *The Korean Journal of Sport*, Vol.21, No.2, pp. 407–417, (2023)
  41. S. Gupta, N. T.Sudhesh, “Grit, self–regulation and resilience among college football players: pilot study”, *International Journal of Physiology and Physical Education*, Vol.4, No.1, pp. 843–848, (2019).
  42. M. Hogan, K. Larkin–Wong, “Grit and mindset”, *Women Law Journal*, Vol.98, No.3, pp. 3–11, (2013).
  43. S. A. Lee, D. S. Tae, “The influence of grit and positive psychological capital on work–life balance in beauty service providers”, *Korean Society of Cosmetics and Cosmetology*, Vol.12, No.1, pp. 25–40, (2022).
  44. O. I, Han, “A study on the effects of customer related stress factors on job burnout of beauty service workers”, SeoKyeong University Graduate Doctor Thesis, (2015).
  45. J. W. Yoon, “The effect of job demands and job resources on job burnout and moderating effect of individual trait in service job”, *Korean Journal of Business Administration*, Vol.19, No.6. pp. 2531–2559, (2006).
  46. H. J. Bang, “Stress and turnover intention in nail salon workers”, *Journal of Investigative Cosmetology*, Vol.13, No.4, pp. 351–359, (2017).
  47. H. J. Lee, “The effects of Korean learners’ grit and self–efficacy on Korean proficiency–Focusing on thai Korean learners–”, *Journal of the International Network for Korean Language and Culture*, Vol.18, No.3, pp. 175–207, (2021).
  48. J. M. Yang, M. H. Yoo, “A comparative study on the relationship between academic self–efficacy, perfectionism, and grit students and general students in middle school”, *Journal of Gifted/Talented Education*, Vol.32, No.2, pp. 229–248, (2022).
  49. A. Bandura, “*Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*”, Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall. (1986).
  50. H. J. Lee, “The effects of Korean learners’ grit and self–efficacy on Korean proficiency–Focusing on thai Korean learners–”, *Journal of the International Network for Korean Language and Culture*, Vol.18, No.3, pp. 175–207, (2021).
  51. H. S. Kim, H. R. Lee, “The effect of coaching leadership of immediate superior perceived by hotel employees on grit and job performance: The moderated mediating effect of psychological empowerment”, *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, Vol.25, No.6, pp. 1–19, (2023).
  52. S. K. Jeon, “Effects of hotel chef’s grit on job performance and turnover intention”, *Food Service Industry Journal*, Vol.16, No.1, pp. 219–234, (2020).
  53. I, C, Hwang, D. G, Jin, S. H. Cho, “Relationship among the grit of sports leader, self–efficacy, job commitment, and job performance”, *Journal of Sport and Leisure Studies*, Vol.87, pp. 133–145, (2022).
  54. J. C. Park, H. J. Choi, “Structural relationship among GRIT, organizational trust, job performance and turnover intention of hotel employees”, *Journal of Marine Tourism Research*, Vol.16, No.3, pp. 177–193, (2023).
  55. S, M. Kang, S. J. Moon, “Mediating effects of positive psychological capital on the relationship between grit and job crafting”, *Tourism Research*, Vol.46, No.3, pp. 1–19.
  56. T. Y. Moon, H. J. Lee, M. Y. Choi, M. “Influence in collegiate athletes’ self–regulation ability upon self–efficacy interpersonal relationship ability, and

- exercise achievement”, *Journal of the Korean Academia-Industrial*, Vol. 24, No.9, pp. 653-662, (2023).
57. D. S. Yeomi, R. Y. Choi, “Influence of self-leadership on self-management and self-efficacy in dance-for-all participation”, *The Korean Journal of Sport*, Vol.15, No.1, pp. 165-174, (2017).
58. J. E. Lee, J. S. Choi, Y. W. Sung, J. H. Lee, S. Y. Kim, M. S. Choi, Y. J. Lee, H. J. Kim, K. B. Jung, “Effects of beauty experts’ self-management on self-efficacy and business performance”, *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, Vol.38, No.2, pp. 551-566. (2021).