

헤어미용 종사자의 직무창의성과 직무열정에 관한 연구

김동욱 · 전현진[†]

호남대학교 뷰티미용학과

Effect of Job Creativity on Job Passion Among Hair Stylists

Dongwook Kim and Hyun-jin Jeon[†]

Dept. of Beauty Art, Honam University: Gwangju, Korea

Abstract: This study attempts to demonstrate the effect of job creativity on job passion among haircare workers when the beauty industry is expanding, the number of beauty service workers is rapidly increasing, and professionalism and creativity are necessitated in the work environment. The participants of this study are haircare workers in Gwangju Metropolitan City. A total of 310 copies of a questionnaire are prepared and then directly filled out by the participants from January 10 to 31, 2024, among which 305 copies are gathered. After excluding five copies with incomplete data, 300 copies are used in the final analysis. The statistical processing of the acquired data is analyzed using the SPSS 23.0 program. Additionally, frequency, exploratory-factor, Cronbach's α , descriptive statistical, correlation, and linear-regression analyses are performed. The dimensions of job creativity are classified to determine its effect on the job passion of haircare workers. They are classified into three factors, i.e., openness, diffusion, and originality, which are further classified into two factors, i.e., harmonious passion and obsessive passion. The results show that the job creativity of haircare workers exert a statistically significant effect on job passion ($p < .01$, $p < .001$).

Key words: beauty hair stylists (헤어미용 종사자), job-related creativity (직무창의성), job-related passion (직무열의), openness (개방성), harmonious passion (조화적열정)

1. 서 론

현재 미용 산업은 과거에는 기술 산업으로 인식되었다면 소비자의 교육수준과 경제적 수준이 발전함에 따라 현대 사회에서는 인적 서비스가 중요시되고 있다. 이에 종사자의 역할도 보다 세분화되고 체계화되며 종사자들의 직무에 대한 창의성 또한 중요시 되고 있다. 특히 영세한 소규모 사업장이 많은 미용 산업은 직무환경 수준이 낮고, 체계적인 조직시스템이 부재한 분야로 변화하는 환경에 효과적인 대처와 효율성 추구를 위한 다양한 경영전략이 필요한 실정이다(Maeng, 2020).

조직의 지속가능한 발전을 가능케 하는 창의성은 미용 분야 중 특히 헤어디자이너의 의존도와 활용성이 높은 편이라고 할 수 있다(Ryu et al., 2020). 헤어디자이너, 네일 및 메이크업 아티스트들은 고객이 원하는 결과물을 완성하기 위하여 기초 지식에 예술적 창의성을 가미하여 표현할 수 있는 표현능력을 갖추어야 한다(Kwon & Sheen, 2018). 이러한 창의성은 효율성을 중시하는 현대 경영 환경에서 미용 서비스 종사자들의 직무

성과 향상에 중요한 역할을 한다. 따라서 창의성을 개발하고 발휘할 수 있는 방식으로 일하도록 지원하는 것이 필요하다(Sheen, 2020).

미용산업에 필요한 인적자원은 자신의 직무 뿐만 아니라 직무 외의 다양한 활동에서도 적극적으로 참여하고, 맡은 역할에 열의를 가지고 임하는 사람들이다(Park, 2022). 높은 직무열정은 개인이 자신의 업무에 헌신하고 열정적인 태도를 보이며 조직에 대한 강한 소속감을 가지도록 한다(Choi et al., 2020). 특히 미용산업에서는 이러한 직무 열정이 직무창의성으로 이어져, 조직의 성과를 높이고, 미용 서비스 경쟁에서 우위를 차지하는 중요한 요인이 된다. 동시에 안정적인 수익 창출과 지속 가능한 경영을 위해서도 직무 열정은 필수적인 요소로 작용한다(Yim & Hwang, 2023). 이처럼 미용 서비스 종사자들이 직무환경에서 창의적이고 유용한 아이디어를 창출하여 조직 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것은 직무창의성과 직무열정이 중요한 요인임을 보여준다. 특히, 일에 대한 흥미를 느끼고, 자발적으로 직무 창의성을 발휘할 수 있는 환경에서 직무를 수행하면, 자기 주도성이 높아질 뿐만 아니라 직무 열정과 더불어 창의적인 성과도 극대화될 수 있다(Sheen, 2019).

선행연구에서는 창의성과 열정에 대한 연구가 진행되어 왔지만 헤어미용 종사자들을 대상으로 한 직무창의성이 직무열정에 미치는 연구는 미비한 실정이다. 따라서 본 연구는 헤어미용 종사자들의 직무창의성이 직무열정에 미치는 영향에 대해

[†]Corresponding author: hyun-jin Jeon

Tel. +82-62-524-2700, E-mail: miss-2000-uk@hanmail.net

©2024 The Korean Fashion and Textile Research Journal(KFTRJ). This is an open access journal. Articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

알아봄으로써 불확실한 미용 산업 경영환경에서 첨단산업으로의 도약을 위한 차별적인 경쟁력 제고에 도움이 될 수 있는 자료를 제공하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1. 헤어미용 종사자

미용사의 자격의 세분화는 일반미용사와 피부미용사가 분리되면서 시작되었다. 국가기술자격은 이용사, 미용사(일반), 미용사(피부), 미용사(네일), 미용사(메이크업) 등으로 구분된다(Hwang, 2020). 현재 미용업은 남녀노소 구분 없이 자신의 미적 용모를 가꾸고, 신체적 건강 등을 통하여 개인의 삶의 욕구와 질을 높여주고 있는 영업을 말하며, 미용업에 종사하는 전문적인 서비스 직업을 미용 종사자라고 총칭한다(Ji, 2023). 헤어분야 종사자의 경우 업무 능력상 4단계로 구분한다. 첫째, 정식 준관리사가 되기에 앞서 훈련을 받는 경험이 없는 직무자를 인턴으로 정의한다. 둘째, 관리사가 되기 위한 인턴의 다음 단계로 경험과 역량을 쌓는 직무자를 준관리사로 정의한다. 셋째, 헤어분야에서는 헤어디자이너를 관리사로 정의한다. 넷째, 매장을 관리하는 매니저, 점장, 부원장, 원장은 관리자로 정의한다(Jang, 2014). 특히 헤어미용 종사자는 모발을 통해 미를 창조하는 사람으로서, 손님의 취향과 직업 및 성격에 따라 머리 모양을 제안하고 각종 전문적인 지식과 기술로 헤어스타일을 연출하며, 영역은 전문화 되었다(Jeon et al., 2018).

Statistics Korea(2023) 자료에 의하면 미용 종사자 수는 2014년 이후 지속적으로 증가하여 약 17만 명에서 2018년에는 약 21만 명으로 21%가 증가하였다. 이는 미용업이 인간의 내·외적 이미지의 욕구와 가치를 충족시켜 주는 서비스로 고객의 다양한 기대 수준과 욕구가 증가하고 있다는 것을 의미한다(Seong, 2024). 또한, 전문적인 서비스 분야에서 미용 종사자는 사회적 변화에 따른 정보, 지식, 기술이 증가함에 따라 고객의 미적 욕구를 충족시켜 주는 업무 수행자로 많은 부분을 차지하고 있다(Kim, 2024). 이에 따라 한국 경제에 있어 미용 산업은 매우 중요한 위치를 차지하게 되었다(Kang, 2021).

2.2. 직무창의성

21세기는 지식과 정보가 중심이 되는 지식기반 사회로, 특히 기존의 것을 재창출하여 새로운 것을 만드는 능력이 요구되며, 창의성은 이러한 지식기반 사회에서 필수적인 역량 중 하나로 자리잡고 있다(Lee et al., 2022). Hong(2024)은 창의성을 전통적인 방식에서 벗어나 새롭게 독창적인 아이디어를 창출하거나 창의적인 접근법을 통해 결과를 도출하는 능력으로 정의하였다. Yim & Hwang(2023)은 창의성을 기업의 성장을 위한 아이디어나 해결방안을 독창적이고 효율적으로 만들어 내는 능력으로 보았다. Lim(2023)은 직무창의성을 직무 수행 중 개인이 변화와 혁신을 주도하기 위해 새로운 방법을 고안하거나 독창적인 아이디어를 활용해 문제해결의 대안을 찾는 능력이라고

하였다. 이처럼 창의성은 개인과 조직 모두에게 중요한 역량으로 특히 변화가 빠르게 진행되는 현대 사회에서 지속 가능한 성장을 가능하게 하는 중요한 요인이라고 할 수 있다.

Kang(2019)은 직무열정이 직무 창의성에 유의미한 정(+의 영향을 미치는 것을 확인 하였고, Lim(2023)은 직무열정이 높은 직장은 목표달성을 위해 더 효과적인 방법과 새로운 아이디어 창출에 시간과 에너지를 집중한다고 하였으며, 직무열정이 직무창의성에 정(+의 영향을 미치는 것을 확인하였다. Sheen(2019)의 연구에 따르면 미용종사자들의 창의성은 미용서비스 직무에 대한 만족을 경험하게 하여 업무성과를 향상시키는 중요한 변수라고 하였다. 또한 Sheen(2020)은 미용서비스 종사자의 직무창의성은 혁신행동에 중요한 요인으로, 개인과 조직이 달성하고자 하는 성과에 창의적이고 혁신적인 아이디어를 즉각적으로 현장에서 적용하고 확산시키면 보다 긍정적이고 효율적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 이처럼 직무창의성은 새로운 아이디어에 대한 재구성과 창출을 의미한다고 볼 수 있다.

2.3. 직무열정

열정이란 어떤 일에 대한 열중과 열렬한 애정, 몰입하는 마음이다. 직무열정은 근로자가 자신에게 주어진 직무를 열성적이고 긍정적으로 헌신하고 몰입하는 마음가짐으로 자신의 업무에 대한 애착과 열의를 말한다(Cho, 2020). 강박적 열정(obsessive passion)은 어떠한 행위를 접하기 위한 내적 압력을 생성하는데 있어 개인의 정체성에 내재되어 있는 통제된 내재화에 관한 열정이며, 조화열정(harmonious passion)은 자신이 좋아하는 행위에 참여하는데 자발적인 내재화와 관련된 열정이다(Kim and Kim, 2019).

직무열정은 개인적 성향으로 직무를 대하는 과정에서 자발적으로 투자하는 시간과 정서적, 육체적 에너지로 Kahn(1990)에 의해 개념이 최초로 학계에 도입되었다(Lim, 2023). Kahn(1990)은 직무수행 과정에 있어 많은 에너지를 투입하고, 직무에 매우 열정적으로 직무를 수행하는 사람을 직무열의가 높은 사람이라 하였다(Yim & Hwang, 2023). Liu(2023)은 직원이 일에 대한 좋아함과 열정이 있고 매우 중요하다고 생각하여 시간과 노력을 투자하려는 일에 대한 강한 의지나 성향을 직무열정이라 하였다. 이처럼 직무에 강한 의지와 자신감을 보이며 열정이 높은 사람은 시간과 에너지를 능동적으로 직무에 투입하고, 직무를 자신의 일부라고 받아들이며, 직무창의성을 실행할 수 있는 구체적인 행동 표출을 직무열정이라 한다.

따라서 직무 열정과 개인의 긍정적 변화에 영향을 주며 기업의 혁신을 주도하는 내재적 자발적 행동인 직무 열의는 최근 주목받고 있는 개념이다(Kim, 2018). 다수의 연구에서는 직장에서의 열정의 개념을 탐구하며 실행하는 과정에서 확보된 정보는 구성원 개인의 직업과 직무에 대한 열정이 함양 될 수 있으며, 직무열정은 개인들의 성공을 유도할 수 있다는 것이 확인되었다(Lim, 2023). Park(2020)는 직무수행에 대한 집중과 긍정적 상태를 유발하는 열정은 조직몰입에 정(+적 영향을 미

친다고 하였으며, Jung(2022)은 열정적인 사람은 직무수행을 위해 자율적이고 의욕적으로 행동하며 적극적으로 문제해결을 위해 노력하기 때문에 조직에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

3. 연구 방법

3.1. 연구문제

연구문제 1: 헤어미용 종사자의 직무창의성과 직무열정의 차원은 어떠한가?

연구문제 2: 헤어미용 종사자의 직무창의성이 직무열정에 영향을 미치는가?

3.2. 연구대상

본 연구의 대상은 광주광역시에 소재한 헤어샵에 근무하고 있는 종사자 310명을 연구대상으로 하였다. 설문지는 응답자가 직접 응답에 기입하는 자기기입식 설문지 기법을 이용하였다. 본 조사는 2024년 1월 10일~1월 31일까지 실시하였다. 총 310부의 설문지를 배포하여 305부를 회수하였고, 회수된 설문지 중 응답이 불완전하거나 무성의한 응답을 한 5부의 설문지를 제외한 총 300부를 최종 분석에 이용하였다.

3.3. 용어의 조작적 정의 및 측정도구

3.3.1. 헤어미용 종사자

본 연구에서 헤어미용 종사자는 국가에서 인정하는 미용사 국가자격증을 취득하여 고객의 취향과 직업 및 성격에 따라 머리 모양을 제안하고 각종 미용 기법을 사용하여 헤어스타일을 연출하는 헤어샵에서 근무하고 있는 종사자를 의미한다.

3.3.2. 직무창의성

본 연구에서 직무창의성은 헤어미용의 직무과정에서 변화와 혁신을 위해 새로운 방식이나 독창적인 아이디어를 통해 문제 해결의 대안을 찾는 능력의 정도를 의미한다. 이를 측정하기 위해 Lim(2023), Nam(2011), Yim & Hwang(2023)의 연구에서 사용된 측정도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 총 16문항을 5점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)로 측정하였다.

3.3.3. 직무열정

본 연구에서 직무열정은 직무수행 과정에 있어 매우 열정적이고, 시간과 에너지를 능동적으로 직무에 투입하며 일에 대한 강한 의지나 성향을 의미한다. 이를 측정하기 위해 Lee(2018), Zhou(2022)의 연구에서 사용된 측정도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 총 14문항을 5점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)로 측정하였다.

3.4. 자료분석방법

본 연구를 위해 수집된 자료의 통계처리는 SPSS 25.0을 통

해 분석하였고, 자료의 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였으며, 신뢰도를 검증하기 위하여 신뢰도 분석을 실시하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 셋째, 변인의 정규성을 확인하기 위해 기술통계분석을 실시하였고, 헤어미용 종사자의 직무창의성, 직무열정의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석(correlation analysis)을 실시하였다. 넷째, 헤어미용 종사자의 직무창의성이 직무열정에 미치는 영향을 알아보기 위하여 선형회귀분석(linear regression analysis)을 실시하였다.

4. 연구결과 및 고찰

4.1. 연구대상자의 일반적 특성 및 업무관련 특성

연구대상자의 일반적 특성 및 업무관련 특성에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 Table 1과 같다. 본 연구의 대상자 300명 중 여자가 234명(78.0%), 남자 66명(22.0%)이었다. 근무경력은 3년~5년미만 118명(39.3%)으로 가장 높게 나타났으며, 5년~10년 미만 83명(2.7%), 1년~3년 미만 51명(17.0%), 10년 이상 45명(15.0%), 1년 미만 3명(1.0%) 순으로 나타났다. 업무관련 특성으로 직급은 디자이너/관리사 153명(51.0%)으로 가장 높게 나타났으며, 실장(매니저) 74명(24.7%), 스태프(인턴) 38명(12.7%), 관리자(원장) 34명(11.3%), 기타 1명(0.3%) 순으로 나타났다. 헤어샵 근무환경 만족도는 만족하는 편이다 172명(57.3%)로 가장 높게 나타났으며 평생 직업으로 할 만큼 만족한다 80명(26.7%), 그저 그렇다 28명(9.3%), 기회가 되면 바꾸고 싶다 20명(6.7%) 순으로 나타났다.

4.2. 측정도구의 타당도와 신뢰도 검증

4.2.1. 직무창의성에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

직무창의성에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 Table 2와 같다. 창의성 2개 문항, 직무창의성 1개 문항 총 3개 문항이 각 구성요인의 설명력과 신뢰도를 저해시키는 것으로 나타나 제외하고 나머지 문항들을 재분석하여 총 3개의 요인이 도출되었다. 요인 1(34.79%)은 '개방성'으로, 요인 2(13.12%)는 '확산성'으로, 요인 3(10.48%)은 '독창성'로 명명하였고, 전체 설명력은 82.6%로 나타났다. 또한 KMO 측도는 .835로 나타났고, Bartlett의 검정 결과 $\chi^2=1032.988(df=66, p=0.000)$ 로 적절한 것으로 분석되었으며, 신뢰도 검증 결과 0.710~0.793으로 나타나 신뢰할만한 수준으로 볼 수 있다.

4.2.2. 직무열정에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

직무열정에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 Table 3과 같다. 조화적열정 3개 문항, 강박적열정 3개 문항 총 6개 문항이 각 구성요인의 설명력과 신뢰도를 저해시키는 것으로 나타나 제외하고 나머지 문항들을 재분석하여 총 2개의 요인이 도출되었다. 요인 1(38.53%)은 '조화적열정'으로, 요인 2(20.56%)

Table 1. General and work-related characteristics of research subjects

| | Sortaion | Frequency(N) | Percentage(%) |
|---|---|--------------|---------------|
| Gender | Men | 66 | 22.0 |
| | Women | 234 | 78.0 |
| Work experience | less than 1 year | 3 | 1.0 |
| | 1 to less than 3 years | 51 | 17.0 |
| | 3 to less than 5 years | 118 | 39.3 |
| | 5 to less than 10 years | 83 | 27.7 |
| | 10+ years | 45 | 15.0 |
| Position | Staff (Intern) | 38 | 12.7 |
| | Designer/Manager | 153 | 51.0 |
| | Director (Manager) | 74 | 24.7 |
| | Administrator (Director) | 34 | 11.3 |
| | etc | 1 | 0.3 |
| Satisfaction with the working environment at the hair salon | I am satisfied enough to make it my lifelong job. | 80 | 26.7 |
| | I am rather satisfied. | 172 | 57.3 |
| | So so. | 28 | 9.3 |
| | I want to change when I get the chance | 20 | 6.7 |
| Total | | 300 | 100.0 |

Table 2. Validity and reliability of job creativity

| Question | Factor loadings | | | Commonality |
|--|-----------------|-------------|-------------|-------------|
| | Openness | Diffusivity | Originality | |
| I like to embrace new trends. | .785 | .151 | .092 | .648 |
| I tend to have a desire to apply new beauty technologies to various fields. | .759 | .046 | .192 | .615 |
| I like to find my own way of doing things and make decisions. | .723 | .167 | .017 | .550 |
| I enjoy trying new beauty techniques. | .709 | .158 | .105 | .538 |
| I tend to want to perform work that can enhance my beauty knowledge and skills. | .589 | .242 | .124 | .421 |
| I have a unique talent for using and improving existing ideas in the beauty salon. | .099 | .845 | .120 | .739 |
| I tend to introduce or promote new ideas to others at the beauty salon. | .208 | .781 | .187 | .688 |
| I tend to promote and support other people's ideas. | .256 | .687 | .071 | .542 |
| I tend to hear from my superiors and colleagues that I offer original opinions. | .075 | -.005 | .815 | .669 |
| I tend to present creative ideas at meetings. | .063 | .066 | .748 | .568 |
| Whenever I have the opportunity, I tend to suggest new ideas regarding techniques, consultation, marketing, etc. | .134 | .248 | .706 | .578 |
| I tend to suggest original and practical ideas at work. | .313 | .322 | .500 | .451 |
| Eigenvalues | 4.174 | 1.575 | 1.258 | |
| Variance explanatory power(%) | 34.785 | 13.124 | 10.481 | |
| Cumulative variance explanatory power(%) | 34.785 | 47.910 | 58.391 | |
| Cronbach's α | .793 | .745 | .710 | |
| KMO=0.835, Bartlett's Test $\chi^2=1032.998(df=66, p<.001)$, Overall reliability coefficient=.826 | | | | |

는 '강박적열정'으로 명명하였고, 전체 설명력은 58.82%로 나타났다. 또한 KMO 측도는 .747로 나타났고, Bartlett의 검정 결과 $\chi^2=695.374(df=28, p=0.000)$ 로 적절한 것으로 분석되었으며, 신뢰도 검증 결과 0.712~0.760으로 나타나 신뢰할만한 수준으로 볼 수 있다.

4.3. 기술통계 및 상관관계 검증

주요 변인의 기술통계 및 각 변인 간 상관관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 주요 변인의 기술통계분석 결과 직무창의성은 하위 요인별 수용이 평균 3.52점, 제시가 3.41점, 활용이 3.49점으로 나타났고, 직무열정은 하위 요인별 몰두가 3.59

Table 3. Validity and reliability of job passion

| Question | Factor loadings | | Commonality |
|---|--------------------|-------------------|-------------|
| | Harmonious passion | Obsessive passion | |
| My work and other activities in my life are in harmony. | .813 | .050 | .683 |
| My personal strengths are implemented at work. | .793 | -.076 | .719 |
| My work is something of a passion for me. | .753 | .165 | .446 |
| My work is very important to me. | .632 | .336 | .454 |
| I feel in control at work. | .147 | .835 | .512 |
| Whether I can work determines my emotional state. | .129 | .816 | .594 |
| I can control my passion for work appropriately. | -.083 | .662 | .664 |
| My work has already become a defining part of my identity. | .383 | .554 | .634 |
| Eigenvalues | 3.061 | 1.644 | |
| Variance explanation power % | 38.529 | 20.556 | |
| Cumulative variance explanation power % | 38.529 | 58.815 | |
| Cronbach's α | .760 | .712 | |
| KMO=0.747, Bartlett's Test $\chi^2=695.374(df=28, p<.001)$, Overall reliability coefficient=.753 | | | |

Table 4. Descriptive statistics and correlation analysis

| Component | M±SD | Job Creativity | | | Job passion | |
|----------------|--------------------|----------------|-------------|-------------|--------------------|-------------------|
| | | Openness | Diffusivity | Originality | Harmonious passion | obsessive passion |
| Job Creativity | Openness | 3.52±.65 | 1 | | | |
| | Diffusivity | 3.41±.71 | .286*** | 1 | | |
| | Originality | 3.49±.75 | .439*** | .314*** | 1 | |
| Job passion | Harmonious passion | 3.59±.61 | .453*** | .372*** | .374*** | 1 |
| | Obsessive passion | 3.63±.68 | .561*** | .268*** | .406*** | .371*** |

*** $p<.001$

점, 활력이 3.63점으로 나타났다. 각 변인 간 상관관계를 분석한 결과 직무창의성은 직무열정에 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p<.001$).

4.4. 헤어미용 종사자의 직무창의성이 직무열정에 미치는 영향

4.4.1. 직무창의성이 조화적열정에 미치는 영향

헤어미용 종사자의 직무창의성이 조화적열정에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 29%이고, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다($F=121.943, p<.001$). 독립변수별로는 직무창의성의 독창성($\beta=.316, p<.001$), 확산성($\beta=.231, p<.001$),

개방성($\beta=.163, p<.01$)순으로 직무열정의 하위요인 조화적열정에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무창의성의 독창성, 확산성, 개방성이 높을수록 조화적열정이 높아진다는 것을 의미한다. 이는 Huang (2024)의 창의성에 미치는 열정에서 조화열정이 부분매개효과가 영향을 미친다는 연구결과와 일맥상통한다.

4.4.2. 직무창의성이 강박적열정에 미치는 영향

헤어미용 종사자의 직무창의성이 강박적열정에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 6과 같다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 34%이고, 통계적으로 유

Table 5. The impact of job creativity on harmonious passion

| Independent variable | Unstandardized coefficients | | Standardized coefficients | t | p | F | R ² | Durbin-Watson |
|----------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|----------|----------|-------|---------------------------|---------------|
| | B | SE | β | | | | | |
| (Constant) | 1.4 | 0.202 | | 6.942*** | 0.000 | | | |
| Harmonious passion | Openness | 0.298 | 0.052 | 0.318 | 5.707*** | 0.000 | 40.304*** ($p=.000$) | .290 |
| | Diffusivity | 0.199 | 0.045 | 0.231 | 4.401*** | 0.000 | | |
| | Originality | 0.132 | 0.045 | 0.163 | 2.915** | 0.004 | | |

dependent variable : Job passion-harmonious passion

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

Table 6. The impact of job creativity on obsessive passion

| Independent variable | Unstandardized coefficients | | Standardized coefficients | t | p | F | R ² | Durbin-Watson |
|----------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|----------|------|-----------|----------------|---------------|
| | B | SE | β | | | | | |
| (Constant) | 1.128 | 0.215 | | 5.25*** | .000 | | | |
| Openness | 0.469 | 0.056 | 0.449 | 8.437*** | .000 | 51.844*** | .344 | 1.727 |
| Diffusivity | 0.079 | 0.048 | 0.082 | 1.629 | .104 | (p=.000) | | |
| Originality | 0.165 | 0.048 | 0.183 | 3.412*** | .001 | | | |

dependent variable : Job passion-obsessive passion

***p<.001

의미한 것으로 파악되었다(F=136.930, $p<.001$). 분석결과, 직무창의성의 독창성($\beta=.449$, $p<.001$), 개방성($\beta=.183$, $p<.01$)이 직무열정의 하위요인 강박적열정에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무창의성의 독창성, 개방성이 높을수록 강박적열정이 높아진다는 것을 의미한다. 이는 창의성이 역할호호성과 직무열정의 관계변화에 유의한 영향을 미치지 않는다고 하였던 Lee and Yoo(2016)의 연구와는 상반된 결과이다. 이는 본 연구 응답자들은 자신의 직무에서 창의적인 아이디어를 적극적으로 발휘하고, 새로운 기술과 접근 방식을 모색하는 과정에서 강박적 열정을 더욱 강화한다는 것으로 해석된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 미용 산업의 직무환경에서 전문성과 창의성을 필요로 하는 시점에 헤어미용 종사자를 대상으로 직무창의성과 직무열정을 파악해보고, 직무창의성이 직무열정에 미치는 영향력을 알아보고자 시도되었다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 헤어미용 종사자의 직무창의성이 직무열정에 미치는 영향을 파악하기 위해 먼저, 직무창의성과 직무열정의 차원을 분류하였다. 그 결과, 직무창의성은 독창성, 개방성, 확산성의 3요인으로 분류되었고, 직무열정은 조화적열정, 강박적열정의 2요인으로 분류되었다. 이를 통해 헤어미용의 직무 수행에 있어 창의성이 열정을 형성하고 유지하는 중요한 요소이며, 독창성과 개방성이 높은 종사자들은 새로운 헤어 스타일이나 기술을 개발하거나 고객에게 창의적인 솔루션을 제공하는 데에서 성과를 보일 수 있다. 반면, 조화적 열정과 강박적 열정은 종사자들이 자신의 업무에 대한 흥미와 몰입을 유지하며 지속가능한 성과를 창출하는 데 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다. 둘째, 헤어미용 종사자의 직무창의성이 직무열정에 통계적으로 유의한 정적(+)영향을 미치는 것으로 확인되었다($p<.01$, $p<.001$). 이는 직무창의성이 높을수록 직무열정도 높다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 헤어샵 내에서 종사자들이 자신의 아이디어를 자유롭게 표현하고 자신의 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 조직문화를 구축하는 것이 필요하다. 또한 이를 통해 종사자들은 창의적이고 혁신적인 서

비스 개발에 기여할 수 있으며, 고객만족도를 높이고 헤어샵의 경쟁력을 강화하는데 중요한 역할을 한다고 보아진다.

이상과 같은 결과를 통해 헤어미용 종사자의 직무창의성이 직무열정에 영향을 미치는 영향요인이라는 것을 확인할 수 있었다. 이는 직무창의성이 높을수록 직무열정이 높게 나타나므로 헤어미용 종사자에게 새로운 교육 기회 제공, 자율성과 책임감 부여 등 직무환경을 직무창의성이 발휘될 수 있도록 조성하여 직무열정을 높임으로써 불확실한 미용 산업 경영환경에 차별적인 경쟁력을 갖추어야할 것을 시사한다. 그러나 본 연구는 광주광역시 지역 헤어미용 종사자를 대상으로 조사하여 이 결과를 일반화시키기에는 제한점을 지닌다. 따라서 후속연구에서는 조사 지역과 표본 집단 및 규모를 확대하여 연구함으로써 일반화 가능성을 확인해 볼 필요가 있다.

References

- Cho, S. B. (2020). The effect of leader support on job enthusiasm of Hotel Restaurant employee and service quality. *Korea Academic Society of Hotel Administration*, 29(6), 279-285. doi:10.24992/KJHT.2020.08.29.06.279
- Choi, S. H., Park, S. Y., & Hwang, H. J. (2020). The effects of perception of professionalism on job Satisfaction and Job engagement in cosmetology instructors. *The Korean Society of Beauty And Art*, 21(4), 200. doi:10.18693/jksba.2020.21.4.199
- Hong, S. J. (2024). *The mediating effect of employees' self-efficacy and creativity in the relationship between job and managerial behavioral characteristics of beauty service field managers and performance* [Master's thesis, SeoKyeong University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T16990927>
- Huang, C. Y. (2024). *Relationship between goal setting and creativity-focusing on the mediating effect of passion and the moderating effect of self-enhancement motivation and self-improvement motivation* [Master's thesis, KyungHee University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T16960763>
- Hwang, G. S. (2020). *A study on the freedom of occupation of beauty worker* [Master's thesis, Dongguk University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T15486230>
- Jang, A. K. (2014). *An effect of beauty care industry employee's positive psychological capital and challenge spirit on confidence for business foundation* [Master's thesis, Seokyeong University].

- Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T13501666>
- Ji, A. R. (2023). *Study on the motivation of watching cultural art and life satisfaction of hairdressers* [Master's thesis, SeoKyeong University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T16747379>
- Jung, H. I. (2022). The influence on organizational performance of job passion, and the mediating effects of organizational identification. *Korean Business Education Review*, 37(6), 155-174. doi:10.23839/kabe.2022.37.6.155
- Jeong, J. W., Jeon, H. J. (2018) The Effects of Ego-resilience on Competence at Work among Beauty Hair Stylists. *The Korean Society of Beauty And Art*, 19(1), 147-161.
- Kahn, W. A.(1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724
- Kang, D. H. (2021). *A study of subjectivity in the beauty industry based on social economy* [Master's thesis, Hannam University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T15735847>
- Kang, T. W. (2019). *Impacts of entrepreneurship on Self-Efficacy, Engagement, and Creativity: Focused on SMEs' employees perspective* [Doctoral dissertation, Sejong University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T15123697>
- Kim, C. Y. (2018). *The effect of the perception of fairness of firefighting organization members on job anxiety and job enthusiasm - Focusing on Distribution and Personnel Procedure and Interaction Fairness* [Master's thesis, Kangwon University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T14734391>
- Kim, J. N. (2024). *A study on perception of MZ and Older Generation to employees in the field of beauty service* [Master's thesis, Hannam University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T16747379>
- Kim, S. N., & Kim, N. J. (2019). How obsessive passion and harmonious passion affect work-related outcomes: A study of distinctive mediating mechanisms. *Korean Journal of Management*, 1, 1-38.
- Kwon, O. H., & Sheen, Y. S. (2018). The effects of artistic creativity on job satisfaction and innovative behavior in beauty salon employees. *Journal of Investigative Cosmetology*, 14(4), 517-524. doi:10.15810/jic.2018.14.4.014
- Lee, J. G., Kwon, H. G., & Choo, S. W. (2022). The effect of telecommuting characteristics perception on job creativity, job satisfaction and job performance. *Journal of the Korea industrial information systems society*, 27(5), 131. doi:10.9723/JKSIS.2022.27.5.129
- Lee, S. W. (2018). *The study of the effect of A relationship between work environment and work burnout on passion and Self-Consciousness-Targeting chinese restaurants' chiefs* [Doctoral dissertation, Honam University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T14730986>
- Lee, Y. C., & Yoo, J. W. (2016). The Effect of Salesperson's Role Stress on Work Engagement and Adaptive Selling Behavior: Moderating Role of Entrepreneurship Orientation and Creativity. *Asia Pacific Journal of Small Business*, 38(2), 1-24.
- Li, X. (2023). *The effect of passion on innovative behavior: focused on the moderating effects of self-efficacy and job control* [Master's thesis, Yeungnam University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T16946935>
- Lim, J. S. (2023). *Empirical study on the effects of employees' workplace adversity on entrepreneurial intentions : Focusing on the mediating effects of work-related creativity and risk-taking and the moderating effects of job passion* [Doctoral dissertation, Hoseo University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T16691774>
- Lim, J. S., & Yang, D. W. (2023). The Effects of Job-related Passion on Entrepreneurship Intention in Office Workers : Focusing on the mediating effects of job-related creativity and the regulating effects of risk taking. *The Journal of Korean Career-Entrepreneurship & Business Association*, 7(5), 99-114. doi:10.48206/kceba.2023.7.5.99
- Liu, K. (2023). *The structural relationship between perceived organizational support, organizational identification, work passion, and organizational citizenship behavior among Chinese university teachers* [Doctoral dissertation, Daejin University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T16832338>
- Maeng, Y. J. (2020). *The effect of perception of Organization Justice and Psychological Capital on Innovative Behavior and Job Performance through Creativity as a medium of Beauty Service Industry Worke* [Doctoral dissertation, Seokyeong Universi]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T15684658>
- Nam, J. S. (2011). *The Effect of Emotional Leadership on Creativity and Task Performance : Focusing on the Mediating Effect of Self-efficacy and Job Involvement* [Doctoral dissertation, Sungkyunkwan University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T12319150>
- Park, E. H. (2022). *The mediating Effect of job crafting and organizational trust in the relationship between job engagement and organizational justice of beauty worker* [Doctoral dissertation, SeoKyeong University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T16148537>
- Park, M. H. (2020). The impact cabin crews' passion on job stress and organizational commitment. *Journal of Tourism Management Research*, 98, 261-280. doi:10.18604/tmro.2020.24.5.12
- Ryu, E. J., Kim, S. W., Kang, S. J., & Cha, S. Y. (2020). A Study on the Improvement Plan of the Practical Designer's Creativity by the Manager's Leadership Style-Focused on the Coaching Leadership and Emotional Leadership in the Field of Hair Beauty-. *Journal of the Korean Society of Design Culture*, 26(3), 143-156. doi:10.18208/ksdc.2020.26.3.143
- Seong, E. S. (2024). *The mediating effect of psychological Well-Being in the relationship between the emotional labor and job persistence among the beauty workers : with a focus on the mediating effect moderated by the customer misbehaviors* [Master's thesis, SeoKyeong University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T1699382>
- Sheen, L. M. (2019). *Study on correlation among culture and art-based experience, creativity, job satisfaction, and job performance in beauty service industry* [Master's thesis, Younsan University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T15024983>
- Sheen, Y. S. (2020). The effect of creativity on job performance in beauty service employees: The mediation effects of innovative behavior. *Korean Society of Cosmetics and Cosmetology*, 10(3), 355-366.
- Statistics Korea. (2023). *Reprt of the census on establishments*. Korea: Author.
- Yim, J. E., & Hwang, H. J. (2023). The effect of job characteristics on job performance behavior of beauty waxing workers: Mediating effects of creativity and job engagement. *Korean Society of Cosmetics and Cosmetology*, 13(2), 310-311.
- Zhou, Y. Y. (2022). *Effects of work passion on unethical Pro-Organizational behavior : Mediating effects of organizational identification and moderating effects of moral identity* [Doctoral dissertation, Wonkwang University]. Riss, <https://www.riss.kr/link?id=T16080542>

(Received May 8, 2024; 1st Revised May 24, 2024;
2nd Revised July 4, 2024; 3rd Revised August 9, 2024;
Accepted August 28, 2024)