



패션모델의 구조적, 심리적, 환경적 특성이 직무만족도에 미치는 영향

이 상 혁 · 소 황 옥⁺

중앙대학교 패션예술학과 석사과정 · 중앙대학교 디자인학부 교수⁺

The Effects of Structural, Psychological and Environmental Characteristics on Job Satisfaction of Fashion Models

Sang Hyuck Lee · Hwang Oak Soh⁺

Master Course, Dept. of Fashion Art, Chung-Ang University

Professor, Dept. of Fashion Design, Chung-Ang University⁺

(received date: 2018. 5. 25, revised date: 2018. 7. 25, accepted date: 2018. 9. 12)

ABSTRACT

This study analyzed the effects of structural, psychological, and environmental characteristics on job satisfaction. A survey was conducted on November 22–27, 2017, and 365 responses from fashion models who are currently active were used in the data analysis. As a result, the structural characteristics were classified into role ambiguity, account of work, work autonomy, reward fairness, and job stability. Moreover, the classifications for psychological characteristics were self-efficacy, positive disposition, and expectation sufficiency; whereas, those of environmental characteristics were re-employment opportunity, communication and human relations. Lastly, job satisfaction was classified into job environment, model environment, and relationship satisfaction. The role ambiguity and account of work negatively influenced job satisfaction; whereas, work autonomy, reward fairness, and job stability have a positive influence. Similarly, all psychological and environmental characteristics have a positive effect on job satisfaction. Results of this study will be helpful in improving the skills of fashion models and advancing their careers.

Key words: fashion model(패션모델), job satisfaction(직무만족도),
structural characteristics(구조적 특성), psychological characteristics(심리적 특성),
environmental characteristics(환경적 특성)

이 논문은 2016년도 중앙대학교 연구장학기금 지원에 의한 것임.

본 연구는 석사학위 청구논문의 일부임.

Corresponding author: Hwang Oak Soh, e-mail:

I. 서론

패션에 대한 관심 증가와 고객 욕구의 다양성으로 인해 패션시장이 커지면서 패션모델이 전문 직업군으로 성장함과 동시에 활동범위가 넓어지고 있다. 패션모델은 앞서가는 패션 감각으로 트렌드를 표현하는 것을 주 직무로 하고 소비자 앞에 새롭게 선보이는 디자이너의 작품을 얼마나 효과적으로 연출하는가를 통하여 그 능력이 평가된다(Kim, 2009). 또한 패션모델은 패션 상품의 판매 수단으로서 사진이나 광고에서 큰 비중을 차지하며(Lee, 2014), 브랜드 및 제품에 대한 홍보는 물론 정보를 파악하게 할 뿐 아니라 브랜드 및 제품의 이미지를 대변하는 역할을 수행하고 있다. 하지만, 안정적이지 않은 직무환경과 낮은 보수, 심리적 긴장 등으로 인한 직무 불만족과 이직 등의 문제가 발생하고 있어 패션모델이 전문적인 직업군으로 자리매김하기 위해서는 직무만족도에 관한 연구가 요구된다(Kim, 2002).

직무만족도는 직무에 대하여 주관적으로 느끼는 개인의 만족 정도를 나타낸다(Kim, 2013). 직무는 역할과 책임, 상호작용, 보상 및 유인 등 복잡한 상호관계를 바탕으로 하기 때문에 다양한 직무구성요인을 통해 만족도를 측정할 수 있다(Y. L. Kim, 2012). 직무만족도에 관한 연구(Choi, 2013; Jung & Yoon, 2014; Kang & Lee, 2015)에서는 직무의 특성과 개인·심리적 특성, 환경적 특성 등이 영향요인으로 밝혀졌으며, 패션분야에서는 직무만족도의 영향요인으로 직무특성(Kim, 2016; You & Hwang, 2012), 조직유형(Shin & Soh, 2015), 근무여건(Park & Park, 2004), 내부 마케팅요인(Choi, 2010) 등이 다루어져 왔다. 이들 요인은 패션모델의 직무만족도에도 영향을 미칠 것으로 판단되나, 기업의 직원이나 판매원, 디자이너 등을 대상으로 분석하고 있어 그 결과를 패션모델에 그대로 적용하기에는 어려움이 있다.

패션모델은 직무 자체가 단순하지 않고 CF, 쇼,

잡지 등 여러 분야에서 활동하며 화장품, 향수, 의류 등의 광고모델과 연기, MC, 가수 분야에서도 활동을 하고 있어 다양한 사람들과의 관계 속에서 직무를 수행하고 있다(Lee, 2014). 에이전시에 소속된 모델의 경우 업무의 자율성이 보장되지 않거나 과도한 업무량으로 인해 문제가 발생하기도 하며, 모델 일을 경력으로 다른 분야로의 이직이나 재취업의 기회를 얻기도 한다. 이러한 직무의 구조적, 환경적 특성은 직무만족도에 영향을 줄 수 있으며, 심리적 특성인 자기효능감과 긍정적 심성 또한 직무만족도의 증가에 기여하고 있다(Jung & Yoon, 2014; Kang, 2012). 다시 말해, 패션모델 직무의 구조적 특성과 심리적, 환경적 특성은 직무만족도의 중요한 영향요인으로 작용할 것으로 보인다. 하지만, 패션모델에 관한 연구에서는 가치관(Park & Kim, 2017)과 직업전환인식(R. Y. Lee, 2016), 직무분석(Yang & Yang, 2008), 직무스트레스와 이직의도(Kim, 2006) 등에 대한 분석이 진행되어 왔다. 패션모델의 직무만족도에 대해서는 직무스타일의 영향력을 분석(Lee & Kim, 2016)하거나 조직몰입도와 직업요구도를 중심으로 내적, 외적 만족도를 연구(Jeong, 2016)하고 있을 뿐 구조적, 심리적 특성과 환경적 특성을 고려한 직무만족도 연구는 이루어지지 않고 있다. 따라서 패션모델의 직무만족도에 영향을 미치는 직무의 구조적 특성과 심리적, 환경적 특성에 관한 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 패션모델의 구조적, 심리적, 환경적 특성과 직무만족도에 대하여 알아보고, 구조적, 심리적, 환경적 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하는데 목적을 둔다. 본 연구의 결과는 패션모델의 직무만족도 영향요인을 확인하고 직무만족도에 기반한 직무능력 향상 및 패션모델 직업군의 활성화에 기여할 수 있는 유용한 자료를 제시할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 패션모델의 직무 특성

패션모델은 전문인으로서 직무에 대한 전문성이 인정되어야 하고, 패션모델산업 종사자의 수준도 이에 맞게 향상되어야 한다(Yang, 2009). Park (2017)은 패션모델이 시즈에 앞서 옷, 헤어, 메이크업, 액세서리, 가방 등의 패션 아이টে를 온몸에 착장하여 비언어적인 자기표현을 통해 대중들에게 알리는 패션 트렌드의 대변인 역할을 수행한다고 하였다. 즉, 패션모델은 패션제품의 홍보 역할을 담당함으로써 움직이는 광고 매체라고 할 수 있으며, 패션 트렌드를 앞서가는 감각을 표현하는 것이 패션모델의 임무이자 직무라고 할 수 있다.

패션모델의 직무는 직업적 특성과 사회·문화적, 환경적 특성 등을 전제로 하며, 수많은 관중속에서 아름다운 자세와 몸의 균형을 통해 이미지를 연출해야 하기 때문에(Kim, 2006) 심리적 불안감이나 긴장감이 높은 직무를 수행하고 있다. Yang & Yang(2008)은 패션쇼의 기획의도를 이해하고 제대로 연출하는 것이 패션모델의 기본적인 직무라고 하였고, Kim(2006)은 패션산업에서 모델은 제품의 이미지를 전달하는 사람으로서 소비심리를 상승시켜주는 긍정적인 효과를 지닌 전문 직업군이라 하였다. Choi & Kim(2006)은 매력적인 모델의 이미지가 제품에 대한 호의적 태도를 유발할 수 있어 마케팅 효과가 높다고 하였으며, Kim(2016)은 간접적 창작 경험을 통해 의상을 연출하는 방법까지 전달하는 역할을 모델이 하고 있다고 하였다. 또한 패션산업의 발전과 환경적 특성은 패션모델의 직무에 많은 영향을 주고 있으며, 패션모델 개인의 상황이나 직무 특성에 따라 직무 차이가 발생할 수 있다. 이에 본 연구에서는 패션모델의 직무가 지닌 구조적 특성과 개인 심리적 특성, 환경적 특성에 중점을 두고 연구를 진행하였다.

2. 패션모델 직무의 구조적, 심리적, 환경적 특성

1) 구조적 특성

조직의 구성원으로서 한 개인이 조직 환경을 보는 관점은 그 개인에게 제약 혹은 기회가 될 수 있으며, 어떻게 구조적 특성을 인지하는가에 따라 개인의 심리상태나 행동에 영향을 미치게 된다(Jeong, 2005). Spreitzer(1996)는 개인의 역량을 강화시킬 수 있는 사회 구조적 특성으로서 역할 모호성, 정보 및 자원 접근성 등의 중요성을 강조하였다. Chung(2010)과 Y. S. Kim(2012)은 조직 구조의 특성과 보상 및 공정성이 직무만족과 관계가 있다고 하였으며, 업무량과 자율성, 직업 안정성 또한 직무만족의 영향요인으로 다루어져 왔다(Kim, 2018; Lee, Byun, & Park, 2013; Park, 2015). 따라서 본 연구에서는 패션모델의 구조적 특성이 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 파악하고, 구조적 특성을 역할 모호성과 업무의 양, 업무 자율성, 보상 공정성, 직업 안정성을 포함하는 개념으로 정의하였다.

역할 모호성은 수행해야 할 직무에 대한 임무, 책임, 권한 등이 분명하지 않아 자신의 역할에 대하여 정확히 지각하지 못하는 경우에 발생한다(Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). 이러한 역할 모호성은 직무만족도에 부정적인 영향을 미치는 요인이며(Goo, 2015), 직무 수행이 어려울 정도로 업무량이 많은 경우에도 직무만족도가 감소하는 것으로 밝혀지고 있다(Kim, 2009; S. M. Lee, 2016). 업무 자율성은 업무의 의사결정에 있어서의 자유성, 독립성, 재량의 정도를 의미하며(Kwak, 2013), 보상 공정성은 보수를 결정하는 기준이 공정한가에 대한 문제이다(Oh & Kim, 2010). Kim (2016)은 모델리스트의 직무특성 중에서 자율성이 직무만족에 영향을 미친다고 하였고, You & Hwang(2012)은 패션산업 종사자의 직무 자율성이 조직몰입과 직무만족도를 높인다고 하였으며, Kim(2006)은 패션모델의 직무스트레스 요인인 급

여가 이직의도를 높임으로써 광고주나 디자이너에게 선택되지 못한 모델들은 경제적인 문제로 갈등을 느낀다고 하였다. 또한 직업 안정성은 법적인 신분보장, 정년 보장, 낮은 직무변화가 보장되는 것을 말한다(Kim, 2002). Kim(2013)은 현재 혹은 미래 측면의 직업 안정성이 개인의 내면적 만족도와 근무여건 및 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 요인이라고 하였다.

2) 심리적 특성

심리적 특성은 내적인 의식상태가 밖으로 표출된 개인의 특성을 의미한다(Kang, 2012). Lee & Lee(2013)는 개인 특성적 요인인 자기효능감과 긍정적 심성이 이직의도에 영향을 미치는 관계에서 직무만족도의 매개효과를 분석하였고, Kang(2012)은 개인의 자기효능감이 개인적성만족과 직무환경만족에 긍정적인 영향을 주는 요인이라고 하였다. Lee(2010)는 심리적 특성의 직무효능감이 급여 및 직무만족의 영향요인이라고 하였으며, Kim(2008)은 직무에 대한 기대가 직원의 만족에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 이들 연구를 토대로 하여 본 연구에서는 패션모델의 심리적 특성을 직무만족도의 영향요인으로 파악하였으며, 심리적 특성이 자기효능감과 긍정적 심성, 기대충족도로 구성되는 개념으로 보았다.

자기효능감은 목표달성을 위하여 필요한 능력에 대한 개인의 신념이다(Choi & Jung, 2001). 자기효능감이 패션모델의 직무만족도에 미치는 영향에 대한 선행연구는 없으나, Lee & Chung(2008)은 자기효능감이 높은 판매원일수록 능동적으로 업무에 임하고 기업에서 필요로 하는 고객지향적 업무를 성공적으로 수행할 수 있다고 하였다. 긍정적 심성은 어떤 상황이든 긍정적으로 수용하고 의미를 찾으려는 마음 바탕으로(Cha, 2007), 개인의 긍정적 정서원천인 긍정심리자본은 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 밝혀져 왔다(Kim & Lee, 2014). Jung & Yoon(2014)은 근무 상황에

서 긍정적으로 생각하고 행동하는 것이 직무만족도의 증가에 기여한다고 하였다. 패션모델의 경우 패션쇼 무대에서 실수를 하지 말아야 한다는 불안감과 심리적 스트레스가 높기 때문에(Y. H. Kim, 2012) 긍정적 심성이 더욱 중요하다. 이러한 긍정적인 자각과 함께 패션모델이라는 직업에 대한 기대가 충족되어야 직무만족도가 높아질 것이다.

3) 환경적 특성

패션모델은 전문적인 직업임에도 불구하고 톱 모델이 아닌 이상 출연료가 고정되어 있고 모델 수입만으로는 독립된 생활을 할 수 없어 모델 활동을 그만두거나 다른 직업으로 전환을 고려하기도 한다(Lee, 2014). 또한 자신감 결여, 기대에 대한 부담감, 관객반응에 대한 불안감 등에 대한 심리적 긴장이 높아질수록 이직하려는 의도는 그만큼 커진다고 볼 수 있다(Kim, 2006). 그러나 각종 미디어 매체에서의 노출빈도가 높아지고 영역 확대가 이루어지면서 패션모델에 대한 대중적인 인식이 변하고 있으며(Lee, 2014), 패션모델만이 가진 자질과 능력으로 인해 은퇴 후에도 전문성을 잃지 않고 새로운 활동기회를 창출할 수 있는 직업전환 인식이 달라지고 있다(R. Y. Lee, 2016). 즉, 모델산업의 환경적 변화로 인해 패션모델에게 있어 재취업의 기회는 긍정적인 작용을 하고 있으며, 자신의 경력을 새로운 기회로 삼는다는 점에서 재취업의 기회는 직무에 대한 만족도를 상승시킬 수 있다.

패션모델은 일을 할 때마다 함께 일하는 동료가 바뀌고 디자이너나 스태프(staff)와의 의사소통과 인간관계가 중요한 직업이다(Lee & Kim, 2016). Lee(2004)는 의사소통을 통한 원활한 직무수행이 직무만족도에 영향을 미친다고 하였고, Lee(2010)는 인간관계로 인한 직무스트레스 요인이 직무만족과 관련이 있다고 하였다. Kang & Lee(2015)는 조직 내에서의 의사소통이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, Kim

& Ko(2016)의 연구에서는 대인관계특성이 직무만족에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 패션모델은 대중의 노출 빈도가 높은 직업으로서 많은 사람들과 관계를 맺으면서 일을 하기 때문에 의사소통과 인간관계가 직무만족도의 중요한 영향요인이 될 수 있다.

3. 직무만족도

직무만족도는 직업 혹은 직무에 대한 개인의 심리적 반응이자 직무와 관련된 감정 상태와 직무를 유지하려는 긍정적인 태도를 나타낸다(Kang & Lee, 2015; Noble, 2008). Gwak(2018)은 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서라고 하였다. 직무만족도는 조직 환경과 개인 특성의 상호작용 결과로 생기는 것이기 때문에 직무구성요인을 통해 측정할 수 있다(Y. L. Kim, 2012). Chae(2014)는 직무만족의 요소로서 개인적, 작업 환경적, 직무내용 요소를 제시하고 직무자체, 급여만족, 동료관계 등으로 직무만족도를 측정하였다. Kim(2015)은 직무만족도를 직무 자체에 대한 내적 만족과 동료관계, 보수, 작업환경 등의 외적 만족으로 구분하였으며, Whang(2013)은 직무만족도가 가치판단의 준거기준과 전체 근무환경에 따라 형성된다고 하면서 직무자체의 만족과 내·외적인 요인에 의해 결정된다고 하였다. 따라서 본 연구는 패션모델의 직무만족도가 모델 활동의 내·외적 요소를 포함하는 직무환경 만족도와 모델환경 및 관계 만족도로 구성되는 개념으로 파악하였다.

패션분야의 직무만족도에 관한 연구들은 주로 판매원이나 디자이너, 직원 등을 대상으로 하여 직무만족도의 구성요인을 확인하거나 직무만족도에 영향을 주는 요소를 밝히는데 중점을 두고 있다. Choi(2010)는 의류매장 판매사원의 직무만족을 직무자체, 임금 및 승진, 동료관계로 나누었고, Lee, Kim, & Hwang(2011)은 패션브랜드 판매원의 직무만족을 직무자체 만족도, 동료와의 관계

만족도로 구분하여 내부커뮤니케이션, 보상·복지 후생, 경영층지원이 직무만족도에 영향을 미치는 것을 밝혔다. Shin & Soh(2015)는 패션 디자이너의 직무만족도를 업무만족, 고용만족, 관계만족으로 구분하고, 직무만족도를 높이는데 있어 조율가형 리더조직유형이 중요하다고 하였다.

패션모델의 직무만족도에 관한 연구를 보면, Lee(2014)는 프로능력형과 미래지향형의 직무태도가 근로조건 만족도에, 프로능력형과 인간관계중시형의 직무태도가 모델활동 만족도에, 그리고 인간관계중시형의 직무태도가 관계 만족도에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. Jeong(2016)은 패션모델의 직업에 대한 만족도를 내적 만족도와 외적 만족도로 구분하였으며, 근무환경을 비롯한 근로조건 만족도, 동료 및 선후배 관계를 포함한 관계 만족도, 업무량과 업무기회 만족도로 구성된 외적만족도가 비교적 낮은 결과를 보였다. 특히 패션모델은 광고나 CF, 쇼는 물론 연기, MC, 가수 분야 등 다양한 분야에서 활동하면서 많은 사람들과 관계를 맺고 업무를 수행하기 때문에 모델 직무의 구조적 특성과 심리적 특성 및 환경적 특성은 직무만족도의 영향요인이 될 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구문제

본 연구는 패션모델의 구조적, 심리적, 환경적 특성과 직무만족도에 대해 분석하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 패션모델의 구조적, 심리적, 환경적 특성 및 직무만족도의 구성요인을 분석한다.

연구문제 2. 패션모델의 구조적, 심리적, 환경적 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한다.

2-1. 패션모델의 구조적 특성이 직무만

- 2-2. 패션모델의 심리적 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한다.
- 2-3. 패션모델의 환경적 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한다.

2. 측정도구

본 연구의 설문지는 패션모델의 구조적, 심리적, 환경적 특성에 관한 문항과 직무만족도, 일반적 특성에 관한 문항으로 구성되어 있으며, 설문 문항은 선행연구를 바탕으로 본 연구의 목적에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 구조적 특성은 선행연구(Chung, 2010; Kim, 2013; Kim, 2018; Lee et al., 2013; Park, 2015)를 참고하여 역할모호성, 업무의 양, 업무 자율성, 보상 공정성에 관한 21문항으로 구성하였고, 심리적 특성은 Kim(2008), Kang(2012), Lee & Lee(2013) 등의 연구를 참조하여 자기효능감, 긍정적 심성, 기대충족도에 관한 15문항으로 구성하였다. 환경적 특성은 Kim(2006), Lee(2014) 등의 연구를 참조하여 재취업의 기회, 의사소통 및 인간관계에 관한 10문항으로 구성하

였으며, 직무만족도는 Jeong(2016), Lee(2014), Shin & Soh(2015) 등의 연구를 참조하여 직무환경, 모델환경 및 관계 만족도에 관한 15문항으로 구성하였다. 이들 문항은 모두 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 리커트 척도로 측정하였으며, 일반적 특성인 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 모델활동 기간, 연수입 및 소속형태에 관한 7문항은 명목척도와 비율척도로 측정하였다. 본 연구의 설문지의 구성과 출처는 <Table 1>과 같다.

3. 연구대상

본 연구는 나이와 성별, 경력에 제한을 두지 않고 현직 패션모델을 대상으로 하였다. 인구통계학적 분포를 살펴보면, 남자 160명(43.8%), 여자 205명(56.2%)이었고, 10대 95명(26.0%), 20대 178명(48.8%), 30대 이상 92명(25.2%)이었다. 학력은 고교 재학생이 95명(26.0%), 고교 졸업생이 103명(28.2%), 대학 재학생이 70명(19.2%), 대학 졸업생이 60명(21.9%), 대학원 재학 이상이 17명(4.7%)이었다. 결혼여부는 기혼이 85명(23.3%), 미혼이

<Table 1> Composition and Source of Questionnaire

Classification		Number of questions	Source
Structural characteristics	Role ambiguity	5	Chung(2010), Kim(2013), Kim(2018), Lee et al.(2013), Park(2015)
	Account of work	4	
	Work autonomy	4	
	Reward fairness	4	
	Job stability	4	
Psychological characteristics	Self-efficacy	5	Kim(2008), Kang(2012), Lee & Lee(2013)
	Positive disposition	5	
	Expectation sufficiency	5	
Environmental characteristics	Re-employment opportunity	5	Kim(2006), Lee(2014)
	Communication and human relations	5	
Job satisfaction	Job environment satisfaction	5	Jeong(2016), Lee(2014), Shin & Soh(2015)
	Model environment satisfaction	5	
	Relationship satisfaction	5	

280명(76.7%)이었으며, 모델 활동 기간은 3년 미만 46명(12.6%), 3년 이상~5년 미만 111명(30.4%), 5년 이상~7년 미만 109명(29.9%), 7년 이상~9년 미만 73명(20.0%), 9년 이상 26명(7.1%)이었다. 연 수입은 2,000만원 미만 56명(15.3%), 2,000만원 이상~3,000만원 미만 144명(39.5%), 3,000만원 이상~4,000만원 미만 119명(32.6%), 4,000만원 이상~5,000만원 미만 27명(7.4%), 5,000만원 이상 19명(5.2%)이었으며, 소속형태는 에이전시 소속 175명(48.0%), 프리랜서 190명(52.0%)으로 나타났다.

4. 자료 수집 및 분석

본 연구의 설문조사는 2017년 11월 22일에서 27일까지 약 5일간 실시하였으며, 패션쇼 및 패션모델 관련 커뮤니티를 통하여 설문지를 배포하였다. 총 365부의 자료를 수집하였으며, 자료의 통계처리는 SPSS 통계 프로그램(Ver.22.0)을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 연구대상의 일반적 특성은 빈도분석을 실시하였고, 둘째, Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 분석(reliability analysis)과 타당성 검증을 위한 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 셋째, 패션모델의 구조적, 심리적, 환경적 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 패션모델의 구조적, 심리적, 환경적 특성 및 직무만족도의 구성요인

본 연구는 패션모델의 구조적, 심리적, 환경적 특성 및 직무만족도의 구성요인을 확인하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 직각회전방식인 Varimax 회전을 이용한 주성분 분석을 하였으며, 고유값 1.0 이상, 요인부하량 0.5 이상을 기준

으로 하여 요인을 추출하였다. 또한 측정변수의 신뢰성을 확인하기 위해 내적일관성에 의한 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

1) 구조적 특성

패션모델의 구조적 특성에 관한 요인분석 결과에서는 <Table 2>와 같이 5개 요인이 도출되었다. 요인 1은 패션모델이라는 직업이 가진 역할이 타직종과의 경계가 모호한 내용을 포함하고 있어 '역할 모호성'이라 하였고, 요인 2는 패션모델로서 현재 주어진 업무량에 대한 내용을 포함하고 있어 '업무의 양'이라고 하였으며, 요인 3은 패션모델의 업무를 수행하는데 있어 주어진 자율성에 대한 내용을 포함하고 있어 '업무 자율성'이라고 하였다. 요인 4는 패션모델 업무에 대한 보수가 공정하고 타당하게 지급되고 있는가에 대한 내용을 포함하고 있어 '보상 공정성'이라고 하였으며, 요인 5는 패션모델 직업군이 독립된 직업으로서 안정성을 가지는지에 대한 내용을 포함하고 있어 '직업 안정성'이라고 하였다. 이들 요인의 총 분산은 62.236%로 패션모델의 구조적 특성을 파악하기 위한 설문의 설명력은 62.236%라 할 수 있다. 또한 신뢰 계수는 역할의 모호성 .841, 업무의 양 .622, 업무의 자율성 .666, 보상의 공정성 .720, 직업의 안정성 .752로 나타났다.

2) 심리적 특성

패션모델의 심리적 특성에 관한 요인분석 결과 <Table 3>과 같이 3개 요인으로 도출되었다. 요인 1은 패션모델로서 패션쇼 등의 업무를 수행하는데 있어 가진 능력과 자격에 대한 내용을 포함하고 있어 '자기효능감'이라고 하였고, 요인 2는 패션모델이라는 직업에 임하는 태도와 마음가짐에 대한 내용을 포함하고 있어 '긍정적 심성'이라고 하였다. 그리고 요인 3은 패션모델이라는 직업을 통하여 이루고자 했던 바나 기대에 대한 내용을 포함하고 있어 '기대충족도'라고 하였다. 이들 요인의

<Table 2> Factor analysis for structural characteristics

Factors	Items	Factor loadings	Eigen value	Cumulative %	Cronbach's α
Role ambiguity	I work in the ambiguous direction of the agency and the manager.	.709	3.171	35.206	.841
	I often perform duties (shows, shots) under contradictory methods or instructions.	.717			
	There are a lot of things that are not related to fashion models in my work.	.690			
	I am difficult to explain what I do as a fashion model.	.672			
	I think that what I do now is at the boundary between the fashion model and other occupations.	.665			
Account of work	The time given to work as a fashion model is sufficient.	.839	3.128	49.623	.622
	I have the right amount of work to do as a model.	.834			
	I often feel tired because I have many works as a fashion model	.656			
	I have a lot of model activity (fashion show, shooting).	.602			
Work autonomy	I can set my own business goals as a fashion model.	.714	2.426	57.279	.666
	I can decide on pose, acting, and walking on my own.	.867			
	I can coordinate work schedules or procedures.	.680			
	I can do the fashion model thing selectively.	.630			
Reward fairness	I am receiving reasonable compensation for the amount of effort I have made.	.885	2.321	59.256	.720
	The remuneration of the fashion model given to me is paid according to consistent standards.	.657			
	I am receiving reasonable compensation for the stress and tension I have had while working on a fashion model.	.667			
	As a fashion model, I can appeal if compensation is deemed unsuitable.	.754			
Job stability	I think that fashion model activity has stability and prospects.	.749	2.122	62.236	.752
	I do not have to do other works because I'm stable enough as a fashion model.	.639			
	I can maintain my fashion model activity after marriage.	.770			
	I can live independently by importing through the fashion model.	.852			

총 분산은 62.221%로 패션모델의 심리적 특성을 파악하기 위한 설문지 설명력은 62.221%라 할 수 있다. 신뢰 계수의 경우 자기효능감 .718, 긍정적 심성 .801, 기대충족도 .808로 나타났다.

3) 환경적 특성

패션모델의 환경적 특성에 관한 요인분석 결과

에서는 <Table 4>와 같이 2개 요인으로 도출되었다. 요인 1은 패션모델이라는 직업군을 그만 둔 후에 타 직종 혹은 관련 직종으로의 취업이 가능한가에 대한 내용을 포함하고 있어 '재취업 기회'라고 하였다. 요인 2는 패션모델 업무를 수행함에 있어 관계를 맺는 동료 및 업무관련자와의 의사소통과 인간관계에 대한 내용을 포함하고 있어 '의사소통 및 인간관계'라고 하였다. 이들 요인의 총

<Table 3> Factor analysis for psychological characteristics

Factors	Items	Factor loadings	Eigen value	Cumulative %	Cronbach's α
Self-efficacy	Everything that is given to me can be dealt with by my ability.	.733	2.585	21.621	.718
	I can do it well in a new fashion show.	.845			
	I am fully qualified as a fashion model.	.751			
	I do not have any difficulty in dealing with unexpected problems in a fashion show.	.755			
	I feel superior when comparing my abilities to colleagues.	.635			
Positive disposition	I am leading the fashion model life energetically.	.625	2.204	40.056	.801
	I am positive about my attitude as a fashion model.	.726			
	I appreciate positively for the fashion model career group.	.757			
	I think I can succeed through my career as a fashion model.	.720			
	The moments of fashion modeling are fun every day.	.604			
Expectation sufficiency	I feel a sense of fulfillment through a job called a fashion model.	.692	2.109	62.221	.808
	Overall, my current job meets my expectations.	.644			
	The fashion model meets the expectations I had when I first started this work.	.776			
	What I am doing now as a fashion model is better than I originally expected.	.754			
	The fashion model makes it possible to work with dreams and hopes.	.889			

<Table 4> Factor analysis for environmental characteristics

Factors	Items	Factor loadings	Eigen value	Cumulative %	Cronbach's α
Re-employment opportunity	I have a lot of opportunities to expand the area from the fashion model to acting.	.692	2.585	21.621	.868
	I can get a job that is better than my current fashion model.	.644			
	I can have a job opportunity for a model career.	.754			
	Even though I quit the fashion model, there are enough places where I can get a job.	.889			
	As a fashion model, I have a lot of opportunities to turn to related occupations in addition to what I am currently doing.	.703			
Communication and human relations	I value the relationship with my colleagues (seniors and juniors).	.714	2.304	66.701	.812
	I consider the relationship with STAFF, such as my agency and designer, is important.	.503			
	You can depend on your colleagues around you for work.	.309			
	I think it is important to communicate through the reaction of the audience in a fashion show.	.634			
	I think communication with designers is important in fashion shows.	.601			

분산은 66.701%로 패션모델의 환경적 특성을 파악하기 위한 설문지 설명력은 66.701%라 할 수 있다. 신뢰 계수의 경우 재취업 기회 .868, 의사소통 및 인간관계 .812로 나타났다.

4) 직무만족도

패션모델의 직무만족도에 관한 요인분석 결과 <Table 5>와 같이 3개 요인이 도출되었다. 요인 1은 패션모델이라는 직무를 수행하는데 있어 업무 관련 장소와 조건, 근무환경 및 보수 등에 대한 만족도 내용을 포함하고 있어 '직무환경 만족도'라고 하였다. 요인 2는 패션쇼에서의 관객의 반응과 패션모델로서의 역할 및 스케줄 등에 대한 내용을

포함하고 있어 '모델환경 만족도'라고 하였으며, 요인 3은 직무수행을 하는데 있어 연관된 소속사나 디자이너, 동료 등과의 관계에 대한 만족도 내용을 포함하고 있어 '관계 만족도'라고 하였다. 이들 요인의 총 분산은 64.182%로 패션모델의 직무만족도를 파악하기 위한 설문지 설명력은 64.182%라 할 수 있다. 또한 신뢰 계수는 직무환경 만족도 .824, 모델 환경 만족도 .718, 관계 만족도 .863으로 나타났다. 이 결과는 패션모델의 직무만족도를 근로조건 만족도, 모델활동 만족도, 관계 만족도로 구성한 Lee(2014)의 연구, 패션모델의 외적만족도를 근로조건 만족도, 관계 만족도, 업무량과 업무기회 만족도로 제시한 Jeong(2016)의 연구와

<Table 5> Factor analysis for job satisfaction

Factors	Items	Factor loadings	Eigen value	Cumulative %	Cronbach's α
Job environment satisfaction	I am satisfied with the waiting time during the fashion show.	.687	2.473	23.562	.824
	I am satisfied with the work environment as a fashion model.	.786			
	We are satisfied with the quality of fashion shows and related events.	.854			
	I am satisfied with the conditions related to the job of the fashion model.	.654			
	I am satisfied with the repair of the fashion model.	.687			
Model environment satisfaction	When I am recognized as a fashion model, I feel satisfied.	.649	2.302	39.011	.718
	As a fashion model, I am satisfied with my style (clothes, hair, make-up, etc.).	.712			
	I am satisfied if the audience's reaction in the fashion shows is good.	.823			
	I am satisfied with the current schedule as a fashion model.	.673			
	When I walk in a fashion show, I feel satisfied as a fashion model.	.715			
Relationship satisfaction	I am satisfied when I am recognized as a fashion model by others.	.648	2.207	64.182	.863
	The audience's response and designer's satisfaction are important.	.709			
	I am satisfied with the relationship with the related STAFF such as my agency and designer.	.692			
	I am satisfied with the relationship with the fashion models participating in the fashion show together.	.670			
	I am satisfied with the relationship with my colleagues.	.752			

유사한 결과였다.

2. 패션모델의 구조적, 심리적, 환경적 특성이 직무만족도에 미치는 영향

1) 구조적 특성이 직무만족도에 미치는 영향

패션모델의 구조적 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, <Table 6>과 같이 패션모델의 구조적 특성의 각 요소가 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 첫째, 직무환경 만족도에 대해서는 역할 모호성($\beta = -.340, t = -4.412, p < .001$)과 업무의 양($\beta = -.142, t = -2.236, p < .05$)이 부(-)의 영향을 미침으로써 패션모델들이 역할 모호성을 인지하고 업무의 양이 많을수록 직무환경에 대한 만족도가 낮아지고 있었다. 이에 반해 업무 자율성($\beta = .236, t = 3.312, p < .001$), 보상 공정성($\beta = .256, t = 2.890, p < .05$), 직업 안정성($\beta = .201, t = 2.509, p < .05$)은 직무환경 만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 패션모델이 직무를 수행하는데 있어 자율성이 보장되고 일에 대한 보상이 공정할수록, 직업적인 안정성이 갖춰질수록 직무환경에 대한 만족도가 높아진다고 볼 수 있다.

둘째, 모델환경 만족도에 대해서는 역할 모호성($\beta = -.292, t = -4.004, p < .001$)과 업무의 양($\beta = -.196,$

$t = -2.659, p < .05$)이 부(-)의 영향을 미침으로써 패션모델들이 역할 모호성과 업무의 양을 높게 인지할수록 모델환경에 대한 만족도가 낮아지고 있었다. 반면 업무 자율성($\beta = .230, t = 3.125, p < .001$), 보상 공정성($\beta = .236, t = 2.908, p < .01$), 직업 안정성($\beta = .228, t = 2.888, p < .01$)은 모델환경 만족도에 정(+)의 영향을 미침으로써 직무 수행의 자율성이 높고 일에 대한 보상이 공정할 뿐 아니라 직업의 안정성이 높을수록 모델환경에 대한 만족도가 높아지고 있었다.

셋째, 관계만족도에 대해서는 역할 모호성($\beta = -.342, t = -3.988, p < .001$)과 업무의 양($\beta = -.168, t = 2.900, p < .05$)이 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 업무의 자율성($\beta = .274, t = 3.562, p < .001$), 보상 공정성($\beta = .242, t = 2.752, p < .05$), 직업 안정성($\beta = .293, t = 2.758, p < .05$)은 관계만족도에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 업무를 수행하는데 있어 자율성이 보장되고 보수가 공정할수록, 직업군에 대한 안정성이 높다고 느낄수록 소속사나 디자이너, 동료 등과의 관계만족도가 높아짐을 알 수 있었다.

요약하면, 패션모델들이 역할 모호성과 업무량을 높게 인지할수록 직무만족도가 낮아지고, 업무 자율성과 보상 공정성, 직업 안정성이 높을수록

<Table 6> The effects of structural characteristics on job satisfaction

Variables	Job environment satisfaction		Model environment satisfaction		Relationship satisfaction	
	β	t	β	t	β	t
Role ambiguity	-.340	-4.412***	-.292	-4.004***	-.342	-3.988***
Account of work	-.142	-2.236*	-.196	-2.659*	-.168	-2.900*
Work autonomy	.236	3.312***	.230	3.125***	.274	3.562***
Reward fairness	.256	2.890*	.236	2.908**	.242	2.752*
Job stability	.201	2.509*	.228	2.888**	.293	2.785*
F	13.730***		12.850***		13.562***	
R^2	.220		.204		.218	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

직무만족도가 높아지고 있었다. 이 결과는 역할 모호성과 업무의 양이 직무만족에 부정적인 영향을 준다고 한 연구(Goo, 2015; S. M. Lee, 2016), 직무 자율성과 분배공정성, 직업 안정성이 직무만족도를 높이는 요인이라고 밝힌 연구(Kim, 2013; Kim, 2016; K. B. Lee, 2016; You & Hwang, 2012)와 맥을 같이 한다. 하지만, 이들 연구에서 모델리스트나 백화점 판매원, 간호사, 호텔 종사원 등을 대상으로 한 것과 달리 본 연구는 패션모델을 대상으로 하고 있어 선행연구와는 차별된 결과라고 할 수 있다.

2) 심리적 특성이 직무만족도에 미치는 영향

패션모델의 심리적 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, <Table 7>과 같이 패션모델의 심리적 특성의 각 요소가 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무환경 만족도에는 자기효능감($\beta=.317, t=3.968, p<.001$), 긍정적 심성($\beta=.266, t=3.404, p<.001$), 기대충족도($\beta=.254, t=3.880, p<.001$)가 정(+의 영향을 미치고 있었다. 즉, 패션모델로서의 능력과 효능감이 높고 긍정적인 마음가짐과 직업에 대한 기대충족도가 높을수록 근무환경이나 보수 등에 대한 만족도가 높아진다고 할 수 있다. 모델환경 만족도에는 자기효능감($\beta=.328, t=3.526, p<.001$), 긍정적 심성($\beta=.258, t=3.209, p<.001$), 기대충족도

($\beta=.266, t=3.058, p<.001$)가 정(+의 영향을 미치고 있었으며, 관계 만족도에도 자기효능감($\beta=.202, t=3.008, p<.001$), 긍정적 심성($\beta=.287, t=3.851, p<.001$), 기대충족도($\beta=.296, t=3.220, p<.001$)가 정(+의 영향을 미치는 결과를 보였다. 이는 모델 직무를 수행하는 환경인 패션쇼나 그 외 촬영 장소 등에서 자신의 능력과 심성, 기대에 대한 충족도가 높을수록 직무만족도가 높게 나타남을 의미하는 것이다.

요약하면, 본 연구는 패션모델의 직무만족도를 높이는데 있어 자기효능감과 긍정적 심성, 기대충족도가 중요한 요인임을 알 수 있었다. 이는 프로능력형의 패션모델이 근로조건이나 모델활동에 대한 만족도가 높다고 한 Lee(2014)의 연구와 유사한 결과였으나, Lee(2014)의 연구가 패션모델의 직무태도에 기반하고 있는 반면 본 연구의 경우 심리적 특성에 중점을 둔 연구라고 할 수 있다.

3) 환경적 특성이 직무만족도에 미치는 영향

패션모델의 환경적 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, <Table 8>과 같이 패션모델의 환경적 특성의 각 요소가 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무환경 만족도에는 재취업 기회($\beta=.426, t=5.038, p<.001$), 의사소통 및 인간관계($\beta=.282, t=3.337, p<.001$)가 정(+의 영향을 미침으로써 패션모델 경력으

<Table 7> The effects of psychological characteristics on job satisfaction

Variables	Job environment satisfaction		Model environment satisfaction		Relationship satisfaction	
	β	t	β	t	β	t
Self-efficacy	.317	3.968***	.328	3.526***	.202	3.008***
Positive disposition	.266	3.404***	.258	3.209***	.287	3.851***
Expectation sufficiency	.254	3.880***	.266	3.058***	.296	3.220***
F	19.491***		18.526***		19.205***	
R^2	.263		.246		.255	

*** $p<.001$

로 재취업의 기회가 높을수록, 의사소통 및 인간관계가 높을수록 직무환경에 대한 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 모델환경 만족도에는 재취업 기회($\beta=.415, t=4.877, p<.001$), 의사소통 및 인간관계($\beta=.304, t=3.562, p<.001$)가 정(+의 영향을 미치고 있었고, 관계만족도에도 재취업 기회($\beta=.379, t=4.951, p<.001$), 의사소통 및 인간관계($\beta=.312, t=3.699, p<.001$)가 정(+의 영향을 미치고 있었다. 특히 유사직종으로의 취업 연계가 가능하다는 것은 패션모델로서의 경력을 인정해주는 것이며, 패션모델의 경우 새로운 환경에 지속적으로 노출되고 그 환경 속에서 업무를 수행하기 때문에 타인과의 의사소통과 인간관계를 긍정적으로 유지하는 것이 직무만족도를 높이는데 중요하다고 볼 수 있다.

요약하면, 본 연구에서는 패션모델의 환경적 특성인 재취업의 기회와 의사소통 및 인간관계가 직무환경이나 모델환경, 관계 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 조직 내에서의 의사소통과 대인관계 특성이 직무만족에 영향을 미친다고 한 선행연구(Kang & Lee, 2015; Kim & Ko, 2016; Lee, 2004)를 지지하였고, 인간관계 중시형의 직무태도가 모델활동 만족도와 관계 만족도에 긍정적인 작용을 한다는 Lee(2014)의 연구와 유사하였다. 따라서 패션모델의 직무만족도를 높이기 위해서는 타 직종 혹은 유사직종으로 재취

업을 할 수 있는 기회가 주어져야 하고, 함께 일하는 사람들과의 의사소통 및 인간관계가 요구된다고 할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 패션모델의 구조적, 심리적, 환경적 특성과 직무만족도의 구성요인을 알아보고, 구조적, 심리적, 환경적 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 통해 패션모델의 직무만족도를 높일 수 있는 요소를 확인하고 패션모델업계의 활성화에 기여할 수 있는 자료를 제공하고자 하였다. 본 연구의 결과를 요약하면, 첫째, 패션모델의 구조적 특성은 역할 모호성, 업무의 양, 업무 자율성, 보상 공정성, 직업 안정성으로 구성되었고, 심리적 특성은 자기효능감, 긍정적 심성, 기대충족도로 구성되었다. 환경적 특성은 재취업 기회, 의사소통 및 인간관계로 구성되었으며, 직무만족도는 직무환경 만족도, 모델환경 만족도, 관계 만족도로 구성되었다. 둘째, 패션모델의 구조적 특성의 역할 모호성과 업무의 양은 직무만족도에 부정적인 영향을 미치고 있었고, 업무 자율성, 보상 공정성, 직업 안정성은 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치고 있었다. 또한 심리적 특성(자기효능감, 긍정적 심성, 기대충족도)과 환경적 특성(재취업 기회, 의사소통 및 인간관계)은 직무만족도에 긍

<Table 8> The effects of environmental characteristics on job satisfaction

Variables	Job environment satisfaction		Model environment satisfaction		Relationship satisfaction	
	β	t	β	t	β	t
Re-employment opportunity	.426	5.038***	.415	4.877***	.379	4.951***
Communication and human relations	.282	3.337***	.304	3.562***	.312	3.699***
F	52.113***		56.235***		54.020***	
R^2	.517		.507		.483	

*** $p<.001$

정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 시사점을 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 패션모델들이 모델과 관련 없는 일을 하거나 모호한 지시 속에서 일을 하면서 자주 피로를 느낄 정도로 업무의 양이 많을 경우 직무만족도가 낮아지고 있었다. 이는 패션모델들이 모델로서의 역할을 인지하고 타 직종과의 경계선을 분명히 할 뿐 아니라 정신적, 신체적인 스트레스를 받지 않을 정도로 일을 하는 것이 바람직함을 시사한다. 특히 모델 수입만으로 생활을 유지하는데 어려움이 있어 모델 외의 분야로 영역을 확장하면서 업무량이 과도해지면 근로조건이나 환경에 대한 만족도가 낮아지고 대인관계에서의 문제가 발생할 수 있으므로 패션모델로서의 직무에 대한 목표의식을 갖고 자기관리와 스케줄 관리가 선행되어야 할 것이다. 또한 패션모델들이 에이전시에 소속되어 있던 독자적으로 활동하든지 간에 업무에 대한 자율성이 보장되어야 하며, 패션모델 업계에서는 개인의 노력이나 활동에 대한 보상시스템을 갖추고 직업으로서의 자부심을 가질 수 있도록 전문적인 교육이 이루어져야 할 것이다.

둘째, 패션모델의 자기효능감과 긍정적 심성, 기대충족도가 높을수록 직무만족도가 높아진다는 결과는 기본자질과 자격을 충분히 갖추고 패션모델 활동을 시작해야 할 뿐 아니라 긍정적인 마인드로 자신감과 성취감을 높이기 위해 모델 스스로 노력해야 함을 의미한다. 패션모델은 어린 나이에 일을 시작하여 심리적으로 성숙하지 못하거나 모델 활동에 대한 환상을 가질 수 있어 좌절하거나 스트레스를 받기 쉬우므로 모델 활동에 대한 환상에서 벗어나 현실을 직시하고 모델 일을 천직으로 여기는 마음가짐과 지속적인 자기계발을 위해 노력할 필요가 있다. 이를 위해 패션모델업계에서 선·후배 간의 네트워크를 구축하여 선배들이 후배를 이끄는 시스템을 정착하고 인성교육과 역량 강화를 위한 프로그램이 마련된다면 모델 활동과정에서의 만족도를 높이고 보다 긍정적인 마인드

를 강화할 수 있을 것이다.

셋째, 패션모델의 경우 소속사나 디자이너 및 스태프와의 빠르고 정확한 의사소통과 함께 일하는 동료 모델과의 긍정적인 인간관계가 바탕이 되어야 모델 활동에 대한 만족도가 높아질 수 있다. 즉, 패션모델로서 워킹과 표현력이 완벽하다고 하여도 의사소통이 부족하면 올바른 표현이 어려우며, 인간관계를 소홀히 한다면 모델 활동에 대한 만족도가 낮아질 것이다. 따라서 패션모델들은 소속사나 디자이너 및 스태프와의 의사소통을 원활히 할 수 있는 능력을 기르고 선후배, 동료와의 인간관계를 중시해야 하며, 함께 일하는 동료가 매번 변하는 등 업무 환경이 바뀌는 상황에 빠르게 적응하는 것이 모델로서 필수적으로 갖추어야 할 요소임을 인지해야 할 것이다. 또한 모델활동 경력과 능력으로 진출할 수 있는 관련 직업군으로 방송이나 패션 등이 있으므로 이들 업계 종사자의 인간관계도 구축해야 할 것이다.

본 연구에서는 패션모델의 구조적, 심리적, 환경적 특성과 직무만족도의 관계를 분석함으로써 패션모델 활동에 대한 만족도를 높일 수 있는 방안과 패션모델 활동의 방향성을 제시한 것에 의의가 있다. 본 연구의 한계점으로는 직무만족도의 영향요인을 구조적, 심리적, 환경적 특성으로 제한한 것에 있으며, 후속 연구에서는 직무만족도에 대한 직업 적합성이나 감정노동, 직무스트레스 등의 영향력을 분석할 필요가 있다. 더불어, 패션모델의 직무만족도만이 아니라 불만족도 요인을 고려한 연구가 이루어진다면 모델 활동의 개선과 발전에 도움이 될 것이다.

References

- Cha, K. E. (2007). *The relationships between positive thoughts and school adaptation in adolescents* (Unpublished master's thesis). Dankuk University, Republic of Korea.
- Chae, H. O. (2014). *Effects of internal marketing, job satisfaction and organizational commitment of*

- beauty salon employees on customer orientation* (Unpublished doctoral dissertation). Kwangju Women's University, Republic of Korea.
- Choi, H. S., & Jung, O. B. (2001). The development of an inventory for measuring the parenting self-efficacy of Korean mothers. *The Journal of Child, 22*(3), 1-15.
- Choi, H. S. (2013). A study on the causal relation among the job characteristics, group efficacy, job satisfaction in the hotel company. *International Journal of Tourism Management and Sciences, 28*(3), 119-143.
- Choi, K. A. (2010). *Effects of internal marketing factors of fashion retailers on salesperson's job satisfaction, customer orientations, and job performance* (Unpublished master's thesis). Dongduk Women's University, Republic of Korea.
- Choi, Y. H., & Kim, B. C. (2006). An exploratory study on parasocial interaction with TV commercial characters. *The Korean Journal of Advertising and Public Relations, 8*(4), 7-28.
- Chung, S. A. (2010). *An effect of self-awareness of features of organizational structure and organizational justice on job attitude-focused on university press* (Unpublished master's thesis). Sogang University, Republic of Korea.
- Goo, J. D. (2015). The effects of hotel employees' role ambiguity and role conflict on organizational effectiveness. *Journal of Tourism Sciences, 39*(6), 81-93. doi:10.17086/JTS.2015.39.5.81.93
- Gwak, H. J. (2018). *Effects of work characteristics on paid workers' depression and job satisfaction: Focused on sex and firm size* (Unpublished doctoral dissertation). Chungbuk National University, Republic of Korea.
- Jeong, Y. J. (2005). *The mediating effect of psychological empowerment between social structural characteristics and organizational effectiveness* (Unpublished master's thesis). Ewha Womans University, Republic of Korea.
- Jeong, Y. J. (2016). *A study on the intrinsic-extrinsic job satisfaction of fashion model and fashion model applicants: An application of co-orientation model* (Unpublished master's thesis). Hanyang University, Republic of Korea.
- Jung, H. S. & Yoon, H. H. (2014). The effects of employees' social intelligence and positive psychology capital in food service industry on job satisfaction. *Journal of the Korean Society of Dietary Culture, 29*(1), 18-25. doi:10.7318/KJFC/2014.29.1.018
- Kang, J. A. (2012). *A study on the relationships among psychological characteristics and job attitudes, job performance, relationship quality of beauty industry professionals* (Unpublished doctoral dissertation). Sungshin Women's University, Republic of Korea.
- Kang, S. A., & Lee, S. B. (2015). A study on structural relationship among organization communication, job satisfaction and innovation behavior in hotel F&B employee. *Journal of Tourism and Leisure Research, 27*(3), 23-40.
- Kim, B. S. (2009). *An effect of the authority centralization and the work autonomy of organizational on job satisfaction* (Unpublished master's thesis). Kangwon National University, Republic of Korea.
- Kim, D. G. (2018). The impacts of work environment on the job satisfaction among the landscape architecture workers in south Korea. *Journal of the Korean Institute of Landscape Architecture, 46*(1), 106-114. doi:10.9715/KILA.2018.46.1.106
- Kim, I. (2006). *The influence of fashion models's personality and job stress causes to turnover intention* (Unpublished master's thesis). Honam University, Republic of Korea.
- Kim, J. H. (2015). *The causal relationship between internal marketing and job satisfaction, organizational trust, organizational commitment of welfare athletic facilities workers for the disabled* (Unpublished doctoral dissertation). Chonnam National University, Republic of Korea.
- Kim, J. H. (2013). *The effect of job satisfaction on turnover intention of hotel employees: Focus on economic job satisfaction* (Unpublished master's thesis). Hanyang University, Republic of Korea.
- Kim, J. H. (2016). Effect of job characteristics and job environment of modelists on the job commitment and job satisfaction. *Journal of Korea Design Forum, 51*, 51-65.
- Kim, J. S. (2008). *Study on the affect of service employees' job expectation discrepancy on employee satisfaction and customer orientation* (Unpublished master's thesis). Kyonggi University, Republic of Korea.
- Kim, J. W. (2009). *The analysis of relation model of sports center members' exercise participation motivation, participation level, exercise addiction, and leisure satisfaction* (Unpublished doctoral dissertation). Chonbuk National University, Republic of Korea.
- Kim, J. Y., & Lee, H. J. (2014). The effect of positive psychological capital on job satisfaction and job alienation: The mediating effect of affect. *Global Business Administration Review, 11*(3), 151-178.
- Kim, N. W., & Ko, J. U. (2016). The impact on the child caregiver's job satisfaction from characteristics of work and characteristics of interpersonal relationship. *The Journal of the Korea Contents Association, 16*(6), 636-648. doi:10.5392/JKCA.2016.16.06.636
- Kim, S. Y. (2002). *Influences of job stability on separation intention* (Unpublished master's thesis). Kyeonggi

- University, Republic of Korea.
- Kim, Y. (2013). *A study of the effect of job stability and eligibility on job satisfaction on new public officials in the social welfare sector* (Unpublished doctoral dissertation). University of Seoul, Republic of Korea.
- Kim, Y. H. (2012). *The effects of self-concept and personality type on performance anxiety of fashion model* (Unpublished master's thesis). Dongduk Women's University, Republic of Korea.
- Kim, Y. L. (2012). *The effect of work environment of child care teachers and facility types on job satisfaction* (Unpublished master's thesis). Yeungnam University, Republic of Korea.
- Kim, Y. S. (2012). *A study on the effect of compensation and organizational characteristics in hotel on organizational effectiveness* (Unpublished doctoral dissertation). Kyonggi University, Republic of Korea.
- Kwak, M. J. (2013). *A study on influence factors for job satisfaction and service quality of care nurses in corporate and private long term care facilities in the metropolitan area-Focused on education, job stress and work environment factors-* (Unpublished doctoral dissertation). Sang Myoung University, Republic of Korea.
- Lee, E. J., Kim, I., & Hwang, S. J. (2011). A study on the effects of internal marketing factors of fashion brands on job satisfaction and customer orientation of salespersons-Focusing on salespersons of fashion brands targeting middle-aged customers-. *Journal of Fashion Design*, 11(3), 29-46.
- Lee, H. J., Byun, C. B., & Park, S. J. (2013). The structural relationships among job autonomy, affective organizational commitment, job satisfaction and knowledge sharing behavior-Evidence from upscale hotels in Seoul. *International Journal of Tourism Management and Sciences*, 28(3), 145-168.
- Lee, J. A., & Kim, Y. S. (2016). Effects of work attitude of fashion models on job satisfaction and turnover intention. *Journal of the Korean Society of Costume*, 66(3), 147-161. doi:10.7233/jksc.2016.66.3.147
- Lee, J. A. (2014). *A study on activity characteristics and satisfaction of korea fashion models* (Unpublished master's thesis). Chung-Ang University, Republic of Korea.
- Lee, K. B., & Chung, M. S. (2008). The effects of fashion product salesperson's emotional labor, self-efficacy and burnout on customer-oriented selling behavior. *The Research Journal of the Costume Culture*, 16(1), 33-47.
- Lee, M. S. (2004). *Relations between public educational administration officials' communication with teachers and their job satisfaction* (Unpublished master's thesis). Changwon University, Republic of Korea.
- Lee, R. Y. (2016). *The study on the recognition of fashion model on profession changeover* (Unpublished master's thesis). Catholic University, Republic of Korea.
- Lee, S. H. (2010). The relation of the job stress, the psychological variables and satisfaction of business team taekwondo players. *Journal of Martial Arts*, 4(1), 31-62.
- Lee, S. M. (2016). *Measuring the clinical research nurse's workload by applying the resource-based relative value scale* (Unpublished master's thesis). Busan National University, Republic of Korea.
- Lee, T. H., & Lee, C. W. (2013). The effects of geriatric care worker's individual characteristics on turnover intention -What are the mediated effects of job satisfaction and organizational commitment?-. *Korean Society and Public Administration*, 24(2), 643-672.
- Noble, C. H. (2008). The influence of job security on field sales manager satisfaction: Exploring frontline tensions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(3), 247-261. doi:10.2753/PSS0885-3134280303
- Oh, J. S., & Kim, J. K. (2010). *Fundamentals of human resource management*. Seoul, Republic of Korea: Topbooks.
- Park, J. H., & Park, O. L. (2004). The effects on work satisfaction level by work conditions in fashion organization. *Journal of Fashion Business*, 8(4), 131-140.
- Park, K. J., & Kim, Y. S. (2017). Effects of fashion model's value and shopping propensity on clothing evaluation criteria. *Journal of the Korean Society of Costume*, 67(8), 34-50. doi:10.7233/jksc.2017.67.8.034
- Park, K. J. (2017). *Effects of fashion model's life values and shopping propensity on fashion purchase intention and fashion evaluation criteria* (Unpublished master's thesis). Chung-Ang University, Republic of Korea.
- Park, N. K. (2015). *Study on the effect of job satisfaction and organizational commitment of introduction of a wage peak: Job security perception and position in the center* (Unpublished master's thesis). Hansung University, Republic of Korea.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. doi: 10.2307/2391486
- Shin, J. S., & Soh, H. O. (2015). The effects of fashion companies' organizational types on job satisfaction and organization commitment of fashion designer. *Journal of the Korean Fashion & Costume Design Association*, 17(3), 115-133.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics

of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483-504. doi:10.5465/256789

- Whang, O. H. (2013). *A study on the relational structure between the leadership of the managers, job satisfaction, and the quality of services as perceived by the caregivers in elderly medical welfare facilities* (Unpublished doctoral dissertation). Honam University, Republic of Korea.
- Yang, E. S. (2009). *A study on the job performance competency of fashion models* (Unpublished doctoral dissertation). Hoseo University, Republic of Korea.
- Yang, E. S., & Yang, H. S. (2008). Job analysis of fashion model's. *The Journal of the Korea Contents Association*, 8(9), 101-114.
- You, H., & Hwang, J. S. (2012). The relationships among job characteristics, organizational commitment, and job satisfaction of fashion industry professionals. *Journal of Korea Design Forum*, 37, 131-142.