

연예인 스타일리스트의 직무몰입과 만족의 영향요인 연구

- 라이프스타일과 개인-환경 적합성을 중심으로 -

임 승 희 · 이 혜 주⁺

중앙대학교 패션예술학과 브랜드매니지먼트 전공 · 중앙대학교 패션예술학과 교수⁺

The Influence Factors of Job Commitment and Satisfaction of Celebrity Stylists

- Focusing on Their Lifestyle and Person-Environment Fit -

Seung Hee Lim · Hye-Joo Lee⁺

Dept. of Fashion Art, Major in Brand Management, Graduate School, Chung-Ang University
Professor, Dept. of Fashion Art, Major in Brand Management, Graduate School, Chung-Ang University
(received date: 2016. 4. 28, revised date: 2016. 7. 11, accepted date: 2016. 8. 11)

ABSTRACT

This study identifies the impact of celebrity stylists' individual psychographic characteristics, including their lifestyle, and social characteristics, including person-environment fit on their job commitment and satisfaction. A survey was conducted with currently working celebrity stylists, and a total of 203 responses were analyzed using descriptive analysis, factor analysis, reliability test, and multiple regression analysis. The results of this study were as follows: 1) The results of the factor analysis and reliability test on celebrity stylists' lifestyle and person-environment fit clearly revealed factorial structures, respectively. 2) Regarding the results of the influences of celebrity stylists' lifestyle on their job commitment and satisfaction, respondents who had higher new information-oriented, success-oriented, and conservation-oriented, but lower outdoor activity-oriented lifestyle tended to show higher job commitment and role satisfaction of job satisfaction. 3) Respondents who had higher person-job fit, person-organization fit, person-celebrity fit, and person-coworker fit tended to demonstrate a higher level of job commitment and role satisfaction of job satisfaction. Both celebrity stylists' lifestyle and person-environment, which revealed to have a significant relationship to their job commitment and satisfaction, could be used as an index to evaluate potential employees' job attitudes for recruiting celebrity stylist.

Key words: celebrity stylist (연예인 스타일리스트), job commitment (직무 몰입),
job satisfaction (직무 만족), lifestyle (라이프스타일),
person-environment fit (개인-환경 적합성)

I. 서론

글로벌화로 인해 세계 각국의 대중들이 TV, 영화, 인터넷 등의 다양한 매스 미디어를 통해 한류를 경험하고 있으며 이에 따라 한국의 엔터테인먼트 산업의 위상이 높아지고 있다. 특히 한류는 드라마, 뮤직비디오, 영화를 중심으로 빠르게 확산되고 있기 때문에 연예인들의 좋은 영상 이미지를 전 세계로 전파시켜야 한다는 점에서 연예인들의 성공적인 스타일링과 이미지 관리는 매우 중요한 요소로 작용하고 있다. 이로 인해 드라마 및 영화 스토리, 가수들의 음악 콘셉트에 맞춰 연예인들의 퍼스널 아이덴티티와 연계하여 우수한 영상 이미지를 창출하고 그들의 부가가치를 향상시켜주는 연예인 스타일리스트의 역할이 중요해지고 있다.

연예인 스타일리스트는 연기자, 가수, 아나운서, 개그맨 등 연예인의 스타일링을 전담하고 있으며, 담당 연예인의 이미지 연출에 있어 방향성을 제시하고 스타일링 하는 것을 주요 업무로 하고 있다. 이러한 업무를 진행하는데 있어 실장이나 팀장과 같은 상사와 직급이 같은 동료들과 함께 팀으로 움직이고 담당 연예인이나 매니저와도 한 팀으로 운영되기 때문에 이러한 조직과 동료, 연예인 및 매니저와의 적합성과 직무 자체에 대한 적합성이 일에 대한 몰입이나 만족도를 높이는 중요한 요인이라 할 수 있다. 또한 연예인 스타일리스트의 라이프스타일은 직무몰입과 관련이 있으며, 라이프스타일에 의한 직업인식은 직무만족 및 성과만족에 영향을 미칠 뿐 아니라 직무태도와도 관계가 있는 것으로 나타나고 있다(Kang & Chan, 2007; Kim, 2007; Kim & Kim, 2011; Jang, 2014). 그러므로 연예인 스타일리스트의 직무몰입과 만족을 높이는데 있어 이들의 라이프스타일과 업무환경과의 적합성을 분석할 필요가 있다.

연예인 스타일리스트에 관한 연구는 패션 스펙트리스트를 다루면서 연예인 스타일리스트를 언급(Park, 2007)하거나 전문가 인터뷰를 통한 사례

분석(Kim, 2010), TV 드라마 의상 스타일링이 소비자 행동에 미치는 영향(Park, 2012), Fashion stylist의 역할에 관한 연구(Kim, 2004), 패션코디네이션의 개념 및 스타일리스트의 역할(Joo, 2009), 여성라이프 스타일과 의복행동에 관한 연구(Lee, 1999) 등이 있으며, 연예인 스타일리스트의 라이프스타일과 업무환경과의 적합성을 다루거나 직무몰입 및 만족에 대한 연구는 아직 이루어지지 않고 있다.

Mon & Han(2008)에 의하면, 라이프스타일 특성은 생활방식이라는 형태를 통해 외부로 드러나 관찰이 가능하며, 인간의 성격, 동기, 사전학습과 같은 심리적 특성, 인구 통계적 특성, 사회경제적 특성, 지리적 특성 등 여러 가지 요인에 의해 영향을 받는다. 직무 만족과 몰입이 단지 직무가 수행되는 객관적 조건과 상황의 산물이 아니라 직무를 수행하는 개인들이 가지고 있는 주관적 성향에 의해 결정 될 수 있으므로 개인들에게 내재된 감성적 성향(affective disposition)은 직무 만족의 중요한 변수이며(Phang & Kim, 2009), 조직 구성원이 직무에 대해 가지고 있는 감정적, 물리적, 정서적 상태는 가치와 신념 및 태도 등에 의하여 변화될 수 있다(Choi & Lee, 2009). 선행연구에서는 직무몰입과 만족의 영향요인으로 라이프스타일과 개인-환경 적합성을 다루고 있으나, 이들 연구는 미용종사자(Jang, 2014), 의류업체 및 판매원(Kang, & Chan, 2007; Jang, 2011a), TV홍쇼평(Lee & Hong, 2011), 여행사(Koog & Seo 2015), 호텔(Kim, 2014; Lee et al., 2010), 모텔(Lee & Kim 2016) 등을 대상으로 하였고 연예인 스타일리스트의 라이프스타일과 개인-환경 적합성, 직무몰입 및 만족에 관한 연구는 부족한 실정이므로 이에 관한 연구가 필요하다.

따라서 본 연구는 연예인 스타일리스트의 직무몰입과 만족의 영향요인으로서 라이프스타일과 개인-환경 적합성을 알아보고, 라이프스타일과 개인-환경 적합성이 직무몰입 및 만족에 미치는 영향

을 분석함으로써 연예인 스타일리스트의 직무에 대한 몰입과 만족도를 높일 수 있는 방안을 제시하고자 한다. 이 결과는 현재 활발하게 활동 중인 연예인 스타일리스트의 직무에 대한 이해와 개선 방안의 방향성에 관한 전략수립에 유용한 자료를 제공할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 연예인 스타일리스트의 개념 및 역할

연예인 스타일리스트의 스타일링 작업은 의복이 갖고 있는 고유한 특성과 기본적인 성격을 보다 다양한 연출에 의하여 고유성과 독창성을 살려서 그 내면을 감각적으로 표현해 주는 것이다. 이러한 일을 하는 연예인 스타일리스트는 패션분야의 전문 직종으로 '옷을 입거나 실내를 꾸미는 일에 대해 조언하거나 지도하는 사람'이라는 사전적 의미가 있다(Kim, 2009). 과거에는 코디네이터라고 하여 의상 전반에 관한 코디네이션을 했다면, 연예인 스타일리스트는 의상과 헤어, 메이크업 등 전반적인 이미지에 관여를 하며, 스타일디렉터라고도 하며 스타일 총체적으로 컨설팅을 하기도 한다.

스타일링의 목표는 미적인 측면과 상징적인 측면이 모두 포함된 '이미지 창출' 혹은 '이미지 연출'이라고 설정할 수 있다(Baik, 2008). 그러므로 연예인 스타일리스트는 목표하는 이미지를 연출하고자 하는 방향성을 제시하고 이를 바탕으로 상징적인 이미지를 함께 연계해서 스타일링 하는 업무를 맡는다. 연예인 스타일리스트의 역할은 사람과의 커뮤니케이션 속에서 자신의 감성을 살려 스타일링하고 패션을 좀 더 효과적으로 연출하도록 하는 이미지 크리에이터의 역할을 한다(Kim, 2010). 또한 연예인 스타일리스트는 연기자의 전체적인 이미지를 만들어가고 조언을 해주는 역할을 한다(Kim, 2009). 드라마, 영화, 새로운 음반 발매를 통해서 연예인들은 역할에 맞추어 새로운 인물로 만들어지기도 하는데 이때 연예인 스타일리스트는

등장인물의 분석을 기반으로 캐릭터 스타일링을 하게 된다(Kim & Jang, 2009). 또한 연예인 스타일리스트는 대중매체를 통해 비춰질 연예인들의 캐릭터를 분석하여 스타일링을 통해 연기자의 고정화된 이미지와는 상관없이 극중 인물을 새롭게 창조해 내는 작업을 하게 되는데 이를 캐릭터 스타일링이라고 한다. 이러한 새로운 캐릭터 스타일링을 하기 위해서는 의상 및 헤어, 메이크업도 콘셉트에 맞춰서 재구성하고 전반적인 스타일링을 디렉팅 하는 작업이다. 연기자의 배역에 맞춰 캐릭터를 분석하여 스타일링을 하듯이 연예인의 공상 패션도 캐릭터를 잡아 스타일링을 제시해준다. 즉 연예인 스타일리스트란 연예인의 개인적인 캐릭터 및 환경과 함께 대중들에게 보여주기 위한 캐릭터 및 환경을 분석하여 그들의 개성과 장점을 극대화하고 단점은 최소화하여 스타일링을 제안하는 스타일디렉터라고 할 수 있다.

2. 직무 몰입과 직무 만족

산업이 고도화되고 직무 환경과 내용이 복잡해지면서 직무 몰입과 만족은 중요한 연구주제가 되고 있으며, 직무에 대한 몰입과 만족도가 높을수록 조직의 미래에 대한 방향성을 제공할 뿐 아니라 기업과 조직 구성원 모두에게 있어서 성과에 크게 기여한다(Bae, 2012; Oh et al., 2013). 직무 몰입이란 직무가 생활의 모든 관심(central life interest)이 되는 상황이며, 중요한 욕구만족의 원천이 되는 정도를 말한다. 또한 직무 몰입은 목표 달성을 위해 열성을 다하고자 하는 구성원의 의지, 충성심, 귀속감, 긍정적인 사고, 평가 등이 포함된 것으로 직무에 몰입하는 정도를 의미하며(Choi & Lee, 2009) 현재 직무에 대한 개인의 구체적 신념이다. Brown(1996)은 사람들은 일에 몰입되어 있을 때는 직무에 긍정적으로 완전하게 관련되어 있는 상태에 있으며, 그렇지 않을 경우에는 개체성을 상실하고 일로부터 멀어지게 된다고 했다. 즉 직무 몰입은 자신의 일에 몰두하고 애착과

열의를 갖고 업무에 임함으로써 업무 성과를 향상시킬 수 있다.

직무 만족은 직무를 평가하거나 직무를 통해서 경험하는 개인의 긍정적인 감정으로써 구성원이 직무에 대해 가지고 있는 감정적, 정서적 만족상태를 의미한다(Ahn & Park, 2004). 직무 만족은 직무를 평가하거나 직무를 통해서 경험하는 개인의 감정적, 물리적 및 정서적 만족상태로서(Locke, 1985), 승진, 임금 상승, 상사와 동료와의 긍정적 관계에 의해 생성되며 결과로 이직을 감소시킨다. 개인적 관점으로 볼 때, 직무 만족은 직무를 통해 갖게 된 욕구의 만족이며, 소속된 기업과 관련된 관점에서는 구성원이 조직을 위해 업무성과를 향상시킴으로써 느끼는 만족의 정도이기 때문에 개인과 조직의 모두의 발전을 위해 매우 중요하다(Heo & cheon, 2008). 즉 높은 직무 만족은 조직내부의 안정성과 질서를 유지하고 조직 구성원 간 갈등을 최소화시키는 동시에 개인이 맡은 바 최선을 다하여 직무에 존속할 수 있도록 동기부여를 할 수 있다.

직무 몰입과 만족은 조직의 업무 성과와 생산성 및 목표달성에 있어서 중요 요소이기 때문에 여러 선행연구들에서 직무 몰입 및 직무 만족의 영향변인에 대한 조사가 이루어지고 있다. 직무 몰입의 영향요인으로서는 성별, 연령, 학력, 근무연수 등과 같은 개인의 인구 통계적 특성과 의사결정참여, 상사 및 동료와의 관계, 리더십, 보상 등의 조직 특성, 그리고 직무 자율성, 기능 다양성, 과업 중요성, 과업 정체성, 피드백 등과 같은 직무 특성이 제시되어 왔다(Choi & Lee, 2009). 직무 만족에 영향을 미치는 선행변수에는 조직의 환경요인, 인적 자원 특성, 객관적 직무 특성, 주관적 직무 특성(Phang & Kim, 2009)과 팀장의 리더십과 팀원의 신뢰(Choi & Lee, 2009), 직무적합성(Chung et al., 2005), 복리후생, 보상제도, 인적자원관리, 채용, 교육훈련, 임파워먼트(권한이임), 경영자의 능력과 관리스타일, 근무환경 등과 같은 내부마케팅 요인(Lee & Kwon, 2009; Choi et al., 2014)이

있다. 패션 제조 및 판매 기업을 대상으로 직무 몰입과 직무 만족의 선행 변수를 조사한 Choi & Lee(2009)의 연구 결과, 팀장의 카리스마와 조건적 보상과 같은 팀장의 리더십과 개인적 배려가 직무 만족도에 정적 영향을 미치고, 예외적 관리는 직무몰입에, 그리고 지적 자극은 직무몰입 및 만족도 모두에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

대부분의 선행연구에서 직무 몰입 및 만족의 영향요인은 조직의 외부 및 내부적 업무환경과 관련되어 있으나 최근 종사자 개인의 심리적 특성과 업무환경이 함께 고려해야 한다는 지적이 제안되고 있다(Heo & cheon, 2008; Choi et al., 2014). Phang & Kim(2009)은 직무만족과 조직몰입이 단지 직무가 수행되는 객관적 조건과 상황의 산물이 아니라 직무를 수행하는 개인들이 가지고 있는 주관적 성향에 의해 결정될 수 있다고 하였으며, Beattly(1981)는 LOCKE(1966)의 정의를 인용하여 직무만족은 종업원의 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로 개인별로 직무평가에서 얻는 감정적 상태라고 정의하였다. 직무 만족이란 개인이 지각하고 있는 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시 발생하는 윤택하고 긍정적인 정서 상태라고 정의할 수 있다. Kim & Kim(2011)은 직장인의 자아존중과 유행추구의 라이프스타일은 직무만족에 영향을 미친다고 하였으며, 라이프스타일이 가족관계 형태일수록 직무몰입이 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 Kim (2007)은 스포츠센터 지도자의 라이프스타일과 직무태도 관계에도 직무몰입과 만족에 영향을 미친다고 하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 라이프스타일과 개인-환경 적합성은 직무몰입 및 만족을 높이는 요인으로 밝혀졌으며, 연예인 스타일리스트의 라이프스타일과 개인-환경 적합성은 직무몰입과 만족에 영향을 미치는 요인이라 할 수 있다.

3. 직무 몰입과 만족의 영향 요인

기존 연구들에서 밝혀진 직무 몰입과 직무 만

족의 영향요인들을 살펴본 결과, 조직 내 관계 및 환경적 특성, 즉 사회적 영향요인 중심으로 연구가 이루어져 왔음을 알 수 있다. 연예인 스타일리스트의 경우, 개인이나 소규모 팀 단위로 업무 활동을 하는 경우가 많기 때문에 본 연구에서는 직무 몰입과 만족의 선행변수로 개인-환경 적합성과 함께 개인적, 심리적 변수인 라이프스타일에 대하여 조사하였다.

1) 라이프스타일

라이프스타일이란 사회구성원들이 공통적으로 공유하는 독특한 생활양식으로서 특정한 문화나 특정 집단의 행동, 관심, 의견을 표현한 문화, 자원, 상징, 인가(licence) 및 규약과 같은 요소의 총체이다(Woodside, Caldwell, & spurr, 2006). 또한 라이프스타일은 개인의 삶을 담아내는 심리적, 문화적 형식으로 '스타일화 된 자아의 기획'을 의미이다(Lee, 1999). 따라서 라이프스타일은 외부적으로 가시화되고 타인들에 의해 쉽게 관찰 될 수 있는 표출 행위들로 그 상을 보여주는 시각적 스타일로 부각되기도 한다(Lee, 2010). 소비자행동 관점에서 라이프스타일은 사람이 생활하고 시간과 돈을 소비해 나가는 유형이며 소비자들의 동기, 학습욕구, 사회계층 등에 따라 다르기 때문에 소비자의 가치관 및 행태를 파악하는데 유용한 도구이다(Engel et al., 1995).

라이프스타일은 자신의 시간을 어떻게 소비하는가(Action: 행위), 주위환경에서 특별히 중요하게 고려하는 것을 무엇인가(Interest: 관심), 그리고 자신과 주위세계에 대한 생각은 무엇인가(Opinion: 의견)를 설명한다(Engel et al., 1995). 라이프스타일은 인간의 생활방식이라는 형태를 통해 외부로 드러나 관찰이 가능하며 인간의 성격, 동기, 사전학습과 같은 심리적 특성, 인구 통계적 특성, 사회경제적 특성, 지리적 특성 등 여러 가지 요인에 의해 영향을 받는다(Moon & Han, 2008). 직장인의 라이프스타일을 조사한 Kim & Cheon(2011)은 라이프

스타일 유형을 재테크형, 유행추구형, 브랜드지향형, 외식지향형으로 분류하였다. Oh & Cho(2012)에 의하면, 항공사 승무원의 라이프스타일은 문화체험지향형, 성공 추구, 사교성지향형, 인간다움추구형, 유행추구형, 쇼핑선호형, 건강지향형으로 나뉘었다. 이와 같이 라이프스타일의 분류는 연구의 대상과 목적에 따라 차이가 있으며, 본 연구에서는 연예인 스타일리스트의 라이프스타일을 A.I.O에 중점을 두어 외향활동 지향, 성공 지향, 정보보 지향, 보수지향의 라이프스타일로 정의하였다.

개인의 라이프스타일은 사람이 지닌 가치 체계가 생활과 행동 양식에 큰 영향을 미친다는 것에 기반을 두므로 사람들이 의사결정을 하는데 중요 기준이 된다(Oh & Cho, 2012). 그렇기 때문에 라이프스타일은 직업 적합도 측정에 중요한 도구가 될 수 있으며 종사자들은 자신의 삶의 방식과 적합한 직업을 선택하고 그 직무에 잘 적응하여 최종적으로는 일에 몰입하고 만족할 수 있을 것이다. 또한 개인은 자신의 욕구가 조직이 제공하는 내적, 외적 보상기회에 의해서 충족될 경우 만족하게 되는데, 만약 조직이 제공하는 보상이 개인의 욕구를 충족시키지 못할 경우 개인의 욕구와 조직보상 기회의 불일치가 발생하여 개인은 불만족하게 된다(as cited in Lee, Back, & Jeag, 2010). 직무만족은 자기직무에 대한 호의적인 태도로 자신의 직무상황에 대한 긍정적 감정을 가진 개인의 심리상태이며, 직무만족이 높은 사람은 근로의욕이 높고 자기개발을 위한 노력을 지속하므로 조직의 목표달성을 위한 공동 직무에 자발적 참여의욕과 창의성을 발휘하여 개인 성과의 향상에도 긍정적인 결과를 가져올 수 있다(as cited in Lee & Ju, 2011). 그러므로 연예인 스타일리스트의 라이프스타일에 따른 개개인의 성향을 분석하여 그 유형에 맞는 직무가 주어졌을 때 직무몰입과 만족이 높아질 것으로 생각된다.

2) 개인-환경 적합성

개인-환경 적합성(person-environment fit)은 개

인과 작업환경 간의 그들의 특성이 잘 매치되는 정도로 그들 사이의 일치성으로 정의한다(Hwang, 2011). Chatman(1989)에 의하면 적합성이란 균형과 질서를 추구하고 최소한의 모순 상태를 나타내는 것으로 관계를 맺는 대상과 알맞게 들어맞는다는 의미로, 향상이나 효과성이라고 볼 수 있다. Seong et al.(2008)에 의하면, 개인-환경 적합성 연구의 주된 가정은 개인의 욕구와 환경이 제공하는 요소간의 적합성이 높을수록 개인이 더 만족하고 대상 환경에 대해 더욱 그 정적인 태도를 갖게 된다. 그렇기 때문에 개인과 환경, 즉 종사자와 업무환경의 적합성은 높은 성과와 낮은 스트레스를 가져오고, 개인과 환경간의 부적합(lack of fit)은 낮은 성과와 높은 스트레스, 불만을 가져온다(Hong, 2008).

Kristof-Brown et al. 2005은 개인-환경 적합성을 개인-조직 적합성 (person-organization fit), 개인-직무 적합성(person-job fit), 개인-집단 적합성 (person-group fit), 개인-상사 적합성(person-supervisor fit)으로 분류하여 설명하였다. 개인-직무 적합성은 직무와 그 직무를 수행하는 개인특성 간의 일치 정도로 개인의 흥미나 관심사, 적성 및 능력 등과 직무와의 일치정도, 직무를 통한 욕구나 목표의 충족 및 가치관의 반영정도 등을 포함하고, 개인-조직 적합성은 개인의 가치와 성격 등과 조직의 특성이 서로 상호작용을 하여 기업의 성과에 영향을 미친다고 보는 것이다(Lee & Hong, 2011). 이러한 개념을 토대로 하여 본 연구에서는 연예인 스타일리스트의 개인-환경 적합성을 조직, 동료 및 직무와의 적합성은 물론 일의 특수성으로 인한 연예인 및 매니저와의 적합성을 포함한 개념으로 정의하였다.

Lee(2010)는 개인-조직적합성은 조직몰입과 같은 조직에 대한 태도와 관련되고, 개인-직무적합성은 직무만족이나 과업수행과 같은 구체적인 직무에 대한 태도와 관련되어있다고 하였으며, 이 두 가지 유형의 적합성은 개인의 직무만족 및 조

직몰입과 긍정적인 상관관계를 가질 뿐 아니라 이직의도와는 부정적인 상관관계를 가지는 것으로 검증되어왔다(Lauver & Kristof-Brown, 2001; Kristof-Brown, et al., 2005). 또한 개인이 조직이나 그 속의 하위집단 또는 팀 내의 상사나 동료들에 대해 태도나, 신념, 가치, 성격 등의 내면적 수준에서 유사성 또는 적합성을 느끼는 경우, 즉 개인-환경 적합성이 높을 때 구성원들 간 커뮤니케이션이나 결속감을 느끼는 정도가 커지게 되어 업무에 대한 긍정적인 태도를 갖게 된다(Seoung et al., 2008). Kristof(1986)는 개인과 조직 간의 적합성은 조직몰입과 같은 조직에 대한 태도와 관련되고 개인과 직무간의 적합성은 직무만족이나 과업수행과 같은 직무에 대한 태도와 관련되어 있다고 하였으며, Chatman(1989)은 개인-환경 적합성이 높으면 개인의 조직규모에 대한 순응, 이직과 이직의도의 감소, 직무의 작업에 관한 자발적 참여의 결과로 이어질 수 있다고 하였다. 조직 차원에서는 조직의 가치, 규범과 일치하는 구성원을 선발하고, 일치하지 않는 구성원은 조직사회화 과정을 통하여 개인-환경 적합성을 향상시킬 수 있다(Lee, 2013).

개인-환경적합성은 많은 연구에서 직무몰입과 상관관계를 보여주고 있는데, Meglino(1989)의 연구에서도 동료와 적합성이 높다고 지각할 때 조직몰입이 높아진다고 주장 하였고, Posnor(1992)도 개인이 직무에 대한 적합성이 높을 수록 조직몰입을 높일 수 있다고 주장하였다. Kristof-Brown (2005)와 Lauver & Kristof-Brown(2001)의 연구에서도 개인과 조직 간의 가치 유사성, 개인 성격과 조직분위기 등의 적합성이 높으면 조직에 대한 몰입이나 만족이 높다는 결론을 보여주고 있으며, Kim & Jun(2008)도 개인-직무적합성과 조직몰입과의 강한 정의 관계를 주장하였다(Kim & Hur, 2012). 그러므로 연예인 스타일리스트가 상사와 동료, 연예인 및 매니저와의 적합성이 높을수록 직무에 몰입하거나 만족하는데 긍정적인 영향을

미칠게 될 것이다.

이상의 선행연구에서 살펴본 바와 같이 조직 구성원들의 개인-환경 적합성이 높을 경우 직무에 몰입할 수 있도록 하며 직무 만족의 향상에 큰 영향을 미치게 된다. 이러한 개인-환경 적합성은 연예인 스타일리스트의 직무 몰입과 만족에도 영향을 미칠 수 있는 다차원적인 요소이므로 본 연구에서는 연예인 스타일리스트의 개인-환경 적합성을 분류하고 개인-환경 적합성이 직무 몰입 및 만족에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

Ⅲ. 연구방법 및 절차

1. 연구문제

본 연구의 목적을 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 연예인 스타일리스트의 라이프스타일과 개인-환경 적합성의 구성요인을 분석한다.

연구문제 2. 연예인 스타일리스트의 라이프스타일이 직무 몰입 및 만족에 미치는 영향을 분석한다.

연구문제 3. 연예인 스타일리스트의 개인-환경 적합성이 직무 몰입 및 만족에 미치는 영향을 분석한다.

2. 측정도구

실증적 조사를 위한 설문지는 연예인 스타일리스트의 라이프스타일과 개인-환경 적합성, 직무 몰입과 직무 만족, 인구통계적 특성에 관한 문항으로 구성하였다. 라이프스타일은 Hwang(2010), Oh & Cho(2012)의 선행연구를 참고하며 예비조사를 실시한 후 최종적으로 총 12문항으로 구성하였다. 구체적으로, 외향(활동) 지향 라이프스타일 3문항, 보수 지향 라이프스타일 3문항, 성공 지향 라이프스타일 3문항, 신정보 지향 라이프스타일 3

문항으로 구성하였다. 개인-환경 적합성은 Kristof-Brown et al.(2005), Lee & Hong(2011)의 선행 연구와 연구자가 연예인 스타일리스트 관련하여 개발한 문항을 바탕으로 예비조사 결과를 참조하여 수정, 보완하였다. 개인-조직 적합성 4문항, 개인-동료 적합성 4문항, 개인-직무 적합성 5문항, 개인-연예인 적합성 5문항, 개인-매니저 적합성 4문항으로 총 22문항을 구성하였다. 직무 몰입과 만족도에 관한 문항은 Choi & Lee(2009), Park(2007), Hwang(2010), Ahn(2005)의 선행연구를 참고하여 직무몰입에 관한 4문항, 직무만족도에 관한 8문항으로 수정, 개발하였다. 모든 항목은 '매우 그렇다'를 5점으로, '전혀 그렇지 않다'를 1점으로 하는 5점 리커트 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 직무 몰입, 직무 만족, 라이프스타일, 개인-환경 적합성이 높음을 의미한다. 인구통계적 특성 및 직무이력 조사를 위해 성별, 결혼 여부, 연령, 전공, 학력, 재직기간, 직급, 연봉 등을 명목척도로 측정하였다.

3. 자료수집 및 분석

본 연구는 현직 연예인 스타일리스트를 대상으로 측정도구의 타당성을 위해 예비조사와 본 조사를 실시하였다. 예비조사는 10년 이상 연예인 스타일리스트로 활동 중인 10명의 전문가들을 대상으로 실시하여, 설문항목의 적합성에 대한 의견을 받은 후 설문지를 수정 및 보완하였다. 직업적인 특성상 특수한 문항에 대한 추가적인 설명과 응답자가 어렵게 생각하는 항목을 이해하기 쉽게 수정하였다. 본 조사는 현재 연예인 스타일리스트로 활동 중인 실장급, 팀장급, 실무 2년차와 1년차 스타일리스트에게 설문조사를 실시하여 총 230부를 회수하고 결측치가 없는 214부를 최종 분석자료로 사용하였다. 자료분석은 SPSS 18.0 통계 프로그램을 사용하여 요인분석, 신뢰도 분석, 기술통계 분석, 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

표본에 대한 인구 통계적 특성은 다음과 같다.

성별은 여성 205명(95.8%), 남성 9명(4.2%)으로 여성이 월등히 많았으며, 결혼여부는 미혼 187명(87.4%), 기혼 27명(12.6%)으로 미혼이 많았다. 연령대는 20대 113명(52.8%), 30대 93명(43.5%), 40대 8명(3.7%)이었으며, 학력은 전문대학 졸업 97명(45.3%), 패션 전문학원 졸업 50명(23.4%), 4년제 대학졸업 41명(19.2%), 고졸이하 21명(9.8%), 대학원 재학이상 5명(2.3%)의 결과를 나타냈다. 전공을 살펴본 결과 패션관련 전공자가 156명(72.9%)으로 가장 많았고, 뷰티관련은 17명(7.9%), 기타는 41명(19.2%)으로 나타났다. 재직기간은 1년~5년 미만인 67명(31.3%)으로 가장 많았으며, 10년 이상 55명(25.7%), 5년~10년 미만 49명(22.9%), 1년 미만 43명(20.1%)의 순으로 나타났다. 직급은 1년차 49명(22.9%), 2년차 13명(6.1%), 3년차 44명(20.6%), 팀장급 46명(21.5%), 실장급 62명(29.0%)의 분포를 보였다. 연봉은 1000만원 미만 73명 (34.1%), 1000만 원 이상~2000만원 미만 49명(22.9%), 2000만 원 이상~3000만원 미만 26명(12.1%), 3000만 원 이상~4000만원 미만 27명(12.6%), 4000만 원 이상~8000만원 미만 24명(11.26%), 1억 원 이상 15명

(7.0%)이었다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 라이프스타일, 개인-환경 적합성, 직무몰입 및 만족의 구성요인

1) 연예인 스타일리스트의 라이프스타일

라이프스타일에 관한 총 12문항을 요인분석을 한 결과 <Table 1>과 같이 고유치 1.0 이상 4개의 요인이 도출되었다. 요인 1은 아침과 저녁에는 인터넷이나 스마트 폰을 이용하여 신문과 뉴스를 보며, 스마트폰은 필수품이다 등의 문항으로 구성되어 있어 '신정보 지향'이라 하였고, 요인 2는 클럽 가는 것을 즐기며 모임에 적극적으로 참여하는 항목으로 구성되어 있어 '외향활동 지향'이라 하였다. 요인 3은 그룹에서 항상 리더가 되길 원하고, 성공한 사람들의 스타일에 관심을 갖는다는 내용으로 '성공 지향'이라 하였으며, 요인 4는 가정과 가족을 중시하고 지금 고생이 되더라도 목표를 위해 참아야 한다는 문항으로 구성되어 있어 '보수 지향'이라 하였다. 요인분석 과정에서 요인부하량

<Table 1> Factor analysis and reliability test for the celebrity stylist's lifestyle

Factors	Questions	Factor loading	Eigen value	% of cumulative variance	Cronbach's α
New information-oriented	I read and listen to news through the Internet or smartphone in the morning and evening.	0.824	2.052	20.524	0.79
	Smartphone is one of the daily necessities for searching new information.	0.816			
	I am a heavy user of the Internet to read new latest news.	0.793			
Outdoor activities-oriented	I enjoy going to clubs.	0.794	2.013	40.952	0.77
	I actively participate in socializing meetings.	0.774			
	Smoking and drinking are acceptable.	0.746			
Success-oriented	I always strive to become a leader within a group.	0.848	1.397	54.921	0.72
	I am interested in the style of successful people.	0.715			
Conservation-oriented	I highly value families and home.	0.813	1.287	67.786	0.73
	Present hardship should be endured to achieve future goals.	0.705			

이 낮은 성공 지향 1문항, 보수지향 라이프스타일 1문항이 제거되었으며, 요인의 총 변량은 67.786%였다.

2) 연예인 스타일리스트의 개인-환경 적합성

개인-환경 적합성의 총 22문항을 요인분석 한 결과 <Table 2>, 5개의 요인이 도출되었다. 요인 1은 팀의 운영방식이 잘 맞고, 팀은 나의 장점을

<Table 2> Factor analysis and reliability test for the celebrity stylist's person- environment fit

Factors	Questions	Factor loading	Eigen value	% of cumulative variance	Cron-bach's α
Person-organization fit	Our team's management style suits me well.	0.809	3.337	15.889	0.81
	Our team encourages my strong points and helps me to do better.	0.791			
	I find our team's work distribution style reasonable and agreeable.	0.733			
	The values that our team pursues are in harmony with the values that I pursue in my daily lives.	0.703			
Person-celebrity fit	I find it very enjoyable and interesting to meet and talk with my entertainer (the entertainer I am in charge of).	0.822	3.230	31.269	0.77
	My entertainer and I pursue similar styles.	0.761			
	I find my job very interesting as my entertainer and I have similar tastes.	0.728			
	My work as a stylist for the entertainer fulfills my desire.	0.726			
	I regularly think over strong and weak points of my entertainer.	0.644			
Person-job fit	I find it my active personality very suitable while working as a stylist.	0.788	2.997	45.540	0.73
	Stylists can display their creative imagination while working.	0.716			
	I am in a right position to demonstrate my potential to the fullest degree.	0.690			
	I think I am highly recognized because I work as a very talented stylist.	0.651			
	My position successfully fulfills my desire as a stylist.	0.650			
Person-coworker fit	Our team members care and help each other.	0.808	2.810	58.920	0.75
	Our team members and I share similar working styles and principles.	0.787			
	Our team members I have a lot of common traits and similar tastes.	0.701			
Person-celebrity fit	Manager is not reluctant to carry and move luggage.	0.783	2.616	71.376	0.79
	Before and after schedules, manager drives stylist to the office, which I find very convenient.	0.779			
	Manager and I harmoniously work together for the picky entertainer.	0.773			
	I think manager is in equal position with stylist.	0.679			

살려주고 잘 할 수 있도록 격려해 주는 등의 문항으로 구성되어 있어 '개인-조직 적합성'이라 하였다. 요인 2는 담당 연예인과 만나고 대화하는 것이 즐겁고, 담당 연예인과 추구하는 스타일이 잘 맞으며, 담당 연예인의 단점과 장점에 대한 고민을 평소에 한다는 항목으로 '개인-연예인 적합성'이라 하였다. 요인 3은 연예인 스타일리스트는 활동적이어서 내 적성과 잘 맞으며, 크리에이티브한 상상력을 발휘할 수 있는 일이고, 직무가 잘 맞아 욕구를 충족시켜준다 등의 내용으로 구성되어 있어 '개인-직무 적합성'이라 하였다. 요인 4는 팀원은 서로의 하는 일에 관심이 많고 평소 많이 도와주며, 팀원과 사고방식이 비슷하고, 공통되는 특성이나 유사한 취향이 같다는 문항으로 '개인-

동료 적합성'이라 하였다. 요인 5는 담당 매니저는 평소 짐을 들어주거나 옮겨주는데 불만이 없음, 촬영전후 매니저는 연예인 스타일리스트를 위해 사무실까지 데려다 줘서 편함, 까다로운 담당 연예인을 위해서 담당 매니저와 나는 서로 도와가며 일을 해서 잘 맞음 등의 문항으로 구성되어 있어 '개인-매니저 적합성'이라 하였다. 요인분석 과정 중 요인부하량 값이 낮은 개인-동료 적합성 1문항이 제거되었으며, 요인의 총 변량은 71.376%이었다.

3) 연예인 스타일리스트의 직무 몰입과 만족

직무몰입에 관한 총 4문항을 요인분석을 한 결과 <Table 3>에서와 같이 고유치 1.0이상 단일 요인이 도출되었으며 스타일리스트로서 쉬는 날보다

<Table 3> Factor analysis and reliability test for the celebrity stylist's job commitment

Factors	Questions	Factor loading	Eigen value	% of cumulative variance	Cronbach's α
Job commitment	I feel happy and delighted as a stylist.	0.846	3.108	62.168	0.80
	I am proud of my stylist work.	0.843			
	I feel much happier while working as a stylist than taking a day off.	0.786			
	My current position is relevant to my dream of stylist.	0.758			

<Table 4> Factor analysis and reliability test for the celebrity stylist's job satisfaction

Factors	Questions	Factor loading	Eigen value	% of cumulative variance	Cronbach's α
Role satisfaction	I feel a sense of accomplishment in my current role and work.	0.869	2.973	37.166	0.79
	I think my role as a stylist is very important.	0.863			
	I think I am born to be a stylist.	0.845			
	I am using my talents and potential to the fullest degree while doing my current role.	0.774			
Career satisfaction	I think my salary level is appropriate.	0.850	2.048	62.768	0.77
	I am willing to recommend stylist job to my juniors.	0.766			
	I think stylist is a promising and future-oriented job.	0.546			
	I think the stylist team is deeply considerate of welfare service.	0.542			

일하는 시간이 더 즐겁고, 스타일리스트로서의 목표는 현재 나의 직무와 연관되어 있다 등의 내용으로 구성되어 있으며 요인의 총 변량은 62.168%로 나타났다.

직무 만족에 관한 총 8문항을 요인분석을 한 결과 <Table 4>, 고유치 1.0이상 2개의 요인이 도출되었다. 요인 1은 현재 수행하고 있는 역할 및 업무에 보람을 느끼며 연예인 스타일리스트의 역할이 중요하며 연예인 스타일리스트 역할이 본인의 적성과 잘 맞다는 문항으로 구성되어 있어 '역할 만족'라 하였다. 요인 2는 급여 및 복리후생의 적절성과 후배에게 연예인 스타일리스트 직업을 권하고 싶다는 문항으로 구성되어 있어 '직업 만족'라 하였다. 이들 요인의 총 변량은 62.768%였다.

4) 연예인 스타일리스트의 라이프스타일이 직무몰입 및 만족에 미치는 영향

연예인 스타일리스트의 라이프스타일이 직무몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과 <Table 5>, 라이프

프스타일의 모든 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 신정보 지향($\beta=0.222$, $t=3.566$, $p<.001$), 성공 지향($\beta=0.193$, $t=3.196$, $p<.05$), 보수적 지향($\beta=0.249$, $t=4.118$, $p<.001$)은 직무몰입에 정(+)적인 영향을 미침으로써 신정보를 추구하고 성공을 지향하며 보수적 지향을 가진 라이프스타일을 가질수록 직무에 대한 몰입이 높은 것으로 나타났다. 그러나 외향활동 지향($\beta=-0.299$, $t=-4.959$, $p<.001$)는 직무몰입에 부(-)적 영향을 미치고 있었으므로 외향활동을 지향하는 라이프스타일을 가질수록 직무에 대한 몰입도가 낮은 것으로 나타났다. 또한 직무몰입에 대한 라이프스타일 요인의 전체설명력은 34.0%로 나타났다.

연예인 스타일리스트의 라이프스타일이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과 <Table 5>, 역할 만족에는 라이프스타일의 모든 요인이 영향을 미쳤고, 직업 만족에는 신정보 지향만이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신정보 지향($\beta=0.222$, $t=3.676$, $p<.001$), 성공 지향($\beta=0.193$, $t=3.196$, $p<.05$), 보수적 지향($\beta=0.249$, $t=4.118$, $p<.001$)은 업무 만족에 정(+)적인 영향을, 외향활동 지향(β

<Table 5> Multiple regression analyses predicting the effects of celebrity stylist's lifestyle on their job commitment and satisfaction

Dependent variable		Independent variable	β	t	F-value	R ²
Job commitment		New information-oriented	0.20	3.569***	26.903***	0.340
		Outdoor activity -oriented	-0.36	-5.970***		
		Success-oriented	0.28	5.043***		
		Conservation-oriented	0.32	5.813***		
Job satisfaction	Role satisfaction	New information-oriented	0.22	3.676***	16.320**	0.238
		Outdoor activity -oriented	-0.29	-4.959***		
		Success-oriented	0.19	3.196*		
		Conservation-oriented	0.24	4.118***		
	Career satisfaction	New information-oriented	-0.29	-4.457***	5.487**	0.095
		Outdoor activity-oriented	-0.03	-0.519		
		Success-oriented	0.02	0.439		
		Conservation-oriented	0.08	1.274		

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

= -0.299, $t = -4.959$, $p < .001$)은 부(-)적 영향을 미치고 있었고 요인의 전체 설명력은 23.8%로 나타났다. 이 결과는 신정보를 추구하고 성공 및 보수를 추구하는 라이프스타일을 지닐수록 역할에 대한 만족도가 향상될 수 있지만 외향활동을 지향할수록 역할 만족도가 낮아짐을 나타내는 것이다. 특히 역할 만족도에 대하여 보수적 지향은 네 요인들 중에서 정적으로 가장 크게, 외향활동 지향은 부적으로 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타나 일반적으로 인식되었던 연예인 스타일리스트의 라이프스타일과는 다르게 나타났다.

직업 만족에는 신정보 지향($\beta = -0.293$, $t = -4.457$, $p < .001$)가 부(-)적인 영향을 미치고 있었고, 요인의 전체 설명력은 9.5%로 나타났다. 이러한 결과는 인터넷이나 스마트폰 등 스마트기기를 즐겨 사용하는 성향의 연예인 스타일리스트는 오히려 향후 연예인 스타일리스트라는 직업이 앞으로 비전 있다고 생각하지 않는다고 해석할 수 있다.

5) 연예인 스타일리스트의 개인-업무환경 적합성이 직무 몰입 및 만족에 미치는 영향

연예인 스타일리스트의 개인-환경 적합성이 직무 몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 개인-환경 적합성의 개인-조직 적합성, 개인-연예인 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-동료 적합성, 개인-매니저 적합성을 독립변수로, 직무 몰입을 종속변수로 하여 단계적 다중회귀 분석을 실시하였다. 직무 몰입에 대하여 개인-매니저 적합성을 제외한 개인-조직, 개인-연예인, 개인-직무, 개인-동료 적합성이 통계적으로 유의미하게 정적인 영향을 미치고 있었다. 구체적으로 살펴보면, 개인-조직 적합성($\beta = 0.151$, $t = 3.131$, $p < .05$), 개인-연예인 적합성($\beta = 0.239$, $t = 4.935$, $p < .001$), 개인-직무 적합성($\beta = 0.560$, $t = 11.580$, $p < .001$), 개인-동료 적합성($\beta = 0.345$, $t = 7.128$, $p < .001$)에서 영향을 미치고 있었으며, 요인의 전체 설명력은 51.4%로 비교적 높게 나타났다. 이는 연예인 스타일리스트로 일을

<Table 6> Multiple regression analyses predicting the effects of celebrity stylist's person-environment fit on their job commitment and satisfaction

Dependent variable		Independent variable	β	t	F-value	R ²
Job commitment		Person-organization fit	0.151	3.131*	43.925***	0.514
		Person-celebrity fit	0.239	4.935***		
		Person-job fit	0.560	11.580***		
		Person-coworker fit	0.345	7.128***		
		Person-celebrity manager fit	-0.037	-0.756		
Job satisfaction	Role satisfaction	Person-organization fit	0.106	2.264*	49.490***	0.543
		Person-celebrity fit	0.302	6.453***		
		Person-job fit	0.545	11.637***		
		Person-coworker fit	0.374	7.988***		
		Person-celebrity manager fit	-0.056	-1.202		
	Career satisfaction	Person-organization fit	0.346	5.357***	6.325***	0.132
		Person-celebrity fit	0.056	0.862		
		Person-job fit	0.049	0.762		
		Person-coworker fit	0.017	0.267		
		Person-celebrity manager fit	0.080	1.237		

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

하면서 직무나 동료, 연예인과의 적합성이 높고 조직과의 적합성이 높을수록 직무몰입이 높아진다는 결과라고 할 수 있다. 이와 같은 결과는 개인이 조직이나 상사, 동료에 대해 적합성을 느끼는 경우 결속감이 커지고 업무에 대한 몰입 정도가 커진다고 한 Seong et al.(2008)의 연구를 지지하였다.

연예인 스타일리스트의 개인-환경 적합성이 직무 만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀 분석한 결과 <Table 6>, 역할 만족에는 개인-매니저 적합성을 제외한 개인-조직, 개인-연예인, 개인-직무, 개인-동료 적합성이 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있었다. 구체적으로 살펴보면, 개인-조직 적합성($\beta=0.106$, $t=2.264$, $p<.05$), 개인-연예인 적합성($\beta=0.545$, $t=6.453$, $p<.001$), 개인-직무 적합성($\beta=0.545$, $t=11.637$, $p<.001$), 개인-동료 적합성($\beta=0.374$, $t=7.98$, $p<.001$)이 역할 만족에 정적인 영향을 미쳤으며, 요인의 전체설명력은 54.3%로 나타났다. 이 결과는 연예인 스타일리스트로 일을 하면서 조직과 직무 및 동료와의 적합성이 높을 뿐 아니라 연예인과의 적합성이 높을수록 현재 일하고 있는 연예인 스타일리스트 역할에 대한 만족도가 향상될 수 있음을 설명한다. 직업 만족도에는 개인-조직 적합성($\beta=0.346$, $t=5.357$, $p<.001$)만이 영향을 미치는 요인이었으며, 전체 설명력은 13.2%였다. 즉 연예인 스타일리스트가 자신의 조직과 적합하다고 인지할수록 향후 이 직무를 임하는데 있어서 직업에 대한 만족도를 높이는 데 중요하다고 할 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 연예인 스타일리스트의 직무 몰입과 만족의 영향요인으로서 라이프스타일과 개인-환경 적합성에 대하여 분석하고자 하였다. 구체적으로, 첫째, 연예인 스타일리스트의 라이프스타일, 개인-환경적합성, 직무 몰입 및 만족의 구성요인을 알

아보고, 둘째 연예인 스타일리스트의 라이프스타일이 직무 몰입 및 만족에 미치는 영향을 분석하였다. 셋째, 연예인 스타일리스트의 개인-환경 적합성이 직무 몰입 및 만족에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 본 연구의 결과와 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 연예인 스타일리스트의 라이프스타일이 직무몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 신정보지향 라이프스타일과 성공지향, 보수지향의 라이프스타일을 지닌 연예인 스타일리스트의 직무 몰입도가 높았다. 하지만, 개인적인 취향인 클럽이나 유흥에 관심이 많은 외향활동을 추구하는 라이프스타일을 지닐 경우 직무 몰입도가 낮아지고 있어 너무 적극적이고 외적인 활동을 좋아하는 연예인 스타일리스트는 자신의 직업에 대한 몰입과 만족도가 낮은 유형임을 알 수 있었다. 따라서 외향적인 활동을 추구하는 연예인 스타일리스트가 업무를 할 때, 기본적인 규정이나 규칙을 정해줘서 직무에 몰입할 수 있도록 도와주는 것이 바람직할 것이다. 또한 연예인 스타일리스트의 라이프스타일에 따른 성향에 맞추어서 개인적인 취향이 높을 경우는 혼자 작업 할 수 있는 환경을 제공해 줌으로써 직무몰입 및 만족도를 높일 수 있으므로 직원을 채용할 때 이를 반영한다면 직무만족도를 높일 수 있는 인재를 양성할 수 있을 것이다.

둘째, 연예인 스타일리스트의 라이프스타일이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과 신정보지향, 성공지향, 보수지향은 긍정적인 결과가 나온 반면 외향지향은 부정적인 결과가 나왔다. 신정보를 지향하고 성공 및 보수를 추구하는 라이프스타일을 지닐수록 역할에 대한 만족도가 향상될 수 있지만 외향활동을 지향할수록 역할 만족도가 낮아짐을 나타내는 것이다. 특히 역할 만족도에 대하여 보수적 성향은 네 요인들 중에서 정적으로 가장 크게, 외향활동을 추구는 부적으로 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타나 일반적으로 인식되었던 연예인 스타일리스트의 라이프스타일과는 다

르게 나타났다.

셋째, 연예인 스타일리스의 라이프스타일 중 개인-환경 직무몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과 개인-매니저 적합성을 제외한 개인-조직, 개인-연예인, 개인-직무, 개인-동료 적합성이 통계적으로 유의미하게 정적인 영향을 미치고 있었다. 연예인 스타일리스트로 일을 하면서 직무나 동료, 연예인과의 적합성이 높고 조직과의 적합성이 높을수록 직무몰입이 높아진다는 결과라고 할 수 있다.

이 결과는 연예인 스타일리스트로 일을 하면서 조직과 직무 및 동료와의 적합성이 높을 뿐 아니라 연예인과의 적합성이 높을수록 현재 일하고 있는 연예인 스타일리스트 역할에 대한 만족도가 향상될 수 있음을 설명한다. 즉 연예인 스타일리스트가 자신의 조직과 적합하다고 인지할수록 향후 이 직무를 임하는데 있어서 직업에 대한 만족도를 높이는데 중요하다고 할 수 있다.

넷째, 연예인 스타일리스트의 직무 몰입과 만족도에 관해 분석한 결과 역할 만족, 직업 만족에 긍정적으로 나타났으며, 스타일리스트로서 쉬는 날보다 일하는 시간이 더 즐겁고, 스타일리스트로서의 목표는 현재 나의 직무와 연관되어 있었다. 직무 만족 요인으로는 현재 수행하고 있는 역할 및 업무에 보람을 느끼며 스타일리스트 역할이 본인의 적성과 잘 맞는 경우였으며, 연예인 스타일리스트로서 담당하는 작품이나 연예인 담당 스타일 영역에 따라 보수가 달라지는 현실을 고려할 때 업무량이나 시간과 비례하여 적정 보수가 지급된다면 직무몰입과 만족을 높일 수 있을 것이다.

연예인 스타일리스트의 개인-환경 적합성이 직무 만족도에 미치는 영향을 알아본 결과 연예인 스타일리스트의 역할 만족도가 조직 연예인과의 추구하는 스타일이나 가치가 연예인 스타일리스트와 동일시 될 때 업무만족도가 높은 것으로 나타나는데, 업무배치 할 때는 이 성향을 고려하면 직업만족도 및 지속도가 높아질 것으로 기대된다. 또한 연예인 스타일리스트로써 직업에 만족도를

높이기 위해서는 자신이 속해 있는 조직과의 적합성을 높이도록 노력해야하는 것이 과제로 제시되었다.

본 연구의 한계점을 고려하여 후속연구를 제안하면 다음과 같다. 본 연구는 현재 활동 중인 연예인 스타일리스트를 대상으로 한정되어 연예인 스타일리스트를 지망하는 학생이나 일반인에 대한 연구가 이루어지지 못했다. 향후 연구에서는 현재 지망하는 사람에 대한 포괄적인 연구가 이루어져야 할 것이다. 또한 현실적으로 직접적인 업무인 방송관련 연예인 스타일리스트의 활동영역에 관하여서만 측정하였는데, 다양하게 활동 중인 지명도 있는 연예인 스타일리스트의 집중적인 활동분석으로 연예인 스타일리스트의 새로운 활동역역에 관한 연구가 필요할 것이다.

References

- Ahn, H. S. (2005). A study on job satisfaction and job stress of sashion shop manager. Unpublished master's thesis, Sookmyung Women's University, Seoul.
- Ahn, J. H., & Park, J. M. (2004). Effects of negotiator traits on job involvement and job satisfaction: focusing on public relations practitioners. *The Korean Journal of Advertising*, 15(4), pp. 9-32.
- Ahn, Y. S. (2011). A fashion styling study on recycling fashion design. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Baik, J. H. (2008). A study on image information system for fashion coordination. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Bae, B. Y.(2012). An Empirical study on Determinants of job involvement. *The Journal of local government & Adeministration studies*, 26(3), pp. 23-48.
- Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), pp. 230-251.
- Choi, S., & Lee, E. (2009). The effect of leadership of team leaders and trust of team members on job commitment and satisfaction in fashion companies. *Journal of Korean Society and Clothing Industry*, 11(3), pp. 399-408.
- Chung, I. H., Park, K. O., Lee, M., Min, K. S., & Kang, J. K. (2005). A study on the job aptitudinity of fashion salesperson. *Retail Study*, 10(2), pp. 73-97.

- Dorsey, E. R., Jarjoura, D., & Rutecki, G. W. (2003). Influence of controllable lifestyle on recent trends in specialty choice by us medical students. *Journal of the American Medical Association*, 290(9), pp. 1173-1178.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. *Social problems*, 3(3), pp. 131-142.
- Engel, J. F., Blackwell, R. D., & Miniard, P. W. (1995). *Consumer behavior*, 8th. New York: Dryder.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), pp. 463-488.
- Hardin, Erin E.; Donaldson III, James R. *Journal of Counseling Psychology*, Aug 11, 2014, No Pagination Specified. doi: 10.1037/cou0000039.
- Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1996). The affective implications of perceived congruence with culture dimensions during organizational transformation. *Journal of Management*, 22(4), pp. 527-547.
- Hong, J. Y. (2008). An empirical study on the effect of person-organization fit on the job attitude. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Heo, M. S. & Cheon, M. J. (2008). The Relationship of Personal and Task Characteristics of Employees with job Satisfaction: Mediating Roles of Altruism and Knowledge Sharing. *Korea Journal of Business Administration*, 21(6), pp. 2177-2749.
- Hwang, E. H. (2011). The effects of the consumer's lifestyles on brand loyalty and the choice of credit card. Unpublished master's thesis, Dankook University, Seoul.
- Hwang, K. S. (2010). The effects of person-environment fit on occupational commitment, organizational commitment and turnover intentions among cooks in food service industry. Unpublished master's thesis, Dong Guk University, Seoul.
- Heo, S. K. & Cheon, J. W. (2008). Pharmacokinetics and pharmacodynamics of ketoprofen plasters. *Biopharmaceutics and drug disposition*, 29(1), pp. 37-44.
- Jang, D. W. (2014). A Basic Research for the Revitalization of Men's Accessories -. Seoul National University of Science and Technology.
- Jang, E. M. (1997). Individual career variables and organizational commitment. *Business Studies*, 26, pp. 274-286.
- Jang, I. H. (2011). The effect of person-task environment fit on organization attractiveness, job stress, and job attitude in men's apparel companies. Unpublished master's thesis, Chang Ang university, Seoul.
- Jo, J. A. (2002). *Total coordination*. Seoul: Humminsa.
- Joo, I. S. (2009). The concept of the role of the stylist and fashion coordination. *The Korea Society Knit Design*, 11(5).
- Kang, K. G. & Chan, M. H. (2007). Studies on the effects of lifestyle behaviors of salespeople on sales. *Korean Association Of Computers And Accounting*, 6, pp. 284-300.
- Kim, B. C. (2002). A study on the effect of lifestyles on purchasing mobile-phones. Unpublished master's thesis, Wonkawang University, Seoul.
- Kim, J. A. & Jang, B. N. (2009). A Study on The Eugene Joseff's Costume Jewelry Works Appeared in Movie. *The Korean Society of Design Culture*, 15(4), pp. 131-140.
- Kim, C. J. & Kim, I. G. (2011). The relationship between leisure activity participation, type lifestyle and job satisfaction of working employee. *Korean Journal of Sports Science*, 20(3), pp. 257-265.
- Kim, G. Y. (2007). The relation between the sport center instructor's lifestyle and job attitude. Graduate School of Education Incheon University. Inchan.
- Kim, H. J. (2004). A study on the roles of fashion stylist. Unpublished master's thesis, Dongduk Womans University, Seoul.
- Kim, H. S. (2009). *Style making*. paju: Gyomunsa, p. 192.
- Kim, S. J. (2010). Case study and in-depth analysis of the korean fashion stylists role and industry role models. Unpublished master's thesis, Chang Ang University, seoul.
- Kim, W. J. (2014). The Effects of person-environment fit on organizational identity and organizational citizenship behavior of hotel employees. *The Korea Academic Society of Tourism and Leisure*, 26(3).
- Kim, T. S. & Hur, C. Y. (2012) A Study on the Effects of KTX Driver's Person-Environment Fit on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Korean Society for Railway*, 15(6), pp. 645-653.
- Kim, Y. I. & Jun, Y. S. (2008). Color Images and Symbolism of Traditional Dress in Korean Films and TV Dramas Set. *Journal of the Korean Society of Costume*, 58(2), pp. 34-47.
- Kong, Y. J. & Seo, h. (2015) The moderating effect of self-efficacy on the relationship between person-environment fit and organizational of travel agent's employees. *The Korea Academic Society of Tourism And Leisure*, pp. 59-74.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequence of individuals's fit at work: A meta analysis of person-job, person- organizations, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), pp. 281-342.
- Kwong, Y. O. (2009). A fashion styling study based on surrealist d'epayement. Unpublished master's the-

- sis, Ewha Woman's University, Seoul.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person - job and person - organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), pp. 454-470.
- Lee, E. J., & Hong, B. S. (2011). The effect of person-environment fit on organization attractiveness, commitment, and job satisfaction in tv home shopping companies. *Fashion & Textile Research Journal*, 13(1), pp. 107-115.
- Lee, I. S., Back, J. H. & Jeag, M. K. (2010). The Effect of Person-Environment Fit on Organizational Effectiveness. *Journal of the Korea Society for Railway*, 15(6).
- Lee, J. H., Jin, S. J. & Ju, H. J. (2011). Impact of the Organizational Commitment and Organizational Culture of Nursing and Turnover Intention on the Job Satisfaction of Public Hospital Nurses., *Health and social science*, 30, pp. 205-230.
- Lee, J., & Kwon, H. (2009). The effect of internal marketing factors in import apparel company on job satisfaction. *Journal of Fashion Business*, 13(5), pp. 66-80.
- 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), pp. 147-161.
- Lee, K. S. (1999). Study on women's life style and clothing behavior. *Social Science Research Institute*, 8(1).
- Lee, M. R. (2013). The effects of person- environment fit on job satisfaction, organizational commitment and customer-orientation - focused on the super deluxe hotel f&b employees-. Unpublished master's thesis, Kyung Hee university, Seoul.
- Lee, Y. A., Kim, I. S. & Noh, H. J. (2015). The effects of person- environment fit and rewards systems on hotel employees' psychological ownership, knowledge sharing behaviors and innovative behaviors : Moderating role of transformational leadership. *Korea Academic Society of Hotel Administration*, 24(1), pp. 147-162.
- Lee, Y. J. (2010). Consumer market and life style politics. *Korea Humanities and Social Sciences*, 43, pp. 1-2.
- Locke, E. A. (1985). Effect of previously assigned goals on self-set goals and performance: Correction to Locke, Frederick, Buckner, and Bobko. *Journal of applied psychology*, 70(2), pp. 305-305.
- Moon, Y. S., Han, M. J. (2008). A fashion lifestyle approach to understanding perceptions and attitudes of luxury brands consumers. *The Korean Journal of Advertising*, 19, pp. 3-47.
- Oh, S. & Cho, J. (2012). Difference in leisure type of temporary stay in overseas lay over by segmentation of flight attendant's life style. *Journal of Korea Contents Association*, 12(7), pp. 425-436.
- Oh, S. H. (2005). *Style make-up*. Paju: Seongandan.
- Oh, A. R. & Paks, K. K. & Yong, H. J. (2013) a study on the Compassion and Affective Commitment and Employees' job Performance. *Korean Academy of Organization and Management*, 37(2), pp. 41-74.
- Park, H. J. (2007). The effect of mediation role of organization attractiveness on the relationship between person-environment fit and the proactive behavior. Unpublished master's thesis, ChoSun University, Guangshou.
- Park, Y. N. (2012). A study on influence of tv dramas fashion styling on consumer's behavior: focused on the female on 20~30's. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Park, S. A. (2007). A study on the status of affairs and vision of fashion specialists - focusing on the field related to multi-media. *Journal of the Korea Fashion & Costume Design Association*, 9(2), pp. 179-192.
- Phang, H. N., & Kim, S. W. (2009). Structural relationship and determinants of job satisfaction and organizational commitment. *Korea Institute of History*, 43(1), pp. 55-88.
- Predicting Job Satisfaction: A New Perspective on Person - Environment Fit.
- Sang, K. Y. (2014). An analysis of factors affecting new employees' job satisfaction and organization commitment. Unpublished master's thesis, Ulsan University, Ulsan.
- Seong, J. Y., Park, W. W., & Yun, S. H. (2008). The effect of person-environment (organization, supervisor, coworker) fit, on organizational citizenship behavior and performance, and the mediating effect of justice. *Korea Academy of Management*, 16(2), pp. 1-62.
- Woodside, A. G., Caldwell, M., & Spurr, R. (2006). Advancing ecological systems theory in lifestyle, leisure, and travel research. *Journal of Travel Research*, 44(3), pp. 259-272.