

뷰티산업종사자의 상호작용공정성이 조직신뢰와 조직몰입에 미치는 영향

박의현¹, 이인희^{2*}

¹서경대학교 미용예술대학 뷰티테라피&메이크업학과(계약학과) 강사, ²서경대학교 미용예술대학 뷰티테라피&메이크업학과 교수

The Effect of Interactional Justice on Organizational Trust and Organizational Commitment of Beauty Industry Workers

Eui-Hyun Park¹, In-Hee Lee^{2*}

¹Department of Beauty therapy&Make up(Contract Department), College of Beauty Arts,
Seokyeong University, Lecturer

²Department of Beauty therapy&Make up, College of Beauty Arts, Seokyeong University, professor

요약 본 연구는 뷰티산업종사자의 상호작용공정성이 조직신뢰와 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 알아보고 뷰티산업 시장의 인적 자원 효율성을 위한 기초자료로 제공하고자 실시하였다. 이를 위해 본 조사는 2022년 3월 7일부터 2022년 3월 18일까지 서울 및 수도권 지역의 피부 관리를 전문으로 하며 5인 이상, 8시간 근무하는 뷰티 샵 내의 뷰티산업종사자를 대상으로 설문조사를 시행하였으며, 총 267부의 설문지를 분석에 활용하였다. 자료 분석은 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 빈도분석, 신뢰도분석, 상관관계분석을 실시하였으며, 변수 간의 인과관계에 대해 선형 회귀분석을 실시하였다. 연구결과 첫째, 상호작용공정성이 조직신뢰의 기관신뢰, 상사신뢰, 동료신뢰에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 상호작용공정성이 조직몰입의 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 조직몰입이 조직신뢰의 기관신뢰, 상사신뢰, 동료신뢰에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 향후 뷰티산업 시장의 인적 자원 관리의 계획 및 전략 형성의 기초자료로 도움이 되고자 한다.

Abstract The objective of this study was to understand the effects of interactional justice on the organizational trust and commitment of beauty industry workers, and also provide the basic data for human resource efficiency in the beauty industry market. This study conducted a survey targeting the beauty industry workers who were working 8 hours a day in skincare beauty shops with five or more workers in Seoul and the capital area from March 7th, 2022, to March 18th, 2022. A total of 267 questionnaires were used for the analysis. Using the SPSS 21.0 Program, frequency analysis, reliability analysis, correlation analysis, and linear regression analysis were conducted on the causal relations between variables. The results of this study showed that: First, interactional justice had statistically significant positive(+) effects on the trust in the institution, trust in the supervisor, and trust in coworkers, which were the elements of organizational trust. Second, interactional justice had statistically-significant positive(+) effects on the affective commitment, normative commitment, and continuance commitment, which constitute the organizational commitment. Third, the organizational commitment had statistically-significant positive(+) effects on the trust in the institution, trust in the supervisor, and trust in coworkers as components of organizational trust. Considering the above, this study aimed to provide the basic data for the planning and formulation of future strategies for human resources management in the beauty industry market.

Keywords : Interactional Justice, Organizational Trust, Organizational Commitment, Beauty Industry, Workers

*Corresponding Author : In Hee Lee(Seokyeong Univ.)

email: neroli65@naver.com

Received June 7, 2022

Accepted August 3, 2022

Revised July 19, 2022

Published August 31, 2022

1. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

최근 뷰티산업에서는 불확실한 외부환경과 조직내부의 소통에 대한 도전적 요소를 극복하고 생존 자원의 지속 가능한 성장을 위하여 조직문화에 집중하고 있다[1]. 뷰티산업의 경영 구조상 기술과 서비스라는 인적 자원의 의존도가 높아 인사조직차원의 인적자원관리는 매우 중요하게 다루어져야 할 부분이며, 뷰티산업종사자들이 지각하는 직무 상황에서의 만족과 업무에 대한 관심, 높은 몰입감은 뷰티산업의 서비스 제고를 위한 주요 과제라고 볼 수 있다[2].

이를 위해 뷰티산업에서는 인적자원관리를 위한 다양한 전략과 제도를 운영하지만 기본적으로 갖춰진 조직구조와 체계 내에서 나타나는 요소들을 효과적으로 관리하는 것에 한계가 있다[3].

상호작용공정성은 의사소통과정에서 상사와 부하간의 존중, 예의, 정직과 같은 태도에 관한 것이며 조직의 성과와 조직효과성을 예측하는 주요 변인으로 제시되고 있다[4]. 또한, 부하직원이 상사로부터 공정한 처우를 받고 있다고 인식하는 것은 상호작용공정성이 높게 평가된다는 의미이며, 그로인한 구성원들은 지식공유가 증가하고 일부 연구에서는 조직신뢰가 지식공유에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다[5]. 즉, 상호작용공정성에 대한 보답으로 의무적으로 하지 않아도 되는 자발적인 역할의 활동인 조직몰입의 행동을 보이게 되는 것으로 밝혀지고 있다[6].

이에 경영환경의 변화에 대응하기 위한 인적자본과 동시에 사회적 자본인 조직신뢰가 조직성장과 운영에 있어 중요하게 부각되고 있으며 조직생존의 필수조건이라 할 수 있다[7]. 따라서 바람직한 조직몰입을 유발하려는 노력이 여러 형태로 나타나게 되며, 그 중 하나가 신뢰경영이라고 할 수 있을 것이다[8].

조직에 있어서 신뢰에 대한 필요성이 더욱 강조되는 이유는 조직구성원의 충성심과 몰입을 통해 구성원이 믿을 수 있는 조직적 목표를 설정해야 하며, 그에 따른 목표달성은 정직, 성실, 관심에 근거한 신뢰가 존재하는 관계를 구축함으로써 얻어지기 때문이다[9]. 즉, 신뢰가 높은 기업 조직은 구성원 상호간에 협력 증진, 솔직한 피드백, 구성원간의 높은 기업 조직은 구성원 상호간에 상호영향력, 조직 또는 집단의 공동목표 달성에 대한 노력을 이끌어낸다[10].

한편, 조직신뢰가 조직몰입에 중요한 영향을 주는 선

행 변수로 조직신뢰가 강화될 때 조직몰입이 더욱 높아지고 이러한 조직몰입은 결과적으로 조직구성원의 애착과 헌신을 강화하는 선순환의 관계로 나타난다[11]. 조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 최선을 다하려는 태도를 조직몰입이라고 하며[12], 조직효과성의 측정변수의 하나로 조직의 생존까지도 좌우할 수 있는 요소라 할 수 있다[13].

따라서 많은 연구자들이 높은 조직몰입을 보이는 뷰티산업종사자가 조직의 성과, 이직, 및 결근을 감소에 긍정적인 영향을 준다는 사실에는 대부분 동의하고 있으며, 높은 조직몰입은 개인, 조직, 사회 모두에 긍정적인 영향을 미치게 된다[14].

조직의 상호작용공정성에 대한 관심이 높아지면서 조직의 성과나 효과성 간의 관계에 대한 연구들이 활발하게 이루어졌다. 대부분의 연구결과에 따르면, 상호작용공정성은 조직성과, 조직신뢰, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등과 같은 직무태도와 조직효과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[15-17]. 뿐만 아니라 조직신뢰는 조직성과나 조직효과에 직접적인 영향을 미치기도 하지만, 개인-조직 적합성을 매개로 조직몰입이나[18], 조직효과성에 영향을 미치는 것으로 나타났다[19].

이렇듯 한국인력공단의 구성원들을 대상으로 상호작용공정성과 자아 존중감의 관계를 연구한 정형철[20], 유통업계종사자를 대상으로 상호작용공정성이 조직성과에 미치는 영향을 연구한 홍인석[21], 공정성에 대한 조직신뢰 및 조직유효성의 관계를 공기업체 종사자 대상으로 검증한 정홍술[22] 등 관련 변인들과의 다양한 분야로 연구가 이루어지고 있다.

반면, 지속적으로 증가하고 있는 뷰티산업에서는 인적 자원에 대해 조직에서의 관리와 연구가 절실히 필요한 상황임에도 불구하고 뷰티산업종사자를 대상으로 한 상호작용공정성, 조직신뢰, 조직몰입의 연구가 미비한 실정이다. 따라서 뷰티산업종사자의 상호작용공정성에 대한 인식과 조직신뢰와 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 검증하여 뷰티산업 내에 인적자원관리의 필요성과 효과성을 증명하고 성공적인 목표달성 및 조직신뢰의 경영을 위한 기초자료에 도움이 되고자 한다.

1.2 연구가설

본 연구는 뷰티산업종사자의 상호작용공정성이 조직신뢰와 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 실시되었다.

상호작용공정성, 조직신뢰, 조직몰입에 관한 연구를

살펴보면, 비서직과 사무직의 종사자를 대상으로 연구한 허진영[23]은 상호작용공정성이 조직신뢰에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다고 주장하였으며, 조직공정성과 신뢰, 조직유효성 간의 관계를 연구한 이재훈과 최익봉[24]은 상호작용공정성은 조직신뢰에 유의적이며 신뢰와 조직유효성간의 관련성 검증에서 조직신뢰는 직무만족과 조직몰입에 유의적이고 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 최익봉[25]은 정부출연 연구소의 직원들을 대상으로 조직신뢰와 조직몰입의 관계성을 연구해 유의미한 결과를 나타냈다. 이는 상호작용공정성을 통한 구성원들의 유대관계와 조직에 대한 이해도가 높아져 조직신뢰와 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

다음과 같은 선행연구를 바탕으로 연구가설을 설정하였다.

- 가설 1. 상호작용공정성이 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 상호작용공정성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 조직신뢰가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 연구방법

2.1 연구대상 및 표집방법

본 연구는 2022년 3월 7일부터 2022년 3월 18일까지 서울 및 수도권 지역의 피부 관리를 전문으로 하며 5인 이상, 8시간 근무하는 뷰티 샵 내의 뷰티산업종사자를 대상으로 하였다. 조사방법으로 온라인으로 회수하였으며, 연구 자료는 총 280부의 자료를 수집한 후 연구 자료로 적절하지 않은 13부를 제외한 267부의 자료를 분석에 활용하였다.

2.2 연구도구

본 연구에 사용된 도구는 연구대상자의 일반적 특성 8문항, 상호작용공정성 6문항, 조직신뢰 15문항, 조직몰입 13문항으로 구성되어 있다. 일반적 특성에 관한 내용은 연령, 학력, 소득, 총 경력, 월 평균 휴일 등으로 구성되어 조사하였다. 상호작용공정성은 변상지[26], 정미영[27]의 선행연구 자료를 연구자가 수정·보완하여 총 9문항으로 5점식 Likert척도로 측정하였다. 조직신뢰는 광엽[28], 김호균[29]의 선행연구 자료를 연구자가 수정·보

완하여 상사신뢰 5문항, 동료신뢰 5문항, 기관신뢰 5문항 총 15문항으로 5점식 Likert척도로 측정하였다. 조직몰입은 김태우[30], 박영주[31]의 선행연구 자료를 연구자가 수정·보완하여 규범적 몰입 5문항, 지속적 몰입 4문항, 정서적 몰입 4문항 총 13문항으로 5점식 Likert척도로 측정하였다. 척도의 점수가 높을수록 긍정적인 것을 의미한다.

2.2.1 상호작용공정성

상호작용공정성은 조직 내 절차가 진행되는 상황에서 발생하는 리더와 구성원 간 의사소통의 공정성이다[32]. Bies[33]은 조직의 절차에 따라 의사결정을 내리는 과정에서 대인간 처우가 상호작용 공정성에 영향을 미친다는 점을 강조하였으며, 조직의 의사결정 과정에서 대인적 상호작용이 공정성 인식에 중요한 역할을 한다고 주장하였다[34].

이러한 선행연구를 토대로 상호작용공정성은 리더와 구성원 간의 정직, 감성, 존중을 바탕으로 정보가 공유되는 의사소통을 말하며, 원칙과 신뢰를 바탕으로 리더가 구성원에게 대하는 방식을 의미한다[35]. 즉, 높은 수준의 교환관계에서 발생한 상호작용공정성은 구성원의 태도와 행동에 긍정적인 변화를 가져오게 되고, 궁극적으로 조직에 유효한 영향을 미친다[36].

이지현[37]의 연구에서 Cronbach's α 상호작용공정성 .943였으며, 본 연구의 Cronbach's α 상호작용공정성 .912이었다.

2.2.2 조직신뢰

신뢰에 대한 사전적 의미는 '굳게 믿고 의지하는 것'으로 정의되며 조직 내에서 조직구성원 사이에 활발하고 긍정적인 상호작용을 가능하게 하는 중요한 매개체로서 부각되고 있다[38]. Tan & Tan[39]은 조직과 구성원간의 고용으로 인한 이해관계에서 발생하는 신뢰는 조직구성원들이 인식할 때 조직이 객관적일 것이라고 생각하는 평가와 확신으로 정의하고 있다. 신뢰는 상호작용과정에서 심리적, 사회적으로 중요한 요인임으로 당사자 간의 협력을 촉진시키고 공동의 목표를 위한 사회적 자본과 교환관계의 핵심이다[40].

이러한 선행연구를 토대로 조직구성원들의 자발적이며 적극적인 협력을 이끌어 내기 위해서는 조직신뢰 형성이 필수적이며 이와 같은 조직신뢰는 조직의 경쟁우위 원천으로 가능을 한다고 하였다[41]. 즉 조직신뢰는 타인

의 말과 행동에서 확신을 가지고 좋은 의도로 대하려는 것이며, 기관, 상사, 동료신뢰로 구분하였다[42].

인성진[43]의 연구에서는 Cronbach's α 상사신뢰 .905, 동료신뢰 .712, 기관신뢰 .855이었으며, 본 연구의 Cronbach's α 상사신뢰 .900, 동료신뢰 .887, 기관신뢰 .879이었다.

2.2.3 조직몰입

조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대해 개인이 가지는 강한 신뢰 및 심리적 애착감으로 조직을 위해 기꺼이 헌신과 희생을 하겠다는 의지 또는 조직 구성원으로서 존재하려는 강한 욕구로 정의된다[44]. May et al[45]은 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신념, 수용성이 내재화 되는 것이며 조직을 위한 자발적인 노력이라 하였다. 조직몰입은 조직구성원이 소속된 조직에 애착심, 소속감, 충성심을 가지고 구성원으로서 유지되기를 바라는 심리상태와 활동들이며 조직몰입이 높으면 능동적으로 참여할 여지가 더 높은 경향을 보인다는 것이 선행연구의 일반적 결과이다[46].

이러한 선행연구를 토대로 조직에 대한 호의적 감정으로 자신의 직무를 넘어 조직에 기여하고자 하는 의지와 강도로 정의하였다. 즉 조직몰입은 조직에 대한 욕구를 나타내는 심리적 감정을 나타내므로 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입으로 구분하였다[47].

오진주[48]의 연구에서는 Cronbach's α 규범적 몰입 .652, 지속적 몰입 .744, 정서적 몰입 .841이었으며, 본 연구의 Cronbach's α 규범적 몰입 .862, 지속적 몰입 .877, 정서적 몰입 .842이었다.

2.3 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 21.0을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도 분석하였다.

둘째, 측정 도구의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

셋째, 각 변수 간 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계로 분석하였다.

넷째, 상호작용공정성이 조직신뢰와 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 선형회귀분석으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 일반적 특성 중 연령은 25세 미만 57명(21.3%), 25-30세 미만 114명(42.7%), 30-35세 미만 39명(14.6%), 35세 이상 57명(21.3%)으로 나타났고, 학력은 고졸이하 42명(15.7%), 전문대졸 117명(43.8%), 대학교졸 62명(23.2%), 대학원 이상 46명(17.2%)으로 나타났다. 소득은 150만원 미만 53명(19.9%), 150-200만원 미만 97명(36.3%), 200-250만원 미만 63명(23.6%), 250만원 이상 54명(20.2%)으로 나타났다. 피부미용직 총 경력은 1년 미만 36명(13.5%), 1-3년 미만 78명(29.2%), 3-5년 미만 48명(18.0%), 5-7년 미만 32명(12.0%), 7-9년 미만 29명(10.9%), 9년 이상 44명(16.5%)으로 나타났다. 월 평균 휴일은 3일 미만 51명(19.1%), 3-5일 미만 32명(12.0%), 5-7일 미만 39명(14.6%), 7일 이상 145명(54.3%)으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of research subjects

Classification		Frequency(N)	Percent(%)
Age	Less than 25Y	57	21.3
	25-30Y	114	42.7
	30-35Y	39	14.6
	35Y or up	57	21.3
Educational background	Graduation of high school or lower	42	15.7
	Graduation of college	117	43.8
	Graduation of university	62	23.2
	Graduation of graduate school or higher	46	17.2
Income	Less than 2 million won	53	19.9
	2-2.5 million won	97	36.3
	2.5-3.5 million won	63	23.6
	3.5 million won or more	54	20.2
Total career experiences	Less than 1Y	36	13.5
	1-3Y	78	29.2
	3-5Y	48	18.0
	5-7Y	32	12.0
	7-9Y	29	10.9
	9Y or more	44	16.5

Monthly average day-off	Less than 3 days	51	19.1
	Less than 3 days	32	12.0
	5-7 days	39	14.6
	7 days or more	145	54.3
Total		267	100.0

3.2 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

3.2.1 상호작용공정성에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

상호작용공정성에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 Table 2와 같다. 요인분석 결과에 의하면 KMO 측도는 0.896으로 높게 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과 $\chi^2=1044.703$ ($p<.001$)으로 적절한 것으로 분석되었다. 고유값을 토대로 1개 요인을 추출하였으며 전체 설명력은 69.730%로 나타났다. 즉, 요인 1(69.730%)은 ‘상호작용공정성’으로 명명하였다. 1개 요인의 요인적재치는 모두 0.40 이상으로 나타나 타당성이 검증된 것으로 볼 수 있고, 신뢰도 또한 0.60 이상으로 나타나 신뢰할만한 수준인 것으로 볼 수 있다.

Table 2. Verification of validity and reliability of interactional justice

Item	Component	
	Interactional justice	
5. In case of performance evaluation, promotion decision, or placement/transfer, the attitude and method my supervisor took toward me are pretty fair.	.887	
3. In case of performance evaluation, promotion decision, or placement/transfer, my supervisor consistently uses the fixed procedure and standard.	.874	
4. In case of performance evaluation, promotion decision, or placement/transfer, my supervisor pays attention to my rights as an employee.	.863	
6. In case of performance evaluation, promotion decision, or placement/transfer, overall, my supervisor respects a certain degree of my opinions.	.842	
1. In case of performance evaluation, promotion decision, or placement/transfer, my supervisor tries to inhibit personal prejudices.	.774	
2. In case of performance evaluation, promotion decision, or placement/transfer, my supervisor tries to inhibit personal prejudices.	.761	
Eigen value	4.184	
Variance explained(%)	69.730	
Cumulative explained(%)	69.730	
Reliability	.912	

KMO=.896, Bartlett's test $\chi^2=1044.703$ (df=15, p=.000)

3.2.2 조직신뢰에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

조직신뢰에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 Table 3과 같다. 요인분석 결과에 의하면 KMO 측도는 0.887로 높게 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과 $\chi^2=2986.836$ ($p<.001$)으로 적절한 것으로 분석되었다. 고유값을 토대로 3개 요인을 추출하였으며 전체 설명력은 71.136%로 나타났다. 즉, 요인 1(24.167%)은 ‘상사신뢰’, 요인 2(23.732%)는 ‘동료신뢰’, 요인 3(23.237%)은 ‘기관신뢰’로 명명하였다. 3개 요인의 요인적재치는 모두 0.40 이상으로 나타나 타당성이 검증된 것으로 볼 수 있고, 신뢰도 또한 0.60 이상으로 나타나 신뢰할만한 수준인 것으로 볼 수 있다.

Table 3. Verification of validity and reliability of organizational trust

Item	Component		
	Supervisor trust	Coworker trust	Organizational trust
10. I trust my supervisor.	.813	.235	.266
8. I think my supervisor is working in the right direction.	.767	.292	.235
6. I can leave work decisions related to my future to my supervisor.	.767	.233	.363
7. I can honestly talk about everything to my supervisor.	.765	.263	.155
9. I willingly follow my supervisor's decisions.	.693	.265	.295
13. I believe my corporate coworkers' competencies are good enough.	.293	.861	.124
11. I believe my coworkers will help me if I need it.	.230	.806	.161
14. My corporate coworkers are working hard even when there is no supervisor(manager).	.164	.744	.323
12. I think my corporate coworkers' words accord with their actions.	.315	.734	.318
15. I do not think I will be troubled by my coworkers' carelessness.	.228	.700	.168
2. My company always tries to fairly treat me.	.243	.315	.798
1. My company meets employees' opinions and sincerely puts efforts.	.371	.133	.788
3. I believe my company will make wise decisions for the future of organization.	.385	.173	.780
4. The business activity of my company is efficiently performed.	.227	.291	.717
5. My company does not try to squeeze profits by deceiving employees.	.101	.149	.681
Eigen value	3.625	3.560	3.486
Variance explained(%)	24.167	23.732	23.237
Cumulative explained(%)	24.167	47.899	71.136
Reliability	.900	.887	.879

KMO=.887, Bartlett's test $\chi^2=2986.836$ (df=105, p=.000)

3.2.3 조직몰입에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

조직몰입에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 Table 4와 같다. 요인분석 결과에 의하면 KMO 측도는 0.866으로 높게 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과 $\chi^2=2031.305(p<.001)$ 로 적절한 것으로 분석되었다. 고유값을 토대로 3개 요인을 추출하였으며 전체 설명력은 62.317%로 나타났다. 즉, 요인 1(25.308%)은 '규범적 몰입', 요인 2(22.488%)는 '지속적 몰입', 요인 3(21.451%)은 '정서적 몰입'으로 명명하였다. 3개 요인의 요인적재치는 모두 0.40 이상으로 나타나 타당성이 검증된 것으로 볼 수 있고, 신뢰도 또한 0.60 이상으로 나타나 신뢰할만한 수준인 것으로 볼 수 있다.

Table 4. Verification of validity and reliability of organizational commitment

Item	Component		
	Normative commitment	Continuance commitment	Affective commitment
7. Personally, I have a great meaning of my company.	.862	.132	.197
6. I do not feel attached to my company(r).	.787	.147	.149
8. I have a very strong sense of belonging to my company.	.756	.239	.217
9. In case of quitting this company, I am not worried about finding another job(r).	.756	.195	.266
5. I have no feeling as a member of my company(r).	.610	.320	.039
12. If I quit this company right now, I will face huge economic difficulties.	.201	.872	.157
13. The reason why I currently work for this company is not only for my necessity, but also for my desire.	.147	.868	.219
11. If I decide to quit this company, many parts of my life will be in trouble.	.333	.723	.253
10. Even if it is my will, quitting this company is a very difficult thing.	.269	.675	.264
1. I think my life at work will be happier in this company.	.197	.241	.825
2. I like to talk about my company with people outside of company.	.304	.254	.780
3. I regard my corporate problems just as my own problems.	.161	.252	.772
4. Even if I move to another company, I may have the company loyalty same as the one now.	.099	.085	.719
Eigen value	3.290	2.923	2.789
Variance explained(%)	25.308	22.488	21.451
Cumulative explained(%)	25.308	47.796	69.246
Reliability	.862	.877	.842

KMO=.866, Bartlett's test $\chi^2=2031.305$ (df=78, p=.000)

3.3 상관관계 검증

3.3.1 각 변수간의 상관관계 검증

상호작용공정성과 조직신뢰, 조직몰입의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다. 분석결과 상호작용공정성은 조직신뢰의 하위 요인별 기관신뢰, 상사신뢰, 동료신뢰와 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고 ($p<.001$), 조직몰입의 하위요인별 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입과도 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났($p<.001$). 또한 조직신뢰의 하위요인별 기관신뢰, 상사신뢰, 동료신뢰는 조직몰입의 하위요인별 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입과도 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났($p<.001$).

Table 5. Verification of correlations between variables

Classification	Interactional justice	Organizational trust			Organizational commitment		
		Organizational trust	Supervisor trust	Coworker trust	Affective commitment	Normative commitment	Continuance commitment
Interactional justice	1						
Organizational trust	.568***	1					
Supervisor trust	.583***	.643***	1				
Coworker trust	.426***	.561***	.620***	1			
Affective commitment	.403***	.549***	.692***	.578***	1		
Normative commitment	.424***	.583***	.469***	.530***	.485***	1	
Continuance commitment	.511***	.524***	.535***	.368***	.533***	.544***	1

***p<.001

3.4 상호작용공정성이 조직신뢰에 미치는 영향

상호작용공정성이 조직신뢰에 미치는 영향을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과는 Table 6과 같다. 분석에 앞서 다중공선성을 검토한 결과 공차한계는 0.10 이상, VIF는 10 미만으로 나타나 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 분석되었다. 또한 일반적 특성인 연령, 학력, 소득, 총 경력, 월 평균 휴일을 통제변인으로 투입하여 분석을 실시하였다.

Table 6. Effects of interactional justice on organizational trust

Variable	Organizational trust			Supervisor trust			Coworker trust			Collinearity statistic	
	β	t	p	β	t	p	β	t	p	Tolerance limit	VIF
(Constant)		4.092	.000		3.220	.001		6.979	.000		
Age	-.003	-.057	.954	.033	.569	.570	-.054	-.824	.411	.637	1.571
Educational background	-.007	-.131	.896	-.086	-1.623	.106	.077	1.276	.203	.745	1.342
Income	.405	5.455***	.000	.388	5.414***	.000	.401	4.929***	.000	.411	2.432
Total career experiences	-.169	-2.208*	.028	-.060	-.809	.419	-.131	-1.564	.119	.388	2.576
Monthly average day-off	.005	.096	.924	.015	.317	.752	-.015	-.276	.783	.917	1.090
Interactional justice	.544	11.200***	.000	.576	12.283***	.000	.392	7.368***	.000	.960	1.042
F(p)	30.281***(.000)			35.565***(.000)			17.952***(.000)				
R ² (Adj.R ²)	.411(.398)			.451(.438)			.293(.277)				

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

먼저 기관신뢰에 있어 회귀모형의 설명력은 41.1%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다 (F=30.281, p<.001). 독립변수로서 상호작용공정성($\beta = .544$, p<.001)은 기관신뢰에 통계적으로 유의미한 정 (+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 상호작용 공정성이 높을수록 기관신뢰도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

상사신뢰에 있어 회귀모형의 설명력은 45.1%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다 (F=35.565, p<.001). 독립변수로서 상호작용공정성($\beta = .576$, p<.001)은 상사신뢰에 통계적으로 유의미한 정 (+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 상호작용 공정성이 높을수록 상사신뢰도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

동료신뢰에 있어 회귀모형의 설명력은 29.3%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다 (F=17.952, p<.001). 독립변수로서 상호작용공정성($\beta = .392$, p<.001)은 동료신뢰에 통계적으로 유의미한 정 (+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 상호작용 공정성이 높을수록 동료신뢰도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

이종익[49]의 연구에서는 조직신뢰의 선제적 확보는 조직 관리의 가장 근본적인 과제로 상호작용공정성에 미치는 영향이 효과를 갖는다는 점을 실증적으로 확인하였으며, 심남숙[50]은 준정부기관의 종사자들이 조직의 상호작용공정성에 대한 인식이 높을수록 조직에 대한 신뢰가 높다는 것을 확인하였다. 따라서 조직에서 신뢰를 관

리하지 못하면 문제의 근원이 되므로 동료와 상사, 조직에 대하여 긍정적인 감정을 가지도록 조직문화를 지속적으로 유지하는 것이 중요한 과제이며, 구성원간의 충분한 의사소통을 할 수 있는 기회나 자리를 마련할 필요가 있다는 것을 보여준다.

3.5 상호작용공정성이 조직몰입에 미치는 영향

상호작용공정성이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과는 Table 7과 같다. 분석에 앞서 다중공선성을 검토한 결과 공차한계는 0.10 이상, VIF는 10 미만으로 나타나 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 분석되었다. 또한 일반적 특성인 연령, 학력, 소득, 총 경력, 월 평균 휴일을 통제변인으로 투입하여 분석을 실시하였다.

먼저 정서적 몰입에 있어 회귀모형의 설명력은 32.0%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다 (F=20.405, p<.001). 독립변수로서 상호작용공정성($\beta = .387$, p<.001)은 정서적 몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 상호작용공정성이 높을수록 정서적 몰입도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

규범적 몰입에 있어 회귀모형의 설명력은 27.9%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다 (F=16.743, p<.001). 독립변수로서 상호작용공정성($\beta = .394$, p<.001)은 규범적 몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 상호작용공정성이 높을수록 규범적 몰입도 높아지는 것으로 볼

Table 7. Effects of interactional justice on organizational commitment

Variable	Affective commitment			Normative commitment			Continuance commitment			Collinearity statistic	
	β	t	p	β	t	p	β	t	p	Tolerance limit	VIF
(Constant)		8.576	.000		9.561	.000		6.963	.000		
Age	-.092	-1.430	.154	-.187	-2.834**	.005	-.068	-1.069	.286	.637	1.571
Educational background	.063	1.059	.290	-.025	-.406	.685	.101	1.708	.089	.745	1.342
Income	.297	3.723***	.000	.367	4.470***	.000	.229	2.879**	.004	.411	2.432
Total career experiences	.140	1.707	.089	-.019	-.226	.821	-.002	-.024	.981	.388	2.576
Monthly average day-off	.004	.077	.938	-.040	-.726	.469	.042	.789	.431	.917	1.090
Interactional justice	.387	7.419***	.000	.394	7.327***	.000	.488	9.366***	.000	.960	1.042
F(p)	20.405***(.000)			16.743***(.000)			20.592***(.000)				
R ² (Adj.R ²)	.320(.304)			.279(.262)			.322(.306)				

p<.01, *p<.001

수 있다.

지속적 몰입에 있어 회귀모형의 설명력은 32.2%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=20.592, p<.001). 독립변수로서 상호작용공정성($\beta = .488$, p<.001)은 지속적 몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 상호작용공정성이 높을수록 지속적 몰입도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

정두환[51]의 연구에서는 조직구성원들이 상호작용공정성을 인식할수록 조직에 몰입하는 정도가 높다고 해석하였으며, 김영한[52]의 연구에서도 상호작용공정성이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

따라서 조직에서는 구성원들이 상호작용공정성을 지각함으로써 직무만족과 조직에 더욱 몰입할 수 있도록 구성원들이 관심을 가질 수 있는 근무평정, 인사이동, 복리후생 등 다양한 방법을 강구해야 하며, 구성원들도 서로를 배려하고 의사소통을 통해 하나가 된다면 조직발전을 위해 노력하고 헌신하며 계속적으로 남아 있으려 할 것이라 사료된다.

3.6 조직신뢰가 조직몰입에 미치는 영향

조직신뢰가 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과는 Table 8과 같다. 분석에 앞서 다중공선성을 검토한 결과 공차한계는 0.10 이상, VIF는 10 미만으로 나타나 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 분석되었다. 또한 일반적 특성인 연령, 학력, 소득, 총 경력, 월 평균 휴일을 통제변인으로 투입하여 분

석을 실시하였다.

먼저 정서적 몰입에 있어 회귀모형의 설명력은 56.9%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=42.496, p<.001). 독립변수별로는 상사신뢰($\beta = .469$, p<.001), 동료신뢰($\beta = .177$, p<.01), 기관신뢰($\beta = .125$, p<.05)가 정서적 몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 조직신뢰의 하위요인별 상사신뢰, 동료신뢰, 기관신뢰가 높을수록 정서적 몰입도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

규범적 몰입에 있어 회귀모형의 설명력은 42.9%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=24.182, p<.001). 독립변수별로는 기관신뢰($\beta = .391$, p<.001), 동료신뢰($\beta = .265$, p<.001)가 규범적 몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 조직신뢰의 하위요인별 기관신뢰, 동료신뢰가 높을수록 규범적 몰입도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

지속적 몰입에 있어 회귀모형의 설명력은 36.8%이고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=18.781, p<.001). 독립변수별로는 상사신뢰($\beta = .360$, p<.001), 기관신뢰($\beta = .305$, p<.001)가 지속적 몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 조직신뢰의 하위요인별 상사신뢰, 동료신뢰가 높을수록 지속적 몰입도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

이흥기[53]는 부하의 상사에 대한 신뢰는 조직효과성에 영향을 미친다고 하였으며, Rousseau et al[54]은 조

Table 8. Effects of organizational trust on organizational commitment

Variable	Affective commitment			Normative commitment			Continuance commitment			Collinearity statistic	
	β	t	p	β	t	p	β	t	p	Tolerance limit	VIF
(Constant)		6.195	.000		7.380	.000		6.688	.000		
Age	-.094	-1.841	.067	-.181	-3.069**	.002	-.101	-1.627	.105	.638	1.568
Educational background	.088	1.840	.067	-.031	-.570	.569	.158	2.746**	.006	.737	1.356
Income	-.010	-.146	.884	.104	1.323	.187	.013	.152	.879	.359	2.787
Total career experiences	.216	3.251**	.001	.072	.946	.345	.040	.499	.618	.380	2.633
Monthly average day-off	-.001	-.024	.981	-.038	-.771	.441	.035	.674	.501	.916	1.091
Organizational trust	.125	2.223*	.027	.391	6.051***	.000	.305	4.482***	.000	.530	1.885
Supervisor trust	.469	7.888***	.000	.024	.358	.721	.360	5.001***	.000	.473	2.112
Coworker trust	.177	3.201**	.002	.265	4.154***	.000	-.057	-.856	.393	.546	1.833
F(p)	42.496***(.000)			24.182***(.000)			18.781***(.000)				
R ² (Adj.R ²)	.569(.555)			.429(.411)			.368(.348)				

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

직에 대한 신뢰는 개인이 조직에 대한 심리적 일체감, 동일시 의식을 의미하는 조직몰입에 영향을 미친다고 주장하였다. 또한 양혜선[55]의 연구에서는 신뢰의 정도가 강할수록 조직몰입이 증가한다고 하였다. 이처럼 조직몰입을 강화시키기 위해서 종사자들이 상사를 신뢰할 수 있도록 조직차원에서 신뢰회복을 위한 교육훈련 프로그램과 시스템을 운영하여 종사자와 상사가 서로의 업무에 교감할 수 있는 조직문화장착이 필요하다.

4. 결론

본 연구는 뷰티산업종사자의 상호작용공정성이 조직신뢰와 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 알아보고 뷰티산업의 인적 자원 활성화를 위한 효과적인 경영의 기초 자료로 제공하고자 실시되었다. 이를 위해 본 조사는 2022년 3월7일부터 2022년 3월18일까지 서울 및 수도권 지역의 피부 관리를 전문으로 하며 5인 이상 근무하는 뷰티 샵 내의 뷰티산업종사자를 대상으로 설문조사를 시행하였으며 267부의 표본을 최종 분석에 사용하였다. 본 연구는 뷰티산업종사자의 상호작용공정성이 조직신뢰와 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 선행연구들을 참고하여 연구문제를 도출하였고 검증한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 상호작용공정성이 조직신뢰에 미치는 영향에서

상호작용공정성이 조직신뢰의 하위요인별 기관신뢰, 상사신뢰, 동료신뢰가 중요한 요인임을 알 수 있다. 이는 뷰티산업종사자의 상호작용공정성이 높을수록 조직에 대한 믿음과 신뢰에 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미한다.

둘째, 상호작용공정성이 조직몰입에 미치는 영향에서 상호작용공정성이 조직몰입의 하위요인별 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입이 중요한 요인임을 알 수 있다. 이는 뷰티산업종사자의 상호작용공정성이 높아질수록 조직에 대한 애착과 충성심, 능동적인 참여로 이어질 수 있다는 것을 의미한다.

셋째, 조직신뢰가 조직몰입에 미치는 영향에서 조직몰입에 있어서는 조직신뢰의 하위요인별 기관신뢰, 상사신뢰, 동료신뢰가 중요한 요인임을 알 수 있다. 이는 조직신뢰가 높아질수록 조직에 대한 소속감을 갖고 일의 능력을 향상시키는 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미한다.

이상과 같이 본 연구에서는 뷰티산업종사자의 상호작용공정성이 조직신뢰와 조직몰입에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 현재 개인적, 이기적인 성향을 갖고 있는 종사자들이 많은 상황에서 조직은 지속적으로 인적 자원을 유지하고 성장시키려는 활동에 관심을 가지고 있다. 또한, 개인은 조직을 통해 삶의 질을 향상시키려 하는 동시에 조직은 그 종사자의 노력을 통해 조직이 추구하는 목표를 달성하려고 한다.

이에 조직에서는 조직구성원들의 창의적이고 적극적인 업무자세와 원하는 일을 할 수 있도록 조직문화를 개

방적으로 변화시키고 조직구성원간의 일체감을 향상시키기 위해서 상호적인 활동과 의견반영 등을 실현한다면 조직의 목표에 적극적으로 나아갈 뿐만 아니라 조직구성원들은 자기의 직무에 더욱 만족하고 조직을 신뢰하며 몰입하게 됨으로써 경영 효율화에 크게 기여할 것이라 생각한다. 또한 구성원들은 목표달성을 통해 만족감과 성취감을 느껴 자신을 개발시키는 업무 외 활동에 관심을 갖게 됨으로서 구성원들은 좀 더 나은 조직을 위해 스스로 발전할 것이라 시사한다.

이상의 논의를 바탕으로 후속 연구에 대한 제안에서 살펴보면 연구조사 대상자에서 뷰티종사자의 직무 분야가 다양함에도 불구하고 5인 이상의 피부 관리를 전문으로 하는 뷰티 샵의 종사자로 한정되어 있어 연구의 범위가 한정적이라는 한계가 있을 것이다. 따라서 차후 연구에서는 뷰티종사자를 피부과, 성형외과 등 병원 내 종사자, 화장품 컨설턴트, 상담사 등 직무형태에 따른 분류로 더 세분화된 뷰티시장의 인적 자원을 위한 연구가 이루어져야 할 것이다.

References

- [1] B. J. Han, *A Study on the Relationship among Organizational Culture, Leadership Styles, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior : Focused on the Comparison Public-Private Organization*, Ph.D dissertation, Seoul National University of Technology, p.86, 2010.
- [2] J. S. Jung, *The Mediating Effect of self-efficiency on the Relation between Character Strength and Job Performance in Beauty Industry Workers*, Master's thesis, Changshin University, p.2, 2021.
- [3] S. Y. Park, *The Influence of the Organizational Justice and the Vision of Organization on the Job Satisfaction and the Organizational Commitment: Based on the Employees of Information Communication and Information Technology Companies*, Ph.D dissertation, Seoul Venture University, pp.26-27, 2012.
- [4] B. J. Ahn, M. S. Cha, "The Effect of Leader-Member Exchange on Organizational Citizenship Behavior", *Korea Journal of Business Administration*, Vol.26, No.9, pp.2453-2475, 2013.
- [5] Y. J. Kang, C. O. Park, "The Trust and Knowledge sharing among Employee of Public organizations", *The Korea Institute of Public Administration*, Vol.12, No.4, pp.91-122, 2003.
- [6] K. S. Kang, C. H. Hong, "The Effects of Teacher's Perception of Organizational Justice and Teacher's Organizational Citizenship Behavior on Teacher's Innovation Behavior," *The Journal of Educational Administration*, Vol.26, No.2, pp.287-315, 2008.
- [7] J. D. Lewis, A. Weigert, "Trust as Social Reality", *Social Forces*, Vol.63, pp.967-985, 1985.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2578601>
- [8] K. H. Lee, *A Study on Effect of Organizational Trust on Organizational Citizenship Behavior : The Moderating Influences of Perceived Organizational Support*, Ph.D dissertation, Dankook University, p.3, 2010.
- [9] D. Scott, "The Causal Relationships Between and the Assessed Value of MBO", *Journal of Management*, Vol.1, pp.157-175, 1980.
DOI: <https://doi.org/10.1177/014920638000600205>
- [10] Y. S. Lee, D. K. Oh, Y. W. Suh, "Determinants of Company Trust and Leader Trust", *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.17, No.2, pp.147-186, 2004.
- [11] D. J. Lee, O. R. Lee, H. G. Lee, "The relationships among organizational culture, job satisfaction, and organizational commitment of Leisure-sports facility", *Journal of leisure and recreation studies*, Vol.33, No.3, pp.175-184, 2009.
- [12] M. R. Kim, *Organizational Culture and Organizational Commitment : A Comparison Between Public and Private Colleges*, Ph.D dissertation, Kwangwoon University, p.23, 2010.
- [13] B. J. Han, "A Study on the Forms between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: Focused on Public Institutions for the advancement of Public Institutions", *Korea Association for Organizational Studies*, Vol.6, No.3, pp.1-39, 2009.
- [14] J. H. Kim, *The effects of organizational culture, organizational commitment, and job satisfaction recognized by childcare teachers on burnout*, Master's thesis, Korea National Open University, pp.20-21, 2018.
- [15] S. M. Kim, "Public Service Motivation and Intrinsic Rewards: An Exploratory Study", *Korean Public Administration Quarterly*, Vol.15, No.4, pp.771-790, 2003.
- [16] G. J. Lee, "Work Performance of Public Employees and Public Service Motivation", *Korean society and public administration*, Vol.16, No.1, pp.81-104, 2005.
- [17] N. B. Choi, D. S. Jun, "Police Officer's Public Service Motivation and Job Satisfaction: Focusing on the Moderating Effect of Job Characteristics", *The Korea Association for Policy Studies*, Vol.25, No.1, pp.129-158, 2016.
- [18] L. Bright, "Does person-organization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees?", *Review of Public Personnel Administration*, Vol.27, No.4, pp.361-379, 2007.

- DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0734371X07307149>
- [19] H. S. Oh, S. M. Park, "Analysis of the Influence of Public Service Motivation on Job Satisfaction : Focusing on the Mediation Effect of Person-Job Fit and Person-Organization Fit", *The Korean Association for Policy Studies*, Vol.2014, pp.231-258, 2014.
- [20] H. C. Jeong, *The effects of procedural justice and interactional justice on self-esteem : focusing on the moderating effects according to the recruitment methods*, Master's thesis, Seoul National University, pp.63-64, 2020.
- [21] I. S. Hong, *A Study on the Effect of Distributive and Interactional Justice Through Perceived Organizational Support on Organization Performance : Moderating effects of members Individualism and Collectivism tendency*, Master's thesis, Soongsil University, p.49, 2012.
- [22] H. S. Chung, *Effects of Distributive, Procedural, and Interactional Justice on Trust in Supervisor, Perceived Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior*, Ph.D dissertation, Chonnam National University, p.102, 2002.
- [23] J. Y. Huh, "A Study on Structural Relationship among Interactional Justice, Organization Trust and Innovative Behavior : Focusing on Fitness Centers Employee's", *Korean journal of sports science*, Vol.27, No.5, pp.655-666, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.35159/kjss.2018.10.27.5.655>
- [24] J. H. Rhee, I. B. Choi, "Relationship among Organizational Justice, Trust and Organizational Effectiveness", *Korean Academy of Management*, Vol.12, No.1, pp.93-132, 2004.
- [25] I. B. Choi, "An Empirical Study on the Relationships among Trust, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors : Focused on Examining the Mediating Effects of Organizational Commitment", *Korean Academy of Organization and Management*, Vol.29, No.4, pp.169-204, 2005.
- [26] S. J. Byun, *(A) study on the influence of interactive justice and LMX on leader trust, reciprocity wariness and work related attitudes, between leader and subordinates*, Ph.D dissertation, Kyonggi University, p.105, 2010.
- [27] M. Y. Chung, *The influence of interactional justice and trust within organization on reflective learning and work behaviors in the workplace*, Ph.D dissertation, Chung-Ang University, p.65, 2012.
- [28] Y. Huo, *The Influence of Organizational Trust to the Organizational Performance : Mediating Effects of Job Engagement*, Master's thesis, Wonkwang University, p.70, 2018.
- [29] H. K. Kim, "Causal Relationship between Organizational Justice, Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior", *Korean Public Administration Review*, Vol.41, No.2, pp.69-94, 2007.
- [30] T. W. Kim, *A Multilevel Analysis of Individual and Organizational Characteristics on Organizational Commitment of New Low-Ranking Officials in Primary Local Governments*, Ph.D dissertation, Seoul National University, p.222, 2019.
- [31] Y. J. Park, *(A) Study on the Effects of Police Job Satisfaction on Organizational Commitment : A Comparison of criminal investigators and general police officers*, Ph.D dissertation, Keimyung University, p.157, 2008.
- [32] R. J. Bies, J. F. Moag, "Interactional communication criteria of fairness", *Research in organizational behavior*, Vol.9, pp.289-319, 1986.
- [33] R. J. Bies, "Interactional justice : Communication criteria of fairness", *Research on negotiation in organizations*, Vol.1, pp.43-55, 1986.
- [34] A. Levering, *Great Place to Work. What Makes Some Employers So Good (And Most So Bad)*, p40, New York: Random House, pp.1-40, 2000.
- [35] S. H. Choi, *The effects of leader's behavioral integrity and interactional justice on authentic leadership and job satisfaction*, Master's thesis, Sungkyunkwan University, p.13, 2019.
- [36] A. B. Bakker, E. Demerouti, "Towards a model of work engagement", *Career development international*, Vol.13, No.3, pp.209-223, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [37] J. H. Lee, *The effects of perceived organizational justice on the organizational effectiveness : focused on organizational citizenship behavior and service quality*, Master's thesis, Public Administration Seoul National University, p.38, 2018.
- [38] J. Y. Lee, D. O. Cha, "A Study on the Antecedents and Outcome Variables of Trust in Leader", *Korean Academy of Organization and Management*, Vol.27, No.3, pp.251-280, 2003.
- [39] H. H. Tan, C. S. F. Tan, "Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol.126, No.2, pp.241-260, 2000.
- [40] R. C. Mayer, J. H. Davis, F. D. Schoorman, "An integrative model of organizational trust", *Academy of Management Review*, Vol.20, No.3, pp.709-734, 1995.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>
- [41] Y. H. Jang, *The Effects of Personal Characteristics and Compensation Satisfaction on Organizational Trust and Organizational Effectiveness*, Ph.D dissertation, Dongyang University, p.42, 2018.
- [42] J. Cook, T. Wall, "New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment", *Journal of occupational psychology*, Vol.53, pp.39-52, 1980.
- [43] S. J. In, *A Study of Mediating Effects of Group Cohesion on The Relationship between Trust in*

Supervisor-Co-workers Trust and Organization Trust in a Local Government, Ph.D dissertation, Dankook University, p.60, 2010.

- [44] T. W. Kim, *A Multilevel Analysis of Individual and Organizational Characteristics on Organizational Commitment of New Low-Ranking Officials in Primary Local Governments*, Ph.D dissertation, Seoul National University, pp.19-21, 2019.
- [45] D. R. May, R. L. Gilson, L. M. Harter, "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at work", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.77, No.1, pp.11-37, 2004.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1348/096317904322915892>
- [46] J. S. Lee, *The Effects of Organizational Justice and Cooperative Labor Relationship on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: A Comparative Study on the Public and Private Organizations of the Korean Power Generation Industry*, Ph.D dissertation, Soongsil University, pp.29-32, 2019.
- [47] S. H. Sung, *A Comparative Study on the Effects of Perception of Fairness on Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Organizations*, Ph.D dissertation, Hansung University, p.53, 2014.
- [48] J. J. Oh, *The causal relationship among organizational commitment and organizational socialization, job characteristics, proactive behavior of new employee in large corporations*, Master's thesis, Seoul National University, p.53, 2014.
- [49] C. I. Lee, *The Influence of Members' Perceived Organizational Justice, Shared Values on Innovative Behavior : the Mediating Effect of Organizational Trust*, Ph.D dissertation, Hoseo University, p.93, 2018.
- [50] N. S. Sim, *The Effects of Members of Quasi-Governmental Organizations' Perception of Organizational Justice on Job Attitude : Focusing on the Mediating effect of Organizational Trust*, Master's thesis, Counseling Psychology Hanyang University, p.74, 2021.
- [51] D. H. Jeong, *A Study on the Effects of organizational culture and organizational justice on job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviors*, Ph.D dissertation, Uiduk University, p.76, 2019.
- [52] Y. H. Kim, *A Study on the Effects of Organizational Justice on the Organizational Effectiveness*, Ph.D dissertation, Hoseo University, p.91, 2009.
- [53] H. K. Lee, *A study on the Relationship between Leadership Style, Perceived Organizational Support, Trust, Commitment, and Turnover Intention*, Ph.D dissertation, Kyonggi University, p.119, 2004.
- [54] D. M. Rousseau, S. M. Sitkin, R. S. Burt, C. Camerer, "Not so Different After all : A Cross Discipline View of Trust", *Academy Management of Journal*, Vol.23,

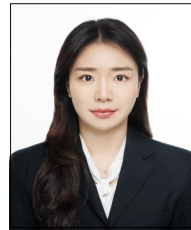
No.3, pp.393-404, 1998.

DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/amr.1998.926617>

- [55] H. S. Yang, *The effects of abusive supervision of casino managers on trust in supervisor and organizational commitment : Focalizing on control effects of interactive justice*, Ph.D dissertation, Tourism & Hospitality Kyonggi University, p.86, 2016.

박 의 현(Eui-Hyun Park)

[정회원]



- 2022년 2월 : 서경대학교 대학원 미용예술학과 (미용예술학박사)
- 2022년 3월 ~ 현재 : 서경대학교 미용예술대학 뷰티테라피&메이크업학과(계약학과) 강사
- 웰미닝 뷰티 대표

<관심분야>

피부, 화장품학, 교육학, 의료미용학, 사회과학

이 인 희(In-Hee Lee)

[정회원]



- 2010년 2월 : 서경대학교 대학원 미용예술학과 (미용예술학박사)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 서경대학교 미용예술대학 뷰티테라피&메이크업학과 교수

<관심분야>

피부, 화장품학, 보건, 사회과학, 교육학