

# 직장여성의 외모가 승진에 미치는 영향\* - 자아존중감과 대인관계수준의 매개역할을 중심으로 -

임창희  
홍익대학교 경영학과 교수  
(sky33@hongik.ac.kr)

직장인의 외모가 채용시에는 물론, 승진과 보수, 직장에서의 대인관계 등에 이르기까지 폭넓게 영향을 미치는 것으로 알려져 있음에도 불구하고 우리나라 기업현실에서 본격적으로 연구된 경우는 많지 않은 것 같다. 본 연구는 외모에 민감한 직장 여성들을 대상으로 외모가 매력적일수록 승진에 긍정적 영향을 미치지만 이들 사이에 자아 존중감과 대인관계 수준이 매개할 것이라는 가설을 검증한 것이다.

연구방법으로는 선행연구들을 토대로 가설과 연구모형을 정립한 후, 서울과 수도권 지역의 기업, 연구소 등에서 근무하는 188명의 여성 직장인들로부터 수집한 설문 응답 자료들을 분석하여 가설을 검증하는 서베이법(survey research)에 의존하였다. 변수들은 모두 응답자의 주관적 평가를 기초로 측정하였으며 변수들 간의 구조모형을 여러 개 만들어 이를 비교함으로써 외모는 자아존중감과 대인관계의 매개를 통하여 승진에 영향을 준다는 사실을 밝히고자 했다. 뿐만 아니라 두 변수의 매개는 동시적인 것이 아니라 순차적으로 연결되어 있음도 어느 정도 입증하였다. 자료의 통계처리는 AMOS 4.0 과 SPSS 12.0 버전을 사용하여 측정치들의 확인요인분석, 모형들의 적합도분석, 구조모형의 비교분석 등을 통하여 가설을 검증하였다.

이로써 외모, 자아존중감, 대인관계, 승진의 단편적인 관계들을 하나의 인과모델로 묶음으로써 이들 변수들 사이의 관계에 대한 통합적 관점을 제시하였으며, 신체적으로 매력적인 여성들이 직장에서의 성과와 관련이 있다면 단지 외모의 매력 때문만이 아니라 외모가 자아 존중감이나 대인관계에 긍정적으로 영향을 미치기 때문이라는 사실을 밝혔다. 그 외에 연구의 시사점과 한계점, 그리고 미래 연구자들을 위한 제언을 결론에 제시하였다.

주제어: 외모, 자아존중감, 대인관계, 승진, 구조모형분석

## 1. 문제제기와 연구목적

하나의 집단 속에서 겉으로 드러난 구성원들의 신분특성(예: 성별, 인종, 나이 등)이 그들 서로간의 상호작용뿐만 아니라(status characteristics theory: SCT) 서로에 대한 기대(예: 성과기대)에 영향을 미친다는(expectation states theory: EST) 주장에 대한 연구는 Bales(1950)를 시초로 하여 Joseph Berger와 Morris Zelditch를 중심

으로 많은 연구자들에 의해 약 반세기 동안 진행되어 왔지만 아직도 많은 난제가 남아 있다. 예를 들면 Berger, Rosenholtz & Zelditch(1980)는 외부로 보이는 성, 인종, 나이 등이 신분을 결정하는 주요 변수이고 그것들이 다른 구성원의 성과기대에 영향을 미친다고 했지만 단기적으로는 그렇더라도 장기적으로는 그렇지 않다는 주장도 있다(Harrison, Price & Bell, 1998). 그 외에도 외부로 보이는 특성뿐만 아니라 보이지 않는 특성(non visible characteristics)도 신분을 결정할

논문접수일: 2006. 12      게재확정일: 2007. 4

\* 이 논문은 2006학년도 홍익대학교 학술연구진흥비에 의하여 지원되었음.

본 논문에 대하여 세심한 지적과 조언을 해주신 심사위원께 진심으로 감사드립니다.

수 있다든지 혹은 상황에 따라서 여러 특성들의 영향력의 가중치가 어떻게 다른지 등에 대해서는 아직도 연구의 여지가 많이 남아 있다.

특히 최근에 와서는 키와 외모의 매력적인 정도도 중요한 신분변수로 주목받으면서 많은 연구 결과들이 매력적인 외모를 가진 사람은 일상생활에서 혜택을 얻는다고 알려지고 있다. 특히 매력적인 얼굴이나 날씬한 체형은 직장에서의 승진 혹은 임금과의 관계가 밀접하다. 얼굴이 잘 생긴 임원들은 다른 임원들에 비해 임금을 더 많이 받는 것으로 나타났으며(Pfann, Biddle, Hamermesh, & Bosman, 2000) 변호사들의 외모 역시 소득에 긍정적 영향을 미친다는 사실도 밝혀졌다(Biddle & Hamermesh, 1998). 체형 또한 소득에 영향을 미친다. 평균보다 64파운드 이상 더 나가는 백인 여성들은 보통사람에 비해 임금이 9% 적다는 연구 결과나(Cawley, 2004) 비만여성은 무려 17%나 임금을 적게 받는다는 연구(Averett & Korenman, 1996)를 보면 비만정도가 남들로부터 차별대우를 받는 중요한 요인임을 알 수 있다.

또한 키 큰 사람이 승진이 더욱 빠르다는 통계도 있다. 미국 남성들의 평균 신장은 5피트 9인치인데, 6피트 2인치 이상의 신장을 가진 미국 남성은 전체 인구의 3.9% 정도에 불과하다. 그런데 Fortune 500대 기업의 CEO들 중에서는 30% 정도가 6피트 2인치가 넘는 장신인 것으로 나타났다. 이는 신장이 승진에 긍정적 영향을 미친다는 사실을 암시하는 예이다(Persico, Postlewaite & Silverman, 2004). 키는 소득에도 영향을 미치는데 미국 백인 남성의 경우 키가 1인치 커질 때마다 약 1.8% 정도의 임금을 더 받는다고도 한다(Hamermesh & Biddle, 1994). 역대 미국대통령 후보경선에서 키가 큰 후보가 승리한 경우가

70%가 넘었다는 언론 보도도 있었다.

최근 들어 우리나라에서도 외모가 채용이나 보수, 승진 등에 영향을 미친다는 사실들이 공공연히 회자되고 있으며 취업시준에는 성형외과도 만원이라는 현상은 부정할 수 없는 현실이 되고 있다. 우리나라 여대생 500명 정도를 대상으로 외모의식을 연구한 자료에 의하면 대부분의 응답자가 여성의 외모가 자본화될 수 있다는 생각을 갖고 있으며 실제 외모 차별을 받은 후에 성형에 투자하는 경우가 많다는 것이다(임인숙, 2004). 이는 신체적으로 매력적인 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 선호되고 있으며 거기에는 분명 어떤 이유가 있을 것이라는 사실을 암시한다. 특히 직장에서 좋은 외모를 선호하는 경향은 아무 근거가 없는 것이 아니라 좋은 외모의 소유자들이 직장에서 필요로 하는 어떤 속성을 갖고 있기 때문일 수도 있다. 따라서 직장이나 사회의 외모선호 현상을 무조건 부정하거나 비판적으로만 볼 것이 아니라 이에 대한 체계적인 연구와 함께 좀 더 학문적인 논의가 필요하다고 본다.

한편, 외모의 영향은 여성에게 더 현저하다. 예를 들면 외모가 자아존중감에 미치는 영향은 남성보다 여성에게 더 크다. 남녀 모두 외모가 좋을수록 자신을 긍정적으로 보지만 그 영향력은 여성에게 더 크다(Adams, 1982). 특히 우리나라에서는 가부장적 전통으로 인하여 여성운동단체의 회원들마저도 여성의 외모를 매우 중시하고 있다(심영희, 1997). 그런데 오늘날 우리기업에서 여성의 역할증대와 지위향상은 중요한 관심사가 아닐 수 없으며 승진이나 승급이라는 이슈가 능력과 업적이 아닌 외모에 의해서도 많은 영향을 받고 있다면 좀 더 본격적으로 그 실상을 분석해 보아야 할 것이다.

본 연구는 그러한 취지에서 여성의 외모가 직장 생활에서 대인관계나 승진에 실제로 어느 정도 영향을 미치고 있는지, 그렇다면 그 영향은 무조건적이고 직접적인 영향인지, 아니면 그 사이에 어떠한 매개변수들이 존재하는지에 대해 밝히려는 목적에서 출발되었다.

사실 직장인의 얼굴, 체형, 키 등의 외모와 승진 혹은 소득과의 상관관계에 대한 연구는 외국에서는 계속 연구되어 왔다(Cawley, 2004; Persico, Postlewaite & Silverman, 2004; Judge & Cable, 2003; Pfann, Biddle, Hamermesh & Bosman, 2000; Averett & Korenman, 1996). 그러나 좋은 외모를 가진 사람이나 키 큰 사람이 직장에서 소득도 많고 승진도 잘된다는 연구가 많으면서도 왜 그런지에 대한 종합적이고 구체적인 이유를 밝히는 연구는 많지 않다. 즉, 그 사이에 존재할 수 있는 많은 매개변수의 역할이나 그들의 인과관계를 다룬 연구는 국내외 문헌을 막론하고 흔하지 않은 것 같다. 본 연구에서는 외모와 승진의 관계를 매개할 것 같은 자아존중감이나 대인관계력의 역할을 파악해 봄으로써 외모가 승진에 미치는 구체적 영향과정을 밝히려는 것이다. 특히 국내문헌에서는 일반 사회생활이나 마케팅차원이 아닌 직장인의 외모와 직무활동 혹은 승진우대 등과의 관계를 분석한 예는 찾아보기 힘들다. 그런 의미에서 직장여성의 외모가 그들의 승진에 어느 정도의 영향을 미치는지 그리고 어떤 과정을 거쳐서 영향을 미치는지의 구체적 인과관계를 밝히는 일은 학문적으로나 실무적으로나 의미 있는 일이라고 할 수 있다.

## II. 이론적 배경

### 2.1 외모와 자아존중감

#### 2.1.1 외모가 자아존중감에 미치는 영향

자아존중감(self-esteem)이란 자신을 가치 있는 인간으로 여기는 정도, 즉 자아에 대한 높은 가치를 두는 것이라고 정의할 수 있다(Rosenberg, 1965). 높은 자아존중감을 가진 사람은 심리적 어려움으로부터 자신을 효과적으로 보호할 수 있고, 스트레스의 충격에서 빠르게 회복되며, 스트레스에 적극적으로 대처하고 해결하려는 동기가 강하다. 이는 높은 자아존중감이 전반적인 삶의 만족에도 중요한 전제가 됨을 의미한다(Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999).

직장이나 학교생활 만족수준 역시 자아존중감과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있다. 자아존중감이 높은 학생이 학교생활에 더 잘 적응하는 반면 이것이 낮은 학생은 실패가 두려워 모험을 회피하려 하고 타인에 대해 필요 이상으로 신경을 쓰며, 문제를 스스로 해결하지 못하는 등의 반응을 보인다. 이러한 연구들로 미루어볼 때 직장인들도 자아존중감 수준에 따라서 스트레스나 대인관계 등에서 차이를 보일 것이며 결국 직장생활의 성과나 승진속도에도 영향을 미칠 수 있다는 추론이 가능하다.

체중만족은 자아존중에 직접 영향을 미친다는 연구는 많다(허은실, 강현진, 이경혜, 2003; Koh, Kim, 1996). 그런데 매력적인 외모가 어떻게 자아존중감을 높일 수 있는지에 대한 중고생을 대상으로 한 연구를 보면 매력적인 학생들은 다른 사람들의 우호적 반응으로 인하여 실제보다 더 긍정적

이고 적극적인 사고성향이 형성된다고 한다. 이것은 외모의 인식이 자아존중감을 높이는데 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 것이다. 이처럼 신체적으로 매력적인 사람은 어릴 때부터 주변 사람들로 부터 많은 관심과 사랑을 받으면서 성장하기 때문에 건전한 심리 발달이 이루어질 것이며 단지 기대(expectancy)하는 것만으로도 자기 충족적 예언(self-fulfilling prophecy)에 의해 원하는 결과를 얻을 수 있다고 한다(Rosenthal & Jacobson, 1968). 즉 매력적인 사람은 다른 사람들이 자신에게서 기대하는 바람직한 성격과 특성들에 대한 동기가 강화되어 그쪽으로 노력함으로써 실제로도 그런 성격과 특성을 갖게 된다는 것이다.

이처럼 좋은 외모가 당사자에게 높은 자아존중감을 갖게 하는 것은 틀림없는 것 같다(Diener, Wolsic, & Fujita, 1995). Judge와 Cable(2003)은 직장인들의 신장이 자아존중감에 영향을 미치고 다시 그것이 소득이나 승진에 영향을 줄 수 있다는 연구결과를 얻었다. 결과적으로 신체적 매력이 높은 사람은 다른 사람들의 기대 때문에서라도 높은 자아존중감을 갖고 행동할 것이라는 추론이 가능하다. 이로써 외모와 승진의 관계를 구체화 하려는 인과모델에 자아존중감이 중요한 매개변수 중의 하나로 삽입되어야 한다는 이론적 타당성을 확보한 셈이다. 이때 자신이 지각한 외모와 타인이 지각한 외모수준은 같이 움직인다는 것을 전제로 한다. 실제 모습의 사실여부와 무관하게 타인들이 나의 외모를 높게 평가하면 여러 경로를 통해 내게 알려지게 되고 나 역시 나의 외모수준을 높게 평가할 수 있기 때문이다. 그러므로 본 연구에서는 자신의 외모 지각 수준과 타인의 외모지각 수준은 비슷하다고 전제하였다.

### 2.1.2 여성의 외모와 자아존중감

본 연구의 표본을 여성 직장인에게만 한정할 이유는 외모의 영향이 남성보다는 여성의 경우에 더욱 현저하기도 하고 외모의 판단기준도 성별에 따라 매우 다르기 때문이다. 예를 들어 외모만족도가 자아존중감에 미치는 영향은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타났다. 남녀 모두 외모가 높을수록 자신을 긍정적으로 수용하는 정도가 높지만 그 영향은 남성보다 여성에게 더 크며 자아존중감의 중요한 원천으로서 이것이 갖춰지지 않은 경우에는 일종의 위협으로 작용할 수도 있다고 한다(Adams, 1982). 그리고 비 매력적인 표본의 경우 소녀들의 자아존중감은 소년들에 비해 일반적으로 더 낮게 나타나는 경향이 있었다. 그리고 여성에게는 날씬한 체형이 유리하지만 남성에게는 반드시 그렇지도 않다.

그리고 여성들의 자아존중감과 매력 사이에, 그리고 매력은 날씬함과 정(+ )의 상관관계가 있었다. 날씬하지 않으면 매력이 없는 여성으로 생각하고 자아존중감도 낮다는 의미이다. 외모만족도가 높은 여성일수록 성취동기가 높으며(구자명, 이명희, 1994), 결과적으로 자신의 외모에 대한 지각이 남성보다 여성에게 있어서 더 큰 자아존중감의 예측요인으로 보인다(Mahoney & Finch, 1976).

그 외에도 최근 들어 좀 나아지고는 있지만 채용이나 승진평가에서 여성이 상대적 차별을 겪는다는 사실은 선후진국을 막론하고 잘 알려진 사실이다. 이는 대상자의 자질과 능력보다는 외형적으로 남자인가 여자인가의 성별이 주요 결정변수라는 사실을 암시한다. 그렇다면 동일한 여성사원들을 비교 평가하여 채용하거나 승진을 시킬 때에도 자질과 능력보다는 얼굴모습이나 체형 같은 외모의 영향이

남성보다 상대적으로 더 크게 작용하리라는 것을 짐작할 수 있을 것이다. 이런 이유로 인해 직장에서의 승진과 관련하여 외모라는 변수는 남성보다 여성에게 더 큰 작용을 할 것이다. 그러므로 외모를 원인변수로 설정하여 경로모형을 검토하려는 본 연구의 목적에 비추어 볼 때 표본대상을 여성에게만 한정하는 것은 탐색적인 연구단계에서는 합리적 판단이었다고 볼 수 있다.

## 2.2 외모와 대인관계, 그리고 자아존중감

### 2.2.1 외모와 대인관계의 상관성 여부

외모와 대인관계의 상관성에 관한 연구들은 대개 외모의 긍정적 영향을 입증해주고 있다. 일반적으로 외모는 사회적 상호작용에 좋은 영향을 미치는 데 예를 들면 매력적인 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 타인을 설득시키는데 훨씬 효과적이라고 한다(Synnott, 1993). 그런가 하면 매력적인 외모는 상대방으로부터 좋은 이미지를 얻는다. 우리가 다른 사람을 평가할 때 상대방의 외모로부터 영향을 받아 그 사람의 다른 특성들을 긍정적으로 혹은 부정적으로 인식하는 외모의 후광효과가 존재한다. 아이들 집단에서도 외모에 따라 사회적 서열이 맺어지며, 교사들은 매력적인 학생에게 더 많은 관심을 표명하였고 매력적인 학생들이 다른 학생들보다 더 좋은 성적을 낼 것으로 기대하였다(Vaughn & Langlois, 1983).

그 외에도 신체적으로 매력적인 사람들은 친절하고 사교적인 사람으로 혹은 지적인 사람으로 기대되는 경향이 있다. 한 실험연구에서 모의 재판관들은 피해자가 비매력적인 경우보다 매력적인 경우에 가해자에게 훨씬 더 무거운 형량을 부여하였는데

(Landy & Aronson, 1969) 이는 공정성이 절실히 요구되는 재판과정에서조차 외모의 후광효과가 영향을 미친다는 사실을 시사해주는 것이라고 할 수 있다. 특히 우리나라에서는 초등학교 때부터 남학생보다 여학생의 경우 외모가 잘 생길수록 교우들로부터의 인기가 더 높은 것으로 나타났다(심미옥, 1996).

대개 신체적으로 매력적인 사람들이 바람직한 성격을 가졌을 것이며 좋은 덕목들을 갖추었을 것이라고 믿는다(Hatfield & Sprecher, 1986). 그리고 어느 사회에서나 아름다움을 선함과 밀접한 관련이 있는 것처럼 학습시키고 있는데, 예컨대 동화속의 주인공은 대부분 아름답게 그리지만 주인공을 괴롭히는 쪽은 추하게 그려진다. 따라서 이에 익숙해진 사람들은 매력적인 사람이 더 좋은 성품을 가지고 있다는 고정관념을 형성하기가 쉽다.

이상의 연구들을 종합해볼 때 그 인과관계의 방향성을 차치하고라도 매력적인 직장인은 대인관계에서 훨씬 우위적인 위치를 차지할 것이라는 추측이 가능하다. 그런데 본 연구에서는 외모가 직접 대인관계 수준을 높이는 것인지 그 사이에 자아존중감이라는 매개변수의 작용이 더 큰지를 살펴보고 한다. 외모와 승진 사이에 자아존중감이 매개역할을 한다면 외모와 대인관계의 상관관계 속에도 자아존중감의 부분적 매개 역할을 무시할 수 없기 때문이다. 이때에도 물론 자신이 지각하는 외모가 높으면 타인이 지각하는 외모도 높다는 전제가 따른다. 이는 실제의 외모가 매력적이어서 그럴 수 있지만 타인이 나의 외모를 높게 지각하면 그 사실이 내게 인지되어 나도 역시 내 외모를 높게 지각할 것이기 때문이다. 하여튼 본 연구에서는 자신의 외모지각과 타인의 외모지각 수준은 비슷하다는 것을 전제로 했다.

### 2.2.2 자아존중감이 대인관계에 미치는 영향

대인관계에 영향을 미치는 요인 중 하나가 자아존중감이며 대인관계를 지속적으로 잘 유지하기 위해서는 타인과 자신에 대한 올바르고 긍정적인 인식이 필요하다(Fenigstein, 1979). 물론 타인에 대한 긍정적 인식도 필요하지만 자아존중감과 대인관계의 관계만 고려할 때에는 자아존중감이 대인관계에 미치는 영향은 분명한 것 같다. 동시에 자신의 신체에 대해 좋은 이미지를 가진 사람은, 그것이 자신의 지각이건 타인의 지각이건 자기노출에 대한 불안감이 낮다. 그러므로 이러한 사람들은 개방적인 자세로 상대방을 대함으로써 상대방에게 신뢰와 호감을 줄 가능성이 높을 것이다.

이와 같은 연구결과는 자아존중감이 높으면 다른 사람들과 쉽게 어울리고 원만한 관계를 맺을 수 있음을 암시한다. 실제로 우리는 주변에서 자아존중감이 낮은 사람이 다른 사람의 시선을 지나치게 의식한 나머지 자연스럽지 못한 행동을 하거나, 원래 수준에 못 미치는 능력밖에 발휘하지 못해 좋지 않은 평가를 받으며, 대인관계도 잘 맺지 못하는 경우를 어렵지 않게 발견할 수 있다.

이를 직장인들에게 적용해보면, 자아존중감이 낮은 직장인들은 대인관계를 원만하게 맺지 못하게 되고 그 결과 직장에 잘 적응하지 못할 가능성이 높다고 예상할 수 있다. 따라서 성공적인 직장생활을 위해서는 상사, 동료, 부하 같은 내부인으로부터 고객, 거래 상대방 같은 외부인에 이르기까지 직장에서 만나게 되는 모든 사람들, 그 중에서도 특히 오랫동안 시간을 함께 보내게 되는 상사, 동료, 부하들과의 대인관계를 적절히 잘 이끌어가는 능력이 필요하며 이를 위해 자신에 대한 높은 자아존중감을 소유하는 것이 필수적이라고 할 수 있다.

### 2.3 대인관계 수준과 승진

좋은 대인관계가 승진에 정(+ )의 영향을 미치는 통로는 여러 가지이다. 우선 상사, 동료, 부하들과 잘 어울리지 못하거나, 그들과의 갈등에 잘 대처하지 못하는 사람은 직장에서 소외되기 쉽고, 주변인들과의 대인관계로 얻을 수 있는 중요한 정보들을 놓침으로써 업무성과에 타격을 받을 수도 있는데 이것은 당연히 상사로부터의 질책이나 승진 누락 등으로 이어질 수 있기 때문이다.

또한 직장에서의 대인관계는 그 자체로도 업무수행 평가에 영향을 미칠 수 있다. 왜냐하면 업무실적 평가는 평정자와 피평정자의 상호작용 속에서 이루어지는 과정인데 이 과정은 순수하게 인지적인 요인들만이 작용하는 것은 아니며 감정적인 요인들을 비롯한 다양한 변수들이 영향을 미치기 때문이다(Murphy & Cleveland, 1995). 평정자와 피평정자 사이의 인간관계가 직·간접으로 평정에 영향을 미친다는 사실은 실험실연구에서나 현장연구에서 일관되게 입증되고 있다(Borman, White & Dorsey, 1995; Lefkowitz & Battista, 1991). 그렇다면 평정자와 좋은 대인관계를 가지는 자는 실제보다 약간 과대평가를 받을 것이며 따라서 승진에 유리한 위치에 있게 된다.

다음으로 직장에서의 대인관계는 동기부여에도 중요한 영향을 미칠 수 있다(Hackman & Oldham, 1976). 만약 자신의 직장에서 매일같이 접촉해야 하는 동료, 상사들과 관계가 좋지 않으면 그들과 접촉한다는 것 자체만으로도 스트레스를 받을 수 있으며 이는 직무동기와 직무만족을 저하시키고 이직, 결근, 조직몰입, 조직시민행동, 업무성과 등에 악영향을 미칠 것이다(Kreitner & Kinicki, 2001; Cohen, 2000; Parker & DeCotiis,

1993), 반대로 직장생활에서 대인관계가 좋은 사람일수록 직무만족이 높을 것이며 높은 직무몰입과 업적을 올려서 승진에 긍정적인 영향을 미칠 것은 당연하다.

이상의 논의를 통해서 좋은 대인관계는 당사자의 직무동기와 직무성과를 직접 높여주기도 하지만 성과 측정시 평정자로부터 실제보다 높은 평가를 받게도 하여 결과적으로는 승진에 많은 영향을 준다는 시사점을 얻을 수 있다.

### III. 연구기설과 검정방법

#### 3.1 연구모형과 가설설정

앞에서 우리는 외모, 자아존중감, 대인관계, 승진이라는 잠재적 연구변인들간의 이론적인 영향관계 가능성에 대해 살펴보았다. 즉 외모가 곧바로 승진에 영향을 미친다기보다는 결과변수인 승진과의 사이에 매개변수가 존재한다는 사실을 추측할 수 있었다. 그동안 외모와 사회적 신분 혹은 소득수준과의 관계를 밝히는 연구는 있었지만 본 연구에서 밝혀보려는 외모, 자아존중감, 대인관계, 승진을 모두 포함한 인과적 모델의 검증을 시도한 연구는 없었다. 이론적으로는 네 변수 사이에 아홉 개의 이론적인 인과관계로 구성된 경로모형을 설정할 수 있을 것이다. 그런데 앞 장에서 선행연구들을 검토하면서 얼굴과 체형이 승진과 대인관계에 직접적 영향을 주는 것이 아니라 자아존중감을 높이는 역할에 불과하고 높은 자아존중감을 통하여 대인관계가 좋아진다는 것을 알 수 있었다. 대인관계가 좋으면 여러 가지 이유로 승진에도 좋은 영향을 미침

을 알 수 있었다.

그러므로 본 연구에서는 외모는 자아존중감과 대인관계에 영향을 직접 미치지라도 자아존중감이 승진에 직접 영향을 주기보다는 대인관계를 거쳐 간접영향을 미친다는 것을 전제로 연구모형을 설정했다. 그리고 매개변수와 결과변수에 미치는 외모의 순수한 영향을 살펴보기 위해 신변변수 중에서 가장 밀접한 관계가 있을 것으로 추측되는 연령을 인과모형에 추가시켰다. 두 개의 외생변수(얼굴과 체중)에서 두 개의 내생변수(자아존중감과 대인관계)와 하나의 결과변수(승진)를 추정하는 모형은 과소식별성(under-identification)을 가진 구조모형이 되어 편향된 추정치만 얻게 된다. 이러한 식별성의 문제를 해결하면서 동시에 연령과 외모의 영향이 중복되어 나타나는 영향관계를 배제하고 순수한 외모의 영향을 파악하기 위해 연령변수를 모형에 추가하였다.

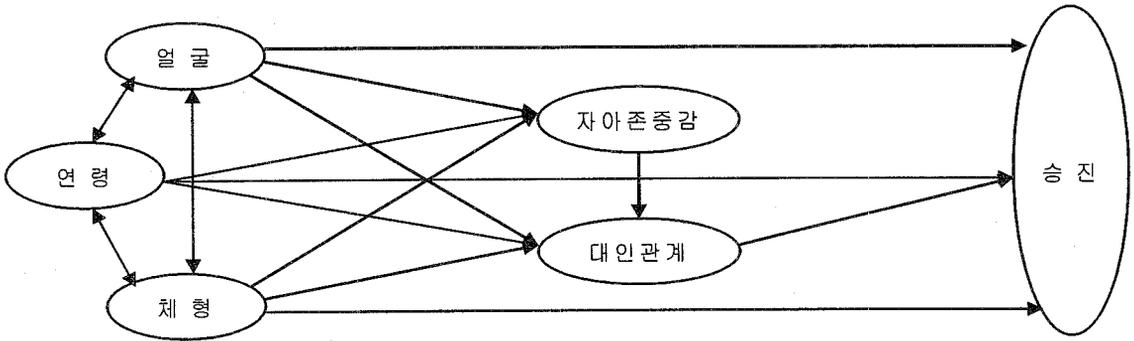
여성의 외모를 판단하는 기준은 여러 가지가 있을 수 있으나 탐색적 연구인만큼 우리나라에서 관심이 가장 많은 얼굴의 매력과 체형의 날씬함 여부라는 두 변수만을 고려하였다. 이로써 얼굴과 체형으로 대변되는 외모가 승진에 미치는 영향에 관한 <그림 1>과 같은 이론적인 경로모형을 그릴 수 있을 것이다. 이에 따른 연구기설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 1: 외모와 자아존중감

가설 1a: 매력적인 얼굴은 자아존중감에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 1b: 매력적인 체형은 자아존중감에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 외모와 대인관계



〈그림 1〉 이론적 모형

가설 2a: 매력적인 얼굴은 좋은 대인관계에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 2b: 매력적인 체형은 좋은 대인관계에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 자아존중감은 좋은 대인관계에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 대인관계는 승진에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 연령이 미치는 영향

가설 5a: 연령증가는 자아존중감에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 5b: 연령증가는 대인관계에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 5c: 연령증가는 승진에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 자아존중감과 대인관계의 매개역할.

가설 6a: 매력적인 얼굴이 승진에 미치는 영향력은 높은 자아존중감과 좋은 대인관계에 의해 매개될 것이다.

가설 6b: 매력적인 체형이 승진에 미치는 영향력은 높은 자아존중감과 좋은 대인관계에 의해 매개될 것이다.

가설 6c: 자아존중감이 승진에 미치는 영향력은 대인관계에 의해 매개될 것이다.

### 3.2 변수의 측정과 분석방법

#### 3.2.1 자료수집과 변수의 측정

앞서 밝힌 대로 본 연구는 설문을 통해 수집한 자료들을 통계적으로 분석하여 가설을 검증하는 경험적 조사연구(survey research) 방법을 채택하였다. 연구대상은 서울과 수도권 지역의 대기업과 중소기업, 연구소 등에 근무하고 있는 여성 직장인들로 정하여 500여 명의 설문을 배포하였으나 회수율은 38%에 불과하였다. 각 응답자들로부터 직접적인 만남 및 우편, e-mail 등의 경로를 통해 수집한 188개의 유효 표본들은 AMOS 4.0과 SPSS 12.0 for Windows를 사용하여 가설검정을 위한 일련의 통계적 분석들을 행하였다. 표본의 분포는 20대가 77명(41.0%)으로 많았지만 우리나라 현실로 볼 때 승진에 대한 직간접 경험이 있는

30대 69명(36.7%), 40대 31명(16.4%), 50대 이상 11명(5.9%)도 적지 않았다. 조직규모별로는 대기업이 25.5%, 연구소가 16%, 중소기업이 43.6%, 기타 15.4%의 비교적 고른 분포를 보였다.

본 연구의 취지를 최대한 살리려면 외모를 객관적인 항목을 이용하여 측정하여야 하지만 외모에 대한 평가자를 선발하는 것과 그들로부터의 객관적 평가를 얻어 내기도 어렵다고 판단되어 설문응답자의 주관적 판단에 근거하였다. 뿐만 아니라 매력적인 외모는 시대에 따라, 문화권에 따라 조금씩 다르지만 외모에 대한 평가기준과 평가는 다른 사람들과의 비교를 통해 결정되는 경향이 있는데 이에 대한 비교평가는 자신의 외모를 가장 잘 알고 있는 응답자 자신일 것이다. 그리고 당사자가 인식한 외모만족도와 객관적으로 평가한 실제의 외모수준과 외모 평가기준이 일치한다는 연구도 있다(이현옥, 박경애, 2000). 이들 연구에 의하면, 얼굴을 평가할 때 잡티 없는 계란형의 희고 작은 얼굴을 판단 기준으로 삼았는데 이는 객관적으로도 얼굴을 평가하는 요소이기도 하다.

그리고 신체적 매력이란 단순히 표현하기 어렵기 때문에 측정대상이 통일되기 어려울 것이다. 뿐만 아니라 객관적 평가요소로서 외모수준을 측정하는 것이 가장 안전한 방법이다. 하지만 연구의 제약상 본 연구에서는 응답자 자신이 지각한 자신의 외모수준을 기본 자료로 삼았다. 자신의 외모수준에 대한 지각은 오랜 동안 타인들로부터 받은 피드백 결과라고도 할 수 있으며 타인들 역시 첫인상효과 같은 장애요인이 작용하기 때문에 외부인 다수의 견해를 평균한다고 해서 스스로가 판단한 것보다 더 정확하다고만은 볼 수 없을 것이다. 다만 상대평가를 할 수 있는 준거 사진 등을 제시하고 질문을 하는 실험연구라면 좀 더 객관적인 자료를 얻

을 수는 있을 것이다.

외모수준의 평가요소도 단순하지는 않다. 어떤 연구자는 신장, 체중, 얼굴, 머리카락 색상, 몸의 자세, 피부, 치아 건강 상태 등 무려 43개 항목으로 외모수준을 측정했다(Secord & Jourard, 1953). 하지만 단일민족인 우리나라에서는 피부색이나 머리카락, 눈동자 색깔 등은 중요한 요소가 아니라고 본다. 그뿐만 아니라 대개 얼굴, 체중, 신장 등만을 필수 측정항목으로 사용하고 있으며 연구결과들에서도 이들 항목은 서로 밀접한 관련이 있는 것으로 나타난다. 신장은 실제 키로 측정하여 객관적 자료로 사용하려 했으나 다른 변수들과의 상관성이 매우 약해서 분석에서 제외시켰다. 이는 외모요소 중에서 신장은 자아존중감이나 대인관계 등에 강한 영향이 없기 때문일 수도 있다고 판단되었다. 우리나라에서는 지극히 작은 키가 아니라면 신장에 대한 평가를 비슷하게 내리는 경향이 있는지 연구해 볼 일이다. 따라서 본 연구에서는 얼굴 생김새와, 뚱뚱함과 날씬함의 체형이라는 두 가지 요소에 대해 각각 여섯 개의 질문으로 측정하여 외모수준의 판단기준으로 삼았으나 신뢰성 분석과정에서 내적일관성의 부족으로 '타인 얼굴을 동경함', '체중 때문에 우울함' 등 두 문항씩 제거되었다(표 1)참조). 모든 문항들은 '전혀 아니다'에서 '매우 그렇다.'까지 5점 Likert 척도로 측정하였다.

자아 존중감은 자신을 가치 있는 사람으로 생각하는 정도라고 하였던 Rogenberg의 정의를 따랐다. 별도 하위 변수는 설정하지 않았으며 자아 존중감을 측정하기 위한 문항들은 Rogenberg(1965)의 항목에서 발췌하여 연구목적에 맞게 재구성하여 사용하였다.

대인관계 수준은 함께 근무하는 상사, 동료, 부하들과의 대인관계에 대한 긍정적, 또는 부정적 평

가 정도를 의미한다. 대인관계 수준을 측정하기 위한 문항들은 McAllister(1995)로부터 발췌하여 연구목적에 맞게 재구성하여 사용하였다.

승진의 개념은 호봉이나 승급의 상승을 포함하지만 우리나라에서 호봉과 승급은 어느 정도 자동적으로 연공에 의해 이루어지기 때문에 직위나 직급의 승진만을 관찰하는 것이 옳다고 판단된다. 직급 승진도 역시 그 수준과 속도와 빈도를 측정한 자료를 사용하는 것이 적합한 방법이겠으나 자료수집의 한계로 인하여 응답자의 판단에 의존하였다. 다양한 연구 단위인 조직체마다 승진연한이나 상황이 다른데 동일한 잣대로 승진 빈도와 승진수준을 객관적으로 평가하기가 쉽지는 않다. 이때는 차라리 주변 사람들과 비교한 상대적 승진 속도나 가능성을 평가하는 것이 오히려 나을 수도 있을 것이다. 즉 자신의 승진이 타인들에 비해 어느 정도인지, 그리고 앞으로 어떤 정도의 승진 가능성이 있을지는 누구보다도 응답자 자신이 가장 잘 알고 있을 수 있다. 따라서 승진의 속도가 남들에 비해 빠른 정도와 승진의 결과 사회적 지위가 친구들이나 동료들에 비해 높은 정도를 평가하도록 하였다.

### 3.2.2 분석방법

본 연구의 주목적은 외모와 승진간의 자아존중감과 대인관계라는 매개변수의 역할 여부를 확인하기 위한 것이므로 우선 관련변수들의 신뢰성과 타당성을 검토할 것이며 앞서 제시한 가설과 경로모형을 토대로 구조방정식모델검증을 실시한다. 신뢰성은 Cronbach's  $\alpha$ 값과 확인요인분석에서 얻은 합성신뢰도를 이용하여 검토하고 타당성은 잠재연구변수 각각의 측정지표간들 간에 유의한 경로가 존재하는지와 추출된 평균분산값으로 수렴타당성을 검토해

본다.

그리고 가설에서 제안한 각 변수들의 인과관계와 영향력은 구조모델의 회귀계수로써 추정할 수 있지만 매개역할을 확인하기 위해 원인변수와 결과변수를 중심한 단순모형과 매개변수를 중심한 제안모형, 그리고 제안모형을 단순모형에 접합시킨(nested) 결합모형을 구성하여 이들간에 모형적합도 수준을 비교하면서 매개변수의 존재가치를 측정해볼 것이다. 그리고 두 매개변수의 경로방향을 정확히 판단하기 위해 반대의 경로를 토대로 한 대안모형과 제안모형들의 적합도수준을 비교해 본다. 그 외에도 매개변수 확인을 위한 추가분석으로 하나의 모형에 새로운 변수가 추가됨에 따라 증가된 설명력이 유의성을 가지는지 회귀분석을 실시하여 검토한다.

## IV. 분석결과

### 4.1 변수의 신뢰성 및 타당성 검토

본 연구에 사용된 설문 문항의 각 평균들은 5점 척도를 기준으로 2.52에서 3.57까지 분포되어 있고, 표준편차는 0.74에서 1.02까지 분포되어 있기에 특별한 하자가 있는 문항은 없는 것으로 판단되었다. 본 연구에 사용된 항목들을 넣고 주성분 분석에 의한 요인분석을 실시하니 다섯 개의 요인으로 분류되었으며 이 요인들이 전체 76.4%의 설명력을 보였다. 그러나 각 연구변수들은 내적 일관성이 예측되는 것들이라서 Cronbach's  $\alpha$ 를 계산한 결과 외모측정에서 2개씩의 문항을 제거하고 계산하니 모두 0.8 이상이였다. 그리고 다항목으로 측정된 척도들의 타당성을 검증하기 위하여 AOMS프

〈표 1〉 주성분 분석결과

측정도구의 항목	요인	요인1 (체중)	요인2 (얼굴)	요인3 (자존감)	요인4 (승진)	요인5 (대인)
평균보다 날씬한 편		.865	.104	.168	.173	.154
키에 비해 적당한 체중		.860	.119	.184	.153	.058
이상적 몸매		.853	.128	.242	.136	.163
무거운 체중(R)		.824	.096	.160	.114	.243
타인에 비해 잘 생겼음		.111	.893	.048	.075	.076
멋진 얼굴을 가짐		.118	.879	.126	.050	.114
얼굴에 대한 불만(R)		.172	.842	.110	.141	.148
얼굴모습 수정 필요성(R)		.019	.813	.233	.170	.056
가치 있는 사람		.125	.019	.811	.131	.271
실패한 사람으로 느낌(R)		.136	.238	.777	.099	.165
쓸모없다고 생각함(R)		.223	.182	.771	.148	.165
자신에 대한 긍정적 태도		.390	.137	.721	.172	.092
불리한 승진차별을 받음(R)		.125	.166	.146	.808	.212
승진이 직장 타인보다 빠름		.196	.107	.170	.803	.085
지금까지의 승진속도에 만족		.150	.105	.106	.772	.169
업무상 타인들을 신뢰함		.169	.096	.178	.134	.809
직장 타인과의 좋은 관계		.114	.201	.183	.175	.799
타인과 생각, 감정 등을 공유		.263	.072	.252	.199	.720
회전 후 분산비율(총 76.4%)		40.1%	13.1%	9.0%	7.9%	6.4%

〈표 2〉 기술적 통계값과 변수간 상관계수

변 수	평균	표준편차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
얼굴(1)	3.15	.786	1.000				
체형(2)	2.81	.909	.302**	1.000			
자아존중감(3)	3.53	.664	.369**	.518**	1.000		
대인관계(4)	3.37	.615	.327**	.455**	.517**	1.000	
승진(5)	2.93	.661	.322**	.409**	.417**	.453**	1.000
연령(6)	1.87	.892	.316**	.280**	.323**	.175**	.360**

\*\* : p < .01

\* : 연령은 20대에서 50대까지 4등급임.

로그그램을 이용한 확인적 요인분석을 실행하였다. 모형검증을 위해 입력자료로 상관관계 자료를 이용하였

으며 연구모형의 적합성은 측정모형(measurement model)과 구조모형(structural model)으로 구분

하여 검증하였다. 먼저 측정모형의 집중타당성과 판별타당성을 검토한 뒤에 구조모형을 추정하였다.

그런 후에 측정항목들의 단일차별성(unidimensionality)과 판별타당성(discriminant validity)을 보기위해 남은 측정항목들에 대해 공분산행렬을 이용하여 각 연구변수별 확인요인분석(confirmatory factor analysis: CFA)을 실시하였다.

〈표 3〉에서 보듯이 모든 잠재적 연구변수들에 대하여 각 측정항목들의 요인부하량은 모두 유의적인 것으로 나타났다(Hair et al., 1998). 이로써 본

연구에 사용된 측정항목들의 잠재변수에 대한 집중타당성(convergent validity)이 입증되었지만 이를 좀 더 학인하기 위해, 합성신뢰도(composite reliability)와 추출된 평균분산값(average variance extracted: AVE)을 계산하였다(배병렬, 2006). 확인요인 분석결과치가 t값은 8.0이상이며 합성신뢰도는 0.7이상이고 AVE가 0.5이상이면 우선 요인들이 제대로 구성되어 측정되었음을 일차적으로 입증한다고 볼 수 있는데 〈표 3〉에 제시되었듯이 본 자료의 분석결과는 이러한 세 가지 기준치를 모

〈표 3〉 변수들의 확인요인분석결과

연구변수	측정항목	표준화 추정치	t값	Cronbach's α	합성 신뢰도	AVE
얼굴	f1	.790	12.633	.907	.929	.767
	f2	.853	14.163			
	f3	.868	14.552			
	f4	.865	14.477			
체형	w1	.827	13.645	.926	.927	.760
	w2	.856	14.394			
	w3	.899	15.605			
	w4	.903	15.704			
자아존중감	s1	.805	12.693	.865	.913	.724
	s2	.820	13.042			
	s3	.746	11.391			
	s4	.766	11.814			
대인관계	r1	.777	11.555	.808	.891	.731
	r2	.776	11.551			
	r3	.748	10.997			
승진	p1	.828	12.359	.799	.869	.691
	p2	.759	11.083			
	p3	.692	9.880			
적합도 지수	$\chi^2=174.8$ , d.f.=125, $p=.002$ RMR=.032, GFI=.912, AGFI=.879, CFI=.976, RMSEA=.046					

\* 모든 표준화 추정치는  $p<.001$ 수준에서 유의함.

두 만족시킴으로써 집중타당성이 확인 되었다 (Bagozzi & Yi). 이는 본 연구에서 사용한 설문 척도들이 해당 연구변수들에 각각에 대하여 대표성을 가지고 있음을 시사해주는 것이다.

본 연구에서 개념타당성이 확인된 각 변수들에 대해 기초통계와 단순상관관계 분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같다. 관련 변수들은 모두 승진과 유의적 상관관계가 있으며 자아존중감이나 대인관계와도 밀접한 상관성을 보이고 있다. 추가로 대입해 본 연령변수는 외모와 자존감, 대인관계 승진변수 모두와 양의 상관관계를 보이고 있다.

그런데 측정항목들이 두 개 이상의 연구변수(잠재변수)들과 중복되어 연관되어 있는 것은 아닌지를 판별타당성 분석으로 알아보기 위해 Fornell & Larcker(1981)가 제안한 방식을 적용하여 검토하였다. 그들은 두 변수들 각각에 대한 AVE가 그 두 변수 사이의 상관관계 계수의 제곱 값보다

크면 판별타당성이 있다고 하였는데 본 연구모형을 구성하는 다섯 개 변수들의 AVE의 범위는 0.691에서 0.767 사이인데 <표 2>의 각 변수들 간의 상관관계 제곱 값의 범위는 0.066에서 0.268로 나타났으므로 판별 타당성이 입증된 셈이다.

또한 본 연구의 모든 측정치가 단일원천으로부터 조사된 것이므로 Podsakoff & Organ(1986)가 지적하는 동일측정오류(common method variance)의 문제가 발생할 수도 있다. 따라서 모든 항목을 넣은 채 Harmon(1976)의 1요인검증을 실시했는데 만일 동일측정오류로 인한 문제가 심각하다면 결국 하나의 요인으로 나타나든지 일련의 문항들에 대한 대부분의 변량을 설명하는 유일하거나 공통적인 요인이 있을 것이다. 그러나 회전되지 않은 요인해법에서 이러한 현상은 확인할 수 없었다. 그리고 모든 측정치를 한 개의 잠재변수에 연계시킨 후 얻은 모형의 추정치는 원래 의도된 CFA 모형의

<표 4> 연구변수들 간의 경로계수와 적합도 통계량

가 설	경로	경로 계수	표준 오차	t값	채택여부
1a	얼굴→자아존중감	.208	.038	2.737**	채택
1b	체형→자아존중감	.466	.063	5.858***	채택
2a	얼굴→대인관계	.141	.082	1.639	기각
2b	체형→대인관계	.221	.081	1.879†	채택
3	자아존중감→대인관계	.558	.175	2.801**	채택
4	대인관계→승진	.526	.090	6.070***	채택
5a	연령→자아존중감	.138	.052	1.970*	채택
5b	연령→대인관계	-.111	.050	-1.442	기각
5c	연령→승진	.290	.048	4.098***	채택
모형적합도 지수		$\chi^2=177.6$ , d.f.=129, $p=.003$ GFI=.915, CFI=.977, NFI=.921, RMSEA=.027			

\*\*\*:  $p < .001$ , \*\*:  $p < .01$ , \*:  $p < .05$ , †:  $p < .10$

※ 경로계수는 표준화된 것이며 t값은 표준화되기 이전 값임.

적합도에 비해 매우 열악하였다( $x^2=1069.5$ , d.f. =135).

#### 4.2 연구모형의 검정

〈표 2〉의 단순상관관계분석 결과로 보아 얼굴과 체형은 승진뿐만 아니라 자아존중감과 대인관계 수준에도 매우 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그런데 자아존중감과 대인관계라는 변수를 동시에 고려하여 보면 매력적인 외모가 곧바로 승진에 도움이 되는 것이 아니라는 사실도 암시하고 있다. 전체 연구단위들의 관계를 살펴보기 위해 〈그림 1〉의 연구모형에서 외모가 승진에 미치는 직접경로를 제거한 채 공분산행렬을 이용하여 모형을 검정하였다.

그 결과  $x^2=177.6$  (d.f.=129),  $p=.003$ , GFI=.915, RMSEA=.027을 가진 최적모형이 도출되었으며 모든 값들이 일반적인 평가기준을 만족시키기 때문에 추가적인 분석이 무리가 없게 되었다. 우선 경로계수를 파악하여 매개가설을 제외한 나머지 가설들을 검정한 결과 〈표 4〉와 같이 나타났다. 대부분의 가설들이 지지되었으나 얼굴이 좋은 대인관계에 미치는 직접영향은 현실적으로는 지지되지 않는 것으로 나타났다. 아울러 체형도 역시 대인관계와는 미미한 관계만을 보이고 있다. 이는 〈가설 6〉에서 제안한 매개가설을 뒷받침할 수 있음을 암시한다고 보아야 한다. 그리고 나이가 많은 사람이 좋은 대인관계를 가진다는 가설도 기각되었다.

#### 4.3 매개역할의 검정

〈표 2〉의 상관관계 분석표를 보면 얼굴과 승진,

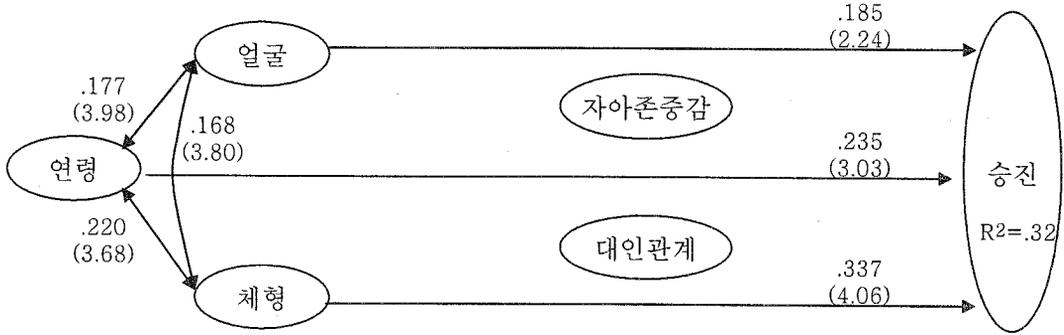
체형과 승진의 상관관계 계수는 표준화된  $\beta$ 계수와 같으므로 외모와 승진 간의 상관관계를 암묵적으로 관찰할 수 있으나 〈표 4〉에서 보면 매개변수들과의 경로계수가 모두 매우 유의적인 것으로 나타났기 때문에 두 변수 사이에서 자아존중감과 대인관계가 매개역할을 할 것이라는 〈가설 6〉을 지지할 수 있다. 그러나 두 변수의 매개역할에 관한 〈가설 6〉을 보다 엄격하게 검정하기 위해서 〈그림 2〉와 같은 비교모형들을 설정하여 분석하였다. 이때 두 개의 매개변수가 승진에 미치는 영향을 제대로 추정하기 위해서 두 연구변수의 구조모형 오류 (equation error)들간에 상관을 설정하고 모형을 추정하였다.

〈그림 2〉의 [단순모형]은 외모와 승진의 관계에 관한 과거의 단순한 주장들을 기초한 것이며 [제안모형]은 본 논문에서 제안한 추정경로계수를 기초한 것이며, 그리고 [결합모형]은 [단순모형]에 [제안모형]을 결합한 것이다. 이들 세 모형은 계층적으로 관련되어 있으므로, 즉 [단순모형]과 [제안모형]이 [결합모형]에 연계(nested)되어 있으므로 세 모형간의  $x^2$  값을 이용한 비교가 가능하게 되었다. 이러한 분석방법은 연구자가 제안한 모형이 최선의 것인지 차선의 것인지를 비교분석하는데 효율적인 방식이다(이학식, 최재익, 임지훈, 2004).

세 모형의  $x^2$ 은 각각 289.6(d.f.=135), 177.6(d.f.=129), 173.7(d.f.=127)로 나타났다. 따라서 구조방정식의 간명화 제약(parsimonious constraint)에 따라 [단순모형]보다 [제안모형]이 더욱 우수한 것으로 판명되었다([단순모형]과 [제안모형] :  $\Delta x^2(6)_{.05}=112.0 > x^2(6)_{.05}=12.59$ ). 그리고 매개변수가 개입됨으로써 종속변수의 설명력이 크게 증가된 것을 알 수 있다. 즉 단순모형과 제안모형에서 외생변수와 매개변수의 종속변수 설

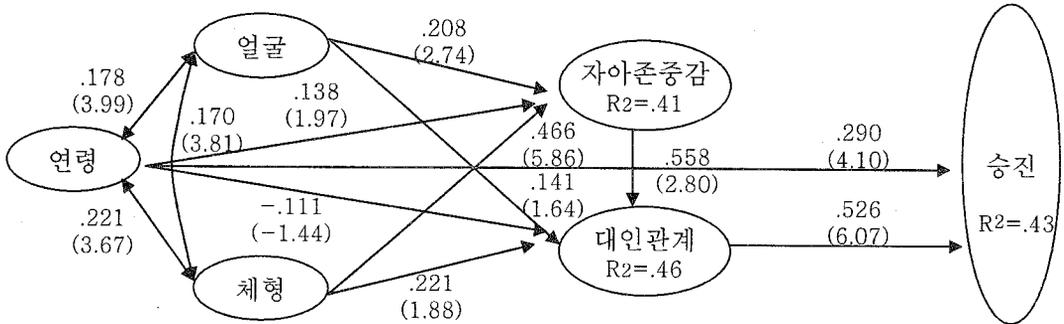
〈그림 2〉 매개역할의 추가적 검정을 위한 모형 비교

[단순모형]



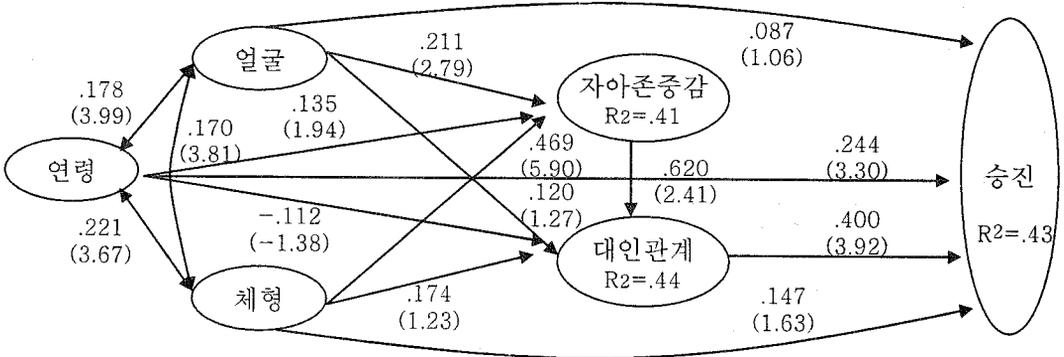
※ 수치는 표준화 경로계수이며 ( )안은 t값임.  
 $\chi^2=289.6$ , d.f.=135, GFI=.879, NFI=.871, CFI=.925, RMSEA=.078.

[제안모형]



※ 수치는 표준화 경로계수이며 ( )안은 t값임.  
 $\chi^2=177.6$ , d.f.=129, GFI=.915, NFI=.921, CFI=.977, RMSEA=.027.

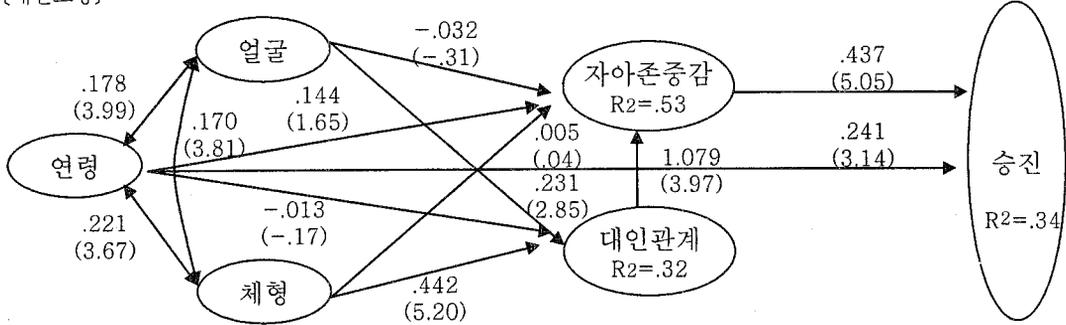
[결합모형]



※ 수치는 표준화 경로계수이며 ( )안은 t값임.  
 $\chi^2=173.7$ , d.f.=127, GFI=.916, NFI=.923, CFI=.977, RMSEA=.044.

〈그림 2〉 매개역할의 추가적 검정을 위한 모형 비교(계속)

[대안모형]



※ 수치는 표준화 경로계수이며 ( )안은 t값임.  
 $\chi^2=182.2$ , d.f.=129, GFI=.913, NFI=.919, CFI=.974, RMSEA=.030.

〈표 5〉 세 구조모형간의 모형적합도 비교결과

경로	단순모형			제안모형			결합모형		
	경로 계수	표준 오차	t값	경로 계수	표준 오차	t값	경로 계수	표준 오차	t값
얼굴→승진	.185	.081	2.235*	-	-	-	.087	.081	1.057
체형→승진	.337	.059	4.055***	-	-	-	.147	.069	1.633
연령→승진	.235	.052	3.029**				.244	.050	3.295***
얼굴→자아존중감	-	-	-	.208	.083	2.737**	.211	.083	2.785**
체형→자아존중감	-	-	-	.466	.063	5.858***	.469	.063	5.904***
연령→자아존중감				.138	.052	1.970*	.135	.052	1.937†
얼굴→대인관계	-	-	-	.141	.082	1.639	.120	.091	1.268
체형→대인관계	-	-	-	.221	.081	1.879†	.174	.098	1.231
연령→대인관계				-.111	.050	-1.442	-.112	.053	-1.378
자아존중감→대인관계	-	-	-	.558	.175	2.801*	.620	.225	2.412*
대인관계→승진	-	-	-	.526	.090	6.070***	.400	.106	3.916***
관련 변수들의 승진에 대한 설명력	R <sup>2</sup> = .32			R <sup>2</sup> = .43			R <sup>2</sup> = .43		
모형적합도 지수	$\chi^2=289.6$ d.f.=135 p=.000 GFI=.879 RMSEA=.078			$\chi^2=177.6$ d.f.=129 p=.003 GFI=.977 RMSEA=.027			$\chi^2=173.7$ d.f.=127 p=.004 GFI=.916 RMSEA=.030		

\*\*\*: P < .001, \*\*: P < .01, \*: P < .05, †: P < .10  
 경로계수는 표준화된 것이며 t값은 표준화되기 이전 값임.

명력  $R^2$ 는 0.32에서 0.43으로 증가되었다. 이로써 외생변수와 종속변수 사이에 매개변수의 존재가 인정되었다고 볼 수 있다.

그리고 [제안모형]과 [결합모형]을 비교해보니  $x^2$ 이 감소하기는 했으나 유의성은 없었기 때문에 [결합모형]이 [제안모형]보다 더 우수하다고 보기 어려웠다([제안모형]과 [결합모형] :  $\Delta x^2(2)_{.05} = 3.9 < x^2(2)_{.05} = 5.99$ ). 두 모형에서 결과변수에 대한 나머지 변수들의 분산설명력이 모두 같기 때문에 ( $R^2 = .43$ ) 결합모형이 더 낫다고 볼 수 있는 여지가 없다. 그리고 <그림 2>와 <표 5>의 [결합모형]을 보면 외모와 승진과의 경로계수의 유의성이  $p < .05$ 수준에서 비유의적이다(얼굴, 체형 각각,  $t = 1.06$ ,  $t = 1.63$ ). 더구나 모형간명확화지수(parsimony adjusted index)도 [제안모형]의 것이 모두 [결합모형]의 것보다 높게 나타났다. 즉 두 모형간의 PGFI, PNFI, PCFI를 비교해보면 각각  $0.621 > 0.613$ ,  $0.695 > 0.685$ ,  $0.737 > 0.726$ 로서 [제안모형]의 지수가 [결합모형]의 것보다 크므로 본 연구에서는 [제안모형]이 더 나은 것으로 나타났다. 다만 그 차이가 미미하기 때문에 다른 데이터 상황에서는 그렇지 않을 수도 있음을 배제

할 수는 없다. 그러나 외모와 승진 사이에 두 변수가 매개한다는 사실만은 확실히 입증되었다고 할 수 있다.

그런데 자아존중감과 대인관계의 경로방향에 관한 [가설 6c], 즉 대인관계 → 자아존중감이 아니라 자아존중감 → 대인관계의 경로가 확실한지 확인하기 위해서 제안모형에 대비되는 <그림 2>의 [대안모형]을 설정하여 [제안모형]과의  $x^2$ 를 중심한 모형적합도를 살펴보았다. 물론 앞서 밝힌 대로 자아존중감과 대인관계의 구조모형 오류들간에 상관을 설정하고 모형을 추정하였다. 그 결과 역시 제안모형의  $x^2$  지수가 대안모형의 지수( $x^2 = 186.1$ )보다 크게 낮았으며 그 낮은 정도는 통계적으로도 유의한 것이었다( $\Delta x^2(1)_{.05} = 8.5 > x^2(1)_{.05} = 3.84$ ). 이로써 자아존중감 → 대인관계의 경로가 승진에 미치는 영향은 두 변수의 역방향관계에 의한 것보다 더 현실적이라고 추정할 수 있었다. 이로써 본 논문에서 제시한 [가설 6c]도 입증되었다.

#### 4.4 추가분석

외모와 승진과의 단순모형에 두 개의 매개변수

<표 6> 매개변수 추가에 따른 설명력 증가분 검증

종속 변수	독립 변수	1차 매개변수	2차 매개변수	F값	$R^2$	$\Delta R^2$	$F^{(1)}$
승진	얼굴 체형	-	-	20.963***	.243	-	-
승진	얼굴 체형	자아존중감	-	17.823***	.265	.022	5.567**
승진	얼굴 폐형	자아존중감	대인관계	17.804***	.310	.045	12.130**

\*\* :  $P < .01$

1)  $F : \Delta R^2 \times (\text{표본수} - \text{추가된 독립변수의 수} - 1) / \text{추가된 독립변수의 수} \times (1 - R^2_{\text{new}})$

역할이 존재할 것이라는 가설을 구조모형으로 입증 하였으나 이에 대한 추가분석으로 하나의 모형에 새로운 변수가 추가됨에 따라 모형의 설명력이 증가되고, 또한 증가된 설명력이 유의성을 가지는지 회귀분석을 실시하여 설명력 증가분( $\Delta R^2$ )에 대한 Evans(1985)의 F 테스트 결과인 <표 6>으로써 차이검증을 하였다. 두 변수 사이에 자아존중감을 개입시킨 회귀분석 결과를 보면 승진에 대한 설명력은 .022만큼 증가하였는데 이는  $p=.01$ 수준에서 유의한 증가량이며 두 번째로 대인관계를 추가 하니 역시 .045만큼의 유의적인 증가를 보였다. 이러한 모든 결과들은 여성의 외모가 승진에 직접 영향을 미칠 것이라는 단순한 추론을 반박하며 본 논문에서 제시한 매개변수의 역할이 매우 의미가 있음을 말해준다고 할 수 있다.

## V. 결론과 토의

본 연구의 결론은 매력적 외모를 가진 여성은 자아존중감이 높아지고 그것이 대인관계를 원활하게 만들게 되고 원활한 대인관계는 승진에도 남들보다 상대적인 우위에 설 수 있다는 인과적 관계를 구조모형을 통하여 실증분석을 한 것이다. 본 연구가 외모의 영향이 민감한 여성 직장인만을 대상으로 한 연구이기 때문에도 더욱 그럴 수 있지만 외모와 승진사이에 매개변수의 존재를 확인할 수 있었다.

논문의 서두에 언급한 바와 같이 신분특성이론(status characteristics theory: SCT)과 기대이론(expectation states theory: EST)의 입장에서 보면 본 논문의 초점은 극히 미미한 부분에 불과하다. 그러나 직장에서의 승진이 주변인들의

성과기대에 의해 상당부분 좌우된다는 사실을 감안 하면 매력적인 외모변수가 어떤 신분변수보다도 우리나라에서는 매우 큰 역할을 한다고 볼 수 있다. 그리고 Harrison, Price & Bell(1998)은 신분은 일시적으로만 영향을 줄 것이라고 했지만 다른 변수의 매개에 의해 장기적으로 승진에 영향을 미치는 것을 보아도 신분변수가 조직행동에서 매우 큰 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 다만 성과 인종의 영향력이 상황에 따라서 다를 수 있듯이 얼굴, 키, 몸매, 체중 등의 많은 외모 변수들이 상황에 따라 다른 가중치를 갖고 자신과 타인의 조직내 행동과 기대에 영향을 미칠 것을 고려한다면 아직도 많은 난제를 안고 있다고 하겠다.

그럼에도 불구하고 본 연구가 가지는 이론적 의미를 찾는다면 적어도 본 연구는 기존연구들과는 다르게 외모가 성과 내지는 사회적 성공에 주는 영향과정에 대한 하나의 일반모형을 설정하는데 의미 있는 변수들을 제시했다는 점이다. 신분특성과 연계한 그간의 많은 연구들이 있었지만(Berger, 1988; Berger, Rosenholtz & Zelditch, 1980) 그러한 신분특성이 어떠한 과정을 거쳐서 집단 구성원의 기대와 행동에 영향을 미치는지에 대한 연구는 별로 없어 보인다. 즉 외모의 영향에 대해서도 본 연구에서 밝혀보려는 외모, 자아존중감, 대인관계, 승진을 모두 포함한 인과적 모델의 검증을 시도한 연구도 역시 많지 않다. 이런 점에서 본 연구가 외모가 어떻게 왜 사회와 직장에서 성공을 가져오는지에 대한 설명을 어느 정도 했다고 본다. 그리고 외모가 사회적 성공에 영향은 미치지만 구체적인 수입이 아닌 직장에서의 승진에도 영향을 미치는지에 대해 하나의 근거를 제시한 점도 본 연구의 공헌이라고 할 수 있다.

본 연구는 외모, 자아존중감, 대인관계, 승진의

단편적인 관계들에 매개변수를 통한 하나의 통합적 관점을 제시함으로써 신체적으로 매력적인 사람들이 선호되는 이유가 단지 외모 때문만이 아니라 자아존중감 같은 다른 변수들 때문일 수 있다는 견해를 제시한 것이다. 그동안 신체적 매력이 대인관계나 임금에 영향을 준다는 연구결과들은 있었으나 이러한 연구결과들은 신체적 매력이 독립변수로서 중요하다는 것 이상의 시사점을 주지 못했었다. 이에 반해 본 연구는 신체적 매력이 중요하지만 신체적 매력과 관련된 매개변수들이 더 중요하다는 메시지를 남겼다는 점에서 기존 연구들과 차별화된다.

한편, 한국에서 외모에 대한 연구가 많이 있었지만 과연 무엇으로 외모를 측정할 것인가에 대한 통일된 견해는 없었다. 그리고 체중을 중요한 외모변수로 감안할 때 무엇을 측정해야 하는지에 대한 일치된 방식이 없었는데 본 연구는 얼굴과 체중측정의 한 방안을 제시했다고 본다.

다음으로 본 연구결과는 조직관리 실무자에게도 시사하는 바가 많다. 우선 지금까지 외모라는 주제는 주로 사회학적, 사회심리학적, 혹은 교육심리학적 측면에서만 다루어져 왔으나 본 연구에서는 이를 기업성과와 연결하여 경영학의 연구대상으로 삼았다는 데에 의미가 있다고 할 수 있다. 그리고 외모를 다룬 기존 연구들은 그 대상이 학생이나 청소년들인 경우가 많았는데 본 연구의 대상이 직장인이었다는 점에서 실무적 가치가 있다.

그리고 아직 국내에서 직장인의 외모를 다룬 연구들이 그다지 많이 이루어지지 않는다는 점을 감안할 때 본 연구는 미래의 연구에 많은 시사점을 줄 수 있을 것이다. 본 연구결과는 궁극적으로 사회적 성공과 직무성과는 자아존중감이나 대인관계 역할이 중요하면 외모도 역시 자아존중감을 높이는 하나의 요인에 불과하다고 볼 수 있다. 그러므로

관리자는 구성원의 자존감 같은 내재적 변수의 충족에 더욱 관심을 가져야 할 것이다. 또한 대인관계 역시 자존감을 높여주면 원활하게 된다는 점도 시사해 준다. 직장 내에서의 대안관계나 커뮤니케이션은 개인 변수 보다는 조직상황에 의해 많이 좌우되는 것 같지만 개인의 자아존중감에 의해 많은 영향을 받고 있음을 알 수 있었다. 조직관리자는 커뮤니케이션의 환경개선도 중요하지만 개개인의 자존감을 높이는 방안을 강구해야 할 것이다.

본 연구는 위와 같은 시사점들을 남겼다는 점에서 그 의의가 있지만 다음과 같은 한계점도 있기 때문에 향후 연구를 위한 제언과 함께 이를 나열하고자 한다.

우선, 변수 측정의 객관성이라는 한계에 대한 논란의 가능성이다. 특히 외모에 대한 객관적 지표가 존재하지 않아 응답자의 주관적 판단에만 의존했다는 점이다. 그러나 한편 자신의 외모에 대한 인지는 오랜 동안 타인의 평가에 의한 피드백을 받으면서 형성되었다고 볼 수도 있기 때문에 심각한 하자는 아니라고 본다. 그럼에도 불구하고 향후의 연구자들은 외모의 객관적 측정도구 개발에 노력을 기울여야 할 것이다. 승진과 승급정도의 측정도 회사의 객관적 자료를 사용하는 것이 더 합리적인 것처럼 보이지만 동일 직급이라도 회사마다 직급의 가치수준과 승진연한도 다를 뿐만 아니라 승진적체 등의 상황이 다르기 때문에 응답자가 자기 직장의 주변 동료들과 비교하여 상대적으로 느끼는 주관적인 평가가 더 정확한 예측지표가 될 수 있다고 본다. 그러나 외모와 승진에 대한 객관적 자료가 입수 가능하다면 좀 더 확실한 결과를 얻을 수 있을 것이다.

그러나 본 논문이 원인변수와 결과변수를 동일한 대상으로부터 자기보고식 조사에 의존하였기 때문

에 동일방법분산오류(common method variance)의 가능성이 내재되어 있음은 부인할 수 없다. 외모나 승진속도 등에 대한 객관적 자료를 수집하거나 기업현실에서 실험실 방법을 병행한다면 더욱 연구변수들간의 더욱 합리적이고 정확한 관계를 파악할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 외모를 측정할 때 측정의 범위를 제한함으로써 범위 밖의 부분들에 대한 연구결과는 얻지 못하였다. 얼굴과 체형이 외모를 구성하는데 핵심 요소들이며, 자아존중감과 대인관계가 승진에 영향을 미치는 주요 변수들인 것은 사실이지만, 이들이 외모와 승진 사이의 매개변수 모두를 설명해 줄 수는 없을 것이다. 그러므로 본 연구에서는 이들 변수만 대상으로 삼았기 때문에 연구모델 자체가 완전하다고는 할 수 없다. 따라서 미래의 연구자들은 이러한 점에 유념하여 더 많은 하위 변수들을 통해 신체적 매력과 승진의 관계를 측정하여 본 연구에서 미비했던 점들을 보완하여야 할 것으로 판단된다. 아울러 본 연구에서 소홀히 다루었던 인구통계학적 변수들도 동시에 측정한다면 더 구체화된 결과를 얻는데 도움이 될 것이다.

셋째, 자신의 신체적 매력에 대한 평가기준과 승진에 대한 평가기준은 언제든지 변화할 수 있는 요소임에도 불구하고 시간의 제약 때문에 종단적인 연구를 행하지 못하였다. 따라서 횡단적인 연구로 인한 외적 타당성의 한계가 있다. 물론 본 연구에서는 문헌연구를 바탕으로 이론적인 인과관계 모형을 수립하고 이를 구조모델로 입증을 하기는 했더라도 시간적인 제약이 덜한 연구자라면 횡단적인 연구와 종단적인 연구를 함께 병행함으로써 이러한 외적 타당성 문제를 감소시킬 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구의 표본은 여성으로만 한정하였으나 연구결과를 더욱 일반화하기 위해서는 남성 직

장인까지 포함하여 연구해야 할 것이다. 그리고 본 연구에 사용된 데이터의 분석결과만을 가지고 외모와 관련변수들의 관계에 대한 일반화된 결론을 내놓는 것은 한계가 있다. 특히 상대적으로 높은 직급의 설문응답자들이 부족해서 승진이나 승진속도의 객관적 자료 확보에 한계가 있었기 때문에 향후의 연구자들은 더 많은 표본, 더 다양한 직급, 그리고 더 다양한 직종들에 대한 광범위한 대상을 기초로 하여야 할 것이다.

동시에 외모와 직접 관계될 수 있는 업종, 전문성, 학력, 등의 신변변수를 모두 포함한 종합적인 연구모델을 도출해야만 순수한 외모의 영향을 파악할 수 있을 것이다.

다섯째, 본 연구의 가설설정의 토대가 된 기존 연구들이 한국적 상황에서 검증된 것이 드물었다는 아쉬움이 있다. 외모의 측정요소나 다른 변수와의 관계에 대한 가중치도 서구의 상황과 많이 다를 수 있다는 개연성을 배제할 수 없었음이 또 하나의 한계점으로 지적될 수 있다.

여섯째, 본 연구는 직장여성의 외모가 자아존중감, 대인관계, 승진에 영향을 미친다고 했지만 반대의 경로도 존재할 수 있다. 즉, 자아존중감이 외모에 혹은 대인관계가 자아존중감에, 혹은 승진속도가 대인관계에 영향을 미칠 수도 있다는 점이다. 이러한 경로들에 대한 연구들 또한 미진하기는 마찬가지이다. 따라서 본 연구와 반대의 경로도 유의한지, 그리고 왜 그러한 결과가 나타나는지에 대해서도 향후 연구해 볼 필요가 있다. 끝으로 본 연구에 미진했던 부분들에 대한 연구가 더 이루어진다면 신체적 매력에 대한 고정관념과 편견을 넘어선 어떤 새로운 통찰을 얻을 수 있게 될 것이며 직장인들의 인간관계와 직무성공에 큰 공헌을 할 수 있으리라고 본다.

## 참고문헌

- 구자명, 이명희(1994), "남녀 중학생의 외모만족도와 사회성 및 성취동기에 관한 연구," *대한가정학회지, 대한가정학회*, 32(5), 153-163.
- 배병렬(2006), *구조방정식모델*, 서울, 청람
- 심미옥(1996), "남녀 초등학생 인기요인 분석," *교육연구, 한국교육학회*, 14, 277-301.
- 심영희(1997), "직장생활과 성문화," *한국여성학, 한국여성학회*, 13(2), 77-121.
- 이학식, 최재익, 임지훈(2004), "소비자 구매행동에 대한 브랜드 태도: 소비자 브랜드 관계에서의 역할," *소비자학 연구, 한국소비자학회*, 15(2), 85-108.
- 이현옥, 박경애(2000), "여성소비자의 외모만족도: 외모유형과 외모의식과의 관계," *대한가정학회지, 대한가정학회*, 38(7), 93-102.
- 임인숙(2004), "외모차별 사회의 성형경험과 의향," *한국여성학, 한국여성학회*, 20(1), 95-121.
- 허은실, 강현진, 이경혜(2003), "일부 청소년의 체중조절과 관련된 요인에 관한 연구," *대한지역사회영양학회지, 대한지역사회영양학회*, 8(5), 658-666.
- Adams, G. R.(1982), "Physical Attractiveness Stereotype," In. A. G. Miller(Ed.), *In the Eye of Beholder: Contemporary Issues in Stereotyping*, New York: Praeger.
- Averrett, S. & Korenman, S.(1996), "The Economic Reality of the Beauty Myth," *The Journal of Human Resources*, Madison, 31, 304-330
- Bagozzi, R. P. & Yi, Y.(1988), "On the Evaluation of Structure Equation Models," *Academy of Marketing Science*, 16, 76-94.
- Berger, J.(1988), "Directions in Expectation States Research," pp.450-463, in M. Webster, Jr. and M. Foschi(Eds.), *Status Generalization: New Theory and Research*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Berger, J., Rosenholtz, S. J. & Zelditch, M. Jr.(1980), "Status Organizing Processes," *Annual Review of Sociology*, 6, 479-508.
- Biddle, J. E. & Hamermesh, D. S.(1998), "Beauty, Productivity, and Discrimination: Lawyers' Looks and Lucre," *Journal of Labor Economics*, Chicago, 16, 172-201.
- Borman, W. C., White, C. A. & Dorsey, D. W.(1995), "Effect of Task Performance and Interpersonal Factors on Supervisor and Peer Ratings," *Journal of Applied Psychology*, Washington, 80, 168-177.
- Cawley, J.(2004), "The Impact of Obesity on Wages," *The Journal of Human Resources*, Madison, 39, 451-474.
- Cohen, R.(2000), "The Relationship between Commitment Forms and Work Outcomes: a Comparison of Three Models," *Human Relations*, 53, 387-417.
- Diener, E., Suh, E. M. Lucas, R. & Smith, H. (1999), "Subjective Well-being: Three Decades of Progress," *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E., Wolsic, B. & Fujita, F.(1995), "Physical Attractiveness and Subjective Well-being," *Journal of Personality and Social Psychology*, Washington, 69, 120-129.
- Dion, K. K.(1981), "Physical Attractiveness, Sex Roles, and Heterosexual attraction," In M. Cook(Ed.), *The Base of Human Sexual Attraction*, London: Academic Press.
- Evans, M. G.(1985), "A Monte Carlo Study of the Effect of Correlated Method Variance in Moderated Multiple Regression Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision*

- Processes*, 36, 306.
- Fenigstein, A.(1979), "Self-consciousness, Self-attention, and Social Interaction," *Journal of Personality and Social Psychology*, Washington, 37, 75-86.
- Fornell, C. & Larcker, D. F.(1981) "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable variables and Measurement Error," *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1976), "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory," *Organization Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E. Tatham, R. L. & Black, W. C.(1998), *Multivariate Data Analysis*, 5th ed., Prentice-Hall International.
- Hamermesh, D. S. & Biddle, J. E.(1994), "Beauty and the labor market" *The American Economic Review*, Nashville, 84, 1174-1194.
- Harmon, H. H.(1976), *Modern Factor Analysis*, 3rd ed., Chicago, Univ. of Chicago Press.
- Harrison, D., Price, K. & Bell, M.(1998), "Beyond Relational Demography, Time and the Effects of Surface- and Deep-level Diversity on Work Group Cohesion," *Academy of Management Journal*, 41, 96-107.
- Hatfield, E. & Sprecher, S.(1986), "Mirror: the Importance of Looks in Everyday life," *Albany State University*, New York Press.
- Judge, T. A. & Cable, D. M.(2004), "The Effect of Physical Height on Workplace Success and Income: Preliminary Test of a Theoretical Model", *Journal of Social Psychology*, 67, 426-441.
- Koh, A. R. & Kim, T. J.(1996), "The Effect of Egocentrism, Self Consciousness, Body Cathexis on Adolescence Clothing Behavior," *Journal of Korean Society Clothing Textiles*, 20, 667-681.
- Kreitner, R. & Kinicki, E.(2001), *Organization Behavior*, Boston MA: McGraw-Hill.
- Landy, D. & Aronson, E.(1969), "The Influence of the Character of the Criminal and His Victim on the Decisions Simulated jurors," *Journal of Experimental Social Psychology*, 5, 141-152.
- Lefkowitz, J. & Battista, M.(1991), "Investigation of Criterion Bias in Supervisory Ratings Used for Test Validation: the Impact of Supervisory Linking and Expectations, Ethnicity and Sex," Paper Presented at the International Symposium on Psychological Measurement, Nanjing Normal University, The People's Republic of China.
- Mahoney, E. R. & Finch, M. D.(1976), "The Dimensionality of Body Cathexis," *Journal of Psychology*, 92, 277-279.
- McAlister, D. J.(1995), "Affect-and Cognition-based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organization," *Academy of Management Journal*, 38, 24-59.
- Murphy, K. R. & Cleveland, J. N.(1995), "Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational, and Goal Based-perspectives," *Thousand Oaks*, CA. Sage.
- Parker, D. F. & Decotiis, T. A.(1993), "Organizational Determinants of Job Stress," *Organization Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
- Patzer, G. L.(1985), *The Physical Attractiveness Phenomena*, New York: Plenum Press.
- Persico, N., Postlewaite, A. & Silverman, D.

- (2004), "The Effect of Adolescent Experience Labor Market Outcomes: The Case of Height," *The Journal of Political Economics*, Chicago, 112, 1019-1053.
- Pfann, G. A., Biddle, J. E., Hamermesh, D. S. & Bosman, C. M.(2000), "Business Success and Businesses Beauty Capital," *Economics Letters* 67, 201-207.
- Podsakoff, P. M. & Organ, D. W.(1986), "Self-reports in Organizational Research: Problems and prospects," *Journal of Management*, 12, 531-544.
- Rosenberg, M.(1965), *Society and The Adolescent Self-Image*, Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Rosenthal, R. & Jacobson, L.(1968), *Pygmalion in the Classroom*, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Solnick, S. J. & Schweizer, M. E.(1999), "The Influence of Physical Attractiveness and Gender on Ultimatum Game Theory," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 79, 199-215.
- Secord, P. F. & Jourard, S. M.(1953), "The Appraisal of Body Cathexis: Body Cathexis and the Self," *Journal of Consulting Psychology*, 17, 343-347.
- Synnott, A.(1993), *The Body Social: Symbolism, Self, and Society*, New York: Routledge.
- Vaughn, B. E. & Langlois, J. H.(1983), "Physical Attractiveness as a Correlate of Peer Status and Social Competence in Preschool Children," *Developmental Psychology*, 19, 561-567.

# The Effects of Physical Attractiveness on Women Employees' Promotion: The Mediating Role of Self-Esteem and Interpersonal Relations

Chang-Hee IM\*

## Abstract

Recently there have been efforts to develop linkages between some of major lines of work in status characteristics theory(SCT) and personal traits, especially physical attractiveness. For example, there seems to be a societal impression that pretty women are more successful in workplace. So, in our country working women have become increasingly concerned about their physical attractiveness. Since it is assumed that they will need physical attractiveness and it will be up to the individual to adjust her behavior in order to obtain a job or promotion, to develop a career and to increase her confidence. It is also known that physical attractiveness influences on worker's hiring, promotion, earnings, and interpersonal relations significantly.

The purpose of this study is to prove that physical attractiveness of women employees influences on their career success, and that self-esteem and interpersonal relations have a mediating role between physical attractiveness and promotion by test of the hypotheses - working women's self satisfaction of physical attractiveness will be related to promotion positively and this relationship will be mediated by their self-esteems and interpersonal relation skills.

We hypothesized the following and the following hypotheses were divided into several sub-hypothesis to facilitate assessment.

- Physical attractiveness(face and fatness) and status characteristic(age) will be significantly correlated with self-esteem, interpersonal relation skill, and promotion.
- Self-esteem and interpersonal relation will be significantly correlated with promotion.
- Self-esteem and interpersonal relations will mediate the relationship between face, fatness, and age and promotion in female employees.

---

\* Professor, School of Business, Hongik University.

In order to achieve our research purpose, literature review and survey research technique were conducted. To identify all possible studies of the relationships between physical attractiveness and various criteria that indicate the satisfaction with promotion (self-esteem, interpersonal relation skill), several databases were searched in the process of our model identification. In addition to the questionnaire searches, the reference lists of reviews of the literature were examined.

These efforts of searches resulted in our equation model specification. Most articles contained correlations or information that could be translated into correlations. And the data obtained from 188 female workers who are working in divers organizations in the Seoul metropolitan area are analyzed with the statistical program AMOS 4.0 and SPSS 12.0K for Windows. Structural equation modeling which is not traditional analysis method was used in analyzing hypotheses considering debates regarding methodological rigorousness in current researches field in status characteristics theory or status performance expectation states theory.

The result of the empirical analysis are as follows: as early organizational study observed, female worker's self satisfaction of physical attractiveness is related to satisfaction with promotion positively and this relationship is mediated by self-esteem and satisfaction with interpersonal relations. Path analysis showed that the interrelation of physical attractiveness, self-esteem and interpersonal relations and their relation with promotion are explained to a certain degree by the proposed model.

Though this study contributed both academically and practically, it has some limitations. Assessment on variables was done by direct reports of the respondents, for example, which the objective level of the physical attractiveness and promotion can be different compared with respondents' self assessment. So our process of model verification is not free from the common method variance problem.

Theoretically, it is important to understand how and why physical attractiveness affects working women's success in the aspect of promotion in business organization. Practically, it is important for managers to know whether physical status of employees affects performance because it proxies self-esteem and excellent interpersonal relation skill or whether their physical attractiveness acts independently of these processes. The results presented in this article clearly suggest that physical attractiveness affects employee's self-esteem and workplace interactions and therefore is worthy of continued scholarly investigation.

Key words: physical attractiveness, self-esteem, promotion, structural equation model analysis, mediating variable