



## 저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

이은혜 교수지도  
석사학위 청구논문

미용학원 훈련생의  
근무형태에 따른 직무만족도 연구

2011

성신여자대학교 문화산업대학원  
문화산업학과 피부비만관리 전공  
이 새 롬

미용학원 훈련생의  
근무형태에 따른 직무만족도 연구

이은혜 교수지도

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2011年 5月

성신여자대학교 문화산업대학원  
문화산업학과 피부비만관리 전공  
이 새 롬

# 인 준 서

이새롬의 석사학위 논문으로 인준함

심사위원 \_\_\_\_\_인

심사위원 \_\_\_\_\_인

심사위원 \_\_\_\_\_인

성신여자대학교 문화산업대학원

## 논문개요

우리나라 여성들은 지속적인 사회진출과 생활의 영유 확보 등으로 인해 아름다움을 유지하려는 욕구가 증대되고 있다. 그로 인해 미용에 관한 관심과 미적변화에 대한 열망이 높아지고, 여유로운 삶에 대한 욕구가 향상됨에 따라 피부미용업종이 전문적 가치가 있는 업종으로 대중에게 부각되고 있다.

본 연구에서는 대전·충남권의 피부미용 업계에 종사하는 미용교육훈련생들을 대상으로 2011년 3월 20일부터 4월 3일까지 미용 직무에 관한 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총 400부를 배포하여 불성실하게 답변한 설문을 제외한 356부를 SPSS 18.0 for Windows를 사용하여 최종 분석 하였으며 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 조상대상자의 총 356명중 성별은 여성이 92.9%, 남성이 7.9%이며, 연령별로는 20~29세가 32.0%로 많았으며, 학력은 고졸이 54.5%로 많았다. 미용업 전환여부는 356명중 163명이 설문에 응하였는데, 적성에 안 맞아서와 기타가 각각 33.1%로 많이 차지했다. 미용업 선택이유는 적성과 맞아서가 43.0%, 미용업 시작연령은 20~25세가 34.6%로 많았으며, 취득자격여부는 피부미용자격증이 76.7%로 가장 많이 차지했다.

둘째, 직무환경 분석에서 근무형태에 따른 근무 인원수 분석의 결과 직책에서 일반직원인 경우 총 근무인원수는 5명 미만이 35.7%( $p < 0.001$ ), 1년 미

만은 21.1%( $p<0.1$ ), 비정규직은 34.3%( $p<0.05$ ), 주 6일제는 32.0%( $p<0.001$ ), 정기휴무 4일 미만은 30.3%( $p<0.001$ )으로, 모두 5명 미만으로 나타나 미용교육 훈련생들의 경우 대부분 5명 미만의 사업장에서 근무하는 것으로 조사되었다. 또한 근무 형태에 따른 급여수준의 결과는 월급이 직책에서 일반직원이 233명(65.4%), 근무기간 1년 미만은 122명(34.3%), 보험 미가입자는 208명(58.4%), 비정규직은 197명(55.3%)로 나타나 미용교육 훈련생들의 경우 대부분 월급을 받는 것으로 조사되었다.

셋째, 근무형태에 따른 총합 평균 분석에서는 정규직일수록 만족도가 낮게 나타났으며( $p<0.1$ ), 계약사항에 만족한 사람과 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해주는 사람의 직무만족도는 높게 나타났다( $p<0.001$ ). 임금 만족도 분석에서는 정규직은 만족도가 낮게 나타났으며( $p<0.05$ ), 계약 사항을 만족한 사람( $p<0.001$ ), 시간 수당이 있는 사람( $p<0.1$ ), 직장에서 직장상사가 갈등을 적극적으로 해결해주는 경우는 높은 만족도가 나타났다( $p<0.001$ ). 근무시간 만족도 분석에서는 정규직일수록( $p<0.05$ ), 평균근무시간이 많을수록 만족도가 낮게 나타났으며( $p<0.001$ ), 계약을 만족한 경우( $p<0.001$ ), 정기휴무일이 많을 경우( $p<0.1$ ), 주기적인 교육이 많을 경우( $p<0.1$ ), 병가 급을 수령할수록( $p<0.05$ ), 갈등을 적극적으로 해결할 경우 높은 만족도를 나타냈다( $p<0.05$ ). 업무량 만족도 분석에서는 정규직일 경우( $p<0.1$ ), 근무시간이 높을수록 낮은 만족도를 보였으며( $p<0.001$ ), 계약을 만족한 경우( $p<0.05$ ), 교육이 많을 경우( $p<0.1$ ), 갈등을 적극적으로 해결할 경우 높은 만족도를 나타냈다( $p<0.05$ ). 복리후생 만족도 분석에서는 미용입문기간이 높을수록 만족도가 낮게 나타났으며( $p<0.05$ ), 계약

을 만족할 경우( $p<0.001$ ), 병가급여를 지급할 경우 ( $p<0.05$ ), 갈등을 적극적으로 해결해줄 경우 높은 만족도를 나타냈다( $p<0.05$ ).

넷째, 인간관계 만족도 분석에서는 미용입문기간이 높을수록( $p<0.1$ ), 4대 보험에 가입한 사람일 경우( $p<0.05$ ), 대회 참여율이 많을수록( $p<0.05$ ), 갈등에 적극적으로 개입할수록( $p<0.001$ ), 승진을 할 경우에 높은 만족도를 나타냈으나( $p<0.05$ ), 근무연수가 많을수록 만족도가 낮게 나타났다( $p<0.05$ ). 직업 선택 만족 분석에서는 입문기간이 많을수록( $p<0.1$ ), 근무시간이 많을수록( $p<0.001$ ), 대회가 많을 경우( $p<0.05$ ), 급여수준이 높을수록( $p<0.1$ ), 병가 급이 있을 경우( $p<0.1$ ), 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 만족도가 높게 나타났으나( $p<0.001$ ), 근무일수가 높을 경우에는 만족도가 낮게 나타났다( $p<0.05$ ).

다섯째, 희망 근무조건과 미용분야의 전망 결과 전문 직업 분야로 정착하기 위해 필요한 것은 경제적 소득의 향상이 138명(38.8%), 근무 시 가장 중요한 것은 급여가 284명(79.8%), 직무향상을 위해 추가로 공부해야 할 것은 미용경영이 94명(26.4%), 자기개발을 위한 노력에는 전문지 구독이 (92명)25.8%, 기대하는 이미지는 성공한 이미지가 98명(27.5%), 향후 5년 계획은 전문 샵 오픈 계획이 136명(38.2%), 이직사유는 급여 및 복지제도가 99명(27.8%), 노동 대비 원하는 보수량은 150~200만원이 152명(42.7%), 가장 시급한 개선점은 근무시간이 94명(26.4%)로 가장 많았다. 미용분야에 대한 전망 분석은 167명(46.9%)이 긍정적으로 미용에 대해 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타났다.

미용학원에서는 시대흐름에 부흥하는 전문 미용인을 육성하기 위해 업무를 수행하기 위한 전문교육을 시행하고 있는데, 훈련생들이 취업한 후 경영자들이 인적자원 관리의 중요성에 대한 인식의 차이로 유능한 인적자원이 감소되고 있으며, 미용고등학교·미용 대학 등의 교육기관 훈련생들보다 열악한 대우와 직무상황으로 인해 직무불만족 상황에서 이직률이 높아지고 다른 업종으로 전환하고 있다.

따라서 본 연구에서는 미용학원 훈련생들의 직무만족도를 파악하여 직무의 능률을 올리고, 직무환경을 개선시켜 피부미용산업을 활성화 시키고 발전시킬 수 있는 초석이 될 것이라고 생각하며, 피부미용산업 발전에 기여할 수 있는 기초자료를 제공하는데 연구의 의의를 두고 있다.

# 목 차

## 논문개요

<b>I. 서론</b> .....	1
<b>II. 이론적 배경</b> .....	5
1. 피부미용 산업 .....	5
1) 피부미용의 정의 .....	6
2) 피부미용의 변천사 .....	7
3) 피부미용관련 직업현황 .....	9
4) 피부미용산업의 고용형태 .....	10
2. 직무만족도 .....	12
1) 직무만족의 개념 .....	12
2) 직무만족 이론 .....	14
3) 직무만족의 중요성 .....	15
3. 미용 교육 훈련 .....	17
1) 미용교육의 역사 .....	18
2) 교육훈련의 구성요인 .....	19
3) 미용교육 훈련 .....	21
4) 미용교육기관 현황 .....	24
<b>III. 연구방법</b> .....	27
1. 조사대상 및 기간 .....	27
2. 조사내용 및 방법 .....	27
3. 자료 처리 및 분석 방법 .....	29

<b>IV. 연구 결과 및 고찰</b>	30
1. 일반적 특성	30
2. 직무환경 분석	33
1) 근무 인원수 분석	33
2) 주기적 교육 횟수 분석	38
3) 주기적 세미나 참가 횟수 분석	42
4) 급여 지급방법 분석	45
3. 근무 형태에 따른 직무만족도	48
1) 직무만족도 총합 평균	48
2) 임금 직무만족도	50
3) 업무활동 직무만족도	52
4) 근무환경 직무만족도	55
5) 인간관계 직무만족도	57
6) 근무시간 직무만족도	59
7) 업무량 직무만족도	61
8) 연·월간 휴일 직무만족도	63
9) 복리후생 직무만족도	65
10) 의사결정 직무만족도	67
11) 직급 직무만족도	69
12) 근무 분위기 직무만족도	71
13) 직업 개발 지원 직무 만족도	74
14) 직급 기회 직무 만족도	76
15) 기술 향상성 직무 만족도	78
16) 업무협조 직무 만족도	80
17) 직업 선택 만족 직무만족도	82

4. 희망근무조건 및 만족 요인 .....	84
1) 조사대상자들의 희망 근무조건 .....	84
2) 미용분야에 대한 전망분석 .....	90
 V. 결론 및 제언 .....	 91

참 고 문 헌

ABSTRACT

부       록

## 표 목 차

표 1. 연구자에 따른 직무만족에 대한 개념 .....	13
표 2. 설문지 구성 .....	28
표 3. 조사 대상자들의 일반적 특성 .....	32
표 4. 근무 형태에 따른 근무 인원 수 .....	36
표 5. 근무 형태에 따른 주기적 교육 횟수 .....	40
표 6. 근무 형태에 따른 주기적 대회 횟수 .....	44
표 7. 근무 형태에 따른 급여 수준 .....	47
표 8. 근무 형태에 따른 직무만족도 평균분석 .....	49
표 9. 근무 형태에 따른 임금 만족도 .....	51
표 10. 근무 형태에 따른 업무활동 만족도 .....	54
표 11. 근무 형태에 따른 근무환경 만족도 .....	56
표 12. 근무 형태에 따른 인간관계 만족도 .....	58
표 13. 근무 형태에 따른 근무시간 만족도 .....	60
표 14. 근무 형태에 따른 업무량 만족도.....	62
표 15. 근무 형태에 따른 연 · 월간 휴일 만족도.....	64
표 16. 근무 형태에 따른 복리후생 만족도 .....	66
표 17. 근무 형태에 따른 의사결정 만족도.....	68
표 18. 근무 형태에 따른 직급 만족도 .....	70
표 19. 근무 형태에 따른 근무 분위기 만족도 .....	73
표 20. 근무 형태에 따른 직업 개발 지원 만족도 .....	75
표 21. 근무 형태에 따른 직급 기회 만족도.....	77
표 22. 근무 형태에 따른 기술 향상성 만족도 .....	79
표 23. 근무 형태에 따른 업무협조 만족도.....	81

표 24. 근무 형태에 따른 직업 선택 만족도 .....	83
표 25-1. 조사 대상자들의 희망 근무조건 .....	88
표 25-2. 조사 대상자들의 희망 근무조건 .....	89
표 26. 미용분야에 대한 전망분석 .....	90

## 그림 목차

그림 1. 근무 인원수 분석 - 근무 파트	37
그림 2. 근무 인원수 분석 - 근무 인원수	37
그림 3. 주기적 교육 횟수 분석 - 근무 연수	41

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성

세계적으로 서비스 산업이 차지하는 비중은 점점 커지고 있으며, 서비스 산업에 대한 투자로 조직 간의 경쟁은 더욱더 치열해지고 있다. 선진국의 경우 서비스 산업이 GNP의 70 ~ 80% 이상을 차지하고 있고,(강남옥, 2009). 우리나라의 경우 서비스업도 2007년 기준으로 GDP 대비 57.6%의 비중을 차지하였으며, 그 비중은 계속 증가하고 있다. 특히 서비스업의 고용은 큰 폭으로 증가하여 우리나라 전체 고용의 67%를 차지하고 있으며 이는 제조업의 약 4배 수준을 보인다(기획재정부, 2008). 이처럼 서비스산업은 일자리 창출의 핵심 역할을 수행하며 다른 산업에 비하여 일자리 창출 능력이 월등히 높다(김백륜, 2009). 2009년 12월 서비스업부문 통계조사 결과 보도 자료에 의하면 ‘여성의 경제활동 참여 증가 및 외모중시 경향 등으로 관련 서비스업 동반 성장’이라는 제목으로 피부 미용 업이 30.5%를 차지했다.

우리나라 여성들은 지속적인 사회진출과 생활의 영유 확보 등으로 인해 아름다움과 건강을 유지하려는 욕구와 기대 또한 증대되고 다양해지고 있다. 이로 인해 미용서비스업은 국내 여성들에게 매우 관심 있는 분야로 각광받고 있으며 동시에 이를 바탕으로 미용 서비스업은 지속적으로 성장하고 있다(박규도, 2009). 이러한 미용 서비스업의 성장으로 인하여 미용에 관한 관심과 미적변화에 대한 열망이 높아지고, 건강과 여유로운 삶을 원하는 욕구가 향상됨에 따라 피부미용업종이 가치가 있는 업종으로 선정되면서(최외

숙, 2011), 어느 산업보다도 체계적인 미용교육훈련이 필요하였다. 그 결과 미용은 새로운 교육 분야로 대두되었고 고등교육기관에서부터 대학교 대학원에 이르기까지 교육체계가 확장되고 있다.

피부미용 교육기관으로 전문대학 200여개, 4년제 대학 16개, 대학원 19개의 과정에서 시대가 요구하는 지식인 기반을 위한 미용지도자 및 전문연구 인력을 양성하고 있다(권옥주, 2010).

체계적인 미용교육은 단순한 기능 위주에서 벗어나 21세기의 국제 경쟁시대에 맞추어 세계화, 전문화, 체계화 되고 있다. 이제 미용도 단순한 기술이 아닌 고도의 예술적 감각이 요구되며 사회에서 인정받는 미용인이 될 수 있도록 전문가로 거듭나기 위하여 체계적이고 계획적인 교육이 필요하다.

피부 미용 업이 여성의 유망직종으로 각광받기 시작하면서 고등학교, 전문대학, 대학교 등의 공교육 기관이 많이 늘어났지만, 이러한 공교육은 자격증 취득과 이론중심 교육으로 진행되고 있어 실제 취업하는 졸업생들은 근무하는데 많은 어려움을 겪고 있으며 업무를 수행하는데 어려움이 많다(박미옥, 2007). 한편 피부미용업의 정규 교육을 받지 못한 주부나 실업자들은 자격증 취득하여 피부미용업무를 원활하게 수행하고, 직무에 대한 만족감을 높이기 위해 사설미용학원을 선택하여 피부미용 기초교육을 받고 있다.

미용학원에서는 시대흐름에 부흥하는 전문 미용인을 육성하기 위해 업무를 수행하기 위한 기초교육을 시행하고 있는데, 미용기술학원에서 전문적인 교육을 받았다 하더라도 취업한 후 경영자들이 인적자원 관리의 중요성을 무시함으로써 인해 유능한 인적자원이 사장되고 있으며, 피부 미용사들은 직무 불만족 상황에서 여러 사업장을 옮겨 다녀 이직률이 높아지고 근무환경과

스트레스, 경제 문제로 다른 업종으로 전환하고 있다(신예진, 2005).

우리나라의 경우 2008년 미용사 자격증이 미용사(일반)와 미용사(피부)로 나누어지면서 정확하게 파악할 수 없었던 피부 미용인들이 자격증 취득을 위하여 국가고시를 응시하게 되었고 2008년 2만 3천 173명, 2009년 3만 4천 825명(산업인력공단, 2010년)이 자격증을 취득하면서 보다 구체적인 종사자의 수를 파악하게 되었고 아직도 많은 영업주들이 자격증을 취득하지 않은 바 정확한 통계의 수치는 몇 년 더 지나야지만 정확한 파악이 가능할 것으로 추산된다(최윤정, 2011). 또한 제도권 밖에서 행정적 보호가 없었던 피부 미용 분야가 2008년 10월부터 국가자격시험을 실시하면서 전문적, 제도권으로 유입이 되어 서비스 전문직으로, 관심이 더욱 집중되고 있다. 특히 한국고용정보원에서 2008년 한국의 유망 직종 중 직종별 선정 내용을 확인해 보면 서비스 업종에서 피부미용사가 선정되기도 하였다.(최정임, 2009).

따라서 본 연구에서는 미용학원 훈련생들의 직무만족도를 파악하여 직무의 능률을 올리고, 직무환경을 개선하는 것은 피부미용산업을 활성화 시키고 발전시킬 수 있는 초석이 될 것이라고 생각하여 미용학원 훈련생들의 미용학원 교육훈련이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 미용학원 교육훈련을 수료한 훈련생들을 대상으로 연구를 실시하였으며, 미용교육 훈련생들의 직무의 능률을 높이고 직무환경을 개선시켜 피부미용산업 발전에 기여할 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 미용학원 훈련생의 근무형태와 직무만족도, 희망 근무조건을 요인을 파악하여 미용학원 훈련생이 직무를 수행하는데 원활하도록 하며, 직무에 대한 만족감을 높이고, 더 나아가 피부미용 산업의 발전과 직무환경 개선에 이바지 하는 기초자료 및 시사점을 제공하고자 한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 미용학원 훈련생들의 일반적인 특성을 파악한다.
- 둘째, 미용학원 훈련생들의 근무형태에 따른 직무환경을 파악한다.
- 셋째, 미용학원 훈련생들의 근무 형태에 따른 직무만족도를 파악한다.
- 넷째, 미용학원 훈련생들의 희망조건을 파악한다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 피부미용 산업

우리나라에서 미용 산업이 체계를 갖추기 시작한 것은 1948년 제 1차 미용사 자격시험이 실시라 할 수 있으며, 본격적으로 발전된 것은 미용 산업에 대한 공중위생관리법을 제정되면서부터이다(신예진, 2006). 공중위생관리법은 공중이 이용하는 영업과 시설의 위생관리 등에 관한 사항을 규정함으로써 위생수준을 향상시킴을 목적으로 1999년 2월 8일에 제정되어 2008년 3월 28일(법률 제 9026호)일부개정을 통하여 오늘에 이르고 있다(류연옥, 2010).

2009년 12월 서비스업부문 통계조사 결과 보도 자료에 의하면 ‘여성의 경제 활동 참여 증가 및 외모중시 경향 등으로 관련 서비스업 동반 성장’이라는 제목으로 피부 미용 업이 30.5%를 차지했다. 피부미용관련 사업체 수는 2007년 8,414개에서 2008년 10,181개로 21% 증가하였었고, 종사자 또한 2007년 16,097명에서 2008년 18,622명으로 15.7%증가하였다. 매출액은 2007년 4,422억, 2008년 5,772억으로 30.5% 증가한 것으로 업체수와 종사자, 매출액 모두 증가하는 추세로 조사되었다(통계청, 2009).

미용 산업은 아름다움을 표현하는 모든 상업적 행위를 의미하며 얼굴, 피부, 두발, 손톱 및 발톱 등의 상태를 개선하고 아름답게 미화시키는 예술인 동시에 과학이다. 기술적 측면에서의 미용 산업은 유형의 상품이면서도 그 과정이 서비스적 요소를 많이 담고 있어 이를 관리하고 운영하는 측면에서 일반적인 산업과는 다르게 접근할 필요가 있다(김은혜, 2011).

미용은 헤어, 메이크업, 피부 관리, 두피관리, 발 관리, 경락, 네일아트, 분장 등을 총칭하는 기술적 체계적인 동시에 멋과 아름다움을 창출하는 특수 예능 분야와 관련된 향장 미용 체계를 총괄하는 인체미학이다. 아름다움만을 추구하는 ‘예술’과는 달리 목적에 맞는 기능성이 있어야하고 시각적으로 아름답고 생활과 직결되어 고객에게 ‘행복’ 즉 ‘만족감’을 주어야 하는 본질의 의미를 포함하고 있다(강영미, 2009). 1970년대의 피부미용은 헤어미용에 소속되어 단순한 개념의 마사지와 핸드마사지 정도였고, 그 후 1980년대에 이르러 많은 미용학원과 피부미용학원들이 개원을 시작으로, 현재 미용이라는 테두리에서 헤어와 피부미용이 정착되어왔다(곽형심, 1998). 또한 그동안 제도권 밖에서 행정적 보호가 없었던 피부미용분야가 전문적, 제도권으로 유입이 되고, 2008년 10월부터 국가자격시험을 실시하여 피부미용 전문가로 인정되면서 관심이 더욱 집중되고 있다. 특히 한국고용정보원에서 2008년 한국의 유망 직종 중 직종별 선정 내용을 확인해 보면 서비스 업종에서 피부미용사가 선정되기도 하였다(최정임, 2009).

#### 1) 피부미용의 정의

피부미용이라는 명칭은 약 200년 전 독일의 미학자 Baumgarten이 ‘미(美)는 인간에게 만족과 쾌감을 주는 대상이며 보는 사람의 마음에 달려있다.’ 라는 감성의 미학 차원에서 처음 사용하였다(김유정, 2002).

Cosmetic은 화장, 피부미용, 미용의 포괄적인 의미로 통용되고 있으며 그 어원은 그리스어의 “Kosmein”에서 유래되었고, ‘관리하다, 장식, 치장하다’라는

뜻을 내포하고 있다. 또한 화장품과 피부 관리를 구별하기 위해 사용되는 "Esthetique" 이라는 용어는 "심미적인, 미학, 미의식"의 의미를 갖고 있다(김광옥, 2006).

피부는 신체의 외부를 덮고 있는 하나의 막으로서 여러 외부 환경요소로부터 신체를 보호해주는 중요한 기관으로, 다양한 생리적 기능을 수행하여 내부 장기와 그 밖의 체내기관을 보호해 주고 조절해 주는 역할을 한다(김명숙, 2006). 피부는 성별, 연령, 계절, 생활습관, 생활환경등에 따라 변화하기 때문에 이러한 내·외적 요인으로 부터 오는 문제를 물리적이거나 화학적인 방법을 이용하여 예방하고, 피부의 생리기능을 자극함으로써 아름답고 건강한 피부를 유지해야 하는데 이러한 미용기술을 피부미용이라 한다. 이와 같이 피부미용은 하나의 과학이라고 말할 수 있으며, 과학적인 지식과 기술을 바탕으로 미의 본질과 형태를 다룬다는 의미에서 예술이라 할 수 있다(방소정, 2007).

## 2) 피부미용의 변천사

### (1) 19세기 이전의 피부미용의 변천사

단군신화에 나타난 쑥과 마늘을 복용했다는 기록은 쑥과 마늘의 미백효과를 감안하면 그 당시 이미 백색피부를 선호했다는 것을 짐작할 수 있게 한다. 선사시대 한반도 동북방에 거주했던 읍루인 들은 겨울에 돈지(豚脂)를 발라 피부를 보호하고 추위를 견뎌냈다는 기록이 있으며 말갈인들 오줌세수를 하여 피부 미백 수단으로 이용한 사례들이 나타나고 있다(김현록, 2003).

삼국시대에는 불교의 전래로 눈썹이나 입술의 선을 그리는 미용법과, 스님들

의 목욕재계에서 비롯한 온천욕과 다양한 치료목적의 목욕 법은 현대의 하이드로테라피의 시초가 되었으며, 종교의식에서 향의 사용이 급증하여 개인을 위한 향의 사용이 증가하게 되어 향을 피우거나 사향과 같은 향을 몸에 지니게 되었는데 이것은 향기요법(Aromatherapy)의 시초이다(방소정, 2007).

고려시대에는 복숭아 꽃물로 세안·목욕함으로서 미백효과와 피부의 유연효과를 얻었다는 기록이 있고, 난을 입욕제로 이용하여 몸에 향기를 지녔다고 기록하고 있다. 또한 얼굴피부 전용 화장품의 개발이 이루어진 기록이 있다. 피부 미백제 역할을 했다고 하는 면약이라고 불리는 제품은 현대의 크림과 에멀션과 같은 유액으로 추측하고 있다. (김주리 등, 2007).

조선시대에는 유교사상으로 인해 색조화장은 천하게 여기어 양반가의 여자들은 가벼운 화장을 하였으며, 맑은 피부가 중시되어 미안수를 바르고 오이나 꿀로 팩을 했다. 조선시대의 ‘규합총서’에는 몸을 향기롭게 하는 법, 목욕법, 피부관리법등이 소개되어 청결에 대한 관심도를 알 수 있었다(안문경 등, 2010)

## (2) 19세기 이후의 피부미용의 변천사

1922년에는 관허 제 1호인 박가분이 대량 생산되고 화장품 회사가 크림을 생산하면서 신문에 미용광고가 실리게 되었다. 1920년 동아부인상회에서 피부를 부드럽게 하는 연부액을 제조 발매하였으며, 1945년 해방 이후에 생산된 콜드크림은 만능크림으로 불리면서 다양하게 사용되었다. 1950년대에는 가정에서 수세미와 오이를 걸러두거나 증류수를 받아 화장수를 만들어 사용하였다(차영애 등, 2001). 1960년대에는 눈썹 문신이 이루어졌으며 1970년대에는 보습크림

등의 피부관리제품이 생산되기 시작하면서 우리나라 화장품의 해외 수출이 이루어졌다(김유정, 2002). 한편 1981년 YWCA 직업개발부의 신직종 개발에 의해 신설된 피부 관리는 독일에서 들여온 여성 직종으로 ‘피부관리사’라는 명칭으로 정규교육이 시작되었다. 이것이 현재의 피부미용사로 자리를 잡게 되었다. 또한 1986년 CIDESCO(국제피부관리협회)에 정식회원국으로 가입하여 세계의 피부미용과 함께 발전해왔다(김현록, 2003).

현대에는 동서양의 구분 없이 피부미용에 대한 정보를 공유하며 발전시켜 나가고 있으며, 인체 내부의 문제 정신적인 문제까지도 피부로 드러난다는 사실을 의학적으로 이해하면서 예방의학과 예측의학으로까지 발전을 거듭하고 있다. 일부 마사지 요법은 반사적으로 장부의 치료효과까지 거두는 대체 치료요법으로까지 인정받고 있으며, 이에 따라 현대에서 피부 관리에 대한 관점은 아름다움 뿐 아니라 내 외적인 총체적 건강에 기준을 두고 있다(김주리, 2007).

### 3) 피부미용관련 직업현황

21세기를 맞아 소득의 향상으로 새로운 미적 변화에 대한 열망이 높아지게 되었고 과거에 비해 건강과 여유로운 삶을 지향하는 욕구가 증대됨에 따라 피부 관리 업종이 부가가치가 있는 유망업종으로 부상하고 있다(최외숙, 2011). 이러한 사회적 배경으로 피부미용 산업은 발전해 나가고 있으며, 피부미용직 무도 다양화되고 있어 미용학원 훈련생들이 다양한 분야로 취업하고 있다.

피부미용관련 직업을 크게 분류하면 다음과 같다.

첫째, 피부 미용실은 미용학원 훈련생들의 대부분이 미래의 관리실 창업을 목적으로 선택하는 취업지로서 다양한 종류의 프로그램화된 테크닉, 대체요법, 각종 테라피, 제품과 기계를 이용한 관리 등을 고객에게 서비스를 제공한다. 둘째, 교육업계 종사자는 이론과 실기능력을 갖춘 전문인이 학원 및 학교에서 전문 미용인을 배출하기 위한 교육을 담당하는 사람을 말한다. 피부미용 교육의 학원 및 학교의 수가 점점 늘어감에 따라 전문 강사 및 교수의 수요 또한 늘어나기 시작했다. 교육업계 종사자는 교육을 담당하기 때문에 어느 정도의 학력과 실무경험이 바탕이 되어있어야 한다(홍수옥, 2007).

셋째, 병원의 경우에는 종전에 피부 및 성형외과로 국한되었으나, 최근에는 내과, 산부인과, 재활의학과, 등 다양한 진료 과에서 피부미용실을 운영하고 있으며, 레이저 및 의료기계 사용 후 사후관리로서의 처치를 하는 의료적으로 연결되는 관리가 대부분이다(방소정, 2007).

넷째, 화장품회사는 교육부·영업부 등으로 직무파트가 나누어져 있어 훈련생의 적성에 맞는 직무분야로 취업이 가능하다. 교육부는 회사에서 판매되는 화장품의 성분 및 기능에 대한 지식을 충분히 숙지하여, 판매사원들에게 제품 교육을 담당하는 부서이다. 영업부는 피부미용업체를 방문하여 화장품의 성분 및 기능을 설명하고 제품을 판매하는 부서이다.

#### 4) 피부미용산업의 고용형태

고용형태는 정규직과 비정규직으로 나눌 수 있다. 2009년 통계청에서 실시한 '경제활동인구조사 부가조사'에서 비정규직은 855만 명(51.9%)이고 정규직은

793만 명(48.1%)으로 조사되었는데 IMF(International Monetary Fund) 경제위기 이전에 비해 점점 비정규직의 비율이 높아지고 있다. 또한 비정규직으로 인한 사회적 문제가 심화되어 더 이상 방치할 경우 한국 경제에 치명적인 영향을 미칠 것이라는 데 노사정 모두의 의견이 일치하였다(이건훈, 2010).

정규직 근로자란 다음과 같은 의미가 내포되어 있다. 첫째, 조직에 귀속하여 공통적인 신분과 처우를 보장받는 고용자 집단이라는 의미가 있다. 둘째, 조직으로부터 장기고용이나 종신고용을 보장받아 전일근무를 하는 상용근로자라는 의미가 있다. 셋째, 고용과 더불어 생활도 보장받을 뿐 아니라 다양한 제도적인 혜택을 보장받는 근로자라는 의미가 내포되어 있다(김영석, 2009).

비정규직의 개념에 대해, OECD(ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT)는 임시근로자, 시간제근로자 정도를 비정규직으로 파악하였고, '2002년. 7월 노사정위원회 비정규특위에 의하면 비정규직은 고용형태를 기준으로 근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, 파트타임 시간제근로자 및 파견근로자, 용역근로자, 특수고용 종사자 가정 내 근로자, 일일 근로자인 비전형 근로자로 분류하였다(사람입국일자리위원회, 2006).

## 2. 직무만족도

### 1) 직무만족의 개념

직무만족에 대한 개념은 연구하는 학자마다 여러 가지 관점으로 정의하고 있어 이론적으로 직무만족에 대한 정의는 만족할 만큼 일반화 되어있지 않다. 직무만족에 대한 최초의 연구자인 Hoppock(1935)은 직무만족이란 ‘나는 직무에 만족 한다’라고 말하게 하는 원인이 되는 심리적·생리적·환경적 상황의 조화라고 정의한 바 있다.

직무만족은 직무에 대한 정서적 반응으로, 자기관찰을 통해서만 이해될 수 있으며, 일종의 태도이기 때문에 감정적, 정서적, 그리고 행동적 요인 등의 3요소로 수정되며, 강도(Intensity)와 일관성의 정도(Consistency)가 변화 될 수 있을 뿐 아니라 다양한 원천으로부터 형성 될 수 있고, 개인에 대해 여러 가지 기능을 수행하게 된다는 특징을 찾아볼 수 있다(조혜영, 2009).

이와 같이 직무만족은 개인이 직무나 직무 경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정 상태를 의미한다. 다시 말하면 개인의 태도와 가치, 신념 욕구 등의 수준에 따라 직무 자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적인 자신의 직무와 관련된 작업 자체, 임금, 승진 기회, 감독, 동료, 작업 조건등과 같은 근로조건에 대하여 얼마나 만족하느냐를 나타내는 감정적 표현이다(최윤정, 2011).

직무만족에 대한 선행연구들의 개념적 정의는 정리하면 <표1>과 같다.

표 1. 연구자에 따른 직무만족에 대한 개념

연구자	직무만족에 대한 정의
신남철 (2002)	조직 구성원들이 직무를 수행하는 과정이나 결과에서 심리적, 사회적, 환경적 상황의 복합적인 작용요인들에 의하여 직무에 대한 욕구충족과 이에 대한 관심과 열의, 그리고 호의의 정도
최지혜 (2004)	종사원이 당해 직무와 역할을 수행하는 과정에서 자아표현의 기회가 풍부하고 자기 능력을 충분히 발휘할 수 있는 여건이 조성되어 자신의 욕구를 충족시킬 수 있는 상태
이은희 (2005)	조직과 개인의 목표를 수행해 나가는 직무상황에 대한 긍정적인 반응이며 이는 직무를 통해서 경험하거나 얻게 되는 욕구충족의 행동이나 활동이 아닌 내적 감정상태
신예진 (2006)	개인이 직무에 대하여 느끼는 감정적 태도로서, 직무 수행후 개인적으로 평가 시 느끼는 긍정적인 정서 상태로, 종사원이 직무에 대하여 희망하는 것을 정신적, 물질적으로 획득하여 얻어내는 성취감
이재훈 (2006)	한 사람의 직무경험에 대한 즐겁거나 긍정적인 감정적 반응으로 정의된다. 즉 자신의 직무에 대한 긍정적 반응
유민봉 · 임도빈 (2007)	직무 자체 내지는 직무를 구성하는 여러 요소에 대하여 얼마나 호 못하게, 흡족하게 또는 우호적으로 느끼고 있는지의 마음 상태
황수현 (2009)	조직구성원 자신이 맡은 직무에 만족하는 정도로 개인의 심리적 기초에 바탕을 두고 있다. 즉 자신이 수행하는 직무의 내용, 역할에 따른 욕구충족 결과를 평가하여 얻는 기쁨, 정서 등의 총체적인 감정 상태

자료 : 조혜영(2009), 서경대학교 미용예술대학원 석사학위논문

## 2) 직무만족 이론

Maslow의 욕구충족이론(Need Fulfillment Theory)은 Maslow에 의해 처음 주장되었으며, 인간 내부에 잠재하는 여러 욕구의 반응이 무질서한 것이 아닌 세 욕구의 상대적 중요성에 따라 인간의 욕구체계를 이룬다는 것이다. 이는 생리적 욕구, 안전의 욕구, 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구 등 5단계로 나누어진다(Maslow, 1953). 그러나 이 이론은 자신이 실제로 직무를 통해서 얻은 성과와 바라는 성과의 차이를 문제 삼지 않고 있으며, 개인차 요인 또한 적절히 설명하지 못하고 있다(조혜영, 2009).

Alderfer(1969)는 Maslow의 욕구위계설의 문제점을 보완 하고자 ERG 이론을 제시했다. 즉, 5단계의 욕구를 존재(Existence), 관계(Relation), 성장(Growth)의 세 가지로 인간 욕구 범주를 나눔으로써 수정을 가한 것이다. Alder의 이론은 인간행위를 설명하는데 있어 Maslow의 이론보다 탄력적이며 욕구 구조에 있어 개인적인 차이가 많을 수 있다는 점을 인정하고 있다(강호관, 2010).

또한 비교 이론은 일반적인 이론으로서 직무만족은 개인의 지각과정에서 얻은 결과라고 가정하고, 직무만족의 양은 개인의 기대수준과 실제 그 직무로 받았다고 생각하는 것 사이에 생기는 불일치에 의해 결정된다는 이론이다. 개인의 기대표준을 무엇으로 하는가에 따라 학자들 간에 차이를 보이는데 Poter(1971)는 그 사람의 욕구를 주장하였고 Loke(1976)은 욕구보다는 개인의 가치를 기대 표준으로 제시하고 있다. Vroom(1964)은 이것을 직무만족 차감 이론 이라고 불렀다(신예진, 2006).

Herzberg(1959)는 위생요인과 동기요인으로 분류하여, 위생요인은 개인의 욕구를 충족시키는데 있어서 주로 개인의 불만족을 방지해 주는 효과들을 가져오는 것으로 회사의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위 등 환경요인을 말하며 불만족 요인이라고 부른다고 하였다. 동기요인은 직무의 내용과 관련되어 있으며 성취감, 인정, 직무자체, 책임감, 성장과 발전, 자아실현 등을 말하는 것으로 만족요인이라고도 하였다.

Adams의 공정성 이론(equity theory)은 사회적 비교이론(social comparison theory)중의 하나이다. 공정성 이론에서 직무만족은 한 개인이 투입과 산출간의 균형을 지각하는 바에 의해 결정된다고 보았다. 즉, 공정성 이론에서 개인은 나름대로 투입 대 산출의 비율이 있으며, 이를 타인과 비교하려는 속성을 지니고 있다. 만일 비율이 일치하면 공정성을 느끼게 되지만, 투입에 대한 보상이 기대보다 많거나 적어도 불만의 원인이 된다고 본다. 즉, 결과가 기대보다 크면 죄책감을 느끼고, 결과가 기대보다 적을 경우에는 불공평하다고 생각하게 된다는 것이다(강호관, 2010).

### 3) 직무만족의 중요성

직무만족이 중요한 이유는 그것이 삶의 질과 관련되기 때문이며, 직무는 개인에게 있어 경제적인 생활유지를 위한 주요도구로서만 부각되는 것이 아닌 인간의 정서적 반응 또한 인간의 삶의 질을 높인다는 측면에서 그 중요성을 찾을 수 있다. 또한 생활의 다차원에 걸친 사회활동이라는 측면에서도 중요하다(조혜영, 2009). 어느 조직에서든지 조직구성원들의 직무만족도 수준이 어떠

한가는 그 조직의 효율성을 결정하는데 있어 매우 중요한 요인으로 작용한다. 직무만족은 개인적 차원에서 보면 성취감을 가질 수 있도록 하며, 조직차원에서 보면 조직 유효성 및 조직의 원활한 운영을 평가하는 중대한 기준이 되므로 개인과 조직 모두 의미를 가지고 있다. (문정희, 2010).

직무만족에 대한 김종재(1991), 김영선(2009), 황윤경(2010)의 연구들은 조직에서 자신의 직무에 만족하지 못하는 사람은 일에 대한 열정이 부족하여 조직과 개인 모두에게 바람직하지 못한 결과를 초래할 수 있기 때문에 조직 구성원들의 직무수행에 대한 만족정도를 파악하고 이에 대한 대안을 마련하는 것은 조직과 개인 모두의 발전을 위해 중요한 의미를 갖는 다는 것을 전제하고 있다. 실제로 이들 연구결과들은 인간의 행동과 동기에 대한 이해와 이와 관련된 복잡한 문제를 해결하려는 인간중심적 노력으로 산업계와 교육계에 많은 기여를 해오고 있다(박영희, 2010).

### 3. 미용 교육훈련

교육이란 공식적 혹은 비공식적으로 조직화된 집단 안에서 지식, 기술 등을 구성원들에게 전달하는 제도 등을 가리킨다. 정상적 구성원이 되기 위해서는 두 가지 요소가 필수적인데, 그 중 하나는 직업 및 경제생활을 위한 실용적 지식과 기술이고, 다른 하나는 그 사회의 지배적인 보편적 가치를 내면화 하는 것이다. 이러한 요소들을 획득하는 통로가 바로 교육이다(김정숙, 2011).

피부 미용인들이 직무를 원활히 수행하고 사회 구성원으로서의 역할을 충족시키기 위해선 전문적인 피부미용 기초교육이 필요한데, 교육학적인 면에서의 피부미용은 예술과 과학으로 구성된 실용학문 분야로 이론적 지식이나 기술적 테크닉의 습득 면에서 일정기간의 미용교육훈련을 통해 학습으로 이루어짐으로써 피부과학을 바탕으로 하는 실질적인 교육과정이 이루어져야 한다.

이러한 미용교육은 인체라는 매개체를 통해 이루어지므로 인간의 과학적, 사회학적인 이해를 바탕으로 직무능력을 최상의 상태로 높이는데 있다고 할 수 있다(박미옥, 2008).

예전의 고정관념인 교육을 제대로 받지 못한 여성들이 많이 배우는 단순기술의 과정에서 이제는 전문화 과정으로 나아가고 있다. 이는 현재 전국적인 대학 중 미용관련학과가 늘고 있고, 아니 이미 포화상태에 이른 실정이며 학사과정의 과정에서 미용관련학과가 설립되고 있어 앞으로의 미용계가 전문적으로 자리매김 할 것이며 많은 변화를 가질 것으로 보인다(김채호, 2008). 특히 미용 산업에서의 피부미용업은 새로운 기술이 끊임없이 개발되고, 고객에게 최상의 서비스를 제공하여 고객만족을 유도해야 하므로, 이론과 실기 모든 면

에서 체계적이고 전문적인 교육이 요구되어진다.

### 1) 미용교육의 역사

미용의 역사를 거슬러 올라가보면 고려 태조 왕건 때 교방이라는 기구를 세워 기생들을 직업적으로 육성시켰는데 이곳에서 분대 화장법이라 불렀던 화장법을 교육시켰다는 기록이 있다(전선정 등, 2004). 미용에 대한 근대의 교육은 이인희(2003)에 의하면 우리나라의 미용교육의 시작은 1928년 세워진 ‘경성미용학교’가 최초의 직업학교 이다. 경성미용학교 이후 1951년 부산 대신동에 국가기술 교육기관으로 대한군경원호 고등기술학교가 세워졌다. 이곳에서 교육 내용은 이론과 파마, 커트, 핑거웨이브, 마사지 등으로 현재의 교육과 비슷하다. 또 다른 교육기관으로, 1952년 7월 1일 권정희 여사가 9월 30일 보건사회부와 문교부로부터 정화미용고등학교로 인가를 받았고, 1954년도에는 예림 여자 고등기술학교가 임형선 여사에 의해 설립되어 현재의 종로에 위치한 예림미용학원에 이르렀다(김혜원, 2009).

피부미용 교육이 현대적 교육 시스템이 정착되기 시작한 것은 1981년 YWCA에서 ‘피부관리사’라는 명칭을 처음 사용하고 교육을 실시하여 관리사를 배출하면서 피부미용이 전문 직종으로 자리 잡기 시작하였고, 여성의 경제적 자립을 돕는 앞장서왔다(김은정, 2009). 1982년도에는 라미뷰티 아카데미의 신설로 새로운 시스템이 도입이 되어 피부관리사의 양성으로 마사지실이라는 개념에서 점차적으로 피부 관리실로 전환하는 계기가 되었다(미용정보신문, 1997).

1986년에는 CIDESCO(국제피부관리협회)에 정식회원국으로 가입하였으며 1987년부터 학술세미나 및 기자재 박람회를 개최하였다. 1989년에는 피부미용 분과위원회를 발족하고, 2001년 피부미용관리사자격증 문제로 의견을 달리하면서 한국피부미용관리사협회를 새로이 창립하게 된다(김은정, 2009).

한편 피부미용이 학교교육으로 들어오게 된 것은 1991년 영동전문대학과 동주여자전문대학에서 각각 미용 과와 피부 관리과가 설립되면서 부터이다. 그 후 2000년에는 미용관련과가 개설된 대학이 56개교가 되어 피부미용사 배출이 정규교육이 되어 피부미용사 배출이 정규교육에서도 이루어지게 되었다. 이렇듯 피부미용이 정규교육으로 도입되고 전문대학과 4년제 대학교, 석·박사 과정에 피부미용관련 전공이 개설되기 시작한 1990년대 후반부터 논문과 보고서들이 발행되기 시작되어(류연옥, 2010), 미용 교육의 수준과 규모가 괄목할만한 성장을 거듭하고 있고, 전문 직업분야로 인식되고 있으며 체계적인 기술교육이 필요성이 중요해졌다.

## 2) 교육훈련의 구성요인

교육훈련의 구성요소는 교육훈련 프로그램을 개발, 설계, 실행, 평가하는 과정에서 각 구성요소들의 특성과 기능에 대해 말하는 것이데, Baldwin과 Ford(1988)는 그들의 전이과정 모델에서 학습원리, 훈련절차, 교육내용을 교육설계 변인으로 설정하였으며, 이러한 변인들이 학습에 영향을 미치고, 이러한 학습의 결과가 다시 간접적으로 전이에 영향을 미친다는 영향관계를 설정하였다(황윤경, 2010).

### (1) 직무관련성

Bramley(1991)는 교육훈련의 성공을 위하여 직무상황과 비슷한 환경에서 교육하는 것이 바람직하며, 교육과 직무 간 공통요소가 많을수록 교육훈련 후 업무성과가 향상된다고 하였다. 김근덕(2006) 연구에서도 이와 같이 선행 연구들은 교육훈련이 바람직한 효과를 수반하기 위해서는 그 내용의 ‘직무 관련성’이 중요한 작용을 한다고 설명했다. 교육훈련의 궁극적인 목적은 교육훈련에 참가한 학습자들의 지식, 기술, 태도를 향상시켜 개인과 조직의 목표달성에 기여하는 것이다.

### (2) 훈련강사

훈련강사는 학교교사와는 다르게 개인의 필요와 욕구를 판단하고 사회교육 지도자로서의 역할을 수행하고 있다. 훈련강사는 훈련생들이 직무에 잘 적응할 수 있도록 기술적인 테크닉과 현장에 필요한 이론수업을 시행하여 자신감을 불어넣어 주며 훈련생이 자발적인 학습 분위기를 조성하도록 지도·조언해야 한다.

### (3) 목표설정

‘목표설정’은 미용교육훈련 설계 단계에서부터 중요한 영향을 미칠 수 있는데, Latham과 Locke(1979) 등에 따르면 ‘구체적이고 도전적인 목표가 ‘쉬운 목표’, ‘최선을 다하라는 목표’ 또는 ‘아무 목표도 없는 것에 비해 높은 수행을 가져온다고 하였다. 또한 확실하고 적극성을 띠는 목표설정이 교육훈련 분위기와 교육훈련방향을 결정짓고, 훈련에 대한 흥미를 유발시키며, 개인으로 하여

금 ‘목표달성’에 관련된 학습계획을 세울 수 있도록 동기 유발함으로써 미용교육훈련을 이수하는데 영향을 준다(황윤경, 2010).

#### (4) 교육훈련환경

교육훈련환경이란 교육장환경, 교육매체 등 교육훈련을 하는데 제공되는 교육 훈련의 환경을 의미하며, 교육장 환경에는 교육장의 실내온도, 환기, 밝기, 분위기, 위생, 훈련장비등 시설전반이 포함되며, 교육매체에는 교재를 포함한 모든 인쇄물, 영상자료 등 여러 가지 수단과 방법이 포함 된다(정봉주, 2009).

교육훈련환경은 훈련생들의 학습 성과를 증진시켜야 하고 교육훈련의 내용과 목적에 적합하여야 한다. 교육장 환경이 훈련생의 학습에 적합하지 않거나 교육훈련내용에 따라 교육매체가 적절하게 제공되지 못하는 환경은 교육훈련생들의 성과에 악 영향을 미치게 되며 전이성과에도 영향을 미칠 수 있다(김성완, 김재훈, 2003).

교육훈련을 통해 업무의 능력을 향상시키고 지속적인 능률이 발휘 된다면 조직의 목표의 달성을 돕고 동시에 효과적인 교육훈련을 종사자로 하여금 그들 개인의 목표도와 동일한 목표로 만족 시킬 수 있게 한다(강민정, 2003).

### 3) 미용교육 훈련

미용 산업의 급변하는 환경 속에서 유연하게 대응하기 위해선 지적인 능력이나 기술능력을 갖추어 전문가가 되기 위한 꾸준한 교육훈련을 시행해야 한다. 미용교육을 통하여 사고의 전환 및 능력을 개선시키는 것은 직무만족을 높이

는 결과를 가져오게 되고, 기술력을 증대시키므로 체계적이고 정확한 교육 훈련이 절대적으로 필요하겠다(황윤경, 2010). 미용교육 훈련의 중요성은 3가지의 측면에서 논의할 수 있다. 첫째, 조직적 측면에서는 경영자들이 고객의 요구를 만족시킬 서비스를 제공하고 기업 성장을 위해서 기업의 성장에 공헌 할 수 있는 훈련생들을 채용하길 원한다. 잘 훈련된 훈련생은 소비자의 욕구와 요구를 충족시켜 기업의 경쟁력을 키우는데 큰 역할을 할 것이다.

둘째, 훈련생의 측면에서의 미용교육은 가치판단적인 면에서 볼 때 중요하다. 취업한 훈련생들 대부분은 깨어있는 시간의 대부분을 직장에서 보내며 직장에서 생활의 만족을 추구하기 때문에, 체계적인 교육을 받지 못한 훈련생은 직무에 불만을 느끼게 된다. 어느 한부분이 불만족스러우면 정신적인 측면에도 좋지 않은 영향을 미친다.

셋째, 국가 사회적 측면에서의 미용교육 훈련의 중요성은 국가의 사회발전에 필요한 다양한 인력의 균형개발을 유도하는데 기여하고, 과열 과외 및 재수생 누적에 대한 문제 해결에 방편이 될 수 있다. 또한 직업 수행에 있어 생산성과 적응이 긍정적으로 고양 될 수 있고, 적재적소에 알맞은 유능한 인재 즉 직업인을 양성함으로써 개인요구와 사회적 요구를 충족시킬 수 있다(김충기, 2008). 또한 각자의 타고난 끼와 재능을 발휘하여 미용 산업에 종사함으로써 직업에 대한 만족과 보람, 자부심을 느끼며 행복한 인생을 누리며 자아실현을 이룰 수 있다(황윤경, 2010).

이러한 미용의 중요성이 높아짐에 따라 공교육들이 교육부에서 지정한 교과목 및 단위수로 획일화된 교육과정을 진행하고 있지만, 학생들의 적성과, 수준에 맞는 교육을 실시하는데 걸림돌이 되고 있는 실정이다(임여경,

2004). 일반적으로 공교육 기관의 학생들은 학교 실기교육에서 학습한 교과를 충분히 이해하지 못했을 때나 학교 수업을 잘 따라가기 위해 사전에 실기자격증을 취득하거나 교육과정을 이수하기 위해 학원을 이용하고 있으며(추미애, 2005), 그 밖의 훈련생들은 취업이나 창업을 목적으로 학원을 이용한다.

이러한 학원의 특징을 살펴보면, 학원은 공교육기관과는 달리 개인적인 영리를 목적으로 운영하는 것이며 다른 정규 학교에서와 같이 정부의 규제가 많이 따르지 않는 자유로운 교육 사업이라 할 수 있다. 또한 학원은 전반적인 운영계획 수립에 있어서 의사결정을 대부분 설립자에 의해 결정되는 경우가 많으며, 학원 운영이 설립자의 취향과 자질에 크게 좌우되는 실정이다(정창운, 2004). 학원의 운영에 필요한 재정은 운영자금과 수강료에 의존하고 있다. 그러나 학원생들의 수강료에는 한계가 있고 운영에 소요되는 비용은 크기 때문에 대부분의 학원들이 재정의 어려움을 겪고 있다(한홍규, 1999).

학원 교육은 기능적 측면에서 정규 학교 교육의 보완성과 평생교육기관이란 면에서 학교 교육의 보완기능, 평생교육, 사회 교육적 측면에서 의의가 있으나 다른 한편으로는 영리를 목적으로 하는 사(私)기업이기도 하다. 이런 의미에서 학원은 교육을 담당하는 사회 교육 기관이지만 성격상 영리목적의 특성을 가지고 있다(한상길, 2000; 추미애, 2006).

미용교육은 훈련생이 직무활동을 하는데 있어, 원활한 업무수행을 가능케 하고, 심리적 욕구를 만족시켜 직무에 대한 의욕을 부여하여 만족도를 향상시키기 때문에 미용교육의 필요성이 더욱 더 강조되고 있다.

#### 4) 미용교육기관 현황

현재 우리나라에 분포된 미용교육기관으로는 미용학원, 미용고등학교, 미용전문대학, 미용대학, 미용대학원, 평생교육원, 문화센터, 미용 재료 상에서 개최하는 세미나 등이 있다(박미옥, 2008). 피부미용인을 양성하는 교육기관도 지난 1991년 영동 전문대학과 동주여전에 미용과가 생기면서 인력이 배출되기 시작하여 현재까지 전문대학 뿐 아니라 4년제 대학교, 대학원등으로 확장되면서 학문적으로 전문 인력을 양성하는 교육기관이 늘어나고 있다. 특히 곳곳에 피부미용 전문학원이 개설되면서 수많은 피부미용인들을 양성하게 되었고, 2008년 피부미용 국가자격증이 신설되면서 그 수요는 가히 폭발적으로 증가하게 되었다(최윤정, 2011).

##### (1) 학교 교육

미용고등학교는 2000년 3월 2일 부산 미용고등학교가 처음으로 고등학교 미용교육을 시작한 이래 그 숫자는 꾸준히 증가하여 2008년, 전국에 미용관련 고등학교는 서울에 5개 고등학교를 포함하여 전국에 35개교에 달한다.

미용 고등학교는 미용에 필요한 기초이론과 실기를 교육하고 전문가로서 능력을 개발하는데 목적을 두고 있지만(김혜원, 2009), 졸업과 동시에 면허증이 교부되는 특혜가 주어지기에 실무능력이 떨어지는 경우가 많다.

전문대학의 미용관련학과는 1991년 부산의 ‘동주여자전문대학’과 강릉의 ‘영동전문대학’에서 시작되어 1997년에는 18개 학교로, 1998년에는 29개교(1998년 이후부터는 전문대학에서 대학으로 변경됨), 2002년도에는 60개교,

2003년에는 72개교로, 2004년도에는 80여개로 2007년도에는 98개교로 증가하여 교육이 이루어지고 있다(박미옥, 2008).

4년제 대학교에서의 교과목 편성은 수도권지역 4년제 S대학의 교육과정의 경우 1학년 때는 이론 89.1%, 실습 10.9%, 2학년 때는 이론 53.8%, 실습 46.2%, 3학년 때는 이론 44.2%, 실습 55.8%, 4학년 때는 이론 48.9%, 실습 51.5%로 1학년 때에 교양과목을 비롯한 이론위주의 교육에서 학년이 올라감에 따라 실기의 비중이 높게 편성되었다. 그러나 교육기관은 실기보다는 이론 중심형의 교육 양상을 빚어내어 졸업한 학생들이 현장에서 많은 어려움을 겪는 실정이다. 대학교에서의 교육과정은 학원교육과는 다르게 각 학교의 특성에 따라 이론과 실습시간의 분포가 다르고 대부분 헤어, 피부, 메이크업, 네일아트 등 네 분야를 모두 배우게 되며 취업을 할 때는 이중 한 분야를 선택해야하기 때문에 미용대학의 만족도조사를 한 김순옥(2007), 박종숙(2007), 김수남(2008), 임경미(2009)의 선행 논문에서 수업에 대한 만족도가 낮은 것으로 조사되었다.

## (2) 미용학원 교육

학교교육은 자격증 취득과, 이론중심 교육으로 진행되고 있어 실제 취업하는 졸업생들은 근무하는데 많은 어려움을 겪고 있으며 업무를 원활하게 수행하기 위해서는 기초교육이 중요한데, 이러한 기초교육이 이루어지는 기관은 미용기술학원이다. 미용 학원 교육은 이러한 공교육의 단점을 보완하기 위한 교육기관으로 많은 학생들의 다양한 학습욕구를 충족시키고 풍부한 학습기회를 제공하기 위한 기능을 담당하여 왔다(한상호, 2004).

사설미용학원은 개인이 설립해서 운영하는 사설 미용학원과 프랜차이즈 형태의 미용학원들이 2000여개에 다다르며 시간이 지남에 따라 늘어나고 있는 추세이다(박미옥, 2007). 미용학원에서 실시되어지고 있는 교과목은 크게 헤어스타일링, 메이크업, 네일아트, 에스테틱, 스타일리스트로 구분되며, 메이크업의 경우 화장학과 특수 분장학 으로 구분되어 진다. 각 과정은 3개월의 단기코스과 6개월의 장기코스과 이루어져있으며, 수업일수 및 시간은 학원 별 차이는 있으나 평균 일일 3시간 주 15시간(미용학원연합회, 1999)정도로 되어 있다. 학원 교육은 소수의 학생을 대상으로 개별교육을 실시할 수 있고 학원생이 교육 프로그램을 선택할 수 있다(권이중, 1995).

그러나 미용학원 업계는 경쟁업체의 움직임에 관해 상당히 무관심한 경우가 많다. 고객들은 부가가치가 많은 쪽으로 발길이 옮겨지게 되어 있으므로 경쟁업체와 비교·분석하여 더 나은 서비스를 제공해야 하는 것이다. 또한 대규모의 미용학원이 생겨나면서 비슷한 교육 프로그램과 가격대, 브랜드 학원의 포화상태로 학원생의 신규모집이 감소하게 되고 학원들은 기존고객의 유지라는 과제에 부딪히게 되었다. 경영자는 기존 학원생들의 재수강을 유도하기 위해서 신규 생을 모집하는 것도 중요하지만 수강한 학원생이 지속적으로 다닐 수 있도록 하는 것도 중요한 활동이 될 것이다(배소영, 2010). 미용학원은 훈련생들의 수업이수 동시에 현장에서 전문인으로서 산업체에 기여할 수 있도록 전문 미용인을 양성하는데 목적이 있다. 시대에 부응하는 더 나아가 미를 창조하는 직업인 전문미용인을 육성하기 위해서는 다양하고 체계적인 교육이 이루어져야 하며 보다 효율적인 교육시스템을 통해 미용인들이 사회에 적응할 수 있도록 사회적인 제도가 마련되어야 한다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 조사대상 및 기간

본 연구에서는 대전·충남권의 피부미용 업계에 종사하는 미용교육훈련생들을 대상으로 총 400부의 설문지를 배포 및 회수하였으며 자료 정리(Data Cleaning)를 거쳐서 무응답 또는 불성실하게 답변한 42부와 본 연구의 대상이 아닌 2부를 제외하여 356부를 최종분석에 사용하였다. 설문 조사기간은 2011년 3월 20일부터 4월 3일까지 15일간 실시하였으며, 조사 양식은 무기명 자기 기입식 설문지(Self-administrated Questionnaire)를 사용하였다.

#### 2. 조사내용 및 방법

설문지는 신예진(2006), 방소정(2007), 조은정(2010), 황윤경(2010) 연구의 설문을 참고하여 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 작성하였으며, 근무만족도 문항은 한국노동연구원의 내용을 참고하여 작성하였다.

조사대상자의 일반적 특성 10문항, 근무형태 12문항, 직무환경 10문항, 직무만족도 20문항, 희망근무조건 10문항, 총 62문항으로 5개의 영역으로 구성하였다.

본 연구의 설문지 모형은 다음과 같다.

**표 2. 설문지 구성**

구 분	내 용	문 항 수
일반적 특성	연령, 성별, 학력, 결혼여부, 이전직업, 미용직업 선택이유, 경력, 성격, 학원교육 수료 여부, 취득 자격증	10
근무 형태	근무지, 근무파트, 근무연수, 복리후생, 근무시간, 휴무, 근무일수, 월급	12
직무 환경	근무 인원수, 교육여부, 대회참가 여부, 병가급, 직장내 갈등 개입, 승진, 직원회의	10
직무만족도	임금, 업무활동, 근무환경, 인간관계, 근무시간, 업무량, 휴일, 복리후생, 의사결정, 직급, 기술향상성, 직업선택 만족도	20
희망근무조건	전문 분야로 정착하기 위해 필요한것, 근무시 중요하게 생각하는것, 추가로 필요한 교육, 자기개발 노력, 기대하는 이미지, 향후 5년 계획, 이직사유, 원하는 보수량, 개선점	10
총 문 항		62

### 3. 자료 처리 및 분석방법

본 연구에서 수집된 자료 분석은 SPSS 18.0 for Windows를 사용하였으며 구체적인 분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 응답자들의 일반적 특성과 근무 형태 특성을 알아보기 위해 빈도 분석(Frequency Analysis)을 실시하였다. 둘째, 응답자들이 근무 형태에 따른 직무 환경을 알아보기 위해 교차 분석 ( $\chi^2$ ; Chi-Square)을 실시하였다. 셋째, 응답자들의 근무 형태에 따른 직무 만족도의 차이를 알아보기 위해 다중회귀 분석(Multiple Regression)을 실시하였으며 (가설III), 넷째, 응답자들의 희망하는 근무조건 및 만족요인을 알아보기 위해 빈도 분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

## IV. 연구 결과 및 고찰

### 1. 일반적 특성

조사대상자는 남성이 7.9%, 여성이 92.1%로 여성이 대다수를 차지하였다. 연령으로 보면 20~29세가 32.0%로 가장 많은 비중을 차지하고, 30~39세가 30.3%, 40~49세가 21.6%, 50세 이상이 11.0%순이며, 20세미만도 5.1%였다. 학력으로는 고등학교 졸업자가 54.5%로 가장 많았고, 전문대 졸업자가 28.9%, 4년제나 대학원이상 졸업자가 12.1%, 기타가 4.2%, 외국유학이 0.3%였다. 미용업 전환여부에 대해선 총 356명의 응답자중 163명의 응답자가 미용업에 전환하였고, 적성에 맞지 않아서와 기타가 각각 33.1%로 동일하였고, 발전가능성이 없어서가 15.9%, 급여가 적어서와 능력에 한계를 느껴서가 각각 0.07%로 동일하였으며 업무가 과중해서가 0.03%였다. 한편 미용업 선택이유로는 적성과 맞아서가 43.0%로 가장 많았으며, 주위의 권유로가 21.6%, 경제적인 이유가 18.3%, 취업이 잘 되어서가 8.7%, 기타가 8.1%였다.

‘하루 근무 시간과 업무량’ 만족도에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다( $p < 0.1$ ), 피부미용 전공자는 만족도가 높게 나타나는 것으로 나타났다. 미용업 시작연령은 20~25세가 34.6%로 가장 많은 비중을 차지했고, 31~35세는 17.7%, 20세미만이 16.6%, 26~30세가 16.3%, 36~40세가 7.6%, 41~50세는 4.8% 순이며, 51세 이상은 2.5%였다. 취득자격여부는 피부미용자격증이 76.7%로 가장 많았고, 메이크업 자격증이 13.8%, 네일 자격증이 10.7%, 뷰티 테라피 자격증이 7.0%, 두피관리사가 3.9%, 스포츠마사지 자격증이 3.7%였

다.

. 김은혜(2011)의 연구에서도 20~29세가 81명(64.8%)로 분석된 것과 유의한 결과를 보였다. 조혜영(2009)의 연구에서도 고졸이 125명(61.0%)로 분석된 것과 유의한 결과를 보였다. 이는 피부미용 직무에 있어 학력은 중요하지 않음을 알 수 있었다. 김은혜(2011)의 연구에서도 ‘적성에 맞아서’가 149명(45.8%)로 본 연구 결과와 유의한 결과를 나타냈다. 이는 피부미용은 기술을 제공하는 서비스직 이기 때문에 적성에 맞지 않으면 직무에 적응하기 힘들고 이직률이 높아지므로, 적성여부가 미용업 선택에 중요한 영향을 미침을 알 수 있었다. 최성미(2010)의 연구에서도 미용을 처음 시작한 연령이 20대가 55.8%로 가장 많이 차지해, 본 연구와 일치함을 나타냈다. 이는 미용 기술직은 시작한 연령이 빠를수록 자기발전과 기술개발향상에 유익하므로 대부분의 훈련생이 20대에 미용업을 시작함을 알 수 있었다.

조사대상자의 일반적 특성과 근무형태는 다음과 같다(표 3).

표 3 . 조사 대상자들의 일반적 특성

구 분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남	28	7.9
	여	328	92.1
연령	20세미만	18	5.1
	20 ~ 29세	114	32.0
	30 ~ 39세	108	30.3
	40 ~ 49세	77	21.6
	50세 이상	39	11.0
학력	고졸	194	54.5
	전문대(재)졸	103	28.9
	대(재)졸 대학원 이상	43	12.1
	외국 유학	1	.3
	기타	15	4.2
미용업 전환여부 (n=163)	적성에 안 맞아서	54	33.1
	발전 가능성이 없어서	26	15.9
	급여가 적어서	12	0.07
	업무가 과중해서	5	0.03
	능력에 한계를 느껴서	12	0.07
	기타	54	33.1
미용업 선택이유	취업이 잘되어	31	8.7
	주위의 권유로	77	21.6
	적성과 맞아서	153	43.0
	경제적인 이유로	65	18.3
	기타	29	8.1
미용업 시작연령	20세미만	59	16.6
	20 ~ 25세	123	34.6
	26 ~ 30세	58	16.3
	31 ~ 35세	63	17.7
	36 ~ 40세	27	7.6
	41 ~ 50세	17	4.8
	51세 이상	9	2.5
취득자격여부	피부미용자격증	273	76.7
	메이크업 자격증	49	13.8
	네일 자격증	38	10.7
	뷰티테라피 자격증	25	7.0
	스포츠 마사지 자격증	13	3.7
	두피관리사	14	3.9

n=356(100%)

## 2. 직무환경 분석

### 1) 근무 인원수 분석

다음 <표 4>은 조사대상자의 근무형태에 따른 근무 인원수를 파악하기 위하여 분석한 결과이다. 분석결과 근무파트는 일반직원이 257명(72.2%), 원장 및 경영인이 40명(11.2%), 샵 매니저·실장이 29명(8.1%), 제품회사 영업이 15명(4.2%), 학교·학원 강사는 9명(2.5%), 제품회사 교육과 미용전문기자가 각각 3명(0.8%)로 동일하게 나타났다.

일반직원의 총 근무 인원수는 5명 미만이 127명(35.7%), 5~10명이 48명(13.5%), 20명 미만이 39명(11.0%), 10~15명이 28명(7.9%), 15~20명이 15명(4.2%)으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.001$ ). 근무연수는 1년 미만이 132명(37.1%), 1~3년이 114명(32.0%), 7년 이상이 46명(12.9%), 3~5년이 35명(9.8%), 5~7년이 29명(8.1%)로 나타났다.

1년 미만의 총 근무 인원수는 5명 미만이 75명(21.1%), 5~10명이 21명(5.9%), 20명 미만이 16명(4.5%), 10~15명이 15명(4.2%), 15~20명이 5명(1.4%)으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ).

고용형태로는 비정규직 220명(61.8%), 정규직 136명(38.2%)로 나타났으며, 비정규직의 총 근무 인원수는 5명 미만이 122명(34.3%), 20명 미만이 38명(10.7%), 5~10명이 27명(7.6%), 10~15명이 22명(6.2%), 15~20명이 11명(3.1%)으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ).

계약은 만족이 223명(62.6%), 불만족이 133명(37.4%)이고, 만족의 총 근무

인원수는 5명 미만이 109명(30.6%), 5명~10명이 47명(13.2%), 20명 미만이 30명(8.4%), 20~15명이 26명(7.3%), 15~20명이 11명(3.1%)이었으며 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다( $p>0.1$ ).

근무일수는 주 6일제가 206명(57.9%)로 가장 많았고, 주 5일제가 83명(23.3%), 격주로 1일 휴무제가 28명(7.9%), 기타가 22명(6.2%), 주 6일&월차가 17명(4.8%)으로 나타났다. 주 6일제의 총 근무 인원수는 5명 미만이 114명(32.0%)로 가장 많았고, 5~10명이 39명(11.0%), 20명 미만은 22명(6.2%), 10명~15명이 20명(5.6%), 15~20명이 11명(3.1%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p<0.001$ ).

월 정기휴무는 4일미만이 179명(50.3%), 5~6일이 117명(32.9%), 8일이상이 34명(9.6%), 7일이 26명(7.3%)으로 나타났다. 4일미만의 총 근무 인원수는 5면미만이 108명(30.3%), 5~10명이 23명(6.5%), 10명~15명이 22명(6.2%), 20면미만이 19명(5.3%), 15~20명이 7명(2.0%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p<0.001$ ).

조혜영(2009)의 연구에서는 ‘3~4명’ 42.9%, ‘2명 이하’가 22.9%로 분석된 결과, 본연구와 일치함이 나타났으며, 이는 미용학원 훈련생은 공·교육기관 훈련생에 비해 이론적인 지식이 많이 부족하므로 대규모 미용기업에 취직하기 어려우며, 보통 소규모 창업을 하거나 기술적인 부분만을 중요시하는 소규모 기업에 취직하기가 용이한 것으로 나타났다. 김남주(2010)의 연구에서는 근무경력이 3년 이상이(51.8%)로 분석되었으므로, 본연구와 다소 차이를 보였다. 최외숙(2011)의 연구에서도 1~2명과, 3~4명이 각각 144명(42.4%), 100명(29.4%)로 분석된 것으로 나타나 유의한 결과를 보였으며, 본연구와

일치함을 나타냈다. 이정림(2007)의 연구에서도 1개월 휴무일수가 4일 (52.4%)로 분석된 결과 본연구와 일치함을 나타냈다. 이것은 대부분의 피부 미용직은 주 1회 일요일에 휴무로, 월 4회 이상의 휴무가 많은 것을 알 수 있었고, 이는 미용직과 비교했을 때 별 차이가 없음을 알 수 있었다.

**표 4 . 근무 형태에 따른 근무 인원 수**

		총 근무 인원수					전체 (백분율)	$\chi^2(p)$
		5명 미만	5~10명	10~15명	15~20명	20명 이상		
직 급	원장, 경영인	33(9.3)	3(8)	1(3)	1(3)	2(6)	40(11.2)	<b>72.433</b> <b>(.000)</b> <b>***</b>
	제품회사영업	3(8)	1(3)	2(6)	0(0)	9(25)	15(4.2)	
	제품회사교육	2(6)	0(0)	1(3)	0(0)	0(0)	3(8)	
	매니저, 실장	17(4.8)	7(2.0)	3(8)	0(0)	2(6)	29(8.1)	
	일반직원	127(35.7)	48(13.5)	28(7.9)	15(4.2)	39(11.0)	257(72.2)	
	미용전문기자	1(3)	1(3)	0(0)	1(3)	0(0)	3(8)	
	학교, 학원 강사	2(6)	1(3)	5(1.4)	0(0)	1(3)	9(2.5)	
근 무 기 간	1년 미만	75(21.1)	21(5.9)	15(4.2)	5(1.4)	16(4.5)	132(37.1)	<b>26.726</b> <b>(.045)</b> <b>**</b>
	1~3년	56(15.7)	26(7.3)	12(3.4)	7(2.0)	13(3.7)	114(32.0)	
	3~5년	13(3.7)	5(1.4)	8(2.2)	3(8)	6(1.7)	35(9.8)	
	5~7년	13(3.7)	6(1.7)	3(8)	2(6)	5(1.4)	29(8.1)	
	7년 이상	28(7.9)	3(8)	2(6)	0(0)	13(3.7)	46(12.9)	
형 태	비정규직	122(34.3)	27(7.6)	22(6.2)	11(3.1)	38(10.7)	220(61.8)	12.338
	정규직	63(17.7)	34(9.6)	18(5.1)	6(1.7)	15(4.2)	136(38.2)	(.015)**
계 약	불만족	76(21.3)	14(3.9)	14(3.9)	6(1.7)	23(6.5)	133(37.4)	7.458
	만족	109(30.6)	47(13.2)	26(7.3)	11(3.1)	30(8.4)	223(62.6)	(.114)
근 무 일 수	주5일제	41(11.5)	10(2.8)	12(3.4)	5(1.4)	15(4.2)	83(23.3)	<b>53.073</b> <b>(.000)</b> <b>***</b>
	주6일제	114(32.0)	39(11.0)	20(5.6)	11(3.1)	22(6.2)	206(57.9)	
	격주1일휴무	17(4.8)	4(1.1)	5(1.4)	1(3)	1(3)	28(7.9)	
	주6일&월차	6(1.7)	7(2.0)	2(6)	0(0)	2(6)	17(4.8)	
	기타	7(2.0)	1(3)	1(3)	0(0)	13(3.7)	22(6.2)	
정 기 휴 무	4일미만	108(30.3)	23(6.5)	22(6.2)	7(2.0)	19(5.3)	179(50.3)	<b>37.302</b> <b>(.000)</b> <b>***</b>
	5~6일	55(15.4)	33(9.3)	8(2.2)	5(1.4)	16(4.5)	117(32.9)	
	7일	11(3.1)	1(3)	5(1.4)	2(6)	7(2.0)	26(7.3)	
	8일 이상	11(3.1)	4(1.1)	5(1.4)	3(8)	11(3.1)	34(9.6)	
급 여 수 준	80만원미만	23(6.5)	8(2.2)	2(6)	2(6)	9(2.5)	44(12.4)	24.101 (.456)
	80~100	45(12.6)	12(3.4)	11(3.1)	2(6)	14(3.9)	84(23.6)	
	100~150	62(17.4)	27(7.6)	13(3.7)	7(2.0)	15(4.2)	124(34.8)	
	150~200	22(6.2)	9(2.5)	5(1.4)	3(8)	11(3.1)	50(14.0)	
	200~300	12(3.3)	3(8)	7(2.0)	1(3)	2(6)	25(7.0)	
	300~500 500만 원 이상	19(5.3) 2(6)	2(6) 0.0	2(6) 0(0)	2(6) 0(0)	2(6) 0(0)	27(7.6) 2(6)	

\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.001

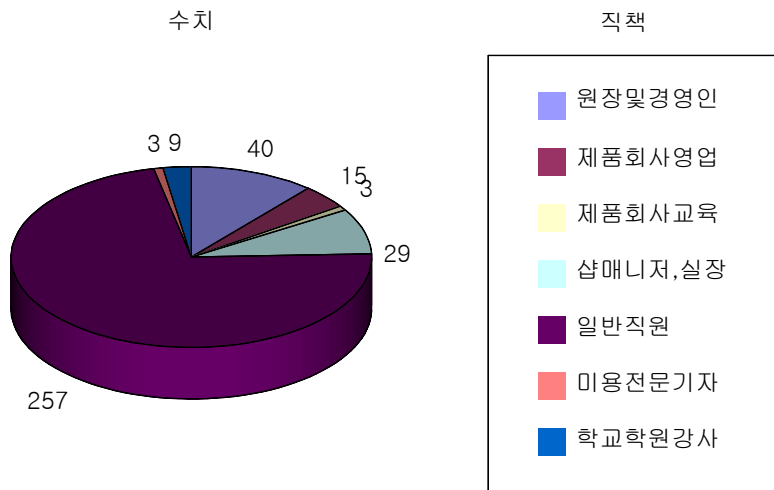


그림 1. 근무 인원수 분석 - 직책

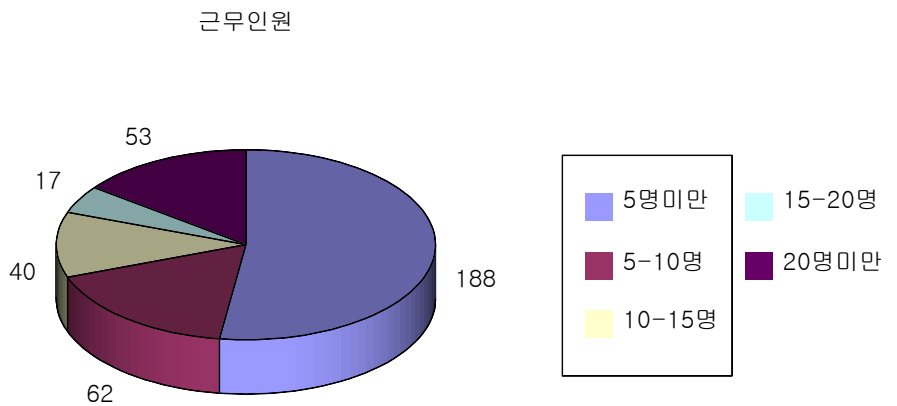


그림 2. 근무인원수 분석 - 근무 인원수

## 2) 주기적 교육 횟수 분석

다음 <표 5>는 조사대상자의 근무형태에 따른 주기적 교육 횟수에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다.

분석결과 근무기간은 1년 미만이 132명(37.1%)로 가장 많았으며, 1~3년이 114명(32.0%), 7년 이상이 46명(12.9%), 3~5년이 35명(9.8%), 5~7년이 29명(8.1%)로 나타났다. 1년 미만의 주기적 교육 횟수로는 월 1회가 45명(12.6%)로 가장 많았으며, 안한다가 39명(11.0%), 4회 이상이 32명(9.0%), 월 2회가 10명(2.8%), 월 3회가 6명(1.7%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ).

계약은 만족이 223명(62.6%), 불만족이 133명(37.4%)이고, 만족의 주기적 교육 횟수는 안한다가 69명(19.4%), 월 1회가 60명(16.9%), 4회 이상이 58명(16.3%), 월 2회가 21명(5.9%), 월 3회가 15명(4.2%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다( $p > 0.1$ ).

근무시간은 8~10시간이 130명(36.5%)로 가장 높았고, 10~12시간이 120명(33.7%), 8시간미만이 66명(18.5%), 12시간 이상이 25명(7.0%), 파트타임이 15명(4.2%)나타났다. 8~10시간의 주기적 교육 횟수는 안한다가 48명(13.5%), 월 1회가 39명(11.0%), 4회 이상 20명(5.6%), 월 3회가 14명(3.9%), 월 2회가 9명(2.5%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.001$ ).

근무일수는 주 6일제가 206명(57.9%)로 가장 많았고, 주 5일제가 83명(23.3%), 격주로 1일 휴무제가 28명(7.9%), 기타가 22명(6.2%), 주 6일&월차가 17명(4.8%)으로 나타났다. 주 6일제의 주기적 교육 횟수는 안한다가 65명

(18.3%), 월 1회가 60명(16.9%), 4회 이상이 44명(12.4%), 월 2회가 24명(6.7%), 월 3회가 13명(3.7%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ).

월 정기휴무는 4일미만이 179명(50.3%), 5~6일이 117명(32.9%), 8일이상이 34명(9.6%), 7일이 26명(7.3%)으로 나타났다. 4일미만의 주기적 교육 횟수는 안한다가 57명(16.0%), 월 1회가 55명(15.4%), 4회 이상이 33명(9.3%), 월 2회가 21명(5.9%), 월 3회가 13명(3.7%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다( $p > 0.1$ ). 급여는 100~150만원이 124명(34.8%)로 가장 많았고, 80~100만원이 84명(23.6%), 150~200만원이 50명(14.4%), 80만원 미만이 44명(12.4%), 300~500만원이 27명(7.6%), 200~300만원이 25명(7.0%), 500만 원 이상이 2명(0.6%)로 나타났다. 100~150만원의 주기적 교육 횟수는 월 1회가 42명(11.8%), 안한다가 32명(9.0%), 4회 이상이 23명(6.5%), 월 2회가 17명(4.8%), 월 3회가 10명(2.8%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다( $p > 0.1$ ). 조은정(2010)의 연구에서도 자체교육 실시횟수가 월 1회로 61명(27.1%)로 분석되었으며, 하루 평균 근무시간 분석결과도 8~10시간(49.3%)로 본 연구와 일치함을 알 수 있었다. 김남주(2010)의 연구에서는 개인 피부 관리실의 교육여부가 거의안함 58명(58%)로 나타나, 계약 만족자의 주기적 교육 횟수와 일치함을 알 수 있었다. 이것은 기업마다 자체교육의 중요성 인식 여부가 다르기 때문에 실시여부가 다른 것으로 판단되나, 피부미용의 직무의 원활함과 기술력 향상을 위해선 자체교육이 중요하므로 자체교육을 실시하는 것이 직무향상과 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 사료된다.

표 5 . 근무 형태에 따른 주기적 교육 횟수

		주기적 교육 횟수					전체 (백분율)	$\chi^2(p)$
		안한다	월1회	월2회	월3회	4회 이상		
근 무 기 간	1년 미만	39(11.0)	45(12.6)	10(2.8)	6(1.7)	32(9.0)	132(37.1)	<b>32.549</b> <b>(.008)</b> <b>**</b>
	1~3년	37(10.4)	34(9.6)	16(4.5)	8(2.2)	19(5.3)	114(32.0)	
	3~5년	9(2.5)	10(2.8)	3(8)	6(1.7)	7(2.0)	35(9.8)	
	5~7년	5(1.4)	5(1.4)	5(1.4)	3(8)	11(3.1)	29(8.1)	
	7년 이상	19(5.3)	5(1.4)	4(1.1)	1(3)	17(4.8)	46(12.9)	
계	불만족	40(11.2)	39(11.0)	17(4.8)	9(2.5)	28(7.9)	133(37.4)	1.927
	만족	69(19.4)	60(16.9)	21(5.9)	15(4.2)	58(16.3)	223(62.6)	(.749)
근 무 시 간	8시간미만	5(1.4)	16(4.5)	6(1.7)	1(3)	38(10.7)	66(18.5)	<b>83.212</b> <b>(.000)</b> <b>***</b>
	8~10시간	48(13.5)	39(11.0)	9(2.5)	14(3.9)	20(5.6)	130(36.5)	
	10~12시간	38(10.7)	36(10.1)	23(6.5)	7(2.0)	16(4.5)	120(33.7)	
	12시간이상	13(3.7)	6(1.7)	0(0)	1(3)	5(1.4)	25(7.0)	
	파트타임	5(1.4)	2(6)	0(0)	1(3)	7(2.0)	15(4.2)	
근 무 일 수	주5일제	18(5.1)	28(7.9)	8(2.2)	7(2.0)	22(6.2)	83(23.3)	<b>40.112</b> <b>(.001)</b> <b>**</b>
	주6일제	65(18.3)	60(16.9)	24(6.7)	13(3.7)	44(12.4)	206(57.9)	
	격주1일휴	12(3.4)	7(2.0)	4(1.1)	3(8)	2(6)	28(7.9)	
	주6일&월차	9(2.5)	2(6)	2(6)	1(3)	3(8)	17(4.8)	
	기타	5(1.4)	2(6)	0(0)	0(0)	15(4.2)	22(6.2)	
정 기 휴 무	4일미만	57(16.0)	55(15.4)	21(5.9)	13(3.7)	33(9.3)	179(50.3)	17.510 (.131)
	5~6일	39(11.0)	31(8.7)	13(3.7)	5(1.4)	29(8.1)	117(32.9)	
	7일	7(2.0)	6(1.7)	2(6)	3(8)	8(2.2)	26(7.3)	
	8일 이상	6(1.7)	7(2.0)	2(6)	3(8)	16(4.5)	34(9.6)	
급 여	80만원미만	10(2.8)	18(5.1)	2(6)	0(0)	14(3.9)	44(12.4)	32.790 (.109)
	80~100	26(7.3)	21(5.9)	8(2.2)	7(2.0)	22(6.2)	84(23.6)	
	100~150	32(9.0)	42(11.8)	17(4.8)	10(2.8)	23(6.5)	124(34.8)	
	150~200	19(5.3)	6(1.7)	4(1.1)	3(8)	18(5.1)	50(14.0)	
	200~300	8(2.2)	5(1.4)	5(1.4)	2(6)	5(1.4)	25(7.0)	
	300~500	13(3.7)	6(1.7)	2(6)	2(6)	4(1.1)	27(7.6)	
	500이상	1(3)	1(3)	0(0)	0(0)	0(0)	2(6)	

\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.001

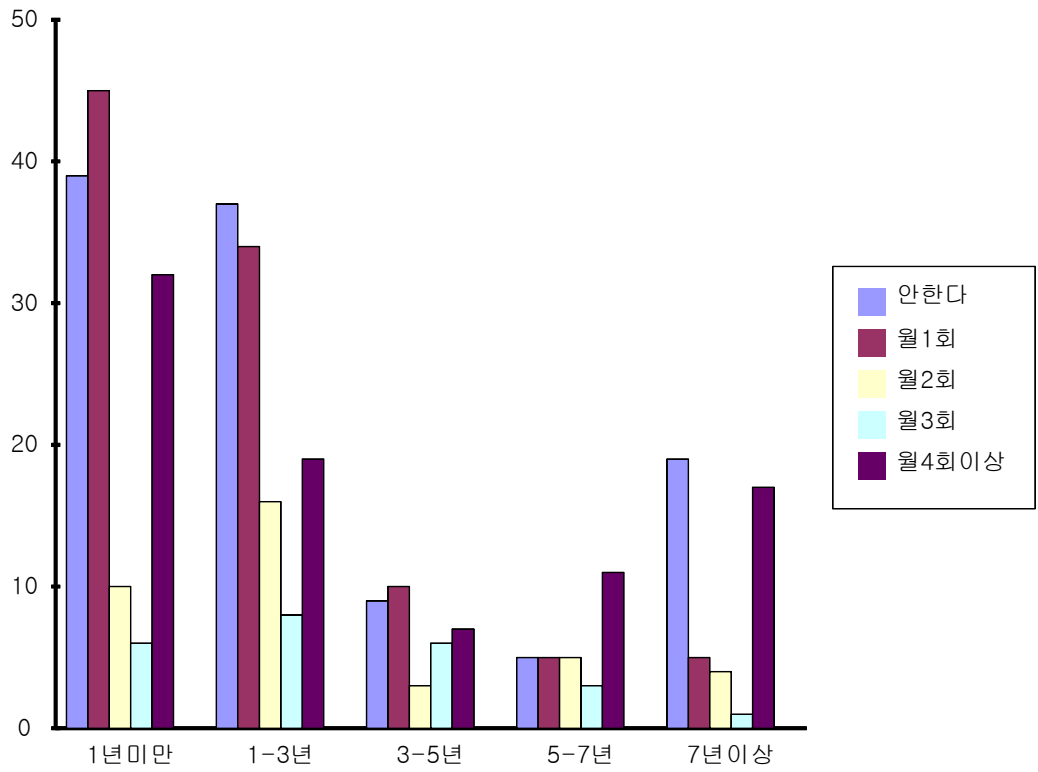


그림 3. 주기적 교육 횟수 분석 - 근무 기간

### 3) 주기적 세미나 참가 횟수 분석

<표 6>는 근무형태에 따른 세미나 참가 횟수에 대해 알아보기 위해 분석한 결과이다. 근무기간은 1년 미만이 132명(37.1%), 1~3년이 114명(32.0%), 7년 이상이 46명(12.9%), 3~5년이 35명(9.8%), 5~7년이 29명(8.1%)로 나타났다.

1년 미만의 세미나 참가 횟수는 안한다가 93명(26.1%), 1년에 1회는 26명(7.3%), 3회 이상은 8명(2.2%), 1년에 2회는 3명(.8%), 2년에 1회는 2명(.6%)로 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.001$ ). 근무시간은 8~10시간이 130명(36.5%)로 가장 높았고, 10~12시간이 120명(33.7%), 8시간미만이 66명(18.5%), 12시간 이상이 25명(7.0%), 파트타임이 15명(4.2%)나타났다.

8~10시간의 주기적 세미나 참가 횟수는 안한다가 74명(20.8%), 1년에 1회가 29명(8.1%), 3회 이상이 12명(3.4%), 1년에 2회는 9명(2.5%), 2년에 1회는 6명(1.7%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ).

급여는 100~150만원이 124명(34.8%)로 가장 많았고, 80~100만원이 84명(23.6%), 150~200만원이 50명(14.4%), 80만원 미만이 44명(12.4%), 300~500만원이 27명(7.6%), 200~300만원이 25명(7.0%), 500만 원 이상 2명(0.6%)로 나타났다. 100~150만원의 주기적 세미나 참가 횟수는 안한다가 83명(23.3%), 1년에 1회가 18명(5.1%), 1년에 1회와 3회 이상이 각각 9명(2.5%)로 동일했으며, 1년에 2회가 5명(1.4%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.001$ ).

조은정(2010)의 연구에서도 급여수준이 100~150만원 미만(28.6%)로 분석된 것과 유의한 결과를 보였다. 이것은 대부분의 피부미용인의 급여수준이

100~150만원인 것을 알 수 있었고, 급여는 실력향상과 경력에 따라서 책정되므로 급여를 올리기 위해서는 직원의 자기발전에 대한 노력이 필요할 것이라 사료된다. 조미경(2008)의 연구에서도 근무시간이 9시간~10시간 이하가 112명(41%)로 분석된 결과 본 연구와 일치함을 알 수 있었다. 이것은 대부분의 피부미용인들의 근무시간이 10시간으로 많은 시간을 직무에 소비하는 것으로 나타났다. 직무만족도를 향상시키기 위해서는 근무시간 내에 휴식시간을 적절히 편성하여 직원들이 업무에 지장을 주지 않고 피로감을 적게 느끼도록 배려해야 될 것이라 사료된다.

표 6 . 근무 형태에 따른 주기적 세미나 참가 횟수

		주기적 세미나 참가 횟수					전체 (백분율)	$\chi^2(p)$
		안한다	2년1회	1년1회	1년2회	3회 이상		
근 무 기 간	1년 미만	93(26.1)	2(.6)	26(7.3)	3(.8)	8(2.2)	132(37.1)	<b>73.738</b> (.000) ***
	1~3년	71(19.9)	10(2.8)	19(5.3)	10(2.8)	4(1.1)	114(32.0)	
	3~5년	17(4.8)	4(1.1)	6(1.7)	5(1.4)	3(.8)	35(9.8)	
	5~7년	12(3.4)	1(.3)	2(.6)	8(2.2)	6(1.7)	29(8.1)	
	7년 이상	15(4.2)	1(.3)	11(3.1)	5(1.4)	14(3.9)	46(12.9)	
근 무 시 간	8시간미만	43(12.1)	4(1.1)	10(2.8)	5(1.4)	4(1.1)	65(18.5)	<b>31.587</b> (.011) **
	8~10시간	74(20.8)	6(1.7)	29(8.1)	9(2.5)	12(3.4)	130(36.5)	
	10~12시간	69(19.4)	8(2.2)	21(5.9)	8(2.2)	14(3.9)	120(33.7)	
	12시간이상	11(3.1)	0(.0)	1(.3)	8(2.2)	5(1.4)	25(7.0)	
	파트타임	11(3.1)	0(.0)	3(.8)	1(.3)	0(.0)	15(4.2)	
급 여	80만원미만	38(10.7)	1(.3)	3(.8)	1(.3)	1(.3)	44(12.4)	<b>62.594</b> (.000) ***
	80~100	46(12.9)	4(1.1)	20(5.6)	7(2.0)	7(2.0)	84(23.6)	
	100~150	83(23.3)	9(2.5)	18(5.1)	5(1.4)	9(2.5)	124(34.8)	
	150~200	22(6.2)	3(.8)	12(3.4)	6(1.7)	7(2.0)	50(14.0)	
	200~300	8(2.2)	0(.0)	8(2.2)	4(1.1)	5(1.4)	25(7.0)	
	300~500	10(2.8)	1(.3)	2(.6)	8(2.2)	6(1.7)	27(7.6)	
	500이상	1(.3)	0(.0)	1(.3)	0(.0)	0(.0)	2(.6)	

\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.001

#### 4) 급여 지급 방법

다음 <표 7>은 근로 형태에 따른 급여지급방법에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다. 직책에서 일반직원은 257명(72.2%), 원장 및 경영인이 40명(11.2%), 샵 매니저·실장이 29명(8.1%), 제품회사 영업이 15명(4.2%), 학교·학원 강사는 9명(2.5%), 제품회사 교육과 미용전문기자가 각각 3명(0.8%)로 동일하게 나타났다.

일반직원의 급여 지급 방법은 월급이 233명(65.4%), 연봉이 10명(2.8%), 시간급이 9명(2.5%), 주급·격주제가 5명(1.4%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ). 근무기간은 1년 미만이 132명(37.1%), 1~3년이 114명(32.0%), 7년 이상이 46명(12.9%), 3~5년이 35명(9.8%), 5~7년이 29명(8.1%)로 나타났다. 1년 미만의 급여지급 방법 월급이 122명(34.3%), 연봉과 시간급이 각각 5명(1.4%)로 동일했으며, 주급·격주제는 0명(0%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ).

보험은 미가입자의 급여 지급방법은 월급이 208명(58.4%), 시간급이 10명(2.8%), 주급·격주제 8명(2.2%), 연봉이 5명(1.4%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.1$ ). 정규직은 비정규직의 급여수준은 월급이 197명(55.3%), 시간급이 13명(3.7%), 주급·격주제가 7명(2.0%), 연봉이 3명(0.8%)로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ).

김은혜(2011)의 연구에서도 근무파트가 일반피부관리사(41.5%)로 분석된 결과 본 연구와 일치함을 알 수 있었으며, 전해민(2010)의 연구에서도 급여주기가 월급제가 69.8%로 가장 많이 차지해, 본연구와 일치함을 나타내었다.

이것은 대부분의 피부미용인들이 급여를 월급으로 받고 있으며, 경우에 따라서는 월급을 포함해 인센티브 형식으로 지급받는 것을 알 수 있었다. 직원의 직무만족을 향상시키기 위해서는 직무능력에 따라 인센티브를 지급하고, 월급을 직원의 능력에 맞게 책정한다면 직원의 직무에 대한 관심도와 만족도가 높아질 것이고, 직무에 대한 적극성 또한 향상될 것이라 사료된다. 김남주(2010)의 연구에서도 근무기간이 1년 미만(54.3%)로 분석된 결과 본 연구와 일치함을 알 수 있었다.

표 7. 근무 형태에 따른 급여 지급 방법

		급여 지급방법				전체 (백분율)	$\chi^2(p)$
		연봉	월급	주급, 격주 제	시간급		
직 급	원장, 경영인	2(.6)	31(8.7)	2(.6)	5(1.4)	40(11.2)	<b>37.225</b> <b>(.005)</b> <b>**</b>
	제품회사영업	0(.0)	14(3.9)	0(.0)	1(.3)	15(4.2)	
	제품회사교육	0(.0)	2(.6)	1(.3)	0(.0)	3(.8)	
	샵매니저, 실장	2(.6)	27(7.6)	0(.0)	0(.0)	29(8.1)	
	일반직원	10(2.8)	233(65.4)	5(1.4)	9(2.5)	257(72.2)	
	미용전문기자	0(.0)	2(.6)	1(.3)	0(.0)	3(.8)	
	학교 및 학원 강사	0(.0)	9(2.5)	0(.0)	0(.0)	9(2.5)	
근 무 기 간	1년 미만	5(1.4)	122(34.3)	0(.0)	5(1.4)	132(37.1)	<b>31.428</b> <b>(.002)</b> <b>**</b>
	1~3년	6(1.7)	102(28.7)	6(1.7)	0(.0)	114(32.0)	
	3~5년	2(.6)	26(7.3)	3(.8)	4(1.1)	35(9.8)	
	5~7년	1(.3)	27(7.6)	0(.0)	1(.3)	29(8.1)	
	7년 이상	0(.0)	41(11.5)	0(.0)	5(1.4)	46(12.9)	
보 험	미가입자	5(1.4)	208(58.4)	8(2.2)	10(2.8)	231(64.9)	<b>7.564</b> <b>(.056)</b> <b>*</b>
	가입자	9(2.5)	110(30.9)	1(.3)	5(1.4)	125(35.1)	
정 규 직	비정규직	3(.8)	197(55.3)	7(2.0)	13(3.7)	220(61.8)	<b>14.570</b> <b>(.002)</b> <b>**</b>
	정규직	11(3.1)	121(34.0)	2(.6)	2(.6)	136(38.2)	
계 약	불만족	4(1.1)	117(32.9)	5(1.4)	7(2.0)	133(37.4)	2.334 (.506)
	만족	10(2.8)	201(56.5)	4(1.1)	8(2.2)	223(62.6)	

\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.001

### 3. 근무 형태에 따른 직무만족도

#### 1) 직무 만족도 총합 평균

다음 <표 8>은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다. 위의 분석에서 유의한 결과를 나타낸 변수는 다음과 같다. 정규직이 음(-)의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보이고 있으며, 계약사항에 만족한 사람은 매우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보이고 있으며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해주는 사람은 매우 높은 음(+)의 영향을 보이고 있다( $p < 0.001$ ) 본 모형의 F값은 매우 유의하며( $p < 0.001$ ), Durbin-Watson 수치는 1.822로서 2에 가까우므로 적합한 회귀 모형으로 나타났다. 따라서 분석결과 정규직일수록 직무만족도가 낮게 나타났으며, 계약사항에 만족한 사람은 직무만족도가 매우 높게 나타났으며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해주는 사람의 직무만족도는 매우 높게 나타났다.

조은정(2010)의 연구에서는 ‘나는 이 일에 대한 만족도가 높다.’에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타나( $p < .05$ ), 본 연구와 일치하였으며, 신예진(2006)의 연구에서는 직무만족도를 살펴본 결과 5점 만점 중 전체평균 3.28로 만족도가 그다지 높지 않은 것으로 나타났다. 본 연구에서는 월급수준은 직무만족도에 유의미한 차이를 나타내지 않았으나, 신예진(2006)의 연구에서는 월수입이 많을수록 직무만족도가 높았으며, 월수입에 따라 유의미한 차이를 보였으며( $F=6.54, p < .001$ ), 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다.

표 8 . 근무 형태에 따른 직무만족도 평균 분석

		표준오차	$\beta$	t값	유의확률	
	(상수)	.221	-	12.825	.000***	
	미용입문기간	.036	.084	1.179	.240	
	근무기간	.031	-.105	-1.418	.158	
	보험가입자	.087	.069	.937	.350	
	<b>정규직</b>	<b>.090</b>	<b>-.136</b>	<b>-1.783</b>	<b>.076*</b>	
	<b>계약 만족자</b>	<b>.070</b>	<b>.218</b>	<b>3.912</b>	<b>.000***</b>	
직 무 만 족 도	근무시간	.030	-.076	-1.460	.146	
	근무일수	.032	-.068	-1.294	.197	
	정기휴무	.033	.066	1.194	.234	
	급여	.028	-.001	-.021	.983	
	시간수당有	.077	.028	.552	.582	
	총 합 평 균	총인원수	.026	.015	.240	.811
	주기적교육많음	.024	.087	1.398	.163	
	주기적세미나 참가 많음	.032	.139	2.540	.012	
	급여 수준 높음	.069	.040	.738	.461	
	병가급	.037	.068	1.335	.183	
	<b>갈등적극적개입</b>	<b>.076</b>	<b>.315</b>	<b>6.049</b>	<b>.000***</b>	
	승진자	.066	.131	2.472	.014	
R=.646, R <sup>2</sup> =.417, 수정된 R <sup>2</sup> =.375, F=9.9909, p=.000***, Durbin-Watson=1.822						

## 2) 임금 직무만족도

다음은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(임금)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다<표 9>. 위의 분석에서 정규직은 높은 음(-)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )가 나타나고 있으며, 계약 사항을 만족한 사람은 매우 높은 양(+ )의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보이고 있다. 시간 수당이 있는 사람은 양(+ )의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보이고 있고, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해주는 사람은 매우 높은 양(+ )의 유의한 결과( $p < .001$ )를 보이고 있다.

본 모형의 F값은 매우 높은 유의성( $p < 0.001$ )을 보이고 있으며, Durbin-Watson 수치도 1.927로써 2에 가까우므로 적합한 회귀 모형으로 나타났다.

따라서 분석 결과 정규직은 임금에 대한 만족도가 낮게 나타났으며, 계약사항에 만족한 사람은 매우 높은 만족도를 나타냈다. 시간수당이 있는 사람도 임금 만족도가 높게 나타났으며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해주는 사람 또한 임금 만족도가 매우 높게 나타났다.

신예진(2006)의 연구에서는 보수에 대한 만족도를 살펴본 결과 5점 만점 중 전체 평균 3.08로 만족도가 높지 않은 것으로 나타났으며, 월수입이 많을수록 보수에 대한 만족도가 높았으며, 월수입에 따라 유의미한 차이를 보였( $F = 12.17, p < .01$ )으나 본 연구에서는 월급수준과 임금에 대한 만족도가 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않아, 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다. 김남주(2010)의 연구에서는 근무처 형태별 전체적 직무만족도에서 급여 만족도가 통계학적으로 유의한 차이가 있어( $p < 0.001$ ), 본연구와 일치함을 알 수 있었다.

표 9 . 근무 형태에 따른 임금 만족도

	표준오차	$\beta$	t값	유의확률
(상수)	.353	-	7.429	-
미용입문기간	.058	-.037	-.477	.634
근무기간	.050	.125	1.542	.124
보험가입자	.139	-.060	-.747	.456
<b>정규직</b>	<b>.144</b>	<b>-.280</b>	<b>-3.354</b>	<b>.001**</b>
<b>계약 만족자</b>	<b>1111</b>	<b>.250</b>	<b>4.103</b>	<b>.000***</b>
근무시간	.048	-.076	-1.327	.186
근무일수	.052	-.037	-.634	.527
정기휴무	.053	.064	1.062	.289
월급지급방법	.045	.061	.853	.394
<b>시간수당有</b>	<b>.122</b>	<b>.095</b>	<b>1.695</b>	<b>.091*</b>
총인원수	.041	-.071	-1.053	.293
주기적교육많음	.038	.014	.209	.835
주기적세미나	.051	.083	1.390	.166
참가많음	.110	.068	1.132	.259
급여	.059	-.043	-.780	.436
<b>갈등적극적개입</b>	<b>.121</b>	<b>.220</b>	<b>3.862</b>	<b>.000***</b>
승진자	.105	.043	.748	.455

R=.549, R<sup>2</sup>=.302, 수정된 R<sup>2</sup>=.251,  
F=5.980, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.927

### 3) 업무활동 직무 만족도

다음 <표 10>은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(업무활동 만족)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다.

위의 분석에서 정규직은 음(-)의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보였고, 계약사항에 만족한 사람은 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보였으며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해 주는 사람은 매우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보이고 있다.

본 모형의 F값은 매우 높은 유의성( $p < 0.001$ )을 보이고 있으며 Durbin - Watson 수치도 1.833으로 2에 가까워 적합한 회귀모형으로 나타났다. 따라서 분석결과 정규직은 업무활동 만족도가 낮게 나타났고, 계약사항에 만족한 사람은 만족도가 높게 나타났으며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해주는 사람은 업무활동 만족도가 매우 높게 나타났다.

신예진(2006)의 연구에서는 복지제도에 가입한 종사자가 다른 종사자보다 직무에 대한 만족도가 높게 나와 정규직이 업무활동 만족도가 낮게 나타난 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다. 이는 정규직일수록 복지제도는 좋지만, 본 연구의 조사대상자의 경우 4대 보험료가 직원의 월급에서 지급되고 또한 정규직일 경우 인센티브가 따로 지급되지 않아 낮은 월급으로 인하여 만족하지 못하는 것으로 사료된다. 따라서 정규직이며, 성과에 따른 인센티브제를 실시한다면 훈련생의 직무만족도가 향상될 것이라 사료된다.

조혜영(2009)의 연구에서는 ‘업무자체에 대한 만족도’가 3.35로 나타나 높은 점수를 보여주고 있으며, 김은경(2005)의 연구에서도 만족도가 높게 나타나

본 연구와 같이 많은 연구에서 일관성 있는 높은 만족도를 나타냈다. 이것은 대부분의 미용인들의 미용직업 선택 요인이 '적성에 맞아서'와 연관성이 있는 결과임을 보여주고 있다. 미용업무가 적성에 맞기 때문에 업무자체에 높은 만족감을 나타내는 것을 알 수 있었다.

표 10 . 근무 형태에 따른 업무활동 만족도

	표준오차	$\beta$	t값	유의확률	
(상수)	.280	-	10.322	-	
미용입문기간	.050	.052	.630	.529	
근무기간	.043	-.010	-.120	.904	
보험가입자	.121	.053	-.623	.534	
정규직	.125	-.160	-1.802	.073*	
계약 만족자	.094	.187	2.957	.003**	
근무시간	.041	-.123	-2.033	.043	
근무일수	.045	-.074	-1.214	.226	
업무 활동 만족	정기휴무	.046	.078	1.225	.222
월급지급방법	.039	.083	1.083	.280	
시간수당有	.105	.053	.893	.372	
총인원수	.036	-.024	-.328	.743	
주기적교육많음	.033	.017	.237	.813	
주기적세미나 참가많음	.044	.059	.921	.358	
급여	.094	.053	.854	.394	
병가급	.050	-.031	-.525	.600	
갈등적극적개입	.105	.219	3.611	.000***	
승진자	.091	.078	1.263	.208	

R=.455, R<sup>2</sup>=.207, 수정된 R<sup>2</sup>=.153,  
F=3.835, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.833

#### 4) 근무환경 직무 만족도

다음 <표 11>은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(근무환경)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다.

정규직이 높은 음(-)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보였고, 계약 만족자는 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보였다. 근무시간이 많을 경우 낮은 음(-)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보였으며, 직장 내에서 갈등을 적극적으로 개입하는 사람의 경우 매우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보였으며, 승진자의 경우 높은 양(+)의 유의한 결과를 보였다. 위의 모형의 F값은 유의성이 매우 높으며( $p < 0.001$ ), Durbin-Watson 수치도 1.767로써 2에 가까워 적합한 모형으로 나타났다

따라서 분석결과 정규직은 근무환경 만족도가 낮은 것으로 나타났고, 계약에 만족하는 사람은 높은 근무환경 만족도를 보였다. 근무시간이 많을 경우 근무환경 만족도가 낮게 나타났으며 직장 내에서 갈등을 적극적으로 개입하는 사람의 경우 매우 높은 근무환경 만족도를 보였으며, 승진자의 경우 높은 근무환경 만족도를 나타냈다.

조은정(2010)의 연구에서도 ‘현재 작업환경에 적합하다고 생각한다.’에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타나( $p < .05$ ), 근무환경이 직무만족도와 영향이 있음을 알 수 있었고, 본 연구와 일치하였다. 신예진(2006)의 연구에서는 근무환경에 대한 만족도를 살펴본 결과 복지제도 여부에서 유의미한 차이가 나타나지 않아( $p > .05$ ) 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다.

표 11 . 근무 형태에 따른 근무환경 만족도

	표준오차	$\beta$	t값	유의확률
(상수)	.332	-	8.944	.000***
미용입문기간	.060	-.060	-.730	4.66
근무기간	.051	.046	.542	.588
보험가입자	.143	.117	1.380	.169
정규직	.148	-.194	-2.202	.029**
계약만족자	.112	.181	2.877	.004**
근무시간	.049	-.130	-2.149	.033**
근무일수	.053	-.001	-.023	.982
정기휴무	.054	.081	1.280	.202
월급지급방법	.047	.070	.927	.355
시간수당有	.125	.064	1.080	.281
총인원수	.042	-.118	-1.650	.100
주기적교육많음	.039	.042	.577	.564
주기적세미나 참가많음	.053	-.017	-.272	.786
급여	.112	-.009	-.139	.890
병가급	.060	.010	.170	.865
갈등적극적개입	.125	.230	3.809	.000***
승진자	.108	.162	2.638	.009**

R=.463, R<sup>2</sup>=.214, 수정된 R<sup>2</sup>=.161,  
F=4.008, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.767

## 5) 인간관계 직무 만족도

다음 <표 12>은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(인간관계)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다. 미용입문기간이 많을수록 조금 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보였다. 반면에 근무기간이 많을수록 높은 음(-)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보였다. 4대 보험에 가입한 사람일 경우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보였으며, 주기적으로 세미나 참가가 많은 직장일수록 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 직장 내에서 갈등을 적극적으로 개입할수록 매우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보이고 있으며 승진을 할 경우에도 높은 양(+)의 유의한 결과를 나타내고 있다. 본 모형은 F 값이 매우 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보이고 있으며, Durbin - Watson 수치도 1.670로 2에 가까워 적합한 모형으로 나타났다. 따라서 분석결과 미용입문기간이 많을수록 인간관계 만족도가 높게 나타났다. 4대 보험에 가입한 사람일 경우 인간관계 만족도가 높게 나타났으며, 주기적으로 세미나 참여율이 많은 직장일수록 높은 인간관계 만족도를 보였다. 직장 내에서 갈등을 적극적으로 개입할수록 높은 인간관계 만족도를 나타냈으며, 승진을 할 경우에도 높은 인간관계 만족도를 나타냈다. 신예진(2006)의 연구에서 5년 이상인 종사자가 인간관계에 대한 만족도가 가장 높았고, 2 ~ 5년인 종사자가 1년 미만인 종사자보다 인간관계에 대한 만족도가 낮게 나타나 본 연구와 일치함을 나타냈지만, 유의미한 차이는 아니었다( $p > .05$ ). 반면에 근무기간이 높을수록 인간관계 만족도가 낮게 나타났다. 김은경(2005)의 연구에서는 연령층에서 20세미만의 직원들의 만족도가 낮게 나타나 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다.

표 12 . 근무 형태에 따른 인간관계 만족도

	표준오차	$\beta$	t값	유의확률
(상수)	.326	-	8.724	.000***
미용입문기간	.058	.148	.1816	.071*
근무기간	.050	-.236	-2.806	.005**
보험가입자	.140	.181	2.177	.030**
정규직	.145	-.066	-.762	.447
계약 만족자	.110	.020	.323	.747
근무시간	.048	-.017	-.290	.772
근무일수	.052	-.003	-.057	.954
정기휴무	.053	.018	.295	.769
월급지급방법	.046	-.014	-.190	.850
시간수당有	.123	.058	1.005	.316
총인원수	.041	-.030	-.421	.674
주기적교육많음	.038	.041	.585	.559
주기적세미나 참가많음	.052	.176	2.840	.005**
급여	.109	.021	.339	.735
병가급	.059	.035	.608	.544
갈등적극적개입	.122	.318	5.360	.000***
승진자	.106	.142	2.361	.019**

R=.492, R<sup>2</sup>=.242, 수정된 R<sup>2</sup>=.191,  
F=4.707, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.670

## 6) 근무시간 직무 만족도

다음 <표 13 >은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(근무시간)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다. 계약을 만족한 경우 매우 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보였으며, 정기휴무일이 많을 경우 조금 높은 양(+)<sup>2</sup>의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보였으며, 주기적인 교육이 많을 경우 조금 높은 양(+)<sup>3</sup>의 유의한 결과를 보였다. 병가급을 수령할수록 높은 양(+)<sup>4</sup>의 결과를 보였으며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 높은 양(+)<sup>5</sup>의 결과를 보였다. 본 모형은 F값이 매우 유의하며( $p < 0.001$ ), Durbin -Watson 수치는 1.781로 2에 가까워 적합한 모형으로 나타났다. 따라서 분석결과 계약을 만족한 경우 매우 높은 근무시간 만족도를 나타냈으며, 정기휴무일이 많을수록 근무시간 만족도가 조금 높게 나타났으며, 주기적인 교육이 많을 경우 근무시간 만족도가 조금 높게 나타났다. 병가급을 수령할수록 높은 근무시간 만족도를 보였으며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 높은 근무시간 만족도의 결과를 나타냈다. 김은혜(2011)의 연구에서는 ‘하루 근무 시간과 업무량’ 만족도에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났는데( $p < 0.1$ ), 이는 하루 근무시간이 직무만족도에 영향을 미침이 나타나 본 연구와 일치함을 알 수 있었다. 신예진(2006)의 연구에서는 근무시간에 대한 만족도를 살펴본 결과, 5점 만점 중 평균 2.92로 만족도가 높지 않은 것으로 나타났으며, 근무 시간별로 10시간 미만인 종사자가 10시간 이상인 종사자보다 근무시간에 대한 만족도가 높게 나타나 근무시간에 따라 유의미한 차이를 보였으며( $t = 5.65, p < .001$ ), 근무시간이 많을수록 낮은 만족도를 나타낸 본 연구와 일치함을 알 수 있었다.

표 13 . 근무 형태에 따른 근무시간 만족도

		표준오차	$\beta$	t값	유의확률
	(상수)	.371	-	6.892	.000***
근 무 시 간	미용입문기간	.066	.097	1.242	.215
	근무기간	.057	-.033	-.404	.687
	보험가입자	.160	.058	.723	.471
	정규직	.165	-.178	-2.143	.033**
	계약 만족자	.125	.239	4.021	.000***
	근무시간	.055	-.270	-4.737	.000***
	근무일수	.059	.047	.813	.417
	정기휴무	.061	.114	1.907	.058*
	월급지급방법	.052	-.117	-.1641	.102
	시간수당有	.140	-.062	-1.108	.269
	총인원수	.047	.043	.642	.522
	주기적교육많음	.044	.130	1.909	.057*
	주기적세미나 참가많음	.059	.091	1.520	.130
	급여	.125	.037	.633	.527
	병가급	.067	.134	2.455	.015**
	갈등적극적개입	.139	.161	2.832	.005**
	승진자	.121	.002	.038	.970

R=.548, R<sup>2</sup>=.300, 수정된 R<sup>2</sup>=.253,  
F=6.308, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.781

## 7) 업무량 직무만족도

다음 <표 14 >은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(업무량)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다.

정규직일 경우 조금 높은 음(-)의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보였으며, 계약을 만족한 경우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 근무시간이 높을수록 매우 높은 음(-)의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보였으며, 주기적으로 교육이 많을 경우 조금 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보인다. 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보인다.

본 모형의 F값은 매우 유의하며( $p < 0.001$ ), Durbin-Watson 수치도 1.661로 2에 가까워 적합한 연구 모형으로 나타났다.

따라서 분석결과 정규직일 경우 업무량 만족도가 조금 낮게 나타났으며, 계약을 만족한 경우 높은 업무량 만족도를 나타냈다. 근무 시간이 높을수록 매우 낮은 업무량 만족도를 보였으며, 주기적으로 교육이 많을 경우 조금 높은 업무량 만족도를 보였다. 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 높은 업무량 만족도를 나타냈다.

신예진(2006)의 연구에서는 평균 근무 시간과 업무량 만족도가 유의미한 차이를 보이지 않아( $p > .05$ ), 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다. 김은혜(2011)의 연구에서는 본 연구와 달리 '하루 근무시간과 업무량' 만족도에 대해 전공에 따라서 나누었는데, 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며( $p < .01$ ), 피부미용 전공자( $M=2.68$ )의 경우 헤어 전공자( $M=2.40$ )에 비해 상대적으로 만족도가 높게 나타났다.

표 14 . 근무 형태에 따른 업무량 만족도

	표준오차	$\beta$	t값	유의확률
	<b>.361</b>	-	<b>7.897</b>	<b>.000***</b>
(상수)				
미용입문기간	.065	.038	.457	.648
근무기간	.055	-.042	-.495	.621
보험가입자	.156	.132	1.560	.120
정규직	<b>.161</b>	<b>-.148</b>	<b>-1.686</b>	<b>.093*</b>
계약 만족자	<b>.122</b>	<b>.160</b>	<b>2.547</b>	<b>.011**</b>
근무시간	<b>.053</b>	<b>-.229</b>	<b>-3.798</b>	<b>.000***</b>
근무일수	.058	-.024	-.401	.689
업				
정기휴무	.059	.059	.931	.353
월급지급방법	.051	-.069	-.914	.362
시간수당有	.136	.022	.375	.708
량				
총인원수	.046	.044	.614	.540
주기적교육많음	<b>.042</b>	<b>.124</b>	<b>1.733</b>	<b>.084*</b>
주기적세미나				
참가많음	.057	-.003	-.043	.966
급여	.121	.019	.311	.756
병가급	.065	.086	1.487	.138
갈등적극적개입	<b>.135</b>	<b>.211</b>	<b>3.506</b>	<b>.001**</b>
승진자	.019	.118	.160	.873

R=.467, R<sup>2</sup>=.218, 수정된 R<sup>2</sup>=.165,  
F=4.097, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.661

## 8) 연·월간 휴일 직무만족도

다음 <표 15>은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(연, 월간 휴일)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다. 근무기간이 높을수록 조금 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p<0.1$ )를 보이며, 계약을 만족할수록 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p<0.05$ )를 보인다. 정기휴무일이 많을수록 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p<0.05$ )를 보이며, 월급지급방법이 높을수록 조금 낮은 음(-)<sup>1</sup>의 유의한 결과를 보인다. 급여가 많을수록 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p<0.05$ )를 보이며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과를 보이고 있다. 위의 모형의 F값은 매우 유의하며( $p<0.001$ ), Durbin-Watson 수치도 1.606로 2에 가까워 적합한 모형으로 나타났다. 따라서 분석결과 근무기간이 높을수록 조금 높은 연, 월간 휴일에 만족도를 나타냈으며, 계약에 만족할수록 연, 월간 휴일에 높은 만족도를 나타냈다. 정기휴무일이 많을수록 연, 월간 휴일 만족도가 높게 나타났으며, 월급지급방법이 높을수록 연, 월간 휴일의 만족도가 조금 낮게 나타났다. 급여가 높을수록 연, 월간 휴일 만족도가 높게 나타났으며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 연, 월간 휴일 만족도가 높게 나타났다. 김남주(2010)의 연구에서는 근무처 형태별 전체적 직무만족도에서 휴일제도 만족도가 유의한 차이가 있어( $p<0.001$ ), 본연구와 일치함을 알 수 있었으며, 조혜영(2009)의 연구에서 월간 휴일 수에 따른 직무만족도를 살펴보면 월간휴일이 '3일(M:3.25)'이 높게 나타났다. 월간 휴일 수에 따른 직무만족도를 살펴보았을 때, 월간 휴일 수에 따라 직무만족도의 차이는 유의하지 않는 것으로 나타나( $p=.213$ ), 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다.

표 15 . 근무 형태에 따른 연·월간 휴일 만족도

		표준오차	$\beta$	t값	유의확률
	(상수)	.385	-	5.448	.000***
연 월 간 휴 일	미용입문기간	.069	-.084	-1.033	.303
	근무기간	.059	.153	1.810	.071*
	보험가입자	.166	-.022	-.262	.793
	정규직	.172	-.080	-.922	.357
	계약 만족자	.130	.155	2.493	.013**
	평균근무시간	.057	-.091	-1.521	.130
	근무일수	.061	-.045	-.742	.459
	정기휴무	.063	.189	3.013	.003**
	월급지급방법	.054	-.143	-1.903	.058*
	시간수당有	.145	.016	.279	.780
	총인원수	.049	-.080	-1.131	.259
	주기적교육많음	.045	.111	1.564	.119
	주기적대회많음	.061	.093	1.489	.138
	급여	.129	.142	2.323	.021**
병가급	.069	.086	1.499	.135	
갈등적극적개입	.144	.164	2.755	.006**	
승진자	.125	.056	.932	.352	

R=.483, R<sup>2</sup>=.233, 수정된 R<sup>2</sup>=.181,  
F=3.462, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.606

## 9) 복리후생 직무만족도

다음 <표 16 >은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(복리후생)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다.

미용입문기간이 높을수록 높은 음(-)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )가 나타나며, 계약을 만족할 경우 매우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보이고 있다. 병가급여를 지급할 경우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보이며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해줄 경우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 위의 모형의 F값은 매우 유의하며( $p < 0.001$ ), Durbin-Watson 수치도 1.750으로 2에 가까워 적합한 모형으로 나타났다. 따라서 미용입문기간이 높을수록 복리후생 직무만족도가 낮게 나타났으며, 계약을 만족할 경우 매우 높은 만족도를 나타냈다. 병가급여를 지급할 경우 복리후생 만족도가 높게 나타났으며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해줄 경우 높은 만족도를 나타냈다.

방소정(2007)의 연구에서는 직업선택 동기에 따라 ‘근무조건 및 복리후생’에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며( $p < .05$ ) 본연구와 일치하지 않음을 알 수 있었으며, 오량(2010)의 연구에서도 미용입문기간이 높을수록 근무조건(복리후생)에 대한 만족도가 높게 나타나 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다.

표 16 . 근무 형태에 따른 복리후생 만족도

	표준오차	$\beta$	t값	유의확률
(상수)	.358	-	6.617	.000***
미용입문기간	.064	-.166	-1.985	.048**
근무기간	.055	.1258	1.487	.138
보험가입자	.154	.103	1.211	.227
정규직	.160	-.108	-1.211	.227
계약 만족자	.121	.270	4.246	.000***
근무시간	.053	-.009	-.146	.884
근무일수	.057	-.012	-.202	.840
복리후생 정기휴무	.058	.060	.936	.350
월급지급방법	.050	-.016	-.212	.832
시간수당有	.135	.031	.517	.606
총인원수	.046	.018	.243	.808
주기적교육많은	.042	-.018	-.244	.807
주기적세미나	.057	.040	.623	.534
참가많은	.120	.009	.150	.881
급여	.064	.148	2.532	.012**
병가급	.134	.210	3.447	.001**
갈등적극적개입	.117	.065	1.052	.294
승진자				

R=.515, R<sup>2</sup>=.265, 수정된 R<sup>2</sup>=.215,  
F=5.296, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.750

## 10) 의사결정 직무 만족도

다음 <표 17 >은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(의사결정)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다.

계약을 만족할 경우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )가 나타나며, 월급수준이 높을수록 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해줄 경우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보이며, 승진자일 경우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보인다.

본 모형의 F값은 매우 유의하며( $p < 0.001$ ), Durbin-Watson 수치도 1.797로 2에 가까워 적합한 연구 모형으로 나타났다. 따라서 계약에 만족할 경우 의사결정에 대한 직무만족도가 높게 나타났으며, 월급수준이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났으며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해줄 경우 의사결정에 대한 직무만족도가 높게 나타났으며, 승진자일 경우에도 만족도가 높게 나타났다.

김남주(2010)의 근무처 형태별 전체적 직무만족도에서 직원의견 반영이 통계학적으로 유의한 차이가 있어( $p < 0.001$ ), 의사결정이 직무만족도에 영향을 미칠 수 있었고 본연구와 일치하였다. 최외숙(2011)의 연구에서도 월 소득이 높을수록 자율성(의사결정) 만족도가 높게 나타났으며, 통계적으로 매우 높은 유의미한 차이를 나타내( $p < 0.001$ ), 본 연구와 일치함을 알 수 있었다. 이는 직무를 수행함에 있어 의사결정이 자유롭다면 직원 본인의 자기만족이 높아지고, 직무에 대한 자신감과 업무에 있어 수동적이 아닌, 능동적으로 업무를 수행할 것이며, 이는 미용기업에도 좋은 영향을 미칠 것이라 사료된다.

표 17 . 근무 형태에 따른 의사결정 만족도

	표준오차	$\beta$	t값	유의확률
(상수)	.331	-	6.799	.000***
미용입문기간	.059	.007	.081	.936
근무기간	.051	-.114	-1.304	.194
보험가입자	.143	.038	.436	.663
정규직	.148	-.119	-1.331	.184
<b>계약 만족자</b>	<b>.111</b>	<b>.212</b>	<b>3.299</b>	<b>.001**</b>
근무시간	.049	-.058	-.951	.343
근무일수	.053	.069	1.122	.263
정기휴무	.054	.083	1.289	.199
<b>월급지급방법</b>	<b>.046</b>	<b>.155</b>	<b>2.008</b>	<b>.046**</b>
시간수당有	.125	.055	.913	.362
총인원수	.042	-.005	-.073	.942
주기적교육많음	.039	-.012	-.170	.865
주기적세미나 참가많음	.053	.073	1.128	.260
급여 수준 높음	.111	.082	1.300	.195
병가급	.060	.047	.793	.428
<b>갈등적극적개입</b>	<b>.124</b>	<b>.139</b>	<b>2.264</b>	<b>.024**</b>
승진자	.108	.163	2.612	.010**

R=.434, R<sup>2</sup>=.187, 수정된 R<sup>2</sup>=.132,  
F=3.394, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.797

## 11) 직급 직무 만족도

다음 <표 18 >은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(직급)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다. 계약을 만족한 경우 매우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보였으며, 월급수준이 높을 경우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ ) 보였다. 주기적인 대회가 많을 경우 매우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보였으며, 급여수준이 높을 경우 조금 높은 양(+)의 유의한 결과를 보였고, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해줄 경우 매우 높은 양(+)의 유의한 결과를 보였다. 본 모형의 F값은 매우 유의하며( $p < 0.001$ ), Durbin-Watson 수치도 1.805로 2에 가까워 적합한 연구 모형으로 나타났다. 따라서 분석결과 정규직일 경우에도 낮게 나타났다. 월급수준이 높을 경우에도 만족도가 높게 나타났다. 주기적인 대회가 많을 경우 직급에 대한 만족도가 매우 높게 나타났으며, 급여수준이 높을 경우에도 조금 높게 나타났으며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해줄 경우 직무만족도가 매우 높게 나타났다. 김은경(2005)의 연구에서는 피부 관리실에 근무하는 직원들의 직급에 따른 직무만족도 측정 요소에 대한 직무만족도의 차이를 분석한 결과, 직급에 따른 직무자체의 만족도에 유의한 차이가 있으며( $p < 0.001$ ), 실장의 집단이 유의적으로 가장 높았고, 스텝 집단이 가장 유의하게 낮아 본 연구와는 다소 차이가 있음을 알 수 있었다. 조은정(2010)의 연구에서도 직급이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며( $p < .01$ ), 본 연구와 차이가 있음을 알 수 있었다. 이는 직급이 높을수록 업무에 대한 자율성이 보장되며, 월급이 높아지고 업무량이 줄어들기 때문이라고 사료된다.

표 18 . 근무 형태에 따른 직급 만족도

	표준오차	$\beta$	t값	유의확률	
(상수)	.292	-	7.789	.000***	
미용입문기간	.052	.078	.989	.324	
근무연수	.045	<b>-0.154</b>	<b>-1.893</b>	<b>.060*</b>	
보험가입자	.126	.026	.320	.749	
정규직	.130	<b>-0.220</b>	<b>-2.620</b>	<b>.009**</b>	
계약 만족자	.098	.271	4.509	.000***	
평균근무시간	.043	-.070	-1.211	.227	
근무일수	.046	-.025	-.425	.671	
직 급	정기휴무	.048	.034	.564	.573
	<b>월급수준</b>	<b>.041</b>	<b>2.242</b>	<b>.026**</b>	
	시간수당有	.110	.510	.611	
	총인원수	.037	.324	.746	
	주기적교육많음	.034	.052	.616	
	<b>주기적대회많음</b>	<b>.046</b>	<b>3.542</b>	<b>.000***</b>	
	급여 수준 높음	.098	1.834	.068*	
	병가급	.053	.441	.660	
	<b>갈등적극적개입</b>	<b>.109</b>	<b>3.576</b>	<b>.000***</b>	
	승진자	.095	.906	.366	

R=.537, R<sup>2</sup>=.288, 수정된 R<sup>2</sup>=.240,  
F=5.955, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.805

## 12) 근무 분위기 직무 만족도

다음 <표 19 >은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(근무 분위기)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다. 미용입문기간이 높을수록 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보이며, 근무연수가 높을 경우 높은 음(-)<sup>2</sup>의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 보험을 가입한 경우 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보이며, 계약을 만족한 경우 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 월급 수준이 높을 경우 조금 높은 음(-)<sup>2</sup>의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보이며, 시간 수당이 있을 경우 조금 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보인다. 주기적으로 대회가 많을 경우 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보이며, 병가 급이 있을 경우 조금 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보인다. 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 매우 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보인다. 위의 모형은 F값이 매우 유의하며( $p < 0.001$ ), Durbin-Watson 수치는 1.777 로 2에 가까워 적합한 연구 모형으로 나타났다.

미용입문기간이 높을수록 근무 분위기에 대한 직무만족도가 높게 나타났으며, 근무 연수가 높을 경우 만족도가 낮게 나타났다. 보험에 가입한 경우 근무 분위기에 대한 만족도가 높게 나타났으며, 계약에 만족한 경우에도 만족도가 높게 나타났다. 월급 수준이 높을 경우 만족도가 낮게 나타났으며, 시간 수당이 있을 경우 만족도가 조금 높게 나타났다. 주기적으로 대회가 많을 경우 근무 분위기 만족도가 높게 나타났으며, 병가 급이 있을 경우에도 만족도가 조금 높게 나타났다. 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 근무 분위기 만족도가 매우 높게 나타났다.

김수정(2011)의 연구에서는 월 소득이 적을수록 직장만족(근무 분위기)의 만족도가 낮게 나타나 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었으며, 원주순(2008)의 연구에서는 근무분위기 만족도 분석결과 연령별로  $F=3.170$ ,  $p=0.045$ , 학력별로  $F=3.632$ ,  $p=0.029$ 로 유의적인 차이가 나타나( $p<0.05$ ), 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다.

표 19 . 근무 형태에 따른 근무 분위기 만족도

		표준오차	$\beta$	t값	유의확률
	(상수)	.300	-	8.973	.000***
근 무 분 위 기	미용입문기간	.054	.246	3.199	.002**
	근무연수	.046	-.255	-3.205	.002**
	보험가입자	.130	.163	2.067	.040**
	정규직	.134	-.073	-.887	.376
	계약 만족자	.101	.130	2.226	.027**
	평균근무시간	.044	.075	1.339	.182
	근무일수	.048	-.131	-2.311	.022**
	정기휴무	.049	.034	.583	.560
	월급수준	.042	-.130	-1.844	.066*
	시간수당有	.113	.105	1.909	.057*
	총인원수	.038	.015	.227	.820
	주기적교육많음	.035	.022	.326	.745
	주기적대회많음	.048	.193	3.278	.001**
	급여 수준 높음	.101	.013	.219	.827
	병가급	.054	.106	1.964	.051*
	갈등적극적개입	.113	.291	5.181	.000***
	승진자	.098	.069	1.213	.226

R=.567, R<sup>2</sup>=.321, 수정된 R<sup>2</sup>=.275,  
F=6.967, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.777

### 13) 직업 개발 지원 직무만족도

다음 <표 20 >은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(직업 개발 지원)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다. 계약을 만족한 경우 매우 높은 양(+)<sup>1</sup>의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보이고 있으며 주기적으로 교육이 많을 경우 조금 높은 양(+)<sup>2</sup>의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보인다. 주기적으로 대회가 많을 경우 조금 높은 양(+)<sup>3</sup>의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보이며, 병가 급을 받을 경우 조금 높은 양(+)<sup>4</sup>의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보인다. 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 매우 높은 양(+)<sup>5</sup>의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보이며, 승진을 한 경우 조금 높은 양(+)<sup>6</sup>의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보인다. 위의 모형은 F값이 매우 유의하며( $p < 0.001$ ), Durbin-Watson 수치는 1.924로 2에 가까워 적합한 연구 모형으로 나타났다. 계약에 만족한 경우 직업 개발지원에 대한 만족도가 매우 높게 나타났으며, 주기적으로 교육이 많을 경우 조금 높게 나타났다. 주기적으로 대회가 많을 경우 직업 개발 지원 만족도가 조금 높게 나타났으며, 병가 급을 받을 경우에도 만족도가 조금 높게 나타났다. 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 직업 개발 지원에 대한 만족도가 매우 높게 나타났으며, 승진을 한 경우에도 만족도가 조금 높게 나타났다. 이현주(2010)의 연구에서는 직급이 높을수록 승진 및 자기개발에 대한 만족도가 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이가 나타나( $p < .05$ ) 본 연구와는 일치하지 않음이 나타났다. 이정희(2002)의 네일 아티스트의 직무만족도에서 근무 연수별 자기개발에 관한 만족도 분석결과 유의수준  $p < 0.001$ 에서 유의한 차이를 보여 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다.

표 20 . 근무 형태에 따른 직업 개발 지원 만족도

		표준오차	$\beta$	t값	유의확률	
	(상수)	.344	-	7.173	.000***	
직 업	미용입문기간	.062	-.057	-.692	.489	
	근무연수	.053	.007	.087	.931	
	보험가입자	.148	-.038	-.446	.656	
	정규직	.153	-.024	-.269	.788	
	<b>계약 만족자</b>	<b>.116</b>	<b>.238</b>	<b>3.791</b>	<b>.000***</b>	
	평균근무시간	.051	-.041	-.680	.497	
	근무일수	.055	-.030	-.494	.622	
	정기휴무	.056	.005	.081	.936	
	개 발	월급수준	.048	-.089	-1.182	.238
		시간수당有	.130	-.040	-.675	.500
총인원수		.044	.029	.406	.685	
지 원	<b>주기적교육많음</b>	<b>.040</b>	<b>.139</b>	<b>1.935</b>	<b>.054*</b>	
	<b>주기적대회많음</b>	<b>.055</b>	<b>.120</b>	<b>1.900</b>	<b>.059*</b>	
	급여 수준 높음	.115	.063	1.019	.309	
	<b>병가급</b>	<b>.062</b>	<b>.103</b>	<b>1.784</b>	<b>.076*</b>	
	<b>갈등적극적개입</b>	<b>.129</b>	<b>.220</b>	<b>3.653</b>	<b>.000***</b>	
	승진자	.112	.106	1.732	.084*	

R=.469, R<sup>2</sup>=.220, 수정된 R<sup>2</sup>=.167,  
F=4.157, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.924

#### 14) 직급 기회 직무만족도

다음 <표 21 >은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(직급 기회)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다. 근무 연수가 높을수록 높은 음(-)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보였으며, 계약을 만족한 경우 매우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 보였다. 평균근무시간이 많을수록 조금 높은 음(-)의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보이며, 주기적 교육이 많은 경우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 주기적 대회가 많은 경우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해줄 경우 매우 높은 양(+)의 결과( $p < 0.001$ )를 보이며, 승진을 한 경우 높은 양(+)의 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 위의 모형은 F값이 매우 유의하며( $p < 0.001$ ), Durbin-Watson 수치는 2.058로 2에 가까워 적합한 모형으로 나타났다. 근무 연수가 높을수록 직급기회에 대한 만족도가 낮게 나타났으며, 계약에 만족한 경우 만족도가 매우 높게 나타났다. 평균 근무시간이 많을수록 직급기회 만족도가 조금 낮게 나타났으며, 주기적 교육이 많은 경우 만족도가 높게 나타났다. 주기적 대회가 많은 경우 직급 기회 만족도가 높게 나타났다. 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해줄 경우 매우 높은 직급기회 만족도가 매우 높게 나타났으며, 승진을 한 경우에도 만족도가 높게 나타났다. 김은경(2005)의 연구에 의하면 근무기간에 따라 유의한 차이가 있었는데, 근무기간이 적을수록 승진에(직급 기회)대한 만족도가 낮음을 보여, 본 연구와 다소 차이가 있었으며, 박소영(2009)의 연구에서는 승진에서  $F=5.842$ 로서, 1년 미만과 15년 이상에서 승진에 대한 만족이 가장 높은 것으로 나타나 본 연구와 일치함을 나타냈다.

표 21 . 근무 형태에 따른 직급 기회 만족도

		표준오차	$\beta$	t값	유의확률
	(상수)	.283	-	8.521	.000***
	미용입문기간	.051	.082	1.121	.263
	근무연수	.043	<b>-0.216</b>	<b>-2.845</b>	<b>.005**</b>
	보험가입자	.122	-.028	-.377	.707
	정규직	.126	-.041	-.529	.597
	계약 만족자	.095	.256	4.590	.000***
	평균근무시간	.042	<b>-0.091</b>	<b>-1.699</b>	<b>.091*</b>
진	근무일수	.045	-.079	-1.475	.141
	정기휴무	.046	-.015	-.261	.795
급	월급수준	.040	.052	.774	.440
	시간수당有	.107	-.058	-1.110	.268
기	총인원수	.036	.012	.192	.848
	주기적교육많음	.033	.202	3.168	.002**
회	주기적대회많음	.045	.188	3.352	.001**
	급여 수준 높음	.095	.060	1.103	.271
	병가 급	.051	.020	.388	.698
	갈등적극적개입	.106	.330	6.190	.000***
	승진자	.092	.138	2.541	.012**

R=.621, R<sup>2</sup>=.386, 수정된 R<sup>2</sup>=.344,  
F=9.229, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=2.058

## 15) 기술 향상성 직무 만족도

다음 <표 22 >은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(기술 향상성)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다.

근무연수가 많을수록 높은 음(-)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보이며, 평균근무시간이 많을수록 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 주기적으로 교육이 많을 경우 조금 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보이며, 병가 급이 있을 경우 조금 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.1$ )를 보인다. 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 매우 높은 양(+)의 유의한 결과( $p < 0.001$ )를 나타낸다.

위의 모형의 F값은 매우 유의하며( $p < 0.001$ ), Durbin-Watson 수치는 1.861로 2에 가까워 적합한 모형으로 나타났다. 근무연수가 많을수록 기술향상성에 대한 직무만족도가 낮게 나타났으며, 평균 근무 시간이 많을수록 만족도가 높게 나타났다. 주기적으로 교육이 많을 경우 만족도가 조금 높게 나타났으며, 병가 급이 있을 경우 만족도가 조금 높게 나타났다. 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 만족도가 매우 높게 나타났다.

김은혜(2011)의 연구에서는 ‘현재의 업무를 위한 새로운 기술 및 전문지식 습득’(M=3.86)에 대한 만족도가 가장 높게 나타났으며, 기술향상과 직무만족도가 관련이 있음을 알 수 있어 본 연구와 일치함이 나타났으며, 신예진(2006)의 연구에서는 근무연수가 많을수록 자기개발에 대한 만족도가 높게 나타나 본 연구와는 일치하지 않는 것으로 나타났다.

표 22 . 근무 형태에 따른 기술 향상성 만족도

		표준오차	$\beta$	t값	유의확률
	(상수)	.303	-	8.292	.000***
	미용입문기간	.054	.101	1.207	.229
	근무연수	.046	-2.203	-2.341	.020**
	보험가입자	.130	.082	.958	.339
	정규직	.135	-.030	-.338	.736
	계약 만족자	.102	.026	.411	.681
	평균근무시간	.045	.178	2.907	.004**
기술 향 상 성	근무일수	.048	-.063	-1.019	.309
	정기휴무	.049	.048	.749	.455
	월급수준	.042	-.044	-.579	.563
	시간수당有	.114	.090	1.506	.133
	총인원수	.038	.025	.343	.732
	주기적교육많음	.036	.141	1.937	.054*
	주기적대회많음	.048	.055	.863	.389
	급여 수준 높음	.102	.054	.859	.391
	평가 급	.054	.104	1.779	.077*
	갈등적극적개입	.114	.240	3.923	.000***
	승진자	.099	.077	1.242	.215
R=.441, R <sup>2</sup> =.195, 수정된 R <sup>2</sup> =.140, F=3.551, p=.000***, Durbin-Watson=1.861					

## 16) 업무협조 직무 만족도

다음 <표 23 >은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(업무협조)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다.

미용입문기간이 길수록 조금 높은 양(+)의 결과( $p < 0.1$ )를 보이며, 근무연수가 높을수록 높은 음(-)의 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 시간수당이 있을 경우 높은 양(+)의 결과( $p < 0.1$ )를 보이며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 매우 높은 양(+)의 결과( $p < 0.001$ )를 보인다. 승진자의 경우 높은 양(+)의 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 위의 모형의 F값은 매우 유의하며( $p < 0.001$ ), Durbin - Watson 수치는 1.763으로 2에 가까우 적합한 모형으로 나타났다. 따라서 미용입문기간이 길수록 업무협조에 대한 직무만족도가 조금 높게 나타났으며, 근무연수가 높을수록 만족도가 낮게 나타났다. 시간수당이 있을 경우 만족도가 높게 나타났으며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 만족도가 매우 높게 나타났다. 승진자의 경우 만족도가 높게 나타났다.

오량(2010)의 연구에서도 상사관계(업무협조)에 있어서 근무연수가 높을수록 직무 만족도가 낮게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이가 있어( $p < .05$ ) 본 연구와 일치함을 알 수 있었으며, 이는 근무연수가 높을수록 직장에서의 안정성이 높으며, 직원들 간의 유대감이 더욱 높아지기 때문에 업무에 있어서도 협조적일 것이라 사료된다. 안현성(2005)의 연구에서는 인구 통계적 특성에 따른 직무만족도 차이 분석 결과 업무능력이 6~10년 미만의 경력이 가장 높게 나타나 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다.

표 23 . 근무 형태에 따른 업무협조 만족도

	표준오차	$\beta$	t값	유의확률
(상수)	.287	-	10.229	.000***
미용입문기간	.051	.160	1.946	.053*
근무연수	.044	-.241	-2.842	.005**
보험가입자	.124	.020	.233	.816
정규직	.128	-.015	-.172	.864
계약 만족자	.097	.070	1.119	.264
평균근무시간	.042	.095	1.597	.112
근무일수	.046	-.099	-1.644	.102
정기휴무	.047	.103	1.638	.103
월급수준	.040	-.114	-1.517	.131
시간수당有	.108	.104	1.787	.075*
총인원수	.037	.041	.585	.559
주기적교육많음	.034	-.004	-.053	.958
주기적대회많음	.046	.138	2.197	.029
급여 수준 높음	.096	.021	.343	.732
병가 급	.052	.056	.978	.329
갈등적극적개입	.108	.232	3.875	.000***
승진자	.094	.155	2.554	.011**

R=.478, R<sup>2</sup>=.228, 수정된 R<sup>2</sup>=.176,  
F=4.354, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.763

## 17) 직업 선택 만족 직무 만족도

다음 <표 24 >은 조사대상자의 근무형태에 따른 직무만족도(직업 선택 만족)에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다. 미용입문기간이 높을수록 조금 높은 양(+의 결과( $p < 0.1$ ))를 보이며, 근무연수가 높을수록 높은 음(-)의 결과( $p < 0.05$ )를 보인다. 근무시간이 높을수록 매우 높은 양(+의 결과( $p < 0.001$ ))를 보이며, 대회가 많을 경우 높은 양(+의 결과( $p < 0.05$ ))를 보였다. 급여가 높을수록 조금 높은 양(+의 결과( $p < 0.1$ ))를 보였으며, 병가 급이 있을 경우 조금 높은 양(+의 결과( $p < 0.1$ ))를 보이며, 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 매우 높은 양(+의 결과( $p < 0.001$ ))를 보인다. 위의 모형의 F값은 매우 유의하며 ( $p < 0.001$ ), Durbin-Watson 수치도 1.906 으로 2에 가까워 적합한 연구 모형으로 나타났다. 따라서 미용경력에 높을수록 직무만족도가 조금 높게 나타났으며, 근무연수가 높을수록 만족도가 낮게 나타났으며 평균 근무시간이 높을수록 만족도가 매우 높게 나타났다. 대회가 많을 경우 만족도가 높게 나타났으며, 급여수준이 높을수록 만족도가 조금 높게 나타났다. 병가 급이 있을 경우 만족도가 높게 나타났으며, 직장에서 갈등을 해결할 경우 만족도가 매우 높게 나타났다. 박소영(2009)의 연구에서는 근무연수와 전문성 성취도(직업선택 만족)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않아, 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었으며, 이정희(2002)의 네일 아티스트의 직무만족도에 관한 연구에서 근무 연수별로 직업에 관한 만족도에 차이가 있는지 알아보려고 분석한 결과 유의수준  $p < 0.001$ 에서 유의한 차이를 나타냈다. 근무 연수가 짧을수록 만족도가 높은 것으로 나타나 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다.

표 24 . 근무 형태에 따른 직업 선택 만족도

	표준오차	$\beta$	t값	유의확률
(상수)	.328	-	5.866	.000***
미용입문기간	.059	.148	1.862	.064*
근무연수	.050	<b>-1.176</b>	<b>-2.132</b>	<b>.034**</b>
보험가입자	.141	.038	.460	.646
정규직	.146	-.052	-.618	.537
계약 만족자	.110	.078	1.289	.199
직업선택만족	<b>.048</b>	<b>.233</b>	<b>4.006</b>	<b>.000***</b>
근무일수	.052	<b>-.144</b>	<b>-2.453</b>	<b>.015**</b>
정기휴무	.053	.074	1.217	.225
월급수준	.046	.049	.670	.503
시간수당有	.124	-.001	-.022	.982
총인원수	.042	.081	1.175	.241
주기적교육많음	.038	.039	.563	.574
주기적대회많음	.052	.203	3.334	.001**
급여 수준 높음	.110	.105	1.762	.079*
평가 급	.059	.096	1.718	.087*
갈등적극적개입	.123	.239	4.107	.000***
승진자	.107	.052	.884	.378

R=.521 R<sup>2</sup>=.271, 수정된 R<sup>2</sup>=.222,  
F=5.469, p=.000\*\*\*, Durbin-Watson=1.906

#### 4. 희망근무조건 및 만족 요인

##### 1) 조사 대상자들의 희망 근무 조건

다음 <표 25 >은 조사대상자의 희망 근무 조건에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다.

전문 직업 분야로 정착하기 위해 필요한 것에는 경제적 소득의 향상이 138명(38.8%)로 가장 많았고, 미용세미나·교육실시가 76명(21.3%), 직업 환경 개선이 45명(12.6%), 사회적 인식의 변화가 38명(10.7%), 잘 모르겠다가 36명(10.1%), 직업의식이 28명(7.9%)로 나타났다.

직장 근무지 가장 중요한 것으로는(다중응답) 급여가 284명(79.8%)으로 가장 많았고, 근무시간이 237명(66.6%), 휴일 및 휴가가 214명(60.1%), 근무환경이 189명(53.1%), 업무내용/ 업무량이 171명(48.0%), 직원교육이 125명(35.1%), 인센티브가 116명(32.6%), 4대보험이 111명(31.2%)로 나타났다.

직무향상을 위해 추가로 공부해야 할 것에는 미용경영이 94명(26.4%)로 가장 많았고, 미용실무가 83명(23.3%), 서비스교육이 82명(23.0%), 미용교육이 77명(21.6%), 모르겠다가 24명(6.7%)로 나타났다.

자기개발을 위한 노력에는 전문지 구독이 92명(25.8%)으로 가장 많았고, 인터넷 학습이 85명(23.9%), 모르겠다 77명(21.6%), 학원수강이 63명(17.7%), 학교진학이 40명(11.2%)로 나타났다.

기대하는 이미지에는 성공한 이미지가 98명(27.5%)로 가장 많았고, 프로페셔널한 이미지가 90명(25.3%), 성실한 이미지가 58명(16.3%), 개성 있는 이

미지가 55명(15.4%), 세련된 이미지가 40명(11.2%), 잘 모르겠다가 22명(6.2%)로 나타났다.

향후 5년 계획은 전문 샵 오픈 계획이 136명(38.2%)로 가장 많았고, 관리실 실장 & 전문 경영인은 115명(32.3%), 전문기관 교육자는 34명(9.6%), 기타미용 다른 분야는 31명(8.7%), 외국유학은 18명(5.1%), 제품회사는 16명(4.5%), 대형스타 및 호텔 매니저가 6명(1.7%)로 나타났다.

이직사유로는 급여 및 복지제도가 99명(27.8%)로 가장 많았고, 근무시간이 59명(16.6%), 잘 모르겠다가 57명(16.0%), 건강이 50명(14.0%), 새로운 기술 습득은 42명(11.8%), 비전의 부족은 32명(9.0%), 동료직원과의 인간관계가 17명(4.8%)로 나타났다.

노동대비 원하는 보수량은 150~200만원이 152명(42.7%)로 가장 많았고, 100~150만원이 94명(26.4%), 300~500만원이 32명(9.0%), 80~100만원이 27명(7.6%), 500만 원 이상이 26명(7.3%), 200~300만원이 26명(7.3%)로 나타났다.

가장 시급한 개선점으로는 근무시간이 94명(26.4%)로 나타났고, 보수가 91명(25.6%), 고용안정이 76명(21.3%), 장래성이 62명(17.4%), 인간관계가 22명(6.2%), 잘 모르겠다가 8명(2.2%)로 나타났다.

조은정(2010)의 연구에서도 경제적 소득의 향상이 25.8%로 분석된 것과 유의한 결과를 보였다. 이는 현재 훈련생들에게 지급되는 월급에 만족하지 않는 결과임을 알 수 있었고, 직무 성과에 따라 월급을 책정한다면 현재보다 더욱 더 높은 만족도를 나타낼 것이라 사료 된다. 김남주(2010)의 연구에서도 근무처 형태별 근무 시 중요사항은 급여가 297명(15.45)로 가장 많은 부

분을 차지했으며 본 연구와 일치함을 알 수 있었고, 오량(2010)의 연구에서는 취업 결정시 고려조건에서 교육체계·운영시스템이 72명(31.2%)로 가장 높은 비율을 차지하여 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다. 조은정(2010)의 연구에서도 경영이 24.4%로 가장 많은 부분을 차지한 것으로 분석된 것과 유의한 결과를 보였으며, 이는 미용학원 훈련생의 경우 곧바로 소자본 창업을 하는 훈련생이 높은 비율을 차지하기 때문에 미용경영에 많은 관심을 나타냈음을 알 수 있었으며, 미용경영이 곧 기업의 수입과 연결되기 때문에 미용경영에 대한 중요성을 인식하고 있음을 알 수 있었다. 홍성애(2010)의 연구에서는 근무 연수가 오래될수록 인성교육 프로그램을 희망하는 것으로 나타나 본 연구와 일치하지 않았다. 방소정(2007)의 연구에서는 자기개발을 위한 노력에서 학원수강이 47명(42.3%)로 가장 많은 부분을 차지하였고, 본 연구와는 다소 차이가 있었다. 이는 미용인들은 자기개발을 위해 따로 학원 수강할 시간이 충분치 못하기 때문이며, 구독지를 통하여 자가 학습과 세미나에 대한 많은 정보와 미용정보를 숙지하는 것으로 사료된다. 방소정(2007)의 연구에서는 기대하는 이미지가 프로페셔널한 이미지를 기대하는 종사자가 52.9%로 가장 많아 본 연구와는 다소 차이가 있었다. 이것은 피부미용인들이 자신의 직무에 대해 전문직이라고 생각하고 있으며, 성공하고자 하는 욕구가 있음을 알 수 있었다.

조은정(2010)의 연구에서는 관리실 실장급/ 전문 경영인이 29.8%로 분석되었으며, 본 연구와는 다소 차이가 있었다. 훈련생들 대부분 자격증을 취득했다고 하더라도 나이가 어린 훈련생일 경우 자신의 기술향상과 새로운 기술을 습득하기 위해 소규모 피부미용실에 취업을 하게 된다. 때문에 향후 5년

후에는 자신만의 전문 샵을 오픈 할 계획이 있음을 알 수 있었다. 신예진(2006)의 연구에서도 이직을 생각하고 있는 이유에 대하여 생각해본 결과 ‘급여 및 복지제도’가 78명(26.6%)로 본연구와 유의하게 나타났으며, 이정림(2007)의 연구에서는 이직을 고려한 원인의 분석결과 급여가 70명(25.1%)로 가장 많이 차지해 본 연구와 일치함을 알 수 있었다. 이것은 많은 미용인들이 급여에 대해서 불만을 보이는 것을 알 수 있는 결과이며, 현 미용업계에 가장 큰 문제점이라고 사료된다. 미용직은 기술직이기 때문에 초보자인 경우 테크닉이 다양하지 못하고, 할 수 있는 직무가 제한되기 때문에 경영자의 입장에서 높은 월급을 주지 못했을 것이라 사료된다. 훈련생들이 보다 높은 월급으로 피부미용실에 취업하기 위해서는 미용학원에서 자격증 취득 훈련 수업만이 아닌, 피부미용실에서 유용하게 사용할 수 있는 기술 습득 훈련을 시켜야 할 것이라 사료된다. 방소정(2007)의 연구결과 월 소득별로는 200~300만원 미만인 종사자가 다른 종사자보다 자신의 급여가 적당하다고 인식하였고, 100~150만원 미만인 종사자는 다른 종사자보다 자신의 급여가 적당하지 않다고 인식하였다( $F=2.97, p<.05$ ). 따라서 150~200만원이 가장 많은 부분을 차지한 본 연구 결과와 일치함을 나타냈으며, 오량(2010)의 연구에서는 디자이너 급여에 대한 선호수준이 110명~120만원이 163명(70.6%)로 가장 많이 나타나, 본 연구와 일치 하지 않음을 알 수 있었다. 정혜성(2010)의 연구에서는 현 네일 샵의 다른 미용업 대비 부족한 사항에서 휴일이 적고 근무시간이 길다가 24.4%로 가장 많이 차지함을 나타내, 본 연구와 일치함을 나타냈으며, 장문주(2008)의 연구에서는 법적 복리후생이 86명(40.0%)로 나타나 본 연구와 일치하지 않음을 알 수 있었다.

표 25-1 . 조사 대상자들의 희망 근무 조건

구 분		빈도(명)	백분율(%)
전문 직업 분야로 정착하기 위해 필요한 것	경제적 소득의 향상	138	38.8
	미용세미나, 교육실시	76	21.3
	직업 환경개선	45	12.6
	직업의식	28	7.9
	사회적 인식의 변화	38	10.7
	잘 모르겠다	36	10.1
직장 근무시 가장 중요한 것 (다중응답)	업무내용/업무량	171	48.0
	급여	284	79.8
	근무시간	237	66.6
	근무환경	189	53.1
	직원교육	125	35.1
	휴일 및 휴가	214	60.1
	인센티브	116	32.6
	44대 보험	111	31.2
직무향상을 위해 추가로 공부해야 할 것	미용교육	77	21.6
	미용경영	94	26.4
	미용실무	83	23.3
	서비스교육	82	23.0
	모르겠다	24	6.7
자기 개발을 위한 노력	학교 진학	40	11.2
	학원 수강	63	17.7
	인터넷 학습	85	23.9
	전문지 구독	92	25.8
	모르겠다	77	21.6
기대하는 이미지	성공한 이미지	98	27.5
	개성 있는 이미지	55	15.4
	세련된 이미지	40	11.2
	성실한 이미지	58	16.3
	프로페셔널한 이미지	90	25.3
	잘 모르겠다	22	6.2

표 25-2 . 조사 대상자들의 희망 근무 조건

구 분		빈도(명)	백분율(%)
향후 5년 계획	관리실 실장&전문경영인	115	32.3
	전문 샵 오픈 계획	136	38.2
	전문기관 교육자	34	9.6
	외국유학	18	5.1
	기타미용 관련 다른 분야	31	8.7
	대형스파 및 호텔매니저	6	1.7
	제품회사	16	4.5
	급여 및 복지제도	99	27.8
	근무시간	59	16.6
이직사유	비전의 부족	32	9.0
	동료직원과의 인간관계	17	4.8
	새로운 기술 습득	42	11.8
	건강	50	14.0
	잘 모르겠다	57	16.0
	80 ~ 100만원	27	7.6
	100 ~ 150만원	94	26.4
노동대비 원하는 보수량	150 ~ 200만원	152	42.7
	200 ~ 300만원	26	7.3
	300 ~ 500만원	32	9.0
	500만 원 이상	26	7.3
	보수	91	25.6
가장 시급한	근무시간	94	26.4
	장래성	62	17.4
개선점	고용안정	76	21.3
	인간관계	22	6.2
	잘 모르겠다	8	2.2

n=356

## 2) 미용 분야에 대한 전망 분석

다음 <표 26 >은 조사대상자의 미용 분야에 대한 전망에 대해 알아보기 위하여 분석한 결과이다. 설문대상자들은 미용분야에 대한 전망을 긍정적으로 보는 추세를 보이고 있다. 매우 긍정적이 다를 답변한 대상자 94명(26.4%), 긍정적이 다를 답변한 대상자 167명(46.9%)을 보이고 있어 과반 이상이 피부 미용분야에 긍정적인 생각을 가지고 있는 것으로 파악되었다. 조은정(2010)의 연구에서도 ‘긍정적’이 59.6%로 분석된 결과 본 연구와 유의한 결과를 나타내었다.

김명해(2006)의 연구에서는 발전가능성이 있는 직업이기 때문에 미용직업을 선호한 종사자가 34.6%로 가장 많았으며, 강현옥(2003)의 연구에서도 85%이상이 미용직업 선택에 대한 만족감을 나타내, 미용분야에 대한 전망에 긍정적인 결과를 보여 본 연구와 일치함을 나타냈다. 이는 꾸준한 미용 산업의 발전과 아름다움에 대한 관심과 열망이 높아지면서 피부미용실을 찾는 사람들이 많아져 미용분야에 대해 긍정적으로 생각함을 알 수 있었다.

**표 26 . 미용 분야에 대한 전망 분석**

	빈도(명)	백분율(%)	평균	표준오차	유의확률
매우 긍정적이다	94	26.4			
긍정적이다	167	46.9			
보통이다	82	23.0	3.94	±.046	0.000***
약간 어렵다	5	1.4			
아주 어렵다	8	2.2			
총합	356	100.0			

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구대상자는 대전·충남권의 피부미용 업계에 종사하는 미용교육훈련생들을 대상으로 하였으며, 설문지는 총 400부를 배포 및 회수하였으며 자료정리(Data Cleaning)를 거쳐서 무응답 또는 불성실하게 답변한 42부와 본 연구의 대상이 아닌 2부를 제외하여 356부를 최종분석에 사용하였다. 회수율은 89%이다. 설문 조사기간은 2011년 3월 20일부터 4월 3일까지 15일간 피부 관리실, 기타 등등을 방문하여 사전에 조사 안내 및 비밀 보장 준수(통계법 제 13조, 14조) 등을 설명하여 관계자와의 사전 동의를 거친 뒤 설문조사를 하였다. 조사 양식은 무기명 자기기입식 설문지(Self-administrated Questionnaire)를 사용하였다. 본 연구에서 수집된 자료 분석은 SPSS 18.0 for Windows를 사용하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

#### 1) 일반적 특성

총 356명중 성별은 여성이 92.9%, 남성이 7.9%이며, 연령별로는 20~29세가 32.0%로 가장 많았으며, 학력은 고졸이 54.5%로 가장 많았다. 미용업 전환여부는 356명중 163명이 설문에 응하였는데, 적성에 안 맞아서와 기타가 각각 33.1%로 가장 많이 차지했다. 미용업 선택이유는 적성과 맞아서가

43.0%, 미용업 시작연령은 20~25세가 34.6%로 가장 많았으며, 취득자격여부는 피부미용자격증이 76.7%로 가장 많이 차지했다.

## 2) 직무환경 분석

근무형태에 따른 근무 인원수 분석은 근무파트에서 일반직원의 총 근무인원수는 5명 미만 35.7%( $p<0.001$ ), 근무연수에서 5명 미만 21.1%로( $p<0.1$ ), 근무형태에서 비정규는 5명 미만 34.3%로( $p<0.05$ ), 근무일수에서 주 6일제는 5명 미만이 32.0%로( $p<0.001$ ), 정기휴무의 4일 미만은 5명 미만이 30.3%로 가장 많이 나타났다( $p<0.001$ ).

근무 형태에 따른 주기적 교육 횟수 분석은 근무연수에서 1년 미만의 교육 횟수는 월 1회가 12.6%로 가장 많았으며( $p<0.05$ ), 평균근무에서 8~10시간 미만의 교육 횟수는 안한다가 13.5%로( $p<0.001$ ), 근무일수에서 주 6일제의 교육 횟수는 안한다가 18.3%로 가장 많이 나타났다( $p<0.05$ ). 또한 근무형태에 따른 주기적 대회 횟수 분석은 근무기간에서 1년 미만의 대회 횟수 26.3%( $p<0.001$ ), 근무시간에서의 8~10시간은 20.8%( $p<0.05$ ), 급여수준이 100~150인 대상자에서 안한다가 23.3%로 가장 많이 나타나( $p<0.001$ ), 미용 교육 훈련생들은 대부분 대회 참가를 하지 않는 것으로 나타났다.

근로 형태에 따른 급여 수준 분석에서는 근무파트에서 일반직원은 급여수준이 월급이 65.4%로 가장 많았고, 근무기간이 1년 미만은 급여수준이 월급이 34.3%, 보험 미가입자의 급여수준은 월급이 58.4%, 비정규직의 급여 또한 월급이 55.3%로 가장 많이 나타났다.

3) 근무형태에 따른 임금, 근무시간, 업무량, 복리후생 만족도 분석.

총합 평균 분석에서는 정규직일수록 직무만족도가 낮게 나타났으며( $p < 0.1$ ), 계약사항에 만족한 사람과 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해주는 사람의 직무만족도는 매우 높게 나타났다( $p < 0.001$ ).

임금 만족도 분석에서는 정규직은 만족도가 낮게 나타났으며( $p < 0.05$ ), 계약사항을 만족한 사람( $p < 0.001$ ), 시간 수당이 있는 사람( $p < 0.1$ ), 직장에서 갈등을 적극적으로 해결해주는 사람은 높은 만족도가 나타났다( $p < 0.001$ ). 근무시간 만족도 분석에서는 정규직일수록( $p < 0.05$ ), 평균근무시간이 많을수록 만족도가 낮게 나타났으며( $p < 0.001$ ), 계약을 만족한 경우( $p < 0.001$ ), 정기휴무일이 많을 경우( $p < 0.1$ ), 주기적인 교육이 많을 경우( $p < 0.1$ ), 병가 급을 수령할수록( $p < 0.05$ ), 갈등을 적극적으로 해결할 경우 높은 만족도를 나타냈다( $p < 0.05$ ). 업무량 만족도 분석에서는 정규직일 경우( $p < 0.1$ ), 근무시간이 높을수록 낮은 만족도를 보였으며( $p < 0.001$ ), 계약을 만족한 경우( $p < 0.05$ ), 교육이 많을 경우( $p < 0.1$ ), 갈등을 적극적으로 해결할 경우 높은 만족도를 나타냈다( $p < 0.05$ ). 복리후생 만족도 분석에서는 미용입문기간이 높을수록 만족도가 낮게 나타났으며( $p < 0.05$ ), 계약을 만족할 경우( $p < 0.001$ ), 병가급여를 지급할 경우 ( $p < 0.05$ ), 갈등을 적극적으로 해결해줄 경우 높은 만족도를 나타냈다( $p < 0.05$ ).

4) 근무형태에 따른 인간관계, 직업 선택 만족 분석

인간관계 만족도 분석에서는 미용입문기간이 많을수록( $p < 0.1$ ), 4대 보험에 가입한 사람일 경우( $p < 0.05$ ), 대회 참여율이 많을수록( $p < 0.05$ ), 갈등에 적극적으로 개입할수록( $p < 0.001$ ), 승진을 할 경우에 높은 만족도를 나타냈으나

( $p < 0.05$ ), 근무연수가 많을수록 만족도가 낮게 나타났다( $p < 0.05$ ). 직업 선택 만족 분석에서는 입문기간이 높을수록( $p < 0.1$ ), 근무시간이 높을수록( $p < 0.001$ ), 대회가 많을 경우( $p < 0.05$ ), 급여수준이 높을수록( $p < 0.1$ ), 병가 급이 있을 경우( $p < 0.1$ ), 직장에서 갈등을 적극적으로 해결할 경우 만족도가 높게 나타났으나( $p < 0.001$ ), 근무일수가 높을 경우에는 만족도가 낮게 나타났다( $p < 0.05$ ).

#### 5) 조사대상자들의 희망 근무조건

조사대상자들의 희망 근무조건의 결과 전문 직업 분야로 정착하기 위해 필요한 것은 경제적 소득의 향상이 38.8%로 가장 많았고, 미용세미나, 교육실시가 21.3%, 직업 환경개선이 12.6%, 사회적 인식의 변화가 10.7%, 잘모르겠다가 10.1%, 직업의식이 7.9%로 나타났다.

직장 근무 시 가장 중요한 것은 급여가 79.8%로 가장 많았으며, 근무시간이 66.6%, 휴일 및 휴가가 60.1%, 근무환경이 53.1%, 업무내용/업무량이 48.0%, 직원교육이 35.1%, 인센티브가 32.6%, 4대보험이 31.2%로 나타났다.

직무향상을 위해 추가로 공부해야 할 것은 미용경영이 26.4%, 미용실무가 23.3%, 서비스 교육이 23.3%, 미용교육이 21.6%, 모르겠다가 6.7%로 나타났다. 자기개발을 위한 노력에는 전문지 구독이 25.8%, 인터넷 학습이 23.9%, 모르겠다가 21.9%, 학원수강이 17.7%, 학교 진학이 11.2%로 나타났다.

기대하는 이미지는 성공한 이미지가 27.5%, 프로페셔널한 이미지가 25.3%, 성실한 이미지가 16.3%, 개성 있는 이미지가 15.4%, 세련된 이미지가 11.2%, 잘모르겠다가 6.2%로 나타났다. 향후 5년 계획은 전문 샵 오픈 계획이 38.2%, 관리실 실장 & 전문 경영인이 32.3%, 전문기관 교육자가 9.6%,

기타미용 관련 다른 분야가 8.7%, 외국유학이 5.1%, 제품회사가 4.5%, 대형 스파 및 호텔 매니저가 1.7%로 나타났다. 이직사유는 급여 및 복지제도가 27.8%, 근무시간이 16.6%, 잘 모르겠다가 16.0%, 건강이 14.0%, 새로운 기술 습득이 11.8%, 비전의 부족이 9.0%, 동료직원과의 인간관계 4.8%로 나타났다. 노동 대비 원하는 보수량은 150~200만원이 42.7%, 100~150만원이 26.4%, 300~500만원이 9.0%, 80~100만원이 7.6%, 500만 원 이상 7.3%로 나타났다. 가장 시급한 개선점은 근무시간이 26.4%로 가장 많았으며, 보수가 25.6%, 고용안정이 21.3%, 장래성이 17.4%, 인간관계가 6.2%, 잘 모르겠다가 2.2%로 나타났다.

#### 6) 미용분야에 대한 전망

미용분야에 대한 전망 분석은 46.9%가 긍정적으로도 가장 많았으며 매우 긍정적이다가 26.4%, 보통이다가 23.0%, 아주 어둡다가 2.2%, 약간 어둡다가 1.45%로 나타났으며 이는 설문대상자들이 미용분야에 대한 전망을 긍정적으로 보고 있는 추세를 보여주고 있으며, 이는 직급이 높아질수록 업무량이 줄어들고, 보수가 높아지며 자기주도적인 고객응대 및 관리가 가능해지기 때문에 긍정적으로 보고있을 것이라 사료된다.

## 2. 제언

본 연구는 대전·충남권이라는 특정지역에 국한 되어 있었으며, 성별에 따른 조사대상자가 여성 피부미용인으로 편중되어 있어 정확한 분석 결과에 한계가 있었다. 또한 표본수가 적어 미용훈련을 받은 우리나라 피부미용인의 전체를 대표하기가 어려우며, 연구자의 시간적, 공간적인 제약 때문에 설문조사기간이 짧아 다양한 지역에서 시행하지 못하였다.

설문에 있어, 친분관계로 표본을 선정하였기 때문에 대다수의 무 응답자들에게 대한 반응을 확신하기가 어려웠으며, 본 연구에 참가한 피부미용종사자 중 3년 미만의 참가자가 경력자보다 많아 경력자 위주의 직무만족도 결과와는 다소 차이가 있을 수 있다. 또한 서류조사를 통한 자료수집의 양적 연구방법을 사용하였는데, 이는 응답자의 주관적인 응답 자료로서 주관적인 평가치가 그들의 실제적인 지각수준을 정확히 반영하고 있다는 보장이 없다.

이와 같이 본 연구는 몇 가지의 한계점을 지니고 있으며 이를 바탕으로 향후 전개될 수 있는 연구방향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 현재 피부미용실 특성상 정규직에 비해 임시직 근로자와 시간제 근로자가 대부분을 차지하는 직무형태로 향후 비정규직의 근로형태와 근무형태에 따른 문제점과 개선방안을 도출하는 것이 필요할 것이다.

둘째, 피부미용 산업에 종사하는 피부미용인의 경우 소득, 학력, 연령, 성

별, 교육 훈련과정 등의 요인으로 세분화하여 다양한 근무형태별 근무환경 및 직무 만족도를 연구하여 보다 깊이 있는 연구가 나와야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 대전·충남권의 일부지역만을 대상으로 하였으므로, 좀 더 정교한 연구를 위해서는 전국적인 모집단을 대표할 수 있는 엄밀한 확률표본이 선정되어야 하며, 헤어미용인과 비교·분석하여 더 많은 표본수를 대상으로 분석한 연구가 필요할 것으로 생각된다.

넷째, 본 연구에서 다루지 못한 부분의 피부미용사의 직무만족을 파악하여 이직률의 원인과 근무환경을 개선시킬 수 있는 연구가 필요하다.

## 참고문헌

### 1. 국내 학위논문

- 강남옥(2009). 미용실 산업의 서비스 품질과 고객만족에 관한 연구. 한양대학교대학원 석사학위논문
- 강영미(2009) 1999년부터 2008년까지 우리나라의 미용 산업 경영동향에 관한 연구 : 미용 월간지 에스데티카·뷰티 라이프를 중심으로 건국대학교 디자인대학원 석사학위논문
- 강호관(2010). 공·사립 고등학교교사들의 직무만족도와 학생생활지도와의 관계. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문
- 김은정(2009). 피부미용관리사의 재교육과 직무만족에 관한 실태조사. 서경대학교 미용예술대학원 석사학위논문
- 김은혜(2011). 피부미용·헤어전공 졸업생의 직무 및 미용교육과정 만족도에 관한 조사. 서경대학교 미용예술대학원 석사학위논문
- 김채호(2008). 아카데미 뷰티스쿨의 교육서비스 품질과 교육성과 및 학생 만족도에 대한 연구. 성신여자대학교 아트디자인대학원 석사학위논문
- 김혜원(2009). 성인여성들의 미용교육과정 만족도 및 개선에 관한 조사 연구 :30세 이상 실업자 직업훈련생을 대상으로. 건국대학교 디자인대학원 석사학위논문
- 김현록(2003). 피부미용관련 직업 선택에 영향을 미치는 요인 분석에 관한

연구. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문

- 박종숙(2007). 미용학과 학생들의 교육환경에 대한 만족도가 진로선택에 미치는 영향에 관한 연구: 2년제 대학 헤어전공자 중심으로. 한성대학교 예술대학원 석사학위논문
- 방소정(2007). 피부미용 관련 종사자의 직업에 대한 만족도 연구. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문
- 배소영(2010). 대구지역뷰티학원생의 학원이용태도에 관한 연구. 경일대학교 디자인대학원 석사학위논문
- 신예진(2006). 피부미용업계 종사자의 취업형태와 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 의약식품대학원 석사학위 논문
- 조혜영(2009). 피부미용사의 직무만족도와 이직의도에 관한 상관관계 연구. 서경대학교 미용예술대학원 석사학위논문
- 최외숙(2011). 피부미용사의 스트레스, 근무환경이 직업만족도와 생활 만족도에 미치는 영향. 계명대학교 대학원 박사학위논문
- 최윤정(2011). 개인적 특성이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 서경대학교 경영대학원 석사학위논문
- 최정임(2009). 20~30대 직장여성의 피부 관리 행동에 따른 만족도 연구. 동덕여자대학교 비만미용향장대학원 석사학위논문
- 추미애(2006). 부산지역 사설학원의 학부모 만족도 영향요인에 관한 연구. 동아대학교 경영대학원 석사학위논문
- 황윤경(2010). 미용고등학교, 미용학과 교육훈련이 직업만족에 미치는 영향. 서경대학교 경영대학원 석사학위논문

## 2. 국내 학회지

- 김은경(2007). 일부 미용사들의 직무만족도 및 이직의사. 한국 두피모발 미용 학회지
- 곽희영(2009). 피부미용관리사의 직무만족도 연구 -전라북도와 익산시를 중심으로-. 한국 피부미용 향장학회지
- 정현성(2004). 미용실 종사자의 직무만족도와 이직의사. 한국패션뷰티학회지
- 곽하나(2010). 피부미용사의 경력에 따른 직무만족도 및 이직의도 실태조사. 한국미용예술 학회지
- 오세옥(2007). 고객서비스에 미치는 미용종사자의 직장환경과 직무만족도에 관한 연구. 한국패션뷰티학회 동계학술대회
- 이현주(2009). 미용사의 직무환경 실태조사 및 직무만족도에 대한 연구. 한국미용예술 학회지
- 김정인(2007). 미용 서비스업 종사자의 업무형태에 따른 직무만족도에 관한 연구. 한국미용예술 학회지
- 전승신(2008). 피부관리사의 직무환경과 직무만족도가 작업의식에 미치는 영향. 대한 피부미용 학회지
- 조성태(2009). 미용업체 내부마케팅이 종사원의 직무만족, 고객지향성과 이직의도에 미치는 영향. 한국인체예술학회지

### 3. 국외 학위논문

Hoppock(1935). R. Job Satisfaction. New York. Harper

Maslow(1954), A. H. Motivation and personality. New York: Haper &Row

Herzberg(1959). F, Mausner B, Synderman B. The motivation to work.  
Journal of Social Work.

Adams(1963) J. S. Toward an Understanding of Inequity, Journal of  
Abnormal and Social Psychology

### 4. 단행본

이상호(2006). 노동패널의 주관적 만족도 측정. 한국노동연구원

기획재정부(2008). 「서비스산업선진화방안」

김광옥 외 8명(2006). 「피부 관리학 이론 및 실기」 청구문화사

김명숙(2006). 「피부 관리」 제3판. 현문사:서울

미용학원연합회 기술교육분과(1999). 내부자료

사람입국일자리 위원회(2006). 비정규직 실태 및 정책과제

산업인력공단(2010). 게시판 발표자료

전선정 외(2004). 「미용미학과 미용문화사」 청구문화사

차영애 외 4명(2001). 「피부 관리학」 서울:훈민사

통계청(2009). 경제활동 인구조사 부가조사

통계청(2009). 서비스업부문조사 보도자료

한상길(2000). 「사회교육학」 교육과학사 : 서울

허병희 미용칼럼(1997). 미용정보신문

# **ABSTRACT**

Studies on Satisfaction with Working Environment According to Work Type  
Among Trainees of Beauty Academies

Lee, Sae-rom

Skincare and Obesity Management Major

Department of Cultural Industry

Graduate School of Cultural Industry

Sungshin Women's University

Due to women's increased social activities and power and changing life style, their desire to maintain beauty has also risen; they become more interested in beauty care and appearances and focus on relaxing life. Against this backdrop, beauty care industry has drawn public attention as a important professional area.

This paper conducted a poll on beauty jobs among beauty trainees in Daejeon and Chungnam Province from March 20 to April 3. Out of 400 papers distributed, 356 papers that have been fully filled in were analyzed using SPSS 18.0 for Windows. The result of analysis is as follows:

First, 92.9% of the total 356 respondents were female and 7.9% of them were male. Thirty two percent of respondents were in their 20s; 54.5% were high school graduates. Among 163 respondents who answered to a question why they changed their occupation, 33.1% each answered 'their previous job was not suitable' and 'others'. 43.0% of respondents said they chose this occupation because of their aptitude. 34.6% of them started the occupation at the age of 20 to 25. The most acquired license was skin care license, which accounts for 76.7%.

Second, working environment was analyzed based on working types. As a result of analysis, 35.7% of regular workers in every beauty field ( $p<0.001$ ), 21.1% of workers with less than one working year at the same place ( $p<0.1$ ), 34.3% of irregular workers ( $p<0.05$ ), 32.0% of workers who work for 6 days a week ( $p<0.001$ ) and 30.3% of workers who have less than four days off a month ( $p<0.001$ ) do their job at a working place with less than 5 employees. In other word, it was found that most of beauty trainees work with employers who have less than 5 employees. In addition, in terms of wage types, 233 regular workers (65.4%), 122 workers (34.3%) with less than one working year at the same place, 208 uninsured workers (58.4%), 197 irregular workers (55.3%) are paid monthly; most of the

trainees get a monthly payroll.

Third, as a result of aggregate average analysis on working types, regular workers showed less satisfaction ( $p < 0.1$ ), and respondents who are satisfied with their contracts and whose employers actively solve conflicts showed a high level of satisfaction ( $p < 0.001$ ). In terms of wage, regular workers also present low satisfaction ( $p < 0.05$ ), while respondents who are satisfied with contracts ( $p < 0.001$ ) and have extra pay for overtime ( $p < 0.1$ ) and whose employers actively solve conflicts ( $p < 0.001$ ) present high satisfaction. In terms of working hour, regular workers ( $p < 0.05$ ) and respondents who have more average working hours were less satisfied. On the other hand, respondents who are satisfied with contracts ( $p < 0.001$ ), have more regular day-offs ( $p < 0.1$ ) and more training ( $p < 0.1$ ), receive extra pay for unused sick leave ( $p < 0.05$ ) and whose employers actively solve conflicts ( $p < 0.05$ ) show more satisfaction. In terms of work load, regular workers ( $p < 0.1$ ) and respondents who have more average working hours ( $p < 0.001$ ) were less satisfied, while respondents who are satisfied with contracts ( $p < 0.05$ ) and have more training ( $p < 0.1$ ) and whose employers actively solve conflicts ( $p < 0.05$ ) show more satisfaction. In terms of welfare benefits, the longer the respondents have worked as a beautician, the less satisfaction they feel

( $p < 0.05$ ). On the other hand, respondents who are satisfied with contracts ( $p < 0.001$ ) and receive extra pay for unused sick leave ( $p < 0.05$ ) and whose employers actively solve conflicts ( $p < 0.05$ ) show more satisfaction.

Fourth, in terms of human relations, respondents who have social insurances ( $p < 0.05$ ) and more participation in contests ( $p < 0.05$ ) and was promoted ( $p < 0.05$ ) and whose employers actively solve conflicts at work ( $p < 0.001$ ) exhibit more satisfaction. However, respondents who worked with the same employer for a longer period of time ( $p < 0.05$ ) were less satisfied with their human relations. In terms of satisfaction with the selection of their occupation, longer years in the occupation, longer working hours, more contests ( $p < 0.05$ ), higher level of wage ( $p < 0.1$ ), extra pay for unused sick leave ( $p < 0.1$ ) and more willingness of employers to solve conflicts ( $p < 0.001$ ) were shown as the factors to increase the level of satisfaction. The more working days they have, the less satisfied they were ( $p < 0.05$ ).

Fifth, 138 respondents (38.8%) said economic benefits is needed to establish beauty industry as an acknowledged professional area. 284 respondents (79.8%) said salary is the most important thing. 94 respondents (26.4%) said they need to additionally study business administration to

improve their occupational ability, and 92 respondents (25.8%) said reading a periodical paper about beauty is needed for their own development. 98 respondents said a successful image is expected. 136 respondents said they plan to open a professional beauty shop in five years. 99 respondents said salary and welfare benefits are the main reason to change their job. 152 respondents (42.7%) said 1.5 to 2 million won is a desirable level of salary. 94 respondents said working hour should be changed to improve their working environment. In terms of their perspective on beauty industry, 167 respondents (46.9%) think it is promising.

Beauty academies are delivering expertise to trainees and conducting tasks to nurture professional beauticians to meet major trends. However, after graduating and working on field, talents are not managed well and reduced due to lack of awareness among manager-level people on importance of managing human resources. Graduates from beauty academies face dire working conditions and worse treatments compared to graduates from public training organizations. As a result, there is a high turnover rate and some talents move to other occupations.

Therefore, the main purpose of this paper is to provide basic data and

materials that allow us to understand the level of satisfaction among beauty trainees. The data will serve as a cornerstone to vitalize and develop skin care and beauty industry by improving productivity and working environment.

<부록>

## 설문지

### 피부 미용사의 직무만족도에 미치는 영향

안녕하십니까?

본 설문지는 미용학원 교육훈련을 수료한 미용인들을 대상으로 미용학원 교육훈련이 직무만족도에 미치는 영향을 실증적으로 분석하기 위해 작성되었습니다.

귀하께서 응답해주신 자료는 통계법 13조, 14조항에 의거하여 비밀보장이 되며 외부로 유출되지 않으며 연구 목적으로 사용됩니다.

귀하의 소중한 답변은 여러분의 근무환경개선을 위한 본 연구에 큰 도움이 될 것입니다.

번거로우시더라도 성의 있는 답변을 부탁드립니다. 대단히 감사합니다.

성신여자대학교 문화산업대학원  
피부비만 관리학 전공 석사과정  
지도교수 : 이 은 혜  
연구자 : 이 새 림



8. 귀하의 성격을 잘 나타낼 수 있는 문항은 무엇입니까?

- ① 외향적      ② 내향적      ③ 보통

9. 귀하는 학원의 미용교육과정을 통해 미용을 전공하셨습니까?

- ① 예              ② 아니오

10. 귀하가 취득하신 국가자격증이나 민간자격증(수료증)이 있으십니까?

- ① 피부미용자격증      ② 메이크업 자격증      ③ 네일 자격증  
④ 뷰티테라피 관련자격증( 아로마,아울베다,경락)      ⑤ 스포츠 마사지 자격증  
⑥ 두피관리사

## II. 다음은 근무형태에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 근무지는?

- ① 일반 ( 개인사업자 )                      ② 프랜차이즈 ( 가맹사업자 )  
③ 대형 스파 및 호텔 내 샵              ④ 병원 내 관리실              ⑤ 제품회사  
⑥ 미용전문교육기관( 학교, 학원, 복지관등)              ⑦ 전문잡지사 및 신문사  
⑧ 기타 (                      )

2. 귀하의 근무 파트는 무엇입니까?

- ① 원장 및 경영인      ② 제품회사 영업      ③ 제품회사교육      ④ 샵 매니저, 실장  
⑤ 일반 직원              ⑥ 미용전문기자              ⑦ 학교 및 학원 강사

3. 미용에 입문한지?

- ① 1년이하      ② 1년 ~ 3년      ③ 3년~5년      ④ 5년 이상

4. 현 직장에서 근무연수는?

- ① 1년 미만      ② 1년 ~ 3년      ③ 3 ~ 5년      ④ 5년 ~ 7년      ⑤ 7년 이상

\* 사대보험 : 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험

5. 귀하는 법적으로 시행하고 있는 복지제도(4대 보험)에 가입하고 있습니까?

- ① 가입하고 있다.      ② 가입하고 있지 않다.

6. 귀하의 근로 형태는?

- ① 임시직 (계약직)      ② 정규직(4대 보험 가입대상)

7. 현 직장의 입사시 계약조건에 만족하고 있습니까?

- ① 있다      ② 없다

8. 하루 평균 근무시간은 어느 정도입니까?

- ① 8시간미만      ② 8~10시간      ③ 10시간 ~ 12시간      ④ 12시간 이상  
⑤ 파트타임

9. 근무 일수는?

- ① 주 5일제      ② 주 6일제      ③ 격주 1일 휴무제      ④ 주 6일제 & 월차  
⑤ 기타

10. 월 정기 휴무는?

- ① 4일미만      ② 5~6일      ③ 7일      ④ 8일 이상

11. 귀하의 월급은?

- ① 80만원 미만      ② 80~100만원      ③ 100~ 150만원      ④ 150~200만원  
⑤ 200만원~ 300만원      ⑥ 300만원 ~ 500만원      ⑦ 500만 원 이상

12. 시간외 근무 수당은 받고 있습니까?

- ① 예      ② 아니오



8. 직장 내 문제(업무 및 인간관계 등)발생 시 원장 및 최고매니저가 적극적으로 도와줍니까?

- ① 예      ② 아니오      ③ 모르겠다

9. 현재의 직장에 입사한 이후 상위 직급으로 승진한 적이 있는가?

- ① 있다                  ② 없다

10. 전체 직원회의 횟수는?

- ① 매일 1회      ② 매주 1회      ③ 매월 1회      ④ 매월 2회 이상  
⑤ 없다

#### IV. 다음은 직무만족도에 관한 질문입니다.

질문내용	매우 만족	만족	보통	불 만족	매우 불만족
1. 직장에서의 현재의 임금은 나의 능력이나 수행하는 업무를 감안할 때 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2. 현재 수행하는 업무활동에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
3. 직장에서의 근무환경(미용기기 편리성, 작업시설의 안전, 휴식 공간)에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4. 직원들과의 인간관계에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5. 하루 근무시간에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
6. 하루 업무량에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
7. 연간, 월간 등 휴일에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
8. 하루 휴식시간, 식사시간에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
9. 직원의 복리후생제도( 경조금 및 금융지원, 교육지원, 보건지원, 행사지원, 식대지원, 교통 지원 등)에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
10. 현재 직장에서 내가 참여하는 의사결정의 수준에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
11. 직급에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
12. 경영주의 경영방침에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
13. 직장 근무분위기에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
14. 직업 관련개발을 위한 지원에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
15. 나에게 주어지는 진급 기회, 승진제도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
16. 직장상사가 직원들을 공평하게 대한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
17. 나는 나의 직무에서 개인적인 성장과 직무수행으로 얻는 발전의 정도에 대하여 만족한다.	①	②	③	④	⑤
18. 나의 직무는 요구되는 기술수준이 점차 높아지고 다양해질 것이다.	①	②	③	④	⑤
19. 직원들과의 업무협조에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
20. 나는 나의 직업을 선택한것에 만족한다.	①	②	③	④	⑤

## V. 다음은 희망 근무조건에 관한 질문입니다.

1. 귀하께서는 미용분야가 전문 직업 분야로 정착하기 위해서 무엇이 가장 필요하다고 생각하십니까? ( 1개만 응답! )

- ① 경제적 소득의 향상      ② 미용세미나, 교육실시      ③ 직업 환경개선  
④ 직업의식      ⑤ 사회적 인식의 변화      ⑥ 잘 모르겠다

2. 직장에서 근무할 때 가장 중요하게 생각되는 것은 무엇입니까? ( 최대 5개 기입! )

- ① 업무내용/ 업무량      ② 급여      ③ 근무시간      ④ 근무환경      ⑤ 직원교육  
⑥ 휴일 및 휴가      ⑦ 인센티브      ⑧ 4대 보험

3. 지금 하는 일을 위해 추가로 공부해야 할 필요성을 느낀다면 배우고 싶으신 과정은 무엇입니까? ( 1개만 응답! )

- ① 미용교육      ② 미용경영      ③ 미용실무      ④ 서비스교육  
⑤ 모르겠다

4. 자기 개발을 위해 어떤 노력을 하고 있습니까? ( 1개만 응답! )

- ① 학교 진학      ② 학원 수강      ③ 인터넷 학습      ④ 전문지 구독  
⑤ 모르겠다

5. 미용인으로서 기대하는 귀하의 이미지는 무엇인가? ( 1개만 응답! )

- ① 성공한 이미지      ② 개성 있는 이미지      ③ 세련된 이미지      ④ 성실한 이미지  
⑤ 프로페셔널한 이미지      ⑥ 잘 모르겠다

6. 향후 5년 이내에 어떤 계획을 가지고 계십니까? ( 1개만 응답! )

- ① 관리실 실장급 & 전문 경영인      ② 전문 샵 오픈 계획  
③ 전문기관 교육자(교수, 강사 등)      ④ 외국유학  
⑤ 기타미용 관련 다른 분야로 취업      ⑥ 대형스파 및 호텔 쪽 매니저      ⑦ 제품회사

7. 만약 현재 직장에서 이직을 계획한다면 그 이유는 무엇입니까? ( 1개만 응답! )

- ① 급여 및 복지제도    ② 근무시간    ③ 비전의 부족    ④ 동료직원과의 인간관계
- ⑤ 새로운 기술 습득    ⑥ 건강    ⑦ 잘 모르겠다

8. 귀하의 업무를 생각할 때 월평균 어느 정도의 보수를 받아야 한다고 생각하십니까?

- ① 80만원 ~ 100만원    ② 100만원 ~ 150만원    ③ 150만원 ~200만원
- ④ 200만원 ~ 300만원    ⑤ 300만원 ~ 500만원    ⑥ 500만 원 이상

9. 미용업계에서 가장 시급한 개선점을 한 가지만 지적한다면?

- ① 보수    ② 근무시간    ③ 장래성    ④ 고용안정    ⑤ 인간관계
- ⑥ 잘 모르겠다

10. 미용분야에 대한 전망이 어떻다고 생각하십니까? ( 1개만 응답! )

- ① 매우 긍정적이다    ② 긍정적이다    ③ 보통이다    ④ 약간 어둡다
- ⑤ 아주 어둡다