creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 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

dCollection

고 성 희 교수지도

석사학위 청구논문

피부미용관리사의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향

2016년 2월

성신여자대학교 생애복지대학원

건강복지학과 피부비만관리학전공

김 지 희

피부미용관리사의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향

고 성 희 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2015년 11월

성신여자대학교 생애복지대학원
건강복지학과 피부비만관리학전공
김 지 희

인 준 서

김지희의 석사학위 논문으로 인준함

2015년 11월

심사위원장 _____인

심사위원 _____인

심사위원 _____인

성신여자대학교 생애복지대학원

논 문 개 요

본 연구는 피부미용 산업의 종사자 중 피부미용관리사를 대상으로 일과 가정이라는 두 영역에서 나타나는 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아보고자 하였다. 이를 위하여 서울·경기도 지역에서 근무하고 있는 피부미용관리사를 대상으로 일에서 초래되는 '일-가정 갈등'과 가정에서 초래되는 '가정-일 갈등'이 피부미용관리사의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 실증 분석하였으며, 이를 통하여 피부미용 산업의 인적자원관리에 필요한 기초 자료를 제공하고자 하였다. 본 연구를 위하여 2015년 8월 11일부터 2015년 8월 25일 동안 설문조사를 실시하였는데 총 250부의 설문지 중 부실 기재한 것을 제외한 232부를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다.

주요 연구 결과는 다음과 같다.

1. 조사대상자의 인구통계학적 특성을 보면 여성이 221명(95.3%)으로 여성 종사자가 많은 것을 알 수 있었으며 연령의 경우 26세~30세 와 31세~40세 까지 각각 82명(35.3%)으로 나타났다. 결혼여부는 미혼이 137명(59.1%)으로 높게 나타났으며, 교육정도는 전문대졸이 110명(47.4%)으로 가장 많았으며 그다음 대졸이 50명(21.6%)으로 나타났다. 근무기간은 1년 ~ 3년이 73명(31.5%)으로 높게 나타났으며 직급은 사원이 110명(47.4%)으로 가장 많았다. 현 직장의 직원 수는 2명 이상~10명 미만이 140명(60.3%)으로 가장 많았으며 직장형태는 개인 피부 관리실이 84명(36.2%)으로 가장 많았다.

2. 피부미용관리사의 일반적 특성(교육정도, 근무기간, 직급, 직장형태)에 따른 일-가정 갈등의 수준의 차이를 분석한 결과, 교육 정도, 근무기간, 직급에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 직장의 형태에 따른 일-가정 갈등의 수준에는 유의한 차이가 없었다($p<0.05$). 교육정도의 경우에는 특히 '전문대졸'인 경우가 유의적으로 갈등수준이 가장 낮았고(M=3.20, SD=.702), '4년제졸'의 경우 유의적으로 갈등수준이 높은 것으로 나타났다((M=3.66, SD=.7863). 근무 기간의 경우에는 '1년 이내'(M=3.12, SD=.832)가 가장 유의적으로 낮은 갈등 수준을 보였으며, '5년 ~ 7년' (M=3.71, SD=.538)의 피부미용관리사들이 가장 높은 일-가정 갈등수준을 나타냈다. 직급의 경우에는 직급이 올라갈수록 일-가정갈등의 수준은 높아지는 것을 알 수 있었다.

가정에서 초래되는 가정-일 갈등의 수준에서는 피부미용관리사의 직급이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 교육정도, 근무기간, 직장형태에 따라서는 갈등수준의 유의한 차가 없었다($p<0.05$). 특히 직급이 실장인 경우가 가정-일 갈등수준이 가장 높은 것으로 나타났다(M=3.43, SD=.841).

3. 피부미용관리사의 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 조직몰입, 이직의도의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석을 실시한 결과 피부미용관리사의 일-가정 갈등과 조직몰입과 이직의도 관계에 있어서 변수 간 상관관계는 가정-일 갈등과 조직몰입과 이직의도와 비교적 높은 유의적 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다.

4. 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입에 미치는 영향과 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 이직의도에 미치는 영향 그리고 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 일-가정 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입에

모두 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 일에서 초래된 갈등은 피부미용관리사의 조직몰입에 영향을 미치지 않음을 알 수 있었다.

5. 가정-일 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입에 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타났으며, 가정-일 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입과 규범적 몰입에 미치는 영향은 유의한 것으로 나타났다. 즉 가정에서 초래된 갈등은 피부미용관리사의 지속적 몰입과 규범적 몰입에 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

6. 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 이직의도에 미치는 영향은 모두 유의한 것으로 나타났으며, 또한 조직몰입의 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이 이직의도에 미치는 영향도 모두 유의한 것으로 나타났다.

이상의 결과, 피부미용관리사의 경우 일에서 초래되는 '일-가정 갈등'보다 가정에서 초래되는 '가정-일 갈등'이 조직몰입에 더 큰 영향을 미치고, 조직몰입의 세 가지 유형 중 지속적 몰입과 규범적 몰입에 특히 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 피부미용관리사들이 비용적인 부분과 근무하고 있는 곳에 대한 의무감을 크게 느끼고 있음을 알 수 있었다. 또한 조직몰입이 낮아질수록 이직의도는 높아지는 것으로 나타나 피부미용 산업의 높은 이직률을 줄이기 위해서는 가정에서 생겨나는 갈등을 해소할 수 있는 방안을 모색하여 피부미용관리사의 조직몰입을 높여주는 것이 가장 중요하다고 할 수 있겠다.

이상의 결과는 피부미용관리사의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 분석하고 기초자료를 제공하고 있다. 이는 앞으로 피부미용 산업의 고질적 문제점인 높은 이직률을 줄일 수 있는 피부미용 산업 인적 자원관리 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 사료된다.

목 차

논문개요

Ⅰ. 서 론 ····· 1

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 5
1. 피부미용 산업과 인적자원관리 ····· 5
1) 피부미용 산업과 피부미용관리사 ····· 5
2) 피부미용 산업의 인적자원 관련 선행연구 ····· 8
2. 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 ····· 13
1) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 개념 ····· 13
2) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 구성요소 ····· 15
3. 조직몰입 ····· 17
1) 조직몰입의 개념 ····· 17
2) 조직몰입의 구성요소 ····· 20
4. 이직의도 ····· 23
1) 이직의도의 개념 ····· 23
2) 이직의도의 구성요소 ····· 25

Ⅲ. 연구방법 ····· 27
1. 연구모형 및 가설 ····· 27
2. 설문지 구성 ····· 29
3. 연구대상 및 자료수집 ····· 31
4. 자료의 처리 및 분석 ····· 31

5. 변수의 조작적 정의 ····· 33
6. 측정도구의 신뢰성과 타당성 ····· 34
Ⅳ. 연구 결과 및 고찰 ····· 40
1. 조사대상자의 일반적 사항 ····· 40
2. 피부미용관리사의 일반적 특성에 따른 갈등수준 ····· 43
1) 피부미용관리사의 일반적 특성에 따른 일-가정 갈등 수준 ·· 43
2) 피부미용관리사의 일반적 특성에 따른 가정-일 갈등 수준 ·· 46
3. 가설검증 ····· 48
1) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등, 조직몰입, 이직의도의 상관관계 분석 ····· 48
2) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입에 미치는 영향 ····· 50
3) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입에 미치는 영향 ····· 52
4) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 규범적 몰입에 미치는 영향 ····· 54
5) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 이직의도에 미치는 영향 ···· 56
6) 조직몰입의 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이 이직의도에 미치는 영향 ····· 58
7) 가설 검정 요약 ····· 60
Ⅴ. 요약 및 결론 ····· 61

참고 문헌
ABSTRACT(영문초록)
부 록

표 목 차

<표 1> 미용사의 업무범위 ····· 6
<표 2> 전문 피부미용관리사 취업분야 ····· 7
<표 3> 피부미용 산업의 인적자원 관련 선행연구 목적 ····· 8
<표 4> 조직몰입의 정의 ····· 19
<표 5> 이직의 개념 ····· 24
<표 6> 설문지 구성 ····· 30
<표 7> 일-가정 갈등, 가정-일 갈등의 확인적 요인분석 결과와
신뢰도 분석 ····· 35
<표 8> 조직몰입의 확인적 요인분석 결과와 신뢰도 분석 ····· 37
<표 9> 이직의도의 확인적 요인분석 결과와 신뢰도 분석 ····· 38
<표 10>조사대상자의 일반적 특성 ····· 42
<표 11>피부미용관리사의 일반적 특성에 따른 일-가정 갈등 수준 ··· 45
<표 12>피부미용관리사의 일반적 특성에 따른 가정-일 갈등 수준 ··· 47
<표 13>피부 미용 관리사의 변수들 간의 상관관계분석 ····· 48
<표 14>일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입에
미치는 영향 ····· 50
<표 15>일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입에
미치는 영향 ····· 52
<표 16>일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 규범적 몰입에
미치는 영향 ····· 54
<표 17>일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 이직의도에 미치는 영향 · 56
<표 18>조직몰입의 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이
이직의도에 미치는 영향 ····· 58
<표 19> 가설 검증 요약 ····· 60

그림목차

<그림 1> 일-가정 역할압력 ····· 14
<그림 2> 조직몰입의 3요인 모델 ····· 21
<그림 3> 이직의 종류 ····· 25
<그림 4> 연구모형 ····· 27

Ⅰ. 서 론

현대인의 생활수준이 높아지면서 아름다움과 건강에 대한 관심이 고조되고 있다. 또한 웰빙(well-being)을 지향하면서 피부미용 산업은 지속적으로 성 장 하고 있으며, 여성들뿐만 아니라 남성들에게도 관심받는 분야로 자리매김 하고 있다.

피부미용 산업은 발전 가능성이 많은 전문 분야로 그 입지를 굳건히 해 나가고 있으며, 21세기 최고의 부가가치 산업의 하나로 전망될 정도로 발전되고 있다(곽하나 2011, 방소정 2007). 또한 현대 여성들의 소자본 창업의 분야를 선호되고 있어 피부미용 관리실의 개설이 증가하고, 피부미용 분야로 진출하길 희망하는 사람도 크게 증가하고 있다(정보연 2010). 하지만 현재의 피부미용 종사자들은 아직까지 전문인으로서의 정체성이 부족하고, 직업적 안정성을 갖지 못하고 있다(박숙자 2015). 그로 인해 높은 이직률이 발생하며, 높은 이직률은 피부미용 산업에서 심각한 문제로 대두되고 있다. 피부미용 산업은 다른 산업에 비해 인적 자원에 대한 의존도가 높은 노동 집약적인 산업으로 효과적이고 효율적인 인적 자원의 관리가 필요하다(서종현 2003).

산업화의 진전에 따라 여성의 사회적 진출이 활발하게 논의되고 있으며, 사회의 여러 분야에서 여성에 대한 문호가 점차 넓어지고 있다(정지미 2003). 여성들의 지위가 향상됨에 따라 사회에 진출하는 여성이 크게 증가 하였고, 서비스 산업에 여성들이 대거 진출하면서 여성들의 노동시장 참여는 크게 확대되었다(이영옥 2004, 강은진 2012). 하지만 여성은 사회 활동과 더불어 동시에 육아와 가사노동, 또는 부모 부양을 모두 수행해야 할 책임을 지니고 있는 상태가 대부분이다(이귀진 2009). 실제 여성이 활발하게 경제 활동에 참여하기 이전에도 남성들

은 이미 일과 가정 사이에서 다중 역할을 수행하고 있었지만 여성의 경제활동 참여가 증가하면서 맞벌이 부부의 수도 지속 증가하는 추세를 보이고 있다(조한나 2015, 거양 2015). 이러한 사회·경제적 변화는 일과 가정의 균형의 필요성을 증가시키는 결과를 가져오게 되었다(한용석 2011).

가사 및 육아부담 등은 여성의 몫이라는 고정 관념으로 여성은 일에서 초래된 갈등(이하 일-가정 갈등)과 가정에서 초래된 갈등(이하 가정-일 갈등)을 남성에 비해 상대적으로 많이 겪는다(투맨쿠셀렌지 2014). 이처럼 결혼과 출산, 영유아기 양육은 여성의 경제활동참가에 가장 큰 영향을 미치는 사건인 만큼 여성의 조직몰입과, 직장이동 결정에도 큰 영향을 미칠 것으로 예상 되는데(이우정 2009), 이러한 영향으로 일부 심리학자들이 주축이 되어 주로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 주요한 연구 문제로 다루어지기 시작했으며, 많은 선행연구들은 이 두 영역의 갈등은 개인의 삶뿐만 아니라 가족 구성원이나 직장 동료, 조직성과에도 부정적 영향을 미칠 수 있다고 하였다(김수정 2013, 조광주 2008).

가정에서의 일은 아직까지는 여성의 몫이라는 인식으로 인하여 여성의 사회진출이 많아지고 있음에도 불구하고 가정의 일과 직장 일을 병행하면서 역할 수행에 어려움을 느끼며 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 생겨나게 되는 것이다. 특히, 피부미용 산업의 경우, 많은 종사자들이 여성으로서 이러한 일-가정 갈등과 가정-일 갈등에 항상 노출되어 있다고 볼 수 있다.

지금까지 피부미용 산업 인적자원관리에 관한 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다. 정은영(1999)은 급여와 근무시간, 근속년수, 업소의 위치, 직위 등이 이직에 영향을 준다고 하였으며, 안경민(2002)은 전문대 졸

업자의 경우 자기개발에 대한 정체성이 이직의사와 연관이 있으며 직무만족도가 높을수록 이직의사는 낮아진다고 하였다. 김은경(2005)과 정영선(2006)은 급여와 직무 만족도가 피부미용 관리사의 이직에 영향을 준다고 하였고 신예진(2006)은 급여 및 복지제도 미 가입으로 인한 이직이 높다고 하였다. 박정범(2011)은 직무스트레스와 우울정도가 직무 만족도에 영향을 준다고 하였다. 김남주(2010), 강윤숙(2012), 임수자(2014), 박숙자(2014)는 직무 만족도와 급여가 이직에 큰 영향을 준다고 하였다.

이상에서와 같이 지금까지의 피부미용 산업의 인적자원관리에 관한 연구들은 아직 부족한 실정이며, 선행 연구들의 경우에도 직무만족도와 이직에 관한 연구들이 주를 이루고 있으며, 아직까지 일-가정 갈등과 가정-일 갈등에 관한 연구는 없는 실정이다.

위에서 언급했듯이 역할갈등으로 인한 부정적 효과는 개인의 삶 뿐 아니라 조직몰입도 저하, 직무만족 등 조직성과에도 부정적 영향을 미치게 되고(조한나 2015), 종사자의 대부분이 여성인 피부미용 산업의 경우 이에 관한 연구가 절실히 필요하다고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 피부미용 산업의 종사자 중 피부미용관리사를 대상으로 일과 가정이라는 두 영역에서 나타나는 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아보고자 하였다. 이를 위하여 먼저 일과 가정에서의 갈등과 조직 몰입, 이직이도에 관하여 문헌고찰을 수행하고, 일과 가정에서의 갈등이 피부미용관리사들의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 실증 분석해 보고자 한다. 이를 통하여 피부미용 산업의 인적자원관리에 필요한 기초 자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 피부미용관리사의 일반적 특성(근무기간, 직급, 교육정도, 직장

형태)에 따른 일-가정 갈등, 가정-일 갈등의 수준을 알아본다.

둘째, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 피부미용관리사의 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

셋째, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 피부미용관리사의 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

넷째, 피부미용관리사의 조직몰입에 관한 정도가 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 파악한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 피부미용 산업과 인적자원관리

1) 피부미용 산업과 피부미용관리사

피부미용은 물리적·화학적인 방법을 이용하여 피부의 생리기능을 높이고 신진대사를 활성화시켜 영양을 공급함으로써 아름답고 건강한 피부를 유지시켜 주는 것을 말한다(정보연 2010). 또한 내, 외적인 요인으로 인한 미용 상의 문제를 예방하고 아름답고 건강한 피부를 유지하기 위하여 전신의 피부를 관리하는 것을 피부 미용 이라고 한다(김수빈 2008).

피부미용관리사는 1980년 YWCA에서 새로운 직종개발의 취지로 도입되었으며 전문적인 지식과 섬세하고 숙련된 기술을 요하는 전문직종이라 할 수 있으며, 인간의 피부생리, 병리에 대한 임상적인 지식과 피부 관리에 대한 기술을 가진 훈련 받은 전문가로서 피부보호를 위한 예방법을 알려주고 인간을 건강하고 매력적으로 유지하기 위한 시술을 해주는 사람이라고 정의를 내렸다(한국미용학회 2004, 임수자 2015). 또한 1983년 이후에는 피부미용실 전문 제품인 기능성 화장품이 한국시장에 수입되면서 피부미용 정보 및 피부미용 교육 시스템이 함께 도입되었고 피부미용관리사의 업무가 전문적으로 자리매김 할 수 있었다(류연옥 2010) .

특히, 2008년 10월부터 산업인력관리공단에서 미용사(피부)로 분리된 국가기술자격증을 시행하게 되어 피부미용인들의 전문적인 활동이 가능해졌다(이현정 2012). 공중위생관리법 제14조 법 제8조 제3항에 의하면

피부미용관리사의 업무범위는 <표 1> 과 같다.

<표 1> 미용사의 업무범위

2007년 이전 미용사면허취득자의 업무범위
“파마·머리카락 자르기·머리카락 모양내기·머리카락염색·머리 감기, 손톱과 발톱의 손질 및 화장, 피부미용(의료기나 의약품을 사용하지 아니하는 피부상태분석·피부 관리·제모·눈썹손질), 얼굴의 손질 및 화장“
2008년 1월 1일 이후 미용사(일반) 국가기술자격증 취득자의 업무범위
“파마·머리카락 자르기·머리카락 모양내기·머리피부 손질·머리카락 염색, 머리감기, 손톱과 발톱의 손질 및 화장, 의료기기나 의약품을 사용하지 아니하는 눈썹손질, 얼굴의 손질 및 화장“
2008년 1월 1일 이후 미용사(피부) 국가기술자격증 취득자의 업무범위
“의료기기나 의약품을 사용하지 아니하는 피부상태분석·피부 관리·제모·눈썹손질“

(공중 위생 관리법 제14조 법 제8조 제3항)

국내 피부미용의 시장규모는 약 1조 6천 6백억 원이며 전체 근무자는 약 5만 3천여 명이다(곽하나 2011). 각종 피부미용학원, 전문대학과 4년제 대학, 대학원 등에서 피부미용관련 학과가 개설되어 전문 피부미용인을 배출하고 있다(방소정 2007). 산업인력관리공단에서 미용사(피부)로 분리된 국가기술자격을 시행하면서 피부미용 산업에 종사하는 근무자는 계속해서 증가하는 추세이며 피부미용관리사의 취업 분야도 다양해지고 있다. 전문 피부미용관리사의 취업 분야를 <표 2>로 정리하였다.

<표 2> 전문 피부미용관리사 취업분야

전문 피부미용관리사 취업 분야
피부관리실 피부미용관리사
피부과·성형외과 등 병원 피부미용관리사
화장품 판매업
화장품 회사 (제품기획, 연구, 제조, 영업, 제품교육강사)
피부미용학원, 문화센터 강사
기술고등학교(미용과) 강사, 대학강사 및 프리랜서

(방소정 2007).연구자재인용

아름다움에 대한 일반인들의 욕구가 날로 높아감에 따라 피부미용 산업 역시 세분화・전문화가 가속화 되어가고 있다(방소정 2007). 그에 발맞추어 피부미용 산업은 점점 규모가 커지고 있으며 피부미용 종사자 또한 계속해서 증가하는 추세이다.

미용은 인간의 욕구가 자아실현이나 가치표현으로 옮겨가는 중요한 수단이고 비언어적 커뮤니케이션의 요소이며, 고객의 미적욕구를 충족시키기 위해 미용사와 고객과의 충분한 커뮤니케이션 과정 후 고객의 신체 일부에 전문가의 기술이 가미되어 표현되는 과정이라고 한다(이애숙 2003, 정보연 2010).

또한 전문적인 지식과 섬세하고 숙련된 기술을 요하는 전문직종이며 고객과의 접촉시간도 다른 서비스업에 비해서 장시간에 걸쳐 많이 이루어지므로 인적자원의 비중이 상대적으로 크다고 할 수 있다(오애자 2001).

2) 피부미용관리 산업의 인적자원 관련 선행연구

국내 피부미용관리사에 대한 연구를 알아보기 위하여 한국교육학술정보원(KERIS)에서 제공하는 학술연구정보서비스(RISS)의 검색엔진을 사용하여 한국연구재단 등재이상 국내학술논문과 학위논문을 설정하여 '피부미용 산업 인적자원관리', '피부미용 이직'을 주제어로 검색한 결과 총 46개의 선행논문이 검색되었다. 46개의 선행논문 중 운영 실태와 미용교육에 관한 연구를 제외하고 피부미용관리사를 대상으로 인적자원관리연구를 실시한 14개의 학위논문에 대하여 연구 목적을 중심으로 정리하면 <표 3>과 같다.

<표 3> 피부미용 산업의 인적자원 관련 선행연구 목적

연구자 (연도)	연구의 목적
정은영 (1999)	피부관리사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악
안경민 (2002)	병원부설 피부 관리실과 자영 피부 관리실에 종사하는 피부관리사들의 직무만족도 연구
곽수남 (2002)	피부미용사를 대상으로 그들의 직무만족, 직장애착 및 이직의향에 영향을 미치는 요인들을 파악
김은경 (2005)	미용사와 피부관리사들의 직무만족도를 파악하고, 직업만족에 영향을 미치는 제 요인이 무엇이며 미용 서비스업 종사원들 사이에 어떠한 차이가 있는지 비교해 보고자 함
신예진 (2006)	서울지역에 거주하는 피부미용업계 종사자를 대상으로 취업형태와 근무실태 및 근무행태별 근무 만족도, 미래에 대한 계획에 대한 연구
조혜영	피부미용 종사자의 직무만족과 이직의도에 관한 연구로써,

(2009)	피부미용 종사자의 직무만족 향상과 피부미용 종사자에 대한 전문직업인 으로써의 사회적 인식을 고양시키는데 목적
김남주 (2010)	부미용사의 근무처도 다양한 영역으로 확산됨에 따라 근무처 형태와 고용형태별 피부미용사의 직무만족도와 직업안정성 및 이직요인을 분석
최윤정 (2011)	피부미용 종사자들의 개인적 특성이 직무 스트레스와 직무만족도에 미치는 영향 연구
강윤숙 (2012)	피부관리사들의 현재 근무지에서 느끼는 불만족의 원인을 파악
박은정 (2013)	피부미용사에 대한 사회적 인식이 직업존중감과 직업만족도에 미치는 영향 연구
조서윤 (2014)	일반 피부 관리실 피부미용사들을 대상으로 근무환경에 따른 직무만족도를 파악하고 또한 근무환경이 피부미용사의 이직률에 미치는 영향을 알아보기 위한 연구
김재숙 (2015)	멘토링 기능과 멘토 역량이 멘토에 대한 신뢰 및 관계만족에 미치는 영향을 검증하고, 멘토 신뢰와 관계만족이 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 검증
박숙자 (2015)	프랜차이즈 뷰티업에 종사하는 피부관리사의 직무 만족도와 전문직 정체성에 대해 조사
임수자 (2015)	피부미용실의 직원을 대상으로(대구경북 피부미용실 종사자) 이직의 요인을 파악

(연구자 작성)

정은영(1999)은 피부관리사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 연구하였는데 피부관리사는 직업에 대한 만족도 수준은 전반적으로 낮은 결과를 보였으며, 가장 큰 이직 요인은 급여수준으로서 근무시간, 근속년수, 업소의 위치, 직위 등과 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다. 안경민

(2002)은 병원부설 피부 관리실과 자영 피부 관리실에 종사하는 피부관리사들의 직무만족도를 연구하여 연령이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났으며 병원부설 피부 관리실이 자영 피부 관리실보다 근무여건이 조금 더 높았다고 나타났고 전반적인 이직의사는 낮게 나타났다. 곽수남(2002)은 피부미용사를 대상으로 그들의 직무만족, 직장애착 및 이직의향에 영향을 미치는 요인들을 파악 하였는데 직무만족에 영향을 미치는 요인은 일의 중요성, 기대충족, 직무의 다양성, 직업의 안정성, 직장헌신 등이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직장애착에 영향을 미치는 요인으로는 기대충족, 직업의 안정성, 직업관, 직무의 다양성, 이직의향에 영향을 미치는 요인은 기대충족, 직업관, 개인성향, 업무절차의 적절성, 자원공급의 적절성, 월 평균소득, 직무의 전문성, 관리실의 운형형태 등이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 김은경(2005)은 미용 서비스업의 대표적인 미용사와 피부관리사들의 직무만족도를 파악하고, 직업만족에 영향을 미치는 제 요인이 무엇이며 미용 서비스업 종사원들 사이에 어떠한 차이가 있는지 비교 연구를 하였으며 그 결과 미용종사원의 개인적 특성별, 직무유형별로 직무에 대한 만족도에 차이가 있었으며 특히 나이가 어리고 근무기간이 짧은 종사원들의 직무에 대한 만족도가 좋지 않은 것으로 나타났으며 이것은 이직의사 견해에 직접적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 신예진(2006)은 서울지역에 거주하는 피부미용업계 종사자를 대상으로 취업형태와 근무실태 및 근무형태별 근무 만족도, 미래에 대한 계획을 연구한 결과 전반적으로 직무만족도와 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 조혜영(2009)은 피부미용 종사자의 직무만족과 이직의도에 관한 연구를 하여 직무만족도에 따른 이직의도는 정확하게 부정적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 김남주(2010)는 근무처 형태와 고용형태별 피부 미용사의 직무만족도와 직업안정성 및 이직

요인을 분석하였다. 그 결과 개인 관리실과 병원 내 관리실의 직무만족도가 낮게 나타났고 이직을 희망하고 있는 것으로 나타났다.

최윤정(2011)은 피부미용 종사자들의 개인적 특성이 직무 스트레스와 직무만족도에 미치는 영향에 대해 연구하였으며 직무 스트레스가 직무만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 확인 되었다. 강윤숙(2012)은 피부관리사들이 현재 근무지에서 느끼는 불만족의 원인을 파악하여 이직률을 낮추는데 목적을 두었는데 급여와 장시간 근무시간이 원인으로 나타났다. 박은정(2013)은 피부미용사에 대한 사회적 인식이 직업존중감과 직업만족도에 미치는 영향을 알아보았으며 직업 만족도를 높이기 위해서는 직업 존중 감의 향상이 중요한 요소임을 알 수 있었다.

조서윤(2014)은 피부미용사들을 대상으로 근무환경에 따른 직무만족도를 파악하고 근무환경이 이직률에 미치는 영향을 알아보았으며 그 결과 근무환경은 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 피부미용사들의 직무만족도가 이직의도에 영향을 미친다고 나타났다. 김재숙(2015)은 피부미용사를 대상으로 멘토링 기능과 멘토 역량이 멘토에 대한 신뢰 및 관계만족에 미치는 영향을 검증하고, 멘토 신뢰와 관계만족이 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 검증하였으며 멘토 관계만족이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 박숙자(2015)는 프랜차이즈 뷰티업에 종사하는 피부관리사의 직무 만족도와 전문직 정체성에 대해 조사하였고 직무 만족도와 전문직 정체성 그리고 이직의도는 프랜차이즈 운영 시스템에 영향을 받는다고 하였다. 임수자(2015)는 대구경북 피부미용실 종사자를 대상으로 이직요인을 파악하였으며 이직 시 가장 중요하게 생각하는 부분은 임금과 시간적인 부분이며, 깨끗한 환경과 청결한 공간도 중요하게 생각하는 것을 알 수 있었다.

1999년부터 2015년 현재 까지 국내 연구를 분석한 결과 피부미용관리

산업의 인적자원 관련 연구는 직무 만족도에 관한 연구가 가장 많았으며, 피부미용교육에 관한 연구, 피부미용서비스 품질 만족도 등의 주제로 많은 연구들이 진행되고 있었다. 하지만 피부 미용 산업에서 심각한 문제로 대두되고 있는 높은 이직률을 줄이기 위한 연구는 매우 부족한 실정이다.

연구자는 여성 종사원이 대부분인 피부 미용 관리사를 대상자로 사회적 이슈인 일-가정의 갈등과 가정-일 갈등을 접목하여 이러한 요인이 조직몰입과 이직의도에 얼마나 영향을 미치는지 연구하여 이직률이 높은 피부미용 산업에 기초자료를 제공하고자 한다.

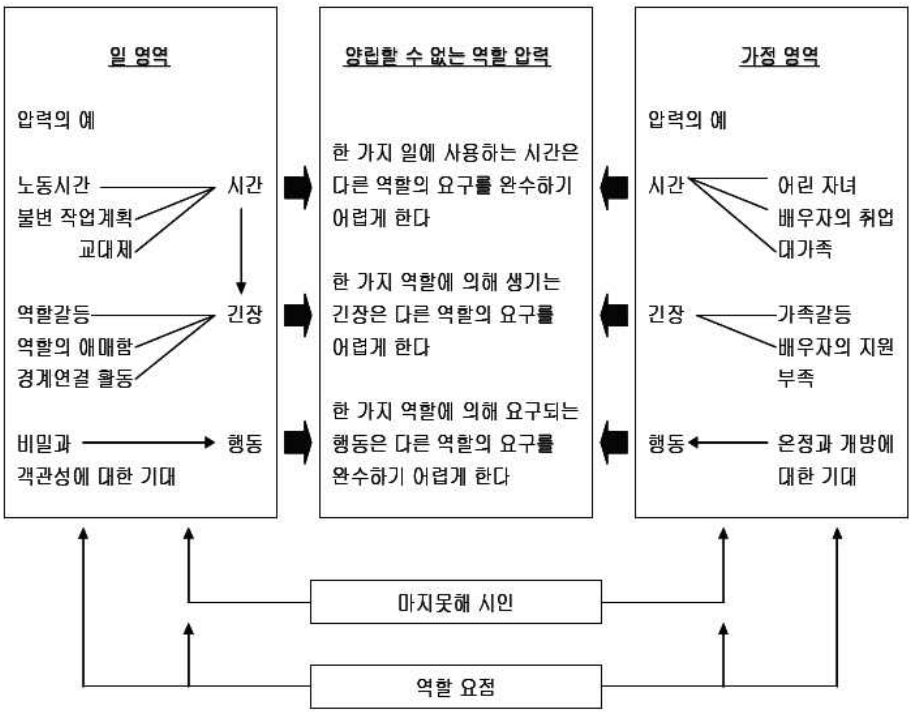
2. 일-가정 갈등과 가정-일 갈등

1) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 개념

일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 개념은 전통적으로 역할 이론에서 발전 하였다(Greenhaus and beutell 1985; Michelet al. 2011).
Madson & Hammond(2005)는 일과 가정의 상호작용에 관한 134여개의 논문을 분석한 결과, 역할갈등이론(Role conflict Theory)을 활용한 논문이 가장 많다고 밝혔다(한용석 2011). 따라서 일과 가정의 갈등을 두 가지 역할 갈등으로 나누어 생각해야한다(이선경 2013).

<그림 1> 에서 알 수 있듯이 일과 가정과 같은 두 영역에서는 역할 갈등이 존재하며, 두 영역 간에 양립할 수 없는 역할압력이 갈등의 원인이라고 본다(한용석 2011).

일-가정 갈등은 직장에서의 과다한 업무, 야간 근무 등으로 인하여 가족과의 약속을 지키지 못하는 등의 상황에서 발생하고, 가정-일 갈등은 육아, 가족 구성원의 병간호 등으로 인하여 업무가 지연되는 등의 상황에서 발생 하게 된다(류현주 2012). 많은 초기 연구들이 암묵적으로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등을 단일차원으로 보았으나, 최근 연구들은 일→가정 갈등과 가정→일 갈등을 구분된 개념으로 사용하고 있고 갈등 중심의 모델은 Greenhaus & Beutell(1985)가 구분한 시간, 긴장, 행동에 의해 갈등의 원인을 이해하고 있다(조광주 2008, 이선경 2013).



<그림1> 일-가정 역할압력

(출처: Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J.(1985). “Source of Conflict between Work and Family Roles,” Academy of Management Review, 10, 78.)

Allen(2001)은 역할갈등을 역할에 대한 압력이 둘 이상 동시에 발생하는 상황에서 한 가지 역할 압력과 기대에 순응하는 것이 다른 역할에 대한 압력과 기대에 순응하는 것을 힘들게 하는 것 이라고 정의를 내렸다(조한다 2015). 갈등이 생기는 경로가 일-가정 , 가정-일 양방향 모두를 살펴보는 것은 한 개인의 삶 영역에서 분리할 수 없는 중요한 부분이며 서로 갈등을 유발한다고 할 수 있다(김도경 2014).

2) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 구성요소

Greenhaus & Beutell(1985)는 일-가정과 가정-일 양 영역에서 생기는 압력과 기대가 여러 가지 이유로 상호 양립이 불가능할 때 나타나는 역할갈등의 한 형태로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등을 정의했는데, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 유형을 시간 근거 갈등(time-based conflict), 긴장 근거 갈등(strain-based conflict), 행동 근거 갈등(behavior-based conflict) 으로 세 가지 유형으로 나누었다(조한나 2015, 투맨쿠셀렌지 2014).

(1) 시간 근거 갈등 (time-based conflict)

한 영역의 역할 수행에 투입된 시간이 많을수록 다른 영역의 역할 수행에 사용할 수 있는 시간이 줄어들게 됨으로 해당 영역의 역할 수행에 지장을 받게 되어 발생하는 갈등을 말한다(한용석 2011). Chung(1988)은 시간 갈등에 관한 연구에서 다중역할의 수행에서 오는 역할과중이 시간 부족을 야기하고 있으며 일과 가정 역할 간 시간갈등이 일어난다고 하였다(최은영 2009). 즉, 직장에서의 과다한 업무 등으로 인하여 가족과의 약속을 지키지 못하는 등의 상황에서 일과 가정의 갈등이 발생하며, 자녀의 육아, 가족 구성원의 병간호 등의 상황에서 업무가 지연되는 상황에서 가정과 일의 갈등이 발생한다(류현주 2012).

다시 말해 주어진 역할에 비해 시간이 부족하거나, 한정되어 있기 때문에 발생하는 시간 압박 및 역할 갈등, 긴장상태를 초래하는 갈등상태를 의미한다(김도경 2014).

(2) 긴장 근거 갈등 (strain-based conflict)

한 영역의 역할수행에서 얻는 스트레스, 긴장, 피로감 등이 다른 영역까지 영향을 미쳐 역할수행이 지장을 받는 경우를 말한다(한용석 2011).

Greenhaus & Beutell(1985)는 긴장갈등을 한 역할에서 생기는 피로가 다른 역할수행을 어렵게 하기 때문에 발생하는 갈등이라고 하였으며, 이러한 긴장 근거 갈등은 가정생활을 어렵게 만들 수 있고 가정에서의 갈등도 직장생활을 어렵게 하는 원인이 될 수 있다(최은영 2009). 이러한 긴장 근거 갈등은 시간 근거 갈등과 구분 짓고 있으나, 시간 갈등이 크면 긴장 갈등이 유발된다고 볼 수 있기 때문에 두 갈등에 대한 상관 관계는 매우 높게 나타난다(김도경 2014).

(3) 행동 근거 갈등 (behavior-based conflict)

한 영역의 역할수행에 있어 인정받는 행동이 다른 역할수행에서는 부적절한 평가를 받게 되는 경우 발생하는 갈등이다(한용석 2011). 두 영역에서 원하는 기대 행동이 달랐지만, 그 역할 기대에 순응하기 위한 행동 조정을 실패하여 갈등을 경험하게 되는 것을 말한다(류현주 2012). 예를 들어 잔업 등으로 인해 늦게 귀가하거나 조직의 가치관과 개인의 가치관이 일치하지 않을 때 발생한다고 할 수 있다(투맨쿠셀렌지 2014).

3. 조직몰입

1) 조직몰입의 개념

조직몰입(organizational commitment)은 조직구성원이 소속 조직에 대해 가지는 충성심을 의미하며, 조직이 추구하고 있는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 애쓰려는 의사, 조직의 구성원으로서 남아있으려는 강한 의욕의 요소가 담겨 있다(이지혜 2005, 부려연 2014). 조직구성원의 몰입은 업무성과에 매우 큰 비중을 차지하는 중요한 요인 중 하나이다(권은주 2009). 또한 현대 사회에서 기업이 지속 가능한 성장을 위해 경쟁력을 갖추려면 몰입된 노동력은 핵심요소이다(조한나 2015). 특히, 최근 들어 조직구성원의 직무태도가 조직성과에 기여한다는 연구결과에 힘입어 조직몰입에 관한 연구가 주요 관심사로 부각되고 있다(최웅, 김경호, 안동화 2015).

조직구성원의 공동목표를 달성하기 위해 필요로 하는 조직몰입의 정의는 지금까지 누적된 연구만큼이나 다양하다(김부희 2011). 하지만 각 연구자들 나름대로의 입장에서 개념을 정의하여 보편화된 정의는 없는 실정이다. Becker(1960)은 보상이나 투자비용에 의해 조직에 계속 남아 있으려는 현상으로 정의하고 교환적 관점에서 조직에 부합하려는 행동이라고 조직몰입을 설명하였고, Kanter(1968)는 조직을 위해 노력하려는 의지 또는 조직에 대한 충성심 및 애착 이라고 정의를 내렸다. Angle & Perry(1991)는 조직의 충성심 및 동일한 감정을 불러일으키는 긍정적인 측면을 강조 하였다. 국내 연구에서 박내희(1997)는 조직의 가치관과 목표의 내면화를 통해 조직을 위해 열심히 일하려는 성향이라고 조직몰입을 정의하였으며, 조경구(2001)는 개인과 조직의 가치

를 일치시키는 동일화 과정을 거침으로서 조직에 애착을 갖고 조직과 관련된 일련의 행위를 하는 강력한 정신 상태라고 설명하였다.

선행연구에서 조직몰입에 대한 학자들의 정의를 정리하면 <표 4>와 같다.

<표 4> 조직몰입의 정의

연구자 (연도)	조직몰입의 개념
Becker (1960)	조직생활 중 축적하는 다양한 요소들 즉, 부가적 접근(Side-bet)이 구성원으로 남게 하는 현상
Kanter (1968)	조직을 위해 노력하려는 의지 또는 조직에 대한 충성심 및 애착
Porter, Steers & Modwday (1974)	조직몰입을 특정 조직과 개인과의 일체감이나 관련성의 강도
Angle & Perry (1981)	조직의 충성심 및 동일한 감정을 불러일으키는 긍정적인 측면을 강조
Allen & Meyer (1991)	개인의 최선의 노력을 다하며 조직에 남아있고자 하는 의지뿐만 아니라 조직과 자신을 동일시하며 조직에 관여하고자 하는 강도의 지표로서 직원들의 태도와 행위적 의지 결합적 관계의 정도
박내희 (1997)	조직의 가치관과 목표의 내면화를 통해 조직을 위해 열심히 일하려는 성향
신유근 (1998)	조직에 대해 얼마나 애착심을 가지고 헌신하려는 의지가 있는가를 보여주는 개념
조경구 (2001)	개인과 조직의 가치를 일치시키는 동일화과정을 거침으로서 조직에 애착을 갖고 조직과 관련된 일련의 행위를 하는 강력한 정신상태
박은옥, 정기한, 신재익 (2010)	조직과 구성원간의 가치와 목표의 합치가 이루어져 조직의 성공을 위해 자발적으로 하려는 노력

(자료출처: 최지나(2015). p.28, 연구자 재구성)

조직몰입이 발전한 대표적 연구는 Allen & Meyer(1991)이다(조한나 2015). Allen & Meyer(1991)는 조직몰입을 개인의 최선의 노력을 다하며 조직에 남아있고자 하는 의지뿐만 아니라 조직과 자신을 동일시하며 조직에 관여하고자 하는 강도의 지표로서 직원들의 태도와 행위적 의지 결합적 관계의 정도라고 설명했다(최지나 2015).

일반적으로 조직몰입은 조직구성원들이 전체 조직 자체에 몰두하게 되는 현상으로 조직 전체와 구성원인 개인의 관계를 규정짓는 특성이라고 할 수 있으며, 학자들의 논의를 종합해 보면 조직몰입은 조직성과에 있어서 영향을 미치는 요소이며 조직 몰입의 수준이 높아질수록 조직성과가 향상 될 수 있다고 하였다(강희락 2009, 배동휘 2013).

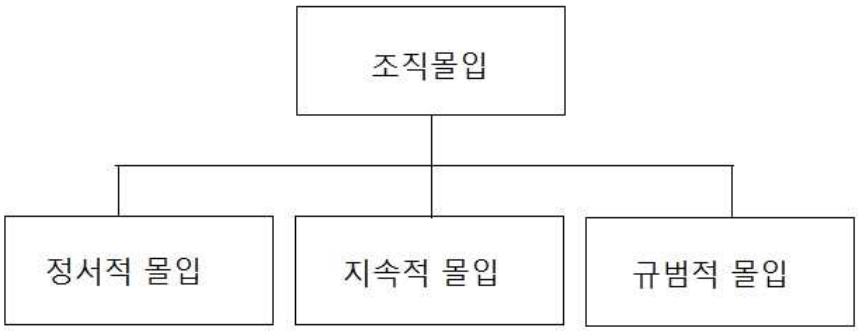
2) 조직몰입의 구성요소

조직몰입에 대한 정의가 학자마다 다르게 정의되었듯이 조직몰입의 유형도 여러 학자에 의해 다양하게 연구 되었는데, 일반적으로 조직몰입의 개념은 다차원 개념으로 인식되고 있다(최지나 2015, 공윤정 2013). 조직몰입에 관한 연구가 진행되면서 단일차원의 개념으로 파악하던 것에서 다차원적 개념으로 파악하는 것으로 바뀌었고 그중 에서도 Allen & Meyer(1991)의 3차원(three-dimensional) 모델은 지난 20여 년 동안 조직몰입 연구를 이끌어온 가장 중요한 leading approach라 말할 수 있다(이선화 2007, 이목화 2014).

따라서 본 연구에서는 Allen & Meyer(1991)의 정서적 몰입(affective commitment, AC), 지속적 몰입(continuance commitment, CC), 규범적

몰입(normative commitment, NC)을 조직몰입의 결정요인으로 분석하고자 한다.

조직몰입의 3차원 모델을 도식화 하면 <그림 2>와 같다.



<그림 2> 조직몰입의 3요인 모델

(출처: 박찬일(2013) p.23)

(1) 정서적 몰입(affective commitment)

Allen & Meyer(1990)는 정서적 몰입이란 구성원들의 조직에 대한 심리적 애착과 일체감이라고 설명했으며, 이는 조직의 목표와 자신의 목표를 동일시함으로서 조직을 위하여 스스로 적극적으로 노력하는 것을 말한다(조한나 2015). 정서적 몰입에는 개인특성, 조직특성, 작업경험 등이 영향을 준다고 하였으며, 정서적 몰입이 강한 사람은 자신이 근무하고 있는 조직에 계속 재직한다고 볼 수 있다(장현아 2013, 박찬일 2013).

(2) 지속적 몰입(continuance commitment)

Allen & Meyer(1990)는 지속적 몰입이란 개인이 조직을 떠날 경우에 소요되는 비용을 인식, 개인이 필요에 의해서 조직에 남는 것 이라고 설명하였다(조한나 2015). 즉, 이직과 관련된 비용의 관점에서 몰입을 보는 것이다(박찬일 2013). 지속적 몰입에는 현재의 시간과 노력 등의 투자 및 대안 정도가 영향을 준다고 하였다(장현아 2013). 다시 정리하면 조직을 떠남으로서 발생하는 비용이 클 때에 조직에 보다 몰입하게 된다는 것이다(이선화 2007).

(3) 규범적 몰입(normative commitment)

Allen & Meyer(1990)는 규범적 몰입이란 조직에 남아 있어야 한다는 의무감을 느끼는 것이라고 하였다(조한나 2015). 조직의 목표, 가치 및 사명의 내면화를 통하여 조직에 대해 느끼는 심리적 애착의 정도이며, 조직의 목적이나 이득을 위한 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범체계를 의미한다(장현아 2013, 이선화 2007). 규범적 몰입은 가족과 문화가 연관된 사회적 경험과 조직의 사회화 과정이 영향을 준다고 하였으며, 개인이 입사 전 선험적으로 경험한 가정교육이나 기업문화 경험을 통해서 규범적 몰입이 이루어 질 수

3. 이직의도

1) 이직의도의 개념

이직(turnover)이란 근로자가 자신이 속한 조직으로부터 이탈함으로서 고용관계의 일시적 혹은 영구적인 단절을 의미하며, 인력의 자연감소, 일시해고, 영구해고를 포함한다(최웅, 김경호, 안동화 2015).

이직의도(intention of resignation)는 당장 이직하지 않더라도 상황에 따라 이직을 할 의사가 있는지 여부를 말하며, 개인의 심리적 반응상태를 의미한다고 볼 수 있고, 이직의 선행변수로서 조직의 구성원 자격을 포기하고 조직을 떠나려는 의도라고 할 수 있다(강인주 2015, 박길수 2011). 이직의도가 있다고 해서 모두 이직하는 것은 아니지만, 이직의도가 이직으로 이어질 개연성이 높기 때문에 조직심리학자들은 이것의 선행변인을 밝히려고 많은 노력을 기울였다(박찬일 2013).

조직은 우수 인력을 확보하는 것 못지않게 조직을 이탈하는 구성원에 대하여 관심을 가져야 할 것 이며, 이직을 감소시키려면 이직 발생의 원인을 알고 이에 적극 대처하는 인력관리방안을 모색해야한다(이연운 2005, 최웅, 김경호, 안동화 2015).

Poter & Steer(1973)은 이직이란 이탈의 개념 속에 포함되며 결근도 해당한다고 정의 내렸고, Allen & Meyer(1991)은 근로자가 현 직장을 떠나려고 하는 의도라고 이직의도를 설명했다. Prince(2001)은 이직이란 조직 구성원 신분에서 벗어나는 행동이라고 정의 하였다. 국내연구에서 신희성(2004), 조학래(2006)는 노동력이 조직의 내부 또는 외부로 이동하는 것 이라고 이직의 정의를 내렸다.

선행연구자의 이직의 개념을 <표 5> 로 정리하였다.

<표 5> 이직의 개념

학자 (연도)	이직의 개념
Porter & Steer (1973)	이직은 이탈의 개념 속에 포함되며 결근도 해당된다.
Mowday,RR, T., Porter, L. W., & Steer.R. M(1982)	조직과 종사원과의 관계를 조직이 단절하거나 또는 종사원 개인이 조직과 고용계약을 종결하는 상태
Allen & Meyer (1991)	근로자가 현 직장을 떠나려고 하는 의도
Stone(1994)	자발적 또는 비자발적 이유에서 종사원들이 영구적 또는 일시적으로 조직을 떠나는 행동
Prince(2001)	조직 구성원 신분에서 벗어나는 이동
신유근(1999)	조직 구성원이 현재의 조직으로부터 이탈 하려는 의사나 행동
신희성(2004)	조직의 내부에서 외부로의 이동
조학래(2006)	노동력이 조직의 내부 또는 외부로 이동하는 것
박내희(2006)	근로자가 자신이 속한 조직으로부터 이탈함으로서 발생하는 고용관계의 일시적 혹은 영구적인 단절을 의미하며 인력의 자연감소 일시해고, 해고를 포함
박길수(2011)	조직으로부터 금전적 보상과 신분적 보장을 받는 조직 내에서 자격을 종결하고 이탈하는 것

(출처: 박찬일(2013). p.28. 연구자 재구성)

2) 이직의도의 구성요소

구성원의 이직은 자발성의 여부에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있는데 자발적 이직은 구성원의 의사에 의한 이직을 뜻하며 비자발적 이직은 조직의 입장에서 강제되는 이직이다(황은기 2007). Prince(1977)는 자발적 이직은 현 조직보다 나은 조건의 조직을 찾아 다른 조직으로 옮기는 것을 말하며, 비자발적 이직은 이직의 결정하는 주체가 조직이라고 하였다(박찬일 2013). 이직의 종류를 <그림 3>으로 정리하였다.

<그림 3> 이직의 종류

(출처: 김석현(1999). p320. 박찬일(2013). p29)

자발적 이직은 사직이라고 하는데 개인의 결정에 이루어지며 조직에 불만이 있거나 보다 나은 기회를 찾기 위해 다른 조직으로 옮기는 경우와 결혼, 임신, 가족의 이주 등으로 조직을 떠나는 경우를 말한다(제영철 2013, 김도형 2012).

비자발적 이직은 자신의 의사와 관계없이 발생하는 즉, 경영자나 조직의 영향력 아래 발생하는 것으로 일시적 해고(Lay-off), 해고(Discharge), 퇴직(Retirement) 등이 있다(제영철 2013, 허현옥 2013).

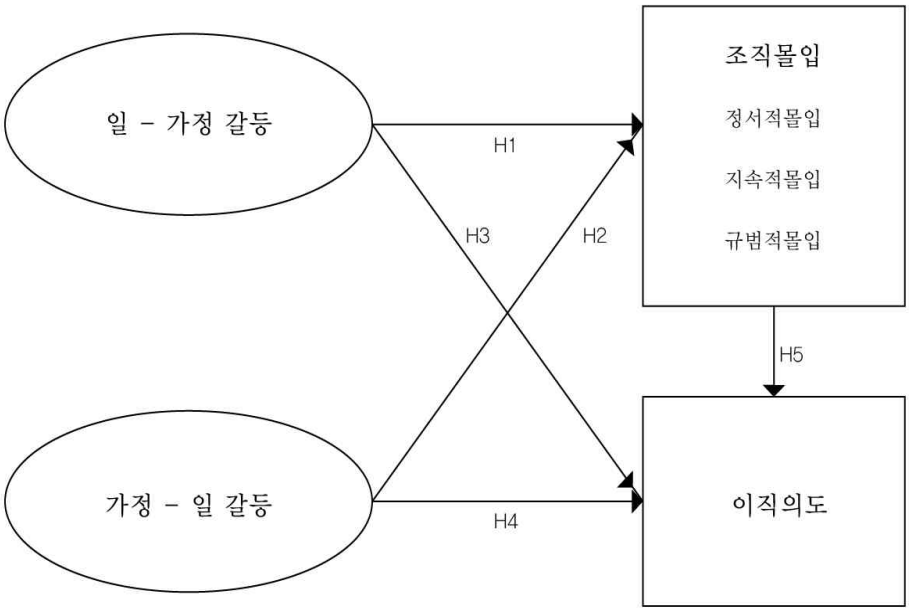
조직 구성원들의 이직의도는 직무만족에 대한 성취감을 하락 시키고 조직 발전에 부정적인 영향을 미치기 때문에, 우수한 인력 확보가 기존의 우수 인력 일탈의 원인을 파악하고 관리하는 것이 건전한 조직 상태를 유지하는데 중요하다(제영철 2013, 이선희 2013).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형 및 연구가설

본 연구는 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 피부미용관리사의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는지 알아보기 위한 목적이 있다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 일-가정 갈등과 가정-일 갈등, 조직몰입과 이직의도에 관한 선행연구를 분석하였고, 이를 토대로 연구모형을 설정하였다.

연구모형은 아래의 <그림 4>와 같다.



<그림 4> 연구모형

본 연구에 있어서 피부미용관리사의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직 몰입과 이직의도에 미치는 영향력을 검증하고자 하며 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 세웠다.

1. 일-가정 갈등이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.(H1)

(1) 일-가정 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다 (H1-1)

(2) 일-가정 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입에 영향을 미칠 것이다 (H1-2)

(3) 일-가정 갈등이 조직몰입의 규범적 몰입에 영향을 미칠 것이다 (H1-3)

2. 가정-일 갈등이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.(H2)

(1) 가정-일 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다 (H2-1)

(2) 가정-일 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입에 영향을 미칠 것이다 (H2-2)

(3) 가정-일 갈등이 조직몰입의 규범적 몰입에 영향을 미칠 것이다 (H2-3)

3. 일-가정 갈등이 이직의도에 영향을 미칠 것이다.(H3)

4. 가정-일 갈등이 이직의도에 영향을 미칠 것이다.(H4)

5. 조직몰입이 이직의도에 영향을 미칠 것이다.(H5)

(1) 조직몰입의 정서적 몰입이 이직의도에 영향을 미칠 것이다(H5-1)

(2) 조직몰입의 지속적 몰입이 이직의도에 영향을 미칠 것이다(H5-2)

(3) 조직몰입의 규범적 몰입이 이직의도에 영향을 미칠 것이다(H5-3)

2. 설문지 구성

설문지는 기존의 문헌연구를 바탕으로 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 조직몰입, 이직의도에 관한 실증적 연구를 통해 규명된 선행연구 가운데 본 연구에 적합한 것을 선택하여 연구자가 수정·보완 후 사용하였다. 본 연구에 사용된 설문지의 구성은 <표 6>과 같다. 먼저 일에서 초래된 '일-가정 갈등'에 관하여 6문항, 가정에서 초래된 '가정-일 갈등'에 관하여 5문항으로 구성되었으며, '조직몰입' 8문항(정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입)과 '이직의도' 4문항으로 구성하고 마지막으로 '일반적 특성' 8문항으로 총 31문항으로 구성 하였다. 또한 일반적 특성을 제외한 변수들은 모두 리커트 5점 척도를 사용하였다.

조사방법은 서울·경기도 지역에서 근무하고 있는 피부미용관리사를 대상으로 연구의 목적과 설문지 작성법을 설명 후 배포하였으며, 조사대상자들이 직접 기입하도록 하였다.

<표 6> 설문지 구성

구 분	문항	참고문헌	척 도
일-가정 갈등	6	조한나 (2015) 유성경 외(2011)	리커트 척도
가정-일 갈등	5	조한나 (2015) 유성경 외 (2011)	리커트 척도
조직몰입		Allen& Meyer(1990)	
정서적 몰입	2	조한나 (2015)	리커트 척도
지속적 몰입	4	이호규 (2012)	
규범적 몰입	2		
이직의도	4	이선경 (2013)	리커트 척도
일반적 특성	8	이선경 (2013) 연구자 작성	명목척도
총 계	31		

3. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 서울·경기도 지역에서 근무하고 있는 피부미용관리사를 대상으로 2015년 8월 11일부터 2015년 8월 25일 (2주) 동안 설문조사를 실시하였다. 총 280명에게 설문지를 배포하였고, 설문에 응답한 대상자는 총 250명 이었다. 이들 응답자 중 설문에 성실하게 응답하지 않은 18명을 제외한 232명의 응답 내용이 분석을 위해 사용 되었다. 설문조사 방식은 설문지를 설문지 인쇄를 통한 자료수집과 구글 사이트에서 제공하는 온라인 설문지 프로그램을 활용하여 온라인에서 실시하는 방법을 병행하여 사용하였다.

4. 자료의 처리 및 분석

본 연구에서 수집된 자료는 Window용 SPSS (ver.23) 프로그램을 사용하여, 다음과 같은 분석절차를 거쳤다.

첫째, 본 연구의 구성개념의 타당성 검증을 위하여 요인분석을 실시하였고, 변수의 조작적 단위의 설문항목들에 대한 신뢰성을 평가하기 위하여 Cronbach's Alpha 계수를 이용하여 검증하였다.

둘째, 피부미용관리사의 일반적 특성에 따른 일-가정 갈등 수준과 가정-일 갈등의 수준을 알아보기 위하여 일원배치분산분석(One-way ANOVA)를 실시하였다.

셋째, 피부미용관리사의 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 조직몰입, 이직의도의 관계를 살펴보기 위해 상관관계분석을 실시하였다.

넷째, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입에 미치는 영향과 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 이직의도에 미치는 영향, 조직몰입이 이

직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

5. 변수의 조작적 정의

본 연구에 사용된 변수의 조작적 정의는 다음과 같다.

1) 피부미용관리사

주된 업무는 미용 상의 문제점들을 예방하고 건강하게 가꾸어 주는 것으로 인체와 피부의 기본적인 생리를 고려하여 매뉴얼테크닉, 미용기기, 화장품 등을 사용하여 피부를 아름답고 건강하게 유지시켜주는 것을 말한다(박미선 2004).

2) 일-가정 갈등, 가정-일 갈등

일과 가정의 두 영역에서 요구되는 역할 수행에 대한 기대와 압력이 상호 양립될 수 없을 때 초래되는 역할갈등을 의미한다(조한나 2015). 일-가정 갈등은 직장에서 발생하는 문제로 인하여 가정에 생기는 갈등을 의미하며, 가정-일 갈등은 가정에서 발생하는 문제로 인하여 직장에서 생기는 갈등을 의미한다.

3) 조직몰입

종사자가 자신을 고용하고 있는 조직에 헌신하는 정도로서 조직을 위해 기꺼이 일하려고 하는 정도 및 조직 구성원으로 계속해서 남아 있을 가능성을 의미하며 종사자가 조직에 대해 가지고 있는 느낌과 행동적 경향을 모두 포함한다(박찬일 2013). 본 연구에서는 Allen & Meyer(1991)의 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 조직몰입의 결정요인으로 분석하고자 한다.

4) 이직의도

이직의도는 지금 당장 이직하지 않더라도 상황에 따라 이직을 할 의사가 있는지 여부를 말하며, 이직의 선행변수로서 조직의 구성원 자격을 포기하고 조직을 떠나려는 의도라고 할 수 있다(박길수 2011).

6. 측정도구의 신뢰성과 타당성

본 연구는 변수의 조작적 단위의 설문항목들에 대한 내적 일관성을 평가하기 위하여 Cronbach's Alpha 계수를 이용하여 검증하였다. 일반적으로 신뢰성 계수가 0.6이상이면 신뢰성이 있어 하나의 척도로 간주하여 분석할 수 있다(Sekaran 2003).

본 연구의 구성개념의 타당성 검증을 위하여 요인추출방법으로는 주성분분석(principle component analysis)을 사용하였으며, 직교회전(varimax)방식에 의해 고유치가 1이상인 요인만을 선택하였다(Hair 1998).

일-가정 갈등과 가정-일 갈등에 대하여 주성분분석을 실시한 결과 잠재적 변인은 설문문항과 같이 각각 일-가정 갈등은 6개의 요인으로, 가정-일 갈등은 5개의 요인으로 추출되었다. 조직몰입 요인은 설문지 구성에 따라 총 8개의 문항이 사용되어 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 3개의 요인으로 추출 되었다. 신뢰도 분석 결과는 측정 설문 문항들의 내적 일관성을 의미하는 신뢰계수 Cronbach's Alpha는 0.6이상으로 통계적으로 유의함을 알 수 있었다.

일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 적합하게 구성되었는지 주성분분석과 요인분석을 실시하였다(Fornell 1981). 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 확인적 요인분석 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 일-가정 갈등, 가정-일 갈등의 확인적 요인분석 결과와 신뢰도 분석

문 항	성 분		Cronbach's a
직장 일을 하는데 시간을 보낸다	.780		.819
직장 일을 하는 시간으로 인해 가족에 대한 책임 다하기 어렵다	.770		
직장 일이 너무 바빠서 집안일을 할 시간이 없다	.701		
직장 일을 완수하려고 할 때 가정에 대한 책임을 다하기 어렵다	.701		
직장 일을 마치고 돌아오면 너무 지쳐서 집안일을 하기 힘들다	.698		
업무 압박감 때문에 집에 돌아와도 취미활동을 할 수 없다	.600		
업무 중에는 집안일을 생각하지 않는다	.808		.816
직장 일을 하고 있을 때도 집안일에 대해 걱정 한다	.791		
집안일과 관계된 전화통화로 업무에 방해받은 적이 있다	.776		
가정에서 발생한 문제를 해결해야 하는 걱정으로 인해 직장의 업무처리가 늦어진다	.715		
집에 가기위해 직장 일을 빨리 끝내야 한다고 생각 한다	.605		
고유치 (Eigenvalue)	4.267	1.926	
분산비율 (%)	29.6	26.6	

Kaiser-Meyer-Olkin 측정=0.819, P=0.000 (c^2=997.85, df = 55)

일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 요인구성 변수의 영향력과 관련된 요인적재치(factor loading)는 일-가정 갈등 변수의 경우 0.600이상이고 가정-일 갈등 변수의 경우 0.605에서 0.808까지 높게 산출되어 두 변수 모두 적합한 것으로 조사되었고, 표본의 적합도를 검사하기 위하여 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) 측정과 Bartlett 검증을 실시하였다. KMO 값은 0.918이며, Bartlett 검증의 값은 χ^2=977.85, 자유도 =55 의 결과로 표본의 적합성은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다.

조직몰입의 확인적 요인분석 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 조직몰입의 확인적 요인분석 결과와 신뢰도 분석

문 항	성 분			Cronbach's a
내가 속한 조직이 잘되길 바란다		.920		.608
내가 속한 조직의 문제를 내 문제처럼 느낀다		.840		
이 조직을 떠나면 죄책감을 느낄 것이다		.819		.764
내가 하는 일을 하지 않으려고 해본 적이 없다		.747		
내가 하는 일이 나에게 큰 의미를 부여한다고 생각 한다		.643		
이 조직을 떠나면 많은 불편함이 따를 것이다		.611		
이 조직에 강한 소속감을 느끼고 있다		.831		.895
이 조직에 충성심을 느끼고 있다		.668		
고유치 (Eigenvalue)	1.161	3.678	1.079	
분산비율 (%)	24.6	26.5	20.8	

Kaiser-Meyer-Olkin 측정=0.778, P=0.000 (c^2=713.96, 자유도 = 28)

조직몰입의 세 가지 구성 요인인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 그리고 규범적 몰입의 요인구성 변수의 영향력과 관련된 요인적재치(factor loading)는 정서적 몰입 변수의 경우 0.840이상이고 지속적 몰입 변수의 경우 0.611이상으로, 규범적 몰입 변수의 경우 0.668이상으로 산출되어 세 변수 모두 적합한 것으로 조사되었다. 표본의 적합도를 검사하기 위하여 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) 측정과 Bartlett 검증을 실시하였다. KMO값은 0.778, Bartlett검증의 값은 χ^2=713.96, 자유도 =28의 결과로 표본의 적합성은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다.

이직의도의 확인적 요인분석 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 이직의도의 확인적 요인분석 결과와 신뢰도 분석

문 항	성 분	Cronbach's a
가끔 현재의 직장을 그만 두고 싶은 생각을 한다	.850	
현재의 직장을 옮기기 위해 다른 직장을 알아보고 있다	.851	.820
은퇴 할 때까지 현재의 조직에서 일하고 싶다	.784	
이 조직을 그만두는 것을 생각해 본적 없다	.794	
고유치 (Eigenvalue)	2.607	
분산비율 (%)	65.1	

Kaiser-Meyer-Olkin 측정=0.747, P=0.000 (c^2=344.28, 자유도 = 6)

이직의도의 요인구성 변수의 영향력과 관련된 요인적재치(factor loading)은 0.784이상 0.851까지 높게 산출되어 이직의도 변수는 적합한 것으로 조사되었고 아이젠 값은 표본의 적합도를 검사하기 위하여 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) 측정과 Bartlett 검증을 실시하였다. KMO 값은 0.747, Bartett 검증의 값은 χ^2=344.28, 자유도 =6의 결과로 표본의 적합성은 통계적으로 유의한 것으로 분석 되었다.

Ⅳ. 연구 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 일반적 사항

조사 대상자의 성별, 연령, 결혼여부, 교육정도, 근무기간 등의 인구통계학적 특성을 분석하기 위하여 빈도 분석을 실시하였으며, 분석 결과는 <표 10>와 같다. 여성이 221명(95.3%), 남성이 11명(4.7%)로 나타났다. 응답자의 연령별 분포는 26~30세와 31~40세까지 각각 82명씩 (35.3%) 로 나타났고 그 다음으로는 25세 이하가 41명(17.7%)로 나타났다. 결혼여부는 응답자 중 미혼이 137명(59.1%), 기혼이 96명(40.9%)으로 미혼이 기혼의 비율보다 조금 높은 것으로 나타났다. 교육정도는 고졸이하가 47명(20.3%), 전문대졸이 110명(47.4%), 대졸이 50명(21.6%), 대학원졸 이상이 25명(10.8%)으로 전문대졸인 응답자가 가장 많이 분포되어 있었다. 근무기간은 1년 이상~ 3년 미만이 73명(31.5%)으로 가장 많은 분포를 차지했으며, 1년 미만이 58명(25.0%), 3년 이상~ 5년 미만이 48명(20.7%), 5년 이상~ 7년 미만이 29명(12.5%), 7년 이상이 24명(10.3%)으로 1년 이상~ 3년 미만 근무한 응답자가 가장 많은 것으로 나타났다.

직급은 사원이 110명(47.4%)으로 가장 많았으며, 실장 45명(19.4%), 주임 39명(16.8%), 부원장 31명(13.4%), 기타 7명(3.0%) 순으로 나타났다. 현 직장의 직원 수는 2명 미만이 23명(9.9%), 2명 이상~ 10명 미만 이 140명(60.3%), 10명 이상~ 20명 미만 은 43명(18.5%), 20명 이상 은 26명(11.2%) 으로 2명 이상~ 10명 미만이 가장 많았다.

직장 형태는 개인 피부 관리실이 84명(36.2%)으로 가장 많았으며, 병원내 피부 관리실 이 59명(25.4%), 프랜차이즈 58명(25.0%), 화장품 브랜드

부설 피부관리실 26명(11.2%), 기타 5명(2.2%) 으로 나타났다. 성별, 학력, 결혼여부. 직장형태가 선행연구(신예진 2006)의 결과와 일치하였다.

<표 10> 조사대상자의 일반적 특성

		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	11	4.7
	여자	221	95.3
	합계	232	100.0
연령	25세 이하	41	17.7
	26 ~ 30세	82	35.3
	31 ~ 40세	82	35.3
	41 ~ 50세	23	9.9
	51세 이상	4	1.7
	합계	232	100.0
결혼여부	미혼	137	59.1
	기혼	95	40.9
	합계	232	100.0
교육정도	고졸 이하	47	20.3
	전문대졸	110	47.4
	대졸	50	21.6
	대학원졸 이상	25	10.8
	합계	232	100.0
근무기간	1년 이내	58	25.0
	1 ~ 3년	73	31.5
	3 ~ 5 년	48	20.7
	5 ~ 7년	29	12.5
	7년 이상	24	10.3
	합계	232	100.0
직급	사원	110	47.4
	주임	39	16.8
	실장	45	19.4
	부원장	31	13.4
	기타	7	3.0
	합계	232	100.0
직원 수	2명 미만	23	9.9
	2명 이상 ~10명 미만	140	60.3
	10명 이상 ~ 20명 미만	43	18.5
	20명 이상	26	11.2
	합계	232	100.0
직장 형태	개인 피부 관리실	84	36.2
	프랜차이즈	58	25.0
	병원 내 피부 관리실	59	25.4
	화장품 브랜드 부설 피부 관리실	26	11.2
	기타	5	2.2
	합계	232	100.0

2. 피부미용관리사의 일반적 특성에 따른 갈등 수준

피부미용관리사의 일반적 특성 중 교육정도, 근무기간, 직급 그리고 직장의 형태에 따라 일-가정 갈등 수준과 가정-일 갈등 수준이 차이가 있는지를 비교하기 위해 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 사용해 처리하였으며, 일원배치분산분석 후 Scheffé 사후검정을 실시하였는데 그 결과는 다음과 같다.

1) 피부미용관리사의 일반적 특성에 따른 일-가정 갈등 수준

피부미용관리사의 일-가정 갈등 수준은 교육 정도(F=3.837**,p=0.03)근무 기간(F=3.837**,p=0.05)직급(F=3.934**,p=0.004)에 따라 유의한 차이가 나는 것으로 나타났으며 직장의 형태에 따른 일-가정 갈등의 수준에는 차이가 없었다. <표 11>은 피부미용관리사의 교육정도, 직장 근무 기간, 직급 그리고 직장의 형태에 따른 일-가정 갈등 수준에 대한 분석 결과를 보여주고 있다.

Scheffé 사후검정으로 분석한 결과 피부 미용관리사의 교육정도에 따라 '고졸 이하'(M=3.51, SD=.732)와 '대학원졸 이상'(M=3.5, SD=.856)의 집단이 일 가정 갈등에 차이를 보였으며 '전문대졸'인 경우가 유의적으로 갈등수준이 낮았고((M=3.20, SD=.702), '대졸'의 경우 유의적으로 갈등수준이 높은 것으로 나타났다((M=3.66, SD=.7863). 근무 기간의 경우에는 '1년 이내'(M=3.12, SD=.832)가 가장 유의적으로 낮은 갈등 수준을 보였으며, '5년 ~ 7년' (M=3.71, SD=.538)의 피부미용관리사들이 가장 높은 일-가정 갈등수준을 나타냈다. 근무 기간이 '1년 ~ 3년' 과 '3년 ~ 5년',

그리고 '7년 이상'인 피부미용관리사들 간에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 직급의 경우에는 사원(M=3.26, SD=.796)과 실장((M=3.64, SD=.680)의 직급을 가진 피부미용관리사들이 '주임'((M=3.37, SD=.667)이나 '부원장'(M=3.68, SD=.857)에 비해 일-가정 갈등 차이를 보이는 것으로 검증 되었는데 직급이 올라갈수록 일-가정갈등의 수준은 높아지는 것을 알 수 있었다.

<표 11> 피부미용관리사의 일반적 특성에 따른 일-가정 갈등 수준

(M, SD)

구 분		갈등수준		F	P
교육정도	고졸 이하	3.51[b]	.732	4.842**	.003
	전문대졸	3.20[a]	.701		
	대졸	3.66[a]	.863		
	대학원졸 이상	3.52[c]	.856		
근무기간	1년 이내	3.12[a]	.832	3.837**	.005
	1년 ~ 3년	3.44[c]	.758		
	3년 ~ 5년	3.35[c]	.796		
	5년 ~ 7년	3.71[b]	.538		
	7년 이상	3.65[c]	.750		
직급	사원	3.26[a]	.796	3.934**	.004
	주임	3.37[c]	.667		
	실장	3.64[b]	.680		
	부원장	3.68[c]	.857		
	기타	2.90[c]	.731		
직장형태	개인 피부 관리실	3.47	.869	1.327	.261
	프랜차이즈	3.51	.733		
	병원 내 피부 관리실	3.24	.655		
	화장품 브랜드 부설 피부 관리실	3.25	.782		
	기타	3.36	.982		

**p<0.05

2) 피부미용관리사의 일반적 특성에 따른 가정-일 갈등 수준

가정에서 초래되는 가정-일 갈등의 수준에서는 피부미용관리사의 직급(F=4.270**,p=0.02)이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 교육정도, 근무기간, 직장형태에 따라서는 갈등수준의 유의한 차가 없었다. <표 12>은 피부미용관리사의 교육정도, 직장 근무 기간, 직급 그리고 직장의 형태에 따른 가정-일 갈등 수준에 대한 분석 결과를 보여주고 있다.

직급에 따른 갈등수준의 차이를 Scheffé 사후검정으로 분석한 결과 직급이 사원과 실장인 피부미용관리사들이 가정-일 갈등 수준에 유의적인 차이를 보이는데, 직급이 실장인 경우가 가정-일 갈등수준이 가장 높은 것을 알 수 있다(M=3.43, SD=.841). 직급에 따른 연령에 차이를 보이겠으나 일반적으로 실장의 직급인 경우 결혼 및 육아에 많은 시간이 필요한 연령대이므로 이 같은 결과가 나온 것으로 생각된다.

<표 12> 피부미용관리사의 일반적 특성에 따른 가정-일 갈등 수준

(M, SD)

구 분		갈등수준		F	P
교육정도	고졸 이하	3.09	1.036	.310	.818
	전문대졸	3.00	.871		
	대졸	3.10	1.039		
	대학원졸 이상	2.92	.727		
근무기간	1년 이내	2.77	.861	2.092	.830
	1년 ~ 3년	3.07	.994		
	3년 ~ 5년	3.075	.883		
	5년 ~ 7년	3.35	1.056		
	7년 이상	3.12	.664		
직급	사원	2.90[a]	.895	4.270**	.002
	주임	3.21[b]	.888		
	실장	3.43[c]	.841		
	부원장	2.87[b]	1.049		
	기타	2.40[b]	.721		
직장형태	개인 피부 관리실	3.09	.977	1.990	.970
	프랜차이즈	3.19	.971		
	병원 내 피부 관리실	2.75	.821		
	화장품 브랜드 부설 피부 관리실	3.16	.803		
	기타	2.96	.942		

‘’p<0.05

3. 가설검증

1) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등, 조직몰입, 이직의도의 상관관계 분석

본 연구에서는 변수들 간의 다중공선성을 확인하기 위하여 피어스만 상관계수를 이용하여 상관관계분석을 실시하였다. 피부미용관리사의 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 조직몰입, 이직의도의 관계를 살펴보기 위해 상관관계를 분석 한 것은 <표 13>과 같다.

<표 13> 피부 미용 관리사의 변수들 간의 상관관계분석

구성개념		일-가정 갈등	가정-일 갈등	조직몰입			이직의도
				정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입	
일-가정 갈등		1					
가정-일 갈등		.382**	1				
조직몰입	정서적 몰입	.046	-.096	1			
	지속적 몰입	.044	-.178*	.471**	1		
	규범적 몰입	0.02	-.130*	.462**	.454**	1	
이직의도		.126	.310*	-.516**	-.596**	-.551**	1

**P< .01, *P< .05

피부 미용 관리사의 일-가정 갈등과 조직몰입과 이직의도 관계에 있어서 변수 간 상관관계는 조직몰입과 이직의도와 가정-일 갈등과 비교적 높은 유의적 상관관계를 가지고 있는 것으로 보여주고 있다. 조한나(2015)의 연구에서는 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 높은 정(+)의 상관관계를 나타내고 있어 본 연구 결과와 일치하였다.

또한 가정-일 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입에 높은 부(-)의 상관관계를 나타내고 규범적 몰입에도 부(-)의 상관관계를 나타내지만 지속적 몰입 간에는 상관이 나타나지 않았다. 즉 가정에서 초래된 갈등이 높아질수록 조직몰입 중 정서적 몰입과 규범적 몰입은 낮아지는 것을 알 수 있었는데, 지속적 몰입에는 상관관계가 없는 것으로 나타나 가정에서 초래된 갈등이 피부미용관리사의 조직에 대한 소속감이나 충성심 등에는 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다. 하지만 고상미(2014)는 호텔 기혼 여성종사원의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 결과, 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 세 가지 유형에 모두 부(-)의 상관관계를 나타내어 본 연구의 결과와 일치하지 않았다.

2) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입에 미치는 영향

<표 14> 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입에 미치는 영향

모형	비표준 계수		표준 계수	t	F	R^2	수정된 R^2
	B	표준 오차	β				
(상수)	3.626	.294		14.935***	1.995	.017	.009
일-가정 갈등	.095	.070	.096	1.360			
가정-일 갈등	-.110	.059	-.133	-1.871			

***p<.000, **p<.01, *p<.05

피부미용관리사의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 요인이 조직몰입의 정서적 몰입에 영향을 미치는 설명력을 보여주는 R^2는 0.09으로 나타났으며 F통계량은 1.995, p=0.000 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다. 변수간의 상관관계 검증 한 VIF값이 1.170, 공차한계(Tolerance) 값이 0.854로 다중공선성의 문제가 없음을 검증하였다.

일-가정 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입의 요인에 미치는 영향 (β=.095, p=.175)은 유의하지 않은 것으로 나타났으며 가정-일 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입의 요인에 미치는 영향 (β=-.110, p=.063)은 유의하지 않은 것으로 분석되었다.

일-가정 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다라는 가설 H1-1과 가정-일 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다 라는 가설 H2-1는 기각되었다. 일반기업의 여성조

직원을 대상으로 한 조한나(2014)의 연구에서는 일-가정 갈등은 조직몰입의 정서적 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 피부미용관리사를 대상으로 한 본 연구에서는 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 일반기업의 여성조직원과 달리 피부미용관리사의 경우 일에서 초래된 갈등이 조직에 대한 심리적 애착과 일체감에 영향을 미치지 않음을 알 수 있었다.

3) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입에 미치는 영향

<표 15> 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입에 미치는 영향

모형	계수			t	F	R^2	수정된 R^2
	B	표준 오차	β				
(상수)	2.804	.262		10.707***	5.572	.046	.038
일-가정 갈등	.142	.076	.131	1.877			
가정-일 갈등	-.208	.064	-.228	-3.268***			

***p<.000, **p<.01, *p<.05

피부미용관리사의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 요인이 조직몰입의 지속적 몰입에 영향을 미치는 설명력을 보여주는 R^2는 0.46으로 나타났으며 F통계량은 5.572, p=0.000 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다. 변수간의 상관관계 검증 한 VIF값이 1.170, 공차한계(Tolerance) 값이 0.854로 다중공선성의 문제가 없음을 검증하였다.

일-가정 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입 요인에 미치는 영향 (β=.142, p=.062)은 유의하지 않은 것으로 나타났으며 가정-일 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입 요인에 미치는 영향 (β= -.208, p=.001)은 유의한 것으로 나타났다.

일-가정 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다

라는 가설 H1-2은 기각되었고, 가정-일 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다 라는 가설 H2-2는 채택되었다. 이 결과는 역시 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입에 모두 유의한 영향을 미치지 못한다 라는 조한나(2014)의 연구 결과와 일치하지 않았다.

4) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 규범적 몰입에 미치는 영향

<표 16> 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입의 규범적 몰입에 미치는 영향

모형	계수			t	F	R^2	수정된 R^2
	B	표준 오차	β				
(상수)	3.730	.317		11.751***	2.326	.020	.011
일-가정 갈등	.078	.092	.060	.849			
가정-일 갈등	-.166	.077	-.153	-2.157***			

***p<.000, **p<.01, *p<.05

피부미용관리사의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 요인이 조직몰입의 규범적 몰입에 영향에 미치는 설명력을 보여주는 R^2는 0.011으로 나타났으며 F통계량은 2.326, p=0.000 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다. 변수간의 상관관계 검증 한 VIF값이 1.170, 공차한계(Tolerance) 값이 0.854로 다중공선성의 문제가 없음을 검증하였다.

일-가정 갈등이 조직몰입의 규범적 몰입 요인에 미치는 영향 (β=.078, p=.849)은 유의하지 않은 것으로 나타났으며 가정-일 갈등이 조직몰입의 규범적 몰입 요인에 미치는 영향 (β= -.166, p=.032)은 유의한 것으로 분석되었다. 일-가정 갈등이 조직몰입의 규범적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다 라는 가설 H1-3은 기각되었고, 가정-일 갈등이 조직몰입의 규범적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다 라는 가설 H2-3는 채택되었

다. 일반기업의 여성조직원을 대상으로 한 조한나(2014)의 연구에서 일-가정 갈등이 조직몰입의 규범적 몰입에 유의한 영향을 미치지 않고 가정-일 갈등은 규범적 몰입에 유의한 영향을 미친다는 연구결과와 모두 일치하는 것으로 나타났다.

5) 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 이직의도에 미치는 영향

<표 17> 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 이직의도에 미치는 영향

모형	비표준화 계수		계수	t	F	R^2	수정된 R^2
	B	표준 오차	β				
(상수)	2.087	.294		7.107***	12.197***	.096	.088
일-가정 갈등	.022	.085	.009	.119			
가정-일 갈등	.322	.071	.307	4.514***			

***p<.000, **p<.01, *p<.05

피부미용관리사의 이직의도 요인에 영향을 미치는 일-가정 갈등과 가정-일 갈등에 대한 설명력을 보여주는 R^2는 0.96으로 나타났으며 F통계량은 12.197, p=0.000 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다. 변수간의 상관관계 검증 한 VIF값이 1.170, 공차한계(Tolerance) 값이 0.854로 다중공선성의 문제가 없음을 검증하였다.

일-가정 갈등이 이직의도 요인에 미치는 영향 (β=.022, p=.897)은 유의하지 않은 것으로 나타났으며 가정-일 갈등이 이직의도에 미치는 영향 (β=.322, p=.000)은 유의한 것으로 분석되었다. 일-가정 갈등이 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다 라는 가설 H3은 기각되었고, 가정-일 갈등이 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다라는 가설 H4는 채택되었다.

일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 이직의도에 미치는 영향은 선행연구마다 각각 상이한 결과를 보이는데, 이선경(2013)의 연구에서는 일-가정

갈등과 가정-일 갈등이 모두 이직의도에 유의한 영향을 미친다고 하였지만 이병재(2009)의 연구에서는 일-가정 갈등은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 반면, 가정-일 갈등은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는다고 하였다. 김은규(2013)는 기혼여성객실 승무원의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 이직의도에 미치는 영향을 연구하였는데 그 결과 일-가정 갈등이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 이병재(2009)의 연구결과와 일치하였다.

박희진(2014)의 연구에서는 일-가정 갈등은 이직의도와 유의한 영향을 미치지 않고, 가정-일 갈등이 이직의도에 유의한 영향을 준다고 나타나 본 연구의 결과와 일치하였다.

6) 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

<표 18> 조직몰입의 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이 이직의도에 미치는 영향

모형	비표준 계수		표준 계수	T	F	R^2	수정된 R^2
	B	표준 오차	Beta				
(상수)	6.151	.234		26.340	71.612***	.485	.478
정서적 몰입	-.266	.072	-.211	-3.713			
지속적 몰입	-.422	.065	-.366	-6.480			
규범적 몰입	-.277	.054	-.287	-5.107			

***p<.000, **p<.01, *p<.05

피부미용관리사의 조직몰입의 정서적 몰입, 지속적 몰입 그리고 규범적 몰입 요인에 영향을 미치는 이직의도에 대한 설명력을 보여주는 R^2은 0.485로 나타났으며 F통계량은 71.612, p=0.000 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다. 변수간의 상관관계 검증은 정서적 몰입의 VIF 값이 1.427, 공차한계(Tolerance)값이 0.701, 지속적 몰입의 VIF 값이 1.415, 공차한계(Tolerance)값이 0.701, 규범적 몰입의 VIF 값이 1.399, 공차한계(Tolerance)값이 0.715로 다중공선성의 문제가 없음을 검증하였다.

정서적 몰입이 이직의도 요인에 미치는 영향 (β=-.226, p=.000), 지속적 몰입이 이직의도 요인에 미치는 영향 (β=-.422, p=.000), 규범적 몰입이 이직의도 요인에 미치는 영향 (β=-.277, p=.000)은 모두 유의한 것으로 분석 되었다.

조직몰입이 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다 라는 가설 H5-1, H5-2, H5-3은 모두 채택 되었다. 이러한 결과는 (Meyer et., 2002; Stinglhamber & Vandenberghe 2003, 윤승재 2007) 의 선행 연구 결과와 장수환(2015)의 선행연구의 결과가 일치하였다. 황규선(2010)은 조리사의 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향에 대하여 연구 하였는데 연구의 결과가 모두 일치하였다. 선행연구에서도 조직몰입의 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모두 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 선행연구에서 조직몰입의 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 중 정서적 몰입이 가장 큰 영향을 미친다는 결과는 본 연구의 조직몰입의 지속적 몰입이 가장 큰 영향을 미친다는 결과와 다른 것으로 나타났으나 종합적으로 보면 각 연구의 대상자가 다르지만 조직에 대한 몰입도가 높을수록 이직의도가 낮아진다는 것을 의미하며, 이것은 피부미용관리사가 조직몰입을 향상 시킬 수 있도록 다양한 방침을 세워야 피부미용 산업의 높은 이직률을 줄일 수 있을 것으로 사료된다.

7) 가설검정 요약

이상의 가설검정을 요약하면 <표 19>과 같다.

<표 19> 가설검정 요약

	가설	채택여부
일-가정 갈등 → 조직몰입의 정서적 몰입	H1-1	기각
일-가정 갈등 → 조직몰입의 지속적 몰입	H1-2	기각
일-가정 갈등 → 조직몰입의 규범적 몰입	H1-3	기각
가정-일 갈등 → 조직몰입의 정서적 몰입	H2-1	기각
가정-일 갈등 → 조직몰입의 지속적 몰입	H2-2	채택
가정-일 갈등 → 조직몰입의 규범적 몰입	H2-3	채택
일-가정 갈등 → 이직의도	H3	기각
가정-일 갈등 → 이직의도	H4	채택
조직몰입의 정서적 몰입 → 이직의도	H5-1	채택
조직몰입의 지속적 몰입 → 이직의도	H5-2	채택
조직몰입의 규범적 몰입 → 이직의도	H5-3	채택

Ⅴ. 요약 및 결론

본 연구는 서울·경기도 지역에서 근무하고 있는 피부미용관리사를 대상으로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 피부미용관리사의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 알아보고자 하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 서울·경기도 지역에서 근무하고 있는 피부미용관리사를 대상으로 2015년 8월 11일부터 2015년 8월 25일 동안 설문조사를 실시하였다. 총 250부의 설문지 중 부실 기재한 것을 제외한 232부를 본 연구의 분석 자료로 사용 하였다.

주요 연구 결과는 다음과 같다.

1. 조사대상자의 인구통계학적 특성을 보면 여성이 221명(95.3%)으로 여성 종사자가 많은 것을 알 수 있었으며 연령의 경우 26세~30세와 31세~40세 까지 각각 82명(35.3%)으로 나타났다. 결혼여부는 미혼이 137명(59.1%)으로 높게 나타났으며, 교육정도는 전문대졸이 110명(47.4%)으로 가장 많았으며 그다음 대졸이 50명(21.6%), 고졸이하가 47명(20.3%), 대학원졸 이상이 25명(10.8%) 순으로 나타났다. 근무기간은 1년 이상~3년 미만이 73명(31.5%)으로 높게 나타났으며 직급은 사원이 110명(47.4%)으로 가장 많았다. 현 직장의 직원 수는 2명 이상~10명 미만이 140명(60.3%)으로 가장 많았으며 직장형태는 개인 피부 관리실이 84명(36.2%)으로 가장 많았다.

2. 피부미용관리사의 일반적 특성(교육정도, 근무기간, 직급, 직장형태)에 따른 일-가정 갈등의 수준의 차이를 분석한 결과, 교육 정도, 근무기간, 직급에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 직장의 형태

에 따른 일-가정 갈등의 수준에는 유의한 차이가 없었다($p<0.05$). 교육정도의 경우에는 특히 '전문대졸'인 경우가 유의적으로 갈등수준이 가장 낮았고(M=3.20, SD=.702), '4년제졸'의 경우 유의적으로 갈등수준이 높은 것으로 나타났다((M=3.66, SD=.7863). 근무 기간의 경우에는 '1년 이내'(M=3.12, SD=.832)가 가장 유의적으로 낮은 갈등 수준을 보였으며, '5년 ~ 7년' (M=3.71, SD=.538)의 피부미용관리사들이 가장 높은 일-가정 갈등수준을 나타냈다. 직급의 경우에는 직급이 올라갈수록 일-가정갈등의 수준은 높아지는 것을 알 수 있었다.

가정에서 초래되는 가정-일 갈등의 수준에서는 피부미용관리사의 직급이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 교육정도, 근무기간, 직장형태에 따라서는 갈등수준의 유의한 차가 없었다($p<0.05$). 특히 직급이 실장인 경우가 가정-일 갈등수준이 가장 높은 것으로 나타났다(M=3.43, SD=.841).

3. 피부미용관리사의 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 조직몰입, 이직의도의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석을 실시한 결과 피부미용관리사의 일-가정 갈등과 조직몰입과 이직의도 관계에 있어서 변수 간 상관관계는 가정-일 갈등과 조직몰입과 이직의도와 비교적 높은 유의적 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다.

4. 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입에 미치는 영향과 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 이직의도에 미치는 영향 그리고 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 일-가정 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입에 모두 유의하지 않은 것으로 나타나 가설1은 기각 되었다. 즉, 일에서 초래된 갈등은 피부미용관리사의 조직몰입에 영향을 미치지 않는다.

5. 가정-일 갈등이 조직몰입의 정서적 몰입에 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타나 가설2-1은 기각 되었으며, 가정-일 갈등이 조직몰입의 지속적 몰입과 규범적 몰입에 미치는 영향은 유의한 것으로 분석되어 가설2-2, 가설2-3은 채택되었다. 즉 가정에서 초래된 갈등은 피부미용관리사의 지속적 몰입과 규범적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

6. 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 이직의도에 미치는 영향은 모두 유의한 것으로 나타나 가설 3, 가설 4는 채택되었다. 또한 조직몰입의 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이 이직의도에 미치는 영향은 모두 유의한 것으로 나타나 가설 5-1, 가설 5-2, 가설 5-3은 모두 채택 되었다.

이상의 결과, 피부미용관리사의 경우 일-가정 갈등 보다 가정-일 갈등이 조직몰입에 더 큰 영향을 미치고 조직몰입의 세 가지 유형 중 지속적 몰입과 규범적 몰입에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 피부미용관리사들이 비용적인 부분과 근무하고 있는 곳에 대한 의무감을 크게 느끼고 있음을 알 수 있었다. 또한 조직몰입이 낮아질수록 이직의도는 높아지는 것으로 나타나 피부미용 산업의 높은 이직률을 줄이기 위해서는 가정에서 생겨나는 갈등을 해소할 수 있는 방안을 모색하여 피부미용관리사의 조직몰입을 높여주는 것이 가장 중요하다고 할 수 있겠다.

이상의 결과는 피부미용관리사의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 분석하고 기초자료를 제공하고 있다. 이는 앞으로 피부미용 산업의 고질적 문제점인 높은 이직률을 줄일 수 있는 피부미용 산업 인적 자원관리 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 사료된다.

참고 문헌

1)학위논문

강은진. 2012. 여성 소득불평등과 일·가정 갈등 요인에 관한 연구 : 이중부담이 기혼 여성의 노동참여 지속성에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 석사학위논문, pp 2

강인주. 2015. 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문. pp 15

깅희락. 2009. 조직구성원이 인지한 중소기업 최고경영자의 감성리더십과 조직유효성의 관계: 종업원 감성지능의 조절효과. 영남대학교 대학원 박사학위논문. pp 29

거양. 2015. 직무특성과 개인특성이 일-가정 갈등에 미치는 영향: 조직문화의 조절효과. 청주대학교 대학원 석사학위논문. pp 4

고상미. 2014. 호텔 기혼 여성종사원의 직무스트레스가 일-가정 갈등과 경력 및 조직몰입에 미치는 영향. 경희대학교 일반대학원 석사학위논문. pp 65

공윤정. 2013. 학습조직이 조직구성원들의 조직몰입에 미치는 영향. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문. pp 30

곽하나. 2011. 피부미용사의 직무스트레스에 따른 건강상태 및 건강실천행위 조사. 서경대학교 대학원 석사학위논문. pp 6

권은주. 2009. 조직구성원의 감성역량이 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문. pp 17

김도경. 2012. 학교상담자의 일-가정 갈등수준이 가정소진 및 직장소진에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문. pp 34, pp 35, pp 36

김도형. 2012. 패밀리레스토랑 직원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구: 고용형태별 비교를 중심으로. 세종대학교 관광대학원 석사학위논문. pp 13

김부희. 2011. 조직구성원의 감성지능, 직무만족, 조직몰입, 조직충성 간의 관계 규명. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문. pp 19

김수빈. 2008. 여성들의 피부미용에 대한 인식과 관리. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문. p 10

김수정. 2013. 직무요구가 일과 가정의 갈등 및 일과 가정의 증진에 미치는 영향: 경계관리, 조직지원 제도의 조절효과. 한양대학교 대학원 석사학위논문. pp 15

김은규. 2013. 기혼여성객실승무원의 일-가정 균형이 서비스품질수행과 이직의도에 미치는 영향. 경기대학교 서비스경영전문대학원 석사학위논문. pp 86

류연옥. 2010. 미용사(피부) 국가기술자격검정제도 개선방안에 대한 연구: 실기검정을 중심으로. 호남대학교 산업경영대학원 석사학위논문. pp 4

류현주. 2012. 직장인의 일과 가족의 균형 및 갈등과 삶의 질 연구. 울산대학교 대학원 석사학위논문. pp 5, pp 6

박길수. 2011. 공군 조종사 집단의 조직갈등이 이직의도에 미치는 영향 분석. 중앙대학교 대학원 석사학위논문. pp 32

박숙자. 2015. 직영투자형 피부 관리실 시스템에서의 종사원 직무만족도와 전문직 정체성 연구. 영산대학교 대학원 석사학위논문. pp 3

박찬일. 2013. 몰입형 S-OJT가 신입 학습지교사의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문. pp 24, pp 26, pp 29

박희진. 2014. 호텔 기혼 여성 종사원들의 직장-가정갈등이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향. 경기대학교 일반대학원 석사학위 논문. pp 70

방소정. 2007. 피부미용 관련 종사자의 직업에 대한 만족도 연구. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문. pp 11

배동휘. 2013. 팀원이 인식하는 팀장의 감성리더십 수준이 팀원의 조직몰입에 미치는 영향 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문. pp 28

부려연. 2014. 관광호텔 종사원의 내부마케팅이 조직몰입과 서비스품질에 미치는 영향. 세종대학교 대학원 석사학위논문. pp 17

서종현. 2003. 직무만족실태와 개선방안에 관한 연구. 용인대학교 경영대학원 석사학위논문. pp 1

오애자. 2001. 미용사의 직무만족도와 직업관. 경산대학교 대학원 석사학위논문. pp 2

이귀진. 2009. 취업 여성가구주의 돌봄 요인 및 일-가정 갈등 요인이 소득수준에 미치는 영향에 관한 연구: 여성가족패널 1차년도 데이터 분석. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문. pp 3

이목화. 2014. 조직몰입 프로파일 분석: 프로파일의 유형과 영향요인 및 결과에 관한 연구. 고려대학교 대학원 박사학위논문. pp 1

이선경. 2013. 일과 가정의 갈등이 이직의도에 미치는 영향: 유연근무제를 중심으로. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문. pp 10, pp 11

이선화. 2007. 인사의 공정성이 조직몰입에 미치는 영향: 서울특별시 교육청 공무원을 중심으로. 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문. pp 7, pp 9

이선희. 2012. 장애아동돌보미의 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문. pp 22

이애숙. 2003. 전문대학 미용관련학과 학생들의 신체 만족도와 외모 관심도에 대한 조사연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문. pp 6

이영옥. 2004. 대학의 피부 관리 교육과정운영에 관한 연구. 대구한의대학교 보건대학원 석사학위논문. pp 4

이우정. 2009. 여성 근로자의 이직에 영향을 미치는 요인과 임금변화 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문. pp 2

이지혜. 2005. 지방공무원의 조직몰입과 性(gender)에 관한 실증적 연구. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문. pp 4

이현정. 2012. 미용사(피부)국가기술자격증 취득 및 활용 실태에 관한 연구. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문. pp 2

임수자. 2015. 피부미용인의 이직 요인 분석. 경일대학교 대학원 석사학위논문. pp 5

장현아. 2013. 대학 행정직원의 학습조직 활동이 내재적 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문. pp 53

정보연. 2010. 피부미용 경영자의 운영 및 교육 현황에 대한 연구. 서경대학교 미용예술대학원 석사학위논문. pp 5

정지미. 2003. 여성의 경재활동과 소비성향에 관한 연구: 과시적 소비의 상징성을 중심으로. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문. pp 11

제영철. 2013. 조선해양산업 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 선행요인에 관한 연구. 동아대학교 경영대학원 석사학위논문. pp 36

조광주. 2008. 영업사원들의 일-가정 갈등과 결과에 관한 연구. 충북대학교 대학원 박사학위논문. pp 12

조한나. 2015. 기업조직 여성구성원의 일-가정 갈등과 조직몰입 관계에서 회복탄력성의 조절효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문. pp 9, pp 11, pp 12, pp 13

최은영. 2009. 여성 근로자의 일-가정 관계가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 호남대학교 대학원 박사학위논문. pp 11, pp 12, pp 13

최지나. 2014. 항공사 조직문화유형이 객실승무원의 조직몰입과 조직시민행동, 혁신행동에 미치는 영향: K항공사 객실승무원을 중심으로. 경기대학교 서비스경영전문대학원 석사학위논문. pp 22, pp 26

투맨쿠셀렌지. 2014. 근로자의 일-가정 갈등이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 배재대학교 대학원 석사학위논문. pp 1, pp 12

한용석. 2011. 부하의 일-가정 갈등 및 충실화에 관한 상사의 인식이 직무성과 평가에 미치는 영향에 관한 실증 연구. 동국대학교 대학원 박사학위논문. pp 1, pp 8, pp 10, pp 12, pp 13

허현옥. 2013. 치과 구성원들의 이직의도 제고방안 연구: 치과 병원급과 의원급 비교대상. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문. pp 16

황규선. 2010. 조리사의 개인-환경 적합성이 직업몰입, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 동국대학교 경영대학원 박사학위논문. pp 75

황은기. 2007. 이직의도의 선행요인과 연령효과에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문. pp 10

2) 학술지 논문

최웅, 김경호, 안동화. 2015. 호텔 식음료 조직 갈등이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 한국호텔리조트학회. pp 48.

3)단행본

한국미용학회(2004). 미용학사전. pp.968-969

4)해외 학술논문

BAUMEISTER, R. F. 2002. Ego depletion and self-control failure: An energy model of the self's executive funtion. *Self and Identity,* 1, 129-136.

CHAU, S. L., DAHLING, J. J., LEVY, P. E., & DIEFENDORFF, J. M. 2009. A predictive study of emotional labor and turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 1151-1163.

DENNIS M. MCLNERNEY, F. A. G. J., RONNEL B. KING, HERBERT W. MARSH, ALEXANDRE J.S. MORIN 2015. Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers. *Teaching and Teacher Educatiion*, 11-23.

FORNELL, C., & LARCKER, D. F. 1981. Evaluation structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Reserch,* 18, 39-50.

Frone, M. R., Russell, M., &Cooper, M. L. 1992. Prevalence of work family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. Journal of Organizational Behavior, 13(7), 723-729

HAIR, J., ANDERSON, R., TATHAM, T., & LACK, W. 1998. *Multivariate data analysis Upper Saddle River,* NJ, Prentice Hall.

HYO SUN JUNG, H. H. Y. 2014. Antecedents and consequences of employees' job stress in a foodservice industry: Focused on emotional labor and turnover intent. *International Journal of Hospitality Management*, 84-88.

ROBYN E. GOODWIN, M. G., STEPHEN J. FRENKEL 2011. Relationships between emotional labor, job performance, and turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 538-549.

SEKARAN, U. 2003. *Research methods for business,* NY, A skill-building approach. NY: Wiley.

WILLIAMS, L. J., & ANDERSON, S. E. 1991. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management,* 17, 601-617.

ABSTRACT

Impact of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict of Estheticians on Organizational Commitment and Turnover Intentions

KIM, JI HEE
Skincare and Obesity Management Major
Department of Health and Welfare
Graduate School of Lifetime Welfare
Sungshin Women's University

In this paper, I seek for examine how much work-family conflict and family-work conflict have impact on organizational commitment and turnover intent of the estheticians out of the professions engaging in skin care industry. For this examination, I conducted empirical analysis of impact on organizational commitment and turnover intent of the estheticians who works in the region of Seoul and Gyeonggi-do, through which I desire to provide basic data necessary for human resources management in skin care industry. In carrying out the research in this paper, I have

conducted a survey for the period from Aug. 11, 2015 to Aug. 25, 2015 and used 232 questionnaires out of total 250 ones excluding ones with false entries.

The main results of the research are as follows:

1. As for demographic characteristic of target beauticians: the survey shows that female employees (221 beauticians,95.3%) are more than male ones; and the employees aged 25 to 30 and the ones aged 31 to 40 (82 beauticians, 35.3%) are more than other age groups; single employees (137beauticians, 59.1%) are more than married ones; college graduates (110 beauticians, 47.4%) are more and followed by university graduates (50 beauticians, 21.6%); the employees with service years of 1~3 years are more (73 beauticians, 31.5%); the employees holding associate manager position are more (110 beauticians,, 47.4%); the number of company having 2~10 employees are highest (140 beauticians, 60.3%); and the number of skin care clinics where target beauticians works for is highest (84 beauticians, 36.2%)

2. As the result of analyzing the differences of level of work-family conflict depending on general characteristics of skin care beauticians (educational background, service years, position and type of employment), there is significant differences depending on educational background, service years, position, while there is no significant differences depending on type of employment ($p<0.05$). In particular, for educational background, the level of such conflict for 'college

graduate' beauticians is lowest(M=3.20, SD=.702), while the level of conflict for 'university graduate' beauticians is significantly high ((M=3.66, SD=.7863). As for service years, the level of conflict for beauticians with service years 'not exceeding one year'(M=3.12, SD=.832) is significantly low, while the level of conflict for beauticians with '5~ 7service years' is the highest (M=3.71, SD=.538). As for position, the higher position target beauticians take, the higher the level of work-family conflict becomes.

As for the level of work-family conflict, the research shows that the position of estheticians has significant impact on it, while educational background, service years, and type of employment do not have significant impact on it ($p<0.05$). In particular, the level of work-family conflict for the beauticians holding position of head of a team is highest (M=3.43, SD=.841).

3. As a result of correlation analysis for examining the relations between work-family conflict and organizational commitment and turnover intent, the correlation among variables has comparably high significance.

4. As a result of multiple regression analysis, which was conducted in order to examine whether work-family conflict has impact on organizational commitment or whether family-work conflict has impact on turnover intent, the impact of organizational commitment on turnover intent, it is discovered that work-family conflict does not have significance in emotional commitment, consistent commitment or nominal commitment of organizational commitment. In other words, I

discovered that the conflicts caused by the work does not have significant impact on organizational commitment.

5. The research shows that the family-work conflict does not have significant impact on emotional commitment of organizational commitment, while the family-work conflict has significant impact on consistent commitment and nominal commitment of organizational commitment. In other words, the conflict caused by the family has impact on consistent commitment and nominal commitment of organizational commitment of estheticians.

6. It is discovered that both of family-work conflict and family-work conflict have significant impact on turnover intent and the emotional, consistent and nominal commitment of organizational commitment have significant impact on turnover intent.

In conclusion, it is discovered that the 'family-work conflict' caused by family rather than the 'work-family conflict' caused by the work for the estheticians has bigger impact on organizational commitment and, in particular, such conflict has bigger impact on consistent and nominal commitment of organizational commitment, which shows that the estheticians seem to more care about the costs and responsibility for the workplace. In addition, the lower their organizational commitment becomes, the more they feel turnover intent. Considering these findings, in order to reduce the high rate of employee turnover in skin care industry, it will be the most important for us to seek for the plan to alleviate the conflicts caused by the family so that the

organizational commitment of estheticians can be enhanced.

The results of this research as mentioned above is from analysis of the impact of work-family conflict and family-work conflict of estheticians on organizational commitment and provides basic data thereof. I believe this research will be utilized as basic data for human resources management in skin care industry so that high rate of employee turnover, as chronic problem in skin care industry, can be reduced.

[설 문 지]

안녕하십니까?

바쁘신 가운데서도 시간을 내시어 본 연구에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.
저는 성신여자대학교 생애복지대학원에서 피부비만관리학을 전공하고 있으며, 『**피부미용관리사의 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향**』을 연구하고 있습니다.

본 설문으로 수집된 자료는 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며 학술적 연구를 위한 통계목적 이외에는 사용되지 않습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 오직 저의 연구목적으로만 활용되며, 개인 신상과 관련된 모든 자료는 개별적으로 공개되지 않습니다.

설문지상의 질문항목에는 정답이 없으며, 질문을 읽으신 뒤 귀하께서 생각하거나 느끼시는 척도를 선택하여 표시하여 주시기 바랍니다. 설문 소요시간은 약 10분이며, 모든 질문에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다. 연구의 내용이나 질문항목과 관련하여 궁금하거나 제언해 주실 사항이 있으신 분은 아래 연락처로 문의해 주시기 바랍니다.

다시 한 번 본 연구에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2015년 8월

성신여자대학교 생애복지대학원 피부비만관리학과
지도교수 : 고 성 희 교수
연 구 자 : 석사과정 김 지 희

연구자 연락처
H.P : 010-3013-1065
e-mail : jjjjh715@naver.com

◆ 일-가정 갈등

번호	설문문항	전혀 그렇지않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	가족과 시간을 보내고 싶지만, 직장 일 하는 데 시간을 보낸다.	①	②	③	④	⑤
2	직장 일에 투자하는 시간으로 인해 나는 가족에 대한 책임을 다하기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 직장 일을 하는데 너무 바빠서 집안일을 할 시간이 없다.	①	②	③	④	⑤
4	직장 일을 완수하려고 할 때, 나는 가정에 대한 책임을 다하기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 직장 일을 마치고 집에 돌아올 때면, 너무 지쳐서 집안일을 하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
6	업무에서 비롯된 압박감 때문에, 때로는 집에 돌아와서도 스트레스로 인해 취미 활동을 할 수가 없다.	①	②	③	④	⑤

◆ 가정-일 갈등

번호	설문문항	전혀 그렇지않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 업무 중에는 집안일을 생각하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 직장 일을 하고 있을 때도 가족과 집안일에 대해서 걱정한다.	①	②	③	④	⑤
3	집안일과 관계된 전화통화로 근무시간에 방해 받은 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 가정에서 발생한 문제를 해결해야 하는 걱정 때문에 직장의 업무 처리가 늦어질 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 집에 가기 위해서는 직장 일을 빨리 끝내야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

◆ 조직몰입

번호	설문문항	전혀 그렇지않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	내가 지금 이 조직을 떠난다면 죄책감을 느낄 것이다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 하는 일을 하지 않으려고 해 본적이 없다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 내가 하는 일이 나에게 큰 의미를 부여한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 이 조직을 떠난다면 많은 불편함이 따를 것 이다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 내가 속한 조직이 진심으로 잘되길 바란다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 내가 속한 조직의 문제를 내 문제처럼 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 이 조직에 대해 강한 소속감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 이 조직에 충성심을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤

◆ 이직의도

번호	설문문항	전혀 그렇지않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 때때로 현재의 직장을 그만두고 싶은 생각을 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 현재의 직장을 떠나기 위해 다른 직장을 알아보고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 은퇴할 때까지 현재의 조직에서 일하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 이 조직을 그만두는 것을 생각해 본적이 없다.	①	②	③	④	⑤

◆ 일반적 사항

번호	기본 설문문항	선택
1	귀하의 성별은?	① 남자 ( ) ② 여자 ( )
2	귀하의 연령은?	① 25세 이하 ( ) ② 26~30세 ( ) ③ 31~40세 ( ) ④ 41~50세 ( ) ⑤ 51세 이상 ( )
3	귀하의 결혼여부는?	① 미혼 ( ) ② 기혼 ( )
4	귀하의 교육정도는?	① 고졸 이하 ( ) ② 전문대졸 ( ) ③ 대졸 ( ) ④ 대학원졸 이상 ( )
5	귀하의 현 직장 근무기간은?(만으로)	① 1년 이내 ( ) ② 1~3년 ( ) ③ 3~5년 ( ) ④ 5~7년 ( ) ⑤ 7년 이상( )
6	귀하의 직급은?	① 사원급 ( ) ② 주임급 ( ) ③ 실장급 ( ) ④ 부원장급 ( ) ⑤ 기타 ( )
7	귀하의 현 직장의 직원 수는 ?	① 2명 미만 ( ) ② 2명이상~10명미만 ( ) ③ 10명이상~20명미만 ( ) ④ 20명이상 ( )
8	귀하의 현 직장의 형태는?	① 개인 피부 관리실 ( ) ② 프랜차이즈 ( ) ③ 병원 내 피부 관리실 ( ) ④ 화장품 브랜드 부설 피부 관리실( ) ⑤ 기타 ( )