



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 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.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 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](#)

김 명 속 교수지도
석사학위 청구논문

피부미용사의 직무만족도와
직업안정성 및 이직요인 분석
-근무처 형태와 고용 형태별 비교-

2010

성신여자대학교 문화산업대학원
문화산업학과 피부비만관리학 전공

김 남 주

피부미용사의 직무만족도와
직업안정성 및 이직요인 분석
-근무처 형태와 고용 형태별 비교-

김 명 속 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2010년 5월

성신여자대학교 문화산업대학원
문화산업학과 피부비만관리학 전공
김 남 주

인준서

김남주의 석사 학위 논문으로 인준함

심사위원 _____인

심사위원 _____인

심사위원 _____인

성신여자대학교 문화산업대학원

감사의 글

피부라는 분야에 대해 제대로 아는 것도 없이 대학원에 입학해서 피부비만관리학 수업을 들은 지 어느덧 2년간의 시간이 지나 졸업을 앞두고 논문을 완성하고 있는 것이 믿어지지 않습니다. 짧지도 길지도 않은 2년이라는 시간동안 많은 일들과 변화로 좀 더 발전할 수 있는 기간이었고, 이렇게 발전할 수 있게 도와주신 제 주위에 모든 분들께 감사의 말씀을 드립니다.

무엇보다 부족하고 실수투성이인 저에게 세심한 배려로 꼼꼼하게 논문 지도해 주신 김명숙 교수님께 진심으로 감사드리고 항상 따뜻한 격려와 자상한 미소로 반겨주시던 안홍석 교수님과 배현숙 교수님께 감사드립니다.

피부라는 분야에 처음 관심을 가졌을 때 대학원 진학에 대한 많은 조언과 정보를 주셨던 최성임 교수님과 이동자 교수님께 감사드리며, 피부관리의 이론과 실기 등 다양한 과목을 배우고 자격증 취득에 많은 가르침을 주셨던 허영은 원장님께 감사드립니다. 그리고 대학원 입학하고 처음 만난 유일한 동갑내기로 집은 서로 멀지만 마음만은 언제나 가까이에서 많은 부분을 공유해주고 서로 의지해 큰 힘이 되어준 민화, 우리 11기동기 언니들, 동생들도 너무 고맙고 졸업으로 인해 자주 못 만나게 되어 아쉽기만 합니다.

마지막으로 저를 위해 용기와 희망과 격려를 아끼지 않으시고 발 벗고 도와주셔서 언제나 힘이 되어주신 부모님과 동생에게도 감사의 마음을 전하며, 지금까지 해왔던 것처럼 주위에 모든 분들 실망시키지 않고 후회 없는 삶과 좋은 결실을 맺을 수 있도록 열심히 노력하는 사람이 되겠습니다. 감사합니다.

2010년 5월

김남주 올림

논문개요

본 연구는 2008년 12월 미용사(피부) 국가자격증이 실시되면서 피부미용에 대한 관심이 급증하면서 피부미용사의 근무처도 다양한 영역으로 확산됨에 따라 근무처 형태와 고용형태별 피부미용사의 직무만족도와 직업안정성 및 이직요인을 분석해 보았다.

개인 피부관리실, 병원 내 피부관리실, 대기업 직영 피부관리실, 프랜차이즈 피부관리실에 종사하는 피부미용사 각 100명 이상씩 400명 이상을 대상으로 2010년 2월 1일부터 3월 31일까지 설문지를 배포(방문 또는 우편)하였고 회수한 결과 분석가능한 각 100부씩 총 400부를 연구 자료로 사용하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 조사해본 결과, 여성 96.8%로 3.3%인 남성보다 월등히 많았다. 연령은 만21-30세가 60%로 가장 높았고, 학력은 전문대 졸업이 58%로 높게 나타났다. 미용관련 전공자가 54.8%, 미용관련 비전공자가 45.3%로 나타났으며, 미혼이 68.3%로 높게 나타나 피부미용사라는 직업이 전문직이라는 인식이 많아져 전문대 졸업 이상으로 학력 및 미용관련 전공 진학이 높아지고 있는 것으로 파악된다.

둘째, 피부미용사의 근무처 형태에 따른 업무형태를 조사해본 결과, 모든 항목에서 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 고용형태에서 병원내 관리실은 4대 보험 가입이 92%로 높게 나타난 반면 개인관리실은 4대 보험 미가입이 80%로 높게 나타났다. 근로계약서 작성 여부는 프랜차이즈의 경우 '그렇다'가 73%로 높았으나 개인관리실의 경우는 '아니다'가 71%로 높았다. 현 직

장 근무기간은 대기업 관리실 60%, 프랜차이즈 관리실 76%로 1년 미만이 높았으나 개인관리실 59%, 병원내 관리실 60%로 1년 이상이 높게 나타났다. 근무경력은 개인관리실 65%, 병원 내 관리실 52%, 대기업 직영 관리실 60%로 3년 이상이 높게 나타났으나, 프랜차이즈는 1년 미만이 58%로 높게 나타났다. 직급은 병원내 관리실 70%, 프랜차이즈 관리실 61%로 사원이 높게 나타났으나, 개인관리실 58%, 대기업 관리실 55%로 실장 이상이 높게 나타났다. 근무시간은 개인관리실 76%, 병원내 관리실 60%, 대기업 관리실 80%로 10시간 미만이 높게 나타난 반면 프랜차이즈 관리실은 10시간 이상이 46%로 높게 나타났고 근무 일수는 병원 내 관리실만 주 5일제가 66%로 높았으나 개인관리실 74%, 대기업 관리실 55%, 프랜차이즈 관리실 49%로 주6일제가 높게 나타났다. 월수입은 100만원 미만이 개인관리실 27%, 병원내 관리실 6%, 대기업 관리실 20%로 나타난 반면 프랜차이즈 관리실 36%로 높게 나타났다. 근무인원은 개인관리실만 제외하고 병원내 관리실 90%, 대기업 관리실 80%, 프랜차이즈 관리실 61%로 5명 이상이 가장 많았으며, 교육 실시 여부는 개인관리실의 경우 ‘거의 안함’이 58%로 높게 나타난 반면, 병원내 관리실 76%, 대기업 관리실 100%, 프랜차이즈 관리실 91%로 월 1회 이상 교육을 하고 있음을 알 수 있다.

셋째, 4대 보험 인식도에서 근무처 형태별로는 4대 보험 가입 희망여부 항목만 통계학적으로 유의한 차이가 있었고($p < 0.05$), 개인관리실 3.32에 반해 병원내 관리실 3.66, 대기업 관리실 3.70, 프랜차이즈 관리실 3.70은 4대 보험 가입을 희망하는 것으로 나타났다. 고용 형태별로 4대 보험 인지 여부, 4대 보험 필요여부, 4대 보험 가입 희망여부의 모든 항목에서 통계학적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$, $p < 0.001$). 비정규직 가입이 4대 보험 인지 여부 4.29, 4대 보험 필요여부 4.04, 4대 보험 가입 희망여부 4.25로 모든 항목에서 높게 나타났다.

넷째, 직무만족도에서 근무처 형태별로는 근무조건, 상사 및 직원 경영방침, 자기만족도, 복지 및 복리후생의 모든 항목에서 유의한 차이가 있었다($p<0.001$). 전체 직무만족도는 프랜차이즈 관리실이 3.51로 높게 나타난 반면 개인관리실 3.02, 병원내 관리실 2.98로 낮게 나타났다. 고용 형태별로는 '상사 및 직원 경영방침'항목에서만 유의한 차이가 있었고($p<0.001$), 정규직 3.56, 비정규직 3.32로 정규직이 만족도가 높게 나타났다. 근무 시 중요사항은 근무처 형태와 고용형태 모두 급여를 중요시 하였다.

다섯째, 근무처 형태와 고용 형태별 이직현황은 현재 이직의향 여부, 이직시기, 이직희수 항목 모두 유의한 차이가 있었다($p<0.01$, $p<0.001$). 근무처 형태별 현재 이직 의향 여부는 '생각중이다'가 개인 관리실 35%, 병원내 관리실 36%로 나타난 반면 대기업 관리실 10%, 프랜차이즈 관리실 3%로 나타났다. 고용형태별 현재 이직 의향 여부는 '아니다'가 정규직 45.8%로 높게 나타난 반면 비정규직 24.8%로 나타났다. 근무처 형태별 이직요인은 대기업 관리실을 제외한 나머지 근무처는 급여불만족이 높게 나타났고, 고용형태별 이직요인은 정규직과 비정규직 모두 급여불만족이 높게 나타났다.

위의 결과를 종합해 볼 때, 피부미용사들의 4대 보험 인식도는 정규적이지만 4대 보험 미가입이 높게 나타난 것으로 보아 4대 보험의 중요성을 인식하고 있지 않음을 알 수 있다. 근무처 형태에 따른 직무만족도는 개인관리실과 병원내 관리실의 만족도가 낮게 나타났고 고용형태에 따른 직무만족은 비정규직이 만족도가 낮게 나타났다. 이직현황도 다른 근무처에 비해 개인관리실과 병원내 관리실의 직원이 현재 이직을 희망하고 있는 것으로 나타났고 정규적인 경우도 이직을 희망하고 있다. 근무 시 가장 중요하게 생각하는 것과 이직요인의 공통점은 급여에 관한문제였고 급여가 안정이 되면 그 외 상황도 어느 정도 이해되리라 생각되며 피부미용사들은 알맞은 급여

에 정규직이면서 안정적이고 체계적으로 운영되어지는 피부관리실을 선호하는 것으로 생각되어 각 근무처마다의 장점을 받아들이고 단점을 보완하면 피부미용업계의 발전에 기여할 것이라 사료된다. 앞으로도 피부미용사들의 근무처 형태와 고용 형태별 직무만족도와 작업안정성 및 이직요인에 대한 많은 연구로 피부미용사가 미용산업의 전문직으로 자리를 잡음으로써 근무환경도 피부미용사의 욕구에 부응하고, 직무만족도도 긍정적인 방향으로 향상되기를 희망한다.

목 차

감사의 글

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구의 가설	3
II. 이론적 배경	4
1. 피부미용실의 운영실태	4
2. 고용형태	5
3. 직무만족도	6
4. 이직	7
III. 연구방법	9
1. 연구대상자	9
2. 연구도구 및 자료수집	9
3. 자료분석 및 통계처리	10
IV. 결과	11
1. 연구대상자의 일반적인 특성	11
2. 근무처 형태에 따른 업무형태	12
3. 근무처 형태에 따른 4대 보험 인식도	18
4. 고용 형태에 따른 4대 보험 인식도	19

5. 근무처 형태에 따른 직무만족도	-----	20
6. 고용 형태에 따른 직무만족도	-----	27
7. 근무처 형태별 이직현황	-----	32
8. 고용 형태별 이직현황	-----	34
9. 근무처 형태별 이직요인	-----	35
10. 고용 형태별 이직요인	-----	37
V. 고찰	-----	39
VI. 결론 및 제언	-----	43

참고문헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 설문지 구성 -----	9
<표 2> 연구대상자의 일반적 특성 -----	11
<표 3> 업무형태 분석 -----	14
<표 4> 근무처 형태별 4대 보험 인식도 -----	18
<표 5> 고용 형태별 4대 보험 인식도 -----	19
<표 6-1> 근무처 형태별 직무만족도(근무조건) -----	20
<표 6-2> 근무처 형태별 직무만족도(상사 및 직원 경영방침) --	22
<표 6-3> 근무처 형태별 직무만족도(자기만족도) -----	23
<표 6-4> 근무처 형태별 직무만족도(복지 및 복리후생) ----	24
<표 6-5> 근무처 형태별 직무만족도 -----	25
<표 7> 근무처 형태별 근무 시 중요사항 -----	26
<표 8-1> 고용형태별 직무만족도(근무조건) -----	27
<표 8-2> 고용형태별 직무만족도(상사 및 직원 경영방침) ---	28
<표 8-3> 고용형태별 직무만족도(자기만족도) -----	29
<표 8-4> 고용형태별 직무만족도(복지 및 복리후생) -----	30
<표 8-5> 고용형태별 직무만족도 -----	30
<표 9> 고용형태별 근무 시 중요사항 -----	31
<표 10> 근무처 형태별 이직현황 -----	33
<표 11> 고용 형태별 이직현황 -----	34
<표 12> 근무처 형태별 이직요인 -----	36
<표 13> 고용 형태별 이직요인 -----	38

그림목차

<그림 1> 근무처에 따른 고용 형태	-----	16
<그림 2> 근무처에 따른 근로계약서 작성 여부	-----	16
<그림 3> 근무처에 따른 현 직장 근무기간	-----	17
<그림 4> 근무처에 따른 근무경력	-----	17

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대사회는 경제와 문화수준 향상 및 다양한 생활환경으로 여성뿐 아니라 남성에게까지 미용에 관한 관심이 높아져 미용산업은 부가가치가 높은 유통업종으로 확산되면서 피부관리업에 종사하는 인력이 증가되고 있으며 중요한 서비스 인력으로 자리매김을 하고 있다.

피부관리실도 대형화, 고급화 되고 있으며, 병원과 화장품 대기업 및 프랜차이즈와 같은 새로운 형태의 다양한 경로의 피부관리실이 오픈되어, 피부미용사들의 근무처가 확장되는 데 반하여 미용산업에 종사하고 이들을 고용하는 대부분이 여성들이며 피부관리 경영자들이 인적자원에 대한 중요성 무시와 고용형태의 불안정으로 4대 보험에 대한 인식부족과 필요성을 느끼지 못해 잦은 이직으로 서비스의 질이나 고객 감소에 따라 이직률이 높아지고, 많은 피부관리사들이 다양한 환경과 경제적인 문제로 다른 업종으로 전환하는 경우가 많다.

뷰티살롱은 다른 산업에 비해 특히 인적자원에 대한 의존도가 높은 노동집약적인 산업으로 업소의 경쟁력을 가지고 동종업계에서 우위를 확보하기 위해서는 효과적이고 효율적인 인적자원의 관리가 필요하다(서종현, 2003). 미용사들의 불만족과 경영자들의 조직 구성원들에 대한 중요성을 심각하게 받아들이지 않음으로써 이직률이 발생하고, 질적 생산성이 떨어지고 고객이 감소함에 따라 경영악화를 초래하고 있다(박소영, 2009).

이에 본 연구는 개인피부관리실, 병원내 피부관리실, 대기업 직영 피부관

리실, 프렌차이즈 피부관리실 4가지 종류의 근무처를 대상으로 피부관리실에 종사하는 피부관리사에게 고용 형태, 직무만족도, 직업안정성, 이직에 관하여 파악함으로써 각 근무처 형태별 직무만족도, 직업안정성 및 이직에 영향을 미치는 요인을 분석, 비교하여 피부미용산업 발전에 밑바탕이 되는 자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 피부미용사의 근무처 형태에 따른 업무형태에 차이가 있는지 알아보하고자 한다.

둘째, 피부미용사의 근무처 형태와 고용형태에 따른 4대 보험 인식도에 차이가 있는지 알아보하고자 한다.

셋째, 피부미용사의 근무처 형태와 고용형태에 따른 직무만족도에 차이가 있는지 알아보하고자 한다.

넷째, 피부미용사의 근무처 형태와 고용형태에 따른 직업안정성과 이직요인에 차이가 있는지 알아보하고자 한다.

2. 연구의 가설

본 연구의 가설은 다음과 같다.

첫째, 피부미용사의 근무처 형태에 따른 업무형태에 차이가 있을 것이다.

둘째, 피부미용사의 근무처 형태와 고용 형태에 따른 4대 보험 인식도에 차이가 있을 것이다.

셋째, 피부미용사의 근무처 형태와 고용 형태에 따른 직무만족도에 차이가 있을 것이다.

넷째, 피부미용사의 근무처 형태와 고용 형태에 따른 직업안정성과 이직 요인에 차이가 있을 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 피부관리실의 운영실태

외모를 아름답게 가꾸려는 소비자들이 늘면서 전국의 피부관리실도 증가하고 있다. 이제는 전문피부 관리실에서 뿐만 아니라 화장품 판매업소와 찜질방, 사우나, 미용실, 병원 등에서도 피부관리업이 자리 잡고 있다.

2008년 미용사(피부) 국가자격증 시행으로 우리 신체와 관련된 직업을 가진 의사, 간호사 등 다양한 분야에서도 피부미용사 자격증 취득에 접근하고 있다.

국내 피부미용의 시장규모는 약 1조6천 6백억원이며, 전체 종사자는 약 5만 3천명이다. 중앙고용정보원이 발표한 2010년 직업전망 설문조사 결과에 따르면 향후 5년간 피부관리사에 대한 고용이 증가될 것으로 전망하고 있어 국내 피부미용산업은 점차적으로 전문 직업군으로 자리 잡을 것으로 예상되고 있다(황순욱, 2008).

최근 피부관리실을 운영하는 업체들을 살펴보면 다음과 같다.

① 일반 피부관리실

개인이 피부미용사 자격증을 취득하여 운영하며, 피부타입별 화장품을 이용하여 피부 개선 및 관리를 시행 한다.

② 호텔/스파관리실

외국의 대형 스파를 모티브로 외국인들도 부담 없이 이용할 수 있으며, 휴식과 함께 피부관리를 이용할수 있다.

③ 병원내 피부관리실

메디컬 스킨케어라 부르며 피부과, 성형외과, 산부인과, 한의원 등에서 피부미용사를 채용하여 피부관리실을 운영한다. 종합병원에서도 피부관리실이 생기고 있는 추세로 일반 피부관리실에서 사용할 수 없는 첨단기기를 사용하여 피부질환부터 서비스관리까지 시행하고 있다.

④ 대기업 직영 피부관리실

나드리, 코리아나 화장품과 같이 대기업 화장품 브랜드에서 운영하는 경우를 말하며, 판매되는 화장품의 교육 실시 및 자사 제품을 이용한 피부관리를 한다.

⑤ 프랜차이즈 피부관리실

얼짱몸짱, 미플, 릴렉스샵 등의 저렴한 가격대로 조직적으로 운영하는 피부관리실로 대중화된 마케팅으로 대부분 대형 할인마트나 유동인구가 많은 상권에 분포되어 있다.

⑥ 샵인샵

미용실이나, 휘트니스클럽, 찜질방, 화장품 판매점 내에서 피부관리실을 운영하는 경우를 말하며, 병원 내에 피부관리실도 포함 할 수 있다.

2. 고용형태

고용형태는 정규직과 비정규직으로 나눌 수 있다.

정규직은 근로 계약기간이 정해져 있지 않아서 근로계약의 해제사유가 발생하지 않는 한 정년까지 고용이 보장되고, 사용자와 소정근로일 소정근로시간을 정하게 되면 그 날과 그 시간에 대해 근로제공의무와 임금을 받을 권리가 생기고, 소정근로일 결근 시 징계대상이 되며, 법과 단체 교섭에 의해서 임금과 신분을 보상받을 수 있다(김태홍, 1994).

또한 고용계약을 정하지 않았거나 고용계약 기간이 1년 이상인 것을 말하

며, 회사의 소정 채용절차에 의하여 입사한 사람이라도 일정한 사업완료의 필요 기간 동안 또는 1년 미만의 계약기간을 정한 자는 제외한다. 그리고 근속기간이 1년 이상인 자로 퇴직금 및 상여금 등 각종 수당 수혜자가 해당되며, 단 몇 년을 동일한 사업체에서 계속 근무하였다 할지라도 계약이 임시 또는 일용인 경우에는 정규직에 속하지 않는다(통계청, 2000).

비정규직이란 상시 고용을 전제로 계약기간이 정해 있지 않고 정규직인력에 대한 상대적 개념으로서 이러한 계약 형태와 구별되는 근로계약을 맺은 다양한 인력들을 지칭한다. 이러한 상대적 개념은 다분히 편의적인 것으로 비정규직에 속하는 고용형태들은 임시직, 계약직, 시간제근무 등 실제로 매우 다양하게 나타나고 있다(박우성, 2000).

3. 직무만족도

직무만족은 조직구성원들이 가지고 있는 태도의 한 가지 형태로서 직무에 대해 가지고 있는 태도를 말한다. 다시 말해서 직무만족이란 한 개인이 직무에 대해서 가지고 있는 감성적이고 정서적인 선호도를 의미한다.

직무만족에 관한 연구는 심리학자들에 의해서 20세기 초부터 활발히 전개되었다. 당시 연구들은 만족이 생산성에 영향을 미친다는 전제하에서 성과와 개인적 변동 등과의 관계를 중심으로 이루어 졌으나 근래에 와서는 직무만족이 그 자체로서 중요하다고 보고 그 결과 물질적 풍요와 경제적 성장보다는 생활의 질을 강조하게 되었다. 많은 연구자들은 구성원의 직무에 대한 태도에 관심을 갖게 되었고, 직무만족과 관계가 있는 것으로 생각되는 여러 중요한 요인들을 밝히는데 집중하게 되었다(손영훈, 2007).

조직구성원의 직무에 대한 만족여부는 그 조직의 성과와 관련하여 중요한 의미를 지닌다. 직무의 만족여부에 따라 구성원은 긍정적인 태도를 지닐 수

도 있고 부정적인 태도를 지닐 수도 있는데 이는 조직의 성과에 큰 영향을 미치게 한다(박운성, 1998). 조직의 입장에서 직무만족의 중요성은 긍정적인 감정을 가진 조직구성원은 조직에 대해 호의적일 것이며, 결근율과 이직률이 감소되고 원만한 조직생활을 유지해 갈 것이다. 조직구성원의 입장에서 직무만족은 정신적, 신체적, 가치판단적인 면에서 중요하다. 많은 시간을 직장에서 보내며 생활의 만족을 구하는 곳이기 때문이다(이은희, 2005). 따라서 조직구성원과 조직은 직무만족이 중요한 이유를 서로의 입장에서 이해하고 조직은 조직구성원의 업무를 명시하고 성과와 만족을 모두 달성할 수 있는 근무환경을 만들어 주어야 할 필요가 있다.

4. 이직

이직의 사전적 의미로는 직장이나 직업을 옮기는 것을 말한다. 이직은 조직과 종사원의 고용단계 단절을 의미하며, 조직의 적정인력조정에 의해서 다소 강압적으로 종사원과의 관계를 조직이 단절하거나 혹은 종사원 스스로 조직과 고용계약을 종결하는 상태를 말한다(이진규, 2001).

이직의 개념은 넓은 의미의 재직의 반대개념으로 현재의 담당 업무를 그만두고 다른 조직으로 옮겨가는 것을 말하는 것으로 종사원 이동의 한 측면이다. 다시 말해서 종사원의 입직 및 이직을 모두 포함하는 의미로 사용한다(김선호, 2006).

이직의 유형으로는 본인 스스로 이직하게 되는 자발적인 이직과 본인의 의사와 상관없는 타의적인 이직이 있다. 자발적인 이직은 결혼, 임신, 출산, 건강문제 등이 있고, 타의적인 이직은 정년퇴직, 해고 등이 있다.

이직을 결정하는 요인으로는 업무관련요인, 조직관련요인, 업무환경요인,

개인적요인으로 나누어 볼 수 있다. 업무관련요인은 직원이 맡은 업무가 흥미와 적성 및 가치가 있는지 또는 과도한 업무량에 따라 만족의 정도가 달라져 이직의 요소로 발전할 수 있다. 조직관련요인의 경우 작업조직과 관련된 외부의 사람들이나 사건에 의해 기본적으로 결정되는 조직의 규모, 급여, 승인과 같이 개인에게 영향을 주는 변수를 의미한다(고경아, 2006). 업무환경요인은 종업원 자신이 처해있는 작업환경에 있어서 관리자의 스타일, 작업단위의 크기, 동료구성원의 상호작용의 성격 등의 변수를 의미한다. 개인적인 요인은 개인에 속해있는 것들을 말하며, 나이, 근무기간, 적성, 결혼, 건강문제 등의 변수를 의미한다(Poter, 1973).

이직과 직무만족에 관한 선행연구들을 살펴보면 이직률은 직무만족과 상관관계를 맺고 있다(조원유, 2005). 직무만족이 높을수록 이직률은 낮아지고, 직무만족이 낮을수록 이직률은 높아진다. 이직 의도는 조직구성원의 이직의사에 영향을 미치는 변수에 대한 변화를 도모함으로써 새로운 인력의 채용과 인력 수요를 예측하는 중요한 역할을 하게 되므로 이직의도에 관심을 기울이는 것이 필요하다(박지나, 2004).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상자

본 연구에서는 연구 대상으로 서울에 있는 개인 피부관리실, 병원내 피부관리실, 대기업 직영 피부관리실, 프랜차이즈 피부관리실에서 종사하는 각 100명씩 총 400명의 피부미용사를 대상으로 설문을 실시하였다.

2010년 2월 1일부터 3월 31일 사이에 직접 방문하거나 우편으로 발송하여 회수하여 본 조사를 실시하였으며, 총 400부의 설문지를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다.

2. 연구도구 및 자료수집

본 연구는 일반적 특성, 업무형태, 직무만족도, 4대 보험 인식, 이직관련으로 총 43개의 문항으로 설문지 구성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 설문지 구성

구성	내용	문항
일반적 특성	성별, 연령, 학력, 전공, 결혼	5
업무형태	고용형태, 근무지, 근로계약서 작성유무, 근무기간, 근무경력, 직급, 근무시간, 근무일수, 월급, 직원수, 교육횟수, 근무시 중요사항	12
직무만족도	근무조건(5문항), 자기만족도(5문항), 복리후생(4문항), 상사 및 직원, 경영방침과의 관계(5문항)	19
4대 보험 인식	인식정도, 필요성, 가입희망여부	3
이직관련	이직여부, 이직시기, 사유, 횟수	4
	합 계	43

3. 자료분석 및 통계처리

설문을 통하여 수집된 자료의 통계적 분석처리는 SPSS(Statistical Package for the Social Science)Ver 13.00 프로그램을 사용하여 분석하였고 그래프는 EXCEL 2007을 이용하여 작성하였다.

첫째, 연구 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분을 산출을 하였다.

둘째, 근무처 및 고용형태에 따른 업무형태, 이직현황과 이직요인은 교차분석을 통하여 독립성검정(χ^2 -test)을 실시하였다.

셋째, 근무처 및 고용형태에 따른 4대 보험 인식도 비교는 분산분석(Anova test)을 통한 평균비교를 실시하였다.

넷째, 근무처에 따른 직무만족도 비교는 분산분석을 실시하였고 집단간의 유의한 차이가 있는 수준들을 밝히기 위한 다중비교분석(Duncan's multiple range test)을 실시하였다.

다섯째, 고용형태(정규직, 비정규직)에 따른 직무만족도 비교는 t-test를 통하여 분석하였다.

IV. 결과

1. 연구대상자의 일반적인 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <표 2>와 같이 성별은 여자 96.8%, 남자 3.3%로 여자의 비중이 높게 나타났다. 연령은 만21-30세가 60%로 가장 높게 나타났고, 학력은 전문대 졸업 58%로 높았으며, 전공은 미용관련 비전공 45.3%에 비해 미용관련 전공이 54.8%로 조금 높게 나타났다. 결혼여부의 경우 미혼 68.3%로 가장 높게 나타났다.

<표 2> 연구대상자의 일반적 특성

항목	구분	전체(n=400)	
		빈도(n)	퍼센트(%)
성별	여	387	96.8
	남	13	3.3
연령	만20세 이하	20	5.0
	만21~30세	240	60.0
	만31~40세	66	16.5
	만41세 이상	74	18.5
학력	고졸	108	27.0
	전문대 졸	232	58.0
	대학교 졸 이상	60	15.0
전공	미용관련 전공	219	54.8
	미용관련 비전공	181	45.3
결혼여부	미혼	273	68.3
	기혼	122	30.5
	기타	5	1.3

2. 근무처 형태에 따른 업무형태

연구대상자의 업무형태 분석은 <표 3>과 같고 모든 항목에서 통계학적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$).

세부항목에 있어서 4대 보험가입에 따른 고용형태는 개인관리실의 경우 4대 보험가입 정규직이 14%, 미가입 정규직이 48%, 병원내 관리실의 경우 4대 보험가입 정규직이 90%, 대기업 관리실의 경우 4대 보험가입 정규직이 55%, 프랜차이즈 관리실의 경우 4대 보험가입 정규직이 46%로 개인관리실을 제외하고 나머지 근무처에서는 4대 보험이 가입된 정규직이 높게 나타났다. 근로계약서 작성 여부는 개인관리실의 경우 '아니다'가 71%로 '그렇다'보다 높게 나타난 반면, 병원내 관리실의 경우 60%가 근로계약서를 작성하였다. 대기업 관리실의 경우에는 '아니다' 55%, '그렇다' 45%로 큰 차이가 없었지만 프랜차이즈 관리실의 경우 '그렇다'가 73%로 나타났다. 현 직장에서의 근무기간은 개인관리실의 경우 1년 미만이 41%, 병원내 관리실의 경우 1년 미만이 40%, 대기업 관리실의 경우 1년 미만이 60%, 프랜차이즈 관리실의 경우 1년 미만이 76%로 대기업과 프랜차이즈는 1년 미만이 가장 높게 나타났으나 개인관리실과 병원내 관리실은 1년 이상의 경력자가 많았음을 알 수 있었다. 근무경력은 개인관리실, 병원내 관리실의 경우 3년 이상이 각 65%, 62%, 대기업 관리실의 경우 3년 이상이 60%이었으나 프랜차이즈 관리실의 경우 3년 이상이 30%에 불과하고 1년 미만이 58%로 높게 나타나 프랜차이즈를 제외하고 나머지 근무처는 근무경력이 3년 이상이 가장 높게 나타났음을 알 수 있다. 직급에서는 개인관리실과 대기업 관리실이 각 45%, 50%로 실장 이상이 좀 더 많았으나, 병원과 프랜차이즈는 각 70%, 61%로 사원이 더 많은 것을 알 수 있었다. 근무시간에서는 10시간 이상이 개인관리실, 병원 내 관리실, 대기업 관리실, 프랜차이즈 관리실이 각 24%, 40%,

20%, 46%로 나타나 프랜차이즈는 10시간 이상 근무가 많았으나 나머지 근무처의 경우 10시간 미만이 높게 나타났음을 알 수 있었다. 근무 일수는 개인관리실은 주 6일제가 74%로 가장 높았고 대기업 관리실 66%, 프랜차이즈 관리실 49%로 주 6일제가 높게 나타났으나 병원 내 관리실의 경우는 주 6일제가 34%, 주 5일제가 66%로 주 5일제가 높게 나타났다. 월수입은 100만원 미만이 개인관리실 27%, 병원내 관리실 6%, 대기업 관리실 20%로 나타난 반면 프랜차이즈 관리실 36%로 높게 나타났다. 근무인원은 개인관리실은 78%가 5명 미만인 반면 병원내 관리실은 90%로 5명 이상이 가장 많았고 대기업 관리실 80%, 프랜차이즈 관리실 61%순으로 많았다. 교육 실시 여부는 개인관리실의 경우 '거의 안함'이 58%로 높게 나타난 반면, 병원내 관리실 76%, 대기업 관리실 100%, 프랜차이즈 관리실 91%로 월 1회 이상 교육을 하고 있음을 알 수 있었다.

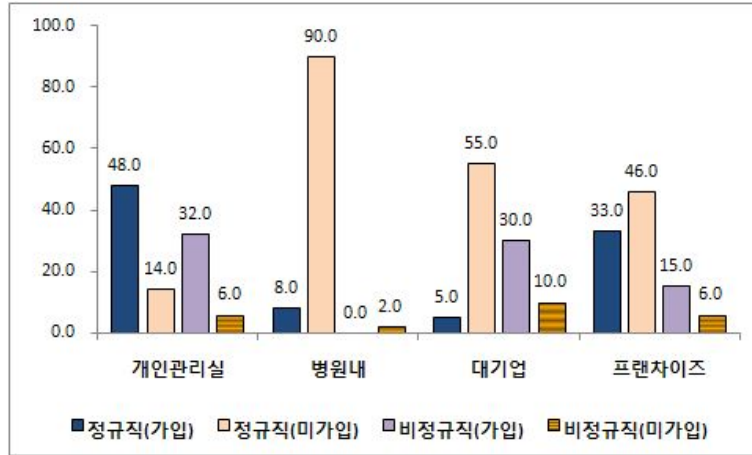
<표 3> 업무형태 분석

업무형태		개인	병원내	대기업	프랜 차이즈	합계	χ^2	P
		명(%)	명(%)	명(%)	명(%)	명(%)		
고용 형태 (4대보험 가입에 따른)	정규직(미가입)	48(48.0)	8(8.0)	5(5.0)	33(33.0)	94(23.5)	151.325	0.000 (***)
	정규직(가입)	14(14.0)	90(90.0)	55(55.0)	46(46.0)	205(51.3)		
	비정규직(미가입)	32(32.0)	-	30(30.0)	15(15.0)	77(19.3)		
	비정규직(가입)	6(6.0)	2(2.0)	10(10.0)	6(6.0)	24(6.0)		
근로 계약서 작성	그렇다	29(29.0)	60(60.0)	45(45.0)	73(73.0)	207(51.8)	43.363	0.000 (***)
	아니다	71(71.0)	40(40.0)	55(55.0)	27(27.0)	193(48.3)		
현 직장 근무 기간	1년 미만	41(41.0)	40(40.0)	60(60.0)	76(76.0)	217(54.3)	63.755	0.000 (***)
	1년~2년 미만	19(19.0)	28(28.0)	5(5.0)	6(6.0)	58(14.5)		
	2년~3년 미만	8(8.0)	10(10.0)	-	6(6.0)	24(6.0)		
	3년 이상	32(32.0)	22(22.0)	35(35.0)	12(12.0)	101(25.3)		
근무 경력	1년 미만	18(18.0)	22(22.0)	20(20.0)	58(58.0)	118(29.5)	60.662	0.000 (***)
	1년~2년 미만	11(11.0)	16(16.0)	10(10.0)	3(3.0)	40(10.0)		
	2년~3년 미만	6(6.0)	10(10.0)	10(10.0)	9(9.0)	35(8.8)		
	3년 이상	65(65.0)	52(52.0)	60(60.0)	30(30.0)	207(51.8)		
직급	사원	42(42.0)	70(70.0)	45(45.0)	61(61.0)	218(54.5)	38.667	0.000 (****)
	실장 이상	45(45.0)	16(16.0)	50(50.0)	36(36.0)	147(36.8)		
	기타	13(13.0)	14(14.0)	5(5.0)	3(3.0)	35(8.8)		
전 체		100	100	100	100	400		

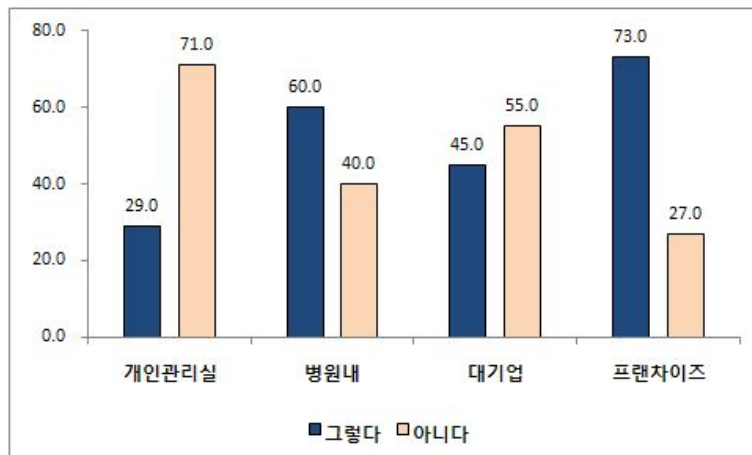
*** : p<0.001

업무형태	개인	병원내	대기업	프랜 차이즈	합계	χ^2	P	
	명(%)	명(%)	명(%)	명(%)	명(%)			
근무 시간	8시간 미만	14(14.0)	-	30(30.0)	9(9.0)	53(13.3)	53.826	0.000 (***)
	8~10시간 미만	62(62.0)	60(60.0)	50(50.0)	45(45.0)	217(54.3)		
	10시간 이상	24(24.0)	40(40.0)	20(20.0)	46(46.0)	130(32.5)		
근무 일수	주5일제	19(19.0)	66(66.0)	45(45.0)	36(36.0)	166(41.5)	71.014	0.000 (***)
	주6일제	74(74.0)	34(34.0)	55(55.0)	49(49.0)	212(53.0)		
	기타	7(7.0)	-	-	15(15.0)	22(5.5)		
월수입	100만원 미만	27(27.0)	6(6.0)	20(20.0)	36(36.0)	89(22.3)	43.061	0.000 (***)
	100~150만원 미만	40(40.0)	56(56.0)	40(40.0)	43(43.0)	179(44.8)		
	150~200만원 미만	19(19.0)	32(32.0)	25(25.0)	9(9.0)	85(21.3)		
	200만원 이상	14(14.0)	6(6.0)	15(15.0)	12(12.0)	47(11.8)		
근무 인원	2명 이하	26(26.0)	4(4.0)	-	6(6.0)	36(9.0)	143.412	0.000 (***)
	3명	32(32.0)	6(6.0)	10(10.0)	9(9.0)	57(14.3)		
	4명	20(20.0)	-	10(10.0)	24(24.0)	54(13.5)		
	5명 이상	22(22.0)	90(90.0)	80(80.0)	61(61.0)	253(63.3)		
교육 여부	거의 안함	58(58.0)	24(24.0)	-	9(9.0)	91(22.8)	173.278	0.000 (***)
	월1회	27(27.0)	38(38.0)	35(35.0)	9(9.0)	109(27.3)		
	월2회	9(9.0)	6(6.0)	10(10.0)	12(12.0)	37(9.3)		
	월3회	1(1.0)	14(14.0)	10(10.0)	12(12.0)	37(9.3)		
	월4회 이상	5(5.0)	18(18.0)	45(45.0)	58(58.0)	126(31.5)		
전 체	100	100	100	100	400			

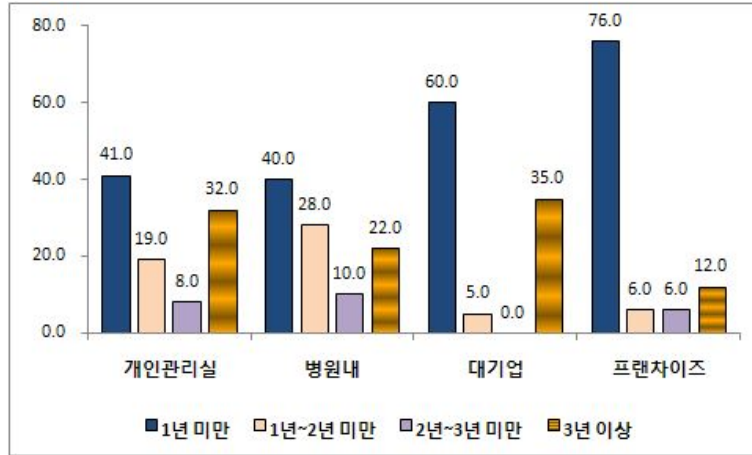
*** : p<0.001



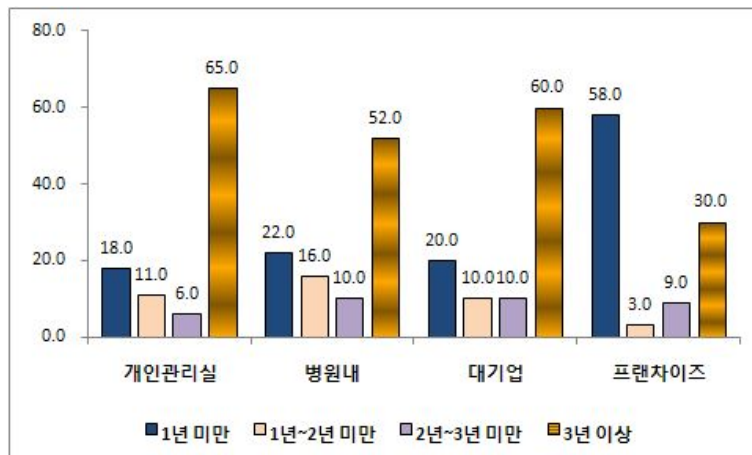
<그림 1> 근무처에 따른 고용 형태



<그림 2> 근무처에 따른 근로계약서 작성 여부



<그림 3> 근무처에 따른 현 직장 근무기간



<그림 4> 근무처에 따른 근무경력

3. 근무처 형태에 따른 4대 보험 인식도

근무처 형태에 따른 4대 보험 인식도는 <표 4>와 같다. 개인관리실의 경우 3.38로 낮게 나타났고 프랜차이즈 관리실은 3.61로 높게 나타났으나 근무처 별로 통계학적으로 유의한 차이가 없었다. 4대 보험 인지여부, 4대 보험 필요여부의 경우 근무처 형태별 유의한 차이가 나타나지 않았으나 4대 보험 가입 희망여부의 경우 대기업 관리실과 프랜차이즈 관리실이 각 3.70, 병원내 관리실 3.66으로 개인 관리실 3.32에 비해 유의하게 높았다($p<0.05$).

<표 4> 근무처 형태에 따른 4대보험 인식도

근무처 형태별 4대보험 인식도	개인 Mean±SD	병원내 Mean±SD	대기업 Mean±SD	프랜차이즈 Mean±SD	F	p
4대보험 인지여부	3.44±0.946	3.36±1.000	3.25±1.266	3.55±1.019	1.416	0.237
4대보험 필요여부	3.40±1.054	3.68±1.063	3.70±0.905	3.60±0.651	2.168	0.091
4대보험가입 희망여부	3.32±1.268	3.66±1.094	3.70±0.959	3.70±0.870	3.001	0.030 (*)
total	3.38±0.864	3.56±0.866	3.55±0.931	3.61±0.538	1.496	0.215

* : $p<0.05$

4. 고용 형태에 따른 4대 보험 인식도

고용 형태별 4대 보험 인식도는 <표 5>와 같고 평균 비교 결과 모든 문항에 있어 통계학적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 4대 보험 인식도는 정규직 미가입이 3.34로 낮게 나타났고, 비정규직 미가입이 4.19로 높게 나타났다. 4대 보험 인지여부에서 4대 보험 인지여부, 4대 보험 필요여부, 4대 보험가입 희망여부 모두 4대 보험에 가입한 비정규직이 다른 고용 형태에 비하여 4대 보험에 대한 인식이 뚜렷하게 높게 나타났음을 알 수 있다.

<표 5> 고용 형태별 4대보험 인식도

고용 형태별 4대보험 인식도	정규직 (미가입) Mean±SD	정규직 (가입) Mean±SD	비정규직 (미가입) Mean±SD	비정규직 (가입) Mean±SD	F	p
4대보험 인지여부	3.29±1.142	3.40±0.872	3.26±1.302	4.29±1.083	6.655	0.000 (***)
4대보험 필요여부	3.46±1.033	3.62±0.780	3.55±1.033	4.04±1.268	2.680	0.047 (*)
4대보험가입 희망여부	3.29±1.309	3.56±0.898	3.87±1.056	4.25±1.032	7.724	0.000 (***)
total	3.34±0.845	3.52±0.680	3.55±0.973	4.19±0.905	7.289	0.000 (***)

* : $p < 0.05$ *** : $p < 0.001$

5. 근무처 형태에 따른 직무만족도

근무조건에 대한 근무처 형태별 전체적 직무만족도는 <표 6-1>과 같고 통계학적으로 유의한 차이가 있었으며($p < 0.001$), 개인관리실과 병원내 관리실에 비해 대기업 관리실과 프랜차이즈 관리실이 높았다.

세부항목에 있어서 근무시간의 경우 병원내 관리실이 가장 낮게 나타났고, 개인관리실, 프랜차이즈 관리실, 대기업 관리실 순으로 대기업 관리실이 만족도가 높게 나타났다. 업무량과 휴일제도, 직급은 개인관리실과 병원내 관리실 보다 대기업 관리실과 프랜차이즈 관리실의 만족도가 높게 나타났다. 급여의 경우 개인관리실, 병원내 관리실, 대기업 관리실에 비해 프랜차이즈 관리실의 만족도가 높게 나타났다.

<표 6-1> 근무처 형태별 직무만족도(근무조건)

항목	개인	병원내	대기업	프랜차이즈	F	p
	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD		
근무시간	2.90±0.916 B	2.26±0.747 A	3.25±0.999 C	3.12±0.808 BC	25.357	0.000 (***)
업무량	2.80±0.865 A	2.84±0.735 A	3.45±0.869 B	3.30±0.759 B	16.301	0.000 (***)
휴일제도	2.68±0.931 A	2.70±1.049 A	3.20±0.985 B	3.12±0.977 B	7.684	0.000 (***)
직급	2.93±0.913 A	3.06±0.649 A	3.35±0.730 B	3.46±.744 B	10.401	0.000 (***)
급여	2.52±1.010 A	2.38±0.722 A	2.55±0.592 A	3.28±0.753 B	26.704	0.000 (***)
total	2.76±0.761 A	2.64±0.476 A	3.16±0.601 B	3.25±0.505 B	24.571	0.000 (***)

*** : $p < 0.001$

A, B, C : 다중비교 결과 유의하게 차이가 나는 그룹을 구분하여 나타냄

상사 및 직원 경영방침에 대한 근무처 형태별 직무만족도는 <표 6-2>와 같고 모든 항목에서 통계학적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 평균적으로 프랜차이즈 관리실(3.97), 대기업 관리실(3.43), 병원내 관리실(3.35), 개인 관리실(3.26)순으로 프랜차이즈 관리실이 가장 높았다.

세부항목에 있어서 직원 의견 반영의 경우 개인관리실(3.28), 병원내 관리실(3.24), 대기업 관리실(3.30)에 비해 프랜차이즈 관리실(4.06)가 높게 나타났고, 원장과의 관계에서는 프랜차이즈 관리실(4.03)가 가장 높게 나타났으나 대기업 관리실(2.90)이 가장 낮게 나타났다. 경영방침은 개인관리실(2.94), 병원내 관리실(2.92), 대기업 관리실(2.95)에 비해 프랜차이즈 관리실(3.73)이 높게 나타났고 직원 의견 반영 및 경영방침은 다른 근무처에 비해 프랜차이즈에 종사하는 직원의 만족도가 높았음을 알 수 있었고, 원장과의 관계 또한 프랜차이즈에 종사하는 직원의 만족도가 높았으나 대기업에 종사하는 직원의 만족도는 낮게 나타났음을 알 수 있다. 직원과의 관계의 경우는 개인 관리실(3.48)과 병원내 관리실(3.84)에 반해 대기업 관리실(4.10)과 프랜차이즈 관리실(4.09)이 높게 나타났고, 직장 근무분위기의 경우 개인관리실(3.35)과 병원내 관리실(3.48)에 반해 대기업 관리실(3.90)과 프랜차이즈 관리실(3.97)이 높게 나타났다.

<표 6-2> 근무처 형태별 직무만족도(상사 및 직원 경영방침)

항목	개인	병원내	대기업	프랜차이즈	F	p
	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD		
직원 의견 반영	3.28±0.753 A	3.24±0.767 A	3.30±0.461 A	4.06±0.649 B	34.745	0.000 (***)
원장과의 관계	3.29±0.686 B	3.28±0.570 B	2.90±0.628 A	4.03±0.797 C	49.020	0.000 (***)
경영방침	2.94±0.789 A	2.92±0.748 A	2.95±0.592 A	3.73±0.750 B	30.064	0.000 (***)
직원과의 관계	3.48±0.674 A	3.84±0.762 B	4.10±0.628 C	4.09±0.621 C	18.675	0.000 (***)
직장 근무분위기	3.35±0.783 A	3.48±0.703 A	3.90±0.628 B	3.97±0.577 B	20.445	0.000 (***)
total	3.26±0.567 A	3.35±0.496 AB	3.43±0.313 B	3.97±0.534 C	42.969	0.000 (***)

*** : p<0.001

A, B, C : 다중비교 결과 유의하게 차이가 나는 그룹을 구분하여 나타냄

자기만족도에 대한 근무처 형태별 직무만족도는 <표 6-3>과 같고 모든 항목에서 통계학적으로 유의한 차이가 있었다(p<0.01, p<0.001). 평균적으로 개인관리실, 병원내 관리실, 대기업 관리실에 비해 프랜차이즈 관리실이 유의하게 높았다.

직업안정성의 경우 개인관리실 3.33, 병원내 관리실 3.38, 대기업 관리실 3.20, 프랜차이즈 관리실 3.69로 다른 근무처에 비해 프랜차이즈에 종사하는 직원의 만족도가 높았음을 알 수 있었고 직업 적성은 개인관리실 3.65, 병원내 관리실 3.46, 대기업 관리실 3.80, 프랜차이즈 관리실 3.88로 나타났고, 직업 만족도는 개인관리실 3.45, 병원내 관리실 3.30, 대기업 관리실 3.60, 프랜차이즈 관리실 3.79로 나타났으며, 직업 장래성에서는 개인관리실 3.76, 병원

내 관리실 3.58, 대기업 관리실 3.95, 프랜차이즈 관리실 3.97로 나타났고 능력 인정여부의 경우 개인관리실 3.49, 병원내 관리실 3.32, 대기업 관리실 3.40, 프랜차이즈 관리실 3.67로 나타났다. 따라서 직업 적성, 직업 만족도, 직업 장래성 및 능력 인정여부 항목 모두에 있어서도 다소의 정도 차이는 존재하나 병원내 관리실의 만족도는 낮게 나타났으며 프랜차이즈 관리실의 만족도가 높게 나타났음을 알 수 있다.

<표 6-3> 근무처 형태별 직무만족도(자기만족도)

항목	개인	병원내	대기업	프랜차이즈	F	p
	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD		
직업 안정성	3.33±0.968 A	3.38±0.776 A	3.20±0.603 A	3.69±0.800 B	6.803	0.000 (***)
직업 적성	3.65±0.892 A	3.46±0.731 AB	3.80±1.035 B	3.88±0.686 B	4.760	0.003 (**)
직업 만족도	3.45±0.757 AB	3.30±0.732 A	3.60±0.921 BC	3.79±0.686 C	7.233	0.000 (***)
직업 장래성	3.76±0.889 AB	3.58±0.755 A	3.95±0.744 B	3.97±0.717 B	5.522	0.001 (**)
능력 인정여부	3.49±0.772 AB	3.32±0.709 A	3.40±0.492 A	3.67±0.842 B	4.412	0.005 (**)
total	3.53±0.669 AB	3.40±0.576 A	3.59±0.594 B	3.80±0.565 C	7.330	0.000 (***)

** : p<0.01 *** : p<0.001

A, B, C : 다중비교 결과 유의하게 차이가 나는 그룹을 구분하여 나타냄

복지 및 복리후생에 대한 근무처 형태별 직무만족도는 <표 6-4>와 같고 모든 항목에서 통계학적으로 유의한 차이가 있었다(p<0.001). 평균적으로 개인관리실과 병원내 관리실에 비해 대기업 관리실과 프랜차이즈 관리실이 유

의하게 높았다.

인센티브 수당의 경우 개인관리실(2.54), 병원내 관리실(2.44), 대기업 관리실(2.50)에 비해 프랜차이즈 관리실(3.06)이 높았으며 식사 및 휴식시간의 경우 개인관리실 (2.43)과 병원내 관리실(2.68)에 비해 대기업 관리실(3.05)과 프랜차이즈 관리실(2.94)이 높게 나타났고 휴식공간의 경우 개인관리실 (2.58), 병원내 관리실(2.60), 프랜차이즈 관리실(2.82)에 비해 대기업 관리실 (3.20)이 높게 나타났다. 직업관련개발 지원은 프랜차이즈 관리실(3.24)이 높게 나타난 반면 개인관리실(2.44)과 병원내 관리실(2.32)이 낮게 나타났다.

<표 6-4> 근무처 형태별 직무만족도(복지 및 복리후생)

항목	개인	병원내	대기업	프랜차이즈	F	p
	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD		
인센티브 수당	2.54±0.915 A	2.44±0.701 A	2.50±0.870 A	3.06±0.814 B	11.928	0.000 (***)
식사 및 휴식시간	2.43±0.844 A	2.68±0.909 A	3.05±0.925 B	2.94±0.919 B	9.505	0.000 (***)
휴식공간	2.58±0.843 A	2.60±0.899 A	3.20±0.932 B	2.82±0.936 A	10.164	0.000 (***)
직업관련개발 지원	2.44±0.729 A	2.32±0.815 A	3.00±.778 B	3.24±.955 C	28.676	0.000 (***)
total	2.49±0.658 A	2.51±0.592 A	2.93±0.543 B	3.01±0.679 B	19.565	0.000 (***)

*** : p<0.001

A, B, C : 다중비교 결과 유의하게 차이가 나는 그룹을 구분하여 나타냄

결과적으로 근무처 형태별 직무만족도는 프랜차이즈에 종사하는 직원이 다른 근무처에 비해 유의하게 높았다.<표 6-5>

<표 6-5> 근무처 형태별 직무만족도

항목	개인	병원 내	대기업	프랜차이즈	F	p
	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD		
근무조건	2.76±0.761 A	2.64±0.476 A	3.16±0.601 B	3.25±0.505 B	24.571	0.000 (***)
상사 및 직원 경영방침	3.26±0.567 A	3.35±0.496 AB	3.43±0.313 B	3.97±0.534 C	42.969	0.000 (***)
자기만족도	3.53±0.669 AB	3.40±0.576 A	3.59±0.594 B	3.80±0.565 C	7.330	0.000 (***)
복지 및 복리후생	2.49±0.658 A	2.51±0.592 A	2.93±0.543 B	3.01±0.679 B	19.565	0.000 (***)
total	3.02±0.482 A	2.98±0.414 A	3.28±0.320 B	3.51±0.441 C	35.275	0.000 (***)

*** : p<0.001

A, B, C : 다중비교 결과 유의하게 차이가 나는 그룹을 구분하여 나타냄

근무처 형태별 근무 시 중요사항은 <표 7>과 같고 통계학적으로 유의한 차이가 있었다(p<0.001). 개인관리실은 급여(17%), 근무시간(12.5%), 휴일 및 휴가(11.6%), 상사/동료 관계(9.2%), 직장분위기(7.2%) 순으로 나타났고 병원내 관리실의 경우 급여(15.4%), 근무시간(13%), 휴일 및 휴가(12%), 상사/동료 관계(10.9%), 업무내용/업무량(7.7%) 순으로 나타났다. 대기업 관리실의 경우는 급여와 직종의 장래성(15.9%), 상사/동료관계(11.4%), 직장분위기(10.2%), 근무시간과 휴일 및 휴가가(8%) 순으로 나타났고, 프랜차이즈 관리실의 경우 급여(12.9%), 직종의 장래성(10.9%), 근무시간(10.5%), 상사/동료관계(9.9%), 직장분위기(9.7%) 순으로 나타났다. 모든 근무처 형태별 급여를 가장 중요하게 생각하고 있으나 개인관리실과 병원은 다른 근무처에 비해 근무시간 다음으로 휴일 및 휴가 순으로 중요하게 생각하고 있으나, 대기업은 급여와 직종의 장래성을 가장 중요하게 생각하고 있으며, 상사/동

료관계, 직장분위기 순으로 중요하게 생각하고 있으며, 프랜차이즈의 경우 근무시간 다음으로 상사/동료 관계를 중요하게 생각하고 있음을 알 수 있다.

<표 7> 근무처 형태별 근무시 중요사항 (다중응답)

항목	개인 명(%)	병원내 명(%)	대기업 명(%)	프랜 차이즈 명(%)	합계 명(%)	χ^2	p
근무시간	63(12.5)	64(13.0)	35(8.0)	52(10.5)	214(11.1)		
업무내용/업무량	42(8.4)	38(7.7)	5(1.1)	27(5.4)	112(5.8)		
휴일 및 휴가	58(11.6)	60(12.1)	35(8.0)	46(9.3)	199(10.3)		
급여	87(17.3)	76(15.4)	70(15.9)	64(12.9)	297(15.4)		
상사/동료관계	46(9.2)	54(10.9)	50(11.4)	49(9.9)	199(10.3)		
경영방침	10(2.0)	6(1.2)	20(4.5)	6(1.2)	42(2.2)		
직장분위기	36(7.2)	30(6.1)	45(10.2)	48(9.7)	159(8.2)		
직종의 안정성	12(2.4)	8(1.6)	30(6.8)	27(5.4)	77(4.0)		
적성	15(3.0)	24(4.9)	25(5.7)	27(5.4)	91(4.7)	242.808	0.000 (***)
직업만족	15(3.0)	12(2.4)	25(5.7)	24(4.8)	76(3.9)		
직종의 미래성	25(5.0)	22(4.5)	70(15.9)	54(10.9)	171(8.8)		
능력인정 여부	24(4.8)	12(2.4)	10(2.3)	30(6.0)	76(3.9)		
인센티브	20(4.0)	24(4.9)	10(2.3)	25(5.0)	79(4.1)		
식사/휴식시간	22(4.4)	38(7.7)	-	6(1.2)	66(3.4)		
휴식공간	7(1.4)	4(0.8)	-	-	11(0.6)		
능력개발지원	6(1.2)	8(1.6)	10(2.3)	3(0.6)	27(1.4)		
4대보험	14(2.8)	14(2.8)	-	9(1.8)	37(1.9)		
전 체	502	494	440	497	1933		

*** : p<0.001

6. 고용 형태에 따른 직무만족도

근무조건에 대한 고용형태별 직무만족도는 <표 8-1>과 같고 평균적으로는 유의한 차이가 없으나 근무시간과 직급에 있어서만 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.01$, $p<0.001$). 근무시간의 경우 정규직 2.81에 비해 비정규직 3.11의 만족도가 높았으며, 직급의 경우 비정규직 2.94에 비해 정규직 3.29의 만족도가 높게 나타났다. 그 외 업무량, 휴일제도, 급여에 대해서는 정규직과 비정규직 간의 만족도에는 유의한 차이가 나타나지 않았음을 알 수 있다.

<표 8-1> 고용형태별 직무만족도(근무조건)

항목	정규직 Mean±SD	비정규직 Mean±SD	t	p
근무시간	2.81±0.950	3.11±0.915	-2.796	0.005 (**)
업무량	3.08±0.805	3.16±0.987	-0.750	0.455
휴일제도	2.88±1.021	3.05±0.973	-1.434	0.152
직급	3.29±0.754	2.94±0.846	3.876	0.000 (***)
급여	2.68±0.841	2.68±0.905	-0.009	0.993
total	2.94±0.606	2.98±0.758	-0.492	0.623

** : $p<0.01$ *** : $p<0.001$

상사 및 직원 경영방침에 대한 고용형태별 직무만족도는 <표 8-2>과 같고 평균적으로 비정규직에 비해 정규직이 유의하게 높았고, 원장과의 관계, 경영방침, 직원과의 관계에 있어 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$, $p < 0.001$) 원장과의 관계의 경우 정규직은 3.43, 비정규직은 3.22로 나타났고 경영방침의 경우 정규직은 3.23, 비정규직은 2.86으로 나타났으며 직원과의 관계는 정규직이 3.97, 비정규직이 3.61로 나타나 세 항목에서 모두 비정규직에 비해 정규직의 만족도가 높았음을 알 수 있다. 그 외 직원 의견 반영과 직장 근무분위기에 대해서는 정규직과 비정규직 간의 만족도의 큰 차이는 존재하지 않았다.

<표 8-2> 고용형태별 직무만족도(상사 및 직원 경영방침)

항목	정규직 Mean±SD	비정규직 Mean±SD	t	p
직원 의견 반영	3.50±0.774	3.39±0.663	1.407	0.161
원장과의 관계	3.43±0.797	3.22±0.743	2.331	0.020 (*)
경영방침	3.23±0.808	2.86±0.708	4.332	0.000 (***)
직원과의 관계	3.97±0.713	3.61±0.663	4.371	0.000 (***)
직장 근무분위기	3.72±0.707	3.55±0.768	1.939	0.053
total	3.56±0.560	3.32±0.519	3.795	0.000 (***)

* : $p < 0.05$ *** : $p < 0.001$

자기만족도에 대한 고용형태별 직무만족도는 <표 8-3>과 같고 평균적으로 정규직과 비정규직간에 유의한 차이는 없었으나 직업안정성의 경우에만 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$) 비정규직 만족도는 3.06, 정규직 만족도는 3.52로 정규직에 종사하는 직원들의 직업안정성에 대한 만족도가 높게 나타났음을 알 수 있고 직업적성, 직업만족도, 직업장래성, 능력인정여부는 정규직과 비정규직 간에 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 8-3> 고용형태별 직무만족도(자기만족도)

항목	정규직 Mean±SD	비정규직 Mean±SD	t	p
직업 안정성	3.52±0.761	3.06±0.870	5.012	0.000 (***)
직업 적성	3.67±0.848	3.78±0.890	-1.146	0.252
직업 만족도	3.51±0.813	3.62±0.746	-1.296	0.196
직업 장래성	3.79±0.789	3.89±0.799	-1.117	0.265
능력 인정여부	3.46±0.747	3.50±0.658	-0.560	0.576
total	3.58±0.631	3.57±0.576	0.211	0.833

*** : $p < 0.001$

복지 및 복리후생에 대한 고용형태별 직무만족도는 <표 8-4>과 같고 평균적으로 정규직과 비정규직간에 유의한 차이는 없었으나 직업관련 개발지원의 경우에만 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.01$). 정규직은 2.66, 비정규직은 3.01로 정규직에 비해 비정규직에 종사하는 직원들의 만족도가 높게 나타났음을 알 수 있다. 인센티브 수당, 식사 휴식시간 및 휴식공간에 대해서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 8-4> 고용형태별 직무만족도(복지 및 복리후생)

항목	정규직 Mean±SD	비정규직 Mean±SD	t	p
인센티브 수당	2.64±0.861	2.62±0.870	0.151	0.880
식사 및 휴식시간	2.73±0.902	2.90±0.995	-1.581	0.115
휴식공간	2.79±0.963	2.84±0.845	-0.517	0.605
직업관련 개발지원	2.66±0.907	3.01±0.854	-3.481	0.001 (**)
total	2.70±0.647	2.84±0.699	-1.830	0.068

** : p<0.01

결과적으로 고용 형태별 직무만족도는 평균적으로 정규직과 비정규직간에 유의한 차이는 없었으나 상사 및 직원 경영방침의 경우에만 유의한 차이가 있었고(p<0.001), 정규직 3.56, 비정규직 3.32로 정규직이 만족함을 알 수 있었다.

<표 8-5> 고용형태별 직무만족도

항목	정규직 Mean±SD	비정규직 Mean±SD	t	p
근무조건	2.94±0.606	2.98±0.758	-0.492	0.623
상사 및 직원 경영방침	3.56±0.560	3.32±0.519	3.795	0.000 (***)
자기만족도	3.58±0.631	3.57±0.576	0.211	0.833
복지 및 복리후생	2.70±0.647	2.84±0.699	-1.830	0.068
total	3.20±0.455	3.18±0.511	0.348	0.728

*** : p<0.001

고용형태별 근무 시 중요사항은 <표 9>과 같고 통계적으로 유의한 차이

가 있었다(p<0.01). 정규직의 경우 급여(14.8%), 근무시간(11%), 휴일 및 휴가(10.8%), 상사/동료관계(10.6%), 직장분위기(8.5%) 순으로 나타난 반면 비정규직의 경우 급여(17.2%), 직종의 장래성(13.4%), 근무시간(11.4%), 상사/동료관계(9.4%), 휴일 및 휴가(8.7%) 순으로 나타났다.

<표 9> 고용형태별 근무시 중요사항 (다중응답)

항목	정규직 명(%)	비정규직 명(%)	합계 명(%)	χ^2	p
근무시간	163(11.0)	51(11.4)	214(11.1)		
업무내용/업무량	95(6.4)	17(3.8)	112(5.8)		
휴일 및 휴가	160(10.8)	39(8.7)	199(10.3)		
급여	220(14.8)	77(17.2)	297(15.4)		
상사/동료관계	157(10.6)	42(9.4)	199(10.3)		
경영방침	30(2.0)	12(2.7)	42(2.2)		
직장분위기	126(8.5)	33(7.4)	159(8.2)		
직종의 안정성	61(4.1)	16(3.6)	77(4.0)		
적성	77(5.2)	14(3.1)	91(4.7)	39.441	0.001 (**)
직업만족	55(3.7)	21(4.7)	76(3.9)		
직종의 장래성	111(7.5)	60(13.4)	171(8.8)		
능력인정 여부	59(4.0)	17(3.8)	76(3.9)		
인센티브	66(4.4)	13(2.9)	79(4.1)		
식사/휴식시간	57(3.8)	9(2.0)	66(3.4)		
휴식공간	8(0.5)	3(0.7)	11(0.6)		
능력개발지원	16(1.1)	11(2.5)	27(1.4)		
4대보험	24(1.6)	13(2.9)	37(1.9)		
전 체	1485	448	1933		

** : p<0.01

7. 근무처 형태별 이직현황

근무처 형태별 이직현황은 <표 10>과 같고 통계학적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.01$, $p < 0.001$). 현재 이직 의향 여부에서 '생각중이다'가 개인관리실 35%, 병원내 관리실 36%로 나타난 반면 대기업 관리실 10%, 프랜차이즈 관리실 3%로 낮게 나타났다. 이직 시기는 현재 이직 의향 여부에서 '생각중이다'라고 답변한 경우 '6개월 이내'가 개인관리실의 경우 40%, 병원내 관리실 27.8%, 대기업 관리실은 100%로 나타났고, 프랜차이즈 관리실은 모두 1~2년 이내에 이직의사를 나타냈다. 이직횟수는 '2회 이상'이 개인관리실은 69%, 대기업 관리실은 75%로 나타난 반면 병원내 관리실은 42%, 프랜차이즈 관리실은 45%로 병원내 관리실과 프랜차이즈 관리실에 비해 개인관리실과 대기업 관리실이 높게 나타났다.

<표 10> 근무처 형태별 이직현황

항목	개인	병원내	대기업	프랜 차이즈	합계	χ^2	p
	명(%)	명(%)	명(%)	명(%)	명(%)		
현재 이직 의향 여부	생각중이다	35(35.0)	36(36.0)	10(10.0)	3(3.0)	84(21.0)	63.040 (***)
	아니다	35(35.0)	26(26.0)	40(40.0)	61(61.0)	162(40.5)	
	모르겠다	30(30.0)	38(38.0)	50(50.0)	36(36.0)	154(38.5)	
이직시기	6개월 이내	14(40.0)	10(27.8)	10(100.0)	-	34(40.5)	34.222 (**)
	6~1년 이내	11(31.4)	8(22.2)	-	-	19(22.6)	
	1~2년 이내	4(11.4)	10(27.8)	-	3(100.0)	17(20.2)	
	2~3년 이내	2(5.7)	2(5.6)	-	-	4(4.8)	
	3~4년 이내	3(8.6)	2(5.6)	-	-	5(6.0)	
	기타	1(2.9)	4(11.1)	-	-	5(6.0)	
이직횟수	첫직장	18(18.0)	38(38.0)	15(15.0)	37(37.0)	108(27.0)	64.398 (***)
	1회	13(13.0)	20(20.0)	10(10.0)	18(18.0)	61(15.3)	
	2회	32(32.0)	14(14.0)	55(55.0)	24(24.0)	125(31.3)	
	3회	15(15.0)	20(20.0)	10(10.0)	12(12.0)	57(14.3)	
	4회 이상	22(22.0)	8(8.0)	10(10.0)	9(9.0)	49(12.3)	

** : p<0.01 *** : p<0.001

8. 고용 형태별 이직현황

고용 형태별 이직현황은 <표 11>과 같고 통계학적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.01$, $p < 0.001$). 정규직의 경우 현재 이직 의향 여부에서 '아니다'가 가장 높았으며, 이직 시기는 6개월 이내와 1-2년 이내가 동일하게 높게 나타났다으나, 비정규직의 경우 현재 이직 의향 여부는 '모르겠다'가 높게 나타났다고 이직 시기는 6개월 이내가 가장 높게 나타나 정규직 비정규직 모두 대부분 이직에 관해 생각하고 있음을 알 수 있었다. 이직횟수는 정규직의 경우는 첫 직장, 2회 순으로, 비정규직의 경우는 2회, 1회 순으로 비정규직의 경우가 이직횟수가 높게 나타났다.

<표 11> 고용 형태별 이직현황

항목		정규직 명(%)	비정규직 명(%)	합계 명(%)	χ^2	p
현재 이직 의향 여부	생각중이다	59(19.7)	25(24.8)	84(21.0)	14.229	0.001 (**)
	아니다	137(45.8)	25(24.8)	162(40.5)		
	모르겠다	103(34.4)	51(50.5)	154(38.5)		
이직시기	6개월 이내	16(27.1)	18(72.0)	34(40.5)	17.525	0.004 (**)
	6개월~1년 이내	14(23.7)	5(20.0)	19(22.6)		
	1~2년 이내	16(27.1)	1(4.0)	17(20.2)		
	2~3년 이내	4(6.8)	-	4(4.8)		
	3~4년 이내	4(6.8)	1(4.0)	5(6.0)		
	기타	5(8.5)	-	5(6.0)		
이직횟수	첫직장	88(29.4)	20(19.8)	108(27.0)	46.856	0.000 (***)
	1회	36(12.0)	25(24.8)	61(15.3)		
	2회	75(25.1)	50(49.5)	125(31.3)		
	3회	55(18.4)	2(2.0)	57(14.3)		
	4회 이상	45(15.1)	4(4.0)	49(12.3)		

** : $p < 0.01$ *** : $p < 0.001$

9. 근무처 형태별 이직요인

근무처 형태별 이직요인은 <표 12>와 같고 통계학적으로 유의한 차이가 나타났다($p < 0.001$). 개인관리실의 경우 급여불만족(14.1%), 근무시간 불만족과 과중한 업무(12.4%), 휴일/휴가 부족(9.6%), 식사/휴식시간 부족(7.6%) 순으로 나타났고 병원내 관리실의 경우 급여불만족(16.1%), 근무시간 불만족(14.7%), 휴일/휴가 부족(9.7%), 과중한 업무(9.2%), 자기개발필요(8.7%) 순으로 나타났다. 대기업 관리실의 경우에는 경영방침 불만족과 인센티브 부족(12.4%), 급여불만족, 건강문제, 자기개발필요(7.2%) 순으로 나타났고, 프랜차이즈 관리실의 경우에는 건강문제(10.4%), 급여불만족(9.8%), 과중한 업무(7.9%), 근무시간 불만족과 휴일/휴가 부족(7.2%) 순으로 나타났다.

<표 12> 근무처 형태별 이직요인

(다중응답)

항목	개인	병원내	대기업	프랜 차이즈	합계	χ^2	P		
	명(%)	명(%)	명(%)	명(%)	명(%)				
근무시간 불만족	57(12.4)	64(14.7)	17(3.6)	34(7.2)	172(9.4)	451.437	0.000 (***)		
과중한 업무	57(12.4)	40(9.2)	25(5.3)	37(7.9)	159(8.7)				
휴일/휴가 부족	44(9.6)	42(9.7)	17(3.6)	34(7.2)	137(7.5)				
직급 불만족	8(1.7)	14(3.2)	-	3(0.6)	25(1.4)				
급여 불만족	65(14.1)	70(16.1)	34(7.2)	46(9.8)	215(11.7)				
상사/동료관계	13(2.8)	12(2.8)	25(5.3)	27(5.8)	77(4.2)				
경영방침 불만족	10(2.2)	14(3.2)	59(12.4)	9(1.9)	92(5.0)				
직장분위기 불만족	12(2.6)	6(1.4)	25(5.3)	30(6.4)	73(4.0)				
직종의 불안정성	8(1.7)	4(0.9)	25(5.3)	15(3.2)	52(2.8)				
적성에 맞지 않음	5(1.1)	6(1.4)	17(3.6)	18(3.8)	46(2.5)				
직업 불만족	2(0.4)	10(2.3)	25(5.3)	18(3.8)	55(3.0)				
장래성 부족	3(0.7)	4(0.9)	8(1.7)	21(4.5)	36(2.0)				
능력인정 부족	7(1.5)	4(0.9)	5(1.1)	12(2.6)	28(1.5)				
인센티브 부족	26(5.7)	23(5.3)	59(12.4)	9(1.9)	117(6.4)				
식사/휴식시간 부족	35(7.6)	14(3.2)	25(5.3)	15(3.2)	89(4.8)				
휴식공간 부족	3(0.7)	10(2.3)	-	12(2.6)	25(1.4)				
능력개발지원 부족	10(2.2)	8(1.8)	8(1.7)	6(1.3)	32(1.7)				
4대보험 미보장	15(3.3)	2(0.5)	-	3(0.6)	20(1.1)				
건강문제	33(7.2)	16(3.7)	34(7.2)	49(10.4)	132(7.2)				
자기개발필요	22(4.8)	38(8.7)	34(7.2)	27(5.8)	121(6.6)				
결혼	6(1.3)	8(1.8)	-	24(5.1)	38(2.1)				
임신/출산	9(2.0)	6(1.4)	8(1.7)	12(2.6)	35(1.9)				
주변의 반대	3(0.7)	2(0.5)	7(1.5)	-	12(0.7)				
스카웃 제외	7(1.5)	18(4.1)	17(3.6)	8(1.7)	50(2.7)				
전 체	460	435	474	469	1,838				

*** : p<0.001

10. 고용 형태별 이직요인

고용 형태별 이직요인은 <표 13>과 같고 통계학적으로 유의한 차이가 나타났다($p < 0.001$). 정규직의 경우 급여불만족(12.6%), 근무시간 불만족(10.5%), 과중한 업무(8.6%), 휴일/휴가 부족(7.8%), 건강문제(6.8%) 순으로 나타났고, 비정규직의 경우 과중한 업무(8.8%), 급여불만족과 인센티브 부족(8.4%), 건강문제(7.6%), 휴일/휴가 부족(7.1%) 순으로 나타났다.

<표 13> 고용 형태별 이직요인

(다중응답)

항목	정규직 명(%)	비정규직 명(%)	합계 명(%)	χ^2	p		
근무시간 불만족	143(10.5)	32(6.7)	172(9.4)	98.281	0.000 (***)		
과중한 업무	117(8.6)	42(8.8)	159(8.7)				
휴일/휴가 부족	106(7.8)	34(7.1)	137(7.5)				
직급 불만족	23(1.7)	10(2.1)	25(1.4)				
급여 불만족	171(12.6)	40(8.4)	215(11.7)				
상사/동료관계	44(3.2)	32(6.7)	77(4.2)				
경영방침 불만족	44(3.2)	33(6.9)	92(5.0)				
직장분위기 불만족	46(3.4)	10(2.1)	73(4.0)				
직종의 불안정성	46(3.4)	5(1.1)	52(2.8)				
적성에 맞지 않음	41(3.0)	7(1.5)	46(2.5)				
직업 불만족	44(3.2)	10(2.1)	55(3.0)				
장래성 부족	27(2.0)	15(3.2)	36(2.0)				
능력인정 부족	25(1.8)	7(1.5)	28(1.5)				
인센티브 부족	63(4.6)	40(8.4)	117(6.4)				
식사/휴식시간 부족	58(4.3)	31(6.5)	89(4.8)				
휴식공간 부족	30(2.2)	-	25(1.4)				
능력개발지원 부족	25(1.8)	8(1.7)	32(1.7)				
4대보험 미보장	13(1.0)	16(3.4)	20(1.1)				
건강문제	92(6.8)	36(7.6)	132(7.2)				
자기개발필요	89(6.5)	28(5.9)	121(6.6)				
결혼	35(2.6)	12(2.5)	38(2.1)				
임신/출산	34(2.5)	7(1.5)	35(1.9)				
주변의 반대	15(1.1)	-	12(0.7)				
스카웃 제의	31(2.3)	21(4.4)	50(2.7)				
전 체	1,362	476	1,838				

*** : p<0.001

V. 고찰

본 연구는 피부미용사를 대상으로 근무처 형태와 고용 형태에 따른 직무 만족도와 이직요인을 분석하여 직업안정성에 대해 알아보고자 하였다. 근무처 형태에 따라 개인관리실, 병원내 관리실, 대기업 관리실, 프랜차이즈 관리실이 각 100명씩을 대상으로 하였고, 고용 형태에 따라 정규직은 74.7%(n=299), 비정규직은 25.3%(n=101)였다.

일반적인 특성중 성별은 여자 96.8%, 남자 3.3%로 여자의 비중이 높게 나타났다. 연령은 만21-30세가 60%로 가장 높게 나타났고, 학력은 전문대 졸업이 58%로 높았으며, 전공은 미용관련 비전공 45.3%에 비해 미용관련 전공이 54.8%로 조금 높게 나타났다. 결혼여부의 경우 미혼 68.3%로 가장 높게 나타나 모든 항목이 선행연구(최영재, 2008)의 결과와 일치 하였다..

근무처 형태별 업무형태 중 4대 보험 가입 여부는 미가입에 비해 가입이 높게 나타나 선행연구(신예진, 2005)의 결과와 일치하였다. 현 직장에서의 근무기간은 1년 미만이 개인관리실 41%, 병원내 관리실 40%, 대기업 관리실 60%, 프랜차이즈 관리실 76%로 대기업 관리실과 프랜차이즈 관리실이 높게 나타난 반면 개인관리실과 병원내 관리실은 1년 이상의 경력자가 높게 나타났다. 선행연구(최지혜, 2004)에서도 1년 이상의 경력자가 높게 나타났다. 직급은 병원내 관리실 70%, 프랜차이즈 관리실 61%로 사원이 높게 나타났다으나, 개인관리실 58%, 대기업 관리실 55%로 실장 이상이 높게 나타났다으나 선행연구(최영재, 2008)의 결과 병원내 관리실과 개인관리실은 사원이 높게 나타나 병원내 관리실은 일치 하였으나 개인관리실은 일치 하지 않았다. 근무시간은 개인관리실 86%, 병원내 관리실 100%, 대기업 관리실 70%, 프랜차이즈 관리실 91%로 근무처 모두 8시간 이상 근무하는 것으로 나타나

선행연구(신예진, 2005) 결과와 일치 하였다. 근무 일수는 병원 내 관리실만 주5일제가 66%로 높았으나 개인관리실 74%, 대기업 관리실55%, 프랜차이즈 관리실 49%로 주6일제가 높게 나타나 선행연구(최영재, 2008)의 결과 병원내 관리실이 주 6일제가 높게 나타나 일치하지 않았다. 월수입은 개인관리실 73%, 병원 내 관리실 94%, 대기업 관리실 80%, 프랜차이즈 관리실 64%로 근무처 모두 100만원 이상이 높게 나타났다. 근무인원은 개인관리실만 제외하고 병원내 관리실 90%, 대기업 관리실 80%, 프랜차이즈 관리실 61%로 5명 이상이 가장 많았으며, 교육 실시 여부는 개인관리실의 경우 ‘거의 안함’이 58%로 높게 나타난 반면, 병원내 관리실 76%, 대기업 관리실 100%, 프랜차이즈 관리실 91%로 월 1회 이상 교육을 하고 있음을 알 수 있다. 선행연구(신예진, 2005)의 결과 월수입과 교육여부는 일치하였으나 근무인원은 병원내 관리실 일치 하지 않았다.

직무만족도에서 근무처 형태별로 근무 시간에 대한 만족도는 프랜차이즈 관리실이 높았으나 병원내 관리실이 낮게 나타나 선행연구(신예진, 2005)의 결과와 일치하지 않았고 업무량, 휴일제도, 직급은 대기업 관리실과 프랜차이즈 관리실이 높게 나타난 반면 개인관리실과 병원내 관리실이 낮게 나타났다. 급여는 프랜차이즈 관리실만 높게 나타났고 나머지 근무처는 모두 낮게 나타나 선행연구(최영재, 2008)의 결과 개인관리실의 경우만 일치하였다. 전체 직무만족도는 프랜차이즈 관리실이 3.51로 높게 나타난 반면 개인관리실 3.02, 병원내 관리실 2.98로 낮게 나타났다. 고용 형태별로는 정규직 3.56, 비정규직 3.32로 정규직이 만족도가 높게 나타나 선행연구(신예진, 2005)의 결과와 일치 하였다.

근무처 형태별 이직요인은 대기업 관리실을 제외하고는 급여불만족이 높게 나타났고, 고용 형태별 이직요인은 정규직과 비정규직 모두 급여불만족이 높게 나타났고 선행연구(신예진, 2005)의 결과는 급여 및 복지제도가 가

장 큰 이직요인으로 연구되었다.

여러 학자들이 제시하는 선행연구에서 직무만족에 대한 구체적인 요인과 그들에 견해는 다음과 같다.

정영선(2006)의 "일부지역 피부관리사의 직무만족에 관한 연구"에서는 고학력일수록 직무만족도가 높았고 실장직급이 전문화와 인간관계 측면에서 만족도가 가장 높았고, 자기개발 만족에서는 보조직책에서 가장 높았으며, 급여는 높을수록 헌신도, 근무여건만족, 자기개발만족이 높은 것을 알 수 있었다. 근무여건과 작업환경, 직업의식에서 만족도가 낮았으며 개인적 여유시간 부족, 업무량 과다, 근무환경 열악, 정당하지 못한 대우 등의 이유로 이직을 생각함으로 직무만족도에 영향을 주는 요인은 안정된 직무와 생활보장, 개인능력과 창의력 발휘, 동료들과 원만한 관계, 근무환경, 상사와의 원만한 관계, 업무에 대한 흥미와 급여 순이었다(오애자, 2000). 근무환경에 대한 전체적인 만족도는 그다지 높지 않았으나 급여 및 복지제도를 큰 문제점으로 두었고, 기술습득, 비전부족, 근무시간 등의 순서로 나타났다(신예진, 2006). 직무만족의 영향에 대한 연구는 연구자의 주관, 지역, 시기, 대상 등에 따라 다양하며, 직무만족도와 이직의도의 상관성을 보면 자기만족과 직업안정성에 대한 만족도가 높아지면 인간관계로 인한 이직의도가 낮아지고, 상사와의 관계나 경영방침 및 자기발전과 교육 상태에 대한 만족도가 높아지면 급여나 혜택으로 인한 이직의도가 낮아진다(최영재, 2008).

본 연구에서 직무만족도 및 이직현황과 요인을 살펴본 결과 근무처 형태별로 프랜차이즈 관리실이 만족도가 높았으며, 고용형태별로는 항목에 따라 차이는 있었지만 상사 및 직원 경영방침에 있어서는 정규직이 만족도가 높게 나타나 결과적으로 고용형태와 근무처 형태에 따라 만족도에 영향을 미친다고 볼 수 있겠다.

본 연구 및 선행 연구로 미루어 볼 때 피부미용사라는 직업이 고학력화

및 전문화되고 있어 직무만족도를 높이고 이직을 줄일 수 있도록 4대 보험 가입 및 근로계약을 작성하고 근무시간에 맞는 급여를 측정하는 것이 직업이 안정화 되는데 궁극적으로 필요하다고 생각한다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 개인피부관리실, 병원내 피부관리실, 대기업 피부관리실, 프랜차이즈 피부관리실에서 종사하고 있는 피부미용사들을 대상으로 근무처 형태와 고용형태에 따른 직무만족도와 직업안정성 및 이직요인을 파악하고 비교 분석하여 직업안정성을 개선하는데 기초자료를 제시하고자 한다.

조사 기간은 2010년 2월 1일부터 3월 31일까지 시행 하였으며 개인 피부관리실, 병원 내 피부 관리실, 대기업 직영 피부 관리실, 프랜차이즈 피부관리실에 종사하는 피부미용사 각 100명 이상 씩 400명 이상을 대상으로 설문지를 배포(방문 또는 우편)하였고 회수한 결과 분석가능한 각 100부씩 총 400부만을 연구 자료로 사용하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 일반적인 특성 중 성별은 여자 96.8%, 남자 3.3%으로 여자의 비중이 높게 나타났고, 연령은 만21-30세가 60%로 가장 높게 나타났고, 학력은 전문대 졸업이 58%로 높았으며, 전공은 미용관련 비전공 45.3%에 비해 미용관련 전공이 54.8%로 조금 높게 나타났다. 결혼여부의 경우 미혼 68.3%로 가장 높게 나타나 피부미용사라는 직업이 전문직으로 인식되고 있어 학력 및 미용관련 전공 진학이 높아지고 있는 것을 알 수 있다.

둘째, 피부미용사의 근무처 형태에 따른 업무형태를 조사해본 결과, 모든 항목에서 유의한 차이가 있었으며, 고용형태에서 병원내 관리실은 4대 보험 가입이 92%로 높게 나타난 반면 개인관리실은 4대 보험 미가입이 80%로 높게 나타나 개인관리실은 적은 급여로 인해 4대 보험 가입을 희망하지 않

는 것을 알 수 있었다. 근로계약서 작성 여부는 프랜차이즈의 경우 '그렇다'가 73%로 높았으나 개인관리실의 경우는 '아니다'가 71%로 높았다. 병원과 프랜차이즈에서는 대부분 근로계약서를 작성하지만 개인관리실에서는 근로계약서는 거의 작성하지 않음을 알 수 있었다. 현 직장 근무기간은 대기업 관리실 60%, 프랜차이즈 관리실 76%로 1년 미만이 높았으나 개인관리실 59%, 병원내 관리실 60%로 1년 이상이 높게 나타나 개인관리실과 병원내 관리실은 1년 이상의 경력자가 많았음을 알 수 있다. 근무경력은 개인관리실 65%, 병원 내 관리실 52%, 대기업 직영 관리실 60%로 3년 이상이 높게 나타났으나, 프랜차이즈는 1년 미만이 58%로 높게 나타났다. 직급은 병원내 관리실 70%, 프랜차이즈 관리실 61%로 사원이 높게 나타났으나, 개인관리실 58%, 대기업 관리실 55%로 실장 이상이 높게 나타났다. 근무시간은 개인관리실 76%, 병원내 관리실 60%, 대기업 관리실 80%로 10시간 미만이 높게 나타난 반면 프랜차이즈 관리실은 10시간 이상이 46%로 나타났고 근무 일수는 병원 내 관리실만 주5일제가 66%로 높았으나 개인관리실 74%, 대기업 관리실 55%, 프랜차이즈 관리실 49%로 주6일제가 높게 나타났다. 월 수입은 100만원 미만이 개인관리실 27%, 병원 내 관리실 6%, 대기업 관리실 20%로 나타난 반면 프랜차이즈 관리실 36%로 높게 나타났다. 근무인원은 개인관리실만 제외하고 병원내 관리실 90%, 대기업 관리실 80%, 프랜차이즈 관리실 61%로 5명 이상이 가장 많았으며, 교육 실시 여부는 개인관리실의 경우 '거의 안함'이 58%로 높게 나타난 반면, 병원내 관리실 76%, 대기업 관리실 100%, 프랜차이즈 관리실 91%로 월 1회 이상 교육을 하고 있어 개인관리실은 교육을 실시하지 않는 경우가 많은 것을 알 수 있다.

셋째, 4대 보험 인식도에서 근무처 형태별로는 4대 보험 인지여부, 4대 보험 필요여부를 제외하고 4대 보험 가입 희망여부 항목만 통계학적으로 유의

한 차이가 있었다. 개인관리실 3.32에 반해 대기업 관리실과 프랜차이즈 관리실 각 3.70, 병원내 관리실 3.66은 4대 보험 가입을 희망하는 것으로 나타났다. 평균적으로 프랜차이즈에 종사하는 직원에 비해 개인관리실에 종사하는 직원이 4대 보험의 인식도가 낮음을 알 수 있었다. 고용 형태별로는 4대 보험 인지여부, 4대 보험 필요여부, 4대 보험 가입 희망여부의 모든 항목에서 통계학적으로 유의한 차이가 있었고, 비정규직 가입이 모든 항목에서 높게 나타나 4대 보험 인지여부, 4대 보험 필요여부, 4대 보험가입 희망여부 모두 4대 보험 가입 비정규직이 다른 고용 형태에 비하여 높게 나타난 것으로 보아 가입희망을 원하거나 필요하다고 생각하는 직원이 많은 것으로 알 수 있고 4대 보험에 대한 인식이 뚜렷하게 높게 나타났음을 알 수 있다.

넷째, 직무만족도에서 근무처 형태별로는 모든 항목에서 유의한 차이가 있었고 전체 직무만족도는 평균적으로 프랜차이즈 관리실이 3.51로 높게 나타난 반면 개인관리실 3.02, 병원내 관리실 2.98로 낮게 나타났다. 근무조건에서 평균적으로 개인관리실과 병원내 관리실에 비해 대기업 관리실과 프랜차이즈 관리실의 만족도가 높게 나타났고, 상사 및 직원 경영방침은 대체로 프랜차이즈 관리실이 만족도가 높았으나 개인관리실이 만족도가 낮게 나타났다. 자기만족도는 평균적으로 프랜차이즈 관리실, 대기업 관리실, 개인관리실, 병원내 관리실 순으로 프랜차이즈 관리실이 높게 나타났다. 복지 및 복리후생은 평균적으로 개인관리실과 병원내 관리실에 비해 대기업 관리실과 프랜차이즈 관리실이 만족도가 높았다. 근무처 형태별 근무 시 중요사항에서는 모든 근무처 형태별 급여를 가장 중요하게 생각하고 있으나 개인관리실과 병원내 관리실은 근무시간, 휴일 및 휴가 순으로, 대기업은 급여와 직종의 장래성, 프랜차이즈의 경우 근무시간, 상사/동료 관계 순으로 중요하게 생각하고 있음을 알 수 있다. 고용 형태별 직무만족도는 평균적으로 정

규직과 비정규직간에 유의한 차이는 없었으나 상사 및 직원 경영방침의 경우만 유의한 차이가 있었다. 근무조건은 근무시간과 직급에 있어서만 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 근무시간의 경우 비정규직이 만족도가 높았고, 직급의 경우 정규직의 만족도 높았음을 알 수 있다. 상사 및 직원 경영방침은 평균적으로 비정규직에 비해 정규직이 유의하게 높았고 원장과의 관계와 경영방침, 직원과의 관계 모두 비정규직에 비해 정규직의 만족도가 높았음을 알 수 있다. 자기만족도에서 직업안정성은 비정규직 3.06, 정규직 3.52로 정규직의 만족도가 높게 나타났음을 알 수 있고 직업적성, 직업만족도, 직업장래성, 능력인정여부는 정규직과 비정규직 간에 유의한 차이가 나타나지 않았다. 복지 및 복리후생에서 직업관련 개발지원은 정규직 2.66, 비정규직 3.01로 비정규직의 만족도가 높게 나타났고, 인센티브 수당, 식사 휴식시간 및 휴식공간에 대해서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 고용형태별 근무시 중요사항의 경우 정규직, 비정규직 모두 급여를 가장 중요하게 생각하고 있으나 정규직의 경우는 근무시간, 휴일 및 휴가 순으로 중요하게 생각하고 있으나, 비정규직의 경우 직종의 장래성, 근무시간 순으로 중요하게 생각하고 있음을 알 수 있다

다섯째, 근무처 형태와 고용 형태별 이직현황은 현재 이직 의향 여부, 이직시기, 이직 횟수의 모든 항목에서 유의한 차이가 있었다. 근무처 형태별 현재 이직 의향 여부는 '생각중이다'가 대기업 관리실 10%, 프랜차이즈 관리실 3%에 비해 개인관리실 35%, 병원내 관리실 36%로 높게 나타났고, 그중 개인관리실이 71.4%로 '1년 이내'에 이직시기를 나타냈다. 이직횟수는 개인관리실 69%, 대기업 관리실 75%로 '2회 이상'이 높게 나타나 개인관리실과 대기업 관리실이 이직률이 높음을 알 수 있었다. 고용 형태별 현재 이직 의향 여부는 정규직의 경우 '아니다'가 높게 나타난 반면 비정규직의 경

우 '생각중이다'가 24.8%로 나타났고, 이직 시기는 '6개월 이내'가 정규직은 27.1% 비정규직은 72%로 나타났다. 이직횟수는 첫 직장이 정규직의 경우 29.4%, 비정규직의 경우 19.8%로 나타났다. 따라서 비정규직이 정규직에 비해 이직률이 높음을 알 수 있었다. 이직요인에서 근무처 형태별의 경우 대기업 관리실을 제외한 나머지 근무처는 급여불만족이 높게 나타났고, 고용 형태별의 경우 정규직과 비정규직 모두 급여불만족이 높게 나타났다.

본 연구 결과, 피부미용사들의 4대 보험 인식도는 정규직이지만 4대 보험 미가입이 높게 나타난 것으로 보아 4대 보험의 중요성을 인식하고 있지 않음을 알 수 있다. 근무처 형태에 따른 직무만족도는 개인관리실과 병원내 관리실의 만족도가 낮게 나타났고 고용형태에 따른 직무만족은 정규직, 비정규직이 큰 차이가 없게 나타났지만, 비정규직이 만족도가 낮게 나타났다. 이직현황도 다른 근무처에 비해 개인관리실과 병원내 관리실의 직원이 현재 이직을 희망하고 있는 것으로 나타났고 정규직인 경우도 이직을 희망하고 있다. 근무처 형태와 고용형태별 피부미용사의 직무만족도와 이직요인에 대하여 연구 한 결과, 근무 시 가장 중요하게 생각하는 것과 이직요인의 공통점은 급여에 관한문제였고, 급여가 안정이 되면 그 외 상황도 어느 정도 이해되리라 생각되며 피부미용사들은 알맞은 급여에 정규직이면서 안정적이고 체계적으로 운영되어지는 피부관리실을 선호하는 것으로 생각되어 각 근무처마다의 장점을 받아들이고 단점을 모안하면 피부미용업계의 발전에 기여할 것이라 사료된다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

본 연구의 설문 대상을 서울의 일부지역을 대상으로 선정하였으므로 전국의 피부관리실을 일반화 하는데 한계점이 있으며 표본수가 적어 우리나라의

전체를 대표하기는 어렵다. 또한 자기주관적인 설문조사에 의하여 자료 수집을 하였으므로 대상자의 편견이 포함되었을 가능성을 배제할 수 없다.

본 연구 결과와 제한점을 바탕으로 다음과 같은 제언하고자 한다. 본 연구에서는 서울의 일부지역에 있는 4가지 유형의 근무처만을 대상으로 하였으므로 향후 연구의 방향에 있어서는 다양한 분야속의 피부관리실에 종사하는 피부미용사를 대상으로 하는 직업안정성과 이직에 대한 변화 및 비교 연구가 더 필요하고 더 많은 표본수와 성별, 지역별에 따른 다양한 연구가 실시되어 피부미용사라는 직업이 안정화 될 수 있는 연구가 필요할 것으로 생각된다.

참 고 문 헌

1. 최영재. 피부미용사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구-일반 피부관리실과 병원 내 관리실을 중심으로. 서경대학교 대학원 미용예술학과 석사학위논문, 2008
2. 박소영. 미용실 직원들의 직무만족에 관한연구. 용인대학교 경영대학원 미용산업경영학과 석사학위논문, 2009
3. 황순욱. 국민 건강 보호를 위한 피부미용 실태조사 및 제도개선 방안연구, 한국보건산업진흥원, 2008
4. 손영훈. 미용산업의 직무만족결정요인에 관한 실증적 연구. 서경대학교 경영행정대학원 미용경영전공 석사학위논문, 2007
5. 서종현. 직무만족의 실태와 개선방안에 관한 연구-미용산업의 미용아티스트를 중심으로. 용인대학교 경영대학원 석사학위논문, 2003
6. 신예진. 피부미용업계 종사자의 취업형태와 직무 만족도에 관한 연구. 중앙대학교 의약식품대학원 석사학위논문, 2005
7. 오애자. 미용사의 직무만족도와 직업관. 경산대학교 보건대학원 석사학위논문, 2001
8. 이진규. 전략적·윤리적 인사관리. 박영사, 2001
9. 이은희. 미용업 종사자의 업무유형에 따른 직무만족도와 피로도. 대구 한의대학교 보건대학원 석사학위논문, 2005
10. 고경아. 미용인의 이직률 개선을 통한 미용업의 발전 방안 연구. 중앙대학교 의약식품대학원 석사학위논문, 2004
11. 김태홍. 시간제 및 임시직 고용 현황과 정책과제. 여성개발원, 1994
12. 조원유. 내·외향적 성격유형과 이직성향의 관계에 미치는 직무만족의 매개

- 역할, 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문, 2005
13. 정영선. 일부지역 피부관리사의 직무만족도에 관한 연구. 광주여자대학교 미용과학대학원 석사학위논문, 2006
 14. 박우성. 노동시장 변화에 대응한 근로기준법제 개선연구, 한국노동연구원, 노동부, 2000
 15. 김선호. 관광호텔 종사원의 이직 개선방안에 관한연구-중·소규모 호텔 중심으로, 경기대 국제문화대학원 석사학위논문, 2006
 16. 최지혜. 미용실 종사자의 직무만족도에 미치는 영향 요인, 대구한의대 보건대학원 석사학위논문, 2004
 17. 박지나. 리조트 종사원의 직무만족요인과 자발적 이직의도간의 상관성 연구, 순천향대학교 산업정보대학원 석사학위논문, 2004
 18. 박운성. 현대조직행동, 서울 전영사, 1998
 19. 통계청. 자료실, 2000
 20. Porter, L. W. and R. M. Steers. Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. Psychological Bulletin, vol.80, 1973

ABSTRACT

Analysis of Job Satisfaction, Job Stability, and Turnover Factor in Estheticians

-Comparison by Work-place form and by Employment form-

Kim, Nam Joo

Major in Skin care and Obesity Management

Graduate School of Cultural Industry

Sungshin Women's University

As the national qualification for esthetician(skin) was enforced in December of 2008 and as an interest in skin care increases rapidly, even estheticians' work places are expanded into diverse fields. Thus, this study tried to analyze estheticians' job satisfaction, job stability and turnover factor by work-place form and by employment form.

It widely distributes questionnaire(visit or postal matter) from February 1, 2010 to March 31 targeting over 400 people by 100 estheticians, respectively, who engage in private skin care center, skin care center within hospital, skin care center directly operated by large company, and skin care center in franchise, and used totally 400 copies by 100 copies, respectively, available for analysis as a result of collection, as research

materials.

The specific results of this study can be summarized as follows.

First, as a result of surveying general characteristics of survey subjects, women accounted for 96.8%, thereby having been much larger than men with 3.3%. Age was the highest in fully 21~30 years old with 60%. Academic background was indicated to be high in junior-college graduate with 58%. It was indicated to be 54.8% in majors related to beauty and to be 45.3% in non-majors related to beauty. The unmarried were indicated to be high with 68.3%. According to a rise in recognition as saying that the job called esthetician is professional, it is grasped to get higher in academic background with over junior-college graduate and in going on to a major related to beauty.

Second, as a result of surveying a task form according to esthetician's work place, there was significant difference in all the items($p < 0.001$). In the employment form, the skin care center within hospital was indicated to be high with 92% for subscription to 4 insurances. On the other hand, the private skin care center was shown to be high with 80% for non-subscription to 4 insurances. As for the appearance of signing an employment contract, a case of franchise was high in 'yes' with 73%. The working period of the current workplace was high in under 1 year with 60% for skin care center of large company and with 76% for franchise skin care center, but was indicated to be high in over 1 year with 59% for private skin care center and with 60% for skin care center within hospital. The working career was indicated to be high in over 3

years with 65% for private care center, 52% for care center within hospital, and 60% for care center directly operated by large company. However, only franchise was indicated to be high in under 1 year with 58%. Job position was indicated to be high in staff with 70% for skin care center within hospital and with 61% for franchise skin care center, but was indicated to be high in over department head with 58% for private care center and with 55% for skin care center of large company. The working time was indicated to be high in under 10 hours with 76% for private care center, with 60% for care center within hospital, and with 80% for skin care center of large company, but was indicated to be high in over 10 hours with 46% for franchise skin care center. The working-day number was high only in care center within hospital with 5-day workweek system in 66%. However, private care center(74%), large company(55%), and franchise(49%) were indicated to be high in 6-day workweek system. The monthly income was indicated to be under 1,000,000 won with 27% for private skin care center, with 6% for skin care center within hospital, and with 20% for skin care center of large company, but was indicated to be high in franchise skin care center with 36%. The working personnel were the largest in over 5 people for care center within hospital(90%), large company(80%), and franchise(61%), just except private care center. The appearance of carrying out education was high in 'almost no execution with 58% in case of private care center. On the other hand, the education can be known to be performed with over once a month with 76% for skin care center within hospital, with 100% for skin care center of large company, and with 91% for

franchise skin care center.

Third, by work-place form in recognition of 4 insurances, only the item for the appearance of desiring to subscribe to 4 insurances had statistically significant difference($p < 0.05$). The subscription to 4 insurances was indicated to be desired by skin care center within hospital with 3.66, skin care center of large company with 3.70, and franchise skin care center with 3.70, compared to private skin care center with 3.32. By employment form, there was statistically significant difference($p < 0.05$, $p < 0.001$) in all the items of the appearance of recognizing 4 insurances, the appearance of requiring 4 insurances, and the appearance of desiring to subscribe for 4 insurances. The subscription of irregular position was indicated to be high in all the items of the appearance of recognizing 4 insurances with 4.29, the appearance of requiring 4 insurances with 4.04, and the appearance of desiring to subscribe for 4 insurances with 4.25.

Fourth, by work-place form in the job satisfaction, there was significant difference($p < 0.001$) in all the items of the working condition, the management policy for superior and staff, the self-satisfaction, and the welfare and well-being. The whole job satisfaction was indicated to be high in franchise skin care center with 3.51, but was indicated to be low in private skin care center with 3.02 and skin care center within hospital with 2.98. By employment form, there was significant difference($p < 0.001$) only in the item of 'management policy for superior and staff.' The satisfaction in the regular position was shown to be high with 3.56 for regular position and with 3.32 for irregular position. As for

important matter given working, both the working-site form and employment form were emphasized wage.

Fifth, the present status for turnover by work-place form and by employment form had significant difference ($p < 0.01$, $p < 0.001$) in all the items of the appearance of current turnover intention, the turnover period, and the turnover frequency. The appearance of the current turnover intention by work-place form was indicated to be 'under thinking' with 35% for private skin care center and with 36% for skin care center within hospital, but was indicated to be 10% for skin care center of large company and to be 3% for franchise skin care center. The appearance of the current turnover intention by employment form was indicated to be high in 'no' with 45.8% for regular position, but was indicated to be 24.8% for irregular position. A turnover factor by work-place form was indicated to be high in dissatisfaction with wage except large company. A turnover factor by employment form was indicated to be high in dissatisfaction with wage both for regular position and irregular position.

Given synthesizing the above results, as for the estheticians' recognition of 4 insurances, the non-subscription to 4 insurances was indicated to be high in the face of regular position. Thus, they can be known not to recognize importance of 4 insurances. The job satisfaction according to work-place form was indicated to be low in satisfaction with the private skin care center and the skin care center within hospital. The job satisfaction according to employment form was

indicated to be low in satisfaction of irregular position. Even as for the present status for turnover, the private skin care center and the skin care center within hospital were indicated to be desired turnover now compared to other work places. Even a case of regular position is desiring turnover. The common point between what is regarded most importantly when working and the turnover factor was a problem about wage. If wage is stabilized, even other situations are thought to be understood to some extent. The estheticians are thought to prefer skin care center that is operated stably and systematically with being regular position in addition to suitable wage. Thus, given accepting merit and supplementing demerit in each work place, it is considered to likely contribute to development in skin beauty businesses. Even in the future, many researches are desired to be performed on job satisfaction, job stability and turnover factor by work-place form and employment form in estheticians, thereby allowing estheticians to be positioned as a professional. Even the working environment is desired to satisfy estheticians' needs. Job satisfaction is also desired to be enhanced in the positive direction.

<부록>

<설문지>

피부미용사의 직무만족도와 직업안정성 및 이직요인분석 -근무처 형태와 고용 형태별 비교-

본 조사의 내용은 통계법 제 8주에 의거, 개인적인 비밀이 보장되며 학술통계 목적으로만 사용됨을 알려드립니다.

안녕하세요?

저는 성신여자대학교 문화산업대학원에서 피부비만관리학을 전공하고 있는 대학원생입니다.

본 설문지는 피부관리실에서 종사하시는 피부관리사들의 직무 만족도와 직업안정성 및 이직요인에 대한 연구를 하고자 작성되었습니다.

본 설문은 익명으로 작성, 통계처리 되며 조사결과는 순수한 학술적 통계의 목적으로만 사용되오니 번거로우시더라도 질문에 솔직하게 응답해주시면 연구에 많은 도움이 될것 입니다.

바쁘신 가운데 귀한 시간 내어 주셔서 감사합니다.

성신여자대학교 문화산업대학원

피부비만관리학

연구자 : 김남주

지도교수 : 김명숙

■ 일반적 특성에 관한 질문

1. 귀하의 성별은? ①여 ②남
2. 귀하의 연령은? ①만20세이하 ②만21~30 ③만31~40 ④만41세이상
3. 귀하의 학력은? ①고졸 ②전문대졸 ③4년제 대학교 졸업 이상
4. 귀하의 최종학력 전공은? ①미용관련전공 ②미용관련 비전공
5. 귀하의 결혼 여부는? ①미혼 ②기혼 ③이혼, 별거 또는 사별

■ 업무형태에 관한 질문

(비정규직이란 : 6개월, 1년 등 2년 미만 기간별 계약직을 의미)

1. 귀하의 고용형태는? ① 정규직(4대보험 미가입) ② 정규직(4대보험 가입)
③ 비정규직(4대보험 미가입) ④비정규직(4대보험 가입)
2. 귀하의 근무지는?
①개인 피부관리실 ②병원내 피부관리실
③대기업 직영 피부관리실(예:코리아나) ④프렌차이즈 피부관리실(예:얼짱몸짱)
3. 입사시 근로계약을 작성하였는가? ①그렇다 ②아니다
4. 현재 직장에서의 귀하의 근무기간은?
①1년미만 ②1년~2년미만 ③2년~3년미만 ④3년이상
5. 피부미용사로서의 근무경력?
①1년미만 ②1년~2년미만 ③2년~3년미만 ④3년이상
6. 귀하의 직급은? ①사원 ②실장이상 ③기타()
7. 하루평균 근무시간? ①8시간 미만 ②8~10시간 미만 ③10시간이상
8. 근무일수? ①주 5일제 ②주 6일제 ③기타()
9. 귀하의 월수입?
①100만원 미만 ②100~150만원 미만 ③150~200만원 미만 ④200만원이상
10. 근무지의 총 근무인원수?(원장제외, 본인포함)
①2명 이하 ②3명 ③4명 ④5명 이상
11. 현 직장에서 교육을 실시하는가?
①거의 안함 ②월 1회 ③월 2회 ④월 3회 ⑤월 4회 이상

12. 직장에서 근무할 때 가장 중요하게 생각되는 5가지는?

- (1)근무시간 (2)업무내용/업무량 (3)휴일 및 휴가 (4)급여문제
 (5)원장, 상사, 동료와의 관계 (6)경영방침 (7)직장분위기
 (8)직종의 안정성 (9)직종에 대한 적성 (10)직종에 대한 만족
 (11)장래성 (12)능력인정 여부 (13)인티브 (14)식사시간 및 휴식시간
 (15)휴식공간 (16)직업관련능력 개발지원 (17)4대보험

■ 근무만족도에 관한 질문

1) 근무조건

설문항목	매우 그렇지않다	그렇지않다	보통	그렇다	매우그렇다
1. 근무시간에 만족하는가?	①	②	③	④	⑤
2. 업무량에 만족하는가?	①	②	③	④	⑤
3. 연간, 월간, 등 휴일에 만족하는가?	①	②	③	④	⑤
4. 직급에 만족하는가?	①	②	③	④	⑤
5. 급여에 만족하는가?	①	②	③	④	⑤

2) 상사 및 직원, 경영방침과의 관계

설문항목	매우 그렇지않다	그렇지않다	보통	그렇다	매우그렇다
1. 직원의 의견을 반영하는 가?	①	②	③	④	⑤
2. 원장과의 관계에 만족하 는가?	①	②	③	④	⑤
3. 귀사의 경영방침에 만족 하는가?	①	②	③	④	⑤
4. 직원과의 관계가 원만한 가?	①	②	③	④	⑤
5. 직장 근무분위기에 만족 하는가?	①	②	③	④	⑤

3) 자기 만족도

설문항목	매우 그렇지않다	그렇지않다	보통	그렇다	매우그렇다
1. 현재 직업이 안정성이 높은가?	①	②	③	④	⑤
2. 현재 직업의 적성에 맞는가?	①	②	③	④	⑤
3. 현재 직업에 만족도가 높은가?	①	②	③	④	⑤
4. 현재 직업이 장래성이 있는가?	①	②	③	④	⑤
5. 현재 능력을 인정받고 있는가?	①	②	③	④	⑤

4) 복지 및 복리후생

설문항목	매우 그렇지않다	그렇지않다	보통	그렇다	매우그렇다
1. 인센티브나 수당에 만족하는가?	①	②	③	④	⑤
2. 식사시간 및 휴식시간에 만족하는가?	①	②	③	④	⑤
3. 휴식공간에 만족하는가?	①	②	③	④	⑤
4. 직업관련개발을 위한 지원이 되어 있는가?	①	②	③	④	⑤

■ 4대보험(건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험)의 인식에 관한 질문

설문항목	매우 그렇지않다	그렇지않다	보통	그렇다	매우그렇다
1. 4대보험에서 4가지가 무엇인지 알고 있는가?	①	②	③	④	⑤
2. 4대보험이 필요하다고 생각하는가?	①	②	③	④	⑤
3. 귀사에 4대보험제도가 보장되어있는가?	①	②	③	④	⑤
4. 4대보험이 되어있지 않다면가입을 희망하는가?	①	②	③	④	⑤

■ 이직에 관한 질문

1. 앞으로 현재 직장을 옮기거나 직장을 그만 둘 생각을 하고 있는가?

- ①생각하고 있다 ②아니다 ③잘 모르겠다

2. 현재 직장을 옮기거나 직장을 그만 둘 생각을 하고 있다면 그 시기는?

- ①6개월이내 ②6개월- 1년이내 ③1-2년이내 ④2-3년이내 ⑤3-4년이내 ⑥기타()

3. 직장을 옮기거나 직장을 그만 둔다면 그 이유 중 가장 중요하게 생각되는 5가지는?

- | | | | |
|--------------------|----------------------------|------------|-----------|
| (1)근무시간 불만족 | (2)과중한 업무 | | |
| (3)휴일 및 휴가 부족 | (4)직급에 불만족 | | |
| (5)급여 불만족 | (6)원만하지 못한 원장, 상사, 동료와의 관계 | | |
| (7)경영방침의 불만족 | (8)직장분위기 불만족 | | |
| (9)직종의 불안정성 | (10)직업이 적성에 맞지 않아서 | | |
| (11)직업에 대한 불만족 | (12)직업이 장래성이 없어서 | | |
| (13)능력을 인정받지 못해서 | (14)인센티브 부족 | | |
| (15)식사시간 및 휴식시간 부족 | (16)휴식공간 부족 | | |
| (17)직업관련 능력개발지원 부족 | (18)4대 보험제도 미보장 | | |
| (19)건강문제 | (20)자기개발의 필요성 | | |
| (21)결혼 | (22)임신, 출산 | (23)주변의 반대 | (24)스카웃제의 |

4. 귀하의 이직횟수는?

- ①첫직장 ②1회 ③2회 ④3회 ⑤4회 ⑥5회 이상

☞ 설문에 응해주셔서 감사드립니다 ☜