



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](#)

안 홍 석 교수지도

석사학위청구논문

피부미용종사자의 전문 직업성과
직무만족도에 관한 연구

2010

성신여자대학교 문화산업대학원

문화산업학과 피부비만관리학 전공

조은정

피부미용종사자의 전문 직업성과
직무만족도에 관한 연구

안 홍 석 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2010년 5월

성신여자대학교 문화산업대학원
문화산업학과 피부비만관리학전공
조은정

인 준 서

조은정의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 _____인

심사위원 _____인

심사위원 _____인

성신여자대학교 문화산업대학원

논문개요

피부 관리는 새롭게 대두되고 있는 전문 직종임에도 불구하고 아직까지 사회적, 직업적으로 피부관리사에 대한 인식과 직업의식이 정립되어 있지 않은 관계로 본 연구를 통해 피부 관리사들의 전문 직업성 인식과 직무만족도를 높여 효율적인 인력관리를 지향하는데 연구의 의의를 두고 있다.

본 연구는 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실의 피부 관리사를 대상으로 근무형태, 전문 직업성, 근무조건(환경) 및 업무 부담, 자기 발전 및 교육상태, 자기만족과 직업 안정성, 직장 동료와의 관계, 미래에 대한 계획에 대하여 연구한 결과 총 300명에게 설문지를 배부하여 225명을 대상으로 분석하였으며 본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 일반적인 특성은 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실의 피부 관리사는 모두 여성이었고, 연령별로는 20~29세의 연령이 각각 65.3%, 76.4%로 대체적으로 높았다. 미혼의 비중이 기혼보다 높았으며 학력은 일반 피부 관리실은 대(재)졸 이상 46.9%, 병원 내 피부 관리실은 전문대(재)졸 52.0%로 일반 피부 관리실의 학력이 더 높은 것으로 나타났고, 전공여부에 있어 일반 피부 관리실 81.6%, 병원 내 피부 관리실 57.5%로 일반 피부 관리실에서 피부 미용 관련 학문 전공자가 더 많은 것으로 나타났다.

둘째, 조사대상자의 근무형태의 분석 결과 직장의 위치는 일반 피부 관리실 52.0%, 병원 내 피부 관리실 75.6%로 병원 내 피부 관리실의 위치가 도심(번화가)에 더 많이 위치한 것으로 나타났다. 직급은 일반 피부 관리실 68.4%, 병원 내 피부 관리실 60.0%로 피부관리사의 비율이 높았고, 근무경력은 1~3년 정도가 일반 피부 관리실 23.5%, 병원 내 피부 관리실 35.4%로 근무경력이 많은 것으로 나타났다. 하루 평균 근무시간은 일반 피부 관리실은 10~12시간

46.9%, 병원 내 피부 관리실은 8~10시간 60.6%로 일반 피부 관리실이 병원 내 피부 관리실보다 하루 평균 근무시간이 많은 것으로 나타났다. 근무일수는 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실 각각 49.0%, 44.9%로 대체적으로 주 6일제 근무가 많은 것으로 나타났다. 월수입에 있어 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실 각각 28.6%, 45.7%로 100~150만원 미만 정도가 많은 것으로 나타났다. 자체교육 실시회수에 있어 일반 피부 관리실은 월 2회 29.6%, 병원 내 피부 관리실은 월 1회 27.6%로 일반 피부 관리실이 병원 내 피부 관리실보다 자체 교육을 더 실시하고 있다. 피부 관리 분야가 정착되기 위하여 가장 필요한 점에 있어 일반 피부 관리실 23.5%, 병원 내 피부 관리실 27.6%로 경제적 소득의 향상이 가장 필요한 것으로 나타났다.

셋째, 조사대상자의 전문 직업성에 대한 연구 결과는 일반 피부 관리실 ($3.53 \pm .54$)이 병원 내 피부 관리실($3.43 \pm .58$)보다 전문 직업성이 높게 나타났고, 연령별로는 30~39세, 기혼, 학력이 높을수록, 피부 미용 관련 학문 비전공일수록 전문 직업성이 높은 것으로 나타났다.

넷째, 조사대상자의 직무 만족도에서는 일반 피부 관리실($3.49 \pm .48$), 병원 내 피부 관리실($3.35 \pm .49$)로 일반 피부 관리실의 직무 만족도가 다소 높은 것으로 나타났고, 연령별로는 30~39세, 학력이 높을수록, 피부 미용 관련 학문 비전공일수록 직무 만족도가 높았고, 직급이 높을수록, 경력이 많을수록, 근무시간이 10시간미만, 월수입 200만 원 이상, 자체교육은 월 3회 일 때 직무 만족도가 있었다. 집중적인 전문교육이 피부 관리가 전문 직업 분야로 정착되기 위하여 필요한 것으로 나타났다.

다섯째, 조사대상자의 미래 계획은 추가로 배우고 싶은 분야에서 일반 피부 관리실은 '경영'(30.6%), 병원 내 피부 관리실 의학 분야(25.2%)였으며, 장래 5년 이내의 계획에서는 일반 피부 관리실은 '전문 Shop 오픈계획'을 가지고 있고, 병원 내 피부 관리실에서는 '관리실 실장급 & 전문 경영인'의 계획을 가지

고 있는 것으로 나타나 차이를 보였다. 피부 미용 분야의 전망에 대하여 전체 83.2%가 긍정적이라고 생각하는 것으로 볼 수 있고 일반 피부 관리실 종사자의 경우 병원 내 피부 관리실 종사자에 비해 상대적으로 피부 미용 분야의 전망이 긍정적이고 생각하는 것으로 나타났다.

본 연구 결과 학력, 직급이 높을수록 근무년수, 월수입, 자체교육 실시횟수가 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 특성을 고려한다면 높은 학력의 피부미용종사자가 많이 배출되고, 현재 직무종사자에 대한 자체교육을 비롯한 보완교육을 실시하여 실력이 늘어난다면, 근무년수가 늘어나고 월수입도 높아지게 될 것이다. 이것은 피부미용종사자의 자부심과 직무만족도 향상을 가져오고 종사자들의 높은 직무만족도는 피부미용 산업의 발전에 기여할 것이라 확신한다.

목 차

논문개요

I. 서론	-----1
1. 연구의 필요성	-----1
2. 연구의 목적	-----3
II. 이론적 배경	-----4
1. 직무만족의 개념	-----4
2. 직무만족 이론	-----4
3. 직무만족의 결정요인	-----8
III. 연구방법 및 연구도구	-----10
1. 연구대상자	-----10
2. 연구도구	-----10
3. 측정도구의 신뢰도 검증	-----11
4. 자료처리 및 분석방법	-----12
IV. 연구결과	-----14
1. 조사대상자의 일반적 특성	-----14
2. 피부미용종사자의 전문 직업성	-----20
3. 피부미용종사자의 직무만족	-----25
4. 피부미용종사자의 전문 직업성과 직무만족의 관계	-----55
5. 피부미용종사자의 미래에 대한 계획	-----55

V. 고찰	-----	58
VI. 결론 및 제언	-----	62
참고문헌	-----	67

ABSTRACT

부록
설문지

그 립 목 차

<그림 1> Maslow의 욕구단계	-----5
<그림 2> Maslow 이론과 Herzberg 이론의 비교	-----7

표 목 차

<표 1> 연구자별 직무만족의 영향요인	-----9
<표 2> 설문지구성	-----11
<표 3> 측정도구의 신뢰도 검증	-----12
<표 4> 조사대상자의 인구통계학적 특성	-----16
<표 5> 조사대상자의 근무형태	-----19
<표 6> 연령에 따른 전문 직업성 차이	-----21
<표 7> 직급에 따른 전문 직업성 차이	-----22
<표 8> 근무 경력에 따른 전문 직업성 차이	-----23
<표 9> 월수입에 따른 전문 직업성 차이	-----24
<표 10> 자체교육 실시횟수에 따른 전문 직업성 차이	-----25
<표 11> 피부미용종사자의 직무만족	-----26
<표 12> 피부미용종사자의 근무조건 및 업무부담 만족도	-----27
<표 13> 피부미용종사자의 자기만족 및 직업안정성 만족도	-----28
<표 14> 연령에 따른 직무만족 차이	-----30
<표 15> 학력사항에 따른 직무만족 차이	-----32
<표 16> 전공여부에 따른 직무만족 차이	-----34
<표 17> 직장위치에 따른 직무만족 차이	-----36
<표 18> 직급에 따른 직무만족 차이	-----38
<표 19> 근무경력에 따른 직무만족 차이	-----41
<표 20> 하루 평균 근무시간에 따른 직무만족 차이	-----43
<표 21> 근무일수에 따른 직무만족 차이	-----46
<표 22> 월수입에 따른 직무만족 차이	-----49
<표 23> 자체교육 실시횟수에 따른 직무만족 차이	-----51
<표 24> 피부 관리 분야가 전문 직업 분야로 정착되기 위해 가장 필요한 점에 따른 직무만족 차이	-----54
<표 25> 피부미용종사자의 전문 직업성과 직무만족의 상관관계	-----55
<표 26> 피부미용종사자의 미래에 대한 계획	-----57

I. 서론

1. 연구의 필요성

피부 미용의 백과사전적 의미는 인체해부학을 기초로 피부과학, 공중 보건학, 화장품학, 전기 물리학 등의 이론을 접목시켜 과학적, 전문적 방법으로 건강하고 아름다운 피부를 추구하는 일련의 행위이다.

오늘날 우리의 생활환경과 양식은 과거와 생활수준과 미의 추구 측면에서 뚜렷하게 구분되고 있다.

첫째, 생활수준부문에서 과거 보릿고개로 대표되는 생존의 문제 해결단계에서 채식과 어류, 무농약 등 웰빙으로 표현되는 질적 문제 해결의 단계를 거쳐 오늘날은 착한소비와 같이 자신의 식생활을 통해 건강추구 뿐만 아니라 사회기부를 실현하는 형태로 발전하고 있다. 둘째, 미에 대해 추구하는 범위와 성적인 면에서도 변화하고 있다. 과거 미의 추구는 성인여성의 전유물로 여겨졌으나 오늘날은 청소년을 거쳐 초등학생들까지 화장과 피부 관리에 관심이 높아 이를 위한 화장품과 피부 관리 상품의 출시가 확대되고 있다. 성별로는 과거 일부 연예인이나 하는 것으로 여겨지던 남성화장과 피부 관리도 오늘날 젊은 남성들이 화장하는 것이 더 이상 부끄럽거나 이상한 것으로 여겨지지 않고 남성 화장품 시장이 또 하나의 화장품업계의 블루오션으로 다가오고 있다.

이런 삶의 질적 변화와 미의 추구 방법이 세분화되고 확대됨에 따라 아름답고 건강한 삶을 추구하기 위한 상품과 직업들이 다양하게 자리 잡고 있다. 이 직업들에는 스파, 테라피, 대체의학과 관련된 피부 관리 업종이 크게 급증하고 하고 있다.(신예진, 2005) 또한 미적인 아름다움을 추구하기 위해 요즘에는 피부적 치료를 하기 위해 메디컬 스킨케어를 받기위한 수요가 늘어나고 있는 추세여서 피부과나 성형외과, 한의원 등에서 앞다투어 병원 내 피부 관리실을 개설하고 있다.(안경민, 2005) 이런 업종의 세분화는 크게 2가지로 구분할 수 있는데, 하나는 피부 관리를 전문적으로 하는 일반 피부 관리실과 병원의 피부과에서의 병원 내 피부 관리실로 구분할 수 있다.

피부미용업무는 공중위생분야로서 국민의 건강과 직결되어 있는 중요한 분야이다. 향후 국가의 산업구조가 제조업에서 서비스업 중심으로 전환되는 차원에서 수요가 증대되고 있으며 머리, 피부미용, 화장 등 분야별로 세분화 및 전문화 되고 있다. 미용의 세계적인 추세에 맞추어 피부미용을 자격제도화 함으로써 피부미용분야 전문 인력을 양성하여 국민의 보건과 건강을 보호하기 위하여 자격제도를 제정하였다.(한국산업인력관리공단 개요) 그리고 피부 관리를 담당하는 피부관리사의 인식과 전문성도 2008년 국가공인 미용사(피부) 자격시험의 인증으로 향상되고 있다고 볼 수 있다. 이는 피부 관리의 중요성과 피부관리사의 전문성을 국가가 인증하였고 또한 피부 관리를 받는 사람들 역시 인식과 지식이 과거에 비해 풍부해졌고 이를 충족하기 위한 전문지식을 연구하는 전문대학교 대학원의 학과 개설과 배출인력도 많아지고 있다.

피부 관리사들은 과거의 단순 노동에서 탈피하여 전문적인 지식을 가지고 소비자에게 관리를 해주어야하고 손을 이용한 관리나 관리에 필요한 제품, 관리에 사용되는 기계에 이르기까지 상세하고 전문적인 지식으로 소비자에게 피부나 체형관리를 해주어서 만족감을 극대화 시켜주는 추세로 발전하고 있다. 이러한 발전은 피부관리사의 고학력 전문화가 되어 피부미용에 관한 정보습득, 피부 관리에서 실습과 경험을 통한 실질지식 체득, 피부 관리의 자체교육 그리고 피부 관리세미나, 특강을 통한 보충교육의 정기적 실시를 통해 이론과 경험을 겸비한 전문인으로 성장해가고 있다. 피부관리사들도 과거 단순 서비스 종사자로서 자신의 직업에 대한 낮은 직업의식을 고객의 피부 관리를 통한 생활의 활력을 제공하는 전문인으로서 자부심을 높여가고 있다.

실제로 요즘에는 피부관리사들도 고학력의 전문교육을 받은 피부관리사가 늘어 이론과 실무를 겸비한 전문가가 늘어나고 과거 소규모 피부 관리에서 피부 관리 샵도 대형화, 고급화추세로 발전해가고 있다. 이를 통해 피부 관리를 통해 상당 부분 수익을 올리는 피부관리사와 피부 관리실도 늘어나고 있으며 피부관리사들도 자부심과 자긍심도 과거에 비해 상당히 높아졌다. (신예진, 2005) 이런 피부관리사의 지위와 변화에 부합되도록 피부관리사의

직무만족도도 충분히 만족하고 있는지는 궁금한 사항이다. 일반적으로 높은 직무만족도는 고객서비스 향상으로 나타나기 때문에 피부관리사의 직무만족도 조사는 의미 있는 사항이라 할 수 있다.

본 연구는 피부관리사들의 직무만족도를 조사하고 이에 미치는 요인을 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실을 2개의 집단으로 구분하고, 각 집단 종사자별 전문 직업성과 직무만족도를 조사하고자 한다. 이 조사를 위해 피부관리사의 피부미용정보와 기술적용 등 전문성 조사와 피부관리사업무에 대한 자신의 의식조사 그리고 직무만족도에 영향을 주는 요인으로 근무시간, 업무량, 직장의 작업환경과 동료환경, 급여, 미래계획과 장래성 등을 구체적으로 조사해보고자 한다.

본 연구를 통해 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실에서 근무하는 피부관리사들의 직업의 전문성과 직무 만족도가 높아지는 계기가 되고 이를 통해 피부관리사가 보다 전문화되고 피부 관련 업종이 발전하는데 기여할 수 있기를 기대해본다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실을 대상으로 전문 직업성과 직무만족도에 대하여 조사, 비교분석하고 피부관리사의 전문 직업인으로서의 자부심을 높이고 효율적인 직무수행으로 직무만족도를 높일 수 있는 기초 자료 및 시사점을 제공하고자 한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 근무지 유형에 따라 피부관리사의 전문 직업성을 비교한다.
- 둘째, 근무지 유형에 따라 피부관리사의 직무만족도를 비교한다.
- 셋째, 근무지 유형에 따라 피부관리사의 미래계획을 비교한다.
- 넷째, 피부관리사의 전문 직업성과 상관관계를 평가한다.

II. 이론적 배경

1. 직무만족의 개념

직무만족(Job Satisfaction)이란 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도이다. 직무만족에 관한 연구는 1935년 Hoppock 이후 많은 연구가 발표되었다. 직무만족의 개념은 학자들의 보는 관점에 따라 다양하게 정의되었는데 그 정의를 살펴보겠다.

Hoppock(1935)는 1935년 초기연구에서 조직구성원의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 종합상태로 직무만족을 정의하였다.

Locke(1976)는 직무를 수행해나가는 과정 혹은 직무의 수행결과에서 느끼는 감정 즉, 개인의 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 유쾌함이나 정서 상태라고 정의하였다.

Bentley와 Rempel(1970)은 개인에게 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하려고 할 때 갖게 되는 직업적 관심 또는 열의하고 하여 개인과 조직의 목표달성과 관련하여 정의하였다.

Cambell(1970)은 개인의 직무와 직무상황에 대한 태도와 느낌의 적극적 혹은 소극적 양상을 뜻한다고 정의하였다.

McCormick과 Tiffin(1974)은 그 직무에서 얻어지거나 경험하는 욕구만족 정도의 함수라고 정의하였다.

Porter와 Lawler(1968)는 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도라고 보고 이러한 수준에 미달할수록 주어진 상황에 대한 불만을 더 커진다고 정의하였다.

Beatty와 Schneier(1981)는 종사원의 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로 개인별로 직무평가에서 얻는 감정적 상태라고 정의하였다.

Quinn과 Magine(1973)은 어떤 특별한 직무내용 즉, 보상, 안전, 감독 등에 대한 만족도를 근거로 계량화된 개선의 정도라고 정의하였다.

이상에서 살펴 본 직무만족에 대한 이론들은 감정, 신념, 태도, 성취감과 같은 심리적인 측면과 보상적인 측면으로 나눌 수 있다. 직무만족은 근무의욕과 사기를 결정하는 중요한 척도이며 개인의 성장과 조직의 발전과 유지에 매우 중요하다.

2. 직무만족이론

직무만족에 대한 연구는 Mayo와 Roethlisberger등에 의해 수행된 Hawthorne 실험으로부터 비롯되었다. 이 실험결과 학자들은 직무만족과 관계가 있는 것으로 생각되는 인간의 동기, 욕구, 가치체계에 관한 연구가 많이 이루어졌는데 Hoppock가 최초로 직무만족에 대한 집중연구를 하였고, 그 후 Maslow, Herzberg, McGregor등이 각각의 동기이론을 발표하였고 여기에서 고찰해 보고자한다.(정치명,2007)

1) Maslow의 욕구위계이론

Maslow는 인간의 동기를 이해하기위해 욕구위계이론으로 발전시켰다. 인간은 부족한 존재로 항상 무엇을 원하고 있어 원하는 욕구가 충족되어지면 새로운 욕구를 위하여 계속 노력하게 된다는 것이다. 그리고 이미 충족되어진 욕구는 인간 행동의 동기유발의 요인이 되지 못하며 달성되지 못한 욕구만이 인간으로 하여금 욕구충족을 위한 행동의 동기가 된다는 것이다. Maslow는 인간의 욕구를 <그림1>과 같이 그 절실한 정도에 따라 생리적 욕구, 안전의 욕구, 사회적 소속의 욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구 순으로 나열하여 이들의 욕구는 하나의 위계를 이루어 선행의 욕구가 충족되어야만 다음의 욕구가 다가와 충족을 요구하게 된다고 보았다.(정태범,2004)



<그림 1> Maslow의 욕구단계

<출처: 정태범, 교육행정학(양서원,2004)>

그러나 욕구의 계서는 개인 또는 문화에 따라 달라질 수 있어서 고정된 것은 아니며, 욕구위계이론에서는 많은 성과와 양적인 것만 문제를 삼고 실제로 자신의 직무를 통하여 얻은 성과와 바라는 성과와의 차이를 문제 삼지는 않았다.

2) Alderfer의 ERG이론

Alderfer의 ERG이론은 Maslow의 다섯 계층의 욕구를 세 단계로 통합하여 이를 생존의 욕구, 관계의 욕구, 성장의 욕구로 정의하였다.

생존의 욕구는 인간이 생존을 유지하기 위하여 필요로 하는 욕구로 생리적 욕구와 안전의 욕구가 포함되며, 관계의 욕구는 타인과의 대인관계를 맺으려고 하는 욕구로 안전의 욕구, 애정 및 소속의 욕구, 자존심이 포함된다. 또한 성장의 욕구는 자기성장을 도모하고 자신의 개인적 잠재능력을 위한 개인의 욕구와 관련된 모든 욕구를 말하며 자아실현의 욕구, 자기존중의 욕구가 포함 된다.

욕구에 대한 Alderfer와 Maslow의 몇 가지 차이점은 첫째, Maslow는 하위 단계 욕구가 충족되면 그 다음단계의 욕구로 이동한다고 보았지만, Alderfer는 여기에 더 추가하여 어느 단계의 욕구가 충족되지 않을 경우 그보다 낮은 단계의 욕구로 퇴행한다는 점을 지적하고 있다. 둘째, Maslow는 강도가 큰 우세한 욕구만이 일어난다고 주장하였으나 Alderfer는 세 가지 욕구가 비록 강도에는 차이가 있을지라도 동시에 나타날 수 있다고 진술하고 있다. 셋째, Maslow와는 다르게 Alderfer는 하위단계의 욕구가 충족되지 않아도 상위단계의 욕구가 발생할 수 있다고 지적하고 있다.

3) Herzberg의 동기 · 위생이론

첫째로, 인간은 이차적 구조를 가지고 있고, 둘째로 불만족과 만족은 별개의 차원에서 불만족을 일으키는 요인과 만족을 주는 요인은 다른 것이며, 셋째로 불만족 요인이 제거는 소극적이며 단기적인 효과를 가질 뿐인데 반해서 만족 요인을 크게 하는 것은 적극적이며 장기적인 효과를 가진다고 했다. 즉 동기 요인은 만족요인이고 위생 요인은 불만족 요인이라고 할 수

있다는 것이다.(이형행,1983)

동기요인은 직무의 성취와 관계되는 요인으로 성취, 인정, 작업 그 자체, 책임, 성장(승진), 존경과 자아실현 욕구 등을 포함하는 것으로 직무만족에 적극적인 영향을 주어 전체의 생산능력을 향상시키고 위생 요인은 직무의 주변 환경과 관련되는 요인으로 정책 및 관리, 감독, 작업조건(보수), 대인관계, 지위, 안정 등을 포함하며 이들은 중핵적인 구성 요인이 아니고 업무를 수행하는 여건에 관계된다고 볼 수 있다. 그리고 만족 요인과 불만족 요인은 상호 배타적이고 별개 차원의 개념이어서 불만족 요인을 제거하여도 직무에 대한 불만만 사라질 뿐이지 직무만족 현상은 나타나지 않는다는 것이다.

그리고 Maslow의 이론과 Herzberg의 이론을 비교해 본다면 <그림2>와 같이 위생요인은 저차원의 욕구와 같고 동기요인은 고차원 욕구와 통한다. Maslows는 인간의 욕구를 배경으로 행동의 동기를 부여할 수 있는데 비하여 Herzberg는 목표를 유인하여 행동의 동기를 부여할 수 있다고 보는 데 차이가 있다.(정태범, 2004)

	Maslow	Herzberg	
고차원의 욕구	일 자 체 성 취 책 임 인 정	일 자 체 성 취 책 임 인 정	동기요인
	성 장 인간관계 감 독	성 장 인간관계 감 독	
저차원의 욕구	안전에의 욕구	회사방침 작업조건 급 여	위생요인
	생리적 욕구		

<그림 2> Maslow 이론과 Herzberg 이론의 비교

<출처 : 정태범, 교육행정학,2004>

4) McGregor의 X · Y이론

McGregor는 인간성에 대한 가정으로 X · Y이론을 제시하였다. 이는 조직 관리자가 인간성에 대하여 어떤 관점을 가지고 있는냐에 따라 조직 관리에 대한 그의 행동이 달라진다는 것을 나타낸 것이다.

X이론은 인간은 원래 게을러서 일하기 싫어하며, 목적달성에 있어서는 강제나 통제로 다스려야 하고, 업무처리에서는 무책임하다는 등의 가정을 가지고 있다. 이 이론은 인간의 특성을 부정적으로 보는 견해로 인간은 금전, 특별급여, 벌에 대한 공포 등에 의해서 동기 부여가 된다는 것이다.

Y이론은 인간은 본래 일을 싫어하지 않으며, 부과된 목표에 대하여 자기 통제적(self-control)이며, 업무에 책임지기를 좋아하며, 최상의 보상은 자기만족과 자기실현에 있다는 등의 가정을 가지고 있다. 이 이론은 인간의 특성을 긍정적인 것으로 보는 견해로 경영주는 외부로부터의 통제를 서서히 약화시키고 성취감, 책임감, 진취성 등을 위한 기회를 열어주면 동기부여가 된다는 것이다.

McGregor는 X이론의 인간관 가설에 의해 유도되는 관리방식은 사람들을 조직 목표로 향해 동기부여를 할 수 없다고 주장한다. Maslow의 욕구 위계설에 근거하여 생리적 욕구와 안전의 욕구, 즉 물리적 욕구는 X이론으로, 그리고 자존의 욕구와 자아실현의 욕구, 즉 정신적 욕구는 Y이론으로 대응시킨 그는 명령과 통제에 의한 관리는 생리적 욕구와 안전의 욕구가 어느 정도 충족되고 고차적인 욕구의 충족을 원하는 사람들에게 동기를 부여하는 방법으로 좋은 방법이 되지 못할 것이라는 전제하에 Y이론이라고 부르는 인간행동에 관련된 이론을 전개한 것이다.(정태범, 2004)

3. 직무만족의 결정요인

직무만족의 결정요인은 종업원이 원하는 것이 무엇이며 어느 정도가 만족되었는가 하는데 따라 결정되며 어떤 것이 종업원이 원하는 것인가를 정확히 파악함으로써 발견할 수 있는 것이다.(신예진,2005)

<표 1> 연구자별 직무만족의 영향요인

연구자	직무만족의 구성요소
Herzberg(1974)	만족 요인(성취감, 인정감, 도전감, 책임감, 성장과 발전), 불만족 요인(정책과 행정, 감독, 근무조건, 인간관계, 봉급, 신분, 안전)
Vaughn & Dunn(1974)	보수, 업무, 승진기회, 동료 및 감독자에 대한 감정
Gorton(1976)	보수, 담당업무, 신분의 안정, 근무조건, 사회적 지위, 승진의 기회, 동료집단의 인간관계
Holdaway(1978)	인정과 지위, 학생, 자원, 교수담당, 행정가로서의 어려움, 업무부담, 봉급과 부급
Hackman & Oldham	성취감, 급여, 안정성, 동료와의 관계, 상사와의 관계, 전반적 만족감
Locke & Latham(1990)	업무, 보수, 승진, 감독, 인간관계
Kim & Loadman(1994)	급여, 승진기회, 전문적 도전감, 전문적 자율성, 근무조건, 동료와의 관계, 학생과의 관계
Klecker & Loadman(1994)	급여 및 부가 혜택, 전문적 발전 기회, 개인적·전문적 도전감 수준, 전문적 자율성 및 의사결정 권한의 수준, 일반적 근무조건(근무시간, 학습규모, 업무부담 등), 동료와의 관계, 학생과의 관계
Spector(2000)	급여, 승진 기회, 상사와의 관계, 부가 혜택, 보상, 조직 운영, 동료 관계, 회사 정책, 상사의 관리 능력
홍승만(2000)	직무 그 자체, 임금 수준, 승진, 인정, 복리후생, 작업 조건, 동료 관계, 회사 정책, 상사의 관리 능력
조국행(2000)	성공가능성 여부, 동료들과의 직장생활 여부, 승진 가능성, 성취감 지각, 기회의 제공
김범준(2001)	근무 조건, 지역사회와의 관계, 전문성 신장, 자아실현, 감독 방식, 후생 복지, 의사소통, 인간관계, 업무량, 승진 기회, 사회적 지위
노종희(2001)	동료애, 혁신성, 업무부담, 보상, 발전성, 자율성
채영병(2005)	인간관계, 근무 환경, 전문성 신장, 보상 체계, 행정 체계, 사회적 인식, 담당 직무

출처 : 윤연희(2007)에서 재인용

III. 연구방법 및 연구도구

1. 연구대상자

본 연구는 피부미용사의 전문 직업성과 직무만족도를 조사하기 위하여 서울, 경기도 일부 지역을 중심으로 일반 피부 관리실과 병원 내 부설 피부 관리실에서 근무하는 피부관리사를 대상으로 설문을 실시하였다.

조사기간은 2010년 3월 15일부터 4월 20일까지였으며, 조사방법은 우편으로 발송하여 회수하는 방법과 직접 방문하는 방법으로 설문 조사하였다. 설문지는 총 300부를 배포하여 230부만 회수되었으나 설문의 응답이 불성실한 것을 제외한 225부가 최종적으로 사용되었다.

2. 연구도구

1) 일반적인 특성

(1) 인구통계학적 특성

피부관리사의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 미용관련 전공여부 등 총 6문항으로 구성하였다.

(2) 근무형태

피부관리사의 근무형태를 파악하기 위하여 근무지, 직장위치, 직급, 근무경력, 근무시간, 근무일수, 월수입, 자체교육 실시여부, 전문직으로의 정착성 등 총10문항으로 구성하였다.

2)전문 직업성

피부 관리사의 전문 직업성을 알아보기 위하여 총 5문항으로 보수, 승진의 기회의 보장, 전문 기술이나 교육정도, 교육 받은 후 반영 여부, 능력 발휘 여부, 전문 분야라는 인식 등으로 5점 척도를 이용하여 '매우 그렇지 않다'에 1점, '그렇지 않다'에 2점, '보통이다'에 3점, '비교적 그렇다'에 4점, '매우 그렇다'에 5점으로 점수가 높을수록 전문 직업성이 높다는 것을 의미한다.

3) 직무만족도

피부 관리사의 직무 만족도를 알아보기 위하여 총 22문항으로 근무조건 및 업무부담 6문항, 근무 시 자기 발전 및 교육상태 5문항, 근무 시 자기만족과 직업안정성 7문항, 직장동료와의 관계 4문항으로 구성하였고, 역시 5점 척도를 이용하였으며, ‘매우 그렇지 않다’에 1점, ‘그렇지 않다’에 2점, ‘보통이다’에 3점, ‘비교적 그렇다’에 4점, ‘매우 그렇다’에 5점으로 점수가 높을수록 직무 만족도가 높은 것을 의미한다.

4) 미래에 대한 계획

피부 관리사의 미래에 대한 계획을 알아보기 위하여 추가로 배우고 싶은 분야, 장래 5년 이내의 계획, 피부미용분야의 전망 등 총 3문항으로 구성하였다.

<표 2> 설문지 구성

구 성	내 용	문 항
인구통계학적 특성	성별, 연령, 결혼여부, 학력, 전공여부	6
근무형태	근무지, 직장위치, 직급, 근무경력, 근무시간, 근무일수, 월수입, 자체교육, 전문직으로서의 정착성	10
전문 직업성	보수, 승진의 기회, 전문기술이나 교육정도, 교육 받은 후 반영여부, 능력 발휘여부, 전문분야라는 인식	5
직무만족도	근무조건 및 업무부담, 자기발전 및 교육상태, 자기만족과 직업안정성, 직장 동료와의 관계	22
미래계획	배우고 싶은 분야, 장래 5년 이내 계획, 피부미용 분야의 전망	3

3. 측정도구의 신뢰도 검증

본 연구에서 다 문항 척도로 측정된 전문 직업성 및 직무만족에 대한 문항이 동질적인 문항들로 구성되었는지 신뢰도를 검증하기 위해 문항간의 내적 일치도를 보는 Cronbach's α 계수를 산출하였다. <표 3>에서 전문 직업성 및

직무만족에 대한 문항의 신뢰도 계수는 모두 .60 이상으로 나타났다. 일반적으로 신뢰도의 척도인 Cronbach's α 값은 정해진 기준이 없지만 .60 이상이면 신뢰도가 있다고 보며 .50 이상이면 분석하는데 큰 문제가 없는 것으로 본다. 따라서 본 연구에서 측정한 전문 직업성 및 직무만족이 모두 .60 이상으로 나타나 전체 항목을 하나의 척도로 보고 종합적으로 분석하는데 문제가 없는 것으로 해석되었다.

<표 3> 측정도구의 신뢰도 검증

구분	문항 수	신뢰도
전문 직업성	5	.711
직무만족	근무조건 및 업무부담	.872
	자기발전 및 교육상태	.855
	자기만족 및 직업안정성	.878
	직장동료와의 관계	.847

4. 자료 처리 및 분석 방법

자료 분석 방법으로 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩(data coding)과 데이터 클리닝(data cleaning)과정을 거쳐, SPSS v. 12.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였다.

구체적으로 다음과 같은 분석을 실시하였다.

첫째, 조사대상자의 인구통계학적 특성 및 근무환경을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 측정 도구의 타당성을 검증하기 위하여 요인 분석을 시행하였으며, 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

셋째, 피부미용종사자의 전문 직업성과 직무만족간 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

넷째, 피부미용종사자의 전문 직업성 및 직무만족에 대해 알아보고, 일반 피부 관리실과 병원 내 관리실에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 독립표본 t-test를 실시하였다.

다섯째, 일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 인구통계학적 특성 및 근무형태에 따라 피부미용종사자의 전문 직업성 및 직무만족에 대해 차이가 있는지를 알아보기 위하여 일원변량분석(One way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검정 방법으로는 Duncan test를 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

1) 조사대상자의 인구통계학적 특성

다음 <표 4>는 조사대상자의 인구통계학적 특성에 대해 알아보기 위하여 빈도분석 및 다중응답분석을 실시한 결과이다. 분석결과 먼저 근무지는 병원 내 관리실이 127명(56.4%), 일반 피부 관리실이 98명(43.6%)으로 나타났다.

전체 225명으로 일반 피부 관리실과 병원 내 관리실 모두 성별은 모두 여성인 것으로 나타났고, 연령에 있어서는 일반 피부 관리실은 20-29세가 64명(65.3%), 30-39세가 20명(20.4%)로, 병원 내 관리실은 20-29세가 97명(76.4%), 30-39세가 27명(21.3%)로 나타나 대체적으로 20-29세가 대다수를 차지하는 것으로 볼 수 있다.

결혼여부에 있어서는 일반 피부 관리실은 미혼이 76명(77.6%), 기혼이 22명(22.4%)으로 나타났고, 병원 내 관리실은 미혼이 97명(76.4%), 기혼이 30명(23.6%)으로 나타나 대체적으로 일반 피부 관리실과 병원 내 관리실 모두 미혼이 많은 것으로 볼 수 있다.

학력사항은 일반 피부 관리실은 고졸 9명(9.2%), 전문대(재)졸 43명(43.9%), 대(재)졸 이상 46명(46.9%)으로 나타났고, 병원 내 관리실은 고졸 18명(14.2%), 전문대(재)졸 66명(52.0%), 대(재)졸 이상 43명(33.9%)으로 나타나 일반 피부 관리실은 대(재)졸 이상이, 병원 내 관리실은 전문대(재) 졸이 다소 많은 것으로 나타났다.

피부미용관련 공부에 있어서는 일반 피부 관리실은 전문대 및 대학과정 73

명(74.5%), 전문피부미용학원 14명(14.3%), 토탈 미용학원 6명(6.1%), 대학원 과정 4명(4.1%), 고등직업학교 2명(2.0%), 문화센터 및 직업훈련원 1명(1.0%), 개인교습 1명(1.0%)순으로 나타났고, 병원 내 관리실은 전문대 및 대학과정 76명(59.8%), 전문피부미용학원 31명(24.4%), 토탈 미용학원 19명(15.0%), 대학원 과정 8명(6.3%), 문화센터 및 직업훈련원 6명(4.7%), 개인교습 4명(3.1%), 고등직업학교 2명(1.6%)순으로 나타나 일반 피부 관리실과 병원 내 관리실 모두 전문대 및 대학과정이 많은 것으로 볼 수 있다.

전공여부에 있어서는 일반 피부 관리실은 80명(81.6%)이 피부미용관련 학문 전공, 18명(18.4%)이 피부미용관련 학문 비전공인 것으로 나타났고, 병원 내 관리실은 73명(57.5%)이 피부미용관련 학문 전공, 54명(42.5%)이 피부미용관련 학문 비전공인 것으로 나타나 일반 피부 관리실에 피부미용관련 학문 전공자가 더 많은 것으로 나타났다.

<표 4> 조사대상자의 인구통계학적 특성

구분	일반 피부 관리실		병원 내 관리실		전체		X ² (p)	
	N	%	N	%	N	%		
연령	20세 미만	6	6.1	1	.8	7	3.1	11.430* (.010)
	20-29세	64	65.3	97	76.4	161	71.6	
	30-39세	20	20.4	27	21.3	47	20.9	
	40세 이상	8	8.2	2	1.6	10	4.4	
결혼여부	미혼	76	77.6	97	76.4	173	76.9	.043 (.836)
	기혼	22	22.4	30	23.6	52	23.1	
학력사항	고졸	9	9.2	18	14.2	27	12.0	4.288 (.117)
	전문대(재)졸	43	43.9	66	52.0	109	48.4	
	대(재)졸 이상	46	46.9	43	33.9	89	39.6	
피부미용 관련 공부	전문대 및 대학과정	73	74.5	76	59.8	149	66.2	-
	대학원 과정	4	4.1	8	6.3	12	5.3	
	전문피부미용학원	14	14.3	31	24.4	45	20.0	
	도달 미용학원	6	6.1	19	15.0	25	11.1	
	문화센터 및 직업훈련원	1	1.0	6	4.7	7	3.1	
	고등직업학교	2	2.0	2	1.6	4	1.8	
	개인교습	1	1.0	4	3.1	5	2.2	
	기타	3	3.1	3	2.4	6	2.7	
전공여부	피부미용관련 학문 전공	80	81.6	73	57.5	153	68.0	14.829** (.000)
	피부미용관련 학문 비전공	18	18.4	54	42.5	72	32.0	
합계		98	100.0	127	100.0	225	100.0	

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

2) 조사대상자의 근무형태

다음 <표 5>는 조사대상자의 근무형태에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과이다. 분석결과 직장의 위치에 있어 일반 피부 관리실은 도심(번화가)이 51명(52.0%), 아파트 상가지역 37명(37.8%), 주택가 11명(4.9%)으로 나타났고, 병원 내 관리실은 도심(번화가)이 96명(75.6%), 아파트 상가지역 27명(21.3%), 주택가 4명(3.1%)으로 나타나 병원 내 관리실의 위치가 도심(번화가)에 더 많이 위치한 것으로 나타났다($p<.01$).

직급에 있어 일반 피부 관리실은 피부관리사 67명(68.4%), 실장 또는 매니저급 19명(19.4%), 피부 관리실 원장 10명(10.2%), 팀장 2명(2.0%)으로 나타났고, 병원 내 관리실은 피부관리사 77명(60.6%), 실장 또는 매니저급 29명(22.8%), 팀장 20명(15.7%), 피부 관리실 원장 1명(8%)으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($p<.01$).

피부관리사 근무경력에 있어 일반 피부 관리실은 6개월 미만 22명(22.4%), 6개월-1년 20명(20.4%), 1-3년 23명(23.5%), 3-5년 16명(16.3%), 5-7년 5명(5.1%), 7년 이상 12명(12.2%)으로 나타났고, 병원 내 관리실은 6개월 미만 12명(9.4%), 6개월-1년 22명(17.3%), 1-3년 45명(35.4%), 3-5년 24명(18.9%), 5-7년 19명(15.0%), 7년 이상 5명(3.9%)으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($p<.01$).

하루 평균 근무시간에 있어 일반 피부 관리실은 8시간 미만 17명(17.3%), 8-10시간 34명(34.7%), 10-12시간 46명(46.9%), 12시간 이상 1명(1.0%)으로 나타났고, 병원 내 관리실은 8시간 미만 14명(11.0%), 8-10시간 77명(60.6%), 10-12시간 26명(20.5%), 12시간 이상 10명(7.9%)으로 나타나 일반 피부 관리실이 병원 내 관리실보다 하루 평균 근무시간이 많은 것으로 나타났다($p<.01$).

근무일수에 있어 일반 피부 관리실은 주 6일제가 48명(49.0%), 주 5일제 33

명(33.7%), 주 6일제 & 월차 8명(8.2%), 격주 1일 휴무제 7명(7.1%)순으로 나타났고, 병원 내 관리실은 주 6일제가 57명(44.9%), 주 5일제 36명(28.3%), 주 6일제 & 월차 29명(22.8%), 격주 1일 휴무제 5명(3.9%)순으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($p < .05$).

월수입에 있어 일반 피부 관리실은 80만원 미만 18명(18.4%), 80-100만원 미만 26명(26.5%), 100-150만원 미만 28명(28.6%), 150-200만원 미만 14명(14.3%), 200-300만원 미만 5명(5.1%), 300만원 이상 7명(7.1%)으로 나타났고, 병원 내 관리실은 80만원 미만 4명(3.1%), 80-100만원 미만 12명(9.4%), 100-150만원 미만 58명(45.7%), 150-200만원 미만 26명(20.5%), 200-300만원 미만 20명(15.7%), 300만원 이상 7명(5.5%)으로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($p < .01$).

자체교육 실시횟수에 있어 일반 피부 관리실은 거의 하지 않는다 20명(20.4%), 월 1회 26명(26.5%), 월 2회 29명(29.6%), 월 3회 10명(10.2%), 월 4회 13명(13.3%)으로 나타났고, 병원 내 관리실은 거의 하지 않는다 34명(26.8%), 월 1회 35명(27.6%), 월 2회 30명(23.6%), 월 3회 3명(2.4%), 월 4회 25명(19.7%)으로 나타나 일반 피부 관리실은 월 2회, 병원 내 관리실은 월 1회 정도 자체교육을 실시하는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

<표 5> 조사대상자의 근무형태

구분	일반 피부 관리실		병원 내 관리실		전체		X ² (p)	
	N	%	N	%	N	%		
직장 위치	도심(번화가)	51	52.0	96	75.6	147	65.3	15.679** (.001)
	아파트 상가지역	37	37.8	27	21.3	64	28.4	
	주택가	7	7.1	4	3.1	11	4.9	
	기타	3	3.1			3	1.3	
근무 주소지	강남지역	36	36.7	52	40.9	88	39.1	10.901 (.053)
	강북지역	10	10.2	27	21.3	37	16.4	
	강서지역	2	2.0	1	.8	3	1.3	
	강동지역	9	9.2	10	7.9	19	8.4	
	경기도 일대	32	32.7	22	17.3	54	24.0	
	기타	9	9.2	15	11.8	24	10.7	
직급	피부 관리실 원장	10	10.2	1	.8	11	4.9	21.488** (.000)
	실장 또는 매니저급	19	19.4	29	22.8	48	21.3	
	팀장	2	2.0	20	15.7	22	9.8	
	피부관리사	67	68.4	77	60.6	144	64.0	
근무경력	6개월 미만	22	22.4	12	9.4	34	15.1	19.387** (.002)
	6개월-1년	20	20.4	22	17.3	42	18.7	
	1-3년	23	23.5	45	35.4	68	30.2	
	3-5년	16	16.3	24	18.9	40	17.8	
	5-7년	5	5.1	19	15.0	24	10.7	
	7년 이상	12	12.2	5	3.9	17	7.6	
하루 평균 근무시간	8시간 미만	17	17.3	14	11.0	31	13.8	26.571** (.000)
	8-10시간	34	34.7	77	60.6	111	49.3	
	10-12시간	46	46.9	26	20.5	72	32.0	
	12시간 이상	1	1.0	10	7.9	11	4.9	
근무 일수	주 5일제	33	33.7	36	28.3	69	30.7	11.609* (.021)
	주 6일제	48	49.0	57	44.9	105	46.7	
	격주 1일 휴무제	7	7.1	5	3.9	12	5.3	
	주 6일제 & 월차	8	8.2	29	22.8	37	16.4	
	기타	2	2.0			2	0.9	
월 수입 (인센티브, 보너스 포함)	80만원 미만	18	18.4	4	3.1	22	9.8	33.958** (.000)
	80-100만원 미만	26	26.5	12	9.4	38	16.9	
	100-150만원 미만	28	28.6	58	45.7	86	36.2	
	150-200만원 미만	14	14.3	26	20.5	40	17.8	
	200-300만원 미만	5	5.1	20	15.7	25	11.1	
	300만원 이상	7	7.1	7	5.5	14	6.2	
자체교육 실시횟수	월 1회	26	26.5	35	27.6	61	27.1	8.944 (.063)
	월 2회	29	29.6	30	23.6	59	26.2	
	월 3회	10	10.2	3	2.4	13	5.8	
	월 4회	13	13.3	25	19.7	38	16.9	
	거의 하지 않는다	20	20.4	34	26.8	54	24.0	
피부관리 분야가 전문직업 분야로 정착되기 위해 가장 필요한 점	피부관리사 자신의 의식전환	15	15.3	20	15.7	35	15.6	8.961 (.111)
	사회적 인식의 변화	21	21.4	13	10.2	34	15.1	
	경제적 소득의 향상	23	23.5	35	27.6	58	25.8	
	근무환경의 개선	15	15.3	19	15.0	34	15.1	
가장 필요한 점	집중적인 전문교육	15	15.3	33	26.0	48	21.3	
	기타	9	9.2	7	5.5	16	7.1	
합계		98	100.0	127	100.0	225	100.0	

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

2. 피부미용종사자의 전문 직업성

다음은 피부미용종사자의 전문 직업성에 대해 알아보고, 일반 피부 관리실과 병원 내 관리실에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 독립표본 t-test를 실시한 결과이다. 또한 일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 인구통계학적 특성 및 근무형태에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 일원변량분석(One way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검정 방법으로는 Duncan test를 실시하였다.

1) 인구통계학적 특성에 따른 전문 직업성

(1) 연령에 따른 전문 직업성 차이

다음 <표 6>는 연령에 따른 전문 직업성에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 각 연령별 20세 미만, 20-29세, 30-39세, 40세 이상 모두 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 전문 직업성이 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 연령에 따라 전문 직업성에 차이가 있는지를 분석한 결과 일반 피부 관리실에 있어 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p<.05$), 29세 미만이나 40세 이상에 비해 30-39세의 경우 상대적으로 전문 직업성이 높은 것으로 나타났다.

<표 6> 연령에 따른 전문 직업성 차이

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p	
	M±SD	M±SD			
연령	20세 미만	3.63 ^a ±.27	3.40±.00	.813	.453
	20-29세	3.42 ^a ±.49	3.40±.58	.167	.868
	30-39세	3.83 ^b ±.59	3.55±.59	1.615	.113
	40세 이상	3.55 ^a ±.69	3.20±.28	.677	.517
	F-value(p)	3.283*(.024)	.546(.652)		
합계	3.53±.54	3.43±.58	1.264	.208	

*p<.05

Duncan : a<b

2) 근무형태에 따른 전문 직업성 차이

(1) 직급에 따른 전문 직업성 차이

다음 <표 7>는 직급에 따른 전문 직업성에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 각 직급별 피부관리사에 있어 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며(p<.05), 일반 피부 관리실(3.46±.50)의 경우 병원 내 관리실(3.25±.58)에 비해 상대적으로 전문 직업성이 높은 것으로 나타났다

반면 각 직급별 피부 관리실 원장, 피부 관리실 실장 또는 매니저급, 팀장에 있어서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다(p>.05).

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 직급에 따라 전문 직업성에 차이가 있는지를 분석한 결과 병원 내 관리실에 있어 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며(p<.01), 피부관리사에 비해 팀장, 피부 관리실 실장 또는 매니저급,

피부 관리실 원장의 경우 상대적으로 전문 직업성이 높은 것으로 나타났다.

<표 7> 직급에 따른 전문 직업성 차이

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p
	M±SD	M±SD		
피부 관리실 원장	3.84±.68	4.00 ^b ±.00	-.225	.827
피부 관리실 실장 또는 매니저급	3.63±.54	3.64 ^b ±.43	-.069	.945
직급	팀장	3.20±.85	-1.501	.149
	피부관리사	3.46±.50	2.272*	.025
F-value(p)		2.029(.115)	7.486**(.000)	
합계	3.53±.54	3.43±.58	1.264	.208

*p<.05, **p<.01
Duncan : a<b

(2) 근무경력에 따른 전문 직업성 차이

다음 <표 8>는 근무경력에 따른 전문 직업성에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 각 근무경력별 6개월-1년, 1-3년, 5-7년, 7년 이상에 있어서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 다소 높게 나타났고, 6개월 미만, 3-5년에 있어서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다(p>.05).

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 근무경력에 따라 전문 직업성에 차이가 있는지를 분석한 결과 일반 피부 관리실에 있어 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며(p<.05), 5년 미만에 비해 5년 이상의 경우 상대적으로 전문 직업성이 높은 것으로 나타났다.

<표 8> 근무경력에 따른 전문 직업성 차이

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p	
	M±SD	M±SD			
경력	6개월 미만	3.40 ^a ±.39	3.47±.68	-.367	.716
	6개월-1년	3.55 ^a ±.52	3.18±.70	1.929	.061
	1-3년	3.39 ^a ±.57	3.36±.50	.203	.839
	3-5년	3.46 ^a ±.58	3.52±.60	-.285	.777
	5-7년	4.04 ^b ±.39	3.72±.44	1.502	.147
	7년 이상	3.85 ^{ab} ±.58	3.56±.52	.967	.349
	F-value(p)	2.560*(.032)	2.134(.066)		
합계	3.53±.54	3.43±.58	1.264	.208	

*p<.05

Duncan : a<b

(3) 월수입에 따른 전문 직업성 차이(인센티브, 보너스 포함)

다음 <표 9>는 월수입에 따른 전문 직업성에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 각 월수입별 80-100만원 미만, 100-150만원 미만, 150-200만원 미만, 200-300만원 미만, 300만원 이상에 있어서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 다소 높게 나타났고, 80만원 미만에 있어서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다(p>.05).

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 월수입에 따라 전문 직업성에 차이가 있는지를 분석한 결과 병원 내 관리실에 있어 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(p<.05), 300만원 미만에 비해 300만원 이상의 경우 상대적으로 전문 직업성이 높은 것으로 나타났다.

<표 9> 월수입에 따른 전문 직업성 차이(인센티브, 보너스 포함)

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p
	M±SD	M±SD		
80만원 미만	3.51±.41	3.65 ^{ab} ±.92	-.487	.632
80-100만원 미만	3.45±.47	3.20 ^a ±.73	1.250	.219
100-150만원 미만	3.41±.56	3.28 ^a ±.54	1.099	.275
월수입 150-200만원 미만	3.69±.44	3.62 ^{ab} ±.47	.461	.647
200-300만원 미만	3.76±.90	3.52 ^a ±.47	.840	.409
300만원 이상	3.83±.78	4.06 ^b ±.36	-.705	.494
F-value(p)	1.256(.290)	4.077 ^{**} (.002)		
합계	3.53±.54	3.43±.58	1.264	.208

**p<.01

Duncan : a<b

(4) 자체교육 실시횟수에 따른 전문 직업성 차이

다음 <표 10>는 자체교육 실시횟수에 따른 전문 직업성에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 각 자체교육 실시횟수별 월 3회에 있어 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며(p<.05), 병원 내 관리실(4.33±.12)의 경우 일반 피부 관리실(3.46±.49)에 비해 상대적으로 전문 직업성이 높은 것으로 나타났다.

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 자체교육 실시횟수에 따라 전문 직업성에 차이가 있는지를 분석한 결과 병원 내 관리실에 있어 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며(p<.01), 전혀 하지 않거나 월 1-2회, 월 4회에 비해 월 3회 정도 실시하는 경우 상대적으로 전문 직업성이 높은 것으로 나타났다.

<표 10> 자체교육 실시횟수에 따른 전문 직업성 차이

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p	
	M±SD	M±SD			
실시횟수	월 1회	3.75±.58	3.49 ^a ±.61	1.689	.097
	월 2회	3.54±.58	3.48 ^a ±.49	.418	.677
	월 3회	3.46±.48	4.33 ^b ±.12	-3.029*	.011
	월 4회	3.38±.37	3.55 ^a ±.60	-.915	.366
	거의 하지 않는다	3.34±.468	3.16 ^a ±.49	1.334	.188
	F-value(p)	2.127(.084)	4.659**(.002)		
합계	3.53±.54	3.43±.58	1.264	.208	

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

Duncan : a<b

3. 피부미용종사자의 직무만족

다음은 피부미용종사자의 직무만족에 대해 알아보고, 일반 피부 관리실과 병원 내 관리실에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 독립표본 t-test를 실시한 결과이다. 또한 일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 인구통계학적 특성 및 근무형태에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 일원변량분석(One way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검정 방법으로는 Duncan test를 실시하였다.

1) 피부미용종사자의 직무만족

다음 <표 11>는 피부미용종사자의 직무만족에 대해 분석한 결과이다. 분석 결과 전반적인 직무만족과 하위요인별 ‘자기만족 및 직업안정성’에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(p<.05). 즉, 전반적인 직무만족에 있어서는 일반 피부 관리실(3.49±.48)의 경우 병원 내 관리실(3.35±.49)에 비해 상대적으로

로 높게 나타났으며, 하위요인별 ‘자기만족 및 직업안정성’에 있어서도 일반 피부 관리실(3.80±.62)의 경우 병원 내 관리실(3.57±.55)에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

<표 11> 피부미용종사자의 직무만족

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p
	M±SD	M±SD		
근무조건 및 업무부담	3.10±.65	2.92±.82	1.746	.082
자기발전 및 교육상태	3.32±.61	3.19±.66	1.510	.133
자기만족 및 직업안정성	3.80±.62	3.57±.55	2.932**	.004
직장동료와의 관계	3.78±.55	3.79±.61	-.202	.840
전체	3.49±.48	3.35±.49	2.262*	.025

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

(1) 근무조건 및 업무부담 만족도

다음 <표 12>는 피부미용종사자의 근무조건 및 업무부담 만족도에 대해 분석한 결과이다. 분석결과 근무조건 및 업무부담 만족도의 하위문항별 ‘현재 작업환경에 적합하다고 생각한다.’에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며(p<.05), 일반 피부 관리실(3.31±.83)의 경우 병원 내 관리실(2.99±1.00)에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 반면 하위문항별 ‘나는 현재 근무시간에 만족한다.’, ‘나는 현재 업무량에 만족한다.’, ‘나는 월간 휴일 수에 만족한다.’, ‘직장 휴게실 시설이나 휴식공간이 충분하다.’, ‘근무하기에 필요한 시설과 장비들은 충분히 갖추어져 있다.’에 있어서도 일반 피부관리실이 병원 내 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였다.

<표 12> 피부미용종사자의 근무조건 및 업무부담 만족도

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p
	M±SD	M±SD		
1. 나는 현재 근무시간에 만족한다.	2.95±.97	2.87±1.09	.537	.592
2. 나는 현재 업무량에 만족한다.	3.07±.83	2.91±1.05	1.221	.223
3. 나는 월간 휴일 수에 만족한다.	2.88±.92	2.71±1.07	1.246	.214
4. 현재 작업환경에 적합하다고 생각한다.	3.31±.83	2.99±1.00	2.505*	.013
5. 직장 휴게실 시설이나 휴식공간이 충분하다.	2.88±.80	2.72±1.13	1.194	.234
6. 근무하기에 필요한 시설과 장비들은 충분히 갖추어져 있다.	3.49±.75	3.31±.89	1.638	.103
전체	3.10±.65	2.92±.82	1.746	.082

*p<.05

(2) 자기만족 및 직업안정성 만족도

다음 <표 13>는 피부미용종사자의 자기만족 및 직업안정성 만족도에 대해 분석한 결과이다. 분석결과 전반적인 자기만족 및 직업안정성 만족도와 하위 문항별 ‘본 직업의 적성이 맞다고 생각한다.’, ‘본 직업에 대해 자부심을 갖고 있다.’, ‘나는 이 일에 대한 만족도가 높다.’, ‘본 직업이 장래성이 있다고 생각한다.’에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(p<.05). 먼저 ‘본 직업의 적성이 맞다고 생각한다.’에 있어서는 일반 피부 관리실(3.82±.79)의 경우 병원 내 관리실(3.55±.72)에 비해 상대적으로 높게 나타났고, ‘본 직업에 대해 자부심을 갖고 있다.’에 있어서도 일반 피부 관리실(3.93±.82)의 경우 병원 내 관리실(3.61±.76)에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 또한 ‘나는 이 일에 대한 만족도가 높다.’에 있어서는 일반 피부 관리실(3.74±.83)의 경우 병원 내 관리실(3.50±.79)에 비해 상대적으로 높게 나타났고, ‘본 직업이 장래성이 있다고 생

각한다.’에 있어서도 일반 피부 관리실(4.06±.76)의 경우 병원 내 관리실 (3.71±.76)에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

<표 13> 피부미용종사자의 자기만족 및 직업안정성 만족도

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p
	M±SD	M±SD		
1. 본 직업의 안정성이 높다고 생각한다.	3.54±.84	3.43±.73	1.104	.271
2. 본 직업의 적성이 맞다고 생각한다.	3.82±.79	3.55±.72	2.622**	.009
3. 본 직업에 대해 자부심을 갖고 있다.	3.93±.82	3.61±.76	3.060**	.002
4. 나는 이 일에 대한 만족도가 높다.	3.74±.83	3.50±.79	2.300*	.022
5. 본 직업이 장래성이 있다고 생각한다.	4.06±.76	3.71±.76	3.463**	.001
6. 현재 하는 일에서 능력을 인정받고 있다고 생각한다.	3.51±.83	3.37±.75	1.324	.187
7. 나는 고객에게 시술한 후 보람을 느낀다.	3.98±.79	3.82±.67	1.651	.100
전체	3.80±.62	3.57±.553	2.932**	.004

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

2) 인구통계학적 특성에 따른 직무만족 차이

(1) 연령에 따른 직무만족 차이

다음 <표 14>는 연령에 따른 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 먼저 전반적인 직무만족에 있어서는 각 연령별 20세 미만, 20-29세, 30-39세, 40세 이상 모두 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직무만족이 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다(p>.05).

하위요인별 살펴보면 근무조건 및 업무부담 만족도에 있어서는 각 연령별 20세 미만, 20-29세, 30-39세, 40세 이상 모두 일반 피부 관리실의 경우 병원

내 관리실에 비해 근무조건 및 업무부담 만족도가 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

자기발전 및 교육상태에 있어서는 40세 이상에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p<.05$), 일반 피부 관리실($3.55\pm.68$)의 경우 병원 내 관리실($2.30\pm.14$)에 비해 상대적으로 자기발전 및 교육상태 만족도가 높은 것으로 나타났다. 반면 20세 미만, 20-29세, 30-39세에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 근무조건 및 업무부담 만족도가 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

자기만족 및 직업안정성에 있어서는 20세 미만, 20-29세에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p<.05$), 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 상대적으로 자기만족 및 직업안정성 만족도가 높은 것으로 나타났다. 반면 30-39세, 40세 이상에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 자기만족 및 직업안정성 만족도가 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

직장동료와의 관계 만족도에 있어서는 각 연령별 20세 미만, 30-39세, 40세 이상에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직장동료와의 관계 만족도가 다소 높게 나타났고, 20-29세에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 연령에 따라 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과 일반 피부 관리실에 있어 전반적인 직무만족도와 병원 내 관리실의 자기만족 및 직업안전성 만족도에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($p<.05$). 즉, 일반 피부 관리실에 있어 전반적인 직무만족도에 있어서는 20-29세에 비해 20세 미만이나 30세 이상에서 높게 나타났으며, 병원 내 관리실의 자기만족 및 직업안전성 만족도에 있어서는 20세 미만에 비해 20세

이상에서 상대적으로 높게 나타나 다소 차이를 보였다.

<표 14> 연령에 따른 직무만족 차이

구분		일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p
		M±SD	M±SD		
근무조건 및 업무부담	20세 미만	3.42±.59	3.00±.00	.660	.538
	20-29세	2.96±.64	2.87±.76	.788	.432
	30-39세	3.33±.57	3.12±1.04	.809	.423
	40세 이상	3.33±.77	2.42±.35	1.593	.150
	F-value(p)	2.684(.051)	.874(.456)		
자기발전 및 교육상태	20세 미만	3.67±.27	3.60±.00	.226	.830
	20-29세	3.20±.57	3.19±.57	.135	.893
	30-39세	3.51±.71	3.25±.92	1.045	.301
	40세 이상	3.55±.68	2.30±.14	2.469*	.039
	F-value(p)	2.619(.055)	1.429(.238)		
자기만족 및 직업안정성	20세 미만	3.67±.23	2.71 ^a ±.00	3.780*	.013
	20-29세	3.71±.59	3.49 ^{bc} ±.49	2.562*	.011
	30-39세	4.07±.52	3.90 ^c ±.61	.983	.331
	40세 이상	3.89±1.04	3.14 ^{ab} ±.81	.940	.375
	F-value(p)	1.935(.129)	5.705**(.001)		
직장동료와 의 관계	20세 미만	3.92±.20	3.75±.00	.756	.484
	20-29세	3.73±.55	3.83±.59	-1.100	.273
	30-39세	3.88±.62	3.69±.66	1.007	.320
	40세 이상	3.78±.62	3.25±.35	1.135	.289
	F-value(p)	.482(.696)	.961(.413)		
전체	20세 미만	3.64 ^b ±.30	3.18±.00	1.450	.207
	20-29세	3.39 ^a ±.44	3.32±.42	1.144	.254
	30-39세	3.70 ^b ±.48	3.50±.68	1.143	.259
	40세 이상	3.64 ^b ±.69	2.77±.26	1.692	.129
	F-value(p)	2.826*(.043)	2.007(.117)		
합계		3.49±.48	3.35±.49	2.262*	.025

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

Duncan : a<b<c

(2) 학력사항에 따른 직무만족 차이

다음 <표 15>는 학력사항에 따른 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 먼저 전반적인 직무만족에 있어서는 전문대(재)졸에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .01$), 일반 피부 관리실($3.54 \pm .44$)의 경우 병원 내 관리실($3.29 \pm .47$)에 비해 상대적으로 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

하위요인별 살펴보면 근무조건 및 업무부담 만족도에 있어서는 전문대(재)졸에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .01$), 일반 피부 관리실($3.21 \pm .59$)의 경우 병원 내 관리실($2.81 \pm .78$)에 비해 상대적으로 근무조건 및 업무부담 만족도가 높은 것으로 나타났다.

자기만족 및 직업안정성에 있어서는 전문대(재)졸에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 일반 피부 관리실($3.72 \pm$)의 경우 병원 내 관리실($3.47 \pm$)에 비해 상대적으로 자기만족 및 직업안정성 만족도가 높은 것으로 나타났다.

직장동료와의 관계 만족도에 있어서는 전문대(재)졸에서 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직장동료와의 관계 만족도가 다소 높게 나타났다고, 고졸이나 대(재)졸 이상에서 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 학력사항에 따라 전문 직업성에 차이가 있는지를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

<표 15> 학력사항에 따른 직무만족 차이

구분		일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p
		M±SD	M±SD		
근무조건 및 업무부담	고졸	3.11±.69	2.92±1.05	.504	.619
	전문대(재)졸	3.21±.59	2.81±.78	2.894**	.005
	대(재)졸 이상	2.98±.69	3.09±.78	-.664	.508
	F-value(p)	1.420(.247)	1.463(.236)		
자기발전 및 교육상태	고졸	3.22±.76	3.02±.80	.624	.538
	전문대(재)졸	3.40±.60	3.20±.62	1.679	.096
	대(재)졸 이상	3.26±.60	3.24±.67	.142	.887
	F-value(p)	.741(.479)	.721(.488)		
자기만족 및 직업안정성	고졸	3.81±.69	3.63±.54	.720	.478
	전문대(재)졸	3.72±.60	3.47±.57	2.227*	.028
	대(재)졸 이상	3.87±.63	3.70±.52	1.407	.163
	F-value(p)	.673(.513)	2.505(.086)		
직장동료와 의 관계	고졸	3.69±.68	3.83±.79	-.449	.657
	전문대(재)졸	3.87±.48	3.82±.59	.465	.643
	대(재)졸 이상	3.70±.59	3.73±.55	-.213	.831
	F-value(p)	1.177(.313)	.369(.692)		
전체	고졸	3.46±.65	3.34±.67	.475	.639
	전문대(재)졸	3.54±.44	3.29±.47	2.720**	.008
	대(재)졸 이상	3.46±.48	3.43±.43	.268	.789
	F-value(p)	.315(.731)	1.062(.349)		
합계		3.49±.48	3.35±.49	2.262*	.025

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

(3) 전공여부에 따른 직무만족 차이

다음 <표 16>는 전공여부에 따른 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 먼저 전반적인 직무만족에 있어서는 피부미용관련 학문 비전공에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며(p<.05), 일반 피부 관리실(3.72±.58)의 경우 병원 내 관리실(3.32±.61)에 비해 상대적으로 직무만족이 높

은 것으로 나타났다.

자기발전 및 교육상태에 있어서는 피부미용관련 학문 비전공에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 일반 피부 관리실($3.54 \pm .77$)의 경우 병원 내 관리실($3.11 \pm .76$)에 비해 상대적으로 자기발전 및 교육상태 만족도가 높은 것으로 나타났다.

자기만족 및 직업안정성에 있어서는 피부미용관련 학문 비전공에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .01$), 일반 피부 관리실($4.06 \pm .60$)의 경우 병원 내 관리실($3.57 \pm .63$)에 비해 상대적으로 자기만족 및 직업안정성 만족도가 높은 것으로 나타났다.

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 전공여부에 따라 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과 일반 피부 관리실에 있어 전반적인 직무만족도와 하위요인별 자기만족 및 직업안정성, 직장동료와의 관계 만족도에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 피부미용관련 학문 비전공의 경우 전공에 비해 상대적으로 높게 나타남을 알 수 있다.

<표 16> 전공여부에 따른 직무만족 차이

구분		일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p
		M±SD	M±SD		
근무조건 및 업무부담	피부미용관련 학문 전공	3.05±.64	2.89±.69	1.441	.152
	피부미용관련 학문 비전공	3.30±.69	2.95±.98	1.389	.169
	t-value(p)	1.460(.148)	.376(.708)		
자기발전 및 교육상태	피부미용관련 학문 전공	3.27±.56	3.25±.58	.224	.823
	피부미용관련 학문 비전공	3.54±.77	3.11±.76	2.099*	.039
	t-value(p)	1.741(.085)	-1.166(.246)		
자기만족 및 직업안정성	피부미용관련 학문 전공	3.74±.61	3.56±.50	1.947	.053
	피부미용관련 학문 비전공	4.06±.60	3.57±.63	2.846**	.006
	t-value(p)	1.997*(.049)	.105(.917)		
직장동료와의 관계	피부미용관련 학문 전공	3.72±.55	3.88±.56	-1.738	.084
	피부미용관련 학문 비전공	4.01±.53	3.68±.65	1.985	.051
	t-value(p)	2.061*(.042)	-1.868(.064)		
전체	피부미용관련 학문 전공	3.44±.44	3.37±.39	1.105	.271
	피부미용관련 학문 비전공	3.72±.58	3.32±.61	2.503*	.015
	t-value(p)	2.328*(.022)	-.557(.578)		
합계		3.49±.48	3.35±.49	2.262*	.025

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

3) 근무형태에 따른 직무만족 차이

(1) 직장위치에 따른 직무만족 차이

다음 <표 17>는 직장위치에 따른 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 먼저 전반적인 직무만족에 있어서는 각 직장위치별 도심(번화가), 아파트 상가지역, 주택가 모두 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직무만족이 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다(p>.05).

하위요인별 살펴보면 근무조건 및 업무부담 만족도에 있어서는 각 직장위치별 도심(번화가), 아파트 상가지역, 주택가 모두 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 근무조건 및 업무부담 만족도가 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

자기만족 및 직업안정성 만족도에 있어서는 도심(번화가)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p<.05$), 일반 피부 관리실($3.76\pm.51$)의 경우 병원 내 관리실($3.57\pm.52$)에 비해 상대적으로 자기만족 및 직업안정성 만족도가 높은 것으로 나타났다. 반면 직장위치별 아파트 상가지역, 주택가 모두 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 자기발전 및 교육상태 만족도가 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 직장위치에 따라 전문 직업성에 차이가 있는지를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

<표 17> 직장위치에 따른 직무만족 차이

구분		일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p
		M±SD	M±SD		
근무조건 및 업무부담	도심(변화가)	3.04±.69	2.89±.85	1.063	.289
	아파트 상가지역	3.14±.60	3.01±.79	.768	.445
	주택가	3.19±.63	3.04±.29	.437	.672
	기타	3.33±.76	- -	-	-
	F-value(p)	.375(.771)	.257(.773)		
자기발전 및 교육상태	도심(변화가)	3.25±.59	3.15±.68	.902	.368
	아파트 상가지역	3.39±.62	3.29±.63	.632	.529
	주택가	3.29±.76	3.60±.16	-.803	.443
	기타	3.80±.40	- -	-	-
	F-value(p)	1.028(.384)	1.290(.279)		
자기만족 및 직업안정성	도심(변화가)	3.76±.51	3.57±.52	2.164*	.032
	아파트 상가지역	3.83±.73	3.56±.68	1.499	.139
	주택가	3.73±.71	3.54±.60	.472	.648
	기타	4.10±.79	- -	-	-
	F-value(p)	.333(.801)	.011(.989)		
직장동료와 의 관계	도심(변화가)	3.66±.49	3.83±.64	-1.598	.112
	아파트 상가지역	3.94±.55	3.72±.50	1.633	.108
	주택가	3.75±.91	3.44±.32	.650	.532
	기타	3.75±.25	- -	-	-
	F-value(p)	1.861(.141)	1.014(.366)		
전체	도심(변화가)	3.43±.45	3.33±.49	1.143	.255
	아파트 상가지역	3.56±.47	3.38±.53	1.466	.148
	주택가	3.49±.68	3.40±.16	.254	.805
	기타	3.76±.57	- -	-	-
	F-value(p)	.859(.466)	.099(.905)		
합계	3.49±.48	3.35±.49	2.262*	.025	

*p<.05

(2) 직급에 따른 직무만족 차이

다음 <표 18>는 직급에 따른 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과이

다. 분석결과 먼저 전반적인 직무만족에 있어서는 피부관리사에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 일반 피부 관리실($3.42 \pm .45$)의 경우 병원 내 관리실($3.26 \pm .52$)에 비해 상대적으로 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 반면 직급별 피부 관리실 실장 또는 매니저급에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직무만족이 다소 높게 나타났고, 피부 관리실 원장이나 팀장에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

하위요인별 살펴보면 근무조건 및 업무부담 만족도에 있어서는 각 직급별 피부 관리실 실장 또는 매니저급, 피부관리사에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 근무조건 및 업무부담 만족도가 다소 높게 나타났고, 피부 관리실 원장이나 팀장에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

자기만족 및 직업안정성 만족도에 있어서는 피부관리사에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .01$), 일반 피부 관리실($3.71 \pm .62$)의 경우 병원 내 관리실($3.43 \pm .56$)에 비해 상대적으로 자기만족 및 직업안정성 만족도가 높은 것으로 나타났다.

직장동료와의 관계 만족도에 있어서는 팀장에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 병원 내 관리실($3.73 \pm .37$)의 경우 일반 피부 관리실($3.13 \pm .53$)에 비해 상대적으로 직장동료와의 관계 만족도가 높은 것으로 나타났다.

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 직급에 따라 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과 병원 내 관리실에 있어 자기만족 및 직업안정성 만족도에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .01$), 비교적 직급이 높을수록 상대적으로 높게 나타남을 알 수 있다.

<표 18> 직급에 따른 직무만족 차이

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p
	M±SD	M±SD		
근무조건 및 업무부담	피부관리실 원장	4.00±.00	-1.011	.338
	피부관리실 실장 또는 매니저급	3.30±.62	1.764	.084
	팀장	2.50±.47	-1.059	.302
	피부관리사	3.02±.65	1.547	.124
	F-value(p)	1.979(.122)	1.661(.179)	
자기발전 및 교육상태	피부관리실 원장	4.00±.00	-.544	.599
	피부관리실 실장 또는 매니저급	3.52±.67	1.142	.259
	팀장	3.20±.28	-.582	.567
	피부관리사	3.23±.56	1.436	.153
	F-value(p)	1.683(.176)	2.262(.085)	
자기만족 및 직업안정성	피부관리실 원장	4.00 ^b ±.00	.221	.830
	피부관리실 실장 또는 매니저급	3.94±.63	.310	.758
	팀장	3.64±.10	.062	.951
	피부관리사	3.71±.62	2.919 ^{**}	.004
	F-value(p)	1.703(.172)	5.849 ^{**} (.001)	
직장동료와 의 관계	피부관리실 원장	4.00±.00	-.214	.835
	피부관리실 실장 또는 매니저급	3.89±.63	1.054	.297
	팀장	3.13±.53	-2.127 [*]	.046
	피부관리사	3.75±.53	-.957	.340
	F-value(p)	1.410(.245)	.515(.673)	
전체	피부관리실 원장	4.00±.00	-.501	.629
	피부관리실 실장 또는 매니저급	3.66±.51	1.486	.144
	팀장	3.14±.32	-1.071	.297
	피부관리사	3.42±.45	1.983 [*]	.049
	F-value(p)	2.617(.056)	2.428(.069)	
합계	3.49±.48	3.35±.49	2.262 [*]	.025

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

Duncan : a<b

(3) 근무경력에 따른 직무만족 차이

다음 <표 19> 근무경력에 따른 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 먼저 전반적인 직무만족에 있어서는 6개월-1년, 7년 이상에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 상대적으로 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 반면 근무경력별 1-3년, 5-7년에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직무만족이 다소 높게 나타났고, 6개월 미만, 3-5년에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

하위요인별 살펴보면 근무조건 및 업무부담 만족도에 있어서는 7년 이상에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 일반 피부 관리실($3.57 \pm .67$)의 경우 병원 내 관리실($2.73 \pm .80$)에 비해 상대적으로 근무조건 및 업무부담 만족도가 높은 것으로 나타났다.

자기발전 및 교육상태 만족도에 있어서는 7년 이상에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 일반 피부 관리실($3.62 \pm .70$)의 경우 병원 내 관리실(2.52 ± 1.05)에 비해 상대적으로 자기발전 및 교육상태 만족도가 높은 것으로 나타났다.

자기만족 및 직업안정성 만족도에 있어서는 6개월-1년, 7년 이상에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .01$), 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 상대적으로 자기만족 및 직업안정성 만족도가 높은 것으로 나타났다.

직장동료와의 관계 만족도에 있어서는 6개월 미만, 7년 이상에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 7년 이상에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 상대적으로 직장동료와의 관계 만족도가 높은 것

으로 나타났으나 6개월 미만에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 근무경력에 따라 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과 일반 피부 관리실에 있어 전반적인 직무만족과 하위요인별 근무조건 및 업무부담, 자기발전 및 교육상태, 자기만족 및 직업안정성, 직장동료와의 관계 만족도와 병원 내 관리실에 있어 자기발전 및 교육상태, 자기만족 및 직업안정성 만족도에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다 ($p < .05$). 즉, 일반 피부 관리실에 있어 전반적인 직무만족과 하위요인별 근무조건 및 업무부담, 자기발전 및 교육상태, 자기만족 및 직업안정성, 직장동료와의 관계 만족도에 있어서는 비교적 근무년수가 많을수록 높게 나타나는 경향을 보인 반면, 병원 내 관리실에 있어 자기발전 및 교육상태, 자기만족 및 직업안정성 만족도에 있어서는 근무년수가 적을수록 높게 나타나는 경향을 보여 다소 차이를 보였다.

<표 19> 근무경력에 따른 직무만족 차이

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p	
	M±SD	M±SD			
근무조건 및 업무부담	6개월 미만	3.22 ^{ab} ±.51	3.00±.88	.930	.359
	6개월-1년	3.01 ^a ±.84	2.74±.80	1.051	.300
	1-3년	2.91 ^a ±.61	2.82±.76	.460	.647
	3-5년	2.85 ^a ±.45	3.19±.85	-1.475	.148
	5-7년	3.40 ^{ab} ±.45	3.00±.94	.910	.372
	7년 이상	3.57 ^b ±.67	2.73±.80	2.229*	.042
	F-value(p)	2.793 ^{**} (.022)	.976(.435)		
자기발전 및 교육상태	6개월 미만	3.18 ^a ±.47	3.40 ^b ±.57	-1.204	.237
	6개월-1년	3.34 ^a ±.60	2.96 ^{ab} ±.66	1.932	.060
	1-3년	3.24 ^a ±.62	3.09 ^b ±.59	1.008	.317
	3-5년	3.16 ^a ±.54	3.40 ^b ±.62	-1.248	.220
	5-7년	4.00 ^b ±.74	3.47 ^b ±.63	1.604	.123
	7년 이상	3.62 ^{ab} ±.70	2.52 ^a ±1.05	2.564*	.022
	F-value(p)	2.503 [*] (.036)	3.492 ^{**} (.006)		
자기만족 및 직업안정성	6개월 미만	3.59 ^a ±.51	3.61 ^{ab} ±.50	-.089	.929
	6개월-1년	3.94 ^{ab} ±.48	3.36 ^a ±.62	3.409 ^{**}	.002
	1-3년	3.63 ^a ±.75	3.57 ^{ab} ±.54	.432	.667
	3-5년	3.60 ^a ±.54	3.51 ^{ab} ±.50	.554	.583
	5-7년	4.09 ^{ab} ±.31	3.92 ^b ±.48	.732	.472
	7년 이상	4.39 ^b ±.47	3.40 ^a ±.63	3.602 ^{**}	.003
	F-value(p)	4.532 ^{**} (.001)	2.451 [*] (.037)		
직장동료와 의 관계	6개월 미만	3.68 ^a ±.40	4.06±.60	-2.223*	.033
	6개월-1년	3.84 ^a ±.58	3.76±.75	.368	.715
	1-3년	3.77 ^a ±.63	3.88±.63	-.694	.490
	3-5년	3.56 ^a ±.61	3.53±.49	.180	.858
	5-7년	4.30 ^b ±.48	3.87±.44	1.932	.066
	7년 이상	3.92 ^{ab} ±.43	3.40±.42	2.270*	.038
	F-value(p)	1.783(.124)	2.165(.062)		
전체	6개월 미만	3.41 ^a ±.35	3.48±.50	-.440	.663
	6개월-1년	3.53 ^a ±.48	3.17±.58	2.176*	.036
	1-3년	3.37 ^a ±.50	3.31±.42	.519	.606
	3-5년	3.29 ^a ±.44	3.40±.48	-.778	.441
	5-7년	3.92 ^b ±.33	3.56±.50	1.520	.143
	7년 이상	3.91 ^b ±.46	3.02±.63	3.251 ^{**}	.005
	F-value(p)	4.217 ^{**} (.002)	2.036(.078)		
합계	3.49±.48	3.35±.50	2.262*	.025	

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

Duncan : a<b

(4) 하루 평균 근무시간에 따른 직무만족 차이

다음 <표 20>는 하루 평균 근무시간에 따른 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 먼저 전반적인 직무만족에 있어서는 8-10시간에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 일반 피부 관리실($3.62 \pm .47$)의 경우 병원 내 관리실($3.39 \pm .48$)에 비해 상대적으로 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

하위요인별 근무조건 및 업무부담 만족도에 있어서는 10-12시간에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .01$), 일반 피부 관리실($2.88 \pm .61$)의 경우 병원 내 관리실($2.41 \pm .71$)에 비해 상대적으로 근무조건 및 업무부담 만족도가 높은 것으로 나타났다.

자기만족 및 직업안정성 만족도에 있어서는 8-10시간에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .01$), 일반 피부 관리실($3.94 \pm .56$)의 경우 병원 내 관리실($3.53 \pm .57$)에 비해 상대적으로 자기만족 및 직업안정성 만족도가 높은 것으로 나타났다.

직장동료와의 관계 만족도에 있어서는 10-12시간에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .01$), 병원 내 관리실($4.07 \pm .56$)의 경우 일반 피부 관리실($3.64 \pm .49$)에 비해 상대적으로 직장동료와의 관계 만족도가 높은 것으로 나타났다.

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 하루 평균 근무시간에 따라 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과 일반 피부 관리실에 있어 근무조건 및 업무부담 만족도와 병원 내 관리실에 있어 근무조건 및 업무부담 만족도에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($p < .01$). 즉, 일반 피부 관리실에 있어 근무조건 및 업무부담 만족도에 있어서는 비교적 하루 평균 근무시간이 적을수록 높게 나타나는 경향을 보였고, 병원 내 관리실에 있어 근무조건 및 업무

부담 만족도에 있어서는 하루 평균 근무시간이 적을수록 높게 나타나는 경향을 보여 다소 차이를 보였다.

<표 20> 하루 평균 근무시간에 따른 직무만족 차이

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p	
	M±SD	M±SD			
근무조건 및 업무부담	8시간 미만	3.45 ^b ±.58	3.30 ^b ±.80	.619	.541
	8-10시간	3.22 ^{ab} ±.65	3.10 ^b ±.75	.799	.426
	10-12시간	2.88 ^a ±.61	2.41 ^a ±.71	2.933**	.005
	12시간 이상	2.83 ^a ±.00	2.30 ^a ±.83	.615	.554
	F-value(p)	4.295**(.007)	8.857**(.000)		
자기발전 및 교육상태	8시간 미만	3.44±.59	3.24±.72	.814	.422
	8-10시간	3.46±.57	3.27±.66	1.447	.151
	10-12시간	3.17±.63	3.05±.56	.860	.393
	12시간 이상	3.40±.00	2.88±.78	.632	.543
	F-value(p)	1.709(.170)	1.570(.200)		
자기만족 및 직업안정성	8시간 미만	3.66±.77	3.68±.64	-.076	.940
	8-10시간	3.94±.56	3.53±.57	3.489**	.001
	10-12시간	3.74±.59	3.59±.52	1.075	.286
	12시간 이상	3.71±.00	3.60±.44	.247	.810
	F-value(p)	1.012(.391)	.323(.809)		
직장동료와 의 관계	8시간 미만	3.99±.54	3.77±.76	.932	.359
	8-10시간	3.85±.61	3.73±.58	1.037	.302
	10-12시간	3.64±.49	4.07±.56	-3.441**	.001
	12시간 이상	4.00±.00	3.60±.57	.672	.519
	F-value(p)	2.151(.099)	2.521(.061)		
전체	8시간 미만	3.61±.50	3.49±.64	.578	.567
	8-10시간	3.62±.47	3.39±.48	2.330*	.022
	10-12시간	3.36±.45	3.23±.38	1.193	.237
	12시간 이상	3.45±.00	3.08±.56	.638	.539
	F-value(p)	2.491(.065)	2.109(.103)		
합계	3.49±.48	3.35±.49	2.262*	.025	

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

Duncan : a<b

(5) 근무일수에 따른 직무만족 차이

다음 <표 21>는 근무일수에 따른 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 먼저 전반적인 직무만족에 있어서는 주 6일제에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .01$), 일반 피부 관리실($3.45 \pm .48$)의 경우 병원 내 관리실($3.20 \pm .50$)에 비해 상대적으로 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 반면 근무일수별 주 5일제나 격주 1일 휴무제에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직무만족이 다소 높게 나타났고, 주 6일제 & 월차에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

하위요인별 살펴보면 근무조건 및 업무부담 만족도에 있어서는 근무일수별 주 5일제나 주 6일제, 격주 1일 휴무제에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 근무조건 및 업무부담 만족도가 다소 높게 나타났고, 주 6일제 & 월차에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

자기발전 및 교육상태 만족도에 있어서는 주 6일제에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 일반 피부 관리실($3.26 \pm .66$)의 경우 병원 내 관리실($2.94 \pm .69$)에 비해 상대적으로 자기발전 및 교육상태 만족도가 높은 것으로 나타났다. 반면 근무일수별 격주 1일 휴무제에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 자기발전 및 교육상태 만족도가 다소 높게 나타났고, 주 5일제나 주 6일제 & 월차에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

자기만족 및 직업안정성 만족도에 있어서는 주 6일제에서 통계적으로 유의

미한 차이가 나타났으며($p < .01$), 일반 피부 관리실($3.82 \pm .57$)의 경우 병원 내 관리실($3.46 \pm .55$)에 비해 상대적으로 자기만족 및 직업안정성 만족도가 높은 것으로 나타났다. 반면 근무일수별 주 5일제나 주 6일제 & 월차에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

직장동료와의 관계 만족도에 있어서는 근무일수별 주 6일제에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직장동료와의 관계 만족도가 다소 높게 나타났고, 주 5일제나 격주 1일 휴무제, 주 6일제 & 월차에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 근무일수에 따라 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과 일반 피부 관리실에 있어 근무조건 및 업무부담 만족도와 병원 내 관리실에 있어 전반적인 직무만족도와 하위요인별 자기발전 및 교육상태 만족도에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($p < .05$). 즉, 일반 피부 관리실에 있어 근무조건 및 업무부담 만족도에 있어서는 주 5일제나 격주 1일 휴무제에서 상대적으로 높게 나타나는 경향을 보였고, 병원 내 관리실에 있어 전반적인 직무만족도와 하위요인별 자기발전 및 교육상태 만족도에 있어서는 주 5일제나 주 6일제 & 월차 높게 나타나는 경향을 보여 다소 차이를 보였다.

<표 21> 근무일수에 따른 직무만족 차이

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p	
	M±SD	M±SD			
근무조건 및 업무부담	주 5일제	3.30 ^{ab} ±.56	3.13±.82	1.042	.301
	주 6일제	2.94 ^a ±.61	2.81±.77	.953	.343
	격주 1일 휴무제	3.38 ^{ab} ±.80	2.50±.91	1.786	.104
	주 6일제 & 월차	2.77 ^a ±.86	2.95±.88	-.506	.616
	기타	3.67 ^b ±.00	- -	-	-
	F-value(p)	2.958*(.024)	1.552(.204)		
자기발전 및 교육상태	주 5일제	3.35±.56	3.38 ^b ±.58	-.235	.815
	주 6일제	3.26±.66	2.94 ^a ±.68	2.390*	.019
	격주 1일 휴무제	3.60±.67	3.36 ^b ±.57	.645	.533
	주 6일제 & 월차	3.23±.51	3.41 ^b ±.59	-.829	.413
	기타	3.80±.00	- -	-	-
	F-value(p)	.858(.492)	5.311**(.002)		
자기만족 및 직업안정성	주 5일제	3.77±.71	3.61±.49	1.154	.253
	주 6일제	3.82±.57	3.46±.55	3.288**	.001
	격주 1일 휴무제	4.00±.51	4.00±.45	.000	1.000
	주 6일제 & 월차	3.39±.46	3.66±.61	-1.123	.269
	기타	4.50±.10	- -	-	-
	F-value(p)	1.785(.138)	2.075(.107)		
직장동료와 의 관계	주 5일제	3.72±.50	3.92±.46	-1.769	.081
	주 6일제	3.82±.58	3.64±.66	1.496	.138
	격주 1일 휴무제	3.75±.48	4.15±.38	-1.547	.153
	주 6일제 & 월차	3.66±.67	3.86±.63	-.806	.426
	기타	4.13±.88	- -	-	-
	F-value(p)	.460(.765)	2.569(.057)		
전체	주 5일제	3.54±.45	3.48 ^b ±.44	.532	.596
	주 6일제	3.45±.48	3.20 ^a ±.50	2.669**	.009
	격주 1일 휴무제	3.69±.52	3.47 ^b ±.26	.869	.405
	주 6일제 & 월차	3.23±.46	3.45 ^b ±.52	-1.053	.300
	기타	4.05±.13	- -	-	-
	F-value(p)	1.793(.137)	3.274*(.023)		
합계	3.49±.48	3.35±.49	2.262*	.025	

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

Duncan : a<b

(6) 월수입에 따른 직무만족 차이

다음 <표 22>는 월수입에 따른 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 먼저 전반적인 직무만족에 있어서는 100-150만원 미만에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 일반 피부 관리실($3.41 \pm .52$)의 경우 병원 내 관리실($3.18 \pm .46$)에 비해 상대적으로 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 반면 월수입별 80만원 미만, 150-200만원 미만, 200-300만원 미만, 300만원 이상에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직무만족이 다소 높게 나타났고, 80-100만원 미만에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

하위요인별 살펴보면 근무조건 및 업무부담 만족도에 있어서는 100-150만원 미만에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 일반 피부 관리실($3.01 \pm .57$)의 경우 병원 내 관리실($2.68 \pm .67$)에 비해 상대적으로 근무조건 및 업무부담 만족도가 높은 것으로 나타났다. 반면 월수입별 80만원 미만, 150-200만원 미만, 200-300만원 미만에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 근무조건 및 업무부담 만족도가 다소 높게 나타났고, 80-100만원 미만, 300만원 이상에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

자기만족 및 직업안정성 만족도에 있어서는 100-150만원 미만에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p < .05$), 일반 피부 관리실($3.68 \pm .65$)의 경우 병원 내 관리실($3.41 \pm .54$)에 비해 상대적으로 자기만족 및 직업안정성 만족도가 높은 것으로 나타났다. 반면 월수입별 80만원 미만, 80-100만원 미만, 150-200만원 미만, 200-300만원 미만, 300만원 이상에서는 일반 피부 관리실의 경우

병원 내 관리실에 비해 자기만족 및 직업안정성 만족도가 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

직장동료와의 관계 만족도에 있어서는 월수입별 200-300만원 미만, 300만원 이상에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직장동료와의 관계 만족도가 다소 높게 나타났고, 80만원 미만, 80-100만원 미만, 100-150만원 미만, 150-200만원 미만에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 월수입에 따라 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과 일반 피부 관리실에 있어 근무조건 및 업무부담 만족도와 병원 내 관리실에 있어 전반적인 직무만족도와 하위요인별 근무조건 및 업무부담, 자기발전 및 교육상태 만족도에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($p<.05$). 즉, 일반 피부 관리실에 있어 근무조건 및 업무부담 만족도에 있어서는 비교적 월수입이 많을수록 높게 나타나는 경향을 보였고, 병원 내 관리실에 있어 전반적인 직무만족도와 하위요인별 근무조건 및 업무부담, 자기발전 및 교육상태 만족도에 있어서는 비교적 월수입이 많을수록 높게 나타나는 경향을 보여 다소 차이를 보였다.

<표 22> 월수입에 따른 직무만족 차이

구분	일반 피부 관리실		병원 내 관리실		t	p
	M±SD		M±SD			
근무조건 및 업무부담	80만원 미만	3.36 ^b ±.45	3.13 ^{ab} ±1.27	.665	.514	
	80-100만원 미만	2.78 ^a ±.74	3.36 ^{ab} ±.92	-2.077	.045	
	100-150만원 미만	3.01 ^{ab} ±.57	2.68 ^a ±.67	2.196*	.031	
	150-200만원 미만	3.19 ^{ab} ±.62	2.89 ^a ±.81	1.209	.234	
	200-300만원 미만	3.50 ^b ±.17	3.01 ^a ±.86	1.247	.225	
	300만원 이상	3.45 ^b ±.84	3.83 ^b ±.77	-.886	.393	
	F-value(p)	3.079*(.013)		3.872**(.003)		
자기발전 및 교육상태	80만원 미만	3.34±.50	3.35 ^{ab} ±.76	-.018	.985	
	80-100만원 미만	3.22±.44	3.43 ^{ab} ±.55	-1.264	.214	
	100-150만원 미만	3.19±.68	2.95 ^a ±.65	1.587	.116	
	150-200만원 미만	3.43±.58	3.19 ^a ±.64	1.147	.258	
	200-300만원 미만	3.52±.80	3.46 ^{ab} ±.51	.211	.834	
	300만원 이상	3.77±.91	3.89 ^b ±.58	-.280	.784	
	F-value(p)	1.367(.244)		4.694**(.001)		
자기만족 및 직업안정성	80만원 미만	3.75±.68	3.68±.64	.181	.858	
	80-100만원 미만	3.73±.56	3.71±.68	.079	.937	
	100-150만원 미만	3.68±.65	3.41±.54	2.024*	.046	
	150-200만원 미만	3.87±.50	3.62±.48	1.556	.128	
	200-300만원 미만	4.17±.64	3.74±.53	1.593	.125	
	300만원 이상	4.22±.61	3.88±.51	1.152	.272	
	F-value(p)	1.379(.239)		2.023(.080)		
직장동료와 의 관계	80만원 미만	3.74±.40	3.94±1.05	-.673	.508	
	80-100만원 미만	3.75±.62	4.08±.73	-1.448	.156	
	100-150만원 미만	3.81±.58	3.83±.62	-.109	.914	
	150-200만원 미만	3.68±.54	3.73±.51	-.304	.762	
	200-300만원 미만	3.85±.65	3.55±.55	1.058	.301	
	300만원 이상	3.96±.62	3.82±.37	.522	.611	
	F-value(p)	.311(.905)		1.359(.244)		
전체	80만원 미만	3.55±.40	3.50 ^{ab} ±.81	.182	.857	
	80-100만원 미만	3.36±.43	3.62 ^{ab} ±.55	-1.590	.121	
	100-150만원 미만	3.41±.52	3.18 ^a ±.46	2.037*	.045	
	150-200만원 미만	3.55±.42	3.34 ^a ±.42	1.476	.148	
	200-300만원 미만	3.78±.42	3.44 ^{ab} ±.37	1.804	.084	
	300만원 이상	3.86±.62	3.86 ^b ±.52	.021	.984	
	F-value(p)	1.961(.092)		4.195**(.001)		
합계	3.49±.48		3.35±.49		2.262*	.025

*p<.05

Duncan : a<b

(7) 자체교육 실시횟수에 따른 직무만족 차이

다음 <표 23>는 자체교육 실시횟수에 따른 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 먼저 전반적인 직무만족에 있어서는 각 자체교육 실시횟수별 월 1회, 월 2회, 거의 하지 않는다에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직무만족이 다소 높게 나타났고, 월 3회, 월 4회에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

자기발전 및 교육상태 만족도에 있어서는 거의 하지 않는다에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p<.05$), 일반 피부 관리실($3.04\pm.63$)의 경우 병원 내 관리실($2.69\pm.51$)에 비해 상대적으로 자기발전 및 교육상태 만족도가 높은 것으로 나타났다.

자기만족 및 직업안정성 만족도에 있어서는 월 1회, 월 2회에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p<.05$), 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 상대적으로 자기만족 및 직업안정성 만족도가 높은 것으로 나타났다.

직장동료와의 관계 만족도에 있어서는 각 자체교육 실시횟수별 월 2회에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직장동료와의 관계 만족도가 다소 높게 나타났고, 월 1회, 월 3회, 월 4회, 거의 하지 않는다에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 자체교육 실시횟수에 따라 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과 병원 내 관리실에 있어 전반적인 직무만족도와 하위요인별 근무조건 및 업무부담, 자기발전 및 교육상태 만족도에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p<.05$) 비교적 자체교육 실시횟수가 많을수록 높게 나타나는 경향을 보여 다소 차이를 보였다.

<표 23> 자체교육 실시횟수에 따른 직무만족 차이

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p	
	M±SD	M±SD			
근무조건 및 업무부담	월 1회	3.23±.55	3.00 ^{ab} ±.83	1.203	.234
	월 2회	3.11±.63	3.04 ^{ab} ±.66	.450	.654
	월 3회	3.35±.50	3.50 ^b ±.88	-.388	.706
	월 4회	2.96±.55	3.09 ^{ab} ±.92	-.450	.655
	거의 하지 않는다	2.85±.85	2.55 ^a ±.78	1.321	.192
	F-value(p)	1.555(.193)	2.754*(.031)		
자기발전 및 교육상태	월 1회	3.42±.63	3.34 ^{ab} ±.53	.489	.627
	월 2회	3.34±.65	3.27 ^{ab} ±.48	.480	.633
	월 3회	3.40±.57	3.47 ^b ±.81	-.164	.873
	월 4회	3.45±.38	3.52 ^b ±.84	-.301	.765
	거의 하지 않는다	3.04±.63	2.69 ^a ±.51	2.214*	.031
	F-value(p)	1.430(.230)	8.799**(.000)		
자기만족 및 직업안정성	월 1회	3.90±.59	3.58±.55	2.196*	.032
	월 2회	3.87±.56	3.53±.58	2.304*	.025
	월 3회	3.80±.44	3.57±.52	.767	.459
	월 4회	3.80±.64	3.64±.67	.716	.478
	거의 하지 않는다	3.56±.77	3.54±.46	.091	.928
	F-value(p)	1.032(.395)	.160(.958)		
직장동료와 의 관계	월 1회	3.85±.56	3.92±.60	-.501	.618
	월 2회	3.84±.63	3.72±.54	.838	.405
	월 3회	3.85±.34	4.00±.00	-.746	.471
	월 4회	3.79±.54	3.87±.46	-.487	.629
	거의 하지 않는다	3.54±.50	3.65±.75	-.581	.564
	F-value(p)	1.208(.313)	1.206(.312)		
전체	월 1회	3.60±.49	3.43 ^{ab} ±.47	1.346	.183
	월 2회	3.54±.49	3.37 ^{ab} ±.42	1.432	.158
	월 3회	3.60±.35	3.61 ^b ±.47	-.043	.967
	월 4회	3.49±.33	3.50 ^b ±.59	-.079	.937
	거의 하지 않는다	3.24±.53	3.10 ^a ±.42	1.111	.272
	F-value(p)	1.936(.111)	3.549**(.009)		
합계	3.49±.48	3.35±.49	2.262*	.025	

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

Duncan : a<b

(8) 피부관리 분야가 전문직업 분야로 정착되기 위해 가장 필요한 점에 따른 직무만족 차이

다음 <표 24>는 피부관리 분야가 전문직업 분야로 정착되기 위해 가장 필요한 점에 따른 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 분석결과 먼저 전반적인 직무만족에 있어서는 각 피부관리 분야가 전문직업 분야로 정착되기 위해 가장 필요한 점별 모두 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직무만족이 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

하위요인별 근무조건 및 업무부담 만족도에 있어서는 각 피부관리 분야가 전문직업 분야로 정착되기 위해 가장 필요한 점별 사회적 인식의 변화, 경제적 소득의 향상, 근무환경의 개선, 집중적인 전문교육에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 근무조건 및 업무부담 만족도가 다소 높게 나타났다, 피부관리사 자신의 의식 전환에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

자기발전 및 교육상태 만족도에 있어서는 각 피부관리 분야가 전문직업 분야로 정착되기 위해 가장 필요한 점별 모두 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 자기발전 및 교육상태 만족도가 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

자기만족 및 직업안정성 만족도에 있어서는 피부관리사 자신의 의식전환에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p<.01$), 일반 피부 관리실 ($4.02\pm.63$)의 경우 병원 내 관리실($3.54\pm.37$)에 비해 상대적으로 자기만족 및 직업안정성 만족도가 높은 것으로 나타났다. 반면 사회적 인식의 변화, 경제적 소득의 향상, 근무환경의 개선, 집중적인 전문교육에서는 일반 피부 관리실의

경우 병원 내 관리실에 비해 자기만족 및 직업안정성 만족도가 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

직장동료와의 관계 만족도에 있어서는 각 피부관리 분야가 전문직업 분야로 정착되기 위해 가장 필요한 점별 피부관리사 자신의 의식 전환, 집중적인 전문교육에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 관리실에 비해 직장동료와의 관계 만족도가 다소 높게 나타났고, 사회적 인식의 변화, 경제적 소득의 향상, 근무환경의 개선에서는 병원 내 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 다소 높게 나타나는 경향을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$).

일반 피부 관리실과 병원 내 관리실별 피부관리 분야가 전문직업 분야로 정착되기 위해 가장 필요한 점에 따라 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과 병원 내 관리실에 있어 전반적인 직무만족도와 하위요인별 근무조건 및 업무 부담 만족도에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p<.05$) 집중적인 전문교육이 필요하다고 생각하는 경우 상대적으로 높게 나타나 다소 차이를 보였다.

<표 24> 피부관리 분야가 전문직업 분야로 정착되기 위해 가장 필요한 점에 따른 직무만족 차이

구분	일반 피부 관리실	병원 내 관리실	t	p	
	M±SD	M±SD			
근무조건 및 업무부담	피부관리사 자신의 의식전환	3.10±.48	3.23 ^b ±.88	-.497	.622
	사회적 인식의 변화	3.10±.55	2.85 ^a ±.61	1.268	.214
	경제적 소득의 향상	2.98±.79	2.68 ^a ±.86	1.331	.188
	근무환경의 개선	2.79±.64	2.46 ^a ±.69	1.444	.158
	집중적인 전문교육	3.43±.61	3.26 ^b ±.75	.775	.442
	기타	3.31±.64	3.00 ^{ab} ±.67	.952	.357
	F-value(p)	1.916(.099)	3.943 ^{**} (.002)		
자기발전 및 교육상태	피부관리사 자신의 의식전환	3.48±.75	3.42±.76	.232	.818
	사회적 인식의 변화	3.32±.47	3.15±.65	.881	.385
	경제적 소득의 향상	3.15±.66	2.99±.64	.911	.366
	근무환경의 개선	3.16±.47	3.04±.469	.729	.472
	집중적인 전문교육	3.55±.59	3.39±.66	.797	.430
	기타	3.38±.70	3.09±.68	.840	.415
	F-value(p)	1.222(.305)	2.037(.078)		
자기만족 및 직업안정성	피부관리사 자신의 의식전환	4.02±.63	3.54±.37	2.793 ^{**}	.009
	사회적 인식의 변화	3.86±.52	3.70±.63	.774	.444
	경제적 소득의 향상	3.68±.57	3.44±.53	1.651	.104
	근무환경의 개선	3.67±.61	3.50±.62	.804	.427
	집중적인 전문교육	3.95±.79	3.75±.57	.996	.325
	기타	3.54±.56	3.35±.59	.667	.515
	F-value(p)	1.240(.297)	1.597(.166)		
직장동료와 의 관계	피부관리사 자신의 의식전환	3.80±.54	3.63±.49	1.004	.323
	사회적 인식의 변화	3.81±.56	3.85±.52	-.190	.851
	경제적 소득의 향상	3.62±.48	3.88±.68	-1.589	.118
	근무환경의 개선	3.80±.70	3.83±.72	-.118	.906
	집중적인 전문교육	4.02±.51	3.80±.60	1.234	.223
	기타	3.61±.49	3.61±.38	.018	.986
	F-value(p)	1.135(.348)	.605(.696)		
전체	피부관리사 자신의 의식전환	3.61±.48	3.44 ^{ab} ±.54	.928	.360
	사회적 인식의 변화	3.52±.35	3.37 ^{ab} ±.49	1.057	.298
	경제적 소득의 향상	3.36±.51	3.21 ^a ±.46	1.145	.257
	근무환경의 개선	3.34±.46	3.17 ^a ±.36	1.182	.246
	집중적인 전문교육	3.73±.50	3.54 ^b ±.517	1.173	.247
	기타	3.45±.57	3.24 ^a ±.4	.808	.432
	F-value(p)	1.690(.145)	2.442 [*] (.038)		
합계	3.49±.48	3.35±.49	2.262 [*]	.025	

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

Duncan : a<b

4. 피부미용종사자의 전문 직업성과 직무만족의 상관관계

각 변수간 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시한 결과 <표 25>과 같다. 분석결과 피부미용종사자의 전문 직업성은 전반적인 직무만족 및 하위요인별 근무조건 및 업무부담, 자기발전 및 교육상태, 자기만족 및 직업안정성, 직장동료와의 관계와 통계적으로 유의미한 정(+)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < .01$).

<표 25> 피부미용종사자의 전문 직업성과 직무만족간 상관관계

구분	전문 직업성	직무만족				전체
		근무조건 및 업무부담	자기발전 및 교육상태	자기만족 및 직업안정성	직장동료와 의 관계	
전문 직업성	1					
직무 만족	근무조건 및 업무부담	.505**	1			
	자기발전 및 교육상태	.614**	.592**	1		
	자기만족 및 직업안정성	.550**	.388**	.504**	1	
	직장동료와의 관계	.344**	.234**	.405**	.354**	1
전체	.680**	.796**	.827**	.773**	.570**	1

** $p < .01$

5. 피부미용종사자의 미래에 대한 계획

다음 <표 26>는 피부미용종사자의 미래에 대한 계획에 대해 알아보고, 근무지에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 교차분석을 실시한 결과이다. 분석결과 먼저 앞으로 이 분야에 관련해 추가로 배우고 싶은 분야에 있어서는 전체적으로 볼 때, '경영'이 55명(24.4%)으로 가장 높게 나타났고, '의학 분야'

43명(19.1%), ‘마케팅’ 41명(18.2%), ‘메디컬 스킨케어’ 36명(16.0%), ‘서비스교육’ 33명(14.7%), ‘각종 수기요법’ 17명(7.6%)순으로 나타나 대체적으로 경영 분야를 가장 많이 배우고 싶어 하는 것으로 볼 수 있으며, 근무지에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다($p>.05$).

장래 5년 이내 계획에 있어서는 ‘관리실 실장급 & 전문 경영인’이 67명(29.8%)으로 가장 높게 나타났고, ‘전문 Shop 오픈 계획’ 48명(21.3%), ‘전문기관 교육자’ 42명(18.7%), ‘대형 스파 및 호텔 매니저’ 26명(11.6%), ‘메디컬 스킨케어분야’ 21명(9.3%), ‘외국유학’ 14명(6.2%), ‘기타피부미용 관련분야 취업’ 4명(1.8%), ‘제품회사’ 3명(1.3%)순으로 나타났다. 또한 근무지에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p<.05$), 일반 피부 관리실 종사자의 경우 전문 Shop 오픈 계획을 가지고 있는 것으로 나타났으나 병원 내 관리실 종사자의 경우 관리실 실장급 & 전문 경영인의 계획을 가지고 있는 것으로 나타나 다소 차이를 보였다.

피부미용분야의 전망에 있어서는 ‘매우 긍정적’ 53명(23.6%), ‘긍정적’ 134명(59.6%), ‘보통’ 37명(16.4%), ‘약간 어두움’ 1명(0.4%)으로 나타나 전체 83.2%가 피부미용분야의 전망이 긍정적이라고 생각하는 것으로 볼 수 있다. 또한 근무지에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p<.01$), 일반 피부 관리실 종사자의 경우 병원 내 관리실 종사자에 비해 상대적으로 피부미용분야의 전망이 긍정적이라고 생각하는 것으로 나타났다.

<표 26> 피부미용종사자의 미래에 대한 계획

구분	근무지				전체		X ² (p)	
	일반 피부 관리실		병원 내 관리실		N	%		
	N	%	N	%				
추가로 배우고 싶은 분야	각종수기요법	9	9.2	8	6.3	17	7.6	9.161 (.103)
	경영	30	30.6	25	19.7	55	24.4	
	마케팅	19	19.4	22	17.3	41	18.2	
	서비스교육	14	14.3	19	15.0	33	14.7	
	메디컬 스킨케어	15	15.3	21	16.5	36	16.0	
	의학 분야	11	11.2	32	25.2	43	19.1	
장래 5년 이내 계획	관리실 실장급/전문 경영인	20	20.4	47	37.0	67	29.8	17.856* (.013)
	전문 Shop 오픈 계획	31	31.6	17	13.4	48	21.3	
	대형 스파 및 호텔 매니저	13	13.3	13	10.2	26	11.6	
	메디컬 스킨케어분야	7	7.1	14	11.0	21	9.3	
	제품회사	2	2.0	1	.8	3	1.3	
	전문기관 교육자	16	16.3	26	20.5	42	18.7	
	외국유학	8	8.2	6	4.7	14	6.2	
	기타피부미용 관련분야 취업	1	1.0	3	2.4	4	1.8	
피부미용 분야 전망	매우 긍정적	32	32.7	21	16.5	53	23.6	11.851** (.008)
	긍정적	55	56.1	79	62.2	134	59.6	
	보통	10	10.2	27	21.3	37	16.4	
	약간 어두움	1	1.0			1	.4	
합계	98	100.0	127	100.0	225	100.0		

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

V.고찰

본 연구는 일반 피부 관리실의 피부관리사와 병원 내 피부 관리실의 관리사들을 대상으로 연구 대상자의 일반적 특성, 근무형태, 전문 직업성, 직무만족도, 미래계획 등을 비교 분석하였다.

일반적인 특성은 일반관리실과 병원 내 피부 관리실 모두 여성 피부관리사이므로 여성의 비율이 높고, 연령별로는 일반 피부 관리실 63.5%, 병원 내 피부 관리실 76.4%로 20~29세가 대다수를 차지하고 있으므로, 선행 연구 신예진(2005)의 연구결과와 일치함을 알 수 있다. 학력사항은 일반 피부 관리실 대(재)졸 46.9%, 병원 내 피부 관리실 전문대(재)졸 52.0%로 전문대학 이상의 학력이 많아 점차 고학력화 되어가고 있으므로 선행연구 안경민(2003), 최영재(2008)과 일치하고 있다.

조사대상자의 근무형태 중 직장의 위치는 일반 피부 관리실 도심(번화가) 52.0%, 병원 내 피부 관리실 도심(번화가) 75.6%로 병원 내 피부 관리실의 위치가 도심(번화가)에 더 많이 위치한 것으로 나타났다. 근무 경력에 있어 일반 피부 관리실 23.5%, 병원 내 피부 관리실 35.4%로 대체적으로 1~3년 정도 근무 경력이 많은 것으로 나타나 선행 연구 안경민(2003), 최영재(2008)의 연구 결과가 일치한다. 하루 평균 근무 시간에 있어 일반 피부 관리실은 10~12시간이 46.9%, 병원 내 피부 관리실은 8~10시간이 60.0%로 일반 피부 관리실이 병원 내 피부 관리실보다 하루 평균 근무 시간이 많은 것으로 나타났다. 근무 일수는 일반 피부 관리실 49.0%, 병원 내 피부 관리실 44.9%로 대체적으로 주 6일제 근무가 많은 것으로 나타났다. 월수입에 있어 일반 피부 관리실 28.6%, 병원 내 피부 관리실 45.7%로 대체적으로 월수입 100~150만원 미만 정도가 많은 것으로 나타났다. 그러나 선행연구 최영재(2008)의 연구 결과에

서는 일반 피부 관리실의 경우 80~100미만이 24.4%로 현재 일반 피부 관리실의 월수입이 증가한 것으로 보아 일반 관리실의 급여 대우가 나아졌다고 볼 수 있다. 자체 교육 실시 횟수는 일반 피부 관리실은 월 2회 29.6%, 병원 내 피부 관리실 월 1회 27.6%로 나타났으며, 피부 관리 분야가 전문 직업 분야로 정착되기 위해 가장 필요한 점에 있어 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실 모두 경제적 소득으로 각각 23.5%, 27.6%로 경제적 소득의 향상이 가장 필요한 것으로 나타났다.

조사대상자의 전문 직업성에 대해 분석한 결과 일반 피부 관리실($3.53 \pm .54$), 병원 내 피부 관리실($3.43 \pm .58$)로 일반 피부 관리실이 좀 더 높게 나왔으나, 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$). '나는 내가 하고 있는 일이 전문 직업 및 전문 분야라고 생각한다.'가 일반 피부 관리실($4.20 \pm .80$), 병원 내 피부 관리실($4.08 \pm .75$)로 일반 피부 관리실이 높게 나왔으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다($p > .05$).

조사대상자의 직무만족에 대한 분석 결과 일반 피부 관리실($3.49 \pm .48$), 병원 내 피부 관리실($3.35 \pm .49$)로 일반 피부 관리실이 상대적으로 높게 나타났다. ($p < .05$). '자기만족 및 직업안정성'에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. ($p < .05$). 근무 조건 및 업무부담 만족도에 대해 분석한 결과 '현재 작업환경이 적합하다고 생각한다.'에 일반 피부 관리실($3.31 \pm .83$), 병원 내 피부 관리실(2.99 ± 1.00)로 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. ($p < .05$). 자기발전 및 교육상태 만족도는 성장 및 개발의 기회($p < .01$), 새로운 기술과 지식을 습득할 기회($p < .05$), 적성($p < .01$), 자부심($p < .01$), 일에 대한 만족도($p < .05$), 장래성($p < .01$)에 대해 일반 피부 관리실의 만족도가 전체적으로 높게 나타났다.

연령에 따른 직무만족도에서 일반 피부 관리실이 병원 내 피부 관리실보다 다소 높게 나타나는 경향을 보였다. 하위요인 자기발전 및 교육 상태에 있어 40세 이상($p < .05$), 일반 피부 관리실($3.55 \pm .68$)의 경우 병원 내 피부 관리실

(2.30±.14)에 비해 높은 것으로 나타났다. 자기만족 및 직업 안정성에 있어서는 20세 미만, 20~29세에서($p<.05$) 일반 피부 관리실이 병원 내 피부 관리실에 비해 높게 나왔다. 학력사항에 따른 직무만족에서 전반적으로 전문대(재)졸에서 일반 피부 관리실(3.54±.44), 병원 내 피부 관리실(3.29±.47)로 만족도가 나타났다($p<.01$). 자기만족 및 직업안정성에서는 학력이 높을수록 만족도도 높아지고 있음을 알 수 있다. 전공에 있어 비전공자가 일반 피부 관리실(3.72±.58)의 경우 병원 내 피부 관리실(3.32±.61)에 비해 직무만족이 높은 것으로 나타났다($p<.05$). 직급에 있어 일반 피부 관리실은 원장, 실장 또는 매니저급, 피부 관리사, 팀장 순서로 직무만족도가 높았으며 병원 내 피부 관리실에서는 원장, 팀장, 실장 또는 매니저급, 피부 관리사의 순서로 만족도가 높았다. 근무 경력에 따른 만족도에서 5~7년이 조사대상자 모두 만족도가 높았다. 하루 평균 근무 시간의 만족도에서는 8~10시간에서 일반 피부 관리실(3.62±.47), 병원 내 피부 관리실(3.39±.48)로 나타났다($p<.05$). 근무일수에 따른 만족도에서는 주 6일제가 일반 피부 관리실(3.45±.48), 병원 내 피부 관리실(3.20±.50)로 나타났다($p<.01$). 대체적으로 일반 피부 관리실의 만족도가 높은 반면, 주 6일제 & 월차에서는 병원 내 피부 관리실의 경우가 다소 높게 나타났다. 월수입에 따른 만족도에서는 100~150만원 미만이 일반 피부 관리실(3.41±.52), 병원 내 피부 관리실(3.18±.46)로 나타났다($p<.05$). 일반 회사와 마찬가지로 월수입이 커질수록 직무만족도가 높아지고 있어 선행연구 신예진(2005), 최영재(2008)와 일치한다. 자체교육 실시회수에 따른 만족도에서는 실시 횟수가 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 피부 관리가 전문분야가 되기 위해서는 집중적인 전문 교육이 필요한 것으로 나타났다.

조사대상자의 미래에 대한 계획에 대하여 추가로 배우고 싶은 분야에 있어서는 전체적으로 볼 때, '경영'이 55명(24.4%)으로 가장 높게 나타나 경영 분야를 가장 많이 배우고 싶어 하는 것으로 볼 수 있다. 장래 5년 이내

계획에 있어서는 ‘관리실 & 전문 경영인’이 67명(29.8%)으로 가장 높게
났으며, 일반 피부 관리실에서는 ‘전문 Shop 오픈 계획’을 가지고 있는 것으로
나타났고, 병원 내 피부 관리실에서는 ‘관리실 실장급 & 전문 경영인’의
계획을 가지고 있는 것으로 다소 차이를 보이고 있어 선행연구
신예진(2005)과 일치한다. 피부 미용 분야의 전망에 있어 매우 긍정적
53명(23.6%), 긍정적 134명(59.6%), 보통 37명(16.4%), 약간 어두움
1명(0.4%)으로 나타나 전체 83.2%가 긍정적이라고 생각하는 것으로 나타났고,
일반 피부 관리사가 병원 내 피부 관리사보다 피부 미용 분야의 전망이
긍정적이라고 생각하는 것으로 나타났다.

VI. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실의 피부관리사의 전문 직업성과 직무만족도를 조사하고 각각의 전문 직업성과 직무만족도 분석하였다. 피부 미용업 종사자들이 전문직업인으로서 근무의 질적인 향상과 효율적인 인력관리의 자료를 제공하는데 있다. 자료 수집은 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실의 관리사를 대상으로 2010년 3월 15일부터 2010년 4월 20까지 총 300부를 배포하여 225부를 회수되어 표본 집단으로 하였고, 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실의 전문 직업성, 직무 만족도, 미래에 대한 계획 등의 연구 결과의 통계분석을 통해 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 조사 대상자의 일반적인 특성에서 성별은 모두 여성이었으며, 연령별로는 일반 피부 관리실 65.3%, 병원 내 피부 관리실 76.4%로 20~29세가 대다수를 차지하였고, 결혼 여부는 일반 피부 관리실 77.6%, 병원 내 피부 관리실 76.4%로 미혼이 기혼보다 많았으며, 학력사항은 일반 피부 관리실은 대(재)졸 이상이 46.9%, 병원 내 피부 관리실은 전문대(재) 이상이 52.0%로 나타났고, 피부 미용 관련 공부에 있어서는 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실은 전문대 및 대학과정에서 각각 74.5%, 59.8%로 나타났고, 전공여부는 일반 피부 관리실 81.6%, 병원 내 피부 관리실 57.5%로 일반 피부 관리실이 피부 미용 관련 전공자가 더 높은 것으로 나타났다.

둘째, 조사 대상자의 근무형태에서 직장의 위치는 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실의 직장위치는 도심(번화가)로 각각 52.0%, 75.6%로 병원 내 피부 관리실이 도심(번화가)에 더 많이 위치한 것으로 나타났고, 직급에 있어 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실 각각 68.4%, 60.6%로 피부관리사의 비율이 가장 높았고, 실장 또는 매니저급이 그다음으로 높게 나타났다. 피부

관리사의 근무경력에 있어 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실 각각 23.5%, 35.4%로 대체적으로 1~3년 정도가 근무경력이 많은 것으로 나타났다. 하루 평균 근무시간은 일반 피부 관리실은 10~12시간이 46.9%, 병원 내 피부 관리실은 8~10시간이 60.6%로 일반 피부 관리실이 병원 내 피부 관리실보다 하루 평균 근무시간이 많은 것으로 나타났다. 근무일수에 있어 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실은 각각 49.0%, 44.9%로 주 6일제 근무가 많은 것으로 나타났다. 월수입에 있어 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실 각각 28.6%, 45.7%로 100~150만원 미만 정도가 많은 것으로 나타났고, 병원 내 피부 관리실이 더 높은 것으로 나타났다. 자체교육 실시횟수에 있어 일반 피부 관리실은 월 2회가 29.6%, 병원 내 피부 관리실은 월 1회가 27.6%로 나타났고 피부 관리 분야가 전문 직업 분야로 정착되기 위해 필요한 점에 있어 일반 피부 관리실과 병원 내 피부 관리실 모두 경제적 소득의 향상으로 각각 23.5%, 27.6%로 나타났다.

셋째, 조사대상자의 전문 직업성에 대한 부분이다. 일반 피부 관리실(3.53±.54)의 경우 병원 내 피부 관리실(3.43±.58)에 비해 다소 높게 나타났다. 연령별로는 30~39세, 학력이 높을수록 직급이 높을수록 월급이 높을수록 전문 직업성이 높게 나타나는 경향을 보였다.

넷째, 조사대상자의 직무만족도에 대한 분석 결과 일반 피부 관리실(3.49±.48), 병원 내 피부 관리실(3.35±.49)로 일반 피부 관리실이 병원 내 피부 관리실보다 직무 만족도가 상대적으로 높게 나타났다. 연령별로는 30~39세, 학력사항에서는 전문대(재)졸에서 유의미한 차이가 나타났다.($p<.01$). 전공여부에 따라 피부 미용 관련 학문 비전공이 피부 미용 학문 전공보다 높게 나타났고 피부 미용 관련 학문 비전공이 일반 피부 관리실(3.72±.58)이 병원 내 피부 관리실(3.32±.61)보다 다소 높게 나타났다.($p<.05$). 직급은 피부 관리사에서 일반 피부 관리실(3.42±.45), 병원 내 피부 관리실(3.26±.52)로 유의미한 차이가

나타났고($p < .05$), 직급별로는 피부 관리실 실장 또는 매니저급에서는 일반 피부 관리실의 경우 병원 내 피부 관리실에 비해 직무 만족도가 높았고, 피부 관리실 원장이나 팀장에서는 병원 내 피부 관리실의 경우 일반 피부 관리실에 비해 높게 나타났다. 근무경력에서는 1~3년, 5~7년에서는 일반 피부 관리실의 경우 일반 피부 관리실이 병원 내 피부 관리실보다 만족도가 높게 나타났고, 6개월 미만 3~5년에서는 병원 내 피부 관리실이 일반 피부 관리실보다 만족도가 높게 나타나는 경향을 보였다. 하루 평균 근무시간에서는 8~10시간에서 일반 피부 관리실($3.62 \pm .47$), 병원 내 피부 관리실($3.39 \pm .48$)로 유의미한 차이를 보였다($p < .05$). 근무일수는 주 6일제에서 ($p < .01$) 일반 피부 관리실($3.45 \pm .48$)이 병원 내 피부 관리실($3.20 \pm .50$)보다 직무 만족도가 높게 나타났다. 월수입은 100~150만원 미만($p < .05$)에서 일반 피부 관리실($3.41 \pm .52$)이 병원 내 피부 관리실($3.18 \pm .46$)보다 직무 만족이 높은 것으로 나타났다. 자체교육 실시횟수에서 일반 피부 관리실은 월 1회, 월 2회, 거의 하지 않는다였고, 병원 내 피부 관리실에서는 월 3회, 월 4회로 직무만족도를 보였다. 피부 관리분야가 전문 직업 분야로 정착되기 위해 가장 필요한 점별 피부 관리사 자신의 의식전환, 사회적 인식의 변화, 경제적 소득의 향상, 근무환경의 개선, 집중적인 전문교육에서 일반 피부 관리실이 병원 내 피부 관리실보다 다소 높게 나타났다.

다섯째, 조사대상자의 전문 직업성과 직무만족의 상관관계에서 하위요인별 근무조건 및 업무부담, 자기발전 및 교육상태, 자기만족 및 직업안정성, 직장 동료와의 관계와 통계적으로 유의미한 정(+)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < .01$).

여섯째, 조사대상자의 미래에 대한 계획에서 추가로 배우고 싶은 분야에서 일반 피부 관리실은 '경영'이 30명(30.6%), 병원 내 피부 관리실은 '의학 분야'로 32명(25.2%)으로 높게 나타났고, 장래 5년 이내 계획에서 일반 피부 관리

실은 ‘전문 Shop 오픈계획’을 가지고 있고, 병원 내 피부 관리실에서는 ‘관리실 실장급 & 전문 경영인’의 계획을 가지고 있는 것으로 나타나 차이를 보였다. 피부 미용 분야의 전망에 대하여 전체 83.2%가 긍정적이라고 생각하는 것으로 볼 수 있고 일반 피부 관리실 종사자의 경우 병원 내 피부 관리실 종사자에 비해 상대적으로 피부 미용 분야의 전망이 긍정적이고 생각하는 것으로 나타났다.

본 연구 결과 조사대상자의 직업 안정성과 직무만족도는 전반적으로 일반 피부 관리실이 병원 내 피부 관리실보다 다소 높게 나타났다. 전문 직업성과 직무만족의 상관관계가 있음을 알 수 있었고, 학력, 직급이 높을수록 근무년수, 월수입, 자체교육 실시횟수가 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

본 연구를 실시하며 몇 가지 한계가 있었음을 밝히며, 향후 이에 대한 추가 연구를 기대한다. 먼저 조사 지역이 서울, 경기도 등 특정 지역에 국한되어 우리나라 전체를 대표하기에 한계가 있고, 남성 피부관리사가 있음에도 조사 대상이 여성 피부관리사로 한정되어 있고, 설문응답자가 225명의 표본으로 전체 피부관리사를 대표하기에는 부족하므로 표본 수를 확대할 필요가 있다. 피부미용의 종사자가 피부관리사 뿐만아니라 제품회사 교육부, 영업부, 국내외 화장품회사, 학원 및 학교강사(교수) 등으로 다양한 피부미용업계 종사자로 확대할 필요도 있다. 따라서 본 연구에서 부족한 부분에 대한 보완 연구가 이어지기를 기대한다.

또한 피부미용종사들의 학력도 높아지고, 전문직업인으로서의 자부심과 직무에 대한 만족, 미래에 대한 긍정적인 전망, 피부 미용업의 다양한 산업 발전으로 앞으로 피부 미용 산업 발전에 큰 기여를 확신한다.

참고문헌

- 김남연(2000). 미용사와 피부관리사의 직업 만족도 비교 연구, 중앙대학교 석사학위논문.
- 김명숙(2000). 중등교사의 직무만족도에 관한 연구, 한양대 교육대학원, 석사학위논문.
- 김범준(2001). 교사들의 직무만족도 관련 변수에 대한 Meta 분석, 연세대학교 대학원, 박사학위논문.
- 노종희(2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구, 교육 행정학 연구. 동아일보(2005). 웰빙 창업 및 상품, 관련 직업.
- 박춘심(2002). 미용종사자의 전문 직업성과 직무만족, 인제대학교 보건대학원, 석사학위논문.
- 서종현(2008). 직무만족 실태와 개선방안에 관한 연구, 용인대 경영대학원, 석사학위논문.
- 손영섭(1995). 전문직업성 인식수준과 직무만족과의 관계에 관한 연구, 동아대학교 경영대학원, 석사학위논문.
- 신예진(2005). 피부미용업계 종사자의 취업형태와 직무만족도에 관한 연구, 중앙대학교 의약식품대학원, 석사학위논문.
- 안경민(2003). 피부관리사의 직무만족도 연구, 중앙대학교, 석사학위논문.
- 오애자(2001). 미용사의 직무만족도와 직무관, 경산대학교 보건대학원, 석사학위논문
- 윤연희(2008). 학교장의 변혁적 지도성과 직무만족도 및 조직 효과성의 관계에 관한 메타분석, 이화여대대학원, 박사학위논문
- 전승신(2008). 피부관리사의 직무환경과 직무만족도가 직업의식에 미치는 영향, 건국대학교, 석사학위논문.

- 정은영(1999). 피부관리사의 직무만족에 관한 조사연구,
경산대학교, 석사학위논문.
- 정치명(2007). 일반계고등학교 담임교사와 비담임교사 간 직무만족도 비교,
한국 교원대 교육대학원, 석사학위논문.
- 정태범(2004). 교육행정학, 양서원.
- 조국행(2000). 공정서이 조직몰입, 직무만족, 조직유효성에 미치는 영향에 관
한 실증적 연구, 호서대학교 대학원, 박사학위논문.
- 최영재(2008). 피부미용사의 직무만족도와 이직의도에 대한 연구 :
일반 피부 관리실과 병원 내 관리실을 중심으로,
서경대 대학원, 석사학위논문
- 채영병(2005). 고등학교 교사의 개인배경, 역할갈등, 학교 조직 풍토, 자아효
능감과 직무만족관계, 서울대학교 대학원, 박사학위논문.
- 황응연, 윤희준(1984). 현대생활지도, 교육출판사
- 허선영(2005). 교사가 지각한 학교장의 직무 헌신도와 교사 직무만족도의
구조분석, 이화여자대학교 대학원, 박사학위논문.
- 홍승만(2000). 직무스트레스와 직무만족 간 영향요인의 전략적 활용방안,
배재대학교 대학원, 박사학위논문.
- Bently, Ralth R. & Remple, Averno M.(1970). Manual for th Purdue
Teacher Opinionaire, Indiana, University Book Store.
- Campbell, John P.(1970) *Managerial Behavior for Performance and
Effectiveness*. New York, Mcgraw-Hill
- Gorton R. A.(1976). School administration,
Washington DC, Brown Company Pub.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1980). Work redesign, Reading,
MA, Addison-Wesley.

- Herzberg, F.(1974). *Work and the nature of man*,
London, Crosby Lockwood Staples.
- Holdaway, E. A.(1978). Facet and overall satisfaction of teacher's,
Educational Administration Quarterly.
- Hoppock, R.(1935). *Job Satisfaction*, New York, Harper.
- Kim, I. & Loadman, W. E.(1994). *Predicting teacher job satisfaction*,
ED383707, ERIC.
- Klecker, B. & Lodaman, W. E.(1996). *Exploring the relationship between
teacher empowerment and teacher job satisfaction*,
US, ERIC.
- Locke, E. A.(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, in M.
Dunnette, *Hand Book of Industrial and Organizational
Psychology*, Chicago, Rand McNally.
- Maslow, A. H.(1954). *Motivation and personality(2nd ed.)*.
New York, Haper & Row
- Maslow, A. H.(1970). *Religion, Values and peak-experiences*,
Columbus, Ohio State Univ, Press.
- McCormick, E. J. & Tiffin J.(1974) *Industrial Psycholgy*,
N. J. Prentice-Hall Inc.
- McGregor, D.(1966). *Leadership and motivation*, Cambridge, MA, MIT,
Press.
- McGregor, D.(1967). *The professional Manage*,
New York, McGraw-Hill.
- Spector, P. E.(2000). *Industrial and organization psychology, Research
and practice*, New York, Wiley.

Abstract

A study of the professionalism and job satisfaction of estheticians

Cho, eun jung

Skin care and Obesity Management Major

Department of Cultural Industry

Sungshin Women's University

Despite the fact that skin care is a professional job and the number of people practicing skin care has been on a steady rise, recognition and professionalism of estheticians haven't established socially and professionally yet. So, this study is intended to create efficient human resource management by increasing the self-satisfaction and professionalism of estheticians.

This study has been analyzed with 225 estheticians out of 300, who were working in general skin care shops and skin care shops in medical clinics, and who had received survey sheets to figure out their working types, professionalism, working conditions (circumstances) and work load, self-development and the level of education, job satisfaction, work stability, relationship with co-workers and plans for the future.

The result is as follows;

First, general characteristics of estheticians working in general skin care shops and skin care shops in medical clinics were all women. By age, most of them were between twenty to twenty nine years old. The rate of unmarried women was higher than married women. For the level of

education, 46.9% of estheticians who were working in general skin care shops were university graduates (or attending), and 52% of estheticians were working in skin care shops in medical clinics. So, the level of education of estheticians was comparatively higher in general skin care shops.

Also, estheticians who majored in Esthetics were 81.6% in general skin care shops and 57.5% in skin care shops in medical clinics. So, there were more estheticians who majored Esthetics in general skin care shops.

Second, for the result of analysis of working types, 52% of general skin care shops and 75.6% of skin care shops in medical clinics were located in urban areas (heart of city). That meant more skin care shops in medical clinics were located in urban areas (heart of city). For working positions, most of them were general estheticians, and for the work period, it showed that 23.5% of estheticians in general skin care shops, 35.4% of estheticians in skin care shops in medical clinics have worked for 1 to 3 years. For the average working time per day, it showed that 46.9% of estheticians in general skin care shops were working for 10 to 12 hours, 60.6% of skin care shops in medical clinics were working for 8 to 10 hours. That is, the average working hours per day were longer in general skin care shops than skin care shops in medical clinics. For working days, 49% of estheticians in general skin care shops and 44.9% of estheticians in medical clinics were working 6 days a week. For monthly income, 28.6% of estheticians in general skin care shops and 45.7% of estheticians in medical clinics have received less than 100 million to 150 million won. It showed that general skin care shops carried out more numbers of in-house training since 29.6% of skin care shops did twice a month and 27.6% of skin care shops in medical clinics did once a month. And 23.5% of estheticians in general skin care shops and 27.6% of estheticians in medical clinics chose the rise of income as the most important factor to establish the skin care field.

Third, for the result of the research in professionalism, it was shown higher in general skin care shops (3.53±.54) than skin care shops in medical clinics (3.43±.58) and 30 to 39 years old by age, married and higher educated estheticians and those who didn't major Esthetics had higher professionalism.

Fourth, for job satisfaction, it was shown that estheticians in general skin care shops had a little higher job satisfaction (3.49±.48) than estheticians in skin care shops in medical clinics (3.35±.49). And 30 to 39 year old by age, married and higher educated estheticians and those who didn't major Esthetics had higher job satisfaction. Also, estheticians who had higher working positions, more work experience, less than 10 hours of working time, over 200 million won of income and 3 times in-house training per month had higher job satisfaction. Also, it was shown that concentrated professional training was needed to establish the skin care as a professional job.

Fifth, for additional field that estheticians want to study in the future, 30.6% of estheticians in general skin care shops answered shop management and 25.2% of estheticians in medical clinics answered medicinal studies. For plans within 5 years, many estheticians in general skin care shops had plans to open their own professional skin care shops and estheticians in medical clinics had plans to be a manager or a management specialist. It showed a slight difference.

For the prospect of skin care field, 83.2% of all estheticians thought positively, and estheticians in general skin care shops had a more positive outlook on the field compared to estheticians in medical clinics.

As a result of this research, it was shown that someone who had higher

education and position, longer period of work, higher wage, and more in-house training had higher job satisfaction. So, considering these characteristics, if more high educated estheticians and more complementary educations including in-house training help make estheticians' skills grow, then their period of work will be longer and wage will be higher.

These factors will induce the improvement of esthetician's self-esteem and job satisfaction and higher job satisfaction would be conducive to the growth of skin care industry.

본 설문은 피부미용종사자의 전문직업성과 직무만족도에 관한 연구의 설문입니다. 성신여자대학교 문화산업대학원 피부비만 관리학과 석사과정 조은정입니다.

설문지

I. 일반적이 특성에 관한 사항

(1)인구 통계학적 설문

1. 귀하의 성별은?

- ①남 ②여

2. 귀하의 연령은?

- ①20세 미만 ②20~29세 ③30~39세 ④40~49세 ⑤50세 이상

3. 귀하의 결혼 여부는?

- ①미혼 ②기혼

4. 귀하의 학력사항은?

- ①고졸 ②전문대(재)졸 ③대(재)졸 대학원 이상 ④외국교육기관 ⑤기타()

5. 피부미용관련 공부는 어디서 하였습니까? (중복선택가능)

- ①전문대 및 대학과정 ②대학원과정 ③전문피부미용학원 ④토탈 미용학원
⑤문화센터 및 직업훈련원 ⑥고등직업학교 ⑦외국유학 ⑧개인교습 ⑨기타()

6. 최종학력이 피부미용전공이십니까?

- ①피부미용관련 학문 전공 ②피부미용관련 학문 비전공

(2)근무형태에 관한 설문

1. 귀하의 근무지는?

- ①일반 피부 관리실 ②병원 내 관리실

2. 귀하의 직장 위치는?

- ①도심(변화가) ②아파트 상가지역 ③주택가 ④기타()

3. 귀하가 근무 하는 곳의 주소지는?

- ①강남지역 ②강북지역 ③강서지역 ④강동지역 ⑤경기도 일대 ⑥기타()

4. 귀하의 직급은?

- ①피부관리실 원장 ②피부관리실 실장 또는 매니저급 ③팀장 ④피부관리사

5. 귀하의 피부관리사로서의 근무 경력은?

- ① 6개월 미만 ② 6개월~1년 ③ 1~3년 ④ 3~5년 ⑤ 5~7년 ⑥ 7~9년 ⑦ 9년 이상

6. 하루 평균 근무시간은?

- ① 8시간 미만 ② 8~10시간 ③ 10~12시간 ④ 12시간 이상

7. 근무 일수는?

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

8. 귀하의 월수입은?(인센티브, 보너스포함)

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

9. 귀하가 근무하는 곳에서 자체교육의 실시 횟수는?

- ① 월 1회 ② 월 2회 ③ 월 3회 ④ 월 4회 ⑤ 거의 하지 않는다.

10. 귀하께서는 피부관리 분야가 전문직업 분야로 정착이 되기 위해서 무엇이 가장 필요하다고 생각하십니까?

- ① 피부관리사 자신의 의식 전환 ② 사회적 인식의 변화 ③ 경제적 소득의 향상 ④ 근무환경의 개선 ⑤ 집중적인 전문교육 ⑥ 잘 모르겠다. ⑦ 기타()

II. 전문 직업성에 관한 설문입니다.

번호	질문내용	매우 그렇다	비교적 그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1	피부관리실에서 능력을 잘 발휘하면 보수, 승진의 기회가 공정하게 보장된다고 생각한다.					
2	현재 나의 피부미용기술이나 정보 및 교육 정도가 충분하다고 생각한다.					
3	미용세미나, 기술교육을 받은 후 업무에 직·간접적으로 반영한다.					
4	직장 내에서 나의 능력과 개발을 위한 기회가 공평하게 부여되고 있다고 생각한다.					
5	나는 내가 하고 있는 일이 전문 직업 및 분야라고 생각한다.					

III. 직무만족에 관한 설문입니다.

1. <근무조건(환경) 및 업무 부담>에 관한 설문

번호	질문내용	매우 그렇다	비교적 그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1	나는 현재 근무 시간에 만족한다.					
2	나는 현재 업무량에 만족한다.					
3	나는 월간 휴일 수에 만족한다.					
4	현재 작업환경이 적합하다고 생각한다.					
5	직장 휴게실시설이나 휴식공간이 충분하다.					
6	근무하기에 필요한 시설과 장비들은 충분히 갖추어져 있다.					

2. <근무 시, 자기 발전 및 교육상태>에 관한 설문

번호	질문내용	매우 그렇다	비교적 그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1	현재 직장에서 자신의 능력을 마음껏 발휘하고 있다.					
2	현재 업무가 나의 성장 및 개발을 할 수 있도록 기회가 주어지고 있다.					
3	현재 업무는 다양하게 이루어지고 있다.					
4	현재 직장에서는 새로운 기술과 지식을 습득할 기회가 있다.					
5	현재 업무에 대한 지속적, 체계적인 자체교육이 잘 이루어지고 있다.					

3. <근무 시, 자기만족과 직업안정성>에 관한 설문

번호	질문내용	매우 그렇다	비교적 그렇다	보통 이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1	본 직업의 안정성이 높다고 생각한다.					
2	본 직업이 적성에 맞다고 생각한다.					
3	본 직업에 대해 자부심을 갖고 있다.					
4	나는 이 일에 대한 만족도가 높습니다.					
5	본 직업이 장래성이 있다고 생각한다.					
6	현재 하는 일에서 능력을 인정받고 있다고 생각한다.					
7	나는 고객에게 시술한 후 보람을 느낀다.					

4. <직장 동료와의 관계>에 관한 설문

번호	질문내용	매우 그렇다	비교적 그렇다	보통 이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1	동료 간에 친밀도와 팀워크에 만족한다.					
2	업무시간 중 동료 간의 의견을 존중한다.					
3	동료와의 관계가 원만하다.					
4	직장의 근무 분위기에 만족한다.					

IV. 귀하의 미래의 계획에 대한 설문

1. 앞으로 이 분야에 관련해 공부를 더 한다면 추가로 배우고 싶은 분야는 무엇입니까?

- ①각종수기요법 ②경영 ③마케팅 ④서비스교육 ⑤메디컬 스킨케어
- ⑥의학 분야

2. 장래 5년 이내에 어떤 계획을 가지고 계십니까?

- ①관리실 실장급 & 전문 경영인 ②전문Shop 오픈계획 ③대형스파 및 호텔 쪽 매니저
- ④메디컬 스킨케어분야 ⑤제품회사 ⑥전문기관 교육자(교수, 강사 등)
- ⑦외국유학 ⑧기타피부미용 관련 다른 분야로 취업()

3. 피부미용분야에 대한 전망이 어떻다고 생각하십니까?

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

성실한 답변 감사드립니다.