

피부미용사의 스트레스와 근무환경이 직업만족도에 미치는 영향

최외숙*, 민경진*

*계명대학교 공중보건학과

e-mail : silkskin1@hanmail.net

The Impact of Stress and Working Environment on Occupation Satisfaction of Skin Care Experts

Woi-Sook Choi*, Kyung-Jin Min*

*Dept of Public Health, Keimyung University

요 약

본 연구는 피부미용사들을 대상으로 근무환경에 대한 만족도와 스트레스가 직업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하고 근무환경 만족도, 스트레스, 직업 만족도 간의 인과관계를 규명하여 피부미용사들의 직업적 긍지를 높이고 그들의 삶의 질 증진에 기여하고자 시도 되었다.

전국의 여성 피부미용사 351명을 대상으로 설문 조사한 후 분석한 결과, 조사 대상자의 근무환경에 대한 만족도는 40세 이상, 유배우자, 부부와 자녀가 같이 사는 경우, 대졸이상의 학력자, 고소득자, 질병이 없고 건강할수록 높았고, 직업특성별 근무환경 만족도는 복합 상가, 1~2명의 직원수, 10년 이상 근무기간, 경영자가 가장 높게 나타났다.

스트레스는 30~39세, 무배우자, 혼자 사는 경우, 고졸이하 학력, 저소득자, 질병이 있고 건강하지 않는 경우가 가장 높았다. 또한 5명 이상의 직원수, 근무기간이 짧은 경우, 경영자직책이 가장 높았다.

직업만족도는 40세 이상 연령이 가장 높았고 배우자 유무와 동거형태에 따라서는 유배우자와 부부와 자녀가 같이 사는 경우, 학력에서는 대졸 이상, 월 소득은 소득이 많은 경우, 거주지역에서는 대도시, 건강상태와 질병 유무에 따라서는 질병이 없고 건강한 경우 직업만족도가 높았다. 직장위치는 복합상가가 가장 높고 근무기간과 직책에 따라서는 근무기간이 길고 경영자, 직원 수는 1~2명, 피부미용업 선택이유와 장래 근무계획에서는 적성에 맞아서와 계속근무가 직업만족도가 높았다.

근무환경, 스트레스, 직업만족도에 관하여 공분산 구조분석을 한 결과 근무환경이 좋을수록 스트레스가 적었고($p<0.001$), 근무환경이 좋을수록, 스트레스가 적을수록 직업만족도가 높았다($p<0.001$).

1. 서론

1.1 연구의 필요성

현대사회는 소득과 문화수준의 향상 및 다양한 생활환경으로 건강과 여유로운 삶을 지향하는 욕구가 증대됨에 따라 인간의 미에 대한 욕구가 부각되어 미용에 대한 사회적 관심이 고조되고 있으며, 새로운 미적 변화에 대한 열망이 높아져 미용 산업은 고부가가치 산업인 유망업종으로 부상하고 있다.

중앙고용정보원의 “2010년 주요 유망 직업”에 의하면 6개 분야의 개인서비스 관련직에 피부미용 및 체형 관리업이 포함되어 있어 국내 피부미용 산업은 점차적으로 전문 직업군으로 자리 잡고 있고 2008년 현재 국내 피부미용의 시장규모는 약 1조 6천 6백억 이고 전체 종사자는 약 5만 3천 명 정도로(한국보건산업진흥원 2008) 파악되고 있다.

피부미용업은 다른 산업에 비해 특히 인적 자원에

대한 의존도가 높은 노동 집약적인 산업으로 효율적인 인적자원의 관리가 필요함에도 불구하고(서종현 2003) 피부관리사들은 근무환경과 스트레스, 경제 문제로 등의 직무 불만족 상황에서 이직률과 다른 업종으로 전환률이 높아지고 있다(신예진 2005). 따라서 피부미용사들의 건강을 증진시키고 직업만족도 및 삶의 질 향상을 위해서 피부미용사들의 근무환경 만족도, 스트레스, 직업만족도와 관련된 연구가 시급한 실정에서 본 연구는 피부미용사의 일반적 특성, 근무환경 만족도, 스트레스 정도를 조사 하고 이들 간의 관련성을 살펴보고, 이들 요인들이 직업만족도에 어느 정도의 영향을 미치는가를 밝혀보고자 하였다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 조사대상자의 일반적 특성, 직업특성, 건강행위

의 실태를 파악한다.

2) 일반적 특성, 직업특성, 건강행위에 따른 근무환경 만족도를 분석한다.

3) 일반적 특성, 직업특성, 건강행위에 따른 스트레스를 분석한다.

4) 일반적 특성, 직업특성, 건강행위에 따른 직업만족도를 분석한다.

5) 근무환경이 스트레스, 직업만족도에 미치는 영향과 스트레스가 직업만족도에 미치는 영향을 규명한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 대상 및 자료수집 방법

전국의 20세 이상 여성 피부미용사를 대상으로 편의추출하여 표본을 선정하였으며, 총 370명을 대상으로 조사한 후 응답방법에 오류가 있거나 무응답이 많은 19부를 제외한 351명을 대상으로 분석하였다.

자료수집 방법은 전국규모의 학술세미나 및 위생교육에 참석한 피부미용사를 대상으로 설문지를 배포, 자기기입식으로 응답하여 회수하였으며 조사기간은 2010년 7월 1일에서 9월 30일까지이며, 이 기간 중에 3회 이상 실시하였다.

2.2 측정 도구

본 연구의 측정도구는 일반적 특성 및 직업 특성, 근무환경, 스트레스, 직업만족도로 구성되어 있다[표 1].

[표 1] 측정도구의 구성 및 신뢰도

변 수	내 용	문항 수	척도	Cronbach 'α
일반적특성	연령, 배우자유무, 학력, 월소득, 동거형태, 거주지역, 건강상태, 질병유무	8		
직업 특성	직장위치, 직원수, 근무기간, 직책, 미용업선택이유, 장래근무계획, 근무시간	7		
근무환경		8	5	0.888
스트레스	전체	14	5	0.879
	건강 및 수면	5	5	0.715
	우울	5	5	0.891
	역할수행	4	5	0.645
직업만족도	전체	18	5	0.896
	직업적 긍지	8	5	0.851
	자율성	4	5	0.735
	인간관계	3	5	0.715
	보수	3	5	0.649

2.3 분석방법

조사대상자의 일반적 특성, 직업특성은 빈도분석을 하였고 일반적 특성, 직업특성에 따른 근무환경, 스트레스, 직업만족도는 t-test와 ANOVA를 실시하였다. 근무환경, 스트레스, 직업만족도 간 관계는 상관관계분석을 실시하였다. 이 분석에 사용된 프로그램은 SPSS 18.0K였다.

3. 연구 결과

3.1 조사대상자의 일반적 특성, 직업특성

조사대상자의 연령은 40세 이상이 36.3%였고 무배우자가 56.6%였으며, 동거형태는 부모 또는 형제와 같이 산다가 38.9%, 학력은 대졸이상이 62.7%, 거주지역은 대도시가 83.1%였다. 직장위치는 도심중심가가 36.6%, 직원 수는 1~2명이 42.4%, 근무기간은 5~10년이 25.5%, 직책은 경영자가 37.5%, 미용업을 선택한 이유로는 '전문직이므로'가 34.2%, 근무시간은 9시간이 32.2%로 가장 많았다.

3.2 근무 환경에 대한 만족도

연구대상자들의 근무환경에 대한 만족도는 40세 이상이 가장 높았고, 배우자유무에서는 유배우자, 동거형태로는 부부와 자녀가 같이 사는 경우, 학력에서는 대졸이상이, 월소득은 고소득자, 건강상태에 따라서는 질병이 없고 건강한 사람이 가장 높았다. 직장위치에 따른 근무환경은 복합상가가 가장 높고 직원 수는 1~2명, 근무기간은 10년 이상, 직책에서는 경영자, 피부미용업 선택이유에서는 전문직이므로, 장래 근무계획에 따라서는 계속 근무하겠다는 근무환경이 가장 높았다.

3.3 스트레스

연령에 따른 스트레스는 30~39세가 2.44점으로 가장 높았고 배우자유무는 무배우자, 동거형태에서는 혼자 사는 경우, 학력은 고졸이하, 월소득에 따라서는 소득이 적은 경우, 건강상태와 질병유무에는 질병이 있고 건강하지 않는 경우가 가장 높았다. 직원 수는 5명 이상이 가장 높았고 근무기간에서는 근무기간이 짧은 경우, 직책에서는 경영자, 피부미용업 선택이유에 따라서는 적성에 맞아서, 장래 근무계획에서는 상황에 따라 퇴직이 스트레스가 가장 높았다.

3.4 직업만족도

연령에 따른 직업만족도 40세 이상이 가장 높았고 배우자 유무와 동거형태에서는 유배우자와 부부와 자녀가 같이 사는 경우, 학력은 대졸 이상, 월 소득에 따라서는 소득이 많은 경우, 거주 지역에서는 대도시, 건강상태와 질병 유무에 따라 질병이 없고 건강한 경우 직업만족도가 높았다. 직장위치는 복합상가가 가장 높고 근무기간과 직책에 따라서는 근무기간이 길고 경영자, 직원 수는 1~2명, 피부미용업 선택이유와 장래 근무계획에 따라서는 적성에 맞아서와 계속근무가 직업만족도가 높았다.

3.5 측정변수들 간 상관관계

근무환경, 스트레스, 직업만족도도에 관한 공분산 구조분석을 한 결과 근무환경이 좋을수록 스트레스가 적었고($p<0.001$). 근무환경이 좋을수록, 스트레스가 적을수록 직업만족도가 높았다($p<0.001$).

4. 고찰 및 결론

근무환경에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 일반적 특성에 따른 근무환경을 분석한 결과 연령에 따라서는 40세 이상이 3.69점으로 가장 높고 20~29세 3.49, 30~39세 3.43점의 순이었다($p<0.01$). 이러한 결과는 미용사를 대상으로 연구한 오량(2010)의 연구에서 35세 이상이 34세 이하보다 작업환경에 대한 만족도가 높았고 안경민(2003)의 연구결과에서도 연령이 높은 집단이 근무환경이 좋다고 응답하여 본 연구결과를 지지하였는데 이는 연령이 높아감에 따라 직무이행 능력이 높아지기 때문인 것으로 생각된다.

직장위치에 따른 근무환경은 복합상가, 시장 내가 변두리 주택지역보다 높았는데($p<0.05$), 이는 직장이 도심지에 있을수록 근무환경이 좋다고 보고한 하순희(2009)의 연구결과와 일치하는 것으로 직장이 주변 상가와와 경쟁과 비교 등으로 경영자들이 환경개선에 대한 노력이 있었기 때문인 것으로 생각된다.

근무기간에 따라서는 근무기간이 가장 긴 10년 이상이 가장 높았으며($p<0.01$), 직책에 따라서는 경영자가 가장 높은 것으로 나타났다($p<0.001$). 이는 경력이 많고 직급이 책임자일 경우 근무환경에 대한 만족도가 높다고 보고한 신예진(2005)의 연구결과와 일치하는 것으로 근무경력이 긴 경우 업무수행능력이 능숙해짐과 동시에 근무환경에 대한 적응도 높아

졌기 때문이고 경영자의 경우 근무환경에 대한 책임자이므로 종업원에 비하여 상대적으로 불만 요인이 적은 것으로 생각된다.

피부미용사들의 스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 일반적 특성에 따른 스트레스를 분석한 결과 연령별로 보면 전체적으로는 30~39세가 2.44점으로 가장 높았고 40세 이상이 2.23점으로 스트레스가 가장 적은 것으로 나타났고($p<0.05$) 건강 및 수면($p<0.01$), 역할수행($p<0.05$)에서도 40세 이하가 가장 낮았다. 이는 연령별로는 젊은 집단의 스트레스가 가장 많다고 보고한 하순희(2009)의 연구결과와 일치하는 것으로 20대의 경우 새로운 생활환경에 대한 적응의 어려움과 역할수행에 대한 경험부족 등으로 스트레스가 발생하고 30대의 경우 생활상의 변화나 문제가 질적, 양적으로 증가되어 관리의 양이 많아짐으로써 결국 이에 따른 긴장이나 책임에 대한 부담감의 증가로 인한 스트레스가 증가하는 것으로 생각된다.

근무기간에 따라서는 전체와 모든 영역에서 근무기간이 짧은 경우가 긴 경우보다 스트레스를 많이 받고 있었으며, 직책에 따라서도 모든 영역에서 경영자의 스트레스 점수가 가장 낮았다. 근무기간이 짧은 경우 경험 미숙으로 인하여 자신의 역할 수행에 대한 자신감이 결여되어 있어 직무스트레스를 많이 받을 수 있으며, 경영자의 경우에는 안정적인 수입과 사회적 지위로 인하여 다른 직책보다 스트레스가 적은 것으로 생각된다.

본 연구에서 조사대상자의 직업만족도는 5점 만점에 3.45이었는데, 직업만족의 하위영역별로 보면 자율성이 3.59점으로 가장 높고 인간관계(3.56점), 직업적 긍지(3.51점)의 순이었으며, 보수가 3.02점으로 가장 낮았다. 직업만족도의 요인별로 유사하게 분류, 배치한 연구결과를 보면 본 연구에서 높은 만족도를 보인 직업적 긍지는 조혜영(2009), 안경민(2002), 김남연(1999)의 연구에서도 가장 높았으며, 김은경(2005)의 연구에서는 인간관계 다음으로 높아 피부미용사들은 직업적 긍지에 관한 만족도는 모든 연구에서 일관성 있게 높은 만족도를 나타내고 있었다.

근무환경이 스트레스에 미치는 영향을 공분산 구조분석 한 결과 근무환경이 좋을수록 스트레스가 적었다($p<0.001$). 이는 긴 근무시간과 열악한 근무환경은 건강행태, 스트레스에 영향을 주는 요인이라고 한 김춘득(2005)의 연구결과와 일치하는 것이다.

근무환경과 스트레스가 직업만족도에 미치는 영향

을 공분산 구조분석 한 결과 근무환경이 좋을수록, 스트레스가 적을수록 직업만족도가 높았다($p < 0.001$).

근무환경의 직업만족도에 대한 연구는 많은 연구에서 지속적으로 보고되고 있는 것으로 작업환경, 인간관계, 근무조건, 복리후생 같은 근무환경이 좋으면 종업원들은 자신의 직업에 대해서 만족한다는 것이다(고은영 2007; 이은희 2005; Smith 1995; Vroom 1964). 따라서 경영자의 입장에서 직업만족도를 고려할 때 직업만족도를 높이기 위해서는 직업만족도와 상관성은 있으나 그 만족 점수가 낮은 근무환경 개선에 주목해야 할 것이다.

우리나라는 현재 전문 직종에 진출하는 여성들이 증가하고 있는 상황이고 또한 경제수준의 향상으로 인해 일상생활에 있어 미적추구에 대한 욕구가 증가됨에 따라 피부미용사가 전문직으로 자리 잡아 가고 있으며 그 영역도 확대 및 종사자의 수도 급증하고 있다. 그러나 피부미용사들은 다른 일반인들과는 달리 과도한 근무시간 및 과중한 업무에 의한 불규칙한 생활습관, 운동부족 등으로 건강을 해치게 되고 스트레스로 인한 직업만족도 생활만족도를 저하되고 있다.

따라서 경영자는 피부미용사들의 급여, 근무시간, 후생복지, 작업환경 등의 근무여건에 보다 많은 투자와 배려가 요망되며, 체계적인 경력관리 프로그램과 근무환경의 개선으로 직업만족을 높일 수 있는 관리 시스템이 마련되어야 한다. 또한, 피부미용사들의 직무능력을 높이고 관리자와 직원들과의 긍정적인 커뮤니케이션으로 근무의욕을 향상시켜 직업만족을 높일 수 있는 교육 프로그램 개발 및 관리 시스템이 마련되어야 할 것이다.

나아가 피부미용사들의 위상 제고와 스트레스 완화를 위한 중재가 필요하며 삶의 질 증진 시스템 구축이 필요할 것으로 생각된다.

참고문헌

[1] 고은영, “미용산업의 직무만족결정요인에 실증적 연구”, 서경대학교 경영행정대학원 석사학위논문, 2007.
 [2] 김남연, “미용사와 피부관리사의 직업만족도 비교연구”, 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문, 1999.
 [3] 김은경, “미용사와 피부관리사의 직무만족도 및 이직의사 견해분석”, 고신대학교 보건대학원 석사

학위논문, 2005.
 [4] 김춘일, “일부 미용업 종사자들의 직위별 요통 유병률과 관련 요인”, 조선대학교 대학원 석사학위논문, 1998.
 [5] 서종현, “직무만족실태와 개선방안에 관한 연구”, 용인대학교 경영대학원 석사학위논문, 2003.
 [6] 신예진, “피부미용업계 종사자의 취업형태와 직무만족도에 관한 연구”, 중앙대학교 의약식품대학원 석사학위논문, 2005.
 [7] 안경민, “피부관리사의 직무만족도 연구”, 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문, 2003.
 [8] 오량, “미용사의 직무만족 요인이 직무만족도 및 이직의도에 미치는 영향”, 서경대학교 미용예술대학원 석사학위논문, 2010.
 [9] 이은희, “미용업 종사자의 업무유형에 따른 직무만족도와 피로도”, 대구한의대학교 대학원 석사학위논문, 2005.
 [10] 조혜영, “피부미용사의 직무만족도와 이직의도에 관한 상관관계 연구”, 서경대학교 미용예술대학원 석사학위논문, 2009.
 [11] 하순희, “미용사의 자아존중감이 직업만족도에 미치는 영향”, 대구한의대학교 대학원 박사학위논문, 2009.
 [12] 한국보건산업진흥원. “(2008년) 화장품 산업 분석 보고서”, 서울: 한국보건산업진흥원, 2008.
 [13] Smith, H. C. “*Psychology of industrial behavior*”, New York: McGraw Hill Book, 1995.
 [14] Vroom, V. H. “*Work and motivation*”, New York: Wiley and Sons, 1964.