

미용사(헤어, 피부)의 근무여건과 직무만족이 이직에 미치는 영향에 관한 연구

김미옥* · 안현경

신안산대학교 뷰티디자인과* · 동남보건대학교 피부미용과

The Study on the Influence of Working Condition and Job Satisfaction to the Change of Occupation of Cosmetologist (Hair & Skin Care)⁺

Kim Miok* · An Hyeonkyeong

Dept. of Cosmetology, SinAnsan University⁺

Dept. of Cosmetology, Dongnam Health College

Abstract

This paper is purposed to study on the Influence of Working Condition and Job Satisfaction on the change of occupation of Cosmetologist(Hair & Skin Care) to reduce cosmetologist change of occupation. The research methods are surveying with 250 persons & doing statistics analysis such as frequency, factor, regression analysis, using SPSS V.14. The results are as follows: 1. working conditions are reduced by two factors ① welfare working condition, ② basic working condition, and job satisfactions are reduced by one factor job satisfaction. 2. There is a relationship demographic characteristics, such as years, income/month, number of colleague in working area, working time/day, day off/month, with change of occupation. 3. There is a relationship working condition with change of occupation. 4. There is a relationship job satisfaction with change of occupation.

Key words : change of occupation(이직), cosmetologist(미용사), job satisfaction(직무만족), working condition(근무여건)

Corresponding author: Kim Miok, Tel. +82-10-3708-7711, Fax. +82-31-249-6570
E-mail : miok5004@hanmail.net

This thesis is written by Dongnam Health College's research funds support on 2013.

I. 서론

한류의 영향으로 한국의 미용산업 전반에 대한 아시아인들의 관심이 증대하면서 미용 전문인의 해외 인력 수출도 늘어나게 되었고, 세계적인 미용 기술과 제도적 뒷받침을 통한 국제 경쟁력이 더욱 더 강화되면서 국가의 새로운 성장 동력 산업으로 미용산업의 역할이 증대되고 있다. 그러나 거대한 시장 규모와는 달리 전문 미용경영인의 부재, 미용실 종사자들의 직무불만족에서 오는 높은 이직률로 인한 인력난, 직원들의 복리 후생 등의 고질적 문제점을 갖고 있다.

미용산업은 다른 산업과 비교해 인적자원의 의존성이 매우 높고 미용사의 기술 숙련화 및 전문화가 중요한 분야이다. 그러므로 오랜 숙련기간이 필요해 그 동안 장시간의 과중한 노동, 불확실한 승진, 열악한 복지후생 시설 및 제도, 낮은 임금, 동료와 상사와의 갈등 등 정신적, 신체적으로 겪게 되는 많은 스트레스는 미용인의 이직률을 높이는 요인이 된다(Jeon & Im, 2010).

이는 고용자나 고용인 모두에게 불이익이다. 고용자의 입장에서는 숙련된 기술자가 되고나면 이직을 계속하여, 직장에서의 교육비용만 늘어나며, 숙련된 전문인이 부족하여 생산성 저하가 나타난다. 또한 고용인은 경력관리가 어려워지며, 이에 따라 퇴직금, 연금 수령 등의 문제가 생길 수 있다.

그러므로 미용산업에서 높은 이직률의 해결은 중요한 사항이며 미용사들의 관리가 제대로 이루어지지 않는다면 최선의 고객관리와 경영성과를 기대할 수 없다. 따라서 미용사들의 이직을 최소화하여 긍정적인 직무성과를 유도하는 방법을 개발하여 발전시키기 위한 연구가 필요하다.

만약 근무여건과 직무불만족 때문에 이직률이 높아진다면 어떤 요인이 이직률에 많은 영향을 미치는지를 연구하여 그 분야를 해결하려 노력한다면, 미용계의 고질병인 이직률을 낮출 수 있을 것이다.

미용종사자들의 현재 근무여건과 직무만족이 이직에 영향을 미치는 요인에 관한 선행연구들을 보면 E. Kim and Jung(2007)의 '일부미용사들의 직무만족도 및 이직의사', Ko(2008)의 '조직적 내부특성으

로 인한 미용사의 이직요인', Hyunjung Kim, Park, and Lee(2009)의 '피부관리실에 근무하는 피부미용사의 이직의도와 그 영향요인에 관한 연구', Oh and Im(2011)의 '미용사의 직무만족 요인이 이직의도에 미치는 영향' 등이 있다. 그러나 이 중 미용사의 이직에 미치는 영향을 근무지의 제도적, 환경적인 면을 중심으로 본 근무여건과 심리적인 면을 중심으로 본 직무만족으로 나누어 이것들의 심화 관계를 연구한 논문은 없었다.

이에 본 연구는 산업체에서 근무하는 미용사들의 제도적 환경적인 면인 근무여건과 심리적인 면인 직무만족이 이직에 미치는 영향을 설문지법을 이용하여 분석하여 이직률을 최소화하고 고용안정을 모색하여 미용산업 발전에 이바지 하는데 그 목적을 둔다. 단 이직은 자발적이며, 통제가능한, 역기능적 이직을 대상으로 기업과 경영자들이 기업목표를 효율적으로 달성하고 유지하기 위해 기업에서 통제가능한 부분에 대한 이직을 대상으로 한다.

II. 이론적 배경

1. 근무여건(Working Condition)

근무여건(Working Condition)이란 생산조직에서 사용하는 작업 조건보다 더욱 광범위한 개념이라고 볼 수 있는데(E. Lee, 2000), 노동시간, 휴일, 작업장 환경 및 생산시설 환경을 적정하게 갖추으로써 인사, 노무관리의 목적 달성에 직접, 간접으로 기여하도록 하는 일련의 계획적 과학적 시책(Cheon & Park, 2010)이라고 할 수 있다.

근무여건은 직무특성, 회사만족도, 복지만족도로 나눌 수 있다. 직무특성에는 직무다양성, 직무정체성, 직무중요성, 직무자율성, 피드백이 있고, 회사만족도는 자긍심, 충성심, 승진기회, 승진체계가 있고, 복지만족도는 복지혜택, 복지제도 등으로 나누어(J. Park & Park, 2004) 볼 수 있다.

그러므로 근무여건이란 그 일의 종사자가 달성하고자 하는 직무 목표성취에 직·간접적으로 영향을 미치는 모든 인적, 물적, 환경적 요인이라고 정의

할 수 있다.

미용분야에서 근무여건에 대한 연구는 Na and Ryu(2000)의 '근무조건에 따른 미용사의 건강상태에 관한 조사'가 있는데, 미용사들의 근무조건에서는 호흡기에 문제가 생기기 쉽다고 보고하였다.

2. 직무만족(Job Satisfaction)

직무만족을 Beatty and Schnier(as cited in Huejung Kim & Cho, 2008)는 '근로자의 직무 가치를 달성하고 촉진하는 것으로써 그의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 즐거운 감정적 상태'라고 정의하였고, Price (as cited in Huejung Kim & Cho, 2008)는 '사회체제내의 구성원들이 체제 내의 조직 참여자로서 가지는 긍정적인 감정의 상태'라고 정의하였다.

국내 연구로 Sin(as cited in Huejung Kim & Cho, 2008)은 '자기 직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태'라고 하였고, Cho and Yun Kim(as cited in Cheon & Park, 2010)은 '직무만족은 조직구성원들이 가지고 있는 태도의 한 가지 형태로서 직무에 대해 가지고 있는 태도를 말한다.'라고 했으며, Son(as cited in Huejung Kim & Cho, 2008)은 '직무만족이란 조직구성원들이 자신의 직무에 대하여 갖고 있는 태도로 그들이 성취하고자 하는 목표 의식을 자신의 직무를 통해 얼마나 이루어 냈고 이를 수 있는 가에 대한 느낌, 인식, 그리고 기대했던 산물'이라고 하였다.

또한 직무만족도를 Oh and Im(2011)은 경제적 요인, 근무환경요인, 직무내용 요인, 외부환경 요인, 인간관계 요인으로 구분하여 여기서 오는 만족도로 보았고, Cheon and Park(2010)은 직무만족도의 요인을 직무자체만족도, 교육, 승진제도 만족도, 직장만족도, 장래성 만족도로 구분하여 연구하였다.

그러므로 직무만족이란 '조직구성원들이 자신의 직무에 대하여 갖고 있는 태도로 종사원의 직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적 상태'라고 정의할 수 있다.

미용분야에서 직무만족도에 관한 연구로 E. Kim

and Jung(2007)는 '일부미용사들의 직무만족도 및 이직의사'란 연구에서 미용업체 종사원이 지각하는 내부마케팅요인이 종사원의 직무만족도에 영향을 주고 있으며, 직무만족도가 고객지향성과 이직의도에 유의한 관계가 있다고 하였다. Cheon and Park(2010)은 '네일샵 종사자의 근무여건에 따른 직무만족도 연구'에서 네일 종사자들의 근무환경이 좋으면 직무만족도가 높고, 그 네일샵에 장기적으로 근무를 하려고 한다고 하였다.

3. 이직(Change of Occupation)

이직이란 근로자가 자신이 소속한 조직으로부터 이탈함으로써 고용관계의 일시적 혹은 영구적인 단절을 의미하며 인력의 자연감소, 일시해고, 해고 등을 포함한다(N. Park, 1998).

이직의 개념을 광의의 개념과 협의의 개념으로 구분하여 볼 때 Price(as cited in Hyunjung Kim et al., 2009)에 의하면 광의의 이직은 사회 시스템의 구성원이 경계를 넘나드는 개인의 이동정도라고 할 수 있으며, 조직 내의 모든 이동인 입직, 이탈, 배치 전환, 승진 등이 포함된다 하였고, 협의의 개념으로써 이직은 조직구성원 신분에서 벗어나는 이동으로 정의되며, 이는 속해있던 조직의 구성원으로서 자격을 상실함을 의미한다고 하였다. 현재까지 이직에 대한 대부분의 연구는 협의의 이직을 연구대상으로 하고 있다.

이직은 자발적 이직과 비자발적 이직, 통제가능 이직과 통제 불가능 이직, 순기능적 이직과 역기능적 이직의 3가지로 나눌 수 있다.

첫째 자발적 이직과 비자발적 이직은 이직을 결정한 주체가 본인에 있는가 아니면 조직에 있는가에 따라 구분되는 것이다. 자발적 이직이란 의사결정자의 주체가 종사원인 경우로 전직과 사직이 있다. 비자발적 이직이란 의사결정 주체가 종사원이 아닌 조직으로 파면, 일시해고, 그리고 정년퇴직 등이 있다(J. Lee, 2002).

둘째 통제가능 이직과 통제 불가능 이직이란 조직에 의한 통제가능성 여부에 따라 구분할 수 있다. 통제가능 이직은 사용자가 통제할 수 있는 요인인

임금, 복리후생, 작업시간, 근무조건, 인간관계 등의 원인에 의한 이직을 의미하고, 통제 불가능 이직은 경영자의 통제가 불가능한 이직으로 종사원들의 개인적 사정인 경우를 말한다(Shin, 2004).

셋째 순기능적 이직과 역기능적 이직이란 이직결과가 조직에 미치는 영향에 따라 분류될 수 있다. 순기능적 이직은 종사자와 조직이 종사자가 조직을 떠나기를 원하는 것으로, 양자의 이해가 일치된 상태에서 발생하는 이직을 말한다. 반면 역기능적 이직은 종사자는 조직에서 떠나기를 원하지만, 조직이 원치 않는 것으로 양자의 이해가 불일치되어 발생하는 이직을 의미한다(as cited in Hyunjung Kim et al., 2009).

그러므로 본 논문에서 이직이란 협의의 개념으로 조직구성원 신분에서 벗어나 자격을 상실함을 의미한다.

미용분야에서 이직에 관한 연구로 Ko(2008)은 '조직적 내부특성으로 인한 미용사의 이직요인'에서 이직의도에 영향을 미치는 요인은 장래성, 근무경력, 승진, 평가, 성별이라고 하였다. Hyejung Kim and Cho(2008)는 '미용사의 직무태도가 이직의사에 미치는 영향'에서 직무만족과 조직몰입은 이직의사에 유의한 영향을 미친다고 하였다. Rim and Kim(2009)의 '피부미용사 이직 영향요인에 관한 연구'에서 피부미용사는 업무 스트레스, 신체적 피로감, 조직 내 인간관계, 보수, 개인능력개발의 어려움이 이직에 영향을 주며, 가정갈등, 가치관의 갈등, 고객과의 갈등이 많을수록 이직경험이 많다고 하였다.

III. 연구방법 및 절차

1. 연구 대상 및 자료 수집 기간

본 연구를 위하여 수도권 미용사 총 250명을 설문조사하여, 총 241부를 회수하였고, 수집된 자료 중 불성실한 자료 10부는 배제하고 총 231부를 분석대상으로 하였다. 자료 조사 기간은 2013년 7월 20일부터 2013년 8월 30일까지 약 40일 간에 걸쳐 설문조사하였다. 설문조사는 각 미용실과 피부관리

실, 미용제품회사, 미용관련 세미나를 방문하여 미용사들에게 설문지를 직접 배포하고, 설문 시간을 준 후 수거하였다.

2. 설문지 구성 및 측정 도구

본 연구를 위한 설문지의 구성은 인구통계학적 특성은 Kwon and Ko(2002)의 12문항 중 8문항을, 근무여건은 Rim and Kim(2009)의 이직영향요인 23문항 중 7문항을, 직무만족은 Rim and Kim(2009)의 이직영향요인 23문항 중 5문항을 본 연구의 목적에 맞게 수정하였고, 본 연구의 취지에 맞는 다른 문항을 첨가하여 일반적 사항 8문항, 이직에 대한 사항 5문항, 근무여건에 대한 사항 13문항, 직무만족에 대한 사항 7문항 등 총 33문항을 사용하여 설문을 실시하였다.

일반적 사항과 이직은 명목적으로 내용에 적합한 항목을 만들어 사용하였고, 근무여건과 직무만족은 5점 리커트 척도를 사용하여 “전혀 그렇지 않다”에서 “매우 그렇다”까지 1점에서 5점을 배점하여 평균 점수가 높을수록 해당 성향이 많이 나타남을 표시하였다.

3. 분석방법

조사된 자료는 데이터 코딩과 데이터 크리닝 과정을 거쳐, SPSS(V.14) 통계 패키지를 이용하여 분석하였다. 미용사들의 인구통계학적 특성과 이직의 특성을 빈도분석 하고, 근무여건, 직무만족 설문 결과를 요인분석으로 데이터 축소 및 문항간의 타당성과 신뢰성 분석을 하였다. 인구통계학적 특성과 이직의 관계는 문항마다 회귀분석을 하였으며, 근무여건과 이직의 관계, 직무만족과 이직의 관계는 요인분석하여 데이터를 축소한 값으로 회귀분석을 실시하였다.

4. 조작적 정의

본 논문의 연구를 위하여 다음의 3개 요인을 다음과 같이 조작적 정의를 내리고자 한다.

1) 근무여건 : 근무여건이란 그 일의 종사자가 달성

하고자 하는 직무 목표성취에 직·간접적으로 영향을 미치는 모든 인적, 물적, 환경적 요인이다.

- 2) 직무만족 : 직무만족이란 조직구성원들이 자신의 직무에 대하여 갖고 있는 태도로 종사원의 직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적 상태이다.
- 3) 이직 : 본 연구에서의 이직이란 협의의 개념으로 본인이 스스로의 의지로 조직구성원 신분에서 벗어나 자격을 상실함을 의미한다.

5. 연구 가설

본 연구를 위하여 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

- 1) 인구통계학적 특성과 이직은 관련이 있을 것이다.
- 2) 근무여건과 이직은 관련이 있을 것이다.
- 3) 직무만족과 이직은 관련이 있을 것이다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 인구통계학적 특징

연구대상자의 인구통계학적 특성은 Table 1과 같이 성별은 여자 87.9%, 남자 12.1%, 연령은 20대 64.1%, 30대 27.7%, 40대 5.8%, 50대 이상 0.0%이고, 최종학력은 고졸 26.0%, 대학재학중 28.1%, 대졸 44.6%, 대학원졸업 1.3%이었다. 직업은 미용사(헤어) 43.5%, 미용사(피부) 56.5%이고, 월평균수입은 50~100만원 26.3%, 100~150만원 38.2%, 150~200만원 21.1%, 200만원 이상 14.5%이고, 근무지 근무인원은 1명 6.9%, 2~3명 33.3%, 4~6명 35.1%, 7~9명 14.3%, 10명이상 10.4%이었으며, 하루 근무시간은 8시간 이하 5.2%, 8시간 이상 34.3%, 10시간 이상 50%, 12시간 이상은 10.4%였다.

이것으로 보았을 때 아직 미용계는 여성 위주의 인력이 대부분이며, 낮은 임금으로, 소규모 사업장에서 긴 시간의 근무를 하는 업종임을 알 수 있다. 이것은 Kwon and Ko(2002), Jeon and Im(2010)의 연구와 비슷한 결과이다.

2. 이직의 특징

연구대상자의 이직의 특징은 Table 2과 같이 이직의 경험이 없는 사람들도 많아 결측값이 많았다. 그래서 여기서는 유효 백분율만 설명하도록 하겠다.

이직경험은 '없다' 36.2%, '있다' 63.8%이고, 최근 1년간 이직 회수가 1회가 69.2%, 2회가 25.3%, 3회가 4.8%, 4회가 7%이고, 총 이직횟수는 1~2회 51.2%, 3~4회 32.3%, 5~6회 15.2%, 7회 이상이 1.2%이고, '현재 이직고려중이 아니다' 71.2%, '그렇다'가 28.8%이고, '이직예정인 아니다' 74.2%, '그렇다'가 25.8%였다. 그러므로 미용계는 이직이 많은 산업 분야라는 것을 알 수 있다.

이것은 Kwon and Ko(2002)이 이직 경험은 76.7%이라는 연구결과와 비슷한 결과이다.

3. 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

변수의 타당성 및 신뢰성을 검증하기 위해 본 연구에서는 비율 변수인 근무여건과 직무만족의 경우 요인분석을 사용하여 설문항목의 데이터를 축소하고, 각 요인별 타당성과 신뢰성 검사를 하였다.

타당성은 다문항의 요인분석 시 요인간의 상관성이 없다고 가정할 때 ± 0.3 혹은 ± 0.4 의 부하량이면 유의미한 부하량으로(Son, Back, & Bark, 2007) 해당 요인이 타당한 것으로 보고, 신뢰도는 다문항 척도로 측정된 문항이 동질적인 문항들로 구성되었는지를 보는 것으로 일반적으로 Cronbach's α 값이 정밀한 연구에서는 0.7 이상을, 일반적인 연구나 탐색적 연구에서는 0.6 이상이면 무난한 수준으로 판단한다(Woo, 2005). 또한 Kaise-Mayer-Olkin(KMO)는 표본 및 상관행렬의 적절성 평가로 KMO값이 크고 구형성 검증이 유의하면 상관행렬이 요인분석하기에 적합한 것(Son, Back, & Bark, 2007)으로, 보통 KMO 값이 0.5 이상이면 문제가 없는 것으로 본다(M. Im & K. Oh, 2011).

Table 1. Demographic Characteristics of Participants

Factor	Variables	Component	
		1	2
Welfare working condition	satisfaction of job promotion system	.814	.214
	satisfaction of job benefits	.790	.212
	satisfaction of vacation system	.779	.093
	satisfaction of day off system	.740	.151
	satisfaction of education opportunity	.735	.191
	satisfaction of rest area	.727	.382
	satisfaction of job space environment	.696	.286
	satisfaction of break time	.622	.586
	satisfaction of job income	.530	.487
Basic working condition	satisfaction of going and leaving to work hour	.140	.858
	satisfaction of working time	.214	.843
	satisfaction of amount of working quantity	.132	.690
	satisfaction of overtime pay	.496	.530
Eigen value		4.989	3.172
Dispersion		38.381	24.397
Cumulation		38.381	62.777
Cronbach's α		.913	.682

KMO=.920, Bartlett's test $X^2=1705.561$, (df=78, Sig=.000)

Table 2. Characteristics of Change of Occupation Pattern of Participants

Variables		Frequency	Valuable percentage (%)	Variables		Frequency	Valuable percentage (%)
Experience of change of the occupation	No	80	36.2	considering of the change of occupation	No	158	71.2
	Yes	141	63.8		Yes	64	28.8
	valuable sum	221	100.0		valuable sum	222	100.0
Number of the change of occupation on recent 1 year	1 time	101	69.2	planning to the change of occupation	No	161	74.2
	2 time	37	25.3		Yes	56	25.8
	3 time	7	4.8				
	4 time	1	7				
	valuable sum	146	100.0		valuable sum	217	100.0
Total number of the change of occupation	1-2 time	84	51.2				
	3-4 time	53	32.3				
	5-6 time	25	15.2				
	over 7 time	2	1.2				
	valuable sum	164	100.0				

1) 근무여건 항목에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

Table 3에서 설문지의 근무여건 문항을 요인분석하여 2개 요인으로 데이터 축소를 하여 구분하였다. 1요인은 복지 근무여건에 관련된 요인으로 보아 복지근무여건이라는 요인명을 부여하였고, 2요인은 기초적인 근무여건에 해당하는 요인으로 기초 근무여건이라는 요인명을 부여하였다. 요인추출 방법은 주성분 분석, 요인회전은 베리맥스를 사용하였고, 고유값은 1 이상인 요인을 추출하였다.

결과 전체 변량의 총 누적 분산의 설명력은 62.78%, 요인부하량은 .530 이상으로 타당성을 확보하였고, 이것으로 신뢰도 검사를 하였는데, 모두 0.682 이상으로 나타나 신뢰성을 확보하였다. 또한 KMO=.920, Bartlett's test $X^2=1705.561$, (df=78, Sig=.000)로 변수 쌍들 간에 상관이 잘 되어 있는 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 Hyunjung Kim et al., (2009)의 이직의도 결정요인이 직무특성요인, 조직특성요인, 외부환경요인으로 나눈 결과와 J. Cheon and Park(2010)이 근무여건을 재교육요인, 시설/공간요인, 급여요인, 보상요인, 복지요인으로 나눈 결과 등과는 다르다.

2) 직무만족에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

Table 4에서 설문지의 직무만족 문항을 요인분석하여 1개 요인으로 데이터 축소를 하여 구분하였다. 요인이 1개로 축소되었으므로 요인명은 그대로 직무만족으로 부여하였다, 요인추출 방법은 주성분 분석, 요인회전은 베리맥스를 사용하였고, 고유값은 1 이상인 요인을 추출하였다.

결과 전체 변량의 총누적분산의 설명력은 62.32%, 요인부하량은 .711로 나타나 타당성을 확보하였고, 이것으로 신뢰도 검사를 하였는데, 0.898로 나타나 신뢰성을 확보하였다. 또한 KMO=.891, Bartlett's test $X^2=857.430$, (df=21, Sig=.0.00) 로 변수 쌍들 간에 상관이 잘 되어 있는 것을 알 수 있다.

이것은 J. Cheon and Park(2010)이 직무만족을 직무자체 만족도, 교육, 승진제도 만족도, 직장 만족

도, 장래성 만족도로 나눈 결과와 Oh and Im(2011)이 직무만족도를 경제적 요인, 근무환경 요인, 직무내용 요인, 외부환경 요인, 인간관계 요인으로 구분한 결과와는 다르다.

4. 가설의 검증

1) 인구통계학적 특성과 이직과의 관계

인구통계학적 특성 8개 항목과 이직과의 관계를 회귀분석 하여 인구통계학적 특성과 이직과의 관계를 분석하였다. 이 때 인구통계학적 특성을 명목척도로 보았고, 이직을 5점 리커트 척도로 보았기 때문에 인구통계학적 특성을 더미변수로 처리하여 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 성별, 최종학력, 직업과 이직의 영향에는 유의한 항목이 없었다.

연령에서는 이직에 대한 경험이 회귀모형의 설명력은 8.3%(수정된 $R^2=.083$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=21.426$, $p<.001$). 또한 β 값이 ($\beta=.295$) 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 연령이 높을수록 경력이 많으므로 이직의 경험도 많은 것을 알 수 있다. 또한 연령과 총 이직 횟수는 회귀모형의 설명력은 2.1%(수정된 $R^2=.021$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F= 4.490$, $p<.05$). 또한 β 값이 ($\beta=.164$) 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

월평균 수입과 이직에 대한 경험이 회귀모형의 설명력은 12.9%(수정된 $R^2=.129$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=34.023$, $p<.001$). 또한 β 값이 ($\beta=.365$) 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 월평균 수입이 높을수록 이직의 경험도 많은 것을 알 수 있다. 또한 월평균 수입과 총 이직 횟수는 회귀모형의 설명력은 4.9%(수정된 $R^2=.049$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F= 9.158$, $p<.01$). 또한 β 이 ($\beta=.233$) 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

근무지 근무인원과 현재 이직 고려중의 회귀모형의 설명력은 2.0%(수정된 $R^2=.020$)이고, 회귀식은

Table 3. Validity and Reliability of Working Condition

Variables		Frequency	Valuable percentage (%)	Variables		Frequency	Valuable percentage (%)
Experience of change of occupation	No	80	36.2	considering of leaving jog	No	158	71.2
	Yes	141	63.8		Yes	64	28.8
	valuable sum	221	100.0		valuable sum	222	100.0
Number of change of occupation on recent 1 year	1 time	101	69.2	planning to leaving jog	No	161	74.2
	2 time	37	25.3		Yes	56	25.8
	3 time	7	4.8				
	4 time	1	7				
	valuable sum	146	100.0		valuable sum	217	100.0
Total number of change of occupation	1-2 time	84	51.2				
	3-4 time	53	32.3				
	5-6 time	25	15.2				
	over 7 time	2	1.2				
	valuable sum	164	100.0				

Table 4. Validity and Reliability of Job Satisfaction

Factor	Variables	Component
		1
Job satisfaction	feeling the worth of one's job	.847
	enjoying one's job	.823
	meeting one's attitude	.811
	thinking one's job having positive vision	.811
	good relationship with colleague	.765
	good relationship with client	.750
	enjoying one's work	.711
Eigen value		4.362
Dispersion		62.320
Cumulation		62.320
Cronbach's α		.898

KMO=.891, Bartlett's test $X^2=857.430$, (df=21, Sig=.000)

통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=5.610, p<.05). 또한 β 값이 ($\beta=.157$) 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 근무지의

근무인원이 많을수록 현재 이직 고려중인 경우가 많은 것을 알 수 있다. 이는 근무지 근무 인원이 많을수록 직장 내 직원 간의 갈등이 많게 되고, 이직을

고려하기 쉬워지는 것으로 해석할 수 있다. 근무지 근무인원과 이직을 할 예정인 사람들의 회귀모형의 설명력은 3.0%(수정된 $R^2=.030$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=7.776$, $p<.01$). 또한 β 이 ($\beta=.184$) 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 근무지 근무인원이 많을수록 이직을 할 예정인 사람들이 많았다. 즉 이것은 앞과 같이 근무지 근무 인원이 많을수록 직장 내 직원 간의 갈등이 많게 되고, 이직을 고려하기 쉬워지는 것으로 해석할 수 있다.

하루 근무시간과 현재 이직 고려중의 회귀모형의 설명력은 4.1%(수정된 $R^2=.041$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=10.397$, $p<.01$). 또한 β 값이 ($\beta=.212$) 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 하루 근무시간이 많을수록 현재 이직 고려중인 경우가 많은 것을 알 수 있다. 이는 하루 근무시간이 길수록 피로가 겹쳐 이직을 고려하게 되는 경우가 많게 되는 것으로 해석할 수 있다.

월 휴무일과 최근 1년간 이직 횟수 회귀모형의 설명력은 3.3%(수정된 $R^2=.033$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F= 5.850$, $p<.05$). 또한 β 값이 ($\beta=.198$) 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 월 휴무일이 많을수록 최근 1년간 이직 횟수도 많은 것을 알 수 있다. 이는 최근 1년간의 이직 횟수는 이미 이직 했다는 말이므로 현재는 이직하여 옮긴 직장이라는 뜻이므로 전 직장에서 월 휴무일이 적어 월 휴무일이 많은 현 직장으로 이직했다는 해석을 할 수 있다. 즉 과거에는 월 휴무일이 적어 이직을 하였으나, 현재는 월 휴무일이 좀 더 많은 직장으로 이직했음을 알 수 있다.

월 휴무일과 총 이직 횟수 회귀모형의 설명력은 2.8%(수정된 $R^2=.028$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=5.731$, $p<.05$). 또한 β 값이 ($\beta=.185$) 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 월 휴무일이 많을수록 총 이직 횟수도 많은 것을 알 수 있다. 이는 앞과 같이 이직을 많이 하여 현재는 월 휴무일이 많은 직장으로 옮겼음을 의미한다.

월 휴무일과 현재 이직고려중 회귀모형의 설명력

은 3.5%(수정된 $R^2=.035$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=8.989$, $p<.01$). 또한 β 값이 ($\beta=.199$) 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 월 휴무일과 이직 예정의 회귀모형의 설명력은 5.2%(수정된 $R^2=.052$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F= 13.176$, $p<.001$). 또한 β 값이 ($\beta=.238$) 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 월 휴무일이 많을 수록 현재 이직 고려중인 사람들과 이직 예정인 사람들이 많은 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 휴무일이 많다고 해도 이것 보다는 다른 요인이 이직에 영향을 준다는 것을 의미하는데, 요즘 미용계에 주 5일 근무제가 도입되면서, 하루 근무시간이 많아져서 휴무일만 많아지는 것 단독 요인으로는 직원의 만족도를 높이고, 이직률을 줄이는데 별 효과를 주지 못함을 알 수 있다(Table 5).

이는 Kwon and Ko(2002)가 이직 경험은 76.7%이며, 이직동기가 여자는 건강문제, 긴 근무시간, 출퇴근문제가 남자는 승진기회, 상사/동료와의 관계가 큰 이직요인으로 작용하고, 대부분 과중한 업무, 낮은 임금, 장래성이 없어서, 상사/동료와의 관계라고 한 연구와 비슷한 결과이다.

2) 근무여건과 이직의 관계

근무여건과 이직 고려중과의 관계를 회귀분석 해 본 결과 회귀모형의 설명력은 13%(수정된 $R^2=.130$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=17.330$, $p<.001$). 또한 독립변수 별로는 복지 근무여건 요인은 β 값이 ($\beta=-.306$) 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 기초근무여건 요인은 β 값이($\beta=-.204$) 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Table 6). 이는 근무여건이 좋을수록 이직에 대한 고려를 덜하는 것으로 해석 할 수 있다.

근무여건과 이직 예정과의 관계를 회귀분석 해 본 결과 회귀모형의 설명력은 4.8%(수정된 $R^2=.048$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=6.474$, $p<.01$). 또한 독립변수 별로는 복지근무

Table 5. The Relation of Demographic Characteristics and Change of Occupation

Demographic characteristics	Change of Occupation	B	β	Regression constant	Revised R ²	F	
Gender	experience of change of occupation	0.39	.063	1.058	.000	.901	
	number of change of occupation on recent 1 year	.011	.020	1.122	-.007	.56	
	total number of change of occupation	.021	.048	1.094	-.004	.375	
	considering of leaving job	-.047	-.066	1.187	.000	.978	
	planning to leaving job	-.009	-.014	1.137	-.004	.044	
Years	experience of change of occupation	.336	.295	.878	.083	21.426	***
	number of change of occupation on recent 1 year	.113	.101	1.455	.003	1.493	
	total number of change of occupation	.114	.164	1.346	.021	4.490	*
	considering of leaving job	-.101	-.073	1.584	.001	1.177	
	planning to leaving job	-.148	-.118	1.647	.010	3.139	
Grade	experience of change of occupation	.047	.031	2.120	2.003	.222	
	number of change of occupation on recent 1 year	-.137	-.096	2.455	.002	1.341	
	total number of change of occupation	-.094	-.083	2.388	.001	1.133	
	considering of leaving job	.146	.122	2.021	.002	1.432	
	planning to leaving job	.096	.058	2.086	-.001	.746	
Job	experience of change of occupation	-.027	-.031	1.610	-.004	.212	
	number of change of occupation on recent 1 year	-.027	-.033	1.619	-.006	.155	
	total number of change of occupation	-.066	-.103	1.664	.004	1.723	
	considering of leaving job	-.125	-.117	1.716	.009	3.066	
	planning to leaving job	-.164	-.170	1.768	.024	6.534	
Income /month	experience of change of occupation	.646	.365	1.135	.129	34.023	***
	number of change of occupation on recent 1 year	.246	.154	2.093	.017	3.440	
	total number of change of occupation	.297	.233	2.013	.049	9.158	**
	considering of leaving job	.154	.072	2.042	.001	1.143	
	planning to leaving job	.239	.121	1.931	.010	3.264	
Number of colleague in working area	experience of change of occupation	-.168	-.087	3.158	.003	1.693	
	number of change of occupation on recent 1 year	.220	.133	2.404	.011	2.592	
	total number of change of occupation	.070	.053	2.682	-.003	.449	
	considering of leaving job	.365	.157	2.410	.020	5.610	*
	planning to leaving job	.387	.184	2.379	.030	7.776	**
Working time /day	experience of change of occupation	-.141	-.109	2.900	.007	2.692	
	number of change of occupation on recent 1 year	-.011	-.009	2.563	-.007	.013	
	total number of change of occupation	-.011	-.013	2.635	-.006	.026	
	considering of leaving job	.337	.212	2.225	.041	10.397	**
	planning to leaving job	.185	.129	2.420	.012	3.742	
Day off /month	experience of change of occupation	.083	.055	2.084	-.001	.672	
	number of change of occupation on recent 1 year	.264	.198	1.838	.033	5.850	*
	total number of change of occupation	.186	.185	1.898	.028	5.731	*
	considering of leaving job	.355	.199	1.733	.035	8.989	**
	planning to leaving job	.385	.238	1.691	.052	13.176	***

*p<.05, **p<.01,***p<.001

여건 요인은 β 값이 ($\beta=-.201$) 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 기초근무 여건 요인은 β 값이($\beta=-.122$) 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 근무여건이 좋을수록 이직예정자가 없는 것으로 해석 할 수 있다(Table 7).

이러한 결과는 Kwon and Ko(2002)와 Ko(2008)가 직무특성, 내부특성과 이직이 관련이 있다는 연구결과와 같다.

3) 직무만족과 이직의 관계

직무만족과 이직 고려중의 관계를 회귀분석 해 본 결과 회귀모형의 설명력은 16.3%(수정된 $R^2=.163$)

이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F= 43.684, p<.001$). β 값($\beta=-.409$)은 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무만족과 이직예정의 관계를 회귀분석 해 본 결과 회귀모형의 설명력은 11.0%(수정된 $R^2=.110$)이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F= 27.942, p<.001$). β 값($\beta=-.337$)은 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다 Table 8. 즉 직무만족을 할수록 이직을 고려중이거나 이직예정인 사람이 적은 것으로 해석 할 수 있다.

이러한 결과는 E. Kim and Jung(2007)과 Oh and Im(2011) 등이 직무만족도가 이직의도에 부적 영향을 미친다고 한 결과와 같은 결과이다.

Table 6. The Relation of Working condition and Considering the Change of Occupation

Working condition	B	β	Regression constant	Revised R^2	F
Welfare working condition	-.144	-.306	1.301	.130	17.330***
Basic working condition	-.096	-.204			

* $p<.05$, ** $p<.01$,*** $p<.001$

Table 7. The Relation of Working Condition and Planning the Change of Occupation

Working condition	B	β	Regression constant	Revised R^2	F
Welfare working condition	-.104	-.201	1.306	.048	6.474**
Basic working condition	-.063	-.122			

* $p<.05$, ** $p<.01$,*** $p<.001$

Table 8. The Relation of Job Satisfaction and Change of Occupation

Change of Occupation	B	β	Regression constant	Revised R^2	F
Considering the change of occupation	-.192	-.409	1.295	.163	43.684***
Planning the change of occupation	-.175	-.337	1.305	.110	27.942***

* $p<.05$, ** $p<.01$,*** $p<.001$

V. 결 론

1. 가설 검증 결과

1) 인구통계학적 특성과 이직은 관련이 있을 것이다.

인구통계학적 특성과 이직의 관계를 회귀분석 해 본 결과 성별, 최종학력, 직업과 이직과는 유의한 관련이 없었다. 그러나 연령, 월평균 수입, 현재 근무지 인원, 하루 근무시간, 월 휴무일이 많을수록 이직의 경험도 많았고, 총 이직의 횟수도 많았다. 그러므로 본 가설은 부분적으로 채택되었다.

2) 근무여건과 이직은 관련이 있을 것이다.

근무여건과 이직 고려중과, 이직예정의 관계를 회귀분석 해 본 결과 근무여건이 좋을수록 이직에 대한 고려와 이직 예정자가 감소하는 것으로 나타났다. 그러므로 본 가설은 채택되었다.

3) 직무만족과 이직은 관련이 있을 것이다.

직무만족과 이직 고려중 및 이직예정의 관계를 회귀분석 해 본 결과 직무만족을 할수록 이직을 고려중이거나 이직예정인 사람이 적은 것으로 해석 할 수 있다. 그러므로 본 가설은 채택되었다.

2. 본 연구의 시사점

본 연구 결과 미용사의 인구통계학적 특성, 근무여건, 직무만족은 이직에 영향을 미침을 알 수 있었다. 이상의 연구 결과를 토대로 미용사의 이직률을 낮추도록 하는데 대한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 근무지의 인원이 많으면 직원간의 인간관계로 인한 스트레스가 많아지는 경향이 있으므로 직원간의 팀워크를 향상시키기 위한 프로그램을 개발, 실행하는 노력이 필요하다.

둘째, 하루 근무시간이 길수록 이직이 많으므로 근무시간을 줄이는 노력이 필요하다.

셋째, 월 휴무일이 많아도 이직이 많을 수 있으므로 월 휴무일을 줄이고 하루 근무시간을 늘리는 제도는 의미가 없다. 즉 월휴무일과 하루 근무시간이

근로 기준법 수준으로 모두 줄어들어야겠다.

넷째, 근무여건과 이직은 관련이 있으므로 승진, 복리후생, 휴가, 휴무, 교육기회, 휴식 공간, 작업환경, 휴식시간, 급여, 출퇴근시간, 근무시간, 작업량, 초과 수당 등의 근무여건을 개선하는 노력이 필요하다.

다섯째, 직무만족과 이직은 관련이 있으므로 하는 일에 보람을 느끼고 현재 일을 즐기며, 직업에 비전이 있다고 생각을 하고 상사와 직원 간, 직원과 고객 간의 관계가 원활하도록 교육프로그램을 만들어 실행하는 노력이 필요하다.

3. 본 연구의 한계점

본 연구는 미용의 분야인 헤어, 피부, 메이크업, 네일 중 헤어와 피부분야의 미용사만을 대상으로 하여 연구하였으나, 이 둘을 비교하여 연구하지는 않았다. 그러므로 차기 연구에서는 이 둘의 비교 내지는 헤어, 피부, 메이크업, 네일 4개 분야의 근무여건과 직무만족이 이직에 미치는 영향을 비교 연구하는 것이 필요하다.

References

- Beatty, W., & Schnier, E. (Eds.). (1981). *Personnel administration: An experiential/skill-building approach*. Boston: Wesley Publishing Co.
- Cheon, J., & Park, O. (2010). Influence of working environments on the job satisfaction of nail shop workers. *Journal of the Korea Beauty and Art*, 11(2), 7-14.
- Cho, S., & Kim, Y. (2009). The effects of internal marketing activities, employee's job satisfaction on consumer orientation and turnover intention. *Journal of the Korea Beauty and Art*, 10(4), 75-84.
- Im, M., & Oh, K. (2011). The effect of personality types in college students on hairdressing

- consumers' behaviors: Moderating effects of self-efficacy. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 17(1), 25-39.
- Jeon, H., & Im, E. (2010). The effect of the job training of hair designers on turnover intention. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 16(2), 365-367.
- Kim, E., & Jung, S. (2007). Job satisfaction and it's relationship to intention to quit of employees in the cosmetologist. *Journal of Beauty & Trichology*, 3(2), 233-244.
- Kim, H. [Hyejung]. & Cho. J. (2008). A study on the effects of turnover attitude to employee's attitude in hair desingner. *Journal of the Korea Beauty and Art*, 9(2), 23-30.
- Kim, H. [Hyunjung], Park, W., & Lee, Y. (2009). A study on turnover intention and its influential factor in estheticians for skin care shops. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 15(3), 834-837.
- Ko, K. (2008). A study on turnover factors by organizational inner traits for hair dressers. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 14(4), 1590-1602.
- Kwon, M., & Ko, J. (2002). Connection with the job characteristics of some hairdressers. *Journal of the Korea Beauty and Art*, 3(3), 270-278.
- Lee, E. (2000). *A study on the improvement of elementary teacher's working conditions* (Unpublished master's thesis). Incheon Education University, Incheon, Korea.
- Lee, J. (2002). *전략적·윤리적 인사관리* [Strategic and ethic personal organization]. Seoul: Parkyoungsa.
- Na, Y., & Ryu, J. (2000). Inspection about hairdresser's health in accordance with the working condition. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 6(3), 727-752.
- Oh, R., & Im, E. (2011). The effect of the job satisfaction factors of hair designers on turnover intention. *Journal of Investigative Cosmetology*, 7(1). 30-36.
- Park, J., & Park, O. (2004). The effects on work satisfaction level by work conditions in fashion organization. *Journal of Fashion Business*, 8(4). 131-132.
- Park, N. (1998). *인사관리* [Personal organization]. Seoul: Parkyoungsa.
- Price, L. (1977). *The study of turnover*. Ames Iowa: Iowa State University Press.
- Rim, S., & Kim, Y. (2009). A study on affecting factors for skin care specialists to separate their job: centered on domestic spas. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 15(1), 148-154.
- Shin, Y. (2004). *A study on the way to manage human resources and improve the management of turnover* (Unpublished master's thesis). Incheon University, Incheon, Korea.
- Sin, Y.(1998). *Organization act*. Seoul: Dasan Co.
- Son, C., Back, Y., & Bark, J. (2007). *내가하는 통계분석* [Do myself statistical analysis SPSS]. Seoul: Hacksisa.
- Son, T. (2004). *조직행동과 창의성* [Organizing behavior and creativity]. Seoul: Bobmunsa.
- Woo, S. (2005). *마우스로 잡는 SPSS* [With the mouse SPSS]. Seoul: Human & Welfare.

접수일(2013년 10월 9일)

수정일(1차: 2013년 11월 13일, 2차: 2013년 11월 25일)

게재확정일(2013년 11월 29일)