

헤어 미용사들의 지각된 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향

전선복
조선이공대학교 뷰티아트과

A Study on the Effects of Empowerment Perception Level on Job Satisfaction of Hairdresser

Seon-Bok Jeon

Dept. of Beauty Arts, Chosun College of Science & Technology

요약 헤어 미용사의 인구통계적 특성에 따라 지각하는 임파워먼트 수준과 직무만족의 차이를 알아보고, 헤어 미용사들의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향을 알아보았다. 편의표본으로 광주·전남, 서울·경기도의 310명 헤어 미용사를 대상으로 설문을 실시하고 유효한 277부를 분석자료로 사용하였다. SPSS 15.0 통계프로그램을 이용하여 기술통계, 요인분석, 신뢰성분석, t-검정, ANOVA, Duncan 검정, 다중회귀분석을 실시하여 다음과 같은 결과를 얻었다. 첫째, 임파워먼트의 하위 요인은 의미성, 자기결정성, 유능성, 영향력의 4가지로 나타났다. 둘째, 인구통계적 특성(연령, 경력, 미용실의 형태, 직급, 출근시간, 월급)에 따라 임파워먼트와 직무만족은 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다($p < .01$). 셋째, 헤어 미용사의 지각된 임파워먼트 수준은 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다($p < .01$). 직무만족에 영향을 미치는 임파워먼트의 하위요인은 자기결정성, 의미성, 유능성의 순으로 나타났다. 미용실 경영자들은 헤어 미용사들의 임파워먼트 중요성을 인식하여 미용실 특성에 맞게 헤어 미용사들에게 임파워먼트를 확대함으로써 미용과 경영을 융복합하여 효율적인 미용실 경영이 이루어지도록 해야 할 것이다.

주제어 : 헤어 미용사, 임파워먼트, 직무만족, 미용실, 융복합 경영

Abstract This study attempted to determine differences between the perceived empowerment level and job satisfaction depending on hairdressers' demographic characteristics and analyze the effects of their empowerment on job satisfaction. For this, a total of 310 hairdressers in Gwangju-Jeonnam and Seoul-Gyeonggi-do were chosen through convenience sampling, and then a questionnaire survey was conducted. The valid 277 copies were used for final analysis. For data analysis, descriptive statistics, factor analysis, reliability analysis, t-test, ANOVA, Duncan's test, and multiple regression analysis were conducted using SPSS 15.0. The study results found the following: First, in terms of the subordinate factors of empowerment, the following four factors were found: meaningfulness, self-determination, competence, and impact. Second, depending on demographic characteristics (e.g., age, career, type of beauty salon, job title, punch-in time, monthly pay), a statistically significant difference was found between empowerment and job satisfaction ($p < .01$). Third, hairdressers' perceived empowerment level had a positive impact on job satisfaction ($p < .01$). In terms of the empowerment on job satisfaction by sub-factor, 'self-determination' was largest, followed by 'meaningfulness' and 'competence.' Therefore, beauty salon owners need to manage their business more efficiently by converging cosmetology and business management by expanding empowerment among hairdressers properly after recognizing the importance of hairdresser empowerment.

Key Words : Hairdresser, Empowerment, Job Satisfaction, Beauty Salon, Convergence Business Management

Received 3 March 2017, Revised 3 April 2017
Accepted 20 April 2017, Published 28 April 2017
Corresponding Author: Seon-Bok Jeon(Dept. of Beauty Arts, Chosun College of Science & Technology)
Email: jsb4956@hanmail.net

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

미용서비스의 질을 향상시키고 합리적인 미용실 경영을 위해서는 미용실의 업무효율성을 증진시켜야 한다. 미용실도 다른 서비스산업과 마찬가지로 조직의 목표를 달성하기 위해서는 인적자원을 효과적으로 관리하는 것이 매우 중요하다[1]. 미용실은 인적자원에 대한 의존도가 매우 높기 때문에 미용실의 업무효율성을 증진시키기 위해서는 무엇보다도 인적자원인 헤어 미용사들의 만족도 제고를 통하여 경쟁력을 확보해야 한다. 다른 뷰티산업과 같이 미용실도 고객과의 상호작용이나 고객에게 주어지는 미용 서비스는 헤어 미용사의 직접적인 관리를 통해 이루어진다. 따라서 미용실 경영에서 헤어 미용사 관리는 매우 중요하다고 볼 수 있다. 고객에게 만족스러운 미용 서비스를 제공하기 위해서는 고객의 다양한 요구를 충족할 헤어 미용사의 테크닉도 중요하지만 그 이전에 헤어 미용사 스스로 직무에 만족하는 것이 더욱 중요하다. 헤어 미용사들이 직무에 만족하기 위해서 헤어 미용사들에게 적절한 지원과 보상이 주어질 때 미용실 고객에게 보다 나은 양질의 미용 서비스를 제공하게 될 것이다.

대부분의 헤어 미용사들은 하루 일과 중 많은 시간을 미용실에서 보내고 있어 미용실은 헤어 미용사들의 생활 중심지라해도 과언이 아니다. 따라서 헤어 미용사들에게 있어 미용실에서의 직무만족은 매우 중요한 문제가 된다. 미용실 경영성과에 있어서 헤어 미용사의 직무만족은 미용실 이익창출에 많은 영향을 미치기 때문에 미용경영에서는 헤어 미용사들의 직무만족을 매우 중요하게 다루고 있다[2]. 직무에 대해 만족감을 느끼는 헤어 미용사는 결근율이 낮고 생산성이 높지만 그렇지 못한 헤어 미용사는 스트레스와 결근, 사고, 이직 등과 같은 행동을 나타내게 된다[3].

미용실 관리자는 모든 것을 일방적으로 결정하고 지시하는 통제 중심적 미용실 경영으로 인하여 헤어 미용사들은 수동적이며 소극적으로 직무에 임하는 경향이 있다. 대부분의 미용실들은 헤어 미용사들의 변화만을 강요하고 미용실의 변화는 주저하고 있는 실정이다. 뷰티산업의 환경변화와 사회적 변화에 대응하기 위해 미용실 관리자는 새로운 경영전략이 필요하다. 이제는 헤어 미용사를 통제하는 경영에서 자율 중심적 경영으로 변화해

야 한다. 미용실은 새로운 경영환경의 변화에 대처하기 위해 창의적으로 미용실을 운영할 필요성이 대두되었고, 이 변화의 새로운 패러다임으로 다른 서비스산업에서 시도되고 있는 임파워먼트(empowerment)에 주목할 필요가 있다. 임파워먼트는 ‘~할 능력(자격)을 부여하다’의 미로 개인에게 권한과 능력을 부여함으로써 스스로 원하는 것을 책임 있게 결정을 하도록 하는 것을 말한다[4]. 미용실 고객의 다양한 미용서비스 요구에 부응하기 위해서는 고객과 최접점에 있는 헤어 미용사의 자율성은 필수적이다. 헤어 미용사들의 자율성과 혁신성을 이끌어내기 위한 수단으로서 헤어 미용사들에게 임파워먼트를 확대해야 한다. 서비스를 구매하는 고객과 직접 접촉하는 종업원들은 고객과 유대감 형성이 필수이기 때문에 종업원들에게 권한을 부여하는 임파워먼트를 확대하면 종업원들은 더욱 더 업무에 몰입하게 되고 직무를 책임있게 수행함으로써 종업원들에게는 성장과 개발을 위한 기회를 제공하고 나아가 서비스 기업 경영에도 많은 도움이 된다[5]. 따라서 급변하는 미용 서비스 환경에서 헤어 미용사들에게 임파워먼트를 부여함으로써 자발적인 행동을 통하여 직무에 만족하게 하여 헤어 미용사로서의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 해야 한다. 치열한 미용 서비스 경쟁에서 헤어 미용사들의 임파워먼트는 매우 중요한 요소로 강조되어야 함에도 불구하고 아직도 헤어 미용사들에 대한 임파워먼트 부여 정도가 매우 한정적이거나 실시되고 있지 않은 것이 현실이다. 헤어 미용사의 직무만족에 영향을 주는 여러 요인에 대해서는 많은 연구[3,6]가 진행되었으나 헤어 미용사들을 대상으로 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 연구는 거의 이루어지지 않았다[7].

본 연구에서는 헤어 미용사들의 인구통계학적 특성에 따라 지각하는 임파워먼트 수준과 직무만족도의 차이를 알아보고 헤어 미용사들이 가지는 임파워먼트가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 실증분석을 통해 검증하여 미용실 경영의 실무자들에게 헤어 미용사의 효율적인 인적자원관리 전략을 수립하는데 필요한 정보를 제공하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 임파워먼트

임파워먼트는 권한부여, 권한위임, 자율성 부여, 능력 신장 등의 다양한 용어로 사용되고 있으며[8], 개인에게 어떤 사안에 대해 책임 있게 결정을 하도록 하는 것을 말한다. 임파워먼트는 개인의 내재적인 업무동기를 증진하도록 파워를 증대시키는 개인의 심리적인 과정으로 조직 구성원이 스스로 통제할 수 있는 신념을 의미하는데, 이는 다양한 직무수행 상황에서 의사결정에 영향을 미칠 수 있다[9]. 임파워먼트에 대한 연구는 다양한 분야에서 진행되고 있으나 아직까지도 그 개념은 명확하게 정의되지 않고 있다[10]. 임파워먼트를 구성하는 하위 요소는 학자들마다 다양하게 제시되었는데, Thomas와 Velthouse[11]는 의미성, 유능함, 선택성, 영향력 등 네 가지 요소로 구분하였으며 Bowen과 Lawler[12]는 조직행동에 관한 정보, 조직행동에 기초한 보상, 종사원의 조직행동을 이해하고 수행할 수 있는 지식, 조직행동에 영향을 미치는 의사결정권으로 구분하였고 Spreitzer[13]는 의미성(meaning), 유능성(competence), 자기결정성(self-determination), 영향력(impact) 등의 네 가지 차원으로 구분하였다. 국내외 여러 선행 연구들을 살펴볼 때 많은 연구자들이 Spreitzer[13]의 분류가 타당하다고 인정하고 임파워먼트의 구성 요소로 사용하고 있음을 알 수 있다. 임파워먼트는 개인의 직무에 대한 의미성, 유능성, 자기 결정성, 영향력의 인지적인 요소의 집합으로서, 개인의 내재적인 업무동기를 증진하도록 파워를 증대시키는 개인의 심리적인 과정이라고 할 수 있다.

임파워먼트에 관련된 연구들을 살펴보면, 임파워먼트가 주어졌던 종업원들은 직무에 만족하고 있는 것으로 나타났다[14], 임파워먼트는 고객지향성과 인지된 성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다[15]. 민병준과 박경희[16]는 임파워먼트가 높을수록 직무만족과 조직몰입은 높아지고 이직의도는 낮아진다고 하였다. 이렇듯 서비스 산업에 있어서 임파워먼트는 직원들의 직무만족에 긍정적인 효과가 있음을 선행연구를 통해 알 수 있다.

2.2 직무만족

직무만족은 직무에 대한 개인의 태도로써 개인이 직무를 통해서 얻게 되는 유쾌한 정서, 자기성취감 및 지향성 등으로 정의되고 있다[6]. Beatty와 Schneier[17]는 직무만족을 구성원의 직무 가치를 달성하고 촉진하는 것으로서 그 개인의 직무평가를 통해 얻어지는 유쾌한 감정

상태 또는 지향성이라고 정의하였다. 직무만족은 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 직무에서 얻는 가치 있는 성취감이기 때문에 직무만족은 근로의욕을 고취시킬 뿐만 아니라 자기개발 노력을 촉진하고 조직의 목표 달성을 위하여 자발적인 참여와 창의성을 야기시켜 개인성과 향상에 긍정적인 영향을 미친다. 직무만족에 영향을 미치는 개인적 특성과 직무만족 수준 간에는 상관관계가 있다. 직무만족에 영향을 주는 요인은 넓게는 조직의 특성, 좁게는 직무환경이라고 할 수 있는 임금, 승진, 인사고과, 복리후생과 같은 조직의 인사정책이 있다. 또한 동료 및 상하관계, 작업조건, 역할지각 등의 직무환경 및 직무내용과 직무만족 간에도 상관관계가 있다. 자신이 수행하는 직무를 자신의 발전에 유익하고 정당하며 직무수행으로 인하여 자신의 욕구가 충족되는 경우에 직무에 대한 만족감이 발생한다[18]. 직무자체와 직무 수행에서 발생하는 즐겁고 긍정적인 태도는 직무만족으로 나타난다. 직무에 대해 만족수준이 높은 사람은 자신의 직무환경에 긍정적인 태도를 가지며 만족수준이 낮은 사람은 직무환경에 대해 부정적인 태도를 갖게 된다. 그러므로 조직 구성원의 직무 만족도를 평가하는 것은 효율적인 조직운영과 관리에 있어 매우 중요한 요소가 된다. 고객만족을 실현하기 위해서는 서비스 접점 종사원들의 욕구를 충족시키기 위한 노력에 최선을 다하고 그들의 직무만족을 통해 조직에 대한 충성심, 책임감, 공헌도 등에 영향을 미쳐 종업원들의 우수한 서비스 품질과 고객만족으로 되돌아 올 것이다.

3. 연구방법

3.1 표본 추출 및 자료수집

헤어 미용사들의 임파워먼트가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보기 위하여 임파워먼트와 직무만족을 측정할 수 있는 도구를 제작하였다. 인구통계학적 특성에 따라 헤어 미용사들이 지각하는 임파워먼트 수준과 직무만족에 차이가 있는지를 분석하였으며, 헤어 미용사들이 지각하는 임파워먼트가 직무만족에 영향을 주는지를 고찰하였다. 광주·전남의 미용실 52개, 서울·경기도의 미용실 77개, 총 129개를 편의표집하고 310명의 미용사를 선정하여 2016년 12월 11일부터 12월 28일까지

자기기입식 설문지 기법을 이용하여 자료를 수집하였다. 설문지 310부 중에서 응답이 불성실하거나 신뢰성이 없는 33부를 제외한 총 277명을 최종 분석대상자로 하였다.

3.2 변수의 측정도구

본 연구에서는 구조화된 설문지를 사용하였다. 연구대상자인 헤어 미용사의 인구통계학적인 특성은 성별, 연령, 경력, 근무하고 있는 미용실의 형태, 직급, 출근하는 시각, 월급 등 7개의 문항으로 구성하였다. 임파워먼트는 Spreitzer[13]가 개발한 설문지를 우리나라 헤어 미용사 직무환경에 적합하게 수정하여 의미성, 유능성, 영향력, 자기결정성의 4개영역에 각 3문항씩 총 12문항으로 구성하였다. ‘의미성’은 “내가 하는 직무는 의미가 있다(MEA1)”, “내가 하는 직무는 매우 중요하다(MEA2)”, “나의 직무 수행은 나에게 의미가 있다(MEA3)”의 3문항, ‘유능성’은 “나는 나의 직무에 필요한 기술을 습득하고 있다(COM1)”, “나는 나의 직무에 대한 능력을 자신한다(COM2)”, “나는 내가 수행하는 직무능력에 대해 스스로 확신한다(COM3)”의 3문항, ‘자기결정성’은 “나는 나의 직무를 수행하는데 있어 독립성이 있다(SED1)”, “나의 직무를 수행할 때 나만의 방법을 결정할 수 있다(SED2)”, “나의 직무를 수행할 때 무엇을 할 것인가에 대한 자율성을 가지고 있다(SED3)”의 3문항, ‘영향력’은 “직무에서 나의 영향력이 크다(IMP1)”, “나는 직무에서 중요한 영향력을 갖는다(IMP2)”, “나는 직무에서 일어나는 일에 대해 조절을 할 수 있다(IMP3)”의 3문항, 총 12문항을 임파워먼트를 측정하는 문항으로 이용하였다.

직무만족은 Brown과 Peterson[19], 김용구와 윤선영[20]이 사용한 척도 중 현재의 근무조건에 만족함(JSA1), 주위 사람들에게 우리 직장에 대한 긍정적인 구전(JSA2), 나의 일에 흥미와 자부심을 느낌(JSA3), 업무수행을 통한 성취감(JSA4), 임금과 업무에 대한 적합성(JSA5), 상사가 나의 업무수행을 신뢰한다고 생각함(JSA6), 노력한 만큼의 승진기회(JSA7) 등의 7개 문항을 사용하였다. 임파워먼트와 직무만족의 측정은 ‘전혀 아니다’ 1점, ‘아니다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점의 리커트(Likert) 5점 등간척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 임파워먼트와 직무만족이 높으므로 평가하였다.

3.3 자료분석

수집된 자료는 데이터 코딩 과정을 거쳐 SPSS 15.0 통계프로그램을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도 분석, 상관관계 분석 및 다중회귀분석을 시행하였다. 문항의 내적 일관성은 신뢰도분석을 실시하여 cronbach's α 값을 제시하였다. 요인분석은 주성분분석을 사용하였고 직각회전(Varimax Rotation)시켜 고유값이 1.0이상, 요인적재치가 0.40이상인 요인을 추출하였다. 연구대상자의 인구통계학적 특성에 따른 지각된 임파워먼트 수준과 직무만족도의 차이는 t-검정, Duncan 검정, ANOVA 검정으로 살펴보았으며, 임파워먼트 수준과 직무만족도와 상관관계는 Pearson 상관계수로 분석하였다. 지각된 임파워먼트 수준이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 임파워먼트 4개 하위 요인을 독립변수로, 직무만족을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

4. 결과 및 고찰

4.1 연구대상자의 인구통계적 특성

연구대상자의 인구통계적 특성을 살펴보면, 여성이 207명(74.7%)으로 남성 70명(25.3%)보다 많았다. 연령은 23-27세가 95명(34.3%)으로 가장 많았으며, 28-32세 68명(24.6%), 22세 이하가 42명(15.2%), 33-37세 37명(13.4%), 38-45세 26명(9.4%), 46세 이상 9명(3.3%) 순으로 나타났다. 미용실 근무경력은 5-10년 미만이 87명(31.4%)으로 가장 많았으며, 1-3년 미만 66명(23.8%), 1년 미만 47명(17.0%), 3-5년 미만 44명(15.9%), 10년 이상 33명(11.9%) 순이었다. 근무하는 헤어미용사의 수에 따라 2~3인은 소형, 4~7명은 중형, 8명 이상은 대형 미용실로 구분하였다. 1인 미용실이 75명(27.1%)으로 가장 많았으며 소규모 미용실 66명(23.8%), 프랜차이즈 미용실 53명(19.1%), 중형 미용실 50명(18.1%), 대형 미용실 33명(11.9%) 순으로 나타났으며, 직급으로는 디자이너 79명(28.5%), 스태프 74명(26.7%), 인턴 66명(23.8%), 초급 디자이너 58명(21.0%) 순이었다. 미용실에 출근하는 시간은 9시가 118명(42.6%)으로 가장 많았다. 월급은 140-200만원이 63명(22.7%)으로 가장 많았으며, 100-120만원 51명(18.4%), 300-400만원 46명(16.6%), 120-140만원 39명(14.1%), 100만원 미만 36명(13.0%), 200-300만원 34명(12.3%), 400만원 이상이 8명(2.9%)으로 나타났다<Table 1>.

<Table 1> Characteristics of the subjects(n=277)

Variables		Number	Percentage (%)
Gender	Woman	207	74.7
	Man	70	25.3
Age (yrs)	≤22	42	15.2
	23-27	95	34.3
	28-32	68	24.6
	33-37	37	13.4
	38-45	26	9.4
	≥46	9	3.3
Career (yrs)	<1	47	17.0
	1-3	66	23.8
	3-5	44	15.9
	5-10	87	31.4
	≥10	33	11.9
Type of Beauty Salon	One-person	75	27.1
	Small	66	23.8
	Medium	50	18.1
	Large	33	11.9
	Franchise	53	19.1
Job Title	Step	74	26.7
	Intern	66	23.8
	Novice Designer	58	21.0
	Designer	79	28.5
Punch-in Time	Before 8 a.m.	31	11.2
	8 a.m.	35	12.6
	9 a.m.	118	42.6
	10 a.m.	93	33.6
Monthly Pay (10,000 won)	<100	36	13.0
	100-120	51	18.4
	120-140	39	14.1
	140-200	63	22.7
	200-300	34	12.3
	300-400	46	16.6
≥400	8	2.9	
Total		277	100.0

4.2 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석

헤어 미용사들이 지각하는 임파워먼트의 요인분석과 신뢰성을 분석하고 그 결과를 <Table 2>에 나타내었다. 임파워먼트에 대한 요인분석은 선행 연구와 동일하게 의미성, 유능성, 자기결정성, 영향력의 4개 요인이 추출되었다[21]. 추출된 4개요인의 공통성이 모두 0.6이상이고 요인적재량도 0.6 이상으로 나타나 타당성이 있는 것으로 나타났다. 또한 KMO 값이 0.916이고 Bartlett의 구형성 검정의 유의확률이 .000으로 나타나 요인분석으로 적합한 것으로 판단되었다. 임파워먼트의 4개 요인이 설명하는 총 누적 설명력은 73.59%로 양호하게 나타났다. 헤어미용사들이 지각하는 임파워먼트 각 요인들의 신뢰도 분석에서 내적일치도(cronbach's α)의 값이 모두 0.7 이

상으로 나타났다. 따라서 내적일치도의 기준인 0.6보다 높기 때문에 헤어 미용사들의 임파워먼트 하위요인을 신뢰할 수 있어 내적 일관성이 있는 것으로 나타났다.

임파워먼트의 하위 요인 중 의미성을 살펴보면 자신의 목표를 달성하는데 주어진 직무가 가치 있는냐에 따라 헤어 미용사들은 의미성을 느끼게 될 것이다[22]. 의미성은 미용실 업무의 목표 및 업무역할의 요구사항과 헤어 미용사의 신념, 가치, 행동의 적합성과 관련된다. 영향력은 헤어 미용사들이 미용실에서 팀 또는 다른 헤어 미용사들과의 직무수행 과정에서 얼마나 큰 영향력을 미칠 수 있는가에 대한 믿음의 정도를 말하며, 헤어 미용사가 미용실의 전략적, 경영적, 업무적 의사결정에 영향력을 끼칠 수 있는가를 말한다[5]. 유능성은 직무를 수행하는 헤어 미용사의 능력에 대한 믿음으로 자기효능감이라고 표현하기도 한다. 유능성은 헤어 미용사의 업무 역할의 효용성으로 헤어 미용사로서의 업무를 잘 수행하기 위해 필요한 기술과 능력을 소유하고 있는 가를 의미한다. 자기결정성이란 헤어 미용사들이 업무수행과정에 있어 스스로 자신의 행동을 선택하거나 업무달성 수단을 자신이 결정할 수 있음을 의미한다[23].

<Table 2> Factor analysis and reliability analysis for empowerment perception level

Factor	Measured Variable	Load Factor				Common-ality	Cronbach's Alpha
Competence	COM1	.732	.257	.262	.049	.673	.860
	COM2	.805	.301	.075	.098	.754	
	COM3	.884	.155	.094	.106	.826	
Meaning	MEA1	.372	.680	.110	.087	.620	.790
	MEA2	.254	.770	.132	.133	.692	
	MEA3	.196	.811	.265	.095	.775	
Impact	IMP1	.179	.162	.829	.313	.845	.745
	IMP2	.292	.032	.771	.324	.708	
	IMP3	.156	.287	.843	.057	.820	
Self-determination	SED1	.261	.350	.106	.689	.744	.704
	SED2	.221	.274	.187	.699	.667	
	SED3	.285	.245	.149	.759	.707	
Eigenvalues		3.497	2.485	1.509	1.340		
Variance(%)		29.139	20.712	12.575	11.168		
Cumulative Variance(%)		29.139	49.426	62.426	73.594		

KMO: 0.916, Bartlett : $\chi^2=1634.159$ (DF: 66, p-value: .000)

직무만족에 대한 요인분석과 신뢰성 분석결과를 <Table 3>에 나타내었다. 직무만족에 대한 요인분석결과 1개 요인이 추출되었다. 추출된 1개요인의 공통성이

0.7이상이고 요인적재량도 0.7 이상으로 나타나 타당성이 있는 것으로 판단되었다. 또한 KMO 값이 0.889이고 Bartlett의 구형성 검정의 유의확률이 .000으로 요인분석으로 적합한 것으로 나타났으며 설명력은 66.02%로 양호하게 나타났다. 직무만족의 신뢰도분석에서 내적일치도(cronbach's α) 값이 0.913으로 나타나 각 문항간 내적일치도가 매우 높은 것으로 판단되었다.

<Table 3> Factor analysis and reliability analysis for job satisfaction

Factor	Measured Variable	Load Factor	Commonality	Cronbach's Alpha
Job satisfaction	JSA1	.826	.783	.913
	JSA2	.789	.723	
	JSA3	.808	.753	
	JSA4	.836	.798	
	JSA5	.823	.778	
	JSA6	.823	.777	
	JSA7	.780	.708	
Eigenvalues		4.621		
Variance(%)		66.02		

KMO: 0.889, Bartlett : $\chi^2=1285.157$ (DF: 21, p-value: .000)

헤어 미용사가 지각한 임파워먼트 하위 요인인 의미성, 유능성, 자기결정성, 영향력 및 직무만족은 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계를 나타내었다(p<.01)<Table 4>.

<Table 4> Pearson's correlation coefficients between empowerment and job satisfaction

Factor	Mean	SD	Correlation Coefficient			
			1	2	3	4
1. Meaning	3.32	.849				
2. Competence	3.15	.673	.575**			
3. Self-determination	3.45	.695	.676**	.750**		
4. Impact	3.04	.734	.491**	.477**	.557**	
5. Job Satisfaction	3.47	.627	.503**	.720**	.646**	.556**

**p<.01

4.3 인구통계적 특성에 따른 임파워먼트 차이

헤어 미용사가 지각하는 임파워먼트 수준을 비교했을 때 성별에서의 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다. 연령에 따른 헤어 미용사가 지각하는 임파워먼트 수준은 통계적으로 유의한 차이를 보이는데(p<.05), 20대의 헤어 미용사가 지각하는 임파워먼트에 비해 40대의 헤어 미용사가 지각하는 임파워먼트 수준이 높게 나타났다.

<Table 5> The difference of empowerment perception level according to general characteristics

Variables		Mean±S.D.	F or t	p-value
gender	Woman	3.36±.586	1.413	.159
	man	3.48±.619		
Age	≤22	3.27±.594 ^(a)	3.161	.009*
	23-27	3.29±.561 ^(a)		
	28-32	3.31±.569 ^(a)		
	33-37	3.49±.567 ^(a,b)		
	38-45	3.55±.602 ^(a,b)		
	≥46	3.81±.468 ^(b)		
Career(yrs)	<1	3.21±.517 ^(a)	6.324	.000**
	1-3	3.44±.698 ^(a,b)		
	3-5	3.26±.580 ^(a)		
	5-10	3.58±.570 ^(b)		
	≥10	3.63±.596 ^(b)		
Type of Beauty Salon	One-person	3.68±.575 ^(a)	4.335	.002*
	Small	3.23±.586 ^(a)		
	Medium	3.30±.670 ^(a)		
	Large	3.33±.562 ^(a)		
	Franchise	3.59±.518 ^(b)		
Job Title	step	3.10±.543 ^(a)	11.967	.000**
	intern	3.67±.626 ^(b)		
	novice designer	3.31±.660 ^(b)		
	designer	3.43±.416 ^(b)		
Punch-in Time	Before 8 a.m.	3.24±.546 ^(a)	6.109	.000**
	8 a.m.	3.27±.550 ^(a)		
	9 a.m.	3.40±.621 ^(a)		
	10 a.m.	3.68±.549 ^(b)		
Monthly Pay (10,000 won)	<100	3.16±.516 ^(a)	7.678	.000**
	100-120	3.27±.590 ^(a)		
	120-140	3.35±.588 ^(a,b)		
	140-200	3.48±.575 ^(a,b)		
	200-300	3.64±.529 ^(b,c)		
	300-400	3.70±.497 ^(b,c)		
	≥400	3.93±.646 ^(c)		

^{a,b,c}Means in a row preceded by different superscripts are significantly different(p<.05) by ANOVA and Duncan's multiple range test. *p<.05, **p<.01

근무경력에 따른 헤어 미용사들의 임파워먼트를 살펴 보면 통계적으로 유의한 차이를 보이는데(p<.01) 근무경력이 많을수록 임파워먼트 수준이 높게 나타났다. 직급별 헤어 미용사들이 지각하는 임파워먼트 역시 유의한 차이를 나타내는데(p<.01), 특히 인턴의 임파워먼트가 높게 나타났다. 이는 미용경력은 짧지만 미용에 대한 관심과 의미를 크게 두기 때문에 임파워먼트가 높게 나타난다는 이란희와 송연숙[7]의 결과와도 일치한다. 헤어 미용사들이 근무하는 미용실의 형태에 따른 임파워먼트를 살펴보면 프랜차이즈 미용실에 근무하거나 1인 미용실을 운영하는 헤어 디자이너의 임파워먼트가 높게 나타났다.

출근시간에 따라서도 헤어 미용사들이 지각하는 임파워먼트 수준도 차이를 나타내었는데(p<.01), 9시 출근에 비해 10시 출근의 임파워먼트가 높게 나타났다. 또한 월급에 따라 헤어 미용사들의 임파워먼트는 통계적으로 유의한 차이를 나타내었는데 월급이 많을수록 임파워먼트 수준이 높게 나타났다<Table 5>. 이러한 이유로는 숙련된 헤어 디자이너로서 자부심과 1인 미용실과 프랜차이즈 미용실에 근무하면서 느끼는 자신감 및 늦은 출근에서 느끼는 여유로움에서 임파워링을 느낀다고 생각된다.

4.4 인구통계적 특성에 따른 직무만족의 차이

남성 헤어 미용사의 직무만족이 여성 헤어 미용사의 직무만족보다 높게 나타났다. 연령에 따른 헤어 미용사들의 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이를 나타내었는데(p<.01), 특히 23세-27세 헤어 미용사의 직무만족도가 3.76±.297로 높게 나타났다. 근무경력에 따른 헤어 미용사들의 직무만족도 역시 통계적으로 유의한 차이를 나타내었는데(p<.05), 1년 미만과 10년 이상의 근무경력을 가진 헤어 미용사들의 직무만족에 비해 1-10년의 근무경력을 가진 헤어 미용사들의 직무만족도가 높게 나타났다. 미용실에서의 경력이 짧은 헤어 미용사는 결코 쉽지 않은 미용실 적응기를 거치므로 직무만족도가 낮을 수밖에 없을 것이다. 또한 10년 이상의 근무경력을 가진 헤어 미용사들의 직무만족도가 낮은 이유는 동일한 직무를 계속 하게 되면서 겪는 매너리즘때문으로 판단된다. 직급에 따른 헤어 미용사들의 직무만족도 차이 검증에서 다른 직급에 비해 특이하게도 인턴의 직무만족도가 높게 나타났다(p<.01). 23세-27세의 나이, 인턴, 1-10년의 근무경력을 가지는 헤어 미용사의 직무만족도가 높게 나타나는 이유는, 헤어 미용사로서 발전하는 본인의 모습에 고무되어 의욕적이며 창의적으로 헤어 미용에 몰입할 때 직무만족도가 높게 나타난 것으로 생각된다. 이러한 결과는 20-30대 미만, 스텝의 헤어 미용인의 직무만족도가 높은 이유를 미용경험이 많지는 않지만 헤어 미용에 대한 흥미와 헤어 미용사로서의 직업에 대한 자부심 등 긍정적인 마인드 때문이라고 해석하는 이란희와 송연숙[7]의 결과와 일치한다.

<Table 6> The difference of job satisfaction according to general characteristics

Variables		Mean±S.D.	F or t	p-value
Gender	Woman	3.41±.506	7.768	.006*
	Man	3.65±.654		
Age	≤22	3.01±.614 ^{a)}	6.561	.000**
	23-27	3.76±.297 ^{b)}		
	28-32	3.36±.617 ^{ab)}		
	33-37	3.32±.602 ^{ab)}		
	38-45	3.70±.522 ^{b)}		
	≥46	3.56±.622 ^{b)}		
Career(yrs)	<1	3.30±.589 ^{a)}	4.698	.001*
	1-3	3.68±.632 ^{c)}		
	3-5	3.48±.647 ^{abc)}		
	5-10	3.59±.507 ^{abc)}		
	≥10	3.37±.650 ^{ab)}		
Type of Beauty Salon	One-person	3.68±.623 ^{b)}	8.921	.000**
	Small	3.46±.688 ^{ab)}		
	Medium	3.28±.549 ^{a)}		
	Large	3.23±.678 ^{a)}		
	Franchise	3.79±.486 ^{c)}		
Job Title	Step	2.84±.547 ^{a)}	41.616	.000**
	Intern	3.86±.495 ^{c)}		
	Novice designer	3.48±.702 ^{b)}		
	Designer	3.52±.473 ^{b)}		
Punch-in Time	Before 8 a.m.	3.10±.673 ^{a)}	20.421	.000**
	8 a.m.	3.37±.642 ^{b)}		
	9 a.m.	3.44±.555 ^{b)}		
	10 a.m.	3.97±.478 ^{c)}		
Monthly Pay (10,000 won)	<100	2.99±.413 ^{a)}	14.679	.000**
	100-120	3.41±.639 ^{b)}		
	120-140	3.88±.434 ^{d)}		
	140-200	3.51±.710 ^{bc)}		
	200-300	3.57±.422 ^{bc,d)}		
	300-400	3.83±.712 ^{c,d)}		
	≥400	3.85±.578 ^{c,d)}		

^{abc)}Means in a row preceded by different superscripts are significantly different(p<.05) by ANOVA and Duncan's multiple range test. *p<.05, **p<.01

근무하는 미용실의 형태에 따라서도 직무만족도의 차이를 보이며, 중·대형의 미용실에 근무하는 헤어 미용사에 비해 1인 미용실이나 프랜차이즈 미용실에 근무하는 헤어 미용사들의 직무만족도가 높게 나타났다. 출근하는 시간에 따라서도 헤어 미용사들의 직무만족도는 차이를 보이며 출근하는 시간이 늦을수록 직무만족도는 높게 나타났다(p<.01). 이는 다른 헤어 미용사에 비해 상대적으로 능력을 인정받는다는 생각과 여유에서 비롯되는 것으로 사료된다. 헤어 미용사들의 월급에 따라서 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이를 나타내는데 120만원 이하의 월급에 비해 120만원 이상의 봉급을 수령하는 헤어

미용사의 직무만족도가 높게 나타났다<Table 6>. 김은경과 정숙희[24]는 일부 미용사의 직무만족도 조사에서 급여가 가장 중요하다고 하였지만 헤어 미용에 대한 열정이 있다면 직무만족에서 급여가 최우선은 아닐 것으로 생각된다. 정희영[6]은 헤어 미용사의 성취동기가 희망, 목표의식, 열정, 모험심 등 4개의 요인으로 분류되며 헤어 미용사의 성취동기가 직무만족도에 영향을 미친다고 하였다. 따라서 헤어 미용사는 헤어 미용에 대한 열정과 희망을 갖고 직무에 충실하면 헤어 미용에 대하여 만족하면서 직무에 임할 것이다.

4.5 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향

헤어 미용사의 지각된 임파워먼트 수준이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위하여 임파워먼트 4개의 하위 요인을 독립변수로, 직무만족을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하여 그 결과를 <Table 7>에 나타내었다.

<Table 7> Linear regression analysis for job satisfaction

Dependent Variable	Independent Variable	B	Std. Error	Beta	t	p	R ²
Job satisfaction	Meaning	.205	.041	.240	4.989	.000**	R ² =.584, F=95.473, p=.000
	Competence	.116	.061	.129	3.890	.000**	
	Self-determination	.470	.066	.504	8.414	.000**	
	Impact	.005	.036	.008	.147	.883	

**p<.01

헤어 미용사의 지각된 임파워먼트는 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 알 수 있었다 (p<.01). 이는 높은 수준의 임파워먼트를 가진 종업원들이 낮은 수준의 임파워먼트를 가진 종업원들 보다 더 직무에 만족한다는 Conger와 Kanungo[25]의 주장을 지지하며 대부분의 선행연구 결과와 일치한다. 임파워먼트의 하위 요인은 회귀계수만큼 영향을 미친다고 할 수 있으므로 변인 간 상대적 기여도를 나타내는 β값을 살펴보면 직무만족에 가장 많은 정(+)의 영향을 미치는 임파워먼트의 요인은 자기결정성(β=.504, t=8.414, p<.01)이며, 다음으로 의미성(β=0.240, t=4.989, p<.01), 유능성(β=0.129, t=3.890, p<.01) 순으로 나타났다. 전재균과 이철우[26]의 연구에서는 임파워먼트의 구성 요인 중 의미성이 높은 영향력을 나타내었는데 이는 호텔기업의 종업원과 헤어 미용사의 직무에서 나타나는 차이에서 기인한 것으로 판단된다.

헤어 미용사에게 재량권을 부여하면 헤어 미용사는 자율적으로 판단하여 고객에게 미용 서비스를 제공하고 자신의 업무에 대한 가치를 느낀다. 헤어 미용사가 미용실에서 업무처리에 대한 자율성을 부여받아 자율 재량권이 많아지면 고객이 미용실을 방문 했을 때 좀 더 신속하고 적극적으로 대응한다. 따라서 고객들의 요구와 기대에 부응하기 위해서는 헤어 미용사에 대한 임파워먼트 부여는 반드시 필요하다고 볼 수 있다. 헤어 미용사의 임파워먼트는 직무만족에 유의한 영향을 미치므로 임파워먼트된 헤어 미용사는 더욱 노력하게 되어 미용실 고객들이 느끼는 서비스 품질 향상에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다. 따라서 미용실 관리자는 헤어 미용사들의 직무만족을 향상시키기 위하여 다양한 임파워먼트 프로그램 마련하여 헤어 미용사들에게 교육과 훈련을 시키고 지속적인 관리와 지원을 해야 한다[23]. 미용실 경영자는 헤어 미용사에게 주어진 업무가 헤어 미용사에게 가치가 있다고 스스로 느낄 수 있도록 해야 한다. 헤어 미용사들의 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 능력을 기를 수 있도록 기회를 제공해야 하며 헤어 미용사들의 자율성과 전문성을 보장해줌으로써 헤어 미용사 스스로가 자부심을 가지고 업무에 임할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 헤어 미용사의 인구통계적 특성(성별, 연령, 경력, 미용실의 형태, 직급, 출근시간, 월급)에 따라 지각하는 임파워먼트 수준과 직무만족의 차이를 알아보고, 헤어 미용사들의 임파워먼트가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보았다. 편의표본으로 광주·전남, 서울·경기도 소재 126곳의 미용실에 근무하고 있는 310명의 헤어 미용사를 대상으로 일반적 특성, 임파워먼트, 직무만족에 관한 설문을 실시하고 유효한 277부를 분석자료로 사용하였다. SPSS 15.0 통계프로그램을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰성분석, t-검정, Duncan 검정, ANOVA분석, 다중회귀분석을 실시하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 임파워먼트의 하위 요인은 의미성, 자기결정성, 능력성, 영향력의 4가지로 분석되었다. 둘째, 인구통계적

특성(연령, 경력, 미용실의 형태, 직급, 출근시간, 월급)에 따라 임파워먼트와 직무만족은 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다($p < .01$). 헤어 미용 경력의 많을수록, 프랜차이즈나 1인 미용실에 근무할수록, 직급이 높을수록, 출근시간이 늦을수록, 월급이 많을수록 임파워먼트와 직무만족이 높게 나타났다. 인턴의 직무만족도가 높게 나타났는데 이는 헤어 미용사로서 발전하는 본인의 모습에 고무되어 의욕적이며 창의적으로 헤어 미용에 몰입하기 때문으로 생각된다. 셋째, 헤어 미용사의 지각된 임파워먼트 수준은 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다($p < .01$). 직무만족에 영향을 미치는 임파워먼트의 하위요인은 자기결정성, 의미성, 유능성의 순으로 나타났다. 이러한 연구 결론을 토대로 헤어 미용사들이 독자적으로 의사를 결정하고 헤어 디자이너로서 책임있고 능동적으로 역할을 수행할 수 있게 스스로 임파워먼트를 증진시킬 수 있는 리더십 훈련과 다양한 교육프로그램 개발이 마련되어야 할 것으로 사료된다. 미용실 관리자는 헤어 미용사의 효율적인 관리를 위해 미용실의 역량과 효과성을 높여야 하는데, 이를 위해서는 미용실 경영자들은 헤어 미용사들의 임파워먼트 중요성을 인식하여 미용실 특성에 맞게 헤어 미용사들에게 임파워먼트를 확대함으로써 효율적인 미용실 경영이 이루어지도록 해야 할 것이다.

본 연구는 헤어 미용사의 임파워먼트와 직무만족을 측정하는 측정도구의 정확성 결여, 임의표본추출에 의한 연구 대상의 한정, 임파워먼트에 영향을 미칠 수 있는 다요인적 변수들을 통제하지 못한 점 등으로 인하여 명확한 결론 및 일반화에는 다소 제한이 있을 수 있다[27-30]. 향후 연구에서는 이러한 연구의 제한점을 보완하여 전국의 헤어 미용사들을 대상으로 지속적인 실증 연구가 필요하다고 생각된다.

REFERENCES

[1] K. O. Chae, A study on the reform of cosmetician's turnover by factor's analysis. *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 15, No. 4, pp.245-263, 2008.

[2] W. S. Choi, Empirical Study on Factors Affecting

Job Satisfaction in Beauty Industry. *Journal of Industrial Economics and Business*, Vol. 21, No. 2, pp.805-823, 2008.

[3] K. S. Kwak & Y. S. Song, The Relation between the Job Satisfaction Factors, Degree of Occupational Satisfaction and Turnover Intention of Hair Beauty Service Industry Workers in Korea. *Journal of the Korean society of cosmetology*, Vol. 20, No. 4, pp.583-589, 2014.

[4] E. H. Oh & B. Y. Chung, The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 17, No. 4, pp.391-401, 2011.

[5] Y. H. Kim & Y. J. Yoo, Relationships among Employee's Empowerment, Organizational Commitment, Service Recovery, and Performance in the Food Service Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, Vol. 9, No. 4, pp.72-86, 2007.

[6] H. Y. Jeong, Effects of Achievement Motivation of Hairdressers on Job Satisfaction. *Journal of the Korean society of cosmetology*, Vol. 20, No. 4, pp.688-695, 2014.

[7] R. H. Lee & Y. S. Song, A study on the effects of empowerment on job satisfactions and organizational commitments of hair artists. *Journal of the Korean society of cosmetology*, Vol. 20, No. 1, pp.19-29, 2014.

[8] J. C. Baik, Y. G. Kim & J. H. Yoon, The Influence of Leadership Patterns on Empowerment and Organizational Commitment of Workers Hotel. *Journal of Tourism Sciences*, Vol. 26, No. 2, pp.73-95, 2002.

[9] Parker, L. E. & Price, R. H., Empowered managers and empowered employees: The effect of managerial support and managerial perceived control on workers' sense of control over decision making. *Human Relations*, Vol. 47, pp.911-928, 1994.

[10] Dimitriades, Z. S., Employee empowerment in the Greek context. *International Journal of Manpower*, Vol. 26, No. 1, pp.80-92, 2005.

[11] Thomas, K. W. & Velthouse, B. A., Cognitive element of empowerment: An interpretive model of

- intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 4, pp.666-681, 1990.
- [12] Bowen, D. & Lawer, E., The empowerment of service workers: What, how, and when. *Sloan management Review*, Vol. 33, No. 1, pp.31-39, 1992.
- [13] Spreitzer, G. M., Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 5, pp.1442-1465, 1995.
- [14] Ugboro, I. O. & Obeng, K., Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: An empirical study. *Journal of Quality Management*, Vol. 5, pp.247-272, 2000.
- [15] Chow, I. H., Lo, T. W., Sha, Z. & Hong, J., The Impact of Developmental Experience, Empowerment, and Organizational Support on Catering Service Staff Performance. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 25, No. 3, pp.478-495, 2006.
- [16] B. J. Min & K. H. Park, Study on the Effect of Team Empowerment of Hotel Organization on the Non-Financial Job Performance. *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, Vol. 6, No. 1, pp.115-133, 2004.
- [17] Beatty, R. W. & Schneier, C. E., *Personnel Administration: An Experimental Skill Building Approach*. New York: Addison Wesley, pp.357-358, 1981.
- [18] Locke, E. A., The nature and causes of job satisfaction, in M. D. Dunnette, *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally College publishing company, pp.1297-1349, 1976.
- [19] Brown, S. P. & Peterson, R. A., 1993, Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: A meta-analysis and assessment of causal effects, *Journal of Marketing*, Vol. 30, No. 2, pp.66-70, 1993.
- [20] Y. G. Kim & S. Y. Yoon, A Study of the Influence of Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Travel Agency Employees on Turnover Intention. *Journal of Tourism and Leisure Research*, Vol. 21, No. 1, pp.303-323, 2009.
- [21] S. H. Shin, A Study on empowerment perception level and job satisfaction of dental hygienists. *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol. 11, No. 5, pp.437-444, 2011.
- [22] P. S. Yoo, The Effect of the Empowerment on School Adjustment of High School Students. *Korean Journal of Youth Studies*, Vol. 15, No. 1, pp.171-196, 2008.
- [23] H. J. Oh, Y. T. Hong & J. G. Choi, A Study on the Effects of Hotel Employees Empowerment on Service Recovery, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Photo Geography*, Vol. 20, No. 4, pp.125-138, 2010.
- [24] E. K. Kim & S. H. Jung, Job Satisfaction and It's Relationship to Intention to Quit of Employees in the Cosmetologist. *Journal of The Korean Society of cosmetology*, Vol. 3, No. 2, pp.233-244, 2007.
- [25] Conger, J. A. & Kanungo, R. N., The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, Vol. 13, No. 3, pp.471-482, 1988.
- [26] J. K. Jun & C. W. Lee, The Effects of Empowerment on Job Satisfaction and Turnover Intentions in the Hotel Industry. *Korean Journal of Hospitality and Tourism*, Vol. 10, No. 3, pp.169-184, 2001.
- [27] J. C. Heo, A Convergence study the Effect of the social capital discovery program on empowerment and career preparation activity of female college students. *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 7, No. 6, pp.219-228, 2016.
- [28] A. J. Cha & S. J. Kang, The Convergent Relationship of Fatigue, CPR-related Stress and Job Satisfaction Long-term Care Hospital Nurse. *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 7, No. 3, pp.167-175, 2016.
- [29] M. S. Choi & D. H. Ji, The comparative study on changes in job satisfaction and turnover intention according to the convergence mediating factors and the level of emotional labor in dental hygienists. *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 6, pp.27-34, 2015.
- [30] S. C. Choi, J. S. Lee, S. Y. Sim, J. H. Lee & J. H.

Park, The effect job stress and depression on job satisfaction among workers in small and medium sized enterprises. Journal of Convergence for Information Technology, Vol. 7, No.1, pp.1-9, 2017.

전 선 복(Jeon, Seon Bok)



- 2007년 2월 : 원광대학교 보건학과 (보건학 박사)
- 2014년 2월 : 광주여자대학교 미용과학과(미용학 박사)
- 2015년 4월 ~ 현재 : 조선이공대학교 뷰티아트과 교수
- 관심분야 : 미용경영, 인체미용
- E-Mail : jsb4956@hanmail.net