

피부미용사의 직무스트레스와 소진 및 공감만족에 관한 연구

김나영, 안미령*

삼육보건대학교 피부건강관리학과 교수

Study on the Work Stress, Burnout and Compassion Satisfaction of the Estheticians

Na-Young Kim, Mi-Ryung An*

Professor, Division of Skin & Health Care, Sahmyook Health University

요약 본 연구는 피부미용사를 대상으로 한 직무 스트레스와 소진 및 공감만족을 조사한 연구이다. 자료 수집을 위해 서울지역과 경기도 지역의 268명 피부미용사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지 구성은 KOSS의 24개 항목과 ProQOL의 소진과 공감만족 각 10개 항목으로 구성되어 있다. 이 결과 한국의 직업적 스트레스 척도와 비교했을 때 상위 75%에 포함되었으며, 일반적인 특성에 따라 피부미용사들의 직무스트레스 및 소진과 공감만족이 보통 수준 이상으로 나타났다. 피부미용사들의 소진이 결코 적지 않음을 알 수 있었다. 본 연구는 피부미용사들의 직무스트레스와 소진을 줄이는 방법을 찾는 데 있어 기초자료로 사용될 수 있을 것으로 기대된다.

주제어 : 직무스트레스, 소진, 공감, 피부미용사 직무스트레스

Abstract The purpose of this study was to identify the effects of work stress, burnout and compassion satisfaction of the estheticians. The sample consisted of 268 estheticians from esthetic-shop located in Seoul and Gyung-gi province. The questionnaire was organized into 4 items of general traits, 24 items of KOSS, and 10 items of burnout and compassion satisfaction from proQOL. Results show that estheticians experienced a greater than moderate degree of job stress, compassion satisfaction burnout, whereas differences existed according to general characteristics. but group was included in the top 75% of the factor on when compared to the Korean occupational stress scale. It is foreseeable that the burnout caused by the work of a estheticians is not small at all. This study is expected to be used as basic data in finding ways to reduce job stress and burnout of estheticians.

Key Words : Work stress, Burnout, Compassion satisfaction, Estheticians job-stress

1. 서론

21세기 고부가가치 산업의 하나로 피부미용산업은 의료, 화장품, 과학 분야 등과 융합하여 급성장해 나가고 있다. 이에 피부관리실을 비롯하여 많은 병·의원에서도 스킨케어 클리닉을 개설하여 피부미용 전문 인력의 활동 영역이 매우 다양하고, 세분화되어 지고 있다

[1,2]. 하지만, 피부미용산업은 인적자원의 역할과 비중이 상대적으로 매우 높은 인적 서비스 산업임에도 불구하고 아직 산업 자체가 미성숙하고 안정적이지 않은 상황에서 급성장하여 여러 가지 문제점을 발생시키고 있는 것이 현실이다[3].

이러한 문제들이 반복적으로 발생되면서 효율적인 직무수행능력을 저하시켜 피부관리사들의 직무스트레

*Corresponding Author : Mi-Ryung An(hiahn02@shu.ac.kr)

Received October 10, 2019

Accepted November 20, 2019

Revised October 30, 2019

Published November 28, 2019

스를 유발하고 소진과 공감만족도에도 큰 영향을 미치고 있다.

‘직무를 수행하는 과정에서 느끼는 긴장, 걱정의 감정’이라고 정의 될 수 있는 직무 스트레스(Job stress)는[3] 피부미용산업과 같이 인적자원의 의존도가 높은 직종에서는 많은 이직률을 야기 시킨다. 이는 결과적으로 피부미용 서비스의 질 저하와 인력을 수급함에 있어 많은 어려움에 직면할 수 있다[4].

이러한 직무스트레스는 업무로 인해 피곤하고, 지치고 탈진되는 소진(burnout)[5] 현상을 겪게 되는데, 이로 인해 직무수행에 있어 불만족스러운 영향을 미치며, 고객 응대에 부정적인 결과를 나타낼 수 있다[6]. 따라서 이러한 경험을 많이 하는 대인서비스 분야, 간호사 및 의료분야 직종의 종사자들, 교사 등을 대상으로 소진에 대한 많은 연구들이 이루어져왔다[7,8].

공감피로(compassion fatigue)는 본인이 신체에 해를 입거나 위협을 당하지 않더라도 타인을 돕는 과정에서 경험할 수 있는 이차 외상성 스트레스다. 공감피로는 타인을 돕는 직업을 가진 서비스 분야의 사람들에게 나타나는 현상으로 특정 주요사건에 대한 스트레스가 지속되어 발생하면 결과적으로 소진에 많은 영향을 미친다고 하였다[9].

그동안의 피부미용사의 직무스트레스와 관련된 선행 논문들을 살펴보면 직무스트레스에 관한 연구와 직업만족도[10-15] 및 환경요인에 관한 연구에 관해서 진행되어왔고[16-20] 직무 만족도와 같은 긍정적인 측면과 소진 및 공감피로간의 관련성을 밝히는 연구는 없는

실정이었다.

따라서 본 연구의 목적은 피부미용 현장에서 근무하고 있는 피부미용사들을 대상으로 직무스트레스, 소진 및 공감만족 수준의 관련성을 알아보고 일반적인 특징에 따른 직무스트레스의 하부 요인과 소진 및 공감만족에 영향을 미치는 요인을 밝혀 효율적인 업무 수행과 인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 조사대상자

본 연구는 2019년 9월1일부터 9월15일까지 피부미용사를 대상으로 한 직무 스트레스와 소진 및 공감만족도를 조사한 연구이다. 자료 수집을 위해 서울지역과 경기도 지역에 소재한 병의원, 프랜차이즈관리실, 5인이하 소형피부관리실에서 근무하는 피부미용사 대상으로 연구의 목적과 방법을 설명하고 설문지를 온라인으로 배포하여 설문조사를 실시하였다. 설문 분석자료는 총 300명을 대상으로 진행하였고, 불성실한 답변을 제외하고 최종 268명(회수율 89.3%)을 총분석 자료로 사용하였다.

연구 대상자는 모두 여성으로, 연령은 25세이하 137명(51.5%), 프랜차이즈 관리실에서 근무하는 자 95명(35.4%)로 나타났다. 근무 경력은 1-3년이하 121명(45.1%)으로 가장 많았으며 직책은 관리사 238명(88.8%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. Table 1.

Table 1. General characteristics

(N=268)

Variables	Categories	Frequency(N)	Percent(%)
Age	under 25	137	51.5
	26-30	100	37.3
	31-40	21	7.8
	over 40	10	3.7
Work Type	hospital	190	33.6
	franchise shop	95	35.4
	under five-person management shop	83	31
Total Career (year)	under 1	81	30.2
	1-3	121	45.1
	3-5	52	19.4
	over 5	14	5.2
Official responsibilities	Esthetician	238	88.8
	Manager	18	6.7
	Shop master	12	4.5

2.2 측정도구

이 연구의 설문지는 피부관리사의 일반적 및 직무

특성 항목, 직무 스트레스 항목, 소진 항목, 공감만족 항목으로 구성되어 있다. 일반적 및 직무 특성은 연령,

근무지 형태, 경력, 직책에 대해 응답하도록 하였다.

피부관리사의 직무 스트레스의 측정도구는 Chang & Koh의[21] 한국의 근로자에 맞는 상황을 고려하여 개발된 한국인 직무 스트레스 측정도구 단축형 24문항 (Korean Occupational Stress Scale: KOSS-SF)을 이용하였다.

소진과 공감만족은 Stamm이[22] 개발한 Professional Quality Of Life Scale(ProQOL): compassion satisfaction and compassion fatigue, (version 5) 한국어판을 이용하였고, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 자주 그렇다' 5점까지

Likert 5점 척도로 되어 있다.

3. 연구결과

3.1 피부미용사의 직무 스트레스, 소진 및 공감만족 수준

피부미용사의 직무 스트레스 평균(표준편차) 점수는 55.75(11.46)점으로 하위 요소의 스트레스에서는 조직체계(64.40점)가 가장 높게 나타났고, 직무불안정(39.61점)이 가장 낮은 것으로 나타났다. Table 2. 전문직 삶의 질의 소진 점수는 27.53(3.62)점, 공감만족 점수는 36.63(6.76)점으로 나타났다.

Table 2. Descriptive statistics for work stress, compassion satisfaction and burnout

(N=268)

	N	Minimum	Maximum	Average	Standard deviation
Work stress	268	6.35	84.52	55.75	11.46
Job demand		0.00	100.00	58.20	16.09
Insufficient job control		0.00	83.33	56.03	16.51
Interpersonal conflict		0.00	100.00	63.85	17.32
Job insecurity		16.67	100.00	39.61	19.59
Organizational system		0.00	100.00	64.40	17.11
Lack of reward		11.11	100.00	63.76	13.22
Occupational climate		0.00	75.00	44.37	16.95
burnout	268	17.00	36.00	27.53	3.62
compassion satisfaction	268	11.00	50.00	36.63	6.76

3.2 일반적 특성에 따른 소진과 공감만족

대상자들의 일반적 특성에 따른 소진과 공감만족 정도를 분석한 결과 Table 3과 같다. 먼저 연령에서 소진과 공감만족에서 유의한 차이가 나타났으며 사후분석 결과 소진에서는 26-30세 집단이 25세이하와 31-40

세 집단보다 낮게 나타났고, 공감만족은 집단간의 차이를 보이지 않았다. 또 한 근무형태, 근무경력, 직책에 따른 공감만족은 유의한 차이가 있었으나 사후분석 결과 집단 간의 차이는 보이지 않았다.

Table 3. Difference in burnout and compassion satisfaction by general characteristics

Variables	Categories	burnout				compassion satisfaction			
		Average	Standard deviation	F	p	Average	Standard deviation	F	p
Age	under 25 ^a	28.38	3.00	8.651	.000*** (b(a,c))	35.99	7.84	2.670	.048* (-)
	26-30 ^b	26.21	4.30			37.41	5.43		
	31-40 ^c	28.71	1.88			35.19	4.92		
	over 40 ^d	26.50	2.41			41.1	3.00		
Work Type	hospital ^a	27.00	4.04	1.448	.237	36.63	6.59	.531	.589
	franchise shop ^b	27.83	3.57			36.17	7.72		
	under five person management shop ^c	27.80	3.45			37.21	5.84		
Total Career (year)	under 1 ^a	28.08	4.09	2.614	.052	35.23	7.79	3.693	.012* (-)
	1-3 ^b	27.33	3.46			36.44	5.51		
	3-5 ^c	26.67	3.35			38.44	7.78		
	over 5 ^d	29.07	1.90			40.00	3.21		
official responsibilities	esthetician ^a	27.45	3.75	1.166	.313	36.56	6.96	1.894	.152
	Manager ^b	27.38	2.25			35.56	5.04		
	Shop master ^c	29.08	2.02			40.17	3.46		

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

3.3 일반적 특성에 따른 직무스트레스 정도

우리나라 직장인들의 직무스트레스를 측정하기 위해 개발된 '한국인 직무스트레스 측정도구를 이용하여[20]

대상자들의 일반적 특성에 따른 직무스트레스와 하위 항목 간의 분석결과는 Table 4와 같이 나타났다.

Table 4. Difference in work stress by general characteristics

Variables	Categories	Job demand		Insufficient job control		Job insecurity		Interpersonal conflict		Organizational system		Lack of reward		Occupational climate		Total	
		Total(SD)	ρ	Total(SD)	ρ	Total(SD)	ρ	Total(SD)	ρ	Total(SD)	ρ	Total(SD)	ρ	Total(SD)	ρ	Total(SD)	ρ
Age	under 25 ^a	55.71 (15.35)		53.71 (18.43)		59.93 (16.90)		40.02 (22.81)		61.00 (17.20)		60.09 (12.39)		44.70 (17.67)		53.60 (11.81)	
	26-30 ^b	58.41 (17.66)	.001** (a(c,d))	59.33 (15.54)	.080	70.11 (18.19)	.000*** (b(d))	35.66 (15.53)	.003** (b(c))	71.33 (15.41)	.000*** (d(abc))	69.22 (13.93)	.000*** (a(b))	45.16 (18.00)	.563	58.46 (12.02)	.007** (a(b))
	31-40 ^c	67.46 (6.92)		55.95 (4.67)		65.07 (3.98)		50.00 (10.54)		64.68 (9.09)		63.49 (5.14)		40.07 (9.17)		58.10 (2.46)	
	over 40 ^d	70.83 (10.58)		55.00 (5.82)		52.22 (9.15)		51.66 (5.27)		40.83 (9.17)		60.00 (10.73)		40.83 (9.17)		53.00 (3.23)	
Work Type	hospital ^a	57.78 (16.47)		56.11 (18.05)		66.56 (21.20)		40.00 (16.90)		64.17 (21.87)		63.21 (14.49)		42.22 (17.96)		55.58 (13.40)	
	franchise shop ^b	57.72 (17.24)	.784	55.17 (17.16)	.779	61.99 (16.65)	.371	43.86 (22.94)	.005** (c(b))	63.86 (15.02)	.852	63.04 (12.70)	.495	41.93 (17.12)	.004** (a,b(c))	55.37 (11.28)	.833
	under fiveperson managementshop ^c	59.23 (14.38)		56.92 (13.95)		64.12 (12.79)		34.33 (16.94)		65.26 (13.20)		65.19 (12.36)		49.50 (14.51)		56.37 (9.29)	
	over 5 ^d	53.90 (18.96)		51.02 (20.97)		64.19 (22.83)		30.24 (15.39)		64.81 (22.55)		61.59 (16.67)		41.25 (19.53)		52.43 (15.82)	
Total career (year)	1-3 ^b	59.71 (12.69)	.000*** (abc(d))	57.78 (13.68)	.011* (a(b,c))	64.55 (14.15)	.829	45.45 (22.15)	.000*** (a(cbd))	64.87 (12.96)	.727	63.54 (10.27)	.040*	45.17 (16.05)	.008** (a(c))	57.30 (8.06)	.019** (a(b))
	3-5 ^c	57.37 (17.20)		59.29 (15.18)		62.18 (16.36)		36.21 (12.66)		63.94 (16.89)		68.16 (13.40)		49.68 (14.94)		56.69 (10.63)	
	over 5 ^d	73.21 (8.75)		57.73 (5.13)		61.90 (5.71)		55.95 (8.29)		59.52 (13.42)		61.90 (9.46)		35.71 (6.05)		57.99 (3.59)	
	official-responsibilities	esthetician ^a	56.86 (16.35)		56.09 (17.43)		64.23 (18.10)		38.23 (20.12)		65.33 (17.18)		63.91 (13.78)		44.88 (17.74)		55.65 (12.09)
Manager ^b	66.20 (6.04)	.000*** (a(c))	54.17 (4.29)	.841	60.49 (10.24)	.580	46.30 (7.13)	.002** (a(c))	56.94 (16.23)	.040*	63.58 (5.12)	.774	43.05 (6.54)	.205	55.82 (3.56)	.857	
Shopmaster ^c	72.92 (9.48)		57.64 (5.57)		61.11 (5.80)		56.94 (8.58)		56.94 (12.72)		61.11 (10.05)		36.11 (6.48)		57.53 (3.69)		

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

전체 직무스트레스는 연령과 근무경력에 따라 유의한 차이를 나타냈으며 사후분석 결과 연령은 26-30세 집단이 25세 이하 집단보다 직무스트레스가 높았으며 근무경력 1-3년인 집단이 1년 이하의 집단보다 직무스트레스가 높았다. 직무 스트레스 하위 항목은 먼저, 연령은 직무요구($p=0.001$), 직무불안정성($p=0.000$), 관계갈등($p=0.003$), 조직체계($p=0.000$), 보상부적절($p=0.000$)에서 유의한 차이가 나타났으며 근무형태에서는 관계갈등($p=.005$)직장문화($p=.004$)에서 유의미

한 차이가 나타났다. 근무경력에서는 직무요구($p=.000$) 직무자율성결여($p=.011$) 관계갈등($p=.000$) 보상부적절($p=.040$) 직장문화($p=.008$)에서 유의미한 차이가 나타났고, 직책에서는 직무요구($p=.000$) 관계갈등($p=.002$)에서 유의미한 차이가 나타났다.

사후분석 결과 직무요구에서는 31-40세 집단과 40세 초과 집단이 25세 이하 집단보다 높았으며, 5년 이상의 경력을 가진 집단이 그렇지 않은 집단보다 높았고, 원장이 관리자들보다 높은 것으로 나타났다. 직무자율성

결여에서는 근무경력이 1-3년 집단과 3-5년 집단이 1년 이하의 집단보다 높았으며 직무불안정은 26-30세 이하의 집단이 40세 초과 집단보다 높았다. 관계갈등은 40세 초과 집단이 26-30세 집단보다 높았고 프랜차이즈 관리실이 5인 이하 소형관리실보다 높았다. 또 한 근무경력이 1-3년인 집단과 5년 이상의 집단이 1년 이하의 집단과 3-5년인 집단보다 높았으며 원장 직책을 가진 사람이 관리사들보다 높았다. 조직체계는 31-40세 이하인 사람들이 40세 초과 집단보다 높았으며, 26-30세인 집단이 25세 이하인 집단보다 높았으나, 직책에 따른 집단간의 차이를 나타나지 않았다. 보상부적절은 26-30세 집단이 25세 이하인 집단보다 높았으며 3-5년 경력을 가진 집단이 1년 이하의 경력을 가진 집단보다 높았다. 직장문화는 5인 이하 소형관리실이 병원과 프랜차이즈 관리실보다 높았으며, 3-5년 경력집단이 1년 이하 경력 집단보다 높게 나타났다.

4. 결론 및 제언

본 연구는 피부미용사를 대상으로 한국인 직무 스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale: KOSS-SF)와 소진 공감만족도(Professional Quality Of Life Scale(ProQOL))도구를 사용하여 직무스트레스와 소진 및 공감만족 수준에 관한 연구를 실시하였다.

피부미용사의 직무스트레스, 소진 및 공감만족도는 동일한 측정도구를 사용한 선행연구[23,24] 결과와 다소 차이가 있었다. 이는 직군에 따라 직무스트레스와 소진, 공감만족도 결과와 다소 차이가 있다는 것을 알 수 있었다.

대상자들의 일반적 특성에 따른 소진결과 26-30세 집단의 소진점수가 낮게 나타나 선행연구에서와 [25-29] 다소 차이가 있었다. 이는 피부미용사 26-30세 집단은 기본적으로 본인에게 주어진 업무뿐만 아니라 업무를 개선하기 위한 각종 활동 참여 및 근무시간 동안 중간피부미용사로서 관리실을 이끌어야 한다는 책임감이 높아지기 때문에 소진의 정도가 더 높을 것으로 생각된다. 특히 새로 입사하여 업무에 적응하고 익숙해지는데 시간이 필요한 신입 피부미용사들을 함께 도와야 하는 역할까지 요구되는데 이 또한 업무 스트레스를 증가시키는 요인일 수 있다고 사료 된다.

이 결과는 피부관리실의 중간관리자의 직무스트레스

에 대해서 알 수 있는 주목할 만한 연구 결과라고 생각된다.

일반적인 특성에 따른 직무스트레스 선행연구[21] 참고치와 비교해 본 결과 직무요구, 관계갈등, 직무자율성 결여, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 항목에서 피부미용사 직무스트레스가 상위 75%안에 속해 매우 높다는 것을 알 수 있었다.

사후분석결과 직무요구도, 관계갈등, 조직체계, 직장문화에서 연령이 높을수록, 근무경력이 길수록, 직책이 원장일수록 스트레스가 더 높은 것으로 분석되어 선행연구결과와는[30] 차이가 있었으며, 급여수준 즉 보상 부적절결과는 26세에서 30세 사이 경력 3년에서 5년 사이의 집단에서 가장 스트레스가 높게 나와 선행연구 결과와[30] 일치하였다.

이상의 결과들을 종합하면 직무별로 스트레스에 영향을 주는 대상자 특성이 다르다는 것을 알 수 있었으며, 피부미용사의 경우 경력이 3년 이상 일 때 직무스트레스가 더 높게 나타났고, 연령과 직책에 따라 서로 유의한 차이가 나타나 이는 각자의 위치에서의 업무의 어려움이 스트레스로 직결되는 것으로 분석된다.

결과에서도 나타나듯이 타 직종의 선행논문 결과와도 상이하게 나타나[23-24, 30] 모든 직종에서 공통적으로 사용하는 표준화된 한국인 직무스트레스 측정도구가 피부미용사 직종이 가지는 직무 특성을 효과적으로 반영하기는 어려운 것으로 생각된다.

따라서 피부미용사의 특성과 직무에 관한 스트레스 요인을 세부적이고 명확하게 반영하기 위해서는 보다 포괄적이고 광범위한 조사가 필요하고, 피부미용사만을 위한 직무스트레스 측정도구 개발이 필요하다고 생각되며, 실제 피부관리에서 느끼는 스트레스와 소진 및 공감만족에 대한 질적 연구도 필요할 것으로 생각된다. 차후 연구에서는 직무만족도와 관련한 직무스트레스와 소진 및 공감만족도 요인에 관한 분석이 필요하며 이 들을 통해 피부미용사의 근무환경 및 처우가 개선되어 인력 자원을 보다 효율적으로 관리하여 궁극적으로 산업 발전의 기초 자료로서 활용될 수 있을 것이라고 생각된다.

REFERENCES

- [1] J. H. Park & K. O. Lee. (2012). The study on the job satisfaction and job related stress of aestheticians. *Journal of the Korea Soc. Beauty and Art* 13(2), 175-187.
- [2] M. J. Shin. (2019). The Effects of Job Stress on Fatigue and Depression in Aesthetician. *Journal of convergence for information Technology*, 9(9), 258-268.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2019.9.9.258
- [3] M. H. Moon & B. S. Seong. (2012). A study on the improvement in the management for raising the rate of return in beauty industry through case studies. *Kor. J. Aesthet. Cosmetol*, 10(4), 901-909.
- [4] S. C. Choi, J. S. Lee, S. Y. Sim, J. H. Lee & J. H. Park. (2017). The Effect of Job Stress and Depression on Job Satisfaction among Workers in Small and Medium Sized Enterprises. *Journal of convergence for information Technology* 7(1), 1-7.
- [5] H. J. Freudenberger. (1977). Burnout: Occupational hazard of the child care worker. *Child Care Quarterly* 6(2), 90-99.
- [6] M. S. An. (2019). The Effect of Flight Attendants' Emotional Labor on Conflict and Job Burnout : focusing the moderating effect of resilience. *Korean Journal of Tourism Research* 33(3), 207-230.
- [7] Y. M. Choi & N. M. Yang. (2002). Content analysis of korean counselor burnout. *Korea psychological association* 14(3), 581-598.
- [8] S. Y. Lee & J. Y. Hong. (2019). The Effect of Attitudes toward the geriatric of Caregivers on their Emotional Work and Burnout. *Journal of convergence for information Technology*, 9(7), 41-47.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2019.9.7.041
- [9] C. R. Figley. (1995). *Compassion fatigue as secondary traumatic stress disorder*. [Brunner-Mazel], New-York: Figley.
- [10] S. J. Yoo, B. G. Hwang & J. S. Lim. (2012). A study of the relationship between emotion labors and work stress among esthetician. *Journal of the Korea Soc. Beauty and Art*, 13(3), 61-74.
- [11] Y. S. Kim, H. S. Jung & J. H. Mo. (2012). Effects of promptness of job processing, empowerment, and job professional requirements of estheticians on Their job stress and physical pressure. *Kor. J. Aesthet. Cosmetol*, 10(1), 147-153.
- [12] Y. J. Park, E. H. Han, J. S. Lim & C. J. Han. (2013). A study on the effects of the beauty industry work's occupational stress, job satisfaction and emotional labor on turnover intention. *Kor. J. Aesthet. Cosmetol* 11(1), 111-118.
- [13] M. S. Lee. (2010). Job stress and job satisfaction of skin-care specialists. *Journal of the Korean Society of Esthetics & Cosmeceutics*, 5(3), 5-13.
- [14] M. J. Kim. (2009). Study to examine the relations between job stress and working behavior on estheticians. *Kor. J. Aesthet. Cosmetol*, 7(2), 1-10.
- [15] J. H. Shim & Y. S. Kim. (2014). An in-depth study on job stress of skin care labors. *Kor. J. Aesthet. Cosmetol*, 12(4), 487-497.
- [16] J. Y. Kim. (2014). Research Paper : The effects of job stress on emotional labor of esthetician. *J. Kor. Soc. Cosm.* 20(1), 51-61.
- [17] J. Y. Kim, M. Y. Kim & A. R. Son. (2012). Effect on job satisfaction of professional job perception, job stress, and social support among skin care experts. *Korean Public Health Research* 38(2), 57-66.
- [18] S. J. Hong & H. J. Ko. (2013). A study on skin beauticians' stress management on customer orientation. *Kor. J. Aesthet. Cosmetol* 11(2), 399-405.
- [19] I. C. Hwang & Y. S. Jang. (2015). Association between job stress and health state in estheticians. *Kor. J. Aesthet. Cosmetol* 13(2), 195-201.
- [20] S. S. Jeon. (2008). The effects of aesthetician's environment and satisfaction on professional consciousness. *Kor. J. Aesthet. Cosmetol*, 6(4), 19-27.
- [21] S. J. Chang & S. B. Koh. (2005). Development of the korean occupational stress scale(KOSS). *Korean J Str Res*, 13(3), 183-197.
- [22] B. H. Stamm. (2010). *The concise ProQOL manual*. ProQOL(Online).
http://proqol.org/uploads/ProQOL_Concise_2nd_Ed_12-2010.pdf.
- [23] H. K. Lee & J. Y. Chung. (2016). Factors of job stress influencing burnout and compassion satisfaction in occupational therapist. *Journal of Special Education & Rehabilitation Science* 55(1), 233-245.
- [24] J. M. Lee & Y. H. Yom. (2013). Effects of Work Stress, Compassion fatigue, and compassion

- satisfaction on burnout in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 19(5), 689-697.
- [25] Y. K. Han & H. H. Kim. (2014). The Relationship among burnout, compassion fatigue, compassion satisfaction and social support of clinical dental hygienists. *J Dent Hyg Sci*, 14(2), 256-263.
- [26] D. I. Frank & L. F. Adkionson. (2007). *A developmental perspective on risk for compassion fatigue in middle-aged nurses caring for hurricane victims in Florida*. Florida State University, Tallahassee.
- [27] M. J. Seo. (2001). *Burnout and coping type of oncology nurse*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- [28] C. S. Park. (2002). Factors influencing on burnout experience in working nurses at hospital. *Korean J Women Health Nurs*, 8(4), 550-558.
- [29] Y. S. Kim & H. S. Yoon. (2007). Burnout among clinical dental hygienists and its coping behaviors. *J Dent Hyg Sci*, 7(4), 225-233.
- [30] H. J. Hwang, J. W. Park, S. Y. Choi, S. H. Kim & S. Y. Kim. (2015). A study of the relationship between job stress and burnout among speech and language pathologists. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders*, 24(4), 215-224.

김나영(Na-Young Kim)

[정회원]



- 2019년 9월 ~ 현재 : 삼육보건대학교 피부건강관리학과 조교수
- 관심분야 : 피부미용, 의료미용, 화장품
- E-Mail : imzero@shu.ac.kr

안미령(Mi-RYung An)

[정회원]



- 2004년 3월 ~ 현재 : 삼육보건대학교 피부건강관리학과 교수
- 관심분야 : 피부미용, 의료미용, 화장품
- E-Mail : hiahn02@shu.ac.kr