

미용사의 직업존중감과 만족도

박은정¹, 권혜진^{2*}

¹서경대학교 미용예술대학원, ²승실대학교 화학공학과

Job Esteem and Satisfaction of Estheticians

Eun-Jung Park¹, Hey-Jin Kwon^{2*}

¹Dept. of Beauty Arts, Graduate School, Seokyeong University

²Professor, Dept. of Chemical Engineering, Soongsil University

요약 최근 국내 화장품 시장이 빠르게 성장하면서 많은 사람들이 피부관리에 관심을 가지게 되었다. 이에 피부미용관련 직종 중 대표 직업군인 피부미용사들의 자신의 직업에 대한 직업존중감과 만족도를 조사하여 현재 뷰티산업에 종사하는 전문가들의 직업만족도를 알아보고자 하였다. 조사는 서울 및 경기지역에 거주하는 현직 피부관리사 289명을 대상으로 설문을 실시하였고 그 결과 응답자의 대부분은 자신의 직업존중감이 높은 것으로 나타났다(M=3.81). 그러나 남, 여에 따라 '정당한 대우'에서, 학력에 따라 '상대적 우위'에서 유의미한 차이를 보였다(p<.01). 직업만족도에서도 M=3.34로 높은 만족도를 보였고 근무시간, 직위, 급여에 따라 유의미한 차이를 나타냈다. 자아존중감과 직업존중감이 높을수록 직업의식에 대한 직무만족도가 높아진다. 따라서 직업의 가치를 평가하는 사회적 인식 수준의 향상과 자신의 직무에 대한 긍정적인 가치관이 피부미용사들의 직업 만족도를 높여 직무능력 향상에도 도움이 될 것으로 생각된다.

키워드 : 피부미용사, 직업존중감, 직업만족도, 사회적 인식, 직업가치관

Abstract As recent domestic cosmetics market has grown rapidly, many people have become interested in skin care. Therefore, this study aims at examining the job satisfaction of experts currently working in beauty industry by conducting a survey on the job esteem and satisfaction of estheticians who are the major professional group in skin care related occupations. The survey was carried out targeting at 289 current estheticians in Seoul and Gyeonggi Province, and as a result, most of the respondents showed a high level of job esteem (M=3.81). However, there was a significant difference in 'fair treatment' by male and female, and 'relative superiority' by educational background (p<.01). The job satisfaction showed a high satisfaction as M=3.34 and there were significant differences in working hours, positions and salaries. As the level of self-esteem and job esteem became higher, job satisfaction on occupational consciousness increased. Therefore, it is judged that improving social awareness that evaluates job values and having positive values for one's job will help improve the job performance by enhancing the job satisfaction of estheticians.

Key Words : Estheticians, Job esteem, Job satisfaction, Social awareness, Job values

1. 서론

최근 우리나라도 고령화 사회로 접어들면서 몸과

마음이 편안한 삶, 건강하고 아름다운 삶을 추구하려

는 사람들이 증가하면서 뷰티에 대한 관심이 점차 고

*Corresponding Author : 권혜진(dbstn912@naver.com)

Received August 20, 2018

Revised September 04, 2018

Accepted September 14, 2018

Published September 30, 2018

조되고 화장품 및 뷰티 산업 분야는 눈부신 발전과 함께 꾸준한 성장세를 이루고 있다. 또한 외모가 중시되면서 다양한 신조어들이 등장하고 과거의 피부미용에 투자하는 비용은 가정경제에 부담을 주는 고가라는 인식 때문에 특별한 행사가 있는 날에만 이용되었으나, 최근엔 저가 프랜차이즈 형태의 관련업체들도 많이 증가하면서 일반인들도 쉽게 일상의 관리수준으로 피부 관리를 받고 있으며 이제는 남성들도 업무의 피로와 비즈니스를 위해 여성 못지않은 피부 관리와 체형관리에 높은 관심을 갖게 되면서 다양한 소비형태가 생겨나고 있다. 이렇게 뷰티 관련 산업 이용이 보편화되면서 관련 직업분야에도 긍정적인 영향을 미치고 있다[1].

한국보건산업진흥원의 『피부미용 실태조사 및 제도개선 방안연구』에서 피부미용 산업은 예술성과 장인정신이 경쟁력의 원천으로 자리하고 있는 뷰티산업의 한 부분으로써 “미의 본질과 형태를 다루는 부가가치가 높은 선진국형 웰빙산업”이라고 정의하였다[2].

피부미용 산업 분야는 숙련된 기술능력 뿐 아니라 전문적 지식을 동반한 서비스산업으로 고객과 직접 접촉하는 직업적 특성을 가지고 있다. 따라서 인적자원 서비스는 피부미용 산업에서 가장 중요한 요소라고 할 수 있으며, 과열된 경쟁 속에서의 성패 유무는 인적자원관리를 어떻게 하느냐에 달려있다고 볼 수 있다. 또한 고객들이 느끼는 서비스의 만족도 역시 고객과 피부미용 종사자들과의 터치에 의한 것이므로, 질 높은 서비스로 인해 고객들이 만족감을 느낄 때 비로소 경영자의 관리능력이 빛날 수 있고, 피부미용 산업계의 질적 발전도 기대할 수 있다. 그러나 피부미용 산업계의 눈부신 발전과 양적 팽창에도 불구하고 일선에서는 턱없이 부족한 피부미용사들로 인해 심각한 인력난에 허덕이고 있는 것이 현실이다.

전국의 피부미용과 관련한 전문대학교(뷰티케어과, 뷰티미용학과, 피부미용학과, 한방 피부미용학과, 미용분장학과, 미용과학과, 향장미용학과 등)의 수는 110여개에 이르고, 한국교육개발원 교육통계자료 2011년 6월 기준에 의하면, 총 재적생이 25,127명이며 이중 졸업을 통해 배출되는 인원은 8,040명이었다[3]. 또한 2008년 10월5일 피부미용 국가자격시험이 시행된 이후, 2011년까지의 총 합격인원은 100,418명[4]이었으며, 2012년부터는 상시검정으로 변경되면서 자

격증 취득자가 더 급증할 예정이다. 이렇듯 전문 인력이 많이 배출되고 있음에도 불구하고, 고부가가치의 전망 있는 직업이란 말이 무색할 정도로 피부미용사의 심각한 구인난은 이제부터라도 체계적인 인사조직 관리를 꾀서 해소시킬 방안을 모색하지 않으면 이직의 심화현상으로까지 연결되어 종사자들 뿐 아니라 고객에게 제공하는 서비스의 질도 저하되어 결국 고객으로부터 외면당할 수 있고, 자칫 피부미용 산업 자체가 흔들릴 수도 있다. 이는 피부미용이 전문직종임에도 불구하고 열악한 환경 속에서의 단순반복적인 육체적 노동이라는 인식으로 종사자들 스스로 직업에 대한 자부심과 긍지를 갖지 못한데서 비롯된 것이다. 피부미용사들의 직무에 대한 불만족은 조직의 일체감을 저하시켜 결국 본인의 직업을 포기하게 된다[5].

따라서 본 연구에서는 피부미용실에 근무하는 종사자들의 직업존중감과 직업만족도를 조사하여 일체감과 애착심을 가지고 자신의 직업에 몰입하여 자부심과 긍지로 비전을 지향할 수 있는 방법을 제시하고, 더불어 뷰티 산업계의 발전방향 모색해 보고자 하였다.

2. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 직업존중감

직업존중감은 자신의 직업에 대한 가치를 측정하는 정도를 의미한다. 일반적으로 사람들은 자신의 직업에 따라 사회적 체면 및 자존감에 영향을 받는다. 1999년 Miller의 연구에[6] 의하면 자신의 직업에 대한 존경과 권위로 표현되기도 하며, 신념이나 지각정도 등을 의미하기도 한다. 이러한 직업존중감에 대한 표현은 사회 여러 분야에서 응용되며 특히, 호텔, 관광, 기업 분야에서 널리 적용되고 있고 몇 가지 선행연구들을 보면 잘 나타나있다. 고동우(2002)의 보고에[7] 의하면 직업존중감의 원천을 조망자(viewers)와 기능(function)으로 나누고 조망자는 자기 자신, 가족, 직장동료, 친구(애인), 불특정 사회로 나누고, 기능은 직무 내 기능, 사회적 관계기능, 자기 존중감의 일부로 나누어 우리나라와 같이 사회적 배경과 체면에 영향을 받아 자신을 평가하는 나라는 특히 직업존중감의 평가가 주변의 영향을 많이 받는다고 주장하고 있다. 유창근(2003)은[8] 관광전공자들을 대상으로 직업존

증감, 전공만족도, 전공전환의사 에 대한 실증연구 결과 지역, 연령, 업무수행능력, 자신의 직업에 대한 자긍심, 사회적 평판, 편견 및 부정적 대우에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 특히 전공전환의사는 개인의 특성에 따라 정의 영향을 미쳤다[9].

2.2 직업만족도

직업만족도(Job Satisfaction)는 직업의 종류, 연구자의 견해, 연구 방법 등에 따라 다양한 의미로 나타난다. 특히, 구성 개념적 특성이 강하여 이론적 정의와 개념이 분분하다. 윌락(Wollack)은[10] 직업만족도를 직업에 대한 개인의 애착으로 정의하고 직업의 가치와 함께 연관성을 연구하여야 한다고 하였다. 개인이 특정 조직에서 형성되는 가치들에 대한 애착과 몰입정도를 파악하여, 이를 이해한다. Vecchione(2002)은[11] 직업만족도는 개개인의 평가방식에 따라 서로 다른 양상을 보여줌으로써 자신의 욕구와 개념, 가치와 연관이 있다고 하였다. 자신의 직업에 대한 애정, 열정 등의 감성은 직무 진행 시 작업에 대하여 긍정적으로 작용될 때 강한 영향을 미친다고 하였다.

3. 연구방법

3.1 연구방법

서울 및 경기지역에 거주하는 남·여 피부미용사 289명을 대상으로 자신의 직업에 대한 직업존중감과 만족도에 대하여 설문 조사하였다. 선행연구를 바탕으로 존중감 13문항, 만족도 10문항으로 구성하였고 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증 결과 Cronbach's α 계수는 .60이다. 자료는 데이터코딩(data coding)과 데이터 크리닝(data cleaning) 과정을 거쳐 SPSS 19.0 통계패키지 프로그램으로 분석하였고 피부미용사 직업에 대한 존중감과 만족도는 구체적 분석을 위하여 독립표본 t-test 및 일원변량분석(One way ANOVA)을 실시하였고 사후검정으로는 Duncan test를 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 조사대상자들의 일반적 특성

조사대상자들의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 연령은 20대가(42.9%), 학력은 전문대졸(38.8%), 결혼은 미혼이(67.5%) 가장 많은 표본을 나타냈다. 직업적 특성을 살펴보면 하루 평균 근무시간은 10~11시간이 51.9%, 근무일수는 주 6일이 49.8%로 가장 많았다. 주 5일 근무도 43.9%로 많은 답변을 보였지만 현재 대부분의 직업군들이 주 5일제를 선택하는 것에 비해 피부미용분야는 주 6일 근무가 가장 많았다. 직위는 일반관리사가 61.6%로 가장 많았고, 다음으로 원장이 13.5%로 나타났다. 총 근무경력력은 3년 미만이 37.7%, 5~10년이 22.1%, 10년 이상이 19.0%로 나타났다.

<Table 1> General characteristic

section		n	%
sex	m	4	4.9
	f	78	95.1
age	20'	22	26.8
	30'	42	51.2
	40'	18	22.0
level of education	a high school graduate	8	9.8
	graduation from a collage	44	53.6
	graduation from a university	22	26.8
	postgraduate course	8	9.8
marital status	unmarried	62	75.6
	married	20	24.4
total		289	100

4.2 직업존중감

조사대상자들의 직업존중감 분석 결과를 <Table 2>에 제시 하였다. '긍정적 가치'(M=3.81)가 가장 높은 평균값을 나타냈고 전체 평균은 M=3.39로 전반적으로 높은 점수를 보였다.

직업존중감을 일반적 특성에 따라 차이 분석한 결과 성별에 따라 유의미한 통계적 차이를 보였다 ($p<.01$). 특히 하위요인 중 '정당대우'에서 남녀의 인식차이가 가장 크게 나타났다($p<.01$). 피부미용사는 직업의 특성상 여성 피부관리사가 대다수이다.

<Table 2> Job esteem

section		M	SD
Job esteem	positive values	3.81	.608
	fair treatment	3.51	.710
	relative superiority	2.81	.658
	Total	3.39	.522

이용고객 또한 남성보다는 여성 고객수가 더 많아 상대적으로 남성관리사들은 대우의 부당함을 경험 할 수밖에 없다. 또 고객의 반응에 따라 자존감의 영향을 받을 수도 있으며 이는 직업에 대한 존중감이 상대적으로 떨어질 수 있다. 결혼여부에 따라서도 다소 차이를 보였는데($p<.01$) 하위요인 중 '정당대우' 부분에서 유의미한 차이를 나타냈다($p<.01$). 우리나라의 사회적 통념상 남녀의 차이, 결혼여부에 따른 차이는 늘 존재 해왔다. 최근 사회적 분위기와 시대적 흐름에 따라 많은 변화가 있지만 미용분야에서는 아직까지 이러한 경향이 많이 남아 있는 것으로 생각된다. 최종학력에 대한 차이는 전반적으로 큰 차이를 보이지 않았지만, 하위요인 중 '상대적 우위'에서 유의미한 차이를 보였다($p<.01$). 전문대졸보다 대학원졸, 대학교졸, 고졸이 하가 더 높은 직업존중감을 갖는 것으로 나타났다. 직업적 특성에 따라서도 직업존중감이 다소 차이를 보였는데 직위, 월 급여에 따라 통계적 차이를 보였다 ($p<.001$). 이는 앞선 일반적 특성차이보다 큰 차이를

보였으며 직위는 '긍정적 가치', '상대적 우위' 두 가지 하위요인에서 월급여는 '긍정적 가치', '정당대우', '상대적 우위' 세 가지 모든 하위요인에서 차이를 보였다. 직위는 상대적 직위가 높을수록 존중감이 높았고 월급여도 급여가 많을수록 높은 존중감을 보여 선행 연구 결과와도 일치하였다[12,13].

4.3 직업만족도

피부미용사들의 직업만족도를 알아보기로 기술통계 분석을 실시하고 그 결과를 <Table 3>에 제시 하였다.

분석결과 전반적인 만족도는 M=3.39로 높은 평균 값을 나타냈고, 각 하위요인들도 평균 이상의 값을 보였다. 가장 높은 요인은 '업무'로 M=3.86이었고 가장 낮은 요인은 '급여'로 M=2.95였다.

<Table 3> Job satisfaction

section		M	SD
Job satisfaction	salary	3.81	.608
	human relationship and welfare benefits	3.51	.710
	Job	2.81	.658
	Total	3.39	.522

일반적 특성에 따른 만족도의 차이를 보면 결혼여부에 따른 차이가 가장 큰 차이를 보였다($p<.001$). 특히 '급여' 하위항목에서 큰 차이를 보였고($p<.001$) 다음으로 '업무'에 대한 차이를 나타냈다($p<.01$). 연령에 따른 차이도 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었는데($p<.01$) 하위요인 중 '급여'에서 가장 큰 차이를 보였다($p<.001$). 선행연구의 결과를 보면 40세 이상의 경우 직업존중감에서도 차이를 볼 수 있다고 하였고 [14, 15] 본 연구에서도 연령이 높을수록 만족도가 높은 것으로 나타나 선행연구의 결과와 유사한 경향을 보인 것을 알 수 있다. 결혼여부에 따른 직업존중감, 만족도는 일반적으로 거의 모든 직업에서 나타나는 결과로 볼 수 있다. 직업적 특성에 따른 만족도 결과

를 보면 직업존중감의 결과와 유사하게 직위, 급여에서 큰 차이를 나타냈고($p < .001$), 근무시간, 근무경력에 따라서도 차이를 보였다($p < .001$). 근무시간은 '인간관계 및 복리후생', '업무' 두 가지 하위요인에서 모두 큰 차이를 보였고($p < .001$), 직위는 세 가지 모든 하위요인에서($p < .001$), 근무경력도 '급여' 항목에서, 급여도 세 가지 하위항목에서 모두 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다($p < .001$).

5. 결론

본 연구는 피부미용사들의 직업존중감과 직업 만족도를 조사하여 뷰티 산업발전에 도움을 주고자 하였다. 기존의 연구 중 피부미용사에 대한 일반적인 사회적 인식, 평가정도를 이해한다면 본 연구의 결과는 이론적 제시 및 학문적 시사점이 있다고 판단 할 수 있다. 뷰티산업이 활성화되고 있는 가운데 피부미용사는 인적자원에 해당이 된다. 산업 발전을 위하여 합리적인 인적자원의 활용과 처우가 개선되어진다면 더욱 효율을 높일 수 있을 것이라 판단된다. 본 결과에서 피부미용사에 대한 직업 존중감과 만족도에 대한 평가는 모두 긍정적인 것으로 나타났다. 하지만 아직까지 근무환경과 급여 등은 정당한 처우 받지 못하는 경우도 일부 존재하고 있다. 과거에 비해 많은 조건들이 개선되었지만 타 분야에 비해 육체적 노동 정도나 업무의 스트레스는 강한 편이다. 따라서 현실에 맞는 적합한 처우, 긍정적인 사회적 시선이 필요 할 것으로 생각되며 또 이러한 처우개선이 인적시장의 문제점을 해소 할 수 있고 나아가 뷰티산업 발전에 도움이 될 것으로 생각된다.

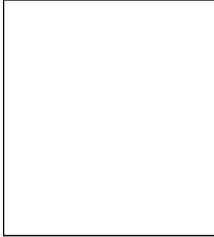
REFERENCES

- [1] Korea Employment information service
<http://www.keis.or.kr/main/index.do>
- [2] The Medical Korea Information Center (2008). Study on system improvement and a fact investigation of esthetic industry for nation health protection. <https://www.khidi.or.kr/kps>
- [3] Ministry of Employment and Labor,
<http://www.moel.go.kr/index.do>
- [4] Human Resources Development Service of Korea
<http://www.hrdkorea.or.kr/>
- [5] K. A. Ko, (2004). Study on hairdressing development through seeking a method for improving a separation rate of beauty artists (Master of Chung Ang University).
- [6] D. G. Miller, (1999). Effect of value-based Training on Job-Esteem (Ph D. dissertation the University of Utah).
- [7] D. W. Ko & B. G. Chun (2002). The Concept and Measurement Scale of Job-Esteem: The Case of Undergraduates Majoring Tourism Studies, *International Journal of Tourism Science*, 26(3), 279-297.
- [8] C. K. Yoo (2003). The study of influence on turnover intention by job stress of hotel employees : focusing on the irregular and regular employee (Master of Sejong University).
- [9] M. H. Heo, (2013), An analysis of terminology used in written national qualifying examinations for hairdressers (Master of Kwangju Women' Univ).
- [10] Wollack, S., Goodale, J.G., Witjing, J.P. and Smith, P.C. (1971). Development of the survey of work values, *Journal of Applied Psychology* 55 (1), 331-338.
- [11] Vecchione, M.(2002). Systematics, ecology and biology of cirrate octopods: workshop report. *Bull. Mar. Sci.*, 71(1), 79-94.
- [12] H. Y. Lee, (2008), A Study on the Cosmetologist Licensure System in the USA, *Journal of Aesthetic Society*, 6(42), 75-94.
- [13] Y. H. Lim & J. Y. Hwang. (2013). Legislation Improvement Measures for National Technical Qualifications for Cosmetology. *Korean Journal of Aesthetic Society*, 11(6), 1033-1041.
- [14] S. O. Byun, (2009). A Study on Recognition of Trichologist Education Program (Master of Hosu Univ).

- [15] G. J. Kim, (2015) A Study on Association between Satisfaction Level and Job Ability of Care Specialists on Each Education and Training Institution (Master of Kwangju Women' Univ).

박은정(EunJung-Park)

[학생회원]



- 2010년 2월 : 한국대학교 경영학과(미용예술학사)
- 2013년 2월 : 한국대학교 경영학과(미용예술석사)

- 관심분야 : 피부미용
- E-Mail : pej9230@naver.com

권혜진(HyeJin Kwon)

[정회원]



- 2010년 2월 : 숭실대학교 화학공학과(공학박사)
- 2015년 9월 ~ 현재 : 숭실대학교 화학공학과 교수

- 관심분야 : 화장품원료, 제형
- E-Mail : dbstn912@naver.com