https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.7.435

미용종사자의 직업관련 변수와 직업전문성이 직업만족도에 미치는 영향

유은주*, 정숙희**, 심선녀***
경남정보대학교 미용계열*, 경남정보대학교 미용계열**, 경복대학교 의료뷰티학과***

A Study on the Effects of Job-related Variables on Job Satisfaction and Professionalism among Beauty Salon Workers

Eun-Ju Yoo*, Suk-Hui Juong, Sun-Nyu Shim*****
Dept. of Cosmetology, Kyungnam College of Information & Technology*
Dept. of Medial Beauty, KyungBok University**

요 약 본 연구는 부산, 울산지역에 소재하는 헤어 미용종사자 144명을 대상으로 직업관련 변수에 따라 직업전문성과 직업만족도가 어떠한 차이가 있는지 알아보고 직업관련 변수와 직업전문성이 직업만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 주요 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 월평균소득과 환경만족도에 따라 직업전문성과 직업만족도는 차이가 있었다. 둘째, 변수들과의 상관관계에서 직업전문성은 월평균 소득, 경력, 환경만족도와 정적상관이 있었으며, 직업만족도는 월평균 소득, 환경만족도, 직업전문성과 정적상관이 있었다. 경력에서는 유의한 차이가 있었다. 셋째, 변인들이 직업만족도에 미치는 영향에서 월평균 소득, 환경만족도, 직업전문성이 높을수록 직무만족도는 높게 나타났다. 이중 직업전문성의 설명력이 가장 높았다. 따라서 미용종사자들의 전문성에 대한 확신과 직업만족 강화를 위한 방안을 제시하였다.

주제어 : 직업관련 변수, 직업전문성, 직업만족도, 월평균 소득, 환경만족도

Abstract This study investigated differences between job satisfaction and professionalism by job-related variable and analyzed the effects of job-related variables and job professionalism on job satisfaction among a total of 144 beauty salon workers in Busan and Ulsan. The main results are as follows. First, a difference between job satisfaction and professionalism was found by average monthly income and environmental satisfaction. Second, in terms of correlations with variable, job professionalism revealed static correlation with average monthly income, employment period and environmental satisfaction while job satisfaction showed static correlation with average monthly income, environmental satisfaction and job professionalism. In employment period, a significant difference was observed. Third, regarding the influence of variables on job satisfaction, job satisfaction became higher as average and job professionalism increased. In particular, job professionalism was the highest in terms of exploratory power. So a plan for allowing beauticians to improve confidence in professionalism and job satisfaction was presented.

Key Words : Job- related Variables, Jod Professionalism, Job Satisfaction, Average monthly income, Environmental satisfaction

Received 16 May 2017, Revised 26 June 2017
Accepted 20 July 2017, Published 28 July 2017
Corresponding Author: Suk-Hui Juong
(Dept. of Kyungnam College of Information & Technology)
Email: E-Mail:bwjsh2000@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

우리나라의 미용산업은 1980년 이전에는 일부계층을 위한 산업에 불과했으며, 미용산업에 대한 인식이 호의적이지 못했다 해도 과언이 아닐 것이다. 그러나 급변하는 소비문화의 변화는 미용산업의 패러다임을 바꾸었고, 생산자중심에서 소비자 중심으로 전환되면서 미용기업에 대한 사회적 기대를 변화시켜 산업사회의 한 영역을 차지하고 있으며 전문직으로의 질적 차별화를 요구하고 있다.

인간의 삶과 밀접한 관련을 맺고 있는 미용은 전문적 집단에 의해 행해지는 서비스 활동으로 업무의 특성상 개인이 통합적 업무를 다룰 수 있는 구체적이고 복잡한 양산을 띠고 있으며, 전문성, 독자성을 지니고 있는 만큼 배타적 권한을 가지고 있다. 미용종사자들은 예술적 감각을 필두로 하여 통합된 기술과 전문지식, 경험을 고객에게 전달하는 서비스 전달자로의 효과적인 역할 수행을 필요로 하고 있다. 특히 서비스의 질적 부분은 어떠한 전문인력이 매체체가 되어 서비스가 제공되는지에 따라 좌우될 수 있는데[1], 서비스와 직결되는 미용은 전문가라고 인식할 수 있는 전문성의 기본 요소들을 포함시키고 있는 것을 볼 수 있다. 그러나 미용종사자들은 자신의 직업 전문성에 대한 인식이 결여되어 전문 직업인으로 활성화될 수 있는 토대가 약하다고 생각된다. 그러므로 직업전문성을 강화하기 위하여 전문성 재개념화에 대한 제고가 필요하다고 여겨진다.

직업전문성은 전문직업인이 자신의 직업에 대하여 가지는 태도를 말하며, 직업집단의 조직화, 교육 조직의 체계화, 전문적 독점, 직업윤리의 성문화, 사회적 지위, 전문적 지배, 자율성, 봉사지향성, 가치와 윤리를 고수하는 태도와 행동을 말한다[2]. 전문성을 인식하는 종사자는 개인 차원에서는 평생고용 가능성을 결정하게 되고, 조직 차원에서는 차별화된 상품과 지속적인 지식 서비스의 생산을 가능하게 하는 핵심역량이 된다[3]. 이를 위해서는 미용조직에 있어 전문성을 추구하고 전문성을 발휘하는 종사자의 인력확보는 중요한 과제이고 여기에는 소명의식도 포함된다고 여겨진다. 즉 미용종사자의 직업에 대한 높은 전문성 인정은 자신의 업무에 대한 자신감을 갖게 하여 서비스의 생산성과 효율성을 높이게 하며[4], 전문직으로의 증진과 발전을 위한 중요한 요소가 되어 직업만족에도 영향을 미치게 된다는 것이다[5].

한편 Sutton과 Staw는 직업만족을 개인경험을 통해 자신의 직업이나 직무를 평가해서 얻게 되는 유쾌함이나 좋은 정서 상태라고 하였다. 이는 직업과 관련된 직무, 임금, 승진, 상사, 동료, 근무환경 등의 만족을 나타내는 감정적 표현이기도 한다[6]. 직업만족은 직무수행에 있어서 중요한 원동력이 되는데, Locke는 중요한 직무가치의 완성에 대해 인정하거나 그 직무를 완성하도록 하는 인지로부터 출발한 즐거운 감정으로 정의하였다[7]. 조직에서의 직업만족은 종사자들의 긍정적인 태도를 갖게하여 원만한 조직생활을 유지하며 이직률과 결근율도 감소시킬 수 있음을 밝혔다. 직업에 만족하는 사람은 조직에 대한 애착도나 일에 대한 성취도가 높아져 종사자 자신의 삶의 질마저 높아지는 반면, 불만족인 사람은 적응하지 못해 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 가능성이 높다고 볼 수 있다. 직업만족은 생산성과 밀접한 관계가 있고 낮은 결근율과 지각율을 유지하며 구성원의 도덕적 책임을 다 한다고 강조하였다[8].

종사자들이 직업전문성과 직업에 대한 만족도를 가지기 위해서는 물리적·정서적 환경이 중요한 역할을 한다. 이에 구체적으로 살펴보면 성별 및 연령, 근무경험은 전문성 인식이 높은 미용사와 낮은 미용사를 구별하는 중요한 변인으로 보고하였다[5]. 특히 전문성에 의한 경험을 인과적 조건으로 볼 때 경력이 높을수록 전문성은 높으며, 경력이 많은 종사자는 조직의 성공에도 기여하는 것으로 나타나[9] 직업관련 변수가 중요한 요인임을 알 수 있다[10]. 연령이 많은 미용종사자는 경력과 지위가 높을 확률이 높아 소득도 높을 것으로 나타났다[11]. 즉 많은 근무경험은 전문성 전체에 긍정적인 영향을 미쳐서 전문성 발휘에 긍정적 요인으로 작용할 것이다.

한편 직업만족에 대한 선행연구에서는 경력성과가 긍정적 선행요건으로 작용하게 되면 연령, 직위, 성별 등 개인적 특성들은 직무만족에도 영향을 끼치게 된다고 하였다[12]. Hall의 연구에 의하면 이들은 직위에 따라서 직무만족은 높아지며[13], 환경만족에 대한 근무경력, 급여수준은 직업만족에도 중요한 예측요인임을 밝혔다[14]. 김예경은 직업전문성이 높다는 것은 직업만족도 높아지는 것으로 두 변인이 밀접한 관련이 있음을 시사하였다[15]. 따라서 직업전문성과 직업만족은 밀접한 관련이 있으며, 이에 영향을 미치는 직업관련 변인은 중요한 핵심적인 부분으로 이들 변인들의 탐색은 의미가 있다고 여

겨진다. 종사자의 높은 전문성은 자부심강화와 책임의식으로 이어지며, 종사자들에게 적합한 근무환경은 직업만족으로 연결지어져 역량 발휘에 긍정적인 영향을 미치며, 종사자 자신의 직업만족도는 직업에 대한 가치를 인지시켜 근무의욕 고취로 이어져 고객과 기업성과에도 밀접한 영향을 미칠 것으로 생각된다. 미용종사자들의 직업전문성과 직업만족도에 관한 연구는 미비한 단계에 있으며, 특히 직업관련 변수와 연결 지어서 영향관계를 살펴본 연구는 찾아보기 어려웠다.

따라서 본 연구에서는 미용종사자들의 직업관련 변수와 직업전문성과 직업만족도의 관계를 파악하고 전문성이 직업만족도에 미치는 영향을 분석함으로써 미용종사자들의 직업전문성에 대한 질적 성장과 직업만족도를 극대화시키는 방안을 모색해 보고자 한다.

본 연구의 구체적인 연구문제를 첫째, 직업관련 변수에 따라 직업전문성과 직업만족도는 차이가 있는가? 둘째, 변인들간의 상관관계는 어떠한가? 셋째, 직업관련 변수와 직업전문성이 직업만족도에 미치는 영향은 어떠한가로 설정하였다.

2. 이론적 배경

2.1 직업전문성

직업전문가는 자격을 부여받아 전문직에 종사하고 있는 구성원으로 고도의 기술과 지식을 가지고 있으며, 전문성에 근거하여 윤리강령을 고수하며 사회적으로 공헌하는 직업이다. 이는 전문인으로서 자기직업에 대한 의지, 사상, 견해와 자신의 직업을 자율적이고 독점적 권한을 소유하며, 일에 대한 소명의식과 더불어 봉사심을 갖는 태도라고 말할 수 있다[13]. 직업전문성의 중요성에 대해 언급한 연구에서는 전문성을 가진 직업 구성원들은 업무에 자신감을 지니는 만큼 일에 대한 만족도가 높고, 일에 대한 보람을 느껴 높은 질적 서비스를 제공한다고 하였다[4].

2.2 직업만족도

Lock는 직업만족을 “중요한 직무가치의 완성에 대해 인정하거나 직무를 완성하도록 하는 인지로부터 출발한 즐거운 감정으로 정의하였다. 또한 심리적, 생리적, 환경적 만족 등의 종합상태로 직업 활동에서의 직업과업, 직업조건, 동료관계, 승진, 물리적 환경 등의 다차원적인 요인들을 고려한 긍정적, 부정적 감정 반응이나 태도라고 하였다. 직업만족도는 종사원이 직업에 대해 가지고 있는 일련의 태도로 인간의 의욕과 동기는 직업만족에 영향을 받는다고 하였다[7]. 이는 개인에만 국한 되는 것이 아니라 조직에서도 중요한 의미를 가진다고 볼 수 있다.

3. 연구방법

3.1 연구대상 및 기간

본 연구는 부산, 울산지역에 소재한 브랜드 미용실에 근무하는 미용종사자(디자이너)들 144명을 대상으로 실시하였다. 본 조사는 2016년 6~8월에 걸쳐 실시되었으며, 검사는 본 연구자가 미용종사자에게 실시방법을 설명하고 직접검사를 실시하였다. 설문지는 총 200부를 배부하여 170부가 회수되었으나, 불성실하게 응답하거나 무응답한 26부를 제외한 144부를 분석에 사용하였다.

3.2 조사도구

3.2.1 직업전문성 측정도구

직업전문성 척도는 Hall[13]이 개발한 도구를 기본으로 하여 김언권[16]이 재구성한 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 25문항으로 구성되어 있으며, 준거집단 활용(5문항), 서비스 신념(5문항), 자기통제(5문항), 소명의식(5문항), 자율성(5문항)등 5가지 하위요인을 포함하고 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 점수가 높을수록 직업전문성이 높다고 할 수 있다. 이 척도의 신뢰도는 Cronbachs′ α= .719 로 나타났다.

3.2.2 직업만족도 측정도구

직업만족도 척도는 최부석의 연구에서[17], 최연희가[18]가 사용한 척도를 재인용한 김언권의[16] 연구에서 본 연구목적에 맞게 조합, 수정·보안하여 사용하였다. 이 척도는 총 20문항으로 직무자체, 장래성, 성취감, 보상체계, 인간관계의 5개의 하위요인으로 구성되었다. 각문항은 5점 Likert 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 점수가 높을수록 직업만족도가 높다는

것을 의미한다. 이 척도의 신뢰도는 Cronbachs' α = .901로 나타났다.

3.3 자료분석

자료분석은 SPSS 23.0 program에 의해 수행되었다.

일반적 특성을 알아보기 위해 빈도, 백분율을 산출하였으며, 척도의 신뢰도는 내적일치도에 의한 신뢰도 검정(Crombach's α)을 실시하였다.

연구문제와 관련하여 첫째, 변인들의 일반적 경향을 알아보기 위하여 평균과 표준편차를 산출하였다. 둘째, 직업관련 변수에 따른 직업만족도와 직업전문성의 차이을 알아보기 위하여 일원변량분석(f-test)을 실시하고, 사후검증으로 Scheffe-test를 실시하였다. 셋째, 변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관분석을 실시하였고, 넷째, 직업만족도에 미치는 변인들의 영향력을 파악하기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 먼저 미용실 종사자의 연령은 20대가 54.9%가 가장 많았고, 월평균 소득은 150~250만원 미만(44.4%), 250~350만원 미만(27.1%)의 순으로 나타났으며, 경력은 7년 이상(47.2%)이 많았다. 근무시간은 10~11시간 미만(36.1%)이 가장 많았으며, 환경만족도는 보통이다(47.9%)가 높은 빈도로 나타났으며, 이직경험에서는 없다가(47.9%) 가장 높은 것으로 나타났다.

4.2 직업관련 변인에 따른 직업전문성과 직업만족도 차이

미용사들의 직업관련 변인에 따라 직업전문성과 직업만족도의 차이가 있는지 알아보기 위하여 일원변량분석을 실시하였으며, 사후검증으로 scheffe-test한 결과는 <Table 2>와 같다. 직업관련 변인 중 월평균 소득과 환경만족도에 따라 직업전문성과 직업만족도가 차이가 있는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 월평균 소득과 환경만족도에 따라 직업전문성과 직업만족도가 차이가 있는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 월평균 소득에 따라 직업전문성(F=3.482, p<.05)은 차이가 있는 것으로 나타났으나, 사후검증결과 집단 간 차이는 없었다. 그러나 직업만족도(F=5.343, p<.001)에서는 사후검증 결과 350미만 집단과 450만원 이상 집단에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 소득이 많은 집단이 낮은 집단보다 직업만족도가 높다고 할 수 있다.

환경만족도에 따라서는 직업전문성(F=9.401, p<.001)은 차이가 있었으며, 사후검증결과 보통이다 집단과 만족, 매우만족 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타나 환경만족도에 만족하는 집단이 보통인 집단보다 직업전문성이 높은 것으로 인지하였다. 또한 직업만족도 역시 유의미한 차이가 있었으며(F=20.229, p<.001), 사후검증결과 불만족집단, 보통집단과 만족집단, 매우만족집단에서 차이가 있는 것으로 나타나 근무환경에 만족하는 집단이 직업만족도가 높다고 해석할 수 있다.

<Table 1> General Characteristics N=144

Variable	Category	Frequency (Persons)	Percentage (%)
Gender	Men	28	19.4
	Women	116	80.6
Age	20s	79	54.9
	30s	54	37.5
	40s	10	6.9
Average monthly income	Less than KRW 1.5 millon	16	11.1
	KRW 1.5~2.5millon	64	44.4
	KRW 2.5~3.5million	39	27.1
	KRW 3.5~4.5 million	10	6.9
	KRW more than KRW 4.5million	15	10.4
Employment period	Less than 1year	5	3.5
	1~2 year(s)	11	7.6
	3~4 years	34	23.6
	5~6 years	26	18.1
	7years or longer	68	47.2
Work hours	Less than 8 hours	9	6.3
	8~9 hours	12	8.3
	9~10 hours	38	26.4
	10~11 hours	52	36.1
	11hours or more	33	22.9
	Dissatisfied	15	10.4
	Neither satisfied nor dissatisfied	69	47.9
	Satisfied	45	31.3
	Very satisfied	15	10.4
Turnover experience	None	69	47.9
	Once	37	25.7
	Twice	18	12.5
	3times or more	20	13.9

<Table 2> Differences between Job Satisfaction and Professionalism by Job-related Variable

Variable	Category	Frequency	Job Professionalism			Job Satisfaction		
			S	*MD*	*F*	*S*	*MD*	*F*
Average monthly income	Less than KRW 1.5 millon	16	3.38	.33	3.482*	3.54 a	.48	5.343***
	KRW 1.5~2.5millon	64	3.45	.32		3.66 a	.48	
	KRW 2.5~3.5million	39	3.58	.32		3.70 a	.42	
	KRW 3.5~4.5 million	10	3.56	.27		3.67	.39	
	KRW more than KRW 4.5million	15	3.71	.30		4.21 b	.41	
Employment period	Less than 2year	16	3.42	.31	1.276	3.62	.57	.266
	2~3 years	34	3.46	.28		3.73	.43	
	4~5 years	26	3.53	.34		3.76	.58	
	5 yearsor longer	68	3.56	.34		3.70	.44	
Work hours	Less than 8 hours	9	3.55	.20	1.338	3.93	.36	1.363
	8~9 hours	12	3.31	.25		3.50	.36	
	9~10 hours	38	3.53	.26		3.77	.38	
	10~11 hours	52	3.52	.37		3.67	.48	
	11hours or more	33	3.56	.35		3.72	.61	
Turnover experience	None	69	3.48	.33	.676	3.65	.44	1.498
	Once	37	3.57	.36		3.85	.57	
	Twice	18	3.49	.24		3.67	.46	
	3times or more	20	3.55	.34		3.72	.42	
Environmental	Dissatisfied	15	3.53	.41	9.401***	3.44 a	.36	20.229***
	Neither satisfied nor dissatisfied	69	3.39 a	.28		3.51 a	.44	
	Satisfied	45	3.61 b	.29		3.93 b	.34	
	Very satisfied	15	3.78 b	.29		4.22 b	.44	

a, b: Scheffe-test results(a<b). Different letters represent the existence of satistically significant difference

*. p<0.05 , ***p<0.001

4.3 변인들과의 상관관계

변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관관계 분석을 실시한 결과는 <Table 3>과 같다.

경력은 월평균소득(r=468, p<.001)과 정적상관이 있으며, 이직경험은 경력과 정적상관이 있었다. 즉 경력이 많은 경우 월평균소득이 높고, 이직 경험도 많다는 것을 알 수 있다. 환경만족도(r=204, p<.01)는 월평균소득과는 정적상관이. 근무시간과는 부적상관(r=-.190)이 있는 것으로 나타났다. 이는 월평균소득이 높고 근무시간이 적은 경우 환경에 대한 만족이 높은 것으로 인지하고 있음을 알 수 있다. 직업전문성(r=289, p<.001)은 월평균소득, 경력, 환경만족도와 정적상관이 있으며, 직업만족도(r=308, p<.001)는 월평균소득, 환경만족도, 직업전문성과 정적상관이 있는 것으로 나타났다.

<Table 3> Correlation among Variables

	Average monthly income	Employment period	Work hours	Turnover experience	Environmental satisfaction	Job professionalism	Job satisfaction
Average monthly income	1.00						
Employment period	.468**	1.00					
Work hours	.075	.015	1.00				
Turnover experience	-.089	.212*	-.013	1.00			
Environmental satisfaction	.204**	.009	-.190*	-.059	1.00		
Job professionalism	.289**	.173**	.089	.068	.319**	1.00	
Job satisfaction	.308**	.046	-.035	.051	.527**	.553**	1.00

*. p<0.05

**. p<0.01

4.4 직업관련 변인과 직업전문성이 직업만족도에 미치는 영향

미용사들의 직무관련 변인들이 직업전문성과 직업만족도의 영향을 알아보기 위해 우선적으로 변인의 상관관계를 살펴보았다. 직무관련변인과 직업전문성을 독립변인으로 하고 직업만족도를 종속변인으로 회귀분석을 실시하였다. <Table 4>와 같이 변수들 간의 상관계수는 R^2=0.553이하로 다중공선성의 문제는 해결되었다. 또한 오차항간의 독립성 검증을 위하여 Durbin-Watdon test를 실시한 결과 2.129로 나타나 자기상관이 없는 것으로 밝혀졌다. 따라서 본 자료는 회귀분석의 기본 가정을 충족시키고 있다.

<Table 4> Effects of Job-related Variables on Job Satisfaction and Professionalism

Variable	B	β	t
Average monthly income	.71	.166*	2.409
Employment period	-.043	-.102	-1.835
Work hours	-.012	-.028	-.485
Turnover experience	.035	.079	1.330
Environmental satisfaction	.192	.328***	5.252
Job professionalism	.765	.522***	8.360
Constant=.391 R2=0.553 F=29.472** D-W=2.129			

Dependent: Job satisfaction

직업관련 변인과 직업전문성이 직업만족도에 직접적으로 영향을 미치는 변인은 월평균소득(β=.166), 경력(β=-.141), 환경만족도(β=.328), 직업전문성(β=.522)이었으며, 변인들의 설명력은 55.3%로 직업전문성의 영향력이 가장 높았다. 즉 근무경력이 적고, 평균소득과 환경만족도와 직업전문성이 높을수록 미용사들의 직업만족도는 높은 것으로 나타났다.

5. 결론 및 논의

본 연구는 미용종사자의 직업관련 변수에 따라 직업전문성과 직업만족도가 어떠한 차이가 있는지 알아보고 직업관련 변수와 직업전문성이 직업만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 이를 위해 미용사 144명을 대상으로 조사한 결과를 바탕으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 월평균 소득과 환경만족도에 따라 직업전문성과 직업만족도는 차이가 있었다.

둘째, 변수들과의 상관관계를 살펴보면 직업전문성은 월평균 소득, 경력, 환경만족도와 정적상관이 있었으며, 직업만족도는 월평균 소득, 환경만족도, 직업전문성과 정적상관이 있었다. 그러나 경력에서는 유의한 차이가 있었으나 낮게 나타나 두 개의 관계를 설명하기는 한계가 있다. 이철형의 직업전문성 제고방안에 관한 연구에서 경력에 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 결과는 본 연구와 일치한다[19].

셋째, 변인들이 직업만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 월평균 소득, 환경만족도, 직업전문성이 높을수록 직무만족도는 높은 것으로 나타났으며, 이 중 직업전문성의 영향력이 가장 높았다.

이상에서와 같이 월평균 소득과 환경만족도가 직업전문성과 직업만족도와는 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났으며, 직업만족도에 영향을 미치는 변인 중 직업전문성이 가장 중요한 요인임을 알 수 있다.

이는 직업관련 변인들 중 월평균 소득이 높을수록 긍정적인 생각을 가진다고 한 윤희정[20]의 연구결과와 월소득이 높을수록 직업전문성이 높은 것으로 나타난 결과는 김미영의 결과와 일치하였다[21].

직무환경은 긍정적이고 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 직업전문성은 향상시키는 요인이 될 수 있다고 하며 환경만족도의 중요성을 밝혀 본 연구와 일치하는 결과를 나타냈다[22]. 즉 직업관련 변수는 직업전문성을 고취시키는 중요한 요인이 될 수 있으며 긍정적인 작업환경은 높은 소득과도 연관지어 질 수 있음으로 해석할 수 있다. 소득이 높은 종사자는 자신에게 적합한 작업 환경을 필요로 하고 있으며 이는 종사자가 가진 전문가로서의 역량을 최대한 발휘할 수 있다고 여겨진다. 긍정적 정서의 환경은 개인에게는 역량발휘로 이어지며 조직에는 원만한 관계형성으로 이어질 것이라 여겨진다. 지속적인 관계의 유지는 종사자 업무의 배타적 권한에 대한 평가와도 결부되어 지는데, 외부사람들의 평가보다는 전문가 수준의 동료의 의견이 서로를 평가하는 판단요소가 되며 동료들의 지지와 긍정적 평가는 자긍심과 더불어 전문성을 발휘시키는 중요한 사안이 될 수 있다. 따라서 소득과 환경과는 밀접한 관련이 있으며 이는 직업전문성과도 연결되어 진다고 여겨진다.

직업만족도와 관련하여 월소득과 환경만족도와 직업전문성이 영향을 미치는 것으로 나타났다. Belgn은 직업과 관련된 변수로 연령, 소득, 전문성을 제시하였고, Manoilovich and Ketefian은 직업전문성을 가장 영향력 있는 변수로 설명하며 이들 변수와 직무와의 상관관계가 있음을 보고하였는데 이는 본 연고와 일치하는 결과로 나타났다[23,22]. 월소득이 높을수록 직무만족이 높고[24,25], 환경만족도가 높을수록 직업만족도도 높다고 나타난 오민규의 연구와도 일치하였다[26]. 그 외 월급여가 많고 많은 임상경력에 따라 유의한 차이가 있다고 한 선행연구들과 부분적으로 일치하였다[27,28]. 소득이 직업만족과 관련하여 한도희는 직무자체가 개인이 받아야 할 보상과 실제로 받은 보상간의 차이, 인센티브 등이 상호 관련되어 있다고 하며 두 변인의 관계를 밝혔다[29].

환경만족도는 근무환경을 의미하는 것으로 체계적이지 못한 근무환경은 이직에 영향을 줄 수 있는 요인으로 환경적 요인을 영향을 미치는 변수로 설명하면서 직무만족을 설명하는 중요한 선행요인이 된다고 하였고[30], 환경만족은 직무만족을 높일 수 있다는 결과를 제시하여 본 연구를 뒷받침하였다. 박운성은 직업만족은 개인의 요구충족과 관련이 있으며 이는 근무의욕에도 영향을 미칠 수 있음을 밝혀 두 변인이 서로 밀접한 관련이 있으며, 변이들에 대한 연구의 필요성을 제시하였다[31]. 이러한 결과는 미용종사자들은 월소득이 높다는 것은 업무에 대

한 자신감이 상승되는 요인이 될 수 있고 전문성과 결부되어져 환경에 대한 권한도 스스로 찾을 수 있기 때문에 환경만족도와도 관련지어지는 것으로 해석할 수 있다. 박미옥·최희자는 환경만족도의 중요성을 지지하며 미용사의 직업만족도를 높이기 위해서는 환경개선을 모색해야 한다고 하며, 높은 소득을 올리는 만큼 직업에 대한 만족과 환경관리의 중요성을 시사하였다.[32] 근무환경의 개선은 직장애착과 업무의 효율성으로 연결되어지며 이직을 감소시키고, 근무의욕을 향상시켜 직업에 만족감을 높인다하여 직업환경으로 이어질 수 있음을 시사하였다[33]. 반면 높은 소득을 올림에도 불구하고 이직을 경험하는 것은 직무 수행에 있어 자신의 역량을 펼칠 수 있는 근무환경이 조성되지 못하기 때문에 이직을 경험하는 것으로 여겨진다. 따라서 안정된 근무환경 변수는 중요한 요소로 작용하고 있음을 알 수 있다[34].

조성미는 직업만족요인으로 자신감을 느끼는 업무, 마음에 맞는 동료, 근무환경 등을 제시하였는데, 일반적으로 직업만족은 인간관계와 생활환경의 복잡한 범위로부터 다양한 영향을 받는다[4]. 미용은 인적자원이 중요한 부분으로 종사자들의 직업에 대한 만족이 인간관계적 만족도 같이 이루어질 수 있음을 나타내는데 직원간의 원만한 관계 형성은 능력에 대한 인정으로 이어져 직장에 대한 안정감을 주는 요소가 될 수 있으므로 직업에 대한 만족을 높일 수 있을 것이다. 즉 미용종사자의 직업전문성은 지식과 기술의 능력을 펼쳐서 조직 내 구성원들로부터 인정받고 외적인 고객에게 인정받음으로써 만족도가 높아져 높은 소득으로 평가될 수 있다고 여겨진다.

선행연구와 본 연구 결과를 보면 직업전문성과 직업만족간의 관계에서 두 변인이 밀접한 관련이 있음을 밝혔는데, 직업전문성은 직업만족도에 영향을 미치고 있음을 검증시키는 선행연구들은 본 연구와 일치하였다[35,4,5,16]. 직업전문성은 직업만족에 긍정적인 영향을 미치며, 전문성은 직업만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였고, 긍정적 정서는 직업만족에 긍정적 영향을 미친다고 해석하였다[36]. 대상자는 다르지만 김정미의 연구에서 전문직이라고 생각할수록, 직업에 만족할수록 전문직업성이 높게 나타났으며 직무만족도도 높았다[37]. 김미영·박안숙은 직업전문성의 중요성을 강조하였고[21,38], 직업전문성과 직업만족도간에 유의미한 상관관계가 있음을 설명한 김예경은 자신의 높은 전문성 인식은 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하여 본 연구를 뒷받침 하였다[15]. 직업전문성이 높을수록 직업만족에도 효과를 보임을 검증한 차인자는 자신의 업무에 대한 자신감을 지니게 하는 직업만족도는 전문직의 미래를 예측하는 중요한 지표라 하여 전문성의 중요성을 확인시켰다[27]. 신선화는 높은 직업전문성 인식은 업무만족으로 이어져 고객만족을 위한 높은 질의 서비스를 충족시켜 주는 직접적인 영향을 주는 요소가 될 수 있으며[39], 직업만족에 이어 직업적 소명의식으로 이어져 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 확인시켰다[10]. 미용종사자의 전문성에 부합되는 구체적이고 체계적인 업무 및 효율적인 업무수행을 들어 설명한 윤외순은 종사자들이 전문가로서의 역할을 위하여 전문성을 인식하고 있으며 전문직으로서의 전문성을 입증하면서 직업전문성에 대한 긍정적인 영향을 설명하며 전문성에 대한 높은 인식은 종사자 자신의 직업만족으로 이어질 것을 시사하였다[40]. 또한 김경희도 높은 전문성 인식은 직무만족과 직무성과 수준에도 향상을 시키며[41], 조직과 개인의 목표달성과도 연관되어진다고하여 중요성을 입증시켰다[10]. 이러한 결과는 종사자 자신의 삶의 질과 관계지어질것이며 조직에서는 원활한 활동으로 효율성을 기대할 수 있을 것이라 여겨진다.

따라서 미용종사자들이 전문성에 대한 확신과 직업만족에 의한 책임의식을 가지고 핵심적인 인력으로의 역량을 발휘할 수 있는 분위기가 우선시 되어야 하며, 직업에 대한 전문성 강화와 소명의식을 강화시키고 직업만족의 긍정적 반응들을 통해 삶의 질을 높여줄 수 있다는 측면에서도 그 중요성을 제시하고자 하였다.

이상의 연구결과에서는 직업관련 변인과 직업전문성이 직업만족도에 미치는 영향을 알아보고 미용종사자들의 전문성 발휘를 위한 직업적 가치를 부여하여 직업만족 강화로 이어져 전문성을 확립시키기 위한 방안을 제시하고자 하였다.

첫째, 미용종사자의 전문성을 높이기 위한 핵심은 직업에 대한 신념이나 가치관을 높이기 위한 동기유발이며 전문성을 유지시킬 수 있는 직무수행에 필요한 적정 수준의 교육이 필요함을 시사하고자 한다.

둘째, 미용사들의 직업전문성을 제고시키기 위해 직업에 대한 책임의식을 가질 수 있는 직업적 가치를 부여하여 전문직으로의 소명의식을 강화시킬 필요가 있다.

서로의지지 또한 직업의 질을 향상시켜 직업전문성을 높일 수 있는 요소가 될 것이라 여겨진다.

REFERENCES

[1] Felsman. D. E. & Blustein, D. L. "The role of peer relatedness in late adolescent career development", Journal of Vocational Behanior, Vol. 54, pp. 279-295, 1999.

[2] Young-Hee Kim, "A Study on Clinical Nurses' Professionalism and Job Performance Conflicts", Master's Thesis, Hanyang University, 2008.

[3] Germain, M. L., & Ruiz, C. E, "Defining expertise across nations: Myth or reality of a global definition?", Paper presented at the Academy of Huma n Resource Development International Research Conference in the Americas, 2008.

[4] Seong-Mi Cho, "Professional Job Perception, Job Stress and Job Satisfaction of Hairdressers Practicing in Beautician Shops", Master's Thesis, Chungnam National University, 2005.

[5] Soon-Hee Ha, "Self-Esteem as Professionals Influencing Beauty Aryist's Occupation Satisfaction", Ph.D. dissertation, Daegu Haany University, 2009.

[6] Sutton, P. L., & Staw, B. M, "What theory is not". Administrativ Science Quarterly, Vol. 40, pp. 371, 1995.

[7] Locke, E. A., "The nature and causes of job satisfaction in Marvin. D. Dinette(ed). R and McNally college publishing Co., Chicago, USA, 1976.

[8] Won-Jee Chu, "A Study on correlation between social support and job satisfaction of public health nurses", Master's Thesis, Chosun University, 2001.

[9] Heijden, C. M., & Heijden, "B. I. J. M, Acompetence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. Human Resource Management", Vol. 45, No. 3, pp. 449-476, 2006.

[10] Hyoung-Han Yoon, "The Developmental Process and Factors Influencing the Expertise of PES(Public Employment Services) Vocational Counselors in Korea", Ph.D. dissertation, Hongik University, 2008.

[11] Hyun-Ji Lee, "The Influence of Recognition of Professionalism and Social Support on Job Satisfaction of Hair Care Professionals", Master's Thesis, Seokyeong University, 2013.

[12] D. Vinokur-Kaplan, Jayaratne, S. & Chees, W. A., "Job satisfaction and retenion of social workers in public agencies, non profit agencies, and private practice: the impact of workplace conditions and motivators", Administration in Social Work, Vol. 18, No. 3, pp. 95, 1994.

[13] Hall, R. H., "Professionalization and Bureaucratization", American Sociolgical Review, Vol. 33, 1968

[14] Young-Oh Park, "A Study on the Effects of Social Welfare Specialists's Job Satisfaction on Their Identity as Professionals", Master's Thesis, Yonsei University, 2003.

[15] Ye-Kyung Kim, "A Study on Relationship between Recognition on professionalism of Social Workers and Job Satisfaction", Master's Thesis, Ewha Womans University, 2000.

[16] Eom-Kwon Kim , "Impacts of Casino Employees' Professionalism Cognition on Job Stress and Job Satisfaction - Focusing on Moderating Effects by Social Support-", Ph.D. dissertation, Kyonggi University, 2013.

[17] Bu-Seog Choi, 'An Empirical Analysis of the Affection of Job Satisfaction on Job performance", Master's Thesis, Hanseo University, 2004.

[18] Youn-Hee Choi, 'A Study on the Effects of Job Stress on Job Satisfaction in Casino Employess", Master's Thesis, Kyonggi University, 2011.

[19] Chul-hyung Lee, "A Study on the Improvement Plans for Care Workers' Professionalism", Ph D. dissertation, Pusan National University, 2007.

[20] Hee-Jeong Yoon, "A Study on the Vocational Expertise Among Child care Professionals-Emphasis on Chungcheongbukdo-", Master's Thesis, Cheongjui University, 2013.

[21] Mi-Young Kim, "The Correlation of Professionalism and Social Support and Job Satisfaction among Estheticians", Master's Thesis, Sahmyook University,

2011.

[22] Manojlovich, M. & Ketefian, "The effects of organizational culture on nursing professionalism : Implication for health resource planning", Canadian Journal of Nursing Research, Vol. 33, pp. 15-34, 2001.

[23] Belgn, M. A., "Nurse job satisfaction : A meta-analysis of related variables", Journal of Nursing Research, Vol. 42, No. 1, 1983.

[24] Soui-Hyun Lee, "Appearance of the salon staff attitudes, strategies, Impact on performance and job satisfaction", Master's Thesis, Seokyeong University, 2011.

[25] Min-Hwa Lee, "How hair designers' expertise and vacation impacts job satisfaction", Master's Thesis, Daejeon University, 2017.

[26] Min-Gyu Oh, "The Effects of Communication Type of Hair Beauty Industry Workers on the Job Satisfaction and the Organizational Commitment", Master's Thesis, Seokyeongk University, 2016.

[27] In-Ja Cha, "Clinical Nurses' Professionalism and Job satisfaction, Organization Commitment", Master's Thesis, Hanyang University, 2008.

[28] Ji-Yeoun Lee, "Influence of Job Satisfaction and Self-efficacy on Professionalism of Dental Hygienist", Master's Thesis, Inje University, 2009.

[29] Doo-Hee Han, "The Study on Professionalism of after-school workers -centering on analyzing determinant of job satisfaction-", ph, D. dissertation, Kyonggi University, 2010.

[30] Hou-Suk Lee, "The effects of Job Environment on Job Satisfaction of Self-Reliance Support Vocational Counselor", Master's Thesis, Kyonggi University, 2014.

[31] Oun-Sung Park, "The effects of Organizational Culture on the Job Satisfaction and performance", Vol. 25, No. 1, 1997.

[32] Mi-Ok Park· Hee-Ja Choi, "A Study on the Degree of Self-Esteem, Social Perception and Satisfaction of Beauty Artist's Occupation", The Korean Sociely of Cosmetology, Vol. 16, No. 3, pp. 850-860, 2010.

[33] Sang-Jung Lee, "Effect of food service industry employees' job fit on the turnover intention - focusing on moderating variable of job satisfaction and organizational commitment-", Ph.D. dissertation, Kyonggi University, 2006.

[34] Byoung-Woon Jin, "The Effects of Job Satisfaction and Work Environment of cosmetologists on Turnover Intention -Focused on L Franchise Beauty Salon-", Master's Thesis, Korea University, 2007.

[35] Hyun-Ju Ko, "A Study on the Relationship among Professionalism Rewards, Market Orientation and Job Satisfaction of Nurses", Master's Thesis, Korea University, 2004.

[36] Eun-Kook Suh · Jai-Sun Koo., "Nurse job satisfaction : A Concise Measure of Subjective Well-Being(COMOSWB): Scale Development and Validation", Journal of Nursing Research, Vol. 25, No. 1, pp. 96-114, 2011.

[37] Jung-Mi Kim," Professionalism, Job Stress and Job Satisfaction of Hospital Nurses", Master's Thesis, Kyungbook University, 2011.

[38] An-Sook Park, "Effects on Job Satisfaction of Professional Job Perception, Job Stress and Social Support Among Nursing Officers", Ph.D. dissertation, Chungnam National University, 2011.

[39] Shin-Sun Hwa, "The Effects of Occupational Consciousness of Casino Employees upon Their Organizational Commitment and Customer Orientation -Focused on occupational professionalism-", Master's Thesis, Kyonggi University, 2008.

[40] Wai-Soon Yoon, "Professionalism and Job Satisfaction in job title among hairdressers", Master's Thesis, Kosin University, 2016.

[41] Kyung-Hee Kim, "Variables Influencing the Accountability of Social Workers in the Community Service Center", Ph.D. dissertation, Seoul Womens University, 2000.

유 은 주(Eun-Ju Yoo)

- 2008년 8월 : 동서대학교(디자인학 석사)
- 2010년 8월 : 동서대학교 (디자인 박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 경남정보대학교 미용계열 교수
- 관심분야 : 미용보건, 디자인
- E-Mail :ejotrpower@hanmail.net

정 숙 희(Sook-Hee Jung)

- 2008년 2월 : 고신대학교 (보건학 박사)
- 2005년 3월 ~ 현재 : 경남정보대학교 미용계열 교수
- 관심분야 : 미용보건
- E-Mail : bwjsh2000@hanmail.net

심 선 녀(Sun-Nyu Shim)

- 2001년 8월 : 고신대학교보건학 석사)
- 2007년 8월 : 고신대학교 (보건학 박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 경복 대학교 준오헤어디자인과 교수
- 관심분야 : 미용보건
- E-Mail : ssn9933 @hanmail.net