



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

碩士學位論文

頭皮管理 從事者の 職務満足度에 影響을
미치는 要因



漢城大學校 藝術大學院

뷰티藝術學科

헤어디자인專攻

朴 珠 喜

碩士學位論文
指導教授 崔昞姬

頭皮管理 従事者の 職務満足度へ 影響を
 미치는 要因

Factors Affecting the Job Satisfaction of Scalp Care
Workers

2009年 12月 日

漢城大學校 藝術大學院

뷰티藝術學科

헤어디자인專攻

朴 珠 喜

碩士學位論文
指導教授 崔昞姬

頭皮管理 従事者の 職務満足度 에 影響을
미치는 要因

Factors Affecting the Job Satisfaction of Scalp Care
Workers

위 論文을 藝術學 碩士學位 論文으로 提出함

2009年 12月 日

漢城大學校 藝術大學院

뷰티藝術學科

헤어디자인專攻

朴 珠 喜

朴珠喜의 藝術學 碩士學位論文을 認准함

2009年 12月 日



審査委員長 _____ 印

審査委員 _____ 印

審査委員 _____ 印

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구배경 및 목적	2
3. 연구방법 및 범위	3
II. 이론적 배경	4
1. 두피관리의 개념	4
2. 두피관리의 현황	5
3. 직무만족의 개념 및 필요성	9
4. 직무만족의 영향요인	12
III. 연구방법	14
1. 연구대상 및 자료수집	14
2. 조사도구	14
3. 분석방법	15
IV. 연구결과 및 고찰	16
1. 두피관리 종사자의 인구통계학적 특성	16

2. 두피관리 종사자의 근무실태	19
3. 두피관리 종사자의 직업만족도의 차원	22
4. 두피관리실의 문제점 인식의 차원	25
5. 두피관리 종사자의 근무실태에 따른 직업만족도 요인의 차이	27
6. 두피관리 종사자의 근무실태에 따른 두피관리실 문제점 인식요인 의 차이	36
7. 두피관리 종사자의 두피관리실 문제점 인식이 직업만족도에 미치 는 영향	43

V. 결 론 51

1. 결론	51
2. 제언	54

【참고문헌】 55

【부 록】 58

ABSTRACT 62

【 표 목 차 】

[표 1] 직무만족 영향요인에 대한 학자들의 선행연구	13
[표 2] 설문지의 구성	15
[표 3] 두피관리 종사자의 인구통계학적 특성	18
[표 4] 두피관리 종사자의 근무실태 조사	21
[표 5] 두피관리 종사자의 직업만족도 차원	24
[표 6] 두피관리실의 문제점 인식의 차원	26
[표 7] 근무지 형태에 따른 직업만족도 요인의 차이	27
[표 8] 두피관리 총 경력에 따른 직업만족도 요인의 차이	29
[표 9] 1일 평균 근무시간에 따른 직업만족도 요인의 차이	30
[표 10] 월 평균 휴일 수에 따른 직업만족도 요인의 차이	31
[표 11] 근무 연수에 따른 직업만족도 요인의 차이	32
[표 12] 이직 여부에 따른 직업만족도 요인의 차이	33
[표 13] 이직 경험에 따른 직업만족도 요인의 차이	34
[표 14] 이직 이유에 따른 직업만족도 요인의 차이	35
[표 15] 근무지 형태에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이	36
[표 16] 두피관리 총 경력에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이	37
[표 17] 1일평균 근무시간에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이	38
[표 18] 월 평균 휴일 수에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이	39
[표 19] 근무 연수에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이	40
[표 20] 이직 여부에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이	41
[표 21] 이직 경험에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이	41
[표 22] 이직 이유에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이	42

[표 23] 두피관리실 문제점 인식 요인이 동료관계만족에 미치는 영향	43
[표 24] 두피관리실 문제점 인식 요인이 직무자체만족에 미치는 영향	44
[표 25] 두피관리실 문제점 인식 요인이 이직고려에 미치는 영향	45
[표 26] 두피관리실 문제점 인식 요인이 급여체계만족에 미치는 영향	46
[표 27] 두피관리실 문제점 인식 요인이 교육체계만족에 미치는 영향	47
[표 28] 두피관리실 문제점 인식 요인이 승진체계만족에 미치는 영향	48



< 그 립 목 차 >

<그림 1> 탈모관련 산업시장	8
<그림 2> 두피관리실의 문제점이 직업만족도에 미치는 영향	50



I. 서 론

1. 연구의 필요성

오늘날 현대인은 환경오염과 과도한 업무와 경기침체로 인한 스트레스 등 여러 가지 요인으로 인하여 많은 두피문제를 겪고 있다. 지금까지 탈모는 40, 50대의 전유물로 여겨지며 탈모인구 중 가장 많은 부분을 차지하고 있었지만 요즘에는 잦은 화학적 시술과 다이어트로 인한 여성과 인스턴트 음식, 학업 스트레스 등으로 인한 청소년의 탈모 문제 뿐만아니라 어린이의 탈모문제도 점차 늘어나고 있는 등 남녀노소를 불문하고 심각하게 나타나고 있다.

두피관리 시장은 1999년부터 외국에서 들어온 스펠라, 스펀사, WT-메소드 등의 회사에서 국내 최초로 두피관리 전문 관리실을 개설, 운영 중이다. 미에 대한 욕구와 더불어 두피의 중요성과 모발에 대한 관심이 점차 증가함에 따라 매년 5배 가까운 신장률을 보이고 있고, 두피관리 전문 숍이나 헤어숍 이외의 피부과에서도 탈모관리와 더불어 두피관리를 병행하는 병원이 늘고 있는 추세이다¹⁾. 이와 더불어 TV와 홈쇼핑 광고를 통하여 두피관련 전문제품이 많이 소개되어 알려지고 인기를 끌고 있다.

현재 탈모인구는 약 1000만 명으로 추산된다. 인터넷 조사에 따르면 2005년 500만 명, 2008년 900만 명으로 탈모인구는 급격하게 늘어나고 있으며, 연령 또한 낮아져 20~30대가 절반가량 차지하고 있다. 이러한 추세로 탈모와 두피문제로 병원과 두피관리실을 찾는 인구는 늘어나고 있으며, 이에 따라 두피 클리닉 시장은 확대되어 가고 있다. 하지만 급격하게 증가하는 두피문제를 가진 탈모인구에 대비하여 두피관리 종사자는 부족한 실정이다. 미용관련업 중에서 두피관리 종사자는 근무환경이 비교적 좋다는 인식

1) 이화정,(2006) 「‘두피보기’와 두피관리 연구」, 『한국미용보건의학회지』, 제6차한국미용보건의학회, p.81

이 있지만 좀 더 나은 근무환경을 위해 두피관리 종사자의 직무환경과 직무만족도를 조사 할 필요성이 있다.

2. 연구배경 및 목적

현재의 미용 산업 가운데 모발 및 두피클리닉 시장이 자리 매김을 하였고 그 가운데서도 두피클리닉 시장은 많은 부분을 차지하게 되었다. 여러 가지 요인들로 인하여 사람들이 많은 두피 문제와 탈모 문제를 갖게 되면서 두피클리닉의 필요성을 느끼게 되고, 이는 두피클리닉 시장의 확대를 가져 오게 되었다. 앞으로 이러한 두피 관련업은 증가할 것이며 두피관리 종사자들 역시 점점 증가하게 될 것으로 예상되어 두피관리 종사자들의 직무만족에 관한 연구의 필요성이 절실하다.

미용 산업의 구조적인 특성상 인력은 가장 중요한 부분이라 할 수 있다. 이러한 구성원의 효율적인 관리를 통하여 두피관련 분야의 발전이 이루어진다고 본다. 그러나 현 미용 산업, 두피관련분야 역시도 이 부분은 어려운 부분이다. 또한 미용 산업은 타 직종과는 다른 직무 특성이 있다고 볼 수 있다. 고 경아²⁾의 미용 서비스업의 직무 특징을 정리 하면 다음과 같다. 첫째는 인간의 신체 일부를 대상으로 한 미용 서비스업은 고객 방문에 의한 수동적인 생산 방식이다. 둘째는 조직 관리의 입장, 기술을 제공한다는 측면, 근무시간 등이 다른 서비스업에 비해 장시간 노출되어 있다. 셋째는 근무시간도 휴일이나 오후와 같이 특정일과 특정시간에 집중되어 있다는 특성이 있다. 넷째로는 다른 업종에 비해 개인이 운영하는 소규모 형태로 승진정책, 안정성, 관리체계, 복지 후생시설 등과 같은 작업환경이 열악한 편이다. 마지막으로 근무시간과 내용에 비해 최저 임금제가 제대로 적용되지 않고 있는 것이 현실이다. 이러한 문제들로 미용 산업의 이직률은 높게 나타나고 있으며, 향후 발전 가능성이 무한한 두피관련분야 역시

2) 고경아(2004), 「미용인의 이직률 개선을 통한 미용업의 발전방안 연구」, 중앙대학교 의약식품대학원 석사학위 논문, p.2

도 미용 산업의 일종으로 직무만족을 조사하여 문제점을 파악하고 개선해야 할 필요성이 있으며, 이것이 본 연구의 목적이라 할 수 있겠다. 따라서 본 연구에서는 두피관리 종사자들의 직무환경 중에서도 특히, 직무태도와 두피관리실의 문제점 및 직무만족도를 조사하고자 한다. 먼저 두피관리 종사자의 직무만족도에 영향을 끼치는 만족요인과 문제점 요인을 알아보고, 문제점 요인이 어떠한 직무만족도 요인에 영향을 끼치는 지를 알아본다. 그 결과를 토대로 두피관리 종사자의 근무환경 개선과 두피관리 분야의 발전 방향을 모색하고자 한다.

3. 연구방법 및 범위

본 연구는 미용실 및 두피관리센터에서 두피관리를 담당하고 있는 두피관리 종사자들을 대상으로 근무실태와 문제점 및 직무만족도를 조사하여 두피관리 종사자의 직무환경 개선과 두피관련 분야의 발전을 모색하고자 설문조사를 실시하였다. 연구는 두피관리와 관련된 서적 및 선행논문 인터넷 검색 등을 활용하여 연구에 사용하였다. 현재 두피관리 분야는 연구의 필요성에서 제시하였듯이 늘어나는 탈모인구에 대응하여 앞으로 무한한 발전가능성을 가지고 있으며, 이에 따라 두피관리 분야의 종사자 역시 증가하게 될 것이다. 하지만 현재 미용 산업은 근무시간 및 휴일 등의 근무환경이 열악한 상태이다. 두피관리분야 역시 미용 산업의 일종으로 두피관리 종사자의 근무실태와 두피관리실의 문제점을 조사하여 어떠한 문제점이 직무만족도에 얼마나 영향을 끼치는지 조사하여 두피관리 종사자가 더욱 전문적인 관리사로서 자리 잡을 수 있도록 개선점을 모색하였다.

II. 이론적 배경

1. 두피관리의 개념

본 연구는 두피관리 분야의 종사자들을 대상으로 하여 근무실태를 파악하고, 두피관리 분야의 발전을 모색하는 연구로써 두피관리의 개념에 대한 이해가 먼저 필요하기 때문에 다음과 같이 정리하였다.

1) 두피관리의 개념 및 필요성

두피관리란 두피 및 모발 건강에 저해요인으로 작용하는 내적 또는 외적 이상 현상에 대해 문제점이 발생하기 전 내적요인(호르몬의 이상, 식습관, 스트레스 등)과 외적 요인(염색, 펌 등을 통한 손상과 잘못된 샴푸와 블로우, 드라이 등)을 통하여 예방과 개선을 하는 관리를 말한다. 즉 모발 및 두피에 대해 발생하는 모든 문제점에 대하여 사전, 사후에 예방하는 것으로 원활한 헤어 시술을 하기 위한 예방차원의 관리를 말한다. 또한 두피관리는 모발 성장에 장애가 되는 문제점을 제거해 주어서 외부로부터의 영양공급도 원활히 이루어지게 도와주고 또한 내부에서 분비되는 피지가 제대로 분비되고 탄력 있고 윤기 있는 모발이 원활히 성장할 수 있도록 도와주기 때문에 꼭 필요하다³⁾.

2) 두피관리사(Trichologist)의 정의

두피관리사란 두피 및 모발의 아름다움과 건강을 과학적으로 다루며, 두피와 모발에 대한 이론과 진단 기술 등 모발 및 두피관리 시술에 필요한 기본 능력을 소유한 전문인이라고 할 수 있다. 또한 두피관리사는 모발과

3) 이황희 외 2인(2006), 『Scalp Care & Medical Treatment』, 서울 : 도서출판 청람, p.15

두피의 문제를 가진 모든 사람들에게 모발 및 두피 생리학을 기초로 원인 및 관리방법을 제시하는 역할을 하는 사람을 의미한다. 두피관리는 현대인의 산업 발전과 더불어 환경오염, 스트레스 등으로 탈모, 비듬, 모발손상, 트러블 등 두피 모발건강이 사회적 이슈로 대두됨에 따라 전문 관리사의 필요성이 요구되는 상황이라고 할 수 있으며, 현재 외국에서는 ‘트리콜로지스트(trichologist)’라고 불리며 두피모발 전문가들이 활발하게 활동하고, 우리나라에서는 모발두피 관리사란 이름으로 헤어숍, 피부 관리실, 병원 등에서 현재 각광받고 있다⁴⁾.

2. 두피관리의 현황

1) 두피관리실의 현황

현대인의 두피문제의 증가로 두피관리센터는 해마다 증가하고 있으며, 두피관리의 대부분이 두피관리센터에서 이루어지고 있었지만, 현재는 다양한 곳에서 행해지고 있다. 미용실을 비롯하여 피부과, 성형외과, 한의원, 피부 관리실 등에서 행해지고 있으며, 관리의 내용은 할 수 있는 범위 내에서 관리실의 특색을 살려 다양한 방법으로 이루어지고 있다.

(1) 두피관리센터

두피관리센터는 보통 기본적인 두피관리 및 문제성 두피관리, 모발관리, 초기부터 심화되는 과정별로 탈모관리가 나뉘어 있다. 국내에 두발관리 시스템을 도입하여 시행하고 있는 곳으로는 WT-메소드 코리아, 스펠라 랜드, 스펀스 코리아, 내추럴 헤어스 등 여러 곳으로 조사되었다. 두발관리 프로그램 적용사례를 살펴보면 약간의 차이는 있었으나 기본적으로 1단계 상담을 통해 2단계 측정 3단계 세정 후 4단계 스케일링을 하고 5단계 영양공급을 하여 6단계에 마무리를 하는 프로그램으로 이루어져 있었다. 관

4) <http://kr.blog.yahoo.com/adia8510/181>

리 기간은 기본 프로그램 4~6개월 정도 길게는 1년 이상 걸리기도 하며 1주일에 2~3회 30~50분 정도 관리를 받으며 두피 상태에 따라 조금씩 달라지는 것으로 조사되었다⁵⁾.

(2) 미용실

미용실에서는 보통 서비스의 개념에서 화학적인 시술 후(염색 및 퍼머넌트 웨이브 등)에 모발케어와 함께 두피 진단을 해주고 간단한 두피관리를 해주는 것으로 시작하여 현재는 스파 컷, 스켈링 컷 등 하나의 메뉴로 자리 잡고 있다. 미용실에서의 두피관리는 다양한 두피제품을 활용하여 기본적인 두피 마사지와 모발 관리를 병행하는 방법으로 보통 스켈링, 마사지, 세정 후 마무리의 순서로 이루어지고 있다.

(3) 병원(피부과, 성형외과, 한의원)

피부과와 성형외과에서의 두피관리는 기본적인 두피관리를 비롯하여 주로 두피 질환의 치료, 탈모 치료로는 약물치료법과 메조테라피, 모발이식을 하고 있다. 약물치료로는 미국 FDA승인을 받은 제품인 프로페시아와 미녹시딜이 있는데, 프로페시아는 남성호르몬을 억제하여 모발이 나도록 하는 것으로 탈모가 많이 진행되지 않은 상태에서 남성들에게 처방하는 약품이며, 미녹시딜은 두피의 혈류를 증가시켜 모발이 자라도록 유도하는 약품으로 어느 정도 모근이 살아있을 때 효과가 있으며 남성과 여성 모두 사용할 수 있다. 메조테라피는 두피의 피부 중간층에 직접 약물을 주입하는 것으로 모낭에 직접 약물이 작용할 수 있도록 도와주는 방법이다. 모발이식은 보통 두피의 옆 부분이나 뒷부분의 모발을 탈모부위에 이식하는 방법으로, 모발이식은 단기간에 할 수 있는 가장 확실한 방법이라 할 수 있다. 한의원에서의 두피관리는 한약치료와 탈모 침, 부항, 사혈을 사용하고 있으며 기본적인 두피관리에서는 한방제품을 사용하여 치료에 사용하고 있고, 일부 한의원에서는 피부 관리실처럼 경락마사지도 함께 이루어지고 있다.

5) 조선애(2007), 「두피 및 두발관리 실태와 만족도에 관한 연구」, 한남대학교 사회문화대학원 석사학위논문, pp.31~32

(4) 피부 관리실

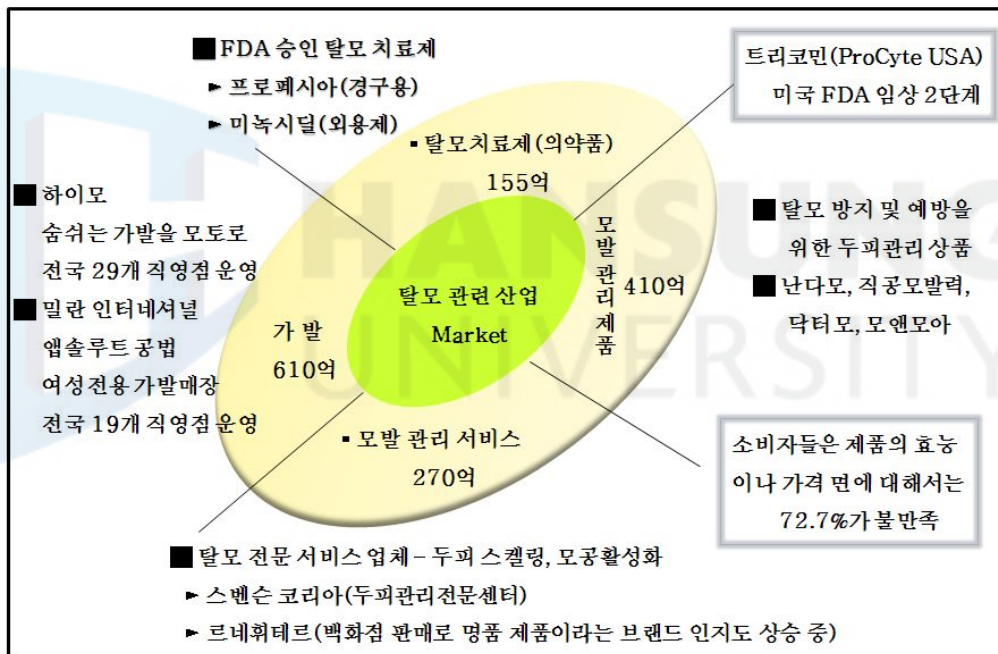
피부 관리실에서는 보통 마사지를 병행한 두피관리가 행해지고 있다. 두피마사지 뿐만 아니라 근육이완, 혈액순환 개선, 긴장감 해소 등을 위한 목적으로 어깨와 등, 가슴, 팔 관리 등을 함께 행하고 있다. 또한 경락을 이용한 두피마사지 방법과 한방재료와 아로마를 이용한 마사지 방법이 있다. 두피마사지는 경혈마사지를 통해 혈에 자극을 주고 혈액순환을 원활하게 하여 두발에 영양을 공급하며, 두발의 손상을 개선 치유하고 림프의 흐름을 원활하게 하여 두피 속의 독소를 빼주고 모낭에 영양분이 잘 공급되도록 긴장과 근육을 풀어 건강한 두발의 성장을 증진 시킨다⁶⁾. 아로마를 이용한 두피마사지는 아로마의 효과로 안정 효과, 항균효과, 면역효과 등을 얻을 수 있어 두피관리에 병행 할 수 있는 좋은 관리법이라고 할 수 있다.

2) 두피관리 시장의 현황

현재 탈모인구는 약 1000만 명으로 전형적인 남성탈모를 비롯하여 20~30대의 낮은 연령대의 탈모와 여성 및 청소년 등의 탈모인구도 증가 추세에 있다. 국내 탈모 시장 규모는 2003년 4,000억 원에서 2007년 8,000억 원으로 두 배가 성장했으며, 탈모 인구 역시 340만 명으로 크게 늘어나 급속도로 성장하고 있다. 이에 따라 두피관리센터 역시 해마다 증가 추세에 있으며, 미용실에서도 shop in shop 형태의 관리실이 자리를 잡고, 병의원에서도 활발하게 관리가 이루어지고 있다. 또한 외국계 탈모관리 전문점들은 이전에 대부분 미용실에서 두피마사지에서 관리하던 두피 마사지 정도의 수준을 넘어서 최근 들어 유럽과 미국 등지에서 개발된 장비를 들여와 탈모 전문서비스를 제공하고 있다. 모발관리업체들은 두피 스킨링, 모공활성화 작업 등에 집중하고 있으며 두피 클렌징, 트리트먼트, 모근에 영양공급 등의 단계를 거치는 것이 공통적 이다. 이들은 대부분 자연친화적인 제품을 선호하고 있으며 그 외에 보조적으로 제품의 흡수를 돕거나 두피 운동

6) 조선애(2007), 전개논문, p.34

을 촉진시킨다. 두피·모발관리사의 경우 고객의 상태를 진단하고 그에 맞는 프로그램을 선택하여 관리의 진행 및 두피 마사지 등 전문 카운슬링으로 고객의 회복을 돕고 있다⁷⁾. 또한 탈모관련 산업시장을 살펴보면, 탈모관련 산업은 크게 탈모치료제(의약품) 155억, 모발관리제품 410억, 모발관리서비스 270억, 가발 610억 등으로 전체 시장을 형성하고 있으며 각 부분의 대표제품 및 서비스에는 의약품으로 프로페시아와 미녹시딜, 관리제품으로는 난다모, 직공발력, 닥터모, 모앤모아, 서비스업체로는 스펜슨 코리아, 르네 휘테르, 가발브랜드로는 하이모, 밀란 등이 있다.



<그림 1> 탈모관련 산업시장⁸⁾

7) 서삼숙(2009), 「서비스품질이 고객만족과 재방문의도에 미치는 영향에 관한 연구 :두피관리실을 중심으로」, 용인대학교 경영대학원 석사학위논문, p.16

8) 하성이(2006), 「탈모 두피 관리의 실태 및 고객 만족도에 관한 실증적 연구」, 중앙대 의약식품대학원, p.15, 재구성

이와 같은 탈모 시장은 환경오염 및 과도한 스트레스, 다이어트, 모발의 잦은 화학적 시술 등으로 인한 탈모 인구의 증가에 따라 두피관리센터 등의 관리실 증가에 꾸준한 영향을 끼치게 될 것이며, 이에 따라 앞으로도 탈모 시장은 무한한 발전 가능성을 가지고 있다고 할 수 있겠다<그림 1>.

3. 직무만족의 개념 및 중요성

두피관리 종사자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 직무만족의 정확한 개념과 직무만족의 중요성에 대해 알아 볼 필요성이 있다. 또한 본 연구에서 직무만족이 어떠한 의미로 적용되고 있는지를 이해하고, 두피관리 종사자가 업무를 행함에 있어 이러한 직무만족의 중요성과 직무만족에 영향을 줄 수 있는 요인들을 이해할 필요성이 있다.

1) 직무만족의 개념

직무만족이란 조직 구성원들이 가지고 있는 태도의 한 가지 형태로서 직무에 대해 가지고 있는 태도와 행동양식의 정서적으로 느끼는 만족을 의미한다. 1935년 Hoppock가 직무만족에 관한 최초의 연구자이며, 직무만족은 연구하는 학자마다 개념을 다양하게 정의하고 있다.

Vroom은 직무만족을 “개개인이 현재 수행하고 있는 역할에 대한 감정상태”⁹⁾라고 하였으며, Steers와 Porter는 “개인이 직무와 직무경험을 통해 느끼는 정서 상태”¹⁰⁾라고 하였다.

E. A. Locke(1976)는 직무만족이란 “조직구성원이 직무가치를 추구하고 성취하는 과정에 있어서 자신의 직무평가에서 얻을 수 있는 바람직하고 유쾌한 감정적 상태” 라고 정의 하고 있다.

9) V. H. Vroom, *Work and Motivation*, New York : John Wiley and sons, Inc, 1964 p.211

10) R. M. Steers and W. Porter, *Motivation and Work Behavior*, New York : McGraw-Hill Book Company, 1975, p.130

J. Tiffin & E. J. McCormick(1974)은 “직무를 통해 얻거나 또는 경험하는 욕구만족 차원의 함수”를 직무만족이라 정의하였는데 그들은 직무만족을 태도의 일종으로 보아 조직 구성원들에 의해서 유지되는 특정 하위 구조로 인식하면서 자아 충족의 감정과 직무에 대한 성취감이 만족의 정도를 좌우한다고 하였다.

R. N. Osborn(1972)은 직무만족이란 “직무과업, 작업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적인 느낌의 정도”라고 하였다.

J. L. Price(1972)는 직무만족을 “사회전체의 구성원들이 조직 내의 직무참여자로 지니는 감정의 긍정적 지향”으로 정의하고 긍정적 감정을 지니는 구성원은 만족을 느끼는 반면 부정적 감정을 지닌 구성원은 불만족을 느낀다고 하였다¹¹⁾. 직무만족의 국내 선행연구를 살펴보면, 서상은¹²⁾은 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 수행해 가는 과정에서 개인이 갖게 되는 긍정적인 정서 상태를 말하며 이는 곧 한 개인이 자신의 직무에 대하여 가지고 있는 만족의 정도로 정의하고 있으며, 이미나¹³⁾는 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도이며 조직 구성원들이 자기 직무와 연관하여 경험하는 유쾌한 또는 긍정적인 감정이라고 정의하고 있다. 신태송¹⁴⁾은 직무를 행함에 있어 정신적, 육체적으로 기대하는 것과 실제로 경험하게 되는 유쾌하고 즐거운 긍정적인 감정적 상태라고 정의하고 있으며, 조혜영¹⁵⁾은 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무 자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적인 표현이라고 정의하고 있다. 또한 신유근¹⁶⁾은 “직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로써 한 개인의 직무나 직무 경험 평가 시에 발생하는

11) 박소영(2008), 「미용실 직원들의 직무만족에 관한 연구」, 용인대학교 경영대학원 석사학위논문, pp.3~4

12) 서상은(2006), 「음악학원 강사의 직무만족도에 관한 조사연구」, 강원대학교 교육대학원 석사학위논문, p.7

13) 이미나(2008), 「비정규직 학교급식 영양사의 근로실태 현황 및 직무만족도 조사」, 경기대학교 교육대학원 석사학위논문, p.10

14) 신태송(2002), 「사회복지 전담공무원의 직무만족에 관한 연구」, 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문, p.23

15) 조혜영(2009), 「피부미용사의 직무만족도와 이직의도에 관한 상관관계 연구」, 서경대학교 예술대학원 석사학위논문, p.10

16) 신유근(1985), 『조직행위론』, 서울 : 다산 출판사, p.90

윤패하고 긍정적인 정서 상태”라고 정의 하였으며, 김 종재¹⁷⁾는 “직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무 자체를 비롯하여 직무환경에 대한 평가 시에 얻어지는 윤패한 감정적, 정서적 만족상태”라고 하였다.

이상의 선행연구들을 종합 해 볼 때 직무만족이란 조직 구성원이 직무수행을 통해 느끼는 직무자체와 직무환경과 관련하여 개인이 얻게 되는 감정 상태로 긍정적인 감정 상태와 만족의 정도라고 할 수 있겠다.

2) 직무만족의 중요성

직무만족은 두피관련분야의 발전은 물론 두피관리 종사자의 발전에 있어서도 중요한 의미를 가진다. 직무만족은 직무에 대한 개인의 성취감과 보람을 찾고, 직무에 대한 스트레스를 줄일 수 있는 영향력이 될 수 있어 업무의 효율성을 증대시킬 수 있는 요인이 된다. 또한 직무만족은 생산성을 향상시키고, 이직률과 결근율을 감소시키므로 조직의 성과나 종업원의 능력을 평가하는 중요한 기준이 되고 있다. 그러므로 관리자나 경영자는 종업원의 직무만족도를 측정하여 관리하는 것이 대단히 중요하다. 직무에 만족하는 사람은 조직에 대한 충성도나 일에 대한 집중도, 육체적 정신적 건강, 나아가 개인의 삶의 질을 높이는데 기여하는 반면, 조직에 불만족인 사람은 이직을 하거나 직무에 대한 성실도가 떨어지고, 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등의 부정적인 결과를 초래할 가능성이 높다.¹⁸⁾ 또한 직무만족도가 높을수록 일에 대한 동기유발이 되며, 질 높은 직무수행이 가능하고, 일반적으로 결근율이나 이직률이 감소하는 것으로 보고 있다. 또한 직무에 만족하는 사람일수록 자신의 일에 보다 충실할 수 있고, 미용사의 경우처럼 대인 관계를 위주로 서비스를 제공하는 전문직의 경우 직무만족에 따라 서비스의 질뿐만 아니라 개인의 건강이나 사회적 기능까지 실질적으로 영향을 받으며, 직무만족이 높게 되면 이에 따른 생산성 증

17) 김종재(1991), 『조직행동론』, 서울 : 박영사, p.347

18) 유민봉(1999), 『인사행정론』, 서울 : 문영사, p.209

가의 효과를 높인다는 관점에서¹⁹⁾ 직무만족은 중요한 것이라고 볼 수 있겠다. 또한 직무만족은 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도로 직무만족의 수준에 따라 직무환경에 대한 태도가 달라질 것이며 그에 따라 직무수행의 결과 또한 달라질 것이다. 직무만족은 고정된 것이 아니며 외부요인에 의해 변화 할 수 있는 종속 변수의 특성을 가지고 있기 때문에 조직의 효과성에 영향을 미치고 외부의 자극에 의해 변화 시킬 수 있다는 점에서 관리의 중요한 관심 분야가 된다. 현대인의 인적관리측면에서는 관리 측면에서가 아니라 근로자의 삶을 풍요롭게 하는 입장에서 직무만족자체가 중요한 목표로 고려되고 있다²⁰⁾. 이처럼 두피관리 분야는 직무의 특성상 인적관리가 중요한 분야로 이러한 인적관리가 효율적으로 이루어 질 수 있도록 종사자의 직무만족을 높이는 일은 중요한 문제라고 할 수 있다.

4. 직무만족의 영향요인

직무만족에 영향을 미칠 수 있는 요인은 직무환경, 급여, 복지문제 등 여러 가지가 있다. 또한 직무만족은 직무자체가 단순하지 않고 여러 요인들이 복합적으로 복잡하게 구성되어 영향을 받고 있어, 한가지로 명확하게 규명하여 설명 할 수 없다. 이러한 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 학자들의 많은 선행 연구들이 있다. 본 연구에서는 학자들의 선행연구의 요인들을 검토하여 그 요인들이 직무만족에 얼마나 많은 영향을 미치는지를 알아보고자 한다. 학자들의 선행연구는 다음과 같이 정리 할 수 있다

19) 안철우, 김정원(2008), 「헤어숍 경영자의 직무만족요인 분석」, 『국제뷰티산업학회지』, 국제뷰티산업학회, p.28

20) 조혜영(2009), 전개논문, p.20

[표 1] 직무만족 영향요인에 대한 학자들의 선행연구

연구자	하위척도
Herzberg	·직무만족 : 성취감, 인정, 직무자체, 책임, 성장과 발전, 자아실현 ·직무불만족 : 조직의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위
Friedlander	사회적, 기술적 환경, 본질적 작업, 발전을 통한 인정
Vroom	감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간
Gerald	직무자체, 성취감, 책임감, 인정, 승진, 임금, 직업의 안정성, 직무환경, 감독, 동료, 조직, 의사소통
Alderfer	임금, 부가급부, 상사에 의한 존중, 동료에 의한 존중, 성장
Jurgenson	발전, 부가급여, 조직에 대한 자부심, 동료, 작업집단, 임금, 작업유형, 작업조건
Grumberg	직무자체, 근무환경, 개인적 성향
Locke	직무자체, 임금, 승진, 안정감, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위

직무만족은 <표 1>와 같이 단일차원에서 설명될 수 있는 것이 아니고 다양한 직무차원에서 설명되는 복합적인 개념이며 종사자의 주관적 인식과 밀접한 관련을 가지고 있을 뿐 아니라 조직의 효율성 및 효과성과 생산성 측면에서도 반드시 숙고되어야 할 요소이므로 조직과 개인의 양 측면에서 연구되어야 한다고 볼 수 있다²¹⁾.

21) 황원영(2006), 「사회복지 전담공무원의 직무만족에 영향을 미치는 요인」, 대구대학교 사회복지 대학원, p.18

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 두피관리 종사자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 설문지 조사방법과 문헌연구를 병행하였다. 설문조사는 서울에 위치한 미용실 및 두피관리실에서 두피관리를 담당하는 종사자들을 대상으로 2009년 6월 22일부터 2009년 10월 7일까지 실시되었다. 이 기간 동안 총 250부의 설문지가 배포되었고, 회수된 233부가 최종 분석 자료로 사용되었다.

2. 조사도구

본 연구의 사용된 설문지의 구성은 <표 2>와 같다. 설문지는 크게 두피관리 종사자의 인구 통계적 특성, 근무실태, 직업에 대한 만족도, 두피관리실의 문제점의 네 가지로 구성되었다. 인구 통계적 특성의 경우 조사대상의 성별, 연령, 최종학력, 결혼상태, 월 평균 소득 등을 알아보기 위한 5문항으로 구성되었으며, 척도는 명명척도와 비율척도가 사용되었다.

근무실태의 경우 조사대상의 근무지 형태, 두피관리 총 경력, 1일 평균 근무시간, 월평균 휴일, 근무 연수, 이직경험, 이직이유 등을 알아보기 위한 7문항으로 구성되었으며 척도는 명명척도가 사용되었다.

직업에 대한 만족도의 경우 조사대상의 현재 일에 대한 보람 등을 알아보기 위하여 32문항으로 구성되었으며 척도는 등간척도가 사용되었다.

두피관리실의 문제점의 경우 조사대상자의 월 평균 휴일수가 등을 알아보기 위하여 13문항으로 구성되었으며 척도는 등간척도와 명명척도가 사

용되었다. 자료 분석을 위해 사용된 프로그램은 SPSS 16.0이며, 연구문제 각각에 적용되는 분석방법은 다음과 같다.

[표 2] 설문지의 구성

내용구성	측정척도	설문 문항 수
인구 통계적 특성	명명척도, 비율척도	5문항
근무실태	명명척도	7문항
직업에 대한 만족도	등간척도	32문항
두피관리실의 문제점	등간척도, 명명척도	13문항

3. 분석방법

첫째, 조사대상자의 인구 통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도 분석을 실시 하였다.

둘째, 두피관리 종사자의 근무실태를 알아보기 위해 빈도분석 실시 하였다.

셋째, 두피관리 종사자의 직업만족도 차원을 알아보기 위해 요인분석(주 성분분석과 베리맥스 사용)과 신뢰도분석을 실시하였다.

넷째, 두피관리 종사자의 근무실태에 따른 직업만족도의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA(사후검정은 던컨테스트)를 실시하였다.

다섯째, 두피관리 종사자가 인지하는 두피관리실의 문제점이 직업만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석(단계적 방법 사용)과 경로분석을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 고찰

1. 두피관리 종사자의 인구 통계학적 특성

본 연구의 조사 대상자들의 인구 통계학적 특성을 성별, 연령, 학력, 결혼 유무, 월평균 소득에 따라서 분석하였다.

<표 3>은 총 응답자 233명을 대상으로 분류한 결과이다. 조사대상자는 여성이 83.7%, 남성이 16.3%로 여성이 많았으며 조혜영²²⁾의 연구결과 피부미용사는 여성(94.6%), 남성(5.4%)과 이영자²³⁾의 연구결과 미용사는 여성(81.9%), 남성(18.1%)과 비슷한 결과로 나타났다. 연령별로는 20대 76%, 30대 17.2%로 진병운²⁴⁾의 연구결과 20~30대(75%)와 비슷한 수준으로 20대가 가장 높게 나타났다.

학력은 전문대졸이 57.5%로 가장 높게 나타났으며, 고졸이하가 22.3%, 4년대졸 12%, 대학원 재학 이상이 8.2%로 조혜영²⁵⁾의 연구결과 고졸(61%), 전문대졸(16.1%)로 피부미용사에 비하여 학력수준이 높은 것으로 나타났고, 결혼유무에서는 미혼이 79.8%로 가장 높게 나타났다. 월평균 소득은 80만원 이상~100만원 미만 30.9%, 100만원 이상~150만원 미만 22.7%, 150만원 이상~200만원 미만 17.6%로 이창은²⁶⁾의 연구결과 100만원~200만원(48.3%), 70~100만원 미만(29.9%), 200만원 이상(13.8%)로 네일아트 종사자에 비하여 소득 수준은 낮은 것으로 조사되었다.

인구 통계학적 특성 조사결과를 볼 때 두피관리 종사자는 대부분이 20대

22) 조혜영(2009), 전개논문, p.45

23) 이영자(2005), 「미용사의 근무실태 및 직무만족에 관한 연구」, 남부대학교 산업정보대학원, 석사학위논문, p.16

24) 진병운(2007), 「미용사의 직무만족도와 근무환경이 이직의도에 미치는 영향」, 서경대학교 미용예술대학원 석사학위 논문, p.34

25) 조혜영(2009), 전개논문, p.45

26) 이창은 외 5인(2006), 「네일샵 종사자들의 직업만족도 및 네일 민간자격증에 대한 인식도」, 『한국미용보건학회지』 제6차한국미용보건학회, p.342

의 미혼인 여성으로 구성되어 있다.

학력에 있어서는 아직까지 우리나라에는 미용 관련 학과가 4년제 대학보다 전문대학이 더 많이 자리 잡고 있어 전문대 졸 이상이 높게 나타나는 것으로 보이며, 현재 4년제 학과가 많이 개설되고 있어 두피관리 종사자의 학력은 더 높아질 것으로 예상된다.

월 평균 소득에 있어서는 1년 미만의 종사자들의 설문조사가 많이 이루어져 80만원 이상~100만원이 가장 많이 차지하고 있지만, 100만원 이상에서 200만원 미만 사이도 많이 차지하고 있어 전문 직종에 맞는 수입이 보장된다고 본다.

본 연구의 인구 통계적 조사로 현재 두피관리 종사자는 대부분이 미혼인 젊은 여성으로 구성되어 있고, 어느 정도의 경력을 갖게 된다면 전문직에 맞는 수입이 보장되어 앞으로 두피관련업의 홍보가 잘 이루어지고 교육체계가 잘 되어 있다면, 전문 직종으로서 여성들에게 유망한 직업이 될 것이라고 본다.

HANSUNG
UNIVERSITY

[표 3] 조사대상자의 인구 통계학적 특성

조사대상자의 인구 통계학적 특성		빈도(명)	백분율(%)
성별	여성	195	83.7
	남성	38	16.3
	합 계	233	100.0
연령	20대	177	76.0
	30대	40	17.2
	40대	16	6.9
	합 계	233	100.0
최종학력	고졸 이하	52	22.3
	전문대 졸	134	57.5
	4년대 졸	28	12.0
	대학원 재학 이상	19	8.2
	합 계	233	100.0
결혼상태	기혼	45	19.3
	미혼	186	79.8
	기타	2	0.9
	합 계	233	100.0
월평균 소득	80만원 미만	28	12.0
	80만원 이상~100만원 미만	72	30.9
	100만원 이상~150만원 미만	53	22.7
	150만원 이상~200만원 미만	41	17.6
	200만원 이상~250만원 미만	10	4.3
	250만원 이상~300만원 미만	8	3.4
	300만원 이상	21	9.0
	합 계	233	100.0

2. 두피관리 종사자의 근무실태

<표 4>는 두피관리 종사자 233명을 대상으로 관리실의 근무실태에 대하여 조사하였다. 근무지 형태는 두피관리와 다른 미용업무가 함께 이루어지는 관리실이 82.4%, 두피관리만을 하는 전문 관리실이 17.6%로 나타났고, 두피관리 경력은 1년 이상~2년 미만이 39.1%, 1년 미만이 25.8%로 이영자²⁷⁾의 연구결과 1년 이하(39.9%), 1~3년(35.7%)로 미용사와 비슷한 것으로 조사되었다.

1일 평균 근무시간은 10시간 이상~12시간미만이 51.5%, 8시간 이상~10시간미만이 32.2%로 조혜영²⁸⁾의 연구결과 피부미용사의 근무시간 10시간(26.8%), 8시간이하(26.3%)보다 조금 더 긴 것으로 나타났으며, 월 평균 휴일은 3~4일이 50.6%, 5~6일이 25.8%로 이창은²⁹⁾의 연구결과 네일아트 종사자 4~5일(67.8%), 6일 이상(18.4%)보다 휴일이 적은 것으로 나타났다. 근무 연수는 1년 미만이 39.9%, 1년 이상~2년 미만이 30%로 진병운³⁰⁾의 연구결과 6개월~1년 미만(39.6%), 1~5년 미만(33.5%)으로 미용사와 비슷한 수준인 것으로 조사되었다.

이직경험은 82%가 있다고 응답하였으며 이직이유로는 ‘작업환경 때문에’가 24.5%, ‘인간관계 때문에’가 21.8%, ‘임금조건 때문에’가 21.3%로 이영자³¹⁾의 연구결과 이직경험은 있음(48.4%), 없음(51.6%)로 나타나고 이직이유로 임금(33.8%), 미용실의 전망(29.9%)으로 미용사의 이직경험과 이직이유와는 차이가 있는 것으로 조사되었다.

근무실태의 조사를 살펴보면, 설문조사 시 두피만을 전문적으로 관리하는 관리실보다 다른 미용업무를 병행하는 관리실에서의 설문조사가 많이 이루어져 다른 미용업무가 함께 이루어지는 관리실이 많은 부분을 차지하고 있다. 또한 1년 미만의 두피관리 종사자의 두피교육장에서 설문조사가 많이 이루어져 1년 미만의 종사자가 적지 않게 차지하고 있으며, 다른 미용

27) 이영자(2005), 전개논문, p.16

28) 조혜영(2009), 전개논문, p.53

29) 이창은 외 5인(2006), 전개논문, p.342

30) 진병운(2007), 전개논문, p.34

31) 이영자(2005), 전개논문, p.20

업무가 함께 이루어지는 관리실에서 근무하는 종사자가 많아 김 춘득³²⁾의 연구결과에서 근무시간 10시간이상 52.4%, 10시간미만이 48.4%로 미용사의 근무시간과 비슷한 결과로, 근무시간이 10시간 이상~12시간미만이 가장 많이 차지하고 있으며, 월 평균 휴일 역시 주 1회 정도로 적은 횟수로 나타났다.

미용관련업의 특성상 이직경험 여부에서는 높은 비율을 차지하고 있으며 이유로는 진 병운³³⁾의 연구결과에서 동료 간의 관계형성이 원만하지 못하거나 업무량이 과도하고 복지 및 관리체계가 잘 이루어지지 않았을 때 직무만족도가 낮아져 이직률이 높아진다고 한 것처럼 두피관리 종사자도 같은 이유로 이직을 하고 있었다.

본 연구의 두피관리 종사자의 근무실태의 조사로, 향후 전문적으로 두피관리만을 하는 전문 관리실을 대상으로 조사가 된다면 연구결과는 달라질 것이라고 보며, 앞으로 다른 미용업무가 함께 이루어지는 관리실에서도 전문 관리사로서만 근무할 수 있는 환경이 이루어진다면 두피관련 분야는 더욱 전문성을 가진 직종으로 발전 할 것이라고 사료된다.

32) 김춘득(2005), 「일부 미용종사자들의 직무스트레스와 건강상태에 영향을 주는 요인」, 순천향대학교 대학원 박사학위 논문, p.25

33) 진병운(2007), 전개논문, p.59

[표 4] 두피관리 종사자의 근무실태 조사

근무실태		빈도(명)	백분율(%)	
근무지 형태	두피관리만을 하는 전문관리실	41	17.6	
	다른 미용업무가 함께 이루어지는 관리실	192	82.4	
	합계	233	100.0	
두피관리 총 경력	1년 미만	60	25.8	
	1년 이상~2년 미만	91	39.1	
	2년 이상~3년 미만	31	13.3	
	3년 이상~4년 미만	15	6.4	
	4년 이상~5년 미만	15	6.4	
	5년 이상~10년 미만	15	6.4	
	10년 이상	6	2.6	
	합계	233	100.0	
1일 평균 근무시간	6시간 이상~8시간 미만	17	7.3	
	8시간 이상~10시간 미만	75	32.2	
	10시간 이상~12시간 미만	127	54.5	
	12시간 이상	14	6.0	
	합계	233	100.0	
월평균 휴일	1~2일	36	15.5	
	3~4일	118	50.6	
	5~6일	60	25.8	
	7일 이상	19	8.2	
	합계	233	100.0	
근무 연수	1년 미만	93	39.9	
	1년 이상~2년 미만	77	33.0	
	2년 이상~3년 미만	25	10.7	
	3년 이상~4년 미만	14	6.0	
	4년 이상~5년 미만	8	3.4	
	5년 이상	16	6.9	
	합계	233	100.0	
이직경험	없다	42	18.0	
	있다	1회	79	33.9
		2회	47	20.2
		3회	30	12.9
		4회 이상	35	15.0
	합계	233	100.0	
이직이유	임금조건 때문에	40	21.3	
	직장 내 인간관계 때문에	41	21.8	
	전 근무처의 업무량이 많았기 때문에	10	5.3	
	작업환경 때문에	46	24.5	
	두피관리실 전망을 보고	28	14.9	
	기타	23	12.2	
	합계	188	100.0	

3. 두피관리 종사자의 직업만족도의 차원

두피관리 종사자의 직업만족도 측정문항들을 요인분석하기 전에 측정된 자료가 요인분석의 가정을 만족시키는지 알아보았다. Bartlett의 단위행렬 점검 결과 $\chi^2=2815.579(df=325, Sig.=0.000)$ 이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분히 있다고 판단된다. 또한 KMO의 표본적합도 점검결과 KMO 값이 0.865로 나타나고, 공통성을 점검한 결과 모두 0.483 이상으로 나타나 요인분석을 적용하는데 무리가 없다고 판단되므로 요인분석을 실시하였다.

요인추출방법은 공통인자분석 중 반복추출요인추출법을 사용하였으며, 요인분석 결과 두피관리 종사자의 직업만족도 측정문항들은 6개의 차원으로 분류되었다. 공통성과 측정문항을 살펴보았을 때 요인의 수는 6개가 적절한 것으로 판단되었다.

요인분석과정에서 6개의 문항이 제거되었으며, 분류된 요인의 총 설명력은 65.0%이고 총 신뢰도는 0.842로 나타났다<표 5>. 각 요인의 명명은 다음과 같았다.

요인1은 ‘직장동료 간에 협동심이 강하며 업무에 관한 정보교환이 잘 이루어지고, 직장동료들은 업무가 많거나 어려운 일이 발생하였을 때 많이 도와주고, 직장동료들은 적극적이고 책임감이 강하다고 생각하고, 나의 상사(또는 부하직원)는 업무를 위하여 늘 연구하고 노력하고, 동료들과 마음이 잘 맞아 일의 능률이 생기며, 동료들과 함께 일하는 것이 즐겁고 행복하다’라는 문항들로 구성되어 직장 내의 동료들 간의 관계에 대한 내용으로 구성되었으므로 ‘동료관계만족’으로 명명하였다(13.9%).

요인2는 ‘나는 현재 업무에 애착, 자부심, 보람을 느끼고, 나는 적성에 맞는 일을 하고 있으며, 내가 하고 있는 일은 도전적이고 창의적인 일이고 나에게 발전과 성장의 기회를 준다’라는 문항들로 구성되어 직무에 대한 애착, 자부심, 보람 등 직무자체에 관한 내용으로 구성 되었으므로 ‘직무자체만족’으로 명명하였다(13.5%).

요인3은 ‘나는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있고, 이직을 진지하게

고려해 본 적이 있고, 현재 수준의 이상의 수입이 보장된다면 이직할 의향이 있으며, 현재 다른 직장을 구하려고 노력하고 있다'라는 문항들로 구성되어 이직에 관련된 내용으로 구성되었으므로 '이직고려'로 명명하였다(11.4%).

요인4는 '내가 현재 받고 있는 급여만으로 생활유지가 되고, 현 급여는 일 할 의욕을 느끼게 해주고 노력의 대가로 공정하다고 생각하며, 다른 근무지와 비교했을 때 공정한 편이다'라는 문항들로 구성되어 급여에 관한 만족과 관련된 내용으로 구성되었으므로 '급여체계만족'으로 명명하였다(10.4%).

요인5는 '현 근무지에서는 업무에 필요한 전문지식이나 기술을 습득할 기회가 많고, 현 근무지에서 제공하는 교육은 실속 있는 내용으로 구성되어 있고, 현 근무지에서 업무와 관련하여 전문교육기관의 훈련이나 교육과정에 참여한 적이 있으며, 전문지식이나 기술획득을 위해 자율적으로 각종 연수에 참가하는 편이다'라는 문항들로 구성되어 직장에서의 전문지식 및 기술교육에 관한 내용으로 구성되었으므로 '교육체계만족'으로 명명하였다(9.4%).

요인6은 '현 근무지는 노력한 만큼 승진기회가 주어지고, 승진을 위한 근무평가가 합리적이고 공정하게 이루어진다'라는 문항들로 구성되어 승진에 관한 만족과 관련된 내용으로 구성되었으므로 '승진체계만족'으로 명명하였다(6.4%).

[표 5] 두피관리 종사자의 직업만족도 차원

직업만족도 측정문항	동료 관계 만족	직무 자체 만족	이직 고려	급여 체계 만족	교육 체계 만족	승진 체계 만족	공통 성
직장동료 간에 협동심이 강하며 업무에 관한 정보교환이 잘 이루어진다	0.771	0.129	-0.164	0.119	0.111	-0.015	0.664
직장동료들은 업무가 많거나 어려운 일이 발생하였을 때 많이 도와준다	0.745	0.224	-0.044	-0.037	0.090	-0.096	0.627
동료들과 마음이 잘 맞아 일의 능률이 생긴다	0.740	0.107	-0.084	0.134	0.145	0.109	0.617
직장동료들은 적극적이고 책임감이 강하다고 생각한다	0.706	0.202	0.063	0.196	-0.010	0.010	0.582
동료들과 함께 일하는 것이 즐겁고 행복하다	0.690	0.186	-0.123	0.048	0.136	0.241	0.605
나의 상사(또는 부하직원)는 업무를 위하여 늘 연구하고 노력한다	0.621	0.111	-0.054	0.056	0.190	0.295	0.527
나는 현재 업무에 애착을 가지고 있다	0.140	0.792	-0.050	0.124	0.131	0.063	0.68
나는 현재 일에 자부심을 느낀다	0.177	0.768	-0.138	0.171	0.209	0.079	0.720
나는 현재 일에 보람을 느낀다	0.148	0.723	-0.120	0.284	0.156	0.084	0.672
내가 하고 있는 일은 도전적이고 창의적인 일이라고 생각한다	0.333	0.717	-0.076	0.132	0.083	-0.043	0.656
나는 지금 적성에 맞는 일을 하고 있다	0.161	0.695	0.033	0.141	-0.064	0.323	0.638
내가 하고 있는 일은 나에게 발전과 성장의 기회를 준다	0.372	0.487	-0.103	-0.044	0.267	0.304	0.552
나는 현재 수준의 이상의 수입이 보장된다면 이직 의향이 있다	-0.031	0.040	0.862	-0.119	-0.005	-0.149	0.781
나는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다	-0.083	-0.107	0.842	0.057	0.021	-0.113	0.745
나는 이직을 진지하게 고려해 본 적이 있다	-0.055	-0.005	0.825	-0.125	-0.069	-0.032	0.704
나는 현재 다른 직장을 구하려고 노력하고 있다	-0.163	-0.259	0.801	0.091	0.044	0.000	0.746
내가 현재 받고 있는 급여만으로 생활유지가 된다	0.133	0.135	0.012	0.838	0.040	-0.094	0.749
내가 받고 있는 급여는 나에게 일 할 의욕을 느끼게 해준다	0.025	0.135	-0.023	0.804	0.112	0.091	0.686
현재 내 급여는 노력의 대가로 공정하다고 생각한다	0.074	0.247	-0.056	0.738	0.126	0.231	0.684
다른 근무지와 비교했을 때, 현 근무지의 급여는 공정한 편이다	0.196	0.132	-0.052	0.598	0.187	0.213	0.496
현 근무지에서는 업무에 필요한 전문지식이나 기술을 습득할 기회가 많다	0.116	0.005	-0.096	0.056	0.790	0.220	0.697
현 근무지에서 제공하는 교육은 실속 있는 내용으로 구성되어 있다	0.093	0.055	-0.056	0.121	0.774	0.110	0.641
나는 전문지식이나 기술획득을 위해 자율적으로 각종 연수에 참가하는 편이다	0.112	0.256	0.106	0.087	0.676	-0.069	0.558
현 근무지에서 업무와 관련하여 전문교육기관의 훈련이나 교육과정에 참여한 적이 있다	0.216	0.180	0.054	0.183	0.595	0.120	0.483
현 근무지는 노력한 만큼 승진 기회가 주어진다	0.124	0.232	-0.132	0.101	0.190	0.754	0.702
현 근무지는 승진을 위한 근무평가가 합리적이고 공정하게 이루어진다	0.154	0.126	-0.193	0.319	0.180	0.694	0.692
고유값	3.627	3.506	2.974	2.705	2.438	1.663	
설명변량(%)	13.949	13.484	11.437	10.402	9.376	6.398	
누적변량(%)	13.949	27.432	38.869	49.272	58.647	65.045	
신뢰도계수	0.848	0.866	0.868	0.809	0.739	0.701	

4. 두피관리실 문제점 인식의 차원

두피관리 종사자가 인식하는 두피관리실의 문제점을 측정하기 위해 구성된 문항들을 요인분석하기 전에 측정한 자료가 요인분석의 가정을 만족시키는지 알아보았다. Bartlett의 단위행렬 점검결과 $\chi^2=978.983(df=55, Sig.=0.000)$ 이므로 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분히 있다고 판단된다. 또한 KMO 값이 0.833으로 나타나고, 공통성을 점검한 결과 모두 0.455 이상으로 나타나 요인분석을 적용하는데 무리가 없다고 판단되므로 요인분석을 실시하였다.

요인추출방법은 공통인자분석 중 반복추출요인추출법을 사용하였으며, 요인분석 결과 두피관리실 문제점 인식 측정문항들은 3개의 차원으로 분류되었다. 공통성과 측정문항을 살펴보았을 때 요인의 수는 3개가 적절한 것으로 판단되었다.

요인분석과정에서 1개의 문항이 제거되었으며, 분류된 요인의 총 설명력은 64.1%이고 총 신뢰도는 0.853으로 나타났다<표 6>. 각 요인의 명명은 다음과 같았다.

요인1은 ‘기술수준이 낮고, 교육훈련이 부족하고, 시술비용의 체계가 없고, 경영관리가 미숙하고, 사회적 지위가 낮다’라는 문항으로 구성되어 체계화 되지 못한 직무환경에 관한 내용이므로 ‘직무환경체계 불만’으로 명명하였다(24%).

요인2는 ‘나의 능력을 제대로 평가받지 못하고, 나의 경력을 제대로 평가받지 못하고, 급여수준의 체계가 없고, 급여수준이 낮다’라는 문항으로 구성되어 경력과 능력을 인정받지 못하고, 낮은 급여체계에 관련된 내용으로 ‘보상 및 급여체계 불만’으로 명명하였다(23.9%).

요인3은 ‘하루 근무시간이 길다, 한 달 평균 휴일수가 적다’라는 문항으로 구성되어 있어 직무와 관련하여 체계화 되지 못한 근무시간 및 휴일에 관련된 내용으로 ‘복지체계 불만’으로 명명하였다(16.2%).

[표 6] 두피관리실 문제점 인식의 차원

두피관리실 문제점 인식 측정문항	직무환경 체계 불만	보상 및 급여체계 불만	복지체계 불만	공통성
기술수준이 낮다	0.846	-0.072	0.017	0.722
교육훈련이 부족하다	0.748	0.368	0.103	0.706
기술비용의 체계가 없다	0.704	0.274	0.098	0.581
경영관리가 미숙하다	0.583	0.420	0.059	0.520
사회적 지위가 낮다	0.555	0.125	0.363	0.455
나의 능력을 제대로 평가 받지 못한다	0.123	0.863	0.151	0.782
나의 경력을 제대로 평가 받지 못한다	0.167	0.838	0.061	0.734
급여수준에 체계가 없다	0.350	0.621	0.310	0.604
급여수준이 낮다	0.192	0.592	0.480	0.618
하루 평균 근무시간이 길다	0.057	0.157	0.804	0.675
한 달 평균 휴일수가 적다	0.119	0.125	0.793	0.659
고유값	2.641	2.631	1.784	
설명변량(%)	24.005	23.916	16.219	
누적변량(%)	24.005	47.921	64.140	
신뢰도계수	0.792	0.825	0.607	

5. 두피관리 종사자의 근무실태에 따른 직업만족도 요인의 차이

두피관리 종사자의 근무실태에 따라 직업만족도에 차이가 있는지를 알아보기 위해 t-test와 분산분석을 한 결과는 다음과 같았다.

1) 근무지 형태에 따른 직업만족도 요인의 차이

<표 7>은 두피관리 종사자의 근무지 형태에 따라 동료관계만족과 이직고려 요인에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<.05$). 두피관리만 하는 전문 관리실에서 근무하는 두피관리 종사자가 다른 미용업무가 함께 이루어지는 관리실에서 근무하는 두피관리 종사자보다 상대적으로 동료관계만족과 이직고려를 높게 지각하는 것으로 나타났다. 두피관리만을 하는 전문 관리실은 다른 미용업무가 함께 이루어지는 관리실에 비하여 업무의 내용이 다양하지 않고 복잡하지 않아 동료 간의 상호관계가 잘 이루어져 동료관계에 대한 만족이 높은 것으로 사료된다. 또한 전문 관리실에서는 두피관리만을 행하는 단순 업무의 반복으로 이직을 고려 해보는 것으로 사료된다.

[표 7] 근무지 형태에 따른 직업만족도 요인의 차이

근무지 형태 직업만족도 요인	두피관리만 하는 전문관리실 (N=41)		다른미용업무가함께 이루어지는관리실 (N=192)		t
	M.	S.D.	M.	S.D.	
동료관계만족	0.33	1.10	-0.07	0.97	2.340 *
직무자체만족	-0.01	0.90	0.00	1.02	-0.047
이직고려	0.39	1.17	-0.08	0.94	2.424 *
급여체계만족	0.05	1.15	-0.01	0.97	0.369
교육체계만족	-0.08	1.32	0.02	0.92	-0.462
승진체계만족	0.10	0.92	-0.02	1.02	0.720

* $p<.05$

2) 두피관리 총 경력에 따른 직업만족도 요인의 차이

<표 8>은 두피관리 종사자의 두피관리 총 경력에 따라 직업만족도 요인에 차이가 있는지를 알아본 결과 직무자체만족과 급여체계만족에서 유의한 차이($p<.05$), 동료관계만족에서 유의한 차이($p<.01$), 이직고려에서 유의한 차이($p<.001$)를 보였다.

두피관리 총 경력이 5년 이상의 집단이 동료관계만족과 직무자체만족, 급여체계만족에서 만족하는 것으로 나타났다. 전문직의 특성상 5년 이상의 경력을 갖게 되면 대부분의 전문기술을 습득한 단계가 되므로 어느 근무지에서도 경력을 인정받고 대부분의 요인에서 만족하게 되는 것으로 볼 수 있으며, 재직기간이 길수록 고용상의 안정과 보수의 증가 등으로 만족도가 높아지는 것으로 볼 수 있다.

또한 3~5년 미만 집단이 이직고려를 가장 많이 인식 하는 것으로 나타났다. 이는 이 정립³⁴⁾의 연구에서도 3~5년 경력을 가진 종사자가 다른 종사자 비하여 이직고려를 많이 하는 것으로 나타나 같은 결과로 볼 수 있으며, 이런 결과로 이직률을 줄이는 방법으로 3~5년 경력을 가진 종사자에게 급여나 승진, 보상을 주는 등의 개선책을 마련해야 할 것으로 사료된다.

34) 이정립(2007), 「헤어 미용 직업의 이직에 영향을 미치는 요인 분석」, 숙명여자대학교, 원격대학원 석사학위논문, p.57

[표 8] 두피관리 총 경력에 따른 직업만족도 요인의 차이

두피관리 경력 직업만족 도 요인	1년 미만 (N=60)		1~2년 미만 (N=91)		2~3년 미만 (N=31)		3~5년 미만 (N=30)		5년 이상 (N=21)		F
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	
동료관계 만족	0.20	1.22	-0.17	0.86	-0.10	0.92	-0.18	1.00	0.57	0.70	3.461 **
	AB		B		B		B		A		
직무자체 만족	0.06	1.01	-0.27	0.98	0.21	0.90	0.17	1.15	0.43	0.70	3.322 *
	AB		B		AB		AB		A		
이직고려	-0.43	1.17	0.02	0.70	0.26	0.98	0.62	1.00	-0.11	1.09	6.856 ***
	C		BC		AB		A		BC		
급여체계 만족	-0.22	1.24	-0.03	0.84	0.01	0.79	0.08	0.95	0.64	1.03	3.041 *
	B		B		B		B		A		
교육체계 만족	0.03	1.23	-0.17	0.81	0.23	0.96	-0.06	1.02	0.40	0.95	1.984
승진체계 만족	0.11	1.06	0.02	0.96	0.10	0.86	-0.24	1.09	-0.19	1.04	0.904

*P<.05, **P<.01, ***P<.001, 던컨테스트 결과는 A>B>C로 표시함.

3) 1일 평균 근무시간에 따른 직업만족도 요인의 차이

<표 9>는 두피관리 종사자의 근무시간에 따라 직무자체만족에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<.05).

1일 평균 근무시간이 12시간 이상인 집단이 직무자체만족에서 만족하는 것으로 나타났다. 이는 조혜영³⁵⁾의 연구결과 8시간이하 근무에서 직무만족이 가장 높은 결과와는 다르게 나타났다. 하지만 김명해³⁶⁾의 연구결과에서 미용사의 직업선택도 동기 이유로 전문인으로서 발전 가능한 직업이며 적성에 맞는 직업으로 조사되어, 근무시간은 길지만 적성과 앞으로의 발전가능성을 보고 직무를 수행하고, 많은 업무를 할수록 직무에 대한 성

35) 조혜영(2009), 전개논문, p.72

36) 김명해(2006), 「헤어 미용관련 직업의 선호도와 만족도에 영향을 미치는 요인」, 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위 논문, p.51

취감과 보람을 느끼게 되어 직무자체에 대한 만족이 높게 나타난 것으로 사료된다.

[표 9] 1일 평균 근무시간에 따른 직업만족도 요인의 차이

1일 평균 근무시간 직업만족도 요인	6시간 이상 ~8시간 미만 (N=17)		8시간 이상 ~10시간 미만 (N=75)		10시간 이상 ~12시간 미만 (N=127)		12시간 이상 (N=14)		F
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	
동료관계만족	-0.38	0.68	-0.02	0.93	0.03	1.02	0.25	1.39	1.170
직무자체만족	-0.08	0.92	-0.23	0.99	0.07	1.00	0.66	0.86	3.737 *
	B		B		B		A		
이직고려	-0.06	0.80	0.00	0.94	0.05	1.05	-0.37	1.10	0.758
급여체계만족	0.05	0.94	0.05	0.89	0.01	1.03	-0.42	1.36	0.903
교육체계만족	-0.05	0.66	-0.07	1.06	0.06	1.00	-0.13	1.07	0.385
승진체계만족	0.14	1.21	0.00	0.89	-0.04	1.03	0.22	1.11	0.421

*P<.05, 던컨테스트 결과는 A>B로 표시함.

4) 월 평균 휴일 수에 따른 직업만족도 요인의 차이

<표 10>은 두피관리 종사자의 월 평균 휴일 수에 따라 직무자체만족에서 유의한 차이(p<.01), 이직고려, 급여체계만족, 교육체계만족에서 유의한 차이를 보였다(p<.05).

월평균 휴일이 3~4일인 집단의 직무자체만족이 낮게 나타났으며, 7일인 집단을 제외하고 모두 이직고려를 높게 인식하고 있었으며, 월 평균 휴일이 1~2일 집단을 제외하고 모두 급여체계에 만족하는 것으로 나타났으며, 월 평균 휴일이 7일인 집단만이 교육체계에 대하여 만족하고 있었다.

대부분의 직종은 주 5일 근무를 시행하고 있다. 이와 비교하여 볼 때 두피관리 종사자는 월 평균 휴일이 적으므로 휴일이 3~4일인 집단이 직무

자체 만족이 낮게 나타나게 되며, 휴일이 7일인 집단을 제외하고 모두 이직고려를 높게 인식하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과로 이직률을 줄이고 효율적인 업무를 위해 점차적으로 주 5일 근무의 형태로 전환되어야 할 것이라고 본다. 또한 휴일이 7일이상인 집단의 경우, 휴일을 활용하여 교육을 받을 수 있는 체계가 되어 있어 교육체계에 대해서 만족하는 것으로 볼 수 있다. 이는 이 정립³⁷⁾의 연구에서 미용관련 세미나 및 교육을 듣지 않는 이유로 ‘시간이 없어서’가 가장 많은 이유로 나타나 미용사의 복리후생의 개선점으로 근무시간의 단축과 주 5일 근무 정착 등을 제시하였는데, 두피관리 종사자도 이와 같은 개선책이 필요하다고 사료된다.

[표 10] 월 평균 휴일 수에 따른 직업만족도 요인의 차이

월평균 휴일수	1~2일 (N=36)		3~4일 (N=118)		5~6일 (N=60)		7일 이상 (N=19)		F
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	
직업만족도 요인									
동료관계만족	0.10	1.28	-0.12	0.89	0.11	1.06	0.17	0.85	1.095
직무자체만족	0.29	1.19	-0.25	0.90	0.23	1.00	0.24	0.93	5.091 **
	A		B		A		A		
이직고려	0.05	0.94	-0.05	0.89	0.24	1.06	-0.53	1.37	3.068 *
	A		A		A		B		
급여체계만족	-0.46	0.92	0.04	0.97	0.17	1.03	0.07	1.05	3.386 *
	B		A		A		A		
교육체계만족	-0.23	1.03	-0.04	0.94	0.03	1.01	0.56	1.12	2.728 *
	B		B		B		A		
승진체계만족	0.08	1.32	0.01	0.92	-0.08	1.00	0.03	0.81	0.213

*P<.05, **P<.01, 던컨 테스트 결과는 A>B로 표시함.

5) 근무 연수에 따른 직업만족도 요인의 차이

37) 이정립(2007), 전계논문, p.86

<표 11>은 두피관리 종사자의 근무 연수에 따라 직무자체만족에서 유의한 차이($p<.01$), 이직고려에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<.05$).

근무 연수가 5년 이상 집단이 직무자체에 만족한다고 하여 안철우, 김정원³⁸⁾의 연구결과 10년 이상 장기근무자, 다음으로 1~6년 근무자가 업무 관련하여 만족한다는 결과와 비슷한 결과로 나타났으며, 3~5년 미만과 5년 이상 집단을 제외하고 모두 이직고려를 해 본 것으로 나타났다.

이것은 김은경³⁹⁾의 연구에서 근무기간이 높을수록 직무만족이 높았다는 결과처럼 5년 이상의 근무자가 직무자체에 대하여 만족을 하게 되며, 앞의 <표 8>의 결과와 마찬가지로 전문직의 특성상 5년 이상 근무를 하여 5년 이상의 경력을 갖게 되면, 어느 정도의 전문적인 기술을 습득한 단계가 되어 직무자체에 만족한다고 볼 수 있다. 또한 한 근무지에서 3년 이상 집단은 근무지에서 어느 정도의 보상과 급여, 기술 습득 등 안정적인 단계에 들어가는 것이므로 이직을 고려 해보지 않는 것으로 볼 수 있다.

[표 11] 근무 연수에 따른 직업만족도 요인의 차이

근무 연수 직업만족도 요인	1년 미만 (N=93)		1~2년 미만 (N=77)		2~3년 미만 (N=25)		3~5년 미만 (N=22)		5년 이상 (N=16)		F
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	
동료관계 만족	0.00	1.06	-0.03	0.85	-0.19	1.05	0.16	1.21	0.23	0.95	0.605
직무자체 만족	-0.06	0.96	-0.22	0.98	0.18	1.24	0.45	0.76	0.54	0.83	3.704 **
	BC		C		ABC		AB		A		
이직고려	-0.02	1.03	0.08	0.91	0.37	0.98	-0.18	1.07	-0.56	1.00	2.484 *
	A		A		A		AB		B		
급여체계 만족	-0.15	1.05	0.04	0.91	0.06	0.98	0.03	0.92	0.56	1.15	1.871
교육체계 만족	-0.02	1.06	-0.11	1.00	0.03	0.87	0.09	0.85	0.50	0.93	1.295
승진체계 만족	0.02	1.09	0.02	0.87	-0.06	1.17	-0.16	0.84	0.08	1.02	0.217

* $P<.05$, ** $P<.01$, 던컨테스트 결과는 A>B>C로 표시함.

38) 안철우, 김정원(2008), 전제논문, p.32

39) 김은경(2005), 「미용사와 피부관리사의 직무만족도 및 이직의사 견해분석」, 고신대학교 보건대학원 석사학위 논문, p.24

6) 이직 변인에 따른 직업만족도 요인의 차이

(1) 이직 여부에 따른 직업만족도 요인의 차이

<표 12>는 두피관리 종사자의 이직 여부에 따라 이직고려와 승진체제만족에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<.05$).

이직경험이 있다고 응답한 집단의 이직고려 정도가 없다고 응답한 집단보다 상대적으로 높게 나타났다. 또한, 이직경험이 없다고 응답한 집단이 이직경험이 있다고 응답한 집단보다 승진체제만족이 상대적으로 높게 나타났다.

이를 통해 이직 경험이 있는 집단이 다시 이직을 생각하며, 이직 경험이 없는 집단은 이직 경험이 없으므로 다른 근무지의 승진체제와 비교하여 판단할 수 없어 현 근무지의 승진체제에 만족하는 것으로 사료된다.

[표 12] 이직 여부에 따른 직업만족도 요인의 차이

이직 여부 직업만족도 요인	없음 (N=42)		있음 (N=191)		t
	M.	S.D.	M.	S.D.	
동료관계만족	-0.03	0.85	0.01	1.03	-0.223
직무자체만족	-0.06	0.92	0.01	1.02	-0.419
이직고려	-0.33	0.96	0.07	1.00	-2.357 *
급여체제만족	-0.25	1.03	0.05	0.99	-1.762
교육체제만족	-0.07	0.85	0.02	1.03	-0.490
승진체제만족	0.30	1.17	-0.06	0.95	2.130 *

* $P<.05$

(2) 이직 경험에 따른 직업만족도 요인의 차이

<표 13>은 두피관리 종사자의 이직 경험에 따라 이직고려에서 유의한 차이($p<.001$), 급여체계만족에서 유의한 차이($p<.05$), 승진체계만족에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<.01$).

이직 경험이 4회 이상인 집단일 경우 다시 이직을 고려하는 것으로 나타났으며, 승진체계에서는 만족하지 않는 것으로 나타났다.

이직 경험이 많을수록 다시 이직을 고려하며, 이직 경험이 많을수록 현 근무지의 승진체계와 전 근무지의 승진체계를 비교해 볼 수 있어 체계가 잘 되어 있지 않을 경우 불만을 가질 수 있으므로 이직 경험이 많을수록 승진체계에 대한 만족도가 떨어질 수 있다고 볼 수 있다.

[표 13] 이직 경험에 따른 직업만족도 요인의 차이

이직 경험 직업만족도 요인	없음 (N=42)		1회 (N=79)		2회 (N=47)		3회 (N=30)		4회 이상 (N=35)		F
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	
동료관계만족	-0.03	0.85	-0.05	0.93	0.04	1.11	-0.16	1.04	0.22	1.14	0.689
직무자체만족	-0.06	0.92	-0.04	0.93	-0.17	1.04	0.23	1.07	0.18	1.10	1.083
이직고려	-0.33	0.96	-0.21	0.79	0.08	0.99	0.16	1.05	0.62	1.17	5.997 ***
	C		AB		AB		B		A		
급여체계만족	-0.25	1.03	-0.14	1.03	0.16	0.90	0.04	0.84	0.37	1.05	2.627 *
	A		A		A		A		A		
교육체계만족	-0.07	0.85	0.09	1.16	-0.25	0.83	-0.01	1.01	0.22	0.94	1.344
승진체계만족	0.30	1.17	0.13	0.80	-0.06	0.93	-0.10	1.01	-0.48	1.12	3.512 **
	C		C		AB		AB		A		

* $P<.05$, ** $P<.01$, *** $P<.001$, 던컨테스트 결과는 A>B>C로 표시함.

(3) 이직 이유에 따른 직업만족도 요인의 차이

<표14>는 두피관리 종사자의 이직 이유에 따라 직무자체만족에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<.01$). 이직이유가 ‘업무량이 많았기 때문에’에서 직무자체에 대한 만족이 낮은 것으로 나타났다. 업무량이 많을 경우 일의 능률이 떨어지고, 업무를 효율적으로 처리 할 수 없어 직무자체에 대한 만족도가 떨어지는 것으로 볼 수 있다. 이러한 직무자체의 만족도를 높일 수 있는 방안으로 직원 수의 보강이나 교대근무, 과다한 업무량에 대한 수당지급 등의 보상이 필요 할 것으로 사료된다.

[표 14] 이직 이유에 따른 직업만족도 요인의 차이

이직 이유	임금조건 때문에 (N=40)		직장 내 인간관계 때문에 (N=41)		업무량이 많았기 때문에 (N=10)		작업환경 때문에 (N=46)		두피 관리실 전망을 보고 (N=28)		기타 (N=23)		F
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	
직업만족도 요인													
동료관계 만족	-0.21	1.16	0.21	0.86	-0.41	0.37	0.09	1.00	-0.05	1.02	0.28	1.03	1.506
직무자체 만족	-0.27	0.88	-0.27	0.93	-0.49	0.98	0.06	0.88	0.29	1.18	0.56	0.99	3.950 **
	BC		BC		C		ABC		AB		A		
이직고려	0.17	0.92	0.21	1.01	-0.25	0.70	0.19	1.02	-0.05	1.10	-0.07	1.15	0.714
급여체계 만족	-0.12	0.99	0.20	0.99	0.12	0.70	0.07	1.05	-0.01	1.05	0.32	0.76	0.793
교육체계 만족	-0.10	1.19	0.02	0.88	-0.27	0.95	0.23	1.06	-0.12	1.18	-0.06	0.69	0.779
승진체계 만족	-0.14	0.89	-0.09	0.99	-0.44	0.91	-0.06	0.87	0.03	1.12	0.12	0.95	0.603

** $P<.01$, 던컨테스트 결과는 A>B>C로 표시함.

6. 두피관리 종사자의 근무실태에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

두피관리 종사자의 근무실태에 따라 두피관리실 문제점 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위해 t-test와 분산분석을 한 결과는 다음과 같았다.

1) 근무지 형태에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

두피관리 종사자의 근무실태 요인 중에서도 근무지 형태에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이는 나타나지 않았다<표 15>.

다른 업무가 함께 이루어지는 관리실보다는 두피관리만을 하는 전문 관리실이 좀 더 전문적인 체계가 이루어져 있겠지만, 아직까지 근무조건은 현 미용 산업의 근무조건과 비슷하여 문제점 인식 요인은 두 집단이 모두 인식 할 것으로 사료된다.

[표 15] 근무지 형태에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

근무지 형태 두피관리실 문제점 인식 요인	두피관리만 하는 전문관리실 (N=41)		다른 미용업무가 함께 이루어지는 관리실 (N=192)		t
	M.	S.D.	M.	S.D.	
직무환경 체계 불만	-0.24	0.94	0.05	1.01	-1.684
보상 및 급여체계 불만	0.17	1.25	-0.04	0.94	0.980
복지체계 불만	-0.24	0.97	0.05	1.00	-1.704

2) 두피관리 총 경력에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

두피관리 종사자의 두피관리 총 경력에 따른 두피관리실 문제점 인식 요

인의 차이는 나타나지 않았다<표 16>.

아직까지 체계화 되지 못한 직무환경과 급여, 복지 체계 등의 두피관리실의 문제점 요인은 경력에 상관없이 인식 되는 것으로 볼 수 있다.

[표 16] 두피관리 총 경력에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

두피관리 경력	1년 미만 (N=60)		1~2년 미만 (N=91)		2~3년 미만 (N=31)		3~5년 미만 (N=30)		5년 이상 (N=21)		F
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	
두피관리실 문제점 인 식 요인											
직무환경 체계 불만	-0.10	1.10	0.20	0.97	-0.26	0.92	0.03	0.93	-0.24	0.95	1.889
보상 및 급 여체계 불 만	-0.18	1.04	0.09	0.78	-0.06	1.04	0.37	1.15	-0.29	1.31	2.242
복지체계 불만	0.14	1.17	0.04	0.88	-0.05	0.95	-0.10	0.97	-0.36	1.08	1.115

3) 1일 평균 근무시간에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

<표 17>은 두피관리 종사자의 1일 평균 근무시간에 따라 복지체계 불만에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($p<.01$).

1일 평균 근무시간이 12시간 이상인 집단이 복지체계 불만을 높게 인식하고 있었다. 미용 산업에서 열악한 부분 중의 하나가 긴 근무시간과 휴일 부족이다. 이러한 근무환경에서 12시간 이상의 집단이 복지체계 불만을 갖는 것은 당연한 결과이며, 이는 두피관리실의 문제점 중에서 앞으로 개선되어야 할 중요한 부분 중의 하나로 볼 수 있다. 또한 김 명해⁴⁰⁾의 연구결

40) 김명해(2006), 전개논문, p.81

과에서 근무시간이 길수록 직무 스트레스가 높은 것으로 나타나 일의 능력과 효율적인 수행을 높이기 위해서라도 1일 평균 근무시간 등을 조정해 주고, 조정이 어렵다면 이에 대한 시간외 수당을 지급하여 고용안정과 더불어 직무효율의 향상을 꾀해야 할 것이다⁴¹⁾.

[표 17] 1일 평균 근무시간에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

1일 평균 근무시간 두피관리실문제점 인식 요인	6시간 이상 ~8시간 미만 (N=17)		8시간 이상 ~10시간 미만 (N=75)		10시간 이상 ~12시간 미만 (N=127)		12시간 이상 (N=14)		F
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	
직무환경체계 불만	-0.10	0.95	0.24	0.99	-0.12	1.00	-0.12	1.03	2.244
보상 및 급여체계 불만	-0.22	0.87	-0.09	1.10	0.11	0.98	-0.28	0.67	1.361
복지체계 불만	-0.37	0.90	-0.13	0.96	0.04	0.99	0.76	1.04	4.096 **
	B		B		B		A		

**P<.01, 던컨테스트 결과는 A>B로 표시함.

4) 월 평균 휴일 수에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

<표 18>은 두피관리 종사자의 월 평균 휴일 수에 따라 직무환경체계 불만에서 유의한 차이($p<.05$), 복지체계 불만에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<.001$).

월 평균 휴일이 7일 이상인 집단은, 직무환경체계에 대한 불만을 낮게 인식하며, 월 평균 휴일이 4일 이하의 집단은 복지체계에 대한 불만을 높게 인식하고 있었다. 대부분의 직종에서 주 5일 근무를 시행하고 있지만, 미용관련업에서는 그렇게 이루어지고 있지 못하므로 휴일의 부족으로 직무

41) 이창은 외 5인(2006), 전계논문, p.350

환경과 복지체계에 불만을 갖게 되는 것으로 볼 수 있다.

이는 이 창은⁴²⁾의 연구에서도 월 평균 휴일수가 주 1회로 낮으며, 직업을 포기하고 싶은 이유로 54%가 ‘육체적으로 힘들어서’라고 대답하여 근무 환경 및 보수체계의 개선을 제시하였는데, 두피관리 종사자 역시 이러한 개선이 필요하다고 본다.

[표 18] 월 평균 휴일 수에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

월평균 휴일 수 두피관리실 문제점 인식 요인	1~2일 (N=36)		3~4일 (N=118)		5~6일 (N=60)		7일 이상 (N=19)		F
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	
직무환경체계 불만	-0.31	1.00	0.13	0.95	0.08	0.97	-0.45	1.23	3.332 *
	AB		A		A		B		
보상 및 급여체계 불만	0.08	1.00	0.08	0.88	-0.06	1.09	-0.44	1.33	1.573
복지체계 불만	0.26	1.25	0.20	0.85	-0.31	0.96	-0.73	0.91	8.372 ***
	A		A		B		B		

*P<.05, ***P<.001, 던컨테스트 결과는 A>B로 표시함.

5) 근무 연수에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

<표 19>는 두피관리 종사자의 근무 년 수에 따라 보상 및 급여체계 불만에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(p<.05).

5년 이상 집단이 보상 및 급여체계에 대한 불만을 낮게 인식하고 있었다. 한 직장에서 장기 근무 시 근무지에서 경력과 실력을 인정받게 되어 보상과 급여에 대한 대우가 잘 주어질 것이므로 보상 및 급여체계 불만 정도

42) 이창은 외 5인 (2005), 전계논문, p.350

가 낮을 것으로 사료된다. 이는 최 혜연⁴³⁾의 연구에서 미용경력에 길수록 직무만족이 높았다는 결과와 같은 결과로 볼 수 있다.

[표 19] 근무 연수에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

근무 연수 두피관리실 문제점 인식 요인	1년 미만 (N=93)		1~2년 미만 (N=77)		2~3년 미만 (N=25)		3~5년 미만 (N=22)		5년 이상 (N=16)		F
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	
직무환경 체계불만	-0.06	1.01	0.05	0.90	0.35	0.86	0.03	1.17	-0.46	1.23	1.754
보상및급여 체계불만	0.09	1.03	0.02	0.79	-0.03	0.93	0.16	1.07	-0.76	1.43	2.714 *
	A		A		A		A		B		
복지체계 불만	0.01	1.01	-0.04	0.94	0.13	1.01	-0.01	1.05	-0.10	1.21	0.171

*P<.05, 던컨테스트 결과는 A>B로 표시함.

6) 이직 변인에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

(1) 이직 여부에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

두피관리 종사자의 이직 여부에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이는 나타나지 않았다<표 20>. 두피관리 종사자가 근무 중에 문제점을 인식하였어도 이직을 하는 근무자와 이직을 하지 않는 근무자가 있을 것이므로 두피관리실의 문제점 요인은 이직 여부와는 상관없이 인식 될 것으로 사료된다.

43) 최혜연(2002), 「미용실의 마케팅 전략과 직무만족도 연구」, 중앙대학교 사회개발대학원 석사 학위논문, p.24

[표 20] 이직 여부에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

이직 여부 두피관리실 문제점 인식 요인	없음 (N=42)		있음 (N=191)		t
	M.	S.D.	M.	S.D.	
직무환경체계 불만	-0.19	0.96	0.04	1.01	-1.349
보상 및 급여체계 불만	-0.25	0.84	0.06	1.03	-1.810
복지체계 불만	0.10	0.89	-0.02	1.02	0.725

(2) 이직 경험에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

두피관리 종사자의 이직 경험에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이는 나타나지 않았다<표 21>. 이직 여부와 마찬가지로 문제점 인식을 하였어도 이직을 하지 않는 근무자도 있을 것이며 이직을 하는 근무자도 있을 것이므로 이직 경험 횟수와는 상관없이 문제점 요인은 인식 될 것으로 사료된다.

[표 21] 이직 경험에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

이직 경험 두피관리실 문제점 인식 요인	없음 (N=42)		1회 (N=79)		2회 (N=47)		3회 (N=30)		4회 이상 (N=35)		F
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	
직무환경 체계불만	-0.19	0.96	-0.08	1.00	-0.02	1.00	0.39	0.98	0.11	1.03	1.778
보상및급여 체계불만	-0.25	0.84	-0.05	0.94	-0.01	1.02	0.15	0.98	0.28	1.24	1.596
복지체계 불만	0.10	0.89	0.22	0.96	-0.18	1.03	-0.24	1.12	-0.17	1.00	2.205

(3) 이직 이유에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

두피관리 종사자의 이직 이유에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이는 나타나지 않았다<표 22>.

어떠한 이직 이유가 있어 이직을 하게 될 경우, 이직을 하는 이유뿐만 아니라 미용 산업의 취약점으로 볼 수 있는 직무환경, 보상과 급여, 복지체계 불만 등의 두피관리실의 문제점 요인은 모든 이직 이유에서 인식 될 것으로 사료된다.

[표 22] 이직 이유에 따른 두피관리실 문제점 인식 요인의 차이

이직 이유	임금조건 때문에 (N=40)		직장 내 인간관계 때문에 (N=41)		업무량이 많았기 때문에 (N=10)		작업환경 때문에 (N=46)		두피관리 실 전망을 보고 (N=28)		기타 (N=23)		F
	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	M.	S.D.	
두피관리 실문제점 인식요인													
직무환경	0.09	0.99	0.32	0.83	0.16	0.90	-0.01	1.01	-0.09	1.23	-0.13	0.98	0.936
체계불만													
보상및급													
여체계	0.28	1.04	0.16	1.00	0.16	0.70	0.09	0.99	-0.32	1.01	-0.24	1.13	1.674
불만													
복지체계													
불만	0.02	1.12	0.04	0.74	0.34	0.94	-0.09	1.01	-0.16	1.27	-0.09	1.03	0.461

7. 두피관리종사자의 두피관리실 문제점 인식이 직업만족도에 미치는 영향

두피관리 종사자가 인지하는 두피관리실의 문제점이 직업만족도에 미치는 영향력을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 하였다. 이때 두피관리실의 문제점 요인들은 단계적으로 투입되었다.

먼저, 동료관계만족에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 두피관리실의 문제점 요인들 중에서도 직무환경체계 불만이 동료관계만족에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으며($p<.01$), 그 예측력은 4.9%로 나타났다<표 23>.

직무환경체계에 대한 불만이 높을수록 동료관계에 대한 만족이 낮아지는 것을 알 수 있었다. 직무환경이 체계화 되어 있지 않으면 직무 수행 시에 동료 간에 있어 마찰이 생길 수 있으며, 직무에 관한 정보교환이 잘 이루어지지 않고 직무의 능률도 떨어져 동료 관계에 불만족이 생길 수 있을 것으로 사료된다. 이는 고 경아⁴⁴⁾의 연구에서 업무효율성이 높을수록 동료 관계가 원만한 것으로 조사된 결과와 같은 결과라고 볼 수 있다.

[표 23] 두피관리실 문제점 인식 요인이 동료관계만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	Beta	t	R ²	교정된 R ²	F
동료관계 만족	(상수)	0.000		0.000	0.049	0.045	11.872 **
	직무환경체계 불만	-0.221	-0.221	-3.446 **			

** $P<.01$

직무자체만족에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 두피관리실의 문제점 요인들 중에서도 보상 및 급여체계 불만이 직무자체만족에 부적 영향을 미치

44) 고경아(2004), 전개논문, p.73

는 것으로 나타났으며($p<.001$), 그 예측력은 5.9%로 나타났다<표 24>. 보상 및 급여체계의 불만이 높을수록 직무자체만족도 낮게 인식되고 있었다.

급여가 종업원의 기대를 충족시키고 다른 사람이나 자신의 노력에 비해 상대적으로 공정하다고 느낄 때 종업원의 직무만족은 높아지게 되며⁴⁵⁾ 보상과 급여는 직장인에게 있어 일의 능률을 올릴 수 있는 중요한 요인 중의 하나로, 이러한 보상과 급여가 제대로 이루어 지지 않았을 때 직무자체의 만족도가 낮아지는 것은 당연한 결과라고 볼 수 있다. 이러한 보상과 급여 체계의 불만은 미용분야에서 나타나는 공통적인 부분이라 할 수 있으며, 손주희⁴⁶⁾의 연구에서도 ‘부적절한 대우와 보상’을 직무의 가장 큰 스트레스 요인으로 조사되어 적절한 대우와 보상은 업무의 능률과 효율성을 높이기 위한 중요한 요소로 볼 수 있다. 따라서 적합한 근무 일수 및 근무 시간, 근무량 등에 따른 적절한 보상의 체계가 이루어져야 한다고 사료된다.

[표 24] 두피관리실 문제점 인식 요인이 직무자체만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	Beta	t	R ²	교정된 R ²	F
직무자체 만족	(상수)	0.000		0.000	0.059	0.055	14.599 ***
	보상 및 급여체계 불만	-0.244	-0.244	-3.821 ***			

*** $P<.001$

이직고려에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 두피관리실의 문제점 요인들 중에서도 보상 및 급여체계 불만과 직무환경체계 불만이 이직고려에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며($p<.001$, $p<.05$), 그 예측력은 11.6%로 나타났다<표 25>.

45) 박소영(2008), 전계논문, p.15

46) 손주희(2000), 「미용사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 연구」, 동덕여자대학교 산업대학원 석사학위논문, p.33

보상 및 급여체제와 직무환경에 체제에 불만이 높을수록 이직고려 정도가 높아지는 것으로 나타났다. 조혜영⁴⁷⁾의 연구에서 근무시간에 비해 보상이 비교적 적어 직무만족도는 낮아지고 이직 의도는 상승한다는 결과처럼 직장인에게 있어 중요한 요소인 보상과 급여에 불만이 있고, 체계화되어 있지 못한 직무환경에서는 동료 간의 만족도가 떨어지고, 직무자체만족 또한 떨어지게 되므로 이직고려에 영향을 주는 것으로 볼 수 있다.

[표 25] 두피관리실 문제점 인식 요인이 이직고려에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	Beta	t	R ²	조정된 R ²	F
이직고려	(상수)	0.000		0.000			
	보상 및 급여체제 불만	0.300	0.300	4.838 ***	0.116	0.108	22.837 ***
	직무환경체제 불만	0.161	0.161	2.592 *			

*P<.05, ***P<.001

급여체제만족에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 두피관리실의 문제점 요인들 모두 급여체제만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다<표 26>.

특히, 복지체제 불만과 보상 및 급여체제 불만은 급여체제만족에 부적 영향을 미치고(p<.001), 직무환경체제 불만은 급여체제만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며(p<.05), 그 예측력은 25.4%로 나타났다.

복지체제와 보상 및 급여체제에 대한 불만이 높을수록 급여체제만족을 낮게 인식하고 있었으며, 직무환경체제의 불만이 높을수록 급여체제만족은 높게 인식하고 있었다.

47) 조혜영(2009), 전계논문, p.92

미용 산업에서 급여의 체계가 없다는 것은 급여의 수준이 타 직종에 비하여 매우 낮기 때문으로 볼 수 있다. 이러한 급여의 체계가 없고, 휴일의 부족과 긴 작업시간 등의 낮은 복지수준은 급여체계 만족도가 떨어지는 당연한 결과로 볼 수 있으며, 이에 대한 개선으로 적은 휴일, 긴 업무량에 대한 보상체계가 이루어져야 한다고 본다. 또한 체계화 되지 못한 직무환경은 급여의 체계도 잘 이루어지지 않았을 수 있으므로 직무자의 실력이상의 급여가 책정 될 수 있어 급여체계만족이 높게 나타날 수 있는 것으로 사료된다.

[표 26] 두피관리실 문제점 인식 요인이 급여체계만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	Beta	t	R ²	교정된 R ²	F
급여체계 만족	(상수)	0.000		0.000			
	복지체계 불만	-0.360	-0.360	-6.314 ***			
	보상 및 급여체계 불만	-0.325	-0.325	-5.696 ***	0.254	0.244	25.931 ***
	직무환경체계 불만	0.134	0.134	2.342 *			

*P<.05, ***P<.001

교육체계만족에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 두피관리실의 문제점 요인들 중에서도 직무환경체계 불만이 교육체계만족에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으며(p<.01), 그 예측력은 3.7%로 나타났다<표 27>.

직무환경체계의 불만이 높을수록 교육체계만족도 낮게 인식되고 있었다. 근무지의 기술수준이 낮고, 교육훈련의 부족 등의 직무환경체계가 잘 이루어지지 않았다면, 교육체계 역시 잘 이루어지지 않은 것이므로 교육체계에 대한 만족이 낮게 나타나는 것으로 사료된다.

[표 27] 두피관리실 문제점 인식 요인이 교육체계만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	Beta	t	R ²	교정된 R ²	F
교육체계 만족	(상수)	0.000		0.000	0.037	0.033	8.949 **
	직무환경체계 불만	-0.193	-0.193	-2.992 **			

**P<.01

승진체계만족에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 두피관리실의 문제점 요인들 중에서도 보상 및 급여체계 불만이 승진체계만족에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으며($p<.05$), 그 예측력은 2.5%로 나타났다<표 28>.

보상 및 급여체계의 불만이 높을수록 승진체계만족도 낮게 인식되고 있었다. 보상 및 급여 체계에 대한 불만은 직무자의 경력과 능력을 인정받지 못함과 낮은 급여 수준에 대한 불만이므로 체계화 되지 못한 승진체계의 만족이 낮게 인식되는 것으로 볼 수 있다. 이는 장 미화⁴⁸⁾의 연구에서 경력이 높아질수록 보수, 승진을 체계적으로 실시하는 제도를 해야 할 것으로 제시하였는데 두피관리 종사자도 이와 같은 개선이 필요하다고 사료된다.

48) 장미화(2003), 「미용사의 이직에 대한 관리자와 종업원의 시각차이 및 이직률 개선방안에 관한 연구」, 조선대학교 산업대학원 석사학위논문, p.66

[표 28] 두피관리실 문제점 인식 요인이 승진체계만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	Beta	t	R ²	교정된 R ²	F
승진체계 만족	(상수)	0.000		0.000	0.025	0.020	5.824 *
	보상 및 급여체계 불만	-0.157	-0.157	-2.413 *			

*P<.05

두피관리 종사자가 인지하는 두피관리실의 문제점 요인들이 직업만족도 요인 각각에 미치는 영향을 도식화하면 다음과 같다<그림 2>.

이를 통해 직무환경체계에 대한 불만은 체계화되지 못한 직무 환경으로 인해 동료 간의 마찰을 일으킬 수 있어 동료관계에 대한 만족도가 낮게 나타나는 결과가 되며, 직무자체의 만족도 또한 떨어뜨리게 되고, 체계화되어 있지 않은 직무환경에서는 교육체계 역시 체계화가 되어있지 않는 경우가 많아 교육체계의 만족도를 떨어뜨리는 결과가 되어 이직을 고려하게 되는 결과가 된다. 또한 체계화가 되지 못해 직무자의 실력 이상의 급여가 책정되는 경우가 생길 수 있어 급여체계의 만족도에는 긍정적인 영향을 미치는 결과가 나타난 것으로 사료된다. 보상 및 급여체계에 대한 불만은 보상과 급여는 직무자에게 중요한 요소 중에 하나로 직무자체의 만족도와 급여체계의 만족을 낮게 하는 영향이 되며, 보상체계의 부족으로 승진의 체계가 잘 되어 있지 않아 승진체계에 대한 만족도가 낮게 나타나는 영향이 된다. 또한 체계화되지 못한 보상 및 급여체계는 이직고려를 높게 인식하는 영향이 되는 것으로 나타났다.

복지체계에 대한 불만은 미용 산업의 취약점으로 볼 수 있는 긴 근무시간과 부족한 휴일 상태 등의 복지수준에 비하여 낮은 급여로 책정되어 있어 급여체계에 대한 만족도가 낮게 나타나는 영향이 되는 것으로 사료된

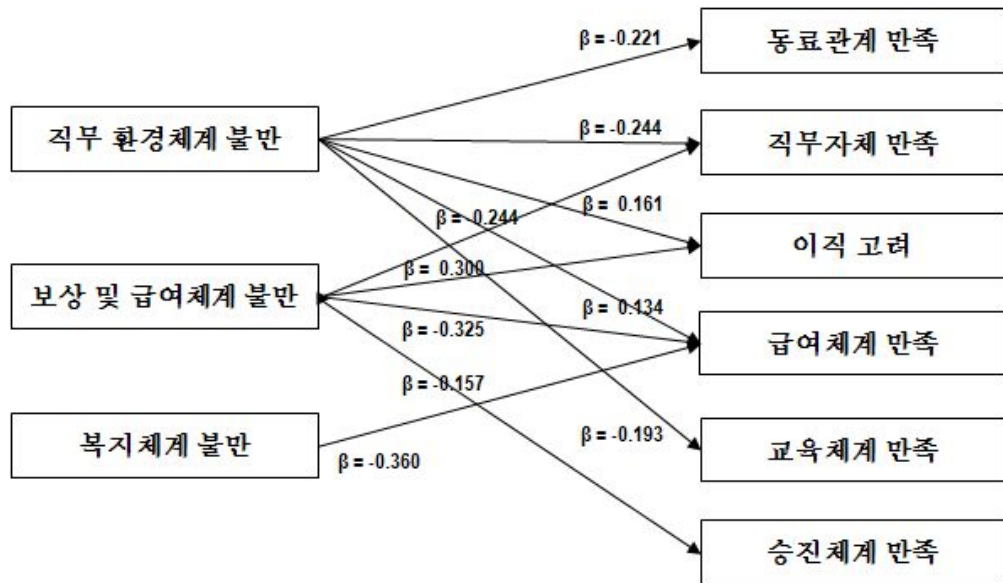
다. 이로써 문제점 요인 중 가장 많이 인식되는 요인은 직무환경 불만과 보상 및 급여체계에 대한 불만이며, 이는 직무만족도 요인 중 직무자체만족과 이직고려, 급여체계 만족에 가장 많은 영향을 미치고 있었다.

이러한 결과는 김 은경⁴⁹⁾의 연구결과 미용실 종사원의 직무상 중요한 요소로 직무자체(31.7%), 급여(29.29%)와 피부 관리실 종사원의 직무상 중요한 요소로 급여(43.96%), 직무자체(30.77%)와 비슷한 결과라고 볼 수 있으며, 이 영자⁵⁰⁾의 연구결과 미용실 종사자의 가장 큰 취약점으로 낮은 급여와 휴일이 적고 근무시간이 많은 것과도 비슷한 결과라고 할 수 있다. 또한 열악한 근무환경 개선 및 보수체계의 변화가 우선시 되어야 한다는 이창은⁵¹⁾의 연구와도 유사한 결과라고 할 수 있으며, 두피관리 종사자도 기술교육 개선, 교육훈련 보강 및 기타 관리실 내의 직무에 관련된 체계의 정립 등의 개선과 능력, 경력에 맞는 대우 및 급여책정 등의 개선과 휴일, 근무시간의 적절한 개선이 필요하다고 사료된다.

49) 김은경(2005), 전계논문, p.18

50) 이영자(2005), 전계논문, p.19

51) 이창은외 5인(2004), 전계논문, p.350



<그림 2> 두피관리실의 문제점이 직업만족도에 미치는 영향

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구의 목적은 두피관리 종사자의 직무 만족도를 조사하여 미용 산업의 취약점인 인력관리 부분과 앞으로 발전가능성을 충분히 가지고 있는 두피관리 분야의 발전을 모색하고자 함이다.

연구내용은 첫째 조사대상자의 인구 통계학적 특성을 알아보고, 둘째 두피관리 종사자의 근무실태를 알아보았다. 셋째 두피관리 종사자의 직업 만족도 차원과 두피관리실의 문제점 인식의 차원을 알아보고, 넷째 두피관리 종사자의 근무실태에 따른 직업만족도의 차이와 문제점 인식 요인의 차이를 알아보며, 마지막으로 두피관리 종사자가 인지하는 두피관리실의 문제점이 직업만족도에 미치는 영향을 알아보았다.

연구결과 첫째, 두피관리 종사자의 인구 통계학적 특성의 경우 20대 여성이 가장 높은 비율을 차지하였으며, 학력은 전문대졸, 결혼여부로는 미혼이 많았다. 월 평균 소득은 80만원 이상~100만원 미만이 가장 높고, 다음으로 100만원 이상~150만원 미만이 높은 것으로 조사되었다.

둘째, 두피관리 종사자의 근무 실태에서는 전문 관리실 보다 다른 미용업무가 함께 이루어지는 관리실이 더 많았으며, 두피관리 경력은 1년 이상~2년 미만이 가장 많았고, 다음으로 1년 미만이 많은 것으로 조사되었다. 1일 평균 근무시간은 10시간 이상~12시간 미만이 많았으며, 월 평균 휴일은 3~4일이 높게 나타났다. 근무 연수는 1년 미만이 가장 높고, 다음으로 1년 이상~2년 미만이 높은 것으로 조사되었고, 이직경험은 '있다'가 많았으며, 이직이유로는 '작업환경 때문에', '인간관계 때문에', '임금조건 때문에'로 조사되었다.

셋째, 두피관리 종사자의 직업만족도의 차원에서는 측정 문항들을 6개의 차원으로 분류하여 요인명은 동료관계만족, 직무자체만족, 이직고려, 급여

체계만족, 교육체계만족, 승진체계만족으로 명명하였다. 두피관리실의 문제점 인식의 차원에서는 측정 문항들을 3개의 차원으로 분류하여 요인명은 직무환경체계 불만, 보상 및 급여체계 불만, 복지체계 불만으로 명명하였다.

넷째, 두피관리 종사자의 근무 실태에 따른 직업만족도 요인의 차이에서는 다른 미용업무가 함께 이루어지는 관리실보다 전문 관리실에서 근무하는 두피관리 종사자가 동료관계 만족과 이직 고려를 높게 지각하고, 두피관리 총 경력에서는 5년 이상 근무자가 동료관계, 직무, 급여체계에서 만족하는 것으로 나타나 직업만족도의 요인이 어느 정도 만족된다면 장기 근무를 하는 것으로 볼 수 있다. 1일 평균 근무시간에 따라서는 12시간 이상 근무자가 직무자체에 만족하고 있으며, 월 평균 휴일이 7일 이하인 경우 이직을 고려하고 있었으며, 근무 연수에 있어서는 5년 이상 근무자가 직무자체 만족하고 3년 미만 근무자가 이직을 고려하는 것으로 나타났다. 이직에 있어서는 이직 경험자가 다시 이직을 고려하고 이직 경험이 없는 근무자가 승진체계에 만족이 높은 것으로 조사 되었다. 이직경험이 4회 이상인 경우에 다시 이직을 고려하고 승진체계에 만족하지 않는 것으로 나타나 이직 경험이 많을수록 다시 이직을 고려한다고 볼 수 있다. 이직 이유에 있어서는 업무량이 많았기 때문이라고 응답하였고, 이에 따라서는 직무자체 만족이 낮은 것으로 조사되었다. 두피관리 종사자의 근무 실태에 따른 두피 관리실 문제점 인식 요인의 차이에서는 1일 평균 근무시간에서 12시간 이상 근무자가 복지체계 불만을 높게 인식하고, 월 평균 휴일이 7일 이상인 경우 직무환경 불만을 낮게 인식하고 4일 이하 일 경우 복지체계 없음을 높게 인식하고 있어 두피관리 종사자의 휴일에 대한 개선이 필요하다고 본다. 근무 연수에 따라서는 5년 이상 근무자가 보상 및 급여체계 불만을 낮게 인식하는 것으로 나타나 장기 근무 할수록 보상, 급여체계가 잘 되어 있는 것으로 사료된다.

다섯째, 두피관리 종사자의 두피관리실 문제점 인식이 직업만족도에 미치는 영향에서는 먼저 동료관계 만족에 미치는 영향에서는 직무환경체계의 불만이 높을수록 동료관계 만족은 낮게 인식되며, 직무자체 만족에 미치는

영향에서는 보상 및 급여체계에 불만이 높을수록 직무자체에 대한 만족도가 낮게 인식되는 것으로 조사되었다. 이직고려에 미치는 영향력에서는 보상 및 급여체계와 직무환경에 불만이 높을수록 이직 고려 정도가 높아지는 것으로 나타났으며, 급여체계 만족에 미치는 영향에서는 복지체계와 보상 및 급여체계에 불만이 높을수록 급여체계 만족은 낮게 인식되고 직무환경체계의 불만이 있으면 급여체계 만족은 높게 인식되는 것으로 조사되었다. 교육체계 만족에 미치는 영향에서는 직무환경 체계에 불만이 높을수록 교육체계 만족도 낮게 인식되는 것으로 나타났으며, 승진체계 만족에 미치는 영향을 살펴본 결과 보상 및 급여체계 불만이 높을수록 승진체계에 대한 만족은 낮게 인식되는 것으로 나타났다.

또한 두피 관리 종사자의 근무실태에 따른 직업만족도 요인의 차이에서는 이직고려와 직무자체 만족에서 가장 많은 유의한 차이가 나타났음을 알 수 있었다. 총 5년 이상 경력자와 1일평균 12시간 이상 근무자, 5년 이상 근무자는 직무자체만족에서 높게 나타났으며, 이직이유로 ‘업무량이 많아서’에서 직무자체 만족이 낮게 나타났다. 또한 1일평균 근무시간과 이직이유에 따른 요인의 차이를 제외한 모든 요인에서 이직 고려를 높게 인식하는 것으로 나타나 대부분의 직업만족도 요인에서 이직 문제에 대한 개선이 필요하다고 본다. 또한 문제점 인식 요인의 차이에서는 1일 평균 근무시간과 월 평균 휴일 수, 근무 연수에 따른 문제점 인식요인으로 복지체계, 직무환경, 보상 및 급여체계 불만이 나타나 미용 산업의 가장 취약점 중의 하나인 긴 근무시간과 부족한 휴일, 낮은 급여체계가 개선이 되어야 할 점이라고 보며, 근무 연수에 따른 적절한 보상이 이루어져야 할 것이라고 본다. 마지막으로 두피관리실의 문제점 요인이 직무만족도에 미치는 영향에서는 문제점 요인으로 직무환경 불만과 보상 및 급여체계 불만이 직무자체 만족, 이직고려 급여체계 만족에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타나 직무환경과 보상 및 급여체계의 개선과 영향을 미치고 있는 직무내용, 이직문제, 급여체계의 개선이 필요하다고 사료된다.

결론적으로 두피관리 종사자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들은 미용 산업의 취약점이라 할 수 있는 높은 이직률, 체계화 되어있지 못한 직

무환경, 보상, 급여, 복지체계 등과 상관관계가 있음을 알 수 있었다. 이러한 연구를 바탕으로 두피관리 종사자의 좀 더 전문적인 관리사로의 발전과 날로 확대되어 가는 두피관련 분야의 발전을 위하여 이직률 및 직무환경, 보상과 급여체계 등의 문제가 점차 체계적으로 개선되어야 할 것으로 생각된다.

2. 제언

두피관련분야도 미용 산업의 일종으로 현재 우리나라에서 미용 산업은 직무환경, 이직문제, 급여, 복지체계가 잘 이루어지지 않고 있다. 이러한 체계화 되지 못한 문제점들이 많은 연구를 통하여 개선이 되고, 두피관련분야가 발전하기를 기대 해보며, 두피관련분야의 발전과 두피관리 종사자들의 더 나은 근무환경을 위하여 본 연구 결과가 참고가 되었으면 한다. 한편 본 연구의 한계점으로는 조사 대상자들 가운데 두피관리와 다른 미용업무를 함께 병행하는 작업 종사자들의 비율이 높기 때문에 실제로 두피 관리만을 전문적으로 하는 작업 종사자들의 직무 만족도 조사가 보다 세밀하게 이루어 지지 않았다는 것이다. 따라서 추후 이런 문제점을 개선하여 두피관리실을 분류하여 조사 연구 할 필요성이 있다. 또한 두피관리와 다른 미용업무가 함께 이루어지는 관리실에서는 업무의 명확한 분리가 이루어져 좀 더 전문적인 관리사로 자리 잡을 수 있도록 근무환경의 개선이 필요하다고 본다.

【참 고 문 헌】

1. 국내 문헌과 학위논문

김종재(1991), 『조직행동론』, 서울 : 박영사

신유근(1985), 『조직행위론』, 서울 : 다산 출판사

유민봉(1999), 『인사행정론』, 서울 : 문영사

이황희 외 2인(2006), 『Scalp Care & Medical Treatment』, 서울 : 도서
출판 청람

고경아(2004), 「미용인의 이직률 개선을 통한 미용업의 발전방안 연구」,
중앙대학교 의약식품대학원 석사학위 논문

김명혜(2006), 「헤어 미용관련 직업의 선호도와 만족도에 영향을 미치는 요인」,
숙명여자대학교 원격대학원 석사학위 논문

김은경(2005), 「미용사와 피부관리사의 직무만족도 및 이직의사 견해분석」
고신대학교 보건대학원 석사학위 논문

서삼숙(2009), 「서비스품질이 고객만족과 재방문의도에 미치는 영향에 관한 연구
: 두피관리실을 중심으로」, 용인대학교 경영대학원 석사학위논문

서상은(2006), 「음악학원 강사의 직무만족도에 관한 조사연구」,
강원대학교 교육대학원 석사학위논문

손주희(2000), 「미용사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 연구」,
동덕여자 대학교 산업대학원 석사학위논문

신태송(2002), 「사회복지 전담공무원의 직무만족에 관한 연구」,
중앙대학교 행정대학원 석사학위논문

안철우, 김정원(2008), 「헤어숍 경영자의 직무만족요인 분석」, 『국제뷰티산업학

회지』, 국제뷰티산업학회

이미나(2008), 「비정규직 학교급식 영양사의 근로실태 현황 및 직무만족도 조사」,
경기대학교 교육대학원 석사학위논문

이영자(2005), 「미용사의 근무실태 및 직무만족에 관한 연구」,
남부대학교 산업정보대학원, 석사학위논문

이정림(2007), 「헤어 미용 직업의 이직에 영향을 미치는 요인 분석」,
숙명여자대학교, 원격대학원 석사학위논문

이창은 외 5인(2006), 「네일샵 종사자들의 직업만족도 및 네일 민간자격증에 대한
인식도」, 『한국미용보건학회지』 제6차한국미용보건학회

이화정,(2006) 「두피보기와 두피관리 연구」, 『한국미용보건학회지』, 제6차한국
미용보건학회

장미화(2003), 「미용사의 이직에 대한 관리자와 종업원의 시각차이 및 이직률
개선방안에 관한 연구」, 조선대학교 산업대학원 석사학위논문

진병운(2007), 「미용사의 직무만족도와 근무환경이 이직의도에 미치는 영향」,
서경대학교 미용예술대학원 석사학위 논문

조선애(2007), 「두피 및 두발관리 실태와 만족도에 관한 연구」, 한남대학교
사회문화대학원 석사학위논문

조혜영(2009), 「피부미용사의 직무만족도와 이직의도에 관한 상관관계 연구」,
서경대학교 예술대학원 석사학위논문

최혜연(2002), 「미용실의 마케팅 전략과 직무만족도 연구」,
중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문

하성이(2006), 「탈모 두피 관리의 실태 및 고객 만족도에 관한 실증적 연구」,
중앙대학교 의약식품대학원 석사학위논문

2. 국외 문헌

Vroom. V. H. , *Work and Motivation*, New York : John Wiley and sons, Inc,
1964

Steers.R. M., and Porter. W. , *Motivation and Work Behavior*, New York :
McGraw-Hill Book Company, 1975

<인터넷 사이트>

<http://kr.blog.yahoo.com/adia8510/181>



【부 록】

= 설 문 지 =

안녕하십니까?

본 설문지의 목적은 두피관리사로서의 귀하의 직업만족도를 살펴봄으로써 두피관리 분야의 발전 방향을 모색하는 것입니다. 귀하의 소중한 응답은 오직 학문연구를 위해서만 사용될 것임을 약속드립니다. 바쁘신 가운데도 소중한 시간을 내주셔서 대단히 감사합니다.

2009년 6월 한성대학교

예술대학원

지도교수 : 최 근 희

교수님

연구자 : 박 주 희

(jh1633@hanmail.net)

※ 다음은 귀하의 근무실태에 관한 질문입니다.

1. 현재 귀하의 근무지는 어떤 형태입니까?

①두피관리만을 하는 전문관리실 ②다른 미용업무가 함께 이루어지는 관리실

2. 현재까지 귀하의 총 두피관리 경력은 어떻게 되십니까?

①1년 미만 ②1년 이상~2년 미만 ③2년 이상~3년 미만
④3년 이상~4년 미만 ⑤4년 이상~5년 미만 ⑥5년 이상~10년 미만
⑦10년 이상

3. 귀하의 1일 평균 근무시간은 어떻게 되십니까?

①6시간 이상~8시간 미만 ②8시간 이상~10시간 미만
③10시간 이상~12시간 미만 ④12시간 이상

4. 귀하의 월평균 소득은 어떻게 되십니까?

- ①80만 원 미만 ②80만 원 이상~100만 원 미만
③100만 원 이상~150만 원 미만 ④150만 원 이상~200만 원 미만
⑤200만 원 이상~250만 원 미만 ⑥250만 원 이상~300만 원 미만
⑦300만 원 이상

5. 귀하의 월평균 휴일은 어떻게 되십니까?

- ①1~2일 ②3~4일 ③5~6일 ④7일 이상

6. 귀하를 현 근무지에서 몇 년 동안 근무하고 계십니까?

- ①1년 미만 ②1년 이상~2년 미만 ③2년 이상~3년 미만
④3년 이상~4년 미만 ⑤4년 이상~5년 미만 ⑥5년 이상

7. 현 근무지를 포함하여, 귀하께서 이직한 경험은 몇 번입니까?

- ①없다 ②1회 ③2회 ④3회 ⑤4회 이상

8. 귀하께서 이직을 하셨다면 하신 이유는 무엇입니까? (한 가지만 선택)

- ①임금조건 때문에 ②직장 내 인간관계 때문에 ③전 근무처의 업무량이 많았기 때문에
④작업환경 때문에 ⑤두피관리실 전망을 보고 ⑥기타(_____)

※ 다음은 귀하의 두피관리 직업에 대한 만족도를 묻는 질문입니다.

각 질문마다 귀하의 의견과 일치하는 번호에 “O” 표 해주세요.

	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않은 편이 다	보통 이다	그런 편이 다	매우 그렇 다
1. 나는 현재 일에 보람을 느낀다	①	②	③	④	⑤
2. 나는 현재 일에 자부심을 느낀다	①	②	③	④	⑤
3. 내가 하고 있는 일은 도전적이고 창의적인 일이라고 생각한다	①	②	③	④	⑤
4. 나는 현재 업무에 애착을 가지고 있다	①	②	③	④	⑤
5. 나는 지금 적성에 맞는 일을 하고 있다	①	②	③	④	⑤
6. 현재 내 급여는 노력의 대가로 공정하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
7. 내가 현재 받고 있는 급여만으로 생활유지가 된다	①	②	③	④	⑤
8. 내가 받고 있는 급여는 나에게 일 할 의욕을 느끼게 해준다	①	②	③	④	⑤
9. 다른 근무지와 비교했을 때, 현 근무지의 급여는 공정한 편이다	①	②	③	④	⑤
10. 내가 현재 받고 있는 급여는 내가 하고 있는 일에 비해 낮다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
11. 직장동료들은 적극적이고 책임감이 강하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
12. 직장동료들은 업무가 많거나 어려운 일이 발생하였을 때 많이 도와준다	①	②	③	④	⑤
13. 직장동료 간에 협동심이 강하며 업무에 관한 정보교환이 잘 이루어진다	①	②	③	④	⑤
14. 동료들과 마음이 잘 맞아 일의 능률이 생긴다	①	②	③	④	⑤
15. 동료들과 함께 일하는 것이 즐겁고 행복하다	①	②	③	④	⑤
16. 나의 상사(또는 부하직원)는 업무적으로 늘 나에게 도움을 준다	①	②	③	④	⑤
17. 나의 상사(또는 부하직원)는 과중한 업무로 힘들 때 지지와 격려를 해준다	①	②	③	④	⑤
18. 나의 상사(또는 부하직원)는 모든 동료들에게 공정하게 대하려고 노력한다	①	②	③	④	⑤
19. 나의 상사(또는 부하직원)는 업무를 위하여 늘 연구하고 노력한다	①	②	③	④	⑤
20. 현재 근무지의 직원들은 상사의 결정이나 판단을 신뢰하고 있다	①	②	③	④	⑤
21. 내가 하고 있는 일은 나에게 발전과 성장의 기회를 준다	①	②	③	④	⑤
22. 현 근무지는 노력한 만큼 승진기회가 주어진다	①	②	③	④	⑤
23. 현 근무지는 승진을 위한 근무평가가 합리적이고 공정하게 이루어진다	①	②	③	④	⑤
24. 현재 내 직급은 나의 여건과 경력에 적합하다	①	②	③	④	⑤
25. 나는 전문지식이나 기술획득을 위해 자율적으로 각종 연수에 참가하는 편이다	①	②	③	④	⑤
26. 현 근무지에서 제공하는 교육은 실속 있는 내용으로 구성되어 있다	①	②	③	④	⑤
27. 현 근무지에서는 업무에 필요한 전문지식이나 기술을 습득할 기회가 많다	①	②	③	④	⑤
28. 현 근무지에서, 업무와 관련하여 전문교육기관의 훈련이나 교육 과정에 참여한 적이 있다	①	②	③	④	⑤
29. 나는 이직을 진지하게 고려해 본 적이 있다	①	②	③	④	⑤
30. 나는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다	①	②	③	④	⑤
31. 나는 현재 수준의 이상의 수입이 보장된다면 이직 의향이 있다	①	②	③	④	⑤
32. 나는 현재 다른 직장을 구하려고 노력하고 있다	①	②	③	④	⑤

※ 다음은 두피관리실의 문제점에 관한 질문입니다. 귀하의 의견과 일치 하는 번호에 “O” 표 해주세요.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	조금 그런 편이다	매우 그렇다
1. 한 달 평균 휴일수가 적다	①	②	③	④	⑤
2. 하루 평균 근무시간이 길다	①	②	③	④	⑤
3. 사회적 지위가 낮다	①	②	③	④	⑤
4. 기술수준이 낮다	①	②	③	④	⑤
5. 시술비용의 체계가 없다	①	②	③	④	⑤
6. 교육훈련이 부족하다	①	②	③	④	⑤
7. 경영관리가 미숙하다	①	②	③	④	⑤
8. 보험혜택이 없다	①	②	③	④	⑤
9. 급여수준이 낮다	①	②	③	④	⑤
10. 급여수준에 체계가 없다	①	②	③	④	⑤
11. 나의 능력을 제대로 평가 받지 못한다	①	②	③	④	⑤
12. 나의 경력을 제대로 평가 받지 못한다	①	②	③	④	⑤
13. 귀하는 위의 1~12번 중 두피관리실의 가장 큰 문제점이 무엇이라고 생각하십니까? (한 가지만 선택)					
①1	②2	③3	④4	⑤5	⑥6
⑦7	⑧8	⑨9	⑩10	⑪11	⑫12

※ 다음은 귀하의 일반적 특성에 관한 질문입니다.

- [illegible]

= 끝까지 응답해주셔서 대단히 감사합니다 =

ABSTRACT

Factors Affecting the Job Satisfaction of Scalp Care Workers

Park, Ju-Hee

Majoring in Hair Design

Department of Beauty Arts & Design

Graduate School of Arts

Hansung University

Today, a serious scalp problem is caused by environmental pollution, stress and others. In the past, only those in their 40's or 50's suffered from the loss of hair, but nowadays this problem is considered severe among those in their 20's or 30's. The serious scalp problem has contributed to the quick expansion of scalp-related market, and so the number of head scalp workers shows a rising trend, too. The purpose of this study is to understand the working environment and job practices of scalp care workers and thereby to find out the ways for the growth of related field.

Both methods of questionnaire survey and reference studies were used to search for the factors affecting the job satisfaction of scalp care workers. The questionnaire survey was carried out with the subjects of workers handling scalp care at hair salons and scalp care shops located in Seoul, during the period from June 22 till October 7, 2009. Out of the 250 copies of the questionnaire distributed, 233 copies

were collected and used for the final analysis.

The findings are as follows. First of all, as the result of demographic features, scalp care workers were composed mostly of single females in their 20's, which indicates this job would become promising to young females when the scalp-related field expands and grows in the future. Their schooling showed that more than half of them were graduates of a professional college or higher institution, which indicates their educational background would be elevated in the future. It is expected that their monthly average income gets considerable with their achievement of proper work experience, in view of the fact that the study survey was conducted much with the subjects having a few years' working experience.

As to the result about the working conditions of scalp care workers, the study questionnaire was composed of the issues handled at operation space where scalp care and other hairdressing jobs were done together and they accounted for a major part. Additionally, the questionnaire was much targeted toward the scalp care workers with working experience of 1- 2 years, and the topics related to them accounted for a major part. Regarding the number of monthly average off-days, turnover, and working experience, the survey was conducted with the subjects working mostly at the operation space where hairdressing jobs were done together, and the number of off-days was only a few and the separation among jobs was not clear. So, the response of turnover is considered to result from working environment, human relationship, or pay conditions.

As to the differences in scalp care workers' job satisfaction and in the factors perceived as the problems relating to their working conditions, the difference in job satisfaction was indicated high as the factor for the consideration of leaving from work among all the factors,

except the difference in job satisfaction resulting from daily average working hours and leaving from work. It was followed by a significant differences in the satisfaction with the job itself and the satisfaction with pay system. As the vulnerable areas in hairdressing industry, the unsystematic pay system and the job itself need to be improved, and particularly the factor leading to leaving from work, which was perceived high among nearly all factors, should be improved as soon as possible.

As to the difference in the factors recognized as the problems by scalp care workers, the survey indicated daily average working hours, monthly average working hours, dissatisfaction with welfare system by the working year, dissatisfaction with working environment, and dissatisfaction with compensation and pay. These results appear to be caused by the practices that the proper number of working days and working hours is not observed at most premises and the experience-based compensation is negligible, unlike in other jobs.

Finally, as the influence of the problem recognition at scalp care shops on the job satisfaction, the study indicated that the dissatisfaction with working environment system caused the low satisfaction with work partner relationship satisfaction, satisfaction with job itself, satisfaction with training system, which led to their consideration of leaving from work, while positively influencing the satisfaction with pay system. The dissatisfaction with compensation and pay system affected the satisfaction level to be low in the satisfaction with the job itself, pay system, and promotion system, which worked as the influence to consider leaving from work. The dissatisfaction with welfare system worked as the factor leading to lowering the satisfaction with pay system.

As the above findings show, the 'consideration of leaving from

work' is seen most among the job satisfaction factors for scalp workers, which needs proper response and improvement. Among the factors of problem recognition, the improvement should be made in the system of welfare, compensation, and pay, which are the weak areas in hairdressing industry, together with the improvement in working environment. Additionally, the proper measures in the system relating to turnover and pay system and the contents of job itself should be urgently taken for the improvement, in view of the fact that the dissatisfaction with working environment, compensation and pay system, welfare system affect most the 'consideration of leaving from work,' 'satisfaction with pay system,' and 'satisfaction with the job itself.'



HANSUNG
UNIVERSITY