

미용분야 종사자의 직업소명이 직무만족과 자기계발에 미치는 영향

홍 수 남[†]

한성대학교 뷰티디자인학과 조교수[†]

Effects of the vocation of beauty worker on job satisfaction and self-development

Soo Nam Hong[†]

Assistant Prof., Dept. of Beauty Design, Hansung University[†]
(2020. 6. 29 접수; 2020. 8. 31 수정; 2020. 9. 1 채택)

Abstract

The survey targeted 270 men and women in their 20s-50s who live in Seoul and Gyeonggi-do. The purpose of this study was to investigate the effect of the vocation of beauty worker on job satisfaction and self-development. The questionnaire was administered from January 5th to March 10th, 2020, and 243 responses were used for statistical analysis. 27 unanswered or unfaithful questionnaires were disregarded. Using SPSS WIN 21.0 was applied for statistical processing. First, the data was analyzed using descriptive statistical analysis, factor analysis, and reliability verification. For validity verification, one-way variance analysis, correlation analysis, and simple regression analysis were used. The results of this study are as follows. First, upon examining the hypothesis that vocation has a positive (+) effect on job satisfaction, a significant positive (+) influence was shown, and it was found that it was determined vocation is an important factor in job satisfaction for beauty industry professionals. Second, upon examining the hypothesis that vocation has a positive (+) effect on self-development, a significant positive (+) correlation was found between the self-development of beauty industry professionals and job satisfaction. Third, upon examining the hypothesis that occupational vocation has a positive (+) effect on self-development, a significant positive (+) correlation was shown between self-development and job satisfaction of beauty industry professionals.

Key Words: beauty(뷰티), occupational vocation(직업소명), job satisfaction(직무만족), self-development(자기계발)

I. 서론

개인의 자신감과 자존감의 고취를 위한 현명한

직업 선택은 직무에 대한 소명감과 만족도가 충족되어야 한다. 직업을 선택함에 있어 선택기준은 평소 자신이 목표하고 있던 직업과 자신의 이미지, 직업에 대한 비전을 고려하고 타인의 평가

[†]Corresponding author; Soo Nam Hong
Tel. +82-10-8433-5646

와 조언 등을 고려하게 된다.

2019 교육부 조사 전국 학생 2만2783명을 대상으로 희망직업에 대해서 알아본 결과, 뷰티디자이너가 초등학교는 10위, 중학생은 5위를 차지하였다(전진우, 2019). 이는 전 세계적으로 흥행하고 있는 K-Beauty와 뷰티크리에이터인 유튜버의 인기가 긍정적으로 작용한 것으로 보이며 또 다른 측면에서는 뷰티라는 분야는 인간이 생존하는 한 건강한 삶과 아름다움을 추구하는 현상도 영향을 있을 것이다. 하지만 뷰티전문가는 대면 서비스 직업이고 감정노동이 어느 정도 작용하는 분야이므로 직업소명이 없이는 지속성이 보장될 수 없는 분야이다. 또한, 근래 미용산업 분야의 다양화, 세분화, 전문화되어 다른 분야와 마찬가지로 지속적인 직무테크닉 향상교육과 마케팅 전략, 맞춤형 고객서비스 교육이 병행되어야 하며 직업에 대한 소명의식과 자기계발이 절실히 필요한 분야이다.

대부분의 직업소명의식은 사회적 승진, 사회적 지위, 금전 등의 외재적 보상 보다 개인적인 성취, 충만감, 열의, 기여, 헌신 등의 내재적 만족에 초점을 맞추고 있다(권선영, 2014). 미용인의 소명의식은 긍정적인 마인드와 태도로 접객하고 삶의 질을 높이고, 자아를 실현하는 평생직업으로 생각한다고 하였으며, 창의적인 활동으로 고객의 미적 욕구를 충족시키는 업무 특성상 재교육은 선택이 아니라 필수라고(유재선, 2018) 할 만큼 직무에 대한 만족도와 자기계발이 중요하다. 이로 인해 관련 분야 전문가 양성과 미용인으로서의 사회적 인식을 높여 종사자 스스로가 직무에 대한 만족도가 향상되고 자아실현은 물론 우수한 인력에 대한 체계적인 인적 네트워크 구축이 관련 산업발전에 중요한 역할을 할 것이다(최영재, 김윤정, 2014).

미용분야의 직업소명에 대한 선행연구를 살펴보면, 직업 전문성과 사회적지지 인식이 직무만족도에 미치는 영향(이현지, 2014), 직업 전문성과 소명의식이 직무만족도에 미치는 영향(이민화, 2017), 직무만족과 재교육 의지에 미치는 영향(유재선, 2018), 진로소명과 진로결정수준과의 관계(김혜정 외 2019) 등에 관한 연구가 보고된 바 있으나 이를 직무만족도와 자기계발에 미치는 영향을 조사한 연구는 다소 부족한 실정하기에 선행연구와의 차별성을 제시한다.

따라서 본 연구의 목적은 미용분야 종사자의 직업소명이 직무만족도와 자기계발에 미치는 영향을 알아보고자 하며, 이를 통해 미용분야 종사자의 직업관과 직업만족도를 파악함으로써 미용분야 종사자의 자존감 함양 및 삶의 질 향상, 사회적 인식변화와 근무환경 개선 및 트렌드에 민감한 분야인 만큼 급변하는 사회적 변화에 발 빠르게 대처 가능한 재교육 및 자기계발 프로그램 개발을 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직업소명

최근 소명의식이라는 개념을 직업이나 진로와 관련하여 일의 목적이나 의미로 보거나 광의에서는 삶의 목적, 삶의 의미와 연결하여 직업에 대한 전문성을 의미하는 경우가 많다.

Dik & Duffy(2009)의 연구에서 소명의식은 자신의 업무수행이 사회에 기여 가능한 여부 파악과 삶의 의미 및 목적을 가짐으로써 본인 업무를 능동적이 가능하도록 동기화시켜주는 것이라고 정의하였다.

본래의 진로소명(career calling)이란 종교 개념으로서 초기에는 신의 부름을 받은 일이라는 기독교 의미로 사용되었으나, 근래에는 일에 해 목적과 의미를 부여하는 하나의 가치로서, 최근 진로를 이해하는 새로운 패러다임으로 주목받고 있음이 확인되었다(이지원, 이기학, 2015).

소명의식에 대해서 홍다미(2017)는 직업을 선택하고 종사하면서 본인 삶과 결부시켰을 때 느끼는 삶의 태도와 가치관, 만족도가 달라질 수 있고, 이는 단순하게 생계유지 그 이상의 의미가 있으며, 이것은 직업과 진로를 선택하면서 사명감, 소명의 개념과 관련이 깊다고 하였다. 김지선(2014)의 연구에서도 직업에 대한 사명감과 소명의식이 개인 삶의 가치관과 과업에 대한 의미 등과 직결되며, 종사자가 자신의 본분과 책무, 사명감을 인지하고 과업과 자신의 업무에 의미를 부여하는 것이 워라밸을 추구하는 길이라고 제시하였다.

송진호(2016)의 연구에서는 본인 과업에 대한 소명의식이 높을수록 과업에 대해 몰입할 가능성이 크고 이로 인해 일에 대한 몰입도와 위라벨을 통해 느끼는 만족감이 개인에게 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

따라서 직업에 대한 소명의식은 직업에 대한 생계유지의 개념이 아니라 직업에 대한 가치, 개인 삶에 대한 질적 향상과 만족도로까지 연결되어 현대인에게 있어서 매우 중요한 요소이다.

2. 직무만족

직무만족은 근로자가 자신이 맡은 업무와 근로 환경에 대해서 가지고 있는 이성적 및 감성적으로 만족하는 정도를 의미하며, 이는 곧 조직의 효율성에 큰 영향을 미친다. 직무만족에 관한 연구는 Hoppock(1937년)에 의해 최초로 연구되었으며, 직무만족도에 대한 개념은 환경적, 심리적, 생리적 상황의 조화라고 정의하였다. 이민화(2017)의 연구에서 직무만족은 단순한 직무에 대한 그 자체와 급여, 승급 및 승진, 복리후생제도, 근로환경 등의 요소로 구분되며, 하위변인으로 개인만족, 직장만족으로 구분하였다. 정윤주(2015)의 연구에서 개인만족은 본인 스스로가 특정한 직무나 특별업무를 수행하고 성공적으로 성취했을 때 느끼는 자부심 및 긍정적인 만족도이며, 직장 만족은 근로에 대한 근로환경이나 조건이나 제도의 공정성과 정당성, 동일 직장 동료와의 친숙하고 인간적인 관계 등이 직장만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

선행연구에서 언급한 직무만족의 의미를 해석하면, 자신이 수행한 직무를 스스로 평가하거나 직무를 통해서 경험을 평가함으로써 얻게 되는 정서적 상태라고 정의하며, 이는 성취감과 주어진 보상에 의해서 많은 영향을 받는다고 하였다(임영미, 2013). 또한, 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구는 조직유형과 관련이 있으며, 이는 리더의 리더십과 문화적 특성으로 형성된 조직유형이 중요하다고 하였다(신정숙, 소황옥, 2015).

미용분야의 직무만족도는 대부분 이직과 직무스트레스와 관련이 깊었다. 한현주와 박선민(2019)의 연구에서 직무만족도는 직무스트레스가 높을수록 직무스트레스는 감소하였고, 정희영

(2014)은 헤어미용사의 성취동기가 직무만족도에 중요한 변수로 작용하는데 성취동기가 높을수록 직무만족도가 높다고 하였다. 또한, 박혜진과 진용미(2019)는 미용사의 직무만족도를 극대화하기 위해서는 직업성에서 더욱 높은 목표몰입을 유도하려는 방안 모색이 필요하다고 하였다.

3. 자기개발

최근 자신의 경력 향상을 위해 자기개발을 하는 경우가 많다. 자기 개발(Self-development)이라는 용어는 웹스터 사전에 등장한 것이 최근이며, 자기개발이란 용어는 국내외를 구분 짓지 않고, 20세기 후반에서야 등장한 용어이다(유주희, 2019). 자기개발은 자기(自己)라는 단어와 개발(啓發)이라는 단어가 합쳐져 이루어진 복합어로 자기는 곧, 자신을 의미하는 데 타인과 반대되는 개념으로 '자아의식 또는 자기인식 그리고 자기 의지의 실천에 대한 주제이다(유주희, 2019).

흔히 자기개발과 유사하게 사용되는 용어로는 자기개발이 있는데 이에 대한 차이점을 알아보면 다음과 같다. 개발은 지식이나 재능 따위를 발달하게 하는 것으로 외적 또는 물리적으로 어떠한 것을 이루어낸다는 뜻의 외적 성취를 강조한다면, 개발은 지능이나 슬기, 사상 따위를 깨우쳐 열어 준다는 것을 의미하는 것으로 내적으로 잠재된 것을 끌어내어 내적인 성장과 배움을 강조한다(네이버 국어사전). 또한, 자기개발이란 능률적인 행동으로 개발 목표를 설정하고 자신의 부족한 점을 보완하기 위해 지속적인 학습을 하는 경우를 의미하며, 동기의 유형은 매우 다양하다. 주로 승급 또는 승진, 높은 임금, 좋은 조건의 직장 등으로 인한 이직, 개인 인생의 목표 및 가치관 추구를 위한 목적으로 자기개발을 하는 경우가 많다.

이처럼 사람들이 자기개발을 하고는 있지만, 자기개발을 하는 동기와 필요성은 개인마다 다르다고 볼 수 있다(신수경, 2013). 이를 더욱 쉽게 설명하면, 자신 스스로가 원하는 능력, 분야, 기술 등에 대하여 발전시키는 일련의 과정이라고 할 수 있으며(주성탁, 2015), 본 연구에서의 자기개발은 개인의 능력과 역량 개발을 위해 자발적으로 경력을 개발하거나 발전시키는 행위로 정의한다.

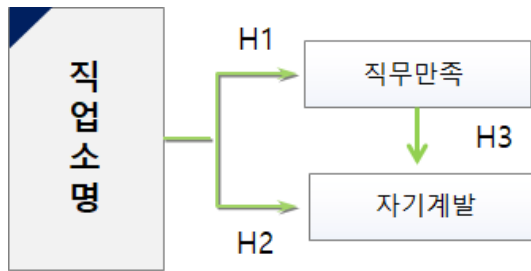
〈표 1〉 설문지의 구성

변수	내용	문항 수	척도	참고문헌
일반적 특성	연령대, 최종학력, 월평균 소득, 미용분야 근무경력	5	선다형	
직업소명	직업소명	7	5점 리커트	황서현(2015)
직무만족	구전의도	7	5점 리커트	한중국(2015)
자기계발	자기계발	6	5점 리커트	김형선(2016)

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형 및 내용

본 연구는 미용분야 종사자의 직업소명이 직무만족과 자기계발에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 이에 따라 직업소명을 단일요인으로 설정하고, 직무만족과 자기계발에 미치는 영향을 분석하고자 연구모형을 설정하였다(그림 1).



〈그림 1〉 연구모형

2. 연구가설

- H1. 미용분야 종사자의 직업소명은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2. 미용분야 종사자의 직업소명은 자기계발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3. 미용분야 종사자의 직무만족은 자기계발에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 조사대상 및 방법

조사대상자는 서울, 경기도에 거주하는 미용분야 종사자 20~50대 남녀 270명을 대상으로 설문 조사를 하였다. 설문 기간은 2020년 1월 5일~3월

10일까지이며, 설문과정에서 답변 미기재와 불성실한 설문지 27부를 제외한 나머지 243부를 통계 분석에 활용하였다.

4. 측정도구 및 설문지 구성

조사내용은 일반적 특성 5문항, 직업소명에 관한 7문항은 황서현(2015)의 설문문항을, 직무만족에 관한 7문항은 한중국(2015), 자기계발에 관한 6문항은 김형선(2016)의 문항을 참고하여 본 연구에 맞게〈표 1〉과 같이 수정·보완하였다.

5 자료 분석 방법

본 연구의 자료분석을 위해 신뢰성이 낮고 기재가 누락된 등의 자료를 제외한 자료를 부호화하여 각각 전산 입력시킨 후 SPSS 21.0 Version 프로그램을 이용하여 결과를 통계적으로 분석하였다. 구체적으로 다음과 같은 분석을 실시하였다. 첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 셋째, 미용분야 종사자의 직업소명, 직무만족도, 자기계발에 대해 알아보고, 조사대상자의 일반적 특성에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 일원변량분석(One way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검정 방법으로는 Duncan test를 실시하였다. 넷째, 각 변수 간 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였고, 미용분야 종사자의 직업소명이 직무만족도와 자기계발에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단순회귀분석을 실시하였다.

〈표 2〉 조사대상자의 일반적 특성

아홉 분		빈도(n)	퍼센트(%)
성별	남성	43	17.7
	여성	200	82.3
연령대	10대	25	10.3
	20대	129	53.1
	30대 이상	89	36.6
최종학력	고졸 이하	11	4.5
	2년제 졸	179	73.7
	4년제 졸	53	21.8
월평균 소득	100만 원 미만	28	11.5
	100-200만 원 미만	108	44.4
	200만 원 이상	107	44.0
미용분야 근무경력	6개월 미만	65	26.7
	6개월-1년 미만	67	27.6
	1년 이상	111	45.7
전체		243	100.0

IV. 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 한 결과는 〈표 2〉와 같다. 분석 결과 성별은 남성 43명(17.7%), 여성 200명(82.3%)으로 나타났고, 연령대는 10대 25명(10.3%), 20대 129명(53.1%), 30대~50대는 89명(36.6%)으로 나타났다. 최종학력은 고졸 이하 11명(4.5%), 2년제 졸 179명(73.7%), 4년제 졸 53명(21.8%)으로 나타났고, 월평균 소득은 100만 원 미만 28명(11.5%), 100-200만 원 미만 108명(44.4%), 200만 원 이상 107명(44.0%)으로 나타났다. 미용분야 근무경력 6개월 미만 65명(26.7%), 6개월-1년 미만 67명(27.6%), 1년 이상 111명(45.7%)으로 나타났다.

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

타당도란 자료를 수집하는 방법에서 그것이 개념이나 대상을 얼마나 대표하고 측정하고 있는가의 정도를 말하며, 연구의 목적을 달성하기 위해

개발되는 측정 도구가 조사자가 측정하고자 하는 속성에 대한 정확한 대표치인가를 적용 할 수 있는가를 나타내는 정도이다(성태제, 2007).

또한, 내적 일관성에 근거한 Cronbach's α 계수를 산출하여 개별항목과 전체항목에 대한 신뢰도를 평가하였다. 탐색적 연구에서는 알파 계수의 값을 0.5를 기준으로 신뢰성을 판단하며 일반적으로 알파 계수가 0.6~0.7 이상이면 척도의 신뢰성이 확보되었다고 할 수 있다(채서일, 2004).

1) 직업소명에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

직업소명에 대한 타당도와 신뢰도 검증 결과는 〈표 3〉과 같다. 요인분석 결과, KMO 측도는 0.896으로 높게 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과는 1051.255($p < .001$)로 요인분석을 하는 것이 적절한 것으로 분석되었다. 고유값(Eigen values)을 토대로 1개 요인을 추출하였으며, 전체 설명력은 65.629%로 나타났다. 즉, 추출된 요인 1(65.629%)은 '직업소명'으로 명명하였고, 1개 요인의 요인 적재치는 .40 이상으로서 구성개념의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있으며, 신뢰도 또한, .60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3〉 직업소명에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

요인	문항	성분
		요인1
요인1 직업소명	5. 나의 직업을 위해 투자하는 그것들은 더욱 나은 미래를 위한 소명이라고 생각한다.	.861
	6. 나의 직업을 위해서라면 새로운 것을 배우는 것이 중요하다고 생각한다.	.816
	2. 나의 직업의 소명감과 목표를 찾기 위해 노력한다.	.815
	7. 나의 능력을 개발할 기회가 있다는 것은 중요하다고 생각한다.	.813
	3. 나의 진로를 위해 노력하는 것은 개인적 성장에 이바지한다고 생각한다.	.799
	1. 나의 직업은 공동체에 중요한 이바지를 할 수 있다고 믿는다.	.795
	4. 나는 내 삶에 진정한 목적을 부여할 직업을 선택했다.	.769
	고유향	4,594
분산설명(%)		65.629
누적분산설명(%)		65.629
신뢰도		.909
KMO=.896, Bartlett's test $\chi^2=1051.255$ ($df=21$, $p=.000$)		

〈표 4〉 직무만족에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

요인	문항	성분
		요인1
요인1 직무만족	1. 나는 현재 하는 일에 만족한다.	.857
	4. 나는 업무를 할 때 내가 가진 지식과 기술을 잘 이용하고 있다.	.851
	3. 현재 나의 업무는 진급과 능력개발에 도움 된다고 생각한다.	.820
	7. 내 직업을 지인에게도 좋은 직업이라고 추천해주고 싶다.	.804
	2. 나의 직업은 비전이 있다고 생각한다.	.788
	6. 나의 직속 상사는 업무를 잘하면 칭찬을 아끼지 않는다.	.753
	5. 현재 나의 일은 내 적성에 적합하다고 생각한다.	.682
	고유향	4,432
분산설명(%)		63.313
누적분산설명(%)		63.313
신뢰도		.901
KMO=.873, Bartlett's test $\chi^2=993.522$ ($df=21$, $p=.000$)		

2) 직무만족에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

직무만족에 대한 타당도와 신뢰도 검증 결과는 〈표 4〉와 같다. 요인분석 결과에 의하면 KMO 측도는 0.873으로 높게 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과는 993.522($p<.001$)로 요인분석을 하는 것이 적절한 것으로 분석되었다. 고유향(Eigen values)을 토대로 1개 요인을 추출하였으며, 전체 설명력은 63.313%로 나타났다. 즉, 추출된 요인 1(63.313%)은 '직무만족'으로 명명하였고, 1개의 요인 적재치는 .40 이상으로서 구성개념의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있

며, 신뢰도 또한, .60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

3) 자기개발에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

자기개발에 대한 타당도와 신뢰도 검증 결과는 〈표 5〉와 같다. 요인분석 결과에 의하면 KMO 측도는 0.854로 높게 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과는 746.608($p<.001$)로 요인분석을 하는 것이 적절한 것으로 분석되었다. 고유향(Eigen values)을 토대로 1개 요인을 추출하였으며, 전체 설명력은 63.267로 나타났다. 즉, 추출된 요인 1(63.267%)은 '자기

〈표 5〉 자기계발에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

요인	문항	성분
		요인1
요인1 자기계발	6. 자기계발은 고객 확보에 중요한 역할을 한다고 생각한다.	.878
	4. 자기계발은 고객만족도와 직결된다고 생각한다.	.799
	1. 직무에 도움이 되는 자기계발은 항상 필요하다고 생각한다.	.798
	5. 자기계발을 위해서 회사의 교육프로그램을 성실히 따른다.	.787
	2. 직무에 필요한 기술이라면 시간과 비용을 투자해서라도 배운다.	.771
	3. 직속 상사는 나에게 기술적인 부분을 교육해 준다.	.732
	고유타값	3.796
	분산설명(%)	63.267
	누적분산설명(%)	63.267
	신뢰도	.881

KMO=.854, Bartlett's test $\chi^2=746.608$ ($df=15$, $p=.000$)

〈표 6〉 각 변수 간 상관관계 검증

구분	M±SD	직업소명	직무만족	자기계발
직업소명	3.73±.607	1		
직무만족	3.51±.678	.677***	1	
자기계발	3.79±.639	.610***	.628***	1

*** $p<.001$

〈표 7〉 미용분야 종사자의 직업소명이 직무만족에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	ρ	F	R^2 (Adj. R^2)
	β	표준오차	베타				
(상수)	.691	.200		3.450	.001	204.155***	.459
직업소명	.756	.053	.677	14.288***	.000		(.456)

종속변수 : 직무만족

*** $p<.001$

계발로 명명하였고, 1개의 요인 적재치는 .40 이상으로서 구성개념의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있으며, 신뢰도 또한, .60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

3. 각 변수 간 상관관계 검증

각 변수 간 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시한 결과는 〈표 6〉과 같다. 분석결과 직업소명은 직무만족($r=.677$, $p<.001$), 자기계발($r=.610$, $p<.001$)과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 직무만족은 자기계발($r=.628$, $p<.001$)과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

5. 미용분야 종사자의 직업소명이 직무만족에 미치는 영향

미용분야 종사자의 직업소명이 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과는 〈표 7〉과 같다. 분석결과 설명력(R^2)은 0.459로 직무만족에 대한 직업소명의 전체 설명력이 45.9%로 나타났다. 또한, F 값은 204.155 ($p<.001$)인 것으로 나타났으므로 회귀식이 모델에 적합하다고 할 수 있다. 독립변수로서 직업소명($\beta=.677$, $p<.001$)은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 미용분야 종사자의 직무만족에 있어 직업소명이 중요한 요인임을 알 수 있다. 임지윤 외

〈표 8〉 미용분야 종사자의 직업소명이 자기계발에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R ² (Adj.R ²)
	β	표준오차	베타				
(상수)	1.393	.203		6.849	.000		.371
직업소명	.642	.054	.610	11.935***	.000	142.449***	(.369)

종속변수 : 자기계발

***p<.001

〈표 9〉 미용분야 종사자의 직무만족이 자기계발에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R ² (Adj.R ²)
	β	표준오차	베타				
(상수)	1.708	.169		10.098	.000		.395
직무만족	.592	.047	.628	12.531***	.000	157.019***	(.392)

종속변수 : 자기계발

***p<.001

(2014)의 연구에서도 진로소명의식이 높을수록 힘든 현실에도 불구하고 자신의 진로 및 직업을 유지한다고 하였고, 박숙자와 한채정(2014)의 연구에서도 미용직업에 대한 정체성은 직무만족에 중요한 요인이라고 하였으며, 송소진(2009)의 연구에서도 미용사의 직업정체성과 자아존중감은 직무만족에 유의한 영향을 미친다고 하여 본 연구를 뒷받침해준다.

6. 미용분야 종사자의 직업소명이 자기계발에 미치는 영향

미용분야 종사자의 직업소명이 자기계발에 미치는 영향을 검증하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과는〈표 8〉과 같다. 분석결과 설명력(R²)은 0.371로 자기계발에 대한 직업소명의 전체 설명력이 37.1%로 나타났다. 또한, F값은 142.449 (p<.001)인 것으로 나타났으므로 회귀식이 모델에 적합하다고 할 수 있다. 독립변수로서 직업소명(β=.610, p<.001)은 자기계발에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 미용분야 종사자의 자기계발에 있어 직업소명이 중요한 요인임을 알 수 있다. 권선영(2013)의 연구에서 직업 성공에서 직업소명이 중요하고, 세부적으로는 개인이 처해 있는 가족과 공동체 등의 환경적인 영향을 받는다고 하였으며, 소명의식을 높이는 방안으로 가족과 주변인의 응원과 격려가 중요하다고 하였다. 또한, 소명의식이 높을수록 재교육 의지가 높게

나타났는데 이는 자기계발과 직접적인 관련이 있어 본 연구 결과를 보완해준다. 신미경(2020)의 연구에서도 직업의 소명과 전문성을 높이고 적극적으로 개발하기 위해서는 관련 분야 교육프로그램의 실행과 올바른 보상 등이 중요한 역할을 한다고 하여 본 연구를 뒷받침해준다.

7. 미용분야 종사자의 직무만족이 자기계발에 미치는 영향

미용분야 종사자의 직무만족이 자기계발에 미치는 영향을 검증하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과는〈표 9〉와 같다. 분석결과 설명력(R²)은 0.395로 자기계발에 대한 직무만족의 전체 설명력이 39.5%로 나타났다. 또한, F값은 157.019 (p<.001)인 것으로 나타났으므로 회귀식이 모델에 적합하다고 할 수 있다. 독립변수로서 직무만족(β=.628, p<.001)은 자기계발에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 미용분야 종사자의 자기계발에 있어 직무만족이 중요한 요인임을 알 수 있다. 김명옥(2020)의 연구에서 조직에 대한 충성심과 조직의 비전, 목표를 신뢰하고 자기계발의 기회와 능력 발휘를 할 수 있는 근무환경과 경제적으로 안정된 조건이 준비된다면 이직의도는 감소하고 직무에 대한 만족이 향상된다고 하였고, 광기숙과 송연숙(2014)의 연구에서도 직무만족을 높이는 요인 중 교육, 인간관계와 근무환경은 이직의도를 낮춘다고 하여 본 연구결과를 지지해준다.

V. 결 론

본 연구는 미용분야 종사자의 직업소명이 직무만족과 자기계발에 미치는 영향을 알아보고자 하였으며 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 미용분야 종사자의 직업소명이 직무만족의 정(+)의 영향 가설 검증한 결과, 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 미용분야 종사자의 직무만족에 있어 직업소명이 중요한 요인으로 작용하였다. 둘째, 미용분야 종사자의 직업소명은 자기계발의 정(+)의 영향 가설검증 결과, 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 미용분야 종사자의 자기계발에 있어 직업소명이 중요한 요인으로 작용하였다. 셋째, 미용분야 종사자의 직무만족이 자기계발의 정(+)의 영향 가설 검증한 결과, 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 미용분야 종사자의 직무만족에 있어 자기계발이 중요한 요인으로 작용하였다.

따라서 본 연구의 결과를 풀어서 해석해 보면 다음과 같다. 미용분야는 서비스 분야로 타인을 아름답게 연출해주어야 하는 소명감을 가지고 있으며, 이러한 소명감을 성취하기 위해서는 트렌드에 민감한 분야인 만큼 꾸준한 학습과 감각 향상 교육 및 자기계발이 필요하다. 또한, 자신의 직무에 만족할수록 자기계발 하려는 의지가 뚜렷하고 목표의식이 높기에 관련 산업분야에서는 이를 충족시킬 수 있는 다양한 온·오프라인의 교육이 활성화되고 지속해서 운영된다면 전문가의 역량 함양에 큰 도움이 될 것으로 판단한다. 이로 인해 미용인의 전문지식 분야에서의 사회적인 인식 향상, 직업군의 잦은 이직률 감소방안, 체계적이고 창의적인 전문가로서의 직업의식 고취는 물론이고, 뷰티산업의 발전과 더불어 고품격 고객서비스 전략산업으로 지속 성장하기를 기대한다.

본 연구의 제언점은 조사대상을 선정하면서 오피스 및 프리랜서를 구분하고 매출 여부에 따른 다양한 조사를 진행하지 못해 미용분야의 직업소명에 따른 직무만족도와 자기계발을 판단하기에는 객관화되지는 못했다. 따라서 제시한 부족 내용을 토대로 보완하여 후속연구가 진행되었으면 하는 바람이다.

참고문헌

- 김명옥. (2020). *헤어미용 산업 종사자들의 직업 가치관과 윤리의식이 조직신뢰 및 이직의도에 미치는 영향*. 서경대학교 대학원 박사학위논문.
- 김지선. (2014). *소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향: 소명실행과 기본심리욕구의 매개효과를 중심으로*. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 김운태. (2012). 초등교원들의 여가활동이 교사 효능감과 교직원만족도에 미치는 영향. *한국의상디자인학회지*, 16(4), 33-51.
- 김혜정, 이재은, 전해정. (2019). 미용전공 대학생이 지각한 진로소명과 진로결정수준과의 관계. *홀리스틱융합교육연구*, 23(4), 19-34.
- 김형선. (2016). *교사 성과상여급 지급의 공정성, 피드백 수용도, 자기계발 동기, 조직 헌신 간의 구조 관계*. 인천대학교 대학원 박사학위논문.
- 곽기숙, 송연숙(2014). 한국 헤어미용 서비스산업 종사자들의 직무만족요인과 직업 만족도 및 이직의도와와의 관계. *한국미용학회지*, 20(4), 583-589.
- 권선영. (2014) *한국형 직업소명 척도개발 및 타당화 연구*. 호서대학교 대학원 박사학위논문.
- 네이버 국어사전. 개발, 계발. 자료검색일 2020. 6. 15, 자료출처 <https://ko.dict.naver.com/#/correct/korean/info?seq=265>.
- 박숙자, 한채정. (2014). 뷰티 직영프랜차이즈 소속 관리사의 직업 정체성과 직무만족도에 관한 연구: 피부관리실 중심으로. *대한미용학회지*, 10(3), 239-244.
- 박혜진, 진용미. (2019). 미용사의 목표설정과 목표몰입이 직무만족도에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 25(1), 173-179.
- 신미경. (2020). *헤어미용인의 직업 전문성인식이 직무만족도에 미치는 영향 연구: 직무스트레스를 매개변인으로, 사회적 지지를 조절변인으로 하여*. 웨스턴민스터 신학대학원.
- 신수경. (2013). *성인학습자들의 자기계발 학습 참여 과정 연구*. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 신정숙, 소황옥. (2015). 패션기업 조직유형이 디자이너의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. *한국의상디자인학회지*, 17(3), 115-133.

- 송소진. (2009). *미용사의 자아존중감과 직업적 정체성이 직무만족도에 미치는 영향*. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 송진호. (2016). *직장인의 소명의식, 일몰입, 일가치감, 직무만족 및 삶의 질 간의 구조적 관계 연구*. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 성태제. (2007). *알기 쉬운 통계분석*. 서울: 학지사.
- 이지원, 이기학. (2015). 학생의 진로소명과 삶의 만족의 관계: 진로결정몰입과 전공 만족의 매개효과. *한국심리학회지*, 27(4), 955-956.
- 이민화. (2017). *헤어미용인의 직업전문성 및 소명의식이 직무만족도에 미치는 영향*. 대전대학교 대학원 석사학위논문.
- 이현지. (2014). *미용실 종사자의 직업전문성 인식과 사회적지지 인식이 직무만족에 미치는 영향*. 서경대학교 대학원 석사학위논문.
- 임지윤, 신용환, 이창환, 손우, 하유진. (2014). 예술계 고등학생의 소명의식과 부정적 진로조인 수용성: 확인편향의 매개효과와 행동활성화체계 주관적 성적 조절효과. *한국심리학회: 학교*, 11(1), 227-251.
- 임영미. (2013). 미용실 CS교육에 따른 직무만족도, 서비스품질, 고객만족도 차이. *한국미용학회지*, 19(1), 1-10.
- 유재선. (2018). *헤어미용인의 소명의식이 직무만족과 재교육 의지에 미치는 영향*. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 유주희. (2019). *기업교육 명강사의 전문성 확보를 위한 자기계발 사례연구*. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 전진우. (2019. 12. 10). 장래희망 초등생 1위 운동선수·3위 크리에이터...중고생은 교사. 뉴스스. 자료검색일 2020. 6. 28, 자료출처 https://newsis.com/view/?id=NISX20191210_0000855520&cID=10201&pID=10200
- 정희영. (2014). 헤어미용사의 성취동기가 직무만족도에 미치는 영향. *한국미용학회지*, 20(4), 688-695.
- 주성탁. (2015). *자기계발 교육에 대한 만족도가 직무성과에 미치는 영향*. 인하대학교대학원 석사학위논문.
- 최소라, 정성지, 김나미, 김태은, 안시현, 이민지, 장미순. (2016). 국내 패션기업 종사자의 스포츠 활동참여에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이에 대한 연구. *한국의상디자인학회지*, 18(1), 23-34.
- 최소라, 정성지, 김동진. (2016). 국내 패션기업 종사자들의 특성에 따른 직무만족, 조직 몰입, 이직의도. *한국의상디자인학회지*, 18(2), 65-78.
- 최재영, 김윤정. (2014). 미용서비스산업 종사자의 가치관에 따른 직무만족도 연구. *대한미용학회지*, 10(4), 253-260.
- 채서일. (2004). *사회과학조사방법론*. 서울: 학현사.
- 한현주, 박선민. (2019). 네일 미용 종사자들의 네일 제품 속 유해화학물질 인식과 건강자각증상, 직무스트레스, 직무만족도간 구조적 관계. *대한미용학회지*, 15(1), 79-93.
- 한종국. (2015). *직무특성이 중고령자의 직무만족도에 미치는 영향 연구: 고령친화적 인적자원 관리의 조절효과를 중심으로*. 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍다미. (2017). *직장인의 소명실행이 삶의 만족에 미치는 영향: 경력몰입과 직무만족의 매개효과를 중심으로*. 건국대학교 석사학위논문.
- 황서현. (2015). *호텔 직원의 직업소명의식과 자기주도학습, 혁신행도 및 직무성과의 구조적 관계*. 세종대학교 박사학위논문.
- Dik, B. J. & Duff, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
- Hoppock R: Job satisfaction. *J of Applied Psychol*, 3, 300-303.