

피부미용사의 일과 삶의 균형이 직무열의에 미치는 영향

배창욱

동방문화대학원 대학교 자연치유학과

The Effect of Work-Life Balance of Skin Specialist on Job Enthusiasm

Chang-Wook Bae

Department of Naturopathy, Dongbang Culture Graduate University

요약 본 연구의 목적은 피부미용사의 일과 삶의 균형이 직무열의에 미치는 영향을 분석하는데 있다. 연구대상은 K시 피부미용사 113명을 대상으로 실시하였다. 분석방법은 SPSS 18.0 프로그램을 사용하여 빈도분석, 신뢰도분석, 상관관계 분석을 실시하였으며, 변수 간의 인과관계에 대한 다중회귀분석을 실시하였다. 연구결과 피부미용사의 일과 삶의 균형이 직무열의에 미치는 영향을 살펴본 결과 일과 삶의 균형의 하위요인인 일·가정 갈등, 일·가정 촉진은 직무열의에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 하지만 피부미용사의 일과 삶의 균형의 하위요인인 가정·일 갈등, 가정·일 촉진 요인은 모두 직무열의에 긍정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 피부미용사의 일과 삶의 균형에 일이 가정에 갈등과 촉진에 대하여 직무열의에 영향력을 미치지 못하지만 가정이 일에 대한 갈등과 촉진이 직무열의가 높은 영향을 미친다는 것을 의미하는 것이다. 본 연구의 시사점은 피부미용사들의 일과 삶의 균형 유지 및 직무열의 증진을 위한 방안 마련의 기초자료가 될 것으로 사료된다.

Abstract This study analyzes the effects of the work-life balance of skin specialists on their job enthusiasm. Totally, 113 skin specialists at K city were enrolled in this study. Frequency analysis, reliability analysis, and correlation analysis were the preferred evaluation methods performed using the SPSS 18.0 program. Multiple regression analysis was performed to evaluate the causal relationship between variables. Examining the effect of work-life balance on job enthusiasm, our results found that work-family conflict and work-family promotion, which are sub-factors of work-life balance, had no significant effect on job enthusiasm. However, it was determined that all home-work conflict and home-work facilitation factors, which are sub-factors of work-life balance for skin specialists, had a positive and significant effect on job enthusiasm. These results indicate that the work-life balance of the specialist does not affect the work enthusiasm for the conflict and promotion at home. However, the conflict and promotion within the family highly influence work enthusiasm. We believe that the results of this study will serve as basic data to formulate plans for skin specialists to maintain an appropriate work-life balance, thereby enhancing their job enthusiasm.

Keywords : Skin Specialist, Work-life Balance, Work-life Balance-conflict, Work-life Balance-promotion, Job Enthusiasm

본 논문은 동방문화대학원대학교 연구과제로 수행되었음.

*Corresponding Author : Chang-Wook Bae(Dongbang Culture Graduate University)

email: bcw22@naver.com

Received October 11, 2022

Revised November 7, 2022

Accepted January 6, 2023

Published January 31, 2023

1. 서론

1.1 연구의 필요성

현대를 살아가는 사람들은 풍성한 경제와 문화를 경험하며 살아간다. 반면 내면의 갈등 해소와 평생 건강과 미용 대한 추구가 커지고 있다[1]. 근래에 와서 건강과 미용은 피부미용사의 역할과 중요성이 시대적인 요구로 증대하고 있는 실정이다.

미용이란 자기 외모의 향상과 자신의 개성을 표현하기 위해 실천하는 가장 보편적인 방법이다. 과거의 미용분야에서는 펌, 염색, 커트 등을 시술하는 헤어분야에서 대표되었지만 현재에는 미용분야가 피부미용, 메이크업, 네일 아트 등이 다양하게 생겨나 빠른 속도로 세분화되고 있다. 이중 피부미용은 예술성과 장인정신이 경쟁력의 원천으로 자리하고 있는 뷰티산업의 한 부분으로써 19세기 산업혁명 이후 미국을 비롯한 유럽을 중심으로 여성의 사회활동이 늘어나고 소득수준의 향상으로 여성의 피부미용에 대한 관심이 증대되면서 여성 전문직종으로 자리 잡기 시작하는 것이다[2]. 피부미용사의 근무조건은 고객의 미적 요구를 충족시키고 고객의 요구사항을 만족시키기 위해 많은 심리적 스트레스를 받게 됨은 물론 신체적 어려움과 더불어 건강 위험 요인이 많이 있다[3]. 이는 피부미용사가 일에서 가정으로 복귀할 때 가장 혹은 육아 및 가사 등을 병행함으로써 인해 일과 삶의 균형은 또 다른 중요 변인으로 대두된다. 즉 피부미용사의 가정에서 겪는 관계에 대하여 살펴보면 일-가정의 두 영역은 상호 영향에 대한 이론으로 분리이론(segmentation theory), 전이이론(spillover theory), 보상이론(compensation theory)으로 분류되는데, 분리이론은 직장과 가정을 각 영역으로 분리하는 것이며, 전이이론은 한 영역인 만족 혹은 불만족이 다른 영역으로 심리적으로 전이되는 관점이고, 보상이론은 한 영역의 몰입, 불만족이 다른 영역으로 몰입, 만족으로 보상을 받으려는 관점이다[4].

위와 같이 일과 가정의 갈등과 관련된 연구들은 가정에서의 일이 직장으로, 직장에서의 일이 가정으로 부정적인 영향을 미치게 된다는 이론으로 시작되었으며[5], 일과 가정의 향상 개념으로 두 영역이 서로 긍정적인 상호작용은 이론적으로 정서적 경로(affective pathway)와 도구적 경로(instrumental pathway) 모델이 제시된다[6].

정서적 경로는 일-가정의 한 역할 수행에서 얻어진 자원이 다른 역할을 수행할 때에 긍정적 도구로 간접적인

영향을 미치는 과정이고, 도구적 경로는 긍정적인 정서를 직접적으로 경험하게 되는 과정이다. 즉, 일-가정 향상은 역할 수행시 획득되는 자원이 상호간의 질적인 향상을 가져오는 형태로 설명할 수 있다. 일-가정으로는 향상은 자본(capital), 정서(affect), 개발(development), 가정-일로의 향상은 정서, 개발, 효율성(efficiency)으로 구분할 수 있으며, 일-가정 향상에 대한 주요 구성요소로는 발생된 자원, 방향과 차원, 증진시키는 경로로 구분할 수 있다[7].

또한 여러 상태에 따라 발생하게 되는 조직 구성원들의 직무소진 관련 기업에 끼치는 영향력을 최소화하기 위하여 기업들은 확실하지 않은 경영 상황에 대응하고 경쟁력을 높이기 위해 다양한 혁신 방법들을 도입하게 된다. 이때 조직 구성원들은 스트레스로 정서적으로 직무소진을 경험하게 된다[8]. 직무소진이란 심리적으로 부담이 되는 환경에 오랜시간동안 노출됨에 의해 비롯되는 생리적, 정서적, 정신적인 소진 상태로 정의된다[9]. 직무소진을 직무와 관련된 스트레스에 대한 반응으로 정의하고, 회사 동료 사람들에 대한 관심의 상실은 주로 기계적인 방식으로 사람들을 대하는 특별한 반응양상으로 나타난다고 주장하였다[10].

직무열의란 조직 구성원들 즉 피부미용사들이 자신의 역할에 있는 것을 모두 투입, 자기의 역할 수행을 위한 인지적이며, 감정적, 육체적으로 고용하고 표현하는 것이라고 한다. 이는 직무에 대한 안정성과 가용성의 심리상태의 경험으로 조직수준의 성과를 증대시키고 개인의 성장 발전에도 긍정적인 영향을 미치는 것이다. 반면 직무열의의 수준이 낮은 피부미용사인 경우 자신의 역할로부터 인지적이며 감정적, 육체적으로 분리, 방어적으로 된다는 것이다[15]. 직무열의의 개념은 직무소진에서 출발하였다[11]. 이는 업무에 대한 긍정적이고 정력적이며 헌신하고 몰두하는 마음가짐으로, 작업과 관련된 긍정적이고 성취를 하고자 하는 마음의 상태로[12], 직무소진을 겪는 피부미용사에게 나타나는 변인은 직무열의로 볼 수 있다.

이러한 선행연구 결과를 통해 피부미용사의 일과 삶의 균형이 직무열의에 미치는 영향에 대한 연구의 필요성이 대두된다. 기존 연구에서는 피부미용사를 대상으로 직무만족도, 이직의도, 삶의 질, 스트레스 등에 대한 연구는 일부 진행되었지만 피부미용사의 일과 삶의 균형 변인과 직무열의와의 효과 연구가 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 피부미용사의 일과 삶의 균형-갈등, 일과 삶의 균형-촉진, 직무열의와의 관계를 파악함으로써 피부미용사

들의 일과 삶의 균형 유지 및 직무열의의 증진을 위한 방안 마련의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 문제

본 연구의 목적은 피부미용사의 일과 삶의 균형이 직무열의에 미치는 영향에 대하여 분석하고자 한다. 이에 대한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 피부미용사의 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 피부미용사의 일과 삶의 균형-촉진이 직무열의에 어떠한 영향을 미치는가?

1.3 연구의 제한점

1. 본 연구는 K시에서 모집된 대상으로 한 연구로 전체 피부미용사로 일반화에 제한이 있다.
2. 연구대상자의 성별과 특정 직업에 국한되어 있어 다른 대상자에서 확대해석하는데 제한이 따른다.
3. 본 연구는 횡단적 연구방법이므로 시간 경과에 따른 변화를 설명할 수 없다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 2022년 07월 10일부터 2022년 09월 09일까지 K시의 피부미용사 120명을 대상으로 조사하였다. 설문조사는 사전에 연구대상자에게 설문 취지에 대해 충분히 설명한 후 자기기입식으로 실시하였다. 연구자료 총 120부의 자료를 수집한 후 연구 자료로 적절하지 않은 설문지 7부를 제외한 113부의 자료를 분석에 활용하였다.

대상은 피부미용자격증이 있으며 3개월 이상 근무한 피부미용사를 대상으로 하였으며, 남자 피부미용사는 근무인원 및 설문지가 적어 제외 하였다.

2.2 연구도구 및 신뢰도

본 연구에 사용된 도구는 인구사회학적 특성 8문항, 일과 삶의 균형 18문항, 직무열의의 17문항으로 구성되어 있다. 인구사회학적 특성에 관한 내용은 성별, 연령, 결혼상태, 종교, 직책 등으로 구성되어 조사하였다. 피부미용사의 일과 삶의 균형을 측정하기 위해 김현옥[13]이 사용한 측정도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정 및 보완하

여 또는 측정도구를 본 연구에 인용하여 사용하였으며 이는 일과 삶의 균형-갈등 10문항, 일과 삶의 균형-촉진 8문항 총 18문항으로 구성하여 각 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 신뢰도는 일과 삶의 균형-갈등의 전체 신뢰도는 .949로 높은 신뢰도를 보이고 있고, 일과 삶의 균형-촉진의 전체 신뢰도는 .818로 나타나 높은 신뢰도를 보이고 있음을 알 수 있다. 직무열의를 측정하기 위해 박경준[14]이 사용한 측정도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정 및 보완하여 또는 측정도구를 본 연구에 인용하여 사용하였으며 이 도구는 총 17문항으로 구성하여 각 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 직무열의의 신뢰도 또한 .911의 높은 신뢰도를 보이고 있다. 각 측정도구의 신뢰도는 Cronbach α 값이 최소한의 수준인 .60 이상으로 신뢰성을 확보하였다. 구체적인 신뢰도 분석결과는 Table 1과 같다.

Table 1. Reliability of key variables

Classification	Number of questions	Cronbach α
Work-life balance-conflict	10	.949
Work-life balance-promoting	8	.818
Job enthusiasm	17	.911

2.3 분석방법

본 연구에 수집된 자료처리는 SPSS 18.0 프로그램을 사용하여 유의수준 5%에서 검증하였고, 각 연구도구의 신뢰도 산출은 Cronbach α 의 계수를 이용하여 분석하였다. 피부미용사의 인구사회학적 특성은 빈도분석을 실시하여 알아보았으며, 피부미용사의 일과 삶의 균형-갈등, 일과 삶의 균형-촉진이 직무열의에 미치는 영향을 알아보기 위하여 상관관계분석 및 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 인구사회학적 특성

본 연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 피부미용사의 성별을 살펴보면 총 표본 수 여자 113명으로, 연령으로는 20대 21명(18.6%), 30대 38명(33.6%), 40대 36명(31.9%), 50대 18명(15.9%)으로 조사되었다. 결혼상태는 기혼이 59명(55.2%)로 미혼 54명(47.8%)과 비슷한 수준임을 알 수 있다. 종교는 유 50명(44.2%), 무

63명(55.8%)로 무교가 더 많은 것으로 나타났다. 직책을 살펴보면, 일반관리사가 31명(27.4%) 팀장 30명(26.5%) 실장 26명(23.0%) 원장 26명(23.0%)으로 나타났다. 근무경력은 3-5년 이상이 72명(63.7%)으로 가장 많았으며, 가족구성 형태는 부부+자녀가 68명(60.2%)으로 가장 많은 것으로 조사되었다. 가사담당에서는 본인 담당이 65명(57.5%)으로 가장 높았으며, 부부공동 29명(25.7%), 부모님 19명(16.8%) 순으로 확인되었다. 피부미용사의 일과 균형에 대한 인구사회학적 기술통계에 대하여 살펴본 결과는 Table 2와 같다.

Table 2. Demographic characteristics

Classification		Total (N=113)	
		Frequency	Ratio(%)
Sex	Female	113	100
Age	20s	21	18.6
	30s	38	33.6
	40s	36	31.9
	50s	18	15.9
Marital status	Married	59	52.2
	Single	54	47.8
Religion	Presence	50	44.2
	Absence	63	55.8
Position	General therapist	31	27.4
	Team leader	30	26.5
	part leader	26	23.0
	director	26	23.0
Work experience	less than 1 year	3	2.7
	1-3 years	7	6.2
	3-5 years	72	63.7
	5-10 years	20	17.7
	Over 10 years	11	9.7
Family composition	Parents + couple	1	.9
	Couple	10	8.8
	Couple + children	68	60.2
	Parents + couple + children	1	.9
Housekeeping charge	One-person households	33	29.2
	Me	65	57.5
	Spouse	0	0
	Couple cooperation	29	25.7
	Parents	19	16.8

3.2 주요 변수에 대한 기술통계

3.2.1 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형 및 직무 열의에 대한 기술통계

일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형과 직무 열의를 비교하기 위하여 일원배치 분산분석 후 유의수준을 분석하였다.

일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형 및 직무열의의 기술통계에 대하여 살펴본 결과는 Table 3와 같다.

Table 3. work-life balance & job enthusiasm according to general characteristics (N=113)

Variables	Work-life balance-conflict	Work-life balance-promoting	job enthusiasm
	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Age			
20s	1.88±.554	3.27±.737	3.28±.629
30s	2.20±.725	3.74±.440	3.28±.534
40s	3.16±.753	3.75±.355	3.68±.371
50s	3.03±.658	3.92±.393	3.73±.295
t to F(p)	.000***	.000***	.002**
Marital status			
Single	2.98±.787	3.81±.375	3.75±.350
Married	2.15±.743	3.55±.614	3.52±.611
t to F(p)	.000***	.008**	.016*
Religion			
Presence	2.53±.733	3.78±.415	3.63±.444
Absence	2.62±.966	3.61±.578	3.65±.548
t to F(p)	.594	.074	.810
Position			
General therapist	2.05±.664	3.41±.679	3.36±.601
Team leader	2.32±.789	3.70±.357	3.62±.487
Part leader	2.72±.744	3.79±.387	3.74±.310
Director	3.38±.676	3.88±.450	3.89±.388
t to F(p)	.000***	.003**	.000***
Work experience			
less than 1 year	3.47±1.102	3.04±.191	3.90±.278
1-3 years	2.53±.914	3.04±.918	3.04±.520
3-5 years	2.48±.938	3.69±.470	3.65±.544
5-10 years	2.70±.635	3.88±.322	3.70±.284
Over 10 years	2.84±.522	3.88±.437	3.78±.309
t to F(p)	.251	.000***	.016**
Family composition			
Parents + couple	2.00	4.38	3.18
Couple	2.13±.624	3.70±.307	3.75±.392
Couple + children	2.87±.829	3.70±.525	3.63±.465
Parents + couple + children	4.60	3.25	4.12
One-person households	2.09±.684	3.64±.557	3.61±.608
t to F(p)	.000***	.603	.675
Work experience			
Me	2.68±.915	3.70±.502	3.68±.483
Couple cooperation	2.64±.730	3.83±.309	3.73±.396
Parents	2.16±.807	3.39±.702	3.36±.629
t to F(p)	.066	.012*	.023*

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3.2.2 일과 삶의 균형에 대한 기술통계

피부미용사의 일과 삶의 균형에 대한 측정 변수는 5점 척도로 측정하였으며, 일과 삶의 균형-가등 요인의 전체는 M=2.58으로 평균 점수보다 낮게 나타났다. 그리고

일과 삶의 균형-축진 요인의 전체는 M=3.68로 평균 점수보다 높게 나타났다. 피부미용사의 일과 삶의 균형에 대한 기술통계를 살펴본 결과는 Table 4와 같다.

Table 4. Descriptive statistics on work-life balance

Classification	N	Min	Max	M	SD
Work-life balance-conflict	113	1.00	4.60	2.58	.86
Work-life balance-promoting	113	1.63	4.75	3.68	.51

N=number, Min.=minimal, Max=maximal, M=mean, SD=mean±standard deviation

3.2.3 직무열의에 대한 기술통계

피부미용사의 직무열의에 대한 측정 변수는 5점 척도로 측정하였으며, 직무열의 요인의 전체는 M=3.63으로 평균 점수보다 높게 나타났다. 피부미용사의 직무열의에 대한 기술통계를 살펴본 결과는 Table 5와 같다.

Table 5. Technical statistics on job enthusiasm

Classification	N	Min	Max	M	SD
Total	113	2.47	4.88	3.63	.50

N=number, Min.=minimal, Max=maximal, M=mean, SD=mean±standard deviation

3.3 주요 변수 간의 상관관계

피부미용사의 일과 삶의 균형-갈등, 일과 삶의 균형-축진, 직무열의와의 관련성을 살펴본 결과, 피부미용사의 일과 삶의 균형-갈등과 일과 삶의 균형-축진 요인은 유의한 수준의 상관관계를 지니지 않는 것으로 확인되었다($r=.115, p<.22$). 또한 일과 삶의 균형-갈등과 직무열의 요인도 낮은 수준의 양의 상관관계를 지니고 있음을 알 수 있다($r=.335, p<.01$). 그리고 일과 삶의 균형-축진

Table 6. Correlation between major variables

Classification	Work-life balance-conflict	Work-life balance-promoting	Job enthusiasm
Work-life balance-conflict	1		
Work-life balance-promoting	.115	1	
Job enthusiasm	.355**	.379**	1

**p<.01

요인과 직무열의 요인도 낮은 수준의 양의 상관관계를 지니는 것으로 확인되었다($r=.379, p<.01$). 이러한 결과는 각 상관관계수 값이 통계적 유의수준 하에서 변수들 간의 관계성이 있음을 보여주고 있는 것이다. 이에 대한 변수 간의 상관관계 분석결과는 Table 6와 같다.

3.4 일과 삶의 균형과 심리적 소진과의 관계

3.4.1 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 미치는 영향

피부미용사의 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 직무열의에 대한 일과 삶의 균형-갈등의 설명력을 의미하는 R²값이 .138로 나타나 전체 변동의 13.8%로 회귀모형을 설명하고 있다. 또한 D-W(Durbin Watson) 값이 1.310으로 0이나 4에 가깝지 않아 자기상관이 존재하지 않았으며, 공차한계는 0.1 이상이며, VIF 값은 10 이하로 다중공선성이 발생하지 않았다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 회귀모형($F=8.794, p<.001$)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 일과 삶의 균형-갈등의 하위요인별로 영향력을 살펴보면, 일과 삶의 균형의 하위요인인 일·가정 갈등($\beta=-.016, p>.05$) 요인은 직무열의에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 가정·일 갈등($\beta=.385, p<.05$)으로 가정·일 갈등이 직무열의에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 피부미용사의 일과 삶의 균형의 일·가정 갈등 요인은 직무열의에 영향력을 미치지 못하나 가정·일 갈등 요인이 높을수록 직무열의가 높아지는 것을 의미하는 것이다. 피부미용사의 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 미치는 영향을 살펴본 결과는 Table 7과 같다.

Table 7. The effect of work-life balance and conflict on job enthusiasm

Dependent variable	Independent variable	Unnormalization factor		Standardization factor	t/p	Tolerance limit
		B	Standard error	β		
Job enthusiasm	a constant	3.098	.140		22.137***	
	Work-family conflict	-.008	.093	-.016	-.088	.243
	Family/work conflict	.235	.110	.385	2.145*	.243
Total R ² = .138						

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3.4.2 일과 삶의 균형-촉진이 직무열의에 미치는 영향

피부미용사의 일과 삶의 균형-촉진이 직무열의에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 직무열의에 대한 일과 삶의 균형-촉진의 설명력을 의미하는 R²값이 .173으로 나타나 전체 변동의 17.3%로 회귀모형을 설명하고 있다. 또한 D-W(Durbin Watson) 값이 1.217으로 0이나 4에 가깝지 않아 자기상관이 존재하지 않았으며, 공차한계는 0.1 이상이며, VIF 값은 10 이하로 다중공선성이 발생하지 않았다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 회귀모형(F=11.527, p<.001)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 일과 삶의 균형-촉진의 하위요인별로 영향력을 살펴보면, 일과 삶의 균형의 하위요인인 일·가정 촉진($\beta=.042$, p>.05)은 영향을 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 가정·일 갈등($\beta=.390$, p<.001) 요인은 직무열의에 정적(+)으로 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 피부미용사의 일과 삶의 균형의 일·가정 촉진 요인은 직무열의에 영향력을 미치지 못하나 가정·일 촉진 요인이 높을수록 직무열의가 높아지는 것을 의미하는 것이다. 피부미용사의 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 미치는 영향을 살펴본 결과는 Table 8과 같다.

Table 8. The effect of work-life balance and promotion on job enthusiasm

Dependent variable	Independent variable	Unnormalization factor		Standardization factor	t/p	Tolerance limit
		B	Standard error	β		
Job enthusiasm	a constant	2.004	.343		5.841***	
	Work-family conflict	0.34	.086	.042	.390	.643
	Family/work conflict	.372	.103	.390	3.604***	.643
Total R ² = .173						

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

인인 일·가정 갈등은 직무열의에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 가정·일 갈등 요인은 직무열의에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무열의에 대한 일과 삶의 균형-갈등의 설명력을 의미하는 R²값이 .138로 나타나 전체 변동의 13.8%로 회귀모형을 설명하고 있다. 또한 D-W(Durbin Watson) 값이 1.310으로 0이나 4에 가깝지 않아 자기상관이 존재하지 않았으며, 공차한계는 0.1 이상이며, VIF 값은 10 이하로 다중공선성이 발생하지 않았다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 회귀모형(F=8.794, p<.001)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 일과 삶의 균형-갈등의 하위요인별로 영향력을 살펴보면, 일과 삶의 균형의 하위요인인 일·가정 갈등($\beta=-.016$, p>.05)요인은 직무열의에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 가정·일 갈등($\beta=.385$, p<.05) 요인은 직무열의에 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 피부미용사의 일과 삶의 균형-갈등 요인의 가정·일 갈등이 높을수록 직무열의가 높아지는 것을 의미한다.

둘째, 피부미용사의 일과 삶의 균형-촉진이 직무열의에 미치는 영향을 살펴본 결과 일과 삶의 균형의 하위요인인 일·가정 촉진 요인은 직무열의에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고 가정·일 촉진 요인은 직무열의에 긍정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무열의에 대한 일과 삶의 균형-촉진의 설명력을 의미하는 R²값이 .173로 나타나 전체 변동의 17.3%로 회귀모형을 설명하고 있다. 또한 D-W(Durbin Watson) 값이 1.217으로 0이나 4에 가깝지 않아 자기상관이 존재하지 않았으며, 공차한계는 0.1 이상이며, VIF 값은 10 이하로 다중공선성이 발생하지 않았다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 회귀모형(F=11.527, p<.001)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 일과 삶의 균형-촉진의 하위요인별로 영향력을 살펴보면, 일과 삶의 균형의 하위요인인 일·가정 촉진($\beta=.260$, p<.05)은 직무열의에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 가정·일 촉진($\beta=.387$, p<.01) 요인은 직무열의에 정적(+)으로 높은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 피부미용사의 일과 삶의 균형-촉진의 하위요인인 가정·일 촉진 요인이 높을수록 직무열의가 높아진다는 것을 의미하는 것이다. 따라서 피부미용사의 일과 삶의 균형의 일·가정 갈등, 일·가정 촉진은 직무열의에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 피부미용사의 일과 삶의 균형에 일이 가정에 갈등과 촉진에 대하여 직무열의에 영향력을 미치지 못하지만 가정이 일에 대한 갈등

4. 결론

본 연구에서는 피부미용사의 일과 삶의 균형-갈등, 일과 삶의 균형-촉진, 직무열의와의 관계에 대하여 분석하였다. 연구결과 및 연구결과를 토대로 구체적으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 피부미용사의 일과 삶의 균형-갈등이 직무열의에 미치는 영향을 살펴본 결과 일과 삶의 균형의 하위요

과 축진이 직무열의가 높은 영향을 미친다는 것을 의미하는 것이다. 직장에서의 일이 가정의 인식과 삶에 중요한 요소는 적은 영향을 미치는 것으로 보이고, 가정에서의 심리 상태와 동기가 직장에서의 일과 열의에 영향을 미치는 것으로 사료된다. 이러한 주요 연구결과를 바탕으로 피부미용사의 직무열의를 높이기 위해 일과 삶의 균형의 중요성을 인식하고 피부미용사를 대상으로 지속적이고 다양한 프로그램 참여 기회를 제공할 필요가 있음을 제시하였다.

이상의 논의된 바와 같이 피부미용사의 측면에서 일과 삶의 균형과 직무열의에 대한 다양한 문제를 해결하기 위해 긍정적인 영향에 대한 필요성이 증가되고 있다. 따라서 본 연구의 시사점은 피부미용사의 직장 내의 관련된 사례에 대한 연구 등은 있었으나 본 연구에서는 피부미용사의 일과 삶의 균형이 직무열의에 미치는 영향에 대해 분석하였다는데 의의가 있다고 본다. 이러한 연구결과를 토대로 향후 피부미용사의 삶의 균형의 상관관계 및 영향에 대한 추가적인 연구와 설문지의 타당성과 신뢰성 및 타 변인과의 영향에 대한 논의가 필요할 것으로 사료된다.

References

- [1] H. H. Kim, "The Effect of Work-Life Balance of Physical Therapist on Job Enthusiasm", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 22, No. 3 pp. 316-322, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.3.316>
- [2] S. W. Hwang, Study on system improvement and a fact investigation of esthetic industry for nation health, Korea Health Industry Promotion Agency, Korea, pp.17-18. 2008.
- [3] S. W. Kim, *Causes of Stress and Factors Influencing Stress Management of Workers in Beauty Shops*, Ph.D, Kyungsan University Graduate School, pp.4, 2001.
- [4] S. K. Seok, *The Effects of Married Child-Care Teachers' Work-Family Conflict and Enrichment on The Work and Family Life Satisfaction: The Mediating Effects of Job Resources*, Ph.D dissertation, Kangnam University Graduate School, pp.11-27, 2020.
- [5] J. H. Greenhaus, N. J. Beutell, "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of management review*, Vol.10, No.1, pp.76-88. 1985. DOI: <https://doi.org/10.2307/258214>
- [6] J. H. Greenhaus, G. N. Powell, "When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment", *Academy of management review*, Vol.31, No.1, pp.72-92. 2006. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- [7] D. S. Carlson, K. M. Kacmar, J. H. Wayne, J. G. Grzywacz, "Measuring the positive side of work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.68, No.1, pp.131-164, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- [8] J. R. Halbesleben, M. R. Buckley, "Burnout in organizational life", *Journal of Management*, Vol.30, No.6, pp.859-879, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.06.004>
- [9] A. Pines, E. Aronson, *Career burnout: Causes and cures*, pp.257, New York:Free Press, 1988.
- [10] C. Maslach, M. P. Leiter, "Burnout", *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, Vol.1, No.43, pp.351-357, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- [11] C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter, "Job Burnout", *Annual Reviews Psychology*, Vol.52, pp.397-422. 2001. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- [12] J. S. Lee, C. G. Lee, W. J. Yoo, "The Influence of the Thermal Power plant Workers' Job Demands on Job Engagement & Job Burnout : Focusing on the Mediating Effect of Self-efficacy & Collective-efficacy", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.19, No.1, pp.27-45, 2012.
- [13] H. O. Kim, *The Effect of Work-Family Balance on Outcomes among Married Nurses : focusing on the mediating effect of emotional exhaustion*, Ph.D dissertation, Kyunghee University Graduate School, pp.38-39, 2015.
- [14] G. J. Park, *A Study on the Effects of Workplace Spirituality on the Organizational Citizenship Behavior -Focusing on the Mediating Effects of Job Engagement and Job Burnout-*, Ph.D dissertation, Graduate School of Dongshin University, pp.48-49, 2019.
- [15] W. A. Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, Vol.33, No.4, pp.692-724, 1990. DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/256287>

배 창 욱(Chang-Wook Bae)

[정회원]



- 2013년 3월 : 광주보건대학교 물리치료학과
- 2018년 3월 : 명지대학교 산업대학원 건강과학산업학과 석사
- 2022년 2월 : 동방문화대학원대학교 자연치유학과 박사과정 중
- 2022년 ~ 현재 : 반에이치의원 도수치료사

<관심분야>
자연 치유