미용업 종사자의 QWL과 조직문화가 장기근속의도에 미치는 영향

이다해¹ · 신현영² · 진용미^{3,*}

¹서경대학교 일반대학원 미용예술학과, 대학원생

²서경대학교 미용예술대학 헤어메이크업디자인학과, 외래교수

³서경대학교 미용예술대학 헤어메이크업디자인학과, 교수

The Effect of QWL and Organizational Culture of Beauty Workers on Long-Term Employment Intention

Da-Hae Lee¹, Hyun-Young Shin², and Yong-Mi Jin^{3,*}

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

²Instructor, Dept. of Hair-Makeup Design, College of Beauty Arts, Seokyeong University

³Professor, Dept. of Hair-Makeup Design, College of Beauty Arts, Seokyeong University

The purpose of study is to found out the impact of QWL and organizational culture on long-term re-employment intentions and to provide basic data on the key points that hairdressers can take long-term job opportunities to find improvements in QWL and organizational culture. The theoretical framework was prepared through the consideration of prior research and the data analysis was conducted with self-reportation survey using the SPSS 21.0 program to analyze frequency, factors, multiple regression, and reliability analysis. Human relations were shown to be related to development culture, group culture to justice, and rational culture to wealth. Since this study has been verified for hairdressers who are limited to Seoul and Gyeonggi Province, there is limit to generalizing the results of the study, so we hope that more objective and meaningful research result will be made through extensive samples of hairdressers working in various regions in the future.

Keywords: Long-Term Employment, Organizational Culture, QWL (Quality of Working Life)

I. 서 론

현대사회에서 독립적으로 살아갈 수 없는 인간은 사회적인 존재로 각각의 집단을 형성하여 하나의 사회를 이루게 되고 다양한 사회적 욕구를 충족시키며 살아간다. 이러한 시대변화에 따라 산업화와 대중매체의 발달로 미를 추구하려는 본능은 더욱 자극되어 지고 신체의 건강과 미적 추구의 욕구는 우리 삶에서 절대적인 위치를 차지하고 있다(Park, 2010).

최근 우리나라의 미용 서비스는 전문적으로 지속적인 상승을 하고 있으며, 사람의 감성을 자극하여 다양한 매개체를 통해 기쁨과 쾌락을 느끼게 해주는 산업으로 다른 산업 부분에서 보다 큰 성장을 이루었다(Kim, 2013).

오늘날 하루 일과 중 많은 시간을 자신의 업무에 보내야만

하는 근무자들에게 근로생활의 질(Quality of Working Life: QWL)은 직장과 개인 생활의 균형을 맞추기 위해 꼭 필요한 것으로 여겨지고 있다. 또한, QWL의 향상은 개개인의 생활만족도를 높여 그들의 근무성고를 높이고, 이에 따라 자신이 속한 집단에서의 긍정적 기여와 성취감으로 올바른 조직문화를 형성하게 한다. 이로 인해 미용종사자들이 장기적으로 근속할 가능성도 증가될 것으로 볼 수 있으므로 이에 대한 심층적인 연구의 필요성이 제기된다.

이와 관련한 선행연구를 살펴보면 항공사 승무원을 대상으로 한 Kim (2019)는 직무환경이 직장생활의 질(QWL), 삶의 질(QL)에 미치는 영향 연구에서 직무환경요인이 삶과 직장생활에서의 어떠한 영향이 있는지 알아보고 이에 따른 영향력과 직장 생활에서의 개선점을 제시하였다. 피부미용사를 대상으로 한 Kim (2019)는 QWL과 직무만족, QOL 간의 인과관계를 분석하고 인적자원관리의 효율성을 높여주어 궁극적으로는 생활만족도를 높일 수 있는 것으로 작용하게 된다는 결과가 나타나 이에 대한 개선점을 제시하였다. 특급호텔조리사를 대상으로

*Corresponding author: Yong-Mi Jin

Tel : +82-2-940-7815

E-mail : ymj6562@naver.com

접수일(2020년 11월 12일)/수정일(2021년 1월 16일)/채택일(2021년 4월 6일)

한 Choi (2018)는 직무만족과 장기근속의 필요성 및 중요성을 고찰해 보고 영향을 분석하여 근무환경에서의 실증적 연구와 발전적 이론의 개선점을 제시하였다.

선행연구의 분야에서는 항공사 승무원, 호텔 식음료 종사원, 피부미용사, 특급호텔조리사 등 다양한 분야에서의 연구들이 이루어지고 있지만 미용 산업에서는 이에 대한 연구가 다소 미비한 실정이다.

따라서 본 연구는 미용사의 QWL과 조직문화가 장기근속의도에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. QWL

근무 생활의 질(Quality of Working Life : QWL)은 노동생활의 질, 노동의 인간화를 의미하는데 직장생활에서 느끼는 다양한 만족감 즉, 참여의 기회를 늘려モチベーション을 높임으로써 자기실현과 인간성 회복을 중시한 조직을 창조하고자 하는 데에 의의가 있다. QWL과 관련한 선행연구에서 Kim (2013)은 공정한 보상, 근무환경의 개선을 통해 존엄성을 회복하고 적극적인 참여와 활동을 통해 동시에 생산성과 효율적인 과제를 추구하려고 하는 것이라고 제시하였다. Kim (2019)는 최근 QWL 활동은 업무수행, 추구하는 목표 등을 이루는데 있어 구성원들이 활발하게 참여할 수 있는 효율성을 향상시켜주어 생활의 만족도를 향유할 수 있도록 하는 것이며 조직의 유효성을 증대시키는 생산적인 활동이라고 정의하였다. 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 QWL의 요인을 개인적차원, 관리적차원, 조직적차원의 3가지로 설정하였다.

2. 조직문화

조직문화는 구성원들의 사고와 행동에 영향을 주는 근원이며 일의 의미를 부여해 주고 바람직한 행동을 유도해 주는 중요한 요소라 할 수 있다(Kim, 2012). 조직문화에 대한 선행연구를 살펴보면 Hu (2020)는 조직문화가 구성원들이 공유하고 있는 가치체계에 근거하여 목적, 전략에 관한 방향과 지표를 제공해 주는 요소이기 때문에 중요성을 강조하였다. Park (2006)은 빠르게 변화하는 정보통신을 실시간으로 접할 수 있는 환경에서 조직의 지속적인 성장 및 발전을 이끌어 내기 위해서는 방향성에 맞는 조직문화가 중요하다고 정의하였다. 이상의 선행연구들의 정의를 종합하여 볼 때, 본 연구에서는 조직문화를 조직구성원의 사고와 행동변화에 영향을 주고 올바른 방향과 지표를 제공한다는 것을 내포하고 있으므로 미용업에서 중요하게 다루어야 할 요소라고 정의하였다. 본 연구에서는 조직문화의 요인으로 발전문화, 위계문화, 집단문화, 합리문화 4가지

로 구성하였다.

3. 장기근속의도

장기근속의도는 일의 지속성과 근무자가 원만한 조직생활을 통해 직무에서 만족감을 얻는 동시에 삶의 질을 적극적으로 개선하고 긍정적인 방향으로 이끄는 노력의 결과로 정의할 수 있다. 이러한 장기근속의도에 대해 Lee (2018)은 미용 서비스업에서는 인적 요소가 핵심이므로 장기근속을 유지하기 위해 필수적인 요소와 효과적인 보상방법이 필요하다고 정의하였다. Cha (2018)는 장기근속은 개인과 조직 사이에서의 적합 정도와 관련한 이론으로 구성원의 욕구를 충족시킬 수 있다면 직무에서의 만족도를 느끼고 동기유발, 조직몰입, 이직률을 저하 및 사기를 증진 시켜주어 업무의 질을 향상 시키는 것이므로 장기근속의 중요성을 강조하였다. 이상의 선행연구들의 장기근속의도에 대한 이론을 종합하여 볼 때, 본 연구에서는 장기근속의도를 미용종사자들에게 직무내용개선 및 근무환경의 변화를 통하여 장기근속을 유도하는 방안으로 효과적인 보상을 제공하여 이에 대한 개선점을 적용해보고자 한다. 본 연구에서는 장기근속의도의 요인으로 직무내용, 근무환경, 인간관계의 3가지로 구성하였다.

III. 내용 및 방법

1. 연구문제

본 연구의 목적에 따른 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 조사대상자의 인구통계학적인 특성을 알아본다. 둘째, QWL, 조직문화, 장기근속의도의 하위 차원을 알아본다. 셋째, QWL이 장기근속의도에 미치는 영향을 알아본다. 넷째, 조직문화가 장기근속의도에 미치는 영향을 알아본다.

2. 조사대상 및 자료수집

본 연구의 목적에 따라 실증조사를 위하여 서울·경기 지역의 미용사를 대상으로 자기기입식 설문조사를 실시하였다. 2019년 5월 15일부터 2019년 5월 20일까지 예비조사 50부를 실시하여 문항의 어휘와 질문이 불분명한 부분들을 수정·보완하였다. 본 조사는 2019년 7월 5일부터 2019년 7월 25일까지 총 400부의 설문지를 배포하여 352부를 수거, 응답이 불성실한 28부를 제외한 324부를 최종 자료로 사용하였다.

3. 측정도구의 구성

본 연구의 측정도구 설문문항은 크게 인구통계학적인 특성,

QWL, 조직문화, 장기근속의도의 58문항으로 구성되었다. 첫째, 인구통계학적 특성은 연구자의 연구 의도에 따라 5문항으로 구성되었고 명목척도가 사용되었다. 둘째, QWL은 Kim (2013), Kim (2017), Jo (2005)의 연구를 토대로 수정·보완하여 17문항으로 구성되었고 등간척도가 사용되었다. 셋째, 조직문화는 Jeong (2019), Choi (2019), Han (2016)의 연구를 토대로 수정·보완하여 20문항으로 구성되었고 등간척도가 사용되었다. 넷째, 장기근속의도는 Kim (2016), Song (2019), Choi (2018)의 연구를 토대로 수정·보완하여 16문항으로 구성되었고 등간척도가 사용되었다.

4. 자료 처리 방법

자료는 SPSS 21.0을 통해 분석되었다. 첫째, 조사대상의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, QWL, 조직문화, 장기근속의도의 하위 차원을 알아보기 위해 요인분석과 신뢰도분석을 실시하였다. 셋째, QWL이 장기근속의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 넷째, 조직문화가 장기근속의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 요인분석은 요인 추출방법으로 주성분 분석법, 요인 회전방법으로 Varimax가 사

용되었다. 변수의 신뢰도분석은 Cronbach's α 값을 사용하여 분석하였다.

IV. 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

조사대상의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시한 결과는 <Table 1>과 같다.

성별은 여자 74.7%, 남자 25.3% 순으로 나타났다.

연령은 20세 이상에서 30세 미만 61.4%, 30세 이상에서 40세 미만 22.5%, 40세 이상에서 50세 미만 10.8%, 50세 이상 5.2% 순으로 나타났다.

최종학력은 전문대 재학/졸업 37.7%, 대학교 재학/졸업 29.0%, 대학원 재학 이상 17.0%, 고졸 이하 16.4% 순으로 나타났다.

결혼 상태는 미혼 75.0%, 기혼 19.4%, 기타(이혼, 사별, 별거 등) 5.6%로 나타났다.

월 소득은 100만원 이상에서 200만원 미만 39.2%, 200만원 이상에서 300만원 미만 25.3%, 300만원 이상에서 400만원 미만 18.8%, 400만원 이상 13.9%, 100만원 미만 2.8% 순으로 나타났다.

Table 1. General Properties

(N=324, %)			
	Item	Frequency (N)	Percent (%)
Gender	Male	82	25.3
	Female	242	74.7
Age	20s	199	61.4
	30s	73	22.5
	40s	35	10.8
	50s and over	17	5.2
Level of education	Less than high school	53	16.4
	Graduate of College	122	37.7
	Graduate of a 4-year university	94	29.0
	Higher than graduate school	55	17.0
Marital status	Unmarried	243	75.0
	Married	63	19.4
	etc.	18	5.6
Monthly average income	Less than 1 million won	9	2.8
	1-2 million won	127	39.2
	2-3 million won	82	25.3
	3-4 million won	61	18.8
	More than 4 million won	45	13.9
Total		324	100.0

2. QWL, 조직문화, 장기근속의도의 하위차원

QWL, 조직문화, 장기근속의도를 측정하기 위해 구성된 각각 17개, 20개, 16개 문항을 요인분석 하기에 앞서 측정된 자료가 요인분석의 가정을 만족시키는지 알아보았다. Bartlett 구형성을 알아본 결과 χ^2 은 각각 2733.456(df=66, Sig.=0.000), 3144.758(df=105, Sig.=0.000), 3107.143(df=55, Sig.=0.000)로 나타나 변수들 사이에 요인을 이룰만한 상관관계가 충분히 있다고 판단되었다. KMO의 표본적합도 결과가 각각 0.848, 0.840, 0.931로 나타났고, 공통성의 결과는 각각 0.606, 0.651, 0.712 이상으로 나타나 요인분석을 실시하는데 무리가 없어 요인분석을 실시하였다.

1) QWL의 하위 차원

요인분석을 실시한 결과 <Table 2>와 같이 세 가지 하위 차원이 추출되었으며 그 과정에서 하위 차원 내 다른 속성과의 미상 일치하지 않은 5개 문항이 제거되었다. 하위 차원들의 전체 설명력은 73.8%로 나타났으며 각각의 요인을 구성하는 문항을 바탕으로 ‘하위 차원1’(31.7%)을 ‘개인적차원’, ‘하위 차원2’(27.4%)를 ‘관리적차원’, ‘하위 차원3’(14.7%)을 ‘조직적차원’으로 각각 명명하였다.

Table 2. QWL Factor Analysis

QWL questions	Personal dimensions	Managerial dimensions	Organizational dimensions	Community
I am satisfied that my ability has improved through beauty-related education and training	.840	.275	-.147	.802
I am satisfied that my work ability has improved while working at a hair salon	.832	.102	.090	.710
I am satisfied with my work because it makes me grow and develop	.768	.048	.401	.753
I am satisfied that I can utilize my abilities and skills	.743	.279	.126	.646
I am satisfied that my work fits my aptitude and can be creative	.695	.186	.298	.606
I'm satisfied that I'm getting better at complicated tasks	.689	.232	.326	.635
I am satisfied with the recruitment, leave of absence, and resignation system of employees	.169	.910	.148	.880
I am satisfied that the working environment seems to take into account the convenience and safety of the hairdresser	.278	.848	.079	.803
I am satisfied that the benefits system seems to be well managed	.300	.838	.237	.849
I'm satisfied that the salary seems to be paid according to my experience and ability	.066	.711	.367	.644
I'm satisfied that the hair salon told me all the good and bad news	.175	.237	.828	.773
I'm satisfied that the hair salon told me with detailed work plan and details	.297	.472	.676	.767
eigen value	3.814	3.289	1.764	
Explanation variate(%)	31.781	27.408	14.702	
accumulation variate(%)	31.781	59.189	73.891	
reliability coefficient Cronbach's α	0.892	0.904	0.758	

Table 3. Organizational Culture Factor Analysis

Organizational Culture questions	Development culture	Hierarchical culture	Collective culture	Rational culture	Community
Our hair salon emphasizes creative ideas for growth	.897	.076	.127	-.045	.829
Our hair salon always prepares to cope with the rapidly changing market	.827	.004	.281	.138	.782
Our hair salon boldly supports new activities that are expected to be successful	.808	.072	.306	.098	.761
Our hair salon takes risks and takes on new challenges	.801	.066	.220	.010	.695
Our hair salon strives to create new services or products	.766	.125	.218	.214	.696
Our hair salon values hierarchy	-.063	.888	-.186	.018	.827
Our hair salon has a certain rank between superiors and subordinates	.116	.878	-.055	.108	.800
Our hair salon is organized through strict approval processes	.239	.801	-.069	.139	.724
Our hair salon has a subcontracted decision-making structure by the boss	-.013	.757	-.232	.199	.666
Our hair salon tries to maintain a friendly relationship with each other	.195	-.177	.842	.033	.779
Our hair salon shares many things that we have with each other	.250	-.201	.814	-.115	.778
Our hair salon works with colleagues in case of difficulties	.380	-.162	.720	-.087	.696
Our hair salon values fraud	.420	-.110	.646	.212	.651
Our hair salon values performance	.016	.257	-.266	.815	.801
A lot of work is done as a means of achieving a goal	.308	.178	.348	.738	.792
eigen value	3.962	3.014	2.879	1.422	
Explanation variate(%)	26.412	20.093	19.191	9.479	
accumulation variate(%)	26.412	46.504	65.696	75.175	
reliability coefficient Cronbach's α	0.910	0.873	0.861	0.566	

Table 4. Long-Term Employment Intention Factor Analysis

Long-Term Employment Intention questions	Job specifications	Working environment	Relationship	Community
I am motivated and interested in my work, so I am going to work for a long term	.820	.189	.311	.804
My work is worthwhile, so I work long term	.804	.213	.343	.809
My work has a future, so I work long term	.786	.379	.234	.816
I will work long term because I know the characteristics of my work and can perform it well	.781	.400	.275	.845
My job is recognized by others, which leads to long term	.781	.269	.172	.712
I am satisfied with mealtime, which makes me think of long-term	.249	.851	.272	.861
I am satisfied with the management policy, which makes me think of long-term	.351	.812	.281	.861
I am satisfied with the acceptance of the proposal, which makes me think of long-term	.359	.780	.338	.851
I am satisfied with the respect and consideration of my colleagues' personalities, which makes me think of long-term	.257	.219	.865	.862
I am satisfied with my relationship with my colleagues, which makes me think of long-term service	.363	.362	.715	.774
My boss and colleagues help me do a good job, which makes me think of long-term service	.332	.433	.698	.785
eigen value	3.778	2.816	2.388	
Explanation variate(%)	34.344	25.596	21.706	
accumulation variate(%)	34.344	59.94	81.646	
reliability coefficient Cronbach's α	0.931	0.914	0.872	

2) 조직문화의 하위 차원

요인분석을 실시한 결과 <Table 3>과 같이 네 가지 하위 차원이 추출되었으며 그 과정에서 하위 차원 내 다른 속성들과 의미상 일치하지 않은 5개의 문항이 제거되었다. 하위 차원들의 전체 설명력은 75.1%로 나타났으며 각각의 요인을 구성하는 문항을 바탕으로 ‘하위 차원1’(26.4%)을 ‘발전문화’, ‘하위 차원2’(20.0%)를 ‘위계문화’, ‘하위 차원3’(19.1%)을 ‘집단문화’, ‘하위 차원4’(9.4%)를 ‘합리문화’로 각각 명명하였다.

3) 장기근속의도의 하위 차원

요인분석 결과 <Table 4>와 같이 다섯 가지 하위 차원이 추출되었으며 그 과정에서 다른 속성과 일치하지 않은 5개 문항이 제거되었다. 하위 차원들의 전체 설명력은 81.6%로 나타났으며 각 요인을 구성하는 문항을 바탕으로 ‘하위 차원1’(34.3%)을 ‘직무내용’, ‘하위 차원2’(25.5%)를 ‘근무환경’, ‘하위 차원3’(21.7%)을 ‘인간관계’로 각각 명명하였다.

3. QWL이 장기근속의도에 미치는 영향

다중회귀분석 전 QWL과 장기근속의도의 다중공선성 결과 VIF 값이 모두 10이하로 나타나 분석을 실시하는데 무리가 없는 것으로 판단되었다. QWL이 장기근속의도에 미치는 영향을

알아보기 위하여 실시한 결과는 <Table 5>와 같다.

첫째, 직무내용 요인은 개인적차원, 관리적차원, 조직적차원 요인에 의해 약 30.5% 설명되며, 개인적차원, 관리적차원, 조직적차원 요인에 대한 성향이 높을수록 직무내용 요인은 각각 0.331, 0.388, 0.228배씩 증가하는 정의 관계로 나타났다.

둘째, 근무환경 요인은 개인적차원, 관리적차원, 조직적차원 요인에 의해 약 34.3% 설명되며, 개인적차원, 관리적차원, 조직적차원 요인에 대한 성향이 높을수록 근무환경 요인은 각각 0.110, 0.526, 0.244배씩 증가하는 정의 관계로 나타났다.

셋째, 인간관계 요인은 관리적차원, 조직적차원 요인에 의해 약 7.7% 설명되며, 관리적차원, 조직적차원 요인에 대한 성향이 높을수록 인간관계 요인은 각각 0.210, 0.196배씩 증가하는 정의 관계로 나타났다.

이러한 결과를 통해 근로 생활의 질에서 개인적, 관리적, 조직적 차원의 요인들이 장기근속의도를 일으키는 긍정적 원인이 되는 요소라는 것이 밝혀졌다고 볼 수 있다. 근무지에서 추구하는 목표를 구체적으로 계획하고 내용을 설명하여 각각의 구성원에 맞게 역량을 인정해주고 창의력을 발휘해 줄 수 있는 환경을 제공해주어 구성원들이 공정한 승진 및 복리후생제도에 만족한다면 업무에 대해 자긍심을 가져 장기적으로 근속할 가능성이 높아진다는 의미로 해석된다. 병원 아웃소싱 근로자를 대상으로 한 Kim (2017)의 연구에서 업무의 적합도, 급여

Table 5. The Effect of QWL on long-term employment intention

Dependent variable (long-term employment intention)	Independent variable (QWL)	B	β	t	R ²	Adj R ²	F
Job specifications	(Constant)	-2.534		.000			
	personal dimensions	.331	.331	7.130 ***			
	managerial dimensions	.388	.388	8.373 ***	0.312	0.305	48.338 ***
	organizational dimensions	.228	.228	4.906 ***			
Working environment	(Constant)	-1.538		.000			
	personal dimensions	.110	.110	2.435 **			
	managerial dimensions	.526	.526	11.671 ***	0.349	0.343	57.137 ***
	organizational dimensions	.244	.244	5.411 ***			
relationship	(Constant)	-2.271		.000			
	personal dimensions	.055	.055	1.022			
	managerial dimensions	.210	.210	3.938 ***	0.086	0.077	10.013 ***
	organizational dimensions	.196	.196	3.673 ***			

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

및 근무환경에 만족하는 근로자의 이직의도가 낮은 정(+)의 영향을 미치므로 본 연구결과와 맥락을 같이한다.

이상을 종합하여 볼 때 근로 생활의 질은 미용업무의 특이되는 차원에서 장기적으로 근속할 수 있는 근무자의 긍정적인 영향을 일으키는 행동이므로 이를 유발할 수 있는 개선점을 모색할 필요성이 제기된다.

4. 조직문화가 장기근속의도에 미치는 영향

다중회귀분석 전 조직문화와 장기근속의도의 다중공선성 결과 VIF 값이 모두 10이하로 나타나 분석을 실시하는데 무리가 없는 것으로 판단되었다. 조직문화가 장기근속의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 실시한 결과는 <Table 6>와 같다.

첫째, 직무내용 요인은 발전문화, 위계문화, 집단문화, 합리문화 요인에 의해 약 23.4% 설명되며, 발전문화, 위계문화, 집단문화, 합리문화 요인에 대한 성향이 높을수록 직무내용 요인은 각각 0.427, 0.073, 0.157, 0.181배씩 증가하는 정의 관계로 나타났다.

둘째, 근무환경 요인은 발전문화, 위계문화, 집단문화, 합리문화 요인에 의해 약 22.7% 설명되며, 발전문화, 집단문화 요인에 대한 성향이 높을수록 근무환경 요인은 각각 0.335, 0.260

배씩 증가하는 정의 관계로 나타났고, 위계문화, 합리문화 요인에 대한 성향이 높을수록 근무환경 요인은 -0.017, -0.237배씩 감소하는 부의 관계로 나타났다.

셋째, 인간관계 요인은 발전문화, 위계문화, 집단문화, 합리문화 요인에 의해 약 33.8% 설명되며, 발전문화, 집단문화 요인에 대한 성향이 높을수록 인간관계 요인은 각각 0.158, 0.549 배씩 증가하는 정의 관계로 나타났고, 위계문화, 합리문화 요인에 대한 성향이 높을수록 인간관계 요인은 -0.025, -0.136배씩 감소하는 부의 관계로 나타났다.

이러한 결과를 통해 조직문화를 형성하기 위해서는 협조적인 분위기와 우호적인 관계에서 서로 협력하여 목표를 달성하면 구성원들은 업무에 있어서 인정받음을 느껴 의욕이 생기고 미용업에 대한 장래성을 인지하기 때문에 장기적인 근속을 일으키는 원인이 되는 요소라는 것이 밝혀졌다고 볼 수 있다.

단체급식 종사자를 대상으로 한 Song (2019)의 연구에서 근무환경의 인적, 물리적, 보상적 환경에 대해 높게 지각할수록 장기근속에 유의한 정(+)의 영향을 미쳐 본 연구결과와 맥락을 같이하는 선행 요인임을 알 수 있다.

결과적으로 조직문화의 긍정적 영향이 장기적인 근속의도를 더욱 향상시킬 수 있다는 것으로 결론지을 수 있으며 조직의도에 대한 개선방안의 모색이 필요하다고 판단된다.

Table 6. The Effect of organizational culture on long-term employment intention

Dependent variable (long-term employment intention)	Independent variable (organizational culture)	B	β	t	R ²	Adj R ²	F
Job specifications	(Constant)	-1.578		.000			
	Development culture	.427	.427	8.775 ***			
	hierarchical culture	.073	.073	1.493	0.245	0.234	25.843 ***
	collective culture	.157	.157	3.222 **			
	Rational culture	.181	.181	3.710 ***			
Working environment	(Constant)	-2.845		.000			
	Development culture	.335	.335	6.845 ***			
	hierarchical culture	-.017	-.017	-.347	0.236	0.227	34.656 ***
	collective culture	.260	.260	5.312 ***			
	Rational culture	-.237	-.237	-4.840 ***			
relationship	(Constant)	-7.411		.000			
	Development culture	.158	.158	3.489 **			
	hierarchical culture	-.025	-.025	-.561	0.346	0.338	42.175 ***
	collective culture	.549	.549	12.131 ***			
	Rational culture	-.136	-.136	-3.008 **			

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

V. 결 론

본 연구는 미용종사자의 QWL과 조직문화가 장기근속의도에 미치는 영향을 알아봄으로써, 장기적으로 근속할 수 있는 가능성을 강화하기 위한 방안으로 QWL과 조직문화가 장기근속의도 향상에 대한 기초자료를 제공하고자 하는데 목적이 있으며 결과 및 제언은 다음과 같다.

첫째, QWL이 장기근속의도에 미치는 영향을 알아본 결과 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 구성원의 장기근속의도를 높이기 위해 QWL의 개선이 이루어져야 한다고 사료된다.

QWL(근로생활의 질)은 모든 미용업 종사자에 있어 가장 중요하므로 구성원들이 필요로 하는 업무환경의 개선 및 개개인에 맞는 교육프로그램을 개발하여 직무를 체계적이고 효율적으로 교육하고 근무지에서 업무계획 및 작업환경개선 등 발전할 수 있는 개선점을 찾아 장기적으로 근속할 수 있는 제도를 형성할 필요가 있을 것으로 사료된다. 또한 장기적으로 근속할 수 있는 의도 중 근무 생활은 업무의 일부분을 차지하므로 상사는 든든한 정신적 후원자로서 구성원들의 지속적인 의견을 수렴하여 적절한 피드백을 제공해주고 의사결정 참여 및 능력개발 기회를 보장 시켜 주는 등 구성원들이 장기적으로 근속할 수 있도록 복리후생제도를 마련해야 할 것으로 사료된다.

둘째, 조직문화가 장기근속의도에 미치는 영향을 알아본 결

과 각각 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 장기근속의도를 높이기 위한 조직 문화 요인의 개선이 이루어져야 한다고 사료된다.

구성원들과의 소속감과 연대감을 심어주는 활동을 통해 끈끈한 유대관계를 형성하고 엄격한 서열 중심의 문화를 탈피하여 충성심보다는 재능을 요구하여 파트너로서의 인식으로 재정립하고 조직이 한층 더 활기차질 수 있도록 하는 활동을 마련해야 할 것으로 사료된다. 또한 엄격한 결재 과정, 하달식 의사결정 구조를 지향하기보다 사기를 북돋아 동료들과 협력할 수 있는 다양한 프로그램을 개발하고, 조직문화를 긍정적으로 발전시키는 경영자의 인식전환이 절실히 요구되어 장기적으로 근속하기 위해 필요한 제도를 마련해야 할 것으로 사료된다.

본 연구는 QWL과 조직문화가 장기근속의도에 미치는 영향에 대해 연구하였으나, 다음과 같은 점에서 한계점이 있어 이에 대한 후속 연구를 제언하고자 한다.

첫째, 서울, 경기 지역에서 거주하는 미용업 종사자를 대상으로 하여 결과를 일반화하기 다소 한계가 존재한다.

둘째, 미용업은 직급에 따라 근속에 많은 차이가 나므로 차후 연구에서는 직급에 의한 분류 또는 고용형태에 따른 분류가 포함되는 표본을 수집하여 더욱 일반적이고 신뢰적인 검증이 필요할 것으로 사료된다.

차후 연구에서는 연구 범위를 확대하여 포괄적이고 광범위한 표본 수집이 이루어져 결과의 객관성이 증대되길 기대한다.

References

- Cha, K. H. (2013). A Study on Mediation Effect of Long-term Employment in Positive Psychology, Job Satisfaction and Management Performance of Beauty Workers. Doctoral dissertation, Seokyeong University, Seoul.
- Choi, D. R. (2019). The Effects of Flight Attendants' Organizational Culture on Their Job Satisfaction and Customer Orientation. Master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Choi, J. H. (2018). The Effect of Working Environment on the Long-Term Employment of Five Star Hotel Cooks : With Job Satisfaction as a Mediating Factor. Master's thesis, Hansung University, Seoul.
- Han, E. H. (2016). A study on the effects of types of organizational culture on the turnover intention of social workers. Doctoral dissertation, Seonam University, Jeonbuk.
- Hu, Y. X. (2020). An Impact of Organizational Culture on Organizational Performance. Master's thesis, Wonkwang University, Jeonbuk.
- Jeong, D. H. (2019). A study on the Effects of organizational culture and organizational justice on job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviors. Doctoral dissertation, Uiduk University, Gyeongju.
- Jo, J. G. (2005). (A) Study on the Effect of Quality of Working Life of Hotel Employee on Organizational Commitment : Focusing on the Moderating Effect of the Work-Family Conflict. Master's thesis, Sejong University, Seoul.
- Kim, H. C. (2017). The Effect of Hospital's Outsourcing Workers' QWL on the Turnover Intention. Master's thesis, Eulji University, Daejeon.
- Kim, J. H. (2019). The effects of job environment factors on the quality of work life and the quality of life : focused on airline cabin crews. Master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, J. S. (2016). The Effects of Training for Employees on Long Service in Skin Care Shops. Master's thesis, Gachon University, Gyeonggi.
- Kim, K. H. (2012). The Study on the Leadership Types of Golf Leaders to the Organizational Structure, Organizational Culture and Organizational Effectiveness. Doctoral dissertation, Kyunghee University, Seoul.
- Kim, M. J. (2019). The Influence of Quality of Work Life on the Job Satisfaction and Quality of Life of Skin Specialist. Master's thesis, Hansung University, Seoul.
- Kim, S. H. (2013). The Effects of Employer Characteristics on QWL -Moderated by EAP-. Doctoral dissertation, Inha University, Incheon.
- Lee, Y. S. (2018). The effects of compensation type on the long-term intentions of beauty shop workers according to the roles of beauty shop workers. Doctoral dissertation, Busan University of Foreign Studies, Busan.
- Park, J. S. (2020). The Effect of Small and Medium-sized Enterprise's Product Innovation Performance based on the Technology through Entrepreneurial Orientation, Organizational Culture and the Support of Technopark. Doctoral dissertation, Korea University of Technology and Education, Cheonan.
- Park, M. O. (2010). (A) Study on the Degree of Self-Esteem, Social Perception and Satisfaction of Beauty Artist's Occupation. Master's thesis, Hansung University, Seoul.
- Song, M. J. (2019). A Study on the Relationship Between Work Environment and Psychological Exhaustion, Organizational Effectiveness, and Long-term Service of Group Food service Workers. Master's thesis, Hansung University, Seoul.