

미국 헤어디자이너의 근무시간과 급여수준이 워라벨과 직무만족도에 미치는 영향

노영희^{1,*} · 이병임² · 김지인³

¹건양대학교 글로벌의료뷰티학과, 교수

²건양대학교 유아교육과, 부교수

³건양대학교 글로벌의료뷰티학과, 겸임교수

The effect of American Hairdressers' Work Hours and Wage Level on Job Satisfaction and Work-Life Balance

Young-Hee Noh^{1,*}, Byung-Lim Lee² and Ji-In Kim³

¹Professor, Department of Global Medical Beauty, Konyang University

²Associate Professor, Department of Early Childhood Education, Konyang University

³Adjunct Professor, Department of Global Medical Beauty, Konyang University

This study investigates the working environment of hairstylists in the United States and studies the difference in work-life balance and job satisfaction based on working hours and pay levels to improve the working environment of hairstylists and provide guidance. In the DMV (D.C., Maryland, Virginia) region of the eastern United States, 100 active hairstylists were surveyed using an English Google form and the results were analyzed. The gender and age of American hairstylists were similar to those of Korea with flexible working hours and their salaries were 1.5 times higher than those in Korea. Also, 63% of hairstylists in the US were attending seminars or conferences or attending training programs to improve their job skills. In addition, although 58% of survey participants had more than 10 years of experience, there was no difference between groups in work-life balance and job satisfaction. In general, the average score of respondents over 10 years was high. There was a statistically significant difference in work-life balance according to the difference in working days ($P < .05$) and job satisfaction also showed a statistically significant difference between groups ($P < .05$). In addition, the average work-life balance of the group receiving a salary of \$3,000 or more was high and there was a statistically significant difference ($t = -2.241, p < .05$) in the work-life balance based on difference in salary. The variables that significantly affected work-life balance were the number of working days ($t = 2.537, p < .05$) and the pay level ($t = 2.178, p < .05$) with the number of working days having a greater effect than the pay level. When job satisfaction is improved, job performance was enhanced and job immersion improved. Work life balance which is important to the MZ generation these days will also have an important effect on job commitment and performance. Call for increased salary level must also be considered. Because this study only targeted hairstylists in a specific region of the United States, it is somewhat difficult to generalize. Therefore, follow-up study will need to occur first, with expanded target region or country then conduct a qualitative approach study to find a more in-depth and detailed work environment improvement plan.

Keywords: American hairdresser, Job satisfaction, Wage level, Work hours, Work-life balance

I. 서 론

뷰티서비스 산업의 발달과 함께 헤어디자이너는 전문적인 분야에서 변화하는 기술과 지식뿐만 아니라 사람들의 미적욕

구를 충족시키는 직무 수행자로서의 역할을 하고 있다. 더불어 뷰티산업의 전문화, 기업화, 세분화에 따라 새로운 기술, 양질의 서비스를 요구하는 고객이 증가하면서 그 역할은 더 중요하다(Jeong, 2014). 급격하게 변화하는 뷰티시장에 대처하기 위해서는 합리적이고 과학적인 경영관리체제를 유지하여 생산성 향상과 동시에 효율적인 인력관리를 통해 조직의 목표를 달성하여야 할 것이다(Bang & Lim, 2005). 또한, 고객에게 만족스러운 뷰티서비스를 제공하기 위해서는 능력과 자질을 갖추고

*Corresponding author: Young-Hee Noh

Tel : +82-41-730-5443

E-mail : nyh@konyang.ac.kr

접수일(2022년 10월 24일)/수정일(2022년 11월 27일)/채택일(2023년 1월 25일)

있는 인재를 확보하여야 하며, 직원들의 만족을 유도하여 서비스 지향적 태도를 함양시킬 수 있어야 한다(Ryu & Oh, 2014). 헤어디자이너의 직무 만족은 경영성과에 있어서 이익창출에 많은 영향을 미치기 때문에 매우 중요하게 다루는 부분이며, 적절한 보상과 지원이 주어질 때 직무만족도가 높아지고 양질의 서비스를 제공할 수 있다(Jeon, 2017). 하지만 뷰티서비스를 포함한 과다한 업무량과 불균형한 근로시간으로 인해 디자이너 개인의 건강과 생활이 깨지고 있다(Lee, 2018). 이는 직무만족도를 하락시키고 잦은 이직, 나아가 헤어디자이너라는 직업의 포기 등의 사례로 이어지고 있다.

헤어디자이너의 근무시간은 비교적 불규칙하며 장시간의 근무를 한다. 장시간 근무는 근로자의 삶의 질과 업무의 생산성 저하, 일과 가정의 양립에 영향을 주며 특히 여성 근로자의 경우 더욱 큰 영향을 받는다(Heo et al., 2012). 이 때문에 현세대는 기성세대와 달리 직장을 고려할 때 가장 먼저 높은 연봉을 우선시하는 것이 아니라 연봉이 다소 낮아도 적절한 근무시간, 복지 등이 좋은 직장을 선호하는 경향이 뚜렷하게 나타나고 있다. 또 기존에는 성취와 보상에 우선순위를 두었다면 지금은 일과 개인 삶의 균형을 중시하고 있다. 헤어디자이너에게도 삶의 균형을 의미하는 ‘워라벨(Work-Life-Balance)’이 트렌드로 중요하게 인식되고 있으며(Lee, 2018), 지금의 세대를 ‘워라벨 세대’라고 부르기도 한다(Lee et al., 2019). 성과조직인 뷰티서비스업에서 서비스의 질을 향상시키고 합리적인 미용실 경영을 하기 위해서는 앞서 언급한 헤어디자이너의 직무만족도와 워라벨이 매우 중요한 요인으로 볼 수 있다. 직무만족도에 영향을 미치는 변인들에 관한 선행 연구는 지속적으로 이루어져 왔다(Park et al., 2014; Jeong, 2014; Jeon, 2017; Kim, 2019). 이들 연구에 의하면, 근무경력, 근무일수, 근무시간 그리고 급여수준이 직무만족도에 영향을 미친다고 한다. 그러나 워라벨과 관련된 연구는 아직까지 미비한 실정이다.

2022년 직업순위 파악을 위한 미국 노동통계국의 조사에 따르면, 미용사 직업은 사회 서비스직군에서 21위 순위를 차지했다. 10점 만점에서 급여 4.1점, 직업시장크기 2점, 미래성장지표 6점, 스트레스 6점, 워라벨 10점으로 총점 5.4점을 기록하였다. 또한 City & Guilds는 다양한 직업에서 느끼는 만족도를 조사한 결과, 미용사가 40%의 직업만족도를 나타내며 가장 만족도가 높았고, 미용사 5명 중 2명은 자신의 창의적인 직업에 만족하며 고객과의 만남을 매우 행복하게 생각한다고 보고하였다. 또한 Career Explore의 조사결과에 따르면 급여에 대한 만족도를 2.6/5로 평가하여 대부분의 미용사들은 월급이 그들의 일을 적절하게 반영한다고 느끼지 않으며 수입에 불만을 느낀다고 답변하였다.

따라서 워라벨이 높은 미국(Human Resources Development Service of Korea, 2020)의 헤어디자이너를 대상으로 근무특성

에 따른 워라벨과 직무 만족도의 차이를 분석하여, 헤어디자이너들의 근무환경을 개선시키고, 직업만족도를 향상시켜, 헤어디자이너들의 근무 환경을 향상시키는 기초자료를 제시하고자 하였다.

본 연구의 구체적인 연구가설은 다음과 같다.

첫째, 미국 헤어디자이너의 근무경력, 근무일수, 근무시간 그리고 급여수준에 따라 워라벨과 직무만족도에 차이가 있을 것이다.

둘째, 미국 헤어디자이너의 근무경력, 근무일수, 근무시간 그리고 급여수준에 따라 워라벨과 직무만족도의 상대적 영향력에 차이가 있을 것이다

II. 이론적 배경

1. 헤어디자이너

헤어디자이너는 아름다움을 추구하는 고객들에게 심리적으로 즐거움과 안락함 뿐만 아니라 만족감을 주어야 한다. 이들은 자신의 주관적 재해석을 통해 고객에게 미적인 가치를 부여하는 점에서 예술가와도 같은 맥락을 갖는다(Park et al., 2014). 또한, 모발이라는 소재로 고객에게 어울리는 스타일을 제공하는 기술력과 단시간 내에 취향을 파악하여 새로운 것을 찾아내는 감각이 필요하다(Seo, 2013). 따라서 고객이 원하는 헤어스타일에 대하여 상담하고 커트, 펌, 염색 등 여러가지 기술을 설명해주며 어울리는 스타일을 추천하기도 한다(Jeong, 2014). 그리고 고객과의 원활한 커뮤니케이션 능력을 갖추어야 하며, 이 밖에도 미용에 대한 지식과 창의력, 서비스 정신, 문제해결능력 등이 있어야 한다. 이에 헤어디자이너는 스스로 전문가임을 자각하고 기술을 바탕으로 서비스 정신의 실현과 국가경제에 공헌한다는 자부심, 철저한 전문가 정신과 직업의식을 가져야 한다(Seo, 2013).

2. 근무환경

근무환경이란 협의의 개념으로는 조직구성원들이 직무를 수행하는데 있어서 단순한 물리적 환경을 말하며, 광의의 개념으로는 직무수행과 관련된 각종 관리적, 물리적 관계와 관계적 요소 등을 포함한 총체적인 개념을 말한다(Park, 2002). 구체적으로 근로자의 기본적 생활을 보장하고, 근로자의 경제·사회활동 참여기회 확대, 근로의욕의 증진 및 삶의 질 향상을 보장하는 제조건 등을 총칭하는 개념으로 근로기준법에 의한 근로조건을 기준으로 정의할 수 있지만, 이외 환경적 요소(작업장 관습, 문화, 지역적 특성 등) 등도 포괄할 필요가 있다(Seoul Foundation of Women & Family, 2013). 따라서 각종 시설과 휴

일, 휴식시간 등이 포함되고 업무수행의 능률 극대화를 위해 근로자간의 소통요인 또한 중요한 환경요인이라고 할 수 있다 (Lew, 2017). 근무환경은 직업에 따라 범위가 다양하지만, 헤어 디자이너의 근무환경은 고객에게 제공하는 서비스 질에 많은 영향을 미치는 요인이다.

3. 워라밸

워라밸은 ‘일과 삶의 균형(Work-Life Balance)’의 준말로 1970년대 영국 취업 여성단체(Working Mother’s Association)가 기혼 여성들이 일과 가정 사이에서 겪는 여러가지 갈등과 문제들을 극복하고, 일과 가정의 균형을 가능하게 하는 사회적 기반을 요구하기 위해 사용하기 시작했다(Yu et al., 2018). 한국에서는 각 단어의 앞글자를 따서 워라밸이라는 단어로 사용되어진다(Lee, 2019). 젊은 직장인들 사이에서는 워라밸을 최우선의 가치로 삼는 라이프 스타일이 강화되고 있으며, 한국사회에서는 직업적 성공, 높은 보수, 승진 등과 같은 가치를 삶을 경영하는 중요 가치로 인식하던 기성세대와 구분하여 이들을 ‘워라밸 세대’로 명명하고 있다. 국가적인 차원에서 워라밸이 중시되는 분위기가 확산되면서 각 나라별 워라밸 지수를 산출하였고, 이는 장시간 근무 노동자의 비율과 여가 활용 시간을 기반으로 계산이 된다(Min, 2018). OECD국가 38개국의 워라밸 순위에서 한국과 미국이 워스트 국가로서 각각 7위와 13위를 차지해 워라밸의 불균형과 이로 인한 스트레스를 경험하고 있는 국가로 나타났다(Statista, 2020). 따라서 헤어디자이너 직업군의 워라밸 향상을 위하여 주요 요인으로 설정하였다.

4. 직무만족도

직무만족은 개인이 직무를 통해서 얻게 되는 유쾌한 정서, 자기성취감 및 지향성 등으로 정의되고 있다(Jeong, 2014). 이는 개인의 태도, 감정 등의 상태이므로 실제 관찰이 불가능하며 행위나 언어를 통해 추론하여 파악되는 것이기 때문에 학자마다 다양한 정의를 내리고 있다(Park et al., 2014). Beatty & Schneier(1981)는 직무만족이란 직무의 가치를 달성하고 이를 촉진하는 것으로 직무평가를 통해서 얻어지는 유쾌한 감정상태 혹은 지향성이라고 정의하였다. Luthans(1998)은 직무만족은 직무의 결과가 본인의 기대에 만족하거나 혹은 결과가 기대보다 높게 나타날 때 생겨날 수 있으며 직무 자체, 승진, 급여, 상사와 동료 간의 관계와 같이 직무와 관련된 태도로 나타난다고 하였다. 이를 종합해 보면, 자신의 직무에 대해 기대한 결과와 실제 발생되어진 결과의 비교를 통해 비롯된 임금 및 승진 등을 자신의 직무에 대한 유쾌하고 긍정적인 감정 상태로 정의할 수 있다(Jeon, 2016).

III. 내용 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 미국동부의 DMV(D.C, Maryland, Virginia)지역에서 헤어디자이너로 활동하고 있는 현역을 대상으로 진행하였다. 설문지는 영문 구글 폼으로 진행하였고, 응답자는 100명이었다.

2. 연구방법 및 절차

연구기간은 22년 2월 말부터 6월 초까지 진행하였고, 설문지의 정확성과 회수율을 높이기 위하여, 연구에 대한 취지를 연구자가 개별적으로 설명하고, 이에 동의한 대상자에게 QR을 이용하여 개별 설문을 실시하였고, 응답자에게는 소정의 상품을 제공하였다.

3. 측정도구

1) 워라밸

워라밸 측정도구는 Schaufeli & Wilmar(2004)가 사용한 것으로 총 17개의 문항으로 구성되어 있으며 신뢰도는 .852로 나타났다. Likert 5점 척도를 사용하여 합산 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 해석하였다.

2) 직무만족도

본 연구에서 직무만족도를 측정하기 위해 Spurk, Abele, & Volmer(2011)가 개발한 도구를 사용하였다. 직무만족도의 문항 수는 5개이고 신뢰도는 .866으로 나타났다. Likert 5점 척도를 사용하여 합산 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 해석하였다.

3) 결과분석

본 연구는 SPSS ver23을 이용하여 분석하였고 구체적인 방법은 다음과 같다. 첫째, 문항의 신뢰도를 구하였다. 둘째, 인구학적 통계를 구하기 위해 기술통계를 실시하였다. 셋째, 근무경력, 근무일수, 근무시간 그리고 급여수준에 따른 워라밸과 직무만족도의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실행하였다. 넷째, 근무경력, 근무일수, 근무시간 그리고 급여수준이 워라밸과 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 결과 및 고찰

1. 인구학적 통계

Table 1. Descriptive data

Sex	Male: 10(10%)	Number of Hairdressers (at Work)	1 person: 25(25%)
	Female: 90(90%)		2-4 people: 36(36%)
	Total:100(100%)		5+ people: 39(39%)
Age	Under 25: 5(5%)	Used Methods to Increase Job Performance	Total: 100(100%)
	25~35: 26(26%)		N/A: 18(18%)
	36~45: 24(24%)		Seminar or Conference: 35(35%)
	46~55: 26(26%)		Educational Programs: 27(27%)
	Over 56: 19(19%)		Classes (paid): 1
	Total: 100(100%)		Total: 100(100%)

본 연구 대상의 인구학적 특성을 구체적으로 제시하면 Table 1과 같다.

성별 비율은 남성 10명(10%), 여성 90명(90%)으로 여성의 비율이 높게 나타났다. 나이 분포도는 25세 미만이 5명(5%), 25-35세 26명(26%), 36-45세 24명(26%), 46-55세 26명(26%) 56세, 이상이 19명(19%)으로 구성되어 있었다. 근무하는 헤어샵의 디자이너 수는 1인이 25명(25%), 2-4인으로 구성된 헤어샵이 36명(36%), 5인 이상이 39명(39%)으로 나타났다. 2021년 전의 연구나(Jeon, 2021) 임의연구(Lim, 2020)에서도 여성의 비율이 87.1%, 86.9%로 유사한 경향을 보였다. 56세 이상의 연령은 미국이 더 높은 것으로 보아, 미국이 시니어 연령층의 비율이 더 높고, 시니어층의 직업기회가 더 많음을 알 수 있었다. 근무하는 헤어샵의 디자이너 수는 1인이 25명(25%), 2-4인으로 구성된 헤어샵이 36명(36%), 5인 이상이 39명(39%)으로 나타나, 1인 매장형태가 44.9%로 가장 많았던 전의 연구결과(Jeon, 2021)와 차이점이 있었다.

마지막으로 직무능력향상을 위한 노력으로는 아무것도 안함에 응답한 경우는 18명, 세미나 혹은 컨퍼런스에 참석하는 경우가 35명, 교육 프로그램에 참석하는 경우가 27명, 유료 교육에 참여하는 경우는 1명으로 나타나 대부분의 헤어디자이너들이 자기개발을 위하여 교육에 참여하고 있었다.

2. 인구학적 통계에 따른 차이검증

1) 근무경력에 따른 워라밸과 직무만족도의 차이

근무경력에 따른 워라밸의 평균은 10년 미만이 4.13, 10년 이상이 4.24로 나타났고 직무만족도의 평균은 10년 미만이 4.26, 10년 이상이 4.38로 제시되었다. 일반적으로 10년 이상인 응답자의 평균점수가 높게 나타났다. 근무경력에 따른 워라밸과 직무만족도의 집단 간 차이는 없는 것으로 나타났다.

2) 근무일수에 따른 워라밸과 직무만족도의 차이

근무일수는 주 5일을 기준으로 5일 이하 근무자와 6일 이상 근무자로 구분하였다. 5일 이하 근무자는 74명이었고 6일 이상은 26명으로 나타났다. 워라밸 평균은 5일 이하가 4.12, 6일 이상은 4.40이었고 직무만족도 평균은 5일 이하 4.23, 6일 이상 4.58로 나타났다. 즉 6일 이상 근무를 하는 응답자의 평균 점수가 높게 나타났다(Table 3).

근무일수 차이에 따른 워라밸은 통계적으로 유의미한 차이가 있으며(P<.05) 직무만족도 역시 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이(P<.05)를 보였다. 워라밸과 직무만족도 모두 6일 이상 근무일수의 응답자가 5일 이하 근무일수의 응답자 보다 높

Table 2. Mean standard deviation, and t-test of effects of job experience on work-life balance and job satisfaction

Variable	Job Experience	N	Mean	Standard Deviation	t	Significance
Work-Life Balance	>10 Years	42	4.13	.616	-1.050	.296
	10+ Years	58	4.24	.435		
Job Satisfaction	>10 Years	42	4.26	.764	-.744	.459
	10+ years	58	4.38	.723		

Table 3. Mean standard deviation, and t-test of effects of weekly workdays on work-life balance and job satisfaction

Variable	Weekly Workdays	N	Mean	Standard Deviation	t	Significance
Work-Life Balance	5 days or less	74	4.12	.52061	-2.453*	.016
	6 days or more	26	4.40	.46428		
Job Satisfaction	5 days or less	74	4.23	.74962	-2.127*	.039
	6 days or more	26	4.58	.66413		

*p<.05

게 나타났다.

3) 근무시간에 따른 워라벨과 직무만족도의 차이

근무시간은 8시간 이하, 8시간, 9시간 이상 3개의 집단으로 구분하여 분석을 실시하였으며, 그 결과는 Table 4 와 같다. 워라벨의 집단 평균을 살펴보면 근무시간이 하루 8시간 이하인 집단의 평균은 4.07, 8시간 집단 평균 4.28, 9시간 이상 집단 평균 4.20으로 나타났다. 근무시간에 따른 전체 평균은 4.19였다. 직무만족도의 집단 평균을 살펴보면 하루 8시간 이하인 집단의 평균은 4.21, 8시간 집단 평균 4.41, 9시간 이상 집단 평균 4.34으로 나타났고 전체 평균은 4.33으로 나타났다. 집단 간의 차이를 분석하기 위해 ANOVA를 실행한 결과 집단 간에는 유의미한 차이가 없는 것으로 제시되었다(Table 5).

4) 급여수준에 따른 워라벨과 직무만족도의 차이

급여에 따른 워라벨과 직무만족도의 차이를 알아보기 위해 t-test를 실시하였다(Table 6). 미국에서 급여는 일반적으로 2주 단위로 제공되기 때문에 여기서도 기준을 2주로 제시하였고 2999달러 이하와 3000천 달러 이상으로 구분하여 차이를 검증 하였다.

2999달러 이하의 급여를 받는 집단의 평균은 4.13이고, 3000 달러 이상의 급여를 받는 집단의 평균은 4.39로 3000달러 이상의 급여를 받는 집단의 평균이 높게 나타났다. 급여 차이에 따른 워라벨은 통계적으로 유의미한 차이($t=-2.241$, $p<.05$)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 3000달러 이상 급여를 받는 헤어디자이너와 2999달러 이하의 급여를 받는 헤어디자이너의 워라벨은 유의한 차이를 보였다. 이들 디자이너들의 월급을 4주로 환

Table 4. Mean and standard deviation of effects of work hours on work-life balance and job satisfaction

Variable	Work Hours	N	Mean	Standard Deviation	F	P-Value
Work-Life Balance	Less than 8 Hours	28	4.07	.499	1.381	.256
	8 Hours	38	4.28	.436		
	9 or More Hours	34	4.20	.608		
	Total	100	4.19	.051		
Job Satisfaction	Less than 8 Hours	28	4.21	.874	.550	.579
	8 Hours	38	4.41	.587		
	9 or More Hours	34	4.34	.779		
	Total	100	4.33	.740		

Table 5. Effects of biweekly work hours on work-life balance and job satisfaction ANOVA test

Variable		SS	Degrees of Freedom	Mean Square	F	P-Value
Work-Life Balance	Inter-Group	.740	2	.370	1.381	.256
	Intra-Group	25.981	97	.268		
	Total	26.720	99			
Job Satisfaction	Inter-Group	.608	2	.304	.550	.579
	Intra-Group	49.209	97	.553		
	Total	49.817	99			

Table 6. Mean standard deviation, and t-test of effects of biweekly wage on work-life balance and job satisfaction

Variable	Biweekly Wage	N	Mean	Standard Deviation	t	Significance
Work-Life Balance	Less than \$2999	75	4.13	.530	-2.241*	.027
	\$3000 or More	25	4.39	.440		
Job Satisfaction	Less than \$2999	75	4.29	.771	-.681	.497
	\$3000 or More	25	4.42	.643		

*p<.05

Table 7. Effects of job experience, weekly workdays, work hours, and biweekly wage on work-life balance

Dependent Variable	Independent Variable	B	se	β	t	Tolerance	VIF
Work-Life Balance	Weekly Workdays	.288	.114	.245	2.537*	.997	1.003
	Biweekly Wage	.259	.119	.217	2.178*	.932	
	Job Experience	.041	.104	.039	.394	.931	

R²(AJ. R²)=1095(.091) F=3.992*

*p<.05

산하면 6000달러미만을 받는 대상자가 75%, 6000달러이상인 대상자가 25%이다. 2020년 임의 연구결과를 보면, 한국의 헤어디자이너들의 월평균소득은 100만원 미만 9명(6.6%), 100~200만원 24명(17.5%), 200~300만원 36명(26.3%), 300~500만원 42명(30.7%)으로 나타났으며, 500만원 이상은 26명(19%)으로 나타났다. 월 평균소득을 보았을 때 300~500만원이 30.7%로 가장 높았으며, 또한 500만원 이하가 81.1%, 500만원 이상은 19%로 나타나 미국보다는 적은 금액이지만 비교적 소득 부분이 안정적으로 유지되고 있는 것을 알 수 있었다.

3. 근무경력, 근무일수, 근무시간, 급여수준이 워라벨과 직무만족도에 미치는 영향

근무경력, 근무일수, 근무시간 및 급여수준을 독립변인으로 워라벨을 종속변인으로 통계적 유의성을 검증한 결과는 Table 7과 같다. 근무일수, 급여수준 그리고 근무경력이 포함된 모형의 F 통계 값은 3.992, 유의확률은 .010으로 모형에 포함된 독립변수는 워라벨을 유의하게 설명하고 있으며, 워라벨 총 변화량의 약 11.1%(수정된 결정계수에 의하면 8.3%)가 모형에 포함된 독립변수에 의해 설명되고 있다. 개별 독립변수의 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검증한 결과, 워라벨에 유의미하게 영향을 미치는 독립변수는 근무일수(t=2.537, p<.05)과 급여수준(t=2.178, p<.05)이고, 독립변수의 상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면 근무일수와 급여수준 순으로 워라벨에 영향을 미치고 있다. VIF는 10보다 작고 공차역시 0.1보다 크기 때문에 공산성 진단 결과 문제가 없었고 Durbin-Watson은 2.054로 2에 근접하므로 독립성이 확보되었

다. 또한 근무경력, 근무일수, 근무시간 및 급여수준을 독립변인으로 직무만족도를 종속변인으로 통계적 유의성을 검증한 결과 유의한 차이가 나타나지 않았다. 2017년 전의 연구에서는 급여나, 근무일수등이 직무만족에 유의하게 영향을 미쳤지만, 본 연구에서는 근무일수, 급여수준으로 양상을 보여, 직무만족에 영향을 미치는 요인들이 변화하는 트렌드를 알 수 있었다.

V. 결 론

본 연구의 목적은 미국 헤어디자이너들의 근무환경을 조사하고, 근무시간과 급여수준에 따른 워라벨과 직무만족도 차이를 연구하여, 헤어디자이너들의 근무환경을 개선시키고, 직업만족도를 향상시켜, 근무 환경을 향상시키는 기초자료를 제시하고자 하였다.

미국 헤어디자이너들의 성별구성은 직업특성상 여성의 비율이 90%였고, 대상자들의 연령은 25세에서 55세 사이에 고르게 분포하고 있었고, 56세 이상도 19명(19%)이나 되었다. 미국이나 우리나라 모두 헤어디자이너들은 여성 비율이 높았고, 연령도 다양하게 분포되어 있었으나, 56세 이상의 연령은 미국이 더 높은 것으로 보아, 미국이 시니어 연령층의 비율이 더 높고, 시니어층의 직업기회가 더 많음을 알 수 있었다. 근무하는 헤어샵의 디자이너 수는 1인이 25명(25%), 2-4인으로 구성된 헤어샵이 36명(36%), 5인 이상이 39명(39%)으로 나타나, 1인 매장 형태가 44.9%로 가장 많았던 전의 연구(Jeon, 2021)와 차이점이 있었다. 여러 디자이너들이 근무하는 샵의비율이 높고, 근무시간이 8시간 이하인 디자이너의 비율이 28%나 되는 것을 보면, 디자이너들이 근무시간을 우리나라보다 자유롭게 선택

하고 있음을 유추할 수 있다. 또한 미국헤어디자이너들도 63%가 직무능력향상을 위해 세미나 혹은 컨퍼런스에 참석하거나, 교육 프로그램에 참석하고 있었다. 대상자들의 근무경력은 10년 미만은 42명이었고 10년 이상은 58명으로 나타나, 대부분 미용사들은 자신의 능력에 대한 만족감과 기술 활용능력에 대한 자신감으로 업무를 지속함을 알 수 있었다. 이런 양상은 한국도 비슷해, 전의 연구에서도, 헤어디자이너들의 근무경력 8년 이상이 66.3%, 11~15년 7명(5.1%), 16년 이상 61명(44.5%)으로(Lim, 2020) 뷰티 분야에 오랜 기간 종사를 하는 것을 알 수 있다.

근무경력에 따른 워라벨과 직무만족도의 집단 간 차이는 없었지만, 일반적으로 10년 이상인 응답자의 평균점수가 높게 나타났다. 근무일수 차이에 따른 워라벨은 통계적으로 유의미한 차이가 있으며($P<.05$) 직무만족도 역시 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이($P<.05$)를 보였다. 또한 3000달러 이상의 급여를 받는 집단의 평균이 높았으며, 급여 차이에 따른 워라벨은 통계적으로 유의미한 차이($t=-2.241, p<.05$)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 3000달러 이상 급여를 받는 헤어디자이너와 2999달러 이하의 급여를 받는 헤어디자이너의 워라벨은 유의한 차이를 보였다. 이들 디자이너들의 월급을 4주로 환산하면 6000달러 미만을 받는 대상자가 75%, 6000달러 이상인 대상자가 25%이다. 임의 연구에서도 500만원 이하가 81.1%, 500만원 이상은 19%로 나타나 미국보다는 적은 금액이지만 비교적 소득 부분이 안정적으로 유지되고 있는 것을 알 수 있었다. Shin(2003)은 직무만족을 종사자의 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로 자신의 직무에 대한 평가의 결과에서 얻어지는 행복감이라 하였다. Kim et al.(2015)은 직무만족의 내재적 요인은 직무에 대한 성공적인 수행, 승진, 급여 등을 통한 자신에 대한 몰입에서 오는 것이라 하여, 본 연구결과를 뒷받침해 준다. 또한 2017년 전의 연구에서는 급여나, 근무일수 등이 직무만족에 유의하게 영향을 미쳤지만(Jeong, 2017), 박의 연구에서는(Park, 2013), 근무를 5일 이하를 원하는 대상자가 88.1%, 희망 근무시간이 8시간 이하를 선호하는 대상자가 49.8%로 나타나, 근무일수나 근무시간의 조절이 직무만족을 위해 필요하다.

근무경력, 근무일수, 근무시간 및 급여수준을 독립변인으로 워라벨을 종속변인으로 통계적 유의성을 검증한 결과, 워라벨에 유의미하게 영향을 미치는 독립변수는 근무일수($t=2.537, p<.05$)와 급여수준($t=2.178, p<.05$)이고, 독립변수의 상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면 근무일수와 급여수준 순으로 워라벨에 영향을 미치고 있다. VIF는 10보다 작고 공차역시 0.1보다 크기 때문에 공산성 진단 결과 문제가 없었고 Durbin-Watson은 2.054로 2에 근접하므로 독립성이 확보되었다. 또한 근무경력, 근무일수, 근무시간 및 급여수준을 독립변인으로 직무만족도를 종속변인으로 통계적 유의성을 검증한 결과 유의한 차이가 나타나지 않았다. 직무만족도가 향상되면

직무성과가 창출되고, 직무 몰입감이 생긴다는 많은 연구결과들이 있으며(Shin, 2003; Min, 2016; Lim, 2020), 이는 디자이너 자신은 물론 경영주 또한 바람직한 일이다. 또한 요즘세대가 중시하는 워라벨또한 직무몰입 과 성과에 중요한 영향을 미칠 것 이므로, 직무만족이나 워라벨에 영향을 미치는 근무환경요소를 개선하는 것은 필수적이다.

본 연구는 미국헤어디자이너들의 근무시간과 급여수준에 따른 워라벨과 직무만족도 차이를 연구 하였지만 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 미국의 특정지역 헤어디자이너들만 대상으로 했기 때문에 일반화하기에는 다소 무리가 있다. 미국의 다양한 지역이나, 다양한 국가의 헤어디자이너들을 대상으로한 후속 연구가 필요하다. 둘째, 헤어디자이너들만 대상으로 진행되었기에 추후 피부 메이크업, 네일, 두피관리업으로 대상을 확대할 필요가 있다. 셋째, 본연구는 양적연구로만 진행되었기에, 소수 디자이너들을 대상으로 질적 접근의 연구가 진행되어, 좀더 심도 있고 세부적인 근무환경개선 방안을 찾으려는 노력이 이루어지길 바란다.

References

- Bang, H. B., & Lim, I. S. (2005). An Empirical Study on the Influence of the Job Performance upon the Beautician's Job Satisfaction. *Journal of the Korean Society of Physical Beauty and Art*, 6(1), 133-160.
- Beatty, R. W., & Schneier, C. E. (1981). *Personnel Administration: An Experimental Skill Building Approach*. New York: Addison Wesley.
- Career Explorer. (2022). Are Hairdressers Happy? <https://www.careerexplorer.com/careers/hairdresser/satisfaction/>, accessed: October 8, 2022.
- Heo, H. T., Kim, D. W., Lee, J. S., Jo, H. A., Jang, S. S., Kim, S. Y., & Kim, I. A. (2012). An Association between Working Schedules and Depression in Public Sector Employees. *Korean J Occup Environ Med*, 24(4), 347-355.
- Jeon, S. B. (2017). A Study on the Effects of Empowerment Perception Level on Job Satisfaction of Hairdresser. *Journal of Digital Convergence*, 15(4), 537-547.
- Jeon, T. S. (2016). The Effects of Emotional Intelligence for Job Satisfaction, Service Orientation and the Performance of Customer Relationship Management. *Academy of Customer Satisfaction Management*, 18(3), 44-63.
- Jeon, Y. R. (2021). The effect of emotional intelligence and exhaustion on job commitment of beauty workers. A master's thesis, Konyang University.
- Jeong, H. Y. (2014). Effects of Achievement Motivation of Hairdressers on Job Satisfaction. *J. Kor. Soc. Cosmetology*, 20(4), 688-695.
- Kim, H. E., & Park, S. U. (2019). The Effect of Job Satisfaction of Hair Designer on Business Performance. *J. Kor. Soc. Cosmetology*, 25(3), 563-570.

- Lee, D. H. (2018). The Effect of Work-life Balance on Satisfaction with Quality of Life and Organizational Effectiveness among Workers in the Beauty Industry. *Journal of Beauty Art Management*, 12(2), 67-80.
- Lee, S. H., Kim, M. S., & Kim, H. W. (2019). Comparative Analysis of Work-Life Balance Issues between Korea and the United States. *Journal of Information Systems*, 28(2), 153-179.
- Lew, K. H. (2017). The Effects of a Newcomer to the Society youth's Work Environment on Job Stress - Focused on Self Concept Intervening Effect of Nursing Teachers. *Youth Facilities and Environment*, 15(3), 57-67.
- Lim, O. J. (2020). A Study of the Influence on Job Performance based on Learning Satisfaction of Cyber University Graduates. A doctoral thesis.
- Losoi, H., Turunen, S., Wäljas, M., Helminen, M., Ohman, J., Julkunen, J., & Rosti-Otajärvi, E. (2013). Psychometric Properties of the Finnish Version of the Resilience Scale and its Short Version. *Psychology, Community & Health*. 2(1), 1-10. doi:10.5964/pch.v2i1.40
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. (8th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Min, K. S. (2018). Leisure and Life Satisfaction among the Work-Life Balance Generation. *Korean Society for Wellness*, 13(3), 377-388.
- Nettle, D. (2007). *Personality: What Makes You the Way You Are*. Oxford: OUP.
- Park, J. H., Kim, S. G., Kim, S. N., & Pack, E. J. (2013). The Difference on Job Satisfaction According to the Working Characteristics of Hair-Designer in the Beauty Industry. *Journal of the Korean Beauty Art Society*, 7(3), 94-100.
- Park, J. H., No, Y. J., Shin, S. Y., Oh, T. S., Lee, E. K., Jang, Y. H., Han, J. H., & Park, E. J. (2014). Hair Stylist Work Stress and Job Satisfaction, Impact on Environment. *Journal of Beauty Art Management*, 8(1), 118-130.
- Park, K. H. (2002). Actual Conditions and Improvement Measures for Fire Service Officials. *Journal of Urban Administration*, 15(3), 63-80.
- Ryu, E. J., & Oh, G. S. (2014). A Study on the Job Satisfaction of Employees at the Hair Salon and Effects of Relationship between Job Satisfaction and Service Commitment. *Journal of the Korean Society of Design Culture*, 20(3), 226-238.
- Schaufeli, W. (2004). *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. 48.
- Seo, S. O. (2013). Effect of Communication Types and Factors on Customer Satisfaction and Loyalty among Hair Designer. Doctoral dissertation, Wonkwang University, Jeollabuk-do.
- Seoul Foundation of Women & Family. (2013). Study on Measures to Improve Working Environment of Childcare Teachers in Seoul : Focusing on Forming an Organization Exclusively for Childcare Teachers.
- Spurk, D., Abele, A., & Volmer, J. (2011). The Career Satisfaction Scale: Longitudinal Measurement Invariance and Latent Growth Analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 315-326.
- Statista. (2022). Countries With the Worst Work-Life Balance. <https://www.statista.com/chart/12997/countries-with-the-worst-work-life-balance/>, accessed: August 27, 2022.
- The Guardian. (2022). Want to Enjoy Your Job? Be a Crimper. <https://www.theguardian.com/money/2005/feb/25/workandcareers.uknews>, accessed: September 29, 2022.
- U.S.News. (2022). Hairdresser Overview. <https://money.usnews.com/careers/best-jobs/hairdresser>, accessed: September 17, 2022.
- U.S.News. (2022). How U.S. News Ranks the Best Jobs. <https://money.usnews.com/money/careers/articles/how-us-news-ranks-the-best-jobs>, accessed: September 17, 2022.
- Yu, H. J., Sin, I. C., & Jeong, T. I. (2018). *Changing Work-Leisure Balance and Seeking Happiness*. Paju: Jipmundang.