



## 뷰티 전공자의 취업 동기가 해외 취업 의도에 미치는 영향: 재학생과 졸업 경력자의 차이를 중심으로

유은성<sup>1</sup> · 김한나<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup>충남대학교 생활과학연구소, 전임연구원

<sup>2</sup>충남대학교 의류학과, 교수

### The Effects of Employment Motivation of Beauty Majors on Overseas Employment Intention: Focused on the differences between beauty major students and beauty major graduates with work experience

Eun-Sung You<sup>1</sup> and Hanna Kim<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup>Researcher, Research Institute of Human Ecology, Chungnam National University

<sup>2</sup>Professor, Department of Clothing & textiles, Chungnam National University

The purpose of this study is to examine how employment motivation of beauty majors affects overseas employment intention. For this study, 149 beauty major students and 143 beauty major graduates with work experience were surveyed. The results of this study were as follows: First, there were significant differences between students and graduates with work experience in perception of overseas employment, such as preferred countries for overseas employment ( $p<.05$ ), reasons for preference ( $p<.05$ ), information sources of overseas employment programs ( $p<.001$ ) and preferred time for overseas employment ( $p<.001$ ). Second, employment motivation of beauty majors consists of five factors: Potential for self-development, reputation of beauty salons, expectation of experience, work-life balance and monetary reward. Third, multiple regression analysis showed that only expectation of experience had a significant effect on overseas employment intention in both beauty major students and graduates with work experience.

**Keywords:** Beauty majors, Employment motivation, Overseas employment intention

### I. 서 론

국내 미용실은 1만 명당 21개로 미국의 10배 이상을 차지하여 ‘대표 공급과잉’자영업 중의 하나이다(Sedaily, 2020.11.29.). 이에 You(2021)는 국내 미용실은 이미 포화 상태이고, 대학 등 미용 기관에서 연간 배출되는 미용사의 과잉 공급은 국내 미용업과 미용사를 생존 위기에 빠뜨리고 있어 특별한 대책이 시급하다고 하였다. Chung et al.(2011)은 고학력자의 초과공급으로 대졸 실업률이 증가하고 있으며, 동시에 노동시장의 수요자와 공급자 간의 미스매치(Mismatch) 문제가 지속하면서 직종별·

전공별로 인력난 문제가 병존하고 있다고 하였다. 이러한 청년층의 고학력자 실업 문제는 단기간에 개선되기 어려울 전망이다며 국내에 한정해서 해결책을 찾는 데 한계가 있다(Kwon & Kim, 2013).

청년 실업 문제는 청년 개인의 문제에 국한되는 것이 아니라 국가의 생산성과 경제력의 저하를 초래하여 국가적으로 매우 큰 손실을 초래할 수 있다(Lee, 2021). 이에 정부는 청년 실업 문제를 해소하고 세계적인 안목을 가진 글로벌 인재를 양성하기 위한 전략으로 대학 졸업자들의 해외 취업을 적극적으로 추진하고 있으며, 대학은 학생들에게 외국기업 등에서 다양한 문화를 경험할 기회를 제공하고 전공 관련 업무지식과 기술을 향상해 국내의 취업을 촉진한다는 목적으로 해외 인턴십과 해외 취업을 확대하고 있다(Lee, 2011). 이러한 청년층의 해외 취업 진출은 중장기적으로 국가 경제 발전에 긍정적인 영향을 미치며, 해외와의 활발한 인적교류를 통한 새로운 기술의 획득, 해

이 논문은 2022년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2022S1A5B5A16054954)

\*Corresponding author: Hanna Kim

Tel : +82-42-821-6821

E-mail : hanna@cnu.ac.kr

접수일(2023년 3월 24일)/수정일(2023년 4월 29일)/채택일(2023년 5월 24일)

의 직장 경험 등으로 글로벌 인재 양성, 국제적인 네트워크 형성 등의 경제외적 효과도 기대할 수 있는 등 다양한 이점이 있다(Kwon & Kim, 2011).

뷰티 전공자의 해외 취업 관심도를 살펴보면, 재학생의 70.7%가 해외 취업을 희망하였으며(Park, 2016), 재학생과 졸업생을 포함함 뷰티 전공자의 94.7%가 해외 취업에 긍정적인 답변을 하였다(Yoo, 2019). ‘월드잡플러스’ 홈페이지에 올라온 2015년에서 2021년까지 뷰티와 관련된 K-Move 사업(해외 취업지원사업)을 조사한 결과, 총 18건이 추진되었다. 선정된 사업의 해당 국가는 1위가 호주로 8건이었으며, 그다음으로 대만 7건, 싱가포르 2건, 필리핀·베트남 1건으로 나타나 영어권 국가인 호주와 싱가포르 외에도 대만의 뷰티 관련 해외 취업이 활발했던 것으로 나타났다. 그 외 몇몇 대학에서 대학 내 해외 취업프로그램과 취업알선 업체를 통해 호주와 싱가포르 해외 취업을 진행한 바 있다.

한편, You(2021)는 최근 한류의 영향으로 인해 K-Pop 스타들의 헤어스타일 등 K-Beauty 스타일이 세계의 주목을 받고 있으며, 실제로 호주 내 한인 미용실에서는 고객들이 K-POP 스타들의 헤어스타일을 주문하고 있다고 하였다. 한국국제문화교류진흥원 싱가포르 통신원 Shin(2019.03.06)에 따르면, 싱가포르 최대 주간지 ‘The Straits Times’는 한국식 헤어스타일링의 아름다움을 소개하며 많은 싱가포르 소비자들이 한국 헤어스타일을 따라 하고 있으며, 한국식 헤어 서비스가 호평을 받고 있다고 하였다. 따라서, 국내 뷰티 인력을 글로벌 인재로 양성하여 해외 취업 활성화에 이바지하는 것은 청년 미용사의 새로운 일자리 창출은 물론 K-Beauty의 서비스와 기술력을 세계에 선양함으로써 K-Beauty 세계화에 박차를 가하고, 선진 미용 기술 획득을 통한 국내 뷰티 산업의 발전에도 이바지할 것으로 기대된다.

Chae & Lee(2014)는 해외 취업 활성화를 위해서 국가별 다양한 특색에 관한 연구 등이 수반되어야 하지만 지원자에게 흥미를 제공하여 해외 취업을 활성화할 수 있는 연구가 필요하다고 하였다. 뷰티 관련 해외 취업 예비 지원자인 뷰티 전공자에 관한 선행연구(Park, 2016; Yoo, 2019; Choi & Jung, 2021)를 살펴보면, 대부분 연구가 뷰티 전공 재학생을 대상으로 하여 이들의 해외 취업 및 해외 취업 훈련프로그램에 대한 인식, 해외 취업 행동 연구로 현상학적 연구에 국한되어 이들의 해외 취업 의도를 견인할 수 있는 요인을 규명하지 못한 한계점이 있었다. 또한, You(2021)는 해외 산업체에서 선호하는 미용사의 인적특성은 최소 2~3년 이상의 디자이너 경력자를 선호한다고 하여, 조사대상자를 뷰티 전공 재학생뿐만 아니라 졸업 경력자로 확대할 필요성이 제기된다.

따라서, 본 연구에서는 뷰티 전공 재학생과 졸업 경력자를 대상으로 해외 취업에 대한 인식을 조사하고 해외 취업 의도에 영향을 미치는 세부적인 해외 취업 동기 요인을 살펴보고자 한

다. 특히, 해외 취업에 대한 인식과 취업 의도에 있어서 뷰티 전공 재학생과 졸업 경력자 두 집단의 차이를 비교해봄으로써 K-Beauty 세계화를 위한 해외 취업 활성화 방안을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 취업 동기

동기(Motivation)란 특정 행동을 유발하고 그 행동을 한 방향으로 지속시킬 수 있게 하는 내부 혹은 외부의 힘을 말하며, 동기는 목표 지향적이고 어떤 행동을 할 수 있도록 하는 근원이 될 수 있다(Steers & Poter, 1991). 따라서 취업 동기(Job Motivation)는 미래에 어떤 직업이나 직장을 선택하게 하는 직접적 원인이 되는 것이며, 취업 동기는 선천적이고 외부에서 발생하는 것이 아닌, 자발적으로 발생하는 내재적 동기(Intrinsic Motivation)와 외부적으로 어떠한 보상이 주어질 때 발생하는 외재적 동기(Extrinsic Motivation)로 구분될 수 있다(Ahn et al., 2018).

Koestner et al.(1996)은 내재적 동기에 대해 개인이 일하거나 특정 행동을 함에 있어 그 자체에 대한 즐거움이나 재미, 흥미라고 정의하였고, Deci & Ryan(1985)은 내재적 동기에 대해 외적보상이 아닌 일을 통해 얻을 수 있는 즐거움이나 만족을 경험하기 위해 특정 행동을 수행하려는 내면적 욕구라고 하였다. 즉, 내재적 동기에 의한 행동은 자기 결정에 의한 것으로 흥미와 즐거움을 느끼기 때문에 활동에 자발적으로 참여하도록 이끈다(Deci & Ryan, 2000).

반면, 외재적 동기는 특정 행동을 할 때 외부로부터 오는 보상을 얻기 위해 특정 행동을 하고자 하는 욕구를 가지게 하는 동기이며, 동기의 목적이 수단 지향적이라고 할 수 있다(Teo et al., 1999; Moon & Kim, 2001). Deci & Ryan(1980)은 외재적 동기를 성적이나 보상, 진급 등의 외재적 목표에 따라 어떠한 과제를 수행하려고 함에 있어 발생하는 동기라고 정의하였다. 즉, 특정 행동을 활성화적으로 수행할 수 있도록 하는 힘이 보상이나 인센티브 지급, 급여인상 등의 형태로 외부적으로 제공되어 개인이 동기화될 때의 동기를 외재적 동기라고 한다(Lee, 2008).

해외 취업 동기에 관한 선행연구를 살펴보면, Choi et al.(2009)의 연구에서는 조리 및 외식 관련 전공자들은 해외 취업 또는 인턴십을 경험하게 된 동기에 대해 5점 리커트 척도로 조사한 결과, 1순위가 ‘다양한 해외 문화체험과 견문 확대의 기회’ 4.51(.57), 2순위가 ‘해외 선진 실무 경험 축적’ 4.19(.61), 3순위가 ‘어학 능력 향상’ 3.96(.56)으로 나타났다. Yoo(2019)의 연구에서도 뷰티 전공자의 해외 취업을 희망하는 이유로 복수 응답한 결과 1순위가 ‘해외 경험’ 19.2%, 2순위가 ‘외국어 공부

의 기회' 18.5%, 3순위가 미래 발전 가능성 15.2%로 조사되었다. Choi & Jung(2021)의 연구에서는 뷰티 전공 재학생의 해외 취업 의사의 긍정적 이유를 5점 리커트 척도로 조사한 결과, 공동 1순위가 '전공과 관련한 좋은 정보 습득의 기회', '내 기술에 대한 발전의 기회'가 각각 4.04(.71), 4.04(.73)로 나타났으며, 2순위가 '외국 경험이 차후 국내 활동에 도움이 될 것 같아서' 3.99(.73)로 나타나 해외 취업에 대한 긍정적인 이유로 개인의 발전 가능성을 선택한 것으로 분석된다. 따라서 선행연구의 해외 취업 동기는 인센티브 지급이나 급여인상 등의 외부적인 보상이 제공되어 동기화되는 외재적 동기보다는 해외 문화체험이나 언어 능력 향상, 개인의 발전 가능성 등 해외 취업을 통해 얻을 수 있는 즐거움이나 만족을 경험하기 위해 동기화되는 내재적 동기가 우세한 것으로 분석된다.

이를 바탕으로 본 연구에서는 해외 취업 동기를 '미용 관련 해외 취업을 하고자 하는 욕구를 가지게 하는 동기'라고 정의하고 하위 요인으로는 크게 금전적 보상, 일과 삶의 균형, 고용 안정성, 근무 환경, 미용실 지명도에 해당하는 외재적 동기와 미용실의 성장 비전, 개인의 발전 가능성, 인사정책 및 조직문화, 체험에 대한 기대에 해당하는 내재적 동기로 구분하여 살펴보고자 한다.

## 2. 취업 의도

취업 의도에 대한 정의를 살펴보면, Ahn(2009)은 직업에 대한 기대나 구직하려는 노력이며, 취업하고자 하는 긍정적인 의지라고 하였으며, Kim(2015)은 본인의 적성과 조건에 맞는 곳에 취업하기 위해 구직활동을 할 것인지에 대한 의지로 정의하였다. Shin(2021)은 일하고 싶은 산업에 들어가려는 의도로 미래에 관련된 직업을 선택하고자 하는 의지로 정의하였다.

Ajzen(1991)의 계획행동이론(Theory of Planned Behavior)에 의하면 의도(intention)는 행동(behavior)이 일어나기 전에 필요한 선행과정이며 행동을 결정하는 가장 중요한 변수로 고려되었다. 즉 의도는 하고 싶은 행동을 실제 하려는 의지의 수준 정도라고 정의하고 있는데, 이러한 의도는 개인이 지각하는 환경뿐만 아니라 자신의 행위가 미래의 결과에 영향을 미치게 된다(Jeong, 2020). 또한, 계획행동이론에서는 의도와 행동이 일치한다고 보고 있으며, 행동에 대한 태도, 규범 등이 의도를 생성하며, 의도는 아직 실행되지 않은 행동의 원하는 심리상태를 의미하기 때문에, 의도에 영향을 미치는 선행변수를 이해하면 미래의 행동도 예측할 수 있다(Jeong, 2020). Kim(2017)은 계획행동이론을 통해 취업이라는 행위는 취업 의도를 통해 예측할 수 있기에 실제 취업을 예측하는 변수로 취업 의도를 사용한다고 하였다.

따라서, 취업 의도는 내적, 외적 또는 복합적인 취업 동기로 부터 출발하여 실제로 취업하려는 긍정적 의지로서 취업 행동

으로 발현될 수 있는 실제 취업을 예측하는 변수라고 할 수 있다. 본 연구에서는 해외 취업 의도를 '미용 관련 해외 취업에 대해 적극적인 관심을 갖고 해외 취업 프로그램에 참여할 의도'로 정의하여 분석하고자 한다.

## III. 내용 및 방법

### 1. 연구 문제

본 연구에서는 뷰티 전공 재학생과 졸업 경력자의 해외 취업에 관한 인식 및 취업 의도에 영향을 미치는 요인을 비교·분석함으로써 이들의 차별화된 요구사항을 파악하여 K-Beauty 세계화를 위한 해외 취업 활성화 방안을 제시하고자 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 재학생과 졸업 경력자의 해외 취업에 관한 인식의 차이를 알아본다.

둘째, 해외 취업 동기의 하위 차원을 조사한다.

셋째, 재학생의 해외 취업 의도에 영향을 미치는 해외 취업 동기 요인을 살펴본다.

넷째, 졸업 경력자의 해외 취업 의도에 영향을 미치는 해외 취업 동기 요인을 알아본다.

### 2. 조사대상 및 자료수집

본 연구의 자료수집은 설문지를 사용하였고, 전공 교수 2명, 재학생 4명, 졸업 경력자 4명의 총 10명을 대상으로 한 예비 조사를 통해 설문지를 수정·보완한 후, 전국에 거주하는 뷰티 전공 재학생과 졸업 경력자를 대상으로 2022년 11월 28일부터 2023년 1월 14일까지 조사하였다. 재학생의 경우 대면 조사를 하였고, 졸업 경력자의 경우 대면 조사와 온라인 조사를 병행하였다. 총 330부를 배포하여 불성실한 설문지 38부를 제외한 292부를 최종 분석 대상으로 선정하여 재학생이 149명, 졸업 경력자가 143명으로 선정되었다.

### 3. 측정 도구 및 분석 방법

본 연구의 측정 도구는 일반적 특성 7문항, 해외 취업에 대한 인식 7문항, 해외 취업 동기 33문항(외재적 동기 17문항, 내재적 동기 16문항), 해외 취업 의도 5문항으로 총 52문항을 구성하였으며, 자료 분석은 SPSS 21.0을 사용하였다. 일반적 특성은 명목 척도로 구성하였고, 일반적 특성 중 직무 경력은 재학생 중에도 직무 경력이 있을 수 있어 주관식으로 기술하게 한 다음 설문 분석 시 구간을 나누어 명목 척도로 구성하였으며, 빈도분석을 하였다. 해외 취업에 대한 인식은 Park(2016), Yoo(2019), Choi & Jung(2021)의 연구에서 사용된 설문 문항을

수정 보완하였으며 명목 척도와 5점 리커트 척도를 사용하여 빈도분석, 교차분석, t 검정을 하였다.

해외 취업 동기는 Kim & An(2013), Chae & Lee(2014), Jeon(2015), Ahn et al.(2018), Yoo(2019), Khoe et al.(2021), Choi & Jung(2021)의 연구 설문 문항을 본 연구에 맞게 수정 보완하였으며, 해외 취업 의도는 Chae & Lee(2014), Choi & Jung(2021)의 연구 설문을 수정 보완하였다. 해외 취업 동기와 취업 의도는 5점 리커트 척도로 측정하여 신뢰도 및 타당도 검증, 탐색적 요인분석, 다중회귀분석을 하였다.

## IV. 결과 및 고찰

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 한 결과는 <Table 1>과 같고, 총 292명 중 남자 50명(17.1%), 여자 242명(82.9%)으로 조사되었다. 나이는 25세 이하가 208명(71.2%), 26~30세가 35명(12.0%), 31~35세는 17명(5.8%), 36세 이상이 32명(11%)으로 나타났다. 직업은 재학생이 149명

**Table 1.** Demographic Characteristics of the Study Subjects

Item		Frequency(N)	Percent(%)			
Gender	Male	50	17.1			
	Female	242	82.9			
Age	Under 25	208	71.2			
	26~30	35	12.0			
	31~35	17	5.8			
	Over 36	32	11.0			
Occupation	Students	2-year college	35	11.9		
		4-year college	109	37.3		
		Graduate school	5	1.7		
	Total of students		149	50.9		
	Graduates with work experience	Staff	85	29.1		
		Manager	23	7.9		
CEO		29	9.9			
Job seeker		6	2.1			
Total of graduates with work experience		143	49.1			
Work experience	Students	N	%	Graduates with work experience	N	%
		None	120		80.5	0
	Graduates with work experience	1~2 years	25	16.8	58	40.6
		3~4 years	4	2.7	24	16.8
		5~10 years	0	0	30	21.0
		Over 11 years	0	0	31	21.7
		Total	149	100	143	100
Total		292	100			
Major	Hair	187	64.0			
	Skin care	27	9.2			
	Make-up	55	18.8			
	Nail art & etc.	23	8.0			
Overseas travel experience	None	112	38.4			
	1~2 times	100	34.2			
	3~4 times	36	12.3			
	Over 5 times	44	15.1			
Overseas study or internship experience	Yes	21	7.2			
	No	271	92.8			
Total		292	100			

(50.9%), 졸업 경력자가 143명(49.1%)으로 조사되었고, 직무 경력은 없음이 120명(41.1%), 1~2년 차 83명(28.4%), 3~4년 차 28명(9.6%), 5~10년 차 30명(10.3%), 11년 차 이상 31명(10.6%)으로 나타났다. 재학생은 149명 중 경력이 없는 경우는 120명(80.5%), 1~2년 차는 25명(16.8%), 3~4년 차는 4명(2.7%)으로 나타났으나 1~2년 차의 경우 대부분이 6개월 미만인 경우로 조사되어 재학생의 경우 직무 경력이 없거나 미미한 것으로 조사되었다. 졸업 경력자는 143명 중 1~2년 차는 58명(40.6%), 3~4년 차 24명(16.8%), 5~10년 차 30명(21%), 11년 차 이상 31명(21.7%)으로 나타나 졸업 경력자의 직무 경력은 1~2년 차의 비중이 가장 높은 것으로 조사되었다. 전공 또는 업무 분야는 헤어 187명(64%), 피부 27명(9.2%), 메이크업 55명(18.8%), 네일 및 기타는 23명(8.0%)으로 조사되어 헤어 전공자의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다.

해외여행 경험 빈도는 아직 없음이 112명(38.4%), 1~2회 100명(34.2%), 3~4회 36명(12.3%), 5회 이상 44명(15.1%)으로 조사되어 해외여행의 경험이 없거나 미미한 것으로 조사되었다. 해외연수 또는 인턴십 경험도 있음이 21명(7.2%), 없음이 271명(92.8%)으로 나타나 해외연수 및 인턴십 경험을 한 사람도 매우 적은 것으로 나타났다. 이는 설문 응답자의 83.2%가 20대

로 나타나 해외 경험의 기회가 상대적으로 많지 않고 특히 'COVID-19'의 영향으로 해외 경험의 기회가 많지 않았던 것으로 생각된다.

2. 재학생과 졸업 경력자의 해외 취업에 관한 인식

1) 국가 선호도 및 선호 이유, 해외 취업프로그램 인식 정도

<Table 2>는 뷰티 전공 재학생과 졸업 경력자의 '해외 취업 국가 선호도 및 선호 이유, 해외 취업프로그램 인식 정도'에 대한 비교를 나타낸 것이다. 해외 취업 국가 선호도에서 북미 ( $p<.01$ )와 남태평양( $p<.05$ ), 선호 이유에서 해당 국가의 언어 향상( $p<.01$ )과 문화체험( $p<.05$ )에 대해 각 집단 간 유의한 차이가 있었다.

재학생은 졸업 경력자보다 북미와 남태평양 국가에 대한 해외 취업 선호도가 월등히 높았으며,

북미 국가가 1위 3.99(.94), 남태평양 국가가 2위 3.98(.91)로 나타나 근소한 차이로 북미 국가의 해외 취업 선호도가 더 높았다. 반면, 졸업 경력자는 남태평양 국가가 1위 3.72(1.12), 북미 국가는 2위 3.63(1.16)으로 나타나 남태평양 국가의 해외 취업 선호도가 높은 것으로 나타났다.

Table 2. Group Differences in Perception of Overseas Employment (Part 1) (N=292)

Questions	Students (N=149)	Graduates with work experience (N=143)	Overall mean (SD)	t	
	Mean (SD)	Mean (SD)			
Preferred countries	North America (U.S. & Canada)	3.99 (.94)	3.63 (1.16)	3.82 (1.07)	2.949**
	South Pacific (Australia & New Zealand)	3.98 (.91)	3.72 (1.12)	3.85 (1.02)	2.181*
	Asia (China, Singapore, Japan, and Taiwan)	3.23 (1.04)	3.12 (1.26)	3.18 (1.16)	.857
	Europe (England, France, Germany, etc.)	3.77 (.97)	3.57 (1.23)	3.67 (1.11)	1.589
Reasons for Preference	Working conditions and wage	3.75 (.83)	3.57 (1.11)	3.66 (.98)	1.559
	Outstanding beauty skills	3.82 (.91)	3.62 (1.03)	3.72 (.97)	1.794
	Acquisition of a foreign language	4.09 (.91)	3.76 (1.08)	3.93 (1.01)	2.840**
	Good living conditions	3.87 (.86)	3.72 (1.00)	3.79 (.93)	1.333
	Overseas cultural experience	4.11 (.95)	3.85 (1.09)	3.98 (1.03)	2.244*
The knowledge of overseas employment programs	2.12 (.89)	2.18 (1.07)	2.15 (.98)	-.529	

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

이러한 결과는 뷰티 전공자가 해외 취업 선호국가의 1순위로 북미 국가를 매우 많이 선택했던 선행연구(Park, 2016; Yoo, 2019; Choi & Jung, 2021)와 다른 결과이다.

Ministry of Foreign Affairs(2018) 자료에 따르면, 우리나라는 호주, 캐나다, 뉴질랜드 등 21개 국가와 워킹홀리데이 협정을 체결하였다. 2011년에서 2016년까지 워킹홀리데이 연평균 참여자는 1위가 호주로 28,102명, 2위는 일본으로 4,568명으로 나타나, 호주가 협정 국가 중 참여자가 가장 많은 것으로 조사되었다. 이에 You(2021)는 우리나라와 워킹홀리데이 협정을 체결한 국가 중 호주가 인원 쿼터 제한이 없는 5개 국가(칠레, 덴마크, 독일, 스웨덴, 호주) 중 유일하게 영어권 국가이며, 다른 국가보다 상대적으로 접근성이 유리하기 때문이라고 하였다. 따라서, 본 연구의 결과는 호주와 뉴질랜드 등 남태평양 국가의 취업비자 발급이 상대적으로 쉽다는 것을 더 많이 인지한 결과라고 볼 수 있으며, 특히 재학생보다 졸업 경력자가 친구나 선배 등의 지인으로부터 이에 대한 정보를 더 많이 수집했을 것으로 생각된다.

해외에 취업하고 싶은 국가의 선호 이유로는 재학생이 졸업 경력자보다 해당 국가의 언어 향상과 문화체험에 대한 기대가 높았다. 재학생은 근소한 차이로 1위가 해당 국가의 문화체험에 대한 기대 4.11(.95), 2위가 언어 향상에 대한 기대 4.09(.91)로 나타났으며, 졸업 경력자도 1위가 해당 국가의 문화체험에 대한 기대 3.85(1.09), 2위가 언어 향상에 대한 기대 3.76(1.08)으로 나타나 문화체험의 기대가 언어 향상의 기대보다 더 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 선행연구(Choi et al., 2009; Yoo, 2019)의 해외 취업 동기로 1순위가 해외 문화체험 및 신진 실무 경험, 2순위가 어학 능력 향상으로 나온 결과와 유사하며, 해외에 취업하고 싶은 국가의 선호 이유와 해외 취업 동기는 같은 것으로 분석된다.

**2) 해외 취업프로그램의 인식 경로 및 적당한 기간, 희망 급여와 취업 시기**

<Table 3>은 뷰티 전공 재학생과 졸업 경력자의 ‘취업프로그램의 인식 경로 및 적당한 기간, 희망 급여와 취업 시기’에 대

**Table 3.** Group Differences in Perception of Overseas Employment (Part 2)

Classification	Students		Graduates with work experience		Total		$\chi^2$	
	N	%	N	%	N	%		
Information sources of overseas employment programs	Friends or seniors	18	15.5	27	19.4	45	17.6	46.001***
	Mass medias	41	35.3	20	14.4	61	23.9	
	Colleges	47	40.5	58	41.7	105	41.2	
	Institutes	1	0.9	5	3.6	6	2.4	
	Etc.	9	7.8	29	20.9	38	14.9	
	Total	116	100	139	100	255	100	
Appropriate duration of overseas employment programs	1~3 months	29	19.5	44	30.8	73	25.0	7.375
	4~6 months	77	51.7	57	39.9	134	45.9	
	7~9 months	13	8.7	16	11.2	29	9.9	
	10~12 months	14	9.4	9	6.3	23	7.9	
	Over 1 year	16	10.7	17	11.8	33	11.3	
	Total	149	100	143	100	292	100	
Expected salary	Downstream	1	0.7	0	0	1	0.3	5.662
	Equal	29	19.5	15	10.5	44	15.1	
	Raise	119	79.8	128	89.5	247	84.6	
	Total	149	100	143	100	292	100	
Preferred time for overseas employment	Immediately after graduation	28	18.8	42	29.4	70	24	24.001***
	1 to 2 years after graduation	65	43.6	33	23.1	98	33.5	
	3 to 4 years after graduation	48	32.2	41	28.7	89	30.5	
	Over 5 years after graduation	8	5.4	27	18.8	35	12	
	Total	149	100	143	100	292	100	

\*\*\* $p < .001$

한 비교를 나타낸 것이며, 해외 취업프로그램 인식 경로와 해외 취업 선호 시기에 대해 각 집단 간 유의한 차이가 있었다 ( $p < .001$ ).

해외 취업프로그램의 인식 경로는 해외 취업프로그램에 대한 인식 정도(Table 2)에서 ‘전혀 모른다’는 응답이 재학생 33명, 졸업 경력자 4명으로 나타나 이를 제외한 재학생 116명, 경력 졸업자 139명의 응답으로 분석하였다. 두 집단 모두 교수, 학과 사무실 등 ‘학교’를 통해서 가장 많이 인지하였으며, ‘친구나 선배 등 지인’을 통해서 졸업 경력자(19.4%)가 재학생(15.5%)보다 조금 더 많이 인식하였다. 인터넷 기사, 뉴스, 잡지 등 ‘대중매체’를 통해서 재학생(35.3%)이 졸업 경력자(14.4%)보다 더 많이 인지하였고, ‘학교’를 통해서 근소한 차이로 졸업 경력자(41.7%)가 재학생(40.5%)보다 더 많이 인식하였다. ‘학원’을 통해서 졸업 경력자(3.6%)가 재학생(0.9%)보다 더 많이 알게 되었으며, ‘기타’경로를 통해서 졸업 경력자(20.9%)가 재학생(7.8%)보다 해외 취업프로그램을 더 인지하였다. Yoo(2019)는 해외 취업 정보 획득에 대해서 1순위가 교수 추천(54.4%), 공동 2순위가 한국산업인력공단(14.4%)과 교내취업관리센터(14.4%)로 나타났다고 하였다. 따라서, 해외 취업프로그램 홍보 시 교수, 학과 사무실 등 ‘학교’를 통한 것이 가장 효과적이며, 두 집단 간 인식 경로의 차이가 큰 인터넷 기사, 뉴스, 잡지 등 ‘대중매체’와 ‘기타’ 경로에 대한 세밀한 조사를 통해 차별화된 홍보 방법 모색이 필요한 것으로 분석된다.

해외 취업의 선호 시기는 ‘졸업 직후’는 경력자(29.4%)가 재학생(18.8%)보다 많이 선호하였다. 반면, ‘졸업 후 1~2년’은 재학생(43.6%)이 경력자(23.1%)보다 두 배 가까이 더 선호하였고, ‘졸업 후 3~4년’의 시기도 재학생(32.2%)이 경력자(27.8%)보다 더 선호하였다. 그러나, 해외 취업의 선호 시기로 ‘졸업 후 5년 이상’에서는 경력자(18.8%)가 재학생(5.4%)보다 훨씬 더 선호하는 것으로 조사되었다(Table 3).

이와 같은 결과는 재학생은 해외 취업에 대한 두려움으로 졸업 직후보다는 경력을 쌓은 ‘졸업 후 1~2년과 3~4년’을 가장 선호하는 것으로 생각되며, 졸업 경력자는 ‘졸업 직후’와 ‘졸업 후 5년 이상’을 더 선호하였는데 이는 한국에서의 경력 단절을 우려해 해외 취업을 먼저 다녀와서 한국에서 경력을 쌓거나, 한국에서 충분한 경력을 쌓은 후 해외 취업을 다녀오는 것을 선호하는 것으로 생각된다. You(2021)는 호주 미용실이 선호하는 한국인 미용사의 인적특성으로 성별, 나이, 학력은 ‘상관 없음’의 응답이 가장 많았으나 ‘4~5년 차의 디자이너 경력’을 가장 선호하며, 그다음으로 ‘2~3년 차의 디자이너 경력’을 선호한다고 하였다. 따라서, ‘K-Move’와 같은 해외 취업프로그램은 졸업 예정자를 대상으로 하기보다는 졸업 경력자를 대상으로 하는 것이 취업에 더 유리할 것으로 생각된다.

사전 교육프로그램의 적당한 기간에 대한 재학생과 졸업 경력자의 인식 차이는 통계적으로 유의하지 않았으며(Table 3),

두 집단 간 1순위와 2순위의 차이를 살펴보면, 재학생은 1순위가 4~6개월(51.7%), 2순위가 1~3개월(19.5%)이었다. 반면, 졸업 경력자는 1순위가 4~6개월(39.9%), 2순위가 1~3개월(30.8%)로 나타나 선호 순위는 같으나 4~6개월은 재학생의 선호가 많았고, 1~3개월은 졸업 경력자의 선호가 많아 경력자는 재학생에 비해 짧은 기간을 더 선호하는 것으로 분석된다.

해외 취업 시 희망 급여에 대한 재학생과 졸업 경력자의 인식 차이는 통계적으로 유의하지 않았으나(Table 4), 두 집단 간 순위를 살펴보면 재학생은 1순위가 ‘국내보다 높은 수준’(79.8%), 2순위가 ‘국내와 같은 수준’(19.5%), 3순위가 ‘국내보다 낮아도 괜찮음’(0.7%)으로 나타났다. 반면, 졸업 경력자는 1순위가 ‘국내보다 높은 수준’(89.5%), 2순위가 ‘국내와 같은 수준’(10.5%), 3순위가 ‘국내보다 낮아도 괜찮음’(0%)으로 나타나 두 집단 모두 ‘국내보다 높은 수준’을 선호하였으나 특히 졸업 경력자의 급여에 대한 기대가 더 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 해외 취업 시 선호하는 국가에 대한 이유로 ‘우수한 근무조건과 급여’가 가장 낮은 순위를 차지했던 것(Table 3)과 상당히 다른 결과로 보이지만, 뷰티 전공자들이 해외 취업 선호 국가로 선택한 국가가 남태평양, 북미 등 선진국으로 해당 국가의 미용 분야에 대한 급여가 국내보다 높다는 것을 알고 있기 때문으로 분석된다.

### 3. 측정 도구의 타당도 및 신뢰도 검증

#### 1) 취업 동기

취업 동기 문항의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 한 결과는 <Table 4>와 같다. 회전방법은 카이저 정규화가 있는 Varimax 기법을 사용하였으며, KMO와 Bartlett의 검정 결과는 Bartlett=3866.346(df=325, Sig=.000), KMO값 0.908로 나타났으며, 공통성은 0.503 이상으로 나타났다. 요인부하량 0.5 이상으로 추출된 해외 취업 동기의 하위 요인은 외재적 동기 3개와 내재적 동기 2개로 총 5개가 도출되었다.

요인 1은 내재적 동기의 ‘개인의 발전 가능성’으로 ‘능력·소질·적성의 발휘, 미용실의 성장 가능성, 공정한 인사관리, 개인적 성장 비전, 직무 만족도, 선진 미용기술 습득의 기회, 향후 경력 개발에 도움, 미용실의 기술 서비스경쟁력’ 8개 항목으로 나타났다. 모든 항목의 요인부하량은 0.6 이상으로 나타났으며, ‘개인의 발전 가능성’ 요인의 고유치는 4.925, 분산설명력은 18.943%, 신뢰도는 0.893으로 분석되었다.

요인 2는 외재적 동기의 ‘미용실 지명도’로 ‘미용실의 크기·유명세·위치·주변 평판, 권한 위임 정도, 매력적인 미용실, 승진의 기회’ 총 7개 항목으로 나타났다. 모든 항목의 요인부하량은 0.5 이상으로 나타났으며, ‘미용실 지명도’ 요인의 고유치는 3.679, 분산설명력은 14.151%, 신뢰도는 0.846으로 나타났다.

**Table 4.** Verification of Validity and Reliability of Employment Motivations

Factor	Questions	Factor loading	Eigenvalue	Variance explained(%)	Cumulative variance(%)	Cronbach's $\alpha$
Factor 1 Potential for self-development	The potential of competence, talent, and aptitude	.778	4.925	18.943	18.943	.893
	The growth potential of beauty salons	.769				
	Fair personnel management	.697				
	Personal growth vision	.691				
	Job satisfaction	.662				
	Opportunities to acquire advanced beauty skills	.640				
	Career development	.620				
	The technological competitiveness of beauty salons	.609				
Factor 2 Reputation of beauty salons	Size	.770	3.679	14.151	33.094	.846
	Fame	.752				
	Location	.700				
	Reputation	.633				
	Delegation of authority	.628				
	Attractive beauty salons	.613				
	Opportunities for promotion	.515				
Factor 3 Expectations of experiences	Overseas work experience	.834	3.101	11.928	45.022	.786
	Overseas cultural experience	.829				
	Exploring my ability and aptitude	.795				
	Learning overseas beauty skills	.782				
Factor 4 Work-life Balance	Flexibility of working hours	.780	2.945	11.327	56.349	.796
	Welfare	.678				
	Holiday systems	.674				
	The right commute	.664				
	Long-term employment	.513				
Factor 5 Monetary rewards	Wage	.821	1.488	5.724	62.073	.668
	Incentive	.554				

요인 3은 내재적 동기의 '체험에 대한 기대'로 '해외 업무 경험에 대한 기대, 해외 선진 문화체험에 대한 기대, 자신의 적성과 능력 탐색의 기회에 대한 기대, 현지 미용기술 습득에 대한 기대' 총 4개 항목으로 나타났다. 모든 항목의 요인부하량은 0.7 이상으로 나타났으며, '체험에 대한 기대' 요인의 고유치는 3.101, 분산설명력은 11.928%, 신뢰도는 0.786으로 나타났다.

요인 4는 외재적 동기의 '일과 삶의 균형'으로 '근무시간의 유연성, 복리 후생, 휴무 및 휴가제도, 정확한 출퇴근, 장기근속 가능성' 총 5개 항목으로 나타났다. 모든 항목의 요인부하량은 0.5 이상으로 나타났으며, '일과 삶의 균형'요인의 고유치는 2.945, 분산설명력은 11.327%, 신뢰도는 0.796으로 나타났다.

요인 5는 외재적 동기의 '금전적 보상'으로 '급여 수준, 인센티브 지급' 총 2개 항목으로 나타났다. 두 항목의 요인부하량은

0.5 이상으로 나타났으며, '금전적 보상' 요인의 고유치는 1.488, 분산설명력은 5.724%, 신뢰도는 0.668로 나타났다.

신뢰도는 모든 요인이 0.6 이상으로 신뢰성이 확보되었으며, 이들을 설명하는 총변량은 62.073%로 나타났다.

## 2) 해외 취업 의도

해외 취업 의도 문항의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인 분석을 한 결과는 <Table 5>와 같다. KMO와 Bartlett의 검정 결과는 Bartlett=1242.464(df=10, Sig=.000), KMO값 0.864로 나타났다. 공통성은 0.720 이상으로 나타났다. '해외 취업 의도'의 요인부하량은 0.8 이상으로 나타났으며, 고유치는 3.946, 분산설명력은 78.915%로 나타났다. 신뢰도는 0.932로 나타나 높은 신뢰도가 확보되었다.



**Table 5.** Verification of Validity and Reliability of Overseas Employment Intentions

Questions	Factor loading
I'm very interested in finding a job abroad.	.897
I will actively search for the information on overseas employment.	.910
I'm willing to participate in overseas job briefing session.	.896
I'm willing to participate in overseas employment programs.	.888
I'm willing to take the education necessary for overseas employment at my own expense.	.849
Eigenvalue	3.946
Variance explained(%)	78.915
Cumulative variance(%)	78.915
Cronbach's $\alpha$	.932

**4. 취업 동기가 해외 취업 의도에 미치는 영향**

**1) 재학생**

뷰티 전공 재학생의 취업 동기 요인이 해외 취업 의도에 미치는 영향력에 관한 회귀분석 결과는 <Table 6>과 같다. 뷰티 전공 재학생은 취업 동기 중 F3 ‘체험에 대한 기대’가 해외 취업 의도에 정(+)-적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, F3를 제외한 F1 ‘개인의 발전 가능성’, F2 ‘미용실 지명도’, F4 ‘일과

삶의 균형’, F5 ‘금전적 보상’은 해외 취업 의도에 영향을 미치지 않은 것으로 분석되었다. 이는 뷰티 전공 재학생은 ‘체험에 대한 기대’요인이 높을수록 해외 취업 의도가 높아지는 것을 의미한다.

**2) 졸업 경력자**

뷰티 전공 졸업 경력자의 취업 동기 요인이 해외 취업 의도에 미치는 영향력에 관한 회귀분석 결과는 <Table 7>과 같다.

**Table 6.** The Effect of Overseas Employment Motivation on Overseas Employment Intention in Beauty Major Students Group

Dependent variable	Independent variable	Non-standardized coefficient		Standardization factor ( $\beta$ )	$t$	$R^2$	Revised $R^2$	F
		B	S.E					
Overseas employment intention	(A constant)	1.637	.703		2.330	.137	.107	4.534**
	F1	-.230	.195	-.129	-1.181			
	F2	.255	.151	.176	1.693			
	F3	.412	.132	.291	3.115**			
	F4	-.155	.167	-.091	-.931			
	F5	.189	.137	.135	1.374			

\*\* $p < .01$

**Table 7.** The Effect of Overseas Employment Motivation on Overseas Employment Intention in Beauty Major Graduates with Work Experience Group

Dependent variable	Independent variable	Non-standardized coefficient		Standardization factor ( $\beta$ )	$t$	$R^2$	Revised $R^2$	F
		B	S.E					
Overseas employment intention	(A constant)	.546	.601		.908	.385	.363	17.169***
	F1	.250	.183	.137	1.364			
	F2	-.038	.142	-.023	-.267			
	F3	.776	.096	.630	8.068***			
	F4	-.071	.156	-.044	-.455			
	F5	-.179	.114	-.130	-1.573			

\*\*\* $p < .001$

뷰티 전공 졸업 경력자 역시 취업 동기 중 F3 ‘체험에 대한 기대’가 해외 취업 의도에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, F3를 제외한 F1 ‘개인의 발전 가능성’, F2 ‘미용실 지명도’, F4 ‘일과 삶의 균형’, F5 ‘금전적 보상’은 해외 취업 의도에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이는 뷰티 전공 졸업 경력자도 ‘체험에 대한 기대’ 요인이 높아질수록 해외 취업 의도가 높아지는 것을 의미한다.

취업 동기 요인이 해외 취업 의도에 미치는 영향력은 뷰티 전공 재학생과 졸업 경력자 모두 취업 동기 요인 중 ‘체험에 대한 기대’만이 해외 취업 의도에 정(+)적인 영향력을 미치는 것으로 나타나 ‘체험에 대한 기대’ 요인이 높아질수록 해외 취업 의도를 높일 수 있는 것으로 나타났다. ‘체험에 대한 기대’요인의 세부 항목을 살펴보면, ‘해외 업무 경험에 대한 기대, 해외 선진 문화체험에 대한 기대, 자신의 적성과 능력 탐색의 기회에 대한 기대, 현지 미용기술 습득에 대한 기대’ 등이다. 이러한 결과는 <Table 2>에서 해외에 취업하고 싶은 국가의 선호 이유 1순위로 ‘그 나라 문화를 체험하고 싶어서’를 선택한 결과와 일맥상통한 결과이다.

Chae & Lee(2014)는 국내 조리 전공 재학생을 대상으로 해외 취업 환경이 취업 의도에 미치는 영향에 대해 연구하였으며, 해외 취업 환경에 대한 요인으로 ‘급여와 근무 유연성, 체험에 대한 기대, 복지 수준, 근무 환경’ 4가지 요인을 도출하였다. 이 중 ‘체험에 대한 기대’요인만이 취업 의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구의 결과를 지지하였다. 취업 환경 요인을 취업 동기적 측면에서 분류해 보면, ‘급여와 근무 유연성, 복지 수준, 근무 환경’ 3개 요인은 외재적 동기로 분류할 수 있으며, ‘체험에 대한 기대’ 1개 요인은 내재적 동기로 분류할 수 있는데, 외재적 동기에 해당하는 취업 환경 요인 3개는 취업 의도에 영향을 미치지 않은 것으로 볼 수 있다.

‘체험에 대한 기대’는 취업 동기 중 내재적 동기로써 해외 취업에 대한 기대가 해외 취업을 통해 얻을 수 있는 즐거움이나 만족을 경험하기 위한 것이라고 할 수 있다. 내재적 동기는 업무를 수행하면서 얻는 성취감, 도전의식, 신뢰감 등을 통해 노력이 발휘되는 상태로(Hong, 2016) 개인의 특정 행동을 유발하고, 그 행동을 바람직한 방향으로 유도하여 지속해서 유지하도록 하는 에너지이다(Lee & Kim, 2017). Deci & Ryan(1985)은 여러 실험연구 결과를 근거로, 금전적·물질적인 보상이나 상벌, 인지적 기대, 타인에 의한 감독과 평가, 경쟁 등의 외재적 동기 요인이 제공되는 상황에서는 사람들의 행동이 자발적인 선택이나 내적인 만족을 위해 나타나는 것이 아니라 외재적 보상이나 목적을 달성하기 위해 행동을 수단화하기 때문에 자기결정성이 낮아지고 내재 동기도 감소한다고 하였으며, 이러한 결과는 외재보상이 인간의 행동에 긍정적 영향을 미친다는 일반적 견해와 다르게 오히려 인간의 자율성을 저해한다고 하였다.

이러한 측면에서 뷰티 전공자의 해외 취업 의도에 영향을 미

치는 ‘체험에 대한 기대’라는 취업 동기는 해외 취업을 통해 얻는 성취감이나 도전의식, 신뢰감 등을 얻게 된다면 언어 장벽이나 문화 차이 등에서 오는 타국 생활의 어려움을 잘 견디고 해외 취업을 지속해서 유지할 수 있는 원동력이 될 수 있을 것이다. 또한, ‘체험에 대한 기대’는 해외 취업을 통한 외재보상이 아닌 즐거움이나 만족을 경험하기 위한 내재적 욕구로서 내재적 동기에 의한 행동은 자기 결정에 의한 것으로 자발적 참여가 중요하지만, 이들의 해외 취업 의도를 끌어내기 위해서는 해외 취업을 통한 ‘체험에 대한 기대’를 향상할 방안 제시가 필요할 것으로 생각된다.

## V. 결 론

본 연구는 K-Beauty 세계화를 위한 해외 취업 활성화 방안을 제시하기 위해 수행되었으며, 전국에 있는 뷰티 전공 재학생 149명, 졸업 경력자 143명의 총 292명을 대상으로 연구한 결과를 바탕으로 한 결론은 다음과 같다. 첫째, 재학생과 졸업 경력자의 해외 취업 국가 선호도는 북미와 남태평양 국가 선호도에 있어 각 집단 간 유의한 차이가 있었고, 선호 이유는 해당 국가의 언어 향상과 문화체험 문항에 대해 각 집단 간 유의한 차이가 있었다. 해외 취업 선호국가로 재학생은 1위가 북미 국가, 2위가 남태평양 국가로 북미 국가를 더 선호하였으며, 졸업 경력자는 1위가 남태평양 국가, 2위가 북미 국가로 남태평양 국가를 더 선호하였다. 그러나, 미국과 캐나다에서는 뷰티 관련 취업비자 발급이 어렵고 호주는 인원 쿼터 제한이 없으나 뉴질랜드는 인원 쿼터 제한이 있으므로 해외 취업을 희망하는 국가별 정확한 비자 정보 제공과 홍보가 요구된다. 또한, 뷰티 전공자의 북미 국가에 대한 취업 선호도가 높으므로 미국, 캐나다 등의 뷰티 관련 취업 개척을 위한 면밀한 탐색이 요구된다.

해외 취업 국가의 선호 이유는 재학생과 졸업 경력자 모두 1위가 해당 국가의 문화체험, 2위가 해당 국가의 언어 향상으로 나타나 두 집단 모두 해당 국가의 문화체험에 대한 기대가 더 높았다. 따라서, 해당 국가의 문화체험에 대한 기대를 극대화할 수 있도록 해외 취업 선호국가의 다양한 문화를 소개하고 이를 체험할 방법을 구체적으로 제시해 줄 필요가 있으며, 해당 국가의 언어 향상에 대한 기대에 부응하기 위해 해외 취업에 성공한 사람들의 해당 국가의 언어 인터뷰 동영상이나 업무를 통한 언어 향상의 경험담을 들을 수 있는 해외 취업설명회 등의 홍보가 효과적일 것으로 생각된다.

둘째, 해외 취업프로그램의 인식 경로와 해외 취업 선호 시기에 대해 각 집단 간 유의한 차이가 있었다. 해외 취업프로그램의 인식 경로는 두 집단 모두 교수나 학과 사무실 등 ‘학교’를 통해서 가장 많이 인지하였고, 인터넷 기사, 뉴스, 잡지 등의 ‘대중매체’를 통해서 재학생이 졸업 경력자보다 해외 취업프로그램을 더 많이 인지하였다. ‘기타’ 경로를 통해서도 경력자가

재학생보다 더 많이 인지하는 것으로 나타났는데, 두 집단 간 해외 취업프로그램의 인식 차이가 비교적 큰 ‘대중매체’와 ‘기타’ 경로에 관한 구체적인 조사를 통해 차별화된 홍보 방법 모색이 필요하다. 해외 취업 선호 시기는 재학생은 1위가 졸업 후 1~2년, 2위가 졸업 후 3~4년으로 나타났고, 경력자는 1위가 졸업 직후, 2위가 졸업 후 5년 이후로 나타나 선호 시기에 차이가 있었다. 또한, 해외 취업프로그램의 적당한 기간으로 4~6개월은 재학생의 선호가 높았지만, 1~3개월은 졸업 경력자의 선호가 높아 경력자는 재학생보다 비교적 짧은 기간의 해외 취업프로그램을 선호하였다. 한편, 해외 산업체에서는 2~3년 이상의 경력자를 선호하고 있어 졸업 예정자보다는 졸업 경력자를 대상으로 해외 취업프로그램을 운영하는 것이 바람직하지만, 경력자를 위해서는 1~3개월의 단기간의 집중 프로그램을 구성하고, 졸업 예정자를 위해서는 4~6개월의 중장기 프로그램을 구성하여 충분한 사전 교육이 시행되어야 할 것으로 생각된다. 해외 취업은 국내 취업보다 경제적 여건, 어학교육, 비자 등 준비 기간이 길어서 재학 시절에 해외 취업에 대해 더 많이 인지하고 동기 부여가 될 수 있도록 학과 내의 해외 취업 및 프로그램에 대한 설명회가 필요할 것으로 생각된다.

셋째, 뷰티 전공자의 해외 취업 의도에 영향을 미치는 취업 동기 요인을 규명하기 위해 외재적 동기 4개와 내재적 동기 4개, 총 8개 요인에 대해 탐색적 요인분석을 한 결과 취업 동기 요인은 외재적 동기 3개(미용실 지명도, 일과 삶의 균형, 금전적 보상)와 내재적 동기 2개(개인의 발전 가능성, 체험에 대한 기대)로 총 5개 요인이 도출되었다.

넷째, 재학생과 졸업 경력자의 해외 취업 의도에 영향을 미치는 취업 동기 요인을 살펴보기 위해 회귀분석을 한 결과 두 집단 모두 ‘체험에 대한 기대’ 요인이 해외 취업 의도에 정(+)적인 영향력이 있는 것으로 나타났다. ‘체험에 대한 기대’ 요인의 세부 항목으로는 ‘해외 업무 경험에 대한 기대, 해외 선진 문화체험에 대한 기대, 자신의 적성과 능력 탐색의 기회에 대한 기대, 현지 미용기술 습득에 대한 기대’ 등이었으며, 이러한 ‘체험에 대한 기대’를 높여줄수록 해외 취업 의도가 상승하는 것으로 나타났다.

‘체험에 대한 기대’는 해외 취업을 통한 금전 등의 외적보상이 아닌 즐거움이나 만족을 경험하기 위한 내재적 욕구로서 내재적 동기에 의한 행동은 자기 결정에 의한 것으로 자발적 참여가 중요하지만, 이들의 해외 취업 의도를 끌어내기 위해서는 해외 취업 경험자들의 해외 업무 경험이나 해외 선진 문화체험에 대한 소개, 해외에서 경험할 수 있는 자신의 적성과 능력 탐색의 기회나 방법에 대한 소개, 현지 미용기술의 장점과 이를 국내에서 활용할 수 있는 방법들을 제시해 준다면 이들의 ‘체험에 대한 기대’ 욕구를 높여 해외 취업 활성화에 도움이 될 것으로 생각된다.

본 연구는 뷰티 전공 재학생과 졸업 경력자의 해외 취업에

대한 인식의 차이를 알아보고, 해외 취업 의도에 영향을 미치는 취업 동기 요인을 규명함으로써 뷰티 전공자의 해외 취업 의도를 향상할 방안을 제시하였다. 이는 재학생과 졸업 경력자의 차별화된 요구사항을 반영한 해외 취업 및 프로그램의 홍보 및 내용을 개선함으로써 해외 취업 활성화에 도움이 될 것으로 기대된다.

본 연구의 한계점으로 해외 취업 인식에 관한 일부 문항들은 명목 척도로 측정하여 응답의 범주를 모두 포함하지 못하거나 응답을 세분화하지 못하였는데 향후에는 철저한 사전 조사를 통하여 적절한 설문 문항과 측정 방법을 개발할 필요가 있을 것이다. 또한, 본 연구에서는 현재 재학 중이거나 국내 재직 중인 뷰티 전공자를 대상으로 해외 취업에 대한 관심도를 측정하였는데 후속 연구에서는 해외 취업에 관심이 높고 적극적인 노력을 기울이고 있는 뷰티 전공자를 심층 인터뷰하여 선행연구에서 도출되지 않았던 취업 동기를 파악한다면 재학생과 졸업 경력자의 취업 동기 및 취업 의도의 차이를 규명할 수 있을 것으로 기대한다. 이와 함께 해외 취업의 문제점 및 개선점을 제시하기 위해 해외 취업경험이 있는 뷰티 전공자의 취업만족도에 관한 연구도 필요할 것으로 생각한다.

## References

- Ahn, J. S., Ku, Y. A., & Jo, A. R. (2018). A Study on the Effects of GRIT on Employment Motive and Employment Preparation Behavior of College Students Majoring in Dining and Culinary Art Education. *The Journal of Employment and Career*, 8(4), 73-94.
- Ahn, S. K. (2009). An Investigation of the Effects of Perception and Experience of Internship Training on Job Pursuit Intentions -Focusing on the Hotel & Tourism Colleges of J University in Jeonbuk and C University in Chungnam-. *Culinary Science & Hospitality Research*, 15(2), 31-44.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Chae, K. Y., & Lee, H. Y. (2014). Study on Overseas Employment Intention to Cooking Majors in Korea. *The Academy of Korea Hospitality & Tourism*, 16(3), 334-351.
- Choi, Y. H., & Jung, U. S. (2021). Overseas Employment Behavior of Students from Department of Beauty. *Journal of Korean Society of Beauty Art*, 22(1), 271-288.
- Choi, Y. H., Kim, I. S., & Kim, S. Y. (2009). Evaluation of the Perception and Satisfaction of Working and Internship Abroad-By Undergraduates Studying in Culinary and Food service Departments-. *Journal of East Asian Society of Dietary Life*, 19(2), 287-294.
- Chung, Y. K., Chang, M. S., & Kim, H. J. (2011). Labor Market Mismatch of Graduates Educated. *Ordo Economics Journal*, 14(3), 19-39.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The General Causality Orientations Scale: Self-determination in Personality. *Journal of*

- Research in Personality*, 19(2), 109-134.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits, Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Hong, K. S. (2016). The Effect of Leadership and Organizational Culture on Intrinsic Motivation and Organizational Commitment - focused on super deluxe hotels in Busan -. Doctor's Thesis, Dong-eui University, Busan.
- Jeon, H. J. (2015). A Study on the Effect of Major Selection Motive and Major Satisfaction of College Students Majoring in Aesthetics on Employment Preparation Behavior. *Journal of Korean Society of Cosmetology*, 21(6), 1212-1223.
- Jeong, S. H. (2020). The Effects of Major Commitment and Professional Identity on Career Decision-Making Self-Efficacy and Job Intention. *Korean Association of Secretarial Science*, 29(1), 29-49.
- Khoe, K. I., Hong, S. H., & Cho, J. Y. (2021). A Study on Improvement Plan for Overseas Field Practice and Overseas Employment Program using CIPP Model. *Journal of Convergence for Information Technology*, 11(4), 102-110.
- Kim, J. H. (2015). The Impacts of Self-leadership and Participation in Job Search Supporting Programs on Employment Intention of Senior Students in University? *The Mediating Effect of Career Motivation. Korean Business Education Review*, 30(5) 377-405.
- Kim, S. J., & An, J. S. (2013). The Analysis of Factors to Determine the Job of Students who will be graduated in Aesthetics using Delphi Method. *Journal of Korean Society of Cosmetology*, 19(6), 1028-1037.
- Kim, S. W. (2017). An Empirical Study on the Effect of Entrepreneurship Education and Job Search Education for Entrepreneurial Intention and job search intention. Doctors Dissertation, Konkuk University, Seoul.
- Koestner, R., Beauchamp, P. H., Halliwell, W. R., & Fournier, J. F. (1996). Effects of Cognitive-Behavioral Psychological Skills Training on the Motivation, Preparation, and Putting Performance of Novice Golfers. *The Sport Psychologist*, 10(2), 157-170.
- Kwon, K. D., & Kim, D. J. (2011). A study on the enhancement of overseas employment for young population. *Korean Public Personnel Administration Review*, 10, 201-230.
- Lee, H. S. (2021). A Thought on the State of Overseas Job Search by Koreans and the Employment of Foreigners in Japan. *The Japanese Language and Association of Deahan*, 89, 606-622.
- Lee, H. W. (2011). Investigating factors of successful overseas internship program for nurturing talent. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly* 13, 139-162.
- Lee, S. S., & Kim, J. K. (2017). The Moderating Effect of Professor-Student Interaction in the Effect that Intrinsic Motivation has on Employment Anxiety Perceived by Students Majoring in Food Service and Cooking. *Tourism Research*, 42(4), 231-253.
- Moon, J. W., & Kim, Y. G. (2001). Extending the TAM for a World-Wide-Web context. *Information & Management*, 38(4), 217-230.
- Park, S. M. (2016). Beauty School Student's Perceptions of Overseas Internships and Employment and their Preparation Behavior for Employment-Focusing on University or College Women in Deagu. *Journal of Investigative Cosmetology*, 12(2), 185-195.
- Shin, A. H. (2021). Selection Attributes of Occupation Influencing Employment Intention to Hospitality Industry : Moderating Effect of Career Barriers. Doctor's Dissertation, Sejong University, Seoul.
- Steers, R. M., & Poter, L. W. (1991). Work and Motivation: Some Concluding Observations. *Motivation and Work Behavior*, 573-582.
- Teo, T. S., Lim, V. K., & Lai, R. Y. (1999). Intrinsic and Extrinsic Motivation in Internet usage. *Omega*, 27(1), 25-37.
- You, E. S. (2021). A Study on the Key Competencies and Barriers of Korean Hairdressers for Overseas Employment-Focused on Hair salons in Australia-. *Journal of Korean Society of Cosmetology*, 27(4), 980-989.
- Yoo, Y. M. (2019). A Study on the Training and Interests on the Overseas Employment by Beauty Majors. Master's Thesis, Dongduk Womens' University, Seoul.