



미용사의 해외 첫 취업만족도가 재취업 의도에 미치는 영향

유은성¹ · 김한나^{2,*}

¹충남대학교 생활과학연구소, 전임연구원
²충남대학교 의류학과, 교수

The Effects of Hairdresser's First Job Satisfaction in Foreign Countries on Reemployment Intention

Eun-Sung You¹ and Han-Na Kim^{2,*}

¹Researcher, Research Institute of Human Ecology, Chungnam National University
²Professor, Department of Clothing & Textiles, Chungnam National University

The purpose of this study is to examine how the first overseas job satisfaction of hairdressers affects overseas reemployment intention. For this study, 121 hairdressers who are working for Korean hair salons in Australia and Singapore were surveyed. The results of this study were as follows: First, the sub-factors of the first overseas job satisfaction of hairdressers were shown as 5 factors: satisfaction of experiences, satisfaction of salon environments, satisfaction of salon welfare, satisfaction of reputation, and satisfaction of working conditions. Second, multiple regression analysis showed that satisfaction of experiences ($\beta=.649, t=6.934^{***}$) and satisfaction of reputation ($\beta=.341, t=3.867^{***}$) had positive effects on overseas reemployment intention, but satisfaction of salon welfare ($\beta=.341, t=-3.867^{***}$) had a negative effect on overseas reemployment intention.

Keywords: Overseas employment, Job satisfaction, Reemployment intention, Hairdresser

I. 서 론

청년층에 대한 고용 창출은 우리나라 경제정책의 핵심 당면 과제이다(You, 2021). '2020년 6월 고용동향'에 따르면 실업자 총 122만 8,000명 중에서 15~29세 청년층 실업자 45만 1,000명의 비율은 36.7%로 전체 연령층 가운데 가장 높은 수치이며, 이는 실업자 10명 중 4명 가까이가 '청년 백수'라는 의미이다(Kang & Lee, 2022). 대한미용사회중앙회에 따르면 미용사는 포화상태일 뿐만 아니라 은퇴 시기가 정해져 있지 않아 은퇴하는 인력이 적기 때문에 새롭게 입직하기에는 어려운 실정이며, 미용실이 늘어난다고 해도 치열한 경쟁이 예상된다(GoodJobNews, November 18, 2020).

이에 정부에서는 세계화, 국제화 시대를 맞이하여 국가경

쟁력 확보와 일자리 창출 및 청년실업 문제를 해결하기 위해 국가적 차원에서 글로벌 청년 리더를 양성하고 청년들의 해외 인턴 및 취업 기회를 확대하려는 정책을 추진하고 있다(Cho et al., 2015). 산업인력공단의 '월드잡플러스' 홈페이지에 올라온 '해외취업연수사업(K-Move 사업)'을 조사한 결과 2015년에서 2022년까지 추진된 사업 수는 총 1,550개로 나타났다. 이 중 뷰티 관련 사업 수는 총 30건이었다. 뷰티 관련 해외취업연수사업은 2015년에 5개, 2016년에 6개, 2017년에 4개로 꾸준히 운영되었고, 2018년에서 2020년까지는 2019년에 1개만 추진되다가 2021년에 5개, 2022년에 9개로 다시 활성화되고 있다.

해외 취업이란 '한 나라의 노동력이 자국의 영토를 벗어나 외국에서 소득수입을 목적으로 일정 기간 고용되어 일하기 위해 자발적이고 일시적으로 이동하는 현상'을 의미한다(Park & Nam, 1999). Worktoday(April 03, 2022)에 따르면, 코로나 팬데믹(pandemic)에도 해외 취업을 통해 글로벌 경험과 경력을 쌓으려고 국내 청년 구직자들의 발걸음이 이어지고 있다. 이들은 해외기업에서 쌓은 경력을 바탕으로 국내기업에 취업해 해외 진출을 지원하거나, 해외에서 지속적인 경력개발을

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

*Corresponding author: Han-Na Kim

Tel : +82-42-821-6823

E-mail : esyou@cnu.ac.kr

접수일(2024년 4월 26일)/수정일(2024년 5월 27일)/채택일(2024년 6월 3일)

통해 글로벌 인재로 성장하고 있으며, 이들의 글로벌 경험과 경력개발은 궁극적으로 국내기업 경쟁력의 토대가 될 것이다. 또한, 최근 호주, 싱가포르, 일본 등 해외 취업 선호국가에서 외국인 입국을 허용하면서 국가 간 인력이동이 호전될 전망이다.

호주는 영어권 국가로 우리나라 청년들에게 워킹홀리데이 비자 발급 시 인원 쿼터(quota) 제한이 없고 최대 3년까지 체류할 수 있다(You, 2021). 뷰티 전공자의 취업 선호국가에서 호주가 1위를 차지하였고(You, 2023), 실제 취업 국가에서도 호주와 뉴질랜드가 92.5%를 차지하였다(Jung & Park, 2017). 싱가포르는 국민 소득과 주거환경이 양호할 뿐만 아니라 외국인고용 쿼터제를 적용하고 있으며(Oh et al., 2017), 최근 서비스직을 중심으로 한인 청년들의 해외 취업 및 인턴십이 늘어나고 있다(Yuk, 2018). 일본은 2011년부터 2018년까지 누적 해외 취업이 가장 많았으나(산업인력공단, 2019), 미용 직군 종사자에게는 취업비자가 발급되지 않아 외국인은 일본 내 미용전문학교를 졸업하고 미용사 자격증시험에 합격해도 일본 미용실에 정식으로 취업할 수 없다(THE CHOSUN daily, October 30, 2021). 이러한 국가별 취업 현황을 종합해보면, 호주와 싱가포르는 우리나라 청년들에게 취업비자 발급이 비교적 쉬운 편이고 서비스직을 중심으로 해외 취업이 유리할 뿐만 아니라 영어권 국가로 해외 취업 선호도가 높은 국가라고 할 수 있다.

한편, 고용노동부는 2013년에서 2016년까지 해외취업지원 사업을 통해 취업에 성공한 5,907명을 대상으로 설문 조사한 결과 응답자의 65.6%가 해외 취업에 만족하며, 해외에서 일하고 귀국한 청년 95%는 시각이 넓어지는 등 본인에게 도움이 되었다고 응답했으며, 88.5%는 다시 기회가 주어진다면 해외로 취업하고 싶다고 하였다(The Outsourcing Times, January 19, 2018). 반면, 산업인력공단이 2021년 해외취업연수사업(K-Move)으로 베트남, 인도네시아, 아랍에미리트, 카타르, 독일에 취업한 220명을 대상으로 설문조사를 한 결과 취업한 기업의 전반적인 만족도는 100점 만점에 56점에 불과했으며, 특히 해외 취업을 다른 사람에게도 추천하겠다는 응답은 49%에 그쳤다(YONHAP NEWS AGENCY, January 01, 2022).

이처럼 해외취업자들의 취업만족도는 상당한 차이가 있는 것으로 조사되었으며, 해외 취업에서 만족한 취업자들은 만족한 경험을 토대로 해외에서 재취업을 원하였으나, 해외 취업에서 만족하지 못한 취업자들은 다른 사람에게도 해외 취업을 추천하지 않겠다고 하였다. 따라서 이들의 해외 첫 취업 만족도의 하위 요인이 무엇인가를 알아보고, 해외에서 재취업할 의도에 영향을 주는 해외 첫 취업만족도 요인을 살펴볼 필요가 제기된다. 해외 취업의 경우 해외 생활적응이 쉽지 않고 언어 장벽이 높으므로 해외에서의 첫 취업만족도는 해외 취업을 장기적으로 지속하는 원동력이 될 뿐만 아니라 해외에서의 재취업 의도에도 미치는 영향력이 클 것으로 생각된다.

뷰티 관련 해외 취업만족도에 관한 선행연구를 살펴보면, Jung & Park(2017)은 해외 취업에 만족하는 이유로 ‘해외 선진문화 체험’이 60.0%, ‘외국어 능력 향상’이 57.5%로 가장 높다고 하였으며, Kim(2020)의 연구에서는 호주 내 헤어 살롱에 종사하는 한국인의 이문화적응 중 ‘문화적응’과 ‘생활적응’이 높아질수록 직무만족도가 높으나, ‘언어적응’은 직무만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. Han(2021)은 한국미용교육 만족도 요인 중 ‘교육내용 만족도’가 직무효능감에 정(+)적 영향을 미치며, 직무효능감은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다. 이들의 연구는 해외 취업에 만족하는 요인이나 해외 취업에서의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구로 해외에서의 재취업 의도에 영향을 미치는 해외 첫 취업만족도 요인을 규명하지 못했다.

따라서 본 연구에서는 호주와 싱가포르에 취업하고 있는 미용사를 중심으로 해외 첫 취업만족도의 하위 요인을 규명하고, 해외에서의 재취업 의도에 영향을 미치는 해외 첫 취업만족도 요인을 파악함으로써 미용사들의 해외 취업의 질 향상을 위한 방안을 제시하고자 한다. 이는 미용사의 해외 취업 활성화에 이바지할 뿐만 아니라 K-Beauty를 세계에 선양하고 뷰티 인력을 글로벌 인재로 양성하여 국내기업 경쟁력의 원동력이 될 것으로 기대한다.

II. 이론적 배경

1. 첫 취업만족도

취업 만족은 주어진 직무환경에서 개인과 집단이 목표를 성취하기 위해서 개인이 나타내는 직업적 관심 또는 열의이며(Bentley & Remple, 1970), 직무나 직무 경험에 대해 느끼는 즐겁고 긍정적인 감정 상태이다(Locke, 1976). Youn(2022)은 취업만족도란 이 직장을 다니는 것 자체를 어느 정도 좋아하는지, 직장에 어느 정도 만족하고 있는지와 같이 직장에 취업하고 있는 상태 자체를 어느 정도 좋아하고 만족하는가에 대한 감정의 정도라고 하였다. 따라서, 취업만족도란 직업 만족과 직무 만족의 복합적인 개념으로 자신이 다니고 있는 직장에서의 직업적 관심과 열의를 의미하는 것뿐만 아니라, 자신이 수행하고 있는 직무에 대한 유쾌한 감정적 상태로 직장에 다니는 것 자체를 어느 정도 좋아하는가를 의미한다고 할 수 있다.

이처럼 직장에서 느끼는 직업적 관심과 직무에 대한 만족으로 나타나는 취업만족도는 직장만족도와 일자리 만족도와 유사한 개념이다. 첫 직장만족도는 처음으로 입사한 직장 과 직무에 대한 만족도를 의미하는 것으로 청년층의 일자리와 관련하여 가장 주목을 받는 요인 중 하나이다(Oh & Ryu, 2020). 첫 일자리는 개인의 성과에 중요한 역할을 하며 경력 개발을 위한 디딤돌로써 직업이동을 위한 첫 경력을 쌓을 수 있는 중요한 의미가 있다(Park & Kim, 2022). 따라서 해외에

서의 첫 취업만족도는 해외 취업의 성과를 판단하는 것에 지대한 영향을 미칠 뿐만 아니라 해외에서의 재취업 의도에도 상당한 영향을 미칠 것으로 생각된다.

Mowday et al.(1982)는 직장만족도를 내재적 만족도(intrinsic satisfaction)와 외재적 만족도(extrinsic satisfaction)라는 용어로 구분하였다. 내재적 만족도는 직무의 애착, 적성과 흥미, 장래성, 보람을 느끼는 정도를 말하고, 외재적 만족도는 직무를 수행하면서 얻게 되는 임금, 복리후생, 근무환경, 고용 안정성에 대한 만족도를 의미한다(Reisel et al., 2007; Jee & Jang, 2000). Oh(2019)는 내재적 만족도란 개인의 발전 가능성, 인간관계, 하는 일에 대한 사회적 평판, 하는 일에 대한 자율성과 권한, 하는 일과 자신의 적성·흥미의 일치를 말하며, 외재적 만족도는 임금(소득), 고용의 안정성, 근무환경(시설, 안전, 위생상태 등), 일하는 시간(근무 시간, 근무 일수), 복리후생제도, 인사체계(승진제도), 일자리에 대한 사회적 평판이라고 하였다.

본 연구에서 해외 첫 취업만족도는 ‘미용사가 해외에서 처음으로 취업한 직장에서 미용사로서 자신이 수행하고 있는 업무, 개인의 발전, 주변의 평판, 복리 후생 등의 처우, 근무환경 등에 관한 만족감을 느끼는 정도’를 의미한다.

2. 재취업 의도

취업 의도는 취업 등 자신의 진로에 대한 확신성을 의미하는 것으로 개개인이 직업을 구하는 것을 목적으로 노동력이 필요한 기업이나 업체에 지원하여 자신의 능력과 가치를 평가받고 입사하려고 하는 계획이나 의지이며(Yang, 2019), 본인의 적성과 조건에 맞는 곳에 취업하기 위해 구직활동을 할 것인지에 대한 의지이다(Kim, 2015). 한편, 재취업은 퇴직, 또는 은퇴 후에 어떤 이유로든 다시 노동시장에 재진입하는 것을 말하며(Ra, 2008), 장년층의 경우 현재보다 더 나은 조건의 일자리로 옮기는 전직의 과정이라고 할 수 있다(Kwon et al., 2021). 따라서 재취업 의도는 퇴직이나 은퇴 후에 다시 취업할 의사 또는 현재보다 더 좋은 일자리로 옮기고자 하는 의도라고 할 수 있다.

재취업 의도에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면, ‘경력지향성, 관리지향성, 자율지향성’이 재취업 의도에 정(+)적인 영향력을 미쳤으며(Kang & Park, 2017), ‘경력계획’이 정(+)적인 영향을 미쳤다(Kwon et al., 2021). 베이비붐 세대의 경우 경제적 준비도가 재취업 의도에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타나 경제적 준비가 안 된 경우에 재취업 의도가 높아지는 것으로 나타났다(Yune & Lee, 2020). 이처럼 재취업 의도에 관한 연구는 퇴직자나 은퇴자를 대상으로 한 연구가 대부분이었다.

본 연구에서 재취업 의도는 ‘해외에서의 첫 취업만족도를 바탕으로 현지에서 재취업할 의사, 현지에서 재취업을 위한

비자 연장 및 비자준비를 할 의사, 현지에서 더 나은 이직을 위한 영어 및 직무교육에 참여할 의사’를 의미한다.

III. 내용 및 방법

1. 연구문제

본 연구에서는 미용사의 해외 첫 취업만족도의 하위 요인을 도출하고, 해외에서의 재취업 의도에 영향을 미치는 해외 첫 취업만족도의 하위 요인을 분석함으로써 한국인 미용사의 해외 취업의 질 향상을 위한 방안을 제시하고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 해외 첫 취업만족도의 하위 요인을 알아본다.

둘째, 해외에서의 재취업 의도에 영향을 미치는 해외 첫 취업만족도의 요인을 분석한다.

2. 조사대상 및 자료수집

본 연구의 자료수집 방법은 설문지를 사용하였으며, 국내에 거주하는 뷰티 관련 해외 취업경험자 9명을 대상으로 한 예비 조사를 통해 설문 문항을 수정·보완하였다. 본 조사는 2023년 12월 6일부터 12월 27일까지 호주(시드니, 멜버른)와 싱가포르에 있는 한인 미용실을 업무가 바쁘지 않은 오픈 시간과 마감 시간 즈음에 연구자가 직접 방문하여 해외 취업 중인 121명의 설문 동의를 받아 대면 조사하였다.

연구의 목적에 맞는 성실한 응답을 유도하기 위해 다소 난해한 질문의 경우 연구자가 보충 설명해 주었으며, 응답이 끝난 후 설문지를 확인한 후 응답이 빠지거나 질문을 잘못 이해한 항목은 다시 응답하도록 유도하였다. 또한, 응답자가 시간적 여유가 있는 경우 질문지 외에도 연구에 필요한 추가적인 심층 조사를 병행하였다. 설문에 응답한 해외 취업자는 호주 87명, 싱가포르 34명으로 총 121명이 선정되었다.

3. 측정 도구 및 분석방법

본 연구의 측정 도구는 일반적 특성 3문항, 해외 취업 현황 6문항, 해외 첫 취업만족도 24문항, 재취업 의도 3문항으로 총 36문항을 구성하였으며, 자료 분석은 SPSS 21.0을 사용하였다.

일반적 특성과 취업 현황은 명목 척도로 구성하여 빈도분석을 하였으며, 해외 첫 취업만족도와 재취업 의도는 5점 리커트 척도로 구성하여 신뢰도 및 타당도 검증, 탐색적 요인분석, 다중회귀분석을 하였다.

조사대상자의 일반적 특성 및 취업 현황에 관한 설문 문항은 Jung & Park(2017), Kim(2020)의 연구를 참고하였으

며, 취업만족도와 재취업 의도에 관한 설문 문항은 Choi et al.(2009), Woo et al.(2018), Han(2021), Park & Kim(2022)의 연구를 참고하여 본 연구에 맞게 수정·보완하였다.

IV. 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 한 결과는 <Table 1>과 같다. 호주와 싱가포르에 취업 중인 121명 중 남자는 22명(18.2%), 여자는 99명(81.8%)으로 조사되었으며, 첫 해외 취업 나이는 25세 이하가 49명(40.5%), 26~30세가 55명(45.5%), 31세 이상이 17명(14.0%)으로 조사자의 104명(86%)이 30세 이하의 나이에 첫 해외 취업을 한 것으로 나타났다. 첫 해외 취업 당시 학력은 고졸 이하가 47명(38.8%), 2년제 대학 졸업이 42명(34.7%), 4년제 대학 졸업이 10명(8.3%), 대학원 이상이 4명(3.3%), 현재 미용학교 재학 및 졸업이 12명(9.9%), 기타가 6명(5.0%)으로 나타나 고졸과 2년제 대학 졸업이 89명(73.5%)을 차지하였으며 기타 학력으로는 2년제 대학이나 4년제 대학에 휴학 중인 것으로 조사되었다.

2. 미용사의 해외 취업 현황

미용사의 첫 해외 취업 현황을 살펴보기 위해 빈도분석을 한 결과는 <Table 2>와 같다. 조사대상자의 첫 해외 취업 국가는 호주가 87명(71.9%), 싱가포르가 34명(28.1%)으로 나타났다. 고용 형태는 전일제(Full-time) 97명(80.2%), 시간제(Part-time)가 16명(13.2%), 캐주얼(Casual)이 8명(6.6%)으로 나타나 전일제가 가장 많은 것으로 조사되었다.

첫 해외 취업 당시의 경력을 살펴보면 미용사 보조가 35명

(28.9%), 1~3년 차 디자이너가 28명(23.1%), 4~6년 차 디자이너가 25명(20.7%), 7년 차 이상 디자이너가 30명(24.8%)으로 조사되어 첫 해외 취업 당시의 미용사 경력은 고른 분포로 나타났다. 기타 3명(2.5%)은 미용실 안내 데스크 업무를 보는 것으로 조사되었다. 미용사 보조도 해외 취업이 가능하며 호

Table 2. Status of the First Overseas Employment of Hairdressers

Item	Classification	N	%
Country worked in	Australia	87	71.9
	Singapore	34	28.1
Type of employment	Full-time	97	80.2
	Part-time	16	13.2
	Casual	8	6.6
Work experience at time of the employment	Assistant	35	28.9
	Hair designer of 1~3 years	28	23.1
	Hair designer of 4~6 years	25	20.7
	Hair designer of over 7 years	30	24.8
	Others	3	2.5
Monthly salary	Much less than Korea	1	0.8
	Less than Korea	9	7.4
	Similar to Korea	40	33.1
	More than Korea	36	29.8
	Much more than Korea	35	28.9
Hair salon CEO	Korean	103	85.1
	Non-Korean	18	14.9
Number of employees	1~5	48	39.7
	6~10	42	34.7
	11~20	13	10.7
	21~30	3	2.5
	Over 31	15	12.4
	Total		121

Table 1. Demographic Characteristics of the Study Subjects

Item	Classification	N	%
Gender	Male	22	18.2
	Female	99	81.8
The age of the employment	under 25	49	40.5
	26~30	55	45.5
	Over 31	17	14.0
The Final education of the first employment	High school graduation or under	47	38.8
	Graduation from 2-year college	42	34.7
	Graduation from 4-year college	10	8.3
	At graduate school or over	4	3.3
	At hair design college or graduation in foreign countries	12	9.9
	Other	6	5.0
Total		121	100

주 최저 시급을 받는 것으로 파악되었다. 첫 해외 취업 당시 월 급여를 한국의 동급 직무와 비교하여 5점 리커트로 응답하게 한 결과 한국보다 적음이 1명(0.8%), 한국보다 조금 적음이 9명(7.4%), 한국과 비슷함이 40명(33.1%), 한국보다 조금 많음이 36명(29.8%), 한국보다 매우 많음이 35명(28.9%)으로 조사되어 응답자의 71명(58.7%)이 첫 해외 취업 당시 월 급여가 동급 직무에서 한국보다 많다고 응답하였다.

해외에서 처음으로 취업한 미용실은 한국인이 경영하는 미용실이 103명(85.1%), 현지인이 경영하는 미용실이 18명(14.9%)으로 나타나 한국인이 경영하는 미용실에 취업한 경우가 대부분을 차지하였다. 연구자가 한국인이 경영하는 미용실만을 방문 조사했음에도 18명은 처음에는 현지인이 운영하는 미용실로 취업했다가 현재 한국인이 경영하는 미용실로 재취업한 경우이다. 취업한 미용실의 규모는 미용실 대표가 보유하고 있는 미용실의 총인원을 조사한 것으로 1~5인 미용실이 48명(39.7%), 6~10인 미용실이 42명(34.7%), 11~20인 미용실이 13명(10.7%), 21~30인 미용실이 3명(2.5%), 31인 이상 미용실이 15명(12.4%)으로 나타나 10인 이하의 미용실에 취업한 경우가 90명(74.4%)으로 조사되었다. 코로나의 여파로 호주의 경우 임대료와 인건비 상승으로 인해 대형 미용실이

감소했으나, 싱가포르는 대형 미용실이 소형 미용실을 잠식하고 있어 대형 미용실이 증가하고 있다.

3. 측정 도구의 타당도 및 신뢰도 검증

1) 해외 첫 취업만족도

‘해외 첫 취업만족도’ 문항의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 한 결과는 <Table 3>과 같다. Varimax 기법을 사용하였으며, KMO와 Bartlett의 검정 결과는 Bartlett=2008.367(df=190, Sig=.000), KMO 값은 0.859로 나타났다. 공통성은 0.560 이상으로 나타났다. 요인부하량 0.5 이상으로 추출된 해외 첫 취업만족도의 하위 요인은 총 5개가 도출되었다.

요인 1은 ‘업무만족도’와 ‘개인의 발전만족도’ 2개 요인이 합쳐져서 10개 항목 중 3개 항목이 탈락하고 7개 항목이 하나의 요인으로 나타났으며, 해외 취업 경험을 통한 만족으로 생각되어 ‘체험 만족도’로 명명하였다. 이는 국내 취업만족도에서 찾아볼 수 없는 해외 취업의 고유한 만족도 요인이라고 할 수 있다. ‘체험 만족도’로 추출된 항목은 ‘다양한 해외 문화체험, 업무 외의 해외 생활에 만족, 영어 능력 향상, 현지 미용기

Table 3. Verification of Validity and Reliability of the Satisfaction of the First Job Abroad

Factor	Questions	Factor loading	Eigenvalue	Variance explained(%)	Cumulative variance(%)	Cronbach's α
F1 Satisfaction of experiences	Experience of different foreign culture	.876	4.230	21.152	21.152	.901
	Satisfaction of living abroad	.761				
	Improvement of English skills	.708				
	Acquirement of overseas beauty skills	.701				
	Job satisfaction	.622				
	Satisfaction of self-development	.600				
	Finding the pleasure in spite of the fear of work overseas	.596				
F2 Satisfaction of salon environments	Size of hair salon	.814	3.439	17.196	38.348	.881
	Safety and hygiene of hair salon	.757				
	Facility of hair salon and work equipments	.755				
	Facilities for employees	.746				
F3 Satisfaction of salon welfare	Policy of management for employees	.752	2.951	14.753	53.101	.886
	Reputation of hair salon CEO	.692				
	System of promotion	.661				
	System of welfare	.621				
F4 Satisfaction of reputation	Social reputation of Korean hairdressers	.861	2.481	12.405	65.506	.825
	Social reputation of hairdressers	.812				
	Social reputation of Korean hair salons	.552				
F5 Satisfaction of working conditions	Wage	.824	2.359	11.796	77.302	.830
	Working hours	.759				

술 습득, 수행하는 직무에 만족, 개인의 발전에 도움, 두려움은 있었지만 하는 일에 대해 즐거움과 행복함을 발견'으로 나타났다. 모든 항목의 요인부하량은 0.6 이상으로 나타났으며, '체험 만족도' 요인의 고유치는 4.230, 분산설명력은 21.152%, 신뢰도는 0.901로 나타나 해외 첫 취업만족도 요인 중 가장 높은 비중과 신뢰도를 보여주었다.

요인 2는 '환경만족도'로 4개 항목이 모두 추출되었으며, '미용실의 크기 및 규모, 미용실의 안전 및 위생상태, 작업하기에 적당한 미용 도구와 시설, 직원들의 휴게 시설 및 공간'으로 나타났다. 모든 항목의 요인부하량은 0.7 이상으로 나타났으며, '환경만족도' 요인의 고유치는 3.439, 분산설명력은 17.196%, 신뢰도는 0.881로 분석되었다.

요인 3은 '처우 만족도' 6개 항목 중 3개 항목과 평판만족도' 1개 항목이 합쳐져 4개 항목이 하나의 요인으로 나타났으며 '복지 만족도'로 명명하였다. '복지 만족도'로 추출된 항목은 '처우 및 경영 방침, 원장님에 대한 주변 평판, 승급제도, 복리 후생제도'로 나타났다. 모든 항목의 요인부하량은 0.6 이상으로 나타났으며, '복지 만족도' 요인의 고유치는 2.951, 분산설명력은 14.753%, 신뢰도는 0.886으로 나타났다.

요인 4는 '평판만족도'로 4개 항목 중 3개 항목이 추출되었으며, '현지에서의 한국인 미용사에 대한 사회적 평판, 현지에서 미용사에 대한 사회적 평판, 근무하고 있는 한국인 미용실에 대한 주변의 평판'으로 나타났다. '평판만족도' 모든 항목의 요인부하량은 0.5 이상으로 나타났으며, 요인의 고유치는 2.481, 분산설명력은 12.405%, 신뢰도는 0.825로 분석되었다.

요인 5는 '처우 만족도' 6개 항목에서 2개 항목이 하나의 요인으로 추출되었으며 '근로조건 만족도'로 명명하였다. '근로조건 만족도'로 추출된 항목은 '임금 또는 소득, 근로 시간 및 일수'로 나타났다. 모든 항목의 요인부하량은 0.7 이상으로 나타났으며, '근로조건 만족도' 요인의 고유치는 2.359, 분산설명력은 11.796%, 신뢰도는 0.830으로 나타났다.

신뢰도는 모든 요인에서 0.8 이상으로 높은 신뢰도가 확보되었으며, 이들을 설명하는 총변량은 77.302%로 나타났다.

2) 재취업 의도

'재취업 의도' 문항의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인 분석을 한 결과는 <Table 4>와 같다. Varimax 기법을 사용하였으며, KMO와 Bartlett의 검정 결과는 Bartlett=131.494(df=3, Sig=.000), KMO 값 0.680으로 나타났으며, 공통성은 0.614 이상으로 나타났다. '재취업 의도'의 요인부하량은 0.6 이상으로 나타났으며, 고유치는 2.182, 분산설명력은 72.745%로 분석되었다. 신뢰도는 0.812로 나타나 높은 신뢰도가 확보되었다.

4. 해외 첫 취업만족도가 재취업 의도에 미치는 영향

미용사의 해외 첫 취업만족도가 재취업 의도에 미치는 영향에 관한 회귀분석 결과는 <Table 5>와 같다. 해외 첫 취업만족도 요인 중 F1 '체험 만족도($\beta=0.649, t=6.934^{***}$)', F4 '평판만족도($\beta=0.341, t=3.867^{***}$)' 순으로 재취업 의도에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, F3 '복지 만족도($\beta=0.341, t=-3.867^{***}$)'는 재취업 의도에 부(-)적 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 해외 첫 취업만족도에서 '체험 만족도'와 '평판만족도'가 높을수록 해외에서 재취업할 의도가 높아지며, '복지 만족도'가 높을수록 재취업 의도는 낮아지는 것을 의미한다. 반면, F2 '환경만족도'와 F5 '근로조건 만족도'는 재취업 의도에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 분석되었다.

해외에서의 재취업 의도에 가장 큰 영향력이 있는 것으로 나타난 '체험 만족도'는 해외 취업을 통해 취득한 경험이나 체험에 대한 만족도를 의미한다. 이에 해당하는 세부 항목으로는 '다양한 해외 문화체험, 업무 외의 해외 생활에 만족, 영어 능력 향상, 현지 미용기술 습득, 수행하는 직무에 만족, 개인의 발전에 도움, 두려움은 있었지만 하는 일에 대해 즐거움이나 행복함을 발견' 등이다.

'체험 만족도'가 높을수록 재취업 의도가 높아지는 결과는 You & Kim(2023)의 연구에서 뷰티 전공 재학생과 졸업 경력자 모두 취업 동기 중 '체험에 대한 기대'가 높을수록 해외 취업 의도가 높아지는 결과와 일맥상통하는 결과이다. 따라서 미용사들은 해외 취업을 통한 체험에 대한 기대가 높을수록 해외 취업 의도가 높아지고, 첫 해외 취업에서 체험에 대한 만족도가 높을수록 해외에서 재취업할 의도가 높아지

Table 4. Verification of Validity and Reliability of Overseas Reemployment Intentions

Questions	Factor loading
Intention of visa preparation for overseas reemployment	.791
Intention of overseas reemployment	.777
Intention to participate in job training or English lessons for overseas reemployment	.614
Eigenvalue	2.182
Variance explained(%)	72.745
Cumulative variance(%)	72.745
Cronbach's α	.812

Table 5. The effects of hairdresser's first job satisfaction in foreign countries on reemployment intention

Dependent variable	Independent variable	Non-standardized coefficient		Standardization factor (β)	t	R ²	Revised R ²	F
		B	S.E					
Overseas reemployment intention	(a constant)	.738	.328		2.252*	.528	.507	25.701***
	F1	.706	.102	.649	6.934***			
	F2	.077	.081	.089	.950			
	F3	-.242	.080	-.306	-3.013**			
	F4	.381	.099	.341	3.867***			
	F5	-.105	.068	-.132	-1.548			

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

는 것으로 분석된다. Jung & Park(2017)의 뷰티 전공자의 해외 취업만족도 연구에서도 해외 취업에 만족하는 이유를 복수 선택하게 한 결과 ‘해외 선진문화 체험의 기대에 대한 만족(60.0%)’이 가장 높았고, 그다음으로 ‘외국어 능력 향상(57.5%)’과 ‘선진실무기술 습득(47.5%)’으로 나와 해외 취업을 통한 체험 만족이 가장 높은 것으로 나타났다.

재취업 의도에 두 번째로 영향력을 주는 것으로 나타난 ‘평판만족도’는 ‘현지에서 한국인 미용사에 대한 사회적 평판, 현지에서 미용사에 대한 사회적 평판, 근무하고 있는 한국인 미용실에 대한 주변 평판’ 등이다. 현지에서 한국인 미용사의 사회적 평판과 한국인 미용실에 대한 주변 평판에 대한 만족이 해외에서 재취업할 의사에 긍정적 영향을 미치는 이유는 세계적인 한류의 영향으로 K-Pop, K-Drama, K-Beauty 등의 인기에 힘입어 한국인 미용실과 한국인 미용사의 선호도가 높아졌기 때문이다. 또한, 현지에서 미용사에 대한 사회적 평판에 대한 만족도도 해외에서의 재취업 의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석된다. 따라서, 해외 첫 취업만족도 중 평판만족도는 미용사들에게 한국인으로서의 자부심과 미용사로서의 자긍심을 높여주어 해외 취업을 지속할 이유를 제공하는 것으로 분석된다.

You(2021)는 최근 한류의 영향으로 인해 K-Pop 스타들의 헤어 스타일 등 K-Beauty 스타일이 세계의 주목을 받고 있으며, 실제로 호주 내 한인 미용실에서는 고객들이 K-POP 스타들의 헤어 스타일을 주문하고 있다고 하였다. 또한, 싱가포르 최대 주간지 ‘The Straits Times’는 한국식 헤어 스타일링의 아름다움을 소개하며 많은 싱가포르 소비자들이 한국 헤어 스타일을 따라 하고 있으며, 한국식 헤어 서비스가 호평을 받고 있다고 하였다(KOFICE, March, 06, 2019).

재취업 의도에 부(-)적 영향을 주는 것으로 나타난 ‘복지 만족도’는 ‘처우 및 경영 방침, 원장님에 대한 주변 평판, 승급 제도, 복리후생제도’ 등이다. 처음 취업한 미용실의 ‘복지 만족도’는 해당 국가에서의 취업을 통한 만족이라기보다는 특정 미용실에서 제공하는 복지를 통해 얻을 수 있는 만족이기

때문에 이직과 같은 재취업을 하게 되면 보장되지 않을 수 있다. 따라서 이러한 이유로 복지 만족도가 높은 경우에는 재취업할 의도가 낮아져 처음 해외 취업한 미용실에서 근무를 지속할 의도로 분석된다. 그러나, ‘복지 만족도’가 해외에서 재취업 의도에 부(-)적 영향을 미치는 이유에 대해서는 심층 면접을 통해 연구해 볼 필요가 있을 것으로 생각된다.

‘환경만족도’와 ‘근로조건 만족도’는 한국인 미용사들에게 해외에서 재취업할 의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. ‘환경만족도’는 미용실의 규모, 안전 및 위생상태, 미용 도구와 시설, 직원들의 휴게 공간 등이었으며, ‘근로조건 만족도’는 임금, 근로 시간 및 일수 등이었다. 미용사들의 해외에서 처음으로 취업한 미용실의 환경과 근로조건이 재취업 의도에 영향을 미치지 않는 결과는 취업한 국가가 선진국인 호주와 싱가포르로 미용실의 환경과 근로조건이 한국과 비슷하거나 더 좋음에도 불구하고 해외 미용실의 환경과 근로조건을 해외에서 재취업할 의도를 결정할 만큼의 가치로 두지 않는 것으로 생각된다. 환경과 근로조건은 직업 가치 중 외재적 가치에 해당하는 것으로 외재적 직업 가치는 직장만족도에 유의한 영향을 주지 못 한다는 선행연구와(Park, 2011; Jeon & Lee, 2012; Jung, 2013; Choi & Seo, 2021; Mora et al., 2007)와 일맥상통한다.

V. 결 론

본 연구는 미용사의 해외 첫 취업만족도의 하위 요인을 규명하고, 재취업 의도에 영향을 미치는 해외 첫 취업만족도 요인을 파악하고자 수행하였다. 호주와 싱가포르 한인 미용실에서 해외 취업 중인 121명을 대상으로 연구한 결론은 다음과 같다.

첫째, 미용사의 해외 첫 취업만족도의 하위 요인을 규명하기 위해 24개 문항에 대해 탐색적 요인분석을 한 결과 총 5개 요인(체험 만족도, 환경만족도, 복지 만족도, 평판만족도, 근로조건 만족도)이 도출되었다. ‘체험 만족도’는 해외 취업을

통해 취득한 경험이나 체험에 대한 만족도로 국내 취업만족도에서는 찾아볼 수 없는 해외 취업의 고유한 만족도 요인으로 도출되었다.

둘째, 미용사의 해외 첫 취업만족도가 재취업 의도에 미치는 영향력을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 한 결과 해외 첫 취업만족도 요인 중 체험 만족도($\beta=.649, t=6.934^{***}$)와 ‘평판만족도($\beta=.341, t=3.867^{***}$)’가 재취업 의도에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 복지 만족도($\beta=.341, t=-3.867^{***}$)는 재취업 의도에 부(-)적 영향을 주는 것으로 나타났다. 반면, ‘환경만족도’와 ‘근로조건 만족도’는 재취업 의도에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 분석되었다.

이상의 결론을 통해 미용사의 해외 취업의 질 향상을 통한 해외 취업 활성화 방안은 다음과 같다.

첫째, 해외에서의 재취업 의도에 가장 큰 정(+)적 영향력이 있는 것으로 나타난 ‘체험 만족도’는 ‘다양한 해외 문화체험, 업무 외의 해외 생활에 만족, 영어 능력 향상, 현지 미용기술 습득, 수행하는 직무에 만족, 개인의 발전에 도움, 두려움은 있었지만 하는 일에 대해 즐거움이나 행복함을 발견’ 등이었다. ‘체험 만족도’를 높여주기 위해서는 미용실에서 처음으로 해외 취업한 미용사들에게 다양한 해외 문화체험을 하고 해외 생활에 만족할 수 있는 다양한 정보를 제공하는 것이 중요하다. 또한, 영어 능력을 향상하고 현지 미용기술을 습득할 수 있는 교육 프로그램을 미용실 내에서 제공한다면 수행하는 직무에 대한 만족이나 개인의 발전 만족에도 도움이 될 것이며, 이는 해외에서 일하는 즐거움이나 행복감 발견이 배가되어 해외에서의 재취업 의도에 긍정적 영향을 줄 것으로 생각된다.

둘째, 재취업 의도에 두 번째로 정(+)적 영향력을 주는 것으로 나타난 ‘평판만족도’는 ‘현지에서 한국인 미용사에 대한 사회적 평판, 현지에서 미용사에 대한 사회적 평판, 근무하고 있는 한국인 미용실에 대한 주변 평판’ 등이다. 현지에서 한류의 영향으로 K-Beauty의 위상이 올라감에 따라 한국인이 운영하는 미용실과 한국인 미용사의 평판이 좋아지면서 이에 따른 ‘평판만족도’ 상승은 한국인 미용사에게 자부심과 자긍심을 심어주어 현지에서 재취업 의도를 높여주고 있다. 따라서 한국인이 운영하는 미용실에서는 K-Pop 스타 등 한국 연예인의 헤어 스타일을 미용실 외부나 내부에 적극적으로 홍보할 필요가 있으며, 미용실 내에서도 한국 드라마나 한국 음악을 활용하는 것이 영업 마케팅뿐만 아니라 한국인 미용사들의 재취업 의도에도 긍정적 영향을 미치게 됨으로써 한국인이 운영하는 미용실의 경영 활성화에도 도움이 될 것으로 생각된다.

셋째, 재취업 의도에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타난 ‘복지 만족도’는 ‘처우 및 경영 방침, 원장님에 대한 주변 평판, 승급제도, 복리후생제도’ 등이다. 따라서, 처음으로 해외 취업한 미용사들의 첫 미용실에서의 취업 근속 기간을 늘리기 위해서는 미용사가 만족할 수 있는 처우 및 경영 방침, 합

리적인 승급제도, 복리후생제도를 갖추는 것이 중요하며, 이는 곧 원장님에 대한 좋은 주변 평판을 만들어 줄 것으로 생각된다.

본 연구의 한계점으로는 미용사들이 해외 첫 취업만족도 중 ‘복지 만족도’가 해외에서의 재취업 의도에 부(-)적 영향을 미치는 이유에 대해서 명확하게 제시하지 못하였는데, 향후 심층 면접을 통해 복지 만족도와 재취업 의도의 부(-)적 관계에 관해 연구해 볼 필요가 있을 것으로 생각된다. 후속연구로는 해외 취업 국가와 취업 경로별로 해외 취업만족도를 비교해 봄으로써 취업 국가와 경로에 따른 해외 취업의 문제점 및 개선점을 제시할 계획이다.

본 연구는 미용사의 해외 첫 취업만족도가 재취업 의도에 미치는 요인을 규명함으로써 미용사들의 해외 취업의 질 향상 및 해외에서의 재취업 의도를 향상할 방안을 제시하였다. 이는 미용사의 해외 취업 활성화에 이바지함으로써 뷰티 인력을 글로벌 인재로 양성하여 국내 뷰티 산업의 발전에 도움이 될 것으로 기대한다. 또한, 한국인 미용사의 부족으로 경영난을 겪고 있는 한국인이 경영하는 미용실의 경영 활성화에도 이바지함으로써 K-Beauty 세계화에 도움이 될 것으로 기대한다.

References

- Bentley, R. R., & Rempel, A. M. (1970). *Manual for the Perdue Teacher Opinionnaire*. IN: University Bookstore.
- Cho, E. S., Lee, Y. D., Lee, J. G., & Chung, J. S. (2015). Analysis on the Oversea Internship of Korea College Students and Policy Implications. *The Journal of Employment and Career* 11, 19-42.
- Choi, J. H., & Seo, S. H. (2021). Effect of Millennials's Work Value on their First Tenure-Serial Mediation Effect of Person-job Fit and Job Satisfaction-. *The Journal of Vocational Education Research*, 40(4), 31-55.
- Choi, Y. H., Kim, I. S., & Kim, S. Y. (2009). Evaluation of the Perception and Satisfaction of Working and Internship Abroad-By Under graduations Studying in Culinary and Food service Departments-. *Journal of East Asian Society of Dietary Life*, 19(2), 287-294.
- GoodJobNews (November 18, 2020). "Hairdresser" who grows with Hallyu, minimum wage increase is a factor in employment decline. <http://www.goodjobnews.co.kr/news/view.php?no=907>
- Jeon, S. G., & Lee, S. E. (2012). A Study on Work Values and Job Satisfaction of Korea Air Force Pilot. *The Journal of Vocational Education Research*, 31(4), 25-42.
- Jung, J. Y. (2013). The Analysis on the Casual Model between University Educational Satisfaction and Occupational Satisfaction mediated by Occupational Values. *Korean Journal of Educational Administration*, 31(1), 53-83.
- Han, K. E. (2021). A Study on the Satisfaction of Korean Beauty Education, Job Efficacy, and Job Satisfaction among Beauticians who have entered overseas. Unpublished master's thesis, Konkuk University, Seoul.

- Human Resources Development Service of Korea. (2019). www.worldjob.or.kr
- Jung, E. Y., & Park, M. Y. (2017). Work Experience and Satisfaction among Beauty Graduates in Foreign Countries. *Asian Journal of Beauty and Cosmetology*, 15(1), 33-43.
- Kang, G. R., & Park, C. W. (2017). The Effects of Career Orientation on the Entrepreneurial Reemployment Intention: Focused on the Mediating Effects of the Social Capitals. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 12(5), 177-189.
- Kang, M. S., & Lee, Y. S. (2022). Unemployed Youths' Process of Coping with an Adversity in a Youth Unemployment Support Program: With a Focus on the Grounded Theory. *The Journal of Employment and Career*, 12(3), 17-52.
- Kim, G. Y. (2020). The Influence of Cross-cultural Adaptation on Job Satisfaction of Korean Employees in Hair Salon in Australia. Unpublished master's thesis, Kwangju Women's University, Kwangju.
- 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.
- KOFICE(March 06, 2019). Popularity of Korean Hair Salons in Singapore. https://www.kofice.or.kr/C30CORRESPONDENT/c30_correspondent_02_view.asp?seq
- Kwon, H. C., Kim, H. H., & Jo, D. H. (2021). A Study on the Effect of Positive Psychological Capital on the Re-employment Intention of Retirees. *Journal of the Korea Service Management Society*, 22(3), 236-259.
- Lee, M. S. (2017). A Study on the Process of Policy Change in the Overseas Employment Policy-Focusing on the Overseas Employment Support Program of Human Resources Development Service of Korea-. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette(Ed). *Handbook of Industrial and Organization Psychology*, 1297-1349. Chicago IL: Rand McNally.
- Mora, J. G., Aracil, A. G., & Vila, L. E. (2007). Job Satisfaction among Young European Higher Graduates. *Higher Education*, 53, 29-59.
- Mowday, R. T. Porter, L. W., & Street, R. M. (1982). *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York: Academic Press.
- Oh, S. W. (2019). The Effect of Job Preparation Behavior and Major Learning on Job Satisfaction of University Students according to Job Value. *The Korean Society for the Study of Job and Employment Service*, 14(2), 17-34.
- Oh, Y. J., & Ryu, H. Y. (2020). Investigation into Mediation Effects of Major Satisfaction and Self-efficacy on First Job Satisfaction of University Graduates. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 20(21), 323-341.
- Park, J. J. (2011). The Study of Factors that Influence on the First Job Satisfaction of the Young Woman Salaried Workers. *The Journal of Vocational Education Research*, 30(2), 213-229.
- Park, S. E., & Kim, B. W. (2022). The Effect of Participation in University Job Support Program on the First Job Satisfaction. *The Journal of Employment and Career*, 12(4), 19-37.
- Park, Y. K., & Nam, S. K. (1999). *A Study on the Strategy of Overseas Employment*. Seoul: Human Resources Development Service of Korea.
- Ra, J. G. (2009). *A Study on Determinant and Policy of Re-employment and Work's type-choice of the Aged: Centering on Seoul Metropolitan City*. Unpublished doctoral dissertation, University of Seoul, Seoul.
- Reisel, W. D., Chia, S. L., Maloles, C. M., & Slocum, J. W. (2007). The effects of Job Insecurity on Satisfaction and Perceived Organizational Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 106-116.
- THE CHOSUN daily (October 30, 2021). Tokyo Hair Salon Employment Statement opens on the day. It is likely to issue a visa for up to five years. <https://www.chosun.com/international/japan/2021/10/30/>
- The Outsourcing Times. (January 19, 2018). Job Satisfaction of Overseas Employment is high. <http://www.outsourcing.co.kr/news/articleView.html?idxno=81152>
- Woo, H. J., Kim, J. Y., Yoon, G. S., & Kim, W. C. (2018). The Effects of Job Value Importance and Job Value Satisfaction of University Graduates on their Job Satisfaction. *The Journal of Employment and Career*, 8(1), 21-44.
- Worktoday(April 03, 2022). "A young job seeker, preference for overseas employment in spite of the COVID-19 pandemic". <http://www.worktoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=23899>
- Yang, D. H. (2019). *The Relationship among Job Stressors, Job Burnout, Turnover Intention, Self-Efficacy and Social Support of Office Workers in Large Corporation*. Unpublished Doctoral dissertation Seoul National University, Seoul.
- YONHAP NEWS AGENCY (January 01, 2022). Young men who found their way abroad. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20191227077500371?input=1195m>
- 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.
- You, E. S., & Kim, H. N. (2023). 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. *Journal of Korean Society of Cosmetology*, 29(3), 685-696.
- Youn, Y. S. (2022). Personal Characteristics and Job Satisfaction of People with Developmental Disabilities Influencing Factors on Vocational Ability. *The Journal of Developmental Disabilities*, 26(4), 139-158.
- Yuk, J. W. (2018). Exploring the Transnational Mobility and Work Experience of Young Koreans in Singapore. *The Southeast Asian Review*, 28(3), 111-158.
- Yune, B. H., & Lee, S. J. (2020). Factors Affecting Reemployment Intention of the Baby Boomer. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 15(4), 57-68.
- Youn, Y. S. (2022). Personal Characteristics and Job Satisfaction of People with developmental Disabilities Influencing Factors on Vocational Ability. *The Journal of Developmental Disabilities*, 26(4), 139-158.