

석사학위논문

베트남 유학생의 한국 대학(원)
졸업 후 진로 연구
- 한국 거주자를 중심으로 -

2025년

한 성 대 학 교 대 학 원

국제이주협력학과

국제이주협력전공

한 티 레 투

석사학위논문
지도교수 오정은

베트남 유학생의 한국 대학(원)
졸업 후 진로 연구

- 한국 거주자를 중심으로 -

Study on the Career Choices of Vietnamese Students in Korea
Universities and Graduate Schools after Graduation
- Focusing on Residents in Korea -

2024년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

국제이주협력학과

국제이주협력전공

한 티 레 투

석사학위논문
지도교수 오정은

베트남 유학생의 한국 대학(원)
졸업 후 진로 연구

- 한국 거주자를 중심으로 -

Study on the Career Choices of Vietnamese Students in Korea
Universities and Graduate Schools after Graduation
- Focusing on Residents in Korea -

위 논문을 국제학 석사학위 논문으로 제출함

2024년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

국제이주협력학과

국제이주협력전공

한 티 레 투

한티레투의 국제학 석사학위 논문을 인준함

2024년 12월 일

심사위원장 백성준 (인)

심사위원 김혜련 (인)

심사위원 오정은 (인)

국 문 초 록

베트남 유학생의 한국 대학(원) 졸업 후 진로 연구 -한국 거주자를 중심으로-

한 성 대 학 교 대 학 원
국 제 이 주 협 력 학 과
국 제 이 주 협 력 전 공
한 티 레 투

본 연구는 현재 한국에 거주 중인 베트남 유학생들의 졸업 후 진로를 분석하는 데 중점을 두었다. 특히, 언어 능력, 사회적 네트워크, 결혼 상태, 전공 분야, 학력, 학위, 그리고 현지 주민과의 상호작용 수준을 주요 변수로 설정하고 검토하였다. 이를 통해, 베트남 유학생들이 한국의 노동시장에서 직면하는 어려움과 무엇인지 파악하고, 베트남 유학생이 졸업 후 취업을 통해 한국과 베트남의 가교로 활발하게 활동할 수 있는 방안을 모색하고자 하였다.

주요 연구 방법은 설문조사로, 한국 대학(원)을 졸업하고 한국에 거주 중인 베트남인을 대상으로 설문조사를 수행하고, 총 296명의 응답지를 분석한다. 분석 결과, 유학생의 전공 분야, 한국어 능력, 결혼상태 등이 졸업 후 취업 가능성에 큰 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 그리고 베트남 유학생이 졸업 후 한국의 노동시장에 진입하고 효과적으로 통합되려면 유학생 본인의 노력과 더불어, 한국 정부, 베트남 정부의 지원이 필요하다는 결론에 도달하였다. 구체적으로, 심화 언어 교육, 개인맞춤형 취업 상담, 사회적 네트워크 구축을 위한 지원이 필요하다. 또한, 문화적 차이에 대한 이해와 한국 노

동시장의 특수 요구 사항에 대한 인식을 높이는 데 초점을 맞춰, 유학생들이 학업을 마친 후 경력 개발을 더 잘 준비할 수 있도록 하는 지원이 필요하다.

【주요어】 베트남 유학생, 유학생 취업, 전공과 취업, 결혼과 취업, 유학생 진로

목 차

I. 서 론	1
1.1 문제 제기 및 연구 필요성	1
1.2 연구 목적	4
II. 이론적 검토와 선행연구 고찰	6
2.1 취업이론과 진로지향	6
2.2 한국에 있는 베트남 유학생 현황	13
2.3 베트남 유학생에 대한 한국정부의 정책	16
2.4 선행연구 검토	21
III. 연구방법	28
3.1 연구수행 과정	28
3.2 설문지 개발	30
3.3 정량적 연구	30
IV. 연구결과	33
4.1 조사 대상의 일반적 특성	33
4.2 졸업 후 직업 진로의 실태	41
4.3 졸업 후 취업의 어려움	58
4.4 졸업 후 취업에 영향을 미치는 요소	64
V. 결 론	79
5.1 연구결과요약	79
5.2 베트남 유학생의 졸업 후 취업 제고 방안	86
5.3 시사점	96

참 고 문 헌	97
부 록	105
ABSTRACT	130

표 목 차

[표 1-1] 국내 체류 외국인 국적별 현황	1
[표 2-1] 국적(지역)별 현황	13
[표 2-2] 유학생 졸업 후 취업 관련 선행연구	26
[표 4-1] 통계학적 특성	33
[표 4-2] 설문조사 샘플의 학습 특성	35
[표 4-3] 고용상태	40
[표 4-4] 학부/대학원 졸업 후 취업 기초통계	41
[표 4-5] 학부/대학원 졸업 후 미취업 기초통계	48
[표 4-6] 학부/대학 졸업후 진학 현황통계	53
[표 4-7] 졸업 후 취업의 어려움 기초통계	58
[표 4-8] 가설 1 통계분석 결과	65
[표 4-9] 가설 2 통계분석 결과	68
[표 4-10] 가설 3 통계분석 결과	71
[표 4-11] 가설 4 통계분석 결과	74
[표 4-12] 가설5 통계분석 결과	76
[표 5-1] 조사자의 의견	83

그림 목 차

[그림 4-1] 베트남 유학생이 한국에 거주 지역 결과	38
[그림 4-2] 베트남 유학생의 전문 분야 결과 37	39
[그림 4-3] 베트남 유학생 업무 형태 결과	44
[그림 4-4] 베트남 유학생 근무시간 결과	45
[그림 4-5] 베트남 유학생 직업선택 요소 결과	46
[그림 4-6] 취업 활동의 요소 결과	51
[그림 4-7] 베트남 유학생 취업하지 않은 이유 결과	55
[그림 4-8] 베트남 유학생들이 학업 중 겪는 어려움에 대한 조사 결과 ..	56
[그림 4-9] 가설 1 통계분석결과	66
[그림 4-10] 가설 2 통계분석 결과	69
[그림 4-11] 가설 3 통계분석 결과	72
[그림 4-12] 가설4 통계분석결과	75
[그림 4-13] 가설5 통계분석결과	77

I. 서론

1.1 문제 제기 및 연구 필요성

2023년 말 기준으로 한국에 체류하는 외국인을 국적별로 살펴보면, 한국계 중국인을 포함한 중국인이 37.6%(942,395명)이 가장 많고, 다음으로 베트남인 10.8%(271,712명), 태국인 8.1%(202,121명), 미국인 6.5%(161,895명), 우즈베키스탄 3.5%(87,698명) 순이었다. 베트남인은 한국에서 두번째로 큰 외국인 집단이다(법무부 출입국외국인정책본부, 2023). 이 수치는 1년 전인 2022년 말 235,007명에 비해 약 8% 증가한 것인데, 베트남인의 증가에는 베트남 유학생 유입이 중요한 영향을 미치고 있다.

[표 1-1] 국내 체류 외국인 국적별 현황

구분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023
총계	2,524,656	2,036,075	1,956,781	2,245,912	2,507,584
중국	1,101,782	894,906	840,193	849,804	942,395
한국계	701,098	647,576	614,665	602,907	(627,450)
베트남	224,518	211,243	208,74	235,007	271,712
태국	209,909	181,386	171,800	201,681	202,121
미국	156,982	145,580	140,672	156,562	161,895
우즈베키스탄	75,320	65,205	66,677	79,136	87,698
러시아(연방)	61,427	50,410	48,680	56,995	68,075
필리핀	62,398	49,800	46,871	57,452	64,055
네팔	42,781	39,743	36,903	47,865	63,369
인도네시아	48,854	36,858	34,188	50,841	63,226
일본	86,196	26,515	28,093	46,741	58,438
캄보디아	47,565	41,405	41,525	49,240	57,018
몽골	48,185	42,511	37,012	53,038	54,846
카자흐스탄	34,638	29,278	29,616	41,840	45,764

출처: 2023년도 출입국외국인정책본부 (법무부)

한국과 베트남 사이의 경제적 관계는 계속 강화되고 있다. 2024년 두 나라의 교역액은 867억 달러에 달해, 베트남은 한국의 3대 교역국 중 하나로 자리 잡고 3위에 오른 뒤 3년 연속 순위를 유지하였다(한국무역협회, 2025). 이러한 경제적 배경 속에서 베트남 유학생들은 졸업 후 한국과 베트남 사이의 경제적 협력 촉진하는 중요한 가교역할을 수행하고 있다.

베트남 유학생들의 졸업 후 진로 결정은 한국과 베트남 두 나라 모두에서 중요한 영향을 미칠 수 있다. 졸업 후 베트남 유학생이 한국 내 기업에 취직하면, 이들은 한국 기업이 베트남 시장에 진출하는 데 있어 중요한 역할을 한다(김용석, 2021). 한국 기업들은 베트남 유학생들의 언어 능력과 현지 문화에 대한 깊은 이해를 높이 평가하며, 이들을 통해 베트남 시장에서의 사업 확장 가능성을 높이고 있다. 졸업 후 고국으로 돌아간 베트남 유학생 가운데에도 한국 관련 기업에서 중요한 직책을 맡는 경우가 많다. 이들은 한국에서 얻은 전문 지식과 경험을 바탕으로 자국 경제 발전에 기여하고 있다. 특히 IT 및 공학 분야 졸업생들이 베트남에서의 기술 혁신과 경제 발전에 중요한 인재로 자리매김하고 있으며, 이들이 베트남 내에서 한국 기업들과 협력하는 경우가 많다(김용석, 2022).

한국에서 공부한 베트남 유학생이 한국과 베트남 사이의 경제 협력에 미치는 영향이 점차 커지고 있지만, 베트남 유학생들의 졸업 후 진로 선택에 대한 연구는 아직 많지 않다. 한국에서 공부한 베트남 유학생에 진로를 연구하면, 두 나라 사이의 협력 방안을 모색하는 데 중요한 시사점을 제공할 수 있다.

한국의 베트남 유학생이 졸업 후 한국에서 취업하고자 할 때 여러 가지 어려움이 있다.

우선, 비자 문제가 베트남 학생들에게 큰 어려움이 되고 있다. 베트남 유학생은 한국에서 장기적으로 체류하며 직업 활동을 하기 위해서는 졸업 후 E-7 비자를 취득하고 싶어 하지만, 이 비자의 발급 조건은 까다롭고 절차도 복잡하다. 베트남 유학생뿐 아니라 한국에 온 외국인 유학생 10명 중 7명은 한국 기업에 취업할 의사가 있으며, 2명 중 1명은 대학 졸업 후 한국 취업을 원하지만 정보 부족과 비자 발급 어려움이 있어서 개선되어야 한다는 연구

결과도 있다(이진경, 2024). 또한 외국인을 채용하는 기업 수가 부족하고, 취업 정보 확인과 취업 비자 획득 어려움이 취업의 걸림돌로 작용하는 것으로 나타났다(나트 뉴스, 2024).

언어 장벽도 주요 어려움 중 하나이다. 한국직업능력개발원의 연구 따르면 박사 출신 유학생 224명 중 57.1%가 구직 과정에서 가장 큰 어려움으로 '구인 정보 부족'을 꼽았고, 48.7%는 '한국어 이해 및 소통'에서 어려움을 느꼈다고 답했습니다. 이는 박사 출신 유학생들이 취업에 있어 구체적인 구인 정보의 부족뿐만 아니라, 한국어 능력이 부족한 점도 큰 장애물로 작용하고 있음을 보여줍니다(연합뉴스, 2021)

문화적 차이도 유학생의 취업을 어렵게 한다. 한국의 직장 문화는 상명하복과 야근 문화로 대표되며, 이러한 문화적 규범에 적응하지 못하는 외국인 유학생들이 많다. 한국에서 취업을 하더라도 한국의 직장 생활에서 어려움을 겪고, 장기적으로 직업 활동을 지속하지 못하는 경우가 많다.(명지대 국제 교류처 2024)

베트남 유학생의 한국 취업을 어렵게 하는 요인들을 연구하고, 이를 극복할 수 있도록 지원한다면 베트남 학생들이 한국에서 더 취업을 잘 할 수 있을 것이다. 이러한 가정 하에, "국내 대학(원) 베트남 유학생의 졸업 후 진로 연구: 현재 한국 거주자를 중심으로" 연구를 수행하기로 결정하였다. 베트남 유학생들의 진로 선택에 대한 연구는 베트남 유학생에게만 중요한 것이 아니라 한국과 베트남 사이의 협력을 촉진하는 데 있어서 전략적 의미도 있다. 베트남이 한국의 3대 무역 상대국 중 하나라는 맥락에서 베트남 유학생은 경제를 넘어 문화적으로도 한국과 베트남 사이에 중요한 역할을 할 수 있다. 한국의 베트남 유학생들이 비자, 언어, 문화차이 등의 어려움을 극복할 수 있도록 지원하면, 이들은 베트남 시장과 문화에 대한 깊은 이해를 통해 한국 기업에 가치를 제공할 뿐만 아니라, 귀국 시 지식, 기술, 경험을 전수하는 데에도 기여할 수 있다.

"베트남 유학생의 한국 대학(원) 졸업 후 진로 연구: 한국 거주자를 중심으로"라는 주제로 진행된 본 연구는 베트남 유학생의 진로 연구에 중요한 기여를 할 수 있다.

우선, 이론적 기반을 마련하는데 기여를 할 수 있다. 기존 연구들은 주로 베트남 유학생 관련 연구는 학업성취, 사회통합, 취업준비 등에 초점을 맞춰왔고, 졸업 후 진로와 취업 성공에 초점을 맞춘 연구는 부족하다. 본 연구는 베트남 유학생의 졸업 후 진로를 체계적으로 분석하고, 유학생이 취업에 성공하는 요인을 도출하여, 향후 베트남 유학생 진로에 대한 연구에 참고자료를 제공할 것이다.

다음으로, 효과적인 유학생 진로 지도 프로그램 개발을 위한 실천적 기여를 할 수 있다. 본 연구의 결과는 한국에서 공부한 베트남 유학생이 졸업 후의 한국에서 취업하고 직업적으로 성공하려면 유학생 본인이 구체적으로 어떠한 노력을 해야 하는지 설명할 수 있을 것이다. 나아가 한국 정부와 베트남 정부가 어떠한 지원을 할 수 있는지, 유학생을 위한 진로상담 및 취업 지원 프로그램에 어떠한 내용이 포함되면 좋은지 유용한 정보를 제공할 수 있다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 한국에서 대학이나 대학원을 졸업한 베트남인의 취업 상황과 진로 지향에 대해 심층적으로 이해하는 것이다. 한국에서 유학한 후 한국에서 생활하는 졸업생을 대상으로, 이들의 진로 선택 과정에서 경험한 어려움은 무엇이었고, 졸업 후 중장기적 계획은 무엇인지 조사하여 결론을 도출한다.

본 연구를 통해 베트남 유학생의 졸업 후 진로 선택 원인을 파악하는 데 중점을 둔다. 여기에는 졸업 후 취업을 했는지, 대학원/박사 과정을 계속하고 있는지, 아직 취업 기회를 찾고 있는지 알아보는 것이 포함된다. 이미 취업한 사람을 대상으로 직급, 급여, 전공 적합성, 현재 직업 만족도 등을 세부적으로 조사하고, 베트남 유학생이 졸업 후 한국에 남아 취업하기로 결정한 동기와 이유도 조사한다. 이를 토대로 베트남 유학생이 졸업 후 한국에 머물고 일하도록 유도하는 요인과 그들이 한국에서 일함으로써 얻을 수 있는 혜택을 이해한다.

또한 본 연구는 언어, 비자, 직업 경험, 직업 정보 접근, 취업 기회, 보상, 혜택 등 베트남 학생들이 한국에서 취업하고 일하는 과정에서 직면하는 어려움을 자세하게 파악한다. 한국에서 공부한 베트남 유학생이 희망하는 진로, 한국에 장기 체류할 의향, 베트남으로 돌아갈 의향, 진로 개발 전략 등을 포함한 졸업생들의 미래 계획을 조사하고 분석한다. 그리고 베트남 유학생들의 한국 취업 능력에 영향을 미치는 요인을 도출한다. 한국의 기존 취업 지원 프로그램에 대한 베트남 유학생들의 의견과 제안, 외국인 유학생 지원을 위한 근로환경 및 정책 개선에 필요한 사항도 도출한다.

II. 이론적 검토와 선행연구 고찰

2.1. 취업이론과 진로지향

2.1.1. 고용의 개념

고용의 개념은 산업 및 조직 심리학 분야에서 복잡하고 다차원적인 주제이다. 이는 단순히 직무 설명에 명시된 업무 목록이 아니라, 객관적 요소와 주관적 요소의 상호작용에 의해 형성되는 역동적인 구조이기도 한다.

전통적인 정의에 따르면 고용은 근로자가 수행할 것으로 기대되는 특정 업무를 통해 객관적으로 설명될 수 있다(Ilgen & Hollenbeck, 1991). 그러나 Grant(2007)는 작업의 "관계형 아키텍처" 측면을 도입하고 작업 환경에서 개인 간의 상호 작용 및 연결의 역할을 강조함으로써 이 개념을 확장하였다. 이는 고용이 단순히 업무에 관한 것이 아니라 이러한 업무가 조직의 더 넓은 사회적 맥락 내에서 수행되는 방식에 관한 것임을 시사한다.

조직은 종종 공식적인 직무 설명을 통해 직무를 정의하려고 시도하지만 현실적으로 이러한 공식적인 정의와 직원이 직무를 실제로 이해하는 방식 사이에는 상당한 차이가 있다. Wrzesniewski와 Dutton(2001)은 자신의 직무에 대한 직원의 주관적인 이해가 공식적인 직무 설명과 크게 다를 수 있음을 보여주었다. 이는 고용 개념의 중요한 측면인 주관성과 개별화를 반영한다.

Wrzesniewski와 Dutton(2001)이 제안한 "잡 크래프팅" 개념은 직원들이 자신의 업무를 적극적으로 형성하는 방식에 대한 이해를 확장하였다. 이 프로세스를 통해 직원은 업무의 물리적 경계를 확장하거나 축소하여 업무의 일부로 간주하는 업무의 수나 유형을 변경할 수 있다. 이는 고용이 정적인 구조가 아니라 그것을 수행하는 사람들에 의해 끊임없이 재형성되는 역동적인 실체임을 시사한다.

고용 개념의 중요한 측면은 업무 행동과의 관계이다. Porter와 Lawler(1968)는 직원이 자신의 노력을 어디로 향해야 할지에 대한 명확한 아

이디어를 갖고 있다면 직원의 업무 노력은 효과적인 직무 성과로 전환될 것이라고 주장하였다. 이는 직원들이 자신의 직무를 어떻게 정의하느냐가 성과에 큰 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

Parker(2007)와 Morrison(1994)은 업무 개념의 또 다른 중요한 측면인 업무 정의 범위를 소개하였다. 그들은 직원들이 전통적으로 규정된 핵심 업무에만 책임을 느끼는 좁은 직무 정의와 직원들이 특정 업무 집합에 대해 책임감을 느끼는 광범위한 직무 정의를 구분한다. 58명의 제조업 근로자를 대상으로 한 Parker(2007)의 종단적 연구에서는 직업에 대한 기대, 직업 만족도, 일반적인 자기 효능감과 같은 다른 예측 변수를 통제하더라도 직업 정의의 범위가 직원의 직업 성과를 예측할 수 있음을 보여주었다.

간단히 말해서, 업무의 개념은 객관적인 요소(공식 직무 설명에 정의된 대로)와 주관적인 요소(직원이 자신의 직무를 이해하고 재정의하는 방법)를 모두 포함하는 복잡한 구성이다. 여기에는 특정 작업뿐만 아니라 작업의 관계형 아키텍처도 포함된다. 이 개념은 역동적이며 직원의 일자리 창출 과정을 통해 지속적으로 재구성된다. 직원들이 자신의 업무를 어떻게 정의하는지 이해하면 업무 행동과 성과에 대한 중요한 통찰력을 얻을 수 있으므로 조직의 효과적인 관리에 중요한 영향을 미친다.

2.1.2 졸업 후 진로 지향

2.1.2.1 개념

졸업 후 진로 방향은 각 개인의 진로 개발 과정에서 중요한 개념이다. 이는 “개인의 직업 개념의 핵심을 형성하는 자기 인식 태도, 재능, 가치의 집합”으로 정의된다(Schein, 1978, 1990). 이러한 오리엔테이션은 개인의 특정 직업 선택 과정과 작업 환경을 안내하고 영향을 미치는 데 핵심적인 역할을 한다.

점점 더 역동적이고 복잡해지는 노동 시장의 맥락에서 진로 지향의 개념이 확장되고 발전해 왔다. Briscoe and Hall(2006), Sullivan and

Arthur(2006), Tschopp, Grote, and Gerber(2014)에 따르면 진로지향은 각 개인이 자신의 진로를 보고 접근하는 방식으로 이해된다. 이는 개인의 진로 선택과 자기관리 행동의 핵심 동기로 간주된다.

경력 환경이 점점 더 불안정해지는 오늘날의 시대에 개인의 경력 관리(Career Self-Management - CSM)와 이러한 자기 관리 경향, 즉 경력 지향에 대한 연구가 매우 인기를 얻고 있다(Lee, Felps, & Baruch, 2014). CSM은 "개인이 경력 목표와 전략을 개발, 실행 및 모니터링하는 프로세스"로 정의된다(Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010, p. 12). 이 과정에는 진로 탐색, 학습, 네트워킹과 같은 다양한 구체적인 행동이 포함될 수 있다(Lent & Brown, 2013).

현대 직업 지향은 다양한 태도와 관심을 포괄하여 오늘날의 역동적인 직업 세계에서 사람들이 자신의 경력을 보다 독립적이고 유연하게 관리할 수 있도록 돕는다(Gubler, Arnold, & Coombs, 2014a, 2014b; Wiernik & Kostal, 2019). 이는 신규 졸업생이 노동 시장에 진입하기 시작하고 많은 새로운 도전과 기회에 직면하기 때문에 특히 중요하다.

졸업 후 진로 지향의 중요한 측면은 자기 인식과 자기 평가 능력이다. 여기에는 개인의 강점, 약점, 관심 및 가치를 명확하게 식별하는 것이 포함된다. 이러한 자기 평가 과정은 개인이 자신에 대해 더 많은 통찰력을 얻고 이를 통해 보다 적절한 진로 결정을 내릴 수 있도록 도와준다(Schein, 1990).

또한, 진로 지향에는 장기적인 진로 목표를 식별하고 추구하는 것도 포함된다. 이를 위해서는 개인이 전략적으로 계획하고 SMART(구체적, 측정 가능, 달성 가능, 관련성, 시간 제한) 목표를 설정하고 진행 상황을 지속적으로 재평가할 수 있어야 한다(Greenhaus et al., 2010). 이 과정에서는 노동시장 변화에 대한 유연성과 적응력이 매우 중요하다.

일반적으로 졸업 후 진로 지향은 자기 인식, 전략 계획, 평생 학습 및 네트워킹 구축이 필요한 복잡하고 지속적인 과정이다. 점점 더 불안정해지는 노동 시장 상황에서 명확하고 유연한 경력 지향을 갖는 것은 개인이 생존할 뿐만 아니라 자신의 경력에서 성공하는 데 도움이 될 것이다.

2.1.2.2 졸업 후 진로지향의 역할

졸업 후 진로 방향은 각 개인의 진로를 형성하고 발전시키는 데 중요한 역할을 한다. 이는 단순한 프로세스일 뿐만 아니라 장기적인 여정이므로 자기 인식, 전략적 계획 및 구현 유연성이 필요하다. Schein(1978, 1990)에 따르면 진로지향은 "개인의 진로 개념의 핵심을 형성하는 자기 인식된 태도, 재능, 가치의 집합"이다. 진로지향의 첫번째이자 가장 중요한 역할은 개인이 자신에게 적합한 진로를 명확하게 식별하도록 돕는 것이다.

진로지향의 중요한 역할 중 하나는 신입생에게 자신감과 동기를 부여하는 것이다. 명확한 방향이 있으면 개인은 결정을 내리고 경력 목표를 추구하는데 더 자신감을 갖게 된다. 이는 많은 사람들이 미래에 대해 혼란스럽거나 불확실하다고 느낄 수 있는 경력 초기에 특히 중요하다. Briscoe와 Hall(2006)이 지적한 바와 같이 진로 지향은 개인의 진로 선택과 진로 자기관리행동의 핵심 원동력이다.

진로지향의 두 번째 역할은 개인이 진로 관리 기술을 개발하도록 돕는 것이다. Greenhaus, Callanan, Godshalk(2010)에 따르면 개인 경력 관리(CSM)는 "개인이 경력 목표와 전략을 개발, 실행 및 모니터링하는 프로세스"이다. 진로 지도는 CSM을 위한 프레임워크를 만들어 개인이 특정 목표를 식별하고, 실행 계획을 수립하고, 진행 상황을 평가하도록 돕는다. 이는 직업이 더 이상 직선 경로가 아니라 끊임없이 변화하고 진화하는 오늘날 특히 중요하다.

진로지향의 세 번째 역할은 지속적인 학습과 발전을 촉진하는 것이다. 점점 더 경쟁이 치열하고 빠르게 변화하는 업무 환경에서는 지속적인 기술 학습과 향상이 필수적이다. 진로 지도는 개인이 자신의 진로 개발에 필요한 기술과 지식을 식별하도록 도와줌으로써 평생 학습에 동기를 부여한다. Lent와 Brown(2013)이 지적했듯이 CSM에는 진로 탐색 및 학습과 같은 많은 구체적인 행동이 포함된다.

진로지향의 네 번째 역할은 개인이 노동시장의 변화에 적응하도록 돕는 것이다. 4차 산업혁명 시대에는 많은 직업이 사라지고 새로운 직업이 끊임없이 등장하고 있다. 진로지향은 개인이 이러한 변화를 인식하고 준비할 수 있

도록 도와줌으로써 진로 계획을 유연하게 조정할 수 있도록 해준다. Sullivan과 Arthur(2006)가 강조한 것처럼 현대의 직업 지향에는 높은 유연성과 적응성이 필요하다.

진로지향의 다섯 번째 역할은 일과 삶의 균형을 이루는 것이다. 좋은 진로 방향은 직장에서의 성공에만 초점을 맞추는 것이 아니라 가족, 건강, 개인적 관심과 같은 삶의 다른 측면도 고려한다. 이는 개인이 행복과 삶의 만족을 유지하면서 지속 가능하고 의미 있는 경력을 쌓는 데 도움이 된다.

궁극적으로 진로지향의 역할은 일의 목적의식과 의미를 창출하는 것이다. 분명한 방향이 있으면 개인은 돈이나 지위를 위해 일할 뿐만 아니라 더 큰 목표를 위해 일하게 된다. 이는 사회에 공헌하거나, 자신을 발전시키거나, 열정을 실현하는 것일 수 있다. 이러한 목적과 의미에 대한 감각은 개인이 자신의 경력에서 어려움과 도전을 극복하는 데 도움이 되는 강력한 동기 부여 요소이다.

2.1.2.3 졸업 후 진로지향에 영향을 미치는 요인

졸업 후 진로 방향은 다양한 요인의 영향을 받는 복잡한 과정이다. 이러한 요소에 대한 연구는 신규 졸업생의 진로 의사결정 과정을 더 잘 이해하는 데 도움이 될 뿐만 아니라 효과적인 진로지도 지원 프로그램 개발을 위한 기반을 제공한다.

첫째, 가족 요인은 연구자들로부터 큰 관심을 받았다(Whiston & Keller, 2004). 가족, 특히 부모는 특히 청소년기 동안 자녀의 직업 선택 과정에 직접적이고 강력한 영향을 미친다(Wright et al., 2014). 가족 요인에는 가족 구성원의 조언, 지도, 소망, 기대 및 지원이 포함된다(Fouad et al., 2015). 부모의 직업, 다양한 전문 분야에 대한 지식 및 소득 수준, 규범, 신념, 현대 직업에 대한 정보, 지역 및 국가 취업 시장 경제 상황에 대한 관심, 부모가 습득한 기술 등이 모두 자녀의 직업 선택에 영향을 미칠 수 있다(Saleem et al., 2014). 그러나 부모의 영향을 받기는 하지만 부모에 대한 경제적 의존도 자녀가 부모의 선택을 따르려는 의지를 제한할 수 있다는 점은 주목할 가치가 있

다(Jodl et al., 2001). 이는 젊은이들의 진로 결정에 있어서 가족의 영향력과 독립성 사이의 복잡한 관계를 보여준다. Fizer(2013)는 개인 보상, 취업 기회 등 다른 요인에 비해 가족 요인이 학생들의 전공 선택에 영향을 미친다고 지적한다. 농업 부문에서는 Herren et al.(2011)은 학생이 직업을 선택할 때 부모가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 개인적 관심은 요인이다. 개인적 관심은 사람들에게 편안함, 행복, 기쁨, 격려의 느낌을 줄 수 있는 정기적인 취미나 습관적인 활동을 의미한다(Liaw et al., 2017). Holland(1966)의 직업 유형 이론에 따르면 개인은 종종 자신의 성격과 관심에 가장 적합한 작업 환경을 선택한다. 개인적인 관심은 양육, 교육, 친구와의 접촉 및 삶의 경험을 통해 형성된다. 관심에 의해 동기가 부여되면 사람들은 자신이 즐기는 활동을 하는 경향이 있다. 강력하고 영감을 주는 열정은 개인이 잠재력을 최대한 발휘하도록 격려한다. Pablo-Lerchundiet et al.(2015)은 공학 분야에서 학생들의 진로 선택에 관심이 영향을 미치는 주요 요인이라고 지적하였다. 또한 Gokuladas(2010)는 도시 지역 학생들이 진로 결정을 내릴 때 사회적 목표보다 개인적 이익을 우선시하는 경향이 있다고 주장하였다. Atitsogbe et al.(2018)은, 개인적 선호는 스위스 학생들에게 더 큰 영향을 미친다. 컴퓨터 및 정보 기술 산업에서는 Alexander et al.,(2011)은 개인적 관심이 학생들의 진로 선택에 영향을 미치는 가장 중요한 요소임을 강조하였다. Ahmed et al.(2017)은 과목 관심이 학생들의 진로 선택과 가장 강한 연관성이 있음을 보여준다.

셋째, 졸업 후 진로지향에 영향을 미치는 요인은 경제적 혜택이다. 재정적 혜택은 개인이 회사에 귀중한 공헌을 한 대가로 받는 급여와 보너스를 의미한다(Fizer, 2013). 이는 진로 선택 결정에 가장 영향력 있는 외부 요인으로 간주된다(Akosah-Twumasi et al., 2018). 소득은 고도로 개인화된 젊은 개인의 삶에서 가장 중요한 요소로 간주된다(Agarwala, 2008). Al-Abri와 Kooli(2018)는 오만 졸업생들이 직업 선택에 있어 재정적 혜택을 가장 중요한 요소로 고려한다고 제안한다. Wust와 Simic(2017)은 독일 학생들이 직업을 선택할 때 높은 소득이 가장 결정적인 요인이라고 지적한다. 독일 학생들은 직업을 선택하고 성공을 측정할 때 높은 재정적 수익과 높은 사회적 지위가

최우선 순위라는 데 동의한다. 그러나 크로아티아 문화에서 Wust와 Simic(2017)은 크로아티아 사회가 집단성을 중시하기 때문에 독일 청소년보다 크로아티아 청소년에게 고소득의 중요성이 낮다는 것을 보여준다. 이는 진로 결정에 있어 금전적 이해관계의 중요성에 문화적 요인이 미치는 영향을 보여준다.

마지막 요인은 동료 영향이다. 동료 영향력은 공유, 조언, 의사소통, 친구로부터의 학습과 같은 활동을 의미한다(Gokuladas, 2010). 또한, 또래 영향력은 또래 압력과 같이 친구가 참가자에게 가져오는 감정으로도 이해될 수 있다. 예를 들어, 개인은 친구가 그곳에서 일하기 때문에 직업을 갖기로 결정하거나 그곳에서 일하라고 조언한다. 다른 상황에서는 동료의 압력으로 인해 개인이 새로운 직업을 취하기로 결정하는 것도 동료의 영향으로 간주된다. 동료의 영향력은 직업 선택에 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 무시해서는 안 된다. 또래 영향은 부모와 교사에 이어 세 번째로 강력한 요인으로 확인되었다. 또래의 영향력은 어린이, 특히 여자아이의 직업 선택에 큰 영향을 미칠 수 있다. 친구는 "중요한 타인"의 한 부분이다. 사회적 행위자로서 그들은 사회적 비교와 승인을 통해 유형에 영향을 미친다(Yamashita et al., 1999; Bojuwoye & Mbanjwa, 2006; Gokuladas, 2010). Hashim과 Embong(2015)은 학생의 또래 집단이 진로 선택에 가장 큰 영향을 미치는 원천이라고 주장한다.

이러한 요소와 그 상호 작용을 이해하면 교육자, 진로 상담사 및 학생 스스로가 보다 효과적인 진로 지도 전략을 개발하는 데 도움이 될 수 있다. 각 개인은 이러한 요인에 따라 다르게 영향을 받을 수 있다는 점을 인식하는 것이 중요하며, 진로지도 과정은 각 개인의 특정 요구와 상황을 반영하여 개별화되어야 한다. 또한, 점점 더 불안정해지고 복잡해지는 노동 시장의 맥락에서, 새로운 직업 동향과 변화하는 기술 요구 사항에 대한 지식을 지속적으로 업데이트하는 것도 졸업 후 진로 방향의 중요한 부분이다.

2.2 한국에 있는 베트남 유학생 현황

2.2.1 한국에 거주하는 베트남 유학생 실태

[표 2-1] 국적(지역)별 현황

(단위: 명, %)

국 가	중국	베트남	우즈벡	몽골	일본	미국	기타	계
2018	68,537	27,061	5,496	6,768	3,977	2,746	27,620	142,205
비율(%)	48.20%	19.00%	3.90%	4.80%	2.80%	1.90%	19.40%	100.00%
2019	71,067	37,426	7,492	7,381	4,392	2,915	29,492	160,165
비율(%)	44.40%	23.40%	4.70%	4.60%	2.70%	1.80%	18.40%	100.00%
2020	67,030	38,337	9,104	6,842	3,174	1,827	27,381	153,695
비율(%)	43.60%	24.90%	5.90%	4.50%	2.10%	1.20%	17.80%	100.00%
2021	67,348	35,843	8,242	6,028	3,818	2,218	28,784	152,281
비율(%)	44.20%	23.50%	5.40%	4.00%	2.50%	1.50%	18.90%	100.00%
2022	67,439	37,940	8,608	7,348	5,733	3,369	36,455	166,892
비율(%)	40.40%	22.70%	5.20%	4.40%	3.40%	2.00%	21.80%	100.00%
2023	68,065	43,361	10,409	10,375	5,850	3,214	40,568	181,842
비율(%)	37.40%	23.80%	5.70%	5.70%	3.20%	1.80%	22.30%	100.00%

(출처: 2023년도 국내 고등교육기관 외국인유학생 현황(한국교육개발원))

현재 베트남 유학생은 한국 내 전체 유학생 수에서 중요한 비중을 차지하고 있다. 2023년 자료에 따르면 한국의 전체 외국인 유학생 수는 181,842명이며, 그 중 베트남 유학생이 43,361명으로 전체의 약 23.8%를 차지한다. 베트남은 (43,361명, 23.80%)에 이어 2위를 기록하며 한국에 유학생을 제공하는 최대 국가 중 하나임을 확인하였다. 이러한 수치는 베트남 유학생들이 전문과목을 공부하는 것뿐만 아니라 한국에서의 학업과 생활을 위해 한국어 실력 향상을 우선시하고 있음을 보여준다. 최근 몇 년간 한국에 거주하는 베트남 유학생의 증가 추세는 꾸준히 유지되고 있다. 2018년 27,061명에서 2023년에는 43,361명으로 약 60% 증가하였다. 이러한 증가의 이유는 베트남 내 한국 대학의 해외 유학 지원 프로그램 개발 및 이미지 홍보와 함께 양국 간의 교육 및 문화 협력이 더욱 긴밀해졌기 때문으로 설명할 수 있다.

베트남은 아시아 지역의 다른 국가에 비해 한국에 유학하는 유학생 비율이 상당히 높다. 예를 들어 우즈베키스탄의 유학생 수는 1만409명(5.7%), 몽골은 1만375명(5.7%)으로 베트남의 4분의 1 수준에 불과하다. 이는 베트남과

한국 간의 지리적, 경제적, 문화적 연결을 반영하여 베트남이 유학생을 이곳에 보내는 주요 국가 중 하나가 되도록 돕는다. 전공 분야에서는 베트남 유학생들이 주로 인문학, 사회과학, 공학 전공을 선택한다. 이는 향후 베트남 경제, 기술 발전에 기여할 전공을 우선시하는 경향을 보여준다. 또한, 대학원 프로그램(석사 및 박사 학위)을 공부하는 베트남 학생들의 수도 증가하고 있어 더 높은 수준에서 자격과 학문적 질을 향상시키려는 열망을 보여주고 있다.

상당한 숫자의 증가에도 불구하고 베트남 유학생들은 여전히 많은 어려움에 직면해 있다. 한국어 능력 부족, 문화적 차이, 재정적 어려움은 유학생들의 학업과 생활 과정에 큰 장벽이다. 특히, 한국어를 공부하는 유학생(D-4-1)의 높은 비율은 언어 장벽이 여전히 극복해야 할 장애물임을 보여준다.

2.2.2 한국에 거주하는 베트남 유학생의 특징

한국에서 유학하는 베트남 학생들은 글로벌 교육 통합의 맥락에서 두드러진 현상으로, 한국 대학에 유학하는 베트남 학생들의 수가 증가하는 것으로도 입증된다. Le Thi Huong Trang(2023)의 연구에 따르면, 이들 학생들은 다양한 이유로 한국을 유학 목적지로 선택하지만, 대부분은 양국 간의 긴밀한 경제적, 문화적 관계와 한류를 선도하는 매력에 관한 것이다. 한국은 현재 베트남에서 가장 큰 투자 국가 중 하나로서 많은 직업 기회를 창출하고 양국 경제 발전을 촉진하고 있다. 또한 음악, 영화, 라이프스타일에 이르기까지 한국 문화의 인기로 인해 한국 유학에 대한 관심과 욕구가 높아지고 있다.

하지만 한국에서의 유학생생활이 늘 순탄한 것은 아니다. Le Thi Huong Trang(2023)의 연구에 따르면 베트남 학생들은 학업, 재정, 의사소통, 사회 문화적 문제 등 많은 어려움에 직면하는 경우가 많다. 논문 분야에서는 많은 학생들이 교수의 빠른 강의 속도를 따라가는 데 어려움을 겪는다. 특히 교수가 한국어를 사용하고 현지 사투리나 복잡한 전문 용어를 사용하는 경우에는 더욱 그렇다. 한국어로 발표하고 연습하는 것도 한국어에 능숙하지 못한 학생들에게는 큰 부담이 된다. 또한, 급우와 학습 환경의 제한된 지원만으로는 이러한 장벽을 극복하는 데 충분하지 않은 경우가 있다.

재정적으로 한국에 있는 베트남 학생들은 높은 생활비로 인해 압박을 받는 경우가 많다. 많은 학생들이 비용을 충당하기 위해 파트타임으로 일해야 하지만 이로 인해 언어 관련 어려움이 발생하고 적절한 취업 기회에 대한 정보가 부족하다. 장학금을 받는 학생들도 재정적 지원만으로는 실제 필요를 충족시키기에 충분하지 않다고 느낀다. 아르바이트에 소비하는 시간 또한 학습 능력과 정신 건강에 부정적인 영향을 미친다.

의사소통 및 사회통합 측면에서 베트남 학생들은 한국 학생들 및 다른 유학생들과 관계를 구축하는 데 어려움을 겪는다. 문화의 차이, 언어 표현의 차이, 의사소통 능력의 부족으로 인해 오해와 고립감을 느끼는 경우가 많다. 일부 학생들은 사회적 기대나 동료와의 비교로 인해 압박감을 느끼기도 하는데, 이는 낮은 자존감과 심리적 스트레스를 유발한다.

많은 어려움에도 불구하고 한국에 있는 베트남 학생들은 여전히 이를 극복하고 적응할 방법을 찾기 위해 노력하고 있다. 연구에 따르면 그들은 한국

어 학습을 늘리고, 사회 및 문화 활동에 적극적으로 참여하며, 어려움을 줄이기 위해 대학의 지원 서비스를 활용하는 등의 전략을 자주 사용하는 것으로 나타났다. 한국어 실력이 향상되면 수업을 더 잘 이해할 수 있을 뿐만 아니라 장학금을 받을 수 있는 기회도 열리고 경제적 상황도 개선될 수 있다. 게다가 가족, 친구, 여가 활동의 지원도 스트레스를 줄이고 사기를 높이는 데 중요한 역할을 한다.

2.3 베트남 유학생에 대한 한국정부의 정책

2.3.1 비자 정책

유학생, 특히 베트남 학생들을 위한 한국의 비자 정책은 그들이 이 나라에서 공부하고 일하며 심지어 영구적으로 정착할 수 있는 유리한 환경을 조성해 왔다. 한국 정부는 한국어 학습, 전문 훈련 프로그램, 숙련된 인력에 이르기까지 유학생들의 학습 및 노동 요구를 충족하기 위해 다양한 유형의 비자를 배포한다. 이러한 유형의 비자는 유학생들이 최고의 교육을 받을 수 있도록 도울 뿐만 아니라 취업 기회를 열어 그들이 한국 경제에 기여할 수 있는 여건을 조성한다.

D-4비자(일반 연수)는 한국어를 공부하거나 한국에서 직업 훈련 과정에 참여하려는 학생들에게 가장 인기 있는 비자 유형이다. 이 유형의 비자는 학생이 등록하는 학습 프로그램에 따라 6~12개월의 체류 기간을 갖는다. D-4 비자를 신청하려면 학생들은 고등학교 졸업장, GPA 5.0 이상, 범죄 기록이 없는 등 몇 가지 기본 요건을 충족해야 한다. D-4 비자를 신청할 때 중요한 조건은 학생의 재정적 능력으로, 한국에서 유학비와 생활비를 감당할 수 있는지 확인하는 것이다. 한국어 과정이나 직업 훈련을 마친 학생들은 D-2 비자로 전환하여 대학의 정규 프로그램에서 계속 공부할 수 있다.

D-2 비자(유학)는 한국에서 대학 과정을 공부하려는 학생들에게 발급되는 비자의 일종이다. 이 비자는 최대 2년 동안 체류할 수 있으며, 학생들이 일반 대학이나 전문대학에서 공부할 수 있다. 공부하는 동안 학생들은 학기 중에는

주당 최대 25시간, 방학 중에는 주당 40시간까지 알바를 신청하고 일할 수 있다. D-2 비자를 신청하려면 학생들은 한국 대학의 입학 허가서가 있어야 하며, 학업 및 생활비를 감당할 수 있는 재정적 능력을 입증해야 하며, 자격을 갖춘 한국어 증명서(보통 TOPIK 3급 이상)를 갖추어야 한다. D-2 비자로 졸업 후 학생들은 D-10 비자로 전환하여 취업 기회를 찾기 위해 계속 한국에 머물 수 있다.

D-10 비자(구직)는 한국이 유학생들에게 졸업 후 즉시 부여하는 특별 비자 중 하나이다. 2년간 한국에서 취업 활동을 할 수 있는 비자이다. D-10 비자의 장점 중 하나는 비자가 발급되는 즉시 학생들에게 취업을 요구하지 않는다는 것이다. 이를 통해 학생들은 출국하라는 압력을 받지 않고 자신의 전공에 맞는 직업을 찾을 수 있는 시간을 갖게 된다. 그러나 D-10 비자에서 E-7 비자로 전환하려면 한국 회사와 근로 계약을 체결해야 한다. D-10 비자는 학생이 처음 2년 동안 일자리를 찾지 못한 경우에도 연장될 수 없다.

E-7 비자(특정 활동)는 우수한 자격을 갖춘 근로자, 특히 한국에서 인력이 부족한 분야의 전문가를 위한 비자 유형이다. 이는 엔지니어링, 정보기술, 헬스케어 등 산업계의 인력난 문제를 해결하기 위해 해외에서 고급인력을 유치하려는 한국의 정책 중 하나이다. E-7 비자의 체류 기간은 1년이며, 직원이 한국 회사와 계속 계약을 맺을 경우 여러 번 연장할 수 있다. E-7 비자를 신청하려면 후보자는 모집 회사와 명확한 노동 계약을 맺고 해당 업계의 전문 지식, 교육 및 업무 경험에 대한 요구 사항을 충족해야 한다.

한국의 비자 정책은 유학생들에게 학습 기회를 제공할 뿐만 아니라 베트남과 같은 국가에서 고급 인력을 유치하여 한국 경제 발전을 촉진한다. 이러한 정책은 베트남 학생들이 한국 대학에서 공부하는 데 도움이 될 뿐만 아니라 취업 기회를 확대하고 영구적으로 정착하는 데에도 도움이 된다. 비자 신청 과정에서 학생들은 신중한 재정 준비, 한국어 인증, 명확한 직업 계획을 요구할 수 있지만, 이러한 비자가 제공하는 기회는 베트남 학생들이 계속해서 공부하고 발전하려는 꿈을 추구하는 원동력이다.

2.3.2 고용정책

한국 정부는 베트남 학생들을 포함한 유학생들을 위한 다양한 특별 취업 지원 정책을 시행해 왔다. 이러한 정책은 학습 과정에서 학생들에게 유리한 조건을 조성할 뿐만 아니라 졸업 후 많은 취업 기회를 열어 한국 경제를 위한 국제 인재 유치 및 유지에 기여한다.

가장 눈에 띄는 정책 중 하나는 유학생들이 유학 중 아르바이트를 할 수 있도록 허용하는 것이다. D-4(어학연수), D-2(유학) 비자를 소지한 학생은 입국 후 6개월 이후에 아르바이트가 가능하다. 이를 통해 학생들은 생활을 안정시키고 학업에 집중할 후 아르바이트 기회를 찾을 수 있는 시간을 갖게 된다. 근무시간은 D-4 학생은 주당 20시간까지, D-2 학생은 주당 25시간까지 일할 수 있다. 이러한 차이는 다양한 학습 단계에 있는 학생들의 적응 수준과 시간 관리 능력을 반영한다. 아르바이트는 주로 상점, 레스토랑, 카페 등에서 이루어지며 학생들의 소득 향상뿐만 아니라 의사소통 능력과 한국 직장 문화에 대한 이해를 향상시킬 수 있는 기회를 제공한다.

한국 정부는 아르바이트를 허용하는 것 외에도 유학생들의 졸업 후 취업 지원에도 특별한 관심을 기울이고 있다. 국내의 많은 대학에는 전문 취업 지원센터가 설립되어 있다. 이들 센터는 노동 시장에 대한 정보를 제공하고 학생들의 전공과 기술에 적합한 취업 기회를 소개하는 데 중요한 역할을 한다. 뿐만 아니라 이들 센터에서는 소프트 스킬 교육 과정을 구성하고, 이력서 작성 방법과 인터뷰 준비 방법을 교육하여 유학생들이 한국 노동 시장에 진출할 때 더욱 자신감을 가질 수 있도록 돕는다.

취업 지원의 또 다른 효과적인 형태는 유학생을 위한 취업 박람회를 정기적으로 개최하는 것이다. 이는 학생들이 고용주와 직접 만나고 수요가 있는 회사와 산업에 대해 배울 수 있는 귀중한 기회이다. 이러한 박람회를 통해 학생들은 인맥을 넓힐 수 있을 뿐만 아니라, 직접 인터뷰를 할 수 있는 기회도 갖게 되어 채용 가능성이 높아진다. 또한, 동문 네트워크에 참여하는 것도 효과적인 전략이다. 한국에서 성공적인 경력을 쌓은 동문들은 자신의 경험을 공유하고 미래 세대의 학생들에게 취업 기회를 소개하여 상호 지원하는 커뮤니티

티를 형성하는 경우가 많다.

인턴십 프로그램은 한국 취업지원 정책의 중요한 부분이기도 한다. 많은 한국 대기업은 유학생을 위한 인턴십 프로그램을 운영하여 학생들이 실제 업무 환경에 접근하고 학습한 지식을 업무에 적용하며 귀중한 경험을 얻을 수 있도록 한다. 연구 경로를 추구하는 학생들에게는 대학 연구실이나 연구 기관에서 인턴십 기회도 풍부하다. 이러한 경험은 학생들의 전문 역량을 향상시키는 데 도움이 될 뿐만 아니라 졸업 후 공식적으로 취업할 가능성도 높여준다.

한국 정부도 유학생들에게 유리한 재정 여건을 조성하는 데 특별한 관심을 기울이고 있다. 한국 정부와 대학에서는 다양한 장학금 프로그램을 제공하여 학생들의 재정적 부담을 줄이는 데 도움을 준다. 이는 많은 재능 있는 학생들을 한국으로 끌어들이는 데 도움을 준다. 또한, 주거 문제도 강조되어 많은 대학에서 유학생들에게 기숙사를 제공하거나 주거지를 구할 수 있도록 지원하여 그들이 생활 안정과 학업에 집중할 수 있도록 돕고 있다.

이러한 모든 정책은 유학생, 특히 베트남 학생들이 한국에서 공부하고 일하는 과정 전반에 걸쳐 최고의 조건을 지원하고 조성하려는 한국 정부의 강력한 의지를 반영한다. 이러한 정책은 학생들 자신에게 이익이 될 뿐만 아니라 다양한 분야에서 문화 교류를 촉진하고 베트남과 한국 간의 협력 관계를 강화하는 데에도 기여한다. 동시에, 국제적인 인재를 유치하고 유지하는 것은 한국의 지식 경제 발전에 크게 기여하여 다문화적이고 역동적이며 창의적인 작업 환경을 조성한다.

2.3.3 기타 정책

비자 및 취업 지원 정책 외에도 한국 정부는 베트남 학생들과 기타 유학생들이 베트남에서 공부하고 생활할 수 있는 유리한 조건을 만들기 위해 다양한 정책을 시행해 왔다.

가장 눈에 띄는 정책 중 하나는 다양하고 매력적인 장학금 제도다. 한국 정부 장학금(GKS)은 유학생들에게 포괄적인 지원을 제공하는 가장 권위 있는

장학금 중 하나이다. 이 장학금은 수업료 전액을 지원할 뿐만 아니라 생활비와 왕복 항공료도 제공하므로 학생들은 경제적 문제에 대해 걱정할 필요 없이 학업과 연구에 전념할 수 있다. 또한, 한국의 많은 대학에서는 학업 성취도, 특별한 재능, 학생의 경제적 상황 등 다양한 기준에 따라 자체 장학금 프로그램을 운영하고 있다. 이는 다양한 유형의 학생들에게 수준 높은 한국어 교육을 받을 수 있는 기회를 제공한다. 또한, 한국 기관 및 기업에서도 유학생을 위한 장학금 후원에 적극적으로 참여하여 장학금 출처를 다양화하고 베트남 학생들의 기회 확대에 기여하고 있다.

학생교환 프로그램은 한국 정부가 특별히 주목하는 또 다른 정책이다. 많은 한국 대학에서는 외국인 학생들을 위한 한국어, 한국 문화, 기타 전문 분야의 단기 강좌를 정기적으로 개설하고 있다. 이 과정은 학생들의 지식과 기술을 향상시킬 뿐만 아니라 짧은 시간에 한국 생활과 문화를 경험할 수 있는 기회를 제공한다. 한국에서 더 오랫동안 공부하고 싶은 학생들에게는 파트너 대학 간의 학생 교환 프로그램이 이상적인 선택이다. 이 프로그램을 통해 학생들은 한국 대학에서 한두 학기 동안 공부할 수 있으며, 국제적인 학습 환경에서 자신의 시야와 지식을 확장할 수 있다.

주택 문제는 한국 정부와 대학의 특별한 관심사이기도 한다. 많은 대학에서는 유학생을 위해 특별히 저렴한 가격에 기숙사를 제공한다. 이는 학생들의 비용 절감에 도움이 될 뿐만 아니라 공부와 생활에 안전하고 유리한 환경을 조성한다. 캠퍼스 밖의 생활을 경험하고 싶은 학생들을 위해 학교는 학생들이 적합한 숙소를 찾는 데 도움을 주는 전문 부서가 있는 경우가 많다. 이러한 서비스는 유학생, 특히 한국에 처음 오는 유학생들이 빠르게 적응하고 학업에 집중할 수 있도록 도와준다.

한국 정부는 학문적, 재정적 지원 외에도 유학생들이 한국의 문화와 생활에 적응할 수 있도록 지원하는 데에도 특별한 관심을 기울이고 있다. 많은 대학에서는 유학생 지원 센터를 설립하여 컨설팅 서비스, 행정 지원을 제공하고 학생들의 일상 생활 문제 해결을 돕는다. 이 센터는 유학생과 지역 사회 사이의 가교 역할을 하여 문화 및 언어 장벽을 극복하도록 돕는다.

한국에 있는 유학생을 위한 건강보험 정책은 한국 사회보장 시스템의 중

요한 부분이다. 한국에 있는 모든 유학생은 다른 한국 국민과 마찬가지로 국민건강보험(국민건강보험, NHI)에 가입해야 한다. 이는 만 20세 미만 유학생 및 그 친족이 한국 체류 중 질병에 걸릴 경우 의료혜택을 받을 수 있도록 하기 위한 의무 규정이다.

국민 건강 보험에 가입하려면 유학생은 특정 요건을 충족해야 한다. 규정에 따르면 유학생은 입국 후 자동으로 보험에 가입되어 한국 체류 등록을 하게 된다. 구체적으로 D-2(학생, 대학원생), D-4-3(고등학생) 비자를 소지한 유학생은 개인등록일부터 자동으로 이 보험에 가입된다. 단기 연수 비자인 D-4 비자로 입국한 학생의 경우, 보험 가입 기간은 입국일로부터 6개월부터 시작된다. 등록 절차는 자동으로 이루어지지만, 경우에 따라 절차를 완료하기 위해 가족 관계 또는 결혼 여부를 증명하는 서류, 소득 또는 자산을 확인하는 서류 등 추가 서류를 제출해야 하는 경우도 있다.

보험료와 관련하여 2024년부터 유학생 보험료가 조정된다. 보건부 발표에 따르면 2024년 유학생 보험료는 2023년 대비 소폭 인상되었다. 구체적으로 유학생 평균 보험료는 월 143,840원에서 150,990원으로 인상되었다. 다만, 2023년 11월부터 보험에 가입한 학생들의 경우 보험료를 50% 인하해 월 75,490원에 불과해 보험에 가입하는 신입생들의 경제적 부담을 덜어준다. 이러한 조정은 유학생들의 실제 요구에 맞게 건강 보험 시스템을 개선하는 동시에 국내 의료 및 의료 서비스 비용의 변화를 반영하려는 한국 정부의 노력의 일부를 보여준다. 반면 유학생들이 졸업 후에 비자가 D-10 비자로 변경된 후 100%를 부담해야 한다.

2.4 선행연구 검토

외국인 유학생이 졸업 후 어떠한 진로를 선택하는지, 진로 선택의 이유는 무엇인지와 관련하여, 과거에도 다수의 연구가 수행된 바 있다.

2.4.1 외국 선행연구

국제 학생들의 졸업 후 직업 선택에 관한 연구는 여러 관점에서 오랜 기간 동안 광범위하게 진행되어 왔다. Osasohan et al.(2021)의 연구는 미국에서 박사 과정을 마친 국제 학생들의 직업 선택을 분석한 결과, 이 주제에서 두드러진 경향을 보여주었다. 연구 결과에 따르면, 학생들의 70%가 산업, 정부 또는 학계에서 일하는 것을 선택한 반면, 30%는 박사 후 연구원 직위를 선택하였다. 특히, 강사 또는 연구 조교로서 재정적 지원을 받은 학생들은 학문적 경력을 추구하는 경향이 더 강했으며, 저소득 국가 출신 학생들 사이에서 이 경향이 특히 두드러졌다.

졸업 후 체류국에 머무르는 경향도 Belle et al.(2022)가 미국 내 카리브해 지역 학생들을 대상으로 한 연구에서 분명히 드러났다. 이 연구는 체류 결정에 영향을 미치는 세 가지 주요 요인을 밝혀냈다. 첫째, 경제적 요인(본국의 일자리 부족과 낮은 임금), 둘째, 정치적 요인(정치적 불안정), 셋째, 사회적 요인(자유가 부족한 환경)이다. Esse et al.(2018)의 캐나다에서의 연구는 상당수의 국제 학생들(50.6%)이 영주권 신청 의향을 가지고 있으며, 61%는 졸업 후 캐나다에서 일할 계획이라고 밝혔다. 특히 아프리카와 중동 지역 출신 학생들은 이러한 의향을 가장 강하게 나타냈다

대학교육 분야에서 Sadeghi et al.(2013)은 이란 대학들의 교수법 품질을 연구하며, 경험 많은 교수와 신임 교수 간의 교수법 차이에 초점을 맞췄다. 연구에 따르면, 경험 많은 교수는 탐구 중심 학습 방식을 주로 적용하며, 학생들이 학습 과정에 독립적으로 참여하도록 유도하는 경향이 있었다. 비록 이 연구는 이란 내로 한정되었지만, 교수법이 학생들의 학습 경험에 미치는 영향을 이해하는 데 중요한 통찰을 제공한다.

Wang(2023)은 한국에 거주하는 중국 및 베트남 학생들의 대학 생활 스트레스와 상담 서비스에 대한 인식을 연구하였다. 주목할 만한 결과는, 과반수 이상의 학생이 본국에서 상담 경험이 있었음에도 불구하고, 한국에서 상담 서비스를 이용한 비율은 40.6%에 불과하다는 점이다. 더 나아가, 70%의 학생들은 대학 내 상담 센터에 대해 전혀 모르거나 거의 알지 못하였다. 연구는 베트남 학생들이 중국 학생들보다 상담을 더 많이 찾는 경향이 있음을 보여주었으며, 이는 특히 진로, 학업, 우울증과 관련된 문제에서 두드러졌다.

기존 연구들을 분석해 보면 몇 가지 중요한 연구 공백이 드러난다. 첫째, 대부분의 연구가 졸업 직후의 단기적 단계에 집중되어 있으며, 국제 학생들의 장기적인 적응과 직업 개발 과정을 추적하지 못하였다. 둘째, 현재의 연구들은 문화적 요소와 직업적 요소를 분리하여 다루는 경향이 있는데, 이 두 요소는 국제 학생들의 의사 결정 과정에서 밀접하게 연관되어 있다. 마지막으로, 비자와 이민 정책이 직업 선택에 미치는 영향은 충분히 연구되지 않았다. 특히 이러한 정책은 자주 변경되며 국가마다 차이가 있다는 점에서 추가적인 연구가 필요하다.

2.4.2 국내 선행연구

최근 몇 년간 한국 대학교육기관에서 학업 중인 베트남 학생 수가 급격히 증가함에 따라, 이들의 학업 및 진로 방향에 대한 연구가 활발히 진행되었다. 특히, 2014년 'Study Korea 프로젝트' 시행 이후, 베트남 학생 비율은 2010년 2.3%에서 2019년 23.4%로 크게 증가했으며, 이는 양국 간 전략적 동반자 관계와 한류(Hallyu)의 영향력이 점점 커지고 있음을 반영한다. 연구는 주로 세 가지 주요 주제로 분류될 수 있다: 국제 학생들의 적응 및 스트레스, 직업 역량 개발, 그리고 졸업 후 직업 선택이다.

첫째, 국제 학생들의 적응과 스트레스 측면에서 연구들은 문화적, 언어적 장벽이 학업 성취도와 직업 선택에 미치는 영향을 분석하는 데 중점을 두었다. 이유경(2014)은 한국 대학의 위계적인 문화와 발표 중심 교수법이 국제 학생들의 적응을 저해하는 주요 요인임을 밝혔다. 한편, 정혜선(2016)은 문화 적응 스트레스와 직업적 압박이 중국 학생들의 우울 상태에 주요한 영향을 미친다고 지적하였다. 이러한 연구들은 국제 학생들의 심리적 어려움을 이해하는 데 기여했으나, 베트남 학생들의 고유한 문화적 특성과 적응 모델을 심층적으로 분석하지는 못하였다.

둘째, 직업 역량 개발에 관한 연구들은 직업 기술 개발의 중요성과 지원 프로그램의 필요성을 강조하였다. 김지혜(2021)의 연구에 따르면, 한국 대학들은 국제 학생들을 위한 전문 역량 개발 프로그램이 부족하며, 주로 단기 취업

박람회에 의존하고 있다. 특히, 전공, 학년, 한국어 능력과 같은 요소들이 직업 역량 개발과 유의미한 상관관계를 보이지 않는 것으로 나타났다. 이는 베트남 학생들을 위한 직업 역량 개발에 있어 새로운 접근법이 필요하다는 점을 시사한다.

김수경(2015)은 한국에서 과학 및 기술 분야 대학원에 재학 중인 베트남 학생들의 진로 활동에 대한 연구를 진행하였다. 10명의 학생을 대상으로 심층 인터뷰를 실시한 결과, 대부분의 학생들이 연구와 관련된 직업을 추구하고, 베트남에서 교수 또는 연구자로 활동하고자 하는 계획을 가지고 있음을 발견하였다. 개인적 요인(가족 관계, 사회적 관계, 언어 능력 개발)과 환경적 요인(본국의 취업 상황, 언어 장벽)이 한국에 머무를지, 귀국할지를 결정하는 데 영향을 미쳤다.

이지현(2021)의 연구는 졸업 후 국제 학생들의 진로 전환에 있어 제도적 특성의 영향을 분석하였다. 연구 결과에 따르면, 명문 대학 졸업생은 국제적인 취업 기회를 더 많이 가지는 경향이 있었다. 한편, 김도혜와 최희정(2021)은 지방 대학에 재학 중인 국제 학생들이 언어적 제약으로 인해 취업에 어려움을 겪는다고 밝혔다.

특히, 이예지와 김연희(2023)의 연구는 베트남 학생들이 한국에서의 학업을 통해 얻은 언어 및 문화 자본을 어떻게 활용하는지에 대해 분석하였다. 연구에 참여한 12명 중 5명은 한국에서, 나머지 7명은 베트남에서 근무하고 있었으며, 이들은 주로 통역사, 대학 강사, 또는 한국 기업의 관리자와 같은 직책을 맡고 있었다. 연구는 한국에서의 학업 경험이 이들의 경력에서 중요한 경쟁 우위가 되었다고 결론지었다.

그러나 기존 연구에는 몇 가지 중요한 한계가 존재한다. 첫째, 대부분의 연구가 중국 학생들에 초점을 맞추고 있어 베트남 학생들의 고유한 특성을 충분히 반영하지 못하였다. 둘째, 졸업 후 직업 선택 과정과 그에 영향을 미치는 요인들에 대한 심층적 분석이 부족하다. 셋째, 현재 한국에 거주하는 베트남 학생들의 동기와 직업 선택 과정을 체계적으로 분석한 연구가 거의 없다. 추가적으로, 한국 내 베트남 커뮤니티의 네트워크와 지원이 취업 및 경력 개발 과정에서 어떤 역할을 하는지에 대한 연구도 부족하다.

김지혜(2017)는 국제 학생들이 한국의 문화와 학업에 적응하도록 돕기 위한 비교과 프로그램 개발을 제안했지만, 이 연구는 직업 통합 과정에서 민족 커뮤니티의 역할을 다루지 않았다. 따라서, 향후 연구에서는 이와 같은 네트워크 및 커뮤니티의 지원이 직업 선택과 발전에 미치는 영향을 심층적으로 분석할 필요가 있다.

종합적으로, 여러 연구들은 외국인 유학생들이 졸업 후 진로 선택 과정에서 다양한 도전과 어려움을 겪고 있음을 보여주었다. 이들은 한국어 능력 부족, 문화적응 문제, 학업 및 진로 스트레스 등 다양한 요인에 의해 학업 적응과 진로 결정에 영향을 받는다. 또한, 대학 내 지원 시스템의 미비와 차별화된 교육 프로그램의 부재가 유학생들의 적응을 어렵게 만드는 주요 요인으로 지적되었다. 이로 인해, 외국인 유학생들의 학업 성취도와 졸업 후 진로 선택에 제한이 생기며, 장기적인 진로 계획 수립에도 어려움을 겪고 있다. 그러나 대부분의 연구는 특정 국가의 유학생을 대상으로 하여, 베트남 유학생들의 졸업 후 진로 선택과 관련된 구체적인 분석이 부족하다는 공통된 한계가 있다. 특히, 현재 한국에 거주하는 베트남 유학생들의 진로 선택과 관련된 연구는 거의 없으며, 이들의 독특한 문화적 배경과 경제적 요인을 고려한 심층 분석이 필요하다. 따라서, “국내 대학(원) 베트남 유학생의 졸업 후 진로 연구: 현재 한국 거주자를 중심으로”라는 주제는 중요한 연구의 빈틈을 채울 수 있는 가능성을 제시한다. 베트남 유학생들의 졸업 후 진로에 영향을 미치는 다양한 요인들, 특히 한국 사회에서의 적응 과정, 취업 기회, 그리고 이들이 한국에 남아 일하거나 본국으로 돌아가려는 결정에 영향을 미치는 요인들을 구체적으로 분석할 필요가 있다.

[표 2-2] 유학생 졸업 후 취업 관련 선행연구

각 연구의 결과 요약	출처
경제, 사회, 정치 및 거주지	Agbonlahor, Mendez, Bingham (2021)
빈곤 국가에서 온 유학생들은 장학금이나 조교 지원을 받으면 학문적 직업을 선택하는 경향이 더 높다.	
미국에 남을지 여부와 같은 요소는 직업 선택에 큰 영향을 미치며, 미국에 남은 유학생은 학문적 직업을 선택하는 경향이 더 크다.	
카리브해 국가에서 온 유학생들의 결정은 정치적, 사회적, 경제적 요소의 영향을 받는다.	Belle, Barclay, Bruick, Bailey (2022)
경험이 풍부한 교수는 상호작용적인 학습 방법을 적용하고 학생들의 참여를 장려하는 경향이 있다.	Sadeghi, Asghari, Davoodi, Sadeghi (2013)
경험이 적은 교수는 학생들의 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 정도가 적은 경향이 있다.	
국제 학생들이 캐나다에 남기로 결정하는 요인에는 더 나은 취업 기회와 높은 생활 수준이 포함된다.	Esses, Sutter, Ortiz, Luo, Cui, Deacon (2018)
취업 스트레스와 문화적 적응은 한국에서 유학 중인 중국 학생들의 우울증 수준에 영향을 미치는 주요 요소이다.	정혜선 (2016)
언어 장벽과 사회적 관계와 같은 요소는 한국에서 유학 중인 국제 학생들의 졸업 후 직업 선택에 영향을 미친다.	김도혜, 최희정. (2021)
한국에서의 언어, 문화 및 사회적 네트워크 활용은 베트남 학생들이 한국과 베트남에서 취업하는 데 도움이 된다.	이예지, 김연희. (2023)
명문 대학을 졸업한 학생들은 더 많은 직업 기회를 얻을 가능성이 높다.	이지현 (2021)
전공은 취업 가능성에 영향을 미친다.	
국제 유학생들의 문화적 및 언어적 요소는 적응력과 학업 성공에 영향을 미친다.	이유경 (2014)
문화적 및 언어적 요소는 한국의 학습 환경에 적응하는 능력과 직업 선택에 영향을 미친다.	

이전에 진행된 연구들의 결과를 종합한 바에 따르면, 한국에서 베트남 유학생들의 취업 가능성에 영향을 미칠 수 있는 잠재적인 요인으로는 한국어 능력, 한국인과의 상호작용, 전공, 학력 및 학위가 있다. 이러한 요인들은 여러 선행 연구들에서 연구 모델에 포함되어 있으며, 취업 가능성에 실질적인 영향을 미친다고 입증되었다. 따라서 본 연구에서는 위에 언급된 요소들이 한

국에서 베트남 유학생들의 취업 가능성과 어떤 관계를 형성하는지에 대해 평가할 것이다. 또한, 본 연구에서는 결혼 상태라는 추가적인 요인을 제시하고, 이 요인이 한국에서 베트남 유학생들의 취업 가능성에 미치는 상관관계를 분석하고자 한다. 구체적인 연구 가설은 다음과 같다.

H1. 베트남 유학생의 졸업 후 한국 취업은 한국어 실력에 영향을 받는다.

→ 한국어 실력이 높을수록 졸업 후 국내 취업을 잘 한다.

H2. 베트남 유학생의 졸업 후 한국 취업은 한국인과의 교류에 영향을 받는다.

→ 한국인과 교류가 많을수록 졸업 후 국내 취업을 잘 한다.

H3. 베트남 유학생의 졸업 후 한국 취업은 전공에 영향을 받는다.

→ 인문사회계보다 이공계 전공자가 취업을 잘 한다.

H4. 베트남 유학생의 졸업 후 한국 취업은 최종학력에 영향을 받는다.

→ 고급학위(박사)를 취득한 전공자가 졸업 후 국내 취업을 잘 한다.

H5. 베트남 유학생의 졸업 후 한국취업은 결혼 여부에 영향을 받는다.

→ 결혼을 안 한 사람이 국내 취업을 잘 한다.

III. 연구방법

본 연구의 주요 연구방법은 온라인 설문조사이다. 조사대상은 한국에서 유학하고 현재 한국에 거주하고 있는 베트남인이다. 조사 대상 선택 이유는 졸업 후 진로 결정에 영향을 미치는 요인과 베트남 유학생들의 한국 취업 능력에 영향을 미치는 요인에 대해 알아보기 위함이다. 자료수집을 위해 진로, 한국에서의 생활경험, 유학생의 노동시장 참여능력에 영향을 미치는 요인 등을 중심으로 설문지를 구성하였다.

설문지는 Google Forms 도구를 통해 공개되었으며 온라인으로 배포되었다. 이후, 국내 베트남 유학생들이 많이 이용하는 온라인 커뮤니티 “Hội SVVN tại HQ-VSAK”, “Hội du học sinh Hàn Quốc”에 온라인 설문지를 배포하고 설문조사를 요청하였다. 설문조사는 2024년 9월 15일부터 2024년 10월 20일까지 총 35일 진행되었다.

설문조사의 목표는 최소 300개의 유효한 응답 샘플을 수집하는 것이다. 설문조사 종료 후 총 314개의 샘플이 수집되었으며, 그 중 296개가 유효하였고, 나머지는 부정직하게 응답하거나 설문지 전체를 변경 없이 연속적으로 작성하는 등의 오류로 인해 폐기되었다. 수집된 데이터는 SPSS 소프트웨어를 사용하여 분석되었으며, 빈도 분석 및 기술 통계 방법을 사용하여 한국에 있는 베트남 학생들의 진로 결정에 영향을 미치는 요인에 대한 결과와 의견을 제공하였다.

3.1 연구수행 과정

연구 과정은 두 가지 주요 단계로 구성된다. 잡지 및 이전 연구의 정보를 종합하는 문헌연구이다. 다음은 베트남 유학생의 졸업 후 진로를 세부적으로 검토하기 위해 설문조사를 진행하였다.

처음에 베트남 대학에서 학업을 마친 후 한국에서 거주하고 일하는 베트남 유학생들의 진로를 명확하게 이해하고자 열망으로 연구 문제와 주제의 구

체적인 목표를 확인하였다. 이론적 기반과 연구 틀을 마련하기 위해 유학생의 진로와 진로 선택에 영향을 미치는 요인에 대한 선행 연구를 검색하고 분석하였다. 이론적 문서와 출판된 연구를 통해 이 주제가 채울 수 있는 연구 격차를 식별하는 동시에 연구 목표를 설정하고 데이터 수집 및 분석 중에 테스트를 위한 적절한 가설을 구축하였다.

다음으로, 적합한 설문지를 작성하기 위해 전문가 인터뷰를 진행하였다. 전문가 인터뷰 단계의 결과는 한국에 거주하는 베트남 유학생들의 졸업 후 진로 선택 및 방향에 대한 귀중한 정보를 수집하는 것을 목표로 하는 적절한 연구 설문지를 설계하는 데 도움이 되었다.

공식적인 조사 단계에서 다양한 설문조사 샘플로부터 빠르고 쉽게 피드백을 수집하는 데 도움이 되는 편리한 온라인 플랫폼인 Google Form을 통한 데이터 수집 방법을 선택하였다. Google 양식은 현재 한국에 거주하고 일하는 베트남 유학생들에게 접근할 수 있도록 하여 연구 표본의 높은 대표성을 보장하고 설문조사 대상이 언제 어디서나 참여할 수 있는 유리한 조건을 조성한다. Google 양식을 사용하면 비용과 시간이 절약될 뿐만 아니라 참가자의 접근성이 높아져 수집된 데이터가 더욱 정직하고 정확하게 반영된다.

데이터 수집 과정을 마친 후 Excel과 SPSS 소프트웨어를 이용하여 데이터 분석을 실시하였다. 연구 가설을 과학적, 체계적으로 테스트하는 데 도움이 되는 두 가지 강력한 분석 도구이다. Excel은 기본 데이터 처리, 변수 구성 및 관리에 사용되며 SPSS는 가설 검정 및 상관 분석을 지원하는 심층 통계 분석 도구이다.

마지막으로, 데이터 분석을 마친 후 현재 연구 결과를 이전 연구와 종합하고 비교하여 한국에 거주하는 베트남 유학생들의 진로 선택 행동의 차이점과 유사점에 대한 보다 정확하고 근거 있는 평가를 제공한다. 여기에서 교육 기관 및 조직이 졸업 후 유학을 지원하기 위한 최적의 솔루션을 제공할 수 있도록 교육 정책, 진로 지도 및 학생 지원에 대한 구체적인 제안을 제시한다.

3.2 설문지 개발

연구에 적합한 설문지를 개발하기 위해 교육 분야 전문가의 의견을 인터뷰하였다. 이 인터뷰의 결과는 연구 질문지를 완성하는 데 도움이 되었으며, 질문이 명확하고 이해하기 쉬웠을 뿐만 아니라 필요한 측면을 심층적으로 활용할 수 있도록 하여 데이터가 연구의 현실과 목적을 정확하게 반영하도록 정보를 수집하였다.

3.3. 정량적 연구

3.3.1 자료 수집 방법

본 연구의 표본 추출 방법은 현재 한국에서 공부하고 일하고 있는 베트남 유학생들을 대상으로 졸업 후 진로를 평가하는 데 중점을 두고 있다. 이 대상 그룹에 효과적으로 도달하기 위해 저자는 편의 샘플링 방법을 적용한다. 특히 이 방법을 사용하면 엄격한 샘플 선택 기준이나 특정 요구 사항을 설정하는 대신 가용성과 접근성을 기반으로 개인을 선택할 수 있다. 특정 프레임워크가 없는 무작위 샘플링은 정보 수집 방법의 시간과 비용을 최적화하는 동시에 설문 조사 참가자와의 상호 작용의 유연성과 용이성을 보장한다.

표본 선택 방법에서 중요한 요소는 표본 크기이며, 이 결정을 위해서는 결과의 정확성과 연구 자원 간의 균형이 필요하다. 표본 크기를 늘리면 수집된 데이터의 신뢰성이 향상될 수 있지만 비용과 리소스도 증가한다. Hair et al.(2014)에 따르면 다양한 유형의 정량적 연구에서 최소 표본 크기는 일반적으로 100~150명이다. 그러나 비용과 자원의 균형을 유지하면서 결과의 신뢰성을 높이고 연구 요구 사항을 충족하기 위해 약 300명의 참가자로 구성된 표본 크기를 선택하기로 결정하였다. 이 숫자는 연구에서 필요한 변수 표현을 달성하기에 충분히 큰 것으로 간주되는 동시에 후속 통계 분석의 정확성을 높이는 데에도 도움이 된다.

다수의 참여자로부터 데이터 수집의 편의성과 효율성을 위해 온라인 설문 조사 방식을 주요 도구로 선택하였다. 이 방법은 종이 설문조사나 대면 인터뷰와 같은 전통적인 방법에 비해 데이터 수집 속도를 최적화하고 시간과 비

용을 최소화하는 등 많은 중요한 이점을 제공한다. 온라인 설문조사는 또한 정보 수집 프로세스를 자동화하고 동시에 여러 참가자의 응답을 쉽게 관리하는 데 도움이 된다. 온라인 설문조사의 또 다른 장점은 연구 주제에 접근하는 유연성이다. 특히 한국의 다양한 지역에 거주하는 유학생들에게 더욱 그렇다. Google Forms와 같은 플랫폼은 설문조사를 설계하는 데 사용되며, 설문조사는 소셜 네트워크와 이메일을 통해 널리 공유되며, 특히 한국에 있는 베트남 유학생 커뮤니티를 위한 Facebook, LinkedIn 및 이메일 그룹과 같은 인기 미디어 채널에서 널리 공유된다.

온라인 설문조사 방식을 적용하면 많은 수의 참여자에게 효과적으로 다가갈 수 있을 뿐만 아니라 참여자의 응답 능력이 향상되어 빠르고 다양한 데이터를 얻을 수 있다. 이러한 접근 방식을 통해 한국에 거주하는 베트남 유학생들의 진로와 진로 선택에 영향을 미치는 요인을 충분히 대표하고 솔직하게 반영하는 연구 표본을 만들고자 한다.

3.3.2 데이터 분석 방법

설문조사에서 데이터를 수집한 후 응답을 코딩하고 정량적 분석을 위한 데이터를 준비하였다. 먼저, 조사표본의 특성을 개괄적으로 파악하고, 한국 내 베트남 유학생들의 취업현황을 평가하기 위해 기술적인 통계분석 방법을 적용하였다.

유학생의 진로에 영향을 미치는 요인들 간의 관계를 보다 심층적으로 분석하기 위해 One-way ANOVA 분석을 실시하였다. SPSS 소프트웨어에서 이 방법을 사용하면 연구 표본의 그룹 간에 통계적으로 유의미한 차이를 평가할 수 있어 인구통계학적 요인이나 기타 요인과 연구의 종속 변수 간의 관계를 이해하는 데 도움이 된다.

SPSS를 사용하면 일원 분산 분석 프로세스가 빠르고 정확하며 효과적으로 수행되는 데 도움이 된다. SPSS는 가설을 테스트하고 의미 있는 결과를 생성하는 데 도움이 되는 강력한 통계 도구를 제공한다. ANOVA 분석 결과는 그룹 간 차이 정도를 보여줄 뿐만 아니라, 결과의 신뢰성을 평가하는 데 도움이

되는 p값과 기타 통계적 매개변수를 제공한다. 이러한 결과를 바탕으로 저자는 요인들 간의 관계를 파악하고, 한국에 거주하는 베트남 유학생들의 진로 선택에 어떤 영향을 미치는지 더 잘 이해할 수 있다.

IV. 연구결과

4.1 조사 대상의 일반적 특성

4.1.1 통계학적 특성

[표 4-1] 통계학적 특성

(단위: 명, %)

특성		빈도	비중
성별	남성	68	22.97%
	여성	228	77.03%
나이	20~25세	91	30.74%
	26~30세	119	40.20%
	31~35세	45	15.20%
	36세 이상	41	13.85%
교육 수준	학사	101	34.12%
	석사	134	45.27%
	박사	61	20.61%
결혼 여부	결혼	96	32.43%
	미혼	200	67.57%
한국에서 보낸 시간	1~3 년	76	25.68%
	4~6 년	148	50.00%

	7~10 년	51	17.23%
	10 년 이상	21	7.09%
한국어 능력	초급	12	4.05%
	중급	106	35.81%
	고급	164	55.41%
	원어민 수준	14	4.73%
전체		296	100.00%

설문조사 표본에는 현재 한국에서 공부하고 일하고 있는 베트남 유학생 총 296명이 포함되었다. 남성은 68명으로 22.97%를 차지했고, 여성은 228명으로 77.03%를 차지하였다. 이는 설문조사 참여자의 대다수가 여성이었고, 남성에 비해 그 비율이 3배 이상 높은 것으로 나타났는데 이는 좋은 현상이 아니며, 연구 결과의 일반화에 영향을 미칠 수도 있다.

나이는 조사 표본을 20~25세, 26~30세, 31~35세, 36세 이상 네 가지 주요 그룹으로 나누었다. 20~25세 집단은 91명으로 30.74%로 두 번째로 큰 집단이다. 26~30세 집단은 119명으로 40.20%로 조사표본에서 가장 큰 집단이다. 31~35세 집단은 45명으로 15.20%를 차지했고, 36세 이상 집단은 41명으로 13.85%를 차지하였다. 이 분포는 한국에 있는 베트남 유학생의 대다수가 20세에서 30세 사이에 속한다는 것을 보여준다. 이 시기는 공부하고 경력 개발을 시작하기에 인기 있는 시기이다. 이 특정 연령대의 조사관을 많이 두는 것은 졸업 후 직업에 대한 다양한 요구와 열망을 가지고 진로에 대한 다양한 의견을 제시하는 데 도움이 될 것이다.

교육수준은 전체 참가자 296명 중 학사 101명(34.12%), 석사 134명(45.27%), 박사 61명(20.61%)으로 나타났다.

결혼여부에는 결혼자가 96명(32.43%), 미혼자가 200명(67.57%)이 있었다. 본 연구에 참여한 유학생들의 대다수는 미혼이었고, 이는 한국의 대부분의 유학생들이 가정을 꾸리기 전에 학업과 자기개발에 집중하는 경향이 있음을

시사한다.

한국에서 보내는 기간은 1~3년, 4~6년, 7~10년, 10년 이상 등 4개 기간으로 구분된다. 이 중 국내에 체류한 지 1~3년이 76명(25.68%), 4~6년이 148명(50.00%), 7~10년이 51명(17.23%)이다. 10년이상 21명(7.09%를 차지)이다. 설문조사 참여자의 대다수는 한국에서 4~6년 동안 거주했으며, 이는 한국의 문화, 학습 환경, 노동 시장에 적응하고 이해하는 데 충분한 시간을 보냈다는 것을 보여준다.

한국어 능력의 경우, 조사 표본의 분포가 초급부터 원어민 고급까지 매우 다양하게 분포되어 있다. 구체적으로는 초급이 12명(4.05%), 중급이 106명(35.81%), 고급이 164명(55.41%), 원어민 고급이 14명(4.73%)이다. 이는 유학생의 대다수가 중급 이상의 한국어 능력을 갖추고 있으며, 그 중 고급 그룹이 가장 큰 비중을 차지하고 있음을 보여준다.

4.1.2 설문조사 샘플의 학습 특성

[표 4-2] 설문조사 샘플의 학습 특성

(단위: 명, %)

	특성	빈도	비중
한국에서 어느 과정을 공부했습니까?	학사	101	34.12%
	석사	86	29.05%
	박사	29	9.80%
	학사 + 석사	48	16.22%
	석사 + 박사	32	10.81%
귀하가 공부했던 학교는 어디에	서울(Seoul)	156	52.70%

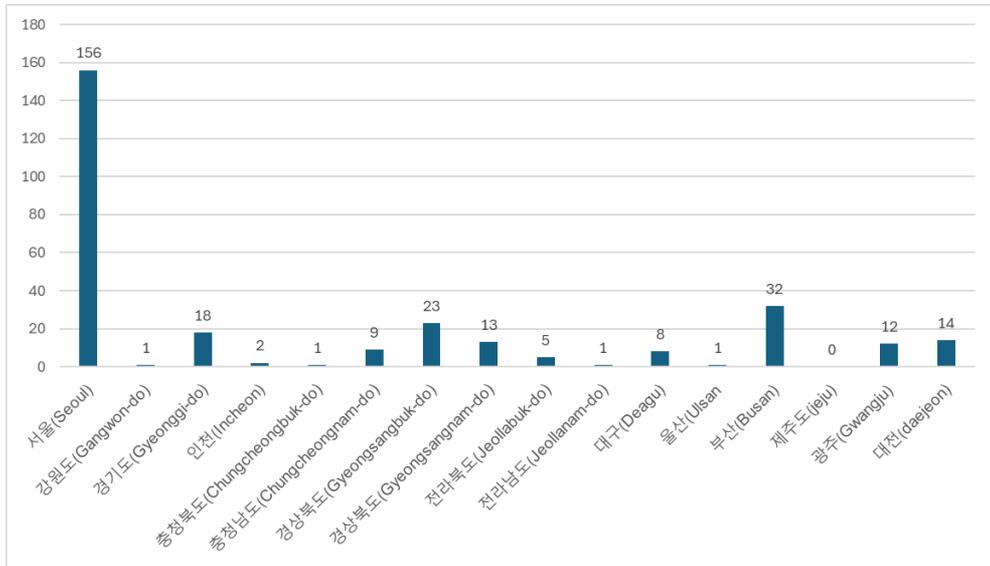
위치해 있습니까?	강원도(Gangwon-do)	1	0.34%
	경기도(Gyeonggi-do)	18	6.08%
	인천(Incheon)	2	0.68%
	충청북도(Chungcheongbuk-do)	1	0.34%
	충청남도(Chungcheongnam-do)	9	3.04%
	경상북도(Gyeongsangbuk-do)	23	7.77%
	경상남도(Gyeongsangnam-do)	13	4.39%
	전라북도(Jeollabuk-do)	5	1.69%
	전라남도(Jeollanam-do)	1	0.34%
	대구(Deagu)	8	2.70%
	울산(Ulsan)	1	0.34%
	부산(Busan)	32	10.81%
	제주도(jeu)	0	0.00%
	광주(Gwangju)	12	4.05%
	대전(daejeon)	14	4.73%
귀하의 전공 분야는	인문계열	51	17.23%
	사회계열	86	29.05%

무엇입니까?	교육계열	46	15.54%
	자연계열	38	12.84%
	공학계열	40	13.51%
	의학계열	30	10.14%
	예체능계열	5	1.69%
귀하의 대학/대학원 과정 중 가장 많이 사용한 언어는 무엇입니까?	한국어	255	86.15%
	영어	41	13.85%
전체		296	100.00%

한국에서 어느 과정을 공부했음에 대한 조사 결과는 베트남 유학생들의 선택이 매우 다양하게 분포되어 있음을 보여준다. 296명의 참가자 중 101명(34.12%)이 학사 학위를 공부했는데, 이는 학사 학위가 가장 인기 있는 수준임을 나타낸다. 86명(29.05%)이 석사과정을 공부했는데, 이는 대학원 과정의 매력을 반영하는 상당한다. 29명(9.80%)은 박사과정을 공부했는데, 이는 낮지만 여전히 주목할 만한 비율이다. 또한, 학사와 석사학위 통합을 이수한 사람이 48명(16.22%), 석-박사통합학위를 이수한 사람이 32명(10.81%)으로, 학급 간 소통을 위해 공동으로 이수하는 학생도 있는 것으로 나타났다. 한국에서 가장 많은 교육 기회를 제공한다.

[그림 4-1] 베트남 유학생이 한국에 거주 지역 결과

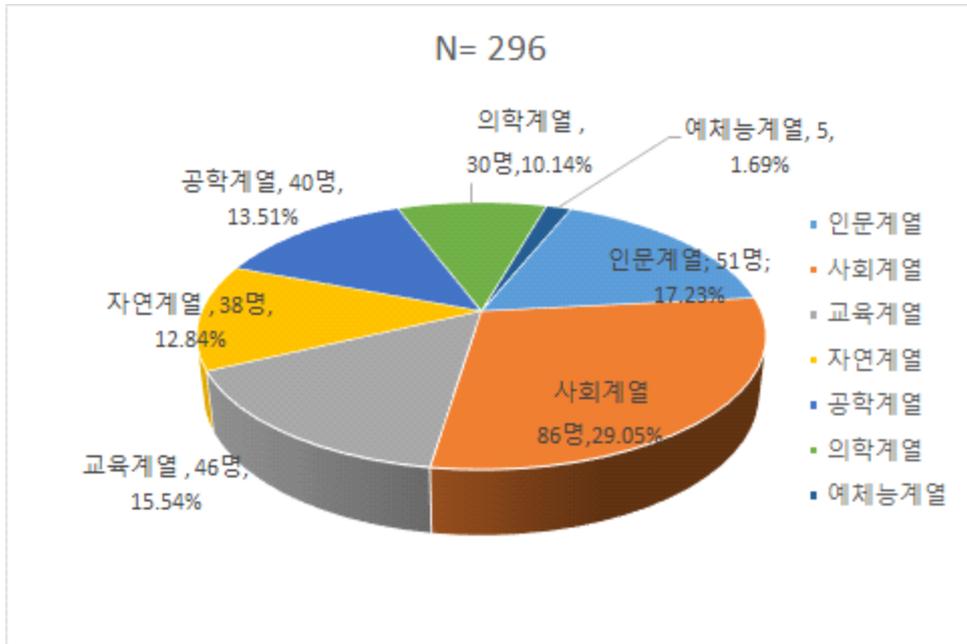
(단위: 명)/[N= 296]



조사표본에 포함된 베트남 유학생의 대다수는 156명(52.70%)으로 서울을 유학지로 선택하였다. 서울은 한국의 수도이자 경제, 문화의 중심지이기 때문에 이곳이 가장 많은 유학생을 유치하는 곳이라는 것은 당연하다. 이어 경기도 18명(6.08%), 부산 32명(10.81%), 경북 23명(7.77%) 등 기타 지역이 뒤를 이었다. 나머지 지역은 인천, 충청북도, 충청남도, 광주, 대전 등 1명에서 14명으로 소수의 유학생이 참여하고 있다.

[그림 4-2] 베트남 유학생의 전문 분야 결과

(단위: 명, %)



전문 분야의 경우 측량사는 다양한 연구 분야에 매우 다양하게 분포되어 있다. 사회학은 86명으로 전체 조사원 수의 29.05%를 차지해 가장 많이 선택한 전공으로, 사회학, 국제관계, 기타 사회 관련 분야에 베트남 유학생들의 큰 관심을 보이고 있다.

인문학과에 51명이 참여해 17.23%로 2위를 차지하였다. 다음으로는 교육이 46명(15.54%)으로, 공학이 40명(13.51%)으로 나타났다. 자연과학 분야에도 38명이 참여해 전체 조사 표본의 12.84%를 차지하였다.

의료분야 인력은 30명으로 전체의 10.14%에 해당한다. 한편, 예술·스포츠 산업은 참여자가 5명으로 1.69%에 불과해 가장 적다. 이러한 분포는 한국에 거주하는 베트남 유학생들의 전공 선택의 다양성을 보여주며, 대다수가 사회, 인문, 교육 분야에 집중하고 있다.

조사대상자들이 학업 기간 동안 주로 사용하는 언어를 고려할 때 대다수가 한국어를 선택하였다. 학습 활동 시 한국어를 주요 언어로 사용한다고 응답한 사람은 255명(86.15%)이었다. 41명(13.85%)만이 학업 중 영어를 주요

언어로 사용한다고 답하였다. 일부 국제 프로그램이나 한국어를 못하는 유학생을 위한 강좌에서는 영어가 자주 사용된다. 이는 영어가 인기 있는 국제 언어임에도 불구하고 한국의 교육 환경, 특히 주류 학교 프로그램에서는 한국어가 여전히 지배적인 언어임을 보여준다 .

4.1.3 고용상태

[표 4-3] 고용상태

(단위: 명, %)

특성		빈도		총	비중	
		남	여	남 여	남	여
현재 귀하의 직업 상태는 어떻게 되십니까?	취업했 음	39	139	60.1%	57.4%	61.0%
	미취업	9	40	16.6%	13.2%	17.5%
	학업중	20	49	23.3%	29.4%	21.5%
전체		68	228	100.0%	100.0%	100.0%

[N=296]

설문 결과에 따르면, 한국에 거주 중인 베트남 유학생들의 취업 상태는 다양하지만 그룹 간에 균등하지 않는다. 총 296명의 참가자 중 178명(60.14%)이 현재 취업 상태라고 답했으며, 이는 대부분의 베트남 유학생들이 졸업 후 노동 시장에 적응하고 진입하려는 노력을 보여준다. 그러나 성별 간 차이가 두드러졌으며, 취업한 여성 학생(139명)이 남성 학생(39명)을 크게 앞질렀다. 취업하지 않은 그룹은 49명(16.55%)으로, 이들은 전환기 상태에 있거나 새로운 기회를 모색하거나 경력의 다음 단계를 준비 중인 학생이다. 이 비율은 취업 그룹에 비해 낮지만, 특히 여성들이 적합한 직업을 찾는 과정에서 직면하는 어려움을 보여준다. 또한, 69명(23.31%)은 석사, 박사와 같은 고등 학위

과정을 진행하거나 전문 교육 프로그램에 참여하고 있다. 이는 많은 학생들이 학업적 발전을 통해 자격을 강화하고 향후 취업 기회를 확장하려고 선택하고 있음을 나타낸다. 전체적으로 분석해 보면, 여성 학생들이 노동 시장에 더 적극적으로 참여하는 경향이 있지만, 동시에 남성 학생들에 비해 높은 실업률을 보인다. 반면, 남성 학생들은 학업을 계속 이어가는 경우가 더 많으며, 실업 그룹의 비율이 낮은 편이다. 이러한 차이는 한국 사회 및 경제적 맥락에서 성별에 따른 직업 선택과 우선순위의 차이를 반영한다.

4.2 졸업 후 직업 진로의 실태

4.2.1 학부/대학원 졸업 후 취업

[표 4-4] 학부/대학원 졸업 후 취업 기초통계

(단위: 명, %)

특성	빈도	비중	
귀하의 직업은 무엇입니까?	농림축수산업	3	1.70%
	사무/기술직	84	47.73%
	판매/서비스직	38	21.59%
	일용/작업직	3	1.70%
	생산/운수직	19	10.80%
	자영업	15	8.52%
	외국어 강사	3	1.70%
	교수/연구직	8	4.55%
	외교관/국제공무원	1	0.57%
	경영관리직(기업체간부)	1	0.57%
	연예인/방송인	0	0.00%
법조인(변호사 등)	1	0.57%	
현재 직업이 대학/대학원에서 분야와 일치합니까?	예, 전공과 일치합니다	86	48.31%
	아니요, 전혀 관련이 없습니다	29	16.29%
	어느 정도 관련이	63	35.39%

	있습니다		
전체		296	100.00%

특성		빈도	비중
귀하의 현재 직장의 고용 형태는 무엇입니까?	정규직	87	48.88%
	계약직	34	19.10%
	인턴	23	12.92%
	시간제 아르바이트	19	10.67%
	자영업	15	8.43%
귀하의 현재 직장의 근무 형태는 무엇입니까?	풀타임	148	83.15%
	파트타임	25	14.04%
	재택근무	5	2.81%
귀하의 현재 직장에서의 경력 발전 가능성을 어떻게 평가하십니까?	매우 높음	3	1.69%
	높음	69	38.76%
	보통	79	44.38%
	낮음	23	12.92%
	매우 낮음	4	2.25%
귀하의 현재 직장에서의 근무 시간은 어떻게 됩니까?	주 20시간 이하	1	0.57%
	주 21-30시간	42	23.86%
	주 31-40시간	50	28.41%
	주 41시간 이상	83	47.16%
전체		296	100.00%

특성		빈도	비중
귀하가 직업을 선택할 때 가장 중요하게 고려한 요인은 무엇입니까?	급여 수준	52	29.21%
	직업 안정성	20	11.24%
	업무 환경	24	13.48%
	경력 개발 기회	81	45.51%
	개인적 흥미	1	0.56%
현재 직업에 만족하십니까?	매우 만족	14	7.87%
	만족	75	42.13%
	보통	73	41.01%
	불만족	11	6.18%

	매우 불만족	5	2.81%
졸업 후 첫 직장을 구하는 과정에서 가장 도움이 된 요소는 무엇입니까?	한국 내 인맥	65	37.36%
	학위 및 학력	56	32.18%
	인턴십 경험	53	30.46%
	취업 지원 센터의 도움	0	0.00%
현재 직장에서의 주요 어려움은 무엇입니까?	언어 장벽	13	7.60%
	문화 차이	33	19.30%
	업무 과다	55	32.16%
	외국인 차별	6	3.51%
	스트레스 많음	64	37.43%
전체		296	100.00%

세계화와 점점 더 심화되는 국제 통합의 맥락에서 베트남 학생들이 자신의 경력을 공부하고 개발하기 위한 목적지로 한국을 선택하는 것이 최근 몇 년간 추세가 되었다.

첫 번째 특징은 직업의 분포가 다양하다는 점이지만 고도로 전문화되고 안정적인 분야에 집중하는 경향이 있다는 것이다. 특히 조사 대상자의 거의 절반(47.73%)이 행정 및 기술 분야에 종사하고 있어 전문적인 기술과 전문적인 업무 환경이 필요한 직위를 선택하는 경향이 뚜렷하다.

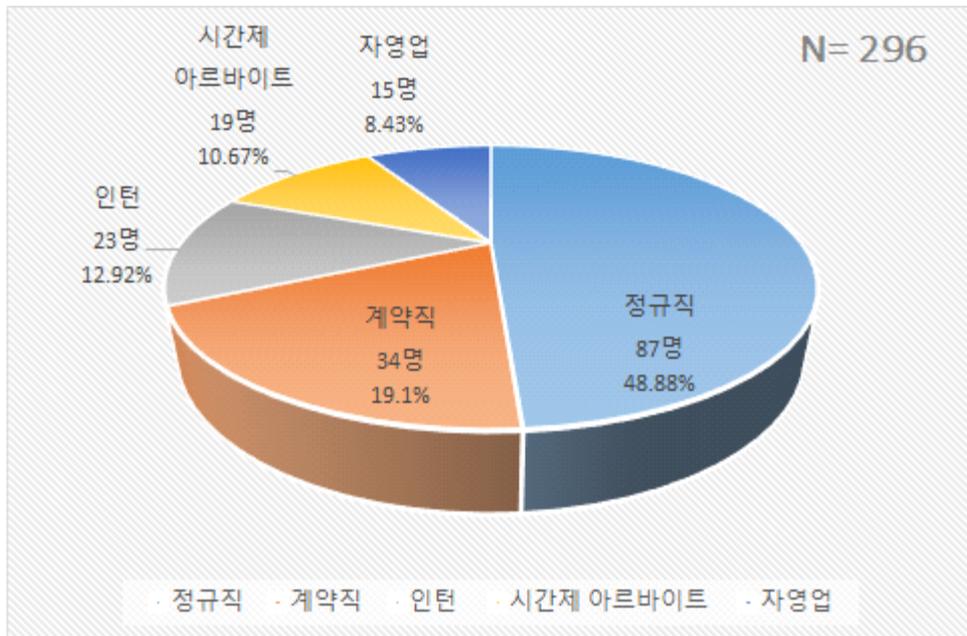
판매 및 서비스업에 종사하는 유학생의 비율도 20% 이상으로 매우 높아, 특히 까다로운 직업에서 베트남 유학생의 한국 노동시장 적응력이 높다는 점을 알 수 있다. 이 분야에서의 성공은 유학생들이 한국에 거주하는 외국인 근로자들에게 가장 큰 어려움인 언어 및 문화적 장벽을 극복했음을 보여준다. 제조 및 운송(10.80%) 및 프리랜서 사업(8.52%)과 같은 나머지 직업은 비록 낮은 비율을 차지하지만 베트남 유학생들에게 다양한 취업 기회를 제공하는 데 기여하였다.

본 연구의 또 다른 중요한 발견은 유학생의 전공과 현재 직업 사이의 강한 상관관계이다. 조사 대상자의 48.31%가 현재 직업이 전공과 완전히 호환된다고 답했고, 35.39%가 부분적인 상관관계가 있다고 응답하여 한국 고등교육 시스템이 학생들에게 노동 시장 요구에 적합한 지식과 기술을 성공적으로

갖추었음을 알 수 있다. 이러한 높은 비율은 또한 유학생들이 졸업 후에도 한국에서 경력을 계속 개발할 수 있는 여건을 조성한다는 점에서 한국 인재 유치 정책의 효율성을 반영한다. 설문조사에 참여한 사람 중 16.29%만이 전공과 전혀 관련이 없는 직업에 종사했는데, 이는 다른 많은 국가에 비해 상대적으로 낮은 비율이다.

[그림 4-3] 베트남 유학생 업무 형태 결과

(단위: 명, %)

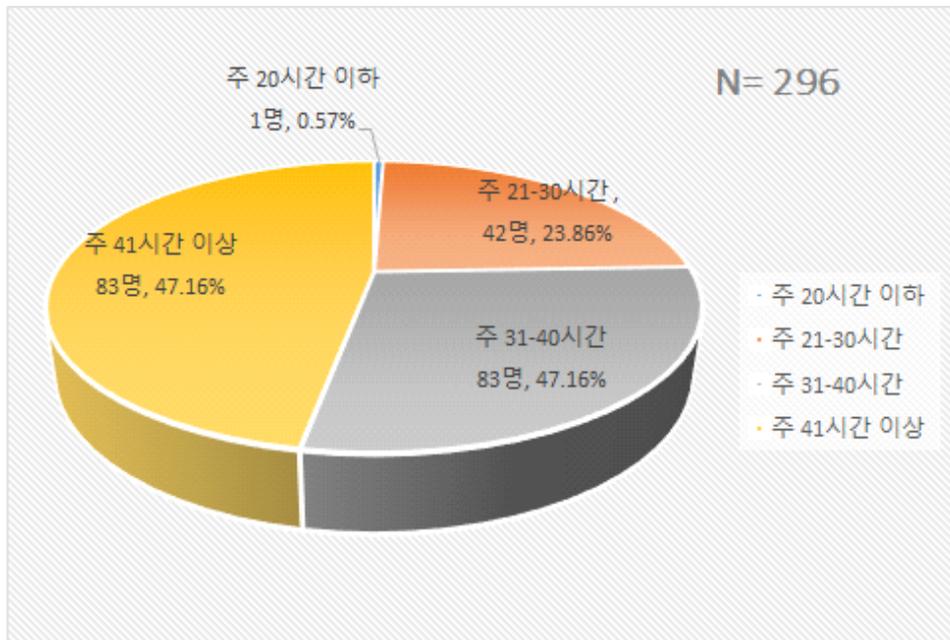


업무 형태와 관련하여 연구 결과는 베트남 유학생의 거의 절반(48.88%)이 공직을 맡고 있는 긍정적인 추세를 보여준다. 특히, 경쟁이 치열하고, 엄격한 전문성과 어학 능력이 요구되는 한국 노동시장에서 이 수치는 의미가 크다. 높은 공식 취업률은 베트남 유학생의 전문적 역량을 반영할 뿐만 아니라 이러한 인력 자원에 대한 한국 기업의 신뢰를 보여준다. 반면, 유학생의 8.43%는 독립적인 사업의 길을 선택하는데, 이는 한국 시장에서 베트남 유학생의 기업가 정신과 사업 기회를 포착하는 능력을 보여주는 중요한 숫자이다. 이는 그들의 높은 자신감과 적응력을 반영할 뿐만 아니라, 한국의 비즈니스 환경이 외국인이 창업하기에 유리한 조건을 갖추고 있음을 보여준다.

경력 개발 전망에 관해서는 대다수의 참가자(44.38%)가 평균 수준으로 평가했지만 38.76%는 높은 수준으로 평가하여 한국에 있는 베트남 유학생들의 발전 기회와 경력 개발에 대한 고무적인 현실을 반영하였다. 자신의 장래 전망을 낮음(12.92%) 또는 매우 낮음(2.25%)으로 평가한 비율이 상대적으로 낮은 것은 대다수의 유학생이 장기적인 발전 가능성이 있는 일자리를 찾았음을 나타낸다.

[그림 4-4] 베트남 유학생 근무시간 결과

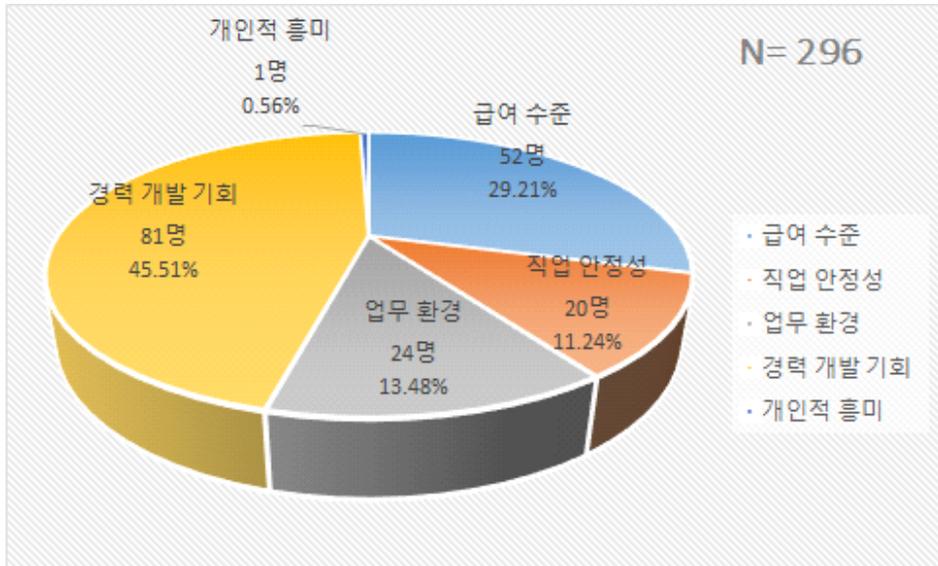
(단위: 명, %)



설문조사 결과는 또한 베트남 유학생들이 특히 근무 시간과 강도 측면에서 직면하고 있는 심각한 어려움을 지적하였다. 조사 대상자의 47.16%가 주당 40시간(41시간 이상) 이상 근무하고, 28.41%가 주당 31~40시간 근무하여 업무 압박이 상당히 크다는 것을 알 수 있다. 이는 길고 과격한 근무시간이 일반적인 한국의 전형적인 직장 문화를 반영한다. 그러나 이는 특히 유학생들이 해외 생활 및 근무 환경에 적응해야 할 때 일과 삶의 균형을 맞추는 데 어려움을 겪을 수도 있다.

[그림 4-5] 베트남 유학생 직업선택 요소 결과

(단위: 명, %)



베트남 유학생들이 직업을 선택할 때 중점을 두는 요소를 고려할 때, 설문조사 참가자의 45.51%가 경력 개발 기회를 가장 중요한 요소로 선택하였다. 이 결과는 베트남 유학생들이 일자리를 찾을 뿐만 아니라 미래에 자신을 발전시키고 발전시킬 수 있는 능력에 중점을 두고 있는 장기적인 비전과 명확한 진로 지향성을 보여준다. 또한 급여 요소도 중요한 역할을 하며 설문조사 참가자의 29.21%가 이를 선택하였다. 이 비율은 취업 기회가 가장 큰 요인이기는 하지만, 특히 한국에 거주하고 안정적인 생활을 원하는 유학생들의 직업 선택에 재정적 요인도 중요한 영향을 미친다는 것을 보여준다. 또한, 근무환경, 직업안정성 등 기타 요소도 각각 13.48%, 11.24%로 우려되는 요소로, 유학생들이 장기적으로 발전하기 위한 중요한 요소인 편안함과 안정성을 원하는 것으로 나타났다.

설문조사 결과도 한국에 거주하는 베트남 유학생들의 현재 직업에 대한 만족도가 상당히 긍정적인 것으로 나타났다. 참가자 중 약 42.13%가 만족감을 느꼈고, 7.87%는 매우 만족하였다. 이는 대다수의 베트남 유학생들이 자신의 기대에 맞는 일자리를 찾았음을 보여준다. 41.01%의 사람들이 보통이라고 평가했지만, 이는 여전히 업무 환경에 개선이 필요한 측면이 있음을 보여주는

것이기도 한다. 불만족(6.18%)과 매우 불만족(2.81%)의 비율이 상대적으로 낮아 대다수의 유학생들이 한국 취업에 잘 적응하고 있음을 반영한다.

설문조사 결과의 또 다른 발견은 구직 과정에서 네트워크의 핵심 역할이다. 구체적으로 응답자의 37.36%는 졸업 후 첫 취업 시 가장 중요한 지원 요인으로 '한국 내 네트워크'를 꼽았다. 이는 한국에서 공부하고 일하는 동안 사회적, 직업적 관계를 구축하고 유지하는 것이 중요함을 강조합니다. 이 밖에도 '졸업 및 교육'이 32.18%, '인턴십 경험'(30.46%)도 중요한 요소로 꼽혀 전문지식 축적과 실무경험의 중요성을 반영하였다.

그러나 주목할만한 점은 '취업지원센터의 지원'이 취업과정에서 중요한 요소라고 응답한 참가자가 한 명도 없었다는 점이다. 이는 취업 지원 서비스가 유학생들에게 실제로 효과적이지 않거나 유학생들이 이러한 서비스를 완전히 이용할 수 없다는 신호이다.

업무상의 어려움과 관련하여 연구에 따르면 베트남 유학생들은 많은 심각한 어려움에 직면해 있다. 가장 많이 언급된 문제는 '높은 스트레스'(37.43%)였으며, '업무 과부하'가 32.16%로 그 뒤를 이었다. 이는 스트레스가 많고 힘든 일로 유명한 한국 근무 환경에서 유학생들이 직면하고 있는 심각한 업무 압박을 나타낸다. 문화. 또한 '문화적 차이'와 '언어장벽'이 각각 19.30%, 7.60%로 가장 큰 문제는 아니지만 여전히 문화적, 언어적 어려움이 존재하는 것으로 나타났다. 특히, 외국인이라는 이유로 차별을 받고 있다고 느끼는 응답자는 3.51%에 불과 했지만, 이는 한국 내 외국인 근로자의 평등한 노동환경 및 기회와 관련되어 있어 주의가 필요한 문제이다.

위의 분석 결과를 보면, 한국에 거주하는 베트남 유학생들은 장기적인 경력 개발 기회를 최우선으로 두고 명확한 진로 지향성을 보이고 있음을 알 수 있다. 그들은 네트워크를 구축하고 적합한 직업을 찾기 위한 학습 기회를 활용하는 데 성공하였다. 그러나 높은 업무 압력과 문화적, 언어적 어려움은 한국에서의 경력 개발에 보다 유리한 조건을 조성하기 위해 여전히 주의를 기울이고 해결해야 할 문제이다.

4.2.2 학부/대학 졸업 후 미취업

[표 4-5] 학부/대학원 졸업 후 미취업 기초통계

(단위: 명, %)

특성		빈도	비중
미취업 상태의 이유는 무엇입니까?	일자리를 찾지 못함	34	77.27%
	취업을 원하지 않음	2	4.55%
	진학 준비	4	9.09%
	가사/육아 중임	0	0.00%
	건강상의 이유	0	0.00%
	창업 준비	4	9.09%
현재 구직 활동을 하고 계십니까?	네, 적극적으로 구직 중	33	67.35%
	아니요, 현재 구직하지 않고 있음	16	32.65%
구직하지 않는 이유는 무엇입니까?	가사/육아 전념	0	0.00%
	진학 준비에 전념	17	100.00%
	건강상의 이유	0	0.00%
	구직 의욕이 없음	0	0.00%
	창업 준비	0	0.00%
구직 중인 경우, 구직 활동에서 가장 큰 어려움은 무엇입니까?	한국어 능력 부족	12	33.33%
	업무 능력 부족	7	19.44%
	전공에 맞는 일자리 부족	0	0.00%
	비자 문제	15	41.67%
	한국에서의 경력 부족	2	5.56%
전체		296	100.00%

특성		빈도	비중
앞으로의 취업 계획은 무엇입니까?	구직 활동을 계속할 계획	17	43.59%
	전문 자격증 취득 계획	2	5.13%
	취업하면서 전문 자격증 취득 계획	9	23.08%
	다른 나라에서 일할 계획	1	2.56%
	창업 계획	1	2.56%

	취업하면서 진학 준비	2	5.13%
	진학 준비만 하기	5	12.82%
	창업 관련된 것 준비	1	2.56%
	가사/육아만 집중	1	2.56%
취업하지 않더라도 어떤 활동을 하고 싶습니까?	자원봉사	19	50.00%
	진학	17	44.74%
	창업	2	5.26%
	가정주부(전업주부)	0	0.00%
왜 취업하지 않고 진학을 선택하셨습니다?	취업할 수 있는 기회가 부족해서	1	4.55%
	더 나은 일자리를 얻기 위해	9	40.91%
	전문성을 높이기 위해	5	22.73%
	높은 급여를 기대하기 위해	3	13.64%
	연구나 학문에 관심이 있어서	3	13.64%
	개인적 성취감을 얻기 위해	1	4.55%
졸업 후의 계획은 무엇입니까?	바로 취업	20	83.33%
	창업 준비	2	8.33%
	박사 과정 진학	0	0.00%
	해외 취업	2	8.33%
	전공 관련 연구 진행	0	0.00%
	귀국	0	0
전체		296	100.00%

조사에 따르면, 한국에 취업하지 못한 베트남 유학생 49명 중 최대 77.27%가 취업하지 못하는 가장 큰 이유는 적합한 일자리를 찾지 못했기 때문이라고 답하였다. 이는 높은 비율로, 대부분의 학생들이 취업을 원하지만 이 과정을 어렵게 만드는 많은 장벽에 직면하고 있음을 보여준다. 그들이 직면한 어려움에는 제한된 한국어 능력, 한국에서 일한 경험 부족, 취업 허가 및 비자 문제 등이 포함된다. 이는 대다수의 학생들이 한국에서 공부한 경험이 있음에도 불구하고 현지 노동 시장에 적응하고 통합하는 능력이 여전히

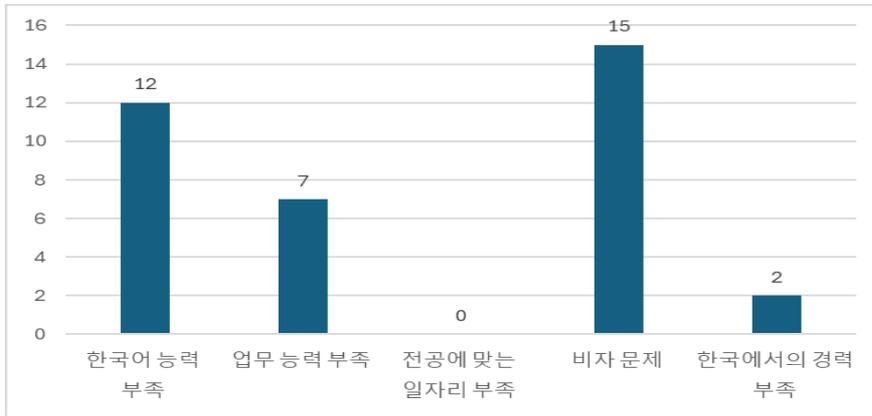
중요한 과제라는 사실을 반영한다.

취업이 어려운 학생 중에는 취업이 어려운 그룹 외에 상위 진학을 선택하는 학생이 9.09%, 창업을 준비하는 학생도 9.09%로 나타났다. 이 학생들은 바로 직업을 선택하지 않고 전문성 개발이나 스스로 직업 기회 창출에 집중하기를 원한다. 이러한 선택은 한국에 있는 베트남 유학생들의 직업 지향과 사고의 다양성을 보여주며, 부분적으로 개인 역량을 향상시키고 향후 노동 시장에서 경쟁할 수 있는 기회를 늘리려는 욕구를 반영한다.

전체 학생 49명 중 67.35%가 적극적으로 취업활동을 하고 있다고 응답해 상당히 높은 수치를 보여 졸업 후 안정적인 취업에 대한 강한 의지와 의욕을 나타냈다. 그러나 구직과정에 참여하지 않는 경우도 32.65%에 달하였다. 더 깊이 파고들자 이 그룹이 제시한 유일한 이유는 미래에 더 나은 취업 기회를 갖기 위해 더 많은 지식과 기술을 축적하려는 열망으로 고등 교육 준비에 집중하고 있다는 것이었다. 이는 모든 학생들이 즉시 노동 시장에 진입하고 싶어하는 것은 아니지만 일부 학생들은 지식 기반을 강화하고 다음 직업을 위한 최선의 준비를 달성하기 위해 학업 과정을 계속하기로 선택한다는 것을 보여준다.

[그림 4-6] 취업 활동의 요소 결과

(단위: 명 %) / [N=36]



적극적으로 취업 활동을 하는 학생들에게는 언어 장벽이 가장 큰 어려움 중 하나로 꼽혔으며, 33.33%는 한국어 능력이 부족해 취업 가능성에 직접적인 영향을 미친다고 답하였다. 한국어는 한국의 작업 환경에서 중요한 요소이며, 특히 대부분의 직업이 한국인 동료 및 고객과의 유창한 의사소통을 요구하는 경우 더욱 그렇다. 이러한 언어 능력 부족으로 인해 유학생들은 현지 지원자들에 비해 경쟁력이 저하되어 취업 기회를 찾을 때 큰 장벽이 되었다.

설문조사에 참여한 학생 중 41.67%는 언어 장벽 외에도 비자 문제도 가장 큰 장애물 중 하나로 꼽았다. 한국에서 합법적으로 일하기 위해서는 유학생들에게 적합한 취업 비자가 필요하지만, 모든 사람이 이러한 종류의 비자를 쉽게 얻을 수 있는 것은 아니다. 유학생을 위한 비자 정책은 때로는 매우 엄격하고 복잡하여 취업 지원 및 직업 유지를 어렵게 만든다.

학생들이 직면하는 또 다른 장벽은 한국에서의 업무 경험 부족이지만, 이 비율은 설문 조사에서 5.56%에 불과하였다. 한국 고용주에게 현지 업무 경험은 지원자의 역량과 적응성을 평가하는 중요한 요소이다. 한국에서의 업무 경험이 부족하면 학생들이 직장에서 자신의 역량과 기여할 수 있는 능력을 증명하기가 어려워지고, 이로 인해 국내 업무 경험이 있는 국내 학생과 유학생들과 치열한 경쟁을 벌이게 된다.

앞으로의 계획을 묻는 질문에 많은 학생(43.59%)이 계속해서 취업 기회를

찾을 것이라고 답하였다. 이는 한국에 있는 베트남 유학생들이 많은 어려움에도 불구하고 자신의 직업 목표를 달성하기 위한 인내와 지속적인 노력을 가지고 있음을 보여준다. 기타(23.08%)는 경력 발전 기회를 늘리기 위해 자격과 기술을 향상하려는 욕구를 반영하여 일과 동시에 전문 자격증을 취득할 계획이다. 또한, 해외 취업을 고려하고 있는 학생도 소수(2.56%)로, 여건이 좋으면 한국뿐만 아니라 다른 해외 노동시장에도 도전할 의향이 있는 것으로 나타났다.

당장 취업할 의사가 없는 학생의 경우 50%가 봉사활동에 참여하고 싶다고 답하였다. 이는 실무 경험을 축적하는 동시에 한국 사회에 기여하고 베트남 학생들에 대한 긍정적인 이미지를 구축하는 방법이다. 또한, 44.74%의 학생이 학업에 전념할 계획으로, 대다수의 유학생이 졸업 전 자신을 발전시키고 자존감을 높이는 방법으로 여전히 학업을 중요시하고 있는 것으로 나타났다. 소수의 비율(5.26%)이 창업의 길을 선택했는데, 이는 창업이 매력적인 방향이기는 하지만 모든 학생이 창업을 시작할 만큼 충분히 자신감이 있거나 충분한 자원을 갖고 있는 것은 아니라는 것을 보여준다.

취업 대신 학업을 계속하기로 선택한 학생들의 주된 이유는 미래 직업 기회 증대(40.91%)와 전문성 개발(22.73%) 때문이었다. 이는 베트남 학생들의 학습과 전문성 개발의 중요성에 대한 인식을 반영하며, 노동 시장에서 경쟁할 수 있는 탄탄한 지식 기반을 갖추기 위해 시간과 노력을 기꺼이 투자하고 있음을 보여준다. 또한 일부 다른 학생들은 고등 교육 프로그램을 마친 후 더 나은 급여를 받을 수 있는 기회를 갖기를 희망하면서 재정적 이유로 학업을 계속하기로 선택하였다(13.64%).

학업을 마친 후 대다수의 학생(83.33%)이 즉시 취업을 원한다. 이는 한국에 있는 대부분의 베트남 유학생들이 학업을 통해 축적한 지식과 기술을 실제 업무에 적용하고 싶어 한다는 분명한 목표를 보여준다. 소수의 학생들이 다른 나라에서 사업을 시작하거나 일할 계획을 가지고 있다. 이 선택은 새로운 기회를 탐색하고 다양한 작업 환경에서 도전하는 것을 두려워하지 않는 베트남 유학생들의 유연성과 국제적 비전을 보여준다.

전반적으로, 본 설문조사 결과는 현재 실업 상태에 있는 한국 내 베트남

유학생들이 언어 장벽, 경제적 어려움, 비자 문제, 취업 경험 부족 등 다양한 요인으로 인해 복잡하고 다차원적인 어려움에 직면하고 있음을 보여준다. 그러나 베트남 학생들은 또한 기회를 찾고 자신의 능력을 향상시키기 위해 끊임없이 학습하는 데 있어서 인내와 주도성을 보여준다. 한국의 유학생, 고용주, 교육 기관을 지원하는 기관은 학생들이 현재의 어려움을 극복하고 한국 근무 환경에서 통합 및 발전할 수 있는 여건을 조성할 수 있도록 적절한 지원 정책을 마련해야 한다.

4.2.3. 학부/대학(원) 졸업후 진학 현황

[표 4-6] 학부/대학 졸업후 진학 현황통계

(단위: 명, %)/[N=69]

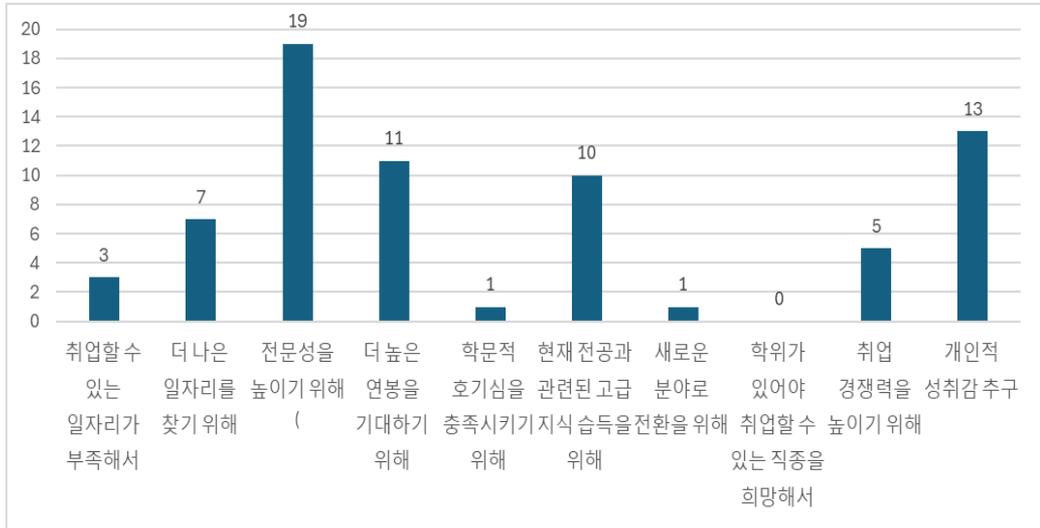
특성		빈도	비중
현재 학업 중인 과정은 어떤 과정입니까?	석사 과정	39	57.35%
	박사 과정	29	42.65%
왜 취업하지 않고 진학을 선택하십니까?	취업할 수 있는 일자리가 부족해서	3	4.29%
	더 나은 일자리를 찾기 위해	7	10.00%
	전문성을 높이기 위해	19	27.14%
	더 높은 연봉을 기대하기 위해	11	15.71%
	학문적 호기심을 충족시키기 위해	1	1.43%
	현재 전공과 관련된 고급 지식 습득을 위해	10	14.29%
	새로운 분야로 전환을 위해	1	1.43%
	학위가 있어야 취업할 수 있는 직종을 희망해서	0	0.00%

	취업 경쟁력을 높이기 위해	5	7.14%
	개인적 성취감 추구	13	18.57%
마친 후의 계획은 무엇입니까?	전공과 관련된 일자리를 찾을 계획	42	60.00%
	새로운 분야로 진출할 계획	4	5.71%
	창업을 고려 중임	3	4.29%
	추가 학위나 자격증을 취득할 계획	8	11.43%
	귀국할 계획	13	18.57%
학업 중에 느끼는 어려움은 무엇입니까?	학업과 생활의 균형을 맞추기 어려움	31	44.93%
	경제적 부담	16	23.19%
	학업 내용이 어려움	17	24.64%
	차별	4	5.80%
	기타	1	1.45%
학업을 계속하는 동안 취업할 계획이 있습니까?	네, 파트타임 또는 인턴십을 고려 중이거나 이미 하고 있음	61	85.92%
	아니요, 학업에만 집중할 계획	10	14.08%

직업이 없어 고등교육을 계속 받고 있는 학생 69명 중 대다수가 석사과정에 재학 중으로 57.35%를 차지하고 나머지 42.65%는 박사과정에 재학 중이다. 석사 또는 박사 과정을 선택하는 것은 한국에 있는 베트남 유학생들이 노동 시장에 진입하기 전에 여전히 대학 수준보다 더 깊은 교육과 전문 지식 개발을 우선시하는 경향이 있음을 보여준다. 이 대학원 프로그램은 학생들이 보다 전문적인 지식과 기술을 축적하는 동시에 미래 경력을 위한 보다 강력한 기반을 마련하는 데 도움이 될 수 있다.

[그림4-7] 베트남 유학생 취업하지 않은 이유 결과

(단위: 명)/[N= 70]



학생들이 바로 직장에 가지 않고 계속 교육을 선택하도록 동기를 부여하는 주요 요인 중 하나는 전문성을 높이고 싶기 때문이다. 설문 조사에 따르면, 27.14%의 학생들이 전문 자격을 향상하기 위해 추가 학습을 한다고 답하였다. 경쟁이 치열한 한국 노동 시장에서 폭넓은 전문 기술을 보유하는 것은 학생들의 경쟁 기회를 늘리는 데 큰 이점이 된다. 또한, 전공분야와 관련된 고급 지식을 습득하기 위해 계속 공부하는 학생이 14.29%로, 전문직 취업 시 전문지식의 중요성을 보여준다.

더 높은 급여에 대한 열망은 15.71%의 학생들이 노동 시장에 참여하는 대신 교육 경로를 선택하게 만드는 중요한 동기이기도 하다. 한국에서는 고급 학위가 필요한 직업이 급여가 더 매력적인 경우가 많기 때문에 많은 학생들이 소득을 늘리고 생활을 안정시키려는 열망으로 학업을 마친 후에도 더 나은 직위에 합류하기 위해 계속 공부하기로 결정하였다.

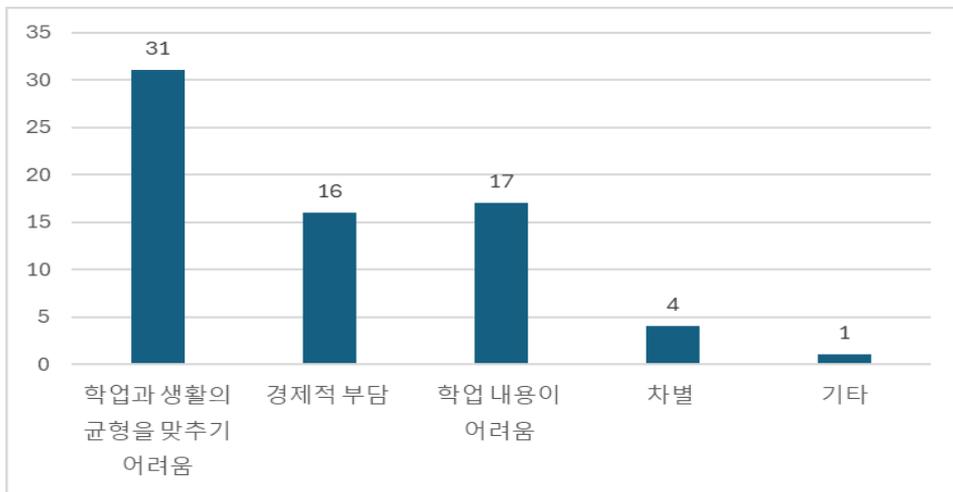
또한, 일부 학생(18.57%)은 고등교육을 개인적 성취를 달성하고, 만족을 찾고, 자신을 발전시키는 방법으로 여긴다. 이러한 열망은 베트남 유학생들의 배움에 대한 열망과 자기계발에 대한 열망에서 비롯된 것일 수 있다. 더 높은 학위를 취득하는 것은 개인적인 성취일 뿐만 아니라 그들이 더 자신감을 갖고 미래에 더 많은 기회를 가질 수 있도록 도와준다.

게다가, 10%의 학생들은 졸업 후 더 나은 직업을 찾기 위해 더 공부하기로 선택한다. 그들은 교육 수준을 높이 까다로운 노동 시장에서 경쟁력을 강화하는 데 도움이 된다는 것을 알고 있다. 이는 후보자에게 높은 수준의 교육과 광범위한 전문 기술을 요구하는 한국의 많은 직위에서 특히 중요하다. 그러나 현재 취업 기회가 충분히 매력적이지 않기 때문에 학업을 계속하기로 선택한다고 생각하는 비율(4.29%)도 적지 않다.

학업을 마친 후 대부분의 학생(60%)은 자신의 전공 분야와 관련된 일자리를 찾을 계획이다. 이는 대다수 학생들의 궁극적인 목표가 자신이 배운 지식과 기술을 실무에 적용하여 산업 발전에 기여하고 직업 안정성을 달성하는 것임을 보여준다. 소수의 다른 학생(5.71%)이 새로운 분야로 진출할 의향이 있는 것으로 나타났는데, 이는 도전을 두려워하지 않고 다양한 분야에서 기회를 확대하려는 의지를 보여준다. 특히, 18.57%의 학생들이 학업을 마친 후 베트남으로 돌아갈 계획을 가지고 있다. 그들은 한국에서 축적된 지식과 경험을 바탕으로 조국의 발전에 기여하고 싶어하는 것으로 이해된다. 많은 사람들이 해외에서 배운 지식과 기술을 자신의 국가 발전에 적용하기를 원하기 때문에 이는 유학생 커뮤니티에서 인기 있는 추세이다.

[그림 4-8] 베트남 유학생들이 학업 중 겪는 어려움에 대한 조사 결과

(단위: 명)/[N= 69]



학습 과정에서 학생들은 다양한 어려움에 직면하기도 한다. 44.93%의 학생이 겪는 가장 큰 어려움은 학업과 생활의 균형 문제이다. 유학생들에게는 엄격한 학업 환경과 개인적인 책임 사이에서 조정하는 것이 어려울 수 있다. 학업에 대한 압박감, 교과서의 높은 요구 사항, 빡빡한 학습 일정으로 인해 정신적, 육체적 건강을 유지하기 어려울 수 있다.

또한, 23.19%의 학생이 경제적 어려움을 겪고 있으며 이는 유학생들에게 공통적으로 나타나는 문제이다. 한국에서 대학원을 공부하려면 등록금부터 생활비까지 많은 비용이 필요하며, 모든 학생이 장학금이나 경제적 지원을 받는 것은 아니다. 이로 인해 많은 학생들이 파트타임으로 일하거나 생활을 유지하고 공부를 계속하기 위해 다른 지원 소스를 찾아야 한다.

일부 학생(24.64%)은 학습 내용이 너무 어렵고 높은 요구 사항이 장애가 된다고 생각한다. 대학 학위와 달리 석박사 과정은 학생들에게 기초 지식을 습득하고 심도 있는 연구 및 분석 능력을 요구한다. 유학생들에게는 한국의 교수법과 학습법에 적응하는 것이 때로는 어려워 학업에 대한 압박감과 지루함을 느끼게 된다. 소수의 학생(5.80%)이 차별을 느꼈다. 이는 학생들이 유학 생활을 하면서 불편함을 느끼는 요인 중 하나가 될 수 있다. 한국 사회가 더욱 다양해지고 개방화되고 있음에도 불구하고 일부 유학생들은 여전히 문화적, 언어적 차이로 인해 차별을 받고 있다.

학업 중 아르바이트를 할 계획을 묻는 질문에 대다수의 학생(85.92%)이 더 많은 경험과 수입을 얻기 위해 아르바이트, 특히 아르바이트나 인턴십에 참여할 의향이 있다고 답하였다. 아르바이트는 경제적 부담을 줄이는 데 도움이 될 뿐만 아니라 실무 경험을 쌓는 데 도움을 주어 미래의 진로 계획을 지원한다. 이러한 직업은 한국의 업무 환경에 대해 더 많이 이해하고 관계를 확장하며 의사소통 및 팀워크 기술을 향상시키는 기회가 될 수 있다.

반면, 일부 학생(14.08%)은 공부에만 전념하고 아르바이트를 할 계획이 없다. 이러한 학생들은 충분한 재정적 자원을 갖고 있거나 가능한 한 빨리 학업을 마치는 데 집중할 수 있도록 시간을 최적화하기를 원할 수 있다. 대학원은 많은 시간과 집중력이 필요하고, 아르바이트가 학업 성적에 영향을 미칠 것이라고 생각하는 학생들도 있기 때문에 이는 합리적인 선택이기도 한다.

4.3. 졸업 후 취업의 어려움

[표 4-7] 졸업 후 취업의 어려움 기초통계

(단위: 명, %)/[N= 296]

특성		빈도	비중
귀하가 취업 준비를 하면서 언어와 관련되어 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까?	한국어 능력 부족	71	23.99%
	영어 또는 다른 외국어 능력 부족	81	27.36%
	업무에 필요한 전문 용어 이해 부족	108	36.49%
	어려움 없음	28	9.46%
	기타	8	2.70%
귀하가 취업 준비를 하면서 비자와 관련되어 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까?	취업한 회사가 외국인 고용 조건을 맞추지 못해서 비자 연장/변경이 어려움	94	31.76%
	본인이 비자 변경/연장 조건을 맞추지 못해서 비자 연장/변경이 어려움	91	30.74%
	특정 직종에만 취업 가능	65	21.96%
	회사 요구 사항이 너무 까다로워서 비자를 바꿀 만한 자격을 갖춘 회사를 찾기가 어려움	14	4.73%
	어려움 없음	32	10.81%
귀하가 취업 준비를 하면서 경력과	한국에서의 경력 부족	81	27.36%

관련되어 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까?	전공 또는 관련 분야에서의 경력 부족	118	39.86%
	직무 관련 실무 경험 부족	70	23.65%
	어려움 없음	0	0.00%
	기타	27	9.12%
귀하가 취업 준비를 하면서 정보와 관련되어 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까?	한국 취업 정보 접근이 어려움	50	16.89%
	전문 직업에 대한 정보 부족	92	31.08%
	지원할 기업에 대한 정보 부족	98	33.11%
	어려움 없음	53	17.91%
	기타	3	1.01%
귀하가 취업 준비를 하면서 외국인이 한국에서 취업하는 데 가장 큰 어려움이 무엇이라고 생각하였습니까?	외국인 채용을 선호하지 않음	75	25.34%
	외국인 채용 법이 제한됨	125	42.23%
	전공에 맞는 일자리 부족	35	11.82%
	채용 절차의 어려움	34	11.49%
	어려움 없음	27	9.12%
귀하가 취업준비를 하면서 경험한 연봉 및 복지 관련 가장 큰 문제는 무엇이었습니까?	기대하는 연봉과 기업에서 제시하는 연봉의 차이	134	45.27%
	복지 혜택 부족	80	27.03%
	계약 조건의 불확실성	36	12.16%
	어려움 없음	45	15.20%
	기타	1	0.34%
귀하가 취업준비를	한국 내 인맥 부족	66	22.30%

하면서 경험한 인적 네트워크 관련 가장 큰 문제는 무엇이었습니까	관련 업계에서의 네트워크 부족	125	42.23%
	소개 및 추천 기회 부족	70	23.65%
	어려움 없음	35	11.82%
귀하가 취업준비를 하면서 경험한 문화차이의 가장 큰 문제는 무엇이었습니까	한국의 직장 문화에 적응 어려움	59	19.93%
	한국과 베트남 간의 문화적 차이로 인한 의사소통 문제	111	37.50%
	어려움 없음	126	42.57%
귀하는 취업준비를 하면서 개인적으로 가장 힘든 점이 무엇이었습니까	건강 문제	34	11.49%
	가족 또는 생활 문제	54	18.24%
	심리적 스트레스	137	46.28%
	어려움 없음	59	19.93%
	기타	12	4.05 %
전체		296	100.00%

4.3.1. 언어장벽

언어는 한국의 업무 환경에서 의사소통과 문화적, 직업적 이해에 있어 핵심 요소이다. 제한된 언어 능력은 베트남 학생들이 직면하는 첫 번째 주요 장벽 중 하나이다. 구체적으로 조사에 따르면, 23.99%의 학생들이 한국 직장 환경에서 효과적으로 통합하고 의사소통하는 데 필요한 한국어 능력이 부족하여 어려움을 겪는다고 답하였다. 한국어는 단순히 일상 의사소통의 언어일 뿐만 아니라 회의, 업무 교류, 협상 및 전문 문서 접근의 주요 언어이기도 한다. 학생들의 경우, 한국어를 마스터하지 못하면 직무 요건을 이해하고 제대로 이행하는 것이 어려워진다.

또한, 27.36%의 학생이 영어나 기타 외국어에 어려움을 겪고 있는데, 이는 국제 근무 환경이나 국내 다국적 기업 지원 시 필수적인 요소이다. 언어능

력은 단순히 정상적인 의사소통에 그치지 않고, 전문용어를 이해하고 사용하는 능력도 포함된다. 조사에 따르면, 36.49%의 학생들이 이러한 용어에 대한 이해가 부족하여 면접 과정이나 고도의 전문성이 요구되는 분야에서 활동하는 데 장애가 될 수 있다고 한다. 이는 학생들이 고용주 앞에 설 때 자신감이 떨어져 취업 능력이 떨어지는 이유이기도 한다.

4.3.2 비자 문제

언어 장벽을 극복한 후 비자 문제는 학생들에게 또 다른 어려움을 안겨준다. 비자는 유학생들의 한국 체류 및 취업 능력을 결정하는 중요한 요소이다. 조사에 따르면, 31.76%의 학생이 기업이 외국인 채용 조건을 충족하지 못해 비자 연장이나 변경에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이는 한국의 모든 기업이 외국인 근로자의 법적 문제를 지원할 능력이거나 의지가 없다는 사실을 반영한다. 외국인을 채용한 적이 없는 중소기업이나 기업의 경우 유학생 취업 비자를 신청하기 위한 법적 요건을 충족하는 것이 큰 부담이 되어 학생들이 졸업 후 합법적으로 취업하기가 어렵다.

또한, 30.74%의 학생들은 비자 변경이나 연장 조건을 충족하지 못한다고 생각하고 있다. 이는 체류 기간, 비자 유형 또는 특정 직업에 대한 외국인 고용 제한과 관련된 법적 요구 사항 때문일 수 있다. 비자는 법적 문서일 뿐만 아니라 학생들이 구직 과정에서 불안함과 불확실함을 느끼게 만드는 장벽이기도 한다.

4.3.3 경험 및 전문 기술 부족

업무 경험과 전문 기술은 한국 고용주가 높이 평가하는 요소이며, 특히 기술적이거나 고도로 전문적인 전문성을 요구하는 직위의 경우 더욱 그렇다. 조사에 따르면 베트남 학생들의 39.86%가 전문 분야 경험 부족으로 인해 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 베트남과 한국의 교육 시스템은 상당한 차이가 있어 많은 학생들이 졸업하기 전에 실습, 인턴 또는 업무 경험을 쌓을

기회가 없다. 이는 실무 경험이 있는 국내 지원자나 해외 지원자와 경쟁해야 할 때 큰 불리함을 초래한다.

또한, 27.36%의 학생들이 한국에서의 직장 경험이 부족하다고 답하였다. 고용주에게 현지 업무 경험은 지원자의 회사 문화 적응 및 이해 능력을 평가하는 데 도움이 되는 중요한 요소이다. 베트남 학생들은 한국에서 실무경험을 할 수 있는 기회가 많지 않기 때문에 고용주 입장에서 과소평가될 가능성이 높다.

4.3.4 노동시장에 대한 정보 부족

베트남 학생들을 방해하는 또 다른 중요한 요인은 한국 노동 시장에 대한 정보가 부족하다는 것이다. 조사에 따르면, 33.11%의 학생이 기업에 대한 정보가 부족하여 어려움을 겪고 있으며, 31.08%는 전문직업에 대한 정보가 부족하여 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이 정보를 알지 못하면 지원서를 준비하고, 적합한 회사를 선택하고, 취업 기회를 검색하는 능력에도 분명히 영향을 미친다.

이러한 부족 현상은 학생들이 한국에서 취업 기회에 접근할 수 있는 공식적인 자원이나 정보 채널이 충분하지 않다는 사실에서 비롯될 수 있다. 이는 학생들의 경쟁력을 저하시킬 뿐만 아니라 미래 직업을 개발할 수 있는 능력도 제한한다.

4.3.5 법률 시스템 및 채용 정책의 장벽

한국의 법체계는 외국인 근로자 채용에 대해 상당히 엄격한 규정을 갖고 있다. 조사에 따르면 최대 42.23%의 학생이 외국인 채용 정책이 아직 제한적이라고 생각하고 있으며, 25.34%는 기업이 외국인 채용을 우선시하지 않는다고 답하였다. 이는 한국이 채용 수요가 높은 선진국임에도 불구하고 유학생, 특히 베트남 학생들에게 정책이 실제로 열려 있지 않다는 것을 알 수 있다.

많은 한국 기업의 경우 외국인 채용 시 내국인 채용보다 더 복잡한 기준과 절차를 충족해야 한다. 이로 인해 많은 기업이 두려워하고 있으며 유학생

들은 자신을 증명하고 이러한 요구 사항을 충족하는 데 어려움을 겪고 있다.

4.3.6 급여 및 복리후생의 차이

베트남 학생들이 취업 시 겪는 가장 큰 문제 중 하나는 기대 연봉과 회사에서 제시하는 실제 연봉의 차이이다. 설문조사에 따르면, 45.27%의 학생이 회사에서 제시하는 급여가 예상보다 낮아서 어려움을 겪는다고 답하였다. 이는 많은 사람들이 자신의 노력과 자격에 걸맞은 수입이 있는 직업을 기대하기 때문에 좌절감을 조성하고 학생들의 취업 동기에 영향을 미친다.

또한, 27.03%의 학생들은 회사의 복지제도가 충분하지 않다고 생각하고 있다. 복리후생은 직업 안정성과 보안을 보장하는 데 중요한 역할을 하기 때문에 이러한 부족은 유학생들에게 회사의 매력을 감소시킨다.

4.3.7 전문 네트워크 부족

네트워킹은 구직 과정에서 중요한 요소이며, 특히 경력자들의 개인적인 인맥과 추천을 중요하게 여기는 한국 사회에서는 더욱 그렇다. 조사에 따르면, 학생의 42.23%가 업계 관계 부족으로 어려움을 겪었고, 23.65%는 소개나 추천 기회 부족으로 어려움을 겪었다.

베트남 학생들은 한국에 기존의 인맥이 없는 경우가 많아 적합한 직업을 찾는 능력이 떨어지고 현지 지원자들보다 더 많은 노력을 기울여야 한다.

4.3.8 문화적 차이

한국의 사무실 문화는 베트남과 많은 차이가 있어, 37.50%의 학생들이 문화적 차이로 인해 의사소통에 어려움을 겪고 있다. 한국의 직장 문화는 규율, 팀워크, 상사에 대한 존중을 요구하는데, 이는 많은 베트남 학생들에게 익숙하지 않다. 이로 인해 새로운 작업 환경에 통합하고 적응하는 데 많은 어려움이 발생한다.

4.3.9 개인 문제 및 정신 건강

요인도 구직 과정에 큰 영향을 미친다. 조사에 따르면 46.28%의 학생들이 심리적 문제로 인해 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 미래에 대한 압박, 재정, 가족과의 이별 등은 정신적 부담을 가중시켜 구직 과정에서 학생들의 자신감과 동기에 영향을 미친다.

4.4 졸업 후 취업에 영향을 미치는 요소

4.4.1 한국어 능력의 영향-가설 1 검증

[표 4-8] 가설 1 통계분석 결과

(단위: 명,%)

Chi-Square Tests						
	Value		df		Asymp. Sig. (2-sided)	
	M	F	M	F	M	F
Pearson	7.990	31.591 ^a	6	6	.239	.000
Chi-Square						
Likelihood Ratio	8.148	31.193	6	6	.227	.000
Linear-by-Linear	.464	10.120	1	1	.496	.001
Association						
N of Valid Cases	68	228				

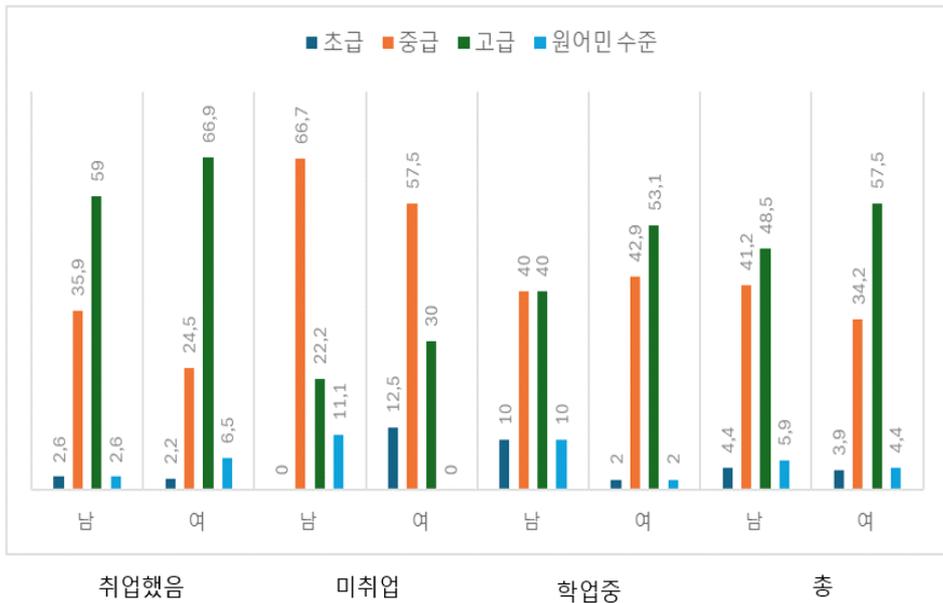
	현재 고용상태			총
	취업했음	미취업	학업중	

		남	여	남	여	남	여	남	여
한국어 능력	초급	1	3	0	5	2	1	3	9
	중급	14	34	6	23	8	21	28	78
	고급	23	93	2	12	8	26	33	131
	원어민 수준	1	9	1	0	2	1	4	10
전체		39	139	9	40	20	49	68	228

		현재 고용상태							
		취업했음		미취업		학업중		총	
		남	여	남	여	남	여	남	여
한국어 능력	초급	2.60%	2.20%	0.00%	12.50%	10.00%	2.00%	4.40%	3.90%
	중급	35.90%	24.50%	66.70%	57.50%	40.00%	42.90%	41.20%	34.20%
	고급	59.00%	66.90%	22.20%	30.00%	40.00%	53.10%	48.50%	57.50%
	원어 민 수준	2.60%	6.50%	11.10%	0.00%	10.00%	2.00%	5.90%	4.40%
전체		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

[그림 4-9] 가설 1 통계분석결과

(단위: %)



남학생 그룹의 데이터 결과에 따르면, Pearson 검정의 p값이 0.239로 0.05보다 크므로, 한국어 능력과 취업 상태 간에는 유의미한 상관관계가 없다는 것을 나타낸다. 남학생과 여학생의 한국어 수준에 따른 취업현황을 분석한 결과, 두 성별의 취업률과 실업률에는 뚜렷한 차이가 나타났다. 한국어 능력이 초급 수준인 집단에서 남학생의 취업률은 2.60%, 여학생의 취업률은 2.20%이다. 남녀 모두 취업률은 매우 낮지만 여학생의 실업률은 최대 12.50%로 높은 반면, 남학생의 실업률은 한 명도 없으며 계속해서 10%가 실업률을 유지하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 이 집단에서는 남학생의 계속교육 비율이 여학생보다 높은 것으로 보아 남학생은 한국어 능력이 아직 낮을 때 취업보다는 실력 향상을 위해 계속 공부하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

한국어 능력이 중급 수준인 학생 집단에서는 남학생의 취업률이 35.90%, 여학생의 취업률은 24.50%로 나타났다. 그러나 남학생의 실업률은 여학생보다 훨씬 높아 남학생의 66.70%가 실업 상태인 반면 여학생의 실업률은 57.50%에 불과하다. 주목할 점은 여학생의 학업 계속 비율이 42.90%로 높은 반면, 남학생은 40%만이 학업을 계속하고 있다는 점이다. 이는 남학생의 취업률이 높음에도 불구하고 여전히 자신의 적성에 맞는 일자리를 찾는 데 어

려움을 겪는 학생들이 많다는 것을 보여준다.

한국어 능력이 우수한 집단에서는 남학생의 취업률이 59.00%로 여학생의 취업률(66.90%)보다 훨씬 높다. 그러나 이 집단에 속한 남학생의 실업률은 여전히 22.20%인 반면 여학생은 30%에 불과하다. 남학생과 여학생의 보수 교육 비율은 각각 40%, 53.10%로, 한국어 고급 집단에서는 여학생이 남학생보다 높은 수준으로 계속 학습하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 여학생의 취업률은 높지만 여학생의 평생교육률도 높아 취업과 평생교육에 있어 성별에 차이가 있음을 알 수 있다.

마지막으로 한국어를 원어민 수준으로 하는 집단에서는 남학생의 취업률이 2.60%, 여학생의 취업률은 6.50%로 나타났다. 그러나 남학생의 실업률은 11.10%로, 여학생은 한 명도 없는 것으로 나타났다. 남학생의 평생교육 비율은 10%인 반면 여학생의 평생교육 비율은 2%에 불과하다. 이 그룹은 학생 수는 적지만, 결과를 보면 여학생이 취업률이 더 높은 반면 남학생은 실업률이 높아 실업률이 높은 것으로 나타났다.

일반적으로 한국어 능력은 학생들의 취업에 중요한 역할을 하며, 특히 여학생의 경우 더욱 그렇다. 여성은 한국의 모든 수준에서 남성보다 취업이 더 쉽고 실업률도 낮은 경향이 있다. 한편, 고급 그룹에서는 남학생의 취업률이 높지만 여전히 실업률이 높고 여학생에 비해 취업 가능성이 낮다. 이는 한국어 능력 외에 성별, 기타 사회적 요인 등 다른 요인도 학생들의 취업활동에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4.4.2 한국 친구들과 관계의 영향-가설2 검증

[표 4-9] 가설 2 통계분석 결과

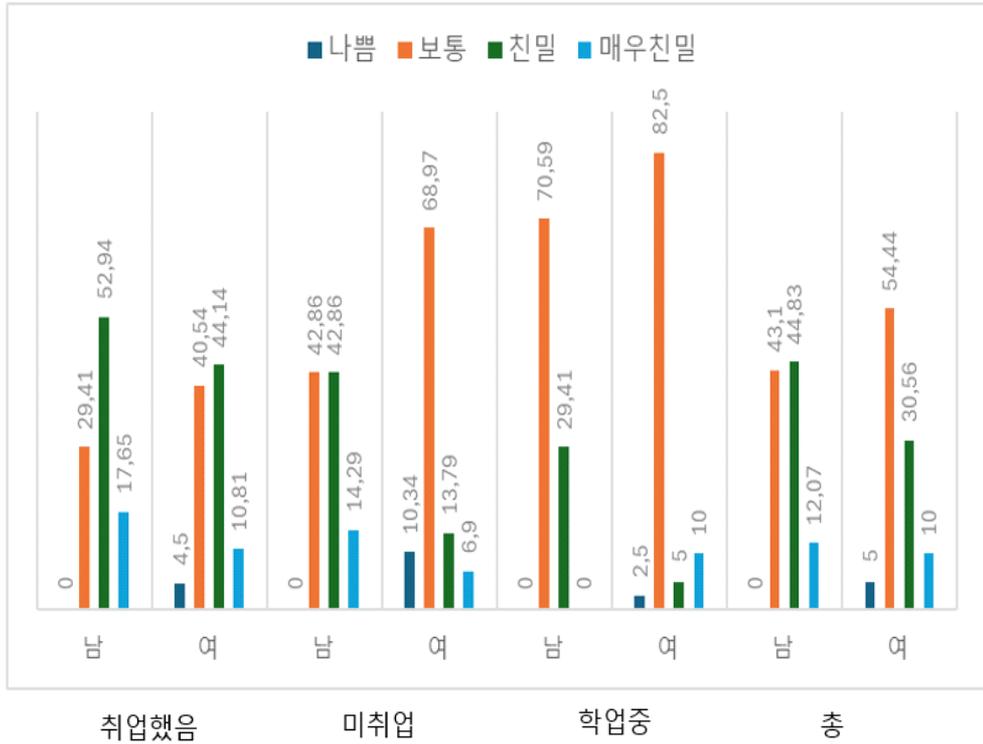
(단위: 명,%)

	Value		df		Asymp. Sig. (2-sided)	
	M	F	M	F	M	F
Pearson Chi-Square	8.822 ^a	31.33	4	6	.066	.000
Likelihood Ratio	10.56	35.11	4	6	.032	.000
Linear-by-Linear Association	1	8	1	1	.004	.001
N of Valid Cases	58	180				

		현재 고용상태							
		취업했음		미취업		학업중		총	
		남	여	남	여	남	여	남	여
한국 친구들과의 관계	나쁨	0	5	0	3	0	1	0	9
	보통	10	45	3	20	12	33	25	98
	친밀	18	49	3	4	5	2	26	55
	매우친밀	6	12	1	2	0	4	7	18
전체		34	111	7	29	17	40	58	180
		현재 고용상태							
		취업했음		미취업		학업중		총	
		남	여	남	여	남	여	남	여
한국 친구들과의 관계	나쁨	0.00%	4.50%	0.00%	10.34%	0.00%	2.50%	0.00%	5.00%
	보통	29.41%	40.54%	42.86%	68.97%	70.59%	82.50%	43.10%	54.44%
	친밀	52.94%	44.14%	42.86%	13.79%	29.41%	5.00%	44.83%	30.56%
	매우친밀	17.65%	10.81%	14.29%	6.90%	0.00%	10.00%	12.07%	10.00%
총		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

[그림 4-10] 가설 2 통계분석 결과

(단위: %)



남성 그룹에서의 설문 결과는 58명의 학생으로 구성되어 있으며, 이들은 세 가지 상호작용 수준으로 나뉜다: 보통, 친밀, 매우 친밀. 이 그룹에서 Pearson 검정의 P값은 0.066으로 0.05보다 크지만 통계적으로 유의미한 수준에 가깝다. 한국인 친구들과의 상호작용 수준을 기준으로 남학생과 여학생 집단의 취업현황을 분석한 결과, 이러한 관계가 취업기회에 미치는 영향에는 뚜렷한 차이가 있음을 알 수 있다.

남학생 그룹에서는 한국 친구와의 관계가 '보통' 수준인 학생이 43.10%로 가장 큰 비중을 차지하였다. 이 그룹의 취업률은 29.41%이며, 42.86%는 미취업 상태이고, 70.59%는 자격 향상을 위해 계속 공부하고 있다. 이는 한국인 친구들과 정기적인 사회적 관계를 유지하는 것만으로는 남학생들의 실업률이 상당히 높기 때문에 확실한 취업 기회를 창출하기에는 충분하지 않음을 시사한다.

“친밀” 관계를 유지하고 있는 남학생 그룹에서는 취업률이 크게 증가해 52.94%에 달했고, 미취업률은 42.86%, 학업을 계속하는 학생은 29.41%로 나타났다. 한국 친구들과의 긴밀한 관계는 남학생들이 정보에 쉽게 접근하고 취업 기회를 얻는 데 도움이 되지만, 이 그룹의 실업률은 여전히 낮지 않기 때문에 사회적 관계 이외의 요인도 취업에 중요한 역할을 한다는 것을 보여준다.

'매우 친밀한' 관계를 맺고 있는 남학생 그룹의 취업률은 17.65%이지만, 이 그룹에 속한 학생 수는 12.07%로 극히 적다. 이 그룹의 미취업률은 14.29%로 밀접하게 관련된 다른 그룹보다 높으며, 이는 기술 및 전문 네트워크와 같은 요인이 이 그룹의 남학생에게 더 큰 영향을 미칠 수 있음을 시사할 수 있다.

여학생 집단의 경우 한국인 친구와의 관계가 취업기회에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. '보통' 관계에 있는 여학생 중 취업률은 40.54%에 이르렀고, 68.97%는 미취업율, 82.50%는 계속 증가하였다. 이는 여학생 집단 중 가장 낮은 취업률로, 한국인 친구들과의 우연한 관계만으로는 여학생들에게 강력한 취업 기회를 창출하기에는 충분하지 않음을 시사한다.

“친밀” 관계를 맺고 있는 여학생 그룹은 취업률이 44.14%로 가장 높은 반면, 미취업률은 13.79%에 불과하고, 계속 공부하는 비율은 5%이다. 이는 한국 친구들과의 긴밀한 관계가 여학생들의 취업 기회를 늘리고 실업률을 낮추는 데 중요한 요소임을 보여준다. 또한 이 집단의 계속교육 비율도 낮은 것으로 나타나 이러한 관계가 여학생들이 학업을 이어가기보다는 취업에 집중하는 데 도움이 되는 것으로 나타났다.

'매우 친밀한' 관계에 있는 여학생 그룹의 취업률은 10.81%에 달했지만, 이 그룹의 학생 수는 극히 적고 미취업률은 6.90%에 달하였다. 이 결과는 매우 친밀한 관계가 취업에 여전히 큰 영향을 미치지 않는다는 것을 보여준다. 특히 친밀한 관계를 가진 그룹과 비교할 때 더욱 그렇다.

4.4.3 전문화의 영향-가설 3 검증

[표 4-10] 가설 3 통계분석 결과

(단위: 명,%)

Chi-Square Tests						
	Value		df		Asymp. Sig. (2-sided)	
	M	F	M	F	M	F
Pearson Chi-Square	33.376 ^a	51.366 ^a	12	12	.001	.000
Likelihood Ratio	38.299	60.608	12	12	.000	.000
Linear-by-Linear Association	12.837	31.491	1	1	.000	.000
N of Valid Cases	68	228				

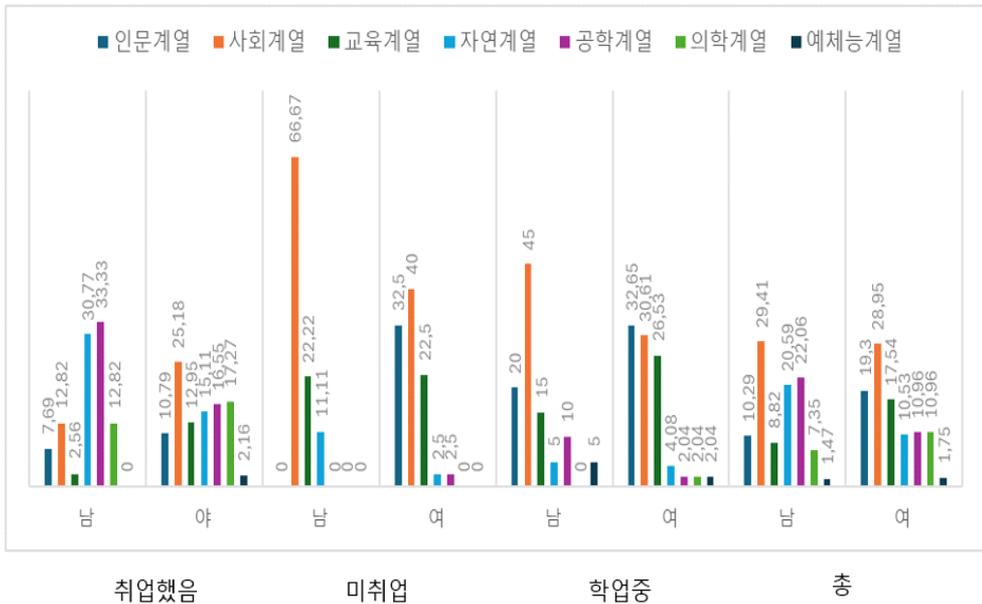
		현재 고용상태						총	
		취업했음		미취업		학업중		남	여
		남	여	남	여	남	여		
전문화	인문계열	3	15	0	13	4	16	7	44
	사회계열	5	35	6	16	9	15	20	66
	교육계열	1	18	2	9	3	13	6	40
	자연계열	12	21	1	1	1	2	14	24
	공학계열	13	23	0	1	2	1	15	25
	의학계열	5	24	0	0	0	1	5	25
	예체능계열	0	3	0	0	1	1	1	4
총		39	139	9	40	20	49	68	228

		취업했음		미취업		학업중		총	
		남	여	남	여	남	여	남	여
전문화	인문계열	7.69%	10.79%	0.00%	32.50%	20.00%	32.65%	10.29%	19.30%
	사회계열	12.82%	25.18%	66.67%	40.00%	45.00%	30.61%	29.41%	28.95%
	교육계열	2.56%	12.95%	22.22%	22.50%	15.00%	26.53%	8.82%	17.54%
	자연계열	30.77%	15.11%	11.11%	2.50%	5.00%	4.08%	20.59%	10.53%
	공학계열	33.33%	16.55%	0.00%	2.50%	10.00%	2.04%	22.06%	10.96%
	예체능계열	0.00%	3.64%	0.00%	0.00%	2.04%	2.04%	1.49%	1.75%

계열	인문계열	사회계열	교육계열	자연계열	공학계열	의학계열	예체능계열
	%	%	%	%	%	%	%
의학계열	12.82%	17.27%	0.00%	0.00%	0.00%	2.04%	7.35%
예체능계열	0.00%	2.16%	0.00%	0.00%	5.00%	2.04%	1.47%
총	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

[그림 4-11] 가설 3 통계분석 결과

(단위: %)



전공과 취업 가능성의 관계를 분석한 결과, 전공과 성별에 따른 차이가 확연히 드러났다.

인문계열에서는 여성의 취업 비율(10.79%)이 남성(7.69%)보다 높게 나타났다으며, 미취업 비율은 여성(32.50%)이 남성(0.00%)보다 매우 높았다. 또한, 학업 중 비율은 여성(32.65%)이 남성(20.00%)보다 높아 학업 지속의 경향이 뚜렷하게 나타났다. 사회계열에서 여성의 취업 비율(25.18%)은 남성(12.82%)의 두 배에 달하였다. 그러나 남성의 미취업 비율(66.67%)은 모든 계열 중 가장 높았으며, 이는 남성이 사회계열 진출 시 취업의 어려움을 겪고 있음을 시사한다.

반면, 여성은 학업 지속 비율(30.61%)과 취업 비율 사이에 균형 있는 분포를 보였다. 교육계열에서는 여성의 취업 비율(12.95%)이 남성(2.56%)보다 훨씬 높았고, 학업 중 비율 역시 여성(26.53%)이 남성(15.00%)보다 높았다. 이는 교육계열에서 여성이 학업과 취업 모두에서 우위를 보이는 특성을 보여준다. 자연계열에서는 남성의 취업 비율(30.77%)이 여성(15.11%)보다 약 두 배 높았다. 반면, 미취업 비율은 여성(2.50%)이 남성(11.11%)보다 낮아 자연계열의 경우 여성의 미취업 문제가 상대적으로 적은 것으로 나타났다.

공학계열은 남성의 취업 비율(33.33%)이 모든 계열 중 가장 높았다. 그러나 여성의 취업 비율(16.55%)은 상대적으로 낮아 성별 간 취업률 격차가 컸다. 학업 지속 비율은 남성(22.06%)이 여성(2.04%)보다 월등히 높았으며, 이는 공학계열에서 남성이 주도적인 학업 활동을 이어가고 있음을 나타낸다. 의학계열은 남성과 여성 모두 미취업 비율이 0%로 나타났으며, 이는 의학계열이 안정적인 취업 시장을 제공하는 계열임을 시사한다. 취업 비율은 여성(17.27%)이 남성(12.82%)보다 약간 높았으며, 학업 지속 비율도 여성(10.96%)이 남성(7.35%)보다 높은 경향을 보였다. 예체능계열은 남성과 여성 모두 취업 비율이 각각 0%와 2.16%로 매우 낮았다. 학업 지속 비율 또한 남성(1.47%)과 여성(1.75%)에서 큰 차이가 없었으며, 예체능계열의 경우 취업 시장 진입에 전반적으로 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

결과에 성별과 계열 간의 취업 상태 분포는 전반적으로 성별에 따른 차별화된 경향성을 보였다. 특히 남성은 공학계열에서, 여성은 사회계열에서 높은 취업 비율을 보였으며, 반대로 남성은 사회계열에서, 여성은 인문계열에서 높은 미취업 비율을 나타냈다. 이러한 결과는 특정 계열 내에서 성별에 따른 진로 기회의 불균형 가능성을 시사한다.

4.4.4 교육 수준의 영향-가설 4 검증

[표 4-11] 가설 4 통계분석 결과

(단위: 명,%)

Chi-Square Tests

	Value		df		Asymp. Sig. (2-sided)	
	M	F	M	F	M	F
Pearson Chi-Square	12.845 ^a	36.800	4	4	.012	.000
Likelihood Ratio	15.923	51.716	4	4	.003	.000
Linear-by-Linear Association	8.011	19.235	1	1	.005	.000
N of Valid Cases	68	228				

		현재 고용상태						총	
		취업했음		미취업		학업중			
		남	여	남	여	남	여	남	여
교육 수준	학사	11	37	4	20	10	19	25	76
	석사	12	58	5	20	9	30	26	108
	박사	16	44	0	0	1	0	17	44
총		39	139	9	40	20	49	68	228

		현재 고용상태						총	
		취업했음		미취업		학업중			
		남	여	남	여	남	여	남	여
교육 수준	학사	28.21%	26.62%	44.4 4%	50.0 0%	50.00 %	38.78 %	36.76 %	33.33 %
	석사	30.77%	41.73%	55.5 6%	50.0 0%	45.00 %	61.22 %	38.24 %	47.37 %

	박사	41.03%	31.65%	0.00%	0.00%	5.00%	0.00%	25.00%	19.30%
--	----	--------	--------	-------	-------	-------	-------	--------	--------

[그림 4-12] 가설4 통계분석결과

(단위: %)



교육수준과 취업가능성 사이의 관계를 분석한 결과, 교육수준은 성별에 따라 차이가 있지만 한국 내 베트남 학생들의 취업 기회에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성과 여성 그룹 모두의 데이터에 따르면 교육 수준과 취업 가능성 사이에는 통계적으로 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 남성그룹의 경우 P값이 0.012, 여성그룹의 경우 P값이 0.000으로 학력이 취업기회에 미치는 영향이 뚜렷한 것으로 나타났다.

남성의 경우 교육수준에 따라 취업률이 확연히 증가하는 모습을 보였다. 구체적으로 남성의 취업률은 학사학위가 28.21%, 석사학위가 30.77%, 박사학위가 41.03%에 이르렀다. 이는 남학생의 경우 높은 교육 수준이 특히 높은 전문성을 요구하는 분야에서 취업 기회를 늘리는 데 도움이 된다는 것을 보

여준다.

여성 집단의 경우에도 교육수준이 취업기회에 미치는 영향은 분명하지만 차이가 있다. 구체적으로 여성그룹의 취업률은 학사 26.62%, 석사 41.73%, 박사 31.65%로 나타났다. 석사학위를 소지한 여성그룹의 취업률은 41.73%로 가장 높지만, 학력별 격차는 남성그룹에 비해 크지 않다. 이는 교육 수준이 높은 여학생이 더 나은 취업 기회를 갖고 있음에도 불구하고 직업 경쟁 수준이 여전히 매우 높음을 반영할 수 있으며, 특히 낮은 수준의 교육을 요구하는 직업의 경우 더욱 그렇다.

주목할 만한 점은 학사, 석사 학위가 있음에도 불구하고 취업 기회가 완전히 보장되지 않는다는 점이다. 특히 남성 집단의 경우 학사, 석사 학위만 갖고 있는 경우보다 취업률이 낮다. 그러나 박사 학위를 취득하면 남녀 모두에게 취업 기회가 거의 보장되며, 특히 한국 노동 시장에서 고도로 전문적인 전문성을 요구하는 직종에서는 더욱 그렇다.

요약하면, 표의 데이터는 교육 수준이 고용 기회에 큰 영향을 미치며 남성과 여성 사이에 뚜렷한 차이가 있음을 보여준다. 이러한 결과는 한국 노동 시장, 특히 높은 수준의 전문성을 요구하는 직종에서 경쟁력을 높이기 위해 높은 수준의 교육을 받는 것이 중요하다는 점을 강조한다.

4.4.5 결혼 상태의 영향-가설 5 검증

[표 4-12] 가설5 통계분석 결과

(단위: 명,%)

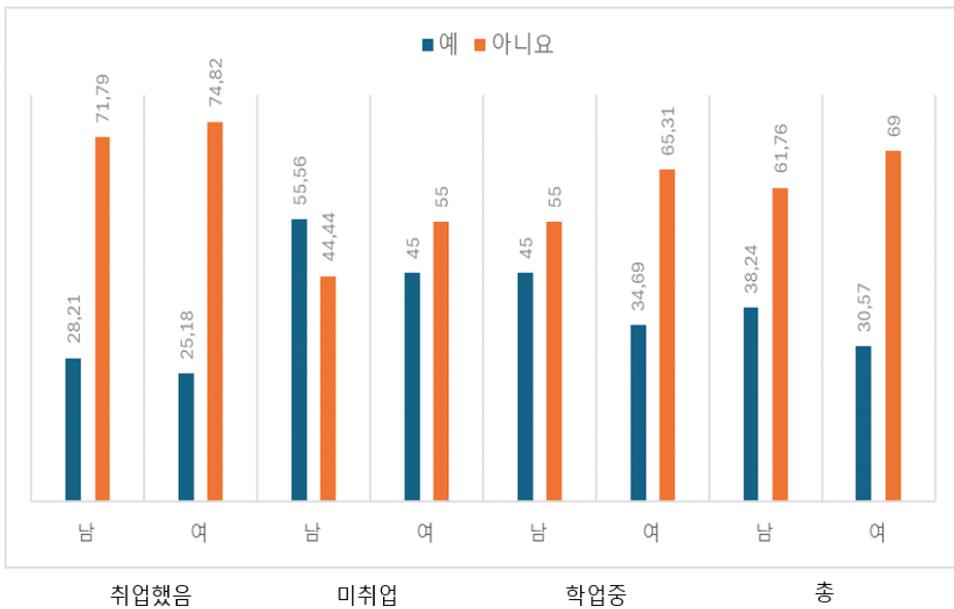
Chi-Square Tests						
	Value		df		Asymp. Sig. (2-sided)	
	M	F	M	F	M	F
Pearson Chi-Square	3.977 ^a	6.203 ^a	2	2	.137	.045
Likelihood Ratio	3.976	6.023	2	2	.137	.049
Linear-by-Linear Association	3.050	2.847	1	1	.081	.092
N of Valid Cases	68	228				

		현재 고용상태						총	
		취업했음		미취업		학업중			
		남	여	남	여	남	여	남	여
결혼하셨나요	예	11	35	5	18	10	17	26	70
	아니요	28	104	4	22	10	32	42	158
총		39	139	9	40	20	49	68	229

		현재 고용상태						총	
		취업했음		미취업		학업중			
		남	여	남	여	남	여	남	여
결혼하셨 나요	예	28.2 1%	25.1 8%	55.5 6%	45.0 0%	45.0 0%	34.6 9%	38.2 4%	30.5 7%
	아니 요	71.7 9%	74.8 2%	44.4 4%	55.0 0%	55.0 0%	65.3 1%	61.7 6%	69.0 0%
총		100. 00%							

[그림 4-13] 가설5 통계분석결과

ㄷ



한국에 거주하는 베트남 학생들의 결혼상태와 취업기회 간의 관계를 분석한 결과, 통계적으로 강한 연관성은 없지만 남성과 여성 그룹 간에는 작은 차

이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 남성그룹의 경우 P값이 0.137, 여성 그룹의 경우 P값이 0.045로 두 그룹 간 고용률의 차이는 있지만 결론을 내릴 만큼 강력하지는 않은 것으로 나타났다.

남성그룹의 경우 기혼학생의 취업률이 42.31%로 나타났고, 미혼그룹의 취업률은 66.67%로 더 높았다. 그러나 이러한 차이는 결혼 여부가 남성 집단의 취업 기회에 영향을 미치는 결정적인 요인임을 확인할 만큼 크지 않다. 또한 미혼 남학생의 경우 23.81%가 계속 공부하고 있는 반면, 기혼자는 이 비율이 38.46%로 나타났다. 이는 결혼 여부가 남성 집단의 진로나 교육 방향에 큰 영향을 미치는 요인이 아님을 보여준다. 전공, 기술, 교육과 같은 다른 요소는 취업 기회의 차이를 만드는 데 더 중요한 역할을 할 수 있다.

여성그룹의 경우 기혼그룹과 미혼그룹의 고용률 차이가 더욱 뚜렷하다. 구체적으로 기혼 여성그룹의 취업률은 50%, 미혼그룹의 취업률은 65.82%로 더 높다. 그러나 미취업이나 학업을 계속하는 학생의 비율은 기혼 집단(50%)이 미혼 집단(34.18%)보다 높았다. P 값이 0.045로 결혼 상태와 고용 사이에 잠재적인 관계가 있음을 시사하지만 그 차이는 명확한 인과 관계를 확립할 만큼 크지 않다. 이는 여학생들이 가정과 직장의 균형을 유지해야 한다는 사회적 압력을 반영할 수도 있지만 취업 기회에 변화를 가져오는 결정적인 요인은 아니다.

남성그룹에 비해 결혼상태가 여성그룹의 취업기회에 미치는 영향은 더욱 뚜렷이 나타났다. 이는 여성이 결혼 후 가족과 직장의 균형을 유지하는 데 더 큰 기대와 책임에 직면할 수 있는 사회적, 문화적 요인과 관련이 있을 수 있다. 한편, 남성그룹에서는 결혼 여부가 취업기회나 학업성향에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

V. 결론

5.1 연구결과 요약

5.1.1 학력수준이 취업가능성에 미치는 영향

설문조사 결과는 학력 수준이 유학생들의 취업 기회를 결정하는 중요한 요소임을 확립하였다. 설문에 참여한 유학생 중, 박사학위 소지자는 남성 94.12%, 여성 100%의 높은 취업률을 기록하였다. 반면, 학사학위 소지자는 남성 44%, 여성 48.68%로 현저히 낮은 취업률을 보였다

이러한 차이의 주요 원인은 한국의 직업 시장에서 고학력의 요구가 높다는 것이다. 특히 연구, 기술, 관리 분야의 직업들은 고급 학력을 요구하며, 많은 대기업들은 삼성이나 LG와 같은 기업들이 고학력 인재를 선호하는 이유는 전문 지식과 복잡한 업무에 대한 적응력이 뛰어난 인재를 원하기 때문이다. 이러한 결과는 김수경(2025)의 연구 결과와 일치하는데, 이들은 프로젝트 관리나 연구 개발과 같은 고급 직책은 주로 석사 이상의 학력을 가진 지원자에 게만 개방된다고 강조하였다.

5.1.2 전공 분야 취업 기회에 미치는 영향

조사 결과에 따르면, 전공 분야는 취업 기회에 중요한 역할을 한다. 기술, 정보기술(IT), 의료 분야의 전공을 가진 학생들이 사회과학, 인문학 또는 예술 분야의 전공을 가진 학생들보다 상당히 높은 취업률(80% 이상)을 기록한 것으로 나타났다. 반면, 사회과학, 인문학, 예술 전공은 취업률이 상대적으로 낮았으며, 약 45%에 불과하였다. 이러한 차이는 주로 한국의 노동 시장에서의 수요 차이에서 비롯된다.

현재 한국은 고령화와 글로벌 기술 경쟁이라는 문제에 직면해 있으며, 이로 인해 기술 및 정보기술(IT) 분야에 대한 수요가 높다. 이에 따라 기술 분야의 직업은 안정적이고 높은 연봉을 제공하며, 많은 승진 기회를 제공한다. 반

면, 예술과 인문학 전공은 실용적인 적용이 부족하여 상대적으로 우선시되지 않는다. 연구에 따르면 기술과 관련된 직업은 더 높은 급여를 제공할 뿐만 아니라 더 많은 성장 기회를 제공한다.

하지만 인문학이나 사회과학 전공 학생들이 전혀 취업 기회를 가지지 못하는 것은 아니다. 조사에 참여한 일부 학생들은 언어 능력이나 업무 경험을 활용해 직업을 전환하는 데 성공하였다. 예를 들어, 언어학을 전공한 학생은 번역이나 교육 분야에서 일자리를 찾았고, 예술 전공 학생은 창의적인 디자인 프로젝트에 참여하여 경력을 쌓았다. 이는 전공에 따라 다르지만, 추가적인 능력이나 경험을 통해 다양한 직업 분야에서 기회를 찾을 수 있다는 것을 보여준다.

5.1.3 결혼 상태가 취업에 미치는 영향

결혼 상태는 유학생의 취업 기회에 큰 차이를 만드는 요소로, 특히 성별에 따라 뚜렷한 차이를 보인다. 이 연구의 조사 결과에 따르면, 결혼한 여성 유학생은 결혼하지 않은 여성보다 훨씬 높은 취업률(65%)을 보였고, 결혼하지 않은 여성은 45%의 취업률을 기록하였다. 반면, 남성 유학생은 결혼 상태에 따른 취업률 차이가 크게 나타나지 않았으며, 두 그룹 모두 약 57%의 평균 취업률을 보였다.

결혼한 여성들은 안정성, 책임감, 업무에 대한 헌신을 이유로 채용 담당자에게 더 높은 평가를 받는 경향이 있다. 몇몇 심층 인터뷰에서는 결혼한 여성들이 재정적 압박을 이기기 위해 안정적인 직업을 찾는 동기를 더 많이 가지게 되었다고 언급한 바 있다. 그러나 일부 결혼한 여성들은 가사와 자녀 양육 등의 책임 때문에 직장 생활에 할애할 수 있는 시간과 에너지가 부족해 취업에 어려움을 겪기도 하였다. 예를 들어, 경영학을 전공한 한 여성 유학생은 아이를 키우면서 학업을 병행하는 것이 큰 압박감을 주어 필수적인 인턴십 프로그램에 참여하지 못하였다고 말하였다.

반면, 남성 유학생들은 결혼 여부와 관계없이 취업 기회에 큰 차이를 보이지 않았다. 이는 채용 담당자들이 결혼상태보다는 전문 기술과 업무 경험을 더 중요하게 평가하기 때문으로 해석할 수 있다. 그러나 결혼한 남성들은 더 큰 재정적 압박을 받게 되며, 이는 그들이 더 많은 불안정한 직업이나 전공과

일치하지 않는 직무를 수용하게 만드는 경향이 있다.

5.1.4 한국어 능력이 취업에 미치는 영향

한국어 능력은 베트남 유학생들의 취업 가능성에 중요한 영향을 미치는 요소이다. 한국에서는 한국어가 주요 언어로 사용되며, 원활한 의사소통이 필수적이기 때문에 한국어 능숙도는 학생들이 직장에서 성공적으로 적응하고 좋은 직업을 찾는 데 중요한 역할을 한다.

조사 결과, 응답한 유학생들 중 23.99%가 한국어 의사소통에 큰 어려움을 겪고 있다고 응답하였다. 그 주요 원인은 언어 학습을 위한 충분한 환경이 부족하거나 학업 중에 한국어 실력을 향상시키려는 동기가 부족하기 때문이다. 또한 27.36%의 학생들은 영어 능력에 대한 자신감이 부족하여, 두 언어 모두 요구하는 다국적 기업에서 취업 기회를 잃었다고 보고하였다.

한국어 능력 TOPIK 5~6급(고급)을 취득한 학생들은 취업률이 85%로 높았고, 반면 한국어 능력이 낮은 학생들(TOPIK 1~2급)의 취업률은 45%에 불과하였다. 이는 한국어 능숙도가 취업 과정에서 중요한 첫번째 장벽을 넘는 데 중요한 요소임을 보여준다. 또한, 한국어 능력이 우수한 학생들은 전문 직종에 대한 접근 기회와 명확한 경력 개발 기회를 더 많이 가진다.

한국어 능력이 부족한 학생들은 면접, 아이디어 발표, 동료나 상사와의 의사소통에 제약을 받게 된다. 이는 그들이 취업 후 일의 효율성을 떨어뜨리고, 채용 담당자들에게 좋은 인상을 주지 못하게 만든다. 이들이 찾을 수 있는 직무는 대개 임시직, 불안정한 직업, 그리고 낮은 수입을 제공하는 일들이다. 예를 들어, 음식점에서 일하거나 단순 노동 직종에 종사하는 경우가 많다.

김도혜와 최희정(2021)의 연구에 따르면, 한국어 능력은 유학생들이 직장에서 원활하게 적응하는 데 도움을 주며, 채용 담당자들에게 긍정적인 인상을 남길 수 있다는 것을 입증하였다. 연구, 서비스, 관리 분야와 같이 정확하고 자주 의사소통이 필요한 직종에서는 한국어 능력이 뛰어난 것이 성공적인 직장 생활을 위한 전제 조건이라고 할 수 있다.

5.1.5 사회적 관계가 한국에서 취업 가능성에 미치는 영향

언어 능력 외에도 사회적 관계는 한국에서 취업 기회를 찾는 데 중요한 역할을 한다. 그러나 많은 베트남 유학생들에게 이는 약점이 되어 취업 과정에서 상당한 어려움을 겪게 된다. 조사 결과에 따르면, 40% 이상의 유학생들이 취업 기회를 지원할 수 있는 충분히 강한 사회적 관계가 없다고 인정하였다. 동료 학생, 교수, 또는 업계 파트너와 좋은 네트워크를 가진 학생들은 취업률이 70% 이상으로 상대적으로 높았다. 이는 호텔 서비스, 경영, 연구 분야와 같이 추천이나 연결이 중요한 분야에서 특히 두드러진다.

대표적인 예로는 학교에서 전공 동아리에 참여하거나 교수와 좋은 관계를 유지하는 학생들이 기업 파트너와의 인턴십 프로그램이나 채용 기회에 추천되는 경우가 많다. 반면, 외부 활동이 적거나 교수, 친구들과의 관계를 유지하지 않는 학생들은 취업 정보를 찾는 데 어려움을 겪는 경우가 많다.

이예지와 김연희(2023)의 연구는 사회적 네트워크가 취업뿐만 아니라 장기적인 직업 개발에도 도움이 된다고 강조한다. 넓은 사회적 관계망을 가진 사람들은 노동 시장에 대한 정보 공유, 면접 준비 방법, 직무에 필요한 기술 등을 통해 경험이 풍부한 사람들로부터 도움을 받는 경우가 많다. 하지만 많은 베트남 유학생들이 문화적, 언어적 장벽으로 인해 사회적 관계를 구축하는데 어려움을 겪고 있다. 일부 학생들은 한국인과의 의사소통에 자신감이 부족해져 사회적 네트워크에 참여할 기회를 놓치는 경우가 많다.

5.1.6 조사자의 의견 및 제안

[표 5-1] 조사자의 의견

(단위: 명, %)

		빈도	비중
한국의 근무 조건 및 비자 전환 제도에	더 많은 유연성이 필요하다	76	25.68%
	비자 전환 과정이 더	150	50.68%

대해 어떻게 생각하십니까?	간단해야 한다		
	외국인을 위한 법적 보호가 강화되어야 한다	53	17.91%
	개선이 필요 없다고 생각한다	10	3.38%
	기타	7	2.36%
한국에 외국인 유학생의 취업을 지원하는 프로그램이 충분하다고 생각하십니까?	예, 충분하다고 생각한다	42	14.19%
	아니요, 더 많은 지원이 필요하다	252	85.14%
	기타	2	0.68%
한국에서의 취업 지원에 가장 도움이 될 수 있는 프로그램은 무엇이라고 생각하십니까?	한국어 능력 향상 프로그램	14	4.73%
	외국인을 위한 취업 지원 센터	89	30.07%
	직업 상담 및 멘토링 프로그램	38	12.84%
	회사와 외국인 간의 네트워킹 프로그램	155	52.36%
무료 취업 지원 프로그램이 아닌, 유료로 제공되는 고품질 프로그램에 참여할 의향이 있습니까?	예, 고품질이라면 지불할 의향이 있다	222	75.00%
	아니요, 무료 프로그램을 선호한다	74	25.00%
유료 프로그램의 경우, 적당한 비용은 어느 정도라고 생각하십니까?	10만 원 이하	190	64.19%
	10만 원 ~ 20만 원	84	28.38%
	20만 원 이상	16	5.41%
	기타	6	2.03%
현재 한국에서의 근로 환경에 대해 개선해야 할 부분이 있다고 생각하십니까?	예, 개선이 필요하다고 생각한다	235	79.39%
	아니요, 지금 상태로 만족한다	61	20.61%

외국인 유학생으로서 한국 생활 중 겪은 어려움이 무엇이었습니까?	언어장벽	79	26.69%
	문화 차이	37	12.50%
	법적 절차의 복잡함	115	38.85%
	경제적 문제	64	21.62%
전체		296	100.00%

"한국의 근무 조건 및 비자 전환 제도에 대해 어떻게 생각하십니까?"라는 질문에 대해, 대부분의 유학생들은 제도의 개혁 필요성에 대해 의견을 표명하였다. 구체적으로, 50.68%가 비자 전환 절차가 더욱 간소화되어야 한다고 답했으며, 이는 유학생들이 유학 비자에서 취업 비자로 전환하는 과정에서 많은 어려움을 겪고 있음을 보여준다. 이 절차가 지나치게 복잡하고 시간이 오래 걸려 졸업 후 한국에서 장기적으로 일자리를 유지하는 데 영향을 미친다고 느끼고 있다. 또한, 25.68%는 근무 조건에서 더 많은 유연성이 필요하다고 답했으며, 17.91%는 외국인 노동자에 대한 법적 보호를 강화해야 한다고 응답하였다. 이는 비자 전환 문제뿐만 아니라 노동 환경에서의 권리 보장에 대한 우려도 일부 존재함을 보여준다. 비록 법적 보호 부족에 대한 우려는 상대적으로 낮은 비율을 차지하지만, 여전히 일부 유학생들은 이에 대해 불안감을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 한편, 3.38%만이 현재 제도에 개선이 필요 없다고 답해, 현재 상황에 대한 만족도가 전반적으로 낮음을 확인할 수 있었다.

"한국에 외국인 유학생의 취업을 지원하는 프로그램이 충분하다고 생각하십니까?"라는 질문에는 85.14%가 더 많은 지원이 필요하다고 응답하였다. 이는 현행 지원 프로그램이 유학생들의 기대를 충족하지 못하고 있으며, 특히 경쟁이 치열한 노동 시장에서 그 필요성이 강하게 대두되고 있음을 보여준다. 반면, 14.19%만이 현재 프로그램이 충분하다고 답했고, 이는 일부만이 자신의 요구가 충족되고 있다고 느끼고 있음을 나타낸다. 단 0.68%만이 기타 의견을 선택했으며, 이는 대부분의 유학생들이 취업 지원에 대해 명확한 의견을 가지고 있음을 보여준다.

유학생들에게 취업에 가장 큰 도움을 줄 수 있는 구체적인 프로그램에 대한 질문에는 몇가지 주요 옵션이 제시되었다. "회사와 외국인 간의 네트워킹 프로그램"이 52.36%로 가장 높은 지지를 받았으며, 이는 유학생들이 한국 기

업과의 네트워크 형성 기회를 늘리고자 하는 바람이 강하다는 것을 보여준다. 이는 유학생들이 경력을 쌓고 일자리를 찾는 데 있어 중요한 지원이 될 수 있다. 그 뒤를 이어, 30.07%가 "외국인을 위한 취업 지원 센터"를 효과적인 옵션으로 꼽았으며, 이는 유학생들이 취업 기회와 기타 자원에 더 쉽게 접근할 수 있는 전문적인 서비스를 필요로 하고 있음을 나타낸다. 한편, 12.84%는 "직업 상담 및 멘토링 프로그램"을, 4.73%는 "한국어 능력 향상 프로그램"을 최적의 해결책으로 선택하였다.

유료 취업 지원 프로그램에 참여할 의향이 있는지 묻는 질문에 유학생의 75%가 프로그램의 질이 좋으면 비용을 지불할 의향이 있다고 답하였다. 이는 국제 학생들이 훌륭하고 가치 있는 직업 기회에 대한 비용을 지불하는 것을 두려워하지 않는다는 것을 보여준다. 이는 취업 프로그램에서 더 나은 품질의 지원에 대한 열망을 반영할 수 있다. 그러나 여전히 무료 프로그램을 선택하는 비율이 25%로 적어 재정적으로 어려움을 겪고 있거나 유료 프로그램의 품질을 신뢰하지 못하는 것으로 나타났다. 취업지원 프로그램 비용의 적정성을 묻는 질문에는 64.19%가 "10만원 이하" 이하의 비용이 합리적이라고 답했는데, 이는 대부분의 유학생들이 부담 없이 지불할 수 있는 비용이다. 28.38%는 "10만원 ~ 20만원"의 수수료가 합리적이라고 생각하는 반면, "20만 원" 이상의 수수료는 괜찮다고 생각하는 비율은 5.41%에 불과하였다. 이는 프로그램의 품질과 비용의 균형을 맞추려는 관심을 반영한다. 한국의 근로조건 개선에 대해 묻는 질문에 79.39%가 개선이 필요하다고 답하였다. 이 수치는 대다수의 유학생들이 현재의 근무 환경에 불만을 갖고 있으며 근무 시간, 노동권 및 기타 요소 개선을 포함하여 보다 유리한 조건을 조성하기 위한 변화가 필요하다는 것을 보여준다. 20.61%는 현재 상황이 괜찮다고 생각하지만, 이 비율이 낮아 자신이 가지고 있는 것에 대해 편안함을 느끼는 사람이 거의 없음을 보여준다.

마지막으로 한국 생활의 어려움에 대해 질문을 받았을 때 유학생들은 다양한 문제를 제기하였다. 115명(38.85%)은 "법적 절차의 복잡함"이 비자 문제 및 행정 절차와 직결되는 가장 큰 문제라고 답하였다. 79명(26.69%)이 "언어

부족"이 큰 어려움이라고 답해, 한국어 능력 부족이 사회통합과 취업에 심각한 영향을 미쳤음을 알 수 있다. 64명(21.62%)은 높은 생활비와 안정적인 취업의 어려움 등으로 인해 "경제적 문제"에 어려움을 겪었다. "문화차이"에 대해 어려움을 겪는 사람은 37명(12.50%)에 불과했는데, 이는 작은 문제는 아니지만 다른 문제만큼 심각한 영향을 미치지 않을 수도 있다.

전반적으로, 설문조사 결과는 한국에 있는 베트남 유학생들이 비자 신청, 근무 조건 및 취업 기회를 찾는 데 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 그들은 더 높은 수준의 지원 프로그램, 특히 비즈니스 연계 프로그램과 비자 지원을 원한다. 양질의 서비스에 대해 기꺼이 비용을 지불할 의향이 있지만 재정적 부담을 덜어주기 위해 여전히 무료 또는 저가 프로그램을 원한다.

5.2 베트남 유학생의 졸업 후 취업 제고 방안

5.2.1 베트남 유학생의 역할

베트남 유학생들이 한국에서 졸업 후 좋은 취업 기회를 얻기 위해서는 여러 분야에서의 노력이 필요하다. 구체적으로, 유학생들이 직면하는 주요 문제는 언어장벽, 문화 차이, 그리고 노동 시장에 대한 이해 부족입니다. 이러한 문제들을 해결하기 위한 체계적인 전략을 구축하고 실천하는 것이 매우 중요하다. 이 절에서는 베트남 유학생들이 졸업 후 성공적으로 취업을 찾기 위한 몇 가지 권장 사항을 제시한다.

5.2.1.1 한국어 능력 향상

한국의 취업 시장에서 가장 중요한 요소 중 하나는 한국어 능력이다. 많은 회사들이 직무 관련 능력뿐만 아니라 한국어 의사소통 능력도 중요하게 평가한다. 특히, 많은 기업들은 한국어 능력시험(TOPIK) 4급 이상의 능력을 요구한다. 연구 결과에 따르면, 약 45%의 베트남 유학생들이 한국어 능력 부족으

로 취업에 어려움을 겪고 있으며, 주로 비즈니스 환경에서 의사소통에 어려움을 겪고 있어 자신들의 전문성을 충분히 발휘하지 못하고 있다. 따라서 베트남 유학생들은 학습 기간 동안 지속적으로 한국어 능력을 향상시키는 데 집중해야 한다. 특히, 비즈니스 환경에서 필요한 한국어 교육을 적극적으로 수강하여 기업들의 요구에 부합하는 언어 능력을 갖추는 것이 중요하다. 언어 능력 향상 외에도, 한국의 사회와 기업 문화에 대한 이해도 매우 중요하다. 한국 사회와 기업 문화를 이해하면 유학생들이 직장 환경에 더 쉽게 적응하고 효과적으로 의사소통할 수 있다. 이를 위해 유학생들은 문화 교류 프로그램이나 현지 체험 활동에 적극적으로 참여하는 것이 좋다.

5.2.1.2 취업 준비 체계화

한국의 취업 시장은 매우 경쟁이 치열하다. 한국 기업들은 전문성뿐만 아니라 경험도 중요하게 생각한다. 따라서 유학생들은 졸업 전에 체계적인 취업 준비를 시작하는 것이 필요하다. 연구 결과에 따르면, 많은 유학생들이 졸업 후에 취업 준비를 시작하며, 준비가 부족하거나 관련 경험을 쌓을 기회를 놓치고 있다. 졸업 후 유학생들이 쉽게 취업할 수 있도록 돕기 위한 몇 가지 전략은 다음과 같다.

5.2.1.3 인턴십과 아르바이트를 통한 경험 축적

인턴십은 유학생들이 실제 직무를 경험하고, 인맥을 형성하며, 취업에 필요한 경험을 쌓을 수 있는 중요한 기회이다. 많은 한국 기업들이 인턴십 프로그램을 통해 채용을 진행하므로, 유학생들은 학교에서 제공하는 인턴십 기회를 적극적으로 활용해야 한다. 또한, 전공 관련 아르바이트도 실무 경험을 쌓고 능력을 향상시키는 데 중요하다.

5.2.1.4 이력서 및 자기소개서 작성 능력 향상

많은 유학생들이 한국 취업 시장의 요구에 맞는 이력서와 자기소개서 작성에 어려움을 겪고 있다. 이를 해결하기 위해 유학생들은 취업 지원 프로그램이나 학교의 취업 지원 센터에서 제공하는 자료를 활용하여 자기소개서 및 이력서를 준비해야 한다. 또한, 면접 준비도 철저히 해야 한다. 자신감 있고 유창하게 면접을 진행하는 것은 취업 성공에 중요한 요소이다. 유학생들은 한국어 면접 연습이나 취업 관련 워크숍에 참여하여 면접 능력을 향상시킬 수 있다.

5.2.1.5 전공 분야에서의 취업 기회 확대

베트남 유학생들이 한국에서 취업을 찾을 때 가장 중요한 점은 전공 분야에서의 취업 기회를 확장하는 것이다. 연구에 따르면, 많은 유학생들이 취업을 위해 전공 외의 분야로 범위를 넓히는 경향이 있다. 그러나 이는 유학생들의 전문성을 약화시키고 취업 시장에서의 경쟁력을 떨어뜨릴 수 있다. 유학생들은 자신의 전공 분야에서 취업 기회를 찾아야 하며, 해당 분야에서 전문성을 강화하는 것이 매우 중요하다. 예를 들어, IT, 공학, 보건, 금융 등의 분야는 한국에서 많은 취업 기회를 제공한다. 하지만 이러한 분야의 경쟁이 치열하므로, 유학생들은 해당 분야에서 인증서나 추가 교육을 받는 것이 중요하다. 또한, 전공 분야에서의 네트워크 구축도 매우 중요하다. 이를 위해 유학생들은 관련 학술 회의나 세미나에 참여하거나, 현장 경험을 쌓을 기회를 찾아야 한다.

5.2.1.6 네트워크 확장과 취업 지원 프로그램 활용

한국에서 취업하기 위한 또 다른 중요한 전략은 네트워크를 확장하는 것이다. 많은 기업들이 인맥을 통해 인재를 채용하므로, 유학생들은 다양한 관계를 형성해야 한다. 이를 위해 유학생들은 학교의 취업 지원 센터, 인턴십 프로그램, 학술 세미나 등을 활용하여 현지인과 다른 유학생들과의 네트워크를 확장할 수 있다. 또한, 한국에서 일하는 졸업생이나 멘토와의 관계를 강화

하여 취업 정보와 경험을 얻는 것도 유리하다. 한국에는 유학생 취업을 지원하는 다양한 프로그램이 있다. 예를 들어, 한국 정부는 "K-Move" 프로그램을 운영하여 외국인 유학생들에게 취업 기회를 제공하고 있다. 또한, 많은 한국 기업들이 유학생들을 위한 취업 박람회를 개최하므로, 유학생들은 이러한 행사에 참여하여 기업과 직접 면접을 진행할 기회를 얻을 수 있다. 유학생들은 이러한 취업 지원 프로그램을 적극적으로 활용하여 취업 기회를 넓히고, 현지 취업 시장에 대한 정보를 얻을 수 있다.

5.2.1.7 직업에 대한 인식과 현실적인 기대 설정

취업을 성공적으로 찾기 위해서는 유학생들이 원하는 직업을 명확히 하고, 현실적인 기대를 설정하는 것이 중요하다. 많은 유학생들이 한국에서 높은 목표를 가지고 취업을 원하지만, 때로는 직업과 관련된 실제적인 어려움과 제약을 간과하기도 한다. 예를 들어, 많은 채용 담당자들은 경험을 중시하며, 한국어 능력과 한국 사회에 대한 이해 부족으로 인해 유학생들의 취업을 주저하는 경우가 많다. 따라서 유학생들은 자신의 능력에 맞는 현실적인 직업을 선택하고, 이를 목표로 철저히 준비하는 것이 중요하다.

5.2.2 한국 정부의 역할

베트남 유학생들이 한국에서 졸업 후 안정적인 취업을 하고 경력을 쌓을 수 있도록 돕는 것은 대학, 기업, 그리고 유학생들의 책임일 뿐만 아니라 양국 정부의 중요한 임무이기도 한다. 한국 정부는 정책 입안자로서, 특히 한국에서 학위를 마친 베트남 유학생들이 안정적인 일자리를 찾고, 경력을 발전시킬 수 있도록 보다 강력한 지원 정책을 마련할 수 있다. 이러한 해결책은 설문 조사 결과, 이론적 연구 및 한국 노동 시장의 발전 동향을 기반으로 마련될 것이다.

5.2.2.1 유학생을 위한 비자 및 노동 정책 개선

베트남 유학생들이 한국에서 취업할 수 있는 가능성에 중요한 영향을 미치는 요소 중 하나는 비자 정책과 노동에 관한 규정이다. 설문 조사에 따르면, 약 30%의 유학생들이 졸업 후 취업 비자를 신청하는 데 큰 어려움을 겪고 있다고 답하였다. 한국은 국제 유학생에게 취업 기회를 확대하는 정책을 일부 시행했지만, 여전히 노동 비자 시스템에는 많은 문제가 있다. 특히, 근로 경험이 부족하거나 장기 비자를 신청할 자격이 없는 유학생들에게는 어려움이 따른다.

한국 정부는 유학생들이 한국에서 장기적으로 일할 수 있는 기회를 늘리기 위해 비자 조건을 완화하고, 국제 유학생들에게 더 많은 취업 비자를 발급할 수 있는 정책을 마련해야 한다. 예를 들어, 한국에서 졸업한 유학생들에게 'OJT(On-the-Job Training)' 비자를 도입하여, 유학생들이 까다로운 조건 없이 한국에서 장기적으로 일할 수 있도록 해야 한다. 또한, 유학생들이 졸업 후 안정적인 취업을 할 수 있도록 취업 준비 시간을 충분히 제공하는 비자 연장 정책도 고려해야 한다.

또한, 한국 정부는 유학생들이 졸업 후 취업을 원하는 경우, 학생 비자를 취업 비자로 전환할 수 있는 기회를 제공해야 한다. 비자 전환 절차를 보다 간소화하고 행정적 절차를 줄여, 유학생들이 쉽게 취업 기회를 찾을 수 있도록 해야 한다.

5.2.2.2 한국 기업에 대한 유학생 채용 장려

베트남 유학생들이 직면한 또 다른 큰 문제는 졸업 후 한국 기업에서 취업 기회가 부족하다는 점이다. 연구에 따르면, 베트남 유학생 중 약 40%만이 한국 기업에서 취업을 성공적으로 하였고, 많은 유학생들이 한국 기업의 채용 과정에 대한 이해 부족과 기회 부족으로 어려움을 겪고 있다. 한국 정부는 한국 기업들이 국제 유학생들을 적극적으로 채용하도록 장려하는 정책을 마련해야 한다. 예를 들어, 정부는 유학생을 채용한 기업에 대해 세금 감면 혜택을 제공하거나, 유학생 채용을 위한 교육 비용을 지원하는 등의 재정적 지원을

을 제공할 수 있다. 이를 통해 기업들이 국제 인력을 더 쉽게 고용할 수 있도록 도와주고, 유학생들에게 취업 기회를 제공할 수 있다.

또한, 정부는 대학과 기업 간의 협력 프로그램을 촉진하여 유학생들이 인턴십 기회를 통해 직업 네트워크를 확장하고, 취업 준비를 더 잘 할 수 있도록 해야 한다. 정부는 또한 유학생들이 한국 기업의 채용 담당자들과 직접 만날 수 있도록 취업 박람회나 채용 설명회를 주최하여 유학생들에게 실질적인 취업 기회를 제공할 수 있다.

5.2.2.3 유학생의 기술 및 직업 훈련 지원

설문 조사 결과에 따르면, 약 35%의 베트남 유학생들이 취업을 찾는 데 어려움을 겪는 주요 원인 중 하나는 현장 경험 부족과 필요한 직업 기술 부족이다. 또한, 많은 한국의 채용 담당자들이 유학생들에게 팀워크, 다문화 환경에서의 의사소통 능력, 그리고 업무에서의 기술 활용 능력을 요구하고 있다. 하지만 많은 유학생들이 이러한 기술을 학업 중에 충분히 배울 기회가 없었다. 이 문제를 해결하기 위해, 한국 정부는 국제 유학생을 위한 소프트 스킬(인간 관계 기술) 교육 프로그램을 마련해야 한다. 예를 들어, 커뮤니케이션, 시간 관리, 리더십, 팀워크와 같은 기술을 배울 수 있는 단기 교육 과정이나 워크숍, 그리고 다양한 외부 활동을 통해 유학생들이 경쟁력을 높일 수 있도록 지원해야 한다.

또한, 정부는 유학생들이 자신이 전공한 분야에서 필요한 전문 기술을 개발할 수 있도록 직업 훈련 프로그램을 지원해야 한다. 특히, 정보 기술(IT), 엔지니어링, 금융, 마케팅 등 수요가 높은 산업 분야에서 유학생들이 실제적인 전문 기술을 배우고 향상시킬 수 있는 기회를 제공해야 한다.

5.2.3 베트남 정부의 역할

베트남 유학생들이 한국에서 졸업 후 취업을 하고 경력을 쌓을 수 있도록 돕는 것은 베트남 정부의 중요한 역할이다. 베트남 정부의 정책과 지원은 유

학생들이 취업 기회를 개선하는 데 기여하고, 한국과 베트남 간의 교육 및 노동 분야에서 지속적인 협력 관계를 유지하는 데 중요한 역할을 한다. 아래는 베트남 정부가 한국에서 졸업한 베트남 유학생들의 취업 기회를 증진시키기 위한 몇 가지 구체적인 제안이다.

5.2.3.1 유학생을 위한 소프트 스킬 및 직업 훈련 프로그램 강화

베트남 유학생들이 한국 노동 시장에서 경쟁력을 높이기 위해 중요한 요소 중 하나는 소프트 스킬과 직업 기술 개발이다. 설문 조사 결과, 많은 베트남 유학생들이 의사소통 능력, 팀워크 및 전문 기술 부족으로 취업에 어려움을 겪고 있다고 밝혔다. 베트남 정부는 유학생들이 국제적인 의사소통, 다문화 환경에서의 근무, 시간 관리와 같은 소프트 스킬을 개발할 수 있는 프로그램에 투자를 확대해야 한다. 또한, 정부는 대학 및 기업과 협력하여 국제 노동 시장의 요구에 맞춘 전문적인 직업 교육 프로그램을 제공할 수 있다. 정보 기술, 금융, 마케팅, 엔지니어링 등 다양한 분야에서 심화 교육을 제공하면 베트남 유학생들이 한국에서 취업을 준비하는 데 중요한 기초를 마련할 수 있다.

5.2.3.1 한국 노동 시장과 취업 기회에 대한 정보 제공

베트남 유학생들이 자주 겪는 문제 중 하나는 한국에서의 취업 기회에 대한 정보 부족이다. 설문 조사에 따르면, 약 40%의 유학생들이 한국에서 구직 정보를 얻는 데 어려움을 겪고 있다고 응답하였다. 베트남 정부는 유학생들에게 한국의 노동 시장에 대한 정보를 제공하는 공식 채널을 마련해야 한다. 이는 취업 기회, 한국 기업들의 채용 정보, 노동 비자 요구 사항 및 유학생들을 위한 지원 정책이 포함될 수 있다. 정부는 한국에 있는 베트남 대사관 및 유학 상담 사무소와 협력하여 온라인 플랫폼, 워크숍 및 직업 교류 행사 등을 조직하여 유학생들이 한국의 노동 환경을 더 쉽게 이해하고 접근할 수 있도록 해야 한다. 또한, 한국에서 취업을 위한 절차와 과정을 안내하는 자료를

제공하면 유학생들이 행정적 장벽을 극복하고 더 많은 취업 기회를 얻을 수 있을 것이다.

5.2.3.2 베트남과 한국 간의 취업 지원 프로그램 협력 강화

베트남 정부는 한국과의 협력 관계를 강화하여 유학생들이 졸업 후 취업 기회를 찾을 수 있도록 해야 한다. 이러한 협력 프로그램은 한국 기업에서 인턴십 기회를 제공하거나, 한국에서 유학생들을 위한 취업 박람회나 취업 경험 공유 워크숍을 개최하는 것을 포함할 수 있다. 베트남 정부는 한국 내 기관 및 조직과 협력하여 베트남 유학생들을 위한 국제 채용 프로그램을 설계할 수 있다. 또한, 정부는 베트남과 한국 대학 간 협력을 촉진하여 학생 교환 프로그램이나 공동 교육 과정을 개발해야 한다. 이러한 프로그램은 베트남 유학생들이 새로운 지식과 기술을 배울 기회를 제공하며, 한국에서의 취업 준비에 도움이 될 수 있다.

5.2.3.4 한국에서 근무하는 베트남 유학생 권익 보호

베트남 정부는 한국에서 근무하는 베트남 유학생들의 권리를 보호하는 데 관심을 가져야 한다. 특히, 근로자 권리와 근로 계약의 보호를 보장하는 것이 중요하다. 설문 조사 결과, 일부 유학생들은 노동 현장에서 착취를 당하거나, 자기가 한 일에 비해 적절한 보수를 받지 못하였다고 호소하고 있다. 베트남 정부는 한국에서 근무하는 유학생들의 합법적인 권리를 보호할 수 있는 메커니즘을 구축하고, 한국의 관련 기관과 협력하여 외국인 노동자의 권리와 관련된 문제를 해결해야 한다. 또한, 한국에서의 노동 권리와 보호 정책에 대한 정보를 제공하면 유학생들이 자신의 권리와 의무를 보다 잘 이해할 수 있다. 정부는 한국 정부와 협력하여 유학생들이 직장에서 어려움을 겪을 경우 법률 상담 서비스와 노동 분쟁 해결을 지원하는 메커니즘을 마련할 수 있다.

5.2.3.5 베트남과 한국 간 취업 연결 모델 개발 장려

베트남 정부는 베트남과 한국의 기업들이 협력하여 베트남 유학생들이 졸업 후 한국에서 일한 경험을 바탕으로 베트남으로 돌아가서도 일할 수 있는 기회를 제공하는 취업 연결 모델을 개발해야 한다. 한국 기업들이 베트남 시장에 대한 투자를 확대함에 따라, 한국에서 교육을 받은 베트남 유학생들은 이들 기업에 중요한 인적 자원이 될 수 있다. 베트남 정부는 한국 기업들과 협력하여 유학생들이 베트남으로 돌아올 때 취업 기회를 제공할 수 있는 프로그램을 개발할 수 있다. 이러한 프로그램은 한국 기업이나 베트남-한국 합작 기업에서 일할 수 있는 기회를 제공하며, 베트남 유학생들이 한국에서 직업 경력을 쌓고, 그 경험을 베트남 경제 발전에 기여하는 데 활용할 수 있도록 할 것이다.

5.2.3.6 베트남 대학 내 진로 상담 및 취업 지원 프로그램 강화

베트남 정부는 국내 대학들과 협력하여 학생들이 취업 준비를 잘 할 수 있도록 진로 상담 프로그램을 발전시킬 수 있다. 또한, 정부는 대학 내 취업 정보 시스템을 구축하여 한국에서 채용하는 기업들의 정보와 유학생들에게 필요한 채용 요구 사항을 제공할 수 있다. 교육 기관은 학생들에게 이력서 작성법, 면접 기술, 그리고 국제적인 구직 전략에 대한 교육을 강화해야 한다. 이러한 준비가 되어 있는 학생들은 한국에서 취업을 시도할 때 더 자신감을 가질 수 있을 것이다.

5.3 시사점

5.3.1 연구의 한계

본 연구에서는 한국에 있는 베트남 학생들의 취업 상황을 분석하고, 이 그룹의 취업 기회를 개선하기 위한 방안을 제안하였다. 설문조사 결과와 이전 연구에 따르면 베트남 학생들은 높은 학업 능력과 잠재력을 가지고 있지만

졸업 후 취업에 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이러한 어려움은 주로 노동 시장과의 연결 부족, 소프트 스킬 개발 부족, 언어 능력 부족에서 비롯된다. 게다가, 베트남과 한국 정부의 정책과 지원은 유학생들이 취업 기회를 최적화하는 데 도움을 줄 만큼 강력하지 않다.

연구 결과에 따르면 베트남 학생들은 근면하고 학습 의욕이 높으며 빠르게 적응할 수 있는 능력을 갖추고 있지만, 노동 시장에 대한 정보가 부족하고 노동 문화의 차이 및 법률 시스템의 장애물이 주요 방해 요소인 것으로 나타났다. 이로 인해 많은 학생들이 졸업 후 안정적인 일자리를 찾지 못하거나 전공과 무관한 직업에 국한되는 경우가 많다. 이전 연구에서도 한국의 업무 환경은 유학생들에게 깊은 문화적 적응력과 뛰어난 의사소통 능력을 요구하지만 모든 학생들이 충분히 준비되어 있는 것은 아니라는 사실도 밝혀졌다.

따라서 본 연구에서는 베트남 학생들의 취업기회 개선을 위해 외국어(특히 한국어) 교육의 질을 향상시키고, 한국 유학 중 진로지향 프로그램을 시행하고, 기업과 베트남인 간의 협력관계를 구축하는 등 다양한 방안을 제시하고자 한다. 또한, 베트남과 한국 정부는 졸업 후 취업 기회 제공을 늘리고 장학금과 재정 지원을 늘려 학생들이 더 많은 동기 부여와 기회를 가질 수 있도록 해야 한다. 학생 커뮤니티 네트워크와 멘토링 프로그램도 베트남 학생들이 더 나은 취업 기회를 잡을 수 있도록 돕는 데 중요한 역할을 한다. 학생회와 유학생 단체는 직업 정보를 제공하고 소프트 스킬을 개발하며 학생들이 노동 시장에 대비할 수 있도록 함으로써 그들이 미래 직업을 더 잘 준비할 수 있도록 도와야 한다.

그러나 본 연구에도 몇 가지 한계가 있다. 첫째, 연구 대상이 한국에 거주하는 베트남 학생들로 제한되어 있어 다른 나라의 유학생들에게 적용되는 결론을 도출하는 것은 불가능하다. 또한, 설문조사, 인터뷰 등을 통해 수집된 데이터는 참여자의 주관적인 경험을 바탕으로 작성되어 연구결과의 객관성에 영향을 미칠 수 있다. 둘째, 연구는 주로 고용 기회 개선을 위한 해결책에 초점을 맞추고 있지만, 노동 시장 구조 및 정책 변화가 유학생들에게 미치는 장기적인 영향을 충분히 고려하지 않는다. 또한 제안된 솔루션의 실제 효과는 정부 기관과 기업의 조정 및 구현 능력에 따라 달라진다.

따라서 향후 연구에서는 연구 대상의 범위를 확대하여 다른 나라 유학생과 비교하거나, 한국 유학생의 취업 기회에 대한 정책 및 노동 시장 변화의 장기적인 영향을 연구할 수 있다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 이선미, 김영순. (2021). 외국인 유학생의 한국생활 경험에 대한 질적연구 동향 분석. 『현대사회와다문화』, 11(1), 25-60, 10.35281/cms.2021.02.11.1.2
- 김지혜. (2021). 외국인 유학생의 진로 개발 역량 분석 연구. 『교양교육연구』, 15(6), 352-365.
- 이예지, & 김연희. (2023). 인문사회계열 베트남 유학생의 졸업 후 한국 유학 자본 활용 전략 연구. 『민족연구』, 81, 121-157.
- 이홍진. (2012). 재한 중국인 유학생의 우울에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 인구사회학적 특성, 한국어 능력, 문화적응 스트레스, 사회적 지지 요인을 중심으로: 인구사회학적 특성, 한국어 능력, 문화적응 스트레스, 사회적 지지 요인을 중심으로. 『한국웰니스학회지』, 7(3), 129-143.
- 김수경. (2015). 한국 유학 베트남 이공계 대학원생의 진로 활동에 관한 연구. 『인하대학교 석사학위논문』.
- 김경남, & 김남희. (2021). 외국인 유학생의 국내 취업 동기와 국내 취업 경험에 관한 내러티브 탐구. 『교육과학연구』, 52(3), 27-52.
- 이유경. (2014). 외국인 유학생의 대학원 문화와 학업 적응에 대한 연구. 『국제교육연구』, 55(1), 45-68.
- 정혜선. (2016). 중국인 유학생의 우울 영향요인: 문화적응 스트레스, 학업스트레스 및 진로스트레스 중심으로. 『한국심리학회』, 16(3), 45-62.

- 이지연. (2001). 고등교육단계에서의 효율적인 진로지도 방안 연구. 『한국교육연구』, 29(2), 101-130.
- 김지혜. (2017). 외국인 유학생 대상 비교과 프로그램 개발 방안 연구. 『한국교양교육학회』, 11(2), 537-562.
- 김도혜, 최희정. (2021). 지방대학 대학원 외국인 유학생의 졸업 후 진로 결정과 주요 요인에 대한 탐색적 연구. 『현대사회와문화』, 11(4), 79-106.
- 이예지외 김연희 (2023) “인문사회계열 시민의 졸업 후 한국 학생 활용 전략 연구, 통권 제81호, 121-157
- 레티후엔짱 (2016) “베트남 유학생들의 한국 대학생활 적응에 관한 사례 연구” 부산 : 동아대학교 국제전문대학원. vi, 56장 : 삽도,차트 ; 27 cm

2. 국외문헌

- Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, 13(4), 362-376.
- Agbonlahor, O., Mendez, S. L., & Bingham, A. (2021). International doctoral students' post-graduation career plans. *Journal of International Students*, 11(2), 459-483.
- Ahmed, S., Haderi, S. M. S. A., Ahmad, F. B., Jaaffar, A. R., Walter, J., & Al-Douis, G. A. A. (2017). Employee job security and performance relationship in developing economy through employee engagement: Critical analysis with PLS-SEM. *International Journal of Economic Research*, 14(19), 133-147.

- Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2018, July). A systematic review of factors that influence youths career choices—the role of culture. In *Frontiers in education* (Vol. 3, p. 58). Frontiers Media SA.
- Al-Abri, N., & Kooli, C. (2018). Factors affecting the career path choice of graduates: A case of Omani. *Int. J. Youth Eco*, 2, 105–117.
- Alexander, P. M., Holmner, M., Lotriet, H. H., Matthee, M. C., Pieterse, H. V., Naidoo, S., ... & Jordaan, D. (2011). Factors affecting career choice: Comparison between students from computer and other disciplines. *Journal of Science Education and Technology*, 20, 300–315.
- Atitsogbe, K. A., Moumoula, I. A., Rochat, S., Antonietti, J. P., & Rossier, J. (2018). Vocational interests and career indecision in Switzerland and Burkina Faso: Cross-cultural similarities and differences. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 126–140.
- Belle, T., Barclay, S., Bruick, T., & Bailey, P. (2022). Understanding Post-Graduation Decision of Caribbean International Students to Remain in the United States. *International Journal of Educational Development*, 55(3), 45–63.
- Bojuwoye, O., & Mbanjwa, S. (2006). Factors impacting on career choices of Technikon students from previously disadvantaged high schools. *Journal of Psychology in Africa*, 16(1), 3–16.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 4–18.
- Esses, V., Sutter, A., Ortiz, A., Luo, N., Cui, J., & Deacon, L. (2018). Retaining International Students in Canada Post-Graduation: Motivations and Factors Involved. Canadian Bureau for

- International Education, 1(1), 1–36.
- Fizer, D. (2013). Factors affecting career choices of college students enrolled in agriculture. A research paper presented for the Master of Science in Agriculture and Natural Science degree at The University of Tennessee, Martin, 51–54.
- Fouad, N. A., Whiston, S. C., & Feldwisch, R. (2015). Men and men's careers.
- Gokuladas, V. K. (2010). Factors that influence first-career choice of undergraduate engineers in software services companies: A south Indian experience. *Career Development International*, 15(2), 144–165.
- Gokuladas, V. K. (2010). Factors that influence first-career choice of undergraduate engineers in software services companies: A south Indian experience. *Career Development International*, 15(2), 144–165.
- Grant, A. M. (2007). Designing jobs to do good: Dimensions and psychological consequences of prosocial job characteristics. *The Journal of Positive Psychology*, 3(1), 19–39. <https://doi.org/10.1080/17439760701751012>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Sage.
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Organizational boundaries and beyond: A new look at the components of a boundaryless career orientation. *Career Development International*, 19(6), 641–667.
- Hair Jr., J.F., et al. (2014) Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS–SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26, 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

- Hashim, H. M., & Embong, A. M. (2015). Parental and Peer Influences upon Accounting as a Subject and Accountancy as a Career. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 252–256.
- Herren, C. D., Cartmell, D. D., & Robertson, J. T. (2011). Perceptions of influence on college choice by students enrolled in a college of agricultural sciences and natural resources. *NACTA Journal*, 55(3), 54–60.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American psychologist*, 51(4), 397.
- Ilgen, D. R., & Hollenbeck, J. R. (1991). Job design and roles. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 2(1), 165–207.
- Jodl, K. M., Michael, A., Malanchuk, O., Eccles, J. S., & Sameroff, A. (2001). Parents' roles in shaping early adolescents' occupational aspirations. *Child development*, 72(4), 1247–1266.
- Lee, C. I., Felps, W., & Baruch, Y. (2014). Toward a taxonomy of career studies through bibliometric visualization. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 339–351.
- Lee, J. (2021). A future of endless possibilities? Institutional habitus and international students' post-study aspirations and transitions. *British Journal of Sociology of Education*, 42(2), 239–255.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of management journal*, 37(6), 1543–1567.
- Pablo-Lerchundi, I., Núñez-del-Río, M. C., & González-Tirados, R. M. (2015). Career choice in engineering students: its

- relationship with motivation, satisfaction and the development of professional plans. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 31(1), 268–279.
- Parker, S. K. (2007). That is my job' How employees' role orientation affects their job performance. *Human Relations*, 60(3), 403–434.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). What job attitudes tell about motivation (pp. 118–126). Boston, MA, USA: Harvard Business Review Reprint Service.
- Ridzuan, A. A., Zainol, N. A., Liaw, J. O., Yaacob, S., & Ismail, A. (2017). The effects of stress factor on job performance. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4), 1235–1243.
- Sadeghi, A., Asghari, F., Davoodi, M., & Sadeghi, A. (2013). Experienced vs. Less-Experienced Faculty Members' Beliefs on Graduate Students' Education Quality. *Guilan University*, 29(4), 249–270.
- Saleem, M. A., Khan, D. I., & Imran, M. (2014). Gender preference and Job Performance a case study of Universities of Peshawar District (KPK) Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 6(31), 2222–1905.
- Schein, E. H. (1990). Career anchors and job/role planning: The links between career pathing and career development.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 19–29.
- Tschopp, C., Grote, G., & Gerber, M. (2014). How career orientation shapes the job satisfaction–turnover intention link. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 151–171.

- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The counseling psychologist*, 32(4), 493–568.
- Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019). Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of counseling psychology*, 66(3), 280.
- Wright, K., Smith, M. J., Ginger, E. J., Wright, M. A., Taylor, J. L., Humm, L. B., ... & Fleming, M. F. (2014). Virtual reality job interview training in adults with autism spectrum disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 44, 2450–2463.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179–201.
- Wüst, K., & Šimić, M. L. (2017). STUDENTS' CAREER PREFERENCES: INTERCULTURAL STUDY OF CROATIAN AND GERMAN STUDENTS. *Economics & Sociology*, 10(3), 136–152.
- Yamashita, T., Youn, G., & Matsumoto, J. (1999). Career decision-making in college students: Cross-cultural comparisons for Japan and Korea. *Psychological reports*, 84(3_suppl), 1143–1157.

3. 인터넷

- 김용석. (2022.07.30.). “재한 베트남 유학생들은 한국 기업에 취업을 원합니다” (검색 일자:2024.09.10.)
<https://www.comworld.co.kr/news/articleView.html?idxno=50654>
- 이진경. (2024.10.14.) 외국인 유학생 10명 중 7명 "한국기업 취업 원해" (검색 일자:2024.10.20.)

(<https://v.daum.net/v/20241014110916928>)

나트뉴스 (2024.10.14.) 이민정책 앞서 '외국인 유학생' 잘 써야..."78%는 韓 취업 의사" (검색 일자:2024.10.20.)

<https://news.nate.com/view/20241014n11195>.

연합뉴스. (.02.14.2021) 외국인 석·박사 유학생 "정보·한국어 부족으로 취업 어려워" (검색 일자:2024.10.20.)

<https://www.yna.co.kr/view/AKR20210210139200530>

명지대 국제 교류처. (2024.05.07) 유학생들의 취업 관련한 정보 (검색 일자:2024.10.30.)

<https://m.blog.naver.com/qlryrhk1/223438600970>

한국교육개발원(KEDI): 2023년 국내 고등교육기관 내 외국인 유학생 현황

<https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=350&boardSeq=97337&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=0309&opType=N>

③ 박사 (Tiến sĩ) _____

④ 기타 (K h á c) :

5. 귀하의 공부했던 학교는 어디에 위치해있습니까? (Trường đại học/cao học của bạn ở địa phương nào?)

- | | | |
|----------------------------|----------------------------|-----------------------|
| ① 서울(Seoul) | ⑥ 충청남도 (Chungcheongnam-do) | ⑨ 전라북도 (Jeollabuk-do) |
| ② 강원도 (Gangwon-do) | ⑦ 경상북도 (Gyeongsangbuk-do) | ⑩ 전라남도 (Jeollanam-do) |
| ③ 경기도 (Gyeonggi-do) | ⑧ 경상남도 (Gyeongsangnam-do) | ⑪ 대구(Deagu) |
| ④ 인천(Incheon) | | ⑫ 울산(Ulsan) |
| ⑤ 충청북도 (Chungcheongbuk-do) | | ⑬ 부산(Busan) |
| | | ⑭ 제주도(jeju) |
| | | ⑮ 광주(Gwangju) |
| | | ⑯ 대전(daejeon) |

6. 귀하의 전공 분야는 무엇입니까? (Lĩnh vực chuyên ngành của bạn là gì?)

- | | | |
|-------------------|----------------------------|----------------------------------|
| ① 인문계열 (Nhân văn) | ④ 자연계열 (Khoa học tự nhiên) | ⑥ 의학계열 (Y khoa) |
| ② 사회계열 (Xã hội) | ⑤ 공학계열 (Kỹ thuật) | ⑦ 예체능계열 (Nghệ thuật và thể thao) |
| ③ 교육계열 (Giáo dục) | | |

7. 귀하의 한국 거주 기간은 얼마나 되었습니까? (Thời gian bạn đã lưu trú tại Hàn Quốc là bao lâu?)

- | | |
|------------------|------------------------|
| ① 1-3년 (1-3 năm) | ③ 7-10년 (7-10 năm) |
| ② 4-6년 (4-6 năm) | ④ 10년 이상 (Trên 10 năm) |

8. 한국에 처음 입국했을 때 어떤 비자로 입국되었습니까? (Khi lần đầu đến Hàn Quốc, bạn đã nhập cảnh bằng Visa nào?)

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| ① D-10 (구직, tìm việc) | ⑨ F-5 (영주, Visa thường trú/thẻ xanh) |
| ② D-2 (유학 Du học sinh) | ⑩ F-6 (결혼이민, Visa kết hôn) |
| ③ D-8(외국인 기업투자비자, Đầu tư) | ⑪ 귀화한국인 (Nhập tịch Hàn Quốc) |
| ④ E-1 (교수, Giáo sư) | ⑫ 기 타 (K h á c) : |
| ⑤ E-3 (영구, Nghiên cứu) | _____ (구체적으로 기술하십시오, Hãy ghi rõ) |
| ⑥ E-7(특정활동, Visa chuyên ngành/kỹ sư) | |
| ⑦ F-2 (거주, Visa cư trú) | |
| ⑧ F-4 (재외동포, Người gốc Hàn) | |

9. 현재 귀하의 체류 자격은 무엇입니까? (Hiện tại bạn cư trú với loại Visa gì?)

- | | |
|--|--------------------------------------|
| ① D-10 (구직, tìm việc) | ⑨ F-4 (재외동포, Người gốc Hàn) |
| ② D-2 (유학 Du học sinh) | ⑩ F-5 (영주, Visa thường trú/thẻ xanh) |
| ③ D-8(외국인 기업투자비자, Đầu tư) | ⑪ F-6 (결혼이민, Visa kết hôn) |
| ④ E-1 (교수, Giáo sư) | ⑫ 귀화한국인 (Nhập tịch Hàn Quốc) |
| ⑤ E-3 (영구, Nghiên cứu) | ⑬ 기 타 (K h á c) : |
| ⑥ E-7 (특정활동, Visa chuyên ngành/kỹ sư) | _____ (구체적으로 기술하십시오, Hãy ghi rõ) |
| ⑦ F-2 (거주, Visa cư trú) | |
| ⑧ F-2-R (지역특화형 지역우수인재 비자, visa Nhân tài ưu tú chuyên biệt khu vực) | |

10. 현재 귀하의 한국어 능력 수준은 어느 정도입니까? (Trình độ tiếng Hàn của bạn hiện nay là gì?)

- | | |
|---------------|------------------|
| ① 초급 (Sơ cấp) | ② 중급 (Trung cấp) |
|---------------|------------------|

- ③ 고급 (Cao cấp)
- ④ 원어민 수준 (Trình độ bản xứ)

11. 귀하가 대학/대학원 과정 증가장 많이 사용한 언어는 무엇입니까? (Ngôn ngữ bạn sử dụng nhiều nhất khi học đại học/cao học là gì?)

- ① 한국어 (Tiếng Hàn)
- ② 영어 (Tiếng Anh)
- ③ 기타 (Khác): _____

12. 귀하는 현재 보유한 자격증이 있습니까? (Hiện tại bạn có chứng chỉ nào khác không?)

- ① 예 (Có): _____
- ② 아니요 (Không)

13. 귀하는 한국에서 봉사 활동 경험이 있습니까? (Bạn đã từng tham gia hoạt động tình nguyện nào tại Hàn Quốc chưa?)

- ① 예 (Có) → 구체적으로 적어 주십시오: _____ (Hãy ghi cụ thể)
- ② 아니요 (Không)

14. 귀하는 현재 가족 등 주변사람으로부터 생활비 지원을 받고 있습니까? (Hiện nay bạn có nhận hỗ trợ chi phí sinh hoạt từ gia đình hoặc những người xung quanh không?)

- ① 학비 및 생활비 지원 (Nhận hỗ trợ học phí và chi phí sinh hoạt)
- ② 생활비만 지원 (Chỉ nhận hỗ trợ chi phí sinh hoạt)
- ③ 학비 만 지원 (Chỉ nhận hỗ trợ học phí)
- ④ 지원 없음 (Không nhận hỗ trợ)

15. 귀하는 다음 중 어느 장학금을 받았습니까? (Bạn đã nhận học bổng nào chưa?)

- ① 정부 장학금 (Học bổng chính phủ)
- ② 학교 장학금 (Học bổng từ trường)
- ③ 민간 장학금 (Học bổng tư nhân)
- ④ 기타 장학금 (Khác): 구체

적으로

기술

⑤ 받은 적 없음

16. 귀하는 한국에서 가족과 함께 생활하고 있습니까? (Bạn có đang sống cùng gia đình ở Hàn Quốc không?)

① 예 (Có)

② 아니요 (Không)

17. 베트남의 어느 지역 출신이십니까? (Quê quán của bạn ở Việt Nam thuộc khu vực nào?)

① 하노이 (Hà Nội)

⑤ 중부지방 (Các Tỉnh Miền Trung)

② 다낭(Đà Nẵng)

③ 호치민(Hồ Chí Minh)

⑥ 남부지방 (Các Tỉnh Miền Nam)

④ 북부지방 (Các Tỉnh Miền Bắc)

Bắc)

18. 현재 한국에서 어디에 거주하고 있습니까? (Hiện tại bạn đang sống ở đâu tại Hàn Quốc?)

① 서울(Seoul)

⑥ 충 청 남 도

⑨ 전 라 북 도

② 강 원 도
(Gangwon-do)

(Chungcheongn
am-do)

(Jeollabuk-do)

③ 경 기 도
(Gyeonggi-do)

⑦ 경 상 북 도
(Gyeongsangbu
k-do)

⑩ 전 라 남 도
(Jeollanam-do)

④ 인천(Incheon)

k-do)

⑪ 대구(Deagu)

⑤ 충 청 북 도
(Chungcheongb
uk-do)

⑧ 경 상 북 도
(Gyeongsangna
m-do)

⑫ 울산(Ulsan)

⑬ 부산(Busan)

⑭ 제주도(jeju)

⑮ 광주(Gwangju)

⑯ 대전(daejeon)

19. 한국 친구가 있습니까? (Bạn có chơi với bạn người Hàn Quốc nào không?)

① 예 (Có)- 19.1번 질문으로 넘어갑니다 (chuyển sang câu 19.1)

② 아니요 (Không)- 20번 질문으로 넘어갑니다 (chuyển sang câu 20)

19.1. 한국 친구와의 관계는 어떻습니까? (Mối quan hệ của bạn với bạn bè người Hàn Quốc như thế nào?)

- ① 매우 나쁜 (Rất xấu)
- ② 나쁜 (Xấu)
- ③ 보통 (Bình thường)
- ④ 친밀 (Thân thiết)
- ⑤ 매우 친밀 (Rất thân thiết)

20. 결혼하셨습니다? (Bạn đã kết hôn chưa?)

- ① 예 (Có)- 21번 질문으로 넘어갑니다 (chuyển sang câu 21)
- ② 아니요 (Không)- 22번 질문으로 넘어갑니다 (chuyển sang câu 22)

21. 결혼을 하셨다면 배우자의 국적은 무엇입니까? (Quốc tịch của bạn đời là gì?)

- ① 한국 사람 (Hàn Quốc)
- ② 한국국적 귀화한 사람 (Người nhập quốc tịch Hàn Quốc)
- ③ 베트남 (Việt Nam)
- ④ 기타 (Khác) : _____

22. 현재 귀하의 직업 상태는 무엇입니까? (Tình trạng công việc hiện tại của bạn là gì?)

- ① 취업 중 (Đã có việc làm) -> II.1
- ② 미취업 (Chưa có hoặc không có việc làm) -> II.2
- ③ 학업 중 (Đang học tiếp lên cao học/tiến sĩ) -> II.3

[II. 졸업 후 직업 현황 - Tình trạng công việc sau khi tốt nghiệp]

[II. 1취업 중인 경우 - Nếu bạn đã có việc làm]

1. 귀하의 직업은 무엇입니까? (Nghề nghiệp của bạn là gì?)

- ① 농림축수산업 (Nông lâm chăn nuôi ngư nghiệp)
- ② 사무/기술직 (Công việc văn phòng/ kỹ thuật)
- ③ 판매/서비스직 (Buôn bán/ dịch vụ)
- ④ 일용/작업직 (Việc làm công nhật)
- ⑤ 생산/운수직 (Công việc sản xuất / vận chuyển)
- ⑥ 자영업 (Tự kinh doanh)
- ⑦ 외국어 강사 (Giáo viên)

- | | |
|--|---|
| ngoại ngữ) | ⑪ 연예인/방송인 (Người nổi tiếng / Phát thanh viên) |
| ⑧ 교수/연구직 (Giáo sư/ vị trí nghiên cứu) | ⑫ 법조인(변호사 등) (Nghề luật (luật sư...)) |
| ⑨ 외교관/국제공무원 (Nhà ngoại giao / Viên chức Quốc tế) | ⑬ 기타 (구체적으로 기술: (Khác (ghi rõ): _____)) |
| ⑩ 경영관리직(기업체간부) (Vị trí quản lý kinh doanh (điều hành công ty)) | |

2. 현재 직업이 대학/대학원에서 분야와 일치합니까? (Công việc hiện tại của bạn có phù hợp với chuyên ngành tại đại học/cao học không?)

- ① 예, 전공과 일치합니다 (Có, đúng với chuyên ngành)
- ② 아니요, 전혀 관련이 없습니다 (Không, không liên quan gì)
- ③ 어느 정도 관련이 있습니다 (Có liên quan phần nào)

3. 귀하의 현재 직장의 고용 형태는 무엇입니까? (Hình thức lao động tại công ty hiện tại là gì?)

- | | |
|------------------------------|---------------------------------------|
| ① 정규직 (Nhân viên chính thức) | ④ 시간제 아르바이트 (Công việc bán thời gian) |
| ② 계약직 (Nhân viên hợp đồng) | ⑤ 자영업 (Kinh doanh tự do) |
| ③ 인턴 (Thực tập sinh) | ⑥ 기타 (Khác): _____ |

4. 귀하의 현재 직장의 근무 형태는 무엇입니까? (Hình thức làm việc tại công việc hiện tại là gì?)

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| ① 풀타임 (Toàn thời gian) | ④ 기타 (Khác): _____ |
| ② 파트타임 (Bán thời gian) | |
| ③ 재택근무 (Làm việc từ xa) | |

5. 귀하의 현재 직장에서의 경력 발전 가능성은 어떻게 평가하십니까? (Khả năng phát triển sự nghiệp tại công ty hiện tại của bạn như thế nào?)

- ① 매우 높음 (Rất cao)
- ② 높음 (Cao)
- ③ 보통 (Bình thường)
- ④ 낮음 (Thấp)
- ⑤ 매우 낮음 (Rất thấp)

6. 귀하의 현재 직장에서의 근무 시간은 어떻게 되나요? (Thời gian làm việc hiện tại của bạn như thế nào?)

- ① 주 20시간 이하 (Dưới 20 giờ/tuần)
- ② 주 21-30시간 (21-30 giờ/tuần)
- ③ 주 31-40시간 (31-40 giờ/tuần)
- ④ 주 41시간 이상 (Trên 41 giờ/tuần)

7. 졸업 후 첫 직장을 구하는 데 걸린 시간은 얼마입니까? (Thời gian để tìm được công việc đầu tiên sau khi tốt nghiệp của bạn là bao lâu?)

- ① 3개월 이내 (Dưới 3 tháng)
- ② 3-6개월 (3-6 tháng)
- ③ 6개월-1년 (6 tháng - 1 năm)
- ④ 1년 이상 (Trên 1 năm)

8. 귀하가 직업을 선택할 때 가장 중요하게 고려한 요인은 무엇입니까? (Yếu tố quan trọng nhất khi chọn công việc của bạn là gì?)

- ① 급여 수준 (Mức lương)
- ② 직업 안정성 (Tính ổn định)
- ③ 업무 환경 (Môi trường làm việc)
- ④ 경력 개발 기회 (Cơ hội phát triển sự nghiệp)
- ⑤ 개인적 흥미 (Sở thích cá nhân)
- ⑥ 기타 (Khác) :

9. 귀하의 현재 직장에서의 연봉 수준은 얼마입니까? (Mức lương hiện tại tại công việc của bạn là bao nhiêu?)

- ① 2천만 원 이하 (Dưới 20 triệu)
- ② 2천만 원 - 3천만 원 (20-30 triệu)
- ③ 3천만 원 - 4천만 원 (30-40 triệu)
- ④ 4천만 원 이상 (Trên 40 triệu)

10. 현재 직업에 만족하십니까? (Bạn có hài lòng với công việc hiện tại không?)

- ① 매우 만족 (Rất hài lòng)
- ② 만족 (Hài lòng)
- ③ 보통 (Bình thường)
- ④ 불만족 (Không hài lòng)
- ⑤ 매우 불만족 (Rất không hài lòng)

11. 졸업 후 첫 직장을 구하는 과정에서 가장 도움이 된 요소는 무엇입니까? (Yếu tố hữu ích nhất trong quá trình tìm công việc đầu tiên sau khi tốt nghiệp là gì?)

- ① 한국 내 인맥 (Mạng lưới quan hệ tại Hàn Quốc)
- ② 학위 및 학력 (Bằng cấp và trình độ học vấn)
- ③ 인턴십 경험 (Kinh nghiệm thực tập)
- ④ 취업 지원 센터의 도움 (Sự hỗ trợ của trung tâm việc làm)
- ⑤ 기타 (Khác): _____

12. 직장 내 동료와의 관계는 어떻습니까? (Mối quan hệ của bạn với đồng nghiệp tại nơi làm việc như thế nào?)

- ① 매우 나쁨 (Rất xấu)
- ② 나쁨 (Xấu)
- ③ 보통 (Bình thường)
- ④ 좋음 (Tốt)
- ⑤ 매우 좋음 (Rất tốt)

13. 현재 직장에서의 주요 어려움은 무엇입니까? (Khó khăn chính bạn đang gặp phải trong công việc hiện tại là gì?)

- ① 언어장벽 (Rào cản ngôn ngữ)
- ② 문화 차이 (Khác biệt văn hóa)
- ③ 업무 과다 (Khối lượng công việc quá lớn)
- ④ 외국인 차별 (Phân biệt đối xử với người ngoại quốc)
- ⑤ 스트레스 많음 (Có nhiều stress)
- ⑥ 기타 (Khác): _____

[II.2 미취업 - Nếu bạn chưa có việc làm]

1. 미취업 상태의 이유는 무엇입니까? (Lý do bạn chưa có hoặc không có

việc làm là gì?)

- ① 일자리를 찾지 못함 (Chưa tìm được việc làm)
- ② 취업을 원하지 않음 (Không muốn đi làm)
- ③ 진학 준비 (Dự định học lên cao)
- ④ 가사/육아 중임 (Nội trợ/chăm sóc con cái)
- ⑤ 건강상의 이유 (Lý do sức khỏe)
- ⑥ 창업준비 (Chuẩn bị khởi nghiệp)
- ⑦ 기타 (Khác): _____

2. *현재 구직 활동을 하고 계십니까? (Bạn có đang tìm việc không?)*

- ① 네, 적극적으로 구직 중입니다. (Có, đang tích cực tìm việc) à 2.2번 질문으로 넘어갑니다 (chuyển sang câu 2.2)
- ② 아니요, 현재 구직하지 않고 있습니다. (Không, hiện tại không tìm việc) à 2.1번 질문으로 넘어갑니다 (chuyển sang câu 2.1)
- ③ 기타 (Khác): _____

2.1. *구직하지 않는 이유는 무엇입니까? (Nếu không tìm việc, lý do là gì?)*

- ① 가사/육아 전념 (Tập trung vào nội trợ/chăm sóc con cái)
- ② 진학 준비에 전념 (Tập trung vào việc học)
- ③ 건강상의 이유 (Lý do sức khỏe)
- ④ 구직 의욕이 없음 (Không có động lực tìm việc)
- ⑤ 창업준비 (Chuẩn bị khởi nghiệp)
- ⑥ 기타 (Khác): _____

2.2. *구직 중인 경우, 구직 활동에서 가장 큰 어려움은 무엇입니까? (Nếu bạn đang tìm việc, khó khăn lớn nhất bạn gặp phải trong quá trình này là gì?)*

- ① 한국어 능력 부족 (Thiếu kỹ năng tiếng Hàn)
- ② 업무 능력 부족 (Thiếu kỹ năng làm việc)
- ③ 전공에 맞는 일자리 부족 (Thiếu việc làm phù hợp với chuyên ngành)

- ④ 비자 문제 (Vấn đề về visa)
- ⑤ 한국에서의 경력 부족 (Thiếu kinh nghiệm làm việc tại Hàn Quốc)
- ⑥ 기타 (Khác): _____

3. 앞으로의 취업 계획은 무엇입니까? (Kế hoạch tìm việc của bạn trong tương lai là gì?)

- ① 구직 활동을 계속할 계획 (Tiếp tục tìm việc)
- ② 전문 자격증 취득 계획 (Dự định lấy chứng chỉ chuyên môn)
- ③ 취업하면서 전문 자격증 취득 계획 (Vừa tìm việc vừa lấy chứng chỉ chuyên môn)
- ④ 다른 나라에서 일할 계획 (Dự định làm việc tại quốc gia khác)
- ⑤ 창업 계획 (Dự định khởi nghiệp)
- ⑥ 취업하면서 진학 준비 (Vừa đi làm vừa chuẩn bị học tiếp)
- ⑦ 진학 준비만 하기 (Chỉ chuẩn bị học tiếp)
- ⑧ 창업 관련된 것 준비 (Chuẩn bị các kế hoạch liên quan đến khởi nghiệp)
- ⑨ 가사/육아만 집중 (Chỉ tập trung vào nội trợ/chăm sóc con cái)
- ⑩ 기타 (Khác): _____

4. 미취업 기간 동안 경제적인 지원을 받는 곳은 어디입니까? (Trong thời gian chưa có việc làm, bạn nhận hỗ trợ tài chính từ đâu?)

- ① 가족 (Gia đình)
- ② 학자금 대출 (Vay vốn học tập)
- ③ 개인 저축 (Tiền tiết kiệm cá nhân)
- ④ 알바비 (Tiền đi làm thêm)
- ⑤ 기타 (Khác): _____

5. 취업 후 기대하는 연봉은 어느 정도입니까? (Mức lương mong đợi của bạn sau khi có việc làm là bao nhiêu?)

- ① 2,000만 원 이하 (Dưới 20 triệu)
- ② 2,000만 원 ~ 3,000만 원 (Từ 20 triệu đến 30 triệu)

③ 3,000만 원 ~ 4,000만 원 (Từ 30 triệu đến 40 triệu)

④ 4,000만 원 이상 (Trên 40 triệu)

6. 취업하지 않더라도 어떤 활동을 하고 싶습니까? (Nếu không đi làm, bạn muốn tham gia hoạt động gì khác?)

① 자원봉사 (Tình nguyện)

② 진학 (Tiếp tục học lên cao) - 6.1, 6.2번 질문으로 넘어갑니다 (chuyển sang câu 6.1 và 6.2)

③ 창업 (Khởi nghiệp)

④ 가정주부(전업주부) (Nội trợ (nội trợ toàn thời gian))

⑤ 기타 (Khác): _____

6.1 왜 취업하지 않고 진학을 선택하셨습니까? (Vì sao bạn không đi làm ngay mà chọn học tiếp?)

① 취업할 수 있는 기회가 부족해서 (Vì thiếu cơ hội việc làm)

② 더 나은 일자리를 얻기 위해 (Để có được công việc tốt hơn)

③ 전문성을 높이기 위해 (Để nâng cao chuyên môn)

④ 높은 급여를 기대하기 위해 (Để kỳ vọng mức lương cao hơn)

⑤ 연구나 학문에 관심이 있어서 (Vì quan tâm đến nghiên cứu hoặc học thuật)

⑥ 개인적 성취감을 얻기 위해 (Để đạt được cảm giác thành tựu cá nhân)

⑦ 기타 (Khác): _____

6.2 마친 후의 계획은 무엇입니까? (Kế hoạch của bạn sau khi hoàn thành chương trình học là gì?)

① 바로 취업 (Tìm việc làm ngay)

② 창업 준비 (Chuẩn bị khởi nghiệp)

③ 박사 과정 진학 (Học tiếp chương trình tiến sĩ)

④ 해외 취업 (Làm việc ở nước ngoài)

⑤ 전공 관련 연구 진행 (Tiếp tục nghiên cứu liên quan đến chuyên ngành)

⑥ 귀국 (Về nước)

⑦ 기타 (Khác): _____

[II.3 학업 중인 경우 - Nếu bạn đang học cao học hoặc tiến sĩ]

1. 왜 취업하지 않고 진학을 선택하셨습니까? (Vì sao bạn chọn tiếp tục học thay vì đi làm ngay?)

① 취업할 수 있는 일자리가 부족해서 (Do không có việc làm phù hợp với bản thân)

② 더 나은 일자리를 찾기 위해 (Muốn tìm được việc tốt hơn)

③ 전문성을 높이기 위해 (Muốn nâng cao chuyên môn)

④ 더 높은 연봉을 기대하기 위해 (Muốn nâng cao mức lương trong tương lai)

⑤ 학문적 호기심을 충족시키기 위해 (Muốn thỏa mãn sự tò mò học thuật)

⑥ 현재 전공과 관련된 고급 지식 습득을 위해 (Để tiếp thu kiến thức nâng cao trong chuyên ngành hiện tại)

⑦ 새로운 분야로 전환을 위해 (Để chuyển sang một lĩnh vực mới)

⑧ 학위가 있어야 취업할 수 있는 직종을 희망해서 (Muốn làm công việc yêu cầu có bằng cấp cao hơn)

⑨ 취업 경쟁력을 높이기 위해 (Muốn nâng cao năng lực cạnh tranh trong thị trường lao động)

⑩ 개인적 성취감 추구 (Để theo đuổi thành tựu cá nhân)

⑪ 기타 (Khác): _____

2. 현재 학업 중인 과정은 어떤 과정입니까? (Bạn hiện đang học chương trình nào?)

① 석사 과정 (Chương trình thạc sĩ)

② 박사 과정 (Chương trình tiến sĩ)

③ 기타 (Khác): _____

3. *마친 후의 계획은 무엇입니까? (Kế hoạch của bạn sau khi hoàn thành chương trình học là gì?)*

- ① 전공과 관련된 일자리를 찾을 계획 (Tìm việc liên quan đến chuyên ngành học)
- ② 새로운 분야로 진출할 계획 (Dự định làm việc ở lĩnh vực mới)
- ③ 창업을 고려 중임 (Đang cân nhắc khởi nghiệp)
- ④ 추가 학위나 자격증을 취득할 계획 (Tiếp tục học thêm hoặc lấy thêm chứng chỉ chuyên môn)
- ⑤ 귀국할 계획 (Dự định trở về nước)
- ⑥ 기타 (Khác): _____

4. *학업 후 연봉 기대는 어느 정도입니까? (Mức lương bạn kỳ vọng sau khi hoàn thành chương trình học là bao nhiêu?)*

- ① 2,000만 원 이하 (Dưới 20 triệu)
- ② 2,000만 원 ~ 3,000만 원 (Từ 20 triệu đến 30 triệu)
- ③ 3,000만 원 ~ 4,000만 원 (Từ 30 triệu đến 40 triệu)
- ④ 4,000만 원 이상 (Trên 40 triệu)

5. *학업 중에 느끼는 어려움은 무엇입니까? (Khó khăn bạn gặp phải khi đang theo học là gì?)*

- ① 학업과 생활의 균형을 맞추기 어려움 (Khó khăn trong việc cân bằng giữa học tập và cuộc sống)
- ② 경제적 부담 (Gánh nặng tài chính)
- ③ 학업 내용이 어려움 (Khó khăn trong nội dung học)
- ④ 차별 (Bị phân biệt đối xử ở trường học)
- ⑤ 기타 (Khác): _____

6. *학업을 계속하는 동안 취업할 계획이 있습니까? (Trong quá trình học, bạn có dự định tìm việc làm không?)*

- ① 네, 파트타임 또는 인턴십을 고려 중이거나 이미 하고 있습니다. (Có, tôi đang cân nhắc làm bán thời gian hoặc thực tập, hoặc tôi đã có một công việc làm thêm)

- ② 아니요, 학업에만 집중할 계획입니다. (Không, tôi sẽ chỉ tập trung vào việc học)
- ③ 기타 (Khác): _____

취업 안 할 사람/ 가정주부/학업 미친 후 귀국 할 사람은 iv번으로 넘어감

[III. 취업 동기 및 이유 - Động cơ và lý do tìm việc]

1. 한국에서 취업을 선택한 주된 이유는 무엇입니까? (Vi sao bạn chọn làm việc tại Hàn Quốc?)

- ① 한국 내 높은 취업 기회와 더 나은 경력 개발 기회 (Cơ hội việc làm cao và cơ hội phát triển sự nghiệp tốt hơn tại Hàn Quốc)
- ② 베트남보다 높은 급여 (Mức lương cao hơn so với Việt Nam)
- ③ 전공과 관련된 직업 기회 (Cơ hội việc làm liên quan đến chuyên ngành)
- ④ 한국의 생활 환경 선호 (Ưu thích môi trường sống tại Hàn Quốc)
- ⑤ 가족 또는 개인적 이유 (Lý do gia đình hoặc cá nhân)
- ⑥ 기타 (Khác): _____

2. 취업 시 직무 선택에서 가장 우선시한 요인은 무엇입니까? (Yếu tố quan trọng nhất khi chọn nghề nghiệp của bạn là gì?)

- ① 전공과의 연관성 (Liên quan đến chuyên ngành học)
- ② 급여 수준 (Mức lương)
- ③ 업무 만족도 (Sự hài lòng trong công việc)
- ④ 장기적인 경력 가능성 (Khả năng phát triển lâu dài trong sự nghiệp)
- ⑤ 워라벨 (Cân bằng công việc và cuộc sống)
- ⑥ 기타 (Khác): _____

3. 한국에서의 취업을 통해 얻고자 하는 가장 중요한 목표는 무엇입니까? (Mục tiêu lớn nhất bạn muốn đạt được khi làm việc tại Hàn Quốc là gì?)

- ① 경제적 안정성 (Sự ổn định về tài chính)

- ② 전문 기술 향상 (Nâng cao kỹ năng chuyên môn)
- ③ 글로벌 네트워크 구축 (Xây dựng mạng lưới quan hệ với người nước ngoài)
- ④ 한국에서의 장기 정착 (Định cư lâu dài tại Hàn Quốc)
- ⑤ 기타 (Khác): _____

4. 한국에서 취업 후 생활에 가장 긍정적인 영향을 미친 요인은 무엇입니까?
(Yếu tố nào có ảnh hưởng tích cực nhất đến cuộc sống của bạn sau khi làm việc tại Hàn Quốc?)

- ① 직업 안정성 (Sự ổn định công việc)
- ② 경제적 안정성 (Sự ổn định về tài chính)
- ③ 한국의 생활 편의성 (Sự thuận tiện trong cuộc sống tại Hàn Quốc)
- ④ 문화적 경험 (Trải nghiệm văn hóa)
- ⑤ 경력 개발 기회 (Cơ hội phát triển sự nghiệp)
- ⑥ 기타 (Khác): _____

5. 베트남으로 귀국하지 않고 한국에 머물기를 결정한 이유는 무엇입니까?
(Vi sao bạn quyết định ở lại Hàn Quốc mà không về Việt Nam?)

- ① 한국에서의 더 나은 경력 개발 기회 (Cơ hội phát triển sự nghiệp tốt hơn tại Hàn Quốc)
- ② 한국에서의 더 높은 연봉 받기 (Mức lương ở Hàn Quốc nhận được cao hơn)
- ③ 개인적인 생활 만족도 (Sự hài lòng trong cuộc sống cá nhân)
- ④ 베트남에서의 취업 기회 부족 (Thiếu cơ hội việc làm tại Việt Nam)
- ⑤ 가족 또는 기타 개인적 이유 (Gia đình hoặc lý do cá nhân khác)
- ⑥ 기타 (Khác): _____

[IV. 취업 시 어려움 - Khó khăn khi tìm việc]

1. 귀하가 취업 준비를 하면서 언어와 관련되어 가장 큰 어려움은 무엇이었습

니까? (Khi tìm việc, vấn đề lớn nhất liên quan đến ngôn ngữ mà bạn gặp phải là gì?)

- ① 한국어 능력 부족 (Thiếu kỹ năng tiếng Hàn)
- ② 영어 또는 다른 외국어 능력 부족 (Thiếu kỹ năng tiếng Anh hoặc ngoại ngữ khác)
- ③ 업무에 필요한 전문 용어 이해 부족 (Khó khăn trong việc hiểu thuật ngữ chuyên ngành cần cho công việc)
- ④ 어려움 없음 (Không có khó khăn gì)
- ⑤ 기타 (Khác): _____

2. 귀하가 취업 준비를 하면서 비자와 관련되어 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까? (Khi tìm việc, vấn đề lớn nhất liên quan đến Visa mà bạn gặp phải là gì?)

- ① 취업한 회사가 외국인 고용 조건은 맞추지 못 해서 비자 연장/변경이 어려움 (Khó khăn trong việc gia hạn hoặc thay đổi visa do công ty tìm được không đủ điều kiện)
- ② 본인이 비자 변경/연장 조건을 맞추지 못 해서 비자 연장/변경이 어려움 (Khó khăn trong việc gia hạn hoặc thay đổi visa vì bản thân không đủ điều kiện)
- ③ 특정 직종에만 취업 가능 (Chỉ có thể làm việc ở một số ngành nghề nhất định theo quy định của visa)
- ④ 회사 요구 사항이 너무 까다로워서 비자를 바꿀만한 자격을 갖춘 회사를 찾기가 어려움 (Các yêu cầu về công ty quá rắc rối nên khó để tìm được công ty đủ điều kiện để đổi visa)
- ⑤ 어려움 없음 (Không có khó khăn gì)
- ⑥ 기타 (Khác): _____

3. 귀하가 취업 준비를 하면서 경력과 관련되어 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까? (Khi tìm việc, vấn đề lớn nhất liên quan đến kinh nghiệm mà bạn gặp phải là gì?)

- ① 한국에서의 경력 부족 (Thiếu kinh nghiệm làm việc tại Hàn

Quốc)

- ② 전공 또는 관련 분야에서의 경력 부족 (Thiếu kinh nghiệm trong ngành hoặc lĩnh vực liên quan)
- ③ 직무 관련 실무 경험 부족 (Thiếu kinh nghiệm thực tế trong công việc)
- ④ 어려움 없음 (Không có khó khăn gì)
- ⑤ 기타 (Khác): _____

4. 귀하가 취업 준비를 하면서 정보와 관련되어 가장 큰 어려움은 무엇이었습니까? (Khi tìm việc, vấn đề lớn nhất liên quan đến việc tiếp cận thông tin mà bạn gặp phải là gì?)

- ① 한국 취업 정보 접근이 어려움 (Khó tiếp cận thông tin việc làm tại Hàn Quốc)
- ② 전문 직업에 대한 정보 부족 (Thiếu thông tin về các công việc chuyên môn)
- ③ 지원할 기업에 대한 정보 부족 (Thiếu thông tin về các công ty có thể nộp hồ sơ)
- ④ 어려움 없음 (Không có khó khăn gì)
- ⑤ 기타 (Khác): _____

5. 귀하가 취업 준비를 하면서 외국인이 한국에서 취업하는 데 가장 큰 어려움이 무엇이라고 생각하였습니까? (Khi tìm việc, vấn đề lớn nhất liên quan đến cơ hội việc làm mà bạn gặp phải là gì?)

- ① 외국인 채용을 선호하지 않음 (Doanh nghiệp không ưu tiên tuyển dụng người nước ngoài)
- ② 외국인 채용 법이 제한됨 (Bị hạn chế về những quy định tuyển dụng người nước ngoài)
- ③ 전공에 맞는 일자리 부족 (Thiếu công việc phù hợp với chuyên ngành)
- ④ 채용 절차의 어려움 (Khó khăn trong quá trình tuyển dụng, bao gồm phỏng vấn và các bước tuyển dụng)

⑤ 어려움 없음 (Không có khó khăn gì)

⑥ 기타 (Khác): _____

6. 귀하가 취업준비를 하면서 경험한 연봉 및 복지 관련 가장 큰 문제는 무엇이었습니까? (Khi tìm việc, vấn đề lớn nhất liên quan đến lương, thưởng và phúc lợi mà bạn gặp phải là gì?)

① 기대하는 연봉과 기업에서 제시하는 연봉의 차이 (Sự chênh lệch giữa mức lương mong đợi và mức lương công ty đưa ra)

② 복지 혜택 부족 (Thiếu các phúc lợi đi kèm như bảo hiểm, nghỉ phép)

③ 계약 조건의 불확실성 (Điều kiện hợp đồng không rõ ràng)

④ 어려움 없음 (Không có khó khăn gì)

⑤ 기타 (Khác): _____

7. 귀하가 취업준비를 하면서 경험한 인적 네트워크 관련 가장 큰 문제는 무엇이었습니까? (Khi tìm việc, vấn đề lớn nhất liên quan đến kết nối các mối quan hệ mà bạn gặp phải là gì?)

① 한국 내 인맥 부족 (Thiếu mối quan hệ trong xã hội Hàn Quốc)

② 관련 업계에서의 네트워크 부족 (Thiếu mạng lưới trong ngành nghề liên quan)

③ 소개 및 추천 기회 부족 (Thiếu cơ hội giới thiệu hoặc tiến cử)

④ 어려움 없음 (Không có khó khăn gì)

⑤ 기타 (Khác): _____

8. 귀하가 취업준비를 하면서 경험한 문화차이의 가장 큰 문제는 무엇이었습니까? (Khi tìm việc, vấn đề lớn nhất liên quan đến khác biệt văn hóa mà bạn gặp phải là gì?)

① 한국의 직장 문화에 적응 어려움 (Khó thích nghi với văn hóa làm việc của Hàn Quốc)

② 한국과 베트남 간의 문화적 차이로 인한 의사소통 문제 (Khó khăn trong giao tiếp do sự khác biệt văn hóa giữa Hàn Quốc và Việt Nam)

③ 어려움 없음 (Không có khó khăn gì)

9. 귀하는 취업준비를 하면서 개인적으로 가장 힘든 점이 무엇이었습니까?

(Khi tìm việc, vấn đề lớn nhất liên quan đến vấn đề cá nhân mà bạn gặp phải là gì?)

① 건강 문제 (Vấn đề sức khỏe)

② 가족 또는 생활 문제 (Vấn đề gia đình hoặc cuộc sống)

③ 심리적 스트레스 (Căng thẳng tâm lý)

④ 어려움 없음 (Không có khó khăn gì)

⑤ 기타 (Khác): _____

[V. 앞으로의 계획 - Kế hoạch tương lai]

1. 향후 5년 내 목표는 무엇입니까? (Mục tiêu trong 5 năm tới của bạn là gì?)

① 현재 직장에서의 승진 (Thăng tiến trong công việc hiện tại)

② 새로운 직장으로의 이직 (Chuyển sang công việc mới) à 1.1번 질문으로 넘어갑니다 (chuyển sang câu 1.1)

③ 창업 (Khởi nghiệp) à 1.2 번 질문으로 넘어갑니다 (chuyển sang câu 1.2)

④ 베트남으로 귀국 후 취업 (Về Việt Nam làm việc)

⑤ 한국에서 장기적으로 정착 (Định cư lâu dài tại Hàn Quốc)

⑥ 기타 (Khác): _____

1.1. 향후 5년 내 직무 전환을 고려하고 있다면, 그 이유는 무엇입니까?

(Nếu bạn đang xem xét thay đổi công việc trong 5 năm tới, lý do là gì?)

경력 발전을 위해 (Để phát triển sự nghiệp)

① 현재 직무에 대한 만족도 부족 (Không hài lòng với công việc hiện tại)

② 새로운 도전을 원함 (Muốn thử những điều mới)

③ 기타 (Khác): _____

1.2. 향후 창업을 고려하고 있다면, 어느 분야에서 창업하고 싶습니까?

(Nếu bạn đang xem xét khởi nghiệp, bạn muốn khởi nghiệp trong lĩnh vực nào?)

- ① 교육 (Giáo dục)
- ② IT/기술 (Công nghệ thông tin)
- ③ 서비스업 (Ngành dịch vụ)
- ④ 제조업 (Sản xuất)
- ⑤ 기타 (Khác): _____

2. 장기적으로 어느 나라에서 경력을 쌓고 싶습니까? (Về lâu dài, bạn muốn xây dựng sự nghiệp tại quốc gia nào?)

- ① 한국 (Hàn Quốc)
- ② 베트남 (Việt Nam) à 2.1번 질문으로 넘어갑니다 (chuyển sang câu 2.1)
- ③ 제3국 (Nước thứ ba): _____
- ④ 그 이유는 무엇입니까? (Lý do là gì?): _____

2.1. 향후 베트남에서 경력을 쌓고자 한다면, 그 이유는 무엇입니까?

(Nếu bạn muốn xây dựng sự nghiệp tại Việt Nam trong tương lai, lý do là gì?)

- ① 가족과 가까이 있기 위해 (Để gần gũi với gia đình)
- ② 베트남의 경제적 기회 (Cơ hội kiếm tiền tại Việt Nam tốt hơn)
- ③ 한국보다 편안한 생활 환경 (Môi trường sống thoải mái hơn so với Hàn Quốc)
- ④ 기타 (Khác): _____

3. 향후 한국에서의 경력 개발을 위해 어떤 계획을 세우고 있습니까? (Bạn có kế hoạch gì để phát triển sự nghiệp tại Hàn Quốc trong tương lai?)

- ① 추가 학위 취득 (Học thêm bằng cấp)
- ② 전문 자격증 취득 (Đạt được các chứng chỉ chuyên môn)
- ③ 경력 전환 (Thay đổi hướng đi khác trong sự nghiệp)
- ④ 네트워크 확장 (Mở rộng mạng lưới quan hệ)

⑤ 기타 (Khác): _____

4. 귀하는 한국에서 영주하거나 국적을 취득 계획이 있습니까? (Bạn có ý định cư trú lâu dài hoặc nhập quốc tịch Hàn Quốc không?)

① 예 (Có)

② 아니요 (Không)

③ 만약 예라면, 그 이유는 무엇입니까? (Nếu có, lý do là gì?):

5. 향후 계획을 실현하기 위한 주요 전략은 무엇입니까? (Chiến lược chính để thực hiện kế hoạch tương lai của bạn là gì?)

① 전문 기술 향상 (Nâng cao kỹ năng chuyên môn)

② 네트워크 강화 (Tăng cường mạng lưới quan hệ)

③ 자본 축적 (Tích lũy vốn)

④ 학습 및 자기 개발 (Học tập và phát triển bản thân)

⑤ 기타 (Khác): _____

6. 향후 귀국을 고려하고 있다면, 언제쯤 귀국할 계획입니까? (Nếu bạn có kế hoạch trở về nước, bạn dự định trở về khi nào?)

① 1년 이내 (Trong vòng 1 năm)

② 1-3년 후 (Sau 1-3 năm)

③ 3-5년 후 (Sau 3-5 năm)

④ 아직 계획이 없음 (Chưa có kế hoạch)

⑤ 기타 (Khác): _____

[VI. 의견 및 제안 - Ý kiến và đề xuất]

1. 한국의 근무 조건 및 비자 전환 제도에 대해 어떻게 생각하십니까? (Bạn nghĩ gì về chế độ làm việc và quy định chuyển đổi visa lao động tại Hàn Quốc?)

① 더 많은 유연성이 필요하다 (Cần có thêm sự linh hoạt)

② 비자 전환 과정이 더 간단해야 한다 (Quá trình chuyển đổi visa nên đơn giản hơn)

- ③ 외국인을 위한 법적 보호가 강화되어야 한다 (Cần tăng cường bảo vệ pháp lý cho người nước ngoài)
- ④ 개선이 필요 없다고 생각한다 (Không cần cải thiện gì thêm)
- ⑤ 기타 (Khác): _____

2. 한국에 외국인 유학생의 취업을 지원하는 프로그램이 충분하다고 생각하십니까? (Bạn có nghĩ rằng các chương trình hỗ trợ tìm việc cho du học sinh nước ngoài ở Hàn Quốc hiện nay là đủ không?)

- ① 예, 충분하다고 생각한다 (Có, tôi nghĩ là đủ)
- ② 아니요, 더 많은 지원이 필요하다 (Không, cần nhiều sự hỗ trợ hơn)
- ③ 기타 (Khác): _____

3. 한국에서의 취업 지원에 가장 도움이 될 수 있는 프로그램은 무엇이라고 생각하십니까? (Theo bạn, chương trình nào sẽ hữu ích nhất trong việc hỗ trợ tìm việc làm tại Hàn Quốc?)

- ① 한국어 능력 향상 프로그램 (Chương trình nâng cao năng lực tiếng Hàn)
- ② 외국인을 위한 취업 지원 센터 (Trung tâm hỗ trợ tìm việc cho người nước ngoài)
- ③ 직업 상담 및 멘토링 프로그램 (Chương trình tư vấn nghề nghiệp và mentoring)
- ④ 회사와 외국인 간의 네트워킹 프로그램 (Chương trình kết nối giữa công ty và người nước ngoài)
- ⑤ 기타 (Khác): _____

4. 무료 취업 지원 프로그램이 아닌, 유료로 제공되는 고품질 프로그램에 참여할 의향이 있습니까? (Bạn có sẵn sàng tham gia các chương trình hỗ trợ tìm việc chất lượng cao có trả phí thay vì miễn phí không?)

- ① 예, 고품질이라면 지불할 의향이 있다 (Có, nếu chương trình chất lượng cao thì tôi sẵn sàng trả phí)
- ② 아니요, 무료 프로그램을 선호한다 (Không, tôi thích các chương

trình miễn phí hơn)

③ 기타 (Khác): _____

5. 유료 프로그램의 경우, 적당한 비용은 어느 정도라고 생각하십니까? (Nếu là chương trình trả phí, bạn nghĩ chi phí hợp lý là bao nhiêu?)

① 10만 원 이하 (Dưới 100.000 KRW)

② 10만 원 ~ 20만 원 (100.000 KRW - 200.000 KRW)

③ 20만 원 이상 (Trên 200.000 KRW)

④ 기타 (Khác): _____

6. 현재 한국에서의 근로 환경에 대해 개선해야 할 부분이 있다고 생각하십니까? (Bạn có nghĩ rằng cần cải thiện điều gì về môi trường làm việc hiện tại tại Hàn Quốc không?)

① 예, 개선이 필요하다고 생각한다 (Có, cần cải thiện)

② 아니요, 지금 상태로 만족한다 (Không, tôi hài lòng với tình trạng hiện tại)

③ 기타 (Khác): _____

7. 외국인 유학생으로서 한국 생활 중 겪은 어려움이 무엇이었습니까? (Là du học sinh nước ngoài, bạn đã gặp phải khó khăn gì khi sống tại Hàn Quốc?)

① 언어장벽 (Rào cản ngôn ngữ)

② 문화 차이 (Sự khác biệt văn hóa)

③ 법적 절차의 복잡함 (Sự phức tạp của thủ tục pháp lý)

④ 경제적 문제 (Vấn đề tài chính)

⑤ 기타 (Khác): _____

8. 현재 한국에서 제공되는 외국인 유학생 취업 지원 프로그램과 관련하여, 개선되기를 희망하는 내용이 있다면 자유롭게, 자세하게 적어주세요.

본 설문조사에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다. 귀하의 응답은 국내 대학(원) 베트남 유학생의 졸업 후 진로 연구에 중요한 자료로 활용될 것입니다. 소중한 시간을 내어 성실하게 응답해 주신 점 다시 한 번 감사드리며, 이번 연구가 귀하의 경험을 반영하여 더 나은 방향으로 나아갈 수 있도록 큰 도움이 될 것입니다.

귀하의 진로와 앞으로의 성공을 기원합니다. 감사합니다.

ABSTRACT

Study on the Career Choices of Vietnamese Students in Korea Universities and Graduate Schools after Graduation – Focusing on Residents in Korea–

Han, Thi-Le-Thu

Major in international Migration and
Cooperation

Dept. of international Migration and
Cooperation

The Graduate School

Hansung University

This study focuses on analyzing the career paths of Vietnamese international students residing in South Korea after graduation. Specifically, it examines key variables such as language proficiency, social networks, marital status, field of study, education level, academic degree, and the level of interaction with local residents. The aim is to understand the challenges faced by Vietnamese students in South Korea's labor market and explore ways to help them actively contribute as a bridge between Korea and Vietnam through employment after graduation.

The primary research method is a survey conducted with Vietnamese individuals who have graduated from South Korean universities (postgraduate or graduate) and are currently residing in the country, with a total of 296 responses analyzed. The results indicate that the students'

field of study, Korean language proficiency, and marital status significantly affect their chances of securing employment after graduation.

The study concludes that, for Vietnamese international students to enter and integrate effectively into the South Korean labor market after graduation, both their own efforts and support from the Korean and Vietnamese governments are essential. Specifically, there is a need for advanced language education, personalized employment counseling, and support for building social networks. Additionally, it is crucial to focus on increasing awareness of cultural differences and the specific requirements of the Korean labor market so that international students can better prepare for career development after completing their studies.

【Key words】 Vietnamese international students, Employment of international students, Major and employment, Marriage and employment, Career paths of international students