휴먼웨어연구 제9권 제2호
Journal of Humanware
2026. 8. Vol.9. No.2. pp.183~216

외국인 유학생 고용가능성 측정도구 개발을 위한 개념 및 구성요소 탐색

성세실리아[*](고려대학교) • **이지영**[**](대신대학교) • **정홍인**[***](대구대학교)

▣ **요약** ▣

본 연구는 외국인 유학생의 고용가능성 측정도구 개발을 위한 개념을 정립하고, 구성요소와 예비 문항을 도출한 후 내용타당도를 검증하는 데 목적이 있다. 이를 위해 통합적 문헌고찰을 실시하여 외국인 유학생의 고용가능성을 외국인 유학생이 한국에서의 유학 경험을 통해 축적한 역량을 바탕으로 한국의 노동시장에서 고용되고 직무를 수행할 수 있는 종합적인 능력과 자기인식의 총체로 정의하였다. 분석 결과, 전공역량, 취업준비역량, 고용환경 이해, 고용자신감, 사회적 자본, 언어 및 문화 역량의 6개 하위요인을 도출하였다. 이를 토대로 30개의 예비문항을 개발하였으며, 학계 및 현장 전문가 10명을 대상으로 내용타당도 비율(CVR)을 검증한 결과 6개 하위요인, 26개 문항이 도출되었다. 26개 문항은 전공역량 4문항, 취업준비역량 6문항, 고용환경 이해 5문항, 고용자신감 3문항, 사회적 자본 3문항, 언어 및 문화 역량 5문항으로 구성되었다. 본 연구는 외국인 유학생 고용가능성 측정도구의 후속 개발 및 타당화를 위한 개념적 기반을 제공하고, 외국인 유학생의 취업지원 프로그램 및 관련 정책 개발에 실질적인 시사점을 제공하였다는 점에서 의의가 있다.

[주제어] 외국인 유학생, 고용가능성, 측정도구 개발, 내용타당도

* 제1저자, 고려대학교 교육대학원 겸임교수, photowriting@naver.com
** 공동저자, 대신대학교 사회복지학과 특임교수·앵커사업단 전문연구원, ezo0703@naver.com
*** 교신저자, 대구대학교 평생교육실버복지학과 부교수, hihrd@daegu.ac.kr

I. 서론

우리나라는 2025년 초고령사회에 진입하였고, 합계출산율이 0.80명 수준까지 하락하면서 노동력의 고령화와 학령인구 감소가 매우 심화되고 있는 추세이다(통계청, 2025, 2026). 이러한 인구 구조의 변화는 국가 차원의 인적자원 공백과 더불어 대학의 신입생 모집과 운영에도 상당한 영향을 미친다. 이에 따라 외국인 유학생은 미래 노동력 확보와 대학의 지속가능성 측면에서 핵심적인 대안으로 주목받고 있다. 특히 외국인 유학생의 유학, 취업, 지역 정주로 이어지는 선순환의 출발점인 국내 취업은 대학 차원의 성과를 넘어 국가 및 지역사회의 인적자원 활용 측면에서도 큰 의미를 지닌다. 이러한 맥락에서 외국인 유학생의 성공적인 노동시장 이행을 설명하는 핵심개념으로 고용가능성(employability)에 주목할 필요가 있다(Tight, 2023; Eimer & Bohndick, 2023).

고용가능성이란 고용될 가능성이 있는 사람과 그렇지 못한 사람을 구분하는 개인의 능력으로(권정언, 2023), 개인의 고용을 가능하게 하는 특성이나 자질로 간단히 정의되지만, 실제로는 적용되는 관점과 맥락에 따라 다양한 개념적 정의들이 사용된다(McQuaid & Lindsay, 2005). 왜냐하면, 고용이라는 개념 자체는 조직의 구성원이 된다는 점에서 구체적이지만, 고용될 수 있는 잠재력을 의미하는 고용가능성 개념은 정확히 정의하기 어렵고 여전히 많은 논쟁의 대상이 되기 때문이다(Knight & Yorke, 2002). 이러한 측면에서, 고용가능성은 경영전략, 인적자원개발, 심리학, 교육학 등 다양한 범위와 개인, 조직, 산업 측면에서 다루어지고 있다(Thijssen et al., 2008).

한편, 대학생의 고용가능성은 단순한 취업 결과가 아니라 자신의 역량에 적합한 고용을 지속적으로 달성하는 능력으로(Rothwell et al., 2008), 대학 재학 중 지식을 습득하고 자질을 개발함으로써 얻는 종합적인 직업능력으로 이해된다(Li, Pu, & Liao, 2022). 그러나 외국인 유학생은 일반 대학생과 달리 전공 역량의 습득과 더불어 한국어 능력 개발, 문화 적응, 사회적 관계망 형성 등 복합적인 과업을 수행해야 하므로, 기존의 일반 대학생 중심 고용가능성 개념이나 측정도구만으로는 충분히 설명하기 어렵다. 따라서 외국인 유학생의 고용가능성을 국내 대학생의 고용가능성과 구분하여 탐색할 필요가 있다. 특히, 우리나라에서 외국인 유학생의 취업은 개인의 역량뿐 아니라 체류제도를 동시에 고려해야 한다. 외국인 유학생이 졸업 후 국내에서 취업하기 위해서는 현행 체류자격 및 취업 요건에 따라 취업이 가능한 체류자격으로 변경해

야 한다(법무부, 2024). 기업 역시 외국인 채용 경험 부족, 비자 절차에 대한 이해 부족, 의사소통 문제 등을 이유로 외국인 유학생 채용에 어려움을 경험하는 것으로 보고되고 있다(중소기업중앙회, 2025).

이러한 제도적인 제약에도 불구하고, 국내 외국인 유학생의 86.5%는 졸업 후 한국에 취업을 희망하는 것으로 나타났으나(중소기업중앙회, 2025), 실제 취업률은 33.4%에 불과하다(교육부, 2025). 이는 국내에서 성공적으로 학위를 취득한 외국인 유학생 중 다수가 진로 정보 부족, 한국어 능력의 한계 등으로 구직과정에서 많은 어려움을 겪고 있음을 의미한다(민숙원, 심은비, 2021). 그럼에도 기존 고용가능성 연구는 주로 실업자(정선정, 2014), 중장년(서현주, 김봉환, 2024), 또는 대학생(김성남, 정철영, 2010), 고등학생(박자경, 최수정, 2023)을 대상으로 이루어졌으며, 외국인 유학생의 특수한 맥락을 반영한 연구는 매우 제한적이다. 민숙원, 심은비(2021)는 석사 학위 이상의 고학력 외국인 유학생의 채용 경험이 있는 인사담당자를 대상으로 고용가능성의 외부적 요인, 개인적 요인, 상황적 요인의 모형을 제시하였으나, 이는 고용주의 관점에 기반한 것으로 유학생 당사자가 인식하는 고용가능성을 설명하는 데는 한계가 있다.
이에 본 연구는 외국인 유학생의 고용가능성 측정도구 개발을 위한 기초연구로서 국내외 선행문헌 고찰을 통해 외국인 유학생의 고용가능성 개념을 정립하고, 이를 구성하는 핵심 요소를 도출하여 측정도구의 초기문항을 개발하는 데 목적이 있다. 이를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 첫째, 외국인 유학생 고용가능성의 개념, 구성요소, 예비문항은 어떠한가? 둘째, 외국인 유학생 고용가능성 개념, 구성요소, 예비문항의 내용타당도는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 외국인 유학생

가. 외국인 유학생의 개념과 특성

외국인 유학생의 개념은 법적·정책적·학문적 맥락에 따라 다양하게 정의된다. OECD(2024a)는 유학생을 외국인 학생(foreign student)과 국제학생(international student)으로 구분하고 있다. 외국인 학생은 고등교육기관에 등록한 국가의 시민권을 보유하지 않은 학생

을 의미하는 국적 중심의 개념인 반면, 국제학생은 학업을 목적으로 사전 교육을 이수한 국가나 거주지를 떠나 타국으로 이동한 학생으로서 교육 이동성(educational mobility)에 초점을 두는 개념이다. 학문적 관점에서 국제학생은 학업을 목적으로 자신의 국가 또는 주된 거주지를 떠나 다른 국가로 이동한 학생을 의미하며, 교육 이동성(educational mobility)의 관점에서 이해할 수 있다(OECD, 2024a). 이들을 국제 교육 이주의 핵심 주체로 여겨진다(김민정 외, 2025). 국내 법령상으로는 출입국관리법 제19조의4에 따라 유학(D-2) 또는 일반연수(D-4) 체류자격을 가지고 국내에서 유학 또는 연수활동을 수행하는 외국인을 의미하며, 교육부는 한국어 연수 또는 대학 정규과정 이수를 목적으로 국내에 입국하여 체류 중인 외국인을 외국인 유학생으로 규정하고 있다(김민주, 2023).

외국인 유학생은 고등교육기관에 재학하며 노동시장 진입을 준비한다는 점에서 일반 대학생과 공통점을 지니지만, 내국인 학생과 달리 학업, 생활, 문화적응, 진로설계, 체류자격 유지와 전환을 동시에 수행한다는 점에서 특수성을 갖는다. 이러한 특성은 크게 개인적 특성과 환경적 특성으로 구분하여 이해할 수 있다.

먼저 개인적 특성 측면에서 외국인 유학생은 모국과 유학 국가의 두 문화적 맥락을 동시에 경험하는 이중적 정체성을 지니며 문화적 이질성에 노출되어 있다. 이러한 문화적 이질성은 진로탐색과 취업준비 과정에서 심리적·사회적 스트레스를 유발할 수 있고(Berry, 1997; Wei, 2025), 내국인 학생에 비해 사회적 관계망과 비공식 정보 접근성이 제한될 수 있다. 개인적 특성 중 가장 중요한 요소는 언어 및 의사소통 능력이다. 현지어 구사 능력은 외국인 유학생의 학업 적응과 사회적 상호작용을 예측하는 주요 요인으로 보고되어 왔으며(Wilczewski & Alon, 2023), 국내에서 학위를 취득한 고학력 외국인 유학생의 경우에도 한국어 구사 능력이 학업 수행뿐 아니라 취업 준비 및 직장 내 적응 과정에서 중요한 장애 요인으로 작용하는 것으로 나타났다(민숙원, 심은비, 2021).

환경적 특성 측면에서 외국인 유학생은 내국인 학생에게 적용되지 않는 법적·제도적 조건과 체류국의 노동시장 환경의 영향을 받는다. 비자 체계, 체류자격, 취업허가, 졸업 후 취업비자 전환 요건은 학업경험, 진로선택, 노동시장 진입 가능성에 직접적인 영향을 미치며(Cai, 2013; Shen & Herr, 2004), 국가별 이민정책과 비자쿼터, 대학의 유학생 유치 및 재정정책 등은 체류와 졸업 후 진로 이행을 구조적으로 규정하는 요인으로 작용한다(Bound et al., 2020).

한편, 외국인 유학생은 취약성뿐 아니라 차별적 강점도 동시에 지닌다. 국제적 학업 경험, 다

문화적 시각, 이중 언어 능력, 글로벌 네트워크는 현지 학생과 구별되는 고유한 역량이 될 수 있으며(Deardorff, 2006; Hunter et al., 2006), Van Mol(2017)은 국제경험이 고용주에게 외국어능력, 상호문화역량, 의사결정능력 등의 신호로 인식될 수 있음을 제시하였다. 다만 국제경험 자체가 자동적으로 고용가능성을 보장하는 것은 아니며, 그것이 체류국 노동시장과 기업의 직무수요, 채용관행, 조직문화에 연결될 때 실질적 고용가능성으로 전환될 수 있다. 따라서 외국인 유학생을 대상으로 고용가능성을 논의하기 위해서는 일반 대학생의 고용가능성 관점을 넘어, 한국의 사회문화적·제도적·노동시장 맥락 속에서 이들의 역량과 인식이 어떻게 형성되는지를 함께 검토할 필요가 있다. 지금까지 논의된 외국인 유학생의 정의와 특성을 바탕으로 본 연구에서는 '외국 국적을 가진 자로서 학위 취득, 한국어 연수 또는 전문지식과 기술 습득을 목적으로 한국의 고등교육기관에 재학하거나 교육과정에 참여하고 있으며, 한국에서의 학업·생활·문화적응 경험을 바탕으로 향후 한국 노동시장 진입 가능성을 지닌 학습자'로 외국인 유학생을 정의하고자 한다.

나. 외국인 유학생의 취업현황과 과제

외국인 유학생의 한국 취업 의지는 비교적 높은 수준으로 나타난다. 중소기업중앙회(2025)의 국내 외국인 유학생 조사에 따르면, 전체 응답자 805명 중 86.5%가 졸업 후 한국에서 취업을 희망하는 것으로 나타났다. 한국무역협회(2024)의 실태조사에서도 응답자의 77.9%가 한국 기업에 취업할 의사가 있다고 응답하였다. 이는 외국인 유학생 상당수가 한국 유학을 단순한 학업 경험에 그치지 않고, 졸업 후 한국 노동시장으로 이행하기 위한 과정으로 인식함을 보여준다.

그러나 높은 취업 의지와 기업의 채용 수요에도 불구하고 실제 취업성과는 여전히 제한적이다. 2024년도 고등교육기관 졸업자 취업통계에 따르면 외국인 유학생 졸업자의 취업률은 33.4%로 전년 21.7%보다 상승하였으나, 전체 고등교육기관 졸업자 취업률 69.5%와는 여전히 큰 격차를 보였다. 또한 졸업자 중 국내 체류 종료자는 15,576명으로 42.9%에 달해, 유학 이후 한국 노동시장으로의 이행이 제한적으로 이루어지고 있음을 보여준다(교육부, 2025). OECD 한국경제보고서(2024b)는 외국인 유학생의 41%가 졸업 후 한국 체류를 희망했으나 전일제 고용으로 연결된 비율은 5.8% 미만에 그쳤다고 지적하였다. 이는 취업 의지와 실제 고용성과 사이의 구조적 괴리를 보여준다.

이러한 괴리는 외국인 유학생의 취업역량만이 아니라 국내 노동시장 진입 과정에서 요구되

는 복합적 조건과 관련된다. 첫째, 직무의사소통 측면에서 일상적 언어 능력을 갖추고 있더라도 채용서류 작성, 면접응답, 업무보고, 상사 및 동료와의 관계 형성 등 직무 장면에서 요구되는 의사소통에 어려움을 경험할 수 있다(Kapanen et al., 2016). 둘째, 국내 노동시장 및 채용절차에 대한 정보 부족이 주요 과제이다. 기업의 채용방식, 직무분류, 전공-직무 연결방식, 비공식적 채용정보 접근 경로를 충분히 알기 어려워 외국인 유학생에게 적합한 채용정보, 기업과의 접점, 현장실습 및 인턴십 기회가 제한될 경우 취업역량이 실제 취업성과로 이어지기 어렵다. 셋째, 비자와 체류제도는 외국인 유학생의 취업과정에서 중요한 구조적 요인으로 작용한다. 국내 선행연구에서는 외국인 유학생의 졸업 후 취업 및 정주 과정에서 구직비자(D-10) 연장, 전문인력 비자(E-7) 발급, 체류자격 전환, 취업비자와 거주비자의 연계 등을 제도적 장벽으로 지적하였다(김규찬 외, 2025; 손흥기, 2023; 이윤주, 김명광, 2023). 특히 학생비자(D-2)에서 취업비자(E-7)로의 전환은 법무부가 지정한 허용직종에 한정되며, 신청인의 학위·전공과 직무 간 연관성 심사, 소득요건, 사업장의 내국인 대비 외국인 고용비율 상한 등을 충족해야 하므로(법무부, 2025), 일반 대학생에게 적용되지 않는 노동시장 진입의 특수한 제약으로 작용한다(김규찬 외, 2025). 국제학생 대상 연구에서도 비자 문제는 일반 학생과 구별되는 특수한 구직과제로 제시되어 왔다(Lin & Flores, 2013; Sawhney, 2022). 넷째, 사회적 네트워크와 기업의 외국인 채용개방성도 중요하다. 외국인 유학생은 현지 인적 네트워크, 노동시장 정보, 현장실습 및 직무경험 기회에 접근하는 데 어려움을 경험할 수 있으며, 기업의 비자제도 이해 부족과 외국인 채용에 대한 소극성도 이들의 노동시장 진입을 제약하는 요인으로 작용한다(Jackson, 2017; Tran et al., 2020).

이상의 논의에 따라 외국인 유학생은 개인의 전공역량과 구직역량뿐 아니라 한국어 직무의사소통, 한국 노동시장 및 채용절차 이해, 비자 및 체류제도 이해, 현장경험, 사회적 네트워크 등의 측면에서 고용가능성 연구의 일반적인 대상이었던 실업자 및 구직자, 국내 대학생과는 구별되는 특성을 가진다고 할 수 있다.

2. 외국인 유학생 고용가능성

가. 고용가능성 개념의 발전과 주요 관점

고용가능성은 1950년대에 처음 등장하여 노동시장 정책과 실업예방의 관점에서 논의되기

시작하였으나, 이후 경영학, 심리학, 교육학, 진로개발, HRD 등 다양한 학문 분야에서 개인의 경력개발과 노동시장 이행을 설명하는 주요 개념으로 확장되어왔다. 사전적으로는 '개인의 고용을 가능하게 하는 특성(character) 또는 자질(quality)'로 간단하게 정의되기도 하지만, 단일한 정의로 합의되기보다는 학문 분야, 연구대상, 분석수준 등 적용되는 관점과 맥락에 따라 다양하게 정의되고 있다(McQuaid & Lindsay, 2005; Thijssen et al., 2008). 초기 고용가능성 논의는 실업 예방과 취약계층의 노동시장 진입을 지원하기 위한 사회정책적 개념으로 출발하였으나, 이후 조직이 구성원의 역량개발을 지원하고 내부·외부 노동시장 이동 가능성을 높이는 HRD·HRM 관점으로 확장되었다(Forrier & Sels, 2003; McQuaid & Lindsay, 2005; Rothwell & Arnold, 2007).

최근 고용가능성 연구와 측정도구 개발에서는 개인적 차원이 중심이 되고 있다. Hillage와 Pollard(1998)는 고용가능성을 최초 고용획득, 고용유지, 고용재획득의 과정으로, 노동시장 진입 이후 직무수행과 경력지속 가능성까지 포함하는 개념으로 설명하고 있다. 심리학적 관점의 고용가능성 연구는 개인이 보유한 역량, 변화에 적응하려는 성향, 자신의 고용가능성에 대한 주관적 인식에 주목해 왔다. 역량기반 고용가능성은 개인이 보유한 지식, 기술, 태도, 직무수행 능력으로 설명하고(Van der Heijde & Van der Heijden, 2006), 성향적 고용가능성은 변화하는 고용환경에 능동적으로 적응하려는 개인의 태도와 적응력을 강조한다(Fugate & Kinicki, 2008). 인식된 고용가능성은 개인이 자신이 고용될 수 있다고 지각하는 가능성에 초점을 둔다(Johnson, 2001; Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell et al., 2008; Vanhercke et al., 2014).

또한, 고용가능성을 개인이 고용을 획득할 수 있는 내적 역량으로 볼 것인지 개인의 능력과 성향, 노동시장의 상황과 지식 등을 종합적으로 포괄하여 볼 것인지에 따라 협의와 광의로 구분하기도 한다(박자경, 최수정, 2023; McQuaid & Lindsay, 2005). 최근에는 고용가능성을 입력과 산출 관점으로 구분하며(Philippaers et al., 2016), 고용가능성을 개인이 보유한 역량·기술·인적자본·사회적 자본 등 고용가능성을 높이는 투입 자원으로 이해하는 반면, 고용을 얻고 유지할 수 있다고 인식하는 결과적 가능성으로 본다(Vanhercke et al., 2014). 2000년대 이후에는 지속가능한 고용가능성(sustainable employability)에 대한 관심이 확대되면서, 전 생애에 걸친 경력유지, 직업전환, 건강, 웰빙, 동기와 태도까지 포괄하는 개념으로 확장되고 있다(강민지 외, 2022). 앞서 살펴본 고용가능성 개념에 대한 다양한 관점을 살펴보면, 고용가능성은 단일 능력이나 단순한 취업 가능성으로 환원될 수 없으며, 개인의 능력, 고용기회에 대한 인식,

노동시장과 제도적 조건에 대한 대응 가능성이 결합된 다차원적 개념이라 할 수 있다.

나. 외국인 유학생 고용가능성 개념

외국인 유학생은 일반 대학생과 마찬가지로 학교에서 노동시장으로의 이행을 준비하는 집단이지만, 내국인 학생과는 다른 조건 속에서 고용가능성을 형성한다. 따라서 통합적 문헌고찰을 통해 국내외 선행연구에서 제시된 고용가능성의 개념 정의를 종합하여 본 연구의 개념적 분석틀을 도출하고자 하였다.

선행연구에서 고용가능성의 개념 정의는 대체로 세 가지 의미 범주로 수렴된다. 첫째, 고용가능성은 고용을 획득·유지·전환하기 위해 개인이 보유해야 하는 지식, 기술, 태도, 직무역량, 구직기술과 관련된다(능력 차원). 둘째, 고용가능성은 개인이 자신의 고용 가능성, 직업적 가치, 노동시장 기회, 취업 성공 가능성을 어떻게 지각하는가와 관련된다(인식 차원). 셋째, 고용가능성은 개인의 능력과 인식이 노동시장, 조직, 교육기관, 제도, 사회적 관계망 등 맥락적 조건과의 관계 속에서 형성되고 실현된다는 점을 포함한다(맥락 차원). 〈표 1〉은 본 연구에서 검토한 주요 선행연구의 개념 정의를 능력·인식·맥락 차원에 따라 정리한 것이다.

〈표 1〉 고용가능성 개념 정의 구분

연구자	개념정의	능력	인식	맥락
Hillage & Pollard (1998)	최초의 고용획득, 고용유지, 조직 내 역할 수행, 필요시 새로운 고용획득을 통해 안정적이고 실현 가능한 일을 확보하는 개인의 능력	○		△
McQuaid & Lindsay (2005)	개인적 상황과 노동시장의 상호작용 속에서 개인이 의미 있는 고용을 성취할 수 있는 상대적 능력	○		○
Fugate et al. (2004)	근로자가 진로 관련 기회를 확인하고 실현할 수 있게 하는, 일과 관련된 적극적인 적응력	○	△	△
Van der Heijde & Van der Heijden (2006)	자신의 역량을 최대한으로 활용하여 지속적으로 일을 수행하고, 획득하거나 창출해내는 것	○	△	△
Rothwell & Arnold (2007)	현재의 직업을 유지하거나 원하는 직업을 얻을 수 있는 능력에 대한 자기인식	○	○	△
Rothwell et al. (2008)	자신의 자격 수준에 적합한 지속 가능한 고용을 달성할 수 있다고 인식하는 능력	○	○	○
Thijssen et al. (2008)	전 진로 단계에 걸쳐 변화하는 노동시장에 대처하기 위한 자격을 획득·유지·활용하려는 행동 경향	○		○

연구자	개념정의	능력	인식	맥락
Vanhercke et al. (2014)	고용을 얻고 유지할 수 있는 가능성에 대한 개인의 인식	△	○	△
김성남, 정철영 (2010)	노동시장 및 직업세계의 변화에 유연하게 대응하면서 고용을 획득하고, 지속적으로 유지하며, 이를 통해 자신의 직업적 성공이 가능할 수 있도록 개인에게 요구되는 역량	○	△	△
정선정 (2014)	고용 획득 및 직업적 성공을 위해 요구되는 다양한 능력과 자신감을 개발하고, 외부 노동시장의 상태를 인식하여, 이를 자신의 고용 상황에 맞추어 조정하는 등 고용과 관련된 종합적인 능력과 신념	○	○	○
박자경, 최수정 (2023)	자신의 능력과 학교 교육의 경험을 바탕으로 고용될 수 있다고 믿는 정도	○	○	

주 1. 김성남, 정철영(2010), 서현주, 김봉환(2024)이 정리한 표를 바탕으로 연구자가 수정 작성하였음
주 2. ○는 해당 차원이 개념 정의에 명시적으로 포함된 경우, △는 직접적으로 제시되지는 않았으나 관련 의미가 일부 포함된 경우를 의미함.

능력 차원은 Hillage와 Pollard(1998)의 정의가 대표적이며, Van der Heijde와 Van der Heijden(2006) 역시 자신의 역량을 최대한 활용하여 일을 수행하고 일을 획득하고 창출하는 능력으로 보았다. 인식 차원은 개인이 자신의 고용기회와 가능성을 어떻게 지각하는가의 문제로, Rothwell 외(2008)는 대학생의 고용가능성을 자신의 자격 수준에 적합한 지속 가능한 고용을 달성할 수 있다고 인식하는 능력으로 정의하며 자기신념, 전공 분야, 대학 특성, 외부 노동시장 인식을 포함하였다.

맥락 차원은 고용가능성이 개인 내부의 능력이나 자신감만으로 결정되지 않으며 노동시장과 제도, 사회적 관계망 등의 관계 속에서 형성된다는 점을 중요시한다. McQuaid와 Lindsay(2005)는 고용가능성을 개인적 요인, 개인적 상황, 외부적 요인의 상호작용 속에서 이해할 필요가 있다고 보았으며, 강인주(2020)는 고용가능성이 과거 특정 시점의 취업 능력에서 전 생애에 걸친 과정적 개념으로 변화하고 있음을 지적하였다. Pham(2021, 2024)은 국제졸업생의 고용가능성이 맥락적 구조, 주관성, 체류국 자원, 민족적 자본, 행위자적 성향과 행동이 상호의존적으로 작동하는 과정 속에서 형성된다고 보았다. 다만 노동시장 수요, 비자제도, 경기상황과 같은 외부 조건 자체를 개인의 고용가능성으로 간주하기보다는, 개인이 이러한 조건을 이해하고 자신의 역량과 기대수준을 조정하며 필요한 자원과 네트워크를 활용할 수 있는 정도가 고용가능성의 일부로 이해될 필요가 있다(Pham, 2021, 2014).

이상의 논의를 종합하면, 고용가능성은 개인이 보유한 객관적 능력만으로 설명되기 어렵고,

자신의 고용가능성에 대한 주관적 인식, 노동시장 및 제도적 조건에 대한 이해와 대응 가능성을 함께 포함하는 다차원적 구성개념이다. 이에 본 연구에서는 외국인 유학생의 고용가능성을 '외국인 유학생이 한국에서의 유학 경험으로 축적한 역량을 바탕으로, 한국의 노동시장에서 고용되고 직무를 수행할 수 있다는 종합적 능력 및 자기 인식의 총체'로 정의하고자 한다.

다. 외국인 유학생 고용가능성의 구성요소

고용가능성은 고용의 획득, 유지 및 전환에 필요한 역량과 인식, 환경적 조건이 상호작용하는 복합적 개념이다. 따라서 하나의 단일 차원으로 이해하기보다는 여러 하위 구성요소로 이루어진 다차원적 구성개념으로 접근하는 것이 일반적이다(Fugate et al., 2004; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). 이에 본 연구에서는 외국인 유학생 고용가능성 측정도구 개발을 위해 국내외 선행연구의 구성요소를 검토하여 반복적으로 제시된 구성요소를 반영하고, 능력·인식·맥락 차원으로 유목화하여 예비 구성요소를 도출하였다(〈표 2〉, 〈표 3〉).

한편, 외국인 유학생의 고용가능성은 일반 대학생이나 내국인 근로자를 대상으로 한 기존 고용가능성 구성요소만으로 충분히 설명되기 어렵다. 외국인 유학생은 한국 노동시장 진입 과정에서 전공·직무역량과 구직기술뿐 아니라, 한국어 의사소통, 한국 직장문화 이해, 문화 간 상호작용, 체류·취업제도 이해, 현지 사회적 관계망 형성과 같은 특수한 조건에 직면한다. Deardorff(2006)는 문화 간 역량을 국제화된 고등교육의 주요성과로 보고, 문화적으로 상이한 상황에서 효과적이고 적절하게 소통하고 행동할 수 있는 능력으로 설명하며, 이를 태도, 지식과 이해, 기술, 내적·외적 결과를 포함하는 다차원적 역량으로 보았다. Jackson(2016) 역시 국제교육과 해외학습 경험이 문화 간 역량, 자기성찰, 타문화 이해, 의사소통능력, 글로벌 맥락에서의 적응능력과 연결된다고 강조하고 있다. 이러한 논의는 외국인 유학생의 유학 경험이 단순히 전공지식이나 학위 취득에 한정되지 않고, 낯선 언어·문화·조직 환경에서 의미를 이해하고, 타인과 상호작용하며, 자신의 행동을 조정하는 역량 형성 과정임을 보여준다. 특히 한국 노동시장에 진입하려는 외국인 유학생은 직무수행에 필요한 전공·직무역량뿐 아니라 한국어로 업무를 이해하고 표현하는 능력, 한국 직장문화와 조직규범을 이해하는 능력, 다양한 문화적 배경을 가진 구성원과 협업하는 능력을 요구받는다. 민숙원, 심은비(2021)는 국내 맥락에서 외국인 유학생의 고용가능성에 영향을 미치는 개인적 요인으로 한국어 능력과 문화적응능력을 도출하였다.

〈표 2〉 고용가능성 구성요소 종합

연구자	대상	주요 구성요소	능력	인식	맥락
Hillage & Pollard(1998)	청소년, 성인	자산, 전개, 제시, 맥락	O	-	O
Harvey(2001)	대학생	개인적 고용가능성, 제도적 고용가능성	O	-	O
Fugate et al.(2004)	일반 성인	진로정체성, 개인적 적응력, 사회적인적자본	O	O	O
McQuaid & Lindsay(2005)	일반 성인	개인적요인, 개인적 상황, 외부적 요인	O	O	O
Van der Heijde & Van der Heijden(2006)	고용된 성인	직업적 전문성, 예측과 최적화, 개인적 유연성, 팀워크 능력, 균형	O	-	-
Yorke & Knight(2006)	고등교육이수자	이해력, 기술, 자기효능감, 상위인지력	O	O	-
Dacre Pool & Sewell(2007)	고등교육이수자	전공지식·이해·기술, 일반기술, 경력개발학습, 경험, 자기효능감, 자신감, 자아존중감, 성찰·평가	O	O	O
Johnson(2001)	퇴직예정자	직업전문성, 고용자신감,노동시장인식	O	O	O
Rothwell & Arnold(2007)	근로자	직업적속성, 개인적속성, 내부노동시장, 외부노동시장	O	O	O
Rothwell et al.(2008)	대학생	전공분야, 자기신념, 대학특성, 외부노동시장	O	O	O
Juhdi et al.(2010)	근로자	내부유연성, 외부이동성	O	O	-
정선정(2014)	실업자	직업 및 구직능력, 직업 및 구직자신감, 노동시장 수요인식, 취업 기대수준 조정	O	O	O
오성욱, 유지현(2008)	대학생, 구직자	직업의식, 직업탐색, 정신건강, 구직기술, 구직대응성	O	O	-
김성남, 정철영(2010)	대학생	구직준비도, 고용적합능력	O	-	-
박자경, 최수정(2023)	고등학생	고용능력, 고용자신감	O	O	-
Gunawan et al.(2019)	청년	지각된 미래의 네트워크, 예상되는 경험, 지각된 미래의 개인적 특성, 소속교육기관의 평판에 대한 기대, 지각된 미래의 노동시장 지식, 지각된 미래의 기술	O	O	O
서현주, 김봉환(2024)	중장년	직업능력, 변화적응성, 경력정체성, 경력관리, 구직기술, 네트워킹, 고용환경 모니터링	O	O	O

〈표 3〉 고용가능성 구성요소 유목화

차원	선행연구 구성요소	예비 구성요소 도출
능력	자산, 직업적 전문성, 이해력, 기술, 전공지식·이해·기술, 직업능력, 지각된 미래의 기술 등	전공역량
	고용적합능력, 직업탐색, 구직기술, 구직준비도 등	취업준비역량
인식	자아존중감, 고용자신감, 자기신념, 직업 및 구직자신감, 직업적 자기효능감 등	고용자신감
맥락	사회적 인적자본, 사회적 자본, 네트워킹, 지각된 미래의 네트워크, 교수·동료·선배 등 인적 네트워크 등	사회적 자본
	맥락, 외부적 요인, 노동시장인식, 노동시장 수요인식, 지각된 미래의 노동시장 지식, 고용환경 모니터링, 제도적 고용가능성 등	고용환경 이해

Pham(2021, 2024)의 연구도 국제 졸업생이 노동시장에 진입하는 과정에서 문화자본, 사회자본, 심리자본, 정체성자본, 행위자적 자본을 활용한다고 하며, 이는 외국인 유학생이 전공지식과 기술뿐 아니라 현지 노동시장과 직장문화 이해, 사회적 네트워크 형성, 자원 활용 능력을 통해 고용가능성을 형성한다는 점을 시사한다.

따라서 본 연구에서는 기존 고용가능성의 구성요소만으로는 외국인 유학생의 특수성을 충분히 포착하기 어렵다고 판단하고, 한국어 의사소통, 한국 직장문화 이해, 문화적응, 다문화 협업능력을 포괄하는 언어 및 문화 역량과 한국의 노동시장과 외국인으로서 취업하기 위해 필요한 법적·제도적 환경을 이해하는 고용환경 이해를 외국인 유학생 고용가능성의 추가적 구성요인으로 도출하였다.

또한, 본 연구의 취업준비역량은 외국인 유학생이 한국 내 채용과정에서 요구되는 조건과 절차를 이해하고 준비하는 능력으로, 개인이 진로 및 취업을 위해 실제로 수행하는 관찰 가능한 활동을 지칭하는 진로준비행동(career preparation behavior; 김봉환, 김계현, 1997)과 구별된다. 진로준비행동이 '행동(behavior)' 차원의 개념인 반면, 취업준비역량은 그러한 행동을 가능하게 하는 지식·기술·준비도로서의 '역량(competence)' 차원의 개념이다. 고용가능성 연구에서 역량은 구직·준비 행동의 선행요인이자 고용가능성을 구성하는 투입 자원으로 개념화된다(Fugate & Kinicki, 2008; Philippaers et al., 2016; Vanhercke et al., 2014).

이상의 논의를 통해 도출된 외국인 유학생 고용가능성의 예비 구성요소와 조작적 정의는 〈표 5〉와 같다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 외국인 유학생의 고용가능성을 측정하기 위한 개념, 구성요소 및 예비문항을 탐색하는 데 목적이 있다. 이를 위해 DeVellis와 Thorpe(2021)가 제시한 측정도구 개발 절차 중 초기 단계를 적용하였다. 구체적으로 개념 개발 및 구성요소 도출(1단계), 예비문항 개발(2단계)을 실시한 후, 전문가를 통한 내용타당도 검증(3단계)을 실시하였다. 이상의 과정을 통해 도

출된 결과는 향후 안면타당도 및 구성타당도 검증을 위한 이론적 기반으로 활용될 수 있다.

2. 도구개발

가. 개념 및 구성요소 개발

개념 및 구성요소 개발은 Whittemore와 Knafl(2005)의 통합적 문헌고찰(integrative literature review) 방법을 적용하여, 문헌 검토, 기존 척도 분석, 내용 유목화의 세 단계를 거쳐 진행하였다.

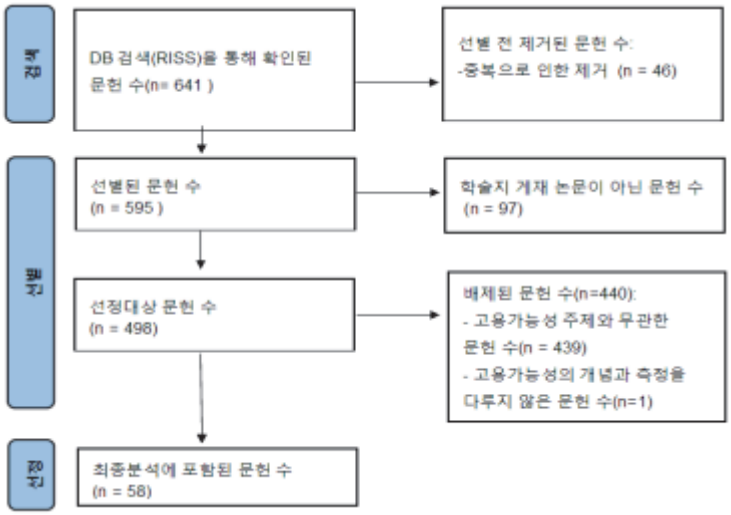
1) 선행연구 및 척도의 문헌 검토

외국인 유학생 고용가능성의 개념과 구성요인을 도출하기 위해 한국교육학술정보원(RISS)을 통해 '고용가능성'을 주제어로 2021년 1월부터 2026년 4월까지 발행된 학술지 논문을 검색하였으며 총 641편이 수집되었다. 문헌 검색 기간을 2021년 이후로 설정한 것은 첫째, 코로나19 이후 노동시장 변화와 외국인 유학생 취업 정책의 급격한 변화를 반영하고, 둘째, 외국인 유학생 고용가능성을 다룬 국내 연구가 2021년 이후 본격적으로 등장하였으므로 최신 연구 동향을 기반으로 외국인 유학생에 특화된 구성요인을 도출하기 위해서이다. 문헌 선정 기준은 고용가능성을 핵심 연구변인으로 다룬 연구, 고용가능성의 개념, 정의, 구성요소를 다룬 이론 연구, 고용가능성 측정 척도를 개발·타당화한 연구로 하였다. 제외 기준은 중복 문헌, 고용가능성 주제와 무관한 문헌, 학술대회 발표문, 연구보고서 등 학술지 논문이 아닌 문헌, 고용가능성의 개념과 측정을 직접 다루지 않은 문헌으로 설정하였다. 이러한 기준을 적용한 결과 [그림1]과 같이 총 58편을 최종 분석대상으로 선정하였다. 선정된 연구를 바탕으로 개념정의와 하위요인을 수집·분석하였다.

2) 기존 측정 척도 분석

수집된 58편의 문헌 중 실제 측정 문항을 포함하는 척도를 보유한 29편을 별도로 선정하였다. 선별 기준은 문항이 원문 또는 번안본으로 논문에 수록된 경우, 문항의 원출처가 명시되어 있는 경우로 하였다. 해당 29편의 연구에서 추출된 원문항은 총 379개이며, 논문번호, 요인명, 문항내용, 원출처를 기준으로 코딩하여 정리하였다. 또한 Johnson(2001), Rothwell & Arnold(2007), Vanhercke 외(2014), Gunawan 외(2019) 등의 국외 척도와 정선정(2014), 오성

욱, 유지현(2008), 이설희 외(2022) 등의 국내 척도를 포함하였다. 이 척도들은 국내 고용가능성 연구에서 많이 인용된 척도들이다. 발행 연도와 무관하게 학술적으로 검증된 핵심 척도는 기간 제한 없이 포함하였으며, 이는 척도 개발 연구의 일반적 관행에 따른 것이다(DeVellis & Thorpe, 2021). 이상의 문항 추출 및 유목화 작업은 연구자 2인이 1차 수행하고, 공동연구자 1인이 독립적으로 검토하여 불일치 항목에 대해 합의하는 방식으로 진행하였다.



[그림 1] 문헌 선정 절차

3) 내용 유목화 및 하위요인 도출

수집된 원문항은 측정하는 내용적 속성의 동질성을 기준으로 유목화 작업을 실시하였다. 각 문항을 독립적으로 검토하여 유사한 문항끼리 하나의 범주로 묶고, 범주 내용을 포괄하는 요인명을 부여하였다.

유목화 결과, 기존 척도에서 도출된 요인들을 전공역량, 취업준비역량, 직업적 자기효능감, 사회적 자본 등으로 잠정 분류하였다. 그러나 기존 척도들은 대부분 내국인 재직자 또는 일반 대학생을 대상으로 개발된 것으로, 외국인 유학생이 직면하는 고유한 취업 맥락을 충분히 반영하지 못하는 한계가 있었다. 이에 외국인 유학생의 취업 과정에서 차별적으로 요구되는 역량에 관한 선행연구(Cai, 2013; Deardorff, 2006; Jackson, 2016; Shen & Herr, 2004)를 추가 검토하

여, 기존 척도에 포함되지 않은 언어 및 문화 역량과 고용환경 이해를 신규 요인으로 도출하였다. 이 두 요인은 외국인 유학생의 취업 현실을 직접적으로 반영하는 구성개념으로, 언어 및 문화 역량은 Jackson(2016)과 Deardorff(2006)의 연구에서, 고용환경 이해는 Cai(2013)와 Shen & Herr(2004)의 연구에서 유학생 고용가능성의 핵심 요인으로 규명된 바 있다. 이와 같은 과정을 통해 최종적으로 전공역량, 취업준비역량, 고용환경 이해, 고용자신감, 사회적 자본, 언어 및 문화 역량의 6개 하위요인이 도출되었다.

나. 예비문항 개발

유목화를 통해 구성된 문항풀을 바탕으로 예비문항을 작성하였다. 기존 척도의 원문항 중 외국인 유학생의 맥락에 적합한 문항은 표현을 유지하거나 최소한으로 수정하였으며, 외국인 유학생의 특수한 취업 맥락이 반영되지 않은 문항은 유학 경험, 취업 국가, 현지 노동시장 등의 맥락을 추가하여 수정하였다. 신규 도출된 언어 및 문화 역량과 고용환경 이해 요인의 경우, 관련 선행연구(Cai, 2013; Deardorff, 2006; Jackson, 2016; Shen & Herr, 2004)를 참조하여 문항을 새롭게 작성하였다. 문항 작성 시에는 단일성, 명료성, 적합성의 세 기준을 준수하였다(DeVellis & Thorpe, 2021). 이 과정을 통해 6개 하위요인에 걸쳐 총 30개의 예비문항을 도출하였다.

문항 작성 시에는 DeVellis와 Thorpe(2021)가 제안한 척도 개발 원칙에 따라, 문항이 하나의 내용만을 측정하도록 하는 단일성, 문항의 표현이 명확하고 이해하기 쉬운 명료성, 측정 대상 집단인 외국인 유학생이 친숙하게 이해할 수 있는 적합성의 세 기준을 준수하였다. 이 과정을 통해 6개 하위요인에 걸쳐 요인당 3~7문항의 예비 문항으로 구성되었으며, 내용타당도 검증 이전의 예비문항은 총 30개였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 5점 Likert 척도로 응답하도록 구성하였다.

다. 내용타당도 검증

1) 전문가 패널 구성

내용타당도 검증은 해당 분야 전문가 패널을 대상으로 실시하였다(Linstone & Turoff, 1975). 전문가 패널 구성 시 Lawshe(1975)와 Lynn(1986)의 내용타당도 검증 지침에 따라 측정

구성개념(고용가능성)과 척도 개발 방법론에 대한 전문 지식을 패널 선정의 핵심 기준으로 설정하였다. 현장 전문가는 외국인 유학생 진로·취업 지원 분야의 실무 경험을 통해 한국어 능력, 비자 제도, 문화적응 등 외국인 유학생 고용가능성의 맥락 특수성을 직접 다루어 온 전문가로 선정함으로써, 측정 문항의 맥락적 적절성을 평가할 수 있는 현장 전문성을 확보하였다. 이상의 기준으로 선정된 전문가 패널은 총 10명으로, 현장 전문가 5명(전문가 A~E)과 학계 전문가 5명(전문가 F~J)으로 구성되었다.

현장 전문가는 평균 연령 46.8세로, 교육학(3인), HR·인력관리(1인), 평생교육·교육공학(1인)을 전공하였으며, 외국인 유학생 진로·취업 지원 및 인력개발 분야에서 평균 20.3년의 실무 경력을 보유하였다. 학력은 박사 학위 소지자 3인, 박사 수료자 2인이었다. 학계 전문가는 평균 연령 47.6세로, 교육학(3인), HRD·성인계속교육(1인), HRD(1인)를 전공한 교수 및 연구자로, 평균 19.5년의 연구 경력을 보유하였으며 전원 박사 학위를 소지하였다. 전문가 패널 전체의 평균 연령은 47.2세, 평균 경력은 19.9년이었으며, 구체적인 구성은 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 내용타당도 검증 전문가 패널 정보

No.	참여자	연령	성별	학력	경력	전공	직위
1	A	50	남	박사	24.2	교육학	본부장
2	B	49	남	박사수료	22.7	교육학	실장
3	C	43	여	박사수료	17.1	교육학	부장
4	D	49	남	석사	23.4	HR·인력관리	팀장
5	E	43	여	박사	14.0	평생교육·교육공학	본부장
6	F	57	여	박사	36.9	교육학	부교수
7	G	49	남	박사	12.0	HRD·성인계속교육	교수
8	H	43	여	박사	18.0	교육학	연구교수
9	I	43	여	박사	10.0	교육학	부교수
10	J	46	남	박사	20.5	HRD	부교수

2) 내용타당도 분석 방법

각 문항의 내용타당도는 Lawshe(1975)가 제안한 내용타당도 비율(Content Validity Ratio, CVR)을 산출하여 평가하였다. CVR은 전문가가 해당 문항이 '필수적(essential)'이라고 응답한 비율을 수치화한 지표로, 다음의 공식으로 산출된다.

$$CVR = (Ne - N/2) / (N/2)$$

(Ne: '필수적'이라고 응답한 전문가 수, N: 전체 전문가 수)

CVR은 −1에서 +1까지의 값을 가지며, 값이 클수록 해당 문항의 내용타당도가 높음을 의미한다. CVR의 최솟값 기준은 전문가 패널의 규모에 따라 달라진다. 본 연구의 전문가 패널은 10명으로 구성되었으므로, Lawshe(1975)의 기준에 따라 CVR ≥ .62를 문항 채택의 최솟값 기준으로 설정하였다.

3) 검증 결과 반영

CVR 기준에 미달하는 문항은 삭제 또는 인접 문항과 통합하였으며, 기준을 충족하더라도 전문가의 정성적 의견을 종합적으로 반영하여 문항 표현의 수정 여부를 최종 결정하였다. 개념정의와 구성요인 정의에 대해서도 동일한 절차를 적용하였으며, 전문가 의견을 반영하여 일부 표현을 수정하였다.

IV. 연구결과

1. 도구개발 결과

가. 외국인 유학생 고용가능성의 개념, 구성요소, 예비문항 도출

국내외 선행연구 58편과 고용가능성 관련 척도 29편에 대한 문헌고찰 및 내용 유목화를 통해 외국인 유학생 고용가능성의 개념과 구성요소를 도출하였다. 세부적으로 살펴보면, 외국인 고용가능성 개념은 선행연구에서 제시된 35개의 고용가능성 정의를 능력, 인식, 맥락을 축으로 유목화하였다. 분석 결과, 고용가능성은 단일 개념이 아니라 다차원적 개념임을 확인하였다. 이를 토대로 외국인 유학생의 고용가능성을 외국인 유학생이 한국에서의 유학 경험으로 축적한 역량을 바탕으로, 한국의 노동시장에서 고용되고 직무를 수행할 수 있다는 종합적 능력 및 자기인식의 총체로 정의하였다. 세부 분석과정 및 결과는 II. 이론적 배경의 나. 외국인 유학생 고용가능성 개념에 기술하였다. 구성요소는 선행연구에서 제시된 고용가능성의 구성요소를 대

상, 주요 구성요소, 능력, 인식, 맥락으로 분석하였고, 외국인 유학생의 고용가능성을 고려하여 최종 6개 하위요인이 도출되었다. 도출된 하위요인은 전공역량, 취업준비역량, 고용환경 이해, 고용자신감, 사회적 자본, 언어 및 문화 역량이다. 이상의 도출과정은 II. 이론적 배경의 다. 외국인 유학생 고용가능성의 구성요인에 기술하였다. 예비문항은 선행연구에서 활용된 379개 원문항을 구성요소를 축으로 내용적 동질성을 기준으로 유목화하였으며(가혜영, 2019; 강명숙, 2015; 오성욱, 유지현, 2008; 윤재연, 2022; 이설희 외, 2022; 이유우, 2020; 장은주, 2002; 장지헌, 2021; 정선정, 2014; 지혜순, 2023; 추진희, 2023; Cai, 2013; Deardorff, 2006; Gunawan et al., 2019; Harvey, 2003; Jackson, 2016; Johnson, 2001; Rothwell et al., 2008; Shen & Herr, 2004), 외국인 유학생 특화 신규 문항을 포함하여 6개 하위요인에 대한 30개 문항이 예비문항으로 도출되었다. 개발된 예비문항은 〈표 6〉에 제시하였다.

2. 도구검증 결과

가. 내용타당도 검증 결과

문헌고찰을 통해 도출한 외국인 유학생 고용가능성의 개념정의와 구성요인 6개(전공역량, 취업준비역량, 고용환경 이해, 고용자신감, 사회적 자본, 언어 및 문화 역량), 예비문항 30개에 대한 전문가 내용타당도(CVR) 검증을 실시하였으며 검증 결과는 〈표 5〉 및 〈표 6〉과 같다. 개념정의와 구성요인 6개 정의는 모두 CVR .62 이상으로 채택 기준을 충족하였으며, 전문가 의견을 반영하여 일부 표현을 수정하였다. 예비문항의 경우 채택 기준(CVR ≥ .62) 미달로 고용환경 이해 요인 1개(CVR= .60)와 사회적 자본 요인 1개(CVR= .60)를 삭제하였으며, CVR 기준은 충족하였으나 인접 문항과 내용이 중복되는 취업준비역량 요인 1개(CVR= 1.00)와 언어 및 문화 역량 요인 2개(CVR= .80, 1.00)를 통합•삭제하였다. 한편 전공역량 요인에서는 전문가 의견을 반영하여 실무 적용 경험 문항 1개(나는 한국에서 배운 전공 지식과 기술을 실제 업무 환경(인턴십, 현장실습 등)에 적용해 본 경험이 있다)를 신규 추가하였다. 이에 따라 최종 측정도구는 6개 하위요인, 총 26개 문항으로 도출되었다.

〈표 5〉 외국인 유학생 고용가능성 개념정의 및 구성요인 정의의 내용타당도 검증 결과

구분		정의	평균	표준편차	CV	CVR	결과
개념		외국인 유학생이 한국에서의 유학 경험으로 축적한 역량을 바탕으로, 한국의 노동시장에서 고용되고 직무를 수행할 수 있다는 종합적 능력 및 자기인식의 총체	6.40	0.52	0.08	1.00	유지
구성요인	전공역량	외국인 유학생이 유학 기간 동안 교육과정을 통해 직무에 필요한 지식, 기술, 태도를 습득하고 활용할 수 있는 능력	5.90	0.99	0.17	0.80	수정
	취업준비역량	외국인 유학생이 한국 내 채용과정에서 요구되는 조건과 절차를 이해하고 준비하는 능력	6.00	0.82	0.14	1.00	수정
	고용환경 이해	외국인 유학생이 한국의 노동환경과 외국인으로서 취업하는 데 관련된 법적/제도적 환경을 이해하고 대응하는 능력	6.40	0.70	0.11	1.00	수정
	고용자신감	외국인 유학생이 자신의 역량과 경험을 기반으로 한국의 노동시장에서 성공적으로 취업할 수 있다는 주관적 믿음	6.40	0.70	0.11	1.00	수정
	사회적 자본	외국인 유학생이 유학 기간 동안 형성한 인적 관계망을 취업에 활용할 수 있는 능력	6.10	0.88	0.14	1.00	수정
	언어 및 문화 역량	외국인 유학생이 업무 상황에서 한국어를 사용하여 효과적으로 소통하고, 문화적 다양성을 이해하며 적응하는 능력	6.40	0.84	0.13	1.00	수정

주. CVR(Content Validity Ratio) = (Ne－N/2)/(N/2), Ne=필수적이라고 응답한 전문가 수, N=전체 전문가 수(10인); 전문가10인 기준Lawshe(1975) 최소CVR = .62.

〈표 6〉 외국인 유학생 고용가능성 예비문항 내용타당도 검증 결과

구성요인	검증 전 (30문항)		검증 후 (26문항)	평균	표준편차	CV	CVR	결과
전공역량	1	나는 취업하고자 하는 기업에서 요구하는 전공 지식을 가지고 있다.	나는 한국에서 취업하고자 하는 조직에 필요한 전공지식을 가지고 있다.	6.70	0.48	0.07	1.00	수정
	2	나는 취업하고자 하는 기업에서 요구하는 전문 기술을 가지고 있다.	나는 한국에서 취업하고자 하는 조직에 필요한 전문기술을 가지고 있다.	6.20	1.23	0.20	0.80	수정
	3	나는 내 전공분야에서 요구되는 최신 정보를 지속적으로 학습하고 있다.	나는 내 전공분야에서 요구되는 최신 정보를 지속적으로 학습하려고 한다.	6.70	0.48	0.07	1.00	수정
	4	-	나는 한국에서 배운 전공 지식과 기술을 실제 업무 환경(인턴십, 현장실습 등)에 적용해 본 경험이 있다.	-	-	-	-	추가
취업준비 역량	1	나는 유학 경험을 통해 직업생활에 적합한 태도와 직업의식을 갖추게 되었다.	나는 한국의 조직에서 요구하는 태도와 직업의식을 가지고 있다.	6.10	1.29	0.21	0.80	수정
	2	나는 나의 적성과 강점을 바탕으로 취업목표를 설정할 수 있다.	나는 나의 적성과 강점을 바탕으로 한국에서의 취업목표를 설정할 수 있다.	6.30	0.95	0.15	0.80	유지
	3	나는이력서와 자기소개서 등을 한국어로 작성할 수 있다.	나는 한국의 채용과정에 필요한 이력서와 자기소개서 등을 한국어로 작성할 수 있다.	6.40	1.58	0.25	0.80	수정
	4	나는 한국어로 진행되는 면접에 대응할 수 있다.	나는 한국어로 진행되는 면접에 대응할 수 있다.	6.60	0.84	0.13	1.00	유지
	5	나는 면접에서 예상하지 못한 상황이 생겨도 침착하게 대처할 수 있다.	나는 면접에서 예상하지 못한 상황이 생겨도 침착하게 대처할 수 있다.	5.90	1.10	0.19	0.80	유지
	6	나는 한국의 취업포털을 활용하여 외국인을 채용하는 기업이나 직종에 대한 정보를 탐색할 수 있다.	나는 한국의 취업포털을 활용하여 외국인 채용정보를 검색할 수 있다.	6.70	0.48	0.07	1.00	수정
	7	나는 한국에서 취업하기 위해 지속적으로 필요한 활동(취업정보, 관련 지식 습득)을 하고 있다.	-	6.70	0.48	0.07	1.00	삭제 (통합)

구성요인	검증 전 (30문항)		검증 후 (26문항)	평균	표준편차	CV	CVR	결과
고용환경 이해	1	나는 한국에서 취업하고자 하는 분야의 노동시장을 이해하고 있다	나는 한국에서 취업하고자 하는 분야의 노동시장 특성을 이해하고 있다.	6.30	1.34	0.21	0.80	유지
	2	내가 가진 지식,기술,경험은 한국 기업 채용에서 수요가 있다.	-	5.50	1.35	0.25	0.60	삭제
	3	나는 내가 진입하고자 하는 분야의 직업 동향을 지속적으로 파악하고 있다.	나는 한국의 취업정보를 지속적으로 탐색하고 있다.	6.40	1.07	0.17	0.80	수정
	4	나는 한국기업의 근무환경, 임금 등을 이해하고 있다.	나는 한국의 일반적인 근무환경과 임금 수준을 이해하고 있다.	6.10	1.10	0.18	0.80	수정
	5	나는 한국에서 외국인으로서 취업할 수 있는 비자 종류와 요건을 이해하고 있다.	나는 한국에서 외국인으로서 취업할 수 있는 비자 종류와 요건을 이해하고 있다.	6.80	0.63	0.09	1.00	유지
	6	나의 출신 국가와 한국 간의 고용 환경 차이를 이해하고 있다.	나는 출신 국가와 한국 간의 고용 환경 차이를 이해하고 있다.	6.40	0.97	0.15	1.00	유지
고용 자신감	1	나는 한국 취업시장에서 요구되는 역량을 갖추고 있다고 믿는다.	나는 한국 취업시장에서 요구되는 역량을 갖추고 있다고 믿는다.	6.50	0.71	0.11	1.00	유지
	2	나는 현재 나의 실력으로 한국에서 원하는 조건의 일자리를 찾을 수 있다고 믿는다.	나는 한국에서 나의 능력을 바탕으로 원하는 일자리를 찾을 수 있다고 생각한다.	6.20	0.79	0.13	1.00	수정
	3	나는 한국 기업의 채용 과정(서류, 면접 등)을 통과할 수 있다고 생각한다.	나는 한국의 채용과정(서류, 면접 등)을 통과할 자신이 있다.	6.50	0.71	0.11	1.00	수정
사회적 자본	1	나는 취업에 도움이 될 인적 네트워크(교수, 동료, 선배 등)를 유학 기간 동안 형성하였다.	나는 취업에 도움이 될 인적 네트워크(교수, 동료, 선배, 커뮤니티 등)를 유학 기간 동안 형성하였다.	6.40	0.52	0.08	1.00	수정
	2	나는 취업 준비 과정에서 교수, 동료, 선배 등에게 필요한 조언을 구할 수 있다.	나는 취업 준비 과정에서 교수, 동료, 선배, 커뮤니티 등에게 필요한 조언을 구할 수 있다.	6.90	0.32	0.05	1.00	수정

구성요인	검증 전 (30문항)		검증 후 (26문항)	평균	표준편차	CV	CVR	결과
	3	나는 취업 관련 프로그램(취업 박람회, 학교 프로그램, 현장실습 등)에 참여하고 있다.	-	5.90	1.37	0.23	0.60	삭제
	4	나는 취업 준비과정에서 관련 정보를 필요한 친구들과 서로 공유한다.	나는 한국의 취업에 유용한 정보를 다른 사람들과 공유하고 활용한다.	5.80	1.23	0.21	0.80	수정
언어 및 문화 역량	1	나는 한국어로 업무 상황의 대화와 문서를 이해하고 표현할 수 있다.	-	6.50	0.97	0.15	0.80	삭제 (2와 유사)
	2	나는 직장 내 회의, 보고, 이메일 등 공식적인 의사소통을 한국어로 수행할 수 있다.	나는 직장 내 회의, 보고, 이메일 등 공식적인 의사소통을 한국어로 수행할 수 있다.	6.80	0.42	0.06	1.00	유지
	3	나는 한국어로 이루어지는 대화에서 상대방의 의도와 맥락을 파악할 수 있다.	-	6.70	0.48	0.07	1.00	삭제 (2와 유사)
	4	나는 한국의 직장 문화와 예절(예: 의사결정 방식, 위계 문화 등)을 이해하고 있다.	나는 한국의 직장 문화와 예절에 맞게 행동할 수 있다.	6.50	0.71	0.11	1.00	유지
	5	나는 문화적 배경이 다른 동료·상사와 소통하고 협업할 수 있다.	나는 문화적 배경이 다른 동료·상사와 소통하고 협업할 수 있다.	6.30	0.82	0.13	1.00	유지
	6	나는 문화의 다양성을 이해하고 차이를 수용한다.	나는 문화의 다양성을 이해하고 차이를 수용한다.	6.10	1.29	0.21	0.80	유지
	7	나는 언어·문화적 차이로 인한 오해가 생겼을 때 이를 효과적으로 해결할 수 있다.	나는 언어·문화적 차이로 인한 오해가 생겼을 때 이를 효과적으로 해결할 수 있다.	6.70	0.67	0.10	1.00	유지

나. 최종 문항 도출

내용타당도 검증 결과를 종합하면 전공역량은 3개 문항에서 1개 문항이 추가되어 최종 4개 문항으로, 취업준비역량은 7개 문항에서 1개 문항이 통합·삭제되어 6개 문항으로, 고용환경 이해는 6개 문항에서 1개 문항이 삭제되어 5개 문항으로 도출되었다. 고용자신감은 3개 문항이 모두 채택되었으며, 사회적 자본은 4개 문항에서 1개 문항이 삭제되어 3개 문항으로, 언어 및 문화 역량은 7개 문항에서 2개 문항이 통합·삭제되어 5개 문항으로 최종 도출되었다. 이로써 외국인 유학생 고용가능성 측정도구는 6개 하위요인, 총 26개 문항으로 구성된 문항으로 도출하였다. 이를 바탕으로 최종 구성된 외국인 유학생 고용가능성 측정도구는 다음 〈표 7〉과 같다.

〈표 7〉 외국인 유학생 고용가능성 최종 측정도구

하위요인	정의	문항
전공역량 (4문항)	외국인 유학생이 유학 기간 동안 교육과정을 통해 직무에 필요한 지식, 기술, 태도를 습득하고 활용할 수 있는 능력	·나는 한국에서 취업하고자 하는 조직에 필요한 전공지식을 가지고 있다. ·나는 한국에서 취업하고자 하는 조직에 필요한 전문기술을 가지고 있다. ·나는 내 전공분야에서 요구되는 최신 정보를 지속적으로 학습하려고 한다. ·나는 한국에서 배운 전공 지식과 기술을 실제 업무 환경(인턴십, 현장실습 등)에 적용해 본 경험이 있다.
취업준비역량 (6문항)	외국인 유학생이 한국 내 채용 과정에서 요구되는 조건과 절차를 이해하고 준비하는 능력	·나는 한국의 조직에서 요구하는 태도와 직업의식을 가지고 있다. ·나는 나의 적성과 강점을 바탕으로 한국에서의 취업목표를 설정할 수 있다. ·나는 한국의 채용과정에 필요한 이력서와 자기소개서 등을 한국어로 작성할 수 있다. ·나는 한국어로 진행되는 면접에 대응할 수 있다. ·나는 면접에서 예상하지 못한 상황이 생겨도 침착하게 대처할 수 있다. ·나는 한국의 취업포털을 활용하여 외국인 채용정보를 검색할 수 있다.

하위요인	정의	문항
고용환경 이해 (5문항)	외국인 유학생이 한국의 노동환경과 외국인으로서 취업하는 데 관련된 법적/제도적 환경을 이해하고 대응하는 능력	·나는 한국에서 취업하고자 하는 분야의 노동시장 특성을 이해하고 있다. ·나는 한국의 취업정보를 지속적으로 탐색하고 있다. ·나는 한국의 일반적인 근무환경과 임금 수준을 이해하고 있다. ·나는 한국에서 외국인으로서 취업할 수 있는 비자 종류와 요건을 이해하고 있다. ·나는 출신 국가와 한국 간의 고용 환경 차이를 이해하고 있다.
고용자신감 (3문항)	외국인 유학생이 자신의 역량과 경험을 기반으로 한국의 노동시장에서 성공적으로 취업할 수 있다는 주관적 믿음	·나는 한국 취업시장에서 요구되는 역량을 갖추고 있다고 믿는다. ·나는 한국에서 나의 능력을 바탕으로 원하는 일자리를 찾을 수 있다고 생각한다. ·나는 한국의 채용과정(서류, 면접 등)을 통과할 자신이 있다.
사회적 자본 (3문항)	외국인 유학생이 유학 기간 동안 형성한 인적 관계망을 취업에 활용할 수 있는 능력	·나는 취업에 도움이 될 인적 네트워크(교수, 동료, 선배, 커뮤니티 등)를 유학 기간 동안 형성하였다. ·나는 취업 준비 과정에서 교수, 동료, 선배, 커뮤니티 등에게 필요한 조언을 구할 수 있다. ·나는 한국의 취업에 유용한 정보를 다른 사람들과 공유하고 활용한다.
언어 및 문화 역량 (5문항)	외국인 유학생이 업무 상황에서 한국어를 사용하여 효과적으로 소통하고, 문화적 다양성을 이해하며 적응하는 능력	·나는 직장 내 회의, 보고, 이메일 등 공식적인 의사소통을 한국어로 수행할 수 있다. ·나는 한국의 직장 문화와 예절에 맞게 행동할 수 있다. ·나는 문화적 배경이 다른 동료·상사와 소통하고 협업할 수 있다. ·나는 문화의 다양성을 이해하고 차이를 수용한다. ·나는 언어·문화적 차이로 인한 오해가 생겼을 때 이를 효과적으로 해결할 수 있다.

총 26문항, 모든 문항은 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다)로 측정됨.

V. 결론

본 연구는 선행연구 고찰과 전문가를 통한 내용타당도 검증을 바탕으로 외국인 유학생의 고용가능성 개념을 정립하고, 이를 구성하는 하위요인 및 측정문항을 도출하였다. 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 외국인 유학생의 고용가능성을 한국에서의 유학 경험으로 축적한 역량을 바탕으로, 한국의 노동시장에서 고용되고 직무를 수행할 수 있다는 종합적 능력 및 자기인식의 총체로 개념화하였다. 이러한 정의는 고용가능성을 객관적 역량의 측면에서 이해하는 능력 중심 관점과 개인의 주관적 인식을 강조하는 지각 중심 관점을 통합한 것이다. 특히, 김성남, 정철영(2010)이 대학생의 고용가능성을 고용의 획득과 유지의 측면에서 이해한 것과 달리, 외국인 유학생의 경우 고용 획득 자체가 노동시장 진입의 핵심 장벽으로 작동한다는 점에 주목하였다.

또한 본 연구에서 도출된 6개 하위요인은 외국인 유학생의 고용가능성이 단일한 직무능력이나 취업기술만으로 설명될 수 없는 다차원적 개념임을 보여준다. 구체적으로 외국인 유학생의 고용가능성은 전공역량과 취업준비역량과 같은 개인의 실질적 역량뿐만 아니라, 언어 및 문화역량과 고용자신감과 같은 개인적·심리적 자원, 사회적 자본과 고용환경 이해와 같은 사회적·제도적 자원이 종합적으로 작용하는 가운데 형성되는 것으로 해석할 수 있다. 이는 외국인 유학생의 취업 가능성을 이해하기 위해서는 개인이 보유한 역량과 준비 정도뿐만 아니라, 이러한 역량이 발휘되는 사회적 관계와 노동시장 및 제도적 환경을 함께 고려할 필요가 있음을 시사한다. 따라서 외국인 유학생의 고용가능성은 단순히 개인의 취업 준비 수준이나 직무수행 능력을 측정하는 개념을 넘어, 자신이 보유한 역량을 바탕으로 한국의 사회·문화적 맥락과 노동시장 및 고용환경에 적응하고 취업 기회를 확보할 수 있는 종합적인 능력으로 이해할 필요가 있다.

둘째, 6개 하위요인을 토대로 개발된 30개의 예비문항에 대해 내용타당도 검증을 실시한 결과 전반적으로 양호한 수준으로 확인되었다. 총 30개 예비문항 중 내용타당도 비율 기준에 미달하거나 의미가 중복되는 문항을 통합 또는 삭제하고, 전문가 의견을 반영하여 전공역량 요인에 1개 문항을 추가함으로써 최종적으로 6개 하위요인, 26개 문항을 도출하였다. 개념정의에 대한 CVR이 1.00으로 나타났고, 6개 구성요인 정의의 CVR 역시 모두 .80 이상으로 확인되었다는 점은, 본 연구에서 제안한 구성개념과 하위차원이 전문가 집단에 의해 대체로 적절한 것으

로 평가되었음을 보여준다. 이는 외국인 유학생의 고용가능성을 측정하기 위한 기초도구로서 본 연구의 문항 구성이 일정 수준의 내용적 대표성과 적절성을 확보하였음을 의미한다.

상기 결과는 학문적 측면과 실천적 측면에서 몇 가지 함의를 제공한다. 먼저, 본 연구는 외국인 유학생의 고용가능성을 독립된 연구대상으로 설정하고, 이들의 취업경험을 설명할 수 있는 개념적 틀을 제시하였다는 점에서 의의를 갖는다. 기존 연구가 내국인을 대상으로 한다는 것과 외국인 유학생의 취업 문제를 고용주 측면에서 다루어 왔다면, 본 연구는 유학생 당사자가 축적한 역량과 인식의 구조를 중심으로 고용가능성을 재구성하였다. 이는 외국인 유학생의 취업을 단순한 노동시장 진입의 문제가 아니라, 학업 경험, 사회문화적 적응, 심리적 준비, 제도 이해가 결합된 과정으로 파악하게 한다는 점에서 이론적 확장 가능성을 제공한다.

한편, 외국인 유학생의 상당수가 졸업 후 국내 취업을 희망함에도 실제 취업성과는 이에 미치지 못하는 현실을 고려할 때, 취업 이전 단계에서 고용가능성을 진단하고 지원할 필요성이 제기된다. 본 연구에서 개발한 초기 측정도구는 향후 경험적 타당화 과정을 거쳐 대학 차원에서 외국인 유학생의 취업역량을 진단하고, 그 결과를 바탕으로 맞춤형 진로지도와 취업지원 프로그램을 설계하는 데 활용될 수 있다. 또한 정부 차원에서는 외국인 유학생의 유학-취업-정주로 이어지는 정책 경로를 설계하거나 정책 효과를 점검하는 과정에서 고용가능성 관련 지표를 활용할 수 있을 것이다. 특히 본 연구가 언어 및 문화역량, 고용환경 이해, 사회적 자본을 주요 요인으로 포함하였다는 점은, 외국인 유학생 지원정책이 단순한 취업기술 훈련을 넘어 사회문화적 적응과 제도적 정보 제공까지 포괄해야 함을 시사한다.

다만 본 연구는 외국인 유학생의 고용가능성 측정도구 개발을 위한 기초연구로서 후속 연구를 다음과 같이 제안하고자 한다. 첫째, 본 연구에서 도출된 개념과 문항은 전문가 집단의 내용타당도 검토를 통해 정교화되었으나, 실제 외국인 유학생을 대상으로 한 경험적 검증은 이루어지지 않았다. 따라서 후속 연구에서는 외국인 유학생 표본(권장 n=200 이상)을 대상으로 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하여 구성타당도를 검증하고, 내적 일관성 및 판별타당성, 수렴타당성 등을 함께 확인할 필요가 있다.

둘째, 외국인 유학생은 출신 국가, 언어권, 전공, 체류기간, 한국어 능력 수준 및 취업 의도 등에서 높은 이질성을 보이는 집단임에도, 본 연구의 문항 개발 과정에서는 이러한 다양성이 충분히 반영되지 못하였다. 특히 한국어 능력 수준에 따라 문항에 사용된 어휘와 문장 구조에 대한 이해 정도가 달라질 수 있으며, 동일한 문항이라도 언어적·문화적 배경에 따라 다르게 해

석될 가능성이 있다. 이에 후속연구에서는 문항의 어휘 수준, 문장 구조 및 가독성을 체계적으로 검토하고, 다양한 한국어 능력 수준의 응답자가 문항을 동일한 의미로 이해할 수 있도록 표현을 조정할 필요가 있다. 아울러 번역 및 역번역 절차를 통해 영어 번역 문항을 개발하고, 한국어 원문과 번역 문항 간의 언어적·개념적·문화적 동등성을 확인해야 한다.

셋째, 본 연구에서 고용자신감과 사회적 자본 요인은 각 3문항으로 구성되었다. DeVellis와 Thorpe(2021)는 초기 문항 풀을 최종 척도의 3~4배 수준으로 구성할 것을 권장하고 있으며, 향후 탐색적 요인분석 단계에서 문항이 삭제될 경우 해당 요인의 신뢰도 및 요인 식별 가능성이 저하될 가능성이 있기 때문에, 후속 연구에서는 두 요인을 중심으로 추가 문항을 개발하여 문항 풀을 확보한 후 구성타당도 검증을 실시할 필요가 있다.

넷째, 전공역량 요인의 신규 추가 문항인 '나는 한국에서 배운 전공 지식과 기술을 실제 업무 환경에 적용해 본 경험이 있다'는 CVR 검증 과정에서 수합된 전문가의 정성적 의견에 의해 제안된 것으로, 추가 필요성에 대한 전문가 전원이 동의하였다. 그러나 해당 문항은 공식적인 CVR 산출 절차를 거치지 않았으므로, 이 문항의 내용타당도는 전문가 합의 의견에 근거한 것임을 밝혀 두며 향후 안면타당도 검증 및 예비조사 단계에서 별도로 검증할 필요가 있다.

참고문헌

가혜영 (2019). 대학생의 프로티언 경력태도가 고용가능성과 창업의도에 미치는 영향에 관한 연구. 박사 학위논문. 중앙대학교 대학원.

강명숙 (2015). 대학생의 자기주도성과 전공만족도가 진로탐색 행동에 미치는 영향: 고용가능성의 매개효과. 박사 학위논문. 한서대학교 대학원.

강민지, 김민희, 정진철 (2022). 토픽모델링을 활용한 고용가능성 연구 동향 분석: 국외 학술지를 중심으로. 직업능력개발연구, 25(3), 219-245.

강인주 (2020). 고용가능성 개념에 대한 이론적 고찰. 성인계속교육연구, 11(3), 21-45.

교육부 (2025). 2024년도 고등교육기관 졸업자 취업통계 조사 결과 발표 [보도자료]. 교육부.

권정언 (2023). 대학생 고용가능성 CareerEDGE 모형에 대한 재연구: 한국과 미국 대학 비교. 한국창업학회지, 18(6), 1061-1081.

김규찬, 전미양, 노현애 (2025). 유학생의 체류자격 전환과 지역 정착 경험 연구. 한국이민정책학보, 8(3), 21-43.

김민정, 양영석, 김명숙 (2025). 외국인 유학생의 창업이민종합지원시스템(OASIS) 필요인지 정도와 개인역량이 창업의지에 미치는 영향에 관한 연구. 벤처창업연구, 20(4), 299-313.

김민주 (2023). 외국인 유학생의 사회적 자본이 취업준비행동에 미치는 영향. 한국이민행정학회보, 2(2), 117-136.

김봉환, 김계현 (1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 9(1), 311-333.

김성남, 정철영 (2010). 대학생의 고용가능성 진단 도구 개발. 농업교육과 인적자원개발, 42(2), 139-161.

민숙원, 심은비 (2021). 산업계 인사담당자의 인식을 통해 본 고학력 외국인 유학생의 국내 노동시장 고용가능성에 관한 탐색적 연구. 교육연구논총, 42(4), 113-143.

박자경, 최수정 (2023). 마이스터고등학교 취업희망자의 고용가능성 측정도구 개발. 직업교육연구, 42(1), 57-81.

법무부 (2024). 외국인유학생 취업제도. Study in Korea(한국유학종합정보시스템). https://www.studyinkorea.go.kr/ko/work/aboutForeignerEmploymentSystem.do

법무부 (2025). 체류민원 자격별 안내 매뉴얼. 출입국·외국인정책본부.

서현주, 김봉환 (2024). 중장년 고용가능성검사 개발 및 타당화. 취업진로연구, 14(3), 99-129.

손흥기 (2023). 외국인 유학생의 법적 지위 및 유치 확대와 활용방안 연구. 중앙법학, 25(4), 353-394.

오성욱, 유지현 (2008). 구직서비스 유형별 취업효과 평가에 관한 연구. 한국고용정보원.

윤재연 (2022). 일학습병행 훈련프로그램 및 개인 특성이 고용가능성에 미치는 영향. 박사 학위논문, 서경대학교 대학원.

이설희, 이영선, 박은혜 (2022). 성인 초기 장애인을 위한 메타버스 기반 고용가능성 증진 프로그램 개발. 한국디지털콘텐츠학회논문지, 23(8), 1527-1537.

이윤주, 김명광 (2023). 외국인 유학생의 한국 정주 체류 장벽 고찰 연구. 글로벌교육연구, 15(4), 107-134.

이유우 (2020). 은행권 중년 남성 근로자의 외부고용가능성과 일능력, 비공식 네트워크, 기업가정신, 경력적응력의 구조적 관계에서 연령차별인식의 조절된 매개효과. 박사 학위논문. 서울대학교 대학원.

장은주 (2002). 주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구. 박사 학위논문. 서강대학교 대학원.

장지헌 (2021). 프로티언 경력태도와 기업가정신, 고용가능성, 직무성과간의 구조적인 관계에 관한 연구. 박사 학위논문. 순천향대학교 대학원.

정선정 (2014). 실업자 직업훈련생의 고용가능성과 훈련생의 사회심리적 특성, 훈련프로그램 특성, 학습몰입 및 경력계획의 관계. 박사 학위논문. 서울대학교 대학원.

중소기업중앙회 (2025). 국내 외국인 유학생 86.5%, 졸업 후 한국 취업 희망해. https://www.kbiz.or.kr/ko/mobile/contents/bbs/view.do?mnSeq=207&seq=159845

지혜순 (2023). 고용위기지역 제조업 중장년 근로자의 고용가능성 인식과 경력탄력성, 프로티언 경력태도, 무경계 경력태도의 구조적 관계 분석. 박사 학위논문. 숙명여자대학교.

추진희 (2023). 성인의 자기주도학습력, 창의적 자기효능감, 자아탄력성과 고용가능성 간의 관계. 박사 학위논문. 숭실대학교.

통계청. (2025). 2025 고령자 통계.

통계청. (2026). 2025년 출생통계(잠정).

한국무역협회 (2024). 생산인구 부족 극복을 위한 외국인 전문인력 활용 확대 방안. 한국무역협회 국제무역통상연구원.

Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. Applied Psychology: An International Review, 46(1), 5-34.

Bound, J., Braga, B., Khanna, G., & Turner, S. (2020). A passage to America: University funding and international students. American Economic Journal: Economic Policy, 12(1), 97-126.

Cai, Y. (2013). Graduate employability: A conceptual framework for understanding employers' perceptions. Higher Education, 65(4), 457–469.

Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. Education + Training, 49(4), 277-289.

Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. Journal of Studies in International Education, 10(3), 241-266.

DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). Scale development: Theory and applications (5th ed.). SAGE Publications.

Eimer, A., & Bohndick, C. (2023). Employability models for higher education: A systematic literature review and analysis. Social Sciences & Humanities Open, 8(1), Article 100588.

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. International Journal of Human Resources Development and Management, 3(2), 102-124.

Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81(3), 503-527.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. Journal of Vocational Behavior, 65(1), 14-38.

Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. Journal of Career Assessment, 27(4), 610-627.

Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. Quality in Higher Education, 7(2), 97-109.

Harvey, L. (2003). Transitions from higher education to work. Centre for Research and Evaluation, Sheffield Hallam University.

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis (Research Brief No. 85). Department for Education and Employment.

Hunter, B., White, G. P., & Godbey, G. C. (2006). What does it mean to be globally competent? Journal of Studies in International Education, 10(3), 267-285.

Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. Higher Education Research & Development, 35(5), 925-939.

Jackson, D. (2017). Exploring the challenges experienced by international students during work-integrated learning in Australia. Asia Pacific Journal of Education, 37(3), 344-359.

Johnson, C. D. (2001). In search of traditional and contemporary career success: What's an African American male to do? Doctoral dissertation. University of Georgia.

Juhdi, N., Pa'wan, F., & Hansaram, R. M. K. (2010). Factors influencing internal and external employability of employees. Business and Economics Journal, 2010, Article BEJ-11.

Kapanen, A., Dressler, S., Edgar, D., Temple, B., Rachfall, T., & Förster-Trallo, D. (2016). Developing a MOOC for teaching employability skills to foreign students in Germany. EDULEARN16 Proceedings, 551–561.

Knight, P. T., & Yorke, M. (2002). Employability through the curriculum. Tertiary Education and Management, 8(4), 261-276.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. Personnel Psychology, 28(4), 563-575.

Li, X., Pu, R., & Liao, H. (2022). The impacts of innovation capability and social adaptability on undergraduates' employability: The role of self-efficacy. Frontiers in Psychology, 13, Article 954828.

Lin, Y.-J., & Flores, L. Y. (2013). Job search self-efficacy of East Asian international graduate students. Journal of Career Development, 40(3), 186-202.

Linstone, H. A., & Turoff, M. (1975). The Delphi method: Techniques and applications. Addison-Wesley.

Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. Nursing Research, 35(6), 382–385.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. Urban Studies, 42(2), 197-219.

OECD. (2024a). Education at a glance 2024: OECD indicators. OECD Publishing.

OECD. (2024b). OECD economic surveys: Korea 2024. OECD Publishing.

Pham, T. (2021). Navigating the host labour market: International graduates need more than credentials. Research in Comparative and International Education, 16(4), 353-370.

Pham, T., Soltani, B., & Singh, J. K. N. (2024). Employability capitals as essential resources for employment obtainment and career sustainability of international graduates. Journal of Further and Higher Education, 48(4), 436-448.

Philippaers, K., De Cuyper, N., Forrier, A., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2016). Perceived employability in relation to job performance: A cross-lagged study accounting for a negative path via reduced commitment. Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 1(1), Article 2.

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. Personnel Review, 36(1), 23-41.

Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. Journal of Vocational Behavior, 73(1), 1-12.

Sawhney, A. (2022). Development and initial validation of the International Students' Advising Relationships scale (iSTAR) (Doctoral dissertation, University of Missouri-Columbia).

Shen, Y.-J., & Herr, E. L. (2004). Career placement concerns of international graduate students: A qualitative study. Journal of Career Development, 31(1), 15-29.

Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. Human Resource Development Review, 7(2), 165-183.

Tight, M. (2023). Employability: A core role of higher education? Research in Post-Compulsory Education, 28(4), 551–571.

Tran, L. T., Rahimi, M., Tan, G., Dang, X. T., & Le, N. (2020). Post-study work for international graduates in Australia: Opportunity to enhance employability, get a return on investment or secure migration? Globalisation, Societies and Education, 18(5), 495-510.

Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. Human Resource Management, 45(3), 449-476.

Van Mol, C. (2017). Do employers value international study and internships? A comparative an alysis of 31 countries. Geoforum, 78, 52-60. https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.11.014

Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. Personnel Review, 43(4), 592-605.

Wei, X. (2025). Sociocultural adaptation of Chinese international students in the United States and its influencing factors. Frontiers in Psychology, 16, Article 1607241.

Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: Updated methodology. Journal of Advanced Nursing, 52(5), 546-553.

Wilczewski, M., & Alon, I. (2023). Language and communication in international students' adaptation: A bibliometric and content analysis review. Higher Education, 85(6), 1235–1256.

Yorke, M., & Knight, P. T. (2006). Embedding employability into the curriculum. Higher Education Academy.

성세실리아(제1저자): 고려대학교 교육학과 겸임교수로 재직중이며, 주요 연구분야는 리더십, 주재원, 동향연구, 측정도구개발 연구 등임. photowriting@naver.com
이지영(공동저자): 대신대학교 사회복지전공 특임교수 및 앵커사업단 전문연구원으로 재직중이며, 주요 연구분야는 경력개발, 평생교육, 외국인 유학생 등임. ezo0703@naver.com
정홍인(교신저자): 대구대학교 평생교육실버복지학과 부교수로 재직 중이며, 주요 연구분야는 중장년, 고용가능성, 평생교육 정책 등임. hihrd@daegu.ac.kr

논문접수일: 2026년 7월 20일
논문심사일: 2026년 7월 31일
게재확정일: 2026년 8월 31일

ABSTRACT

Employability of International Students in Korea: Exploring Concepts and Components for Scale Development

Sung Sesilia*(Korea University)
Lee Ji-young**(Daeshin University)
Jeong Hong-in***(Daeshin University)

This study aimed to explore the concept and components of employability and to develop preliminary items for an employability scale for international students in Korea. Through an integrative literature review, employability was defined as the totality of comprehensive competencies and self-perceptions that enable international students to obtain employment and perform job duties in the Korean labor market. Six sub-factors were identified: major competency, job-seeking preparation, understanding of the employment environment, employment self-confidence, social capital, and language and cultural competency. Based on these components, 30 preliminary items were developed. Content validity was examined using the Content Validity Ratio (CVR) with a panel of ten experts, resulting in 26 items across six sub-factors. The 26 items consisted of four items for major competency, six for job-seeking preparation, five for understanding of the employment environment, three for employment self-confidence, three for social capital, and five for language and cultural competency. This study provides a conceptual foundation for the further development and validation of an employability scale for international students in Korea and offers practical implications for employment support programs and policy development.

[Keywords] international students, employability, scale development, content validity

* First author, Korea University, photowriting@naver.com
** Co-author, Daeshin University, ezo0703@naver.com
*** Corresponding author, Daegu University, hihrd@daegu.ac.kr