

결혼이주여성의 취업의지에 관한 영향요인 분석

류진아*

신한대학교(경기도 의정부시 호암로 95)

Factors Influencing the Employment Volition of the Female Marriage Immigrants

Jin-A Ryu

Department of Social Welfare, Shinhan University, Korea

Abstract

The purpose of this study is to examine the female marriage immigrants' social unification through their employment. The subjects of this study were 116 female marriage immigrants who lived in Kyungi-do. This study analyzed employment desire, barrier and volition differences of female marriage immigrants between their socio-demographic factors and effects of their employment desire and barrier to employment volition. Results of this study; First, desire of maintenance of livelihood and self esteem to employment increased with age. Second, there were differences in desire of maintenance of livelihood and self esteem to employment between their countries of origins. Third, employment volition and self esteem to employment increased with level of education. Fourth, there were differences in employment volition and self esteem to employment between the length of residence in Korea. Fifth, employment desire and self esteem to employment increased with ability to Korean, but internal barrier of employment decreased by ability to Korean. Sixth, desire of identity from employment and self esteem to employment increased with the number of children. Seventh, employment desire influenced employment volition, self efficacy and self esteem to employment.

Key words: employment volition, female marriage immigrant, social unification

1. 서론

한국에서 결혼이주여성이 증가하기 시작한 시점은 1990년대 중후반이다. 이후 20년 정도의 시간이 흐른 후 이들과 함께 공동체를 이루어 살아가는 우리 사회의 모습도 많이 변화하였다. 결혼이주여성의 상당수는 초기 적응단계를 넘어서 본격적으로 한국사회의 구성원으로서 역할을 수행하며 사회적·경제적 통합을 원하고 있으며 우리사회도 이에 대해 심각하게 고려하여야 할 시점이다.

현재 우리나라의 결혼이주여성은 2013년을 기준으로 국적 취득자(혼인귀화자) 83,929명과 미취득자(결혼이민자) 147,591

명을 포함하여 231,520명이다(통계청, 2013). 여성결혼이민자가 초기 적응단계를 지나고 의사소통이 이뤄지면 본격적인 사회적·경제적 통합을 원하는 최적의 시점이 된다(설동훈, & 윤홍식, 2008). 하지만 취업욕구를 가지고 있으나 실제로 이들의 취업률은 33%에 불과하다. 또한 본국에서의 경험과 비교하여 더 낮은 수준의 근로여건에 처해 있으며, 직업유지에서도 언어소통의 어려움, 외국 출신에 대한 편견과 차별, 고된 일과 긴 노동시간, 자녀양육을 집안일과 병행하기의 어려움 등을 경험하고 있는 것으로 나타났다(보건복지부 외, 2010). 결혼이주여성의 미취업 이유는 자녀양육으로 인해 근무시간 내 취업이 어려운 면이 있으며(설동훈, & 윤홍식, 2008) 한국

주요어: 취업의지, 결혼이주여성, 사회통합

* 교신저자(류진아) 전화: 031-870-3616, email: jina1031@shinhan.ac.kr

어 실력과 직업훈련의 경험이 없는 것도 영향을 미친다(이은희, & 이은미, 2012) 또한 결혼이주 여성들이 한국에서 취득한 자격증은 친정국가에서 취득한 자격증에 비해 전문성이 다소 낮은 분야이다(양순미, 최규홍, & 강경하, 2009).

한편으로는 결혼이민자들을 위한 지나친 지원정책이 오히려 역차별을 낳을 수 있다고 주장하는 이들도 있었고, 다른 한편으로는 아직까지 이들은 우리 사회에서 약자일 수밖에 없기 때문에 좀 더 다양한 지원정책이 이루어져야 한다고 주장하는 이들도 있었다. 이러한 논의는 우리사회보다 먼저 다문화사회화 된 선진국에서도 다문화사회의 사례연구를 통하여 논란과 상반되는 주장이 제기되어 왔다. 즉 다문화사회와 다문화정책들이 장기적으로 사회복지비용만 가중시킨다(Koopmans, 2010; Banting, 2010), 장단기적으로 지역경제발전 에 기여한다(Autor, 2010; Capps, Fix, & Lin, 2010; Holser, 2010; Terrazas, 2011)는 것이다. 하지만 이런 우리 사회의 다양한 목소리 속에서 분명한 것은 다문화가정을 위한 지원정책이 지속적으로 이루어져야 한다는 점이다(배상식, & 서미옥, 2013). 다양성이 존중되는 사회를 구축하기 위해서는 소수를 이루는 다문화 가구의 요구(needs)에 따른 서비스 지원, 프로그램 확대 등의 정책적 지원도 중요하지만, 다수를 이루는 비(非) 다문화 가구 구성원들의 다문화적 가치나 태도 변화도 중요하게 여겨야 할 부분이다(이명희, 김정현, 송진숙, & 문희강, 2012). 임석희(2009)는 결혼이주여성이 지역사회에 적응하는데 있어서 한국어 구사능력보다 오히려 이주 전 한국에 대한 지식을 제공하는 교육과 이주 후에는 사회적 연결망을 형성하는 인위적 노력이 필요하다고 하였다.

선행연구(박능후, & 선남이, 2010; Stoloff et al., 1999)에 의하면, 이주민의 취업은 새로운 사회에서의 적응과 밀접한 관련이 있을 뿐 아니라 만족스런 취업 경험은 사회적응에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀지고 있다. 또한 정규직 종사자가 임시직이나, 자영업자, 무직, 전업주부 등과 비교하여 더 적응을 잘하고 있는 것으로 나타났다. 이와 함께 결혼이민자들에게 있어 근로활동은 이들의 사회적응을 높여주고 이러한 적응력은 낮은 환경에서 스스로의 힘으로 아무것도 할 수 없다고 느끼는 데서 오는 우울과 소외감, 외로움과 정체성 혼란 등을 극복하게 하여 정신건강에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(배경희, & 서인숙, 2011).

결혼이민자의 상당수는 국내에서 경제활동을 하고 있고, 경제활동을 하지 않는 경우라도 직업을 갖기를 원한다. 결혼이민자의 규모가 증가하면서 그들이 국내 노동시장에 미치는

효과가 매우 중요하다(심인성, 2010). 경제활동이 원만히 이루어질 경우에는 자긍심과 삶의 만족도가 높아질 뿐 아니라 사회와의 접촉이 증가되어 결혼이주여성들에 대한 사회적 인식이 높아지므로 사회통합의 측면에서 의미가 있다. 통합의 궁극적인 목적은 이주자들이 주택, 취업, 교육, 사회적 관계망, 사회참여를 통한 스스로의 삶을 영위할 수 있도록 하는 것(김명성, 2009)이라고 할 때, 비록 이들이 처한 전반적인 여건이 어렵고 때로는 이런 상황적 특수성이 취업의 장애물로 작용하긴 하지만, 웬만한 취업이 이루어지는 경우에는 우리 사회의 정당한 구성원으로서 적응해가고 한국인으로서 자리매김을 하는데 매우 중요한 요소가 된다고 하겠다(배경희, & 서인숙, 2011).

결혼이주여성에게 취업이란 단순한 생계수단의 의미를 넘어 우리사회 구성원이 되어 가는데 있어서 중요한 역할을 한다. 결혼이주여성이 취업을 통하여 한국사회에 긍정적으로 통합되도록 도울 필요가 있다. 결혼이주여성의 취업을 돕기 위해서는 취업과 관련하여 그들의 욕구와 상황을 다각도로 파악할 필요가 있다. 본 연구에서는 결혼이주여성의 사회인구학적 변인에 따른 취업욕구, 취업장벽, 취업의지의 차이와 취업욕구와 취업장벽이 취업의지에 미치는 영향을 살펴봄으로써 결혼이주여성의 취업을 통한 사회통합적 접근에 대한 기초자료를 제공하고자 하였다. 즉 결혼이주여성의 긍정적 사회통합을 위한 정책 및 제도마련, 교육 및 상담 프로그램을 위한 기초자료를 제공하는데 궁극적인 목적이 있다.

본 연구의 목적을 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 결혼이주여성의 취업욕구, 취업장벽, 취업의지에 있어서 사회인구학적 차이는 어떠한가? 둘째, 결혼이주여성의 취업의지에 대한 취업욕구와 취업장벽의 영향은 어떠한가?

2. 선행연구 고찰

2.1. 다문화가정 여성의 취업

결혼이주여성에게 취업이란 단순한 생계수단의 의미를 넘어 우리사회 구성원이 되어갈 수 있는 매개이다(김효순, 2013; 박미은, 신희정, & 이미림, 2012; 배경희, & 김석준, 2012). 취업을 통해 결혼이주여성의 사회참여 기회 확대에 영향을 미치는 요인으로 결혼이주여성의 정책 인지도, 지역사회와의 다문

화태도, 적절한 직업적응 프로그램, 개인의 인적자본 및 사회자본 등이 있다(김경아, 2012; 김병숙, 안윤정, & 송혜령, 2010; 박재규, 2013; 양인숙, & 김선희, 2011).

우리나라 결혼이주여성 가구의 경제적 상태가 매우 열악할 뿐 아니라, 구직과 관련한 현실적인 한계에도 불구하고 높은 취업욕구를 가지고 있다. 결혼이주여성들의 경제활동은 현재 열악한 상황에 처해있는 이들 가정의 소득에 실질적인 도움을 줄 수 있다. 이들 여성의 취업은 실질적인 가정경제에 보탬이 될 뿐 아니라 아울러 본국으로의 송금과 같은 개인의 경제적 목적을 충족시키는 계기도 된다(배경희, & 서인숙, 2011). 보건복지부(2005) 조사연구에서는 결혼이주여성들의 과반수가 최저생계비 이하의 가구소득을 나타내고 있고, 현재의 열악한 경제여건의 해소 및 자녀교육비 마련, 본국에의 송금, 경제활동에 대한 개인적 선호 등을 이유로 이들의 90% 이상이 취업의지가 있는 것으로 나타났다.

결혼이주여성들은 취업욕구가 강하고, 의사소통 때문에 취업의 어려움을 겪고, 한국인들에게 차별을 받고 있다(심인선, 2010). 결혼이주여성의 취업에 영향을 미치는 요인 중 한국어 실력과 직업훈련의 유무가 결정적이다(이은희, & 이은미, 2012). 결혼이주여성들은 모국인 친구나 아는 친구의 소개로 직장을 구하는 비율이 높았다(공수연, & 양성은, 2014). 결혼이주여성들의 한국에서 취득한 자격증은 친정국가에서 취득한 자격증에 비해 전반적으로 전문성이 낮은 분야의 것(양순미, 최규홍, & 강경희, 2009)이어서 취업의 질적인 측면도 고려되어야 한다. 전반적으로 이들 여성들은 본국에서의 경험과 비교하여 더 낮은 수준의 근로여건에 처해있으며, 직업유지에서도 언어소통의 어려움, 외국 출신에 대한 편견과 차별, 고된 일과 긴 노동시간, 자녀양육과 집안일을 병행하기의 어려움 등을 경험하고 있는 것으로 나타났다(보건복지부 외, 2010).

결혼이민여성들은 한국어와 문화적 지식이 제한되어 있지만 대부분 젊고 건강하며 경제적 자립에 대한 욕구와 동기가 높고 민관의 지원으로 취업역량 등이 강화되어(현경자, 2014) 중장년층 남편들에 비해 경제적 자원을 확보할 수 있는 능력이나 잠재력이 상대적으로 크다(현경자, & 김정화, 2015). 남편과의 나이 차이는 가정 내의 경제생활의 중요한 위기로 작용하고 있어, 결혼이주여성에 대한 직업교육과 적합직종의 개발을 통한 일자리 제공이 요구된다(이형하, 2013).

2.2. 취업과 다문화가정 여성의 사회통합

우리나라의 다문화 현상은 90년대 후반 초기 다문화가족 생성기에서 20년이 지난 지금은 이주노동자 중심에서 결혼이주 중심으로 변화되고 있으며, 결혼이주 중에서도 아시아권 위주의 ‘이주여성화’라는 특색을 지닌다. 학문적으로는 결혼이주여성들의 적응에 초점을 두었던 것이 이제는 사회통합의 관점으로 변화되고 있으며, 사회통합으로 가기 위한 준비로 결혼이주 여성의 취업이 화두가 되고 있다. 즉 국가차원에서 결혼이주여성들을 인적자원으로 관리해야 하는 대상으로 보기 시작했으며, 이를 확보, 개발하기 위해 정책적 관심이 되고 있다고 해석될 수 있다(공수연, & 양성은, 2014).

이에 따라 한국 정부에서는 제2차 다문화가족정책 기본계획(2013-2017)(여성가족부, & 관계부처합동, 2012)을 통하여 결혼상대국의 제도 및 문화이해, 부부단위의 문화교육, 결혼이민자의 일자리 확대, 직업교육훈련, 역량개발 등이 정책과제로 제시되어 여성결혼이민자의 취업에 대한 지원을 확대하고 있다. 즉 결혼이민자의 이주기간이 최대 10년을 넘으면 이들에 대한 지원이 초기 적응단계에서 사회통합적 차원인 경제적 자립 및 취업에 초점을 두고 있다(함필주, & 강기정, 2015). 하지만 결혼이주여성의 취업을 현실적이고 효율적으로 지원하고 관리하기 위해서는 다각적인 기초자료가 필요하지만 그와 관련된 실증적 자료가 부족하다. 즉 결혼이주여성의 자원 및 욕구와 그들을 둘러싼 환경을 탐색하여 분석한 연구들이 더욱 필요하다.

여성결혼이민자의 자신감이 높을수록 경제적 자립의지와 근로의욕이 높으며(임선희, 2010), 여성결혼이민자들의 한국어 실력, 자격증 취득, 각종 교육경험, 각종 인적 네트워크 등의 인적 자본과 사회적 자본의 강화는 이들에게 자신감을 갖게 하고 학습동기와 취업동기를 유발시키는 촉매제 역할을 한다(황정미, 2010). 중국국적 결혼이주여성들의 취업준비 경험에 대한 공수연과 양성은(2014)의 연구결과에서는 그들의 취업동기의 근본원인을 모성에 기반한 어머니로서의 역할모델, 사회구성원으로서의 인정욕구라고 하였으며, 취업의 목적을 ‘자랑스러운 엄마 되기’라고 명명하면서, 자신의 흥미, 능력, 개인적 욕구는 충족하지 않는 경향이 있다고 하였다. 또한 결혼이주여성들은 한국에서 취직을 하기에는 본인들의 학력과 경력이 한국사회에 불필요하거나 부족하고, 격차가 있다고 여겼으며, 반드시 취업을 하겠다는 다짐보다는 취업은 한국생활의 정점이며, 주류문화와의 접점이라고 여겼다고 하였다.

결혼이주여성이 취업을 준비하는 과정에서 장벽에 부딪힌다. 선행연구에 의하면, 그들은 취업을 하지 못하는 이유를 노력, 운과 같은 개인적 차원과 한국의 고용불안정, 낮은 다문화 수용도와 같은 사회구조적 차원(공수연, & 양성은, 2014)으로 귀인하기도 하였는데, 일반적으로 학력, 경력과 같은 인적자본 요인과 지역의 경제활동 활성화 정도 및 취업을 지원하는 제도 유무와 같은 노동시장환경 요인은 여성 취업에 영향을 주는 것으로 알려져 있다(김경아, 2012; 김은정, 2013).

임선희(2010)는 결혼이주여성의 취업과 관련하여 첫째, 중앙정부 차원에서는 여성결혼이민자들이 저출산·고령화 사회의 주요한 인적자원으로 활용할 수 있도록 이들의 취업역량 강화, 일자리 창출 등의 정책을 마련함에 있어 장기적 안목을 가지고 해결책을 고민해야 함을 물론이고, 여성가족부, 고용노동부 등 관련 부처들 간에 협력을 통해 정책의 효율성과 효과성을 제고할 수 있도록 관심과 노력을 기울여야 할 것이다. 둘째, 지자체 차원에서는 지역사회 구성원인 여성결혼이민자들이 안정적이고 성공적으로 정착을 할 수 있도록 지역특징과 이들이 보유하고 있는 언어와 문화자원을 활용할 수 있는 일자리를 창출하고, 안정적 일자리를 통해 경제적 안정과 자립능력을 도모할 수 있도록 해야 할 것이다. 셋째, 기업체 차원에서는 여성결혼이민자에 대한 편견과 차별을 지양하고 이들을 한국사회 구성원으로 인정하려는 인식이 확산되어야 할 것이며, 특히 인력난으로 고생하는 중소기업에서는 지역의 여성결혼이민자를 고용함으로써 서로 상생할 수 있도록 노력해야 할 것이다. 넷째, 다문화가족지원센터, 여성인력개발센터, 여성새로일하기센터 등 직업교육훈련 및 취업알선을 담당하고 있는 평생교육기관 차원에서는 일회성, 행사성, 단기성보다는 단계성과 지속성을 고려한 직업교육훈련을 개발 및 운영해야 할 것이며, 지역 내 기업체들과 유기적인 네트워크 형성을 통해 취업알선 및 사후관리가 이루어질 수 있도록 힘써야 한다고 제안하였다.

결혼이주여성의 취업은 가정의 경제적 안정과 결혼만족도 등과도 관련이 있다. 언어와 문화차로 표상되는 문화적 도전과 경제적 곤란이 이들의 이혼에 적지 않은 영향을 미친 것으로 확인되고 있다(김옥련, 2014). 문화적 도전과 경제적 곤란은 다문화부부가 원만한 부부관계를 유지하고 결혼생활을 안정적으로 영위하는 데 필요한 문화적 지식과 경험 및 물리적 자원이 제한된 상태에서 경험되므로 그 정도가 심할 경우 부부의 상호의존도를 악화시켜 당사자가 결혼의 유지여부를 심각하게 고려할 가능성이 높다(현경자, & 김정화, 2015). 최근

한 조사결과를 보면, 결혼이민자 가구 중에서 최저생계비 이하에 해당하는 가구의 수가 2009년에 60.1%로 나타나고 있는데(보건복지부 외, 2010), 가구소득이 다문화부부의 결혼만족, 부부갈등, 이혼 등에 기여하는 측면이 있으므로(김오남, 2006; 설동훈, & 이계승, 2011) 가정의 소득수준은 일반가정과 마찬가지로 국제결혼가정에서도 부부관계 및 결혼만족도에 영향을 미친다. 다문화부부들이 결혼생활 중에 문화적 차이로 크고 작은 갈등이나 경제적 압박으로 경험하는 부부 간의 충돌은 심각한 경우 이혼고려, 가출 등으로 이어져 다문화가정의 안정을 침해할 수 있다(장은경, & 류진아, 2015; 현경자, & 김정화, 2015). 실제로 저소득층 한국인 남편들과 중국, 베트남 등에서 성장한 결혼이민자들 간의 이혼이 근래에 급증하는데(통계청, 2014) 결혼이민여성들은 가족폭력 등 배우자 및 직계존속의 부당한 대우와 경제적 문제로 이혼을 주도하는 비율이 높다(김이선 외, 2010).

부부는 변화가 일어날 수 있다는 희망을 잃어버렸을 때 결혼을 포기하므로(Walsh, 1998) 한국인 남편이 배우자와의 문화차를 포용할 수 있는 문화적 여량을 키우고 여성결혼이민자가 경제적 자립에 대해 희망을 가질 수 있도록 이들 가족의 경제적 역량을 강화하는 것이 부부의 화합과 다문화가족의 해체방지에 기여할 수 있다. 즉 부부가 함께 경제적 곤란을 극복할 수 있다는 희망을 가질 수 있도록 제도적으로 지원하고 격려하는 것도 중요하다. 여성결혼이민자가 남편을 경제적 곤란의 원인 제공자로 보아 그의 부정적 특성에만 집중하여 비난하지 않도록 도울 필요가 있다(현경자, & 김정화, 2015).

2012년 전국 다문화가족 실태조사 연구 결과에 따르면, 결혼이주여성의 한국어능력은 2009년 조사결과에 비해 전반적으로 향상된 것으로 나타났다(전기택 외, 2013). 이는 우리정부가 2008년 다문화가족 지원정책 수립의 근거법을 마련한 이후, 가장 우선시 한 부분 중 하나였던 한국어 교육 지원정책의 긍정적인 성과로 이해할 수 있다. 한국어교육지원 정책은 한국어 능력을 이주여성의 한국 사회 적응 및 한국 사회로의 통합에 필수적인 요소로 본 정부 및 전문가들의 시각이 반영된 것이다. 다시 말해, 한국어 능력이 수반되어야 한국 사회문화에 대한 학습이 용이하고, 취업관련 기술 및 자격증 획득 가능성이 높아지기 때문에 결과적으로 한국어 능력은 한국사회에 적응을 돕는 필수적인 요소라고 할 수 있다(고혜원, & 김상호, 2010). 특히, 결혼이주여성의 한국어 능력은 취업에 영향을 주는 요인이기도 하다(박재규, 2013; 배경희, & 김석준, 2012; 양인숙, & 김선희, 2011).

3. 연구방법

3.1. 연구대상

본 연구는 국제결혼을 통하여 한국에서 생활하고 있는 이주여성을 대상으로 하였다. 구체적으로 경기도 D시에 거주하는 결혼이주여성에게 설문을 실시한 후 바로 회수하는 형태로 진행되었다. 2014년 6월부터 2015년 3월까지 다문화가족지원센터의 사업 및 프로그램을 이용하거나 지역의 축제에 참여한 결혼이주여성 등을 대상으로 설문지법을 통하여 직접적인 조사를 실시하였다. 설문지는 총 150부를 배포하였고, 이중 126부를 회수하였으며, 회수된 설문지 중 미기재 응답이 많거나 불성실하게 응답한 10부를 제외한 116부를 최종 분석에 사용하였다.

3.2. 연구도구

본 연구를 위한 설문지의 구성과 내용은 결혼이주여성을 대상으로 실시된 선행연구를 바탕으로 설문문항을 구성하였다. 이후 전문가 자문, 예비조사를 통해 최종 문항을 취업욕구, 취업장벽, 취업의지(취업에 대한 자기효능감 및 자기존중감), 사회인구학적 영역으로 구성하였다.

3.2.1. 취업욕구

취업욕구 척도는 김병숙 외(2008)를 바탕으로 경제적 측면, 심리적 측면, 사회적 측면으로 구성된 구미라(2009)의 것을 사용하였다. 경제적 측면은 경제적 독립, 가족부양, 생계유지이며, 심리적 측면은 자기정체성, 가족의 안정이고, 사회적 측면은 사회적 역할의 인식으로 전체 6가지 하위변인으로 구성되었으며 총 26문항이다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 구성되었으며, 전체 Cronbach's α 는 .94였다.

3.2.2. 취업장벽

취업장벽 척도는 개개인들의 내적장벽과 외적장벽을 진로장벽 개념 안에 포함한 손은령(2002)의 연구를 바탕으로 수정, 보완한 이현경(2012)의 것을 사용하였다. 9개 문항의 5점 Likert식 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 제시된 취업장벽은 높은 것으로 나타난다. Cronbach's α 는 0.81로 나타났다.

3.2.3. 취업의지

취업의지는 긍정적인 자아와 자신의 권한을 강화시켜 행동할 수 있도록 능력과 힘을 향상시키는 과정으로 정의할 수 있다(지윤숙, 2013). 본 연구에서는 취업의지를 취업에 대한 자기효능감과 자기존중감을 통하여 살펴보았다.

취업에 대한 자기효능감(이현경, 2012)은 자신이 성취하고자 하는 것에 대해 요구되는 행동 과정을 실행할 수 있을 것이라는 자신에 대한 믿음을 의미한다. 본 연구에서는 취업에 대한 자기효능감을 측정하기 위하여 Jones(1986)의 「Socialization Tactics, Self-efficacy, and Newcomers' Adjustmentsto Organization」 연구에서 사용된 5개 문항을 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert식 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것으로 나타난다. 취업에 대한 자기효능감 Cronbach α 는 0.80였다. 자기존중감은 자기 자신이 삶의 도전에 대처할 수 있고, 가치 있는 존재로서 자신의 삶을 책임지고 다스려 나갈 수 있다는 행복감을 갖고 있다는 것을 경험하는 힘이다(이현경, 2012). 본 연구에서는 취업에 대한 자기존중감을 측정하기 위하여 김승의(2007)가 사용한 5개 문항을 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert식 척도로 점수가 높을수록 자기존중감이 높은 것으로 나타나고 있다. Cronbach's α 는 0.83였다.

3.3. 자료처리 및 분석

수집된 자료는 SPSS/PC+Version 18.0 Program을 이용하여 분석하였다. 먼저, 기술적인 통계 부분을 살펴보고, 조사도구의 신뢰도를 구하기 위해 Cronbach's α 값을 산출하였다. 그리고 교차분석, 일원배치분산분석, 중다회귀분석을 실시하였다.

4. 결과 분석

4.1. 연구대상의 일반적 특징

연구대상의 일반적 특징은 <표 1>에 나타난 바와 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특징

구 분		빈도	백분율 (%)	구 분		빈도	백분율 (%)
연령	20대	65	56.0	출신국	중국(중국, 한국계)	18	15.5
	30대	30	25.9		동남아시아(베트남, 필리핀 등)	79	68.1
	40대 이상	21	18.1		일본 및 기타	19	16.4
합 계		116	100.0	합 계		116	100.0
학력	중학교 졸업 이하	31	27.0	결혼 기간	3년 미만	48	41.4
	고등학교 졸업	62	53.9		3년 이상 5년 미만	22	19.0
	대학교 이상	22	19.1		5년 이상	46	39.6
합 계		115	100.0	합 계		116	100.0

4.2. 사회인구학적 특징에 따른 차이비교

4.2.1. 연령에 따른 차이비교

연령에 따른 차이를 비교해 본 결과 <표 2>에 나타난 바와

<표 2> 연령에 따른 취업육구의 차이분석

구 분	N	M	SD	F	사후검정	
경제적 독립	20대	65	3.73	.86	.15	
	30대	30	3.68	.84		
	40대 이상	21	3.81	.91		
가족부양	20대	65	3.53	.82	.06	
	30대	30	3.53	.77		
	40대 이상	21	3.59	.78		
생계유지	20대	65	3.25	.76	7.50***	40대>30대 >20대
	30대	30	3.48	.71		
	40대 이상	21	3.94	.52		
자기정체성	20대	65	3.58	.88	2.46	
	30대	30	3.77	.65		
	40대 이상	21	4.02	.76		
가족의 인정	20대	65	3.52	.94	1.91	
	30대	30	3.47	.67		
	40대 이상	21	3.90	.82		
사회적역할의 인식	20대	65	3.59	.82	1.09	
	30대	30	3.65	.74		
	40대 이상	21	3.89	.75		
취업육구 전체	20대	65	3.54	.74	1.68	
	30대	30	3.59	.59		
	40대 이상	21	3.85	.60		

*** p<.001

같이 취업육구 변인의 하위 변인인 생계유지(F=7.50, p<.001)에서 유의한 차이가 나타났다. 40대 이상(M=3.94)이 가장 높게 나타났고, 30대(M=3.48)가 20대(M=3.25)보다 높았다. 하지만 연령에 따라 취업장벽은 차이를 보이지 않았다.

또한 <표 3>에 나타난 바와 같이 취업의지의 하위변인인 자기존중감(F=8.69, p<.001)과 취업의지전체(F=4.25, p<.05)에서 연령에 따른 유의한 차이가 나타났다. 사후검정 결과 취업에 대한 자기존중감은 40대 이상(M=3.93)이 가장 높게 나타났고, 30대(M=3.61) 그리고 20대(M=3.25)의 순으로 나타났다. 취업의지전체에서는 40대 이상(M=3.72), 30대(M=3.58) 그리고 20대(M=3.32)의 순으로 나타났다. 나이가 많을수록 취업의지가 더 높은 것을 알 수 있었다.

<표 3> 연령에 따른 취업의지의 차이분석

구 분	N	M	SD	F	사후검정	
자기효능감	20대	65	3.40	.73	.45	
	30대	30	3.55	.74		
	40대 이상	21	3.51	.88		
자기존중감	20대	65	3.25	.66	8.69***	40대>30대 >20대
	30대	30	3.61	.66		
	40대 이상	21	3.93	.81		
취업의지 전체	20대	65	3.32	.57	1.25*	40대>30대 >20대
	30대	30	3.58	.53		
	40대 이상	21	3.72	.78		

*p<.05, *** p<.001

4.2.2. 출신국가에 따른 차이비교

출신국가에 따른 차이를 비교해 본 결과 <표 4>와 같이 취업육구 변인의 하위 변인인 생계유지(F=3.23, p<.05)에서 유의한 차이가 나타났다. 사후검정 결과, 중국(중국(조선족 포함) 출신(M=3.76)이 가장 높게 나타났고, 일본 및 기타(M=3.60)가 동남아시아(베트남, 필리핀 등)출신(M=3.25)보다 높게 나타났다. 반면 취업장벽은 출신국가에 따라 차이를 보이지 않았다. 또한 <표 5>에 나타난 바와 같이 취업의지의 하위변인인 자기존중감(F=4.97, p<.01)에서 출신국가에 따른 유의한 차이가 나타났다. 사후검정 결과 중국(중국, 한국계)출신(M=3.80)이 가장 높게 나타났고, 일본 및 기타(M=3.74) 그리고 동남아시아(베트남, 필리핀 등)출신(M=3.32)의 순으로 나타났다.

〈표 4〉 출신국가에 따른 취업욕구의 차이분석

구분	N	M	SD	F	사후검정	
경제적 독립	중 국	18	4.03	.78	1.32	
	동남아시아	79	3.67	.84		
	일본 및 기타	19	3.70	.98		
가족부양	중 국	18	3.69	.87	.39	
	동남아시아	79	3.51	.79		
	일본 및 기타	19	3.49	.77		
생계유지	중 국	18	3.76	.78	3.23*	중국>일본>동남아
	동남아시아	79	3.32	.73		
	일본 및 기타	19	3.60	.72		
자기정체성	중 국	18	3.99	.60	2.35	
	동남아시아	79	3.60	.82		
	일본 및 기타	19	3.91	.90		
가족의 인정	중 국	18	3.76	.73	2.67	
	동남아시아	79	3.46	.86		
	일본 및 기타	19	3.91	.93		
사회적역할의 인식	중 국	18	3.78	.66	1.08	
	동남아시아	79	3.59	.81		
	일본 및 기타	19	3.85	.82		
취업욕구 전체	중 국	18	3.83	.54	1.84	
	동남아시아	79	3.53	.71		
	일본 및 기타	19	3.74	.66		

*p<.05

〈표 5〉 출신국가에 따른 취업의지의 차이분석

구분	N	M	SD	F	사후검정	
자기효능감	중 국	18	3.43	.66	.01	
	동남아시아	79	3.46	.81		
	일본 및 기타	19	3.45	.76		
자기존중감	중 국	18	3.80	.47	4.97**	중국>일본>동남아
	동남아시아	79	3.32	.76		
	일본 및 기타	19	3.74	.66		
취업의지 전체	중 국	18	3.62	.46	1.49	
	동남아시아	79	3.39	.64		
	일본 및 기타	19	3.59	.62		

** p<.01

4.2.3. 학력에 따른 차이비교

〈표 6〉에 나타난 바와 같이 취업의지 변인의 하위 변인인 자기존중감(F=.04, p<.001), 취업의지 전체(F=.07, p<.001)에서 학력에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 자기존중감은 대학졸업 이상(M=3.74)집단이 가장 높게 나타났고, 고등학교 졸업(M=3.50)집단이 중학교 졸업 이하(M=3.23)집단보다

〈표 6〉 학력에 따른 취업의지의 차이분석

구분	N	M	SD	F	사후검정	
자기효능감	중졸 이하	31	3.33	.97	0.99	
	고졸 이하	62	3.44	.78		
	대학 이상	22	3.63	.69		
자기존중감	중졸 이하	31	3.23	.74	.04***	대졸>고졸>중졸
	고졸 이하	62	3.50	.65		
	대학 이상	22	3.74	.85		
취업의지 전체	중졸 이하	31	3.28	.62	.07***	대졸>고졸>중졸
	고졸 이하	62	3.47	.59		
	대학 이상	22	3.68	.66		

*** p<.001

높게 나타났다. 또한 취업의지전체 변인의 사후검정 결과 대학졸업 이상(M=3.68), 고등학교 졸업(M=3.47) 그리고 중학교 졸업 이하(M=3.28)의 순으로 나타났다. 학력이 높을수록 취업에 대한 자기존중감이 더 높은 것을 알 수 있다. 학력에 따른 취업욕구와 취업장벽의 차이는 나타나지 않았다.

4.2.4. 한국 거주기간에 따른 차이비교

〈표 7〉에 나타난 바와 같이 취업의지전체(F=3.56, p<.05)와 하위변인인 자기존중감(F=3.24, p<.05)에서 유의한 차이가 나타났다. 사후검정 결과, 자기존중감은 한국거주기간 5년 이상(M=3.70)이 가장 높게 나타났고, 3년 미만(M=3.46) 그리고 3년 이상 5년 미만 거주자(M=3.28)의 순이었다. 취업의지전체는 한국거주기간 5년 이상(M=3.42)이 가장 높고, 3년 미만(M=3.42) 그리고 3년 이상 5년 미만 거주자(M=3.25)의 순으로 나타났다. 취업욕구와 취업장벽은 한국거주기간에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았다.

〈표 7〉 한국 거주기간에 따른 취업의지의 차이분석

구분	N	M	SD	F	사후검정	
자기효능감	3년 미만	53	3.46	.78	1.91	
	3년~5년	24	3.22	.74		
	5년 이상	39	3.61	.76		
자기존중감	3년 미만	53	3.38	.75	3.24*	5년이상>3년 미만>3년~5년
	3년~5년	24	3.28	.51		
	5년 이상	39	3.70	.78		
취업의지 전체	3년 미만	53	3.42	.59	3.56*	5년이상>3년 미만>3년~5년
	3년~5년	24	3.25	.50		
	5년 이상	39	3.65	.68		

** p<.01

4.2.5. 한국어수준에 따른 차이비교

〈표 8〉 한국어수준에 따른 취업장벽의 차이분석

구분	N	M	SD	F	사후검정	
내적장벽	못함	33	3.60	.59	3.85*	못함)보통)잘함
	보통	64	3.29	.79		
	잘함	19	3.06	.53		
외적장벽	못함	33	3.52	.73	2.44	
	보통	64	3.23	.86		
	잘함	19	3.01	.86		
취업장벽 전체	못함	33	3.56	.60	3.81*	못함)보통)잘함
	보통	64	3.27	.74		
	잘함	19	3.04	.64		

*p<.05

<표 8>에서 보는 바와 같이 취업장벽의 하위변인인 내적장벽(F=3.85, p<.05)과 취업장벽 전체(F=3.81, p<.05)에서 한국어 수준에 따라 유의한 차이가 나타났다. 사후검정 결과 취업장벽 하위변인인 내적장벽은 한국어를 못한다(M=3.60)가 가장 높게 나타났으며, 보통이다(M=3.29) 그리고 잘한다(M=3.06)의 순으로 나타났다. 또한 취업장벽전체는 한국어를 못한다(M=3.56), 보통이다(M=3.27) 그리고 잘한다(M=3.04)의 순으로 나타나 한국어를 못할수록 취업장벽을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. <표 9>에 나타난 바와 같이 한국어 수준에 따라 취업의지 하위변인인 자기존중감(F=3.17, p<.05)이 유의한 차이를 보였다. 사후검정 결과, 한국어를 잘한다(M=3.81)가 가장 높게 나타났고, 보통이다(M=3.45) 그리고 못한다(M=3.29)의 순으로 나타나 한국어를 잘한다고 생각할수록 취업에 대한 자기존중감이 높은 것으로 나타났다.

〈표 9〉 한국어수준에 따른 취업의지의 차이분석

구분	N	M	SD	F	사후검정	
자기효능감	못함	33	3.61	.77	1.15	
	보통	64	3.36	.78		
	잘함	19	3.52	.74		
자기존중감	못함	33	3.29	.64	3.17*	잘함)보통)못함
	보통	64	3.45	.78		
	잘함	19	3.81	.65		
취업의지 전체	못함	33	3.45	.52	1.26	
	보통	64	3.41	.68		
	잘함	19	3.66	.54		

*p<.05

4.2.6. 자녀수에 따른 차이비교

〈표 10〉 자녀수에 따른 취업욕구의 차이분석

구분	N	M	SD	F	사후검정	
경제적 독립	1명	48	3.64	.96	.56	
	2명 이상	32	3.75	.65		
	없음	36	3.83	.87		
가족부양	1명	48	3.54	.80	.00	
	2명 이상	32	3.53	.67		
	없음	36	3.54	.90		
생계유지	1명	48	3.40	.79	1.98	
	2명 이상	32	3.65	.57		
	없음	36	3.30	.81		
자기정체성	1명	48	3.58	.87	4.35*	2명↑)1명)없음
	2명 이상	32	4.06	.58		
	없음	36	3.58	.84		
가족의 인정	1명	48	3.53	.89	.52	
	2명 이상	32	3.71	.73		
	없음	36	3.52	.94		
사회적역할의 인식	1명	48	3.63	.84	1.85	
	2명 이상	32	3.88	.62		
	없음	36	3.52	.83		
취업욕구 전체	1명	48	3.56	.75	1.06	
	2명 이상	32	3.76	.48		
	없음	36	3.55	.75		

*p<.05

자녀수에 따른 취업욕구의 차이를 비교해본 결과 <표 10>과 같이 하위변인인 자기정체성(F=4.35, p<.05)에 유의한 차이가 나타났다. 사후검정 결과 자녀가 2명 이상(M=4.06)인 경우가 가장 높게 나타났으며, 1명(M=3.58) 그리고 자녀가 없는 경우(M=3.58)의 순으로 나타났다. <표 11>에 나타난 바와

〈표 11〉 자녀수에 따른 취업의지의 차이분석

구분	N	M	SD	F	사후검정	
자기효능감	1명	48	3.32	.80	1.46	
	2명 이상	32	3.61	.66		
	없음	36	3.50	.81		
자기존중감	1명	48	3.41	.57	4.23*	2명↑)1명)없음
	2명 이상	32	3.76	.67		
	없음	36	3.27	.90		
취업의지 전체	1명	48	3.37	.57	3.07	
	2명 이상	32	3.69	.57		
	없음	36	3.39	.69		

*p<.05

같이 취업의지 하위변인인 자기존중감($F=4.23, p<.05$)에서 유의한 차이를 보였다. 사후검정 결과 자녀 2명 이상($M=3.76$)이 가장 높게 나타났고, 1명($M=3.41$) 그리고 자녀가 없다($M=3.27$)의 순으로 나타났다.

4.3. 취업욕구와 취업장벽이 취업의지에 미치는 영향

<표 12>에 나타난 바와 같이 취업욕구는 취업의지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업욕구의 하위변인들이 취업의지의 하위변인인 자기효능감에 미치는 영향을 살펴보면, 자기정체성($\beta =.48, p<.001$)만 영향을 미치는 것을 알 수 있었으며, $F=19.69(p<.001)$ 이며 설명력은 52%로 나타나 통계적으로 유의하였다. 취업욕구의 하위변인들이 취업의지 하위변인인 자기존중감에 미치는 영향을 살펴보면, 자기정체성($\beta =.42, p<.001$)과 사회적 역할인식($\beta =.28, p<.05$)이 영향을 미치는 것을 알 수 있었으며, $F=11.75(p<.001)$ 이며 설명력은 39%로 통계적으로 유의하였다. 취업욕구 하위변인들이 취업의지전체에 미치는 영향을 살펴보면, 자기정체성($\beta =.12, p<.01$)만 영향을 미치는 것을 알 수 있었으며, $F=8.75(p<.001)$ 이며 설명력은

33%로 나타나 통계적으로 유의하였다. 반면, 취업장벽이 취업의지에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았다.

5. 결론 및 시사점

본 연구에서는 결혼이주여성의 사회인구학적 변인에 따른 취업욕구, 취업장벽, 취업의지의 차이를 비교해 보고, 취업욕구와 취업장벽이 취업의지에 미치는 영향을 살펴봄으로써 결혼이주여성의 취업을 통한 사회통합적 접근에 대한 기초자료를 제공하고자 하였다. 본 연구의 결과를 바탕으로 결론 및 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 결혼이주여성의 연령에 따른 차이를 살펴보면, 취업욕구 하위변인 중 생계유지, 취업의지전체, 취업의지의 하위변인 중 취업에 대한 자기존중감에서 차이가 있었다. 연령이 높을수록 생계유지를 위한 취업욕구가 높았고, 취업의지와 취업에 대한 자기존중감이 높았다. 연령이 증가하면서 결혼이주여성은 생계유지를 위하여 취업을 하고자 하는 욕구가 높아지고, 자기 자신이 삶의 도전에 대처할 수 있고, 가치 있는 존재로서 자신의 삶을 책임지고 다스려 나가려는 의지가 증가한다는 것을 의미한다. 또한 이러한 결과는 여성결혼이민자를 심층면접한 장서영 외(2009)의 연구결과에서 45세에서 50세 사이의 연령대에 속하는 참여자들이 다른 연령대에 비해 장차 고령의 나이가 된다면 취업 및 노동시장에 진입하기가 매우 어려울 것이라고 응답한 연구결과와 함께 고려해 볼 수 있다. 연령이 높아질수록 결혼이주여성은 생계유지를 위하여 취업을 원하지만 앞으로 취업과 노동시장에 진입하기 어려울 것이라고 생각한다는 것을 의미한다.

둘째, 출신국가에 따라 취업욕구 하위변인 중 생계유지, 취업의지의 하위변인 중 취업에 대한 자기존중감에 차이가 있었다. 중국(조선족 포함), 일본 및 기타, 동남아시아(베트남, 필리핀 등) 순으로 생계유지 욕구와 취업에 대한 자기존중감이 높았다. 이는 최근의 결혼이주여성의 국가분포추이와 연령 및 한국거주기간을 함께 고려하여 생각해 볼 수 있다. 이전에는 중국 및 일본의 결혼이주여성이 상대적으로 많았는데 요 근래는 동남아시아 출신의 결혼이주여성이 증가하고 있는 추세이다. 결혼이주여성의 취업관련 지원과 교육 및 프로그램에 있어서 출신국가의 추이와 사회문화적인 특성을 고려할 필요도 있다.

셋째, 학력에 따라 취업의지전체, 취업의지의 하위변인 중

<표 12> 취업욕구가 취업의지에 미치는 영향

종속 변인	독립변인	B	β	R^2	F
자기효능감	경제적독립	-.13	-.17	.52	19.69***
	가족부양	.10	.13		
	생계유지	.02	.02		
	자기정체성	.36	.48***		
	가족의 인정	.08	.13		
	사회적 역할의 인식	.17	.21		
자기존중감	경제적독립	-.18	-.20	.39	11.75***
	가족부양	.17	.18		
	생계유지	-.04	-.03		
	자기정체성	.39	.42***		
	가족의 인정	.01	.01		
	사회적 역할의 인식	.28	.28*		
취업의지전체	경제적독립	-.07	-.08	.33	8.75***
	가족부양	.03	.14		
	생계유지	.07	.12		
	자기정체성	.33	.12**		
	가족의 인정	.15	.12		
	사회적 역할의 인식	.05	.13		

자기존중감에 차이가 있었다. 학력이 높을수록 취업에 대한 자기존중감을 포함하여 취업의지가 높았다. 이는 취업에 있어서 학력을 중요시 하는 한국사회의 특징으로 볼 때 결혼이주여성이 취업에 대한 의지를 가지는데 학력이 중요한 요인으로 고려됨을 시사한다. 반면 선행연구를 살펴보면, 결혼이주여성들은 한국에서 취직을 하기에는 본인들의 학력과 경력이 한국사회에 불필요하거나 부족하다고 느끼는 경향이 있으며(공수연, & 양성은, 2014) 류이현(2011)은 여성결혼이민자의 안정적인 정착은 이들의 경제적 특성과 유입배경, 학력 등과 같은 사회적 특성과 한국어 능력(의사소통)과 같은 개인적인 노력에 의해 영향을 많이 받는다고 하였다.

넷째, 한국어거주기간에 따라 취업의지 전체와 취업에 대한 자기존중감은 차이가 있었다. 취업의지와 취업에 대한 자기존중감은 한국거주 5년 이상, 3년 미만, 3년 이상에서 5년 미만 순으로 나타났다. 거주기간은 노동시장에서 이주민 성공을 결정짓는 중요한 요소로 이주민 여성의 소득과 직업지위에 직접적인 영향을 미친다(Foroutan, 2008). 하지만 본 연구결과에서 비교적 짧은 기간 내에 일어나는 현상이지만 거주기간에 따라 취업의지와 취업에 대한 자기존중감이 U자 형태를 보인다는 것을 알 수 있다. 선행연구에서는 이주민은 이주 초기에는 이주 전의 지위와 비교했을 때 직업과 소득지위에서 하락을 경험하지만, 정착기간이 지남에 따라 이주 전의 수준으로 회복하는 양상을 보여 U자 패턴을 보인다(Chiswick et al., 2002)고 하였다. 이러한 점을 결혼이주여성의 정착과 관련하여 생각해 보면, 그들은 한국에 결혼이주한 후 어느 정도 한국사회를 접한 3년 이후가 되면서 현실적 한계를 경험하고 심리적 어려움을 느끼게 되고 어느 정도 시간이 흐르면서 회복한다고 예측해 볼 수 있다. 취업의지와 취업에 대한 자기존중감과 같은 심리적 측면의 향상도 U자 패턴을 보이며 어느 정도의 시간이 필요하다는 것을 예측해 볼 수 있다. 본 연구결과에서는 결혼이주여성이 3년 이상 5년 미만이 되었을 때 상대적으로 취업의지와 취업에 대한 자기존중감이 하락한다는 것을 알 수 있었다. 따라서 결혼이주여성의 한국거주기간을 시기적으로 구분하여 취업 및 한국정착을 지원하는 프로그램을 보다 섬세하게 개발하여 그들의 경제활동을 통한 사회통합을 도모하여야 함을 시사한다.

다섯째, 한국어수준에 따라 취업장벽전체, 취업장벽 하위요인 중 내적장벽과 취업의지의 하위변인 중 취업에 대한 자기존중감에 차이가 있었다. 한국어수준이 낮을수록 취업장벽 특히 내적장벽을 더 많이 느끼고, 한국어수준이 높을수록 취

업에 대한 자기존중감이 높다는 것을 알 수 있었다. 결혼이주 여성의 한국어 능력은 취업에 영향을 주는 요인이며(박재규, 2013; 배경희, & 김석준, 2012; 양인숙, & 김선혜, 2011), 언어구사능력이 여성결혼이민자의 취업, 종사상 지위 및 임금수준과 정적인 관계가 있다(Chiswick et al., 2002). 한국어 능력이 수반되어야 한국 사회문화에 대한 학습이 용이하고, 취업관련 기술 및 자격증 획득 가능성이 높아지기 때문에 결과적으로 한국어 능력은 한국사회에 적응을 돕는 필수적인 요소(고혜원, & 김상호, 2010)이다. 실질적으로 결혼이주여성이 취업을 할 때, 한국어구사능력은 중요하게 작용을 하는데 예를 들어, 다문화가족지원센터의 통번역지원담당 직원으로 일하기 위해서는 적어도 한국어능력시험(TOPIK) 3급에서 4급 이상의 한국어능력이 요구된다. 이는 결혼이주여성의 한국어수준이 낮다는 것은 취업장벽을 더욱 느끼는 요인이 되며 특히 심리적인 측면인 내적장벽을 많이 느낄 수 있음을 시사한다.

여섯째, 자녀수에 따라 취업욕구의 하위변인 중 자아정체성과 취업의지의 하위변인 중 취업에 대한 자기존중감에 차이가 있었다. 자녀수가 많을수록 자아정체성 욕구와 취업에 대한 자기존중감이 높다는 것을 알 수 있었다. 이현경(2012)은 선행연구들을 분석한 결과, 여성결혼이민자나 토착민을 불문하고 자녀수는 여성의 취업을 결정하는데 중요한 변수라고 하였으며, 자녀수가 많을 경우 총 가구지출이 증가하기 때문에 여성의 취업필요성을 증가시킨다고 하였다. 반면, 모성에 기반한 어머니로서의 역할모델, 사회구성원으로서의 인적욕구를 결혼이주여성이 취업하고자 하는 근본원인으로 보는 경우도 있다. 취업의 목적을 '자랑스러운 엄마 되기'라고 명명한 공수연과 양성은(2014)의 연구에서도 알 수 있듯이 취업은 경제적인 필요성뿐만 아니라 결혼이주여성이 한국사회에서 엄마로서 정체감을 가지고 자리매김하는데 중요한 역할을 한다.

일곱째, 결혼이주여성의 취업욕구 하위변인 중 자기정체성은 취업의지전체, 취업에 대한 자기효능감과 자기존중감에 영향을 미쳤으며, 사회적 역할인식 욕구도 취업에 대한 자기존중감에 영향을 미쳤다. 반면 취업장벽은 취업의지에 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 결혼이주여성의 취업과 사회통합적 측면에서 시사하는 바가 크다. 자기정체성은 경험 이전에 존재하거나 타고나는 것이 아니라 사회적 관계 내에서 구체적 경험이나 정치사회적 환경 및 문화적 경험을 통해 형성되는 것으로, 개개인들이 자신을 둘러싼 관계와 경험 속

에서 자신이 누구인가를 인지하게 되고 사회 안에서 자신의 존재와 위치를 알아가는 과정에서 만들어진다(박영자, 2008). 결혼이주여성이 한국 사회에서 자신의 존재와 위치를 확인하고자 하는 자기정체성의 욕구와 사회적인 역할을 적극적으로 담당하고자 하는 욕구가 취업의지에 전반적으로 영향을 미친다는 것이다. 이는 결혼이주여성의 사회적, 경제적 통합에 대한 욕구가 취업의지에 반영됨을 나타낸다. 결혼이주여성이 취업은 한국생활의 정점이며, 주류문화와의 접점이라고 여겼다(공수연, & 양성은, 2014)는 것과 여성결혼이민자가 초기 적응단계를 지나고 의사소통이 이뤄지면 본격적인 사회적·경제적 통합을 원하는 최적의 시점이 된다(설동훈, & 윤홍식, 2008)는 것을 고려할 때, 취업을 통한 결혼이주여성의 사회적·경제적 통합을 위해 한국의 사회적, 문화적 환경이 개선되어야 함을 시사한다.

본 연구는 결혼이주여성의 취업과 관련된 기초자료를 사회통합적 관점에서 접근하여 제공하고자 하였는데 의의가 있지만 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 본 연구는 경기도에 거주하는 비교적 적은 수의 결혼이주여성을 대상으로 실시하였으므로 일반화하는 데는 한계가 있다. 둘째, 본 연구의 도구는 선행연구를 바탕으로 구성하였지만 결혼이주여성의 취업을 보다 그들의 입장에서 측정하는 데는 한계가 있으므로 추후연구에서는 결혼이주여성의 문제를 보다 세밀히 측정할 수 있는 취업과 관련된 연구도구를 개발하여 적용할 필요가 있다.

참고 문헌

- 고혜원, & 김상호. (2010). *여성결혼이민자의 취업 지원 방안: 언어·문화 자원 활용 분야를 중심으로*. 서울: 한국여성정책연구원·한국직업능력개발원
- 공수연, & 양성은. (2014). 중국국적 결혼이주여성들의 취업준비 경험에 대한 과정분석. *한국가정관리학회지*, 32(1), 133-150.
- 구미라. (2009). 여성결혼이민자의 문화적 충격과 취업욕구의 관계분석. *경기대학교 행정대학원 석사학위논문*.
- 김경아. (2012). 이주여성의 경제활동의지 결정요인분석: 이주여성의 정책인지수준과 지역사회다문화태도 인식을 중심으로. *지방정부연구*, 16(1), 381-409.
- 김명성. (2009). 사회통합적 차원에서의 다문화가족 지원정책의 현황과 개선방안에 관한 연구. *사회복지*
- 실천, 8, 5-29.
- 김병숙 외. (2008). *결혼이민여성 취업 직종 및 교재 개발*. 서울: 한국직업상담협회.
- 김병숙, 안윤정, & 송혜령. (2010). 결혼이주여성의 직업적응 프로그램 개발 및 효과. *한국심리학회지: 여성*, 15(2), 235-258.
- 김오남. (2006). 여성결혼이민자의 부부갈등 및 학대에 관한 연구: 사회문화적 요인을 중심으로. *한국가족복지학*, 18, 33-76.
- 김옥련. (2014). *결혼이주여성의 문화변용 스트레스와 이혼위기에 관한 연구: 부부갈등의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로*. 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 김이선, 마경희, 선보영, 최호림, & 이소영. (2010). *다문화가족의 해체 문제와 정책과제*. 여성가족부.
- 김승의. (2007). 자활사업참여자의 자활욕구 및 취업·창업관련 활동여부에 영향을 미치는 요인. *경기대학교 정치전문대학원 박사학위논문*.
- 김효순. (2013). 사회적 일자리사업에 참여한 결혼이주여성의 임파워먼트 경험에 관한 탐색적 연구: 사회복지공동모금회사업을 중심으로. *보건사회연구*, 33(1), 327-355.
- 류이현. (2011). 수요자 중심 시각에서 결혼이주여성 지원정책 분석: 한국어 교육 서비스를 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박능후, & 선남이. (2010). 국제결혼 이주여성의 취업이 한국사회 적응에 미치는 영향. *민족연구*, 41, 120-144.
- 박미은, 신희정, & 이미림. (2012). 결혼이주여성의 취업경험에 관한 현상학적 연구. *사회과학연구*, 23(4), 213-244.
- 박영자. (2008). 협력: 다문화 이슈: 새터민, 한국사회에서 정체성: 국민인가? 이주민인가?. *동아시아 브리프*, 3(2), 126-139.
- 박재규. (2013). 농촌과 도시 결혼이주여성의 취업 결정요인 및 지원방안 연구: 경기도 지역을 중심으로. *GRI 연구논총*, 15(1), 5-33.
- 보건복지부. (2005). *국제결혼이주여성 실태조사 및 보건·복지지원방안 연구*. 서울: 보건복지부.
- 보건복지부, 법무부, 여성부, & 한국보건사회연구원. (2010). *2009년 전국 다문화가족 실태조사 연구*.
- 배경희, & 김석준. (2012). 여성결혼이민자의 가구소득과 직업유무가 가족관계 만족도에 미치는 영향에 대한 사회자본 조절효과 검증. *한국사회복지학*, 64(3), 5-27.
- 배경희, & 서인숙. (2011). 여성결혼이민자의 근로유무가 정신건강에 미치는 영향. *한국사회복지학*, 63(4), 183-202.
- 배상식, & 서미옥. (2013). 경북지역 다문화가정의 학령기 자녀교육 실태: 자녀교육에서 사회경제적 지원

- 의 영향을 중심으로. *초등도덕교육*, 43, 195-224.
23. 설동훈, & 윤홍식. (2008). 여성결혼이민자들의 사회·경제적 적응과 복지정책의 과제: 출신국가와 거주 지역에 따른 상이성을 중심으로. *사회보장연구*, 24(5), 109-133.
 24. 설동훈, & 이계승. (2011). 여성결혼이민자 부부의 결혼만족도와 이혼 의향에 영향을 미치는 요인 분석. *지역사회학*, 13(1), 117-147.
 25. 손은령. (2002). 대학생의 개인적 변인과 지각된 진로장벽이 진로결정수준에 미치는 영향. *진로교육연구*, 15(2), 73-86.
 26. 심인성. (2010). 결혼이민자의 취업 및 직업훈련 실태와 정책과제. *포견복지포럼*(2017. 7), 36-45.
 27. 양순미, 최규홍, & 강경하. (2009). 결혼이주여성의 농촌 사회참여활동 실태 및 이에 따른 생활만족도 변화: 농업·지역사회·취업활동 중심으로. *농촌지도와 개발*, 16(4), 713-742.
 28. 양인숙, & 김선혜. (2011). 여성결혼이민자의 인적자본 및 사회자본이 취업에 미치는 영향. *경영경제연구*, 34(1), 237-266.
 29. 여성가족부, & 관계부처합동. (2012). 제2차다문화가족정책 기본계획(2013~2017) 2013년도 시행계획. 서울: 여성가족부.
 30. 이명희, 김정현, 송진숙, & 문희강. (2012). 대전지역 중학생의 다문화가정생활문화에 대한 인식과 다문화효능감. *한국가정교육학회지*, 24(2), 17-28.
 31. 이현경. (2012). 여성결혼이민자의 취업효과성에 관한 연구: 부산지역 취업지원기관 이용자를 중심으로. 동아대학교 국제전문대학원 박사학위논문.
 32. 이은희, & 이은미. (2012). 결혼이민자 여성의 취업에 영향을 미치는 생태체계적 요인에 관한 연구. *한국산학기술학회논문지*, 13(1), 66-72.
 33. 이형화. (2013). 결혼이주여성의 경제생활 의미에 관한 현상학적 연구. *한국컴퓨터정보학회지*, 18(120), 149-157.
 34. 임석희. (2009). 결혼이주여성의 지역사회 적응 요인에 관한 연구. *한국경제지리학회지*, 12(4), 364-387.
 35. 임선희. (2010). 결혼이주여성의 경제적 자립에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 동아대학교 대학원 석사학위논문.
 36. 장서영 외. (2009). *여성결혼이민자 취업지원 프로그램 개발을 위한 기초연구*. 서울: 한국고용정보원.
 37. 장은경, & 류진아. (2015). 다문화가정 남편의 부부갈등에 대한 질적연구: 결정적 사건, 전개 및 대처를 중심으로. *농촌지도와 개발*, 22(2), 117-133.
 38. 전기택 외. (2013). *2012년 전국 다문화가족 실태조사 연구*. 서울: 한국여성정책연구원.
 39. 지윤숙. (2013). 여성결혼이민자의 취업효과성에 관한 연구- 부산지역 취업지원기관 이용자를 중심으로. 동아대학교 국제관계대학원 박사학위논문.
 40. 통계청. (2013). 각 년도별 혼인·이혼통계결과. <http://www.nso.go.kr>.
 41. 통계청. (2014). 2013년 혼인·이혼통계. <http://kostat.go.kr>
 42. 함필주, & 강기정. (2015). 여성결혼이민자의 자아존중감. 가족지지 및 취업준비도가 구직효능감에 미치는 영향. *한국가족복지학*, 20(3), 525-541.
 43. 현경자. (2014). 여성결혼이민자의 다문화가족지원사업 이용과 결혼의 안녕 및 희망의 관계: 문화상대주의와 강점관점에 기반한 지원사업 참여자를 중심으로. *한국사회복지학*, 66(2), 127-157.
 44. 현경자, & 김정화. (2015). 문화적 도전과 경제적 곤란이 다문화부부의 이혼의사에 미치는 영향: 자기효과와 상대방효과로 본 상호의존성과 관계패턴. *한국사회복지학*, 67(2), 203-236.
 45. 황정미. (2010). 결혼이주여성의 사회연결망과 행위전략의 다양성: 연결망의 유형화와 질적분석을 중심으로. *한국여성학*, 26(4), 1-38.
 46. Author, D. (2010). The polarization of job opportunities in the US labor market: implication for employment and earnings. Washington dc: Center for American Press and the Hamilton Project. (http://www.brookings.edu/papers/2010/04jobs_author.aspx).
 47. Capps, R. M., Fix, M., & Lin, S. Y. (2010). Still an hourglass? Immigrant workers in middle-skilled job. Washington DC: Migration Policy Institute. (<http://www.migrationpolicy.org/pubs/sectoralstudy-sept2010.pdf>).
 48. Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2003). The complementarity of language and other human capital: Immigrant earnings in Canada. *Economics of Education Review*, 22(5), 469-480.
 49. Foroutan, Y. (2008). Migration differentials in women's market employment: An empirical multicultural analysis. *International Migration Review*, 7(2), 675-703.
 50. Koopmans, R. (2010). Trade-off between equality and difference: Immigrant integration, multiculturalism and welfare state in cross national perspective. *Journal of Ethic and Migration Studies*, 36(1), 1-26.
 51. Holser, H. (2010). Immigration policy and less-skilled workers in the US: Reflections on future directions for reform. Washington, DC: Migration Policy Institute. (<http://www.migrationpolicy.org/pubs/Hozler-January2011.pdf>).
 52. Stoloff, J. A., Glanville, J. L., & Bienenstock, E. J. (1999). *Woman;s Participation in the labor force: The Role of Social Networks*.
 53. Terrazas, A. (2011). The economic integration of immigrants in the U.S: Long and short-term perspectives. Washington, DC: Migration Policy Institute.

54. Walsh. (1998). *Strengthening family resilience*. New York: Guilford Press.

Received 15 February 2016; Revised 03 March 2016; Accepted 21 March 2016



Dr. Jin-A Ryu is an Assistant Professor of Department of Social Welfare in Shinhan University, South Korea. Her research interests focuses on child and adolescent's welfare especially counseling.

Address: Department of Social Welfare, Shinhan University, 95 Hoam-ro, Uijeongbu, Gyeonggi 480-701 Republic of Korea

E-mail) jina1031@shinhan.ac.kr
phone) 82-31-870-3616