

# 사회적 기업에서 활동하는 결혼이주여성의 역량강화 프로그램 개발 및 효과

## Empowerment Program Development and Effects for Internationally Married Women in Social Enterprises

김호순

세종사이버대학교 상담심리학과

Hyo-soon Kim(neri9657@sjcu.ac.kr)

### 요약

본 연구는 사회적 기업에서 활동하는 결혼이주여성을 대상으로 구성된 역량강화 프로그램을 실험집단과 통제집단에게 실시하여 프로그램의 효과성을 검증하고자 하였다. 결혼이주여성에 대한 기본적인 사항 이해, 양육문제에 대한 합의 능력, 사회적 기업 및 기업문화에 대한 학습, 직장 내 갈등 및 스트레스 대처기제, 직무역량 향상을 위한 문제해결, 의미 있는 삶을 추구하는 결혼이주여성의 모습이라는 프로그램 목표를 갖춘 역량강화 프로그램을 개발, 각 10인으로 구성된 실험집단과 통제집단에게 실시하고 그 효과성을 살펴보았다. 검증결과, 사회적 기업에서 활동하는 결혼이주여성에 대한 역량강화 프로그램은 자아정체감, 자기효능감, 대처기제능력 및 사회적 문제해결에서 유의미한 효과가 나타나는 것으로 밝혀졌다. 이러한 연구결과에 따라 결혼이주여성 역량강화 프로그램에 대한 논의 및 정책적 제언이 소개되었다.

■ 중심어 : | 결혼이주여성 | 역량강화프로그램 | 사회적 기업 |

### Abstract

This study is aimed to develop and apply the empowerment program for Internationally married women working in social enterprises. Empowerment program consisted of six main construct factors such as job or child, being acknowledged as a family member, enduring for economic work, developing myself, getting to know company culture, living a meaningful life for a korean. According to research analysis, self-identity, self-efficacy, coping ability and social problem solving has significant effects on the program. Based on the results of this study, some discussion and suggestions were proposed for the empowerment program for internationally married women in social enterprises.

■ keyword : | Internationally Married Women | Empowerment Program | Social Enterprises |

\* 이 연구는 아모레퍼시픽재단의 학술연구비 지원을 받아 수행되었음.

접수일자 : 2016년 03월 04일

심사완료일 : 2016년 04월 07일

수정일자 : 2016년 03월 25일

교신저자 : 김호순, e-mail : neri9657@sjcu.ac.kr

## 1. 서론

1990년 이후 세계화, 국제화를 배경으로 결혼을 통해 이주해오는 결혼이주여성들<sup>1)</sup>의 비율이 매우 빠르게 증가하고 있다. 즉, [43]의 자료에 의하면 우리나라 전체 결혼 327, 715건 대비 국제결혼이 36, 204건으로 총결혼의 11%를 차지하는 것으로 나타났으며, 이 가운데 외국인 아내와의 결혼이 28, 163건으로 74.8%를 차지하였다[38]. 한국 생활 초기에 결혼이주여성들의 관심은 주로 한국어교육, 문화, 복지서비스 등 일상적 생활 적응에 맞춰져 있다가, 어느 정도 한국생활에 적응이 이루어지면 본격적으로 한국사회에 참여하면서 취업에 많은 관심을 가지게 된다[5][7][15][19]. 결혼이민자가족 실태 조사 및 중장기지원방안 연구[24]에 의하면, 82%의 결혼이주여성들이 취업을 희망하였지만 34%만 취업이 성사되었고, [15]의 연구에서는 40.7%가 취업상태로 보고되고 있다. 실제 결혼이주여성의 고용률은 2009년 36.9%에서 2012년 53.0%로 지난 3년간 16.1%가 증가한 것으로 보고되고 있다[41]. 이렇게 결혼이주여성의 취업이 중요한 것은 결혼이주여성 가족의 상당수가 저소득층에 분포되고 있고, 남편과의 연령 차이가 크기 때문에 향후 한국인 남편을 대신하여 가족의 생계를 책임지게 될 것으로 예상되기 때문이다[12][13]. 또한 본국의 가족들에게 경제적 지원을 해야 하는 많은 결혼이주여성들에게 경제적 여유가 보장되지 않는다면, 결혼생활의 지속에 있어서 상당한 어려움이 수반될 수 있기 때문에[8][14][37], 경제적 자립을 할 수 있는 다양한 취업지원 정책과 서비스들이 개발되어 오고 있다[16].

최근 국가와 시장에서 해결할 수 없는 경제위기와 사회적 양극화 등 사회문제의 해결을 위한 하나의 기제로서 사회적 기업에 대한 관심과 논의가 있어 왔다[3]. 사회적 기업의 등장은 전 세계적으로 동시다발적으로 나타난 것인데 실제로 지난 10년간 사회적 기업에 대한 세계 각 권역별 연구도 활발히 진행되었다[11][42]. 국내에서도 이러한 사회적 기업의 필요성을 인지하고 범

률을 제정하여 노동부가 주체가 되어 인증작업을 진행하였고 2014년 현재 총 1251개의 사회적 기업이 인증을 받았다[44]. 사회적 기업의 활동영역은 지역사회에서 필요로 하는 서비스, 특히 사회적 서비스 업종, 특히 여성의 손길이 많이 필요한 업종에 집중되는 경향이 있다[44]. 따라서 결혼이주여성들이 취업하고 있는 사회적 기업들<sup>2)</sup>이 등장하고 있는데, 문화와 경제공동체인 에코팜프, 산후조리사업을 진행하는 맘마미아, 결혼이주여성들이 바리스타로 근무하는 카페 오아시스, 교육관련 사회적 기업인 글로벌투게더, 다문화 강사양성 및 파견업체인 글로벌패밀리, 다문화교육사업체인 한풀이 등이 있다. 이처럼 사회적 기업은 취약계층여성에게 안정적인 일자리를 제공함으로써 여성의 빈곤에 대처하고 여성의 인적자원을 개발하는데 효과적으로 작용한다고 보고되었다[11][21][56].

역량강화란 개인의 강점을 발견하고 자아존중감과 자기효능감을 고취시키는 심리적 영역에서부터 집단경험과 조직화를 이끌어내는 실천방법이다. 따라서 결혼이주여성이 결혼을 통해 겪게 되는 다양한 문제나 부적응보다는 적응을 지원하는 전략 혹은 개입에 초점을 두는 역량강화에 관심을 둘 필요가 있다. 만일 결혼이주여성들이 역량강화가 된다면 자신의 운명을 책임지고 자신의 삶을 개선하려는 자세를 견지하게 될 것이다. 이러한 결혼이주여성의 취업과 역량강화에도 불구하고 관련 연구는 [4]의 결혼이민여성의 임파워먼트 과정에 관한 연구, [26]의 결혼이민여성의 직업활동과 역량강화에 관한 연구, [11]의 사회적기업의 빈곤여성가구주의 취업경험 및 [37]의 결혼이주여성의 임파워먼트 과정과 맥락에 관한 연구 등으로 한정되어 있다. 따라서 본 연구에서는 결혼이주여성들이 참여하고 있는 사회적 기업들에 대한 심층면접을 통하여 결혼이주여성들의 역량을 강화시키는 프로그램을 개발하고 그 효과성을 살펴보고자 하였다. 본 연구결과를 통하여 결혼이주

1) 본 연구에서 결혼이주여성이란 국적이 상관없이 국제결혼을 통해 한국으로 이주한 외국여성으로 한국 국적의 남자와 결혼한 외국 여성을 의미한다.

2) 포스코는 사회적 기업 기업 지원활동을 하는 세스넷을 통해 결혼이주여성들이 바리스타로 근무하는 카페오아시사를 후원하고 있다. 삼성의 사회적 기업 (사)글로벌투게더 경산은 7개국 출신의 결혼이주여성들을 다문화강사로 양성, 파견하고 있다. 성균관대학교는 사회적 맘마미아를 설립, 결혼이주여성들의 일자리 창출에 기여하고 있다[50].

여성들은 자신의 상황을 수용하고 자신을 변화의 주체로 인식하면서 자신의 내재된 잠재력을 활용하여 취업 전선에서도 긍정적이며 적극적인 모습을 보여줄 수 있을 것이다. 결론적으로 본 연구결과는 결혼이주여성들의 경제활동 참여를 활성화시키는 데 기여할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 결혼이주여성들이 사회적 기업 참여를 통하여 자신의 문제를 해결하면서 얻게 된 자아정체감, 대처기제능력 및 사회적 문제해결 능력을 역량강화요인으로 개념화한다. 역량강화 접근에서 가장 강조되는 것은 강점기반의 사정이기 때문에 본 연구에서는 강점관점에 기반하여 개발된 역량강화의 프로그램의 효과성을 검증하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 사회적기업과 취약계층여성

사회적 기업이란 장기실업자나 빈곤계층의 노동시장 통합을 위해 이들을 고용하는 기업이나 각 지역 공동체 차원에서 사회적 서비스를 공급하는 기업을 의미한다 [1]. 구체적인 특징으로 전통적인 비영리조직과는 달리 제품을 생산하고 서비스를 공급하는 것을 지속적인 주요활동 목표로 삼고 있다. 또한 다른 비영리단체와 같이 금전적인 자원과 비금전적인 자원을 함께 사용하고, 자발적인 참여자와 유급근로자가 함께 일하는 곳이다. 즉, 사회적 기업 운영을 통해 취약계층에게 일자리를 제공하는 한편 지역사회차원에서 사회서비스제공, 일자리 창출, 지역사회 부의 축적, 소외계층 직업훈련, 공공서비스 개혁, 환경문제 대처 등의 목표를 동시에 달성할 수 있다. 공공서비스 중심인 사회적 기업은 피고용인 대다수가 빈곤여성이라는 특징이 있다[22].

영국의 경우 내각의 사회적 기업 전담부서를 토대로 2002년에는 사회적 기업을 위한 정부전략을 내놓았고, 2005년에는 공동체이익기업(CIC)을 입법화하는 등 제반장치를 확보하였다. 이탈리아도 1991년 사회적기업 지원법을 마련하고 있으며, 미국도 사회적 기업협회(SEA)를 결성해 두고 있다. 우리나라에서 사회적 기업

이 논의되기 시작한 것은 1997년 IMF 위기 이후 실업 문제가 중요한 사회문제로 대두되기 시작하면서 부터이다. 2000년 이후에는 국민기초생활보장제도를 통해 기본적인 사회안전망의 구축이 이루어지고 일정한 수준으로 경제가 회복되면서 긴급구호의 성격으로 시작되었던 공공근로가 2003년부터 '사회적 일자리'라는 명칭으로 불리면서, 정부 각 부처사업과 노동부를 통한 민간단체 위탁사업으로 나누어 운영되기 시작하였다 [23]. 이후 대부분의 사회적 일자리들은 국가의 재정지원에 의존하고 있어 단기·임시적인 '질 낮은 일자리'를 제공하는데 지나지 않는다는 한계점을 드러내게 되었다. 따라서 자활사업을 중심으로 사회적 기업에 대한 논의가 민간단체로 확산되기 시작하였으며, 2005년 국회와 노동부를 중심으로 사회적 기업에 대한 법제화가 검토되었다. 그리고 2007년 1월 사회적기업육성법이 공포되고, 7월 시행됨으로써 지금까지 공공근로사업, 자활사업, 사회적 일자리 사업으로 이어지던 정부의 취약계층에 대한 일자리 사업이 사회적 기업을 중심으로 새롭게 출발하게 되었다[36].

우리나라는 사회적 기업육성법 제7조 및 동법 시행규칙 제 12조에 의거하여 사회적기업인증제를 시행하고 있다. 구체적으로 노동부는 사회적 기업으로 신청을 한 기관을 대상으로 인증심사소위원회의 사전검토, 사회적 기업(설립)인증 지원기관 현장실사, 사회적 기업육성위원회의 심의를 거쳐 최종적으로 사회적 기업으로 인증하게 된다. 2007년 10월 아름다운 가게, 위캔, 동천모자 등 26곳이 처음 사회적 기업으로 인증 받았으며, 2014년 현재 총 1251개의 사회적 기업이 인증을 받아 활동하고 있다. 우리나라의 경우 노동부는 교육, 보건, 사회복지, 환경, 문화·예술·관광·운동, 보육, 산림보전·관리, 간병·가사지원, 기타 등 9개 범주로 업종을 구분하고 있다. 사회적 목적 유형별로는 일자리제공형이 69.3%, 사회서비스제공형 14.9%, 혼합형 12.4% 등이며, 사회서비스 분야별현황은 기타 44.8%, 환경 15.6%, 문화 15.5%, 사회복지 8.1% 순이다. 활동 비중을 살펴보면 사회서비스영역(간병가사, 보육, 사회복지)이 높게 나타나고 있으며, 환경, 문화예술 영역 그 뒤를 잇고 있다[44]. 결혼이주여성들이 취업하고 있는 사회적 기

업으로는 문화와 경제공동체인 에코팜프, 산후조리사업을 진행하는 맘마미아, 결혼이주여성들이 바리스타로 근무하는 카페오아시스, 교육관련 사회적 기업인 글로벌투게더, 다문화 강사양성 및 파견업체인 글로벌패밀리, 다문화교육사업체인 한풀이 등이 있다[30].

## 2. 취약계층여성과 역량강화 및 사회적 기업

사회적 기업의 상당수가 여성에 의해 수행되거나 여성을 겨냥하고 있어 여성친화적인 일자리를 제공한다고 볼 수 있다. 사회적 기업과 함께 ‘착한 경제’ 혹은 ‘대안적 경제활동’이라고 불리는 공정무역이나 소액대출과 관련한 역량강화 연구를 살펴보면, 공정무역의 경우 취약계층여성이 기술을 발전시키고 자신의 작업이 제대로 평가받고 보상받을 수 있는 기회를 제공함으로써 여성의 자존감, 성취감, 역량강화를 고취될 수 있으며, 소액대출의 경우에도 여성에 대한 신뢰를 기반으로 함으로써 여성의 역량을 신장시킬 수 있는 여건을 마련한다[61]. 방글라데시의 그라민뱅크의 경우 여성들이 집담회의에 참여하고, 단기훈련을 받고, 사회 진출망을 형성하도록 돕는데, 이러한 활동 자체가 여성의 사회문화적 제약완화를 도와주고 아내와 딸로서의 삶만이 아닌 사회구성원 역할을 발전시키고, 정보를 얻을 수 있는 기회가 되면서 여성들의 역량이 강화되는 것으로 나타났다[61]. 또 다른 연구에서는 자영창업이 여성의 소득을 증가시킬 뿐만 아니라 그들의 소득에 대한 통제력을 향상시키고 일정 정도 독립성을 증진시킨다고 보고된다[60].

이러한 경제적 대안활동은 여성에 대한 구속을 완화하고 여성의 자원에 대한 접근을 개선하는 효과가 있으며, 젠더관계에서도 변화를 인식하게 되어 여성들이 남성들과의 관계에서 좀 더 균형을 이루게 되고, 가계관리로서의 여성의 역할에 대한 인식도 재고할 수 있도록 한 것으로도 인식되고 있다. 또한 취약계층여성을 사회적, 정치적으로 역량을 강화시키고 사회변화에서 여성을 파트너로 인식하는 계기를 마련하며, 남성에 대한 여성의 경제적 의존을 완화함으로써 가족 내 긴장과 폭력을 감소시키는 데에도 영향을 미친 것으로 평가되고 있다[46]. 도시빈민과 임파워먼트에 관한 [22]의 연구에서도 도시빈민의 핵심적인 문제인 무력감, 사회적 배제

등을 해결하기 위해서는 도시빈민의 가능성을 발견하고 삶에 대한 내부적 통제력을 갖게 될 뿐 아니라 외부적 환경에 대한 통제력을 얻고 능동적으로 대처할 수 있는 파워를 습득함으로써 정치, 경제, 사회, 심리적 활동의 주체로서 권리를 회복할 수 있다고 지적하였다. [46]에서는 여성의 자립에 있어서 여성의 억압과 차별에 대한 의식화 과정이 필요하며 이를 통해 자신은 물론 여성일반에 대한 비하나 이중구조에서 벗어나는 것이 필수적이라고 지적한다. 남성 중심적 사회구조 속에서 여성은 교육, 정치, 노동시장 등 다양한 측면에서 성차별을 경험하며 고정화된 성역할을 학습하는 과정에서 독립적이고 주체적인 자아인식에 기반한 권리의식보다는 이차적이고 종속적인 존재로 성장하는 경향이 있다. 특히 취약계층여성이구주의 경우 이들은 가구주가 되기 이전부터 대부분 경제활동을 해야 하는 저소득층이었으며[32], 이혼, 사별 후에는 경제적 필요에 의해 열악한 조건을 감내한 채 일을 지속하는 상황에 처해있다. 또한 전문적인 기술의 부재나 여성취업에 대한 사회적 배제로 인해 상당한 좌절과 무기력을 경험하게 되며 일자리도 대개 불안정하고 열악한 저임금이나 비정규직으로 미래에 대한 불안감, 절망감을 경험하게 된다. 이와 같은 사회안전망 혹은 네트워크의 부재, 부적절하고 예측할 수 없는 소득에 의존하여 살 수 밖에 없는 현실로 인하여 여성가구주는 불안, 우울, 상실감, 절망감 등 심리·정서적 문제를 안게 된다. 특히 생활비용을 원가족이나 정부로부터 제공받는 취약계층여성의 경우는 스스로 통제할 수 없는 경제적 상황, 불안정한 미래, 다중역할로 인한 역할부담으로 인하여 만성적 스트레스와 우울증에 걸리는 확률이 높아진다[46]. 이와 같은 심리·정서적 문제는 여성가구주의 낮은 자존감과 결합되면서 일상생활에서 늘 불안해하거나 구체적인 원인이 없이 분노를 폭발하거나 자녀들을 방임 혹은 학대하는 양상으로 나타나며, 타인을 불신하고 배척하거나 때에 따라서는 지나치게 의존하고 신임하는 등 대인관계에서 어려움을 보이는 사회부적응 현상이 나타난다[11].

## 3. 결혼이주여성의 역량강화 프로그램

역량강화란 능력을 얻고, 개발하고, 소유하고, 용이하

게 하거나, 허용하는 과정과 관련된다. 즉 역량강화는 없거나 부족한 능력을 생성시키거나, 가지고 있는 능력을 실제로 행사할 수 있도록 하는 과정이다[60]. 이러한 역량강화를 통하여 개인이나 집단은 상대적으로 무기력한 상태에서 힘을 가진 상태로 이동해 간다. 사회복지에서는 흑인들이 빈곤상황에서 탈피하기 위해서 필요한 개입전략으로 역량강화를 소개한 1970년대 후반을 기점으로 장애인, 청소년, 학대받는 여성, 빈곤가족 등을 대상으로 역량강화 개념과 접근방식을 적용하는 연구들이 진행되어 왔다[52]. 이처럼 사회복지에서 역량강화란 사회적으로 배제되거나 차별, 소외되어 있는 취약집단을 실질적으로 변화시켜 나가기 위하여 적용되는데, 이들 사회적 약자나 하위집단이 긍정적인 자아상을 강화시키고 자신의 권한강화를 위해 행동할 수 있는 능력과 힘을 발달시키는 과정이자 심리적, 사회문화적, 정치적 또는 경제적 영역에서 자원을 증가시키는 방향으로 이해되고 있다[57].

사회복지실천에서의 역량강화 개념은 과정, 결과, 목적으로서의 다차원적 요소가 혼재되어 있다. 구체적으로 살펴보면, 과정으로서의 역량강화는 부정적인 조건이나 환경들이 변화해 가는 일련의 과정이다[60]. 즉, 클라이언트가 자신이 처한 환경을 개선하기 위한 참여와 행동화가 중요한 요소이다. 결과로서의 역량강화는 어떤 상황에서 결과적으로 측정될 수 있는 상태로 정의하고 있다. 그리고 목적으로서의 역량강화는 사회복지가 추구하는 궁극적인 가치라고 볼 수 있으며, 역경에 처한 무력감을 갖는 클라이언트에게 힘과 용기를 불어 넣어 능력감을 갖게 하고 자신과 주변상황을 통제할 수 있는 변화를 갖게 하는 것이다[53][55]. 따라서 역량강화의 특징은 클라이언트의 강점을 강조함으로써 그들의 잠재력과 클라이언트가 가지고 있는 자원을 인정하고 그들의 삶을 결정할 수 있도록 힘을 부여한다는 데 있다. 더 나아가 역량강화는 개인뿐만 아니라 그가 속한 조직, 지역사회, 정치적 파워를 생산하여 개인들이 자신이 속한 상황을 개선하려는 정치적, 법적 영향력을 갖게 해준다.

역량강화의 일반적인 구성요소로서는 동기나 의욕과 같은 내부의 힘, 자존감, 자기조절, 의사표현 능력, 자기

효능감, 도전의식, 대처기제, 자기발전에 대한 의욕, 잠재력 개발, 자신과 타인에 대한 수용, 자발성, 독립성, 그리고 성숙한 대인관계 등을 보고한다[34][50][54]. 역량강화의 구성요인에는 대처기제가 있다. 대처란 자신이나 외부환경으로부터 오는 스트레스를 해결하기 위하여 끊임없이 변화하는 인지적이고 행동적인 노력이라고 정의되며, 특정 스트레스를 해결하기 위해 취해진 특정 행동 반응을 대처전략이라 한다[49]. [51]은 대처전략이란 스트레스를 성공적으로 관리하고 스트레스를 감소시켜 개인의 적응을 돕는 것이라고 하였다. 대처전략은 다양한 생활사건에 직면하여 개인이 발휘하는 특정한 행위, 인지, 자각 등에 의하여 복합적으로 획득된다[47]. 또한 대처전략이란 스트레스 상황으로 입은 심리적 손상으로부터 개인을 보호하는 행위, 스트레스를 유발하는 상황을 제거, 수정하거나 발생한 스트레스 상황의 의미를 재평가하여 스트레스를 덜 느끼게 하거나 스트레스 자체에 대한 직접적 대처보다는 이로 인한 불안감을 극소화하기 위한 시도 등을 포함하는 복합적 반응으로 보기도 한다[49][58]. 대처기제를 활용할 때는 과거 유사한 어려움을 이겨내 위하여 사용했던 방식이 현재의 대처방식에도 영향을 미치게 되며, 성공적이었던 대처방식을 즐겨 사용하는 경향이 있다. 이러한 대처행동이란 사람과 환경 사이에서 끊임없이 변화하는 역동적 과정이다[5][6][18]. 고향을 떠나 아는 이 하나 없는 한국에 자리 잡은 결혼이주여성들에게는 일상생활이 스트레스의 연속일 것이고 특히 경제적 도움을 위해 일 하고 있는 사회적 기업이라는 일터 역시 그들에게는 좌절, 무기력과 소외감을 느끼게 해줄 수 있는 환경인 것이다. 인간은 “나는 누구인가?”, “나는 어떻게 되고 싶은가?”, “나는 어떻게 살고 싶은가?”, 등에 대한 끊임없는 자기 질문과 탐색을 통해 자기상을 찾으려고 하며, 이런 과정에서 과제들과 직면하기도 하며, 위기를 경험하며, 해결책을 찾기도 한다. 자아정체감이란 이러한 위기를 극복하고 자아를 통합하면서, 심리적, 사회적으로 적응하는 자아를 지닌 사회구성원으로 발달하면서 가지는 자아의식을 말한다[32][39]. 인간은 살아가면서 삶의 목표, 가치, 직업, 인간관계에서 실제로 위기를 경험하고 대안을 탐색함으로써 확고한 개인 정체감

을 갖게 된다. 정체감이 확립된 결혼이주여성의 경우에는 자신에 대한 확신과 가능성에 대해 냉정하게 생각하고 당면문제에 대해서도 적절한 해결방법을 찾을 수 있다. 자기효능감 혹은 자기효능 기대감이란 바람직한 결과를 얻기 위한 방법을 어떤 행동을 할 수 있다는 능력에 대한 자신감을 의미한다[45]. 일반적 자신감이란 수행을 성공적으로 해낼 수 있는 능력에 대한 개인의 믿음 또는 확신의 강도를 의미하므로 개인이 인지하고 있는 세부과제와 관련된 능력의 성과를 보다 구체적으로 의미한다. 따라서 결혼이주여성들의 자기효능감이 강화될 때, 취업활동에 긍정적 영향을 미칠 수 있다[62]. 결혼이주여성의 자기효능감과 역량과 관련해서는 [10]의 연구가 있을 뿐이다. 문제란 개인이 그의 환경에서 효과적으로 기능하기 위해 반응하는 특정 상황 혹은 일련의 관련된 상황을 말하며, 문제해결이란 문제 상황에 대처하기 위해 잠재적으로 효과적인 다양한 반응 대안을 사용가능하도록 하고, 이런 대안들 중에서 가장 효과적인 반응을 선택할 수 있는 가능성을 증가시키는 행동이다[40][51]. 따라서 문제해결 능력이란 주어진 상황을 탐색하고 이해한 후 체계적 단계를 따라 문제를 처리할 수 있는 능력으로 여기에는 많은 수의 대안들을 파생할 수 있는 능력, 이들 대안들이 가져올 수 있는 결과를 예측하여 긍정적 결과를 최대화하고 부정적 결과를 최소화하는 해결책을 선택할 수 있는 능력을 포함한다[24]. 사회적 문제해결기술은 실생활의 대인관계 상황에서 일어나는 갈등이나 문제들을 성공적으로 해결하는 능력이므로, 대인관계의 민감성, 갈등 해결 대안의 산출능력, 수단과 결과를 이해하는 단계적인 사고 능력, 대인관계 상황에서 인과관계를 지각하는 능력 등이 포함된다[59].

선행연구에서 역량강화를 구성하는 요소들로 제시된 효능감, 유능감, 정체감, 대처기체능력, 사회적 문제해결 및 도전정신 등과 같은 개념들은 개인이 가질 수 있는 강점요소들이다. 이처럼 역량강화 접근에서 가장 강조되는 것은 강점기반의 사정이다. 강점중심의 접근은 문제와 대처에 대한 클라이언트의 관점을 강조한다. 이러한 역량강화 실천에서 강조되는 개인과 환경에 대한 이중중점을 유지하게 하며, 클라이언트의 대처능력과

동기화를 유도하고, 클라이언트가 스스로 위기를 다루고 스스로에 대해 믿음을 갖도록 지지하는 프로그램을 구성할 수 있게 해야 한다.

역량강화 프로그램이란 자원의 분배를 공평하게하며 사람들이 자기존중과 기술을 증가시킴을 통해서 파워감을 달성할 수 있도록 하는 것을 목표로 하고 있다 [20][26][27]. 역량강화 프로그램을 통하여 개인은 자기효율감이 높아지고, 자신에 대한 지각이 증가하고, 자립심이 높아지며, 또한 자신의 존재에 대해 긍정적인 인식을 하게 되며, 자존감이 높아지게 된다. 따라서 사회적 서비스에 대한 권리의식이 증가되고, 자신의 상황에 대해 수동적인 자세를 벗어나 적극적인 사고를 할 수 있게 된다고 보고된다. 따라서 역량강화 프로그램은 유아기 자녀를 둔 다문화가족의 부모와 정신지체 자녀를 둔 부모의 역할, 지적장애인의 구직지원 등을 주제로 연구가 진행되었다[27][28]. 역량강화 프로그램은 실천 방법으로서 교육이 강조되는데 새로운 기술을 배우고 시도할 기회가 제공되고 자신의 권익옹호, 중재, 갈등조정과 같은 기술이 향상된다. 더불어 문제에 관한 정보를 제공하여 문제를 인식하여야 하며, 이를 통해 참여의식을 강화한다.

이상의 선행연구를 바탕으로 역량강화 프로그램 개발하고, 실시하여 통제집단과의 비교를 통하여 결혼이주여성 역량강화 프로그램의 효과를 검증하였다. 연구 목적을 달성하기 위한 연구가설은 다음과 같다.

- 연구가설 1. 역량강화 프로그램 실시 후, 실험집단과 통제집단 간에 자아정체감 수준의 차이가 유의할 것이다.
- 연구가설 2. 역량강화 프로그램 실시 후, 실험집단과 통제집단 간에 자기효능감 수준의 차이가 유의할 것이다.
- 연구가설 3. 역량강화프로그램 실시 후, 실험집단과 통제집단 간에 대처기체능력 수준의 차이가 유의할 것이다.
- 연구가설 4. 역량강화 프로그램 실시 후, 실험집단과 통제집단 간에 사회적 문제해결 능력 수준의 차이가 유의할 것이다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상

결혼이주여성의 역량강화를 위한 프로그램의 효과성 검증을 위해 역량강화 프로그램개발에 참여한 심층면접 참여자들 가운데서 2015년 9월부터 10월까지 역량강화 프로그램 회기에 결석하지 않고 추후검사까지 실시한 10명이 실험집단으로, 그 외 홍보를 통하여 모집된 결혼이주여성 10인 통제집단으로 구성하였다. 원래 실험집단과 통제집단에 총 30인이 참가신청을 하였으나 실제 연구참여자 조건 및 프로그램 참여 일정이 가능한 20인이 참여할 수 있었다. 프로그램이 시작되기 전에 연구목적에 관한 설명이 있었고 자발적 동의서도 작성하였다.

결혼이주여성들의 출신국은 가까운 일본에서 중국, 베트남, 캄보디아, 우즈베키스탄 등 다양하였다. [표 1]

과 같이 20-30세가 60%로 가장 많았고, 학력은 고졸이하가 대부분이었으며 자녀수는 1명이 60%로 가장 많고, 2명이상도 40%에 이른다. 사례 3과 사례 4를 제외하고는 배우자와의 연령 차이는 대부분 10세 이상 차이가 나고 있는데 맞선을 주선했던 사람들이 2-3살 정도 차이 밖에 나지 않는다는 말을 굳게 믿었다고 이야기하고 있다. 결혼식을 올리고 한국에 와서야 남편의 나이가 많음을 알게 되었고 남편이 중년의 나이에 접어들었기 때문에 건강문제 등 자신들이 신경 써야 할 것이 많고 노후도 걱정이라고 밝히고 있다. 연령은 실험집단과 통제집단 모두 25세에서 30세 사이가 많았다.

본 프로그램은 원칙적으로 결혼이주여성을 대상으로 하며 매 회기 참여인원은 10인이었다. 프로그램의 참여인원이 각 10인으로 소수인 점은 전국에 흩어져있는 사회적 기업의 결혼이주여성들을 프로그램 참여자로 한 곳에 소집하는 데 따른 어려움이 있었기 때문이다.

표 1. 실험집단과 통제집단의 특징

구분	실험집단		통제집단		
	응답자수	비율(%)	응답자수	비율(%)	
연령	20-30세	6	60	7	70
	31세-40세	3	30	2	20
	41세 이상	1	10	1	10
학력	고졸이하	8	80	9	90
	전문대졸 이상	2	20	1	10
출신 국가	중국	2	20	3	30
	캄보디아	2	20	1	10
	필리핀	1	10	2	20
	베트남	1	10	1	10
	일본	1	10	1	10
	몽골	1	10	1	10
	우즈베키스탄	2	20		
	기타	.		1	10
월평균소득 (남편)	100-200만원 미만	9	90	10	
	200-300만원	1	10		
	300만 이상				
자녀수	없음				
	1명	6	60	7	70
	2명 이상	4	40	3	30
거주기간	3년 미만	1	10	2	20
	3년-5년	6	60	6	60
	5년-10년 미만	2	20	1	10
	10년 이상	1	10	1	10
출신국가 취업경험	있다	1	10	2	20
	없다	9	90	8	60
한국 취업경험	있다	1	10	1	10
	없다	9	90	9	90
계	10	100(%)	10	100(%)	

역량강화 프로그램의 시행 장소는 S 대학교의 강의실이었으며 2015년 9월 첫 주부터 6주간에 걸쳐 매주 토요일 저녁 7:00-9:00분까지, 주 1회 총 6회의 프로그램이 실시되었다. 매 회기는 15분 정도의 도입부분과 1시간 30분 정도의 강의와 참여자들의 활동내용 및 15분 정도의 마무리로 구성되었다. 역량강화 프로그램의 구체적인 진행은 강의와 자료집을 통한 활동 및 토론으로 진행되었으며 총 6인의 전문 강사가 각 회기를 담당하였다. 통제집단은 2015년 9월 첫 주에 사전검사를 실시하고 6주 후에 사후검사를 실시하였다. 검사는 실험집단과 통제집단 모두에게 이메일 설문지 방법을 통해 실시되었으며, 프로그램의 내용 및 실시 절차에 대한 만족도 조사도 실시되었다.

## 2. 프로그램개발 및 실시방법

### 2.1 프로그램 기본관점

역량강화 접근에서 가장 강조되는 것은 강점기반의 사정이다. 강점중심의 접근은 문제와 대처에 대한 클라이언트의 관점을 강조한다. 이러한 역량강화 실천에서 강조되는 개인과 환경에 대한 이중초점을 유지하게 하며, 클라이언트의 대처능력과 동기화를 유도하고, 클라이언트가 스스로 위기를 다루고 스스로에 대해 믿음을 갖도록 지지하는 프로그램을 구성할 수 있게 해야 한다. 역량강화 프로그램은 실천방법으로서 교육이 강조되는데 새로운 기술을 배우고 시도할 기회가 제공되고 자신의 권익옹호, 중재, 갈등조정과 같은 기술이 향상된다. 더불어 문제에 관한 정보를 제공하여 문제를 인식하여야 하며, 이를 통해 참여의식을 강화한다. 역량강화 원칙은 응집력 있는 집단 활동의 개발노력, 클라이언트가 전문가의 동료로서 과위를 경험하는 활동, 강점중심의 사정, 정보제공을 포함한 교육적 접근 등이다.

### 2.2 프로그램 구성단계

본 연구는 결혼이주여성에게 취업에 대한 동기부여를 하고 취업지원 역량을 강화하기 위한 역량강화 프로그램 개발 및 효과에 관한 연구이다. 이 목적을 달성하기 위하여 필요한 활동을 구체적이고 체계적으로 조작하고 편성하는 것이 중요하다. 이에 본 연구에서는 프

로그래밍의 기획, 구성, 실시, 평가의 절차를 따랐다. 즉, 선행연구를 통해 역량강화 프로그램 관련 요소들을 추출하였으며, 결혼이주여성들에 대한 요구분석을 통하여 프로그램 활동요소 및 내용구성을 진행하였다. 결혼이주여성에 대한 심층면접 전에는 사회적 기업 실무자들에게 연구의 목적과 내용을 충분히 설명하고 협조와 자문을 구하였다. 그 후 연구참여자 기준에 부합하는 즉, 1년 이상의 사회적 기업 근무경력과 한국어로 의사소통이 가능한 연구참여자 12인을 추천받아 2015년 1월부터 2015년 8월까지 심층면접을 진행하였다. 역량강화 프로그램이 만들어진 후에는 프로그램 전문가와 역량강화 프로그램 운영, 효과 검증을 실시하였다. 본 역량강화 프로그램의 목표는 결혼이주여성들의 역량강화에 그 목적을 두고 결혼이주여성에 대한 기본적인 사항들을 이해, 의사소통을 통한 양육문제에 대한 합의 능력, 사회적 기업 및 기업문화에 대한 학습, 직장 내 갈등 및 스트레스 대처기제, 직무역량 향상을 위한 문제해결 방안, 의미 있는 삶을 추구하는 결혼이주여성의 모습 등으로 구성하였다.

## 3. 프로그램의 내용

### 3.1 프로그램 목표

본 프로그램은 결혼이주여성들의 역량강화에 그 목적을 두었다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 목표를 설정하였다. 첫째, 결혼이주여성에 대한 기본적인 사항들을 이해한다. 둘째, 의사소통을 통한 양육문제에 대한 합의 능력을 기른다. 셋째, 사회적 기업 및 기업문화에 대해 학습한다. 넷째, 직장 내 갈등 및 스트레스 대처기제를 다룬다. 다섯째, 직무역량 향상을 위한 문제해결 방안을 학습한다. 여섯째, 의미 있는 삶을 추구하는 결혼이주여성의 모습을 그려본다.

### 3.2 프로그램 구성내용

본 역량강화 프로그램의 내용은 프로그램 개발 방향에 따라 총 6회기로 다음과 같이 구성하였다.



표 2. 1회기 프로그램

목표	결혼이주여성들에 대해 기본적인 이해하기	비고
회기 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 프로그램의 개요를 설명하고, 적극 참여에 대한 협조를 부탁한다.</li> <li>- 참여자 소개하기</li> <li>- 결혼이주여성들에 대한 기본적인 이해</li> <li>- 결혼이주여성 가족이 겪는 기본적인 어려움과 문제점, 장점에 대해 인식하기</li> </ul>	사전검사, 과제

표 3. 2회기 프로그램

목표	가족 간 양육문제에 대한 합의 능력을 기른다.	비고
회기 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전 시간의 과제를 검토한다.</li> <li>- 지난 회기의 내용을 검토하면서 이번 회기의 내용이 지난 회기의 내용과 어떻게 연결되는 지 간단히 언급한다.</li> <li>- 언어적, 비언어적 의사소통 이해하기</li> <li>- 공감, 경청능력</li> <li>- 역할 바꾸기를 통해 상대방의 입장을 이해하고 변화를 이끈다.</li> <li>- 적극적 감정표현하기. 표현기술은 그를 자신의 감정사고 문제를 이해 하도록 돕고, 타인에 대해 덜 공격적이고 보다 효과적인 방법으로 자신을 표현하도록 하는 것이다.</li> </ul>	과제: I-Message 하루에 1회 이상 훈련하고 그 내용을 적어오기

표 4. 3회기 프로그램

목표	사회적기업의 이해 및 기업문화를 다룬다	비고
회기 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전 시간의 과제를 검토한다.</li> <li>- 지난 회기의 내용을 검토하면서 이번 회기의 내용이 지난 회기의 내용과 어떻게 연결되는 지 간단히 언급한다.</li> <li>- 사회적 기업에 대한 강의를 듣고 서로 의견을 주고받는다.</li> <li>- 평소 경험하는 직장 내에서의 어려움이나 문화차이를 얘기한다.</li> <li>- 직장 내 의식차이나 문화차이를 주제로 집단성원과 의견 나누기</li> <li>- 사회적 기업의 역할과 특성에 대한 이해도를 높이고 직장문화 형성에 대해 어떻게 기여할 수 있는지 정리한다.</li> </ul>	강의, 과제

표 5. 4회기 프로그램

목표	직장 내 갈등 및 스트레스, 대처기제를 다룬다	비고
회기 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전 시간의 과제를 검토한다.</li> <li>- 지난 회기의 내용을 검토하면서 이번 회기의 내용이 지난 회기의 내용과 어떻게 연결되는 지 간단히 언급한다.</li> <li>- 평소 경험하는 갈등유형을 이해하기</li> <li>- 갈등 인식 대처하기</li> <li>- 갈등이나 문제발생 시 해결방법 찾아가기</li> <li>- 문제점 인식 및 해결방법 찾기</li> <li>- 분노조절 예방 및 대처법 훈련하기</li> <li>- 갈등 장면을 주제로 집단성원과 나누기</li> <li>- 공감적 대화기법을 습득하여 갈등 및 스트레스에 대처하는 적응적 관계를 형성한다.</li> </ul>	과제

표 6. 5회기 프로그램

목표	직무능력 향상을 위한 문제해결을 다룬다	비고
회기 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전 시간의 과제를 검토한다.</li> <li>- 지난 회기의 내용을 검토하면서 이번 회기의 내용이 지난 회기의 내용과 어떻게 연결되는 지 간단히 언급한다.</li> <li>- 직업과 직업윤리에 대해 의견나누기</li> <li>- 직무와 직무능력 향상방법에 대해 생각해보고 스킬 훈련하기</li> <li>- 직장 내 문제발생시 해결방안에 대해 논의해보기</li> </ul>	과제

표 7. 6회기 프로그램

목표	의미 있는 삶을 추구하는 나의 모습을 그려본다.	비고
회기 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전 시간의 과제를 검토한다.</li> <li>- 지난 회기의 내용을 검토하면서 이번 회기의 내용이 지난 회기의 내용과 어떻게 연결되는 지 간단히 언급한다.</li> <li>- 1회기부터 5회기까지의 내용 복습하기</li> <li>- 미래의 나의 모습과 가족의 모습을 이야기 해본다.</li> <li>- 직장과 가정에서 적용하고 있는 자신의 모습을 되돌아보고 의미 있는 삶을 살고자 어떻게 노력해야 하는지 인식한다.</li> </ul>	사후검사

#### 4. 측정도구

자아정체감에 대한 질문지는 [17]의 한국형 자아정체감 척도를 수정·보완한 [31]의 검사도구를 사용하였다. 자아정체감 척도는 자기수용성, 독특성, 친밀성, 미래계획성, 주체성을 하위영역으로 하고 있으며, 각 하위 영역별로 5문항씩 총 25문항으로 구성되어 있다. 검사 점수가 높을수록 자아정체감이 발달되어 있는 것으로 해석한다. 본 연구에서 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha = .79$ 로 나타났다. 대처기제는 개인이 스트레스에 대하여 반응하는 태도나 방법을 의미한다. 자아효능감을 측정하기 위해서는 [20]에서 사용된 총 15문항의 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha = .84$ 로 나타났다. 대처기제능력을 측정하기 위해서는 [54]이 개발한 The Ways of Coping Checklist를 우리나라 사람에게 변용시킨 [9]의 척도 62문항 중 15문항을 선택하여 사용하였다. 점수가 높을수록 대처기제 능력이 높음을 의미한다. 본 조사에서 신뢰도계수 Cronbach's  $\alpha = .85$ 로 나타났다. 본 연구에서 사회적 문제해결능력이란 일상생활에서 직면하게 되는 문제 상황들에 효과적으로 대처하는 방법을 찾아 나가는 능력으로 정의한다. 척도는 [25]가 개발한 사회적 문제해결능력(SPSI-R)을 [40]이 번안한 것을 사용하였다[37]. 전체 52문항으로 구성되어 있고 Likert형 5점 척도이다. 본 연구에서 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha = .75$ 로 나타났다.

#### 5. 자료처리

역량강화프로그램 실시에 따른 효과를 검증하기 위해 통계프로그램 SPSS 19.0을 사용하였으며 실험집단

과 통제집단 사이에 종속측정치에 있어서 동질성을 확보하기 위해 Kolmogorov-Smirnov z 검증을 실시하였다. 또한 각 영역에 대한 신뢰도 검사를 실시하여 문항간의 신뢰도를 측정하였고, 응답자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위하여 기술통계분석을 실시하였다.

### IV. 프로그램실시와 효과성 검증

역량강화 프로그램 효과성 검증을 위한 실험집단의 프로그램 운영은 2015년 9월 첫 주부터 6주간 동안 주 1회 총 6회를 실시하였다. 본 프로그램을 실시하기 전, 동일한 시기에 실험집단과 통제집단 사이에서 사전검사를 실시하고 프로그램 적용 직후, 역시 동일한 시기에 두 집단에게 사전검사와 동일한 사후검사를 실시하여 집단별 두 번의 검사결과를 비교 분석하도록 한다. 통제집단 역시 2015년 9월에 첫 주에 사전검사를 실시하였으며 6주 후에 사후검사가 이루어졌다.

#### 1. 동질성 검증

역량강화 프로그램을 실시하기 전에 실험집단과 통제집단의 동질성 여부를 검증하기 위해 두 집단의 사전검사를 실시한 결과는 [표 8]과 같다. 분포의 동질성을 확인하기 위해 Kolmogorov-Smirnov z 검증을 실시하였으며, 자아정체감, 대처기제능력, 사회적 문제해결 등에 있어 실험집단과 통제집단의 평균 차이는 없었으며 실험집단과 통제집단은 동질한 것으로 나타났다.

표 8. 실험집단과 통제집단의 동질성 검증

종속변인	집단	평균	표준편차	Kolmogorov-Smirnov z
자아정체감	통제집단	42.5	10.9	.732
	실험집단	47.6	8.7	
자기효능감	통제집단	45.7	9.1	.806
	실험집단	46.1	9.8	
대처기제능력	통제집단	47.3	7.6	.713
	실험집단	45.5	6.4	
사회적 문제해결	통제집단	46.6	7.8	.494
	실험집단	47.5	7.3	

2. 효과성 비교분석

[표 9]를 보면, 통제집단의 역량강화 프로그램 사전-사후검사 결과에서 유의미한 차이가 검증되지 않았다. [표 10]은 통제집단과 실험집단별 역량강화 프로그램에서 자아정체감, 자기효능감, 대처기제능력, 사회적 문제 해결 등에서 차이를 보여 결혼이주여성의 역량강화 프로그램의 효과로 판단할 수 있다. 실험집단의 역량강화 프로그램에 대한 효과성은 [표 11]과 같다.

결혼이주여성의 자아정체감에 대한 역량강화 프로그램 사전-사후검사간의 t-검증을 한 결과, [표 11]과 같이 평균이 47.6에서 48.8로 상승하였으며, 99%(p<.01)의 수준에서 유의미한 차이를 보여주고 있다. 이는 역량강화 프로그램이 결혼이주여성의 사회적 문제해결 향상에 효과가 있음을 보여준다.

결혼이주여성의 자기효능감에 대한 사전사후검사간의 t-검증을 한 결과, [표 11]에서와 같이 99%(p<.01)수준에서 유의미한 차이를 보였다. 역량강화 프로그램을 경험한 결혼이주여성들은 자기효능감이 사전검사(평균=46.1, 표준편차=9.8)에 비해서 사후검사의 평가치(평균=50.4, 표준편차=8.2)가 유의미하게 향상되었음을 알 수 있다. 이는 역량강화 프로그램이 결혼이주여성의

자아효능감 향상에 효과가 있음을 보여준다. 결혼이주 여성의 대처기제능력에 대한 사전-사후검사간의 t-검증을 한 결과, [표 11]에서와 같이 99%(p<.01)의 수준에서 유의미한 차이를 보였다. 역량강화 프로그램을 경험한 결혼이주여성들이 사전검사에 비해서(평균=45.5, 표준편차=6.4) 사후검사의 평가치(평균=49.7, 표준편차=7.5)가 유의미하게 향상되었음을 알 수 있다. 이는 역량강화 프로그램이 결혼이주여성의 대처기제능력 향상에 효과가 있음을 보여준다. 결혼이주여성의 사회적 문제해결에 대한 사전-사후검사간의 t-검증을 한 결과, [표 11]에서와 같이 99%(p<.01)의 수준에서 유의미한 차이를 보였다. 즉, 역량강화 프로그램을 경험한 결혼이주여성들이 사전검사에 비해서(평균=47.5, 표준편차=7.3) 사후검사의 평가치(평균=56.4, 표준편차=6.7)가 유의미하게 향상되었음을 알 수 있었다(t=.372, p<.001). 이는 역량강화 프로그램이 결혼이주여성의 사회적 문제해결 향상에 효과가 있음을 보여준다. 이와 같이 자아정체감, 대처기제능력, 사회적 문제해결 등에서 사회적기업의 결혼이주여성을 대상으로 하는 역량강화 프로그램이 효과가 있었음이 검증되었다.

표 9. 통제집단에 대한 역량강화 프로그램 사전-사후 검사

종속변인	사전검사		사후검사		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
자아정체감	42.5	10.9	47.7	10.2	.362
자기효능감	45.7	9.1	46.2	9.3	.492
대처기제능력	47.3	7.6	47.6	7.5	.591
사회적 문제해결	46.6	7.8	50.2	6.4	.671

표 10. 집단별 역량강화 프로그램의 효과차이 검증

종속변인	평균		표준편차		t
	통제집단	실험집단	통제집단	실험집단	
자아정체감	47.7	48.8	10.2	7.9	3.024*
자기효능감	46.2	50.4	9.3	8.2	3.197**
대처기제능력	47.6	49.7	7.5	7.5	2.423**
사회적 문제해결	50.2	56.4	6.4	6.7	2.789**

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

표 11. 실험집단에 대한 역량강화 프로그램의 사전-사후 검사

종속변인	사전검사		사후검사		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
자아정체감	47.6	8.7	48.8	7.9	.532**
자기효능감	46.1	9.8	50.4	8.2	.496**
대처기제능력	45.5	6.4	49.7	7.5	.472**
사회적 문제해결	47.5	7.3	56.4	6.7	.372**

\*\*p<.01

## V. 논의 및 결론

본 연구에서는 사회적 기업에서 활동하는 결혼이주 여성을 대상으로 역량강화 프로그램을 개발한 후 프로그램을 실시하여 그 효과성을 검증하였다. 본 프로그램의 효과에 대한 보완적 분석 자료로 프로그램 과정에서 나온 관찰 자료와 매 회기 프로그램 종료 시 연구참여자들이 작성한 경험보고서를 분석한 내용은 다음과 같다. 1회기는 결혼이주여성 역량강화 프로그램의 진행방법을 이해하고 본인 소개와 더불어 참여자들이 인사소개를 하였다. 프로그램 참여자들은 전체 6회기의 프로그램 참여에 대한 의지를 다지며 프로그램의 목표를 수립하였다. 참여자들은 1회기에서 결혼이주여성으로서 한국사회에서 겪었던 여러 어려움을 소개하였다. 참여자 A는 처음에 남편과 시어머니가 취업에 부정적인 생각을 갖고 있었으나 사회적 기업 취업에 대해 이해를 시키고 허락을 구하였던 일화를 소개하였다. 일을 하게 된 이후에는 남편이나 시어머니가 자신을 긍정적으로 이해해줘서 가족관계까지 좋아졌다고 밝혔다. 2회기에서 프로그램 참여자들은 가족 간 양육문제에 대한 합의 능력 함양을 위해 언어적, 비언어적 의사소통 이해하기, 공감, 경청능력을 키우기 등을 연습하였다. 또한 역할 바꾸기를 통해 타인에 대해 덜 공격적이고 보다 효과적인 방법으로 자신을 표현하는 방법을 훈련하였다. 3회기에서 참여자들은 사회적 기업에 관한 강의를 듣고 사회적 기업의 특성, 직장 내 문화 등에 대해 의견을 나누었다. 참여자 B는 사회적 기업에 대해 처음 알게 되었을 때는 솔직히 돈을 더 주는 곳이 아닐까하여 관심을 갖게 되었다고 밝혔다. 그러나 이후 사회적 기업에 대해 점차 알게 되면서 전문적인 역량, 전문성을 키우지 않으면 사회적 기업도 살아남긴 좀 어려울 것 같다는 그런 생각을 하게 되었다고 하였다. 참여자 C는 처음에 일은 어떨지, 사람들과 잘 지낼 수 있을지, 직장생활을 잘 할 수 있을지 그리고 교육은 받았지만 사회적 기업은 뭐지 하는 생각에 두려움도 있었다고 하였다. 특히 참여자 D는 사회적 기업에서의 사소한 갈등에 대해 언급하면서 언어문제도 있고 문화차이도 있기 때문에 갈등이 생기면 말하기는 어렵고 그렇다고 쉽게 마음을 터

놓고 지내기 어려운 상황에 대해 터놓고 이야기 하였다. 또한 참여자 E는 평소 경험하는 직장 내에서의 어색함을 탈피하고 직장문화 형성에 기여할 수 있는 방법은 무엇인지에 대해 서로 솔직하게 의견을 주고받을 수 있어서 만족스러워하였다. 이러한 과정을 통해 프로그램 참여자들은 서로가 더 가까워짐을 느꼈고 그냥 일하기 좋은 곳이라고만 생각했던 사회적 기업에 대해 더 잘 이해하게 되었다고 밝혔다. 4회기에서 참여자들은 직장 동료들 간 혹은 조직 내 갈등이나 문제 발생 시 대처기제 및 해결방법을 찾고 분노를 조절하는 훈련을 하였다. 분노조절훈련을 통하여 마음에 쌓여만 있었던 갈등의 찌꺼기를 걸러낼 수 있었으며 앞으로도 가능하면 감정이 폭발하지 않도록 분노조절훈련을 열심히 할 것을 다짐하였다. 또한 참여자들은 서로 공감적 대화기법을 습득하여 갈등 및 스트레스에 대처하는 적응적 관계형성이 가능하다는 것에 관심을 보이고 성실히 연습하였다. 이러한 과정을 통해 참여자 F는 그동안 큰 갈등은 없었지만 이제 좀 동료들과 더 친하게 지내고 서로 위로가 되고 지지가 되는 친구처럼 지낼 수 있겠다고 밝혔다. 또한 참여자 G는 문화차이 때문에 특별히 불편한 점은 없었지만 서로 이해하려고 서로 터놓고 얘기하고 의논하고 그런 흥금 없는 사이가 될 수 있겠다고 만족하였다. 5회기에서는 직업과 직업윤리에 대해 의견을 나누고, 직무와 직무능력 향상방법에 대해 생각해보고 훈련하였다. 또한 직장 내 문제발생 시 해결방안에 대해 논의해보고 사회적 기업이라는 일터에서 나는 어떻게 직무능력을 향상시킬 수 있는 지, 직무능력 향상 스킬은 무엇이 있는지 찾아보고 서로 역할극도 해보는 시간을 가졌다. 참여자 H는 전에 주부로 집에만 있었을 때와 자신을 비교해보면 지금은 어떻게 하면 되는지 알고 그래서 잘 해낼 수 있을 것 같다고 자신 있게 말하였다. 또한 한국인으로 한국에서 살아가는 것을 실감하고 있다고 하면서 한국어를 좀 더 배워야겠지만 이만 하면 말도 잘한다는 생각이 들어 스스로 자신이 자랑스럽다고 밝히기도 하였다. 6회기에서 참여자들은 미래의 나의 모습과 가족의 모습을 이야기하고 사회적 기업에서 일 하는 결혼이주여성으로서 의미 있는 삶을 위해 어떻게 노력할 수 있는지 인식하고 의견을 주고받는 시간을

가졌다.

역량강화 프로그램을 통하여 개인은 자기효율감이 높아지고, 자신에 대한 지각이 증가하고, 자립심이 높아지며, 또한 자신의 존재에 대해 긍정적인 인식을 하게 된다. 또한 사회적 서비스에 대한 권리의식이 증가되고, 자신의 상황에 대해 수동적인 자세를 벗어나 적극적인 사고를 할 수 있게 된다고 보고된다. 따라서 역량강화 프로그램의 개발과 효과성 검증과 관련해서는 유아기 자녀를 둔 다문화가족의 부모, 정신지체 자녀를 둔 부모의 역할 및 지적장애인의 구직지원 등을 주제로 연구가 진행되었다[27]. 본 연구에서는 연구목적을 달성하기 위해 자아정체감, 자기효능감, 대처기제능력, 사회적 문제해결능력 등을 척도로 하여 사회적 기업에서 활동하는 결혼이주여성을 대상으로 역량강화 프로그램의 효과를 알아보았으며 다음과 같은 결론에 도달하였다.

첫째, 본 역량강화 프로그램은 결혼이주여성의 자아정체감 향상에 효과가 있는 것으로 드러났다. 이에 따라 역량강화 프로그램 실시 후, 실험집단과 통제집단 간에 자아정체감 수준의 차이가 유의할 것이라는 연구가설 1은 지지되었다. 결혼이주여성은 며느리, 아내, 엄마, 그리고 한국사회의 구성원으로 다양한 역할을 수행한다. 또한 우리 사회는 결혼이주여성에게 본인 고유의 문화를 포기하고 우리 사회의 주류 핵심문화에 흡수되기를 원하는 문화적 동화현상을 지향하고 있다. 이러한 요구는 결혼이주여성이 출신국가와 자신에 대한 정체감을 잃어 방황하게 만드는 부정적 상황에 처할 가능성을 높일 수 있다[32]. 따라서 자아정체감이 확립된 결혼이주여성의 경우에는 자신에 대한 확신과 가능성에 대해 냉정하게 생각하고 당면문제에 대해서도 적절한 해결방법을 찾을 수 있을 것이다.

둘째, 사회적 기업에 근무하는 결혼이주여성에 대한 역량강화 프로그램은 자기효능감에서 유의미한 효과가 있었다. 이에 따라 역량강화 프로그램 실시 후, 실험집단과 통제집단 간에 자기효능감 수준의 차이가 유의할 것이라는 연구가설 2는 지지되었다. 이는 결혼이주여성의 자기효능감을 주제로 한 [11][36]의 연구와 일치하는 연구결과를 보이는 것이다. 자기효능감은 어떤 결과를 얻고자 하는 행동을 성공적으로 실행해 낼 수 있는 신

념을 묘사하는 말로서 특히 상황적으로 구체적인 자신감을 말한다. 이러한 자신감은 일반 기업이 아닌 사회적 기업이라는 환경의 영향을 고려해볼 수 있다. 즉, 사회적 기업에 참여한 결혼이주여성들은 단지 돈이 아니라 사회적 존재로서 자신들의 역량과 존재의 의의를 찾고, 일에서 돈벌이 이상의 의미를 찾는 경우가 있기 때문이다[11]. 일반적으로 취업한 결혼이주여성은 언어습득에서도 경쟁력이 있고 자신이 경쟁력을 가지므로 한국생활에 자신감을 가지며 가족생활에도 긍정적인 영향을 미쳐 적응수준을 향상시킨다고 보고된다[10].

셋째, 역량강화 프로그램은 대처기제능력에서 유의미한 효과가 있었다. 이에 따라 역량강화 프로그램 실시 후, 실험집단과 통제집단 간에 대처기제능력 수준의 차이가 유의할 것이라는 연구가설 3은 지지되었다. 결혼이주여성들이 자신을 크게 자랑할 것은 없어도 남들보다 못났다고 생각하지 않고, 사회에 유용하게 이바지할 수 있으며, 가치 있는 사람이라고 자기 평가한다는 연구결과와 부합한다[2].

넷째, 본 역량강화 프로그램은 결혼이주여성의 사회적 문제해결능력을 향상시키는 것으로 드러났다. 이에 따라 역량강화 프로그램 실시 후, 실험집단과 통제집단 간에 사회적 문제해결 능력 수준의 차이가 유의할 것이라는 연구가설 4는 지지되었다. 사회적 문제해결기술은 실생활의 대인관계 상황에서 일어나는 상황이나 문제들을 성공적으로 해결하는 능력을 말한다. 특히, [51]는 사회적 문제해결이란 “개인이 매일 매일의 생활에서 마주치는 문제 상황에 대처할 수 있는 가장 효율적인 방법을 찾아내거나 파악하는 과정”으로 정의하였다. 결혼이주여성들은 한 개인으로서 역량과 존재의 의의 발견 및 결혼이주여성에서 당당한 사회인으로 자신감을 드러내는 긍정적 변화과정에서 그 정점을 드러내는 것으로 이해할 수 있었다. 이는 사회적 기업 참여가 취약계층 여성에게 안정적인 일자리를 제공함으로써 여성의 빈곤에 대처하는 동시에 지속적인 교육훈련을 통해서 여성의 인적 자원을 개발하는데도 효과적으로 작용한다는 연구결과[53]와도 일치하는 것이다. 즉, 사회적 기업을 통한 결혼이주여성의 경제활동은 사회적 문제해결능력을 향상시켜 빈곤과의 싸움과 자립에 현실적인

도움을 가져다준다고 할 수 있다. 사회적 기업의 결혼이주여성을 위한 직무능력 향상과 전문성 강화를 위한 체계적인 보수교육이 지속적으로 이루어진다면 사회적 기업의 결혼이주여성들은 안정적인 일자리가 유지되며 수입도 증가할 것으로 기대할 수 있다. 따라서 안정적인 운영과 경쟁력을 키워 나갈 수 있는 경영전략에 대한 주관기관들의 관심이 필요하며 관련기관들의 정책적인 지원 역시 있어야 할 것이다.

본 연구의 기여는 다음과 같다. 결혼이주 여성의 한국사회에 대한 직업 적응과 역량강화와 관련한 자료는 축적되어 가고 있으나 실제 프로그램을 구성하고 효과성을 검증한 연구 성과는 미비한 편이다. 사회적 기업에서의 경제활동은 결혼이주여성의 정서적, 경제적 자립에 도움을 줄뿐만 아니라 역량을 강화시킨다고 보고된다. 따라서 사회적 기업에 취업하고 있는 결혼이주여성들을 대상으로 역량강화 프로그램을 개발하는 작업은 학계에 기여하는 바가 클 것이다. 본 연구의 한계로는 사회적 기업에 취업한 결혼이주여성들에 대한 연구 참여자 모집의 어려움으로 실험집단과 통제집단이 각 10인에 그쳤다는 점이다. 이러한 한계를 극복하기 위해 추후 후속연구에서는 사례연구를 통하여 결혼이주여성에 대한 역량강화 프로그램의 효과성 검증이 이루어질 수 있을 것이다.

#### 참 고 문 헌

- [1] 박선화, “여성의 일자리창출방안-사회적 기업을 중심으로,” 제 9회 고용노동평등정책 세미나 자료집, pp.53-75, 2009.
- [2] 권복순, “한국어능력·자아존중감이 결혼이주여성의 문화적응스트레스에 미치는 영향 : 대구지역 베트남, 필리핀, 중국여성을 중심으로,” 한국사회복지학, 제61권, pp.5-32, 2009.
- [3] 금중례, 사회적 기업을 통한 다문화가족 구성원 고용창출 효과분석, 단국대학교, 박사학위논문, 2015.
- [4] 김민경, “결혼이민여성의 임파워먼트과정에 관한 연구,” 인간발달연구, 제16권, 제3호, pp.243-275, 2009.
- [5] 김병숙, 안윤정, 송혜령, “결혼이주여성의 취업 적응 프로그램개발 및 효과,” 한국심리학회지: 여성 제15권, 제2호, pp.52-78, 2010.
- [6] 김안나, 최승아, “결혼이주여성 임파워먼트 척도 개발에 관한 연구,” 한국여성학, 제29권, 제2호, pp.189-229, 2013.
- [7] 김여진, 홍환, “중고령 전업주부와 취업여성의 삶의 질에 영향을 미치는 요인연구,” 한국사회복지조사연구, 제21권, pp.93-118, 2009.
- [8] 김연수, “서울지역 여성결혼이민자의 결혼행복감에 관한 연구,” 한국가족복지학, 제21권, pp.217-252, 2007.
- [9] 김정희, *지각된 인지세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용*, 서울대학교, 박사학위논문, 1987.
- [10] 김진, “결혼이주여성의 사회적 지지와 자기효능감이 임파워먼트에 미치는 영향,” 사회과학연구, 제41권, 제2호, pp.79-103, 2015.
- [11] 김효순, “사회적 기업 일자리사업에 참여한 결혼이주여성의 임파워먼트경험에 관한 탐색적 연구,” 보건사회연구, 제33권, 제1호, pp.327-355, 2013.
- [12] 박능후, 선남이, “한국의 다문화의식: 국제결혼 여성의 취업이 한국사회 적응에 미친 영향,” 민족연구, 제41권, pp.120-144, 2010.
- [13] 박명순, 박재규, “결혼이주여성의 한국어사용능력이 가족생활에 미치는 영향에 관한 연구,” 다문화교육연구, 제4권, 제1호, pp.19-41, 2011.
- [14] 박미은, 신희정, 이미림, “결혼이주여성의 취업경험에 관한 현상학적 연구,” 사회과학 연구, 제23권, 제4호, pp.213-244, 2014.
- [15] 박재규, “농촌과 도시결혼이주여성의 취업 결정요인 및 지원방안연구,” GRI 연구 논총, 제15권, 제1호, pp.23-41, 2013.
- [16] 박정숙, 박옥임, 김진희, “국제결혼 이주여성의 가족갈등과 생활만족도에 관한 연구,” 한국가정관리학회지, 제25권, 제6호, pp.59-70, 2007.
- [17] 박아청, “청년기 자아정체감의 발달단계의 특성 분석,” 교육심리연구, 제18권, 제1호, pp.301-312, 2007.

- 2004.
- [18] 박정임, “긍정심리 집단프로그램의 효과성에 관한 메타분석연구,” 한국콘텐츠학회논문지, 제15권, 제10호, pp.205-213, 2015.
- [19] 설동훈, 조홍식, “여성결혼이민자의 사회경제적 적응과 복지정책의 과제,” 사회보장연구, 제24권, 제2호, pp.109-133, 2008.
- [20] 양숙미, *정신지체 성인자녀의 부모를 위한역량 강화 집단프로그램 개발과 효과*, 서울대학교, 박사학위논문, 2000.
- [21] 양인숙, 민무숙, “여성결혼이민자의 경제활동실태와 정책과제,” 한국여성개발원연, 제3권, 2010.
- [22] 엄미선, *자기옹호(self-advocacy)집단 프로그램을 통한 도시빈민의 임파워먼트연구*, 가톨릭대학교, 박사학위논문, 2003.
- [23] 엄형식, “유럽 농촌지역 사회적 기업 이해를 위한 개념틀,” 한국농촌경제연구, pp.3-22, 2011.
- [24] 여성가족부, *결혼이주여성 자료집*, 2011.
- [25] 오세란, *발달장애아동 부모의 문제해결능력 증진을 위한 인지행동집단 프로그램의 효과성 연구*, 서울대학교, 박사학위논문, 1997.
- [26] 이경은, 장덕희, 김도희, “결혼이민여성의 직업활동과 역량강화에 관한 연구,” 여성학논집, pp.113-153, 2012.
- [27] 이명숙, “유아기 자녀를 둔 다문화가족 역량강화 프로그램 구안,” 한국가족복지학, 제16권, 제3호, pp.24-48, 2011.
- [28] 이민영, 홍자영, 구인순, 김명실, 김은숙, “사회적 기업 근로자의 직무요구와 고용불안정이 직장만족에 미치는 영향: 사회적 미션지향성의 조절효과 검증,” 보건사회연구, 제31권, 제2호, pp.237-269, 2012.
- [29] 이경희, 이수분, “여성결혼이민자의 직업과 정에 관한 질적 연구,” 인적자원관리연구, 제20권, 제1호, pp.141-159, 2013.
- [30] 이태정, 이용수, 신현구, 김명수, “결혼이주여성의 취업상태에 대한 분석연구,” 한국 인구학, 제36권, 제3호, pp.21-44, 2013.
- [31] 이현정, “자아정체감 형성을 돕는 교수-학습 과정안 개발과 수업 적용효과 :중학교 1학년기술·가정교과 ‘자아정체감의 발달’영역을 중심으로,” 대한가정학회지, 제47권, 제3호, pp.23-34, 2009.
- [32] 장인실, “국제결혼이주여성의 출신국가별 자아정체감 연구: 마르시아의 정체감 지위 이론을 중심으로,” 교육정합연구, 제11권, 제4호, pp.315-339, 2013.
- [33] 정미숙, “저소득 여성가구주의 빈곤화과정에 대한 연구,” 한국사회복지학, 제59권, 제4호, pp.191-216, 2007.
- [34] 정선아, 하양숙, “한부모가정 초등학생을 위한 자아존중감 향상 프로그램의 효과,” 한국콘텐츠학회논문지, 제13권, 제9호, pp.227-235, 2013.
- [35] 정종보, 임왕규, “성공적 노후 교육프로그램의 수요도 및 효과성에 대한 실증적 연구,” 한국콘텐츠학회논문지, 제11권, 제9호, pp.335-351, 2011.
- [36] 조영복, *사회적 기업의 이해와 국내외 경영 사례*, 노동부, 2008.
- [37] 조혜린, *결혼이주여성의 임파워먼트 과정과 맥락에 관한 연구*, 가톨릭대학교, 박사학위논문, 2014.
- [38] 채병희, *결혼이주여성의 문화적응 정도와 생활만족도에 관한 연구: 문경시를 중심으로*, 경북대학교, 석사학위논문, 2009.
- [39] 최문희, *결혼이주여성의 문화적응스트레스 감소와 웰니스 증진을 위한 음악치료연구 정서적 지지와 자아존중감 지지를 매개변인으로*, 원광대학교 대학원, 박사학위논문, 2009.
- [40] 최이순, “알코올 환자들의 사회적 문제해결 능력 결함,” 한국심리학회지:임상, 제22권, 제4호, pp.927-934, 2003.
- [41] 최조순, 김종수, “여성일자리대안으로서 사회적 기업,” 한국정책연구, 제10권, 제1호, pp.155-173, 2010.
- [42] 최청락, 빈곤의 여성화와 마이크로 크레딧의 지역적 의미, 2006년도 제3회 부산여성경제포럼 자료집, 2006.
- [43] 통계청, *여성가구주 경제활동추이 자료집*, 2014.

- [44] <http://www.socialenterprise.or.kr/>
- [45] A. Bandura, *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman, 자기효능감과 삶의 질-교육건강운동조직에서의 성취, 박영신, 김의철 역(2001), 교육과학사 1997.
- [46] D. Belle, "Poverty and women's mental health," *American Psychologist*, Vol.45, No.3, pp.385-389, 1990.
- [47] M. Benz, "Not for the Profit, But for the Satisfaction? Evidence on Worker Well-Being in No-Profit Firm," *Kyklos*, Vol.58, No.2, pp.155-176, 2005.
- [48] C. V. Browne, "Empowerment in social work practice with older women," *Social Work*, Vol.6, pp.358-364, 1995.
- [49] B. E. Compas, "Coping with stress during childhood and adolescence," *Psychological Bulletin*, Vol.101, No.3, pp.393-403, 1987.
- [50] J. A. Conger and R. N. Kanungo, "The empowerment process: Integration theory and practice," *Academy of Management Review*, Vol.3, pp.471-482, 1988.
- [51] T. J. D'Zurilla and A. M. Nezu, "Development and preliminary evaluation of the social problem solving inventory. Psychological Assessment," *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol.2, pp.156-163, 1990.
- [52] I. A. Gutheil and E. Congress, Resiliency in older people: paradigm for practice. in E. Norman(ed.), *Resiliency enhancement*(pp.40-52), NY: Columbia University Press, 2000.
- [53] L. Gutierrez, R. Parsons, and E. Cox, *Empowering in Social Work : A Sourcebook*, Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company, 1998.
- [54] J. Lazarus and R. Folkman, *The Empowerment Approach to Social Work Practice*, New York: Columbia University Press, 2001.
- [55] A. Maydue-Olivares and T. J. D'Zurilla, "A factor-analytic study of the social problem solving inventory: an integration of theory and data," *Cognitive Therapy and Research*, Vol.20, pp.115-133, 1996.
- [56] K. Moller, "Organising domestic workers :a protective regulatory framework for domestic work, ETUC(European Trade Union Confederation) Seminar, pp.14-15, 2005.
- [57] R. Parsons, "Assessing helping processing and client outcomes in empowerment practice," *Empowerment Practice in Social Work*, edited by Ghosh, S.(2006), 1999.
- [58] M. Rosenberg, *Society and the Adolescent self-image*, Prinction University press, 1965.
- [59] D. Saleeby, *The Strength Perspective in Social Work*, London: Longman Publishing Group, 1992.
- [60] L. H. Staples, "Powerful Ideas about Empowerment," *Administration in Social Work*, Vol.14, No.2, pp.34-79, 1991.
- [61] Swagata Ghosh, *아시아 공정부역과 젠더, 여성 환경연대, 공정부역 아시아여성포럼 자료집*, 2006.
- [62] 국민일보, 대학신문, 매일 신문 기사, 2014.

#### 저자 소개

김 효 순(Hoon-Soon Kim)

정희원



- 1982년 2월 : 서울대학교 아동가족학과 가정관리학사
  - 2000년 8월 : 서울시립대학교 도시과학대학원(행정학 석사)
  - 2006년 2월 : 성균관대학교 사회복지학과(사회복지학 박사)
  - 2007년 8월 : 시카고 로올라대학교 박사 후 과정 수료
  - 2000년 9월 : 세종사이버대학교 아동가족상담학과 조교수
- <관심분야> : 아동, 청소년, 여성 및 가족복지 전반