

주한 네팔 외국인근로자의 정신건강 : 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the Effect of Resilience on the Acculturation Stress among
Nepalese Migrant Workers in South Korea

김진경¹⁾
JK Kim MSW

초록

- **연구목적** : 본 연구는 주한 네팔 외국인근로자의 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 미치는 영향 분석으로 문화적응을 위한 임상적 접근방법을 모색하는데 그 목적이 있다.
- **연구방법** : 주한 네팔 외국인근로자 총 191명을 대상으로 회복탄력성 및 문화적응 스트레스의 수준을 측정하였다. 또한 주요 변수들이 문화적응 스트레스에 미치는 영향을 살펴보기 위해 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 T검정(t-test), 위계적 회귀분석을 활용하였다.
- **연구결과** : 연구대상자의 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 완충작용을 할 확률이 높은 것으로 밝혀졌다.
- **결론** : 회복탄력성의 하위요인 중 그 수준이 가장 높은 개인역량을 통해 문제 및 위기상황을 해결하기 위한 계획수립, 자원탐색 및 도움요청 등을 직접 수행함으로써 스트레스 상황을 극복해 갈 수 있는 것으로 볼 수 있다.
- **주요용어** : 네팔, 외국인근로자, 문화적응 스트레스, 회복탄력성

Abstract

- **Objective** : The purpose of this study was to analyze the effects of social support and resilience on the acculturation stress among Nepalese migrant workers in South Korea and to recommend effective and practical approaches for their acculturation.
- **Methods** : Participants in the study consisted of 191 Nepalese who is currently providing their labor in return for wages in any business or place of business situated within South Korea. The data were collected using the Psychological Resilience Scale and the Acculturation Stress Scale, and analysed by descriptive statistics, independent t-test and hierarchical regression analysis using SPSS 21.0 for Windows.
- **Results** : The analysis results of influencing resilience on the acculturation stress among them demonstrated that resilience was the most likely to moderate not only their acculturation stress but also its all subcategories.
- **Conclusion** : As alluded to, their resilience has the most likely to moderate acculturation stress and its subcategories so that the entire Korean society should provide opportunities to cooperate with each other to support their emotional and psychological interaction as a gatekeeper due to their circumstances.
- **Keyword** : Nepalese, migrant worker, acculturation stress, resilience

1) 서울시자살예방센터

* 본고는 연구저자의 2015년 12월 석사학위 논문의 일부를 수정 및 보완한 내용을 담고 있음

I. 서론

우리는 오늘날 국가 간 연결되어 있는 이른바 세계화된 시대에 살고 있다. 이러한 연결된 세계는 서로 다른 기술을 가진 노동자에 대한 일자리 수요를 창출한다. 이처럼 다양한 일자리 창출은 서로 다른 기술을 가진 사람들의 삶의 질을 높이는 등의 긍정적 효과로 인하여, 오늘날 전 세계적으로 2억 명 이상이 자국을 떠나 타국으로 이주할 정도로 국제사회의 이주사회가 증가하고 있다.(UNDP, 2014; 법무부 출입국·외국인정책본부, 2014). 다시 말해, 경제의 세계화와 국가 간 경제의 격차가 넓어짐에 따라 구직을 목적으로 한 이주가 증가하고 있는 것이다.

우리나라의 경우, 경제발전에서 따른 소득 및 교육수준의 향상으로 인하여 3D업종 기피현상이 심화되면서 단순기능인력 공급문제가 심각해짐에 따라 1980년대 후반부터 해외에 노동력을 보내는 노동력 수출국가에서 노동력 수입국가로 전환되기 시작했으며, 국내노동시장의 인력부족이 심화되면서 외국 인력의 유입이 본격화 되었고(고용노동부, 2011; 하갑래, 2011), 2004년 고용허가제²⁾의 도입으로 아시아 15개국으로부터 비전문분야의 노동력을 지속적으로 공급하게 되었다(김경학, 2014).

이에 고용허가제 관련 15개국 출신의 입국 현황을 살펴보면, 최근 5년간(2010년~2014년) 매년 평균 약 25,000명의 외국인이 노동을 목적으로 입국하고 있음을 알 수 있다.³⁾ 이 중, 2010년 대비 2014년 입국자 수가 증가한 국가는 네팔(2,969명→10,982명)을 포함한 총 8개국⁴⁾이다. 법무부 출입국·외국인정책본부에 따르면 2014년 말 현재 우리나라에 거주하고 있는 네팔인은 26,790명(남 23,745명, 여 3,045명)이며, 이 중 고용허가제를 통해 비전문취업비자(E-9) 자격으로 입국한 네팔인은 22,748명으로 우리나라에 거주하고 있는 전체 네팔인의 약 85%가 이에 해당한다.

네팔인이 고용허가제를 통하여 국내에 입국하기 위해서는 네팔 현지에서 한국어능력시험을 응시해야 하는데, 2014년도 한국어능력시험에 응시한 네팔인의 수는 약 6만 명 이상으로 점차 증가하고 있는 추세이다.⁵⁾ 그러나 시험을 합격하더라도 1~2년의 기간 동안 대기하는 상황이 발생하기도 하며, 경쟁을 통해 선발되는 것이 쉽지 않은 과정임을 국내 유력일간지를 통해 확인할 수 있다.⁶⁾ 따라서 고용허가제에 따른 네팔 출신 외국인근로자 입국자 수의 증가율과 이들의 비전문취업비자(E-9) 취득 비율이 모두 가장 높은 편이며 이러한 추이는 앞으로도 지속될 것으로 예측 가능하다.

하지만 이러한 외국인근로자의 이주 과정은 그들의 경제적 이익을 얻을 수 있는 기회인 반면, 자국을 떠남으로서 발생할 수 있는 이주 과정에서의 다양한 스트레스의 결과가 종종 그들의 신체건강 문

제와 심리적 고통으로 나타나기도 하고(Shuval, 1993; Chung & Kagawa-Singer, 1993) 일상에서의 불완전한 안전을 경험하게 되며(Sundquist, 1994) 소외와 차별을 경험하게 된다(Kaplan & Marks, 1990).

실제 주한 네팔 외국인근로자의 경험을 살펴보면 첫째, 직장에서 계약된 정규 근로시간보다 많은 시간이 근로에 투입되어야 하고, 그렇지 않을 경우 부당하게 해고를 당할 가능성을 배제할 수 없다. 만약, 해고 이후 재취업의 어려움이 생겨 체류자격이 불안정할 경우, 남은 체류기간과 관계없이 본국으로 돌아가야 하는 상황적 한계로 인하여 여가시간을 자유롭게 확보하지 못하거나 근로 환경에서 언어적·신체적 폭력 등에 노출되기도 한다.

둘째, 그들은 한국의 문화를 적응하기 위해 우리나라 사람과의 교류 욕구가 있으나 상호 욕구를 충족할 수 있는 정보의 접근성 수준이 미비하고, 우리나라 사람의 외국인근로자에 대한 편견 및 오해 등으로 인하여 한국에서 체류하는 동안 교류 기회를 갖지 못하기도 한다. 이와 같은 상황들로 인하여 주한 네팔 외국인근로자들은 문화적응에 어려움이 발생하고 스트레스를 경험하게 되는데, 스트레스를 스스로 통제할 수 없거나 그 고통이 극심하여 주변의 도움을 구할 수 없게 될 경우, 자살을 선택하기도 한다.

이러한 다양한 환경적 변화 및 적응 과정을 겪게 되는 외국인근로자가 자신의 문화와 다른 문화를 적응하며 경험하게 되는 문화적 충격 및 스트레스를 문화적응 스트레스라고 하는데(Berry, 1970), 외국인근로자는 이러한 문화적응 스트레스에 취약할 수 있고 출신국가에 따라 언어갈등, 법적지위, 사회적 네트워크, 우울, 문화적응 등이 정신건강에 영향을 미치는 요인으로 보고하거나(최태일, 2001; 이인선, 2004; 김영란, 2008), 국적과 상관없이 외국인근로자의 우울, 불안, 스트레스 경험유무 등이 정신건강에 영향을 미치는 것으로 보고하는 등(김은정, 2001; 양옥경 외, 2010), 외국인근로자들의 정신건강에 미치는 요인에 대한 연구는 관심 있게 다루어지고 있으나, 특정 국가 출신의 외국인근로자를 대상으로 한 연구를 찾아보기 힘들어 선행연구에서 다루고 있는 정신건강 관련 요인을 특정 국가 출신의 외국인근로자에게도 동일하게 적용할 수 있는지에 대한 연구가 이루어질 필요가 있다.

이에 본 연구는 주한 네팔 외국인근로자의 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는데 그 목적이 있으며 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 분석함으로써 주한 네팔 외국인근로자에 대한 실효성 있는 임상적 접근방법을 모색하고자 한다.

2) 고용허가제란 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 의거하여 외국인근로자의 고용을 사업주에게 허가하고, 최장 4년 10개월간 외국인근로자의 취업을 허용하는 제도임, 2004년 8월 시행 후 현재 네팔을 포함한 총 15개국과 MOU를 체결하였으며, 비전문취업, 방문취업 등의 체류자격을 부여하는 제도임.

3) 통계청 외국인고용조사(<http://kostat.go.kr/survey/flfs/index.action>)에 따르면 2014년 우리나라에서 고용된 외국인 근로자의 경우, 산업별로는 광공업(418천명, 약 49%) 종사자가 가장 많았고, 직업별로는 기계조작 및 조립 종사자(358천명, 약 42%)가 가장 많았음.

4) 네팔, 미얀마, 방글라데시, 베트남, 스리랑카, 우즈베키스탄, 인도네시아, 캄보디아, 키르기스스탄, 티모르민주공화국, 필리핀(가나다 순)

5) 반면 감소하는 국가는 몽골, 중국, 태국, 파키스탄(가나다 순)이며, 중국 국적을 중국인과 한국계중국인으로 분류할 경우, 한국계 중국인도 2010년 대비 2014년 입국자 수가 감소함.

6) 한국국제협력단(KOICA)이 발행하는 코리아 웹진(KOICA WEBZINE) Vol. 122(2015년 4월호)에 의하면, 네팔에서 실시한 2014년도 한국어능력시험의 접수인원은 62,223명으로 시험 응시자가 고용허가제 관련 15개 국 중 최대 규모임.

7) 중앙일보(2011), 현장취재 - 네팔인의 '코리아 러시' 이유 있었네! 기사 참조(<http://news.joins.com/article/6550581>)

II. 이론적 배경

1. 네팔의 이주 노동 경험

지금으로부터 18~19세기로 거슬러 올라갈 정도의 오랜 이주 역사를 가지고 있는 네팔은 농경 관련 정책 변화로 인하여 언덕지형 및 산악지형에서 거주하던 농민들이 생계를 위해 인도 등과 같은 인접국가로 이동 및 정착하게 되었다. 이 후, 여느 개발도상국과 마찬가지로 이주 노동을 통해 그들의 생활환경 개선, 빈곤완화 등의 문제를 해결하고 있다(Gurung et al., 2011).

네팔인이 이주를 선택하게 되는 배경에는 가난에 대한 문제를 언급하지 않을 수 없다. 1960년대에 농업에 투입되는 인력은 전체의 94%인데 비해 식량생산량 성장은 '0' 이었고, 1970년대 중반에는 당시의 경제구조로 인구 부양 능력이 증가할 수 없었으며, 인구증가율이 2.5%에 그치는 등 전반적인 경제적 및 사회적 조건이 매우 열악한 수준으로 UN은 1971년 네팔이 세계에서 가장 낙후된 빈곤국가로 지정하기에 이른다.(ARTEP, 1974)

이 후, 1990년대에 이르러 전반적 상황이 점차 나아지긴 했으나 네팔 국민의 약 40%는 절대 빈곤선 이하로 생활하며, 특히 농촌지역의 극심한 가난과 구직의 어려움 등으로 인하여 빈곤의 악순환이 지속되자 빈곤에서의 탈피를 위해 이주를 결심하는 네팔인의 수가 증가하기 시작하였다(보건복지부, 2011). 한편, 세계은행(The World Bank)은 네팔이 2014년 현재 GNI(Gross National Income; 1인당 국민소득)가 730달러(USD)로 여전히 최빈 개발도상국으로 보고하고 있다. 이렇듯, 수많은 네팔인들이 해외에서의 취업을 시도하고 있어 노동을 위해 이주를 선택하는 네팔인이 네팔 경제의 중추적 역할을 하고 있음을 예측할 수 있는데, 네팔은 GDP(Gross Domestic Product; 국내 총생산) 대비 송금액 비중이 세계에서 가장 높은 국가 중 하나로 그들의 송금액이 GDP의 25% 이상을 차지하고 있는 실정이다.

또한 법적체류 지위와 관계없이 약 400만 명의 네팔 출신 근로자들이 해외에서 일하는 것으로 추정할 수 있으며, 네팔 정부는 약 100여 개의 국가, 특별히 우리나라를 포함한 인도, 중동(걸프지역), 영국 등의 특정 국가에 자국민의 이주 노동을 지원하기 위해 집중하고 있다(Marahatta, 2012).

한편, 네팔에서는 우리나라가 급속한 경제발전 및 성장을 이룩한 나라라는 인식과 함께 고용허가제를 통해 한국에서 취업하기 위한 준비의 일환으로 한국어 학습 과정이 인기를 끌고 있으며, 최근 한국 드라마, 가요, 영화 등의 인기가 한류열풍으로 이어지고 있어 이러한 분위기는 당분간 지속될 것으로 사료된다.

2. 주한 네팔 외국인근로자 현황

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 의하면 “대한민국 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람”을 외국인근로자라 정의하고 있다.⁸⁾

이러한 외국인근로자는 우리나라의 저출산 및 고령화의 빠른 진행으로 인하여 제조업 등의 분야에 국내 노동력 공급 부족 현상이 나타나게 되었으며, 이를 해결하기 위한 다양한 정책 중 선별적 해외 인력 유입 정책을 추진하기에 이르게 되었다(법무부 출입국·외국인정책본부, 2014). 이를 위해 관련 법률을 근거로 고용노동부에서는 고용허가제를 도입하여 국내인력 확보가 어려운 사업장이 고용노동부로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 외국 인력을 근로자로 고용하기 위해 외국인근로자의 선정, 고용관리, 권익보호, 불법 체류자 방지대책 등을 마련하였다.

2004년 필리핀과의 최초 정부 간 인력송출 양해각서(MOU) 체결을 시작으로 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 중국(한국계 중국인 포함), 캄보디아, 방글라데시, 키르기스스탄, 네팔, 미얀마, 동티모르민주공화국 등 현재 총 15개국이 MOU를 체결하였다. 특히 2007년 MOU를 체결한 네팔의 경우도 다른 국가와 마찬가지로 공공송출시스템의 원칙에 따라 객관적 구직자 선발 기준으로 한국어능력시험 합격 및 건강검진 통과 등의 구체적 기준을 제시하고, 근로자와 사업장이 준수해야 할 의무사항 등을 규정하고 있다.

이에, 최근 5년 간 고용허가제 MOU 체결 15개국의 체류자격 중, 기 타취업에 해당하는 외국인 체류 현황을 분석한 결과, 네팔 출신 외국인 근로자는 2010년에 비해 2014년에 8,013명이 증가했고, 같은 기간 증감율의 경우, 2.70%의 증가율(2,967명→10,982명)을 보이고 있어 그들의 증가율이 다른 국가들과 비교할 때 가장 높은 국가⁹⁾에 속하는 것을 알 수 있다. 한편, 주한 네팔 대사관은 2015년 2월 현재 총 26,790명 가운데 22,748명이 비전문취업(E-9) 자격으로, 424명이 특정활동(E-7) 자격으로 한국에서 근로자로 체류하고 있다고 보고하고 있다.¹⁰⁾

3. 문화적응 스트레스

문화적응이란 개인 또는 집단이 다른 문화와 연결되면서 발생하는 경험과 변화이며, 두 개의 다른 문화를 반복적으로 접촉함으로써 발생할 수 있는 문화적 변화의 과정이다(Berry et al., 1987). 또한 문화적응은 개인적 가치, 행동, 생활 방식, 타국의 언어를 배우는 과정을 내포하고 있다(Williams & Berry, 1991). 이는 낯선 문화에 대한 선택과 적응이며 외국인으로서 현지문화의 가치와 규범이 형성되어지는 사회적 역할 및 사회화 과정인 것이다.

개인이 문화적응 과정에서 어떤 문제가 발생할 경우, 그 경험으로 인하여 문화적응 스트레스가 발생하게 되는데(Williams & Berry, 1991), 이는 문화적 가치와 관행, 언어 및 차별을 통해 기인된다(Gil et al., 1994).

Berry et al.(1987)은 이러한 문화적응 스트레스가 개인의 정신건강 수준에 부정적 영향을 초래할 수 있음을 설명하고 있는데 이는 문화적응경험(Acculturative Experience)이라는 특정한 상황으로부터 시작하며, 개인은 다양한 각도에서 문화의 변화를 경험하게 됨을 의미한다.

또한 스트레스원(Stressors)에서는 개인이 문화적응 과정에서 다양한

8) 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률([\(http://www.law.go.kr/법령/외국인근로자의고용등에관한법률/\(12371,20140128\)\)](http://www.law.go.kr/법령/외국인근로자의고용등에관한법률/(12371,20140128)))

9) 네팔보다 증가 수 및 증가율이 상위에 있는 국가는 캄보디아가 유일하며, 주한 캄보디아 외국인근로자는 2010년에 비해 2014년에 11,721명(3.82%) 증가함.

10) 주한 네팔 대사관 홈페이지 자료 총 비간행물 자료인 “A Concept Paper for a Seminar on Nepalese Migrant Workers in Korea” 참조(http://www.nepembseoul.gov.np/uploads/files/document/A_Concept_Paper_for_a_Seminar_on_Nepalese_Migrant_Workers_in_Korea_32.pdf)

스트레스를 경험하기도 하고, 또 어떤 사람에게는 문화적응을 위한 도전과 변화과정이 스트레스 요인으로 작용할 수 있음을 설명하고 있으며, 마지막으로 문화적응 스트레스(Acculturative Stress)는 문화적응 과정에서 경험하는 다양한 스트레스의 결과임을 보여주고 있다.

Berry et al.(1987)는 이러한 세 가지 주요 개념은 결정적(deterministic)인 것 보다는 가능적(probabilistic)인 것이며, 사회의 특성(다양한 문화의 공존 또는 문화의 동화), 문화적응 집단, 문화적응 형태, 개인의 개인적 특성과 심리적 특성에 따른 문화적응 등의 요소들에 의해 영향을 받음을 설명하고 있다. 이에 Berry et al.(1987)는 문화적응 스트레스의 요인을 다음과 같이 언급하고 있는데, 이주하게 될 사회의 문화에 속한 주 구성원의 태도에 따라 문화적 다양성에 대한 적응 수준이 다양한 문화를 허용하는지 또는 주 구성원에게 동화되도록 하는 등, 문화적응에 대한 기준이 다를 수 있음을 설명하고 있다. 또한 일시 체류자 또는 유학생은 새로운 문화와의 일시적 접촉임에 따라 이민을 필요로 하는 대상보다는 정신건강의 문제가 발생할 가능성이 적음을 보여주고 있고, 고유의 문화에 타문화를 흡수하거나 타문화의 문화를 인정하고 수용하는 형태가 있으며, 소외시키는 등의 형태로 나타날 수 있다.

고유의 문화에 타문화를 흡수하거나 타문화의 문화를 인정하고 수용하는 형태가 있으며, 소외시키는 등의 형태로 나타날 수 있다. 소외 또는 분리되는 형태의 경우, 통합하는 형태보다 문화를 적응하는 대상에게 더 많은 스트레스 및 적응문제를 야기시킬 수 있으며, 개인적 특성인 나이, 성별, 이용 가능한 재정 자원, 교육수준 및 문화적응 경험 이전의 문화 간 경험 등과 함께 새로운 문화에 적응하기 위해 고군분투하는 개인의 심리적 특성에 따라 상황의 긍정적 또는 부정적 변화, 상황에 대한 통제 가능 여부에 대한 인지적 평가와 대인관계에서의 대처 기술 등이 영향을 미치는 요인으로 설명하고 있다.

하지만 문화적응 과정 경험자가 스트레스로 인하여 좌절과 실패만 경험하는 것이 아니며, 위기를 극복한 이후 내적 성장에 이르는 과정의 일환으로 이러한 문화적응 스트레스는 예측 불가능하나 도전과 변화과정에서의 극복 가능한 요인으로 이해할 수 있다.

따라서 이와 같은 고찰을 바탕으로 본 연구에서는 아래와 같이 문화적응 스트레스에 대해 정의하고자 한다.

문화적응 스트레스란 개인이 문화적응 과정에서 개인적, 심리적, 사회적, 관계적 기능을 수행하며 복잡하고 다양한 문제의 특성에 따라 경험하는 스트레스이다.

4. 회복탄력성

회복탄력성(resilience)¹¹⁾의 사전적 의미는 ‘이전의 좋았던 상태로 되돌아오는 힘’이라는 사전적 의미¹²⁾이다. 심리학에서는 주로 고난이나 시련을 극복하는 긍정적인 힘을 의미하며(김주환, 2011), 이는 취약함의 상반되는 의미로 인지적, 정서적, 사회적 영역의 개인 역량을 포함하고 있다(Tizard & Clarke, 1992). 또한, 회복탄력성은 개인이 상당한 스트레스 요인과 위험요소에 노출될지라도, 긍정적 기능으로 빠르게

회복할 수 있는 의미로 파생되었다(Rutter, 1995).

하와이 Kauai섬 종단연구는 회복탄력성 관련 연구의 시작이라고 알려져 있다. 이는 1950년대 당시 원주민들의 대다수가 범죄 또는 알코올 중독 및 정신질환 등과 같은 정신과적 문제를 가지고 있다는 것에서 출발하여 미국의 의사, 심리학자, 사회복지사 등의 전문가 집단에 의해 1955년에 Kauai섬에서 태어난 모든 신생아 833명을 대상으로 이들이 성인이 될 때까지 어떤 요인이 한 인간의 삶에 영향을 미치는지 추적 조사하는 연구이다. 이 연구는 성장과정은 반드시 환경에 영향을 받는 것이 아니라는 것과 개인적 보호요인으로 작용하는 개인의 심리적 요인인 회복탄력성이 생애주기 상의 어려움에 직면하는 등의 힘든 과정 중에 성공적으로 성장할 수 있다고 설명하고 있다(Werner & Smith, 1982).

이러한 회복탄력성은 일생의 성공적인 심리사회적 적응 및 정신건강과 밀접한 연관이 있지만(Nygren et al., 2005), 회복탄력성에 대한 정의는 일반적 합의가 있을 수 있다 하더라도 개인의 특성, 사회적 요인, 환경적 요인 등의 다양한 요인들로 인한 역동을 통해 나타나는 상호작용 과정이며 다차원적인 개념으로 단순히 특정한 요인에 의해 설명되어지기 어렵다.

특히, 개인의 내적 및 외적 요인들의 상호작용으로 위기상황을 대처하고 극복할 수 있는 힘을 발휘하는 회복탄력성은 자아존중감(self-esteem), 대인관계통제(interpersonal control), 개인역량(personal competence) 등의 하위요인으로 설명할 수 있다(Windle et al., 2008).

자아존중감(self-esteem)은 본인 스스로에 대한 만족이나 존중하는 태도, 자기성취감 등의 주관적 평가를 통해 얻어지는 심리적 상태로 설명할 수 있으며, 본 연구에서는 외국인근로자의 심리적 요인 중, 스스로에 대한 만족감 및 존중하는 태도 등의 주관적 평가를 통해 문화적응 스트레스를 대처할 수 있는 요인으로 작용할 수 있는지를 측정하는 개념으로 정의할 수 있다.

대인관계통제(interpersonal control)은 친구 및 지인 등을 포함한 타인과의 관계를 형성함에 있어 대화 주도, 도움 요청, 자기역할 탐색 등의 능력을 주관적으로 평가함으로써 설명할 수 있는 심리적 상태를 의미하며, 본 연구에서는 외국인근로자가 새로운 문화에 적응하는 과정에서 발생할 수 있는 의사소통 및 자기역할 등을 스스로 탐색함으로써 스트레스 상황을 극복하는 요인으로 작용하는지를 평가하는 요인으로 이해할 수 있다.

개인역량(personal competence)은 환경에 대한 유연한 대처능력, 즉 계획 수립 및 수행, 동시다발적 임무수행 등의 개인 통제능력을 살펴보는 요인으로 설명할 수 있으며, 본 연구에서는 외국인근로자가 새로운 문화를 적응하는 과정에서 처한 스트레스 상황을 개인의 통제능력으로 환경을 극복할 수 있는지를 평가할 수 있는 요인으로 이해할 수 있다.

이러한 내용을 토대로 본 연구에서는 외국인근로자 개인의 심리적 특성인 회복탄력성이 그들의 문화적응 과정에서 스트레스 상황에 노출되었을 때, 이를 극복할 수 있는 요인으로 작용하는지 알아보려 한다.

11) 회복탄력성은 복지, 간호, 상담, 교육, 정신보건 등의 다양한 학문에서의 연구주제로 다루어지고 있으며, 탄력성, 회복탄력성, 극복력, 회복력, 유연성 등으로 번역하여 정의하고 있으나 사전적 정의 및 본 연구의 목적을 가장 잘 반영할 수 있도록 ‘회복탄력성’이라 번역하여 정의하고자 함.

12) Cambridge Dictionaries Online. <http://dictionary.cambridge.org/> (접속일:2015년 3월 25일)

5. 외국인근로자의 회복탄력성 및 문화적응 스트레스에 관한 연구

회복탄력성은 지난 20여 년간 많은 학자들이 다양한 연구들을 통해서 탐색을 시도하였다(Wagnild & Young, 1993; Windle et al., 2008; Windle et al., 2011). 하지만 회복탄력성 및 문화적응 스트레스에 관한 연구는 찾아보기 힘든 실정이다. 따라서 다양한 연구 대상의 회복탄력성과 스트레스 관련 연구를 먼저 살펴봄으로써 회복탄력성이 스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

생애주기별 연구 대상의 회복탄력성 및 스트레스 관련 연구를 살펴보면 아동의 회복탄력성이 일상적 스트레스에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(강남옥 · 김장희, 2012; 이연희 · 정재은, 2012). 또한 대학생의 회복탄력성 및 취업 스트레스 관련 연구(김민경, 2013; 최송혜 · 이해영, 2014)를 통해 유사한 경향의 연구결과를 확인할 수 있으며, 특별히 북한이탈주민의 탈북 과정에서 고문으로 인한 외상 후 스트레스 수준에 회복탄력성이 긍정적 요인으로 작용하는 것을 알 수 있다(김현경, 2010).

이와 같이 회복탄력성은 다양한 스트레스에 완충효과가 있음을 국내 · 외 연구를 통해 공통적으로 제시하고 있으나 외국인근로자를 대상으로 한 회복탄력성과 문화적응 스트레스에 관한 연구는 활발히 이루어지지 않은 실정이며, 또한 주한 네팔 외국인근로자 대상 회복탄력성과 문화적응 스트레스 관련 연구는 찾아보기 힘든 실정이다. 따라서 본 연구에서는 이상의 선행연구 검토를 바탕으로 주한 네팔 외국인근로자의 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

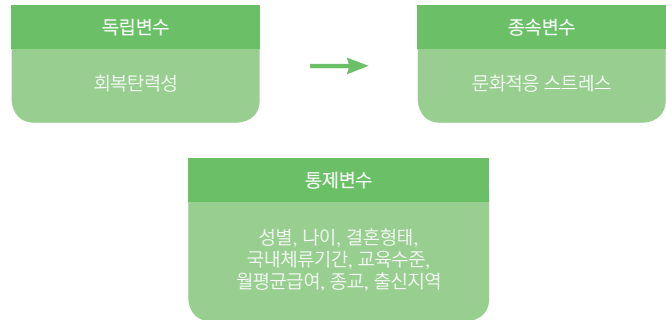
III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 주한 네팔 외국인근로자의 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 확인하는 것을 주 목적으로 하고 있다.

연구의 목적을 해결하기 위해 선행연구들을 기반으로 하여 아래의 [그림 1]과 같이 연구모형을 설정하였다. 연구모형은 종속변수인 문화적응 스트레스 및 하위요인(차별, 언어갈등, 법적지위)의 영향요인을 살펴보기 위해 개인적 특성(성별, 연령, 결혼형태, 체류기간, 교육수준, 수입, 종교, 출신지역)을 통제한 이후, 회복탄력성의 영향력을 살펴보는 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression Analysis) 모형이다.

〈그림 1〉 연구모형



2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 조사는 네팔 국적을 가진 사람으로서 국내에서 생활하며 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자를 대상으로 한다. 연구대상자의 잦은 이직 또는 불안정한 입·퇴사, 법적 체류 형태 등의 전반적 환경을 고려하여, 서면 설문 참여를 위해 국내의 네팔인을 대상으로 운영되고 있는 쉼터(서울시, 광명시, 수원시, 포천시 각 1개소), 경기도 내 외국인복지센터(1개소), 외국인 근로자를 고용 중인 사업장(서울시 1곳, 안산시 1곳, 포천시 3곳)을 이용 중인 네팔 국적의 근로자를 모집하였다. 또한, 온라인 설문 참여를 위해 서면 설문에 참여한 네팔인에 의해 소개받은 다른 네팔인들이 온라인 설문조사에 유입될 수 있도록 하는 방식을 반복적으로 실시하였다.

본 연구의 자료수집을 위해 영어에서 네팔어로 번역된 설문지를 이용하여 자기기입 방법으로 설문을 실시하였다. 설문조사를 위해 한국어와 영어에 능통(bilingual)하여 의사소통 시 언어적 불편감이 없는 학사 출신으로, 네팔어를 한국어로 방송 번역한 경험¹³⁾이 있는 네팔인을 통해 번역하며, 다시 한국어와 영어에 능통(bilingual)하여 의사소통 시, 언어적 불편감이 없는 학사 출신의 다른 네팔인을 통해 검증작업을 실시하였으며, 이 두 네팔인은 한국 체류기간이 3년 이상이다.

본 연구를 실시하기 전, 2015년 7월 18일부터 23일까지(6일간) 서울시 소재의 종교기관에서 운영 중인 쉼터(shelter)의 협조를 받아 23명을 대상으로 사전검사(pre-test)를 실시했으며, 그 결과 본 설문지의 구성이 연구를 진행함에 있어 적합하다고 판단하였다.

외국인근로자의 전반적 환경을 고려하여 연구표본(study sample)을 서면 설문조사 참여가 용이한 대상과 용이하지 않는 대상을 구분하였으며, 서면 설문조사 참여가 용이하지 않는 대상의 참여 접근성을 높이기 위해 서면 설문조사와 동일한 언어와 내용을 구글설문(Google Survey)¹⁴⁾ 기능을 활용하여 온라인 설문지를 작성했고, 생성된 URL을 휴대전화 문자 서비스(Mobile Texting Service)를 사용하여 배포했다.

13) 종합편성채널 JTBC의 프로그램 '내 친구의 집은 어디인가'의 네팔편(2015년 4월 18일, 4월 25일, 5월 2일, 5월 9일, 5월 16일, 5월 23일, 5월 30일 / 총 7회) 방송 자막 번역 경험임.

14) <https://www.google.com/forms/about/> 의 설문지 메뉴를 활용하여 설문지의 세부문항을 구성했으며, 생성된 URL을 통해 참여한 설문조사의 응답은 설문 완료 및 제출과 동시에 본 연구자만 확인할 수 있는 온라인 화면을 통해 실시간으로 자동 입력(coding)되고, 한번 제출한 응답은 기술적으로 응답자에 의해 수정될 수 없음.

본 연구의 설문조사 기간은 2015년 7월 19일부터 9월 23일까지로 약 2개월이며, 서면 설문조사 및 온라인 설문조사를 통해 회수된 총 194부 중, 내용 기제가 미비하거나 중복 참여된 자료를 제외한 후, 총 191부를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다.

세부적으로 살펴보면, 서면 설문조사를 위해 유의표집추출방법(purposive sampling)을 취하여 총 150부를 제작 및 배포하였으며, 이 중 116부(77.3%)가 회수 되었다. 수집된 설문지 중, 내용 기제가 미비한 자료를 제외한 총 115부를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다.¹⁵⁾ 또한 온라인 설문조사를 위해 눈덩이표집추출방법(snowball sampling)을 취하여 총 78부가 회수 되었으며, 중복 참여 2부를 제외한 총 76부를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다.¹⁶⁾¹⁷⁾

3. 조사도구

본 연구의 종속변수는 문화적응 스트레스(차별, 언어갈등, 법적지위)이고, 독립변수는 회복탄력성(개인역량, 대인관계통제, 자아존중감)이며, 통제변수는 개인적 특성(성별, 나이, 결혼형태, 국내체류기간, 교육수준, 월평균급여, 종교, 출신지역)이다. 종속변수와 독립변수를 측정하기 위한 척도는 연구자가 문헌고찰 한 내용을 바탕으로 본 연구에 적합하도록 구성하였다.

문화적응 스트레스(종속변수)의 수준을 측정하기 위한 척도로는 Acculturation Stress Scale(Alderete et al., 1999) 사용하고, 회복탄력성(독립변수)의 수준 측정을 위해 Psychological Resilience(Windle et al., 2008)를 사용했으며, 척도와 문항 구성에 대한 내용은 [표 1]과 같이 요약할 수 있다.

〈표 1〉 변수의 구성

구분	변수명(척도명)	측정변수	문항수
종속 변수	문화적응 스트레스 (Acculturation Stress Scale)	차별(discrimination)	4
		언어갈등(language conflict)	3
		법적지위(legal status)	6
독립 변수	회복탄력성 (Psychological Resilience)	자아존중감(self esteem)	8
		대인관계통제 (interpersonal control)	5
		개인역량(personal competence)	6
통제 변수	개인적 특성	성별	1
		연령	1
		결혼형태	1
		교육수준	1
		월수입	1
		종교	1
		한국거주기간	1
		체류자격	1

1) 문화적응 스트레스

본 연구에서는 종속변수인 문화적응 스트레스(acculturation stress)를 주한 네팔 외국인근로자가 한국문화에 적응하면서 경험하게 되는 스트레스로 정의하고, 차별(discrimination), 언어갈등(language conflict), 법적지위(legal status) 등 3가지 하위요인으로 구성하였다.

문화적응 스트레스를 측정하기 위한 척도는 하위요인인 차별이 4문항, 언어갈등이 3문항, 법적지위가 6문항으로 총 13문항이며, 각 문항은 never(전혀 느끼지 못함, 1), rarely(약간 느낌, 2), sometimes(가끔 느낌, 3), often(종종 느낌, 4), most of time(대부분 느낌, 5)의 리커트식 5점 척도로 구성되었으며, 응답자가 선택한 점수의 합이 높을수록 문화적응 스트레스의 수준이 높음을 의미한다.

본 척도는 스페인계(Hispanic) 성인을 대상으로 한 문화적응 스트레스 수준을 측정하기 위해 Cervantes et al.(1991)에 의해 개발된 척도로서, Alderete et al.(1999)에 의해 미국의 농장에서 근로 중인 멕시코인(Mexican)을 대상으로 문화적응 스트레스 수준을 측정하기 위해 사용되었으며, 측정된 신뢰도(Cronbach's alpha)는 차별 .70, 언어 갈등 .65, 법적지위 .79였다.

본 연구는 Alderete et al.(1999)가 사용한 척도를 네팔어로 번역하여 사용하였으며 본 연구의 설문조사를 통해 측정된 신뢰도(Cronbach's alpha)는 차별 .60, 언어 갈등 .62, 법적지위 .68, 전체 .81로 나타났다.

2) 회복탄력성

본 연구에서는 독립변수인 회복탄력성(psychological resilience)을 주한 네팔 외국인근로자의 개인적 특성으로서 다양한 스트레스원에 노출될지라도 이에 대항하여 본래의 기능을 유지하거나 그 상태로 돌이킬 수 있는 심리적 능력으로 정의하고 자아존중감(self esteem), 대인관계통제(interpersonal control), 개인역량(personal competence) 등 3가지 하위요인으로 구성하였다.

회복탄력성을 측정하기 위한 척도는 하위요인인 자아존중감(self esteem)이 8문항, 대인관계통제(interpersonal control)이 5문항, 개인역량(personal competence)이 6문항으로 총 19문항이며, 각 문항은 strongly disagree(매우 그렇지 않다, 1), disagree(그렇지 않다, 2), undecided(결정하지 못함, 3), agree(그렇다, 4), strongly agree(매우 그렇다, 5)의 리커트식 5점 척도로 구성되었으며, 응답자가 선택한 점수의 합이 높을수록 회복탄력성의 수준이 높음을 의미한다.

본 척도는 Windle et al.(2008)에 의해 개발된 척도로서, 50세 이상의 성인(older adults)을 대상으로 회복탄력성 수준을 측정했으며, 측정된 신뢰도(Cronbach's alpha)는 자아존중감 .84, 대인관계통제 .80, 개인역량 .80, 전체 .83이었다.

15) 회수된 서면 설문조사를 살펴본 결과, 최소 1문항에서 최대 6문항까지 결측값이 발생한 설문지는 총 29부였으며 이를 분석한 결과, 완전무작위 결측 발생(missing completely at random) 유형에 해당하여 결측치 처리 방법에 따라 단일대체방법(single imputation) 중, 평균대체방법(mean value imputation)을 사용하여 최종 분석자료로 활용하였고, 이를 위해 '행정학 및 정책학 조사연구에서 결측치 발생과 처리 방법에 대한 고찰(강민아, 김경아, 2006)'을 참고함.

16) 구글설문(Google Survey)을 활용한 설문지의 경우, 세부기능을 통해 응답의 결측값이 발생하지 않도록 설정이 가능하다는 장점이 있으나, 중복참여자가 발생할 가능성을 배제할 수 없어 참여자의 응답 중, 개인적 특성 문항의 생년월일 및 한국입국일 등을 포함한 동일값이 있는 응답일 경우, 중복참여자로 간주하고 분석 자료에서 제외함.

17) 온라인 설문조사의 경우, 설문조사 배포량을 파악하기 어려운 특성으로 인하여 회수율을 확인하기 어려움.

본 연구는 Windle et al.(2008)이 개발한 척도를 원저자와 이메일 교신을 통해 본 연구의 목적에 따라 원척도를 사용할 수 있도록 승인(free to use)받아 네팔어로 번역하여 사용하였으며 본 연구의 설문조사를 통해 측정된 신뢰도(Cronbach's alpha)는 자아존중감 .62, 대인관계통제 .60, 개인역량 .70, 전체 .77로 나타났다.

3) 통제변수

네팔 출신 외국인근로자의 문화적응 스트레스에 영향을 미칠 수 있는 변수로 본 연구에서는 개인적 특성인 성별, 나이, 결혼형태, 국내체류기간, 교육수준, 월평균급여, 종교, 출신지역을 통제변수로 두었으며 보다 세부적인 내용은 다음과 같다.

성별을 파악하기 위해 본 연구에서는 응답자의 성별을 남성(1), 여성(2)으로 구분하여 조사하였고, 나이를 파악하기 위해 본 연구에서는 응답자의 나이에 대하여 생년월일(yyyy/mm/dd)형식으로 개방형 질문을 통해 조사하였다.

결혼형태를 파악하기 위해 본 연구에서는 응답자의 결혼형태를 미혼(1), 결혼(2), 이혼(3), 사별(4), 기타(5)로 구분하여 조사하였으며, 국내체류기간을 파악하기 위해 본 연구에서는 응답자의 국내체류기간에 대하여 입국년월일(yyyy/mm/dd)형식으로 개방형 질문을 통해 조사하였다.

또한, 교육수준을 파악하기 위해 본 연구에서는 응답자의 교육수준에 대하여 만__년의 형식으로 개방형 질문을 통해 조사하였고, 월평균급여를 파악하기 위해 본 연구에서는 응답자의 월평균급여에 대하여 ₩__(원)의 형식으로 개방형 질문을 통해 조사하였다.

종교를 파악하기 위해 본 연구에서는 응답자의 종교를 불교(1), 가톨릭(2), 개신교(3), 힌두교(4), 이슬람교(5), 없음(6), 기타(7)로 구분하여 조사하였고, 출신지역을 파악하기 위해 본 연구에서는 응답자의 출신지역을 네팔의 14개 구(Zone)인 Bagmati Zone(1), Bheri Zone(2), Dhawalagiri Zone(3), Gandaki Zone(4), Janakpur Zone(5), Karnali Zone(6), Kosi Zone(7), Lumbini Zone(8), Mahakali Zone(9), Mechi Zone(10), Narayani Zone(11), Rapti Zone(12), Sagarmatha Zone(13), Seti Zone(14)로 구분하여 조사하였다.

4) 자료 분석방법

본 연구의 주요 연구문제를 해결하기 위해 동원한 분석방법은 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 통계처리 하였으며, 사용한 통계 기법은 다음과 같다.

첫째, 척도형 도구들의 내적 일치도(Cronbach's alpha)를 파악하기 위해 신뢰도 분석을 실시한다.

둘째, 연구대상자의 문화적응 스트레스, 회복탄력성 및 각 하위요인의 수준을 파악하기 위해 기술통계를 실시한다.

셋째, 변수들 간의 관련성 확인을 위해 상관관계분석을 실시한다.

넷째, 연구대상자의 개인적 특성에 따라 문화적응 스트레스 및 하위요인의 수준에 차이가 있는지를 파악하기 위해 T검정(t-test)을 실시한다.

다섯째, 회복탄력성을 포함하여 연구대상자의 문화적응 스트레스에 영향을 주는 요인들을 확인하기 위하여 통제변수인 개인적 특성을 통제 후, 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 실시한다.

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구는 주한 네팔 외국인근로자 191명을 대상으로 최종 분석하였으며, 연구대상자의 일반적 특성은 성별, 나이, 결혼형태, 국내체류기간, 교육수준, 월평균급여, 종교, 출신지역으로 구분하였다.

이에 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 성별은 남성 177명(92.7%), 여성 13명(6.8%), 무응답 1명(0.5%)으로 연구대상의 대부분이 남성인 것으로 나타났다.

나이에 따른 분포는 25~29세가 70명(36.6%)으로 가장 많았고, 30~34세 65명(34.0%), 20~24세 26명(13.6%), 40대 이상 8명(4.2%), 10대 1명(0.5%) 순이었으며, 무응답은 5명(2.6%)이었다. 연구대상자의 평균 나이는 29.5세로 가장 적은 나이는 17세, 가장 많은 나이는 45세이다.

결혼형태를 살펴보면, 결혼이 94명(49.2%)으로 가장 많았고, 미혼 92명(48.2%), 이혼 3명(1.6%), 사별 1명(0.5%), 기타 1명(0.5%) 순이었다. 이는 결혼경험이 있는 연구대상자가 결혼경험이 없는 연구대상자보다 많은 것으로 나타났다.

국내체류기간¹⁸⁾은 12개월 이하가 49명(25.7%)로 가장 많았고, 49개월 이상 42명(22.0%), 37개월 이상 48개월 이하 35명(18.3%), 25개월 이상 36개월 이하 34명(17.8%), 13개월 이상 24개월 이하가 27명(14.1%) 순이었으며 무응답은 4명(2.1%)이었다. 연구대상자의 평균 체류기간은 30.5개월로 가장 적은 체류기간은 만 1개월 미만, 가장 많은 체류기간은 128개월이다.

교육수준¹⁹⁾은 대학 이상이 103명(53.9%)로 가장 많았고, 고졸 이하 78명(40.8%), 초졸 이하 및 중졸 이하가 각각 2명(1.0%) 순이었으며, 무응답은 8명(4.2%)이었다. 연구대상자의 평균 교육수준은 13.5년으로 가장 낮은 교육수준은 4년, 가장 높은 교육 수준은 20년이다.

18) 국내체류기간=연구참여일-국내입국일

19) 네팔의 교육 체계와 국내 교육 체계를 비교한 결과, 본 연구에서는 교육수준의 이해를 돕도록 국내 교육 체계를 기준으로 하여 분석함.

월평균급여는 150만원 이상 200만원 미만인 109명(57.1%)로 가장 많았고, 100만원 이상 150만원 미만 46명(24.1%), 200만원 이상 20명(10.5%), 100만원 미만 8명(4.2%) 순이었으며, 무응답은 8명(4.2%)이었다. 연구대상자의 급여 평균은 약 157만원으로 가장 낮은 월평균급여는 20만원이고 가장 많은 월평균급여는 320만원이다.

종교는 힌두교가 188명(61.8%)로 가장 많았고, 불교 32명(16.8%), 개신교 17명(8.9%), 무교 14명(7.3%), 기타 10명(5.2%), 가톨릭 0명(0%) 순이었다.

출신지역은 수도권²⁰⁾ 67명(35.1%), 비수도권 124명(64.9%)으로 비수도권 출신 연구대상자가 약 2배 많은 것을 알 수 있다.

2. 주요변수들에 대한 기술적 통계

본 연구에 사용된 변수 중, 종속변수인 문화적응 스트레스와 독립변수인 회복탄력성의 속성을 알아보기 위해 연구에 참여한 연구대상자 총 191명이 지각하는 수준을 기술통계분석으로 파악할 수 있으며, 그 결과는 다음과 같다.

1) 문화적응 스트레스

본 연구의 종속변수인 문화적응 스트레스는 차별(discrimination), 언어갈등(language conflict), 법적지위(legal status)의 3가지 하위요인으로 구성되어 있고 총 13문항, 5점 척도로 측정하였으며, 이에 대한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다.

연구대상자들이 지각하는 문화적응 스트레스의 수준을 살펴보면 전체 평균이 2.35점(S.D=.698)으로 보통보다 낮은 수준인 것으로 관찰되어 문화적응 스트레스의 정도는 비교적 심각하지 않은 것으로 나타났다. 하위범주들의 스트레스 정도를 살펴보면, 차별은 평균 2.48점(S.D=.876), 언어갈등의 평균이 2.81(S.D=.968), 법적지위는 평균 2.02점(S.D=.770)으로 나타났다. 이는 연구대상자의 문화적응 스트레스의 정도가 언어갈등이 가장 높고 법적지위가 가장 낮음을 알 수 있다. 종속변수에 대한 기술통계 결과는 [표 2]와 같다.

한편, 이인선(2004)이 중국, 필리핀, 방글라데시, 인도네시아 출신 외국인근로자를 대상으로 실시한 선행연구에서는 문화적응 스트레스의 전체 평균이 3.33(S.D=.85)로 나타났으며, 하위요인별 평균은 차별이 3.07(S.D=.94), 언어갈등이 3.44(S.D=1.05), 법적지위는 3.45(S.D=1.13)으로 측정된 바 있어, 선행연구보다 네팔 출신 외국인 근로자들의 문화적응 스트레스 및 하위요인의 수준이 전반적으로 비교적 낮은 수준이다.

또한 선행연구에서는 법적지위, 언어갈등, 차별 순으로 문화적응 스트레스의 수준이 높았던 반면(이인선, 2004), 본 연구에서는 언어갈등,

차별, 법적지위 순으로 문화적응 스트레스의 수준이 높은 것으로 나타났다.

〈표 2〉 문화적응 스트레스

구분		N(명)	M	S.D	총점의 범위	
					Min	Max
문화적응 스트레스	차별	191	2.48	0.876	1.00	5.00
	언어갈등	191	2.81	0.968	1.00	5.00
	법적지위	191	2.02	0.770	1.00	5.00
	전체	191	2.35	0.698	1.00	5.00

2) 회복탄력성

본 연구의 독립변수 중 하나인 회복탄력성은 자아존중감(self-esteem), 대인관계통제(interpersonal control), 개인역량(personal competence)의 3가지 하위요인으로 구성되어 있고 총 19문항, 5점 척도로 측정하였으며, 이에 대한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다.

연구대상자들이 지각하는 회복탄력성의 수준을 살펴보면 전체 평균이 3.55점(S.D=.464)으로 보통보다 높은 수준인 것으로 관찰되었다. 하위범주들의 회복탄력성 정도를 살펴보면, 자아존중감은 평균 3.51점(S.D=.568), 대인관계통제는 평균 3.43(S.D=.658), 개인역량은 평균 3.70점(S.D=.611)으로 나타났다. 이는 연구대상자의 회복탄력성 정도가 개인역량이 가장 높고, 대인관계통제가 가장 낮음을 알 수 있으며 기술통계 결과는 [표 3]와 같다.

〈표 3〉 회복탄력성

구분		N(명)	M	S.D	총점의 범위	
					Min	Max
회복탄력성	자아존중감	191	3.51	0.568	1.88	4.75
	대인관계통제	191	3.43	0.658	1.00	5.00
	개인역량	191	3.70	0.611	1.00	5.00
	전체	191	3.55	0.464	1.63	4.53

3) 개인적 특성에 따른 문화적응 스트레스 비교

개인적 특성에 따라 종속변수인 문화적응 스트레스의 전반적 수준에 차이가 있는지를 분석한 결과, 성별, 나이, 결혼형태, 국내체류기간, 교육수준, 월평균급여, 종교, 출신지역과 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 확인 되었다.

20) 본 연구에서는 네팔의 수도인 카트만두를 포함하는 행정구역인 Bagmati Zone을 수도권으로 하고, 총 14개 구(Zone) 중, Bagmati Zone을 제외한 나머지 구(Zone)를 비수도권으로 구분함.

4) 주요변수들 간의 상관관계 분석

연구대상자의 개인적 특성 및 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 어느 정도 영향을 미치는지 알아보기 위해 회귀분석을 하기에 앞서, 주요 변수들 간의 상관관계를 확인하기 위해 상관관계분석(Pearson's correlation)을 실시하였으며, 그 결과 통계적으로 유의한 상관관계가 부분적으로 관찰되었다.

분석을 통해 종속변수와 유의미한 상관관계를 가지는 변수들을 살펴본 결과, 종속변수인 문화적응 스트레스는 회복탄력성($r=-.297, p < .001$)과 부적 상관관계를 가지는 것으로 나타났으며 이는 회복탄력성의 수준이 높을수록 문화적응 스트레스가 낮아지는 것으로 해석할 수 있다.

5) 문화적응 스트레스에 미치는 영향 분석

연구대상자의 개인적 특성, 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 어느 정도 영향을 미치는지 알아보기 위해 [표 4]와 같이 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 실시하였다.

먼저 모델 1을 살펴보면, 통제변수로 연구대상자의 개인적 특성인 성별, 나이, 결혼형태, 체류기간, 교육수준, 월평균급여, 종교, 출신지역을 투입한 모형이다. 통제변수인 개인적 특성은 종속변수인 문화적응 스트레스의 변량을 8.2% 설명하고 있으며, 세부내용을 살펴보면 연구대상자의 개인적 특성인 종교가 힌두교일 경우($t=2.569, p < .05$), 문화적응 스트레스에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

모델 2는 모델 1에서 독립변수인 회복탄력성을 추가로 회귀시킨 것으로, 종속변수인 문화적응 스트레스의 변량을 14.0% 설명하고 있으며 이는 모델 1에 비해 5.8% 더 설명하고 있는 결과이다. 세부내용을 살펴보면 연구대상자의 회복탄력성 수준이 높을수록($t=-3.376, p < .001$) 문화적응 스트레스에 긍정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

공차한계는 모두 0.1 이상으로 다중공선성에 문제가 없다고 판단할 수 있고, Durbin-Watson은 1.957로 기준 값인 2에 매우 가깝고 0 또는 4에 가깝지 않아 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 사료된다. 이에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

V. 고찰

최근 우리나라에 유입되는 외국인근로자의 수는 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 이에 외국인근로자들이 타 문화를 적응하면서 경험할 수 있는 스트레스 등을 포함한 이들의 정신건강 관련 연구가 활발히 진행되고 있지만, 우리나라에 유입되는 외국인근로자 수의 증가율이 가장 높은 국가에 속하는 네팔 출신의 외국인근로자를 대상으로 한 문화적응 스트레스의 수준 및 문화적응 스트레스에 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 찾아보기 힘든 실정이다.

따라서 본 연구에서는 주한 네팔 외국인근로자의 문화적응 스트레스에 영향을 미치는 요인에 관심을 두고, 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 연구를 시도하였다. 연구를 통해 얻어진 결과는 다음과 같다.

첫째, 주한 네팔 외국인근로자의 문화적응 스트레스 수준을 분석한 결과, 전반적 수준은 보통보다 낮은 수준인 것으로 나타났으며, 하위요인(차별, 언어갈등, 법적지위)에 대한 분석을 실시한 결과 모두 보통보다 낮은 수준으로 관찰되었다. 이는 주한 네팔 외국인근로자가 느끼는 문화적응 스트레스 및 하위요인의 수준은 높지 않으며, 하위요인 중 언어갈등에 대한 스트레스 수준이 차별 및 법적지위에 대한 스트레스 수준보다 높은 것을 알 수 있었다.

회복탄력성의 수준을 분석한 결과, 전반적 수준은 보통보다 높은 수준으로 나타났으며, 하위요인(자아존중감, 대인관계통제, 개인역량)에 대한 분석을 실시한 결과 모두 보통보다 높은 수준으로 관찰되었다. 이는 주한 네팔 외국인근로자가 느끼는 개인의 회복탄력성 및 하위요인

<표 4> 문화적응 스트레스에 영향을 미치는 위계적 회귀분석 검증 결과

독립변수		종속변수 : 문화적응 스트레스								
		Model 1				Model 2				
		B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	공차한계
개인적 특성	(Constant)	2.202	0.283		7.777***	3.591	0.495		7.258***	
	성별	-0.441	0.225	-0.149	-1.964	-0.302	0.222	-0.102	-1.361	0.903
	나이	0.131	0.123	0.092	1.070	0.140	0.119	0.099	1.177	0.725
	결혼형태	0.123	0.120	0.086	1.022	0.130	0.117	0.091	1.115	0.757
	국내체류기간	0.126	0.114	0.087	1.105	0.077	0.112	0.053	0.686	0.862
	교육수준	0.124	0.110	0.087	1.127	0.064	0.108	0.045	0.588	0.889
	월평균급여	0.119	0.119	0.076	1.000	0.068	0.116	0.044	0.587	0.909
	종교	0.295	0.115	0.202	2.569*	0.208	0.114	0.142	1.815	0.827
	출신지역	0.180	0.114	0.121	1.586	0.169	0.110	0.113	1.528	0.927
독립변수	회복탄력성					-0.389	0.115	-0.256	-3.376**	0.884
R2		0.082				0.140				
Adjusted R2		0.038				0.094				
F		1.890				3.049**				
Durbin-Watson						1.957				

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

의 수준은 높은 수준이며, 하위요인 중 개인역량 수준이 자아존중감 및 대인관계통제 수준보다 높은 것을 알 수 있었다.

둘째, 주한 네팔 외국인근로자의 개인적 특성인 성별, 나이, 결혼형태, 국내체류기간, 교육수준, 월평균급여, 종교, 출신지역에 따른 문화적응 스트레스의 정도를 비교 분석한 결과, 개인적 특성은 문화적응 스트레스에 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었다.

셋째, 본 연구의 종속변수인 문화적응 스트레스와 통제변수인 개인적 특성, 독립변수인 회복탄력성 간 상관성 여부 및 그 정도를 분석하였다. 문화적응 스트레스와의 상관성 여부 및 그 정도를 분석한 결과, 투입된 통제변수 및 독립변수 중 회복탄력성이 문화적응 스트레스와 부적 상관관계를 나타냈다. 이는 회복탄력성의 수준이 높을수록 주한 네팔 외국인근로자의 문화적응 스트레스 수준이 낮아짐을 의미한다.

넷째, 본 연구의 주요문제로서 주한 네팔 외국인근로자의 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 통제변수인 개인적 특성(성별, 나이, 결혼형태, 국내체류기간, 교육수준, 월평균급여, 종교, 출신지역), 독립변수인 회복탄력성을 단계적으로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 회복탄력성이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 회복탄력성의 수준이 높을수록 문화적응 스트레스의 수준이 낮아질 확률이 많은 것으로 분석되었다.

VI. 결론

1. 연구의 함의

이러한 분석 결과에 따라 주한 네팔 외국인근로자의 문화적응 스트레스와 관련하여 제시할 수 있는 실천적 함의를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 주한 네팔 외국인근로자가 느끼는 문화적응 스트레스의 전반적 수준은 보통보다 낮은 수준이었으며, 하위요인 중 언어갈등에 대한 스트레스 수준이 문화적응 스트레스의 전반적 수준을 포함한 다른 하위요인(차별, 법적지위) 보다 높게 나타났다.

이러한 결과는 언어갈등이 문화적응 스트레스의 수준에 많은 영향을 미칠 수 있다는 측면에서, 비록 본국에서 한국어능력시험 대비를 위한 한국어 습득 과정이 있을지라도 근로분야, 생활환경 등을 고려한 보다 실효성 있는 교육체계 마련 등 한국어 습득을 위한 과정이 필요할 것으로 사료된다.

이는 우리나라에서 외국인근로자를 대상으로 하는 한국어 교실 등 전반적 지원체계가 종교단체나 비영리 민간단체 또는 각 지역에 설치되어 있는 다문화가족지원센터 등에서 다양한 형태로 제공되고 있으나, 대부분 야간 및 주말에 실시하고 있으며, 주중에 실시하더라도 근로 여건 상 적극적 참여 환경이 확실히 보장되기 어렵기 때문이다. 특히 주한 네팔 외국인근로자 중 상대적으로 취약계층이라고 할 수 있는 여성의 경우, 신체적 조건에 영향을 상대적으로 덜 받는 농업에 종사하는

경우가 많아 한국어 교육 환경이 열악하여 배움 과정 자체가 스트레스원이 되기도 하고, 한국어로 통역 및 번역이 필요한 상황에서 유기적으로 활용할 수 있는 인적자원(네팔인 중 한국어 구사 능력이 우수하거나, 네팔인과 의사소통이 가능한 한국인 등) 확보가 쉽지 않은 상황이 스트레스원이 될 수 있을 것이다.

따라서 대부분의 네팔 출신 외국인근로자가 한국 입국 후 스마트폰을 적극 활용하는 실정을 고려하여, 한국어 학습 관련 스마트폰용 어플리케이션 개발, 한국어 통역 및 번역 지원을 위한 실시간 온·오프라인 플랫폼 지원 등 한국어 학습을 포함한 이용 가능한 자원을 필요에 따라 쉽게 검색하고 활용할 수 있는 체계적이고 폭 넓은 기반 확보가 중요할 것으로 사료되며, 비단 언어갈등 문제뿐만 아니라 차별 등의 인권문제와 외국인 신분으로 경험할 수 있는 법률적 문제 등 전반적인 문화적응 스트레스와 관련된 실질적이고 실효성 있는 지원 창구 마련이 보완될 필요가 있을 것이다.

둘째, 주한 네팔 외국인근로자의 경우, 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 완충장치로의 긍정적 영향을 미치는 중요한 요인인 것으로 나타났다. 이는 회복탄력성의 하위요인 중 그 수준이 가장 높은 개인역량을 통해 문제 및 위기상황을 해결하기 위한 계획수립, 자원탐색 및 도움요청 등을 직접 수행함으로써 스트레스 상황을 극복해 갈 수 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 주한 네팔 외국인근로자의 문화적응 스트레스 완화를 위해 회복탄력성의 수준 향상을 위한 노력이 필요하며, 이를 위해 자아존중감, 대인관계통제, 개인역량의 수준에 따라 개별화된 정서적·심리적 지원 프로그램의 개발이 필요할 것으로 사료된다. 이는 외국인근로자 대상 한국어 학습 프로그램, 문화체험 프로그램, 취업훈련 프로그램 등 기존의 다양한 환경적·물리적 지원 프로그램 등과 함께 심리적 복지감을 증진시키는 구체적 지원방안이 보다 강화되어야 할 것이다. 또한 외국인근로자들이 스스로 도움을 받는 입장에서 탈피하여 체류기간 및 교육수준, 현지 언어 구사 능력, 기타 개인 역량에 따라 상호 간 정서적·심리적 교류가 가능한 지원의 장을 마련하여 단순히 자국민들 간의 자조모임(self help group) 수준이 아닌 구체적 문제를 해결하기 위한 모임(mutual support group)으로서 상호 간에 게이트키퍼(gatekeeper)²¹⁾ 역할을 할 수 있는 지원이 필요할 것이다.

2. 연구의 한계와 제언

본 연구는 주한 네팔 외국인근로자의 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 미치는 영향을 알아보는 것이다. 회복탄력성은 외국인근로자의 심리 및 정서에 긍정적 요인으로 작용하거나 문화적응 스트레스에 완충작용을 한다. 연구를 통해 주한 네팔 외국인근로자의 회복탄력성이 문화적응 스트레스에 미치는 영향을 객관적이고 과학적인 접근을 통해 밝혀내고자 노력했다. 그러나 다음과 같은 한계가 있다.

첫째, 문화적응 스트레스에 영향을 미치는 모든 개인적 특성과 환경적 요인 및 심리적 요인, 특별히 연구기간 전에 발생한 네팔 지진²²⁾ 관련 충격 및 스트레스 등을 포함시켜 접근하지 못하였다. 재난 경험 등 제외된 다른 요인들에 대한 연구도 필요할 것이다.

21) 게이트키퍼(gatekeeper)란 문지기라는 의미의 영어 단어로, 국·내외 정신보건 관련 분야에서는 보편적으로 자살예방지킴이 역할을 하는 사람으로서 일상생활에서 관계하고 있는 주변의 모든 사람들의 변화, 특별히 자살 관련에 문제에 관심을 갖는다는 것을 의미함. 이 개념을 외국인근로자가 이주하여 생활하고 있는 현실에서 나 뿐만 아니라 일상에서 관계하는 주변의 모든 사람에게 관심을 갖는 것으로 적용해 볼 수 있음.

22) UN OCHA(United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs)에 의하면, 2015년 4월 25일, 카트만두 인근 지역에 발생한 지진(진도 7.8)으로 인하여 8,000여명의 사망자 등 대규모 인명 및 재산 피해가 발생했다고 보고함. <http://www.unocha.org/top-stories/all-stories/nepal-un-and-partners-scale-emergency-response-activities> (접속일: 2015년 11월 5일)

둘째, 연구조사 특성상 객관적 신뢰도를 높이기 위해 선행연구를 통해 검증된 척도를 사용하였으나 모든 세부요인을 접근해 나가는 데는 한계가 있으며 연구자와 연구대상자가 서로 다른 언어를 사용하여 번역 과정에서 발생할 수 있는 문제를 배제할 수 없다. 각 변수별 다양한 척도 활용을 시도하거나 연구대상의 모국어로 번역 및 검증된 척도의 사용이 필요할 것이다.

셋째, 연구대상자에 있어서도 주한 네팔 외국인근로자라는 한정된 대상을 중심으로 조사하는 과정에서 남성 집단이 월등히 많은 점 등 표본의 선정 및 크기가 제한적인 부분으로 인하여 결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 연구대상의 범위를 보다 확대하여 다양한 경험을 도출해 낼 필요가 있다.

넷째, 연구가 횡단적으로 이루어져 지속적인 추이를 살펴보는 데는 한계가 있다. 이는 연구대상의 한정된 체류기간 등의 조건 등 고려해야 할 부분이 있어 질적 연구를 통해 한계를 극복하려는 시도가 필요할 것이다.

후속 연구를 통해 본 연구에서의 한계점이 보완되어 주한 네팔 외국인 근로자들의 문화적응이 보다 원활히 이루어지길 바란다.

VII. 참고문헌

강남옥·김장희 (2012). “아동의 회복탄력성, 스트레스 요인 및 스트레스 대처 양식간의 관계”. 《교류분석상담연구》. 2(2):69-94.

고용노동부 (2011). “고용허가제 시행평가 및 제도 개선방안”. 《고용노동부》

김경학(2014). “국내 네팔 외국인근로자의 초국적 가족 유대”. 《남아시아연구》. 20(2):25-57.

김민경(2013). “대학생의 취업스트레스 및 문제음주가 자살생각에 미치는 영향: 회복탄력성의 조절효과”. 《청소년시설행경》. 29-38.

김영란(2008). “한국사회에서 외국인근로자의 사회문화적 적응에 관한 연구”. 《한국사회역사학회 논문》. 201, 11(2):103-138

김은정(2001). “외국인 노동자의 정신건강에 관한 연구”. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

김주환(2011). “회복탄력성-시련을 행운으로 바꾸는 유쾌한 비밀”, 《위즈덤하우스》

김현경(2010). “북한이탈주민의 고문으로 인한 외상 후 충격에 영향을 미치는 요인”. 《사회복지연구》. 41(3):81-106.

법무부 출입국·외국인정책본부(2014). “2013 출입국·외국인 정책 연감”, 《법무부 출입국·외국인정책본부》.

보건복지부(2011). “주요 아시아 국가들의 빈곤정책에 관한 비교 연구”, 《보건복지부》. 47-80.

양옥경·박향경&손가현(2010). “외국인근로자의 정신건강에 영향을 미치는 요인 연구”, 《정신보건과 사회사업》. 35:141-175.

이연희·정재은(2012). “유아의 일상적 스트레스와 사회적 지지가 유아의 회복탄력성에 미치는 영향”, 《한국교육문제연구》. 30(4):245-268.

이인선(2004). “문화적응 스트레스가 외국인 노동자의 정신건강에 미치는 영향:사회적 관계의 조절효과를 중심으로”. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

최승혜·이혜영(2014). “대학생의 불안, 취업스트레스 및 자아존중감이 우울에 미치는 영향”. 《한국콘텐츠학회논문지》14(10):619-627.

최태일(2001). “주한 외국인의 문화적응 스트레스에 관한 연구”. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

하갑래(2011). “외국인고용허가제의 변천과 과제”. 《노동법논총》. 22:333-389.

Alderete, E.·Vega, W. A.·Kolody, B. & Aguilar-Gaxiola, S.(1999). “Depressive symptomatology:Prevalence and psychosocial risk factors among Mexican migrant farmworkers in California”, Journal of Community Psychology, 27(4), 467-471.

ARTEP(1974). A Challenge to Nepal: Growth and Employment, Bangkok: ARTEP.

Berry, J. W.(1970). “Marginality, stress and ethnic identification in an acculturated Aboriginal community”, Journal of Cross-Cultural Psychology, 1. 239-252.

Berry, J. W.·Kim, U.·Minde, T. & Mok D.(1987). “Comparative studies of acculturative stress”, International Migration Review, 21, 491-511.

Cervantes, R. C.·Padilla, A. M. & Salgado de Snyder. N.(1991). “The Hispanic stress inventory: A culturally relevant approach to psychosocial assessment”, Psychosocial Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology, 3, 438-447.

Chung, R. C. Y. & Kagawa-Singer, M.(1993). “Predictors of psychological distress among Southeast Asian refugees”, Social Science & Medicine, 36, 631-639.

Gil, A. G.·Vega, W. A. & Dimas, J. M.(1994). “Acculturative stress and personal adjustment among Hispanic adolescent boys”, Journal of Community Psychology, 22, 43-54.

Gurung, A.·Gurung, O. P. & Oh, S. E.(2011). “The Impact of Labor Out-migration on Local Livelihoods : A Case Study of Nepal”, Journal of Agricultural, Life and Environmental Sciences, 23(1), 44-60.

Kaplan, M. & Marks, G.(1990). “Adverse effects of acculturation : Psychological distress among Mexican - American young adults”, Social Science & Medicine, 31, 1313-1319.

Marahatta Shakuntala(2012). “Work, Earnings, and Remittances of Nepalese Migrant Workers in Korea”, 경북대학교 대학원 박사학위논문.

Nygren, B.·Alex, L.·Jonse ´ n E.·Gustafson, Y.·Norberg, A. & Lundman, B.(2005). “Resilience, sense of coherence, purpose in life and self-transcendence in relation to perceived physical and mental health amongst the oldest old”, Aging and Mental Health, 9(4), 354-362.

Rutter M.(1995). “Psychosocial adversity: Risk, resilience and recovery”, Southern African Journal of Child & Adolescent, 7, 75-88.

Shuval, J.(1993). “Migration and stress. In L. Goldberger, & S.Breznitz (Eds.), Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects(2nd ed.)”, NewYork: The Free Press, 677 - 691.

Sundquist, J.(1994). “Refugees, labour migrants and psychological distress”, Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology, 29, 20 - 24.

Tizard B. & Clarke, A.(1992). “Vulnerability and resilience in human development”, Kingsley Publishers.

United Nations Development programme(2014). "Human Development Report 2014", UNDP, 22.

Wagnild, G. M. & Young, H. M.(1993). "Development and psychometric evaluation of the resilience scale", Journal of Nursing Measurement, 1(2), 165-178.

Werner, E. E. & Smith, R. S.(1982). "Vulnerable but invincible:A longitudinal study of resilient children and youth", New York: McGraw-Hi.

Williams, C. L. & Berry, J. W.(1991). "Primary prevention of acculturative stress among refugees:Application of psychological theory and practice", American Psychologist, 46, 632-641.

Windle, G.·Markland, D. A. & Woods, R. T.(2008) "Examination of a theoretical model of psychological resilience in older age", Aging & Mental Health, 12(3), 285-292.

Windle, G.·Benett, K. M. & Noyes, J.(2011). "A methodological review of resilience measurement scales", Health and Quality of Life Outcomes, 9, 8-25

중앙일보(2011). "현장취재 - 네팔인의 '코리안 러시' 이유 있었네!". 2011년 10월 31일

국가법령정보센터(2015). "외국인근로자의 고용 등에 관한 법률", [http://www.law.go.kr/법령/외국인근로자의고용등에관한법률/\(12371,20140128\)](http://www.law.go.kr/법령/외국인근로자의고용등에관한법률/(12371,20140128))

주한 네팔 대사관(2015). "A Concept Paper for a Seminar on Nepalese Migrant Workers in Korea". http://www.nepembseoul.gov.np/uploads/files/document/A_Concept_Paper_for_a_Seminar_on_Nepalese_Migrant_Workers_in_Korea_32.pdf

코이카(2015). "코이카 웹진 Vol. 122". http://webzine.koica.go.kr/201504/sub1_3.php

통계청(2015). "외국인고용조사". <http://kostat.go.kr/survey/flfs/index.action>

Cambridge Dictionaries Online. available at. <http://dictionary.cambridge.org/>

United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs. available at. <http://www.unocha.org/top-stories/all-stories/nepal-un-and-partners-scale-emergency-response-activities>