

다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량 척도개발 및 타당화*

노 충 래**

(이화여자대학교)

김 정 화

(이화여자대학교)

[요 약]

본 연구는 다문화 사회복지 실무자가 다문화적 배경의 클라이언트와 효과적으로 일하기 위해 갖추어야 하는 문화적 역량의 구성개념을 탐색하고 이에 따른 척도를 개발, 타당화하는데 그 목적을 두었다. 먼저, 척도 개발을 위해 외국의 문화적 역량 관련 척도 분석과 다문화 사회복지 실무자 8명을 대상으로 포커스그룹 인터뷰를 실시하여 40개의 예비문항을 구성하였다. 이에 대해 사회복지 전문가 20명에게 2회에 걸친 예비조사 및 전문가회의를 실시하여 최종적으로 32개 예비문항을 확정하였다. 척도의 타당화를 위해 개발된 예비문항을 전국의 다문화 사회복지 실무자 194명을 대상으로 평가하였다. 요인분석을 통해 문화적 역량을 구성하는 요인의 수는 4개가 가장 적절한 것으로 나타났다. 요인 1은 '다문화적 실천기술', 요인 2는 '문화적 인식 및 민감성', 요인 3은 '다문화 지식', 요인 4는 '문화차이 극복노력'으로 명명하였고, 이는 관련 선행연구들 및 척도 개발과정에서 밝힌 문화적 역량의 개념화 논의와 부합되었다. 확인적 요인분석을 한 결과 모형적합도가 우수하였고, 유사 개념 척도 간의 수렴 타당도가 적절하게 나타났다. 또한, 4개 요인의 Cronbach's alpha값, 반분신뢰도 및 측정의 표준오차 분석 결과 신뢰도 또한 양호하였다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구의 사회복지적 함의를 논하였다.

주제어: 문화적 역량, 다문화, 척도 개발

* 이 연구는 2008년 정부의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-327-2008-2-B00410).

** 주저자, 이화여자대학교 사회복지전문대학원 부교수 (e-mail: drno@ewha.ac.kr)

1. 서론

1990년대 이후 여성결혼이민자의 증가와 고용허가제의 도입에 따른 외국인근로자 그리고 외국유학생의 증가로 인해 우리사회는 다문화사회에 접어들었다. 2009년 12월 말 현재 국내 체류 외국인의 수는 1,168,477명이며, 이 가운데 48.4%인 565,898명이 외국인근로자이며, 125,087명이 여성결혼이민자로 집계되고 있다(법무부, 2010). 이러한 수치는 2008년에 비해 약 0.8% 증가한 것이지만 외국인 유학생의 증가는 전년도 대비 13%로 나타나 국내 체류 외국인의 수가 계속해서 증가할 것으로 전망되고 있다(법무부, 2010). 이에 따라 국내 사회복지 영역에도 다양한 변화가 일어나고 있다. 다수의 외국인근로자 및 여성결혼이민자들이 국내의 사회적·문화적 소수자로서 생활함에 따라 이들을 대상으로 한 다문화 사회복지서비스의 제공도 급격히 증가하고 있는 추세이다. 따라서 다문화 사회복지 실무자들은 다문화적 배경을 가진 클라이언트를 이해하고 이들의 문화에 적절한 서비스를 전달할 수 있는 문화적 역량이 요구된다.

‘문화적 역량(cultural competence)’은 다인종·다문화적 배경을 가진 클라이언트를 대상으로 서비스 제공자 또는 기관이 해당 클라이언트의 문화적 배경을 고려하여 그 클라이언트의 의사소통 방식, 지식, 기술, 임상적 추론, 정서, 가치, 자기 성찰 능력 등을 일관되고 주의 깊게 사용하는 것을 의미한다(Epsteins and Hunder, 2002). 또한 문화적 역량은 특정 주류사회에서 차별, 억압, 편견의 대상이 되는 소수자들, 예를 들어, 장애인, 성적 소수자 혹은 국내의 새터민, 조선족 등 고유한 문화를 갖는 다양한 집단에게 그들의 문화에 적절한 서비스를 제공하는 것을 포함한다(최명민·이기영·최현미·김정진, 2009). 따라서 문화적 역량의 실천대상에 누구를 포함시켜야 하는 것인가는 매우 중요한 논의의 대상이자 과제라 할 수 있다. 이러한 근본적 논쟁을 염두에 두고 본 연구에서는 국내 다문화의 주류를 이루는 여성결혼이민자, 외국인근로자 및 그 가족들 대상으로 서비스를 제공하는 다문화 사회복지 실무자¹⁾들의 문화적 역량으로 그 논의를 한정하고자 한다.

최근 우리사회에서는 사회복지 실천가들과 연구자들 간에 여성결혼이민자 및 외국인근로자들에게 현장에서 서비스를 제공하고 있는 서비스 제공자(실천가 및 기관차원 모두 포함)의 문화적 역량에 관한 관심이 높아지고 있다(김연희, 2007; 황정미·김이선·이명진·최현·이동주, 2007). 그럼에도 불구하고 우리나라는 다문화에 관한 실태조사 및 다문화 정책, 여성결혼이민자 및 외국인근로자들의 인

1) 본 연구에서는 연구대상자를 다문화 사회복지 실무자로 통칭하고자 하며, 상담 및 옹호활동에 직접적으로 관여하고 있는 종사자들을 의미하는 것으로 한정하고자 한다. 이는 다문화관련 서비스가 지역사회종합사회복지관의 아동, 가족복지팀을 비롯하여, 결혼이민자지원센터, 다문화가족지원센터, 건강가정지원센터, 외국인근로자지원센터 등을 통해 제공되고 이에 종사하는 상담수가 사회복지사 1급 혹은 2급을 소지하고 있으면서 기관관리자, 상담가, 방문지도사 등으로 활동하고 있기에 이들을 포함시켰다. 또한 일부 소규모 기관에서는 업무특성상 기관관리자가 행정업무 이외에 직접적인 서비스를 제공하고 있기에 연구대상에 포함시켰다. 따라서 다문화 클라이언트에게 직접적인 서비스를 제공하는 종사자는 포함시키되, 그렇지 않은 일반관리직이나 보조업무(예, 회계업무, 주방, 청소원 등) 종사자들은 포함시키지 않았다.

권 등에 관한 연구는 활발하게 진행되어 왔으나 다문화화의 사회적·역사적·시간적 제한으로 인해 문화적 역량에 대한 학문적 논의는 최근에 시작되어 문화적 역량에 관한 연구가 충분히 축적되어 있지 않은 상황이다. 또한 국내의 교육학 및 상담학, 사회복지학 등에서 논의하는 문화적 역량도 아직 한국사회의 고유한 문화적 역량에 대한 개념과 그 요소들에 대해 충분한 합의가 이루어지지 않은 상태이다. 반면 다문화 클라이언트를 대상으로 한 관련 서비스들(예: 한국어 교육, 상담 등)은 이미 여러 경로를 통해 다양하게 제공되고 있다. 이와 함께 교육학 분야에서는 다문화 교육을 위한 교사들의 역량(이병준, 2007; 강현석·유제순, 2010 등)과 효능감 등을 연구한 수준이며, 사회복지학에서는 김연희(2007)와 최원희·최혜지·최연선(2008) 등이 문화적 역량의 구성요소 및 효능감과의 관계에 관해 논의하였다. 상담학에서는 상담자의 다문화 상담 역량이 필요함을 지적하면서 송미경(2008) 등의 연구에서 여성결혼이민자에 대한 다문화 상담 방향을 모색하였다. 따라서 다문화 클라이언트를 많이 접하는 사회복지학에서도 한국적 문화적 역량에 대한 개념정립과 이들 실무자들의 문화적 역량을 개발하고 강화하는 것이 매우 시급한 과제가 되었다. 특히 문화적 역량을 갖춘 전문 인력의 부족 및 다문화에 대한 교육 결여 등의 문제는 클라이언트와 다문화 사회복지 실무자 간 오해와 편견, 갈등을 유발할 소지가 있으며 클라이언트의 문화에 적절한 서비스를 제공하지 못할 가능성이 높다(김범수, 2008). 이는 결과적으로 질적 서비스 제공의 장벽이 될 수 있다는 측면에서 한국적 문화적 역량의 개념정립과 함께 이들의 문화적 역량을 측정할 수 있는 척도 개발 또한 시의적으로 적절하다고 할 수 있다.

외국에서는 1980년대 말부터 다문화적 특성이 강한 미국을 중심으로 문화적 역량에 대한 논의가 활발히 이루어졌다. 주로 사회복지학, 상담학 및 간호학 등의 대인서비스 분야에서 문화적 역량의 개념과 구성요소들, 발달과정에 대한 연구들(예: Sue, Arredondo, Mcdavis, 1992; Bonecutter and Gleason, 1997; Weaver, 2005 등)을 바탕으로 미국에서는 문화적 역량이 사회복지 실천현장에서 이미 중요한 실천틀로 자리매김하고 있다. 실제로 미국사회복지사협회(National Association of Social Workers, NASW)는 1999년 협회 윤리강령에 문화적 역량을 사회복지사의 윤리적 책임 중 하나로 지정한 후, 2001년에는 문화적 역량의 핵심요소들이 포함된 지침서를 발표하였다. 이후 사회복지 실천현장에서의 문화적 역량의 개념과 구성요소들을 체계화하여 미국사회복지교육협의회(Council on Social Work Education, CSWE)에서는 2002년 사회복지 교육과정 지침과 인증기준에 문화적 역량을 포함시켰다. 또한 미국의 몇몇 주(California, New York, New Jersey)에서 제도적 차원의 일환으로 의료기관 및 사회복지기관에서 문화적 역량 강화 훈련을 자격 요건의 하나로 지정하는 등(Lum, 2007), 외국에서는 사회복지실천 현장에서 문화적 역량을 높이기 위한 노력이 활발하게 이루어지고 있다.

이에 본 연구는 한국의 사회복지분야에서 문화적 역량 발달 교육 및 실천에 대한 근거를 마련할 필요성을 인식하고, 문화적 역량의 개념 및 구성요소를 정립하여 한국형 문화적 역량 척도 개발 및 타당화 작업을 시도하고자 한다. 외국의 문화적 역량의 개념과 측정도구를 국내에 그대로 도입하는 데에는 다문화사회가 구성되어 온 역사와 그 사회문화적 특성이 달라 많은 한계가 있기 때문에, 한국의 다문화사회의 실정 및 다문화 서비스 상황이 반영될 필요가 있다. 특히 한국의 다문화를 대표한다고 볼 수 있는 여성결혼이민자와 외국인근로자들에게 서비스를 제공하는 다문화 사회복지 실무자들의 문

화적 역량에 대한 척도 연구는 전무하다는 점에서 한국적 다문화사회의 독특성을 고려한 문화적 역량 척도의 개발 및 타당화 작업은 매우 의의 있을 것이라 여겨진다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 한국적 문화적 역량의 구성요인은 무엇인가?

연구문제 2. 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량 척도의 요인구조는 적절한가?

연구문제 3. 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량 척도의 신뢰도와 타당도는 어떠한가?

2. 선행연구 고찰

1) 문화적 역량의 개념

(1) 문화, 역량, 문화적 역량의 개념적 논의

문화적 역량에 대한 구체적인 개념 정의를 위해 여기서는 역량과 문화의 개념에 대해 살펴보고자 한다. 먼저 역량은 사전적으로 충분성, 적절성(타당성), 능력을 의미하며, 특정 능력을 완벽히 수행하거나 전문가가 되기 위해 노력하는 것을 내포하고 있다(Lum, 2007). Short(1985)는 역량을 정의하는 관점을 네 가지로 제안하였는데, 이에 첫째, 행동이나 수행(performance), 둘째, 지식이나 기능의 통제자, 셋째, 충분하다고 여겨지는 능력(capability), 넷째, 사람의 자질(quality)을 포함한다. 이러한 관점들을 포괄하여 일반적으로 역량은 직업에서 주어진 직무의 활동을 효과적으로 수행하거나 기대되는 준거에 효과적으로 기능하게 해주는 데 필요한 지식, 기능, 태도를 의미한다(Spencer and Spencer, 1993). 본 연구에서는 다문화 사회복지 실무자들의 역량을 정의하고 측정하고자 역량을 직무의 성공적인 수행과 관련된 능력에 초점을 두고자 한다. 사회복지 및 상담분야의 역량에 관한 정의들을 보면 미국사회복지사협회(NASW, 2001)의 윤리강령에서는 역량을 사회복지사가 지식과 실천에 적용되는 기술들을 통해 전문성을 향상하고 개발하는 것으로 간주하였다. Cross 등(1989)은 역량을 개인 실천가 혹은 서비스 조직이 서비스 이용자 및 지역사회가 갖고 있는 문화적 신념, 행동과 욕구 등의 맥락 안에서 효과적으로 기능할 수 있는 능력을 의미한다고 하였다.

문화에 대한 정의 또한 다양하다. 예를 들어 Gordon(1978)은 문화란 사회 안에서 다양한 집단의 삶의 방식이며 행동에 대한 인식된 방법이나 규범, 신념, 가치와 기술들로 구성된다고 하였다. 문화를 보다 포괄적으로 정의하면 집단 안에서 세대에 걸쳐 형성된 생활방식의 총체이며, 제도, 언어, 종교적 이상, 사고방식, 예술적 표현들과 사회적, 대인간 관계들을 포함한다(Hodge, Struckmann, and Trost, 1975). 이와 유사하게 Cross 등(1989)은 문화를 언어, 사고, 의사소통기술, 행동, 습관, 신념, 가치, 인종, 민족, 종교, 사회적 집단과 같은 제도들을 모두 포함하는 총체적인 인간의 행동양식을 의미한다고 보았다. 이러한 문화의 차이들을 논할 때 사용되는 개념인 문화 다양성(cultural diversity)은 문화가 포괄하고 있는 범위, 즉 인종 및 민족을 비롯하여 성별, 연령, 종교, 사회계층, 장애, 성적 선호 등에서

빚어지는 다름과 그에 따른 문화적 형식이 반영된 사람과 사람들 간의 차이를 말한다(Kujawa-Holbrook, 2002). 이 문화 다양성은 인종, 성별, 장애 등 가시적으로 드러나는 다양성과 종교, 교육수준 등 비가시적인 다양성으로 구분되기도 하며(Joplin and Daus, 1997), 문화적 집단 내에서 잠재적 행동 차이를 초래하는 세계관이나 주관적 문화의 차이와 다른 문화적 집단과의 정체성 차이로 구분하여 정의되기도 한다(Larkey, 1996).

이상에서 살펴본 바와 같이 문화와 역량은 각각 본질적으로 다양한 개념을 내포하며, 문화적 역량은 해당문화의 총체적 인간 행동양식에 대한 지식 및 기술을 이해하고 그 자질을 습득하여 적절히 활용할 수 있는 능력을 뜻한다고 할 수 있다. 또한 다문화사회에서의 문화적 역량이란 Sue(2006, 2008)가 언급한 정의와 유사하게 총체적 인간 행동양식에 대한 지식 및 기술을 대상 집단의 고유한 문화에 적절하게 반영할 수 있고 대상 집단 이외의 집단과의 비교, 대조를 통해 통합적 업무수행을 할 수 있는 능력을 의미한다고 볼 수 있다.

(2) 문화적 역량의 개념적 다양성

문화적 역량은 의학, 간호학, 교육학, 심리학, 사회복지학 등 대인 서비스를 제공하는 제반 휴먼서비스 분야를 비롯하여 경영학, 마케팅, 국제관계 등 타 분야에서도 널리 활용되고 있는 중요한 개념으로, 다문화사회에서 다민족, 다언어의 사람들과 효율적으로 소통하는데 필수적인 요소로 지적되고 있다(Aponte, Rivers and Wohl, 1995). 각 분야마다 논의되는 문화적 역량에 대한 기본적인 내용은 유사하나 주요 초점과 범위는 다양하다. 예를 들어, 미국의 정신건강 교육 및 상담 분야에서는 실천가들에게 필요한 역량으로 직업능력, 발달과정, 학습과정의 차원에서 문화적 역량을 정의해왔다. 반면 미국의 교육학계에서는 문화적 역량을 직업적 요구 뿐 만 아니라 사회적 삶의 맥락 차원으로 확대하여 성, 문화, 세대, 종교적 다양성 속에서 모든 개인에게 필요한 사회적 역량으로 다문화적 집단의 사람들과 더불어 살아가기 위한 편견 없는 포용성, 관용, 열린 마음, 간문화적 능력들을 포함하는 것으로 본다(Timmerberg, 2002; 위미나, 2007 재인용). 이는 OECD가 다원화된 사회에서의 핵심 역량 정의하기 위해 실시한 DeSeCo(Definition and Selection of Competencies) 프로젝트에서 문화적 역량을 이질적인 집단에서 효과적으로 상호작용하는 역량으로 언급한 것과 유사하다(OECD, 2003). 그리고 유럽의 문화정책 관련 논의 및 문화예술 교육 분야에서는 문화적 역량 안에 음악, 문학, 드라마 등 예술 활동과 관련된 예술역량을 포함시킨다(강현석·유제순, 2010).

문화적 역량(cultural competence)은 문화적 민감성(cultural sensitivity), 문화적 인식(cultural awareness), 문화-특성적 실천(culture-specific practice) 등으로 혼용되어 사용되기도 한다. 문화적 민감성은 집단 간에 존재하는 문화적 다양성과 유사성을 인지하는 것을 의미하며, 문화적 인식은 타 문화집단에 대한 이해를 갖게 될 뿐만 아니라 그 결과로 태도나 가치와 같은 내적 변화를 경험하고 타 문화집단에 대한 개방적 태도와 유연한 사고를 갖게 되는 상태를 의미한다(김연희, 2007). 문화-특성적 실천은 주로 조직 차원에서 문화적 유능성 혹은 역량을 설명할 때 사용되며 서비스 제공 기관의 환경을 다문화 클라이언트가 편안하게 느낄 수 있도록 하는 것을 의미한다(Sue, 2006). 한편 문화적 역량이라는 용어 대신 다문화/간문화(intercultural) 역량이라는 용어도 자주 사용되는데, 이는 다른

문화적 정체성을 보이는 사람들과 섬세하게 교류하는 능력, 간문화적 행위능력으로 한정하여 문화적 역량의 하위개념으로 보는 학자들이 많다(이병준, 2007).

문화적 역량은 문화적 다양성, 문화적 민감성, 다문화주의, 다문화적 적응에 대한 고려에서 시작되어 한 단계 더 나아간 개념이다. Lum(2005)은 문화적 역량을 사회복지 실천의 관점에서 각 문화에 내재하는 강점과 자원을 인정하면서 소수 문화집단에 대해 갖고 있는 부정적 개념이나 결핍모델로부터 근본적으로 전환함을 의미한다고 하였다. 즉 문화적 역량은 문화적 다양성 속에서 다른 문화적 관점을 존중하고 문화적 능력을 가지기 위한 문화적 인식과 민감성을 넘어서 포괄적이고 복합적인 개념이다(Brach and Fraser, 2000). 문화적 역량은 일반적으로 서비스 전달체계나 기관, 실천가 개인이 다 문화 상황에서 효과적으로 서비스를 전달할 수 있게 하는 일관된 행동이나 태도, 정책을 의미한다(Cross, Barzon, Dennis, and Issacs, 1989). 그리고 문화적 역량 발달 모델을 개념화한 Sue(2006, 2008)는 개인 차원에서 문화적 역량은 다른 문화집단들을 인정하고 인식하는 것 뿐만 아니라 그들과 함께 효율적으로 일할 수 있다는 신념을 의미하는 것으로 보았다.

마지막으로 문화적 역량은 어떤 시점에서 성취되는 정해진 목표라기보다는 다문화와 관련된 문제 인식에 기반하여 적절한 개입기술과 전략을 축적해가는 발달 단계적 과정으로 규정된다(Bonecutter and Gleeson, 1997). Sue(2001)는 문화적 역량 발달 다차원 모델(Multidimensional model for developing cultural competence)을 제시하면서 세 가지 차원에서 문화적 역량이 발달된다고 하였다. 첫 번째 차원은 집단-특정적 세계관(Group-specific worldviews)으로 민족적·인종적 배경, 사회경제적 지위, 종교적 선호 등의 집단 차이를 보고, 두 번째 차원은 인식, 지식, 기술의 세 가지 구성요소이며, 세 번째 차원은 치료적 개입의 초점과 관련된 부분이다. Carney와 Kahn(1984)의 상담자 발달모델(Counselor development model)에서는 문화집단의 지식, 이문화 민감성, 이문화 상담기술의 세 영역에서 다섯 단계로 상담자의 문화적 역량이 성장하는 것으로 보았다. Cross 등(1989)은 문화적 역량이 발달되는 6단계를 모델화하였는데, 1단계인 문화적 파괴에서 문화적 무능력, 문화적 무지, 문화적 선행역량, 기본적인 문화적 역량을 거쳐 6단계인 고급 문화적 역량으로 발달된다고 보았다. 이처럼 문화적 역량은 서비스 실천 과정에서 서비스 제공자의 태도, 지식, 기술이 발달되는 연속선 상의 한 부분으로 볼 수 있다(LaFromboise, Colema, and Gerton, 1993).

2) 문화적 역량에 대한 국내 연구 동향

우리나라에서 문화적 역량에 대한 연구는 외국인 근로자와 여성결혼이민자의 증가에 따른 다문화화를 배경으로 비교적 최근에 시작되었다. 다문화와 관련된 연구들을 정리한 임은미·정성진·김은주(2009)에 따르면 1990년대부터 지금까지 가장 활발히 이루어지고 있는 연구는 여성결혼이민자, 외국인 근로자, 새터민 등의 다문화 인구에 대한 실태조사였고, 다음으로는 2000년대 들어서면서 다소 감소하였으나 다문화 정책과 관련된 연구들이 많은 것으로 나타났다. 반면, 다문화역량, 문화적 역량, 다문화적 실천과 관련된 연구들은 거의 이루어지지 않다가 2006년 이후 조금씩 증가하고 있는 추세였다(임은미 외, 2009). 즉 우리사회 내 다문화 인구가 유입되면서 이들에 대한 이해 및 정책 지원 방향에

논의를 바탕으로 최근에 들어서야 효과적인 서비스 제공 및 교육 등을 위한 능력 및 태도에 대해 관심을 두기 시작했다고 볼 수 있다.

다문화사회에서 필요한 역량 및 태도에 관한 연구들은 주로 교육 분야와 사회복지 및 상담 분야에서 이루어졌다. 교육 분야에서는 교사들의 문화적 역량 개발 방향을 탐색하는 연구들(예: 윤갑정·김미정, 2008; 장인실, 2008 등)과 학교교육에서 다문화교육 및 문화적 역량 교육의 틀을 마련하고자 하는 연구들(예: 이병준, 2007; 강현석·유제순, 2010 등) 그리고 다문화 학생들을 대상으로 한 한국어 교육 연구들(예: 최정순, 2008 등)로 구분된다. 또한 최근에는 교사의 다문화적 효능감(예: 최충욱·모경환, 2007 등), 다문화 신념(예: 정대현·장지영, 2009)을 외국 척도를 수정·번안하여 사용하여 측정하는 연구들이 있으며 성영화(2010)는 교사의 다문화 신념 척도 개발을 시도하였다.

사회복지 및 상담 분야에서는 김연희(2007)가 여러 문헌 고찰을 통해 사회복지분야의 문화적 역량의 공통적 요소를 다문화적 인식, 지식, 기술의 세 가지로 분류한 것이 최초이자 대표적 연구이다. 김연희(2007)는 문헌고찰을 통해 문화적 역량의 필요성 및 개념을 정리하였고 한국사회의 환경적 맥락 속에서 문화적 역량 모델의 개념화를 시도하였다. 최원희·최혜지·최연선(2008)은 사회복지실천현장에서 다문화적 환경변화에 따른 문화적 유능감을 조사하였는데, 기관 차원에서는 언어적 접근성이, 실천가들 사이에서는 교육기회의 제한이 가장 심각한 것으로 나타났다. 이듬해 최혜지·최연선·최원희(2009)는 개인 차원의 문화적 유능감이 임파워먼트의 모든 하위영역에 유의미한 영향을 미치는 것을 밝혀 문화적 유능감이 사회복지실천의 전문성과 관련이 높음을 보고하였다.

그럼에도 불구하고 국내의 연구들에서는 문화적 역량을 측정할 수 있는 척도를 개발한 연구는 전무한 형편이기에 본 연구는 문화적 역량 척도개발에 관한 최초의 시도라 할 수 있다. 유아교육 분야에서 유일하게 다문화 신념 측정도구를 유아교사들을 대상으로 개발한 성영화(2010)의 연구가 있는데, 이 다문화 신념 척도는 문화적 역량의 하위 개념 중 문화적 인식과 유사한 개념으로 여겨지기에 문화적 역량을 측정하는 도구라고 보기는 어렵다. 또한 윤갑정·김미정(2010)은 전문가회의 및 포커스그룹 인터뷰를 통해 유아교사에게 요구되는 문화적 역량의 구성요소를 탐색하였는데, 문화적 역량 척도 개발까지 연구가 이어지지는 않았다. 상담 분야에서 최연실(2010)은 가족상담자의 문화적 역량의 필요성을 제기하고 이론적 고찰을 하였고, 궁극적으로 가족상담자의 문화적 역량 척도 개발이 필요함을 언급하였다. 국내 유아교육, 사회복지 및 상담 분야에서 문화적 역량의 개념에 관심을 갖고 연구가 이루어지기 시작하였으나, 아직 척도 개발의 단계까지 이르지 못한 상황이다.

3) 문화적 역량의 구성요소와 측정

사회복지실천 및 상담 등의 휴먼서비스 분야에서는 일반적으로 문화적 역량의 주요 구성요소로써 문화적 인식, 문화적 지식, 문화적으로 적절한 기술을 지적하고 있다(Bitonti, Albers, & Reilly, 1996). Sue(2006)는 실천가들은 문화적 역량을 갖추기 위해 클라이언트의 문화와 실천가 자신의 문화적 차이 및 언어적 차이를 인식하고, 클라이언트 문화에 대한 충분한 지식을 가지고 있어야 하며, 클라이언트의 출신국가에 대한 배경과 입국요인, 클라이언트의 세계관과 의사소통 양식을 알고 있어야 한다고

하였다. Weaver(2005) 역시 문화적 역량은 문화적 지식, 기술, 그리고 인식으로 구성된다고 하였다. 문화적 지식은 다양한 문화들에 대한 정확한 지식과 다른 문화의 역사, 전통, 가치체계, 세계관, 가족 체계, 예술적 표현 등에 대해 심층적 이해를 갖기 위해 요구되는 인문학적 지식 등을 포함하는 개념이다. 문화적 기술은 문화적 실천을 위해 다른 이해관계자와 협력하고 지역사회의 문제해결에 참여하는데 필요한 기술이다. 그리고 문화적 인식은 사회 내에 존재하는 문화적 다양성에 대해 인식하고, 각 문화권에 속하는 개인들의 가치와 경험을 인식하며, 그러한 인식을 서비스 제공과정에서 적절히 활용할 수 있는 것을 의미한다. Weaver(2005)의 문화적 역량 정의는 인문학적 지식까지 포괄하고 개인 차원의 개념뿐 만 아니라 지역사회 개입 기술을 강조하며 문화적 인식을 서비스 제공과정에서의 적용까지 확대하였다고 볼 수 있다.

Lum(2007)은 인식, 지식, 기술의 세 가지 요소 이외에 경험을 통한 학습(inductive learning)이라는 요소를 추가하였는데, 경험을 통한 학습은 다문화 사회복지 실무자가 문화적 역량과 관련된 이슈에 대해서 배우고, 관련 주제에 대해 연구 및 저술 작업에 참여하는 것이다. 경험을 통한 학습 요소는 문화적 역량이 교육과 훈련을 통해 습득되며(Sue, 2006), 다문화 사회복지 실무자가 기관에서 제공하는 서비스가 어느 민족이나 소수집단을 차별할 가능성에 대하여 숙고하고, 유연한 태도와 지속적인 자기학습을 통해 이러한 차별을 확인하고 제거하도록 노력해야 한다는 Miley 등(1995)의 주장과 일치한다. 한편, Lum에게 의뢰하여 마련한 미국사회복지사협회(NASW, 2001)의 문화적 역량에 대한 10가지 기준에서 다문화 사회복지 실무자의 개인적 차원에 해당하는 영역은 윤리와 가치, 자기인식, 다양한 문화에 대한 지식, 다양한 문화에 대한 기술, 역량강화와 옹호, 다양한 클라이언트 집단에 대한 리더십의 7가지이다. 이는 앞서 언급한 인식, 지식, 기술의 세 가지 차원에서 윤리와 가치, 역량강화와 옹호, 리더십 등이 추가적으로 강조된 것이다. 즉 문화적 역량은 개인의 존엄성 및 독특성, 클라이언트의 자기결정, 자원에의 접근성과 같은 개인의 권리와 자유를 존중하는 사회복지의 가치가 근간이 된다고 볼 수 있다. 또한 문화적 역량이 사회적 계층과 관련된 함의를 지닌 개념으로 보고 사회복지 옹호 활동과의 연관성을 강조하였으며, Solomon(1976)의 아프리카계 미국인의 임파워먼트에 대한 연구를 시작으로 소개된 역량강화 접근이 문화적으로 역량 있는 실천의 주요한 개입방법임을 밝혔다. Lum(2007)은 문화적 인식, 지식 습득, 기술 개발을 비롯하여 경험을 통한 학습, 윤리와 가치, 역량강화와 옹호 등의 요소들이 다문화적 사회복지 실천현장을 구성하는 문화적 역량의 혼합 요인으로 서로 상호적으로 작용한다고 보았다.

이상에서 논의한 문화적 역량의 주요 세 가지 차원인 인식, 지식, 기술을 중심으로 여러 학자들이 정리한 개념들을 정리해 보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 문화적 역량 구성요소와 구체적 내용

요소	구체적 내용
인식	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 실천가 자신의 문화적 배경에 대한 자기 인식 - 실무자의 문화적 배경이 전문적 실천에 미치는 영향 기능할 수 있는 것 ▪ 타 집단 문화의 다양성에 대한 인식

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 자신의 문화와 타 집단 문화와의 차이, 원조과정에 미치는 영향에 민감하기 ▪ 겸손, 존경, 개방성, 비심판적 태도, 사회 정의 등의 가치를 견지하는 것 - 인종적·민족적·문화적 차이의 존재를 인정하고 고정관념을 피하는 것 - 문화집단 간에 존재하는 권력의 차이, 차별과 편견의 경험에 대한 인식 - 인간의 다양성을 이해하고 이를 인정하는 태도
지 식	<p>클라이언트의 행동을 그들 문화의 맥락 안에서 이해하기 위한 노력의 일환</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 다양한 문화와 문화집단에 관한 지식 - 다양한 문화집단이 갖고 있는 역사, 전통, 가치체계, 세계관, 가족체계 등 - 다양한 문화집단의 출신국가의 사회·경제·정치적 상황 - 이주를 촉발하게 한 상황 및 이주 과정이나 이주 후의 경험 - 차별과 경제적 빈곤, 억압의 경향, 역동성, 그리고 그 결과 ▪ 역사: 특정 인구 집단의 경험적 역사, 입국 및 이주 관련 역사에 대한 지식 ▪ 문화: 특정 인구집단의 의사소통 유형, 세계관, 신념 체계, 가치관 등에 관한 지식 ▪ 현실 상황: 집단 내 단체 및 조직, 지역사회 내 정착상황, 지원 법률 및 제도, 사회 적응 상황 및 과정, 정신건강 문제, 가족 상황, 강점 및 약점 등에 관한 지식 ▪ 문화에 대한 개념적·이론적 틀을 형성하는데 익숙해지는 것
기 술	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 문화적으로 적절한 개입 기술 - 개입과정에서 문화적으로 적절한 기술과 전략 - 클라이언트의 문화적 배경을 서비스 제공과 기획 과정에 포함시키는 능력 혹은 문화적 배경에 맞도록 실천 과정과 기술을 유동적으로 변화시킬 수 있는 능력 - 다문화와 관련된 문제 인식에 기반하여 적절한 개입기술과 전략 축적 노력 - 사회변화를 피하는데 필요한 기술 습득 - 개인적·집합적 사회정의와 경제정의를 달성하도록 광범위한 차원의 개입 실시 - 제도화되어 버린 억압의 원인과 그 영향에 대항에서 싸울 수 있는 전략 제공 ▪ 민감한 의사소통 기술, 문제해결 기술 - 특정 문화집단과 상호작용하고 그들의 문제 해결과정에 책임감 있게 참여하는 기술 - 다른 문화권의 사람들과 효과적으로 의사소통할 수 있는 능력

Weaver(1995), NASW(2001), Sue(2006), 김연희(2007), Lum(2007)에서 언급하고 있는 문화적 역량의 요소들을 정리하였음.

외국에서는 이러한 구성요소들을 중심으로 의료, 상담, 심리 분야 등 대인서비스 기관에서 종사자들의 문화적 역량을 평가하고 교육하고자 문화적 역량 관련 개념을 측정하는 도구들을 개발해왔다. 문화적 역량 관련 개념을 측정하는 주요 외국 척도를 개발 분야, 척도의 구성 및 하위요인, 척도개발 관련 주요 타당도 및 신뢰도 등으로 구분하여 구체적으로 살펴보면 <표 2>와 같다. 다수의 척도들이 Sue의 문화적 역량 모델에 기반하여 개발 및 수정되었는데, 이 중 다문화적 상담능력 척도(Multicultural Counseling Inventory)가 다양한 분야에서 가장 광범위하게 활용되고 있다. 다문화적 상담능력 척도(MCI)를 비롯한 대부분의 척도들이 문화적 인식, 문화적 지식, 문화적 기술을 문화적 역량의 하위영역으로 포함하고 있다. 그러나 척도에 따라 상담관계, 문화적 접촉과 욕구, 지역사회 연계와 아웃리치 등의 요소들이 추가되거나 지식과 인식의 2요인으로만 구성되는 등 척도의 활용 대상과 영역에 따라 척도의 문항 구성이 다소 차이가 있음을 알 수 있다. 예를 들어, 다문화적 상담능력 척도(MCI)는 문항개발 과정에서 다문화적 상담관계에서 다문화 클라이언트와의 상호관계적 역량 차원이 추가되었다. 역량의 하위영역들이 위와 같이 구분되거나 각각의 영역들이 완전히 상호배타적이지

는 않고 서로 침투 가능한 이론적 경계를 갖고 있음이 밝혀졌다(LaFrombose et al, 1991; Ponterotto et al., 1994). 그 예로 문화적 인식의 경우 문화적 지식과 기술에 영향을 줄 수 있으면서도 인식은 태도적·감정적 요소를 의미하므로 지식과 기술과는 구분된다.

고 있는지에 따라, 다문화 사회복지사 실무자 개인 차원의 문화적 역량을 측정하고자 하였다.

〈표 2〉 국외의 주요 문화적 역량 척도

도 구	개 발	구 조	특 징
MCI	<ul style="list-style-type: none"> • Sue의 문화적 역량 모델에 기반 • 1994년 상담 심리학분야에서의 사용을 위해 Sodwosky 등에 의해 처음 개발됨. 	<ul style="list-style-type: none"> • 40문항 • 4점 리커트 척도 • 4개 하위요인 <ul style="list-style-type: none"> - 다문화적 상담 기술 - 다문화적 인식 - 다문화적 상담 관계 - 다문화적 상담 지식 	<ul style="list-style-type: none"> • 타당도 <ul style="list-style-type: none"> -내용/기준 타당도 검증 -구인 타당도 알려지지 않음. • 신뢰도 <ul style="list-style-type: none"> -전체 Cronbach'α=.90 -요인별 Cronbach'α=.71-.83 -검사-재검사 신뢰도 보고안됨.
CSES	<ul style="list-style-type: none"> • Bernal과 Fronman에 의해 1987년 간호 분야의 사용을 위해 처음 개발됨. • 1993년 개정 	<ul style="list-style-type: none"> • 26문항 • 5점 리커트 척도 • 3개의 하위요인 <ul style="list-style-type: none"> - 문화적 개념의 지식 - 문화적 패턴의 지식 - 문화초월적 기술 	<ul style="list-style-type: none"> • 내용/구인타당도 검증됨 • 신뢰도 <ul style="list-style-type: none"> -요인별 Cronbach'α=.80 - .97.
IAPCC	<ul style="list-style-type: none"> • Campinha-Bacote의 문화적 역량 모델에 기반하여 개발 됨. • 1998년 간호,의료,분야의 사용을 위해 처음 개발 	<ul style="list-style-type: none"> • 25문항 • 4점 리커트 척도 • 5개 하위요인 <ul style="list-style-type: none"> - 문화적 인식, 지식, 기술, 만남, 욕구 	<ul style="list-style-type: none"> • 내용/구인타당도 검증 • 신뢰도 <ul style="list-style-type: none"> -요인별 Cronbach'α=.81 - .86.
MAKSS	<ul style="list-style-type: none"> • 1991년 Sue의 문화적 역량에 기반하여 D'Andrea가 개발. • 상담 심리분야의 사용을 위해 처음 개발됨 	<ul style="list-style-type: none"> • 20문항 • 4점 리커트 척도 • 3개 하위요인 <ul style="list-style-type: none"> - 인식,지식, 기술 	<ul style="list-style-type: none"> • 내용/기준타당도 검증됨 • 신뢰도 <ul style="list-style-type: none"> -전체 Cronbach'α 보고안됨. -요인별 Cronbach'α=.75 - .96
MCKAS	<ul style="list-style-type: none"> • Sue의 문화적 역량 모델에 기반함. • 1996년 Ponterotto 등에 의해 처음 개발됨. 	<ul style="list-style-type: none"> • 32문항 • 7점 리커트 척도 • 2개의 하위요인 <ul style="list-style-type: none"> - 지식, 인식 	<ul style="list-style-type: none"> • MCI와 수렴타당도 검증/ 다른 타당도 검증은 보고안됨. • 신뢰도 <ul style="list-style-type: none"> -요인별 Cronbach'α=.72 - .92

MCI = Multicultural Counseling Inventory; CSES = Cultural Self-Efficacy Scale; IAPCC=Inventory for Assessing the Process of Cultural Competence; MAKSS=Multicultural Awareness-Knowledge-and-Skills Survey; MCKAS = Multicultural Counseling Knowledge and Awareness Scale.

자료출처: Ponterotto, Rieger, Barrett, and Sparks, 1994; Kumas-Tan, Began, Loppie, Macleod, Frank, 2007.

본 연구에서는 문화적 역량의 구성요소를 선행연구들과 일관되게 기본적으로 인식, 지식, 기술의 3 가지 차원에서 보았고, 추가적으로 국내 다문화 실천가들을 대상으로 포커스 그룹 인터뷰를 통해 실천현장에서 나타나는, 그러나 학문적 개념화가 필요한 한국의 다문화사회 특성이 반영되는 요소들을 찾아내고자 하였다. 특히 본 연구에서는 현재 한국 다문화사회에서는 여성결혼이민자와 외국인근로자 등이 다수를 차지하고 있다는 점을 반영하여 인종 및 민족적 차이에 초점을 두고 문화적 역량 척도를

개발하고자 하였다. 궁극적으로 본 척도에서 개발하고자 하는 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량은 실무자가 문화적 다양성에 대해 민감하고 전문지식과 기술을 갖추으로써 다문화 클라이언트의 실제적인 삶의 경험의 맥락 안에서 서비스를 효과적으로 제공할 수 있는 수행 능력이라고 정의하였다. 또한 개별 다문화 사회복지 실무자들이 주관적으로 자신의 문화적 역량에 해당하는 활동 및 기능, 지식, 태도, 능력, 자질 등을 어떻게 인식하

3. 연구 방법

1) 연구 및 척도개발 과정

본 연구는 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량 척도 개발 및 타당화를 위해 다음과 같은 과정을 거쳤다.

먼저 앞서 논의한 문화적 역량의 개념에 관한 국내외 선행연구고찰을 통해 문화적 역량의 개념 및 구성요소를 파악하고, 국외의 기존 문화적 역량 관련 척도를 번역, 비교, 검토하여(〈표 2〉참고) 문항들의 하위요인을 구성하였으며 유사한 문항들을 분류, 통합하였다. 이 과정에서 문화적 역량의 구성요소에 대해 가장 많이 논의가 이루어지고 있는 문화적 지식, 기술, 인식을 기본요소로 설정하고 이와 더불어 (이중) 언어의 활용, 문화적 차이의 극복을 위한 학습노력 및 교육 등에 대한 구체적인 문항들도 염두에 둔 상태에서 전문가들, 사회복지전공 교수, 자문가들의 의견을 반영하여 국내 문화적 역량의 개념 및 그 하위 내용을 구체화 하고자 하였다.

둘째, 본 연구의 목적인 한국의 다문화 사회복지 실천에 적합한 척도를 개발하고자, 2009년 2월 다문화 클라이언트를 대상으로 근무하고 있는 다문화 사회복지 실무자(다문화가족지원센터, 결혼이민자 가족지원센터, 외국인근로자지원센터 근무자 등) 8명을 대상으로 포커스 그룹 인터뷰를 실시하였다. 포커스 그룹 인터뷰 내용은 개념적으로 문화적 상대주의(cultural relativism)와 보편주의(cultural universalism)에 관한 논의가 많았는데, 한국인을 대할 때와 다문화 배경을 가진 클라이언트를 대할 때의 상담지식이나 기술, 태도에서의 차이점과 공통점이 논의되었다. 예를 들어, 포커스 그룹 인터뷰 참가자들은 같은 한국 사람이라 하여도 출신지역이나 그 사람의 성장 배경에 따라 상담기술이 달라지는 것과 마찬가지로 다문화 배경을 가진 클라이언트도 출신국가 및 그 국가 내의 출신지역, 한국거주 기간, 한국 사회의 문화적 접촉에 따라 다양한 기술과 개입이 요구된다고 지적하였다. 이러한 논의는 또한 실무자들의 자기인식과 노력에 관한 논의로 이어졌다. 즉, 다문화 클라이언트 및 한국 클라이언트를 대하면서 다문화 클라이언트를 이해하기 위해 관련 자료와 훈련과정을 찾아보고 나아가 자신이 한국인으로써 같은 한국 클라이언트와 어떻게 다른가 등을 비교하게 된다는 점이다. 이로 인해 척도 구성에 있어 문화적 차이 극복 노력(예, 다문화 축제 참여, 다문화 훈련과정 참여 등) 및 자기인식(예, 다문화 클라이언트와 한국 클라이언트, 그리고 자신과의 비교 등)에 관한 요소들을 선행연구에서 추

출된 구성요소와 함께 예비문항으로 구성하였다.

셋째, 선행연구와 포커스 그룹 인터뷰를 통해 구성된 예비문항을 토대로 사회복지학과 전공 교수 5명에게 문항들의 구성 및 내용의 적절성을 검토 받아 내용 타당도를 검증하였다. 그 결과 문화적 역량의 개념 및 구성요소는 대부분 적절하나 문화의 측정범위를 인종 및 민족적 배경으로 한정할 필요가 있고, 다문화에 대한 민감성과 개방성에 대한 문항들이 추가될 필요가 있다는 검토의견을 반영하였다. 다음으로 척도 개발 및 평가가 주요 전공인 사회복지학 및 심리학과 교수 3명에게 향후 예비조사 및 본 조사, 신뢰도 및 타당도 분석에 대한 자문을 받은 후, 이를 토대로 예비조사를 실시하였다. 이러한 과정을 통해 총 40개의 문항을 예비문항으로 선정하였다.

넷째, 수정된 예비문항을 토대로 다문화 클라이언트와의 실천 경험이 있고 석사학위 이상의 사회복지사 20명에게 2차에 걸친 예비조사를 실시하여 문항의 적절성에 대한 평가 및 각 문항들에 대한 의견을 수렴하여 최종 예비문항을 확정하였다. 따라서 각 문항에서 1점('전혀 적절하지 않다')에서 5점('매우 적절하다')까지의 적절성 점수범위에서 평균점수가 3.5 미만으로 낮고, 그 문항에 대한 예비조사 대상자들의 의견이 타당하다고 판단되는 8개 문항을 제외하였다. 이들 문항은 대체로 문항내용이 중복되거나 유사한 것들이었다. 이 과정을 거쳐 최종 확정된 예비문항은 32개이었다.

2) 자료수집 과정

이상과 같은 척도 개발과정을 거쳐 본 연구에서는 2009년 7월 1일부터 8월 말까지 상이한 인종·민족적 배경을 가진 클라이언트에게 서비스를 제공하는 다문화 사회복지 실무자들을 대상으로 본조사를 실시하여 척도의 타당화 작업을 실시하였다. 본조사에서는 수렴타당도 평가를 위해 최종 확정된 예비문항 32개와 Sodowsky 등(1994)의 다문화적 상담능력 척도(Multicultural Counseling Inventory)를 5점 리커트(1점: 전혀 그렇지 않다, 5: 매우 그렇다)를 이용하여 평정(評定)하였다. 조사대상자 표집은 자신이 담당하고 있는 주 클라이언트가 여성결혼이민자, 외국인근로자 등의 다문화 클라이언트인 다문화 사회복지 실무자들에 대한 전수조사를 계획하여 2008년 기준으로 다문화가족지원센터(31개소), 결혼이민자가족지원센터(80개소), 건강가정지원센터(75개소), 외국인근로자지원센터(17개소)의 전국 리스트를 확보하였다. 그러나 2009년 조사 당시 다문화가족 지원정책의 변화로 서비스 제공 기관 및 명칭이 통합·조정되어, 다수의 결혼이민자가족지원센터가 다문화가족지원센터로 명칭이 바뀌었으며 건강가정지원센터의 다문화가족 대상 서비스는 대부분 다문화가족지원센터로 이관되었다. 이에, 조사과정에서 이전에 확보한 전국 다문화 서비스 제공기관 리스트에서 탈락되는 기관들이 발생하여 이를 보완하고자 서울시 종합사회복지관(95개소) 중 다문화가족지원센터 혹은 외국인근로자지원센터가 부설은 아니지만 다문화사회복지서비스를 제공하는 복지관을 인터넷 및 전화로 확인하여 총 15개 종합사회복지관 다문화사회복지팀 리스트를 추가하였다. 최종적으로 조사 당시 기관 명칭을 기준으로 다문화가족지원센터 60개, 결혼이민자가족지원센터 8개, 건강가정지원센터 9개, 외국인근로자지원센터 5개, 종합사회복지관 6개가 설문조사 참여의사를 밝혀 이 기관들의 실무자들을 대상으로 설문을 진행하였다. 다만, 기관의 종사자 중 직접적으로 다문화 클라이언트를 만나 상담 및 교육 업무를

진행하는 사람으로 연구대상자를 한정하였다. 이는 선행연구에서 서비스 제공자가 임상가 및 기관으로 혼용되고, 문화적 역량의 개념도 임상실천가의 문화적 역량과 기관의 문화적 역량으로 구분되는 등 다소 차이가 있기 때문에 실무자들의 문화적 역량에 한정하고자 하였기 때문이다. 이들 중 연구 참여에 동의한 사람들에게 우편 및 직접 방문을 통해 설문지를 배포하였다. 수집된 설문지는 총 198부였으나 응답이 부실한 설문지 4부를 제외하고 총 194부의 자료가 분석에 사용되었다. 조사대상자의 수가 예비문항의 수 대비 10배수 정도 되는 것이 바람직하나 최소 예비문항 수의 5배 및 100명은 넘어야 한다는 기준에 충족되며(Fabrigar et al., 1999), 조사 당시 다문화 클라이언트에게 서비스를 제공하는 다문화 사회복지 실무자의 수가 제한적이었던 점을 고려할 때 인정 가능한 사례수인 것으로 생각된다.

3) 자료 분석

첫째, 예비문항들로 구성된 척도의 구조를 분석하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석의 요인추출방법은 주축요인추출방법(principal axis factoring method)을 사용하였으며, 요인 간 상관을 고려하여 사각회전(oblimin)을 이용하였다.

둘째, 신뢰도를 평가하였다. 먼저 내적일관성을 평가하기 위해 개별문항들 간의 상관관계와 개별문항과 총점 간의 상관관계를 분석하였고 내적 합치도 신뢰도 계수(Cronbach's α), 반분신뢰도 계수(Split Half Spearman-Brown) 및 측정의 표준오차를 계산하였다.

셋째, 확인적 요인분석을 통해 탐색적 요인분석을 통한 요인구조 모형이 적합한지를 평가하였다. 본 연구에서는 측정모형의 적합도를 파악하기 위해 X^2 통계량과 함께 RMSEA, TLI, CFI를 보완적으로 사용하였다.

넷째, 수렴타당도를 평가하였다. 수렴타당도는 본 척도와 관련하여 국외 유사 척도와의 상관관계를 통해 검증하였다.

4. 결과

1) 조사대상자의 일반적 특성

본 연구의 본 조사에 참여한 조사대상자의 일반적 특성은 <표 3>과 같다. 총 194명 중 여성이 176명(90.7%), 남성이 18명(9.3%)로 대다수가 여성이었다. 조사대상자의 평균 연령은 34.9세였고, 연령 분포는 30대(35.1%), 20대(33.0%), 40대(28.4%) 순으로 나타났다. 학력은 대졸인 조사대상자가 68.0%로 가장 높은 비율을 보였고, 대학원 재학이상의 학력이 23.7%를 차지하였으며, 고등학교 졸업 이하의 비율은 8.2%로 낮았다. 조사대상자의 조사 당시 근무기관은 다문화가족지원센터의 비율이

65.9%로 가장 높았고 건강가정지원센터(17.0%), 결혼이민자가족지원센터(8.2%), 종합사회복지관(5.2%), 외국인근로자지원센터(3.6%) 순이었다.²⁾ 조사대상자의 직위는 일선실무자의 비율이 65.5%로 가장 높았고 중간관리자 16.5%, 방문지도사 등 기타 실무자 14.4%, 기관관리자 3.1%로 나타났다. 사회복지업무 종사기간은 평균 약 2년 9개월이었으며, 이 중 다문화업무 종사기간은 평균 약 1년 8개월이라고 응답하였다. 다문화업무 종사기간은 1년 미만인 38.1%, 1년 이상 3년 미만이 40.2%로, 조사대상자의 다문화업무 종사기간이 비교적 짧은 것은 국내에서 최근에 다문화사업이 시작되었기 때문으로 볼 수 있다.

<표 3> 조사대상자의 일반적 특성

		빈도(n)	퍼센트(%)
성별	남성	18	9.3
	여성	176	90.7
연령 (Mean: 34.9 SD: 8.8)	21 - 30세	64	33.0
	31 - 40세	68	35.1
	41 - 50세	55	28.4
	50세 이상	7	3.6
학력	고졸이하	16	8.2
	대졸	132	68.0
	석사재학/졸	45	23.2
	박사재학/졸	1	.5
근무기관형태	다문화가족지원센터	128	65.9
	건강가정지원센터	33	17.0
	결혼이민자가족지원센터	16	8.2
	종합사회복지관	10	5.2
	외국인근로자지원센터	7	3.6
직위	일선실무자	127	65.5
	중간관리자	32	16.5
	기관관리자	6	3.1
	기타(방문지도사 등)	28	14.4
사회복지업무 종사기간 (Mean: 33.3개월 SD: 49.2개월)	1년 미만	67	34.5
	1년 이상 - 3년 미만	54	27.8
	3년 이상 - 5년 미만	17	8.8
	5년 이상 - 10년 미만	24	12.4
	10년 이상	7	3.6
다문화업무 종사기간 (Mean: 19.8개월)	1년 미만	74	38.1
	1년 이상 - 3년 미만	78	40.2
	3년 이상 - 5년 미만	14	7.2

2) 근무기관형태는 조사 당시 조사대상자가 응답한 명칭을 기준으로 분석한 것으로 2009년 결혼이민자가족지원센터가 다문화가족지원센터로 개칭되고, 다수의 건강가정지원센터의 다문화 업무가 다문화가족지원센터로 이관되어 현재(2010년 기준)의 기관 명칭과 다를 수 있다. 또한, 표집기관별 조사대상자의 특성이 상이할 수 있다는 점을 고려하여 기관형태에 따른 문화적 역량의 일원배치분석(ANOVA)을 한 결과 집단 간 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

SD: 26.3개월)	5년 이상 - 10년 미만	3	1.5
	10년 이상	2	1.0

2) 탐색적 요인분석 결과

전국의 다문화 사회복지 실무자 194명을 대상으로 한 본조사를 바탕으로 이들의 문화적 역량 척도의 예비문항들에 대한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 문항 간 상관을 고려하여 전체 합과 각 문항의 상관계수가 .30 이하인 문항은 내적 일치도를 낮추므로 분석에서 제외하였다. 즉 '나는 다문화 클라이언트의 걸모습으로 불편함을 경험한 적이 있다.', '다문화 클라이언트를 대상으로 일할 때, 나는 한국 클라이언트보다 더 많은 부담감을 느낀다.' 등의 4개 문항은 전체 합과 각 문항의 상관계수가 .20 이하로 전체 척도의 내적일치도를 상당히 떨어뜨리는 것으로 판단되어 제외하고 총 28개 문항으로 탐색적 요인분석을 실시하였다.

탐색적 요인분석을 실시하는 과정에서 요인적재값이 .30이상인 문항을 척도에 포함시키는 것을 원칙으로 하였고(DeVellis, 1991), 요인별로 부하되는 척도항목들의 순수성을 확보하기 위해 2개 이상의 요인에 교차적재된 문항을 제외하여 분석하였다(Costello & Osborne, 2005). 교차적재된 문항들 중 이론적 근거에 따라 필수적 요소로 판단되는 경우 문항의 내용이 개념적으로 더 타당한 요인에 포함시켰다. 예비문항 개발과정에서 연구자가 척도의 핵심 구성요인을 문화적 지식, 문화적 기술, 문화적 인식의 3가지로 구분하였는데, 탐색적 요인분석 과정에서는 요인 수의 변동 가능성을 열어놓고 핵심 구성요인 수 3개를 기준으로 ± 1 개를 하여 2, 3, 4개의 요인 수를 지정하는 방식을 사용하였다. 이론적 근거가 미약하거나 요인 수를 예측하기 어려운 경우에는 요인의 수를 지정하지 않고 고유값을 기준으로 요인의 수를 찾지만, 이론적 근거가 있는 경우에는 요인의 수를 제한하여 보다 적합한 요인 수를 결정하는 방법을 취할 수 있다(김주환·김민규·홍세희, 2009). 이에 본 연구에서는 2, 3, 4개의 요인 수를 지정하여 탐색적 요인분석을 실시한 후 각 모형의 해석 가능성을 살펴보았다.

그 결과 2요인, 3요인, 4요인 모형이 각각 25문항, 26문항, 26문항으로 구성되었으며, 3 모형의 각 요인들은 모두 고유값 1 이상의 기준을 만족시켰고 요인적재값 또한 모두 .3 이상으로 추출된 요인들의 설명력이 검증되었다. 또한, 모든 분석자료가 요인분석에 적합한지를 보여주는 KMO 테스트에서 세 가지 요인 모형 모두 .9 이상으로 통계적으로 유의하게 나타나($p < .001$) 변수쌍들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되고 있음을 보여주었다. 이에, 세 가지 요인 모형 중 추출된 요인들의 해석 가능성에 초점을 두고 개념적 의미를 비교한 결과, 탐색적 요인분석에서는 4요인 모형이 개념적으로 가장 적합한 것으로 판단되었다. 4요인 모형의 각 요인에 해당하는 문항과 각 문항의 요인적재값 및 요인에 대한 명명은 <표 4>에서 제시된 바와 같다.

요인 1은 문화적 역량의 하위개념 중 기술에 해당하는 문항들로 구성되어 있다. 예를 들어 클라이언트의 특성에 맞게 다양한 개입기술을 적용하거나 효과적으로 사정 및 목표를 설정할 수 있고 지역 사회 자원을 연계한다는 내용이 요인 1에 부하되었다. 이 요인은 총 9개 항목으로 구성되고 모두 요인적재값이 .36 이상이었으며, 주요 내용의 특징을 반영한 '다문화적 실천기술'이라고 명명하였다. 요

인 2에는 문화적 다양성을 고려하는 문화적 민감성과 이를 바탕으로 서비스 제공과정에서 개방적이고 유연한 태도를 갖는 문화적 인식에 포함되는 문항들이 부하되어, '문화적 인식 및 민감성'이라고 명명하였다. 구체적으로 살펴보면 다문화 클라이언트의 행동을 이해할 때 문화적 맥락과 배경을 고려하고, 문화적 특성에 대해 편안해 하는 등의 6개 문항이 .30 이상의 부하량을 보였다. 요인 3은 문화적 지식과 관련된 문항들이 부하되었는데, 구체적으로 한국사회의 제도적 장벽 및 차별에 대한 이해, 문화적응 관련 지식, 다문화 클라이언트의 국내 체류관련 법과 제도에 대한 지식들이 나타났다. 요인 3은 총 7개 문항으로 구성되며 역시 모든 항목의 요인적재값이 .30 이상이었고, '다문화 지식'이라고 명명하였다. 마지막으로 요인 4에는 경험을 통한 문화적 역량의 습득 및 문화 차이를 좁히기 위한 노력들이 포함된 문항들이 부하되었다. 이 요인은 선행연구의 문화적 역량의 개념화에서 주요 구성요소로 언급되지는 않았으나, 문화적 역량을 발달적 과정으로 보고 교육과 경험 등에 의한 자기학습과 소수집단에 차별을 확인하고 제거하려는 노력이 지속될 때 개발된다는 점(Lum, 2007), 그리고 포커스 그룹에서 실무자들이 지적한 내용을 고려할 때 문화적 역량을 측정할 수 있는 독립된 요인으로 가능하다고 보았다. 이 요인은 총 4개 문항으로 모두 .33이상의 요인적재값을 갖는 것으로 나타났으며, '문화차이 극복노력'이라고 명명하였다. 또한 4요인 모형 각 문항의 변별도를 확인하기 위해 26개 총 문항과 각 요인별 평균 및 표준편차를 산출한 결과 전체 척도의 평균은 3.50점(표준편차=.44)이었다. 1요인의 평균이 3.26점으로 가장 낮았고 2요인과 3요인은 각각 3.64점, 3.57점이었으며, 4요인은 3.73점으로 가장 높았다.

<표 4> 4요인 모형 요인패턴행렬 및 요인명

요인명	문항	요인			
		1	2	3	4
다문화적 실천기술	1.다문화 클라이언트의 성장을 도모할 수 있는 종결방법을 알고 있다.	.86	-.14	-.03	.10
	2.나는 다문화 클라이언트의 정체성을 파악하는 방법을 알고 있다.	.79	-.05	.04	.02
	3.나는 다문화 클라이언트의 특성에 맞게 다양한 개입기술을 적용한다.	.70	.26	-.05	-.07
	4.나는 다문화 클라이언트의 욕구를 효과적으로 사정할 수 있다.	.59	.10	.16	-.07
	5.나는 다문화 클라이언트와 그 민족집단의 지역사회 자원을 연계하는 방법을 알고 있다.	.56	.06	.09	-.04
	6.나는 다문화 클라이언트에게 효과적인 상담방법을 알고 있다.	.46	-.01	.06	.21
	7.나는 문화적으로 적합한 목표를 설정할 수 있다.	.44	.06	.39	-.12
	8.나는 다문화 클라이언트의 언어적·비언어적 메시지(어투, 목소리, 제스처 등)를 이해하는데 문제가 없다.	.38	-.03	.01	.13
	9.나는 다문화 클라이언트가 믿는 종교에 대해 잘 이해하고 있다.	.36	.19	.01	.03
문화적 인식 및	10.나는 다문화 클라이언트의 행동을 이해할 때 그 사람의 문화적 맥락을 고려한다.	.06	.67	.19	-.05
	11.나는 다문화 클라이언트의 문화를 이해할 때 그들의 연령, 성별, 경제상태와 같은 인구·사회·제적 특성을 고려한다.	-.13	.52	.44	.07
	12.나는 다문화 클라이언트의 문화적 배경을 고려하여 이들의 욕구를 충족시킬 수 있는 서비스를 제공하고 있다.	.27	.37	-.02	.07
	13.다문화 클라이언트와 일할 때, 나는 문화적 실수나 오해를 재빠르게	.32	.34	-.01	.25

민감성	과약하고 고칠 수 있다.				
	14. 나는 다문화 클라이언트의 문화적 특성에 대해 편안하게 질문할 수 있다.	.08	.30	.40	.04
다문화 지식	15. 나는 다문화 클라이언트의 문화적 강점을 고려하면서 사정한다.	.26	.30	.28	.07
	16. 나는 클라이언트의 상황에 부정적인 영향을 줄 수 있는 한국사회의 제도적인 장벽들을 이해하고 있다.	.05	-.10	.64	.01
	17. 나는 클라이언트의 문화적 배경이 그들의 생활방식에 미치는 영향을 이해한다.	.06	.21	.53	.06
	18. 나는 다문화 클라이언트가 한국 문화에 적응하는 것과 관련된 지식을 갖추고 있다.	.28	-.04	.52	.05
	19. 나는 다문화 클라이언트에게 행해지는 우리사회의 차별에 대해 이해하고 있다.	-.03	.26	.47	.16
	20. 나는 나와 클라이언트 간의 문화적 차이를 알고 있다.	.06	.10	.38	.16
	21. 나는 비자, 영주권, 귀화 등과 같이 다문화 클라이언트의 국내 체류와 관련된 법과 제도들을 잘 알고 있다.	.38	-.11	.31	.10
	22. 나는 한국인을 대상으로 한 사정(평가)도구들이 다문화 클라이언트에게 적용될 때 발생할 수 있는 한계점을 알고 있다.	.08	.07	.30	-.04
문화차이 극복 노력	23. 나는 다문화 관련 워크숍이나 교육과정에 참여한다.	-.08	.02	.04	.68
	24. 나는 다문화 클라이언트를 이해하기 위해 그 민족의 축제나 고유행사, 음식 등 다양한 문화를 체험하려고 노력한다.	.10	.48	-.10	.39
	25. 나는 한국 클라이언트보다 다문화 클라이언트를 위해 옹호활동을 더 많이 하고 있다.	.18	.02	.09	.37
	26. 나는 한국문화와 다문화 클라이언트 문화 간의 중개자 역할을 한다.	.32	-.04	.21	.33
고유값(eigen value)		9.09	1.67	1.26	1.16
설명량: 전체 44.32%		34.27	4.89	2.74	2.43

3) 확인적 요인분석 결과

탐색적 요인분석에서 밝혀진 요인구조를 토대로 척도의 타당도를 살펴보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석 결과에서 해석 가능성이 가장 적합한 4요인 모형 외에도 2요인과 3요인 모형 또한 확인적 요인분석을 실시하여 모형비교를 통해 통계적 타당도를 재검토하고자 하였다. 2요인, 3요인과 4요인 모형의 모형적합도를 분석한 결과는 <표 5>와 같다. CFI(비교부합치)와 TLI(비표준부합치)는 .90 이상이면 양호하다고 보는데(Hu and Bentler, 1999), 3가지 모형 모두 이 기준에 충족되거나 근접하였다. 카이제곱치에 의한 합치도 평가가 표본 수에 민감한 점을 고려하여 카이제곱치를 자유도로 나눈 수치(CMIN/df)가 3이하일 때 모형수용이 가능하다는 기준(Kline, 2005) 또한 적용하여 살펴본 결과, 세 가지 모형 모두 양호하였다. 또한 RMSEA(개략화 오차)가 .05에 가까우면 좋은 적합도라고 여기는데, 2요인 모형이 간명성 기준에 가장 근접하였고, 3요인과 4요인은 이에 비해 다소 떨어지나 괜찮은 수준이었다. 전반적으로 2요인 모형이 통계적 적합도가 가장 우수하였으나 4요인 모형의 통계적 적합도 또한 양호한 것으로 검증되었고 4요인 모형이 각 요인들의 해석가능성이 높아 이를 최종 모형으로 채택하였다.

〈표 5〉 모형 적합도 검증 결과

	χ^2	df	CMIN/df	CFI	TLI	RMSEA
2요인 모형	450.233	272	1.655	.900	.889	.058
3요인 모형	561.830	294	1.758	.892	.881	.063
4요인 모형	508.441	291	1.747	.898	.896	.061

4) 신뢰도 검증

신뢰도를 검증하기 위해서 본 연구에서는 내적 일관성 신뢰도와 측정의 표준오차를 분석하였다. 개별문항과 총점 간 상관계수의 범위는 .32 - .66로 나타나 양호한 수준이었으며, 전체 문항의 신뢰도(cronbach' α) 계수는 .93로 매우 높게 나타났다. 반분(split-half) 신뢰도 또한 Spearman-Brown 계수가 .89로 만족할 만한 수준이었다. 〈표 6〉에 제시된 것처럼 각 요인별 신뢰도를 살펴보면, 요인 1, 요인 2와 요인 3은 모두 신뢰도 계수가 .68-.86으로 양호하였으며, 요인 4의 경우에는 다소 낮으나 문항수가 적은 것을 고려할 때 수용 가능한 수준이었다. 다음으로 측정의 표준오차의 경우 값이 작을수록 신뢰도가 양호한 상태를 의미하며 일반적으로 척도 총점의 5% 이내를 기준으로 삼는다(McMurtry and Husdon, 2000). 각 요인의 가능한 점수는 5점이기 때문에 총점의 5%는 .25인데, 전체 척도 문항의 표준오차는 .12로 매우 안정적인 신뢰도를 갖고 있다고 볼 수 있으며, 4요인을 제외한 다른 요인들도 모두 .25 이하로 양호한 수준이었다.

〈표 6〉 요인별 신뢰도계수와 측정의 표준오차

	신뢰도계수 (Cronbach' α)	평균*	표준편차	측정의 표준오차**
전체	.93	3.50	.44	.12
요인 1(다문화적 실천기술)	.86	3.26	.51	.19
요인 2(문화적 인식 및 민감성)	.82	3.64	.50	.21
요인 3(다문화 지식)	.79	3.57	.47	.22
요인 4(문화차이 극복노력)	.68	3.73	.58	.32

* 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 약간 그렇다, 3: 보통이다, 4: 약간 그렇다, 5: 매우 그렇다

** 측정의 표준오차 = 표준편차 $\times \sqrt{1 - \text{신뢰도}}$

5) 수렴타당도 검증

본 연구의 문화적 역량 척도가 다른 측정도구에서 얻어진 동일 개념 구성체에 대한 점수와 일치하는지를 보고자 구인타당도 중 수렴타당도(convergent validity)를 살펴보았다. 구인타당도에는 상이한 개념구성체를 측정한 두 측정 도구 간의 불일치를 살피는 판별타당도(discriminant validity) 또한 포

합되나, 본 연구의 문화적 역량 척도의 개념과 반대될 수 있는 개념이 모호하여 본 연구에서는 수렴 타당도만을 검증하였다.

이를 위해 문화적 역량에 관한 외국 척도와 본 연구에서 개발한 척도 간의 상관관계를 분석하였는데, <표 7>에 제시된 것과 같이 Sadowsky 등(1994)이 개발하여 지금까지 심리학 및 상담학 분야에서 널리 사용되고 있는 다문화적 상담능력 척도(Multicultural Counseling Inventory)와는 .86으로 높은 상관관계를 보였다. 또한 다문화적 상담능력 척도와 본 연구의 문화적 역량 척도의 하위요인들 간의 상관관계는 .64에서 .79로 높은 수준의 상관관계를 보여 두 척도간의 수렴도가 높다고 볼 수 있다. 또한 본 연구의 문화적 역량 척도에서 각 요인과 전체 척도 간의 상관관계는 .79에서 .89이었고, 요인들 간 상관관계는 .58에서 .68로 척도의 문항들 및 요인들 간 상호연결성이 높게 나타났다.

<표 7> 유사척도와의 상관관계 분석 결과

	문화적 역량					다문화적 상담능력
	전체	요인1	요인2	요인3	요인4	
전체	1					
문화적 역량	.89***	1				
요인1	.85***	.65***	1			
요인2	.84***	.66**	.68**	1		
요인3	.79***	.59***	.61***	.58***	1	
요인4	.86***	.79***	.72***	.67***	.64***	1

*** p<.001

5. 결론

본 연구는 다문화사회로 진입되는 시기에 다문화 사회복지 실무자가 다양한 인종과 민족적 배경의 클라이언트와 효과적으로 일하기 위한 문화적 역량의 구성요소들을 탐색하고 문화적 역량을 측정할 수 있는 척도를 개발, 타당화하는 것이 목적이다. 이를 위해 본 연구에서는 다문화 서비스를 제공하고 있는 사회복지 관련 기관의 실무자 194명을 대상으로 문화적 역량 척도에 대한 설문조사를 실시하였다. 이에 본 연구의 주요 연구 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 문화적 역량 관련 국내외 문헌 검토 및 외국 척도들에 대한 비교분석과 함께 다문화 클라이언트와 일하는 실무자들을 대상으로 포커스 그룹 인터뷰를 실시하여 한국적 문화적 역량의 구성요인들을 탐색하였다. 그리고, 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량 척도의 요인구조를 밝히고자 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석을 실시하였으며 그 과정에서 신뢰도를 떨어뜨리는 문항은 제외하였다. 탐색적 요인분석을 통해 2요인, 3요인, 4요인 모형의 세 요인구조를 추출하여 비교분석한 결과 세 모형 모두 고유값 및 요인적재값 기준을 모두 만족시켰으나 개념적으로 26개 문항으로 구성된 4요인 모

형이 가장 적절하였다. 또한 확인적 요인분석에서도 4요인 모형은 CFI .898, TLI .896, RMSEA .061로 적합도 지수가 만족할 만한 수준이었다. 본 연구에서 최종적으로 채택된 문화적 역량의 4요인 모형의 하위요인은 '다문화적 실천기술', '문화적 인식 및 민감성', '다문화 지식', '문화차이 극복노력'이었다.

둘째, 본 연구의 문화적 역량 척도의 신뢰도와 타당도를 검토한 결과, 신뢰도는 전체 척도 및 각 하위요인의 내적 일관성 신뢰도 계수(cronbach's α)의 범위가 .68-.93로 양호하고 반분신뢰도 또한 .89로 높아 전체 척도 및 각 요인이 동질적인 문항들로 구성되어 있음이 확인되었다. 또한 측정의 표준오차 값도 대체로 매우 작아 척도의 신뢰도를 확보할 수 있었다. 수렴타당도를 평가하기 위해 심리학 및 상담학 분야에서 널리 사용되고 있는 다문화적 상담능력 척도(Multicultural Counseling Inventory)와의 상관관계를 분석한 결과 각 하위요인 모두 이 척도와 높은 상관관계를 보여 수렴타당도가 확보되었다.

문화적 역량의 한국적 구성요소를 탐색하고 이를 바탕으로 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량 척도를 개발하는 과정에서 나타난 주요 논의점과 결과를 바탕으로 본 연구의 함의를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구를 통해 개발된 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량은 문화 보편적 특성으로 외국의 척도들과 유사한 측면이 많으나 몇 가지 독특성이 드러났다. 포커스 그룹 인터뷰의 주요 내용이 선행연구들에서 밝혀진 문화적 역량의 구성요소들과 상당부분 유사하였지만, 다문화 클라이언트와 효과적으로 일하기 위해 실무자들이 개인적으로 노력하는 과정이 크게 강조된 점에서 차이가 있었다. 이에 기존 외국의 문화적 역량 척도들에서는 문화적 역량의 역동적인 개념 정의가 잘 드러나지 않았던 반면 본 척도에서는 문화적 역량을 개발하고자 하는 활동과 노력 문항들이 포함되었다. 국내에서는 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량에 대한 교육이 체계적으로 이루어지지 않은 초기단계로 실무자의 경험과 자기학습을 통해 발전되어 가는 과정임을 반영한다고 볼 수 있겠다. 또한 국내에서는 실제적인 다문화 서비스 제공 능력인 문화적 역량 이전의 개념 혹은 하위개념으로 볼 수 있는 문화다양성에 대한 태도, 문화적 민감성의 필요성이 우선적으로 제기되고 있는 상황으로, 본 연구과정에서도 전문가회의 등을 통해 이에 대한 논의가 주요하게 다뤄졌다. 한국사회가 순수혈통과 가부장적 단일문화주의를 고수해오다 다문화사회로 급변하고 있기 때문에 문화적 다양성에 대한 민감성과 개방적 태도가 중요한 요소로 고려되어 문화적 인식 중에서도 문화적 다양성에 대해 민감하게 받아들이고 대처하는 태도에 초점을 두었다. 따라서 본 연구에서 개발된 척도는 기존 선행연구들에 밝힌 문화적 역량에 대한 개념 및 구성요소들과 대체로 일관되게 측정되었음에도 불구하고, 문화차이 극복을 위한 노력이 독립된 하위영역으로 구분되고 문화적 다양성에 대해 민감한 태도 항목들이 포함된 점이 외국의 문화적 역량 관련 척도들과 차별된다고 할 수 있다.

둘째, 역량의 측정과 관련하여 본 연구에서는 추상적인 용어보다는 구체적이고 행동적인 용어로 구성된 문항들을 개발함으로써 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량에 해당하는 수행 정도를 측정하고자 하였다. 그러나 역량은 실제 성과로 이어질 때 가장 잘 측정된다고 볼 수 있기 때문에 (Ponterotto et al., 1994), 실제 다문화적 실천 행동에 대한 평가가 더 보완되면 본 척도의 기준 관련

타당도를 보다 높일 수 있겠다. 본 척도와 같은 자기보고식 평가는 자신이 주관적으로 인식하는 역량 정도로 점수를 매기기 때문에 자신의 실제 모습이나 지식, 행동이 아닌 다양성을 강조하는 사회적 분위기 등에 영향을 받을 수 있다는 한계를 가질 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 실제 사례에 적용되는 실무자들의 문화적 지식, 기술, 인식의 수행능력을 파악하기 위한 방법이 고려되어야 할 것이다. 본 연구의 자료를 면밀히 분석한 결과 직위별 문화적 역량 정도에 대해 평균차이 검정에서 기관관리자 및 중간관리자의 문화적 역량이 일선실무자에 비해 통계적으로 유의하게 높았고, 다문화 사회복지 종사기간 및 다문화 교육 횟수가 많을수록 문화적 역량이 높게 나타났다. 이는 본 연구에서 개발된 문화적 역량 척도가 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량을 측정하는 기준이 될 수 있다는 해석이 가능하나, 후속 연구에서 문화적 역량의 실제 성과가 될 수 있는 개념과의 검증 및 다양한 집단 간의 비교 분석을 통해 보다 명확한 기준 관련 타당도가 보고되어야 할 것이다. Worthington 등(2000)은 예시 사례에 대한 개입 평가와 동료 및 수퍼바이저의 관찰 평가 등을 통해 상담가의 문화적 역량을 측정하기도 하였는데, 향후에는 이와 같은 문화적 역량 측정 방법 또한 고려되어야 할 것이다. 더불어 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량을 측정하기 위해서는 클라이언트의 평가 또한 중요할 수 있기에 다차원적인 문화적 역량 측정 방안이 도입될 필요성이 제기된다.

셋째, 본 연구에서는 척도의 보다 명확한 측정을 위해 인종 및 민족의 다양성에 초점을 두고 인종 및 민족적 배경이 다른 클라이언트와 일하는 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량에 해당하는 문항들을 개발하였다. 이에, 한국에 거주하는 여성결혼이민자, 외국인근로자 등에게 적용되는 '다문화 클라이언트의 국내 체류와 관련된 법과 제도들을 잘 알고 있다', '다문화 클라이언트가 한국 문화에 적응하는 것과 관련된 지식을 갖추고 있다' 등의 문항들이 포함되었다. 그러나 인종 및 민족적 배경의 차이에만 국한되지 않고 성별, 사회적 지위, 성적 선호 등 문화의 포괄적 범위에도 적용될 수 있는 개인의 다양성에 대한 인식 및 문화적 특수성을 고려한 실천능력을 측정하는 문항들도 있다. '다문화 클라이언트의 행동을 이해할 때 그 사람의 문화적 맥락을 고려한다', '다문화 클라이언트의 문화적 특성에 대해 편안하게 질문할 수 있다' 등의 문항이 이에 해당한다. 이러한 척도 문항의 구성은 향후 한국 주류사회의 다양한 소수 계층의 문화(예, 새티민, 조선족 및 화교, 성적 소수자 등)를 반영한 문화적 역량의 개념을 측정하는 척도를 개발할 때 유용하게 활용될 수 있을 것으로 생각된다.

이와 같이 본 연구의 문화적 역량 척도 개발 및 타당화 과정에서 도출된 논의점 및 보완점을 바탕으로 다른 휴먼서비스 분야에까지 확대된, 그리고 각 학문 영역의 특성에 맞게 수정된 더욱 발전된 척도가 개발될 수 있을 것이다. 또한, 본 연구에서 개발된 문화적 역량의 척도 활용을 통해 다문화 사회복지 실무자들이 보다 효과적이면서 클라이언트의 문화에 적합한 실천기법의 기초자료를 제공하여 실증주의적 실천(evidence based practice)의 근간을 마련할 수 있을 것으로 기대된다. 나아가 본 연구는 향후 사회복지사의 문화적 역량 발달을 위한 교육 및 실천에 대한 근거를 제공할 것으로 기대된다. 즉 사회복지 대학교와 대학원에서는 학생들을 대상으로 자신들의 문화적 역량을 점검해 볼 수 있는 교육 자료로 활용될 수 있을 것이며, 현재 실천현장에서 일하는 사회복지사의 보수교육 및 훈련과정에서 다문화 클라이언트를 대상으로 일하는 다문화 사회복지 실무자의 자질, 태도, 준비 정도를 측정하는데 사용될 수 있을 것이다. 마지막으로 본 연구에서 개발된 문화적 역량 척도는 다문화 사회복

지 실무자의 문화적 역량을 촉진하는 개인적 및 환경적 요인을 밝히는 다양한 연구들에 활용될 수 있을 것으로 예상되어, 다문화 사회복지실천 향상을 위한 연구에 기여하는 효과를 지닐 것으로 생각된다.

참고문헌

- 강현석·유재순. 2010. “학교교육에서 문화적 역량 모델링의 가능성 탐구”. 『교육철학』 41: 179-206.
- 김범수. 2008. 『다문화사회복지론』. 양서원.
- 김연희. 2007. “한국 사회의 다문화화와 사회복지분야의 문화적 역량”. 『사회복지연구』 35(3): 117-144.
- 김주환·김민규·홍세희. 2009. 『구조방정식모형으로 논문 쓰기』. 커뮤니케이션북스.
- 민병모 역. 2005. 핵심역량모델의 개발과 활용. Spencer, L. M. and S. M. Spencer. 1993. Competence at Work: Models for Superior Performance. 서울: PSI 컨설팅.
- 법무부. 2010. 『2009 출입국관리통계연보』.
- 송미경. 2008. “결혼이주여성에 대한 다문화 상담의 모색”. 『여성연구논총』 23: 41-51.
- 성영화. 2010. 유아교사의 다문화신념 측정도구 개발 및 교사 관련 변인 탐색. 성균관대학교 박사학위 논문.
- 위미나. 2007. 문화적 역량의 개념 및 구성요소에 관한 연구. 부산대학교 석사학위논문.
- 윤갑정·김미정. 2008. “다문화시대 유아교사의 문화적 역량 개발 방향 탐색”. 『미래유아교육학회지』 15(4): 55-85.
- 이병준. 2007. “다문화역량이란 무엇인가.” 『한국교육사상연구회 학술논문집』 37:1-11.
- 임은미·정성진·김은주. 2009. “국내 다문화 연구와 다문화 상담 연구의 현황”. 『상담학연구』 10(3): 1291-1304.
- 장인실. 2008. “다문화 교육을 위한 교사교육 교육과정 모형 탐구”. 『초등교육연구』 21(2): 281-305.
- 정대현·장지영. 2009. “다문화 교육에 대한 유아교사의 신념과 실제”. 『유아교육학논집』 13(1): 309-328.
- 최명민·이기영·최현미·김정진. 2009. 『문화적다양성과 사회복지』. 학지사.
- 최연실. 2010. 가족상담자의 다문화역량강화에 대한 이론적 고찰. 한국심리학회 연차학술대회 자료집. 402-403.
- 최원희·최혜지·최연선. 2008. “다문화적 환경변화에 따른 사회복지실천현장의 문화적 유능감 실태.” 『한국지역사회복지학』 26: 89-113.
- 최정순. 2008. “다문화 시대 한국어교육의 내실화를 위한 과제”. 『이중언어학』 37: 287-316.
- 최충욱·모경환. 2007. “경기 초·중등 교사들의 다문화적 효능감에 대한 조사 연구”. 『시민교육연구』 39(4): 163-182.
- 최혜지·최연선·최원희. 2009. “문화적 유능감이 사회복지사의 임파워먼트에 미치는 영향”. 『한국사회복지행정학』 11(2): 1-34.
- 황정미·김이선·이명진·최현·이동주. 2007. 『한국사회의 다민족·다문화 지향성에 대한 조사 연구』. 한국여성정책연구원 경제·인문사회연구회 협동연구총서.
- Aponte, J. F., R. Y. Rivers, and J. Wohl. 1995. Psychological Interventions and Cultural Diversity.

- Boston: Allyn & Bacon.
- Bitonti, C., E. Albers, and T. Reilly. 1996. "Multicultural Competence in Nevada Human Services: A Statewide Survey." *Journal of Multicultural Social Work* 4(4): 67-83.
- Bonecutter, F. J., and J. P. Gleeson. 1997. "Broadening our View: Lessons from Kinship Foster Care." *Journal of Multicultural Social Work* 5(1): 99-119.
- Brach, C., and I. Fraser. 2000. "Can Cultural Competency Reduce Racial and Health Disparities?: A Review and Conceptual model." *Medical Care Research and Review* 57:181-217.
- Carney, C. G. and K. B. Kahn. 1984. "Building Competencies for Effective Cross-Cultural Counseling: A Developmental View." *The Counseling Psychologist* 12(1): 111-119.
- Council on Social Work Education(CSWE). 2002. *Educational Policy and Accreditation Standards*: Alexandria, VA: Author.
- Costello, A. B., and J. W. Osborne. 2005. "Best Practices in Exploratory Analysis: Four Recommendations for Getting the Most from Your Analysis." *Practical Assessment, Research and Evaluation* 10(7): 1-9.
- Cross, T. L., B. J. Bazron, K. W. Dennis, and M. R. Issacs. 1989. *Towards a Culturally Competent System of Care*. Washington, DC: Georgetown University Child Development Center.
- D'Andrea, M., J. Daniels, and R. Heck. 1991. "Evaluating the Impact of Multicultural Counseling Training." *Journal of Counseling and Development* 70: 143-150.
- DeVellis, R. 1991. *Scale Development: Theory and Applications*. Newbury Park, CA: SAGE Publication, Inc.
- Epsteins, R., and E. Hunder. 2002. "Defining and Assessing Professional Competence." *Journal Of the American Medical Association* 287(2): 226-235.
- Fabrigar, L. R., D. T. Wegener, & R. C. MacCallum. 1999. "Evaluating the Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research." *Psychological Methods* 4(3): 272 -299.
- Gordon, M. M. 1978. *Human Nature, Class, and Ethnicity*. New York: Oxford University Press.
- Hodge, J. L., D. K. Struckmann, and Lynn D. Trost. 1975. *Cultural Bases of Racism and Group Oppression : An Examination of Traditional "Western" Concepts, Values, and Institutional Structures which Support Racism, Sexism, and Elitism*. Berkeley, Calif.: Two Riders Press.
- Hu, L. T., P. Bentler. 1999. "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives." *Structural Equation Modeling* 6: 1-55.
- Joplin, J. R. W., and C. S. Daus 1997. "Challenges of Leading Diverse Workforce." *Academy of Management Executive* 11(3): 32-48.
- Kline, R. B. 2005. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Kujawa-Holbrook, 2002. "Beyond Diversity: Cultural Competence, White Racism Awareness, and European - American Theology Students". *Teaching Theology and Religion* 5(3): 141-148.
- Kumas-Tan, Z., B. Began, C. Loppie, A. Macleod, and B. Frank. 2007. "Measures of Cultural Competence: Examining Hidden Assumptions." *Academic Medicine* 82(6): 548-557.
- LaFromboise, T., H. Coleman, and A. Hernandez. 1991. "Development and Factor structure of the Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised." *Professional Psychology: Research and Practice* 22: 380-388.

- LaFromboise, T., H. Coleman, and J. Gerton, 1993. "Psychological Impact of Biculturalism: Evidence and Theory." *Psychological Bulletin* 114: 395-412.
- Larkey, L. K. 1996. "The Development and Validation of the Workforce Diversity Questionnaire: An Instrument to Assess Interactions in Diverse Workgroups." *Management Communication Quarterly* 9(3): 296-337.
- Lum, D. 2005. *Cultural Competence, Practice Stages, and Client Systems: A Case Study Approach*. Australia: Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- _____. 2007. *Culturally Competent Practice: A Framework for Understanding Diverse Groups and Justice Issues*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- McMurtry, S. L., and W. W. Hudson. 2000. "The Client Satisfaction Inventory: Result of an Initial Validation Study". *Research on Social Work* 10(5): 633-644.
- Miley, K. K., M. O'Melia, and B. L. DuBois. 1995. *Generalist Social Work Practice: An Empowering Approach*. Allyn and Bacon.
- National Association of Social Workers(NASW). 2001. *Standards for Cultural Competence in Social Work Practice*.
- OECD. 2003. *Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundation(DeSeCo)*. OECD Press.
- Ponterotto, J. G., B. P. Rieger, A. Barrett, and R. Sparks. 1994. "Assessing Multicultural Counseling Competence: A Review of Instrumentation." *Journal of Counseling and Development* 72(1): 316-322.
- Short, E. C. 1985. "The Concept of Competence: Its Use and Misuse in Education." *Journal of Teacher Education* 37: 2-6.
- Solomon, B. 1976. *Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities*. New York: Columbia University Press.
- Sodowsky, G. R., R. C. Taffe, T. B. Gutkin, and S. L. Wise. 1994. "Development of the Multicultural Counseling Inventory: A Self-report Measure of Multicultural Competencies." *Journal of Counseling Psychology* 41(2): 137-148.
- Sue, D. W., P. Arredondo, R. J. McDavis. 1992. "Multicultural Competencies and Standards: A Call for the Professional." *Journal of Counseling and Development* 70: 477-486.
- Sue, D. W. 2001. "Multidimensional Facets of Cultural Competence." *The Counseling Psychologist* 29: 790-821.
- _____. 2006. *Multicultural Social Work Practice*. Hoboken, N.J: Wiley.
- _____. 2008. *Counseling the Culturally Diverse: Theory and Practice*. Hoboken, N.J: John Wiley & Sons.
- Weaver, H. N. 2005. *Explorations in Cultural Competence: Journeys to the Four Directions*. Belmont, CA: Thomson.
- Worthington, R. L., M. Mobley, R. P. Franks, and J. A. Tan. 2000. "Multicultural Counseling Competencies: Verbal Content, Counselor Attributions, and Social Desirability." *Journal of Counseling Psychology* 47(4): 460-468.

Development of Korean Cultural Competency Scale for Human Service Workers

Nho, Choong-Rai

(Ewha Womans University)

Kim, Jeong-Hwa

(Ewha Womans University)

This study aims to identify constructs of cultural competency specifically relevant to the Korean society and to test its reliability and validity among human service workers. For the purpose of the study, authors conducted focus group interviews and conferences with human service workers to draw the concept of cultural competency. Further, this study conducted to two separate pilot tests with 20 social workers with practice experiences in order to clarify descriptions and relevance of scale items.

Based on the literature review on the concept of cultural competency and analysis of focus group interviews, 40 items were initially constructed and then were reduced to a 32-item scale after two separate pilot studies. Meantime, suggestions made by an advisory group were also reflected in the scale development process. Finally, one hundred ninety four workers in social service agencies were recruited to evaluate the relevance of the scale items in a 5 point Likert scale.

Through exploratory and confirmatory factor analysis, 4 main factors were identified: 1) competency to use culturally relevant skills, 2) cultural awareness and sensitivity, 3) cultural knowledge, and 4) efforts to overcome cultural differences. These factors were consistent with sub-concepts of cultural competency in other studies. Confirmatory factor analysis also showed that the model fitness was at the high level and convergent analysis with the similar scale also showed high correlations. Internal consistency also remained at a high level.

Based on the results, implication for social work practice and education were discussed.

Key words: Korean cultural competency scale, multiculturalism

[논문 접수일 : 11. 01. 18, 심사일 : 11. 02. 14, 게재 확정일 : 11. 03. 02]