

결혼이주여성 대상 다문화 상담자들의 문화적 역량 관련 경험에 관한 탐색적 연구

이현정
백석대학교

Exploratory Study on Experience in Cultural Competence of Multicultural Counselors Working with Female Immigrants by Marriage

Hyun Jung Lee

Dept. of Social Welfare, Baekseok University

요약 본 연구는 다문화적 실천현장의 확대에 따른 다문화화를 배경으로 결혼이주여성 대상 다문화 상담자들의 문화적 역량과 관련된 그들의 경험을 탐색하는데 그 목적이 있다. 본 연구는 상담자들의 문화적 역량과 관련된 그들의 경험을 그들의 관점에서 심도 있게 탐색하고자, 상담자 10명을 대상으로 심층면접을 실시하였고 현상학적 연구방법을 활용하여 자료를 분석하였다. 연구 결과, 문화적 역량 관련 경험은 6개의 주제와 3개의 범주로 분류되었다. 6가지 주제는 언어와 문화의 차이로 인한 어려움, 자신과 자신의 능력에 대한 회의, 나를 돌아봄, 타문화와 문화 집단에 대해 배우려는 노력, 달라진 모습들, 여전한 불안감으로 나타났다. 이러한 주제들은 3개의 범주로 분류되었는데, 어려움, 변화를 위한 노력, 변화와 한계가 도출되었다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 결혼이주여성 대상 다문화 상담자들의 문화적 역량을 증진시키기 위한 사회복지적 방안이 논의되었다.

주제어 : 문화적 역량, 다문화 상담, 다문화 사회복지실천, 결혼이주여성, 다문화 역량

Abstract The purpose of this study was to explore the experience in cultural competence of multicultural counselors working with female immigrants by marriage. In-depth interviews, followed by a phenomenological analysis, were conducted on 10 multicultural counselors. 6 themes were emerged from data analysis: facing difficulties due to linguistic and cultural differences, feeling doubts about self and one's ability, reflecting self, putting efforts to learn other cultures and groups, realizing changes, and feeling insecure still. 3 categories appeared from the 6 themes above: difficulties, efforts to change, and change and limitations.

Based on the results, social work suggestions for increasing cultural competence of multicultural counselors were discussed.

Key Words : cultural competence, multicultural counseling, multicultural social work practice, female immigrants by marriage, multicultural competence

Received 30 December 2013, Revised 6 February 2014
Accepted 20 February 2014
Corresponding Author: Hyun Jung Lee(Baekseok University)
Email: hjlee2003@bu.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

1. 서론

한국사회는 매우 단기간에 세계화와 함께 진행된 국가 간 인적 교류의 확대에 의한 다문화화를 겪고 있다. 2012년 6월 현재 우리나라 거주 이주민은 1,462,694명으로 주민등록인구의 2.8%이고, 2009년 국제결혼은 총 혼인건수의 10.8%(약 33,300건)에 이르고 있다[1]. 이러한 다문화적 환경변화에 따라 사회복지실천현장에서 다문화 서비스 대상자들에 대한 직접 서비스의 수요가 증가하였고 문화적으로 다양한 배경을 지닌 클라이언트에게 효과적인 서비스를 제공하기 위해 필요한 요인 중의 하나인 종사자의 문화적 역량에 대한 관심이 증가하게 되었다[2].

우리 사회의 인구구성 변화에 큰 영향을 미치고 있는 다문화 집단들-새터민, 국제결혼 가정, 이주 노동자-중국국제결혼 가정의 급격한 증가는 외국인 집단의 한국 내 유입의 주된 원인으로 우리 사회의 다문화 사회로의 전환에 큰 영향을 미치고 있다. 다문화 가정은 결혼이주자 본인의 한국문화에 대한 적응은 물론 새로운 문화 배경에서의 자녀의 양육과 성공적인 발달이라는 두 가지 과제를 안고 있다는 본질적인 속성으로 복합적인 어려움을 겪을 수밖에 없다. 실제로 이들을 대상으로 한 연구들을 살펴보면 가족 내에서의 인격적 무시와 부부폭력과 같은 인권유린의 문제[3], 경제적 어려움[4,5], 교육과 학교에서의 적응 등을 포함한 자녀 양육 문제[4], 한국어 의사소통의 어려움과 문화적 차이로 인한 남편 및 시부모와의 갈등[3,5,6,7,8] 등과 같은 적응상의 다양한 문제와 심리적인 어려움을 호소한다는 것이 밝혀졌다.

사회복지실천현장에서 다문화 상담은 위와 같은 다차원적인 문제를 겪고 있는 결혼이주여성들의 심리사회적 적응에 직접적인 도움을 줄 수 있는 구체적인 지원 방안으로서 중요한 의미를 지니며 다문화 관련 기관에서 보편적으로 제공하고 있는 서비스에 해당한다[9]. 이러한 다문화 상담은 보편적 심리 상담에서 요구하는 기술이나 지식과 더불어 차별적인 전문성을 요구하는데 가장 핵심이 되는 요소가 상담자들의 문화적 역량이다. 문화적 역량은 다문화적 서비스 환경에서 서비스 제공자의 문화와 다른 배경을 가진 집단에 대해 가지는 성찰적 인식과 그들을 둘러싼 환경에 대한 지식, 그리고 그들과 효과적으로 대면하는 능력[10]으로 문화적으로 다양한 개인이나

집단들을 대상으로 서비스를 제공하는 데 있어 가장 기본적이며 필수적인 조건으로 논의되고 있다. 실제로 다문화 실천인력의 문화적 역량과 서비스 수혜자의 만족도 사이에는 정적인 관계가 존재하는데[예: 11,12], 이와 같은 연구 결과는 다문화 실천 인력의 문화적 역량이 다문화 서비스의 만족도와 효과성에 영향을 줄 수 있다는 것을 시사 한다고 하겠다.

이와 같은 다문화 관련 사회복지실천현장에서의 문화적 역량의 중요성에도 불구하고 우리나라의 경우 사회적 다문화화의 역사적 제한성으로 인해 문화적 역량에 대한 논의는 매우 제한적으로 이루어지고 있다[13,14,2]. 더욱이 다문화 상담자들을 포함한 다문화 실천 인력의 문화적 역량에 대한 경험적 연구는 거의 전무한 실정이다. 이와 같은 문제의식에 근거하여 본 연구는 다문화 상담자들의 문화적 역량과 관련된 그들의 경험을 탐색하는데 목적을 두고 있으며 본 연구의 질문은 “결혼이주여성 대상 다문화 상담자들이 문화적으로 역량 있는 상담을 제공하는 데 있어 어떠한 경험들을 하고 있는가?”이다. 본 연구에서의 결혼이주여성 대상의 다문화 상담을 제공하고 있는 서비스 제공자의 문화적 역량에 대한 심층적 이해를 통해 다문화 상담자의 문화적 역량에 대한 논의의 초석이 마련되기를 기대하며 더 나아가 다문화 상담자의 문화적 역량 향상을 위한 방향을 제공하는 데 있어 유용한 기초 자료를 제공하는 데 일조하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 문화적 역량에 대한 이해

문화적 역량(cultural competence)은 사회복지실천 분야에서만 배타적으로 사용되는 개념이 아니라 의학, 간호학, 교육학, 심리학 등의 다양한 휴먼 서비스 영역과 경영학, 마케팅 등 타분야에서도 다문화 사회에서 다루어야 할 주요 요소 중 하나로 논의되어 왔다[15]. 문화적 역량은 분야와 학자마다 다양하게 정의되고 있지만, 그 중심적 내용은 유사하다. 휴먼 서비스 영역에서 문화적 역량에 대한 광범위한 연구를 진행한 Cross와 그의 동료들은 문화적 역량을 다문화적 서비스 환경에서 서로 다른 문화, 언어, 계층, 인종, 민족, 종교에 대한 존중을 바탕으로 다양한 문화적 배경을 가진 내담자의 문화적 차이에

효과적으로 반응하는 능력[16]이라고 정의하였다.

문화적 역량은 문화적 민감성, 문화적 인식 또는 간문화적 능력 등으로 혼용되어져 왔는데[17], 이들 용어 사이에는 차이가 존재한다. '문화적 민감성'은 집단 간에 존재하는 문화적 차이들에 대한 이해를 가져오지만 다양성에 대해 어떤 선호나 옳고 그름의 가치를 부여하지 않는다. '문화적 인식'이란 타 문화 집단에 대한 이해와 다양성에 대한 인식을 갖게 될 뿐 아니라 그 결과로 개인의 태도나 가치와 같은 내적 변화를 경험하고 타문화집단에 대한 개방적 태도를 가지게 되는 것을 의미한다. '문화적 역량'은 한 단계 더 나아가 각 문화에 내재하는 강점과 자원들을 인정하면서 소수 문화 집단에 대해 갖고 있는 부정적 개념이나 결핍 모델로부터 근본적인 전환이 이루어지는 것을 의미한다[18].

문화적 역량을 구성하는 요소에 관하여 학자들마다 다양한 견해를 보이고 있으나[10,19,20] 공통적으로 지적되는 내용들을 종합해 보면 문화적 역량은 다음의 세 가지 요소로 이루어진 것으로 이해되어 진다. 첫째, 문화적 인식으로 실천가 자신의 문화적 배경에 대한 자기 인식과 타 집단의 문화적 다양성에 대한 인식과 존중이다. 둘째, 다양한 문화와 집단에 대한 지식으로 내담자 출신 국가의 사회·종교·세계관·의사소통 양식 등과 같은 문화에 대한 충분한 지식을 갖추는 것을 말한다. 셋째, 문화적으로 적절한 개입 기술로 기존의 이론과 개입 전략들이 내담자의 문화적 맥락에서 적절한지를 파악하고 필요에 따라 유연성을 가지고 조정할 수 있는 능력이다. 다시 말하면, 문화적 역량은 인지적, 정서적 측면의 요소들 뿐 아니라 이러한 요소들을 실제 다문화적 실천 상황에서 구현할 수 있는 행동적 측면도 포함되는 개념이라고 할 수 있다.

이러한 문화적 역량은 개인적/개별적 수준에서 뿐 아니라 조직이나 체계와 같은 거시적 수준에서도 다루어져야 하는 주제이다. Lum(2011)은 문화적 역량을 세 가지 수준으로 구분하며 문화적 역량은 이 세 가지 모두에서 이루어져야 한다고 언급하였다. 첫째, 개인 수준에서의 문화적 역량으로 실천가 개인이 본인의 가치관, 문화적 다양성에 대한 태도 등과 같은 자기 인식을 증진시키고 다문화 집단에 대한 이해와 지식을 바탕으로 문화적으로 적절한 개입기술을 개발시키는 것이다. 둘째, 조직(기관) 수준에서의 문화적 역량은 조직 차원에서 조직의 정책과

실천원칙이 다문화 집단과 소수 집단의 특수성을 반영하고 이들의 서비스 접근성과 평등한 수혜를 보장하는 것을 의미한다. 이에 더하여 Lum은 개인, 조직 차원에서 더 나아가 지역사회차원에서의 문화적 역량을 강조하며 문화적 역량은 지역사회 안에서의 차별, 배제 등을 지양하는 노력을 포함하여야 한다고 주장하였다.

문화적 역량은 국제사회의 규범과 전문직의 윤리적 책임을 반영한다는 측면에서 현실적으로도 요구되고 있다. 국제사회의 규범은 문화적 다양성에 대한 존중과 소수자의 인권과 기회의 평등 보장을 명시하고 있는데 반해[22], 한국 내의 외국인의 인권과 기회의 보장에 관련한 법과 제도는 미흡하여 개선이 필요하다는 지적을 받고 있는 상황이다[13]. 또한 한국사회의 배타적이고 자문화 중심적인 성향에 대한 우려[23]도 우리 사회와 학계가 문화적 역량에 대한 관심을 가져야 하는 이유이다. 이와 더불어 문화적 역량은 다양한 휴먼서비스 전문직들의 주요 가치와 신념을 반영하는 전문적 역량의 주요 요소로 강조되고 있으며 사회복지를 포함한 휴먼서비스 전문직 협회들도 다문화 사회에서 문화적으로 역량 있는 서비스 제공에 대한 윤리적 책임을 강조하고 있다[24,25,26].

2.2 문화적 역량에 관한 선행 연구

미국과 같은 다문화사회의 특성을 가지는 국가들에서는 다양한 영역에서 문화적 역량과 관련된 연구들이 이루어지고 있으며[27,28,29] 여러 분야에서 실제적으로 서비스의 성과와도 관련이 있는 것으로 보고되었다[16].

국내에서는 다문화 인구가 증가하면서 이들을 대상으로 하는 연구들이 발표되었으나 이들 연구는 주로 다문화적 배경을 지닌 개인이나 가정의 실태 조사, 한국 적응, 다문화 사회에 대응하는 정책의 필요성 등 그 주제에 있어 제한성을 띄고 있다. 또한 내용적인 면에서도 학계에서는 다문화라는 사회적 현상에 대해 '단일 문화적 관점'으로 접근하는 경향을 보여[13], 다양한 문화에 대한 인정과 타문화 집단의 욕구에 대한 적절한 반응을 강조하는 문화상대주의적 관점의 문화적 유능감에 대한 학계의 관심은 상대적으로 미비한 실정이다.

2000년대 후반부터 사회복지학과 교육학을 중심으로 문화적 역량에 대한 연구들이 소개되고 있기는 하나 아직 기초 단계에 머물러 있다. 사회복지분야에서 문화적 역량 개념을 최초로 소개하고 다문화화가 급속도로 진행

되고 있는 한국 사회복지분야에의 함의를 논의한 김연희(2007)의 연구를 필두로 문화적 역량 관련 사회복지 국내 연구는 주로 특정 대상의 문화적 역량에 대한 고찰[30,14], 문화적 역량의 측정[31], 그리고 문화적 역량의 영향 변인 규명[32,33]을 중심으로 제한적으로 이루어지고 있다. 더욱이 현장에서 실질적으로 다문화 서비스를 제공하고 있는 다문화 실천인력의 문화적 역량에 대한 연구는 더욱 소수이며[2,14], 문화적 역량과 관련한 실천인력의 경험을 심층적으로 살펴 본 연구는 거의 전무한 실정이다. 최원희 외(2008)의 연구와 최혜지(2011)의 연구는 각각 사회복지사를 비롯한 다문화 실천 인력의 문화적 역량 실태와 다문화 경험과 문화적 역량에 대한 탐색적 고찰을 시도했다는 점에서 의의가 있지만 이들 연구는 양적 연구로 다문화 실천 인력의 문화적 역량에 관련된 경험에 대한 지식의 제공에 있어서는 한계를 가진다. 다문화 상담자를 포함한 다문화 실천인력은 토착문화와 유입문화의 접점에서 다문화정책을 실질적으로 구현하는 매개라는 맥락에서 실천인력의 문화적 역량은 다문화정책의 효과성을 결정하는 핵심요인이다[19]. 따라서 다문화 실천인력의 문화적 역량에 대한 그들의 경험을 그들의 목소리를 통해 심도 있게 고찰하는 것은 다문화 실천인력의 문화적 역량에 대한 실증적 자료의 축적에 있어 의미 있는 작업이라 사료된다.

3. 연구 방법

3.1 연구 대상

본 연구에서 대상자 선정은 적합한 대상자를 인위적으로 표집하는 유의적 표집 방법과 눈덩이 표집방법을 사용하였다. 결혼이주여성의 사회문화적 적응을 위한 대표적 지원체계라고 할 수 있는 서울과 경기 지역의 다문화가족지원센터에 문의를 하여 결혼이주여성을 직접 대면하여 현재 상담 활동을 하고 있는 상담자들에게 면접을 요청하였다. 이러한 유의적 표집 방법으로 연구 대상자들을 모두 표집 할 수가 없어서 이미 면접을 한 대상자들을 통해 다시 그들이 알고 있는 상담자를 소개받는 방식으로 대상자가 선정 되었고 본 연구는 이렇게 연구 참여에 동의한 10명을 대상으로 실시하였다. 면접에 참여한 대상자 10명의 성별은 남성 1명, 여성 9명, 평균 연령

39.7세, 결혼 여부는 기혼 6명, 미혼 4명, 최종 학력은 학사 2명, 석사 7명, 석사 이상 1명, 다문화관련 평균 경력은 2년 9개월로 나타났다.

3.2 측정 도구

본 연구는 결혼이주여성 대상 다문화 상담자들이 현장에서 경험하는 것들에 대한 심층적인 정보와 이해를 획득하기 위하여 '반 구조화된 면접 질문지'를 활용하였다. 초기 면접 문항은 연구 대상자의 기초 정보(연령, 성별, 결혼 여부, 최종 학력, 다문화 상담 경력)와 문화적 역량 관련 질문(문화적 역량 관련 개인 경험)을 바탕으로 작성하였고 문화적 역량 관련 질문은 선행연구를 바탕으로 구성하였다. 2명의 다문화 상담자들을 대상으로 초기 면접 문항에 대한 pilot study를 실시하였으며 이들의 피드백을 통해 문항을 수정하여 최종 질문지를 작성하였다. 내용타당도를 위하여 박사학위 소지자로 다문화 상담경력 3년 이상의 상담전문가가 문항을 검토하고 수정을 거친 후 질문지의 문항을 확정하였다.

3.3 자료 수집 및 분석 방법

결혼이주여성 대상 다문화 상담자들의 문화적 역량에 관한 경험을 이해하기 위해 질적 연구방법인 심층 면접을 진행하였다. 자료 수집을 위한 심층 면접은 2013년 5월에서 8월 말까지 참여자 별로 1~2회 이루어졌고, 1회 면담 시 약 60분에서 90분 정도 소요되었다. 면접은 연구자가 만든 반 구조화된 질문지를 중심으로 이루어졌으며, 먼저 면담의 목적과 초점을 설명하고 개방형 질문을 활용하여 '문화적 역량과 관련된 연구 대상자의 경험은 어떠한지' '문화적으로 역량 있는 실천을 제공하는 데 있어 어려움은 없었는지'에 대해 물었고 중간 중간 세부적 질문을 하여 이들의 경험을 최대한 얻고자 하였다. 모든 면접 내용은 연구 참여자의 동의하에 녹음하였고 수집된 자료는 분석을 위해 축어록으로 전사하였다.

다문화 상담자들을 대상으로 그들의 문화적 역량 경험에 관해 직접 탐색하고 기술한 선행 연구가 거의 전무한 상황에서 본 연구는 문화적 역량과 관련된 다문화 상담자들의 경험에 대해 탐색하고 그들의 관점에서 문화적으로 역량 있는 실천 제공 과정에서 겪는 경험의 본질과 의미를 도출하고자 하는 목적을 두었다. 따라서 새로운

분야를 탐색하고 경험의 본질을 알아보는 질적 연구 방법이 본 연구문제를 다루기에 적합하다고 판단되었으며 본 연구의 자료 분석은 연구 참여자들이 인식하는 현상을 밝히고 현상의 경험을 정확히 서술하는 데 목적을 둔 [34] 현상학적 방법에 따라 수행되었다. 본 연구에서는 현상학적 연구방법 중 Colaizzi(1978)의 분석방법을 활용하여 자료를 분석하였다. 이 방법은 참여자의 확인을 거쳐 맥락적 의미가 왜곡되지 않았는가에 대한 검증을 거치는 방법이며, 주체의 관점을 서술한 것 중 공통적이고 일반적인 진술을 묶어 추상화시켜 의미 있는 진술을 도출하는 방법으로 자료 수집과 분석이 동시에 이루어진다 [34]. 구체적으로 본 연구의 자료 분석 과정은 다음과 같다. 첫째 단계는 연구 참여자들의 녹취록을 읽으며 연구 참여자들의 진술에서 현상과 직접적으로 관련된 의미 있는 말이나 문장을 찾아내는 것으로, 연구 참여자들의 진술 중에서 다문화 상담 관련 종사자들의 문화적 역량과 관련이 있는 의미 있는 진술을 찾아 추출하였다. 둘째, 첫째 단계의 문장과 구절로부터 의미가 담긴 문장을 형성하여 45개의 의미를 형성할 수 있었으며, 의미의 맥락을 발견하고자 하였다. 셋째, 구성된 의미를 주제, 주제 묶음으로 분류 조직하였으며, 이를 통해 6개의 주제와 3개의 범주로 분류를 하였다. 마지막으로 범주화된 주제들을 문화적 역량이라는 현상과 관련시켜 이야기 형식으로 기술하였다. 마지막 분석 과정 후 연구 참여자들의 확인을 거쳐 맥락적 의미가 왜곡되지 않았는가에 대해 검증을 거침으로써 연구결과의 타당성을 확보하고자 노력하였다. 그리고 각 단계에서 도출된 의미와 주제들이 원자료와 일치 혹은 모순되는 지를 살피며 지속적으로 비교 및 점검하였다.

본 연구에서는 연구의 엄격성과 정당성을 확보하기 위해 연구의 전 진행과정에서 Lincoln과 Guba(1985)가 질적 연구의 평가 기준으로 제시한 신빙성(credibility), 적용성(transferability), 확증성(confirmability), 신뢰성(dependability)[34]의 기준을 충족시키기 위해 노력하였다. 첫째, 연구 결과의 신빙성을 높이기 위해서는 풍부하고 다양한 자료의 수집이 중요하다. 이를 위해 연구자는 연구 결과에 대해 연구 참여자에게 확인함으로써 분석 결과의 신빙성을 높이고자 노력하였다. 또한 연구에 직접적 관련이 없으나 질적 연구 방법에 대해 공부하고 있는 박사 과정 학생 2인을 대상으로 동료보고를 실시하여,

연구자의 분석 내용에 대해 토론하고 여러 다른 관점이 분석에 다양하게 반영되도록 하는 이론적인 삼각화(triangulation)를 이루려고 노력하였다. 둘째, 적용성의 기준을 충족시키기 위해서는 연구 참여자의 경험을 정확하고 풍부하게 기술하는 것이 중요하다. 이를 위해 자신의 경험을 잘 표현해 줄 수 있는 연구 참여자를 의도적으로 표집 하였으며, 본 논문의 결과에는 연구 참여자들의 표현을 그대로 드러내려고 노력하였다. 셋째, 확증성 확보를 위하여 자료 분석과 해석 과정에서 질적 연구 경험이 있는 동료 연구자로부터 도움을 받았다. 넷째, 신뢰성 확보를 위해 본 연구와 직접적인 관계가 없는 질적 연구 전문가 1인으로부터 연구과정과 결과에 대한 감사과정을 거쳤다.

4. 연구 결과

연구 참여자들의 면접을 통해서 수집된 자료에 대해 분석절차에 따라 수행한 결과 결혼이주여성 대상 다문화 상담 관련 종사자들의 문화적 역량에 관련한 경험의 본질로 여섯 개의 주제(언어와 문화의 차이로 인한 어려움, 자신과 자신의 능력에 대한 회의, 나를 돌아봄, 타문화와 문화 집단에 대해 배우려는 노력, 달라진 모습들, 여전한 불안감)가 도출되었고 이는 다시 세 개의 범주(어려움, 변화를 위한 노력, 변화와 한계)로 분류되었다. 연구결과를 정리하면 <표 1>과 같다.

<Table 1> Experiences in cultural competence of multicultural counselors

Categories	Themes
Difficulties	Facing difficulties due to linguistic and cultural differences
	Feeling doubts about self and one's ability
Efforts to change	Reflecting self
	Putting efforts to learn other cultures and groups
Change and limitations	Realizing changes
	Feeling insecure still

4.1 범주 1: 어려움

연구 참여자들은 문화적으로 역량 있는 실천을 하는

과정에서 어려움을 경험하는 것으로 나타났다. 범주 1인 어려움 경험은 ‘언어와 문화의 차이로 인한 어려움’과 ‘자신과 자신의 능력에 대한 회의’의 두 가지 주제로 분류된다.

4.1.1 주제 1: 언어와 문화의 차이로 인한 어려움

다문화적 배경을 가진 결혼이주여성 클라이언트와 상담자간의 언어와 문화의 차이는 참여자가 문화적으로 역량 있는 서비스를 제공하는 데 있어 주요한 장애물로 나타났다. 언어 소통은 타문화적 배경을 가진 사람들의 생각과 가치를 제대로 읽어내기 위한 최우선의 조건[28]이다. 한국어 능력이 부족한 결혼이주여성을 대상으로 상담 서비스를 제공하는 상담자들은 기본적인 언어 소통의 어려움으로 상담을 진행하는 데 한계를 느끼고 있는 것으로 나타났다. 한국어가 능숙하거나 통번역사의 도움을 받아 상담을 진행하는 경우에 상담자-내담자 간의 언어 장벽은 다소 완화될 수 있었지만 참여자들은 단순한 의사 전달을 넘어선 심층적인 소통의 한계는 여전히 존재한다고 하였다. 또한 참여자들은 다문화 현장에서 만나는 클라이언트의 다양한 문화와 문화 집단에 대한 지식 부족에 대해 토로하였고 이러한 문화의 차이도 문화적으로 역량 있는 서비스 제공에 걸림돌로 나타났다.

“관계 형성을 위해서는 언어가 매우 중요한데 의사소통이 되지 않아서 상담이 어려워요.”(참여자 5)

“언어, 의사소통이라는 게 똑같은 말이어도 그것이 함의하는 바가 다를 수 있잖아요. 그리고 기본적인 의사소통에는 무리가 없는 클라이언트의 경우에도 언어적, 비언어적 행동을 통해 전달되는 정서적 의미 전달에는 서로 한계가 있는 것 같아 답답해요.”(참여자 4)

“통번역사의 도움을 받는 경우가 종종 있는데, 의사소통이 되더라도 ‘의사소통을 통해 되게 기초적인 것밖에 얘기할 수 없다’라는 느낌이 자꾸 들고...(중략) 언어나 그 언어를 사용하는 문화적 맥락이나 문화가 다른 상태에서 상담이 얼마나 의미를 가질 수 있을지 잘 모르겠어요.”(참여자 6)

“문화마다 상담에 대한 태도나 생각이 다 다르더라고요...(중략) 언어 소통의 문제와는 별개로 다른 사람에게

자신의 얘기를 하는 것에 대해 꺼려하는 클라이언트도 있고요. 자신의 문제 노출에 대한 두려움이랄까? 이런 클라이언트의 경우 상담자인 제가 어느 선까지 질문을 해야 하는지 잘 모르겠어요...”(참여자 1)

4.1.2 주제 2: 자신과 자신의 능력에 대한 회의

언어와 문화의 차이로 인한 어려움 외에도 참여자들은 자신과 자신의 능력에 대한 회의로 인하여 내적인 어려움과 갈등을 겪는 것으로 보인다. 내국인에 비해 상대적으로 다문화 집단에 대한 노출이 많은 분야에서 일하고 있으며 참여자 대부분이 자신에 대해 다문화에 대해 수용적이라고 파악해 왔으나 실제적으로 서비스를 제공하는 데 있어서는 다문화 집단에 대한 불편함, 선입견과 편견을 가지고 있으며 이들과 거리감을 두고 있는 자신들을 발견하였다고 했다. 다문화 집단에 대한 이와 같은 자신의 반응과 관련된 점 중 흥미로운 결과는 참여자들의 이러한 반응이 모든 결혼이주여성 집단에 대해 동일하지 않다는 것이다. 일부 참여자들은 결혼이주여성의 출신 국가, 인종에 따라 다른 반응을 보이는 자신의 모습에 대해 지적하였다. 이러한 모습으로 인하여 참여자들은 자기 자신에 대한 부끄러움이나 회의감을 느끼고 있다고 하였다.

또한 참여자들은 문화적으로 역량 있는 서비스 제공의 중요성에 대해 인식하고 있음에도 불구하고 문화적 차이에 민감한 역량 있는 서비스를 제공하지 못하고 있는 자신의 능력에 대한 분노, 무능감, 죄책감 등과 같은 부정적 감정을 호소하였다. 일부 참여자의 경우 이러한 부정적 감정을 견디지 못하여 다문화 분야가 아닌 다른 분야로의 이직을 생각하는 경우도 있다고 하였다.

“사회복지 다문화 관련 현장에서 일하는 전문가이지만 내 안에 단일민족, 단일문화와 같은 개념이 무의식적으로 잠재되어 있다는 걸 발견하게 되었어요. ‘나도 역시 별 거 없구나’ 싶어 씩씩한 감정이 들기도 하구요.”(참여자 9)

“그러면 안 되는 줄 아는데 솔직히 말하면 그냥 말도 잘 안 통하는 결혼이주여성이랑 같이 있는 그 상황이 불편할 때가 적지 않아요. 제 자신이 불편하니까 어떤 때는 목소리가 계속 커진다던지 클라이언트에게 보이는 제 반

응이 매우 부자연스럽던지...(중략) 이런 제 모습을 볼 때마다 자괴감도 들고요.”(참여자 7)

“창피한 얘기이지만 결혼이주여성이라고 해서 다 불편한 감정을 느끼는 건 아닌 거 같아요. 피부색이 우리랑 많이 다른 동남아쪽 이주여성은 불편하구요. 오히려 영어를 쓰는 이주여성은 상대적으로 편한 거 같아요. 이것도 편견이지요?”(참여자 1)

“우리는 다문화 관련 전문 직종에서 일하고 있는 사람이잖아요? 그런데 내 자신이 다문화 집단에 대해서 무의식적인 편견을 가지고 있고 불편해하고 그러는 것에 대해서 창피하고...(중략) 서비스 제공자로서 그들에 대한 죄책감이 들 때도 있어요.”(참여자 6)

“다문화 전문가로서 제 자신의 능력에 대해서 회의가 들고 무능력하다는 생각이 들어요...(중략) 일을 하면서 이런 무능력, 무기력감, 뭐 이런 감정들로 계속 부딪히니까 그냥 우리나라 사람들하고 일하는 직업으로 바꿀까 하는 생각도 들어요. 그럼 내 자신에 대한 이런 고민은 덜하지 않을까요?”(참여자 2)

4.2 범주 2: 변화를 위한 노력

대다수의 연구 참여자들은 어려움에도 불구하고 문화적으로 역량 있는 서비스 제공을 위해 변화를 위한 노력을 시도하는 모습을 보였다. 범주 2인 변화를 위한 노력은 ‘나를 돌아봄’과 ‘타문화와 문화집단에 대해 배우려는 노력’의 두 가지 주제로 분류된다.

4.2.1 주제 3: 나를 돌아봄

연구 참여자들은 다문화 집단에 대한 서비스를 제공하는 과정에 있어 자기 성찰의 경험을 하였다. 서비스 제공과 관련된 자기 회의와 같은 부정적 감정에서 한 걸음 물러나 자신이 갖고 있는 세계관, 가치관, 자문화 중심적 사고 등에 대해 돌아보는 경험을 하게 되었다. 참여자들은 다문화 실천 인력으로서 우리나라의 관습, 가치 등을 강요하는 자문화 중심주의에 대해 경계심을 가지고 있지만 무의식적으로 우리 사회에서 살아가기 위해 우리나라 사람처럼 되어야 한다는 입장을 취하는 자신의 모습을

되돌아보기도 하였다. 연구 참여자들 중 일부는 자신이 가지고 있는 생각과 태도(예: 온정주의적 태도)가 다문화 내담자와 상담자 관계에 미치는 영향에 대해서도 주목하게 되었다. 또한 이러한 것들이 개입 과정에서 어떠한 영향을 미치는지에 대해 조망하고 문화적으로 역량 있는 실천을 제공하기 위해 사고와 관점의 재구조화가 필요하다는 것을 인정하는 모습을 보였다.

“내 가치를 바탕으로 정상과 비정상, 바람직한 것과 바람직하지 않은 것 등에 대해 기준을 세우지 않았었는지 되돌아보게 되었어요.”(참여자 9)

“저는 아니라고 하지만 어쩌면 제가 만나는 결혼이주여성들의 문화보다 우리 문화가 더 우월하다고 무의식적으로 생각했는지도 모르겠어요. 그래서 자꾸 그들이 이상하다고 생각이 들었던 것 같고 행동이나 생각도 이해가 잘 안 가고...(중략) 각 집단마다 문화는 다른 거라고 교과서적으로 이해했을 뿐이지 저에게는 ‘차이’가 아닌 ‘차별’이었던 거죠.”(참여자 10)

“저의 경우에는 제가 만나는 클라이언트가 저랑 같은 세계관을 가졌다고 무의식적으로 생각했던 것 같아요. 문화적 차이에 대한 불감이라고 할까요?”(참여자 4)

“뒤돌아보면 저는 대상자에 대해 동정, 연민 같은 종류의 감정을 가지고 대했던 것 같아요. 좋게 생각할 수도 있지만 어찌 보면 동등한 관계에서 내담자의 문제에 공감하고 해결책을 같이 찾아 보았다기 보다는 내가 그들보다 나은 위치에서 도움을 준다는 무의식적인 생각이 있지 않았나...”(참여자 7)

“개입의 목표를 세울 때도 자문화 중심주의 같은 것이 내 안에 작용해서 한국 문화로의 동화로 설정했을 수도 있지 않았나 생각해 보게 되요.”(참여자 3)

4.2.2 주제 4: 타문화와 문화집단에 대해 배우려는 노력

연구 참여자들은 문화적으로 역량 있는 실천 제공 과정에서 타문화와 문화 집단에 대해 배우려는 구체적인 노력을 시도한 것으로 나타났다. 여러 경로를 통하여 클라

이언트의 문화적 경험과 생활양식 및 특징에 대한 지식을 얻고자 하는 노력을 기울였으며, 클라이언트가 속한 집단의 사회, 경제, 정치, 역사, 문화적 유산에 대한 지식을 습득하기도 하였다. 일부 참여자들은 쉽지는 않지만 다른 문화권 언어의 습득을 위한 노력을 보이기도 하였다. 이러한 구체적 노력과 더불어 타문화에 대한 감정입 및 공감 능력을 높이는 노력을 통해 타문화에 대한 이해와 존중이라는 자질을 키워나가기 위해 노력하였다.

“이전에는 시도조차 하지 않았었는데요. 간단한 인사말이라도 그 나라 언어로 하려는 노력을 하게 되었어요.”(참여자 1)

“중국 결혼 이주 여성과 상담을 하는데 우리나라의 가부장제와 가부장적 문화에 대해 상당한 거부 반응을 보이고 못 견뎌 하더라고요. 클라이언트 개인적 배경일 수도 있지만 중국내의 가부장제에 대해서 알아보고 싶다는 생각이 들었어요. 그래서 그 주제와 관련된 책도 보고 인터넷도 한번 검색해 보게 되고.”(참여자 5)

“상담을 하기 전에, 상담을 하는 내내, 제가 한국 사람이다 생각하지 않고 제 자신이 내 앞에 앉아 있는 베트남에서 시집 온 20세의 젊은 여성이라고 생각하려고 노력을 해 보았어요.”(참여자 7)

4.3 범주 3: 변화와 한계

문화적으로 역량 있는 서비스 제공 과정에서 연구 참여자들은 어려움과 변화를 위한 노력을 경험하였을 뿐 아니라 실제적인 변화를 경험하기도 한 것으로 나타났다. 그런가하면 참여자들은 변화 이면에 여전히 한계의 감정을 느끼기도 하는 것으로 보인다. 범주 3인 변화와 한계는 ‘달라진 모습들’과 ‘여전한 불안감’의 두 가지 주제로 분류된다.

4.3.1 주제 5: 달라진 모습들

다수의 연구 참여자들은 어려움과 변화를 위한 구체적 노력의 과정에서 자신의 달라진 모습들을 발견할 수 있었다. 자문화 중심주의 등에서 벗어나 비심판적인 태도로 결혼이주여성들의 세계관을 인정하고 수용할 수 있

게 되었으며, 대상자들의 행동을 그들의 문화적 맥락에서 이해하게 되었다. 문화적 역량과 관련한 이러한 인지적 변화 뿐 아니라 개입 과정에 있어서도 연구 참여자들은 달라진 모습을 나타냈다. 다문화 클라이언트의 문제를 규정하는 데 있어 한국적 가치와 경험에 근거하여 판단하는 것에 대해 경계하는 자신을 발견하였고, 주요 서비스 모델이나 개입전략과 관련된 이론과 원칙들이 다문화 집단에 적용될 때 갖는 장점과 한계에 대해서도 관심을 기울이고 연구하는 자신들을 발견하게 된다. 이러한 문화적 변용의 필요성에 대해 느끼고 있기에 참여자들은 자문, 훈련, 교육의 기회를 추구하는 모습을 보이기도 하였다.

“상담에 대해 적극적이지 않은 태도가 처음에는 받아들여기가 힘들더라고요. 상담 서비스를 신청 했으면 적극적으로 자기 얘기도 하고 그래야지 왜 왔나 싶고. 그런데 다시 생각해 보니 ‘남에게 도움을 청하는 것’에 대한 문화가 다를 수도 있겠다 싶은 생각이 어느 시점부터 들었어요. 남에게 내 얘기를 하기까지 걸리는 시간도 우리와 다를 수 있고... 그쪽 문화의 잣대로 보면 자꾸 자기에 대해 물어보고 얘기하라는 제가 얼마나 이상하고 낮설게 보일까 싶기도 하구요.”(참여자 2)

“제가 몽골 결혼이주여성의 문화를 다 이해할 수 없고 동일시하는 데에도 한계가 있잖아요...(중략) 하지만 최소한 제 안에 저도 모르고 있던 다른 문화에 대한 편견, 선입견, 우월주의 같은 걸 깨고 상대방의 문화를 객관적으로 바라볼 수 있는 능력이 생긴 것 같아요. 예전에는 나보다 ‘못하다’고 생각이 들었다면 지금은 그냥 ‘다른 거’라고 생각이 드는 거...(중략)”(참여자 9)

“예를 들면 이야기 상담 모델의 효과가 문화권마다 다르다고 하더라고요. 전에는 의사소통도 원활하게 잘 안 되는 경우도 많은데 문화마다 뭘 다르게 적용하나 회의적이었어요. 솔직히 귀찮기도 했고요. 그런데 이제는 이주여성의 문화에 따라 다른 개입방법은 없을까 고민하고 다른 방법들을 시도해 보기도 합니다.”(참여자 10)

“이전에는 문화권에 따른 개입의 효과성 같은 주제에 대해 교육을 받아야 한다고 생각하지 않았어요. 현장에

서의 업무도 많은데 부가적으로 교육을 받는 것에 대한 부담도 있고...(중략) 지금은 교육, 훈련, 자문의 기회가 있으면 적극적으로 알아보고 뛰어 다니게 되었어요.”(참여자 1)

4.3.2 주제 6: 여전한 불안감

연구 참여자들은 성장과 발전이 있었다고 생각하지만 제대로 하고 있는지에 대한 확신을 얻고 싶어 하는 것으로 나타났다. 자기 자신에 대한 성찰, 다문화 집단에 대한 지식, 태도의 변화 등 다문화 실천 인력으로서 긍정적인 측면이 증가했음에도 불구하고 여전히 자신이 문화적으로 역량 있는 서비스를 제대로 제공하고 있는지에 대해 불안감을 느끼고 있는 것이다. 이들은 다문화 실천 현장에서 문화적 역량과 관련된 교육이 충분하게 이루어지지 않고 있는 현실에 대해 토로하였다. 이와 관련하여 연구 참여자들은 자신의 개입에 대해 슈퍼비전을 받고 지속적인 교육을 받기를 원하였으며 교육의 질 또한 향상되기를 기대하고 있었다.

또한 참여자들은 본인이 성취한 문화적 역량이 혼자만의 힘으로 유지할 수 없다는 불안감을 나타내었고, 개인적인 측면에서 뿐 아니라 기관을 포함한 거시적인 측면에서도 문화적으로 역량 있는 서비스 제공을 위한 기반이 마련되어야 한다는 의견을 표하였다.

“결혼이주여성들을 만나고 상담하는 횟수가 늘수록 제 자신이 변화되고 있고 제 개입 기술도 향상되고 있다는 느낌이 들기는 해요. 그런데 문득문득 ‘정말 제가 제대로 개입을 하고 있는 건지, 이게 문화적으로 역량 있는 개입이 맞는 건지’라는 생각이 들어요. 그래서 불안하고... 뭔가 하고 있기는 한데 안정되지 않는 느낌. 확신이 안 드는 느낌...”(참여자 6)

“문화적으로 역량 있는 개입이라고 하면 클라이언트의 문화에 대한 이해가 매우 중요하잖아요. 그런데 클라이언트의 문화에 대한 이해를 개입에 있어 어느 정도 수준까지 고려해야 하는지 잘 모르겠어요. 어느 선까지가 ‘범문화적’인 현상인지 어떤 부분은 그 문화에만 고유한 현상으로 받아 들여야 하는지 개입을 하면서도 판단이 서지 않을 때가 많아요.”(참여자 4)

“문화에 대한 이해가 혹시 개입에 있어 무의식적인 편견으로 작용하지는 않을까요...(중략) 이런 것에 대한 구체적인 교육을 받고 싶어요.”(참여자 5)

“문화적으로 역량 있는 개입에 대한 교육을 구체적인 수준에서, 그리고 지속적으로 받고 싶어요.”(참여자 9)

“문화적 역량, 다문화 개입, 뭐 이런 교육을 시간을 내서 가 보면 내용이 늘 똑같아요. 구체적인 사례가 충분하지도 않고...(중략) 교육을 듣고 와도 실제로 어떻게 해야 하는지 실천현장에는 도움이 되지 않아요.”(참여자 8)

“문화적으로 역량 있는 서비스는 개인 혼자만이 할 수 있는 게 아닌 거 같아요. 개인적으로는 이런 저런 노력을 기울여서 이전보다 나아졌다고 생각하지만 저 개인 뿐 아니라 좀 더 거시적인 차원에서의 노력도 필요하다는 생각이 들어요...(중략) 그렇지 않으면 그나마 제가 가지고 있는 문화적 역량도 잘 발휘되지 못할 거 같아 불안해요.”(참여자 1)

5. 결론 및 논의

본 연구는 다문화 상담자들의 관점에서 문화적 역량 관련 경험의 본질을 알아보기 위한 질적 연구로서, 다문화 상담자들의 경험을 바탕으로 다문화 실천 현장에서의 문화적 역량과 관련된 보다 심도 깊은 이해를 돕는데 목적을 두었다. 이러한 목적을 달성하기 위해 다문화 상담자들을 대상으로 심층 면접을 시행하여 자료를 수집하였고 수집된 자료는 Colaizzi의 방법을 활용하여 분석되었다. 분석 결과, 3개의 범주와 6개의 주제가 도출되었다. 도출된 범주와 주제 묶음은 다음과 같다: 어려움(인어와 문화의 차이로 인한 어려움, 자신과 자신의 능력에 대한 회의), 변화를 위한 노력(나를 돌아봄, 다문화와 문화 집단에 대해 배우려는 노력), 변화와 한계(달라진 모습들, 여전한 불안감). 위의 연구결과로 도출된 현상을 바탕으로 다문화 상담자의 문화적 역량 관련 경험을 요약하면 다음과 같다.

문화적으로 역량 있는 서비스를 제공하는 과정에서

연구 참여자들은 문화적 역량과 관련한 다양한 경험을 하고 있는 것으로 나타났다. 연구 참여자들은 언어와 문화의 차이 또는 자신과 자신의 능력에 대한 회의감으로 내적 갈등과 어려움을 호소하기도 하였고 일부는 어려움에 대한 인식으로부터 출발하여 변화를 위해 자신을 돌아보고 타문화와 문화 집단에 대해 배우려는 노력을 보이기도 하였다. 이러한 노력의 결과는 연구 참여자들 사이에서 구체적인 행동이나 인식의 변화라는 경험으로 이어지기도 한다. 하지만 반면 연구 참여자들 중 일부는 긍정적인 방향으로의 발전에도 불구하고 여전히 불안감을 나타내기도 하였고 긍정적 변화를 유지 또는 향상시키기 위해 교육과 같은 학습에의 욕구를 표출하는 모습을 보였다.

결혼이주여성 대상 다문화 상담자들의 문화적 역량과 관련된 경험을 살펴 본 이상의 연구결과를 바탕으로 본 연구의 함의와 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 문화적 역량과 관련된 다문화 상담자들의 경험의 다양성은 문화적 역량의 성격에 대해 시사 한다. 앞서 서론 부분에서 논의된 바와 같이 문화적 역량은 신념과 태도, 지식, 기술의 세 요소로 구성된 개념으로 문화적 역량은 단일한 개념이 아닌 복합적인 개념이라는 것이다. 또한 문화적 역량은 고정된 어떤 특질이나 능력이 아니라 변화, 발달되며 학습될 수 있는 동적인 개념을 의미한다고도 볼 수 있다. 즉, 문화적 역량은 어떤 시점에서 성취되고 결말이 이어지는 정체적 목표라기보다는 다문화와 관련된 문제 인식에 기반을 두고 적절한 개입기술과 전략을 축적해가는 발달 단계적 과정이라고 보는 것이다 [17]. 이러한 맥락에서 다문화 상담자를 비롯한 다문화 실천 인력들의 문화적 역량을 증진시키기 위해서는 문화적 역량과 관련된 다양한 차원과 능력에의 개입이 필요하며 이러한 개입은 일시적이 아닌 지속적인 과정이어야 하겠다.

둘째, 다문화 상담자를 비롯한 다문화 실천 현장에서 일하는 실천 인력에 대한 체계화된 교육과정에 대한 논의가 필요하다. 다문화적 서비스 환경에서의 문화적 역량의 중요성에도 불구하고 본 연구에서 다문화 상담자들은 다양한 문화와 집단에 대한 충분한 지식의 부재로 다문화 상담 현장에서 어려움을 겪는 것으로 나타나 상담 종사자들의 문화적 역량을 강화하기 위한 교육의 필요성이 지적되었다. 다문화 상담자들에게 보수교육 과정을

통하여 문화적 역량과 역량 개발을 위한 교육과 훈련의 기회가 제공되어야 하는데[4,35] 실제로 선행연구들 [14,36]에서 다문화 관련 실천인력의 문화적 역량을 증진시키기 위해 교육이 효과적임이 시사된 바 있다. 교육의 내용면에서는 문화적 역량이 인식, 지식, 기술의 세 차원으로 구성된다[16]는 점을 반영하여 상담자 자신이 타문화 집단에 대해 가지고 있는 선입견과 고정관념에 대한 인식과 이러한 인식이 상담에 미치는 영향에 대한 자기성찰이 포함되어야 한다. 또한 본 연구에서도 지적되었듯이 출신국가와 문화권에 따라 다양한 특성들과 문제들이 도출된 데 비해 문화적 차이, 다양한 내담자의 문화적 배경·가치관·생활양식·의사소통 양식 등에 관련된 전문적 지식의 부족 등으로 인하여 상담자들이 어려움을 겪고 있다는 점을 고려할 때 다양한 결혼이주여성 집단의 문화에 대한 지식, 이에 따른 효과적인 개입 기술, 이론 등이 교육 내용에 포함되어야 할 것이다.

또한 문화적 역량을 강화하기 위해서는 이러한 개인 실천가 차원에서의 교육뿐만 아니라 기관 조직, 서비스 전달 체계 등과 같은 거시적 차원에서의 노력도 필요하다[16,21]는 점에서 다문화 상담자들이 일하고 있는 기관도 다문화적 민감성과 문화적 역량을 갖출 수 있도록 개선되어 질 필요가 있겠다. 구체적인 예로, 이중 언어·이중문화 직원의 채용 및 통역 서비스 등의 서비스 접근성 향상에 대한 보다 적극적인 노력을 들 수 있는데 이러한 노력은 기관 조직이나 서비스 전달 체계의 문화적 역량을 강화시키는 것뿐만 아니라 본 연구에서 상담자들이 지적한 상담 업무 수행에 있어서 의사소통과 문화적 차이로 인한 어려움을 해결하는 데도 일정 부분 일조할 것으로 보여 진다.

마지막으로, 참여자들의 문화적 역량 관련 교육의 질 향상에 대한 요구는 이들에게 다문화 실천인력 관련 교육 프로그램을 제공할 수 있는 전문 인력 양성이 중요함을 시사한다. 예를 들어, 다문화 상담의 경우 결혼이주여성을 포함한 이주민들에 대한 상담은 초기 상담부터 심층상담에 이르기까지 차별화된 특성(예: 넓은 범위, 전문성의 수준이나 갖추어야 할 역량요소의 차별화)을 요구하며 실제로 지원기관에서 가장 많이 하는 활동이지만, 이주민을 위한 상담 인력을 전문적으로 양성하는 프로그램이나 교육과정에 대한 공식적 시도가 아직 본격화되지 않고 있는 상황이다. 그나마 제공되고 있는 다문화 상담

또는 문화적 역량 관련 프로그램은 개별 센터나 기관에서 종사자 교육의 일환으로 여러 교육과정 중 부분적인 강좌로 들어가 있는 정도이며, 교육 현장에서는 현장성과 전문성을 갖춘 교육 인력 확보에 어려움을 겪고 있는 실정이다[9]. 따라서 다문화 실천인력의 문화적으로 역량 있는 서비스 제공을 원조하기 위해 다문화 관련 현장 경험이 축적된 현장성 있는 전문가 풀의 구축과 지원에 대한 구체적인 방안을 마련할 필요가 있겠다.

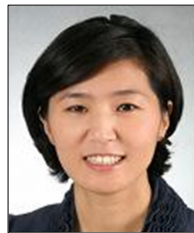
본 연구는 연구 대상자 선정에 있어 확률적 표본 추출 방법을 사용하지 못하였고 연구의 목적에 맞는 소수의 연구 대상자들을 대상으로 연구가 수행되었다는 점에서 도출된 연구 결과의 일반화에 있어 한계를 지닌다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 지금까지 학계에서 충분히 다루어 지지 못했던 다문화 상담자들의 문화적 역량 관련 경험에 대한 심도 깊은 논의를 제공하였다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있겠다.

REFERENCES

- [1] Ministry of Justice. 2012.
- [2] Hye-Ji, Choi. Explorative study on experience in multiculture and cultural competence of service providers in multicultural settings. *Mental Health & Social Work*, Vol. 37, No. 4, pp. 405-439. 2011.
- [3] Hyung-Sook, Yoon. Conflict and adaptation of international marriage husband. *Minority in Korea: past and future*. HanWool Academy. Korea: Seoul. 2004.
- [4] Ministry of Health and Welfare. Foreign wives' life in Korea: Focusing on the policy of welfare and health. 2005.
- [5] O-Nam, Kim. A study on factors affecting marital conflicts of immigrant women. Ph. D. Dissertation. Catholic University. 2006.
- [6] Geon-Soo, Han. Family life and cultural encounter of foreign wives in rural area. *Korean Anthropology*, Vol. 39, No. 1, pp. 195-243.
- [7] Dal Ah Gi, Hong & Ok Hee, Chae. Family life and conflicts of female international marriage migrant. *Journal of Korean Association of Human Ecology*, Vol. 15, No. 5, pp. 729-741. 2006.
- [8] Jung-Sook, Park, Ok-Im, Park & Jin-Hee, Kim. A study on family conflict and life satisfaction for immigrant women. *Journal of Korean Home Management Association*, Vol. 25, No. 6, pp. 59-71. 2007.
- [9] Korean Women's Development Institute. Constructing a policy paradigm for a transition to multiethnic and multicultural society in Korea: the enhancement of integration and cooperation systems. 2009.
- [10] McPhatter, A. Cultural competence in child welfare: What is it? How do we achieve it? What happens without it? *Child Welfare*, Vol. 76, No. 1, pp. 255-278. 1997.
- [11] Coggins, P & Campbell, S. Using cultural competence to close the achievement gap. *The Journal of Pan African Studies*, Vol. 2, No. 4, pp. 44-59. 2008.
- [12] Misra-Hebert, A. Physician cultural competence, *Cleveland Clinic Journal of Medicine*, Vol. 70, No. 4, pp. 289-303. 2003.
- [13] Yeun-hee, Kim. Diversitification in Korea and cultural competence in social welfare. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, Vol. 35, pp. 117-144. 2007.
- [14] Won-Hee, Choi., Hye-Ji, Choi & Yeon-Seon, Choi. An exploratory study on the cultural competence of social work practice settings. *Journal of Community Welfare*, Vol. 26, pp. 89-113. 2008.
- [15] E. E. .Suh, The model of cultural competence through an evolutionary concept analysis. *Journal of transcultural nursing, theory development*. University of Pennsylvania, 2004..
- [16] Cross, T., Bazron, B & Issacs, K. Towards a culturally competent system of care. Washington, DC: Georgetown University Child Development Center. 1989.
- [17] Diller, J. *Cultural Diversity: a prime for the human services* (2nd ed). Boston: Allyn and Bacon. 2004.
- [18] Lum, D. Cultural competence, practice, stages, and client systems: a case study approach. Belmont,

- CA: Brooks/Cole. 2005.
- [19] Sue, D. W. & Sue, D. Counseling the Culturally Diverse, New York: Wiley. 2003.
- [20] National Association of Social Workers. NASW standards for cultural competence in social work practice. <http://nasdc.org/pubs/standards/cultural.htm>. 2002.
- [21] Lum, D. Culturally competent practice: A framework for understanding diverse groups and justice issues. Belmont, CA: Brooks/Cole. 2011.
- [22] Korean National Commission for UNESCO. Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expression. 2005.
- [23] UN Committee on Elimination of Racial Discrimination. Consideration of reports submitted by States parties under article 9 of the convention-Republic of Korea 2007.
- [24] National Association of Social Workers National Committee on Racial and Ethnic Diversity. NASW standards for cultural competence in social work practice retrieved from www.naswdc.org. 2001.
- [25] American Psychological Association. Guidelines for providers of psychological services to ethnic, linguistic, and culturally diverse populations, retrieved from www.apa.org/pi/guide.html. 1999.
- [26] American Medical Association. Cultural competence compendium, Chicago, American Medical Association. 1999.
- [27] Kim, I. J. & Kelly, J. G. Developing cultural competence in working with Korean Immigrant families. Journal of Community Psychology, Vol. 34, No. 2, pp. 149-165. 2006.
- [28] Switzer, G. E., Scholle, S. H., Johnson, B. A. & Kelleher, K. J. The Client Cultural Competence Inventory: An Instrument for Assessing Cultural Competence in Behavioral Managed Care Organizations. Journal of Child and Family Studies, Vol. 7, No. 4, pp. 483-491. 1998.
- [29] Luquis, R. R. & Perez, M. A. Cultural competency among school health educators, Journal of Cultural Diversity, Vol. 13, No. 4, pp. 217-222. 2006.
- [30] Sung-Hye, Min & Min-Young, Lee. An Exploratory Study about the Cultural Competence of University Students - focused on the Cultural Awareness-. Journal of Youth Welfare, Vol. 11, No. 1, pp. 183-206. 2009.
- [31] Ki-bum Song. Cultural competence and measurements in social work practice. Journal of Humanities and Social Science, Vol. 29. 2010.
- [32] Sun-Young, Min. An Exploratory Study on Cultural Competence of Social Worker Students Journal of Social Welfare, Vol. 1, pp. 1-28. 2008.
- [33] Yojin, Kim., Jiyoun, Lee & Sun-Hee, Choi. An Explorative study of perceived cultural competency of medical social workers in Korea. Health and Social Welfare Review, Vol. 31, No. 3, pp. 251-283. 2011.
- [34] Kyung-Lim, Shin., Myung-Ok, Choi & Jin-Hyang. Yang. Qualitative Study Methods. Seoul: Ewha Women's University Press. 2004.
- [35] Sue, S. (ed). Multicultural counseling competencies: individual and organizational development. Multicultural aspects of counseling series 11. Thousand Oaks, CA: Sage publications. 1998.
- [36] Linda G. Castillo., Daniel F. Brossart., Carla J. Reyes, Collie W. Conoley., & Marion J. Phoummarath. The influence of multicultural training on perceived multicultural counseling competencies and implicit racial prejudice. Journal of Multicultural Counseling and Development, Vol. 35, pp. 243-254. 2007.

이 현 정(Lee, Hyun Jung)



- 1995년 2월 : 덕성여자대학교 심리학과 학사
- 1999년 12월 : 미일리노이주립대 사회사업학 석사
- 2007년 12월 : 미일리노이주립대 사회사업학 박사
- 2009년 3월 ~ 현재 : 백석대학교 사회복지학부 교수

- 관심분야 : 사회복지실천, 여성복지
- E-Mail : hjlee2003@bu.ac.kr