

다문화 사회복지 실천가의 문화적 역량에 대한 주관적 인식유형 분석

이인순 · 강혜정*

(창원문성대학교 · 경상남도가족센터)

1. 서론
2. 이론적 배경
 - 2.1. 문화적 역량의 개념 및 구성요소
 - 2.2. 문화적 역량에 대한 선행 연구
3. 연구방법
 - 3.1. Q표본 선정
 - 3.2. P표본 선정
 - 3.3. Q표본 분류 및 자료의 수집·분석
4. 연구결과
 - 4.1. 자료분석 결과
 - 4.2. 각 유형별 특성
 - 4.3. 각 유형의 공통점과 차이점
5. 결론 및 제언

국문초록

본 연구는 문화적 역량에 대한 다문화 사회복지 실천가의 주관적 인식을 알아
보고자, Q방법론을 활용하여 인식의 유형을 분석하였다. 문화적 역량과 관련된

* 제1저자: 이인순, 교신저자: 강혜정

31개의 진술문을 통해 전국의 다문화가족지원센터에 종사하는 35명의 사회복지 실천가를 대상으로 Q방법으로 분류하였으며 이를 통해 밝혀진 다문화 사회복지 실천가의 문화적 역량에 대한 인식유형과 특징은 세 가지로 추출되었다. 유형 1은 보편적 평등의 가치를 기반으로 다문화 대상자를 수용하며 사회복지 서비스 제공자로서 실천 전문성을 중요시하는 ‘보편적, 실천적 전문성 지향형’으로 명명하였다. 유형 2는 우리 사회는 다문화 대상자를 차별 없이 수용하고 있으며 그들을 위한 복지제도도 충분히 기능하므로 그들의 문화적 차이를 반영한 서비스나 제도의 확대에 동의하지 않으며 다문화 시대에 필요한 역량은 상생을 위한 사회적 연대라고 인식하는 ‘실용적, 사회적 연대 지향형’으로 명명하였다. 유형 3은 상대적 평등의 가치를 기반으로 다문화 대상자의 개인적, 문화적 차이를 인정하며 바람직한 다문화의 수용을 위해 문화적 역량 강화가 필요하다고 인식하는 ‘상대적, 수용적 역량 지향형’으로 명명하였다. 본 연구의 결과 도출된 다문화 사회복지 실천가들의 문화적 역량에 대한 주관적 인식은 향후 다문화 사회복지 서비스의 방향 설정과 다문화 사회복지 실천가의 역량 향상을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

[주제어] 문화적 역량, 다문화 사회복지 실천가, 다문화가족지원센터, 인식 유형, Q방법론

1. 서론

이주의 세계화 현상으로 국가 간 경계를 넘는 문화 및 민족 간 교섭이 확대되었고 단일민족주의와 순혈주의 이데올로기가 지배적이던 한국 사회도 인구 구조적인 변화¹⁾와 함께 다문화 담론의 장이 확대되는 획기적인 변화가 진행되고 있다. 세계화 현상과 한국 사회의 인구학적 특성을 고려했을 때 결혼이주여성들을 비롯한 외국인들의 이주는 한시적인 현상이 아니라 지속될 것으로 전망되며(신성자 2013) 더 많은 외국인들이 다양하고 복합적인 이유로 한국 사회로 유입되면서 다문화 관련 이슈들이 사회 전반에 걸쳐 복잡하게 나타날 수 있다.

1) 한국 사회는 1990년대 중반 이후에 급증한 국제결혼과 고용허가제의 영향으로 외국인 근로자와 결혼 이주민, 외국 유학생이 급증하면서 2006년 56,627명으로 집계되었던 국내 체류 외국인은 2024년 5월 31. 현재 2,432,888명으로 국내 전체 인구의 4.5%를 넘어서었다(법무부 출입국외국인정책 통계월보 2024.6.20).

한국은 정주허용금지 원칙에 의해 단기 거주 노동자와 결혼이민자를 통해 다문화사회가 진행됨으로써 사회변화와 요구를 반영한 선제적인 이민정책이 부재한 상태에서(조경자 2021:68) 다양한 정체성을 지닌 이주민들이 유입되었다. 그 결과 외국인 노동자의 인권문제, 이주민들의 사회통합문제와 같은 현안들에 직면하게 되었고 구조적 변화와 문화적 차이로 인해 잠재된 갈등들은 사회문제로 표출될 가능성이 있다(김연희 2007; 민선영 2008:4). 다수의 결혼 이주 여성들은 문화적응 스트레스를 겪고 있거나(김연희 2007; 민선영 2008; 이해경·윤명숙 2013), 가족으로부터의 폭력을 경험하는(김이선 2006; 김연희 2007.재인용) 등 취약한 배경으로 인해 심리·사회문제와 경제적, 문화적 문제를 노정하고 있으며 최근에는 다문화가정의 자녀 및 중도입국자녀를 둘러싼 복합적인 문제들이 가시화되면서 서비스의 대상 범위가 확대되고 문화적으로 민감한 서비스의 중요성이 부각되는 등(김두년 2013; 조혜영 2013) 다문화사회복지실천(multicultural social work practice)분야는 새로운 도전에 직면하고 있다.

다문화사회복지실천은 다문화 사회복지 대상자의 생애사적 경험과 문화적 가치에 대해 적절하고 유효한 개입목표를 설정하고, 보편적 차원의 문화적 민감성과 역량과 같은 전문성이 특별히 요구되는 실천현장이다(Sue 2006; 윤혜미 2009). 또한 다문화 실천인력은 토착문화와 유입문화의 접점(interface)에서 다문화 정책을 실질적으로 구현하는 매개이기 때문에 실천인력의 문화적 역량은 다문화정책의 효과성을 결정하는 핵심 요소가 될 수 있다(Sue and Sue 2003. 재인용).

그간 한국의 사회복지실천현장과 학계에서도 실천가의 문화적 역량이 강조되어왔다. 그러나 다문화사회 진행 속도와 사회적 요구에 비추어 문화적 역량에 대한 실증적 연구와 논의는 지체된 모습을 보여왔으며(신성자 2013), 서비스를 제공하는 실천가들이 주관적으로 인식하는 문화적 역량에 대한 깊이 있는 탐색은 전무하였다. 따라서 다문화 실천가의 문화역량에 대한 인식을 다루는 구체적인 실증연구가 요구된다. 다문화 실천가의 문화적 역량은 정책의 목적 달성이나 서비스 효과 향상을 위한 주요한 전제이면서 다문화사회 진행 과정에서 발생할 수 있는 사회문제

에 효과적인 대안을 제공할 필요가 있기 때문이다.

이에, 본 연구는 Q방법론을 통해 다문화 사회복지 실천현장에서 다문화가족에게 사회복지서비스를 제공하는 실천가들을 대상으로 구조화된 설문조사를 실시하여 그 결과를 토대로 그들이 주관적으로 인식하고 있는 문화적 역량의 유형을 범주화 하고자 하였다. Q방법론은 질적연구 방법과 양적연구 방법의 공통적 성격을 띠는 방법으로 가설을 검증하기보다 가설을 발견하는 방법이며 이 가정에서 지각적인 판단이 개입되는 해석적 연구방법이므로(김남이 2015) 연구대상자의 주관적 의견이나 인식을 범주화하고 유형화하는데 적합한 연구방법이라 할 수 있다. 또한 다문화와 같이 다층적이고 복합적인 의미를 개념화하고 비교하여 총체적으로 접근하는 데 유용하다(오윤수 · 정현태 2014). 따라서 이러한 Q방법론을 통해 다문화 사회복지 실천가로서 지녀야 할 바람직한 태도와 전문성의 실체를 모색하는 한편, 제도와 서비스의 질적 향상에 기여할 수 있는 대안을 탐색하고자 한다. 그리고 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위해 첫째, 다문화 실천가들의 문화적 역량에 대한 인식을 유형화하고, 둘째, 각각의 유형이 내재하고 있는 특성을 파악하고 비교하여 분석하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1. 문화적 역량의 개념 및 구성요소

문화적 역량(cultural competency)은 문화적 인식과 민감성을 넘어선 다범주적이고 다차원적인 개념이다. 문화적 역량에 대한 논의는 문화적 다원성, 문화적 감수성, 다문화주의에 대한 개념적 논의로 진행되어왔고 한편으로는 문화를 통해 확장된 사회복지 실천을 위한 이론적 개념의 토대를 발전시키려는 논의가 진행되어왔다(Brach and Fraser 2000; 노충래 · 김정화 2011).

문화적 역량을 개념화하려는 노력은 다수 학자들에 의해 지속되어왔

는데 개념화 작업의 대부분은 크로스(Cross 1989)의 정의에 근거하고 있다(최혜지·최연선·최원희 2009; 최혜지 2011). 크로스(Cross 1989) 등은 다담론적 개념인 ‘문화(culture)’의 속성과 ‘역량(competence)’의 개념을 반영하여 문화적 역량을 “다문화적 환경에서 체계, 기관, 전문가들 모두가 효과적으로 일할 수 있도록 하는 일련의 일치된 행동, 태도, 정책”이라 정의하였다(노충래·김정화 2011).

사회복지 분야에서 문화적 역량에 대한 개념적 논의는 그린(Green 1982)과 럼(Lum 1999)에 의해 주도되었다. 그린(Green 1982)은 문화적 역량을 ‘사회복지사가 문화적으로 자신과 다른 배경을 지닌 클라이언트를 도울 때, 클라이언트가 속한 문화권에서 적절하다고 인정될 수 있는 방법으로 원조할 수 있는 능력’이라고 정의하였다. 문화적 역량의 실천적 개념을 강조한 럼(Lum 1999)은 ‘사회복지사들이 다문화 클라이언트와 일하는 데 있어 효과적으로 일하기 위해 발전시켜야 하는 지식과 기술’이라고 설명하였다. 수(Sue)는 문화적 역량에 대한 정의를 확장하였는데 그는 사회복지사의 지식과 기술, 학습의 과정 등 개인적 차원의 능력에 더해 모든 인구집단의 다양성에 민감하고 유효하게 반응하는 새로운 이론과 실천 그리고 정책을 포함한 조직적이고 사회적 차원의 능력이라고 정의하였다(Sue 2006:29).

사회복지 분야는 타 분야에 비해 문화적 역량에 대한 논의가 매우 활발하다. 미국사회복지사협회(National Association of Social Workers, NASW)²⁾는 2001년 협회 윤리강령에 문화적 역량을 사회복지사의 윤리적 책임 중의 하나로 포함시키고 사회복지 실천현장에서의 문화적 역량의 개념과 구성요소들을 체계화하였다. 이듬해 미국사회복지교육협의회(Council on Social Work Education, CSWE)³⁾는 사회복지 교육과정

2) NASW(2001)는 ‘사회복지실천에서 문화적 역량 강령’을 선포하면서 문화적 역량의 작업적 정의를 “모든 문화와 언어, 계층, 인종, 민족적 배경, 종교를 지닌 사람들에게 개개인의 존엄성을 보호하고 개인과 가족, 지역사회의 가치를 인식하고 확인하는 방식으로 개인과 체계가 효과적이고 정중하게 반응하는 과정”이라고 밝혔다(Sue 2006: 24. 재인용).

3) CSWE(미국 사회복지교육협의회, 2002)윤리강령에 기초하여 윤리와 가치, 자기인식, 다문화지식, 다문화기술, 서비스 전달, 역량강화와 옹호, 다양한 업무활동, 전문적 교육, 언어다양성, 다문화리더십이라는 10개의 요소를 문화 역량을 개발하기 위한 주요 요소로 제시하고 이를 교육과정에 반영하고 있다.

지침과 인증기준에 문화적 역량을 포함시키는 등 문화적 역량은 중요한 실천적 요소로 자리매김하고 있다.

문화적 역량의 구성요소에 대한 논의는 학자와 분야에 따라 복합적으로 이루어지지만 수(Sue)와 동료들(1982)의 설명이 보편적으로 수용되고 있다. 수(Sue) 등은 다문화적 상담역량에 대한 의견서에 문화적 역량의 구성요소를 처음으로 개념화하였다. 수(Sue) 등이 제시한 신념과 태도, 지식, 기술의 3차원 구성요소는 보편적으로 구조화되어 대인 서비스를 담당하는 대부분의 학문영역으로 확산되었다(노충래 · 김정화 2011).

사회복지 분야에서는 마놀레아스(Manoleas 1994), 위버(Weaver 2005), 럼(Lum 2007) 등 이 문화적 역량의 구성요소에 대한 논의를 전개하였다. 특히, 위버(Weaver 2005)와 럼(Lum 2007)은 지역사회 개입 기술을 강조하면서 문화적 역량의 구성요소에 대한 논의를 확대하였다.

〈표 1〉 문화적 역량의 구성요소

연구자	문화적 역량의 구성요소
Sue 등(1982)	· 문화적 인식 · 문화적 지식 · 문화적 기술
Cross 등(1989)	· 다양성을 위한 가치의 발달 · 문화적 자기사정의 이해 · 차이의 역동에 대한 이해 · 문화적 지식에 대한 이해
Manoleas (1994)	· 지식기반 · 기술기반 · 가치기반
Weaver(2004), 김연희(2007) 노충래 · 김정화 (2011)	· 문화적 지식 · 문화적 기술 · 문화적 가치와 태도
Lum(2007)	· 문화적 인식 · 지식습득 · 기술개발 · 귀납적 학습
Nyatanga (2008)	· 문화적 인식 · 문화적 지식 · 문화적 태도 · 문화적 기술
최소연(2010)	· 문화적 인식 · 문화적 태도 · 문화적 지식과 기술
윤갑성 · 김미정 (2010)	· 지식 · 태도 · 기술
임은미(2021)	· 인식 · 지식 · 기술

출처 : 최혜지(2011), 임은미(2021)의 연구 참조하여 재구성

국내 사회복지 연구진인 김연희(2007)의 연구와 노충래·김정화(2011)의 연구에서도 인식, 태도, 지식과 기술을 문화적 역량의 구성요소로 설명하고 있고(김연희 2007; 노충래·김정화 2011), 최소연(2010)과 윤갑성·김미정(2010), 임은미(2021) 등도 유사하게 설명하고 있다.

이렇듯 현재까지 대부분의 선행연구들에서는 대체로 문화적 역량을 3가지 요소로 구성하여 설명하고 있으며, 이들 연구를 참조하여 문화적 역량의 구성요소를 위의 <표 1>과 같이 정리하였다.

본 연구에서는 선행연구를 참조하여 문화역량을 다문화 상황에서 실천가 개인이나 실천 조직을 포함한 서비스 전달체계가 효과적인 서비스를 전달할 수 있도록 작동하는 체계적이고 일관된 기제에 대한 개념인 동시에 사회복지 실천을 위한 이론적인 개념으로서 구체적으로 다양한 문화적 서비스의 효과적인 전달을 위한 실천가들의 인식, 태도, 지식, 기술과 같은 다양한 차원의 능력으로 정의하였다. 또한 문화적 역량을 측정하기 위해 문화적 인식과 지식, 기술의 행위 결과인 문화적 태도를 추가로 설정하여 다문화 사회복지 실천가들의 문화적 역량을 탐색하고자 하였다.

2.2. 문화적 역량에 대한 선행 연구

문화적 역량에 대한 국외의 연구는 1980년대 말부터 다민족, 다인종으로 구성된 미국을 중심으로 논의가 전개되었다. 문화적 다양성을 지닌 인구가 공존하고 있는 환경에서 교사, 상담가, 사회복지사, 간호사, 의료직 등 대인서비스 전문직을 중심으로 서비스의 주체뿐만 아니라 서비스 제공기관의 문화적 역량이 중요한 요인으로 주목되면서 다양한 연구가 진행되었다.

국내 연구에서는 사회복지 분야에서는 실무자들의 문화적 역량의 개발 및 강화의 필요성이 부각되기 시작한 2000년대 후반부터 문화적 역량에 대한 연구들이 등장하기 시작하였다. 이 시기에는 문화적 역량에 대한 개념에 대한 논의와 대인서비스 전문직의 문화적 역량을 측정하기 위한 척도개발 등의 연구들이 진행되었다(최소연 2010; 신성자 2013).

김연희(2007)는 한국 사회복지 분야에서 문화적 역량을 연구한 최초의 연구자로 국외의 문헌을 통해 논의된 문화적 역량의 개념과 구성요소를 분석하고 적용체계에 따른 문화적 역량의 실천 방안을 논의하였다. 김연희(2007) 이후 등장한 초기 연구들은 주로 특정 대상의 문화적 역량을 고찰한 탐색적 연구가 주류를 이루었다. 최소연(2012) 등⁴⁾은 다문화 서비스를 제공하는 의료보건, 정신보건 분야를 포함한 사회복지사와 사회복지 전공자들의 문화적 역량과 영향 요인을 살펴보았다. 민선영(2008) 등은 특정 대상의 문화적 역량을 탐색하고 동시에 문화적 역량을 설명하는 변인들을 규명하였다. 이러한 연구들⁵⁾은 사회복지사 등 사회복지서비스 제공자들의 문화적 역량 정도와 인과관계를 가지는 요인들을 부분적으로 규명하기도 하였다.

또 다른 연구 유형은 문화적 역량의 측정을 주제로 한다. 송기범(2010)은 문화적 역량을 측정하기 위해 사용된 외국 척도의 사용한계와 문제점을 논의하는 등 한국판 척도를 개발한 몇몇 연구가 있었다.⁶⁾

또 다른 흐름으로 객관적인 연구로는 규명이 어려운 다층적이고 복합적인 다문화 구성원들의 주관적 인식을 탐색하기 위해 Q방법론을 활용한 연구도 이루어졌다. 이오복(2018)은 여성결혼 이민자에 대한 사회복지사들의 인식유형을 연구하였고 이돌녀 · 심미영(2018)은 결혼 이주여성의 한국생활 적응에 관한 인식유형을 연구하였다. 전유정 · 신원식 · 이외순(2019)은 자녀의 심리사회적 적응에 대한 결혼 이주여성들의 인식유형을 연구하였다. 이들의 연구는 각각의 유형이 갖는 특징을 분석함으로써 다문화 복지 실천에 대한 보다 깊이 있는 이해의 근거를 제공하였다.

다문화 사회복지 실천가들의 문화적 역량에 대한 인식은 복지서비스의 방향과 서비스 효과성에 상당한 영향을 미칠 수 있는 중요한 문제이다. 이에, 본 연구는 다문화 사회복지 실천가가 문화적 역량을 어떻게 인식하는지 유형을 분석하고 각각의 유형에 의미를 부여함으로써 다문

4) 이재경 · 이주재(2012), 이홍란 · 이지영(2014), 이해경 · 윤명숙(2015), 등의 연구가 있다.

5) 박미은(2011), 최혜지(2013), 은선경 · 박효진(2014) 등의 연구가 있다.

6) 노충래 · 김정화(2011), 김은영(2012) 등의 연구가 있다.

화 복지 실천가들의 주관적 인식을 심층적으로 이해하고 실천적 함의를 도출하고자 하였다.

3. 연구방법

본 연구는 전국의 가족센터 및 다문화지원센터에서 ‘다문화 가족’에게 복지서비스를 제공하는 사회복지 실천가들을 대상으로 ‘문화적 역량’에 대한 인식유형을 Q방법론을 통해 분류하고자 하였으며, 분류된 각 유형의 특성들을 살펴보고자 하였다. 이를 위해 광역 17개 센터에 무작위로 이메일을 발송하였으며 그 중 48개의 설문지를 이메일을 통하여 회수하고 취합한 결과 표기 누락과 오류에 해당하는 회신문을 제외하고 최종 35개의 설문지를 선정하여 Q방법론을 적용하여 분석하였다. Q방법론은 응답자가 대답한 주관적인 인식들을 비슷한 범주로 유형화하는데 유용하므로 다문화복지 실천가들의 역량에 대한 인식과 실천의 맥락에 대한 깊이 있는 이해에 도움이 될 것이라 사료되며, 본 연구에서는 다음과 같은 방식으로 Q방법론이 진행되었다.

3.1. Q표본 선정

Q방법론에서 Q표본은 진술문을 의미한다. Q표본의 대표성(representativeness) 확보를 위해 가능한 많은 텍스트와 문헌을 수집해야 한다. 이를 위해 본 연구는 광범위하고 다양한 진술문을 수집을 위해 1차적으로 실천가의 문화적 역량에 대한 문헌 연구와 다문화 대상자에게 직접 서비스를 제공하고 있는 실천가들을 통해 250개의 진술문⁷⁾을 확보하였다. 그리고 사회복지전공 교수, 광역 다문화가족지원센터

7) 250개의 진술문은 문화적 역량 척도로 활용되는 MCI(Multicultural Counseling Inventory), CSES(Cultural Self-Efficacy Scale), IAPCC(Inventry for Assessing the Process of Cultural Competence), MAKSS(Multicultural Awareness-Knowledge-and-Skills Survey), MCKAS(Multicultural Counseling Knowledge and Awareness Scale)의 척도문항과 한국판으로 개발된 김연희(2007), 민선영

실무자 등 총 8명⁸⁾을 대상으로 2차례의 심층면접을 실시하였다. 사회복지 실천가들과 공동연구자가 참여한 심층면접을 통해 범주화에 대한 적절성을 검토하고 1차적으로 90개의 진술문을 추출하였다. 다시 재범주화 과정을 거치면서 2차적으로 50개의 수정된 대표 진술문⁹⁾을 도출하였다. 끝으로 비구조화된 진술문 31개를 Q표본으로 확정하였다.

3.2. P표본 선정

Q방법론에서 모집단을 의미하는 P표본은 연구 주제에 대해 다양한 생각을 가지고 있다고 기대되는 사람들로 구성하는 것이 일반적이다. Q방법론은 개인의 내적 중요성의 차이를 다루는 연구방법이므로 대상자의 수에는 제한을 받지 않으며(Brown 1980) P표본을 무작위로 추출할 것을 요구하지도 않지만(김순은 2007) P표본의 선정에도 대표적, 보편적인 사고가 전제되어야 한다(김홍규 2008). 앞서도 설명하였듯이 본 연구에서는 다문화 대상자들에게 복지서비스를 제공하는 있는 실천가들 중 최종 35명의 현장 실천가들을 P표본으로 선정하였다. 연구 참여자의 성별은 여성이 94.3%였으며 연령의 경우 30대 사회복지사가 34.3%로 가장 큰 비중을 나타냈다. 경력은 10년 이상~15년 미만이 45.7 %로 가장 높은 비율을 보였다. 지역은 부산·경남이 42.9%로 가장 많았다.

3.3. Q표본 분류 및 자료의 수집·분석

본 연구에서는 자료의 수집을 위하여 각각의 진술문이 한 개씩 적힌 카드 31개와 카드를 배열할 Q표본 분포도를 준비하였다. 조사대상자는 진술문이 적힌 31개의 카드를 Q표본 분포도의 빈칸 31곳에 동의하는 정도에 따라 강제 분류하는 방식으로 조사에 참여하게 되는데, 이러한

(2008), 송기범(2010), 박승진·임선영·이소영(2018)의 척도문항과 현장 실무자의 진술문을 반영하여 추출함

8) 인적사항 별지 참조

9) 50개의 진술문은 250개의 진술문에서 추출된 문화적 인식 15문항, 문화적 지식 12문항, 문화적 기술 11문항, 문화적 태도 12문항을 추출함

강제 분류방식은 시간적으로 비효율적이지만 개인의 주관적 차이가 명확하게 드러나는 장점이 있다(정세종 · 김봉철 · 김유미, 2014).

가장 동의하지 않음				보통		가장 동의함		
-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
(2)								(2)
	(3)						(3)	
		(4)	(4)		(4)	(4)		
				(5)				

〈그림 1〉 Q 표본 분류표

이상의 분류를 통해 35명의 연구대상자로부터 회수된 자료를 바탕으로 PQMethod release 2.11 프로그램을 활용하여 Q요인분석을 실시하였다. 본 연구는 주요인 분석(Principal Component Analysis)과 베리맥스(varimax) 회전방식을 활용하여 유형화를 하였다. 베리맥스는 결과적으로 추출된 요인 속에 가능한 한 많은 연구대상자를 포함시키는 방식으로, 각각의 유형별 설명력을 나타내는 고유치(Eigen values)는 일반적으로 1.0 이상인 경우에 적절하다(김흥규 2008; 길병옥 · 이소희 · 이정송 · 정희정 2020). 본 연구의 적합한 문항을 선정하기 위해 유형별로 파악된 진술문 중에서 표준점수(Z-score)의 절대값 1.0 이상인 문항을 활용하여 유형명을 명명하고, 유형별 특성을 파악하였다.

4. 연구결과

4.1. 자료분석 결과

본 연구는 다문화 종사자의 문화역량에 관한 인식유형을 분류하기 위

해 Q방법론을 활용하였다. P표본 35명을 주성분요인분석(PCA)방법을 적용하였으며, 분석 후 베리맥스(varimax : 변량극대화)를 통해 세 가지 유형을 추출하였으며 가설의 개수를 결정하는 요인가중치는 <표 2>와 같이 나타났다. 유형 1의 요인고유값은 9.00이고 변량은 26%이며, 유형 2의 요인고유값은 4.47이고 변량은 13%이다. 유형 3의 요인고유값은 3.50이고 변량은 10%이고 세 가지 유형의 누적변량은 49%이다. 그리고 유형별 고유치(Eigen values)의 경우 모든 유형에서 1 이상인 것으로 나타났다.

〈표 2〉 유형별 요인가중치

구분	유형1	유형2	유형3
사례수	13	12	3
Eigen values	9.00	4.47	3.50
변량(%)	26	13	10
누적변량(%)	26	39	49

각 유형들 간의 상관관계 결과는 <표 3>과 같이 나타났다. 또한 유형 1과 유형 3의 상관계수가 0.53으로 조금 높게 나타났지만 본 연구에서 두 유형을 구별되는 유형으로 분류하였다. 왜냐하면 Q방법론에서 요인 간의 상관관계는 양적연구에서의 요인분석과 다르게 각 요인 간 독립성을 전제할 필요가 없기 때문이며, 그에 따라 상관계수의 높고 낮음을 고려하여 요인 추출방법을 달리 할 필요는 없다(김홍규 2010; 길병옥 · 이소희 · 이정송 · 정희정 2020).

〈표 3〉 유형별 상관관계

	유형1	유형2	유형3
유형1	1.00		
유형2	0.30	1.00	
유형3	0.53	0.29	1.00

각 유형별 적재치는 <표 4>와 같다. 유형별 적재치는 높을수록 유형을 대표할 수 있는 표본을 의미한다(김홍규 2008). 유형 1에 속한 종사자는 13명이고, 유형 2에는 12명, 유형 3은 3명이 속하였다. 일반적으로 Q 방법은 유형에 속한 사람의 수에 큰 의미를 두지 않는다(김순은 2007). Q방법론에서는 각 요인에 속한 사람은 하나의 의견을 가진 것으로 간주 될 수 있다(김홍규 2008). 응답자 중 P1, P2, P4, P7, P14, P16, p35 등 각 유형별로 비슷한 요인적재치를 가진 7명은 무효화하였다.

<표 4> 유형별 적재치

유형1(N=13)		유형2(N=12)		유형3(N=3)	
P표본	적재치	P표본	적재치	P표본	적재치
P30	0.86	P20	0.80	P28	0.78
P5	0.79	P21	0.76	P10	0.74
P33	0.74	P12	0.73	P19	0.38
P31	0.71	P11	0.63		
P27	0.70	P29	0.62		
P34	0.66	P23	0.56		
P6	0.65	P25	0.55		
P3	0.61	P15	0.55		
P32	0.60	P9	0.54		
P8	0.59	P18	0.46		
P17	0.55	P24	0.40		
P22	0.54	P13	0.36		
P26	0.36				

각 진술문의 요인가는 <표 5>와 같다. Q자료 중에서 각 진술문의 요인가는 가장 중요하게 다루어지는 자료라 할 수 있다. 분석결과를 해석하기 위해서는 반드시 진술문에 기초하여 실시해야 된다. 특히 진술문 중에서 양극단에 위치한 요인가들에 의해 유형들의 해석이 중점적으로 이루어지는데, 본 연구에서는 +4, +3 및 -4, -3을 갖는 진술문들이 이에 해당한다.

〈표 5〉 진술문 요인가

진술문	요인(Factor)		
	유형1	유형2	유형3
1. 다른 문화의 사람들이라는 이유로 다양한 기회를 얻지 못하는 것에 실망스럽다.	0	-3	-2
2. 다른 문화의 사람들이라는 이유로 부당한 처사를 받으면 화가 난다.	3	-3	-3
3. 다문화적 배경 때문에 부당하게 대우받는 것을 알았다면 옹호하기 위해 노력할 것이다.	3	-1	-2
4. 사회가 다른 문화의 사람들을 차별적으로 대한다고 생각한다.	0	-4	-1
5. 다른 문화의 사람들에게 비하적 농담을 듣게 되면 거북스럽다.	1	0	0
6. 우리나라의 다문화 정책과 복지서비스를 잘 알고 있다.	-2	2	0
7. 다문화 대상자의 인종, 민족, 사회계층, 성적 취향 등에 대한 지식을 갖고 있다.	-2	-2	-4
8. 다문화 대상자를 만나면서 문화적 다양성에 대한 지식을 축적하고 있다.	-1	2	-2
9. 다양한 문화권(동남아, 중국, 일본 등)의 특성을 알고 있다.	-1	1	-1
10. 다문화 대상자의 수월한 한국 문화 적응을 돕기 위한 지식을 갖추고 있다.	-2	1	-3
11. 다문화 대상자와 관련된 법과 제도들을 알고 있다.	-4	-1	-1
12. 다문화 대상자의 비언어적 의사소통의 기술을 알고 있다.	-3	-2	-4
13. 다문화 대상자에 대한 편견을 없애기 위해 지역의 유관 기관과 협력하고 있다.	-3	2	-3
14. 다문화 대상자의 특성에 맞게 다양한 개입기술을 적용하고 있다.	-4	-3	-2
15. 다문화 대상자와 지역사회 자원을 연계하는 방법을 알고 있다.	-2	0	0

진술문	요인(Factor)		
	유형1	유형2	유형3
16. 다문화 대상자에게 효과적인 상담방법을 알고 있다.	-3	-2	0
17. 대상자의 사전경험과 다양한 문화를 고려해서 서비스의 내용을 선정한다.	-1	-1	0
18. 내가 만나는 다문화 대상자가 한국사회의 구성원으로 생활할 수 있도록 돕고 있다.	0	3	-1
19. 사람들이 다문화에 대한 수용적 태도를 가질 필요가 있다고 생각한다.	4	4	1
20. 다문화에 대해 그들의 관점에서 이해하고 공감해야 한다고 생각한다.	1	0	2
21. 나와 다른 문화의 사람들을 대할 때 나의 가치와 신념을 주입하려 하지 않는다.	2	0	2
22. 다양한 문화를 지닌 사람들의 표현방식을 존중해야 한다고 생각한다.	2	2	2
23. 문화적 다양성에 유연하게 대응하는 능력을 길러야 한다고 생각한다.	2	3	2
24. 내가 만나는 다문화 대상자의 출신 국가, 피부색, 종교에 따라 차별하지 않는다.	4	0	1
25. 서로 다른 문화적 차이를 수용하기 위해 다문화 학습이 필요하다고 생각한다	3	1	1
26. 다문화 대상자의 문화를 이해할 때 연령, 성별, 경제상태 등의 특성을 고려한다.	-1	-4	3
27. 다문화 대상자를 존중하고 배려하며 돕고자 한다.	1	1	1
28. 다문화 대상자의 문화적 배경이 그들의 생활방식에 미치는 영향을 이해한다.	0	-1	3
29. 내가 서비스를 제공하는 다문화 대상자는 우리 사회구성원이다.	2	3	4
30. 모든 일의 부정적 측면보다는 긍정적인 측면을 살펴봄으로써 문제를 해결하고자 한다.	0	-2	3
31. 문화 다양성에 대한 존중은 나, 이웃, 국가, 지구촌의 상생을 위해 필요하다.	1	4	4

4.2. 각 유형별 특성

다문화 종사자의 문화적 역량에 대한 각 유형의 특성은 각 유형이 31개의 진술문에 대해 공통적으로 긍정적인 견해를 밝힌 진술문(표준점수 $Z > 1$) 그리고 요인이 +4, +3)과 공통적으로 부정적인 견해를 밝힌 진술문(표준점수 $Z < -1$ 그리고 요인이 -4, -3)과 개방형 응답을 중심으로 하여 설명하였다.

4.2.1. 유형 1 : 보편적, 실천적 전문성 지향형

유형 1의 설명력은 26%이고 35명의 P표본 중 13명이 이 유형으로 분류되었다. 이 유형으로 분류된 Q표본의 진술문과 표준점수를 살펴보면 <표 6>과 같다.

<표 6> 유형1의 진술문과 표준점수

번호	진술문	표준점수
19	사람들이 다문화에 대한 수용적 태도를 가질 필요가 있다고 생각한다.	1.201
24	내가 만나는 다문화 대상자의 출신 국가, 피부색, 종교에 따라 차별하지 않는다.	1.177
3	다문화적 배경 때문에 부당하게 대우받는 것을 알았다면 옹호하기 위해 노력할 것이다.	1.133
16	다문화 대상자에게 효과적인 상담방법을 알고 있다.	-1.558
11	다문화 대상자와 관련된 법과 제도들을 알고 있다.	-1.579
14	다문화 대상자의 특성에 맞게 다양한 개입기술을 적용하고 있다.	-1.648

이 유형은 ‘사회구성원들이 다문화에 대한 수용적 태도를 가질 필요가 있다.’고 생각하고(진술문 19) ‘내가 만나는 다문화 대상자의 출신 국가, 피부색, 종교에 따라 차별하지 않는다.’(진술문 24)에 동의한다. 또한, ‘다문화적 배경 때문에 부당하게 대우받는 것을 알았다면 옹호하

기 위해 노력할 것’이며(진술문 3), ‘다른 문화의 사람들이라는 이유로 부당한 처사를 받으면 화가 난다.’(진술문 2)에도 동의하고 있다. 반면 ‘다문화 대상자와 관련된 법과 제도들을 알고 있다.’(진술문 11), ‘다문화 대상자의 특성에 맞게 다양한 개입기술을 적용하고 있다.’(진술문 14) 등 실천 지식, 기술과 관련된 진술문에 동의하지 않는다. 그리고 이 유형을 더 구체적으로 살펴보고자 이 유형에 해당하는 실천가의 서술문을 확인해 보면 다음과 같이 진술하였다.

- 모든 사람은 평등해야 하며, 문화와 인종이 다르다는 이유로 부당한 대우를 하는 사회적 편견은 사라져야 한다(P30).
- 조금이라도 차별하는 마음을 가지지 않고자 한다(P5).
- 법, 제도 등 관련 지식을 잘 알고 있지 못하며 전문적인 업무능력은 클라이언트의 요구에 비해 부족하다고 생각한다(P30).
- 다문화 복지 관련법과 제도에 대한 지식과 다문화 관련 지역사회 자원에 대한 정보를 잘 모른다(P5).

이를 토대로 종합하면 유형 1의 특징은 다문화에 대해 수용적이며, 그들이 차별받거나 부당한 대우를 받지 않도록 노력해야 한다고 인식하고 있지만 실제 자신들의 수용적 인식을 행동으로 나타낼 수 있는 수단인 실천 지식이나 기술이 부족하다고 여기는 것으로 보인다. 이러한 실천지식이나 기술의 부족은 노충래·김정화(2011)에서 연구에서 한국에서는 아직 다문화 복지 실천가들의 교육이 체계적으로 이루어지지 않고 있으며, 개인의 경험이나 자기학습을 통해 이루어지고 있는 것이 국내의 실정임을 밝힌 연구결과와 일치한다 할 수 있다. 유형 1의 실천가들은 다문화 대상자들에 대한 어떠한 이유의 차별도 지양되어야 한다는 보편적인 평등의식을 기반으로 현장실무를 실행함에 있어서 전문적 지식, 기술이 더 필요하다고 인식하고 있으므로 ‘보편적, 실천적 전문성 지향형’이라고 명명하였다.

4.2.2. 유형 2 : 실용적, 사회적 연대 지향형

유형 2의 설명력은 13%이고 35명의 P표본 중 12명이 이 유형으로

분류되었다. 이 유형으로 분류된 Q표본의 진술문과 표준점수를 살펴보면 <표 7>과 같다.

이 유형은 ‘사람들이 다문화에 대한 수용적 태도를 가질 필요’가 있으며(진술문 19) ‘문화다양성에 대한 존중은 나, 이웃, 국가, 지구촌의 상생을 위해 필요’하고(진술문 31) ‘내가 만나는 다문화 대상자가 한국사회의 구성원으로 생활할 수 있도록 돕고 있다.’(진술문 18)에 동의한다. 반면 ‘사회가 다른 문화의 사람들을 차별적으로 대한다.’(진술문 4)와 ‘다문화 대상자의 문화를 이해할 때 연령, 성별 경제 상태 등 인구학적 특성을 고려한다.’(진술문 26)에는 동의하지 않는다. 그리고 ‘다른 문화의 사람들이라는 이유로 기회를 얻지 못하거나’(진술문 1), ‘부당한 처사를 받는 것에 화가 난다.’(진술문 2)에도 동의하지 않는다.

<표 7> 유형2의 진술문과 표준점수

번호	진술문	표준점수
19	사람들이 다문화에 대한 수용적 태도를 가질 필요가 있다고 생각한다.	1.646
31	문화 다양성에 대한 존중은 나, 이웃, 국가, 지구촌의 상생을 위해 필요하다.	1.467
18	내가 만나는 다문화 대상자가 한국사회의 구성원으로 생활할 수 있도록 돕고 있다.	1.433
1	다른 문화의 사람들이라는 이유로 다양한 기회를 얻지 못하는 것에 실망스럽다.	-1.645
26	다문화 대상자의 문화를 이해할 때 연령, 성별, 경제상태 등의 특성을 고려한다.	-1.755
4	사회가 다른 문화의 사람들을 차별적으로 대한다고 생각한다.	-1.887

그리고 이 유형을 더 구체적으로 살펴보고자 이 유형에 해당하는 실천가의 서술문을 확인해 보면 다음과 같이 진술하였다.

www.kci.go.kr

- 다문화사회에서 가장 필요한 것은 사회적 연대감이다(P20).
- 다문화 초기는 노동력, 국제결혼 등 우리의 필요에 의해 시작되었고 현재도 이주 여성과 노동자는 우리 사회에 기여하는 부분이 있으므로 당연히 수용적 태도를 가져야 한다(P23).
- 사회가 오히려 다문화 대상자를 도와주고 지원한다고 생각한다 (P20).
- 오히려 다문화 가정이기에 다양한 복지 혜택을 받을 수 있다고 생각한다(P23).

이를 토대로 종합하면 유형 2의 실천가들은 다문화 대상자를 우리 사회구성원으로 수용하고 있으며 그들의 수용을 위해 ‘문화적 다양성에 대응하는 능력을 길러야 한다’는 것에는 동의하지만 ‘우리 사회가 오히려 그들에게 유리한 혜택을 주고 있으므로 그들의 다른 점을 특별히 고려하거나 배려하는 서비스를 제공하는 것’에는 동의하지 않는 것으로 볼 수 있다. 박현희(2017)는 사회복지사의 다문화 인식 요구분석에서 한국인들이 다문화를 수용하는 분위기이며, 사회적 제도적으로 여러지원들이 이루어지고 있다고 분석하였는데 실천가들의 이러한 인식은 그의 연구와 같은 결과를 보여주는 것이라 할 수 있다. 유형 2의 실천가들은 우리 사회는 다문화 대상자를 차별하지 않으며 그들의 복지를 위한 제도적 기능이 충분히 이루어지고 있다는 실용적 평등의식을 기반으로 다문화사회가 진행되는 추세에서 그들이 우리 사회의 구성원으로 살아갈 수 있도록 원조하고 수용하는 상생적 연대가 필요하다는 인식을 보여주고 있으므로 ‘실용적, 사회적 연대 지향형’이라 명명하였다.

4.2.3. 유형 3 : 상대적, 수용적 역량 지향형

유형 3의 설명력은 10%이고 35명의 P표본 중 3명이 이 유형으로 분류되었다. 이 유형으로 분류된 Q표본의 진술문과 표준점수를 살펴보면 <표 8>과 같다.

이 유형은 다문화 대상자는 ‘우리사회의 구성원’이며(진술문 29), ‘사회적 상생을 위해서는 문화 다양성에 대한 존중이 필요하다’(진술문 31)는 것에 동의한다. 그리고 ‘다문화 대상자의 문화를 이해할 때 그들의 특성을 고려’하고(진술문 26) ‘다문화 대상자의 문화적 배경이 그들의

생활방식에 미치는 영향을 이해한다’(진술문 28)는 것에 동의한다.

반면 ‘다문화 대상자의 비언어적 의사소통의 기술’(진술문 12)이나 ‘다문화 대상자의 특성에 대한 지식’을 갖추고 있다(진술문 7)에 동의하지 않으며 ‘다문화 대상자에 대한 편견을 없애기 위해 타 기관과 협력’하거나(진술문 13), 그들의 ‘한국 사회 적응을 도울 수 있는 지식을 갖추고 있다’(진술문 10)는 것에도 동의하지 않는다.

〈표 8〉 유형3의 진술문과 표준점수

번호	진술문	표준점수
29	내가 서비스를 제공하는 다문화 대상자는 우리 사회구성원이다.	1.675
31	문화 다양성에 대한 존중은 나, 이웃, 국가, 지구촌의 상생을 위해 필요하다.	1.632
30	모든 일의 부정적 측면보다는 긍정적인 측면을 살펴봄으로써 문제를 해결하고자 한다.	1.582
13	다문화 대상자에 대한 편견을 없애기 위해 지역의 유관 기관과 협력하고 있다.	-1.223
7	다문화 대상자의 인종, 민족, 사회계층, 성적 취향 등에 대한 지식을 갖고 있다.	-1.632
12	다문화 대상자의 비언어적 의사소통의 기술을 알고 있다.	-1.941

그리고 이 유형을 더 구체적으로 살펴보고자 이 유형에 해당하는 실천가의 서술문을 확인해 보면 다음과 같이 진술하였다.

- 우리나라에서 건강한 사회로 이끌어가기 위해서는 문화다양성에 대한 존중은 필수적이다(P19).
- 다문화 대상자는 개별적, 문화적 특성을 반영하여 이해하고 지원 해야 한다(P28).
- 대상자의 감정에 이입하거나 반응하기가 힘들 때가 있다. 개입 기술에 대한 교육을 받지 못했다(P19).
- 문화다양성을 이해할 수 있는 역량이 부족하다. 다양한 문화권의 비언

어적 의사소통법, 상담기법을 교육받아야 한다는 생각을 한 다(P28).

이를 토대로 종합하면 유형 3의 실천가들은 다문화 대상자들은 우리 사회구성원이며 그들을 수용할 때 개인적 특성과 문화적 특성을 상대적으로 고려해야 한다는 인식을 갖추고 있지만 그들을 원조할 수 있는 지식이나 기술은 갖추지 못하였다고 인식한다. 더 나아가 바람직한 다문화의 수용을 위해 비언어적 의사소통 방법과 다문화 대상자의 특수성에 대한 지식을 포함한 문화적 역량을 갖추기 위한 교육이 필요하다는 적극적인 주장을 하고 있다. 이는 최소연(2012)의 연구에서 실천가들이 문화적 인식과 태도는 높지만 지식과 기술은 이에 비해 낮다는 연구결과와 일치한다 할 수 있으며, 이러한 유형을 ‘상대적, 수용적 역량 지향형’이라고 명명하였다.

4.3. 각 유형의 공통점과 차이점

각 유형은 공통된 진술문을 가지지만, 이를 바탕으로 현장 실천가의 문화적 역량에 대한 인식의 공통점과 차이점을 살펴보면 각각의 유형에 따른 차이점이 있다. 이에 각각의 유형이 서로 공통된 견해를 보이거나 혹은 상반된 견해를 보이는 진술문을 통해 문화적 역량에 대한 인식을 확인해 보기로 한다. <표 9>는 유형 간의 공통된 요인과 상반된 요인이다. 특히 공통된 요인 중 진술문 22 ‘다양한 문화를 지닌 사람들의 표현방식을 존중해야 한다고 생각한다.’는 진술문에 세 유형이 비슷한 정도로 찬성하고 있어 표현방식에 대한 긍정적인 견해를 보인다. 반면 상반된 요인 중 진술문 2 ‘다른 문화의 사람들이라는 이유로 부당한 처우를 받으면 화가 난다’는 진술문에 유형 1과 다른 유형이 상반된 견해를 보이고 있다. 유형 2, 유형 3은 부당한 처우를 받으면 화가 난다는 것에 반대의견을 보인 반면 유형 1은 강하게 동의하고 있다. 유형 1의 맥락을 통해 이해해 보면 다른 문화의 사람들은 ‘다문화’이기에 부당한 처우를 받을 수 있다는 견해를 보인 것이다.

〈표 9〉 유형 간의 공통된 요인 및 상반된 요인

구분	번호	진술문	유형1	유형2	유형3
공통 요인	22	다양한 문화를 지닌 사람들의 표현방식을 존중해야 한다고 생각한다.	2	2	2
	23	문화적 다양성에 유연하게 대응하는 능력을 길러야 한다고 생각한다.	2	3	2
	27	다문화 대상자를 존중하고 배려하며 돕고자 한다.	1	1	1
	20	다문화에 대해 그들의 관점에서 이해하고 공감해야 한다고 생각한다.	1	0	2
상반 요인	30	모든 일의 부정적 측면보다는 긍정적인 측면을 살펴보고 문제를 해결하고자 한다.	0	-2	3
	13	다문화 대상자에 대한 편견을 없애기 위해 지역의 유관 기관과 협력하고 있다.	-3	2	-3
	2	다른 문화의 사람들이라는 이유로 부당한 처사를 받으면 화가 난다.	3	-3	-3
	26	다문화 대상자의 문화를 이해할 때 연령, 성별, 경제상태 등의 특성을 고려한다.	-1	-4	3

5. 결론 및 제언

다문화사회에서 다문화 대상자들과 가장 밀접한 상호작용을 하는 현장 실천가들의 바람직한 인식은 서비스의 실천에서 매우 중요한 문제이다. 본 연구는 이런 문제제기를 통해 다문화 사회복지 실천가의 문화적 역량에 대한 인식을 살펴보았다. 각 유형에 대한 논의는 다음과 같다.

유형 1은 ‘보편적, 실천적 전문성 지향형’이라 명명하였다. 이 유형은 다문화 대상자들이 피부, 인종, 민족 등 어떠한 조건으로도 차별받아서 안되며 그들이 차별받거나 부당한 대우를 받지 않도록 노력해야 한다는 보편적인 평등의 가치를 전제로 다문화를 수용해야 한다고 인식하고 있지만 실천과정에서 자신들의 수용적 인식을 행동으로 나타낼 수

있는 중요한 수단인 실천 지식이나 기술이 부족하다고 인식하고 있다. 이런 측면에서 이 유형의 경우 다문화사회에서 실천가로서 문화적 역량에 대한 전문성을 갖추어야 한다고 인식한다. 유형 2는 ‘실용적, 사회적 연대 지향형’으로 명명하였다. 이 유형은 우리 사회가 다문화 대상자를 차별하지 않고 오히려 혜택을 주고 있으므로 그들의 개별적 특수성을 고려하거나 배려하는 서비스에 동의하지 않는 실용적인 평등의 가치를 기반으로 다문화를 수용해야 한다고 인식하지만 다문화의 진행 속도와 사회적 요구에 비추어 문화적 다양성에 대응하는 능력을 기르는 상생적인 사회연대가 중요하다고 인식한다. 유형 3은 ‘상대적, 수용적 역량 지향형’이라 명명하였다. 이 유형은 다문화 대상자들의 개인적 특성과 문화적 특성을 상대적으로 고려한 수용이 필요하다는 상대적인 평등의 가치를 기반으로 다문화 사회복지 실천과정에서 다양한 문화정체성을 지닌 대상자들이 한국 사회의 구성원으로 편입되는 과정에서 발생하는 문제를 효과적으로 원조할 수 있는 법과 제도에 관한 지식, 지역사회자원의 활용 기술, 비언어적 의사소통 기술과 상담기술 등 대상자의 특성에 맞는 개입기술이 부족하며 문화적 역량의 강화가 필요하다고 인식하고 있다.

이상과 같이 문화적 역량에 대한 다문화 사회복지 실천가들의 인식유형을 ‘보편적, 실천적 전문성 지향형’, ‘실용적, 사회적 연대 지향형’, ‘상대적, 수용적 역량 지향형’으로 구분하였지만, 유형 간 공통된 인식도 존재함을 확인하였다. 먼저, 다문화 대상자를 우리 사회구성원으로 차별 없이 수용해야 한다는 데에는 세 유형의 인식이 모두 같았다. 반면 세 부적인 사항에서는 유형 간 차이가 나타났는데 다문화 대상자의 수용과정에서 차별과 평등에 대한 인식의 정도에 따라 다문화 사회복지 실천과정에서 요구되는 역량에 대한 인식이 달라짐을 알 수 있다. 즉 차별은 어떤 이유로도 일어나서는 안된다고 생각하는 보편적인 평등의 가치를 인정하는 경우, 다문화 복지를 실천하는 실천가들에게는 법과 제도에 대한 지식과 대상자 개별특성에 맞는 적용 기술이 필요하다고 보았다. 그리고 다문화 대상자들의 개별성과 특수성을 반영한 상대적인 평등의 가치를 인정하는 경우 다문화 복지 실천가들은 비언어적 의사소통 수단,

상담 기술을 포함한 수용을 위한 다양한 역량이 필요하다고 보았다. 반면 우리 사회가 다문화 대상자를 차별하지 않고 각종 사회제도들이 다문화 대상자들에게 유리하게 기능한다고 인식하는 경우, 다문화 대상자의 개별적 특수성을 반영한 서비스나 제도의 확대보다는 나, 이웃, 국가와 나아가 지구촌의 상생을 위한 방안으로 다문화를 수용하는 사회적 연대가 필요하다고 인식한다.

이상과 같이 다문화 사회복지 실천가들의 문화적 역량에 대한 주관적 인식의 유형을 탐색함으로써 향후 후속 연구와 다문화 사회복지 정책의 기초자료의 역할을 할 수 있을 것이다. 보다 구체적으로 첫째, Q방법론을 활용하여 문화적 역량에 대한 인식유형을 분류해 봄으로써 인식의 다양성 이해와 인식이 실천에 미치는 영향의 맥락적 이해에 도움이 될 것이다. 둘째, 다문화 사회복지 실천가들의 문화적 역량에 대한 인식은 다문화 사회복지 정책과 프로그램의 운영과정에 있어서 다양한 근거 자료로 활용될 수 있을 것이며 나아가 현행 다문화 정책과 서비스 개발을 위한 직·간접적인 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 또한, 가족 지원 정책과 다문화가족지원센터 운영과정에서 문화적 역량과 관련한 정책수립과 사업모색에 필요한 연구에 도움이 될 수 있을 것이다. 셋째, 연구에 참여한 대부분의 다문화 사회복지 실천가들은 다문화사회로의 이행과정과 다문화 대상자에 대해 긍정적으로 인식하였지만 실천현장에서 요구되는 문화적 역량이 부족하다고 인식하고 있으므로 실천가의 문화적 역량 향상을 위한 프로그램의 필요성을 확인할 수 있었으며 이는 향후 역량 향상 프로그램의 근거가 될 수 있을 것이다. 넷째, 본 연구의 대상은 전국의 다문화가족지원센터의 종사자에 제한되므로 전체 다문화 사회복지 실천가들의 인식으로 일반화하는데 한계가 있다. 그러나 한계점에도 불구하고 본 연구는 다문화 사회복지 실천가들의 문화적 역량에 대한 인식의 탐색과 유형화를 통해 다문화사회에 유의미한 논의를 시도하였다.

참고문헌

- 길병옥 · 이소희 · 이정송 · 정희정(2020), Q 방법론의 이해와 적용, 충남대학교출판문화원.
- 김두년(2013). 인권법과 인권사회학. <제주대학교 법과정책연구원> 5(2), 25-48쪽.
- 김순은(2007). Q방법론과 사회과학. 도서출판 금정.
- 김연희(2007). 한국 사회의 다문화화와 사회복지분야의 문화적 역량, <한국사회복지연구회> 15(4), 55-85쪽.
- 김은영(2012). 문화적 역량증진 프로그램 개발 : 다문화가족과 일하는 사회복지사를 중심으로, 이화여자대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김이선(2006). 여성 결혼이민자의 문화적 갈등 경험과 소통증진을 위한 정책과제, <한국여성정책연구원 연구정책세미나> 1-307쪽.
- 김홍규(2008). Q방법론, 커뮤니케이션북스.
- 노충래 · 김정화(2011). 다문화 사회복지 실무자의 문화적 역량 척도개발 및 타당화. <한국사회복지학회> 63(2), 207-231쪽.
- 민선영(2008). 사회복지사의 문화적 역량에 관한 탐색적 연구, <사회복지학생논총> 1, 1-28쪽.
- 박선미 · 최정호 · 정이화(2012). 다문화 역량의 구성요소 중 다문화인식의 개념적 모호성에 대한 소고, <다문화교육학회지> 3(1), 47-67쪽.
- 박승진 · 임선영 · 이모영(2018). 다문화 상담 복지 척도 개발 연구, <문화예술교육연구> 13(2), 73-98쪽.
- 박현희(2017). 사회복지사의 다문화역량에 대한 요구분석, 경북대학교 교육대학원, 석사학위 논문.
- 송기범(2010). 사회복지실천에서의 문화적 역량과 측정도구에 관한 고찰, <인문사회과학연구지> (29), 39-69쪽.
- 신성자(2013). 다문화 사회로의 진입에 따른 사회복지사들의 문화적 역량 제고방안, <사회과학담론과 정책> 6(2), 61-88쪽.
- 오운수 · 정현태 · 이성대(2014). 사회복지사직에 대한 사회복지학과 학생의 인식유형. <한국콘텐츠학회논문지> 14(9), 285-297쪽.
- 윤갑성 · 김미정(2010). 다문화시대 유아교육 교사의 문화 역량 개발방향 탐색, <미래유아교육학회> 15(4), 55-85쪽.
- 윤수경(2015). 다문화가족지원센터종사자의 문화적 역량이 직무성과에 미치는 영향, 연세대학교 사회복지대학원, 석사학위논문.
- 윤혜미(2009). 결혼이민자 가족을 위한 임파워먼크 기반의 사회복지실천연구, <한국사회복지학회> 61(4), 85-108쪽.

- 은선경 · 박효진(2014). 사회복지전공생의 문화적 역량에 미치는 요인에 관한 연구: 문화적 민감성의 매개효과를 중심으로, 〈한국사회복지교육〉 25, 1-26쪽.
- 이계화 · 김정미(2023). 예비사회복지사의 인권태도, 다문화역량, 다문화수용성 간의 관계, 〈문화교류와 다문화 교육〉 12(3), 187-204쪽.
- 이둘녀 · 심미영(2013). 결혼이주여성의 한국생활적응에 대한 주관적 인식유형 연구, 〈사회과학연구〉 29, 43-72쪽.
- 이재경 · 이주재(2012). 사회복지사의 문화적 역량에 영향을 미치는 요인, 〈사회과학 연구학회지〉 28(1), 183-204쪽.
- 이오복(2018). 여성결혼이민자에 대한 사회복지사 등의 인식유형에 관한 연구, 〈사회과학연구〉 29(2), 25-43쪽.
- 이해경 · 윤명숙(2015). 정신보건사회복지사들의 문화적 역량에 영향을 미치는 요인, 〈미래사회복지연구〉 6(1), 59-81쪽.
- 이홍란 · 이지영(2014). 문화적 역량이 다문화가족지원센터 사회복지사의 전문직업적 정체성에 미치는 영향, 〈사회과학연구〉 30(1), 153-178쪽.
- 임은미(2021). 교사의 다문화 사회정의 역량 척도의 개발 및 타당화, 〈다문화사회연구학회〉 14(1), 217-252쪽.
- 전유성 · 신원식 · 이외순(2019). 자녀의 심리사회적 적응에 대한 결혼이주여성들의 인식, 〈사회복지정책〉 46(2), 117-141쪽.
- 정세종 · 김봉철 · 김유미(2014). 경찰행정학과 학생들의 경찰 이미지에 대한 주관적 태도 유형: Q방법론의 적용, 〈한국콘텐츠 학회논문〉 14(9), 635-650쪽.
- 조경자(2021). 한국사회의 다문화 현상 이해. 동문사.
- 조혜영(2013). 한국사회 다문화교육 주요 이슈에 대한 고찰: 이주민의 요구를 중심으로, 〈다문화교육연구〉 6(4), 1-25쪽.
- 최소연(2010). 원조전문직을 위한 문화적 역량 척도개발 연구, 〈한국지역사회복지학〉 35, 23-35쪽.
- 최소연(2012). 원조전문직의 문화적 역량 선행요인에 관한 연구, 〈한국사회복지학회〉 39(3), 113-141쪽.
- 최소연(2013). 다문화가족지원센터 사회복지사의 문화적 역량 선행요인에 관한 연구, 〈한국가족복지학〉 64(2), 5-29쪽.
- 최혜지(2011). 다문화실천인력의 다문화적 경험과 문화적 역량에 대한 탐색적 고찰, 〈정신보건과 사회사업〉 37.
- 최혜지(2013). 사회복지사의 다문화적 경험이 문화적 역량에 미치는 영향, 〈사회과학 논총〉 20, 239-254쪽.
- 최혜지(2014). 사회복지사의 문화적 역량 척도 개발 연구, 〈한국사회복지행정학회〉 16(2), 55-91쪽.
- 최혜지 · 최연선 · 최원희(2009). 문화적 유능감(cultural competence)이 사회복지사

- 의 임파워먼트에 미치는 영향, <한국사회복지행정학> 11(2), 1-34쪽.
- Brach and Fraser(2000). "Fostering Cultural Competence: A Multicultural Care Plan", Journal of Nursing Education 35(7). 334-336.
- Cross, Bazron, Dennis, & Issacs(1989). Towards a Culturally Competent System of Care: A monograph on effective services for minority children who are severely emotionally disturbed.
- Green(1982). Culturally Cultural awareness in the human services. Englewood Cliffs. NJ:
- Lum(1999). Culturally Competent Practice: A Framework for Understanding Diverse Groups and Justice issues(3rd. ed). Belmont, California: Brooks/Cole.
- Lum(2007). Cultural Competence, Practice : A Framework for Understanding Diverse Groups and Justice Issues, 3rd ed.(Belmont, CA: Brooks/Cole).
- Manoleas(1994). An Outcome Approach to Assessing the Cultural Competence of MSW Students. Journal of Multicultural Social Work. 3(1). 43-57.
- Sue.D.W.&Sue.D(2003). Counseling the Culturally Diverse:Theory and practice.John Wiley& Sons,Inc
- Sue(2006). Multicultural Social Work Practice. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. INC. Teasley, M. L., T. D. Baffour, and E. H. Tyson. 2005. "Perceptions of Cultural Competence among Urban School Social Workers: Does Experience Make a Difference?", Children and Schools, 27(4). 227-237.
- Weaver(2005). Explorations in Cultural Competence. California: Jossey-Brooks/Cole.
- 통계청(2024) <https://www.moj.go.kr/immigration>

필자 소개

성 명 이인순
소 속 창원문성대학교
주 소 경남 창원시 성산구 충훈로 91
전자우편 july01@cmu.ac.kr

성 명 강혜정
소 속 경상남도가족센터
주 소 부산 북구 금곡대로 550번길 6
전자우편 epui0228@hanmail.net

Abstract

The Type of Subjective Perception of Cultural Competency of Multicultural Social Welfare Practitioners

Lee, In-soon · Kang, Hye-jung

(Changwon Moonsung University · Gyeongsangnam-do Family Center)

This study classified the cultural competencies of 35 family center workers through the Q methodology in order to confirm the perception of multicultural social workers on cultural competencies. As a result, three types were derived. Type 1 is a 'universal, practical expertise-oriented' that places importance on practical expertise as a multicultural social welfare provider. Type 2 is a 'practical and social solidarity-oriented' that recognizes that the competencies required in the multicultural era are social solidarity for coexistence. Type 3 is a 'relative, capacity-oriented' that recognizes the need for cultural capacity building education to accommodate desirable multiculturalism. The results of this study will be used as basic data for setting the direction of multicultural social welfare services.

[Key words] Cultural competencies, Multicultural practitioner, Family Center, Perception Types, Q Methodology

투고일 2024. 06. 05 / 심사일 2024. 07. 17 / 게재확정일 2024. 07. 23