

사회복지실천에서의 문화적 역량과 측정도구에 관한 고찰

송 기 범 (Song, Ki-bum) *
(E-mail : toomuchlee@hotmail.com)
장 은 동 (Jang, Eun-dong) **
(E-mail : jed0202@hanmail.net)

논문접수일 : 2010년 8월 16일
논문심사일 : 2010년 9월 13일
게재확정일 : 2010년 11월 22일

* 학위취득대학 : 미국 콜롬비아 대학교
현직 : 호남대학교 사회복지학과 교수

** 학위취득대학 : 호남대학교
현직 : 호남대학교 대학원 사회복지학과 박사과정

사회복지실천에서의 문화적 역량과 측정도구에 관한 고찰

<국문요약>

국제결혼의 증가와 외국인 이주 노동자의 유입 등으로 다인종 다문화 사회로 급속히 이행하고 있는 한국사회는 이러한 변화에 대처하기 위한 사회복지 차원의 실천적 개입을 필요로 하고 있다. 그러나 기존의 제반 사회서비스는 내용과 전달체계에 있어 대부분 내국인 위주로 설계되고 시행되어오고 있어 우리 사회의 급속한 다인종, 다문화사회로의 변화를 반영하고 있지 않다. 이러한 다문화 사회로의 변화에 조응하는 사회복지 실천에 있어 가장 중요한 요소들 중의 하나는 문화적 역량(cultural competence)에 관한 것이다. 1980년 초반부터 문화적 역량에 관한 논의가 시작된 미국에 반해, 우리는 2007년부터 관심을 갖기 시작한 것으로 조사되었고, 아직까지 우리나라의 문화적 역량에 관한 연구는 미흡한 실정이다.

본 연구에서는 문화적 역량에 대한 개념, 역사적 전개과정, 구성요소 및 문화적 역량에 관한 국내의 선행연구를 개괄하여 본다. 이와 더불어 서비스 제공 주체의 문화적 역량의 수준을 측정하는 측정도구를 소개하였다. 더불어 다문화와 관련한 휴먼서비스가 급증하고 있는 시대적 환경을 고려하여 볼 때, 우리나라의 상황에 맞는 문화적 역량 측정도구를 개발하려는 노력의 필요성에 대한 논의를 하였다.

[주제어] 문화적 역량, 측정도구, 다문화 사회

I. 서론

국내에 거주하고 있는 외국인이 2009년 5월 1자 기준 110만6884명으로 집계됐다. 이는 같은 시점 주민등록인구 4,959만 명의 2.2% 수준이며, 2008년 5월 1일 기준 89만1341명보다 21만5543명(24.2%) 증가한 숫자다(법무부 2009). 이처럼 국제결혼 가정, 외국인 이주 노동자, 새터민, 유학생 등의 급속한 유입으로 국내에 거주하고 있는 외국인의 수가 가파르게 증가하면서 우리사회의 다문화에 대한 논의도 급속히 확대되어 오고 있다.

다문화에 대한 논의는 국내에 거주하거나 체류하고 있는 외국인이 문화적 소수자로서 겪게 되는 문화적 충격과 의사소통의 어려움 등에 기인한 한국사회 적응 및 인권 침해 등의 문제에 초점을 맞추어 진행되어 왔다. 근래에는 국제결혼가정의 이혼 문제, 다문화가정의 아동 문제 등으로 관심의 영역을 넓혀가고 있는 추세이다.

구체적으로는 결혼 이민여성들이 겪는 사회 문화적 적응의 어려움, 다문화가족 구성원간의 갈등 및 배우자 학대 문제, 정신건강 및 국제결혼가정의 빈곤 문제, 자녀들의 양육 및 교육과 관련된 다차원 측면에서의 주제들, 예컨대 가족, 교육, 사회, 심리, 경제, 문화 등의 다차원 측면에서 활발하게 논의되고 있다.

이러한 시대적 변화를 반영하는 다문화 구성원이라는 새로운 형태의 클라이언트 집단이 사회복지실천 현장에 등장하면서, 이들을 대상으로 하는 실천가, 조직, 정책 등에 있어서 실천 역량이 새로운 의제로 대두되었으며 이는 문화적 역량이라는 개념으로 환치할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 문화적 역량에 대한 정의, 역사적 전개 과정 및 구성요소 등에 관하여 간략한 문헌적인 고찰과 더불어 국내의 관련 선행연구들을 포괄적으로 살펴보고자 한다. 아울러 이 연구의 핵심적 주제로서 외국의 개인 차원과 조직 차원에서의 문화적 역량의 측정

요소 및 측정도구를 소개하면서 외국 척도의 사용에 있어서의 문제점을 고찰하여보면서 궁극적으로 한국의 상황에 맞는 문화적 역량 측정 도구의 필요성에 대하여 논의하고자 한다.

II. 본론

1. 사회복지실천과 문화적 역량

왜 사회복지실천에 있어서 문화적 역량이 중요한 이슈로 대두가 되는가? 사회복지실천에 있어서 문화적 역량 그 자체가 목적이 아니다. 대부분의 연구가들은 문화적 역량을 궁극적으로 세계화, 다인종, 다문화 시대의 맥락 속에서 바람직한 사회복지실천, 달리 말하면 사회복지의 존재 가치인 인간의 존엄성과 사회정의의 추구함에 있어 필요한 실천적 기술로 자리매김한다.

국제결혼이주민 및 외국인 이주노동자 등의 국내 유입에 따른 다문화가정의 증가는 이들을 대상으로 하는 기본적인 삶의 영위가 가능토록 하는 사회복지 차원의 실천적 개입을 필요로 하고 있다. 이는 소수자의 인권의 보호와 사회정의의 추구라는 사회복지의 근본적 가치의 구현에 더하여 한국 사회의 한 구성원으로서 이들의 욕구를 효과적으로 충족시키는 것은 소극적인 차원에서는 사회 갈등의 위험요인을 예방하고 적극적인 차원에서는 사회통합의 가장 중요한 요체 중의 하나이기 때문이다.

이를 위하여 급속하게 이루어지고 있는 우리 사회의 다인종화, 다문화화는 이에 수반되는 인구학적, 사회적, 경제적, 문화적 영향은 기존의 관련 사회복지서비스의 내용, 전달체계, 효과성 및 효율성과 관련하여 양적, 질적인 변화를 요청하고 있다. 기존의 제반 사회서비스는 그 내용 및 전달체계 등에 있어서 우리 사회의 급속한 다인종, 다문화를 예상하지 않고 대부분 내국인 위주로 설계되고 시행되어왔기

때문이다. 이에 따라 다인종, 다문화 사회로의 변화에 조응하는 사회복지 실천에 있어서 중요한 요소로 대두하고 있는 것들 중의 하나는 문화적 역량(cultural competence)에 관한 것이다. 결론적으로 클라이언트로서의 개별 다문화 구성원 및 집단, 그리고 그들을 둘러싸고 있는 여러 환경적 요인들에 대한 다문화적 이해와 지식에 더하여 사회복지서비스 제공 주체들의 다문화적 실천 기술의 확보를 통하여 다문화 환경에서의 효과적인 사회복지실천을 담보할 수 있을 것이다.

2. 문화적 역량

1) 문화적 역량 개념의 대두

문화적 역량에 관한 논의는 서구 사회의 사회적 변화와 더불어 개념화하고 조각화가 이루어졌다. 1950년부터 시작되고 1960년대에 정점으로 치달은 미국의 흑인 주도의 민권 운동과 미국의 베트남전 침전으로 촉발된 유럽 사회에서 신좌파 그룹에 의해 주도된 1960년대 사회변혁 운동의 결과는 문화적 다원주의를 서구 사회에 일반화시켰다. 다양한 원인에 의한 차이에 기초한 소수자집단들의 인권 보호와 평등한 대우에 대한 시대적 요청은 사회의 모든 분야에 영향을 미쳤다. 그 중에서는 그들에게 제공되는 전문적 휴먼서비스 분야-심리, 교육, 의료, 사회복지 등-에서 문화적 역량이 주요한 개념으로서 등장하면서 1980년대 초반부터 본격적으로 논의되기 시작하였다 (Gallegos 1982). 문화적 역량이 이론에 의해 구성된 개념이나 또는 관점에 불과한 것이냐의 논쟁이 있어 왔다(Gallegos, Tindall, and Gallegos 2008). 또한 문화적 역량 개념의 타당성 및 사회복지 실천과 관련한 합목적성, 방법적 적합성 등에 관한 논란이 있어 왔다 (Johnson and Munch 2009). 그러나 이러한 논쟁은 본 논문에서 다루지 않고 추후 심도 있는 연구가 있어야 할 것이다.

우리나라의 경우는 2007년부터 관심을 받기 시작하여 제한된 영역

에서 연구되어 오고 있다. 현재까지 문화적 역량 또는 유사한 주제, 예컨대 문화적 민감성, 문화적 유능감 등을 주제로 교육 분야에서 비교적 활발하게 논의되고 있다(위미나 2006; 박주현·변미희 2008; 윤갑정·김미정 2008; 김옥순 2008; 박래복 2010). 반면에 사회복지 분야에서는 상대적으로 제한된 연구가 진행되어 왔다(김연희 2007; 민선영 2008; 민성혜 2009; 최혜지·최연선·최원희 2009). 기타 간호학 분야(서은영 2006), 체육 분야(김방철 1999), 경영학 분야(박병석 2009) 및 종교 분야(이은정 2002)에서 역시 제한된 연구가 이루어졌다.

2) 문화적 역량의 정의

전술한 바와 같이 문화적 역량은 여러 분야에서 논의되어 왔고 따라서 개별 분야에 따라 문화적 역량에 대한 정의에 차이가 있을 수 있다. 여기에서는 사회복지 실천과 관련하여 내려진 정의를 주로 살펴보고자 한다. 먼저 문화적 역량에 관한 연구의 선도적 역할을 한 갈레고스(Gallegos 1982)는 미국사회의 다인종, 다문화적 맥락 속에서 문화적 역량과 유사한 개념으로서 '소수민족에 관한 역량'을 논하였다. 그에 따르면 소수민족에 관한 역량이란 소수 인종 클라이언트의 문제에 관하여 문화적으로 적합한 통찰력을 얻고 그러한 통찰력을 문화적으로 적절한 개입 전략을 발전시키는데 사용되는 과정과 행동의 일체를 말한다고 정의하였다.

문화적 역량과 관련하여 가장 주목할 연구를 수행한 크로스 외(Cross et. al, 1989)는 문화적 역량을 실천 전문가, 조직, 제도 등이 다문화적 환경에서 효과적인 서비스의 전달을 가능케 하는 일관되고 통합된 행동, 태도, 정책, 구조와 실천을 의미한다고 정의하였다. 이러한 문화적 역량은 직접적인 서비스를 제공하는 전문가에 국한되지 않고, 전문직 자체, 서비스 제공 기관 및 조직, 서비스 전달체계 등 미시적 차원에서 거시적 차원까지를 포함하는 서비스 제공과 관련되는 전체 체계의 모든 구성요소에서 담보되어야 한다고 하였다. 미국

의 사회복지 실천가들의 단체인 전미사회사업가협회(National Association of Social Workers: NASW 2000)는 상기의 크로스 외(Cross et al. 1989)의 문화적 역량에 대한 정의를 수용하여 다문화 환경에서 효과적으로 업무를 수행할 수 있도록 제도 또는 기관 또는 전문직 종사자가 보유하고 있는 일관된 행동, 태도, 정책의 총체적 능력을 문화적 역량이라고 정의하였다. NASW는 상기의 정의를 내림과 동시에 사회복지실천에 있어서의 문화적 역량과 관련하여 아래와 10가지 기준을 제시하였다(윤리와 가치, 자기 인식, 다문화 지식, 다문화 실천 기술, 적절한 서비스 인지, 사용 및 소개, 강화와 옹호, 인적자원의 다양성, 다문화 교육 역량 확보, 언어 장애 해소, 다문화 리더십).

한편 데이비스와 도널드(Davis and Donald 1997)는 문화적 역량이란 서비스의 질의 향상을 통하여 개선된 결과를 추구하기 위해 개인과 집단에 관한 지식을 문화적 환경 속에서 사용되는 특별한 기준, 정책, 실천, 태도 속에 통합시키고 변형시키는 것을 의미한다고 하였다. 베탄코트 외(Betancourt et al. 2003)는 문화적 역량이란 다문화 환경 속에서 서비스 제공자가 주류문화와는 차별성을 갖는 다른 소수 집단의 문화를 가진 인구집단의 독특한 욕구를 이해하고, 이에 반응하는 능력을 의미하면서 동시에 다른 문화를 가지고 있는 사람들의 욕구에 반응할 수 있는 작업을 실행할 수 있는 능력'이라고 정의하였다.

딜러(Diller)는 문화적 역량은 문화적 민감성, 문화적 인식, 비교문화 기술 등으로 혼용되어 사용되기도 한다고 서술하였다(김연희 2007. 재인용). 그러나 이들 용어 사이에는 차이가 있다. 럼(Lum 2005)에 의하면 '문화적 민감성'은 집단 간에 존재하는 문화적 다양성과 유사성을 인지하지만 다양성에 대해 어떤 선호나 옳고 그름의 가치를 부여하지는 않는다. '문화적 인식'은 타 문화집단에 대한 이해를 갖게 될 뿐만 아니라 그 결과로 태도나 가치와 같은 내적 변화를 경험하고 타문화집단에 대한 개방적 태도와 유연한 사고를 갖게 되는

상태를 의미한다. 반면에 '문화적 역량'은 한 단계 더 나아가 강점 관점의 입장을 취하면서 각 문화에 내재하는 장점, 자원, 자산을 인정하면서 소수 문화집단에 갖고 있는 부정적 개념이나 결핍모델(deficit model)로부터 근본적인 전환을 의미한다(김연희 2007).

3. 문화적 역량 관련 국내 연구와 사용 척도

사회복지실천과 관련하여 한국에서 문화적 역량이 관심의 대상이 되기 시작한 지는 최근래의 일이다. 그러나 문화적 역량에 일찍 관심을 두었던 서구에서는 1980년부터 연구하여 오고 있는데, 다인종, 다문화사회를 대표할 뿐 아니라 대인서비스 영역이 상대적으로 발달된 미국이 주도적으로 이끌어 오고 있다. 본 연구에서는 현재까지의 국내에서의 사회복지분야, 교육 분야, 간호학, 체육 분야에서 논의되었던 문화적 역량에 대한 선행연구들을 특히 문화적 역량을 측정하는 척도를 실제 사용한 연구를 중심으로 개괄적으로 살펴보기로 한다.

1) 사회복지분야의 문화적 역량 선행연구

국내에서 사회복지분야의 문화적 역량에 대한 연구는 담론적 성격을 띤 김연희(2007)의 연구 '한국 사회의 다문화화와 사회복지분야의 문화적 역량'이 처음으로 소개되었으며, 민선영(2008)의 '사회복지사의 문화적 역량에 관한 탐색적 연구'가 뒤를 이었다. 또한, 민성혜(2009)의 '대학생의 문화적 역량에 관한 탐색적 연구'를 비롯해 '문화적 유능감이 사회복지사의 임파워먼트에 미치는 영향'(최혜지·최연선·최원희 2009) 등을 소개할 수 있다.

다음의 <표 1>, <표 2>, <표 3>은 위의 선행연구 중 문화적 역량과 관련해 사용하였던 측정도구와 도구내용, 분석대상, 분석결과, 신뢰도를 간략히 정리해 놓은 것이다. 여기에서는 문화적 유능감, 다문화적 효능감, 문화적 감수성, 타문화권 적응력 등은 문화적 역량을 달리 해석한 것이거나 큰 틀에서 문화적 역량과 유사한 개념으로 이해

할 필요가 있다.

<표 1> 문화적 유능감이 사회복지사의 임파워먼트에 미치는 영향

논문명		문화적 유능감(cultural competence)이 사회복지사의 임파워먼트에 미치는 영향 (최혜지 2009)
1	도구명	Lum(2006)의 '사회복지실천에서의 문화적 유능감을 위한 지침' 척도
2	도구내용	- 문항: 총 30문항, (4점 Likert Scale) - 높은 점수일수록 문화적 유능감 높음
3	분석대상	- 다문화 프로그램을 6개월 이상 진행 경험이 있는 30개 사회복지관련 기관 종사자 102명 사회복지사
4	분석결과	- 조직차원과 개인차원의 문화적 유능감이 임파워먼트에 미치는 영향력 검증 - 조직차원의 문화적 유능감 : 임파워먼트의 하위영역 중 자기결정력과 통제에 유의미한 영향 - 개인차원의 문화적 유능감 : 직무와 역할중요성, 직무수행능력, 자기결정력, 통제에 유의미한 영향력
5	신뢰도	- Cronbach's alpha, 0.91

<표 1>의 '문화적 유능감이 사회복지사의 임파워먼트에 미치는 영향'의 연구에서는 사회복지사들의 문화적 역량을 측정하기 위하여 Lum(2005)이 미국사회복지사협회(NASW)의 의뢰를 받아 작성한 '사회복지실천에서의 문화적 역량을 위한 지침'을 번역하여 측정하였다. 이 척도는 조직차원의 문화적 역량과 개인차원의 문화적 역량인 두 개 하위영역으로 구분되었으며, 총 30문항으로 이루어졌다. 응답은 Likert scale 4점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 문화적 역량은 높다고 볼 수 있다. 연구의 신뢰도는 Cronbach's alpha 0.91로 나타났다.

<표 2> 사회복지사의 문화적 역량에 관한 탐색적 연구

논문명		사회복지사의 문화적 역량(cultural competence)에 관한 탐색적 연구 (민선영 2008)
1	도구명	- Daniels와 D'Andrea의 '사회복지사의 다문화적 인식-지식-기술척도(The Multicultural Awareness-Knowledge-and-Skills for Social Worker; MAKSS-SW)'
2	도구내용	- 문항: 총 37문항 (4점 Likert Scale) (1-9번 문항: 다문화적 인식, 10-20번: 지식, 21-37번: 기술)
3	분석대상	- 서울과 경인, 경북 지역의 19개 지역사회복지관의 사회복지사 92명
4	분석결과	- 사회복지사의 역량강화 실천전략, 사회복지 활동의 미시적 가치인식, 사회복지사의 옹호활동이 영향을 미치는 것으로 나타남 - 하위영역: 사회복지사의 문화적 역량 수준 (2.94의 비교적 높은 수준)
5	신뢰도	- Cronbach's alpha - 인식, 0.65 ; 지식, 0.92 ; 기술 ; 0.89

<표 2>의 '사회복지사의 문화적 역량에 관한 탐색적 연구'에서는 다니엘과 드안드리아(Daniels and D'Andrea)가 드안드리아, 다니엘과 헵(D'Andrea, Daniels, and Heck 1991)이 개발한 다문화적 인식-지식-기술 척도(The Multicultural Awareness -Knowledge-and-Skills: MAKSS)를 사회복지사에게 맞게 적합하도록 변형한 '다문화적 인식-지식-기술 척도(The Multicultural Awareness, Knowledge, and Skills, for Social Worker; MAKSS-SW)'를 번역하여 사용하였다. 다문화적 인식-지식-기술의 Cronbach's alpha 값은 각각 0.65, 0.92, 및 0.89였으며, 하위영역의 총합인 문화적 역량의 Cronbach alpha 값은

0.90이었다. 각 문항들은 4점 Likert척도 총 37문항으로 1-9번 문항은 다문화적 인식, 10-2-번 항목은 다문화적 지식, 21-37번 문항은 다문화적 기술을 나타내는 항목이다.

<표 3> 대학생의 문화적 역량에 관한 탐색적 연구

논문명	대학생의 문화적 역량(cultural competence)에 관한 탐색적 연구 (민성혜 · 이민영 2009)
1 도구명	- Cuevas(2002)가 개발한 인식 척도(Cultural Awareness Scale: CAS)
2 도구내용	- 문항: 총 17문항 (5점 Likert Scale) - 3 하위 영역 (문화적 차이 인식, 5문항; 자기가치 인식, 5문항; 타인가치 인식, 7문항) - 점수가 높을수록 문화적 역량 수준이 높음
3 분석대상	- 서울과 경기, 충청도 등의 총 3개 4년제 대학교 학생 362명
4 분석결과	- 자기가치 인식, 문화적 차이 인식, 타인가치 인식의 하위영역에서 모두 중간 값 보다 높은 수준 보여줌 - 문화적 이해도는 중간 값 보다 다소 낮게 나타남 - 공감이 가장 유의미하게 문화적 역량을 설명하는 변인
5 신뢰도	- Cronbach's alpha 0.74

<표 3>의 '대학생의 문화적 역량에 관한 탐색적 연구'에서는 대학생들의 문화적 역량 수준을 측정하기 위해 쿠에바스(Cuevas 2002)가 개발한 인식 척도(Cultural Awareness Scale: CAS)를 사용하였다. 이 척도는 5점 리커트 척도로 17개 문항 3개의 하위 영역으로 개발되었다. 하위 영역별로 살펴보면, 영역 1은 문화차이인식(awareness of the differences in culture)의 5문항이고, 영역 2는 자기가치인(awareness of personal values, beliefs, and biases)인 5문항이며, 영역 3은 타인가치인식(awareness of the values, beliefs, and biases of

others)인 7문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 문화적 차이, 자신과 타인의 가치와 신념 그리고 편견에 대한 인식이 높으며 문화적 역량 수준이 높다고 하겠다. 이 논문에서는 측정상의 오류를 줄이기 위해 사전조사를 실시하였고 한국적 현실에 맞지 않는 신로도와 타당도가 낮은 문항 5개를 제외하여 영역 1의 4개 문항, 영역 2의 3개 문항, 영역 3의 5개 문항으로 총 12개의 문항을 사용하였다(민성혜 2009 재인용). 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 0.74로 나타났다.

2) 교육 분야의 문화적 역량(Cultural Competence) 선행연구

교육학 분야에서는 '문화적 역량의 개념 및 구성요소에 관한 연구(위미나 2006)'가 있었고, '새터민 초등학생의 문화적 유능감에 영향을 미치는 요인의 연구(박주현·변미희 2008)'도 있었다. 같은 해 '다문화시대 유아교사의 문화적 역량 개발 방향 탐색(윤갑정·김미정 2008)'과 '한·중 예비교사들의 문화간 감수성 비교연구(김옥순 2008)'를 비롯해 '중등교사의 다문화적 효능감 형성 과정(박래복 2010)' 등의 교육 분야에서는 교사들의 문화적 역량을 중심으로 연구가 이루어짐을 알 수 있었다.

3) 기타 문화적 역량(Cultural Competence) 선행연구

의료 분야 중에서는 문화적 역량과 관련된 연구가 부재하고, 간호학 분야의 '암환자 간호의 문화적 적합성에 관한 논의(서은영 2006)'를 통해 문화적 역량이 연구된 것으로 조사되었다. 체육 분야에서는 '다중적 문화 맥락에서의 태권도 수업에 대한 질적 평가(김방철 1999)'가 있고, 경영학 분야에서는 '한·중 교환관계에서 문화적 민감성이 관계 특성 및 성과에 미치는 영향(박병석 2009)'이 있다. 종교 분야에서는 '키르기스스탄 단기선교를 통한 타문화권 적응력 배양(이은정 2002)'의 연구가 전부인 것으로 조사되어 교육과 사회복지 분야를 제외한 다른 분야에서의 문화적 역량에 관한 연구는 극히 미미한 것으로 조사되었다.

4) 국내 선행 연구의 문제점

국내의 문화적 역량 측정도구를 사용한 선행연구의 문제점은 측정도구의 타당성에 대한 검증이 전혀 이루어지지 않고서 사용되고 있다는 것이다. 후술하겠지만 문화적 역량을 측정하기 위해 사용된 여러 종류의 외국척도의 번역에 따른 원척도와와의 동등성(equivalence)의 획득 여부에 대한 의구심이 있을 뿐 아니라, 사용한 척도의 타당도를 검증하기 위해 필요한 확인적 요인분석 등이 시행되지 않은 연구가 대부분이다. 이에 따른 분석 결과에 대한 신뢰를 담보하지 못하고, 당연히 이러한 결과의 실천현장에서의 유용성의 확보 역시 문제시 될 가능성이 많다고 판단된다.

4. 외국의 문화적 역량 측정 도구

문화적 역량을 측정하는 도구와 관련하여 대표적인 것은 ‘비교 문화 상담 조사 목록(Cross-Cultural Counseling Inventory: CCCI)’이라 할 수 있다. 헤르난데즈와 라프롬보이즈((Hernandez and LaFromboise 1985)에 의해 개발된 이 척도 이후 다양한 측면에서 문화적 역량을 측정하는 도구가 고안되어 사용되고 있다. 문화적 역량 측정 도구는 대부분 수 외(Sue et al. 1982)의 다문화 상담 역량에 관한 이론에 기초하여 개발되었다. 그들의 이론에 따르면 다문화 상담 역량은 세 가지 요소로 구성되어 있다. 첫째는 상담자 자신의 문화적 사회화와 이에 부수하는 편견에 대한 인식, 둘째는 문화적으로 다양한 인구 집단들의 가치 유형과 세계관에 대한 지식, 셋째로 이러한 집단에 대한 개입에 필요로 하는 특별한 기술이다.

이러한 문화적 다양성의 맥락 속에서 인식, 지식, 기술을 평가하는 것은 상담, 심리학 분야뿐만 아니라 사회복지와 관련하여서도 매우 중요하다. 다문화, 다인종 사회로 급속히 이행 중인 한국사회가 이러한 인구구성, 문화적 변화의 결과로서 사회갈등과 분열을 경험하게 될 것이냐 아니면 사회통합이라는 순항의 경로를 걸쳐 더욱 건강하

고 발전된 사회공공체를 만들어 가느냐의 성패 여부는 한국 사회가 다차원적 측면에서 문화적 역량을 어느 정도, 어떻게 구비하여 나갈 것인가 하는 관련이 깊다고 판단된다.

문화적 배경이 다른 클라이언트에게 직접 서비스를 제공하는 휴먼 서비스 실천 전문가 개인의 문화적 역량으로부터, 서비스와 프로그램을 개발하고 시행하는 제공 기관 자체의 문화적 역량, 그리고 다문화와 관련된 사회 서비스 정책을 입안하고 결정하는 공공부분의 문화적 역량은 특히 중요하다 할 것이다. 따라서 문화적 역량과 관련된 주체들의 문화적 역량을 측정하는 일은 매우 중요한 의미를 갖는다. 이는 추상적 개념인 문화적 역량이 어떻게 현실적으로 측정이 가능한 조작화 과정을 거쳐 비교가 가능한 계량화를 이룰 수 있느냐는 문제이기 때문이다.

문화적 역량을 측정하기 위해서는 일정한 평가 기준이 존재해야 한다. 이는 곧 문화적 역량의 구성요소와 직접적으로 관련되어 있다. 문화적 역량의 구성요소를 어떻게 규정하느냐에 따라 그 요소들을 반영하는 문화적 역량 척도들이 개발되기 때문이다. 더불어 척도의 타당성을 제공하는 기준 역시 규정된 구성요소를 얼마나 정확하게 반영하고 있는 지로 평가될 것이기 때문이다.

1) 문화적 역량의 구성요소

무엇이 문화적 역량의 구성요소가 되어야 하는가에 대해서는 학자에 따라 차이가 있다. 그러나 큰 맥락에서 보면 유사하고 구체적 서술에서 차이가 있다. 크로스 외(Cross et. al, 1989)는 문화적 역량의 구성요소를 서비스 제공자 개인차원과 기관 및 조직 차원에서 구분하여 제시하였다. 먼저 개인 차원에서 아래와 같은 다섯 가지를 갖추어야 한다고 보았다. 첫째로, 문화적 차이의 인식, 둘째로 제공자 본인의 문화에 대한 이해, 셋째로 이에 바탕한 자기평가 수행, 넷째로 문화적 지식과 기술의 습득, 그리고 마지막으로 문화적 맥락에서 행동 고찰이다.

크로스 외(Cross et al 1989)는 한편 기관 또는 조직 차원에서의 문화적 역량 요소는 첫째로, 가치의 다양성 인식이 필요하다고 하였다. 특정한 집단에 속하는 개인들은 그 집단문화에 고유한 가치체계를 내면화 시킨다. 따라서 개인은 단순히 개별적 차원에서 뿐 만 아니라 특정 집단의 가치에 부수하는 욕구를 가질 수 있다는 사실을 인식하는 것이다. 둘째로 문화적 측면에서 자기 평가 수행이다. 이는 기관 또는 조직이 대자적인 견지에서 스스로의 문화, 특성, 존재의 전제, 편견 등에 대한 성찰적 노력을 의미하는 것과 더불어 이와 관련하여 문화적 역량에 장애가 되는 요소들을 완화하는 행동들을 추구하는 것을 의미한다. 셋째로 문화적 차이의 역동성 관리이다. 이는 서로 상이한 문화 간의 상호작용을 발전적인 방향으로 유도하기 위해 문화적 차이에서 비롯하는 역동성을 능동적으로 관리하는 것을 의미한다. 넷째로 지식의 습득과 이의 제도화이다. 이는 기관 또는 조직이 직면하는 문화적 다양성에 기초한 다양한 욕구의 존재를 수용하고 이를 제도적 반영할 수 있도록 하기 위해 필요한 지식의 습득을 의미한다. 마지막으로 문화적 다양성 및 대상자에의 적용이다. 지식의 습득 및 제도화의 결과로서 산출되는 결과물이라 할 수 있다. 특정 문화에 속하는 개인 및 집단의 욕구가 정책, 서비스 프로그램, 서비스 전달체계에 반영되고, 기관 또는 조직의 행동들이 대상의 문화적 다양성에 적합하도록 구현되는 상태라 할 수 있다.

2) 문화적 역량 척도

상담, 의료 및 (정신)건강 분야에서 개별 서비스 제공자의 문화적 역량의 정도를 측정하는 도구가 수십 개의 개발되어 왔다. 그 중에서 사회복지실천 영역과 밀접한 관련이 있는 상담 및 정신보건 분야에서 사용되는 주요한 척도로서 아래와 같다.

첫째로, 전술한 ‘비교 문화 상담 조사 목록 (Cross-Cultural Counseling Inventory: CCCI)’이다. 헤르난데즈와 라프롬보이즈(Hernandez and LaFromboise 1985)에 의해 심리상담 분야에 사용하

기 위해 1983년도에 개발된 이 척도는 이후 다양한 측면에서 문화적 역량을 측정하는 도구로 사용되고 있다. 이 척도는 상담자 자신이 스스로를 평가하는 자기기입식이 아닌 제 3의 평가자가 다양한 문화를 가진 클라이언트를 상대로 하는 상담자의 관찰을 통하여 상담의 효율성을 측정하는 방식이다.

이렇게 제 3자가 상담자의 문화적 역량을 측정하기 때문에 상담자가 자기 스스로 기입하는 경우에 발생할 수 있는 ‘사회적 바람직성 편향의’(social desirability bias)를 일정 부분 제거할 수 있다는 장점이 있다. 이후 라프롬보이즈, 콜맨과 헤르난데즈(LaFromboise, Coleman, and Hernandez 1991)는 이를 바탕으로 총 20문항으로 이루어진 ‘개정 비교 문화 상담 조사 목록’(Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised: CCCI-R)을 개발하였다. 크로스 외(Cross et al. 1989)의 문화적 역량 모델에 바탕을 두고 개발된 이 척도는 세 개의 하위 영역-다문화 상담 기술, 사회정치적 인식, 문화적 감수성-을 측정한다. 그러나 6점 리커트 척도에 측정되는 이 도구는 타당도와 신뢰도의 검증이 확실하게 수립되지 못했다는 비판이 있다(Boyle and Springer 2001).

20문항으로 이루어진 이 척도의 대부분 상담 과정에서의 상담자의 태도를 측정하는 것으로서, 예를 들어 그 중 두 문항은 다음과 같다-“상담자는 자신과 피상담자간의 문화적 차이에 대해 이를 인식하고 있으며 편안하게 느낀다. “상담자는 현재의 사회정치적 체제와 이것이 피상담자에게 미치는 영향에 대하여 이해하고 있다.”

둘째는 ‘다문화 상담 지식과 인식 척도’(Multicultural Counseling Knowledge and Awareness Scale: MCKAS)는 32문항으로 심리상담 분야의 상담가의 문화적 역량을 다문화적인 지식과 인식 차원에서 측정한다(Ponterotto, Gretchen, Utsey, Riger, and Austin 2002). 이 척도는 본래 1991년에 개발된 두 개의 하위 개념(지식/기술과 인식)을 측정하는 42문항에 사회적 바람직성(social desirability)을 측정하는 3문항을 포함하여 총 45문항으로 이루어진 ‘다문화 상담 인식 척

도'(Multicultural Counseling Awareness Scale: MCAS)를 후에 2번의 타당도 검증을 통해 개정된 것이다.

본래의 MCAS는 상기의 CCCI와 마찬가지로 수 외(Sue et al. 1982)의 '문화적 역량 모델'에 입각하여 개발한 것이었다. 당초 세 하위개념-인식, 지식, 기술-을 측정하고자 하였으나 '지식'과 '기술'을 측정하고자 했던 문항들이 같은 요인으로 적재되고 '인식'을 측정하는 요인들이 별도의 요인으로 판별되어 두 개의 하위 개념으로 이루어진 척도가 되었다.

MCAS의 개정판에 해당하는 MCKAS는 MCAS와 마찬가지로 7점 리커트 척도의 형식을 띠고 있다('전적으로 사실이 아니다' - '전적으로 사실이다'). 문항의 구체적인 예를 들면, 지식을 묻는 문항으로서 '나는 상이한 문화에 걸쳐 어떠한 클라이언트와도 효과적으로 일할 수 있고 상담 기술, 기법, 또는 접근 방법에 대하여 일고 있다'가 있고 인식을 묻는 문항으로서 '나는 클라이언트는 핵가족을 이상적인 사회 구성단위로서 인식하여야 한다고 생각한다'라는 질문이 있다.

쿠마스탄, 브렌다, 샬롯, 안나와 블예(Kumas-Tan, Brenda, Charlotte, Anna and Blye 2007)에 의하면 MCKAS는 타당도 검증에 있어서 후술하는 '다문화 상담 조사 목록'(Multicultural Counseling Inventory; MCI)과의 관계에서 집중타당도가 있다고 보고되었으나, 기준타당도에 있어서는 문제가 있는 것으로 알려져 있다. 또한 두 요인(지식, 기술)이 총 분산의 32%만 설명하는 문제점이 있다고 지적하였다.

셋째로 '다문화 인식-지식-기술 조사'(Multicultural Awareness Knowledge and Skills Survey: MAKSS) 척도이다(D'Andrea, Daniels, and Heck 1991). 이 척도는 위의 두 척도와 마찬가지로 심리상담 분야에서의 상담가의 문화적 역량을 측정하기 위해서 1991년에 개발되었다. 수 외(Sue et al. 1982)의 문화적 역량 모델에 따라서 자기기입식의 총 60항목으로 구성되어 문화적 역량과 관련된 지식, 기술, 인식의 세 차원을 측정한다. 2003년에 이를 바탕으로 33

문항으로 축약된 MAKSS-CE-R(Multicultural Awareness Knowledge and Skills Survey-Counselor Edition-Revised)이 개발되어 있다. 이 척도 역시 MAKSS와 동일하게 지식, 기술, 및 인식의 세 하위 영역을 측정한다(Kim et. al, 2003). 4점 리커트 척도에 측정되는 이 척도 문항의 예를 들면, '인종적 및 민족적 소수자 집단의 임상 및 심리상담의 이용률은 낮다,' '현재 문화라는 용어에 대한 당신의 이해 수준을 어떻게 평가하는가' 등이 있다.

이 척도는 적절한 수준의 신뢰도가 검증되었고 개념타당도 및 기준타당도 역시 허용할 수 있는 수준으로 보고되고 있다(Kumas-Tan, et. al, 2007). 그러나 MAKSS-CE-R은 본래의 MAKSS가 설명하는 분산의 1/3만 설명하는 것으로 나타났다 (Kim et. al, 2003).

넷째로 '다문화 상담 조사 목록(Multicultural Counseling Inventory: MCI)'은 4점 Likert 척도로 자기기입식으로 측정되는 총 40문항으로 구성되어 있다. 전술한 세 개의 척도와 마찬가지로 수 외(Sue et al. 1982)의 문화적 역량 모델의 이론에 기초하여 심리상담 분야에서 상담자의 문화적 역량을 측정하기 위해서 1994년 개발되었다(Sodowsky, Taffe, Gutkin, and Wise 1994). 상담자의 전반적인 문화적 역량 요인을 측정하는 문항에 더하여 네 분야의 하위영역을 대상으로 측정한다. 구체적으로 문화적 민감성 등 상담자의 다문화 인식(10문항), 상담 관련 지식(11문항), 상담기술(11문항), 그리고 다문화적 관점에서 피상담자와의 관계(8문항)이다(Green et al. 2005; Sodowsky et. al, 1994). 여기에서 다문화적 관점에서의 피상담자와의 관계란 상담자의 진실성, 편안한 정도, 소수자 집단에 대한 고정화(stereotypes)와 세계관을 포함하는 상담자의 대인관계의 측면을 의미한다(Sodowsky et al. 1994). 4개의 하위 개념을 설명하는 문항들의 예를 들자면, '나는 클라이언트의 행동을 다수자 집단 구성원들의 행동과 비교하는 경향이 있다,' '나는 비표준적인 영어에 익숙하다,' '지난 1년간 나는 내가 담당하는 사례에 있어서 다문화와 관련된 사례가 50% 증가하였다' 등이 있다.

문화적 역량을 측정하는 도구 중에서 가장 널리 사용되는 이 척도는 표면타당도(face validity)와 내용타당도(content validity)를 확보하고 있다고 알려져 있으며, 허용 수준의 기준타당도도 검증되었다고 보고되었다(Kumas-Tan et. al, 2007). 또한 탐색적 및 확인적 요인분석을 통하여 일관되게 개념타당도를 보여주고 있다고 알려져 있다(Pope-Davis & Dings, 1995; Sodowsky 1996). 또한 7개의 표본을 통한 하위 개념들을 측정하는 문항들의 신뢰도도 전반적으로 0.65에서 0.83에 분포하였다고 보고되었다(Constantine, 2001; Worthington et. al, 2000). 그러나 보일(Boyle)과 스프링거(Springer)에 의하면 이 척도에 따른 4개의 하위 개념 요인은 총 분산의 36%만을 설명한다고 하였다(Kumas-Tan et. al, 2007. 재인용).

3) 기관차원 척도

기관차원의 문화적 역량을 측정하는 도구는 다수 존재한다. 그 중에서도 아래의 6개의 도구는 아동과 관련한 (정신)보건 서비스를 제공하는 기관들의 문화적 역량을 측정하는 도구로서의 유효성을 인정 받은 것이다(University of South Florida 2006). 첫째는 미국 아동복지 리그(Child Welfare League of America)에서 개발한 ‘개정판 기관의 자기 문화적 역량 평가 도구’(Cultural Competence Agency Self-Assessment Instrument: Revised)이다. 총 96문항으로 이루어졌으며 7개의 하위 영역을 측정한다(문화적 다양성 존중, 문서, 조직통치, 조직운영, 정책개발 및 프로그램, 서비스 전달체계, 서비스 대상자).

둘째는 미국 코네티컷주정부 아동 및 가족부(Connecticut Department of Children and Families)에서 개발한 ‘조직 및 프로그램을 위한 문화적 역량 서비스 체계 개발을 위한 평가 지침’(Assessment Guidelines for Developing A Multiculturally Competent Service System for An Organization or Program)이다. 8개의 하위 영역에서 측정한다(기관의 인적 구성, 정책, 집행

과정, 조직통괄, 서비스/프로그램, 보호관리, 보호의 연속성, 휴먼서비스 개발, 서비스 질 점검 및 개선, 정보관리 시스템).

셋째는 메이슨(Mason 1993)이 개발한 ‘문화적 역량 자기 평가 질문지’(Cultural Competence Self-Assessment Questionnaire)이다. 조직운영용(Administrative Version)과 서비스 제공자용(service provider version)의 2가지의 종류가 있다. 조직운영용은 총 60문항으로서 6개의 하위 영역을 측정한다(지역사회에 대한 지식, 인적연관, 자원과 연계 능력, 직원 구성, 조직의 정책 및 절차, 지역사회 접근 노력). 이에 비하여 서비스 제공자용은 총 79개의 질문 문항이 7개의 하위 영역을 측정한다. 이는 조직운영용 척도의 6개의 하위영역에 서비스 전달체계 및 실천 (직접서비스 담당 직원 대상) 관련 19 문항이 추가된 것이다.

넷째는 북서부 인디언 아동복지협회(North West Indian Child Welfare Association)가 개발한 ‘아동학대 기관의 문화적 역량에 관한 조직의 자기 연구’(Organizational Self-Study on Cultural Competence for Agencies Addressing Child Abuse and Neglect)이다. 이 도구는 전술한 크로스 외(Cross et al. 1989)의 조직의 문화적 역량에 관한 요소의 정의를 비교적 충실히 반영하여 3개의 영역에서 조직의 문화적 역량을 측정한다. 첫째는 조직운영 단계이고 둘째는 서비스 제공 및 실천 단계이고 셋째는 정책형성 및 조직통괄 단계

다섯째로는 미국 오하이오 주정부 정신보건부(Ohio Dept. of Mental Health)에서 개발한 ‘문화 및 논리적 통합 평가 도구’(Consolidated Culturalogical Assessment Tool Kit)이다. 총 12개의 하위 영역에서 각 영역 3문항으로 측정하여 총 36문항으로 이루어진다(리더쉽, 기관의 비전과 사명, 직원 구성, 문화적 차이 수용성, 근무 분위기, 협동, 조직 정책 및 절차, 서비스 전달 체계, 직무훈련 및 개발, 의사소통, 성과 관리, 고과 평가).

마지막으로 지젤, 휴글랜드와 챔버스(Siegel, Haugland, and

Chambers 2004)가 개발한 ‘문화역량 평가 척도’(Cultural Competence Assessment Scale)이다. 이 도구는 6개의 영역(욕구사정, 정보교환, 서비스, 인적자원, 정책 및 절차, 결과)을 측정하는 7개의 하위 척도로 구성되어 있다(문화적 역량에 대한 기관의 헌신, 서비스 욕구 사정, 기관 활동에의 문화적 요소 투입, 기관과 문화적 역량의 통합, 문화적 역량을 갖춘 직원, 언어능력, 서비스 평가 및 적용).

4) 외국 척도의 번역에 따른 한국사회 적용의 문제점

모국어로 개발되지 않은 측정 도구, 특히 심리 측정 도구를 다른 언어로 번역하여 사용 시 문제점은 결론적으로 타당도의 확보 여부로 귀결된다. 개발된 척도와 동일한 언어를 사용하는 모국에서조차 충분한 타당도와 신뢰도가 검증되지 못한 척도를 다른 언어로 번역하여 문화적 환경에 다른 표본들에 사용하는 경우, 번역된 척도의 타당도와 신뢰도에 의문을 가질 수밖에 없다. 더욱이 척도의 번역이 일반적으로 정하여진 엄정한 절차-예컨대, forward and backward translation method-를 거치지 않고 연구자의 자의적인 방법에 이루어진 경우는 더 말할 나위가 없을 것이다.

원척도와 동등성(equivalence)의 확보는 번역된 척도의 타당도, 더 나아가 신뢰도를 담보하는 요체이다. 원척도와 번역된 척도의 동등성은 세 차원에서 고찰할 수 있다. 첫째로 문화적 동등성(cultural equivalence)이다. 문화적 차이로 인하여 원척도에서 언어로 측정하고자 하는 개념이 상대방의 문화에서는 존재하지 않아 그러한 개념을 표현하는 언어가 존재하지 않는 경우일 것이다. 예컨대 한국인들에서 특별히 관찰되는 화병은 서양의 문화에서는 없는 개념으로서 만약 이를 그들의 언어로 번역시 곤란함을 겪을 것이다. 또 다른 예는 전술한 ‘다문화 상담 지식과 인식 척도’(Multicultural Counseling Knowledge and Awareness Scale: MCKAS)의 아래의 한 문항의 경우이다: ‘나는 백인 중산층의 가치와 규범에 대해 수긍하는 다수자 집단 출신의 치료자로부터 상담을 받는 소수자 집단 출신의 클라이

언트가 가장 많이 혜택을 볼 것이다’(I believe that minority clients will benefit most from counseling with a majority therapist who endorses the White middle-class values and norms). 전통적으로 단일 문화와 단일 민족의 환경 속에서 ‘백인 중산층의 가치와 규범’라는 개념은 학문적인 학습을 통하지 않고는 한국 사회에 존재하지 않는다. 따라서 이러한 문항의 한국 사회에의 적용은 타당하지 않을 것이다.

둘째로 개념적 동등성(conceptual equivalence)에 관한 것이다. 이는 원척도와 번역 척도간의 의미와 내용에 있어서 차이가 없다는 것을 의미한다. 전술한 ‘다문화 상담 지식과 인식 척도’(Multicultural Counseling Knowledge and Awareness Scale: MCKAS)의 한 문항은 ‘나는 모든 클라이언트는 상담 중에 눈맞춤을 유지하여야 한다고 믿는다’이다. 대인관계에 있어서 눈맞춤에 대한 미국과 한국의 개념은 문화적인 차이로 상이하다. 따라서 이 문항을 그대로 번역하여 한국의 상황에 적용 시 이 문항에 대한 원척도와 번역척도 개념적 동등성은 유지될 수 없을 것이다. ‘다문화 상담 조사 목록(Multicultural Counseling Inventory: MCI)’의 한 문항인 ‘I am comfortable with exploring sexual issues’가 또 다른 한 예이다. 여기에서 exploring이란 어휘를 어떻게 번역할 것인가? 영어사전은 이 단어를 다양한 의미로 정의하고 있다: 답사하다, 탐사하다, 탐험하다, 탐구하다, 분석하다, 더듬어보다, 살피다, 강구하다. 여기에서 어떤 단어를 선택하여 번역하였을 경우 가장 개념적 동등성을 확보하는 것인가 하는 문제가 제기될 수 있을 것이다.

셋째로 구조적 동등성(structural equivalence)과 관련한 것이다. 문장의 번역과 관련한 구문법, 철자, 구두점 등의 사용에 있어서 얼마나 원척도의 내용을 충실히 전달하느냐의 문제이다. 문법의 차이로 인해 발생할 수 있는 동등성의 상실을 어떻게 예방할 수 있겠느냐가 쟁점이 될 것이다. 예를 들어 간호학과 학생들의 문화적 인식을 측정하는 또 다른 영어 척도인 ‘문화적 인식 척도’(Cultural Awareness Scale;

CAS)(Rew, Becker, Cookston, Khosropour, and Martinez 2003)의 한 문항을 예로 들어 보기로 한다: ‘Since entering this nursing school, my understanding of multicultural issues had increased’. 이를 번역하는 방법은 두 가지가 있을 수 있다. 먼저 원칙도의 수동태의 형식을 충실히 번역하는 경우는 ‘이 간호학교에 입학한 이 후로, 나의 다문화와 관련된 문제들에 대한 이해가 증가하였다’가 될 것이다. 반면에 이를 다음과 같은 능동태의 형태로 번역할 수도 있을 것이다. ‘이 간호학교에 입학한 이 후로, 나는 다문화와 관련된 문제들을 더욱 잘 이해하게 되었다’. 어느 것이 원칙도와의 구조적 동등성을 더욱 갖는 것일까? 이러한 것은 구조적 동등성의 문제와 함께 척도의 번역 시 상시적으로 고려해야 할 문제이다.

이상에서 다른 언어로 개발된 척도를 다른 언어로 번역하여 사용시의 문제들에 대하여 간략히 살펴보았다. 문화적 역량을 측정하는 대부분의 측정 도구들이 미국에서 개발되었다. 가장 다인종, 다문화 사회라 일컬어지는 미국은 이미 반세기 이전부터 다문화관련 휴먼서비스가 제공되기 시작하였다. 이러한 서비스 제공에 따른 효율성 또는 효과성의 획득이라는 현실적 요청은 문화적 역량의 개념을 결과하면서 관련 제 분야에서 중요한 주제로 전개되어 왔다. 이에 따라 문화적 역량이라는 추상적 개념의 조작화를 목적으로 하는 문화적 역량의 다양한 측정 도구들의 개발은 당연히 미국 사회의 독특한 인종적, 문화적, 사회적, 정치적, 경제적 역사성과 맥락을 반영하고 있다.

반면에 한국 사회의 다문화사회로의 이행과 이에 부수하는 다문화 서비스의 제공 등은 최근래에 이루어지고 있는 것으로서, 한국 사회의 환경에 정합하는 문화적 역량의 개념에 심도 있는 논의와 연구가 극히 제한적으로 이루어지고 있는 실정이고, 따라서 문화적 역량을 측정하는 도구는 전무하다. 이는 전술한 국내의 문화적 역량을 측정 한 논문들에서 사용한 도구들 모두 외국의 척도들을 번역하여 사용한 사실에서 확인할 수 있다. 더욱이 사용된 척도들의 번역 과정과

정에 대한 설명의 부재는 척도 상호 간의 전술한 동등성(equivalence)의 확보 여부에 대한 궁금증에 더하여 요인분석 등을 통한 개념 타당도(construct validity)의 검증의 부재 등은 연구 결과에 대한 신뢰와 유용성에 대한 담보를 제공하지 못하고 있다고 볼 수 있다.

설령 번역된 척도의 타당도를 검증한다 하더라도 원칙도에서 이미 설정된 하위 개념대로의 타당도가 도출되기 어려울 것으로 판단된다. 이는 앞에서 간략히 살펴 본 바와 같이 현재 한국에서 사용되고 있는 척도들이 모두 미국에서 개발된 것으로 도구의 번역에서부터 문화적 동등성과 개념적 동등성의 확보가 어렵기 때문이다. 여기에 더하여 측정의 대상자들이 되는 서비스 제공자들의 문화적 역량에 대한 인식과 태도는 한국의 대상자들과는 현저히 다르다. 이미 오래 전부터 미국의 휴먼 서비스 제공 분야의 교육 과정에 있어서 문화적 역량을 포함하는 체계적인 다문화 관련 교과 과정은 대부분 필수적이다. 따라서 실천 현장에 진입하기 이전에 이미 문화적 역량의 개념에 익숙한 반면, 한국의 현실은 전혀 그렇지 않다. 더욱이 미국의 휴먼 서비스 실천 현장은 전문화, 세분화되어 있는 탓에 서비스 제공자에게 요구되는 문화적 역량의 수준이 높다고 할 수 있다. 이러한 이유로 한국에서의 측정의 결과는 하위 개념의 집중 및 판별 타당도(convergent & discriminant validity)를 가능하게 하는 분산의 분포가 나타나지 않을 가능성이 크다고 판단된다.

III. 결론

이상과 같이 문화적 역량(Cultural Competence)에 관련된 여러 주제들에 대하여 살펴보았다. 먼저 문화적 역량의 시대적 요청에 대한 설명에 이어 문화적 역량의 정의, 역사적 전개과정, 사회복지실천의 맥락에서의 연관성 등을 살펴보았다. 이어 국내에서의 문화적 역량과 관련한 여러 학문분야 -사회복지 분야, 교육학, 간호학, 체육 분야 등-

의 선행연구를 문화적 역량 측정도구들과 결부하여 살펴보았다. 사용되었던 측정도구들은 예외 없이 외국의 측정도구들로서 한국어로 번역하여 사용하였다.

본 연구의 중요 주제로서 문화적 역량의 측정도구와 관련하여 그 중요성은 날로 증대되고 있다. 다문화와 관련한 휴먼서비스가 급증하고 있는 시대적 환경을 고려하여 볼 때, 이러한 서비스 제공의 정책적 합목적성, 내용의 적정성, 전달 체계의 효율성 등등에 관해 적지 않은 여러 논란이 있어왔으며, 또 계속될 전망이다. 이러한 혼돈과 시행착오는 어찌 보면 다인종, 다문화사회로의 급속한 변화에 따라 우리사회가 불가피하게 지불해야하는 비용일 수도 있다. 그러나 이를 최소화하는 노력의 첫 단추는 우리사회의 총체적인 문화적 역량을 증대하는 것에서 출발함이 타당하다고 본다.

문화적 역량이 담보되지 않는 다문화 사회복지실천은 사회의 통합이 아닌 분열과 갈등을 심화시킬 것임은 명확하다. 왜냐하면 개인 및 기관 차원의 서비스 제공 주체들의 문화적 역량의 부재에 의한 서비스의 제공은 목표 달성 실패, 서비스 이용 저하, 서비스 제공의 불평등, 욕구 미충족에 의한 사회적 부담 증가 등의 역기능을 초래할 수 있기 때문이다.

반대로 문화적 역량에 기반을 둔 서비스의 제공은 클라이언트와 서비스 제공자와의 소통 증대, 클라이언트 정보 획득의 증가, 클라이언트의 서비스 참가 증대, 서비스 제공의 평등성 증대, 제공자와 클라이언트의 스트레스 감소 및 만족도 증가 및 서비스 관련 범규 및 규정의 준수 정도 증가 등의 편익을 발생시킬 것으로 판단된다.

결론적으로 우리 사회의 급속한 다인종, 다문화사회로의 이행에 있어서 관련 서비스 제공에 있어서 문화적 역량을 갖추는 일은 피할 수 없는 현실로서 휴먼서비스의 전문직 중 대표적인 주체인 사회복지사, 그리고 사회복지기관과 시설들의 문화적 역량에 대한 구체적 논의가 이루어지고 이를 획득하기 위한 노력을 경주해야 할 시점이라고 판단된다. 다문화 환경에서의 효율적인 관련 서비스의 제공의

결정적인 요소는 서비스 제공 주체의 문화적 역량의 수준에 의해 결정될 것이다. 이런 맥락에서 메이슨(Mason 1993)의 주장처럼 문화적 역량에 대한 정확한 진단이 필수적이고 이는 타당하고도 신뢰할 수 있는 측정 도구를 통하여 가능하기 때문이다.

그러나 현재와 같이 외국, 특히 미국에서의 문화적 역량을 측정하는 도구를 무분별하게 사용하는 것은 지양하여야 할 것이다. 왜냐하면 미국의 문화적 역량의 전개 과정은 근본적으로 한국 사회와 다른 다문화 환경 아래서 발전되었기 때문이다. 한국은 근래의 결혼이주여성과 이주노동자의 급격한 증가에 따른 다문화 사회로의 이행이 진행 중이지만, 다문화 정책과 프로그램, 서비스의 대상을 주로 결혼이민자 가정의 구성원으로 하고 있고 이주노동자들은 실질적으로 배제되어 있다. 반면에 미국은 건국 초기부터 주로 가족이민의 형태로 다인종, 다문화 사회를 구축하여 왔을 뿐 아니라, 한국 사회와는 다른 가치관과 세계관의 맥락 속에서 다문화 정책과 프로그램이 개발되고 이에 따른 문화적 역량의 개념이 정립되어 왔다. 이를 측정하는 도구 역시 그들의 문화적 역량의 개념을 충실히 반영하고 있다.

앞에서 살펴본 바와 같이 다문화적 인식, 지식, 기술이라는 세 개의 하위 영역에 의한 문화적 역량의 구성 요소는 논리적으로 보편적이고 따라서 한국 사회에서도 적용될 수 있다고 본다. 그러나 이를 조작화하는 측정 도구의 문제에 있어서는 미국의 척도들을 그대로 번역하여 한국 사회에 적용하는 것은 척도간의 동등성, 현재 한국 사회의 다문화사회 구현 수준, 다문화 관련 서비스 제공 주체들의 인식, 태도, 수행 업무의 성격과 질 등의 현실을 반영하여 볼 때 많은 문제점이 있을 수 있다. 이런 이유에서 만약 외국의 척도를 사용할 경우 정치한 번역의 과정과 타당도 검증의 과정이 필요하고, 본질적으로는 상기한 현재 한국 사회의 다문화적 상황에 맞는 사회복지실천분야의 다양한 차원(실천가, 서비스 조직, 프로그램, 정책)에서 문화적 역량의 수준을 측정할 평가도구의 개발이 속히 이루어져야 한다고 판단된다.

< 참고문헌 >

- 김방철, 1999, “다중적 문화맥락에서의 태권도 수업에 대한 질적평가”, 『體育研究所論集』 Vol. 20 No. 2. 서울대학교.
- 김연희, 2007, “한국 사회의 다문화화와 사회복지분야의 문화적 역량”, 『사회복지 연구』 제 35권.
- 김옥순, 2008, “한·중 예비교사들의 문화간 감수성 비교연구”, 『比較教育研究』 Vol. 18 No. 1, 한국비교교육학회.
- 민선영, 2008, “사회복지사의 문화적 역량에 관한 탐색적 연구”, 『사회복지학생연구논총』 제1권.
- 민성혜·이민영, 2009, “대학생의 문화적 역량에 관한 탐색적 연구”, 『청소년복지 연구』 제 11권 제1호.
- 박래복, 2010, “중등교사의 다문화적 효능감 형성 과정”, 『한국교원대학교대학원』.
- 박병석, 2009, “한·중 교환관계에서 문화적 민감성이 관계 특성 및 성과에 미치는 영향”, 『경성대학교 대학원』 경영학박사.
- 박주현·변미희, 2008, “새터민 초등학생의 문화적 유능감에 영향을 미치는 요인”, 『부모교육연구』 제 5권 2호.
- 서은영, 2006, “암환자 간호 연구 및 실무의 최신 지견 : 암환자 간호의 문화적 적합성에 관한 논의”, 『서울대학교 간호과학연구소』.
- 이은정, 2002, “키르기스스탄 단기선교를 통한 타문화권 적응력 배양”, 『부산: 고신대 선교대학원』.
- 윤갑정·김미정, 2008, “다문화시대 유아교사의 문화적 역량 개발 방향 탐색”, 『미래유아 교육학회지』 제 15권 제4호.
- 위미나, 2006, “문화적 역량의 개념 및 구성요소에 관한 연구”, 『부산대학교 교육학 석사』.
- 최혜지·최연선·최원희, 2009, “문화적 유능감이 사회복지사의 임파워먼트에 미치는 영향”, 『한국사회복지행정학』 제 11권 2호.

- 법무부, 2009, www.mos.go.kr
- LaFromboise, T., D., Coleman, H. L. and Gerton, J., 1993, “Psychological Impact of Biculturalism Evidence and Theory.” *Psychological Bulletin*. 114, pp. 395-412.
- Lum, D. (ed), 2005, *Cultural Competence, Practice Stages, and Client Systems: a Case Study Approach*. Belmont. CA: Brooks/Cole.
- Mason, J. L., 1993, *Cultural competence self-assessment questionnaire*. Portland, OR: Portland State University. Multicultural Initiative Project.
- National Association of Social Workers, 2000, Cultural competence in the social work profession. In *Social work speaks: NASW policy statements*. Washington. DC: NASW Press.
- Ponterotto, J. G., Gretchen, D., Utsey, S. O., Riger, B. P. and Austin, R., 2002, A Revision of the Multicultural Counseling Awareness Scale. *Journal of Multicultural Counseling and Development*. 30, pp. 153-180.
- Pope·Davis, D. B., and Dings, J., 1995, *The Assessment of Multicultural Counseling Competencies*, in J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, and C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of Multicultural Counseling*(pp. 287-311). Thousand Oaks. CA: Sage.
- Rew, L., Becker, H., Cookston, J., Khosropour, S., and Martinez, S. 2003, “Measuring Cultural Awareness in Nursing Students.” *Journal of Nursing Education*. 42(6), pp. 249-257.
- Siegel, C., Haugland, G., and Chambers, E.D., 2004, Cultural competency assessment scale with instructions: Outpatient service delivery agency level. Unpublished manuscript,

- Orangeburg, NY: Nathan S. Kline Institute for Psychiatric Research.
- Sodowsky, G. R., 1996. The Multicultural Counseling Inventory: Psychometric Properties and Some Uses in Counseling Training. In G. R. Sodowsky and J. C. Impara (Eds.), *Multicultural Assessment in Counseling and Clinical Psychology*. pp.283-324. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.
- Sodowsky, G., Taffe, C., Gutkin, T. and Wise, S., 1994, "Development of the Multicultural Counseling Inventory (MCI): A Self-Report Measure of Multicultural Competencies." *Journal of Counseling Psychology*, 41, pp.137-148.
- Sue, D. W., Bernier, J. E., Durrant, A., Feinberg, L., Pedersen, P., Smith, E. J., and Vasquez-Nuttall, E., 1982 "Position Paper: Cross-cultural Competencies." *The Counseling Psychologist*, 10, pp. 45-52.
- University of South Florida, 2006, *Organizational Cultural Competence: A Review of Assessment Protocols*. Tampa, FL: University of South Florida.

Cultural Competence and Measurements in Social Work Practice

Song, Ki-bum
(Honam University)
Jang, Eun-dong
(Honam University)

Abstract

Korea's rapid transformation into a multiethnic, multicultural society has been due to sharp increases in international marriages and an increasing influx of immigrant workers. However, Korea's social welfare system, which has been designed and implemented mainly for Koreans, is ill-equipped to address such racial, cultural, and social phenomena. In this regard, one of the most important themes in social work should be "cultural competence." Cultural competence has been discussed since the late 1980s in the West, but it is a relatively recent concept in Korean society. Thus, few studies have examined this topic in the Korean context.

In this regard, this study introduces the notion of cultural competence, discusses the historical development of cultural competence, and provides a brief review of cultural competence research in Korea to determine the key components of cultural competence. In addition, the study introduces some methods for analyzing cultural competence that are expected to be useful for determining various socio-demographic, cultural, and economic changes in Korea as the country continues to undergo its

dramatic transformation.

Keywords : Cultural Competence, Measurements,
Multicultural Society