

원조전문직을 위한 문화적 역량 척도개발 연구

A Study on the Development of Cultural Competence Measure for Helping Professions

저자 (Authors)	최소연 Choi, So-Yun
출처 (Source)	한국지역사회복지학 35 , 2010.12, 23-53(31 pages) Journal of community welfare 35 , 2010.12, 23-53(31 pages)
발행처 (Publisher)	한국지역사회복지학회 Korea Association Of Community Welfare Studies
URL	http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE02391624
APA Style	최소연 (2010). 원조전문직을 위한 문화적 역량 척도개발 연구. 한국지역사회복지학, 35, 23-53
이용정보 (Accessed)	송실대학교 203.246.37.*** 2020/05/02 16:40 (KST)

저작권 안내

DBpia에서 제공되는 모든 저작물의 저작권은 원저작자에게 있으며, 누리미디어는 각 저작물의 내용을 보증하거나 책임을 지지 않습니다. 그리고 DBpia에서 제공되는 저작물은 DBpia와 구독계약을 체결한 기관소속 이용자 혹은 해당 저작물의 개별 구매자가 비영리적으로만 이용할 수 있습니다. 그러므로 이에 위반하여 DBpia에서 제공되는 저작물을 복제, 전송 등의 방법으로 무단 이용하는 경우 관련 법령에 따라 민, 형사상의 책임을 질 수 있습니다.

Copyright Information

Copyright of all literary works provided by DBpia belongs to the copyright holder(s) and Nurimedia does not guarantee contents of the literary work or assume responsibility for the same. In addition, the literary works provided by DBpia may only be used by the users affiliated to the institutions which executed a subscription agreement with DBpia or the individual purchasers of the literary work(s) for non-commercial purposes. Therefore, any person who illegally uses the literary works provided by DBpia by means of reproduction or transmission shall assume civil and criminal responsibility according to applicable laws and regulations.

원조전문직을 위한 문화적 역량 척도개발 연구*

최 소 연**

[요약]

본 연구는 사회복지사, 교사, 간호사, 사회복지전담공무원 등 원조전문직을 위한 문화적 역량 척도개발을 위해 진행되었다. 문헌연구 및 결혼 이주여성과 실천전문가 대상 면접을 통해 문화적 역량 하위지표를 구성하였다. 하위지표에 대해 전문가 자문을 통해 문항의 중요도와 내용타당도를 검증하였으며 사전조사를 거쳐 33개 지표를 도출하였다. 417명의 자료에 대해 교차타당화 방식을 적용하여 지표의 요인구조와 개념타당도 검증을 하였다. 탐색적 요인분석결과 3개의 요인구조가 적합한 것을 확인하였으며 이에 대해 구조방정모형으로 확인적 요인분석을 실시하여 '문화적 인식', '문화적 태도', '문화적 지식과 기술'의 3개의 하위 개념(33개 문항)으로 구성된 한국판 문화적 역량 척도를 개발·제시하였다.

주제어: 문화적 역량, 문화적 인식, 문화적 태도, 문화적 지식과 기술, 사회복지사, 간호사, 교사, 사회복지전담공무원, 건강가정사, 원조전문직

I. 서론

최근 다양한 문화적 배경을 지닌 결혼이주여성과 외국인 근로자의 급격한 증가로¹⁾

* 본 연구는 2009년 정부의 재원(교육과학기술부)으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행되었음 (KRF-2009-327-413).

** 남서울대학교 사회복지학과 전임강사

1) 2008년 말 외국주민은 89만명으로 전체 인구의 1.8%인데, 불법체류민은 미포함 된 수치(2008년 법무부자료), 2010년 현재 118만명의 외국인이 국내 체류(2010년 통계청).

우리나라는 다문화화 되고 있다. 그 가운데 다문화 대상자를 위한 지역사회 서비스기관이 급증하면서²⁾ 많은 원조전문인력이 이들을 위해 서비스를 제공하고 있다. 이들 원조전문가들은 사회복지기관, 학교, 보육시설, 병원, 주민자치센터, 다문화센터 및 외국인 근로자센터에 종사하고 있는 사회복지사, 교사 및 보육교사, 간호사, 사회복지전담공무원, 건강가정사 등이다.

원조전문직은 대상자와 직접 대면을 통해 서비스를 제공하는 공통적인 특성을 갖고 있다. 따라서 원조전문가의 대상자에 대한 이해는 원조과정의 필수요소이다. 즉, 의사소통, 태도와 행동의 의미에 대한 이해, 고유 가치와 신념의 존중, 사고방식과 가족관계에 대한 이해 등 대상자의 문화를 이해하고 수용하며 이를 원조과정에서 활용하는 임상지식과 능력은 서비스 질과 효과에 주요요인으로 작용하게 된다(Epstein and Hundert, 2002). 이렇듯 대상자의 다양성을 이해하고 공감하며 문화의 강점을 활용하여 효과적으로 원조할 수 있는 능력이 바로 문화적 역량인데, 이 문화적 역량은 다문화 사회 원조전문가에게 필수요소가 되고 있다.

미국사회사업가협회는 윤리강령의 「문화적 역량과 사회적 다양성」 부분에 ‘사회복지사는 인종, 민족, 국적, 피부색, 성별, 성적지향, 연령, 혼인관계, 정치적 신념, 종교, 정신적 또는 신체적 장애에 대해 존중하면서 사회적 다양성 및 억압의 성격에 관한 교육을 받고 그것을 이해하도록 힘써야 한다’는 조항을 추가하였다(NASW, 2008). 그만큼 문화적 역량의 중요성과 필요성을 강조하고 있는 것이다.

문화적 역량의 강조는 사회복지분야에만 국한된 것은 아니다. 실로 원조전문직을 대상으로 하는 문화적 역량연구가 활발히 전개되고 있어 사회복지사를 비롯하여 간호사, 심리상담분야, 정신보건분야, 교육영역, 여러 치료영역 등 다양한 원조전문직의 문화적 역량에 관한 실증논의가 지속적으로 전개되고 있다(Arthur T. E. et al., 2005; Bonder, Martin, and Miracle, 2009; Galambos, 2003; Luquis and Pérez, 2005; Martin and Miracle, 2001; Livingston et al., 2008; Teasley, 2005). 또한, 문화적 역량의 중요성은 현장전문가는 물론이고 전문가로 진입하고자 하는 학생과 다학제의 실천가 간의 관계에서도 중요하게 고려되고 있다(Lazaro and Unphred, 2007; Waite and Calamaro,

2) 2009년 4월 현재 전국의 다문화가정센터는 120개소. 이 중 충남, 전남이 각 15개소로 가장 많고, 전북 14, 경북 13, 경남 11, 경기 10, 강원 9, 충북 8, 서울 4, 부산대구인천 각 4, 광주대전울산 각 2, 제주 1개소 순이다(2009년 7월10일 현재, 중앙건강가정센터자료).

2010; Pecukonis and Bliss, 2008). 이러한 가운데 원조전문직 공통으로 적용 가능한 문화적 역량 척도에 대한 지적이 제시되고 있는데(Krenaman and Townsend, 2008), 이는 문화적 역량이 원조전문직에게 공통적으로 요구되는 것이기 때문이다.

이렇듯 다문화 사회에서 원조전문가의 문화적 역량의 중요성에 대한 인식하에 외국에서는 이를 제고하기 위한 논의가 활발히 전개되고 있다. 그러나 우리나라의 경우는 매우 제한적인 상황인데, 이는 문화적 역량의 중요성에 대한 인식의 부재라기보다는 이를 측정하기 위한 타당한 척도가 제시되고 있지 못한 것에서 원인을 찾을 수 있다. 즉, 타당한 토착적 측정도구가 제시되고 있지 못하기 때문에 매우 제한된 논의에 국한되고 있는 것이 현실이라 하겠다.

이러한 맥락에서 본 연구는 원조전문직의 문화적 역량을 측정하기 위한 척도를 개발하고자 한다. 무엇보다도 다문화 사회의 한국 상황에 맞는 문화적 역량 척도를 제시하고자 한다. 척도의 개발을 통해 이 연구는 원조전문직의 문화적 역량을 증진하기 위한 학문적 및 실천적 함의도출의 기반을 제공하는 토대연구가 될 것이다.

II. 선행연구 고찰

1. 문화적 역량의 개념정의 및 구성요소

문화적 역량은 다양한 문화적 상황에서 원조전문가가 효과적으로 업무를 수행하기 위한 일련의 행동과 태도로 구성된 것으로 전문가 개인 뿐 아니라 전문가가 속한 기관, 지역사회, 그리고 정책의 역량과도 연계된다(Sanders and Ewart, 2005: 95). McPhatter(1997)는 문화적 역량을 “문화적 맥락 내에서 건강한 클라이언트 체계 기능을 지원 및 유지하도록 지식과 문화적 인식을 실천개입에 전환하는 능력”이라 정의하고 있다(p.261). 즉, 원조과정에서 구체적으로 실천가의 전문적인 능력이 나타나야 함을 내포하고 있다.

NASW윤리강령에서 제시한 문화적 역량의 정의는 '개인, 가족, 지역사회의 가치를 인정하며 존엄성을 보호하고 유지하는 방식으로 모든 문화언어·계층·인종·민족·배경·종교 또는 다른 다양한 요소를 지닌 사람에게 개인과 체계가 존중하며 효과적으로 반응하는 과정을 의미한다'고 정의하고 있다(NASW, 2008). 단지 피부색이나

민족에 국한된 것이 아니라 사회체계 내에 존재하는 다양성과 차이를 인정하며 그 다양성의 요소를 원조과정에서 효과적으로 활용할 수 있는 능력을 의미한다. 이러한 NASW의 정의는 의료·교육·간호·치료 등 여러 원조전문직 분야에서 동일한 맥락으로 수용되고 있다.

문화적 역량과 관련하여 고려해야 하는 것은 문화적 역량을 구성하는 요소가 무엇인가에 대한 것이다. 이는 문화적 역량이 여러 요소의 복합적 개념이기 때문이다. O'Hagan(2001)은 문화적 역량이 타인의 문화적 차이를 수용적하며 호감을 갖는 인지 과정인 문화적 인식, 타문화나 인종과 직면하는데 도움이 되는 문화적 지식, 사정을 유능하게 하고 타문화의 사람과 효과적으로 소통하는 것을 학습하는 과정인 문화적 기술로 구성된다고 보고 있다. 이와 유사하게 Lum(2007)은 자신 및 타인에 대한 문화적 인식, 다양한 집단에 대한 지식획득, 효과적 실천기술개발, 지속적 탐구를 통한 귀납적학습의 4가지 하위개념으로 구성된다고 보고 있다. 이는 문화적 역량이 정형적이기 보다는 발달적이며 과정적임을 시사하고 있는 것이다. 또한 Schinn, Doorenbos, and Borse(2005)는 문화적 역량은 문화적 다양성, 문화적 인식, 문화적 민감성, 문화적 역량행동의 개념이 포함되어야 한다고 제시하고 있다.

이 외에도 여러 학자들이(Campinha-Bacote, 2002; Cunningham, Foster, and Scott, 2002; Duke, Connor, and McEldowney, 2009; Medrano, et al, 2005; Perry and Tate-Manning, 2006) 문화적 역량의 구성요소를 제시하고 있는데, 이 요소의 공통점은 문화적 역량은 복합적 개념으로 구성되며, 사람을 대상으로 하기 때문에 가치기반의 윤리적 내용(권리나 차별금지 등)이 포함된다. 그리고 역량이 서비스 과정에서 나타나므로 전문가의 문화와 관련된 지식과 기술이 포함되어야 한다는 것으로 정리될 수 있다.

2. 국내 연구에서 활용된 척도검토

원조전문직을 대상으로 진행된 문화적 역량 실증연구를 살펴보았다. 국회도서관 전자자료의 다문화주제 논문을 검색하여 430편의 학술진흥재단 등재(후보)지 논문을 확인한 결과(2009년 10월 현재), 원조전문인력에 관한 논문은 19편이었으며 이 중 17편이 교사대상 연구였고 2편이 사회복지사(현장)에 관한 연구였다. 19편 중 문화적 역량

주제의 연구는 이론연구 2편이었으며³⁾ 실증연구는 문화적 유능감 연구와 문화적 역량 하위개념을 활용한 연구 그리고 효능감과 같은 유사개념연구였다. 이들 연구와 학위논문 및 기타연구지를 포함하여 실증연구의 척도출처와 신뢰도 및 타당도를 <표 1>에 제시하였다.

우리나라 문화적 역량(하위개념포함) 연구에서 활용된 척도는 모든 연구에서 타당도가 보고되지 않고 있다. 또한 구성개념 중 일부 하위개념만 활용하던가, 효능감 연구를 역량연구로 제시하고 있다. 사회복지분야 문화적 역량 시초연구로 최원희 외(2008)의 연구는 외국척도를 번역사용하는 과정에서 타당도가 제시되지 않았으며 하위개념을 구분하여 제시하지 못하고 있다. 학생의 문화적 인식을 파악한 연구도(민성혜·이민영, 2009) 문화적 인식연구로 이를 역량이라는 제목으로 제시하고 있으며 타당도가 보고되지 못하고 있다.

다문화 관련 원조전문직 연구에서 활용된 척도의 논점은 외국의 척도를 번역사용하고 재사용하는 과정에서 수정, 보완을 거치면서 원칙도의 개념을 충분히 반영하고 있지 못한 측면이 있다. 또한 척도가 개발된 환경적 특성과 한국 상황의 차이를 고려하여 척도의 타당성을 검증한 후 사용해야함에도 모든 연구가 타당도를 제시하고 있지 못한 상황이다. 뿐만 아니라 문화적 역량 하위개념의 특성을 구분하지 않고 전체의 총합을 보고하거나 일부 하위개념을 역량으로 확대 제시하고 있어 하위개념의 함의를 명확히 할 수 없었다. 즉, 전문가의 인식이 부족한지, 기술이 보완되어야 하는지, 아니면 지식이 어떤 상태인지, 다문화와 관련된 태도의 측면에서는 역량이 있는지를 구분해 가면서 설명하고 있지 못한 상황이다. 또한, 실제 역량의 측정보다는 ‘할 수 있는지’를 묻는 인지적 수준의 효능감 척도이기도 하였다. 이러한 상황을 고려하였을 때 문화적 역량의 하위개념을 반영한 한국 실정에 맞는 타당한 척도가 제시되어야 할 것이다.

3) 윤갑정, 김미정(2008) 문화적 역량 개발 방향 탐색에 대한 연구와 김연희(2007) 다문화화와 문화적 역량연구

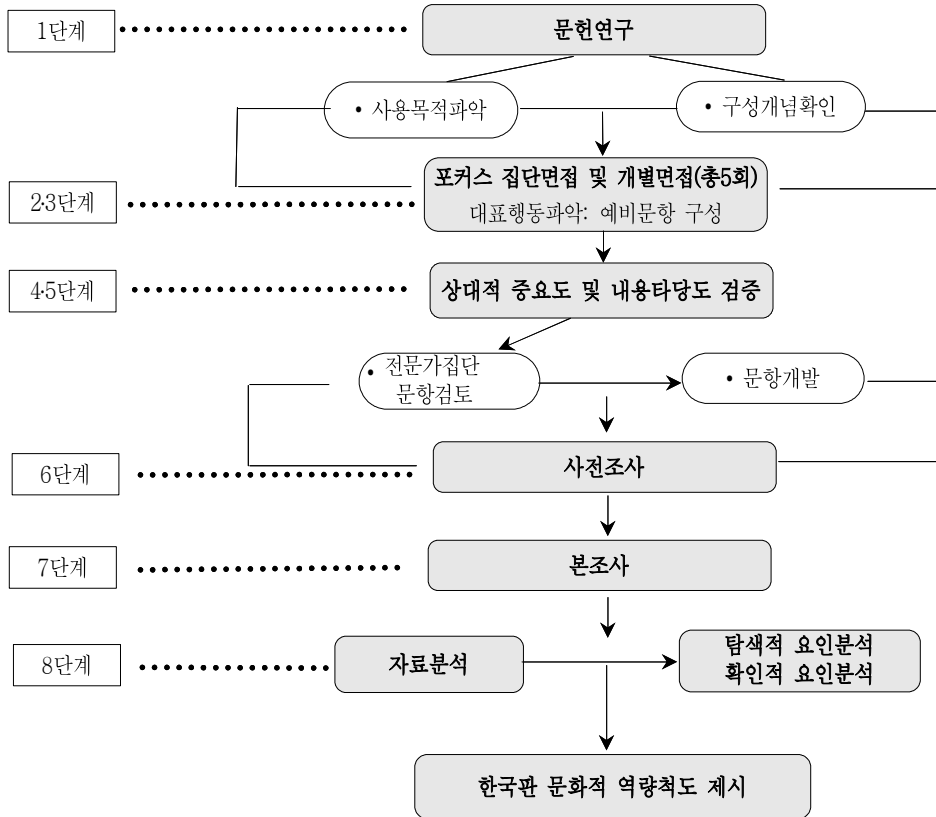
<표 1> 국내연구에서 활용된 척도개요

연구자	원척도출처 및 하위개념	신뢰도 및 타당도
1. 최원희, 최혜지, 최연선(2008)	Lum(2006)의 윤리와 가치, 자기인식, 다양한 문화에 대한 지식, 다양한 문화에 대한 기술, 서비스 전달체계, 역량강화와 옹호, 다양한 직원구성, 전문적 교육, 언어의 다양화, 다양한 문화에 대한 리더십 등 10개의 하위영역(30문항)	Cronbach's α .907
2. 최충욱, 모경환(2007)	Guyton & Wesche(2005)의 다문화적효능감척도(Multicultural Efficacy: MES) 활용. 경험 7, 태도 7, 효능감 20문항으로 구성. 본 연구에서는 효능감 20문항 중에서 14문항을 선택사용	미보고
3. 민선영(2008)	Fong, Daniel, & D'andrea(1998)이 개발한 사회복지사의 다문화적 인식-지식-기술 척도를 토대로 연구한 Cronin(2005)의 척도 (총 37문항)	Cronbach's α .90
4. 민성혜, 이민영(2009)	Cuevas(2002)의 문화적 인식 척도(Cultural Awareness Scale: CAS)사용. 5점 리커트 척도, 17개 문항 3개 영역(문화차이인식, 자기가치인식, 타인가치인식)	Cronbach's α 0.738
5. 김현경 (2009)	Guyton과 Wesche(2005)가 개발한 다문화적 효능감 척도를 활용. 다문화교육 경험 7문항, 태도 7문항, 효능감을 측정하는 20문항으로 구성. 본 연구에서는 다문화 교수효능감 측정문항 20문항만 사용	Cronbach's α .91
6. 서현, 이승은(2009)	Guyton과 Wesche(2005)가 개발한 다문화 효능감 척도(multicultural efficacy)를 기초로 수정보완구성	미보고
7. 모경환, 황혜원(2007)	Ponterotto 등(1998)이 개발한 교사 다문화 태도 척도(Teacher Multicultural Attitude Survey: TMAS) 사용	미보고
8. 채영란 (2008)	Guyton & Wesche(2005)가 개발한 다문화적 효능감 척도를 수정·번안하여 사용	내용타당도

III. 연구 방법 및 연구절차

본 연구는 탁진국(2007)이 제시한 척도개발 과정을 참조하여 문화적 역량 척도개발을 진행하였다. 이 과정은 전체 10단계로, 척도개발은 1단계~8단계까지 해당되며 9, 10단계는 이후, 활용과 적용을 통한 표준화와 척도의 수정발전 단계이다. 1~8단계의 진행과정은 [그림 1]과 같다.

[그림 1] 한국판 문화적 역량 척도개발 과정



1. 문화적 역량 척도 구성개념

기존 연구에 제시된 문화적 역량 척도구성개념은 <표 2>에 정리하였다. 사회복지 영역에서 많이 활용되는 문화적 역량 측정도구는 미국사회사업가협회의 윤리강령에 제시되고 있는 것과(Lum, 2005), 이를 토대로 발전적으로 제시한 Lum(2007)의 문화적 인식, 지식획득, 기술개발, 귀납적 학습의 44문항이 있다. 교사를 대상으로 많이 활용되고 있는 척도는 Guyton and Wesche(2005)의 다문화효능감 척도로(MES), 이는 교사의 다문화관련 효능감을 측정하기 위한 것이다. 국내연구는 이 MES의 지표를 수정, 보완하여 활용하고 있는 것이다. 보건인력과 관련된 문화적 역량의 척도는 매우 다양하며 이 중 <표 2>에 제시된 하위개념은 타 원조전문직과 상이하지 않고 중첩되는

개념들임을 알 수 있다. 또한 상담분야의 문화적 역량 척도의 하위개념도 다른 원조전문직과 크게 상이하지 않음을 확인할 수 있으나 기술부분에서는 구체적인 상담관련 지표들이 포함되어 있었다.

문화적 역량척도가 인간의 다양성에 대한 존중의 가치를 공통적으로 지향하고 있다 하더라도 이 척도가 개발된 사회 환경이 상이하다는 것에 주목해야 할 것이다. 각국의 교육, 복지, 보건정책과 기관지원시스템이 상이하며, 원조전문직 간에도 문화적 다양성이 공존하는 상황에서 대부분의 척도가 개발 적용되었기 때문에 원조전문직 대부분이 한국인이라는 단일민족을 지향해왔던 우리의 상황과는 다른 맥락에서 개발되고 적용된 점을 주지해야 한다. 최소연(2006)은 척도의 오남용 문제를 지적하면서, 척도가 만들어진 문화적 맥락에 대한 이해가 선행되어야하고 누구를 대상으로 개발된 척도인지와 알고자 하는 개념의 조작적 정의에 민감하며, 원척도를 임의로 훼손하고 이를 보고하지 않고 있는지를 확인해 볼 필요가 있다고 지적하고 있다. 이는 측정하고자 하는 개념이 문화적인 민감성이 없이 활용된다면 실제의 측정은 정확하지 않을 수 있기 때문에 측정상의 오류가 발생할 수 있다는 지적이다.

외국에서 개발되어 보고되고 있는 각 척도가 교육, 상담, 보건의료, 사회복지 분야 등 여러 분야의 원조전문직을 위해 개발되어 어떤 척도는 기술부분을, 어떤 척도는 태도 부분을, 또 어떤 척도는 지식부분을 강조하고 있는 등 구성개념의 강조부분에 차이가 있는 상황이다. 특히 기술부분은 각 분야의 전문적 기술과 관련하여 의사소통을 강조하기도 하고 어떤 경우는 구체적인 상담기법의 기술을 부각하고 있기도 하기 때문에 외국척도를 무비판적으로 활용할 경우 타당하지 않은 상황에서의 활용이 될 수 있을 것이다.

<표 2> 문화적 역량 척도 및 연구자

척도명 및 연구자	대상	문화적 역량 척도의 구성개념 및 지표
Cultural Competence Scale(CCS) Mitchell(1999)	정신보건 전문가	문화적 신념, 태도, 지식: 30문항
MAKSS-SW Fong, Daniels, & D'Andrea(1997)	상담	55문항, 다문화 인식, 다문화 지식, 다문화 기술
Multicultural Counseling Knowledge & Awareness Scale(MCKAS). Ponterotto, 1997	상담	지식 20문항, 인식 12문항
Cultural Competence Assessment (CCA), Schim(2005)	보건서비스 제공자	문화적 다양성 경험, 문화적 인식, 문화적 민감성, 문화적 역량행동: 26개 문항
Professionals-Revised(IAPCC-R), Campinha-Bacote(2002)	건강보호 전문가	문화적 동경, 문화적 인식, 문화적 지식, 문화적 기술, 문화적 직면: 74개 문항
CMBC(Construction and development of the California Brief Multicultural Competence Scale), Gamst(2004)	공공정신 보건 사회복지사	비민족적 능력, 문화적 장애인식, 다문화에 대한 지식, 대상자에 대한 문화적 민감성: 21문항
Client Cultural Competence Inventory. Switzer, et al.(1998)	사회복지사	클라이언트 관점의 문화적 역량 사정도구: 9문항
Multicultural Efficacy Scale(MES) Guyton & Wesche(2005)	교사	다문화교수에 관한 지식, 다문화 이해, 교수기술, 태도
Cultural Competence advisory Group (CCAG), Arthur, et al.(2006)	정신보건 영역	(1) 욕구를 조율하는 능력, (2) 서비스의 접근성과 보호 우선순위 협상의지, (3) 다양한 지역사회에 접근하기 위한 노력, (4) 회복에 있어 다양한 문화의 사람을 존중하고 경청하는 의지: 52개 문항
Lum(2005)	사회복지사	사회사업실천에서 문화적 역량기준(NASW): 30문항
Lum(2007)	사회복지사	문화적 인식, 지식획득, 기술개발, 귀적학습: 44문항
Cultural Competence Self-Assessment Questionnaire Revised for School Social Workers, Teasley, et al.(2005)	학교 사회복지사	(a) 지역사회에 대한 지식, (b) 자원과 연결, (c) 교육 및 전문적 개발, (d) 서비스 전달과 실천: 50문항

정리하면, 문화적 역량의 측정도구가 각 전문직 분야에서 혹은 여러 전문직의 공용 적용부분에서 제시되고 있었다. 문화적 역량 하위개념으로 인식과 지식이 가장 많이 포함되고 있으며 원조전문직의 원조관계상의 기술의 중요성을 반영하여 기술이 포함

되고 있었다. 문화적 역량 하위개념으로 보편적으로 등장하고 있는 것은 문화적 인식, 태도, 지식, 기술, 그리고 민감성이었다.

2. 결혼이주여성과 원조전문직 대상 면접

본 연구는 선행연구의 개념 맵을 참고로 한국관 문화적 역량 개념과 지표구성을 위해 결혼이주여성과 다문화업무경험이 있는 사회복지사, 교사, 간호사를 대상으로 면접을 진행하였다.

1) 결혼이주여성 포커스 집단 면접

서비스 이용자관점에서 지각된 원조전문가의 문화적 역량을 파악하기 위해 도시지역과 농촌지역에서 2차례의 포커스집단면담을 진행하였다. 표집은 질적 자료의 충분성을 고려하여 지역사회복지관 다문화사업 종사자의 추천을 통해 이루어졌고 면접은 한국어로 본 연구자가 직접 진행하였다. 1차는 5명, 2차는 4명이 참석하였다. 면접참여자에게 면접목적을 설명하고 참여 및 녹취동의를 구한 후 한국생활 과정에서 사회복지사, 간호사, 교사, 공무원과의 긍정적 경험과 부정적 경험을 이야기 하도록 하였다. 국내 체류 외국인인 근로자, 유학생, 결혼이주여성 등 다양하나 본 연구는 지역사회에서 여러 원조전문직을 접해본 경험이 있는 결혼이주여성이 적절하다고 판단하여 이들을 중심으로 하였다. 면접은 2010년 2월~3월 사이에 진행되었다. 면담내용의 분석은 연구자, 박사졸업생, 석사과정생이 함께 하였다. 참여자 인적사항은 <표 3>과 같으며, 이용자 관점에서 도출된 원조전문가의 문화적 역량 관련 내용은 <표 4>와 같다.

서비스 과정에서 결혼이주여성이 경험한 원조전문직의 문화적 역량으로 면담참가자들은 원조전문가의 불성실하고 무성의한 태도를 강조하고 있었다. 이는 집단면접 참여자의 공통된 지적으로 매우 강력하게 피려하고 있었다. 다음으로는 의사소통의 어려움으로 인한 정보의 부정확과 불충분 문제였으며, 외국인에 대한 차이에 대한 공감적인 인식에 대해서도 공통적으로 제시하고 있었다. 이들 결혼이주여성이 제시한 내용 중 서비스 제공자의 태도와 관련된 부분은 외국 척도의 '인식'과 '태도'의 부분에도 포함된 지표이지만 우리나라의 경우 다양성의 인정과 차이의 인식에 있어 배제와 차별적인 태도를 강하게 인식하고 있으며 이와 관련하여 모든 면담 참여자들이 차별적인 태도에 대한 어려움을 호소하고 있었다.

<표 3> 결혼이주여성 포커스집단면접 참가자

	이름	국적	나이	특성
1차 ... 충남 지역	고** 가**	J국	39세	-한국거주 약 10년 / -세 자녀 양육-본국서 간호조무사
	기* 요**	J국	46세	-한국 거주 약 13년 / 기초생활수급 -12세 아들, 9세 딸 / 두 자녀 양육
	노** 다**	J국	35세	-한국거주 약 8년 / 9세 아들, 7세 딸, 3세 딸 세 자녀 양육
	수****	I국	31세	-한국 거주 약 5년 / -6세, 3세 아들 / 두 자녀 양육
	박**	C국	34세	-한국 거주 약 7년 / 귀화함 / -5세, 2세의 두 자녀 있음
2차 ... 서울 지역	을**	P국	46세	-한국 거주 10년 / -초등학교 4학년, 2학년 / 두 자녀 양육
	엘****토**	N국	28세	-본국에서 남편 만나 한국이주 / -한국 거주 5년
	이**	V국	33세	-한국 거주 5년 6개월 / -5세 / 한 자녀 양육
	아****	M국	23세	-근로자로 입국 후 결혼 / 한국 거주 6년 -5세, 20개월 / 현재 두 자녀 양육

<표 4> 결혼이주여성의 관점에서 제시된 문화적 역량관련요소

정보 / 의사소통	-의사소통의 노력을 일반적으로 함 -대화가 안 된다고 짜증 냄 -필요한 정보를 제공해주는 곳과 사람이 없음
태도	-한국 사람과 비교 -정보제공 불성실 -외국인지 알고 태도가 달라짐 -불친절과 무책임 -일관성 없는 태도 -무성의한 태도 -예의 없는 태도 -기분에 따라서 태도가 달라짐
이해 및 공감	-개인경험을 일반화하여 폄하 -자신이 좋다고 생각하는 방식으로 처리함 -연령과 외모로 판단함 -차이를 인정하는 공감적인 태도 -다르게 보지 말고 똑같이 대했으면 -한국인과 외국인에 대한 차이

2) 전문가면접

서비스 제공자 관점에서 요구되는 문화적 역량의 요소를 파악하기 위해 원조전문직을 대상으로 포커스집단 면담과 개별면접을 실시하였다. 전문가 면접은 포커스집단면접 1차례와 간호사와 교사를 대상으로 한 개별면접이었다. 반구조화된 설문을 통해 다문화 관련 사업을 수행하면서 문화적 역량과 관련해서 겪게 되는 어려움을 중심으로 3시간 동안 진행되었다. 면담 참여자의 인적사항과 도출 내용은 <표 5>와 <표 6>에

제시하였다.

<표 5> 전문가 FGI 및 개별면담 참가자 사항

FGI	40세	- 현 사회복지박사과정 - 지역복지관 3년, 다문화사업 지원 및 법인 2년 6개월 경력
FGI	30세	- 다문화복지센터 내 지역아동센터 담당 사회복지사 - 호텔경영학사 / 사회복지학석사 - 경력 12개월
FGI	30세	- 다문화가족사업지원 - 사회복지학사 / 석사 - 사회복지경력 5년 (다문화경력 3년)
FGI	32세	- 외국인근로자센터 팀장 - 사회복지경력 7년 (다문화사업수행경력 5년)
FGI	35세	- 지역사회복지관 내 다문화 서업담당팀장 - 사회복지경력 10년 5개월 (다문화경력 5년 5개월)
개별 면접	36세	- 초등학교 다문화 담당 - 총 교사 경력 13년 (다문화총괄담당 경력 3년)
개별 면접	30대 후반	- 여성병원 간호과장 - 총 간호사 경력 10년 (현 병원 5년: 다문화 환자 5년)

<표 6> 전문가 집단 면담을 통해 도출된 문화적 역량요소

인식과 이해	-차이 수용 -나라 상황으로 인한 편견 -관계 맺는 방식의 차이 -차별 없이 대해주기를 원함 -나의 가치로 판단 -수용하기 어려운 가치	-우리나라에 맞추는 것이 적음 -지나친 개별화로 인한 역차별 -다른 문화도 존중해야 -피부색으로 인한 편견 -우리 것만 알림
지식과 학습	-실천개입하면서 지식획득 -원조전문가의 준비필요 -문화적 관습에 대한 무지	-문제해결방식 차이에 대한 이해부족 -교육을 받고 싶으나 없음
기술부족	-의사소통기술이 없음 -필요한 정보를 제공하지 못함 -의사소통한계로 부정확한 평가진행 -다문화의 강점을 반영 못함	-고지된 동의과정 -의사소통기술요구 -몰라서 우리 것을 알려줌 -가족의 통역이 필요 -서비스 이용을 용이하게 해야

원조전문가는 다양한 문화적 배경을 지닌 클라이언트, 환자, 학생을 대하는 과정에서 의사소통문제를 지적하고 있다. 의사소통은 실천가의 지식과 기술이 전달되는데 있

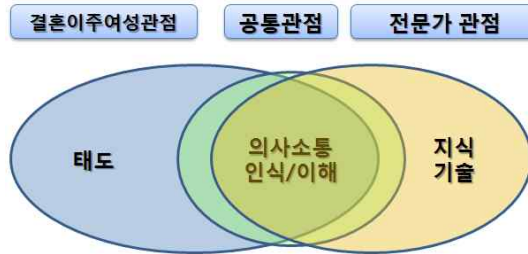
어 필수적인 요소로써 의사소통의 장애로 인해 전문성이 충분히 원조과정에서 전달되지 못함을 피력하였으며, 다문화 대상자의 원국가 문화에 대한 지식의 부족을 모든 참여자가 토로하였다. 또한 문화적 차이에 대한 수용이 다양성의 공존보다는 우리나라의 주류 문화에 준거한 접근임을 지적하고 있었다. 우리나라 원조전문직의 경우 인식과 이해에 있어서도 공존과 협력과 관련된 다문화 주의적인 인식이 부족한 상황이었다.

3) 면접에서 도출된 내용

결혼이주여성과 서비스제공자의 관점에서 제시된 내용들을 문장의 유사한 것과 다른 것으로 구분하면서 각각의 내용을 분석하여 유사 상황에서의 내용을 분류하였다. 문화적 역량에서 요구되는 것은 기존의 문화적 역량개념에서 제시되고 있는 문화적 인식과 태도, 문화적 지식, 문화적 기술 등으로 구분되지만, 그 구성 내용의 독특성은 한국 사회의 ‘빨리’ 문화라든가 ‘새것’에 대한 선호, 그리고 간호사나 공무원의 ‘권위주의적인 태도’와 ‘타성에 젖은 태도’가 일부 반영되어 있었다. 특히, 태도 부분에서는 차이나 다름에 대해 차별적이고 배타적인 경험을 제시하면서 태도와 관련된 전문적인 역량이 요구됨이 강력하게 제시되고 있었다. 이러한 과정에서 무엇보다 원조전문직과 이용자에게 공통적으로 요구되는 것이 의사소통이었다. 의사소통과 관련하여 서비스 제공자나 제공기관의 둔감이 문화적 역량의 저해요소로 중요하게 파악되었다.

문화적 역량의 요소를 파악하기 위해 수집한 질적 자료에 있어 두 집단 모두 중요하게 고려하면서도 비중을 달리하는 부분은 태도와 인식 그리고 지식과 기술이었다. 이해와 인식의 부분은 두 집단이 공통적으로 제시하고 있지만, 서비스 이용자의 입장에서는 좀 더 문화적으로 민감한 세심한 이해, 그로 인한 태도적인 역량이 강조되고 있었으며 전문가의 입장에서는 원조과정에서의 지식과 기술이 문화적 역량의 요소로 보다 비중을 차지하고 있었다.

[그림 2] 포커스면접을 통해 도출된 문화적 역량요소



3. 문항개발과 내용타당도 검증 및 최종문항 구성

서비스이용자 관점과 제공자 관점에서 도출된 내용을 토대로 척도에 포함될 지표 초안을 작성하였다. 서비스이용자가 인식하는 부분과 제공자의 관점에서 요구되는 기술과 지식, 원조과정의 필수요소인 의사소통의 부분이 포함된 문항들을 나열하고 문항의 상대적 중요도를 결정하기 위한 과정을 거쳤다. 유사한 방식의 문항이 신뢰도를 높일 것으로 고려하여 문화적 역량과 관련하여 긍정적인 질문방식으로 구성하였다. 문화적 역량 하위개념으로 인식과 태도, 문화적 민감성, 문화적 지식, 문화적 기술을 하위개념으로 하여 각 개념에 5~10개의 문항으로 5점 리커트 방식으로 구성하였다. 민감성의 부분은 인식의 부분과 맥을 함께하지만, 면접과정에서 결혼이주여성으로부터 서비스 제공자의 세심한 이해의 중요성이 부각되어 이해의 부분 중 보다 세부적인 내용의 지표를 민감성으로 분류하였다.

초기 문항은 41개로 문항의 적절성과 내용타당도는 전문가에 의해 수행되었다(다문화교재저술 및 척도개발경험의 사회복지학과 교수, 이중문화사회복지사 사회복지학과 교수, 병원근무경력 간호학과 교수, 건강가정지원센터소장, 다문화아동센터 교사, 외국인근로자센터 팀장, 지역사회복지관 다문화담당 사회복지사, 초등학교 교사, 외국인근로자센터경력 박사과정생). 이 과정에서 각 문항들의 수준을 동일화하기 위한 검토와 사회적 바람직성으로 응답할 수 있는 문항과 모호하거나 간결하지 못한 문항 등에 대해서 고찰하였다.

<표 7> 문화적 역량 최종 문항

(____에는 클라이언트, 환자, 학생, 아동 등 적합한 다문화 대상자 명칭을 적도록 구성됨)

인식 및 태도	① 내가 서비스를 제공하는 다문화 ____는 한국 사람과 같은 사회의 구성원이다. ② 다문화 ____가 한국사회에 적응하기 위해서는 우리나라 사람들이 먼저 그 차이를 이해하고 수용해야 한다. ③ 나는 내가 만나는 ____의 출신국가, 피부색, 종교에 따라 차별을 하지 않는다. ④ 나는 다문화 ____를 대할 때 한국의 서비스 이용자와 똑같은 태도로 대한다. ⑤ 나는 나와 다른 문화의 사람들을 대할 때 나의 가치와 신념을 주입하려 하지 않는다. ⑥ 나는 나와 문화적 배경이 다른 ____에 대해 내가 어떻게 반응하고 있는지를 알고 다문화에 대한 나의 가치와 정체성을 항상 점검한다. ⑦ 나는 내가 만나는 다문화 ____의 다양한 문화가 강점임을 인정한다. ⑧ 나는 도움을 제공하는 과정에서 내가 선호하는 것과 내가 만나는 다문화 ____가 선호하는 것이 다를 수 있음을 인식하고 있다. ⑨ 나는 돕는 전문가로서 나의 문화적 배경과 정체성을 알고 있다. ⑩ 나는 돕는 과정에서 다문화 ____에게 정확한 정보를 제공하기 위해 최대한 노력한다. ⑪ 나는 다문화 ____가 내가 제공하는 정보를 이해하지 못하여 반복적으로 정보를 제공해야 할 때에도 최대한 친절하게 대한다. ⑫ 나는 다문화 ____와의 관계에서 공감적인 태도로 경청한다. ⑬ 나는 다문화 ____와 의사소통이 어려운 상황에서도 일관된 태도로 대한다.
지식	⑭ 나는 내가 만나는 다문화 ____의 문화적 배경을 이해하기 위해 다양한 자료들을 찾아 학습한다. ⑮ 나는 다문화 ____의 비언어적 의사소통(얼굴표정, 몸짓, 손 움직임, 인사 등)의 의미를 알고 있다. ⑯ 나는 다문화 ____를 위한 우리나라의 정책과 서비스를 알고 있다. ⑰ 나는 내가 만나는 다문화 ____가 문제를 이해하고 해석하는 방식을 안다. ⑱ 나는 다문화 ____의 인종, 민족, 피부색 등에 대한 지식을 갖고 있다. ⑲ 나는 다문화 ____들의 종교, 사회계층, 성적 취향과 관련된 지식을 갖고 있다. ⑳ 나는 다문화 ____를 만나면서 문화적 다양성에 대한 지식을 축적하고 있다. ㉑ 나는 다문화 ____를 대할 때 어떤 상황에서 가치가 충돌하는지를 알고 있다.
기술	㉒ 나는 다문화 ____의 욕구에 맞는 적절한 서비스를 개발하고 있다. ㉓ 나는 다문화 ____가 직면하고 있는 욕구를 해결하기 위해 필요한 서비스를 제공하고 있다. ㉔ 나는 다문화 ____가 어떤 도움이 필요한지를 정확하게 파악하고 있다. ㉕ 나는 내가 만나는 다문화 ____의 강점을 활용하여 도움을 제공하고 있다. ㉖ 나는 전문가로서 내가 전달하고자 하는 의미를 다문화 ____에게 정확하게 전달하고 있다. ㉗ 나는 내가 만나는 다문화 ____가 한국사회의 구성원으로 생활할 수 있도록 돕고 있다. ㉘ 나는 다문화 ____와의 관계에서 어떻게 반응하고 대응해야 하는지를 알고 있다. ㉙ 나는 다문화 ____와 관계형성을 위해 그 대상자가 속한 문화의 (언어, 의복, 인사, 몸짓 등과 같은)요소를 활용한다. ㉚ 나는 돕는 관계에서 다문화 ____와 신뢰를 형성하고 있다. ㉛ 나는 다문화 ____에 대한 편견을 없애기 위해 지역사회의 여러 체계(기관)와 협력하고 있다. ㉜ 나는 다문화 ____의 권리향상과 옹호를 위한 노력을 실행에 옮긴다. ㉝ 나는 제공된 서비스에 대해 다문화 ____의 평가(만족, 성과)를 정확하게 파악하고 있다.

제시된 의견으로는 문화적 인식과 태도가 명확히 구분되기 어려울 수 있으므로 동일한 개념구성으로 문항들을 합하는 것에 대한 지적, 사회적 바람직성을 배제하기 위한 문항으로 구성(예: ‘공정하게 대한다’와 같은 경우), ‘할 수 있다’는 가능성 문항이 아니라 현재의 상황측정, ‘대상자’ 대신 학생, 환자, 클라이언트와 같이 구체적인 대상의 명칭활용, 윤리적 민감성 하위지표와 인식 및 태도 등의 문항의 변별문제 등에 대한 의견이 제시되었다. 이러한 전문가 자문을 거친 후 55명을 대상으로 사전조사를 실시하여 3개 하위개념의 최종 33개의 문항을 구성하였다. 내용타당도검증과 사전조사를 통해 구성된 본 조사용 문항은 <표 7>과 같다. 문화적 인식과 태도 13문항, 문화적 지식 8문항, 문화적 기술 12문항으로 구성되었다.

4. 조사 실시

하위지표의 요인구조파악과 타당도 검증을 위해 서울, 경기, 충남지역 원조전문직을 대상으로 2010년 6월초~8월초에 걸쳐 조사를 진행하였다. 표집은 다문화관련 원조전문직의 모집단추정이 불가능하여 제한된 상황에서 최대 무작위추출을 시도하였다. 따라서 외국인이 이용하는 병원, 학교, 사회복지기관, 어린이집, 유치원, 주민센터(구청)에 근무하는 원조전문직을 위주로 진행하였다.

외국인이 비교적 많이 거주하는 곳으로 서울은 구로구와 관악구, 영등포구를 중심으로, 경기도는 수원시, 안산시, 부천시를 중심으로, 충청권은 천안과 아산시를 우선 표집지역으로 하면서 직군에 따라 상이한 접근을 하였다. 간호사는 2, 3차 진료기관을 선정하여 다문화환자 이용여부 확인한 후 여성병원(결혼이주여성), 산재병원(외국인 근로자), 종합병원(다문화 가족)에 협조를 구해 조사수탁 간호사대상으로 설문을 실시하였다. 교사는 서울, 경기, 천안아산지역 학교에 다문화가정 아동의 재학여부를 확인 후 실시하였다. 유아 및 보육교사는 보육시설이 광범위하여 서울, 경기, 충청 보육시설 중국공립 100곳을 선정, 다문화 아동 재원여부를 확인 후 진행하였다. 사회복지전담공무원의 구나 시 단위로 설문을 배포하고 수집하였으며 읍면동은 방문조사를 실시하였다. 사회복지사와 건강가정사는 서울, 경기, 충청권 다문화센터와 외국인근로자센터를 대상으로 협조 의사를 표한 곳에 의뢰하였다. 지역사회복지관의 경우 다문화사업 여부를 확인한 후 의뢰하였다. 건강가정사는 사회복지사 자격 중복보유 경우가 다수이며 다문

화센터에 종사비율이 낮아 사회복지사와 함께 조사하였다.

조사는 자기기입식으로 우편 및 방문조사로 진행되었다. 방문조사는 사회복지사 및 사회복지를 전공하는 학생에 의해 수행되었다. 전문직종별 배부비율이 동일하도록 노력하였고 총 494부 중 418부가 회수되어 84%의 회수율을 보였다. 이 중 주요 자료가 누락된 1부를 제외하고 최종 417부를 분석에 활용하였다.

IV. 요인분석 및 타당도 검증

문화적 역량 척도개발을 위한 분석은 다음과 같이 진행되었다. 응답자의 기본적인 사항은 SPSS의 기술통계를 활용하였다. 척도 타당도 연구를 위한 탐색적 요인분석은 SAS 9.2의 PROC FACTOR를, 탐색적 요인분석을 통해 도출된 이론적 요인구조에 대한 확인적 요인분석은 LISREL 8.52를 사용하였다. 분석자료는 공분산자료, 모수추정방식은 최대우도법(ML)을 적용하였다.

1. 응답자의 일반적 사항

응답자의 일반적인 사항은 <표 8>과 같다. 보호가 주된 역할인 원조전문직의 특성상 전체 응답자 중 여성비율이 높아 376명(91.5%)이 여자였고 남자는 35명(8.5%)이었다. 자격증의 표본수를 동일하게 하기 위해 조사 설계 시 고려하였으나 응답자의 호의도와 설문지 회수율에서 편차가 발생하여 각 집단의 응답률에 차이가 발생하였다. 특히, 교사의 경우 회수율이 낮아 전체 설문지의 19부가 미회수 되었으며 전담 공무원의 경우는 현 직종(자격)에 대한 질문에 무응답을 하여 실제 응답자보다 응답률이 낮은 것으로 제시되었다. 건강가정사는 사회복지사자격증을 중복보유하고 있으며 외국인센터나 다문화센터에 근무하는 종사자의 경우 사회복지사에 비해 낮은 비율을 차지하므로 응답자 비율이 높지 않았다.

<표 8> 응답자의 일반적 특성(total N=417)

응답자의 특성			빈도(유효응답비율)
		배포현황	
성별 N=411	남자		35 (8.5%)
	여자		376 (91.5%)
업무관련 주 자격증* N=394	사회복지사**	사회복지사+	90(22.8%)(2급 29명, 3급 1명)
	건강가정사	건강가정사 149부	36 (9.1%)
	간호사	89부	85 (21.6%)
	교사	80부	55 (14%)
	보육 및 유아교사	81부	68 (17.3%)
	사회복지전담공무원	95부	59 (15%)
학력 N=407	고졸		29 (7.1%)
	대졸		305 (74.9%)
	대학원재학		14 (3.4%)
	대학원졸		52 (12.8%)
	기타		7 (1.7%)
근무지역 N=407	서울	155	144 (35.4%)
	경기	214	181 (44.5%)
	충청	125	82 (20.1%)
		평균	표준편차
연령		34세	8.99
현 기관 재직기간		65개월	88.6
자격증 관련 재직기간		81개월	94.6
다문화 관련 업무기간		13.6개월	26.3

* 자격증에 중복표시한 경우 현직중심으로 분류(예: 병원 간호사이고 사회복지사 2급인 경우 간호사로 분류).

2. 요인분석

본 연구는 문화적 역량척도에 대한 구성개념타당화를 위해 교차타당화(cross-validation)방식을 적용하였다. 교차타당화는 한 표집자료의 타당도 결과를 다른 표집자료에도 적용하는 기법으로써 두 표집자료의 타당도가 유사하게 나타났을 경우 표집자료의 특성에 기반하여 타당도를 일반화, 즉 타당화하는 방식이다(탁진국, 2007). 본 연구에서는 문화적 역량 척도에 대한 구성개념타당화를 위해 총 표본수 417에 대해 무작위표본추출(random sampling)방식을 사용하여 두 개의 표본으로 구분하였다. 즉 무작위표본추출을 통해 표본수 217에 대해 탐색적 요인분석을 적용하여 요인구조

를 추출하였으며, 나머지 표본수 200에 대해 확인적 요인분석을 시행함으로써 탐색적 요인분석을 통해 추출된 이론적 요인구조와 표본수 200의 자료간의 괴리도를 살펴보는 절차를 시행하였다⁴⁾.

1) 교차타당화 1단계: 탐색적 요인분석

탐색적 요인분석은 통계패키지 SAS9.2의 PROC FACTOR를 사용하였고 공통요인 모형에 단일주축분해를 사용했으며, 사전공통분추정치는 다중상관계급치(SMC), 요인회전은 요인간 상관을 고려하여 사각회전(OBLIMIN)을 사용하였다. 요인수효를 결정하기 위해 참조해야 하는 고유치(eigenvalue)는 <표 9>와 같다.

<표 9> 문화적 역량 척도에서의 고유치

요인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
고유치	14.81	1.946	1.155	0.627	0.576	0.521	0.396	0.362	0.314	0.275
차이	12.86	0.791	0.528	0.050	0.054	0.125	0.033	0.048	0.038	0.042
분산비율	0.732	0.096	0.057	0.031	0.028	0.025	0.019	0.017	0.015	0.013
누적분산비율	0.732	0.828	0.886	0.917	0.945	0.971	0.991	1.008	1.024	1.038

고유치의 현저한 차이는 3번 요인과 6번 요인에서 발생하고 있으며, 누적분산비율은 2번 요인부터 최소누적분산비율인 75%~85%(Gorsuch, 1983; 이순목, 1995에서 재인용)에 도달하고 있다. 한편 6번 요인까지 추정할 경우 추가되는 분산비율이 아주 작은 편은 아니므로 최대한 6개까지(누적분산비율 97.1%) 요인을 추정할 수 있다. 이에 따라 2개, 3개, 4개, 5개, 6개의 요인모형에 대하여 최종해를 구하여 해석을 하여 보다 요인구조가 안정적인고 해석이 잘되는 요인모형을 선택하고자 하였다.

4) 요인분석을 위한 적절한 표본수에 대해서는 다양한 주장들이 존재한다. 그러나 표본의 크기가 작을 경우 측정변수들간의 상관계수들의 신뢰도가 낮아짐에 따라 요인분석의 결과에 있어서의 신뢰도가 작아진다는 점에서는 공통된 주장을 하고 있다고 말할 수 있다. 따라서 요인분석 결과의 신뢰도에 대해 다양한 시뮬레이션을 적용해본 결과 대체적으로 표본수 200이상일 경우 안정적인 신뢰도를 보이는 경향성이 존재함을 발견하였다(Comrey, 1973; Guilford, 1956; Barrett and Kline, 1981). 따라서 본 연구에서 구성개념타당화를 위해 적용한 요인분석의 표본수를 200이상으로 설정함으로써 요인분석 결과의 신뢰도를 안정적인 수준으로 유지하고자 노력하였다.

<표 10> 한국형 문화적 역량 척도의 요인구조

요인	문항번호 및 문항내용(요인계수)
문화적 지식 및 기술 (20문항)	2. 나는 내가 만나는 다문화 대상자의 문화적 배경을 이해하기 위해 다양한 자료들을 찾아 학습한다(0.849)⑭
	3. 나는 다문화 대상자의 욕구에 맞는 적절한 서비스를 개발하고 있다(0.837)㉔
	5. 나는 다문화 대상자의 비언어적 의사소통의 의미를 알고 있다(0.409)⑮
	6. 나는 다문화 대상자가 직면하고 있는 욕구를 해결하기 위해 필요한 서비스를 제공하고 있다(0.742)㉓
	8. 나는 다문화 대상자가 어떤 도움이 필요한지를 정확하게 파악하고 있다(0.554)㉒
	10. 나는 다문화 대상자를 위한 우리나라의 정책과 서비스를 알고 있다(0.704)⑮
	11. 나는 내가 만나는 다문화 대상자의 강점을 활용하여 도움을 제공하고 있다(0.726)㉕
	13. 나는 내가 만나는 다문화 대상자가 문제를 이해하고 해석하는 방식을 안다(0.625)⑰
	14. 나는 전문가로서 내가 전달하고자 하는 의미를 다문화 대상자에게 정확하게 전달하고 있다(0.420)㉖
	15. 나는 나와 문화적 배경이 다른 대상자에 대해 내가 어떻게 반응하고 있는지를 알고 다 문화에 대한 나의 가치와 정체성을 항상 점검한다(0.561)⑥
	17. 나는 다문화 대상자의 인종, 민족, 피부색 등에 대한 지식을 갖고 있다(0.655)⑰
	19. 나는 다문화 대상자들의 종교, 사회계층, 성적 취향과 관련된 지식을 갖고 있다(0.777)⑲
	20. 나는 내가 만나는 다문화 대상자가 한국사회의 구성원으로 생활할 수 있도록 돕고 있다(0.608)㉗
	22. 나는 다문화 대상자를 만나면서 문화적 다양성에 대한 지식을 축적하고 있다(0.656)㉔
	23. 나는 다문화 대상자와의 관계에서 어떻게 반응하고 대응해야 하는지를 알고 있다 (0.564)㉘
	24. 나는 다문화 대상자와 관계형성을 위해 그 대상자가 속한 문화의 요소를 활용한다 (0.549)㉙
	25. 나는 다문화 대상자를 대할 때 어떤 상황에서 가치가 충돌하는지를 알고 있다(0.625)㉔
	27. 나는 다문화 대상자에 대한 편견을 없애기 위해 지역사회의 여러 체계(기관)와 협력하고 있다(0.680)㉚
	30. 나는 다문화 대상자의 권리향상과 옹호를 위한 노력을 실행에 옮긴다(0.408)㉔
	32. 나는 제공된 서비스에 대해 다문화대상자의 평가(만족, 성과)를 정확하게 파악하고 있다(0.399)㉛
문화적 태도 (8문항)	12. 나는 나와 다른 문화의 사람들을 대할 때 나의 가치와 신념을 주입하려 하지 않는다 (0.461)⑤
	18. 나는 도움을 제공하는 과정에서 내가 선호하는 것과 내가 만나는 다문화 대상자가 선호하는 것이 다를 수 있음을 인식하고 있다(0.470)⑧
	21. 나는 돕는 전문가로서 나의 문화적 배경과 정체성을 알고 있다(0.393)⑨
	26. 나는 돕는 관계에서 다문화 대상자와 신뢰를 형성하고 있다(0.532)㉜

문화적 태도 (8문항)	28. 나는 돕는 과정에서 다문화 대상자에게 정확한 정보를 제공하기 위해 최대한 노력한다 (0.671)⑩ 29. 나는 다문화 대상자가 내가 제공하는 정보를 이해하지 못하여 반복적으로 정보를 제공해야 할 때에도 최대한 친절하게 대한다(0.694)⑪ 31. 나는 다문화 대상자와의 관계에서 공감적인 태도로 경청한다(0.730)⑫ 33. 나는 다문화 대상자와 의사소통이 어려운 상황에서도 일관된 태도로 대한다(0.535)⑬
문화적 인식 (5문항)	1. 내가 서비스를 제공하는 다문화 대상자는 한국 사람과 같은 사회의 구성원이다(0.591)① 4. 다문화 대상자가 한국사회에 적응하기 위해서는 우리나라 사람들이 먼저 그 차이를 이해하고 수용해야 한다(0.568)② 7. 나는 내가 만나는 대상자의 출신국가, 피부색, 종교에 따라 차별을 하지 않는다(0.544)③ 9. 나는 다문화 대상자를 대할 때 한국의 서비스 이용자와 똑같은 태도로 대한다(0.655)④ 16. 나는 내가 만나는 다문화 대상자의 다양한 문화가 강점임을 인정한다(0.326)⑦

원문자 번호는 <표 7>의 문항 번호로 요인분석전후의 문항 비교를 위해 제시하였음.

계량적으로 보아 가장 안정적으로 나타나는 요인은 3개였다. 해석과정에서 최종요인 행렬에서 크기가 0.3이상인 요인계수(factor loading)가 3개 이상 발견되어야 그 요인을 해석할 수 있다는 권고(Thurstone, 1947; 이순목, 1995에서 재인용)에 따라 살펴본 결과 모든 요인들은 Thurstone(1947)의 권고기준에 부합하는 수준이었다. 최종요인구조 행렬로 구성된 3개요인은 <표 10>과 같다.

두 번째 요인과 세 번째 요인은 ‘태도 및 인식’으로 함께 분류되었던 지표이나 요인 분석에서는 개념이 분리되어 나타나므로 포커스집단 면접에서 서비스 이용자가 중요하게 고려하고 있는 태도의 지표가 잘 반영된 결과라고 판단된다. 이와 같이 명한 세 요인의 척도점수 간 상관계수 및 내적일관성신뢰도는 <표 11>과 같다.

<표 11> 한국형 문화적 역량 척도의 요인간 상관(N=217)

척도	1	2	3
1. 문화적 지식 및 기술	(0.954) ^a		
2. 문화적 태도	0.514	(0.891)	
3. 문화적 인식	0.388	0.411	(0.774)

a: ()안은 요인척도의 신뢰도 α계수

한국형 문화적 역량 척도의 요인간 상관의 범위는 0.38에서 0.51로 나타났다. 요인간 상관의 크기는 Cohen(1988)의 효과의 크기(effect size)로 보면 중간크기(moderate

size)에서 큰크기(large size)로 나타났으나, 상관계수가 0.8이상을 초과하지 않는 것으로 나타나 각 요인별 수렴된다기 보다는 변별되는 것으로 판단된다고 할 수 있다. 각 요인별 내적일관성신뢰도는 문화적 지식 및 기술이 0.95, 태도가 0.89, 인식이 0.77이어서 대체적으로 안정적인 것으로 나타났다.

정리하면 한국형 문화적 역량척도에 대한 탐색적 요인분석 결과 문화적 지식 및 기술, 문화적 태도, 문화적 인식이라는 세 개의 요인구조를 나타냈으며, 각 요인은 상호 변별되며, 각 요인별 내적일관성신뢰도 역시 안정적인 수준으로 나타났다. 또한 내용 구성타당도 과정에서 전문가 자문과는 상이하게 서비스 이용자들이 중요하게 고려하고 있는 ‘인식’과 ‘태도’가 각각 분리된 개념으로 구성되었으며, 원조전문직이 문화적 역량으로 고려하고 있는 지식과 태도는 같은 개념에 포함된 것으로 나타났다.

2) 교차타당화 2단계: 확인적 요인분석

교차타당화 2단계에서는 탐색적 요인분석을 통해 추출된 이론적 요인구조가 안정성이 유지되는지를 확인해보고자 무선분할된 200명의 자료로 LISREL8.52를 사용하여 구조방정식모형의 방법 중 확인적 요인분석을 시행하였다. 분석자료는 공분산자료, 모수 추정방식은 최대우도법(ML)을 적용하였으며, 요인에 해당하는 측정변수 중 하나의 요인계수를 1.0으로 고정하여 측정변수의 척도를 이론변수화하는 방식을 택하였다(이순목, 1985).

<표 12> 확인적 요인분석 결과

모형	모형표시	전반적 합치도 ⁵⁾	평가	특기사항
시초 모형 (모형 1)	1) 3개 내용요인	$\chi^2_{490}=1005.55(P = 0.00)$ RMSEA=0.071 NFI=0.93 NNFI=0.96 CFI=0.96	대체로 수용 가능한 합치도 ⁶⁾	- SMC: 안정적
	2) 모수추정방법: ML			- t-value > 2.00
	3) 분석자료: 공분산자료			- MI: TD(28,29)=25.16

5) RMSEA(개략화오차평균)는 0.08이하일 경우 수용가능한 수준을 의미함.

NFI(표준합치도)와 NNFI(비표준합치도)는 0.90이상이면 좋은 합치도를 의미함.

CFI(비교합치도)는 표본크기에 영향을 덜 받으며 0.90이상이면 좋은 합치도를 의미함.

6) 전반적 합치도 지수로서 χ^2 는 대규모 표본일 경우 모형과 자료간의 근소한 차이에도 심각한 차이가 발생했다는 표시를 나타내는 경향성을 보인다(이순목, 1990). 따라서 전반적 합치도의 해석에 있어

확장 모형 (모형 2)	1) 3개 내용요인	$\chi^2_{489}=981.36(P = 0.00)$ RMSEA=0.070 NFI=0.93 NNFI=0.96 CFI=0.97	대체로 수용가능	χ^2 차이검증: $\Delta\chi^2=24.19$ $\Delta df=1$ p<0.05 - 확장모형이 가져온 합치도의 증가는 간명함의 상실에 비해 크다고 말할 수 있음 - 확장모형 채택함
	2) 모수추정방법: ML		<모형1과 비교>	
	3) 분석자료: 공분산자료		RMSEA: 다소 향상 NFI, NNFI: 변화없음	
	4) TD(28,29)를 고정모수화		CFI: 다소 향상	

확인적 요인분석은 시초모형(모형 1)에서 시작하였다. <표 12>에서 보듯이 3개 요인을 자료에 합치한 결과 대체적으로 수용가능한 합치도를 보였다. 한편 수정지수에 있어서 문항 28과 문항 29의 내용적 유사성이 발견되어 모형 2에서는 문항 28과 문항 29간 공분산을 설정해줌으로서 시초모형과 확장모형을 상호 비교 검증해보았다. χ^2 차이검증결과 손상되는 간명도의 상실에 비해 합치도의 증가가 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 확장모형인 모형 2를 최종 요인구조모형으로 확정하였다.

일부 지표는 원래의 개념과 상이하게 분류되어 묶였으나, 이 과정이 탁진국(2007)의 10단계 중 8단계까지의 과정으로 차후 9단계의 척도의 표준화와 10단계의 척도의 수정보완단계에서 타당화 결과를 수정, 보완하는 것이 가능하므로 확인적 요인분석의 모형적합도 결과를 그대로 수용하여 33문항을 모두 채택하였다<부록>.

V. 결론

본 연구는 원조전문직의 문화적 역량 연구기반확충과 실천적 제고를 위해 문화적 역량 척도개발을 목적으로 진행하였다. 연구결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 서비스 이용자와 제공자 관점을 접목한 한국판 문화적 역량 척도 개발을 위해 결혼이주여성과 원조전문직을 대상으로 포커스집단면접 및 개별면접을 진행하였다. 서비스 이용자 입장에서는 원조전문직의 다문화에 대한 태도를, 제공자 입장에서는 다문

서는 χ^2 뿐만 아니라 RMSEA, NFI, CFI 등과 같은 다양한 합치도 지수에 대한 종합적인 해석이 요구된다. 본 연구의 확인적 요인분석에서는 대체적으로 수용가능한 합치도를 보인다고 말할 수 있다.

화 관련 지식과 기술을 주요 문화적 역량 요소로 인식하고 있었고 두 집단 모두 다문화에 대한 이해 및 인식 그리고 원조과정의 주기제인 의사소통을 주요 요소로 제시하였다.

둘째, 이론 연구와 면접을 통한 질적 자료를 참고로 33개 문항의 지표를 개발하여 내용타당도를 확보한 후 원조전문직을 대상으로 조사한 자료를 통해 교차타당도를 적용하였다. 탐색적 요인분석 결과 3개의 요인구조가 적합한 것으로 나타났다.

셋째, 척도개념 구성 시에 연구자가 설정한 개념 맵은 문화적 민감성, 문화적 인식, 문화적 태도, 문화적 지식, 문화적 기술이었으나 내용타당도 과정에서 전문가 자문을 거치면서 문화적 민감성을 인식에 포함하여 문화적 인식 및 태도, 문화적 지식, 문화적 기술로 설정하였다. 이러한 개념구성이 최종 분석에서는 태도와 인식이 각각 구분되는 개념으로 묶인 반면, 지식과 기술은 함께 묶이는 결과가 제시되었다. 따라서 3개의 요인을 ‘문화적 지식 및 기술’, ‘문화적 태도’, ‘문화적 인식’의 하위개념으로 명하면서 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 일부 지표는 다른 개념으로 분류되는 결과를 야기하였으나 모형의 간명성과 적합도 지수에서 33개 문항으로 구성된 3개 하위개념이 타당하여 지표의 삭제 없이 그대로 수용하였다.

이러한 결과를 토대로 원조전문직의 문화적 역량에 관한 연구와 실천의 발전을 위한 제언을 하면 아래와 같다.

먼저, 다른 개념으로 분류된 요인의 경우 척도 타당화 연구에서 이를 제외하는 경향이 있으나, 이 연구가 문화적 역량 척도개발연구이기 때문에 이를 배제하지 않고 분석 결과를 그대로 수용하여 제시하였다. 이는 현재 우리나라가 급격히 다문화화 되면서 원조전문직의 문화적 역량의 중요성이 최근 부각되고 있기 때문에 문화적 역량의 향상과 증진의 상황에서는 구성개념을 확정적으로 하지 않으면서 추후 지표가 다른 하위개념으로 분류될 가능성을 열어 둔 것이다. 즉, 전문직군을 동질적으로 하여 확인적 요인분석을 실시하거나 다문화 관련 경험이 많은 집단의 자료로 요인분석을 실시할 경우 구성개념에 분류되는 지표가 달라질 수 있는 가능성을 고려하여 전체 지표를 수용하였다.

다음으로, 전문가 자문에서는 인식과 태도 지표의 합치를 권고하였으나 본 연구자의 원래 개념맵과 같이 인식과 태도가 각각 분리된 개념으로 제시된 것은 인식이 선행되고서 다음으로 대상에 대한 경향성을 보이는 태도가 나타나는 것이기 때문이라 하겠

다. 이는 외국의 연구에서도 인식과 태도가 각각 다른 개념으로 분류된 것과 같은 맥락으로 해석될 수 있다. 그러나 이러한 결과에 대해서 척도의 표준화 과정을 거치면서 수정·보완작업이 수행되어야 할 것이다.

또한, 지식이 구비되어야 기술을 발휘하기 때문에 이론적으로는 지식과 기술이 상호 분류되며 순차적인 것임에도 연구결과는 이 두 개념을 명확히 구분해 내고 있지는 못한 것으로 확인되었다. 이는 Weaver(1999)가 지식, 가치 그리고 기술이 상호작용적이어서 이 세 가지는 서로 통합된다는 지적과 상통하는 결과이다.

결론적으로, 우리나라가 다문화 사회로 접어들면서 원조전문직의 문화적 역량이 필수이나 이와 관련하여 전문가의 인식을 계몽교육하거나 태도관련 매뉴얼을 제시하거나, 다문화 관련 교육이 제시되고 있지 못한 상황이다. 이렇듯 문화적 역량과 관련된 환경의 불확정성을 감안하여 다른 개념으로 분류된 지표를 제외하지 않고 연구 결과를 그대로 수용하여 결과에서 제시된 33개 지표를 모두 채택하였다. 이는 탁진국(2007)의 척도개발 9단계와 10단계인 표준화와 수정 및 발전단계를 통해 보다 설명력이 있고 간명한 결과들로 제시되어야 할 것이다. 즉, 이 연구에서 제시된 척도를 활용하는 가운데 척도가 정교화 되어 후속연구의 토대가 확고히 구축되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김연희. 2007. “한국사회의 다문화와 사회복지사의 문화적 역량”. 『사회복지연구』 5 (겨울): 112-144.
- 김현경. 2009. “다문화가정 유아의 유아교육기관 적응 관련 변인 분석”. 덕성여자대학교 유아교육학과 박사학위논문(미간행).
- 모경환·황혜원. 2007. “중등교사들의 다문화적 인식에 대한 연구-수도권 국어, 사회과 교사를 중심으로”. 『시민교육연구』 39(3): 79-100.
- 민성연. 2008. “사회복지사의 문화적 역량에 관한 탐색적 연구”. 『사회복지학생연구논총』 1: 1-28.
- 민성혜·이민영. 2009. “대학생의 문화적 역량에 관한 탐색적 연구 -문화적 인식을 중

- 심으로”. 『청소년복지연구』 11(1): 183-206.
- 박윤경·성경화·조영달. 2008. “초중등교사의 문화다양성과 다문화가정 학생에 대한 태도”. 『시민연구』 40(3호): 1-28.
- 보건복지부. 2005. “여성결혼이민자 생활실태조사결과 및 보건복지부 대책방안”. 보건복지부.
- 서현이승은. 2009. “다문화 관련 유아교사 교육 프로그램 개발을 위한 기초연구”. 『열린유아교육연구』 14(4): 89-116.
- 설동훈·이혜경·조성남. 2006. “결혼이민자 가족실태조사 및 중장기 지원정책방안연구”. 여성가족부.
- 윤갑장·김미정. 2008. “다문화시대 유아교사의 문화적 역량 개발방향 탐색”. 『미래유아교육학회지』. 15(4): 55-85.
- 이선미·송지연. 2008. “보육교사의 다문화교육신념에 관한 연구”. 『미래유아교육학회지』 15(3): 185-214.
- 이순목. (1995). 요인분석 I. 학지사.
- 정대현·장지영. 2009. “다문화교육에 대한 유아교사의 신념과 실제”. 『유아교육학논집』 13(1): 309-318.
- 채영란. 2008. “유아교사의 다문화교육에 대한 인식과 다문화적 교사효능감에 대한 연구”. 『유아교육·보육행정 연구』 12(3): 165-190.
- 최소연 외. 2006. “사회복지척도집”. 나눔의집.
- 최원화·최혜지·최연선. 2008. “다문화적 환경변화에 따른 사회복지실천현장의 문화적 유능감 실태”. 『한국지역사회복지학』 26: 89-113.
- 최충욱·모경환. 2008. “경기지역 초중등교사들의 다문화적효능감에 관한 조사연구”. 『시민교육연구』 39(4): 163-182.
- 탁진국(2007). “심리검사: 개발과 평가방법의 이해”. 학지사.
- Arthur T. E., Reeves I., Morgan O., Llewellyn J., Cornelius, Booker N. C., Brathwaite J., Tufano T., Allen K., and Donato I. 2005. “Developing a Cultural Competence Assessment Tool for People in recovery from Racial, Ethnic and Cultural Backgrounds: The Journey, Challenges and Lessons Learned”. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 28(3): 243-250.

- Bonder, B., Martin, L., and Miracle A. 2001. "Achieving Cultural Competence: The Challenger for client and healthcare workers in a multicultural society". *Workforce Issues In a Changing Society* 2001(Spring): 35-42.
- Campinha-Bacote, J. 2002. "Readings & resources in transcultural health care and mental health. Monograph of the Clinical, Administrative". *Research & Educational Consultation in Transcultural Health Care*(13th Ed.). Cincinnati: OH.
- _____, 2002. *Inventory for accessing the process of cultural competence among health care professionals-revised (IAPCC-R)* in Luquis, R. A., and Pérez, M. A. 2005.
- Cohen, J. 1988. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: LEA.
- Cunningham, P. B., Foster, S. L., and Scott W. Henggeler. 2002. "The Elusive Concept of Cultural Competence Children's Services". *Social Policy, Research and Practice* 5(3): 231-243.
- Dana, R. H. 1996. "Culturally competence assessment practice in the United States". *Journal of Personality Assessment* 66(3): 472-487.
- Duke, J., Connor, M., and McEldowney, R. 2009. "Becoming a Culturally Competent Health Practitioner in the Delivery of Culturally Safe Care: A Process Oriented Approach". *Journal of Cultural Diversity* 16(2): 40-49.
- Epstein, R., and Hundert, E. 2002. "Defining and assessing professional competence" *JAMA* 287(2): 226-235.
- Galambos, C. M. 2003. "Moving cultural diversity toward cultural competence in health care". *Health & Social Work* 28(1): 3-6.
- Gamst, G., Dana, R. H., Der-Karabetian, A., Aragon, M., Arellano, L., Morrow, G., and Martenson, L. 2004. "Cultural Competency Revised: The California Brief Multicultural Competence Scale". *Measurement and Evaluation in Counseling and Development* 37(Oct): 163-184.
- Gorsuch, R. L. 1983. *Factor analysis*, 2nd Ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Guilford, J. P. 1956. Psychometric methods. New York, McGraw-Hill.
- Guyton, E. M. and Wesche, M. V. 2005. "The multicultural efficacy scale: Development, item selection, and reliability". *Multicultural Perspective* 7(4): 21-29.
- Krentzman, A. R and Townsend, A. L. 2008. Review of Multidisciplinary Measures of Cultural Competence for use in Social Work Education. *Journal of Social Work Education* 44(2): 7-30.
- Lazaro, R. Y. and Unphred, D. A. 2007. "Improving Cultural Diversity Awareness Of Physical Therapy Educators". *Journal of Cultural Diversity* 14(3): 121-125.
- Livingston, J., Holley, J., Eaton, S., Cliette, G., Savoy, M., and Smith, N. 2008. Cultural Competence in Mental Health Practice, *Best Practices in Mental Health*, 4(2): 1-14.
- Lum, D. 2005. Cultural Competence, Practice Stages, and Client Systems: A Case Study Approach. CA: Brooks/Cole.
- _____. 2007. Cultural Competence, Practice: A Framework for Understanding Diverse Groups and Justice Issues. CA: Brooks/Cole.
- Luquis, R. A., and Pérez, M. A. 2005. "Health Educators and Cultural Competence: Implications for the Profession". *American Journal of Health Studies* 20(3): 156-163.
- NASW. 2008. Code of Ethics. NASW.
- McPhatter, A. R. 1997. "Cultural competence in child welfare: What is it? How do we achieve it? What happens with it?" *Child Welfare* 76: 255-278.
- Medrano, M. A., Setzer, J., Enders, S., Costello, R. M., and Benavente. V. 2005. "Self-Assessment of Cultural and Linguistic Competence in an Ambulatory Health System". *Journal of Healthcare Management* 50(6): 371-385.
- Mitchell, E. R. 1999. Assessment and Development of Cultural Competence. University of Pennsylvania Doctoral Dissertation.
- O'Hagan, K. 2001. Cultural competence in the caring professions. London: Jessica Kingsley Publishers.

- Perry, C and Tate-Manning, L. 2006. "Unravelling Cultural Constructions in Social Work Education: Journeying Toward Cultural Competence". *Social Work Education* 25(7): 735-748
- Pecukonis, E., Doyle, O., and Bliss, D. L., 2008. "Reducing barriers to interprofessional training: Promoting interprofessional cultural competence". *Journal of Interprofessional Care* 22(4): 417-428.
- Ponterotto, J. G., Baluch, S., Greig, T. and Rivera, L. 1998. "Development and initial score Validation of the teacher multicultural attitude survey". *Educational and Psychological measurement* 58(6): 1002-1016.
- Sandars, J. and Ewart, B. 2005. "Developing Cultural Competence for Health Care Professionals through work based learning". *Work Based Learning in Primary Care* 3: 95-105.
- Schinn, S. M., Doorenbos, A. Z., and Borse, N. N. 2005. "Cultural Competence Among Ontario and Michigan Healthcare Providers" *Journal of Nursing Scholarship* 37(4): 354-360.
- Teasley, M. L. 2005. "Perceived Levels of Cultural Competence Through Social Work Education and Professional Development for Urban School Social Workers". *Journal of Social Work Education* 41(1): 85-98.
- Thurstone, L. L. 1947. *Multiple factor analysis*. Chicago: Univ of Chicago Press.
- Waite, R., and Calamaro, C. J., 2010. "Cultural Competence: A Systemic Challenge to Nursing Education, Knowledge, Exchange, and the Knowledge Development Process". *Perspectives in Psychiatric Care* 46(1): 74-80.
- Weaver, H. N. 1999. "Indigenous people and social work profession: Defining culturally competence services". *Social Work*. 44(3): 217-225.

Abstract

A Study on the Development of Cultural Competence Measure for Helping Professions

Choi, So-Yun

Recognizing the importance of cultural competence measure of helping professions, this study tries to develop cultural competence measure for helping professions such as social workers in private and public sectors, teachers, and nurses.

The study conducted focused group interviews with married immigrant women and social work professionals, and then selected sub-indices of cultural competence from the viewpoints of service users and service providers. Final 33 indices were selected by the verification of the importance and content-validity of sub-indices under the advices of professionals.

The study applied cross-validation method to the data from 417 helping professions in order to verify the factor structure and concept-validity of the indices.

The result of exploratory factor analysis shows that 3 factor structures are the most appropriate, and the result of confirmatory factor analysis suggests that the Korean version of cultural competence measure consists of 33 questionnaires which compose 3 sub-concepts such as 'cultural awareness', 'cultural attitude', and 'cultural knowledge and skills'.

Keywords: cultural competence, cultural awareness, cultural attitude, cultural knowledge and skills, social worker, nurse, teacher, social worker in public sector, healthy family worker, helping professions

<부록> 원조전문직의 문화적 역량척도

-각 문항의 ___에 환자, 클라이언트, 학생, 아동, 대상자 등 적합한 단어 사용.

-5점 척도: ①전혀 그렇지 않다, ②대체로 그렇지 않다, ③보통이다, ④대체로 그렇다, ⑤매우 그렇다.

영역	문항
문화적 인식	①내가 서비스를 제공하는 다문화 ___는 한국 사람과 같은 사회의 구성원이다.
	②다문화 ___가 한국사회에 적응하기 위해서는 우리나라 사람들이 먼저 그 차이를 이해하고 수용해야 한다.
	③나는 내가 만나는 ___의 출신국가, 피부색, 종교에 따라 차별을 하지 않는다.
	④나는 다문화 ___를 대할 때 한국의 서비스 이용자와 똑같은 태도로 대한다.
	⑤나는 내가 만나는 다문화 ___의 다양한 문화가 강점임을 인정한다.
문화적 태도	⑥나는 나와 다른 문화의 사람들을 대할 때 나의 가치와 신념을 주입하려 하지 않는다.
	⑦나는 도움을 제공하는 과정에서 내가 선호하는 것과 내가 만나는 다문화 ___가 선호하는 것이 다를 수 있음을 인식하고 있다.
	⑧나는 돕는 전문가로서 나의 문화적 배경과 정체성을 알고 있다.
	⑨나는 돕는 관계에서 다문화 ___와 신뢰를 형성하고 있다.
	⑩나는 돕는 과정에서 다문화 ___에게 정확한 정보를 제공하기 위해 최대한 노력한다.
지식 및 기술	⑪나는 다문화 ___가 내가 제공하는 정보를 이해하지 못하여 반복적으로 정보를 제공해야 할 때에도 최대한 친절하게 대한다.
	⑫나는 다문화 ___와의 관계에서 공감적인 태도로 경청한다.
	⑬나는 다문화 ___와 의사소통이 어려운 상황에서도 일관된 태도로 대한다.
	⑭나는 내가 만나는 다문화 ___의 문화적 배경을 이해하기위해 다양한 자료들을 찾아 학습한다.
	⑮나는 다문화 ___의 욕구에 맞는 적절한 서비스를 개발하고 있다.
지식 및 기술	⑯나는 다문화 ___의 비언어적 의사소통의 의미를 알고 있다.
	⑰나는 다문화 ___가 직면하고 있는 욕구를 해결하기위해 필요한 서비스를 제공하고 있다.
	⑱나는 다문화 ___가 어떤 도움이 필요한지를 정확하게 파악하고 있다.
	⑲나는 다문화 ___를 위한 우리나라의 정책과 서비스를 알고 있다.
	⑳나는 내가 만나는 다문화 ___의 강점을 활용하여 도움을 제공하고 있다.
	㉑나는 내가 만나는 다문화 ___가 문제를 이해하고 해석하는 방식을 안다.
	㉒나는 전문가로서 내가 전달하고자 하는 의미를 다문화 ___에게 정확하게 전달하고 있다.
	㉓나는 나와 문화적 배경이 다른 ___에 대해 내가 어떻게 반응하고 있는지를 알고 다문화에 대한 나의 가치와 정체성을 항상 점검한다.
	㉔나는 다문화 ___의 인종, 민족, 피부색 등에 대한 지식을 갖고 있다.
	㉕나는 다문화 ___들의 종교, 사회계층, 성적 취향과 관련된 지식을 갖고 있다.
㉖나는 내가 만나는 다문화 ___가 한국사회의 구성원으로 생활할 수 있도록 돕고 있다.	
㉗나는 다문화 ___를 만나면서 문화적 다양성에 대한 지식을 축적하고 있다.	
㉘나는 다문화 ___와의 관계에서 어떻게 반응하고 대응해야 하는지를 알고 있다.	
㉙나는 다문화 ___와 관계형성을 위해 그 대상자가 속한 문화의 요소를 활용한다.	
㉚나는 다문화 ___를 대할 때 어떤 상황에서 가치가 충돌하는지를 알고 있다.	
㉛나는 다문화 ___에 대한 편견을 없애기 위해 지역사회의 여러 체계(기관)와 협력하고 있다.	
㉜나는 다문화 ___의 권리향상과 옹호를 위한 노력을 실행에 옮긴다.	
㉝나는 제공된 서비스에 대해 다문화 ___의 평가(만족, 성과)를 정확하게 파악하고 있다.	

[논문투고일 : 2010. 9. 4, 논문심사일 : 2010. 10. 11, 심사완료일 : 2010. 10. 30]