# 다문화사회와 교육연구

Multi-cultural Society and Education Studies

제10집 2022.3

부산외국어대학교 다문화연구소 다문화사회와 교육연구학회

# 다문화사회와 교육연구

제10집 (2022.3)

부산외국어대학교 다문화연구소 다문화사회와 교육연구학회

# 다문화사회와 교육연구 제10집 (2022.3)

## <목 차>

<b>강지인</b> ■ TV 교양프로그램 『다문화 고부열전』 을 활용한 한국가
족문화 교육방안연구 -고급한국어 중국인 학습자를 대상
으로 1
권오경·김남회·김혜빈 ■ 다문화가족지원정책 기본계획의 통시적
고찰 31
<b>기준성·김민수</b> ■ 4차 산업 시대 한국어교육의 발전을 위한 교사
의 자세와 지원 방안 연구 65
<b>노미향·김안나</b> ■ 다문화사회에 따른 노인요양시설 요양보호사가
인식하는 조직문화가 소진에 미치는 영향에 관한 연구 … 87
오현석 • '제3국'민 한센인의 차별 서사 연구 -재일조선인 한센
병 환자의 생활수기를 중심으로 129
<b>이윤진</b> ■ 다문화 사회공헌 사업의 영역과 유형 분석 -기업의
사회적 책임과 사회통합의 관점에서 155
<b>장익현·황민철</b> ■ 델파이(Delpi) 분석을 통한 다문화이주민플러스
센터 협엽체계 개선방안 연구 183
《다문화사회와 교육연구》10집 휘보 215
다문화사회와 교육연구학회 회칙 219
《다문화사회와 교육연구》편집위원회 운영규칙 224
《다무하사히와 교유여구》여구유리규저

《다문화사회와 교육연구》 등	논문투.	고규정	 230
다문화사회와 교육연구학회	회원	명단	 233

## Multi-cultural Society and Education Studies

Vol. 10 (2022.3)

## <Contents>

Ji-in Kang• Research on Korean Family Culture Education
Plan Inspired by TV Program -Focusing on High-level
Chinese Students 1
<b>Oh-kyung Kwon·Nam-hee Kim·Hye-bin Kim</b> • A diachronic study
of the basic plan for multicultural family support
policy 31
$\textbf{Jun-sung Ki} \cdot \textbf{Min-su Kim-} \text{ A Study on the Attitudes of Teachers}$
and Support Measures for Korean Language Education
Development In the Fourth Industrial Era65
Mi-hyang Noh·An-na Kim• A Study on the Effect of
Organizational Culture on the Burnout Perceived by the
Care Worker in the Elderly Care Facilities based on
the Multicultural Society87
Hyoun-suk  Oh•  A  Study  of  Discrimination's narration in
stateless Hansen's people -Focusing on Zainichi
Korean Hansen people's essay
<b>Yun-jin Lee•</b> Analysis of Areas and Types for Multicultural
Social Activity Projects -From the Perspective of Corporate
Social Responsibility and Social Integration 155
$\textbf{Ik-hyun Jang \cdot Min-chul Hwang \bullet} \ \textbf{A} \ \textbf{Study on the} \ \textbf{Improvement of}$
Collaboration System of the Multicultural Immigrants
Plus Center based on Delpi Analysis 183

# TV 교양프로그램 『다문화 고부열전』을 활용한 한국가족문화 교육방안연구 -고급한국어 중국인 학습자를 대상으로-

## **강지인** (신라대학교)

#### 《목 차》

- 1. 서론
- 2. 선행연구
- 3. 연구방법 및 결과
  - 3.1. 연구대상 및 연구방법
  - 3.2. 심층면접 결과
- 4. TV 교양프로그램을 활용한 한국가족문화 교육방안
  - 4.1. 수업모형
  - 4.2. 교수·학습지도안
- 5. 결론

#### <Abstract>

Kang, ji-in. 2022. 02. 20. Research on Korean Family Culture Education Plan Inspired by TV Program -Focusing on High-level Chinese Students. Multi-cultural Society and Education Studies 10, 1-29. Recently, Korea has actively entered the global society and has rapidly become globalized in the domestic society. The K-pop(Korean pop) has evolved into the third generation called K-Culture (Korean culture), which has expanded to many

countries around the world, especially China and Southeast Asia. As a result, many foreign learners from various countries are flowing in to learn Korean language and culture. Meanwhile the number of marriage immigrants increased steadily every year, in which the majority of them are Chinese. Women marriage immigrants who married Korean spouses and settled in Korea are in a different position compare to foreign students and migrant workers. They face the task of learning not only Korean language, but also lifestyle and culture. Also as members of the families, they must simultaneously play various roles such as spouses, mothers, and daughters-in-law. In addition, Korean Family Culture is different from it in their own countries. Therefore Korean Family culture is an important element that female marriage immigrants must learn, in order to help live a stable life and build a healthy family. It is necessary not only to learn Korean, but also to understand each other's culture. meanwhile to acknowledge the difference from the culture of the mother country. Under this background, this paper suggested how to prepare a Korean family culture education plan by analyzing the results based on in-depth interviews with advanced Chinese learners. In addition, Korean cultural education teaching and learning methods were presented utilizing the program Multicultural Gobuyeoljeon . (Silla University)

**[Key-words]** Korean Language Education, Family Culture, Multiculturalism, Female Marriage Immigrants, Chinese Students

## 1. 서론

한국은 경제발전과 국제사회에서의 위상 변화로 글로벌 사회에 진입하면서 한국으로 유입되는 외국인의 수가 빠르게 증가하여 2018년 기준 체류 외국인이 약 236만 명을 넘어섰고 전체 국민 인구 대비 약 4.21%이다. 국적별로는 중국인 약 107만 명, 베트남 약 19만 명, 태국 약 19만 명, 미국이 약 15만 명으로 순으로 나타났다. 결혼이민자의 수는 2015년 151,608명, 2016년 152,374명, 2017년 155,457명, 2018년 159,206명으로 해마다 꾸준히 증가하였다(출입국 통계, 2020). 최근에 유입된 외국인 비율을 보면 베트남인이가장 많지만, 여전히 한국으로 유입되는 외국인 중에 중국인의 비중이 현재까지도 가장 높음을 알 수 있다.

특히 최근에 한국은 적극적인 글로벌 진입과 동시에 국내사회도 빠르게 글로벌화 되었고 한국의 K-pop이 3세대인 K-Culture(한국문화)로 진화하면서 중국, 동남아 등 나라를 넘어 전세계 많은 나라로 문화컨텐츠를 송출하였으며, 그 영향으로 여러 나라의 외국인학습자들이 다양한 동기와 목적을 가지고 한국어와 한국문화를 배우기 위해 유입되고 있다.

먼저 이들의 동기나 목적을 보면 한국대학으로의 입학, 한국 기업으로의 취업, 한국문화 습득 또는 한국인과의 결혼 등 다양하다. 이런 학습자들의 대부분은 한국에 거주하면서 학교나 센터, 다양한활동을 통해 한국어를 배웠으며 학습자들의 대부분의 목표 역시 한국어를 자유롭게 구사하여 의사소통 능력을 향상시켜 한국에서의생활을 보다 편리하게 하기 위함일 것이다. 그러나 이 중에서 한국인과 결혼하여 한 가정의 구성원이 되는 결혼이민자는 유학생이나이주노동자와는 달리 입장이 다른 위치에 놓여 있다고 볼 수 있다. 그들은 가족구성원으로서의 배우자이자 부모로서 중요한 역할과 동시에 사회적 역할을 수행해야 한다. 한국에서의 생활은 새로운 삶의 시작이므로 당연히 한국 생활에 적응해야 함은 물론이고 언어,생활양식, 문화 등을 배워야 하는 과제를 안고 있다. 그렇기 때문에 그 언어를 사용하는 구성원들의 생활방식이나 가치관, 사고방식등 문화적 요소까지 충분히 이해하고 받아들여야 한다. 단순히 배우는 한국어 어휘학습이나 문법, 독해와 같은 학습만으로는 한국

생활이 어려울 수밖에 없다.

현재 한국 사회는 국제결혼의 꾸준한 증가로 다문화가족이 급속히 증가하였고, 2015년 4월 통계청 발표에 따르면 전체 혼인 중 외국인과의 혼인이 10% 내외로 높은 비중을 차지하고 있다1). 결혼이민자들 역시 대부분 학습자로서 직·간접적으로 한국문화에 대해학습하고 일부 경험을 하였지만, 한국 가족만의 특징이 있는 문화를 학교나 외부기관에서 구체적으로 습득하고 배우기는 현실적으로힘들다. 단순히 한국 생활을 한다는 것만으로는 습득하기가 쉽지않기 때문에 결혼이민자들이 한국 가족문화를 깊이 알지 못하는 한계점이 있다. 더욱이 결혼이민자라면 한국 가족문화에 대해 알고습득해야 하는 것은 피할 수 없는 과제인 것이다.

그렇다면 이러한 학습자들에게 어떠한 방법으로 한국 가족문화 교육을 효과적으로 습득시킬 것인가? 다매체 시대인 현대사회에서는 TV, 인터넷, 신문을 포함한 여러 매체를 통하여 무한하고 다양한 정보를 얻을 수 있으며, 이를 활용한 한국어교육의 학습과정을 충분히 이해하고 습득하는데 도움이 될 수 있다<sup>2)</sup>고 하였다. 기존 선행연구로는 김선미(2003), 한신신(2013), 진서(2014) 왕보가(2016) 등이 TV 프로그램이 한국문화를 효과적으로 가르칠 수 있다고 하였고 드라마를 활용한 한국 문화교육에서는 허양(2014), Hao Jingging(2014) 등이 한국 문화교육의 항목을 설정하여 수업방안을 제시하였고, 예능프로그램을 통한 한국 문화교육 연구에서는 임응(2012), 진서(2014) 등이 한국대학 문화 교육방안과 문화적 차이를 비교분석하였다. 그리고 결혼이민자를 대상으로 한국 가족문화 교육방법 연구에서는 조항록(2008), 김서형(2015), 배재원(2016) 등이 문화 간 의사소통 중심의 교육방안을 제시하였다. 하지만 이러

<sup>1)</sup> 배재원(2016), 다문화가족 결혼이주여성을 위한 한국문화 교육방안 연구에서 2015년 7월 5일 행정자치부 발표에서 인용하였다. p.58.

<sup>2)</sup> 허양(2004), 드라마를 활용한 한국 문화교육 방안 연구 -중국인 학습자를 중심으로 p.5.

한 선행 연구가 많이 있었음에도 고급한국어 중국인 학습자에게 한국 가족문화에 대한 교육방안을 언급한 논문이 없음을 발견했다.

그러므로 본 논문에서는 기존 선행연구를 보완하고 문헌 연구 및 사례연구를 통해 전개한다. 한국에 거주에 결혼이민자 수 중에서 가장 많이 차지하고 있는 고급한국어 중국인 학습자<sup>3)</sup>를 대상으로 한 설문조사와 심층면접을 한 것을 토대로 『다문화 고부열전』 TV 교양프로그램을 활용하여 한국 가족문화 교육방안을 마련하고자한다.

### 2. 선행연구

기존의 선행연구는 3가지로 연구하였다. 첫째, 한국어 문화교육에 대한 연구, 둘째, 드라마를 활용한 문화교육 연구, 셋째, 중국인 학습자를 중심으로 한 한국 문화교육에 관한 연구이다.

한국어교육에서 문화교육에 관한 연구로는 배지윤(2005), 김유경(2010) 등이 있다. 배지윤(2005)은 한국어교육 시 문화교육에 대한 현실을 제시하고 한국어교육 전반에 걸친 문화교육에 대해 체계적으로 진행할 수 있도록 틀을 마련한 다음, 한국어 수업에서 가능한 문화교육의 모형도 제시하였다. 그러나 외국어로서의 한국어교육에서 문화교육의 중요성과 함께 교육내용, 목표, 교재의 구성을통해 전반적인 내용을 정리하였지만, 구체적인 수업 방법에 대한논의 없이 제안에만 그친 한계가 있다. 김윤경(2010)은 실제 한국어교육에서 한국 문화교육의 현황을 살펴보고 학습자 조사를 통해이들이 선호하는 교수법을 제시하였다. 한국어 문화교육의 목표에 있어서 새로운 방향을 제시하고 문화교육에 대한 접근을 적극적으

<sup>3)</sup> TOPIK 1,2급은 초급, 3,4급은 중급, 5,6급은 고급을 구분한다. 따라서 본 논문에서 고급 한국어 학습자는 TOPIK 5급 이상을 말한다.

로 모색하였다. TV 프로그램을 활용한 문화교육 연구는 세분화하여 방송 프로그램을 활용한 한국어·문화교육에 대한 연구, 드라마를 활용한 문화교육 연구, 예능프로그램을 활용한 연구에 대해 살펴보 았다.

드라마를 활용한 문화교육 연구에는 허양(2014), Hao Jingging (2014), 왕보가(2016) 등이 있다. 허양(2014)는 중국인 학습자에게 한국어에 호기심을 가지고 한국어를 배우고 싶은 동기부여가 가능 한 드라마를 활용하여 실제 한국어 수업 현장에서 어떻게 진행할지 를 연구하였다. 또한, 중국 내 한국어 문화교육을 검토하여 문제점 을 찾아내고 이를 해결하기 위한 문화교육의 한 방법으로 드라마를 활용한 문화교육의 필요성도 제시하였다. Hao Jingging(2014)는 고 급한국어 중국인 학습자를 대상으로 드라마를 활용한 문화교육 수 업 모형을 제시하였다. 고급 한국어 중국인 학습자를 위한 한국문 화교육을 6가지 실제 교수방안을 제시하였다. 그리고 교수방안으로 TV 프로그램 시청 전 단계, 시청 단계, 시청 후 단계로 나누었다. 이 연구는 드라마가 담고 있는 내용 중에서 문화적 요소들을 검토 해 보고, 한국 문화교육을 위한 항목들을 설정하여 구체적인 수업 방안을 제시하였다는 데 의미를 두고 있다. 왕보가(2016)는 실생활 의 한국어 사용 능력을 향상시키고 자연스러운 대화에 자신감을 갖 게 하기 위해 실생활의 언어와 다양한 문화 내용을 반영할 수 있는 방송 프로그램을 활용하여 학습자들에게 필요한 구체적인 문화 내 용을 분석하고 이를 바탕으로 고급한국어 단계별로 학습자의 문화 이해를 증진시킬 수 있는 교수-학습방안을 제시하였다.

중국인을 대상으로 한국문화 교육에 관한 연구로는 손정(2012), 교지연(2009) 등이 있다. 손정(2012)은 한국 문화교육에 있어 중국 내 한국 문화교육, 한국어교육에서의 대중매체, 문화교육을 활용한 문화교육으로 선행연구 검토하였는데, 이때 한국어교육에서 드라마를 활용한 단계별 문화교육에 관한 연구가 부족하다고 보았다. 그래서 드라마를 활용하여 한국 문화교육의 목표를 설정하고 이에 대

한 교수방법으로 수업 모형을 제시한 후 구체적인 교수·학습 방안을 수준별 초·중·고급으로 제시하였다. 교지연(2009)은 외국어로서의 한국어 문화 교육내용과 방법을 대상으로 하여 한국어 문화교육을 위한 한국과 중국 문화를 비교하여 한국문화를 어떻게 교육할것인가에 대해 방법을 고찰하였다.

위에서 살펴본 선행연구 결과, 한국문화수업 관련한 연구들이 많았지만 대체적으로 한국어교육에 비중이 높고 구체적인 문화교육수업에 관한 연구가 미비하다는 것을 알 수 있었다. 또한 연구에서 하고자 하는 한국문화 중에서도 한국인과 결혼한 다문화가정의 결혼여성이민자를 대상으로 한 한국 가족문화 교육이 부족하다는 점을 발견하였다. 이러한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 한국가족의 정서를 반영하고 특징을 가지고 있는 TV 교양프로그램『다문화 고부열전』을 활용하여 한국 가족문화 교육 수업에 활용할 수있는 방안을 모색하고자 한다.

## 3. 연구방법 및 결과

## 3.1. 연구대상 및 연구방법

본 연구에서는 한국인과 결혼하여 한국에 거주하고 있는 여성결혼이민자로 TOPIK 급수 5,6급 학습자 8명을 대상으로 심층면접을실시하였다. 심층면접은 전화 인터뷰 시 면접자의 동의를 얻어 심층면접에 대한 부분만 녹음하였다. 심층면접의 연구대상에 대한 기본사항은 다음과 같다. 성별,나이(연령대),한국 거주기간에 대한일반적인 질문을 1번에서 3번까지 배치하였고,결혼기간,시부모님과의 동거여부 질문을 4,5번에 배치하였다. 그리고 6번은 한국가족문화 습득 경로에 대한 질문이며,7번은 TV 프로그램 시청여부를,8번,8-1번,8-1-2번은 한국문화 습득 여부의 중요성,TV 프로

그램이 한국 가족문화 습득 여부에 도움이 되는지와 한국 가족문화 이해에 가장 도움이 되는 TV 프로그램이 무엇인지에 대한 질문으로 총 8문항으로 구성하였다. 이 기본사항 조사를 바탕으로 TV 프로그램 『다문화 고부열전』이 한국 가족문화 교육에 도움이 되는지를 검증하고 이에 따른 효과적인 교육방안을 마련하기 위해 심층면접을 실시하였다. 총 8문항으로 한국 가족문화에 대한 생각, 구체적인 습득경로와 방법, 한국 가족문화의 중요성, 한국 가족생활에서느끼는 어려움, 다문화 고부열전 프로그램을 통해 배운 부분과 이를 활용한 교육방안의 장점에 대한 생각, 소감으로 구성하였다.

심층면접 대상자는 총 8명이고 중국 국적이며 모두 한족 여성이 다. TOPIK 급수는 5급 이상으로 이들의 연령은 30대 40대다. 한국 의 거주기간은 최소 8년 이상에서 최대 12년, 결혼 기간은 최소 3 년에서 최대 12년 이상이고 이들 중 시부모님과의 동거 여부는 8명 중 2명이다. 여러 질문 중에 한국 가족문화를 어디에서 배웠는지에 대한 습득 경로에 대한 응답 결과는 학교에서 교재로 배운 응답자 가 1명, TV 프로그램을 통해 배운 응답자가 3명, 시부모님께 배운 응답자가 3명, 그리고 기타 응답자가 1명이었다. TV 프로그램과 시 부모님을 통해 배운 비율이 37.5%로 동일하게 나타나 한국 가족문 화 습득 경로는 주로 TV 프로그램과 시부모님께 배운 경우가 대부 분이라고 할 수 있다. TV 프로그램 시청 기간에 대한 질문의 응답결 과: 3.5시간 이내가 5명으로 62.5% 비율로 대부분이 차지하였고, 3.5~7시간이 2명. 7~4시간이 1명이었다. 연구대상자들은 대체로 하루 평균 1시간 미만으로 TV 프로그램 주당 시청 시간은 그리 길지 않다 고 볼 수 있다. 한국 가족문화 습득의 중요성 여부에 대한 응답결 과 응답자의 절반 이상이 '중요하다' 62.5%로 5명이 응답하였다. 그리고 '그저 그렇다' 응답이 2명으로 25%, '모르겠다' 1명으 로 12.5%이다. 연구대상자들의 대부분이 한국가족문화의 습득에 대 해 중요하게 인식하고 있다고 볼 수 있다. TV 프로그램이 한국 가 족문화 습득에 도움이 되는지에 대한 응답결과: 응답자의 절반 이 상이 TV 프로그램이 한국 가족문화 습득에 도움이 된다고 응답하였으며 8명 중 5명으로 62.5%가 '그렇다'고 하였다. 그리고 '그저그렇다' 응답자가 2명으로 25%, '모르겠다' 응답자가 1명인 12.5%이다. 연구대상자들의 대부분이 TV 프로그램으로 통한 한국가족문화 습득이 도움이 된다고 하였다.

<표 1 TV 프로그램이 한국 가족문화 습득에 도움이 되는지 여부>

TV 프로그램이 한국 가족문화 습득에 도움이 되는지 여부	응답자 수 (명)	백분율(%)
그렇다	5	62.5
그저 그렇다	2	25
그렇지 않다	0	0
모르겠다	1	12.5
합계	8	100

한국 가족문화 습득의 중요성에 대한 응답에서는 한국 가족문화이해에 가장 도움이 되는 TV 프로그램에 대한 내용으로 응답자의대부분이 '다큐'(시사, 교양) 프로그램이라 하였다. 8명 중 6명으로 75%에 해당되는 비율이다. 그리고 기타 응답자 2명으로 25%이다. 연구대상자의 대부분이 '다큐'(시사, 교양)프로그램을 통해한국 가족문화 이해에 도움을 받고 있었다.

<표 2 한국 가족문화 이해에 가장 도움이 되는 TV 프로그램>

한국 가족문화 이해에 도움이 되는 TV 프로그램	응답자 수 (명)	백분율(%)
예능	0	0
다큐(시사, 교양)	6	75
드라마	0	0
뉴스	0	0
기타	2	25
합계	8	100

이러한 조사결과를 통해서 학습자들은 여성결혼이민자로서 대부분이 한국 가족문화 습득이 중요하다고 인식하고 있었으며, 한국가족문화를 습득할 때 TV 프로그램 영향을 많이 받고 있었다. TV 프로그램 중에 한국 가족문화를 이해하는 데 있어 가장 도움이 되는 것은 '다큐'(시사, 교양)라는 것을 알 수 있었다.

## 3.2. 심충면접 결과

심층조사는 TV 교양프로그램 『다문화 고부열전』이 한국 가족 문화 교육에 도움이 되는지를 검증하고 이에 따른 효과적인 교육방 안 마련하고자 함이다. 심층면접에 대한 주요 질문내용은 다음과 같다.

#### <표 3 심층면접 주요 질문내용>

연번	주요내용
1	한국 가족문화는 무엇인가
2	한국 가족문화 습득 경로는 무엇인가
3	한국 가족문화 중에서 어떤 부분이 가장 중요한가
4	현재 한국 생활에서 힘든 부분은 무엇인가
5	한국 가족문화를 받아들이는 방법 중 가장 적극적인 것은 무엇인가
6	『다문화 고부열전』TV 교양프로그램을 통해 한국 가족문화 어떤 부분을 배웠는가
7	『다문화 고부열전』TV 교양프로그램을 한국 가족문화 교육에 활용한다면 장점은 무엇인가
8	한국 가족문화와 관련하여 하고 싶은 말이 있는가

심흥면접의 1번 질문인 한국의 가족문화가 무엇인가라는 질문에서 연구대상자들은 한국의 가족문화라고 하면 어른을 공경하고 예의를 지켜야 하며, 어른 말씀에 무조건적으로 수용해야 한다고 하였다. 또 제사와 겨울에 하는 김장이 떠오른다고 하였으며, 매체에서 본 것처럼 한국 가족 간의 고부갈등과 가부장적인 문화가 나타난다고 하였다. 연구대상자들의 대부분은 결혼하기 전에 이미 한국에서 유학 생활을 하거나 다른 목적으로 거주하게 된 자들이다. 결혼 전에는 학교나 센터를 통해서 한국문화를 일부 배웠고, 결혼 후에는 배우자나 시부모님, 주변 친구, 그리고 매체를 통해 지금도한국문화 습득이 진행되고 있었다. 이들이 한국에서 생활하면서 알게 된 한국 가족문화는 어른을 공경하고 예의를 지키는 것과 제사와 김장을 떠올렸고, 매체에서 보는 고부갈등과 가부장 제도도 연급하였다. 하지만 이들이 말했듯이, 결혼 전이든, 후든 한국 가족문화를 습득하는 과정에서 어떤 경로나 매개를 통해서든 체계적이고 구체적으로 습득할 기회가 많지 않았다고 판단되며 결국 이들이

알고 있는 것은 한국 가족문화의 일부분이라고 할 수 있다.

- ① 한국 가족 안에서 어르신의 말을 잘 들어야 한다고 생각해요. -원〇
- ② 저는 한국의 제사 문화, 김장이 생각이 나요. 너무 시간도 길고 힘들어요. -이○
- ③ 고부갈등, 매체를 통해 봐도 뚜렷하게 느껴지는 것 같아요. 가부장적인 문화가 제일 생각이 나요. -유〇

심흥면접의 2번 질문인 한국 가족문화 습득 방법에 대해서는 결혼 전 한국에서 생활을 먼저 한 경우에는 다문화센터나 학교를 다니면서 한국문화를 습득하였지만 가족문화에 대해 구체적으로 배우지는 못했다고 하였고, 바로 결혼한 연구대상자의 경우에는 배우자나시부모님으로부터 알려줄 때마다 배웠다고 하였다. 그리고 결혼생활을 중에는 주변 친구 또는 매체를 통해 여전히 습득하고 있었다.

- ① 1년 동안은 다문화센터에서 한국어를 배우고 중국과 한국의 다른 점을 배웠어요. 그리고 언어를 배운 후에는 주변 사람들이 많이 가르쳐 주었어요. 결혼한 한국 언니들이 가르쳐 주었지만 시부모님, 남편이 하는 말은 잔소리 같아서 듣고 싶지 않아요. -손○○
- ② 먼저 학교를 다니고 한국 생활하면서 배웠고 이후에는 매체를 통해서 배웠어요. 그리고 결혼한 후 갈등이 생기면 서로 이해 안 되는 것은 내 나라의 문화를 설명하면서 대화로 해결했어요. -장○○
- ③ 처음 한국에 왔을 때는 다문화센터에서 배우고 그 이후에는 TV 프로그램, 그리고 결혼생활 하면서 시부모님과 시댁 식구들이 행동으로 보여주시면서 가르쳐 주셨던 것 같아요. TV 프로그램은 미녀들의 수다 같은 거 많이 봤어요. -곽○○

심층면접 3번 질문에 대해 대부분의 연구대상자들은 가족문화의 중요한 부분을 관계적인 측면의 관점에서 대답을 하였다. 이들은

#### 12 다문화사회와 교육연구 10집

한국 가족문화 안에서 대체적으로 부부관계가 중요하다고 응답했는데, 특히 남편과의 관계가 중요한 이유에 대해서는 시부모님과의 관계를 이어주는 역할을 하고, 부부간 소통이 잘되어야 자녀 양육도 잘 할 수 있기 때문이라고 하였다. 이들은 한국 생활을 하면서가장 의지를 많이 하고 있는 대상이 남편이라는 것을 알 수 있다.

- ① 제일 중요한 것은 부부사이이다. 이유는 한 가정의 부부가 사이가 안 좋으면 모든 것에 영향을 미치기 때문에 제일 중요한 것 같아요. -이○
- ② 부부관계라고 생각해요. 부부관계가 좋아야 시어머니와도 좋고 아기 키우는 것도, 친척들 관계 모두 해결할 수 있어요. -책○

4번 질문에서는 연구대상자들의 한국생활에 대한 어려움은 각각 달랐다. 결혼 초기에는 시댁 방문이나 시부모님을 대하는 것이 어려웠다는 연구대상자도 있었고, 교육 문제나 교육 정책에 따른 자녀 양육의 어려움, 워킹 맘으로서 양육과 일 병행의 어려움 그리고한국인과의 마음으로 주고받는 소통에서 어려움이 있다고 하였다. 대체적으로 오랜 기간 한국에서 생활한 이들은 정착 생활 초기에 생길 수 있는 문제보다는 한국 여느 가정에서 볼 수 있다.

- ① 시어머니가 말씀하셔도 솔직히 잘 못 알아들어서 그냥 불편해도 넘어가요. 교육 문제에서 남편과 생각이 달라. 그래서 교육에서 의견 차이가 있다. -원〇
- ② 자녀 양육과 일을 병행하면서 하는 것이 힘들어요. 나는 다행히 남편이 육아휴직을 내서 자녀를 봐주고 있어요. 그래도 자녀를 잘 키워야 한다는 생각이 많아요. 근데 일을 하기 때문에 분산이 되어서 혹시 일을 하면서 생긴 스트레스가 가족에게 갈까봐 걱정이 되는 것 같아요. 자녀 키우는 것에 있어서시간적인 부분의 조율을 어떻게 할지 고민을 많이 돼요. -장○○

심층면접의 5번 질문에 대해서는 연구대상자들은 주변의 국제결혼 한 친구를 통해 서로의 갈등을 이야기하면서 자신의 가정에도 적용해 보고 한국의 가족문화를 받아들이기가 쉬웠다고 하였다. 그리고 또 다문화센터, 학교에서 선생님으로부터 배우는 것이 받아들이는데 능동적이라고 답하였으며, 또 TV 프로그램을 보고 한국 가정의 생활 모습을 보고 배우는 것이 좋다고 하였다. 그러나 남편이나 시부모님의 말은 부정적으로 작용한다고 하였다. 대부분의 연구대상자들은 친구나 외부기관을 통해 받아들이는 것은 쉬우나, 시부모님께 듣는 말은 소통적 측면에서 어려움이 있고 동등한 입장의남편 말은 잔소리로 받아들여진다고 하였다.

- ① 국제 결혼한 친구로부터 도움을 많이 받아요. 다 같은 며느리여서 이해할 수 있고, 받아 드리기가 쉬운데 친구가 말해주면 마음이 편하고 이해가 잘돼. 그러나 반면에 시어머니, 남편의 생각은 듣기가 힘들어요. 잔소리 같다. -여〇〇
- ② 처음부터 잘 받아들이지는 않았어요. 친구와 이야기하면 잘 듣는 편이고 지금은 누구든 간에 전반적으로 잘 받아들이는 편이에요. 시어머니와 부딪히지만, 어머니가 말씀하셔도 들으려고 한다. 그러나 배우자의 안 듣고 싶어요. -손○○
- ③ 다문화센터에서 공부할 때는 처음이니깐 잘했어요. 그리고나서 결혼을 하고 남편의 말보다는 TV 프로그램 드라마나 이런 것을 보면서 더 공감이 되고 생각하게 되어서 잘 받아들여져요. -책○
- ④ 국제 결혼한 주변 친구가 가장 도움이 많이 된다고 생각해요. 서로 다르기 때문에 이해하는 측면에서 나름대로 모두 다 받아들이려고 하고요. 주위에 국제결혼 한 친구, 한국 언니들의 갈등을 들으면서 가족마다 다르다 생각이 들고 이때 우리 가족의 문제에 대해서도 생각해보게 됩니다. -장○○

6번의 질문에서는 면접자들이 공통적으로 한국의 고부문제를 이 야기 하였다. 결국 고부 문제가 서로 간의 언어소통이 잘되지 않고

#### 14 다문화사회와 교육연구 10집

상대방의 나라 문화에 대한 이해의 부족, 문화의 차이로 인해 생기는 것이라고 하였다.

- ① 며느리, 시어머니의 관계에서 생긴 문제, 고부간의 문제에 대해 알 수 있다. 서로의 생각이 많이 다르다. -원○
- ② 시어머니, 며느리 모두의 잘못이 아니라, 같은 말인데 서로 이해 못하고 언어적 소통이 안 되니깐 오해가 생기는 경우가 많아요. 한국은 나이가 많은 어른에게 말대답을 하면 안 되는데 외국문화는 그런 것이 없어요. 그래서 많이 문제 생길 수 있어요. -이○
- ③ 나의 시어머니의 마음을 평소에는 잘 모르고 언어가 부족하여 모르지만 TV 프로그램을 보면서 시어머니의 행동, 마음을 어느 정도 이해할 수 있는 것 같아요. 나에게 똑같은 상황이 생겼을 때 적용해서 할 수 있겠죠. 그리고 나 아닌 주변 외국며느리의 상황 도 이해하는 데 도움이 되니깐 좋아요. -유○

심층면접의 7번 질문에 대해서는 연구대상들의 대부분이 『다문화 고부열전』 TV 교양프로그램이 교육적 자료로 활용하는데 장점이 있다고 하였다. 다문화가정으로서 충분히 공감이 되며, 자신에게도 비슷한 사례가 생기면 적용해 볼 수도 있고 또한 시어머니의마음과 며느리의 양쪽 마음을 헤아리고 이해하는 데 도움이 되었다고 하였다. 지금 현재 이러한 비슷한 문제를 겪고 있는 가정이 있다면 예방적 차원으로 접근이 가능하다고 하였다. 연구대상자들은『다문화 고부열전』이라는 TV 교양프로그램에 대해 대체적으로 긍정적으로 생각하고 있었으며, 이를 활용한 교육방안에 대해서도 기대하고 있다고 하였다.

① 다른 사람의 생활모습을 보고, 대화를 통해 할 수 있는 부분을 알 수 있고 차이를 알 수 있어요. 내 상황에 맞춰 적용할 수 있어요. -워〇

- ② 다문화가정으로서 공감은 됩니다. TV 프로그램을 보면서 비슷한 문제가 생기면 해결할 수 있는 내용이 많고. 양보해주고 사과하고 해결할 수 있어요. 다문화가정은 공감할 수 있어 좋은 방향으로 나아가고 방법을 찾을 수 있습니다. -장○○
- ③ 문화가 달라서 한국 어머니의 마음을 어느 정도 이해할 수 있는 부분이 있어요. 외국인 며느리들은 한국 어머니의 생각과 행동을 이해하기 힘든데 왜 그렇게 하는지를 알 수 있고 외국인 며느리의 입장도 이해할 수 있어요. 서로의 문화차이를 인정하고 받아들일 수 있는 장점이 있다고 생각해요. -유○
- ④ 며느리는 말이 서툴러서 어머니의 마을 잘 못 알아듣고 마음을 잘 알지 못한다. 그러나 자신이 TV 프로그램을 보면서 이해할 수 있고 반대로 시어머니도 며느리의 입장을 이해할 수 있다. -곽○○

마지막 질문인 소감에서는 연구대상자들은 다문화가정으로 한국에서 적응해서 살 때 힘들었던 점을 토로하고, 한국은 자신들이 외국인이라는 사실을 받아들이고 이해하기보다는 무조건 한국에서 살려면 받아들이고 적응해야한다는 인식이 있어서 힘들었다고 하였다. 외국인으로서 한국에서 살아가기 힘들지만 자신을 포함한 다문화가정의 여성들이 자신감을 가지고 한국에서 잘 살아가기를 바란다고 하였다. 본 연구자는 소감에서 연구대상자들이 다문화가정의여성결혼이민자로 살아가는 것이 많이 힘들다는 것을 알았다. 이들은 고국의 문화와 전혀 다른 낯선 한국 땅에서 한국인도 아닌 외국인도 아닌 중간 입장에 놓여 살아가는 어려움이 있기에 이들이 한국에서 한 구성원으로서, 또 건강한 가정을 이끌어나갈 일원이 될수 있도록 지원과 정책이 마련되어야 함은 당연할 것이다.

① 외국인들에게 무작정 한국의 문화를 배워라하는 것은 처음 적응하는 외국인들에게는 어려움이 많은 것을 알아줬으면 좋겠어요. 먼저 포용해주고 이해해주는 것이 필요한데 상대 방이 어떻게 살아왔는지에 대해서도 생각해주기를 바라요. ② 한국에 적응해서 사는 외국인들을 좀 더 이해해줬으면 좋겠어요. 참고 사는 부분이 많은데 무조건 외국 며느리들이 힘들지 말고 자신감 가지고 당당하게 살라고 말하고 싶어요. 그리고 잘 살아갈 수 있게 정책적인 프로그램이 필요해요. -손○○

위 심층면접 결과의 주요 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 한국에 거주하고 있는 대부분의 한국어 고급 중국인 학습자들은 한국어가 능통하고 여러 경로로 한국문화를 습득하고 있었다. 하지만 한국 가족문화를 구체적, 체계적으로 배우기는 한계가 있다는 것을 알 수 있었다. 그러므로 한국어 고급 중국인 학습자들에게 체계적인 한국 가족문화 교육방안을 마련해주는 것은 학문적의미와 함께 학습자들에게는 실용적인 의미가 있다. 따라서 이들을위한 문화교육에는 한국 가족이 가지는 특징적 상황이 교육방안으로 마련되어야 한다.

둘째, 고급 한국어 중국인 학습자들은 한국 가족문화 교육 습득에 있어서 TV 프로그램을 활용하는 것이 가족보다는 상대적으로 접근성이 좋고 능동적이었다. 따라서 이들에게 『다문화 고부열전』같은 프로그램을 활용한다면 시각적 자료를 통한 교육적 접근이 용이하고 보다 효과적으로 한국 가족문화를 습득할 수 있다는 것을 알수 있다. 그러므로 교육방안 마련 시, TV 프로그램을 활용하여 교육하는 것이 더욱 효과적이다.

셋째, 『다문화 고부열전』 TV 교양프로그램 시청이 학습자들에게 한국 가족문화를 이론적으로 가르치는 것보다 같은 다문화가정으로서 공감대를 형성할 수 있고 현실적인 입장에서 TV 속 가정의 상황을 바라보면서 그들을 이해할 수 있다. 그리고 자신과 가정을 다시돌아보는 거울의 역할과 동시에 상황적 이해를 통한 예방적 차원의효과가 있음을 알 수 있었다. 따라서 여성결혼이민자를 대상으로 하는 한국 가족문화 교육에서 다양한 에피소드를 활용하여 좀 더 심도

있게 가족 구성원의 입장과 생각을 이해하는데 효과적일 것이다.

심층면접의 결과를 바탕으로 TV 프로그램을 선정하여 교육 목표 와 교육내용을 설계한 후 한국 가족문화 교육의 실제를 제시한다. TV 교양프로그램 『다문화 고부열전』을 활용하여 문화교육 수업 모형을 설계하기 위해서는 교육 목표를 설정하여 학습할 수 있도록 하여야 한다. 한국문화 수업에 대한 교육 목표는 다음과 같다. 첫 째, TV 교양프로그램 『다문화 고부열전』의 에피소드에 대한 이해 와 상황을 파악하여 한국 가족만이 가지는 특징을 알아보고 가족문 화 교육을 실시한다. 단순한 동기부여와 흥미유발의 목적이 아니라 한 가지 주제에 대한 내용을 시청한 후에 학습자들이 실제 생활에 서 접할 가능성이 있는 상황중심의 과제활동을 통해 한국 가족문화 를 습득하도록 한다. 둘째, TV 교양프로그램 『다문화 고부열전』 을 통해 서로 간 문화차이를 이해할 수 있다. 에피소드에서 보여주 는 외국인 며느리의 문화와 한국인 시어머니 사이에 느껴지는 갈등 을 문화적 측면에서 이해하고 자연스럽게 이를 학습하도록 한다. 셋째, TV 교양프로그램 『다문화 고부열전』의 에피소드를 거울삼 아 자신의 가정에서 생길 수 있는 갈등과 문화적 차이를 극복한다. 한국 가정 안에서 나의 입장을 돌아보고 자신의 위치를 재확인하는 계기를 마련함으로써 갈등과 문화적 차이에 대한 예방적 차원의 접 근이 필요하다.

## 4. TV 교양프로그램을 활용한 한국 가족문화 교육방안

### 4.1. 수업모형

본 연구에서 TV 교양프로그램 『다문화 고부열전』을 활용한 한 국 가족문화 교육수업 모형을 황혜숙(1986)과 같이 시청 전 단계,

#### 18 다문화사회와 교육연구 10집

시청 단계, 시청 후 단계로 제시하되, 시청 단계를 변형하여 영상과 음향을 함께 시청하기로 한다. 고급한국어 중국인 학습자들은 한국어 이해 수준이 초·중급보다 상대적으로 높으며, 이 수업은 등장인물의 몸짓이나 행동, 표정으로 유추하여 상황을 이해하고 한국어를 학습하는 것에 초점이 두는 것이 아니다. 등장인물 간의 대화와 직접적인 행동의 연관성 통해 상황을 파악하고 이를 토대로외국인 며느리와 한국인 시어머니 사이의 갈등과 문제해결 과정을확인하는 것이다. 그러므로 황혜숙(1986) 시청단계를 변형하여 활용하도록 한다.

<표 4 TV 교양프로그램 「다문화 고부열전」을 활용한 한국 가족문화 교육 수업 모형>

단계	활동내용
시청 전 단계	<ul> <li>흥미유발을 위한 질의</li> <li>수업 목표 제시</li> <li>수업으로 활용할 TV 교양프로그램 『다문화 고부열전』에 대한 줄거리 간단히 소개</li> <li>주요 어휘와 표현 확인, 예문 만들기</li> <li>시청 전 유의해서 봐야 할 점에 대해 제시</li> </ul>
시청 단계	<ul> <li>편집된 영상 시청하기(45분→25분)</li> <li>시청한 내용 묻고 답하기 활동</li> <li>영상에서 나오는 '후처'와 '씨받이'의미설명</li> <li>'씨받이 문화'설명</li> <li>학습자의 모국문화에 대해 이야기 나누기</li> </ul>
시청 후 단계	- 조별활동 (며느리의 입장, 남편의 입장, 시어머니의 입장) - 세 조별로 나누어 각각의 입장에서 문제점과 해결방법을 의논 한 후 조 대표가 발표 - 교사가 내용정리 - 수업에 대한 개개인의 소감문 쓰기

시청 전 단계는 도입단계로, 교사는 학습자들이 수업에 흥미를 가질 수 있도록 간단한 질의응답을 하도록 한다. 그리고 오늘 학습할 내용에 대한 목표를 제시한 후 수업으로 활용할 TV 교양프로그램 『다문화 고부열전』에 대한 간단한 줄거리를 소개한다. 그리고 교사는 프로그램에 나오는 주제와 관련된 주요 어휘나 표현을 설명하고 학습자들은 예문을 통해 학습하도록 한다. 교사는 시청하기 전에 활동지를 나눠주고 시청 시 유의해서 봐야 할 내용을 몇 가지 제시하도록 한다.

시청 단계는 전개 단계로, 45분으로 구성되어 있는 TV 교양프로 그램 『다문화 고부열전』을 25분으로 편집하여 시청한다. 이 때학습자들이 프로그램을 얼마나 이해하고 있는지에 대한 활동으로 문고 답하기 활동을 한다. 문고 답하기 활동 후, 문화수업으로 '후처'와 '씨받이'에 대한 용어를 설명하고 영상에서 말하는 '후처'의 의미를 다시 설명한다. 그리고 한국의 '씨받이 문화'를 설명한 후 학습자의 모국문화와 어떤 다른 점이 있는지 이야기를 나눈다.

시청 후 단계는 활동과 정리 단계로, 조별 활동을 한 후 발표를 한다. 세 조별로 구분하여 해당 입장에서 조원의 의견과 생각을 토론한다. 그리고 조 대표가 나와서 조별의 생각과 의견을 간단히 판서하고 발표를 하게 한다. 조별 발표가 모두 끝나면 교사는 학습내용을 정리한다. 그리고 마지막 마무리 활동으로 학습자는 개개인의 수업에 대한 소감문을 작성하고 발표하게 한다.

## 4.2. 교수·학습 지도안

교수·학습 지도안에서는 <표 4>에서 설명한 내용을 토대로 한 국 가족문화교육 실제 수업에서 활용할 수 있는 구체적인 지도안을 시청 전 단계, 시청 단계, 시청 후 단계로 나누어 제시하였다.

#### 20 다문화사회와 교육연구 10집

## 4.2.1. 시청 전 단계

한국 가족문화교육 실제 수업에서 활용할 시청 전 단계의 교수·학습 지도안은 <표 5>과 같다. 시청 전 단계에서는 학습 목표를 제시하고 목표 어휘와 주요 예문을 학습한다.

#### <표 5 시청 전 단계>

학습자 단계	고급	차시	1~2차시	시간	_	100분
제목	'저는 이 집	의 며느리	리를 그만 둡니다'(347 <u>년</u>	킨)		
학습목표	1. 주제와 관련된 주요어휘와 표현을 알 수 있다. 2. 동영상의 주요 내용을 이해하고 말할 수 있다. 3. 조별 활동을 통해 세 사람의 입장에서 문제점을 파악하여 해결방법을 찾을 수 있다. 4. 개개인의 수업에 대한 소감문을 쓸 수 있다.					
학습자료	영상물, 활	동지, PP	Т			
학습단계			교수·학습활동			시간
	· 오늘 수업 · 시청 전 : 예문으로 · 활동지를	할 내용( 학습할 목 설명한다 나누어 <sup>:</sup> 할 내용어	주고 영상 시청 전에 미i   대해 알려준다.	게 하고		
시청 전 단계	<ul><li>② 시어마</li><li>③ 시어마</li><li>④ 부부긴</li><li>⑤ 갈등은</li><li>⑥ 나라긴</li></ul>	니는 며!  니와 며!  의 갈등 - 어떻게  -	머니에게 어떤 점이 불민 느리에게 어떤 점이 불민 느리의 갈등은 무엇인가 은 무엇인가요? 해결하였나요? 적 갈등은 있었나요?	난인가요?		15분
			표현 학습하기 2 어휘와 표현을 PPT로 !	코여준다.		

	형편이 의미 상황이 좋아지다
	되다 예문 열심히 일한 덕분에 집 살 형편 이 되었다.
	인위적으로 남성의 정액을 여성 인공 의미 의 생식기에 주입하여 임신을 시 수정을 키다.
	하다 예문 나는 여러 번의 인공수정을 하여 아기를 가졌다.
	오외감 의미 도와주는 사람 없이 혼자 있는 것처럼 느끼다.
	을 한국에 사는 외국인들이 소외감 느끼다 예문 을 가지지 않도록 관심을 가져야 한다.
	· 목표 어휘 제시 후 따라 읽게 하고 의미를 설명한다. · 목표 어휘가 들어간 예문을 학습자에게 질문한다.
지도 시 유의점	* 수업의 흥미도와 집중 유도를 위해 수업과 관련 있는 도입 질문하기 * 질문 후 시청할 프로그램을 줄거리를 간단히 소개 하되 제목을 통해 학생들이 유추해 보도록 한다. * 주제와 관련된 어휘 표현 학습 시 학습자가 골고 루 예문을 만들 수 있도록 지도한다.

### 4.2.2. 시청 단계

시청 단계의 교수·학습 지도안은 <표 6>과 같다. 시청 단계에서는 편집된 영상을 시청하고 학습자 각 나라의 문화에 대해 이야기를 나누고 한국의 문화에 대해 학습한다.

#### <표 6 시청 단계>

학습단계	교수·학습활동	시간
	<ul> <li>편집된 영상 25분 TV 프로그램 시청하기</li> <li>내용확인 및 묻고 답하기 활동을 한다.</li> <li>나머지 묻고 답하기 활동도 이와 같이 진행한다.</li> <li>영상에 나오는 문화 갈등에 대해 학습하기</li> <li>한국의 '씨받이 문화'에 대해 설명하기</li> <li>① '후처'라는 말과 '씨받이'가 다른 점</li> </ul>	
시청	② 영상에서 시아버지가 말한 의미 설명하기	40분
단계	<ul> <li>학습자의 모국에도 한국과 비슷한 '씨받이 문화'가 있었는지에 대해 이야기 나눈다.</li> <li>다른 나라의 학습자에게도 이와 같이 질문하고 이야기를 나눈 후 내용 정리하기</li> <li>문고 답하기 한 내용과 문화수업에 대한 내용을 정리하기</li> <li>다음시간에 학습할 내용을 알려준다.</li> </ul>	
지도 시 유의점	* 문화 수업 시 학습자 모국문화에 대한 사전 지식을 습득하고 수업 시 문화 차이로 인한 오해가 발생하지 않도록 한다.	

### 4.2.3. 시청 후 단계

시청 전 단계의 교수·학습 지도안은 <표 7>과 같다. 시청 후 단계에서는 조별로 토론활동을 하고, 문화수업 내용에 대해 정리를 한다.

### <표 7 시청 후 단계>

학습단계	교수·학습활동		
시청 후 단계	<ul> <li>시청 전 단계, 시청 단계에서 활동한 수업 내용을 설명 및 정리하기</li> <li>활동에 대한 진행사항을 설명한다.</li> <li>① 학습자 4명씩 3조로 나누고 각 조가 누구의 입장에서 의논할 것인가를 정해준다.</li> <li>② 각 조에 활동지를 나누어 주고 의논해야 할 사항을 알려준다.</li> <li>&lt;조별활동내용&gt;</li> <li>며느리/남편/시어머니의 입장에서의 문제점은 무엇인가?</li> <li>문제점에 대한 해결방안은 무엇인가</li> </ul>		3분
	20분간 조별 활동하기 · 조 대표는 조원들의 의견 와 판서하고 발표하게 한다 · 교사는 학습자들의 발표기을 정리해 준다. <예시>	·.	40분
	기를 갖지 못하는 아내	(한 기지고 부부가 이 기지고 기계	
	못한다.	함께 공유할 수 있는 취	

	②  '시어머니'의 문제점  ① 며느리에 행동을 이해하지 못하고 어른으로 서 받아주거나 보듬어주지 못한다. ②  · 학습자는 수업내용에 대명씩 발표한다.	미 생활을 가져본다. ② 해결방안 ① 자신도 며느리였던 때를 생각해 보고, 며느 리와 시어머니가 일상에 서 벗어나 함께 여행하 면서 마음을 나누는 시 간을 가진다. 한 소감문을 작성하고 한	
	· 마무리 인사		2분
지도 시 유의점	* 교사는 각 조의 토론 상황을 중간 확인한다. * 조별 토론시간과 발표시간을 적절히 배분하여 일 정시간을 초과하지 않도록 한다.		

#### V. 결론

본 연구는 여성결혼이민자들 중 고급한국어 중국인 학습자를 위한 한국 가족문화 교육방안을 TV 교양프로그램 『다문화 고부열전』을 활용하여 제시하는 것이다. 특히 외국인 학습자 중에서도특히 여성결혼이민자의 경우 배우자, 부모, 며느리 등 다양한 역할을 동시에 수행하여야 한다. 단순한 한국생활의 적응뿐만 아니라생활양식과 문화까지 익혀야 하는 과제를 안고 있다. 이렇듯 여성결혼이민자들이 한국 사회의 구성원으로서 안정적인 삶을 살아가고건강한 가정을 꾸려나갈 일원으로서 반드시 습득해야 할 요소가 문화이며, 그중에서도 한국만이 가지는 가족문화에 대한 습득이 특히

요구된다. 한국어만 배우는 것이 아니라 서로의 문화를 이해하고 모국문화와의 차이를 인정하면서 한국문화를 받아들이는 자세가 필 요한 것이다.

이러한 여성결혼이민자들이 가장 먼저 접하는 한국의 가족문화를 보다 효과적인 측면에서 교육하기 위해 연구대상을 고급한국어 중국인 학습자로 설정하고 설문조사와 심층면접 결과를 분석하였다. 이를 토대로 한국문화 교육의 목표를 세우고 수업모형으로 황혜숙(1986)의 Viewing Procedures를 변형하여 TV 교양프로그램『다문화 고부열전』을 활용한 한국가족문화 교육수업 모형을 제시하였다.

교수·학습지도안은 총 2차시로 설정하고 시청 전 단계, 시청 단계를 1차시, 시청 후 단계를 2차시로 하였다. 많은 TV 교양프로 그램 중에『다문화 고부열전』을 선정한 이유는 한국인과 결혼한 여성이민자들이 생활하면서 나타나는 가족 내 관계의 모습이 잘 나 타나고 문화적 차이로 인한 갈등, 그리고 그 갈등을 해결해가는 과 정 등을 잘 반영하고 있어 실제성을 지니고 있기 때문이다.

그러나 제시한 수업 지도안은 실제 교실수업에 적용하지 않았기 때문에 학습자의 반응과 교육의 효과성이 있었는지에 대한 연구의한계가 있다. 또한 기존 연구에서 보여주듯이 중국에 대한 연구가 많은 반면, 최근 한국으로의 유입이 많은 베트남, 캄보디아를 비롯한 동남아시아의 결혼이민자들을 대상으로 한 연구가 필요하다. 그러나 고급 한국어 중국인 학습자를 대상으로 하는 한국어교육에서 이루어지는 많은 문화수업 중에서도 한국 가족에 대한 연구가 부족했던 점을 고려해 볼 때 한국 가족문화 교육방안을 마련했다는 것에 의의를 둔다.

#### 참고문헌

- 가정(2015). TV 드라마 가족끼리 왜 이래를 활용한 한국 문화교육 방안 연구 - 중국인 중급 학습자를 중심으로, 상명대학교 대 학원 석사학위논문.
- 교지연(2009). 중국인 학습자를 대상으로 한 한국어 문화교육의 내용과 실제, 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 김선미(2003). TV 프로그램을 이용한 한국문화 교육방안, 고려대학 교 교육대학원 석사학위논문.
- 김유경(2010). 다문화가족의 복지욕구와 정책과제-교육·지원서 및 사회참여욕구를 중심으로, <보건복지포럼> 165권, 한국보건사회연구원. 58쪽~73쪽.
- 반학포(2011). 초급 한국어 중국인 학습자를 위한 음식 문화교육방 안 연구, 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 배재원(2010). 한국어 학습자를 위한 한국문화교육 연구, 이화여자 대학교 국제대학원 박사학위논문.
- 배지윤(2005). 외국어로서의 한국어교육에서 문화교육 모형, 선문 대학교 석사학위논문.
- 백봉자(2004). 문화교육을 위한 교육자료 개발, <국제한국어 교육 학회 국제학술발표논문집> 2004권 0호, 국제한국어교육학회. 75쪽~86쪽.
- 손정(2012). 중국인을 위한 한국 문화교육방안 연구 TV 드라마 옥탑방 왕세자를 중심으로, 한국외국어대학교 일반대학원 석 사학위논문.
- 양가영(2020). 한국어 고급학습자 대상 한국문학 교육의 목표와 수 업방안 연구, <인문학연구> 제43호, 인문학연구원, 41쪽~83쪽.
- 왕보가(2016). 방송 프로그램을 활용한 한국 문화교육방안 고급 단계 중국인 학습자를 대상으로, 상명대학교 교육대학원 석사 학위논문.

- 유풍(2019). 상호문화적 접근에 기반한 문화교육에서의 가치관교육 중국인 한국어 학습자를 대상으로, 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 이민경(2010). 한국 다문화교육정책 전개과정과 담론 분석: 교과부의 다문화가정 자녀교육 지원정책(2006-2009)을 중심으로, <한국교육> 제37권 제2호, 한국교육개발원, 155쪽~176쪽.
- 이철영(2019). 중국 중고등학생을 위한 한국어·한국문화 교육내용 연구, 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 임응(2012). 중국인 유학생을 위한 한국의 대학 문화교육방안 연구 TV 예능프로그램 미녀들의 수다를 활용하여, 부산외국어대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 장옥새(2016). TV 드라마를 활용한 기업 회식문화 교육방안 연구 한국드라마 미생과 중국 드라마 기봉적수의 비교를 중심으로, 한국외국어대학교 대학원 석사학위논문.
- 장온정·박정윤(2009). 결혼이민자가정 한국인 남편의 가족 관련 가치관 및 문화적응 태도가 결혼적응에 미치는 영향, <가족과 문화> 제21집 2호, 한국가족학회. 1쪽~27쪽.
- 정소진(2010). 한국어 교육용 TV 방송을 활용한 수업 구성 방안, 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 진서(2014). 한국과 중국 예능프로그램에서 나타난 문화적 차이에 관한 연구, 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 허양(2013). 드라마를 활용한 한국 문화교육방안 연구 중국인 학습자를 중심으로, 공주대학교 대학원 석사학위논문.
- 황혜숙(1986). 비디오 테잎을 활용한 수업모형 연구, 인문과학연구 소 논문집. 제12집, pp. 1-281.
- Djuraev Orif(2020). 한국과 우즈베키스탄의 가족문화 현황 특성에 대한 비교연구, 중부대학교 인문산업대학원 석사학위논문.
- Hao Jingjing(2014). 중국 고급학습자를 위한 한국문화 교육방안, 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

#### 28 다문화사회와 교육연구 10집

Wang Yanjin(2016). 중국인 학습자를 위한 한국문화교육방안 - 문 헌신화를 중심으로, 전남대학교 대학원 석사학위논문.

#### <웹사이트>

법무부(2021). 출입국통계, http://www.moj.go.kr/moj/2412/subview.do.

#### 필자 소개

성 명: 강지인

소 속 : 신라대학교 교육대학원 외국어로서의 한국어교육 전공

주 소 : 양산시 동면 금오15길 29 602-2901

전자우편 : uhak1@hanmail.net

투고일: 2022. 2. 20 / 심사일: 2022. 3. 20 / 심사완료일: 2022. 3. 25

# 다문화가족지원정책 기본계획의 통시적 고찰

권오경ㆍ김남희ㆍ김혜빈\*

(부산외국어대학교)

#### 《목 차》

- 1. 서론
  - 1.1. 연구의 필요성과 목적
  - 1.2. 선행연구 검토
- 2. 이론적 배경
  - 2.1. 다문화가족지원법의 제정과 개정 과정
  - 2.2. 다문화가족지원정책 기본계획 수립
- 3. 다문화가족지원정책 기본계획의 내용과 추이
  - 3.1. 다문화가족지원정책 기본계획 내용
  - 3.2. 다문화가족지원정책 기본계획 변화 과정
- 4. 다문화가족지원정책 기본계획 정책 과제 분석
  - 4.1 정책 추진 체계
  - 4.2 국제결혼
  - 4.3 결혼이민자
  - 4.4 다문화가족
  - 4.5 다문화수용성
- 5. 결론 및 제언

<Abstract>

Kwon, oh-kyung · Kim, nam-hee · Kim, hye-bin. 2022. 02. 20.

<sup>\*</sup> 공동 제1저자 : 권오경, 김남희, 김혜빈

A diachronic study of the basic plan for multicultural family support policy. Multi-cultural Society and Education Studies 10, 31-64. This study examines the first, second, and third basic plans for multicultural family support policies. The change process is classified into policy promotion system, international marriage, marriage immigrants, multicultural families, multicultural acceptability, and the purpose is to suggest problems and improvement plans accordingly. Accordingly, the necessity of a control tower, supplementation of post-management policy for international marriage damage, expansion educational support for spouses of marriage immigrants, expansion of discretion of Healthy Family Multicultural Family Support Center, and improvement of multicultural acceptance education were suggested as improvement points. **University of Foreign Studies**)

**[Key words]** Basic Plan for Multicultural Family Support Policy, Multicultural Family Support Act, International Marriage, Marriage Immigrants, Multicultural Families, Multicultural Acceptability

# 1. 서론

### 1.1. 연구의 필요성과 목적

한국사회는 2000년대 중반을 기점으로 다문화정책에 중요한 변화를 겪기 시작하였다. 2000년 중반 이전까지 한국의 다문화정책은 주로 외국인근로자에 관련된 것이 주류를 이루었지만 농촌 총각들이 외국인 여성들과 국제결혼하는 비율이 증가하고, 국가 간의 이주가 자유로워지면서 결혼이민자의 수와 다문화가족, 다문화가정의 자녀들이 증가하게 되었고 다문화정책 역시 다문화가족에 초점을

맞추게 된다(홍규호 2017: 1). 현재 한국에 체류하고 있는 외국인은 1,986,213명1)으로 내국인 대비 외국인 수가 3.83%에 달한다. 이것은 한국 사회가 본격적으로 다문화사회에 도래하였음을 의미한다. 2) 그 만큼 한국 사회에서 다문화가족지원정책 기본계획은 매우중요한 정책 중 하나라고 할 수 있다.

다문화가족지원정책의 기본계획은 「다문화가족지원법」제3조의 2에 따라 다문화가족을 지원하기 위해 5년마다 수립되는 법정 계획으로, 2010년부터 시작되어 현재 3차까지 진행되었다. 그러나 아직 1차에서 3차까지 그 변화 과정을 분석한 연구는 없다. 한국에 거주하는 다문화 인구가 늘어나는 만큼 다양성을 가진 많은 사람들이함께 생활하는 과정에서 발생할 수 있는 갈등 요소를 사전에 줄이기 위해 다문화가족지원정책 기본계획의 추진 성과를 진단하는 일이 필요하다(권오경 2018: 10). 이에 본 연구는 「다문화가족지원법」을 토대로 시행 중인 다문화가족지원정책 기본계획의 변화 과정을 분석해 보고, 문제점을 파악 후 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 연구방법은 문헌조사를 통해 자료 간의 상호 비교대조하는 방법을 사용하기로 한다.

### 1.2. 선행연구 검토

본 절에서는 다문화가족지원정책 기본계획에 관한 연구를 중심으로 살펴보고자 한다.

<sup>1)</sup> 법무부 출입국·외국인정책본부(2021), 2021년 5월 출입국외국인정책 통계월보.

<sup>2)</sup> 외국태생 인구비율에 의한 다문화사회에 대한 규정은 최저 3%부터 5% 이상으로 논자마다 그 규정이 다른데, 이는 동 비율 구분이 이전 누적된 다문화 현황을 반영하지 못하기 때문이다. 본 연구에서는 COVID-19 상황에 따라 체류 외국인 수가 감소한 것을 감안하여, 다문화사회 기준을 전체 인구 대비 체류 외국인 수를 3%로 규정한다(신은주 2012: 325).

제1차 다문화가족지원정책 기본계획은 김영숙 외(2012), 김준식 외(2012)에서 분석이 이루어졌다. 김영숙 외(2012)는 다문화가정 지원 정책을 통해 다문화가정의 실태와 현황을 알아보고 개선방안에 대하여 제시하였다. 제1차 다문화가족지원정책 기본계획을 중심으로 고찰하고, 언어교육 기회 지원, 경제 생활지원, 다문화가정 보호지원 강화, 다문화가정 자녀의 보육과 교육지원의 측면에서 다문화가정 지원정책을 개선할 것을 제시하였다.

김준식 외(2012)는 제1차 다문화가족지원정책 기본계획을 추진 주체, 추진목표, 추진내용, 추진대상, 추진방법, 추진시기로 분류하여 분석하였다. 분석 결과, 추진주체 측면으로는 다문화가족지원 정책위원회를 핵심주체로서 그 기능과 위상을 강화해야 할 것으로 보았으며, 추진목표 측면으로는 정책에 대한 전문가의 총체적인 평가가 필요함을 주장하였다. 추진내용에 있어서는 사후관리적 차원뿐만 아니라 사전예방적 차원의 정책에도 관심을 가져야 하며, 추진대상에 대하여는 현 다문화가족의 규모와 특징 파악에 관심을 기울여 정책 대상의 범위를 재구성해야 한다고 보았다. 추진방법으로는 프로그램의 접근성 제고와 홍보 강화, 그리고 추진시기로는 정책의 중장기적 계획의 필요성을 제시하였다.

제2차 기본계획에 관한 연구로서, 조현상(2013)은 다문화가족 관련의 정책들이 국가에 의한 주도적인 '다문화가족 만들기'라고 규정하며 제2차 기본계획을 비판적인 관점에서 분석하였다. 제1차와 2차 기본정책을 비교하였을 때, 제2차 기본계획은 1차에 비해정책지향적인 면에서는 진일보한 내용을 확인할 수 있었다. 그러나여전히 추진과제들이 현실 적용에는 어려움이 많고, 정책 과제 6대분야의 모순성을 제기하였다. 이에 대한 대안으로는 기본계획의 집행과 관련된 기관의 중복성을 없애고 총괄 기구를 해결해야 하며, 다문화가족지원정책은 오히려 다문화가족을 배제시키는 결과를 초대할 수 있기 때문에 전 국민 대상의 정부 정책으로 포괄하는 것이옳다고 보았다.

김혜순(2017)은 제1, 2차 다문화가족지원정책 기본계획을 비교하였다. 비교 결과, 제1차, 2차 기본계획 모두 '다문화가족지원정책'이라는 이름을 내걸고 있지만 결과적으로는 그 내용이 이민정책임을 확인하였으며, 3차 기본계획 역시 이민배경자 지원이 강화될 것으로 추측하였다. 이와 함께 다문화인식개선 사업의 재고와정책 주류화를 제안하였다.

지금까지의 선행연구물 검토를 통해 확인할 수 있는 사실은, 현재까지 시행이 완료된 제1차, 2차 기본계획에 대한 분석과 개선사항 등은 도출되었으나 현재 시행중인 제3차 기본계획과 관련한 연구가 시급히 고찰되어야 한다는 점이다. 비록 3차 기본계획이 현재시행중이기는 하지만 1차 및 2차 기본계획과의 연관성, 지속성, 시대성, 그리고 1,2차 기본계획 개선점의 반영 정도 등을 확인하고 3차 기본계획 시행이 마무리되기 전에 이 기본계획이 올바르게 시행되고 효율성을 높일 수 있도록 방향을 제시할 필요가 있기 때문이다. 이에 본 연구에서는 한국의 다문화사회 현상에 발맞추어 적절한 다문화정책이 자리를 잡을 수 있도록 제1차부터 제3차까지 기본계획을 분석하여 문제점을 파악 후 개선점을 제시하기로 한다.

# 2. 이론적 배경

# 2.1. 「다문화가족지원법」의 제정과 개정

2000년대에 진입하면서 한국 사회는 국내에 입국하는 외국인이 늘고, 다문화가족이 증가하게 되자 2008년 3월 21일에 법률 제8937호로 「다문화가족지원법」을 제정하고, 2008년 9월 22일부터 시행하게 된다. 「다문화가족지원법」은 다문화가족 구성원이 안정적인생활을 영위하고 한국 사회에서 사회구성원으로서 그 역할과 책임을 다할 수 있도록 하여 삶의 질을 향상시켜 사회통합에 이바지하

는 것을 목적으로 한다.

「다문화가족지원법」은 2008년 제정 당시부터 2021년 현재까지 12번의 일부개정 및 타법개정이 이루어졌다. 가장 먼저 개정이 이루어진 것은 보건복지가족부에 흡수되었던 여성가족부가 다시 분리되면서 부서의 변경으로 인한 타법개정이 이루어진다. 2008년 「다문화가족지원법」이 제정될 당시에는 아동과 청소년 복지계의 지지를 받아 국가청소년위원회를 흡수하여 보건복지가족부가 되었으나 2010년 3월 보건복지부의 소관업무가 많은 것에 비하여 여성가족부의 소관 업무가 적다는 이유로 청소년과 가족 업무가 여성가족부로 넘어갔다가 다시 보건복지부로 돌아왔다. 이에 다문화가족지원법도 '보건복지가족부'에서 '여성가족부'로 관할 부서가 변경되면서 2008년 1월 18일 법률 제9932호로 타법개정이 된다.

2011년 4월 4일에는 법률 제10534호 일부개정이 이루어지는데, 다문화가족에 대한 정의 확대와 부서 및 계획 등 구체적인 조항을 신설하여 다문화가족에 대한 지원을 확대하는 등 전반적으로 많은 개정이 이루어진다. 먼저 다문화가족의 정의는 개정 전까지는 다문 화가족은 「국적법」의 제2조(출생에 의한 국적 취득)만 인정하였 으나, 개정 이후 「국적법」의 제2조를 포함하여 제3조(인지에 의 한 국적 취득), 제4조(귀화에 의한 국적 취득)까지 다문화가족의 정의를 확대한다. 다문화가족정의의 확대와 함께 「다문화가족지원 법」은 제3조의2, 3, 4가 신설되는데, 그 내용은 다음과 같다. 제3 조의2(다문화가족 지원을 위한 기본계획의 수립). 제3조의3(연도별 시행계획의 수립·시행), 제3조의4(다문화가족지원정책위원회의 설 치) 등의 내용이 신설되면서 다문화가족을 지원하기 위한 체계적인 틀을 법적으로 제정했다고 할 수 있다. 또 제4조는 실태조사에 대 한 내용으로 실태조사는 법무부장관의 협의를 걸쳐 시행을 하였으 나, 개정 이후 외국인정책에 관하여는 법무부장관, 다문화가족 구 성원인 아동의 교육에 관해서는 교육과학기술부장관의 협의를 거쳐 실태조사를 시행하는 것으로, 다문화가족의 아동까지 실태조사의

대상에 포함하는 것으로 변경되었다. 그밖에도 제5조 2항에 법적으 로 학교에서 다문화가족에 대한 이해를 돕는 교육을 수립 및 시행 하도록 하였으며, 제6조(생활정보 제공 및 교육지원)에서 기존 항 목은 직업교육과 훈련만 지원을 하였지만, 개정 이후 한국어교육을 포함하고 서비스에서 소외되는 결혼이민자가 없도록 방문교육과 원 격교육 지원 및 교재와 강사의 전문성을 강화하는 등 결혼이민자들 의 한국어교육에 대한 지원 방안을 확대한다. 제8조(가정폭력 피해 자에 대한 보호·지원)에서는 지방자치단체가 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따라 다문화가족 내 가정폭력을 예 방하기 위한 노력을 구체적으로 제시하였으며, 제9조는 개정 전에 는 '산전·사후 건강관리 지원'에 관한 항목이었으나 '의료 및 건강관리를 위한 지원'으로 명칭이 변경되었다. 이는 여성결혼이 민자의 건강과 관련하여 '출산'에 맞추었던 초점에서 벗어나 한 사람의 '건강'을 위한 지원으로 변경한 것으로 보인다. 이외에도 제12조(다문화가족지원센터의 지정 등)에서는 결혼이민자등에 대한 한국어교육과 일자리에 관한 정보제공과 알선, 다문화가족을 위한 통역 · 번역 사업 등 다문화가족지원센터의 지원 내용을 구체적으로 명시한다.

2012년 2월 1일에는 법률 제11284호 일부개정이 이루어진다. 제 3조(국가와 지방자치단체의 책무)에서 기존의 2항은 3항으로 이동하고 2항에 자치구에 다문화가족 지원 담당 공무원을 두어야 한다는 조항을 신설한다. 개정 전에는 제12조가 '다문화가족지원센터의 지정 등'에 관한 내용이었으나, 개정 이후 '다문화가족지원센터의 설치·운영 등'으로 내용이 변경 및 신설되었다. 이외에도 제12조의2(보수교육의 실시), 제13조의2(다문화가족지원사업 전문인력 양성), 제15조의2(정보 제공의 요청) 등이 신설되었다.

2013년 3월 22일에는 법률 제11675호로 일부개정 되었는데 제5조(다문화가족에 대한 이해증진)에서 다문화이해교육을 실시하는 내용을 추가하고, 제10조(아동 보육·교육) 3항에서 아동의 언어발

달을 위한 교육을 한국어교육에서 한국어교육을 포함한 결혼이민자의 부모는 모의 모국어 교육까지 확대하였다. 2013년 3월 23일 법률 제11690호에 의한 타법개정이 이루어졌는데, 2013년 3월 정부조직이 개편되면서 교육과학기술부가 교육부로 개칭되어 「다문화가족지원법」에서도 그용어가 변경되었다.

2013년 8월 13일 법률 제12079호에서는 일부개정이 이루어졌는데,총 4개의 법률이 신설된다. 신설 조항은 제11조의2(다문화가족 종합정보 전화센터의 설치·운영), 제12조의3(유사명칭 사용 금지), 제14조의2(다문화가족 자녀에 대한 적용 특례), 제17조(과대료) 등으로 그 내용은 결혼이민자들에게 다국어에 의한 상담 및 통역 서비스 제공을 위한 전화센터 설치·운영 방법에 대해 구체적으로 명시하고, 「다문화가족지원법」에서 규정하는 지원센터가 아닌다른 곳에서 유사명칭 사용을 금지하고 이를 위반하였을 경우에 대한 과태료 조항, 해체된 다문화가족자녀도 다문화가족지원법을 적용한다는 내용이다.

2016년 6월 2일 법률 제13536호 일부개정에서는 제2조(정의)를 포함하여 제4조(실태조사), 제10조(아동 보육·교육) 등에서 대상을 아동에서 아동을 포함한 청소년까지 확대한다. 또 제3조(국가와지방자치단체의 책무)에서 기존의 '특별시·광역시·도 및 시·군·구'에 '특별자치시'가 추가되었으며, 제5조(다문화가족에 대한 이해증진)에서는 「방송법」 제2조 제3호에 따른 홍보영상 제작과 관련된 내용이 구체적으로 신설되었다. 마지막으로 제6조(생활정보 제공 및 교육 지원)에서는 방문교육 비용에 대한 차등지원기준 명시, 다문화가족 구성원의 사회적응에 필요한 한국어 및 다양한 교육 참여 노력에 대한 내용을 신설한다.

2015년 12월 22일 법률 제13604호 일부개정에서는 한국에서 결혼이민자를 포함하여 외국인들의 근로 활동이 활발해지면서 제1조 (목적), 제3조(국가와 지방자치단체의 책무), 제3조의2(다문화가족 지원을 위한 기본계획의 수립) 제3호의2에서 다문화가족 구성원이

안정적인 가족생활을 영위하는 것에서 안정적인 가족생활을 영위하고 사회구성원으로서의 역할과 책임을 다하는 것으로 수정하여 다문화가족 구성원이 한국에서 가족생활을 벗어나 한 사회의 구성원으로서 활동할 수 있도록 활동 범위를 넓힘을 명시한다.

2016년 3월 2일 법률 제14061호 일부개정에서는 제6조(생활정보제공 및 교육 지원)에서 생활에 필요한 기본적 정보에 아동과 청소년에 대한 학습과 생활지도 관련 내용을 포함한다는 내용을 추가하고, 제12조(다문화가족지원센터의 설치·운영 등)에서는 지원센터업무 수행 비용을 포함한 지원센터의 운영에 드는 비용의 전부 또는 일부를 국가와 지방자치단체가 보조함을 명시하였다.

2017년 3월 21일 법률 제14702호 일부개정에서는 제4조(실태조사) 3항에서 아동·청소년의 '교육'에 관한 사항에 대하여 실시하는 것에서 '교육현황 및 아동·청소년의 다문화가족에 대한 인식 등'에 관한 사항으로 수정하였으며, 제5조(다문화가족에 대한 이해증진) 5항에서도 아동과 청소년의 교육현황과 다문화가족에 대한 인식 사항을 반영해야 함을 후단 신설하였다. 이는 당시 교육부다문화교육지원계획의 다문화학생에 대한 기초학력 지원3)과 늘어나는 다문화가정의 수만큼 사회통합 목적에서 다문화가족에 대한 인식 등이 중요함에 따라 실태조사 사항에 반영한 것으로 보인다.

2017년 12월 12일 법률 제15204호 일부개정에서는 제5조(다문화가족에 대한 이해증진)에서 6항을 신설하는데 그 내용은 교육부장관과 시·도의 교육감은 학교의 교원에 대하여 다문화이해교육 관련 연수를 실시해야 한다는 것으로, 교원의 다문화이해교육 관련연수가 필수적으로 이루어질 수 있도록 법적인 제도를 마련한다. 그리고 제6조(생활정보 제공 및 교육 지원)에서는 2항을 신설하는

<sup>3)</sup> 교육부는 2015년 다문화교육지원계획에서 주요 내용 중 하나로 '맞춤형 교육으로 기초학력 및 진로교육 강화'를 내세웠으며 2016년에는 '맞춤형 교육으로 공교육 진입 및 적응 지원'으로 공교육에 대한 진입과 적응을 목표로 하여 2015년과 달리 학력심의위원회를 활성화하는 것을 주요 과제로 꼽는다(교육부 2015: 2; 교육부 2016: 2).

데 국가와 지방자치단체는 결혼이민자의 출신 국가 및 문화 등을 이해하는데 필요한 기본 정보와 관련 교육을 제공 및 지원하는 내용을 추가한다. 다문화학생이 늘어남에 따라 공교육에서 교원의 다문화적 역량 향상을 위한 다문화이해교육 연수를 실시하고, 이전까지 다문화가족 구성원 대상 한국어교육에서 결혼이민자 출신 국가와 문화에 대한 교육을 지원한다는 점에서 다문화에 대한 이해와 교육적인 측면에서 의미 있다고 할 수 있다.

마지막으로 2020년 5월 19일 법률 제17281호 일부개정에서는 제3조의2(다문화가족 지원을 위한 기본계획의 수립) 4항을 수정하였는데, 기본계획을 지체 없이 국회 소관 상임위원회에 보고하는 것을 추가하고, 제5조(다문화가족에 대한 이해증진)에서 3항, 4항의 '지상파방송사업자' 용어를 '방송사업자'로 변경한다. 그리고 제12조(다문화가족지원센터의 설치·운영) 4항에서 '다문화가족내 가정폭력 방지 및 피해자 연계 지원' 운영 업무를 추가한다.

지금까지 2008년 제정부터 가장 최근에 개정된 2020년까지 「다문화가족지원법」의 제정 및 개정 과정을 살펴보았다. 처음에는 다문화가족에서도 결혼이민자를 중심으로 법률이 제정되었지만, 시간이 흐르면서 늘어나는 다문화가정과 다문화학생, 그리고 함께 살아가고 있는 내국인과의 사회통합과 관련된 사항을 고려하여 다문화에관련된 정의, 지원센터, 교육 등 다양한 부분을 개정한 것을 확인할수 있었다. 이와 관련하여 「다문화가족지원법」과 다문화가족지원 정책 기본계획의 문제점과 개선 방향에 대해서 논의하기로 한다.

### 2.2. 다문화가족지원정책 기본계획 수립과 개정

다문화가족지원정책 기본계획은 2010년부터 2012년까지 1차를 시작으로, 이후 「다문화가족지원법」제3조의2에 따라 다문화가족 지원을 위하여 5년마다 다문화가족지원정책에 관한 기본계획을 수립하여야 한다는 항목에 의해 2차(2013~2017년), 3차(2018년~2022

#### 40 다문화사회와 교육연구 10집

년) 기본계획이 수립되었다.

「다문화가족지원법」에서 2011년 4월 4일 법률 제10534호 일부 개정 및 2011년 10월 5일 시행이 됨에 따라, 제3조의2(다문화가족 지원을 위한 기본계획의 수립)가 신설되면서 현재 다문화가족지원 정책 기본계획은 「다문화가족지원법」 제3조의2 각 호의 사항을 포함하여 수립되고 있다. 그 사항은 다음과 같다. ① 다문화가족 지원 정책의 기본 방향, ② 다문화가족 지원을 위한 분야별 발전시책과 평가에 관한 사항, ③ 다문화가족 지원을 위한 제도 개선에관한 사항, ④ 다문화가족 지원을 위한 재원 확보 및 배분에 관한사항, ⑤ 그 밖에 다문화가족 지원을 위하여 필요한 사항 등으로총 5가지 사항이다. 이 외에도 제3조의3(연도별 시행계획의 수립·시행) 신설, 제3조의4(다문화가족지원정책위원회의 설치) 등 다문화가족을 위한 정책적인 부분의 법적인 근거를 마련한 개정이 이루어졌다.

다문화가족지원정책 기본계획이 수립되기 이전 비교적 짧은 기간에 다문화가족지원정책의 토대가 구축되었다. 2006년부터 다문화가족지원정책이 수립 및 추진되었으며 다문화가족지원정책 수행의 법적, 제도적 기반을 구축하였다. 이를 통해 다문화가족지원정책을 안정적으로 수행하고자 다문화가족지원정책위원회를 구성하고 다문화가족지원센터를 전국으로 확대, 다문화가족 실태조사를 실시하였다. 다문화에 대한 사회적인 관심이 증가되어 부처와 지자체별로 다양한정책이 추진되었으나 기관 간의 역할분담이 체계적으로 이루어지지않아 그 대처가 미흡했다. 또한 급격하게 다문화 사회로 진입하게된 만큼 중장기적인 지원 대책이 부족하였으며, 일반 국민의 인식향상을 위한 내용도 미흡했다. 이에 따라 안정적인 사회통합을 위하여 일차원적인 양적 지원에서 벗어나 서비스의 질적 수준을 향상시킬 수 있도록 재정비가 필요하게 되었다(여성가족부 2010: 4-5). 이러한 향후 과제를 안고 수립된 것이 제1차 기본계획이다.

1차 기본계획(2010~2012년)에서는 다문화가족의 정착을 위한 시

혜적인 지원이 주를 이루면서 다문화가족을 바라보는 시선이 취약계층과 동일시하는 인식의 고착화 문제가 발생하였다. 2차 기본계획(2013~2017년)에서는 이를 해결하기 위해 다문화가족이 사회발전에 도움이 될 수 있도록 경제적 능력을 기르고 한국문화와 더불어결혼이민자의 문화도 함께 배우도록 하여 서로 존중할 수 있는 사회분위기에 그 방향성을 두고 계획을 수립하였다.

3차 기본계획(2018~2022년)은 1, 2차 기본계획에서 결혼이민자의 초기 적응을 위한 정책 과제와 달리 10년 이상 장기 정착 중인결혼이민자의 서비스 욕구를 반영한 서비스를 발굴하고 확대하는 것을 정책 과제로 삼았다. 또한, 2차 기본계획에서와 마찬가지로다문화가족에 대한 한국사회의 수용성을 향상시키기 위한 정책 과제를 목표로 하였으나, 이주민과 접촉 빈도가 높을수록 다문화수용성 향상에 도움이 된다는 분석을 토대로 일반국민들과 다문화가족의 접촉경험 빈도를 높일 수 있는 실질적인 다문화 수용성을 향상시킬 수 있는 방안을 제고한 지역사회 다문화프로그램을 발굴하고 확산시키도록 하였다.

# 3. 다문화가족지원정책 기본계획의 내용과 추이

다문화가족지원정책 기본계획은 현재 3차 진행 중에 있으며, 수립 당시의 사회적 현상을 반영하였기 때문에 기본계획의 내용을 통해 한국의 다문화사회에서 시급한 문제가 무엇인지, 어떤 문제가 중점적으로 이슈가 되었는지 알 수 있다. 이에 따라 1, 2, 3차 기본계획의 내용과 변화 과정에 대하여 알아볼 것이다.

# 3.1. 다문화가족지원정책 기본계획 내용

다문화가족지원정책 기본계획은 수립 당시 당면한 문제의 극복

#### 42 다문화사회와 교육연구 10집

을 위하여 비전을 설정하고, 그에 따른 세부 정책 과제들을 제시하였다. 다음은 각 시기별 기본계획의 비전과 그에 따른 정책 과제를 살펴보고자 한다.

#### 3.1.1. 제1차 다문화가족지원정책 기본계획(2010~2012)

제1차 기본계획의 비전은 '열린 다문화사회로 성숙한 세계국가 구현'으로, 다문화가족의 삶의 질 향상 및 안정적인 정착 지원, 다문화가족 자녀에 대한 지원 강화, 글로벌 인재 육성지원을 그 목 표로 하고 있다. 제1차 다문화가족지원정책 기본계획은 결혼이민자 의 취업과 다문화가정 자녀의 학교생활 적응 등을 지원하여 그들의 역량 강화에 중점을 두고 추진하였다(김영숙 외, 2012:86). 이러한 추진 내용은 2000년대 후반에 들어 급격하게 증가하기 시작한 결혼 이민자들로 인해 다문화가족의 문제가 사회에 대두되기 시작한 것 과 관련이 있다고 볼 수 있다. 한국에 체류하고 있는 외국인은 2001년 약 26만 명에 불과했던 것에 비하여, 2010년에는 약 91만 명으로 증가하였다. 특히 이에 많은 비중을 차지하고 있는 결혼이 민자는 2009년 5월 기준으로 인구의 0.3%(약 167,000명)를 차지하 였다. 결혼이민자의 증가로 다문화가족 자녀의 수도 매년 증가하여 같은 시기 약 103,000명을 달성하였다(여성가족부, 2010:1-3). 이 에 따라 다문화가족과 관련한 사회 문제는 결혼이민자의 사회·경 제적 취약성, 다문화가족 자녀의 학교 적응 문제, 학습 능력 문제 등으로 발생하였다. 급격한 다문화사회로의 진입에 비해 대비가 미 흡했던 한국은 다문화가족 관련 정책을 체계화할 수 있도록 다문화 가족지원정책 기본계획 1차를 수립하게 되었다(김준식 외 2012: 136). 추진 과제는 크게 5개로, 다문화가족지원정책 추진체계 정 비, 국제결혼중개 관리 및 입국 전 검증시스템 강화, 결혼이민자 정착 지원 및 자립역량 강화, 다문화가족 자녀의 건강한 성장환경 조성, 다문화에 대한 사회적 이해 제고 등이다.

#### 3.1.2. 제2차 다문화가족지원정책 기본계획(2013~2017)

제2차 기본계획의 비전은 '활기찬 다문화가족, 함께하는 사회'로, 사회발전 동력으로서의 다문화가족 역량 강화, 다양성이 존중되는 다문화사회 구현을 목표로 하고 있다. 제2차 기본계획이 실시되는 시점은 한국이 다문화사회로 진입하면서 다문화가족의 자녀들이 성장하고, 결혼이민자의 취업 지원 등 다양한 정책 수요가 발생하면서 사회 전반적인 다문화 수용성의 확대가 필요한 시점이었다. 이에 따라 제1차 기본계획의 비전과 목표, 정책 과제에 연속성을 가지면서 앞으로의 변화에 맞추어 중장기 계획 마련을 위한 정책이 수립되었다(여성가족부 2012: 3).

제2차 기본계획의 정책 과제는 6개이다. 다양한 문화가 있는 다 문화가족 구현, 다문화가족 자녀의 성장과 발달 지원, 안정적인 가 족생활 기반 구축, 결혼이민자 사회경제적 진출 확대, 다문화가족에 대한 사회적 수용성 제고, 정책추진체계 정비이다. 제2차 기본계획 에서는 성장한 다문화가족 자녀들이 안정적으로 학교에 적응하고, 결혼이민자가 사회에 적극적으로 참여할 수 있도록 설정하였다.

#### 3.1.3. 제3차 다문화가족지원정책 기본계획(2018~2022)

제3차 기본계획의 비전은 '참여와 공존의 열린 다문화 사회'로, 모두가 존중받는 차별 없는 다문화 사회 구현, 다문화가족의 사회·경제적 참여 확대, 다문화가족 자녀의 건강한 성장 도모를 목표로 하고 있다. 이 시기는 다문화가족의 증가세가 점차 둔화되기 시작하였다. 2010년까지 10~11%를 유지하던 국제결혼 비율이 2016년에 들어 7.3%까지 떨어지면서 결혼이민자 및 귀화자의 증가세도 점차 둔화되었다. 반면 혼인귀화자는 지속적으로 증가하는 추세였다. 또한 중도입국자녀가 증가하고 향후 5년 내에 다문화가족자녀의 중고생 비중이 급속히 높아질 것으로 예상되어 관련 지원정책에 대한 필요성이 증가하였다(여성가족부 2018: 5-8).

제3차 기본계획은 크게 5개의 추진 과제로 이루어졌는데, 다문

#### 44 다문화사회와 교육연구 10집

화가족 장기정착 지원, 결혼이민자 다양한 사회참여 확대, 다문화가족자녀의 안정적 성장지원과 역량 강화, 상호존중에 기반한 다문화 수용성 제고, 협력적 다문화가족 정책 운영을 위한 추진 체계강화 등이다.

#### 3.2. 다문화가족지원정책 기본계획 변화 과정

여성가족부의 제1차, 2차, 3차 다문화가족지원정책 기본계획에 따르면, 각 시기를 태동기, 발달기, 정착기로 구분하여 정책을 수 립하였다.

제1차는 다문화사회의 '태동기'로, 국제결혼이 급격히 증가하 면서 다문화가족의 비율이 높아졌다. 따라서 결혼이민자의 초기 적 응, 자녀 출생, 자녀의 초기 발달, 가족생활 갈등 등에 대한 문제 가 대두되었으며 이에 따른 지원이 필요하고 사회적인 관심이 형성 되는 시기였다. 제2차는 '발달기'로, 국제결혼의 비율이 안정화 되고 다문화가족이 지속적으로 증가하는 시기이다. 이에 따라 결혼 이민자의 사회 진출이 확대되고 자녀세대가 성장하였으나 가족 해 체의 위험성이 증대되고, 다문화가족에 대한 부정적 태도 확산과 갈등이 우려되는 시기이다(여성가족부 2012: 25). 제3차는 '정착 기'로, 국제결혼은 감소 추세이며 다문화가족의 안정화 및 장기정 착 비율이 증가하였다. 이에 따라 결혼이민자의 사회진출의 욕구가 증대되고 그들의 사회·경제적 참여가 강화되었다. 다문화가족의 자녀들도 학령기 비율이 상승하였으며, 가족의 유형 또한 한부모 가정 등 가족 형태가 다양화되었다. 다문화에 대한 사회적 수용성 은 다소 개선되고 있는 것으로 보이지만, 지속적인 개선 노력이 필 요한 시점이라고 할 수 있다(여성가족부 2018: 11).

이러한 시기에 따른 각 기본계획의 변화 과정을 정책 추진체계, 국제결혼, 결혼이민자 지원, 다문화가족 지원, 다문화 수용성의 측 면에서 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1 제 1차, 2차, 3차 기본계획의 비전, 목표 비교>

		1차	2차	3차
비전		열린 다문화 사회로 성숙한 세계국가 구현	활기찬 다문화 가족, 함께하는 사회	참여와 공존의 열린 다문화 사회
목표		①다문화가족의 삶 의 질 향상 및 안정적인 정착 지원 ②다문화가족 자녀 에 대한 지원 강 화 및 글로벌인 재 육성 지원	①사회발전 동력으로서의 다문화가족 역량 강화 ②다양성이 존중되는 다문화사회구현	①모두가 존중받는 치별 없는 다문 화사회 구현 ②다문화가족의 사 회·경제적 참여 확대 ③다문화가족 자녀 의 건강한 성장 도모
	정책 추진 체계	다문화가족지원정 책 추진체계 정비	정책추진체계 정비	협력적 다문화가족정책 운영을 위한 추진체계 강화
	국제 결혼	국제결혼중개 관리 및 입국전 검증시스템 강화	('안정적인 가족생활 기반 구축' 과제에 포함)	('다문화가족 장기정착 지원' 과제에 포함)
정 책 과	결혼 이민자	결혼이민자의 정착 지원 및 자립역량 강화	결혼이민자 사회· 경제적 진출 확대	결혼이민자의 다양한 사회참여 확대
제	다문화 기족	다문화가족 자녀의 건강한 성장환경 조성	안정적인 가족 생활 기반 구축, 다문화가족 자녀의 성장과 발달 지원	다문화가족 장기정착 지원, 다문화가족 자녀의 안정적 성장 지원과 역량 강화
	다문화 수용성	다문화에 대한 사회적 이해 제고	다문화가족에 대한 사회적 수용성 제고	상호존중에 기반한 다문화수용성 제고

앞선 각 기본계획의 정책 비전과 목표를 살펴보았을 때, 비전부분에서는 1차에서는 다문화사회의 기반을 다지기 위한 비전을 설정했다면, 2차에서는 증가한 다문화가족을 중심으로, 3차에서는 사회 전체의 인식 확대를 중심으로 설정하였다. 또한 정책 목표도 3차에 이르러서는 다문화가족 중심에서 사회 전체의 목표로 확대되었음을 볼 수 있다.

### 4. 다문화가족지원정책 기본계획 정책 과제 분석

4장에서는 다문화가족지원정책 기본계획의 정책과제를 정책 추진 체계, 국제결혼, 결혼이민자, 다문화가족, 다문화 수용성으로 분류하여 각 항목 별로 1, 2, 3차의 정책 상세 내용을 비교하여 그 변화 과정을 분석하고자 한다.

### 4.1. 정책 추진 체계

정책 추진 체계 항목을 통시적으로 살펴보면, 제1차에서는 추진 체계의 기반을 다지고, 제2차에서는 협력체계를 구축하는 등의 추 진 체계 정비를 통해 제3차에서 그 추진 체계를 강화할 수 있도록 하였다. 정책의 상세 내용은 <표 2>와 같다.

<표 2 정책 추진 체계 분야 정책 과제>

	정책과제	내용
1차	다문화가족지원정 책 추진체계 정비	- 다문화가족지원 관련 총괄 조정 기능강화 - 다문화가족지원서비스 전달체계 효율화 - 다문화가족지원정책 추진 기반 확충
2차	정책추진체계 정비	- 다문화가족 지원대상 확대 및 효과성 제고 - 다문화가족지원정책 총괄 추진력 강화 - 국가간 협력체계 구축
3차	협력적 다문화가족 정책 운영을 위한 추진체계 강화	- 정책추진체계간 협력 강화 - 다문화가족 지원체계 내실화

제1차 기본계획은 기본계획의 첫 단계인 만큼 다문화가족지원정책을 위한 추진 체계를 정비하여 그와 관련한 총괄 조정 기능을 강화하고, 다문화가족지원서비스의 전달 체계를 효율화하며, 다문화가족지원정책 추진 기반을 확충하도록 하였다(여성가족부 2010: 8-10). 이 시기는 국제결혼으로 인해 급격히 증가한 다문화가족에 적극적으로 대응하기 위하여 정책 추진 체계를 구축하였다. 그 성과로 2011년 다문화가족지원법을 개정하고, 다문화가족지원조례 제정, 협의회 구성 및 전담부서를 설치하는 등 다문화가족지원정책을수행하기 위한 기본적인 추진체계를 정비하였다(여성가족부 2012: 8-9).

제2차 기본계획은 주요 상대국과 관련 부처의 협조체계를 구축하고 서비스 전달체계가 효율적으로 움직일 수 있도록 하였다. 이에 따라 다문화가족 지원의 대상을 확대하고 그 효과성을 제고할수 있도록 하였고, 다문화가족지원정책위원회를 운영하여 총괄 및조정기능을 강화하여 추진력을 높일 수 있도록 하였다(여성가족부 2012: 46-47). 제1차에서 정책의 추진 체계를 정비한 것을 이어받아 그 기반을 구축하기 위하여 종합적, 장기적으로 정책 방향을 수

립할 수 있도록 실태조사를 통한 기초 통계자료를 구축하였다(여성 가족부 2018: 2-3).

제3차 기본계획은 다문화정책을 지원하는 부처 간, 주요 상대국 간의 협력체계를 지속하고 서비스 전달체계를 내실화할 수 있도록 하였다. 다문화가족정책위원회와 외국인정책위원회 합동운영을 추진하고, 정책 방향 연계 등에 대한 부처 간 협력을 강화하도록 하였으며, 지자체 다문화가족정책 추진 역량을 강화할 수 있도록 하였다. 또한 지역별 다문화가족 수요를 반영한 지원체꼐 운영을 추진하였으며, 다문화가족지원센터의 서비스 역량을 제고하였다(여성 가족부 2018: 15-16).

정책 추진 체계 과제의 측면에서 보았을 때, 추진 기관에 대한 문제점을 살펴볼 수 있다. 제1차 기본계획 수립 이전부터 다문화가족지원정책의 효율적인 실행을 위하여 이를 총괄할 수 있는 기관의필요성이 제기되었다. 이를 위해 다문화가족지원정책위원회가 구성되었으나, 실질적으로는 그 권한이 부족하다고 볼 수 있다. 제1차, 2차 모두 추진체계 정비 및 구축을 위한 과제는 제시되고 있으나현재까지 지원정책 중복의 문제와 컨트롤 타워(Control Tower) 부재 등의 문제는 계속해서 제기되고 있고, 현재까지 실질적으로 이루어진 사항은 없다고 볼 수 있다. 이에 따라 다문화정책을 총괄할수 있는 기관의 운영이 필요하다. 특히 다문화 정책의 경우 교육,복지,출입국 등 다양한 영역에 걸친 정책 내용을 포함하고 있기때문에 각 부처간의 혼선과 중복이 발생하기 쉽다. 그렇기 때문에영국,독일, 프랑스, 캐나다, 호주와 같은 이민·다문화 관련 업무를 통합적으로 담당하는 기구의 설립이 필요할 것이다.

# 4.2. 국제결혼

국제결혼과 관련된 지원 및 제도 정비는 주로 국제결혼이 급증하던 시기인 제1차 중심으로 이루어졌다. 제2차, 3차 기본계획에서

는 대과제에 직접적으로 국제결혼 중개업 관리 관련한 내용은 드러나지 않았으나, 결혼이민자 및 다문화가족 지원 부분에서 국제결혼의 진정성을 확보하는 등 관련 과제가 포함되어 있었다.

<표 3 국제결혼 분야 정책 과제>

	정책과제	내용
1차	국제결혼중개 관리 및 입국전 검증시스템 강화	<ul><li>국제결혼중개에 대한 관리강화</li><li>결혼이민예정자 대상 사전정보제공확대</li><li>자립가능 이민자 유입 위한 입국 전 검증 시스템강화</li></ul>
2차	안정적인 가족생활 기반 구축	- 입국 전 결혼의 진정성 확보 - 피해자 보호
3차	다문화가족 장기정착 지원	- 국제결혼 피해 예방 지원

제1차 기본계획에서는 결혼이민자의 증가로 인한 국제결혼 중개 업 관련하여 발생하는 문제를 방지하기 위해 국제결혼중개 관리를 강화하고 결혼이민 예정자를 대상으로 사전 정보 제공을 확대하며, 자립 가능한 이민자의 유입을 위해 입국 전 검증시스템을 강화하도 록 하였다(여성가족부 2010: 11-13). 이러한 계획 하에 국제결혼 관련한 각종 사회적인 문제가 대두되면서 이들의 결혼에 대한 건전 화를 위하여 법령과 제도를 개선하고 국제결혼 주요 상대국과의 협 력을 강화하였다. 이에 따라 결혼중개업의 관리에 관한 법률을 개 정하고 결혼이민자 대상 사전 교육, 안내프로그램 이수제 등을 도 입하였고, 주요 국가 간 협력체를 구축하였다(여성가족부 2012: 8-9).

제2차 기본계획에서는 결혼이민자의 입국 전 결혼의 진정성 확보를 위하여 국제결혼 사증심사를 강화하고, 국제결혼 전 신상정보제공 제도를 정착할 수 있도록 하였다(여성가족부 2012: 36-38).

#### 50 다문화사회와 교육연구 10집

또한 피해자 보호를 위해 국제결혼 중개업 피해를 예방할 수 있도록 '이용자 사전교육'을 실시하고 피해 상담을 지원할 수 있도록 하였다(여성가족부 2018: 2-3).

제3차 기본계획에서는 국제결혼 피해예방을 지원하여 국제결혼 중개업체의 관리 및 감독을 강화하도록 하였다. 국제결혼 피해 예 방 프로그램의 운영방식을 다양화하고, 내용을 보완하도록 하였으 며, 각종 불법 결혼중개에 대한 실태감시 및 예방을 위하여 국제결 혼이민관 파견을 추진하였다(여성가족부 2018: 14).

제3차 다문화가족지원정책 기본계획에서 국제결혼과 관련하여, 결혼상대국과 협의체 구성을 통한 불법중개행위를 공수조사하고 불 법소지 업체에 대한 단속을 강화하여 국제결혼 피해가 감소하고 있 다고 보고를 하고 있지만, 2018년 「국제결혼중개실태조사」에 따 르면 국제결혼이 실질적으로 업체가 아닌 개인업자나 불법업체와 같은 연결망을 통한 입국이 많아지고 있음을 지적하고 있다. 또한 「국제결혼중개실태조사」의 경우 등록업체 대상 조사가 이루어지 므로 미등록된 중개업체들의 문제가 반영되지 않는 문제가 있음을 지적하며, 미등록 중개업체의 피해 사례 역시 파악의 필요성을 제 시하였다.

다문화가족지원정책 기본계획에서는 국제결혼의 피해 예방에 초점을 맞추고 있고, 피해에 대한 사후관리적인 내용에 대해서는 미흡한 것으로 보인다. 예를 들어, 등록업체에서는 연결이 실패할 시환불조치가 이루어지지만, 미등록 중개업체의 경우에는 연결이 실패하더라도 환불을 미루어 정신적·금전적인 피해가 발생할 수 있다(통계정책국 품질관리과 2018: 37). 이러한 점을 고려하였을 때미등록 중개업체에 대한 단속을 철저히 하고, 중개업체 이용자에게미등록업체를 이용할 시 당할 수 있는 피해에 대해 대외적으로 알려서 등록 중개업체를 이용할 수 있도록 홍보가 필요할 것으로 보인다.

#### 4.3. 결혼이민자

결혼이민자에 대한 지원과 관련해서, 제1차에서는 결혼이민자가 정착할 수 있는 기반을 강화시켜주고, 이러한 정착을 통해 제2차에서 사회 참여의 기회를 확대하여 그들이 사회에 참여하여 한국사회의 구성원으로 활동하여 가족생활이 안정적으로 이루어질 수 있도록 기반을 마련하였다. 제3차에서는 더욱 활발한 사회 참여의 기회를 제공하여 장기적인 관점에서 그들의 정착을 지원하였다.

<표 4 결혼이민자 분야 정책 과제>

	정책과제	내용
1차	결혼이민자 정착 지원 및 자립역량 강화	<ul> <li>결혼이민자 지원 강화(한국어교육, 직업교육, 취업지원 등)</li> <li>안정적 사회통합 위한 국적취득 합리화</li> <li>결혼이민자 생활적응 지원 및 사회보장 확대</li> <li>결혼이민자 인권보호 증진(이혼 및 폭력 피해)</li> <li>배우자교육 운영 및 다문화가족간 네트워크 강화</li> </ul>
2차	결혼이민자 사회경제적 진출 확대	- 결혼이민자 일자리 및 사회 참여 확대 - 직업교육훈련 지원 및 역량 개발
	안정적인 가족생활 기반 구축	- 한국 생활 초기 적응 지원 - 소외계층 지원 강화 - 피해자 보호
	결혼이민자 다양한 사회참여 확대	- 사회 참여 확대 및 자립역량 강화 - 취창업 지원서비스 내실화
3차	다문화가족 장기정착 지원	- 결혼이주여성 인권보호 강화(가정폭력예방 및 대응체계 구축) - 안정된 가족 생활 지원 - 서비스 연계 활성화

제1차 기본계획은 결혼이민자 정착 지원 및 자립역량 강화이다. 결혼이민자에게 한국어교육, 직업교육, 취업 지원 등을 지원하여한국 사회에 정착이 용이하도록 하였다. 또한 안정적인 사회통합을위해 결혼이민자의 귀화허가 심사기간을 단축하였다. 결혼이민자의생활 적응 지원과 사회보장을 확대하고, 이혼 및 폭력 피해로부터보호하기 위해 권익 보호 방안을 마련하도록 하였다. 이를 위해 배우자를 위한 교육을 운영하고, 다문화가족 간의 네트워크를 강화하여 그들이 정착하는 데 도움을 받을 수 있도록 하였다(여성가족부2010: 14-19). 그 결과로 한국어교육, 통번역 지원 등 맞춤형 서비스를 확대하였다. 결혼이민자의 사회 참여를 장려하기 위하여 직업교육 훈련 및 일자리 사업을 지원하였으며 다문화가족지원센터를전국에 설치하도록 하고 서비스 수혜자를 확대하도록 하였다(여성가족부2012: 8-9).

제2차 기본계획에서는 결혼이민자의 사회경제적 진출 확대라는 정책 과제를 통해 결혼이민자가 한국사회의 구성원으로 살아갈 수 있도록 일자리 확대, 직업교육훈련 등을 지원한다. 다양한 교육 지원을 통해 그들의 역량을 개발하고, 사회참여를 확대할 수 있도록하였다. 또한 안정적인 가족생활 기반 구축이라는 과제 아래, 한국생활 초기 적응 지원을 위하여 다문화가족 코디네이터를 맞춤 지원하고, 다누리 콜센터 운영, 통·번역 서비스 등을 제공할 수 있도록 하였다. 소외계층의 지원을 강화하고, 가정폭력 피해자들을 보호할 수 있도록 지원하였다(여성가족부 2012: 36-40).

제3차 기본계획은 결혼이민자의 다양한 사회참여 확대에서, 결혼이민자가 사회 활동에 참여하고 자립역량을 강화할 수 있도록 멘토링 프로그램을 지원하고, 한국어 교육 등의 전문성을 강화하였다. 이와 더불어 결혼이민자의 취·창업 서비스 지원을 내실화하여 결혼이민자에게 적합한 일자리를 발굴하고 연계하여 직업교육훈련을 강화하도록 하였다. 또한 결혼이민자가 정책수립과정에 참여할수 있도록 기회를 확대하고 다양한 자조모임등을 지원하여 사회 활

동에 적극적인 참여를 할 수 있도록 하였다. 다문화가족 자녀의 안정적 성장지원과 역량 강화에서는, 결혼이주여성의 인권 보호 강화를 위하여 폭력상황에 대한 초기대응체계를 상시 가동하고, 전문상담 체계를 구축하는 등의 지원을 확대할 수 있도록 하였다. 또한안정적인 가족 생활을 지원하기 위해 결혼이주여성의 사례관리사업을 내실화하고 한부모가족의 자녀 양육지원, 제도 개선, 생활안전대응역량 등을 강화할 수 있도록 하였다. 결혼이민자의 적응 지원을 위한 서비스 연계 활성화를 통해 다누리포털, 한국생활가이드북등을 지원하여 정보 습득에 용이하도록 하였다(여성가족부 2018: 13-19).

제2차, 3차 기본계획에서 그 과제명을 '안정적인 가족생활 기반 구축', '다문화가족 장기정착 지원'이라고 하고 있으나 결국 그 내용은 대부분 결혼이민자에 대한 지원임을 알 수 있다. 이러한 결혼이민자 관련 정책 과제에서는 다문화가정 내에서 결혼이민자에 게만 초점을 맞추어 지원한다는 점에서 다문화가정 내 갈등 발생의 주체를 '결혼이민자'로 여긴다는 우려가 있다. 다문화가정은 내국인과 결혼이민자의 국제결혼으로 이루어진 가정이며, 그 문제에는 내국인과 결혼이민자의 국가별 문화차이도 있지만, 세대차이, 자녀교육에서 오는 갈등과 같이 다양한 문제가 발생할 수 있다는 점에서 결혼이민자를 포함한 결혼이민자 배우자에 대한 교육 지원 등을 더욱 확대할 필요가 있다.

# 4.4. 다문화가족

다문화가족에 대한 지원은 주로 다문화가족 자녀를 중심으로 이루어졌다. 제1차에서는 다문화가족 자녀 중 특히 유아의 성장환경을 조성하고, 제2차는 다문화가족 자녀가 공교육에 진학할 시기가되었기 때문에 그에 발맞추어 학교생활 중심으로 지원하였다. 제3차에서는 성장한 그 자녀들이 사회에 진출할 시기가 온 만큼, 진로

및 사회 활동을 위한 지원과 새롭게 등장한 문제인 중도입국 자녀를 지원하는 내용을 담고 있다. 그러나 제3차에 들어서, 결혼이민 자에 대한 지원을 '다문화가족 장기정착 지원'이라는 정책 과제에도 포함해 그들의 인권, 피해 예방 등으로 지원을 확대하였다.

<표 5 다문화가족 분야 정책 과제>

	정책과제	내용
1차	다문화가족 자녀의 건강한 성장환경 조성	<ul><li>글로벌 인재 육성 위한 맞춤형 교육지원 강화</li><li>언어 발달 지원 확대</li><li>다문화가족 학부모 자녀교육 역량 강화</li><li>학교 부적응 자녀 지원 위한 인프라 확충</li></ul>
2차	다문화가족 자녀의 성장과 발달 지원	<ul> <li>다문화가족 자녀의 건강한 발달 지원</li> <li>한국어 능력 향상 지원</li> <li>학교 생활 초기 적응 지원 및 기초학력 향상, 진학지도 강화</li> <li>공교육 접근성 제고</li> </ul>
3차	다문화가족 자녀의 안정적 성장지원과 역량 강화	- 안정적 성장을 위한 환경 조성 - 학업 및 글로벌 역량 강화 - 진로준비 및 사회진출 지원 - 중도입국자녀 맞춤형 지원

제1차 기본계획에서는 다문화가족 자녀의 건강한 성장환경 조성을 위하여 맞춤형 교육지원을 강화하고, 언어발달 지원을 확대하였다. 또한 자녀뿐만 아니라 학부모를 위한 자녀교육 역량 강화를 실시할 수 있도록 하고, 학교 부적응 자녀를 지원하기 위한 인프라를 확충할 수 있도록 하였다(여성가족부 2010: 20-23). 이에 대한 성과로 자녀의 성장 환경을 조성하기 위하여 보육료를 전액 지원하고 언어 발달 및 언어영재교실을 운영하여 언어 교육을 지원하였다. 또한 학교생활에 잘 적응할 수 있도록 하기 위하여 글로벌선도학교를 지정하고, 중도입국 자녀 대상 특별학급 설치, 대학생 멘토링

등을 지원하였다(여성가족부 2012: 8-9).

제2차 기본계획의 과제는 다문화가족 자녀의 성정과 발달 지원이다. 다문화가족 자녀의 건강한 발달을 지원하기 위해 한국어 교육 프로그램을 지원하고, 학교생활 초기 적응 지원과 기초학력 향상, 진학 지도를 강화하도록 하였다. 또한 다문화가족 자녀가 공교육 진입에서 배제되지 않도록 입학절차를 안내하고, 예비학교 및 정규학교 조기 진입을 유도할 수 있도록 하였다(여성가족부 2012: 33-35). 이러한 계획에 대한 결과로 다문화가족지원센터를 통해 한국어교육, 상담, 가족통합교육 등을 제공하고, 자녀에게도 적응도향상을 위한 지원을 실시하였다. 결혼이주여성에게 직업훈련, 취업지원을 통해 사회 참여를 장려하였다(여성가족부 2018: 2-3).

제3차 기본계획에서는 다문화가족 자녀들이 공교육 진입 시기에 들어섬에 따라 그들이 안정적으로 성장하고 역량을 강화할 수 있도록 지원한다. 이중언어 교육을 내실화하고, 기초학습능력 강화 프로그램 운영을 확대하도록 하였다. 또한 다문화가족 자녀의 진로의식 고취 및 진로직업의 체험기회를 확대하며, 중도입국자녀에 대한 맞춤형 지원을 확대하였다(여성가족부 2018: 19-22).

다문화가족지원정책에서 지원의 핵심 기관은 다문화가족지원센터라고 할 수 있다. 그러나 전국에 분포되어 있는 다문화가족지원센터는 대부분 예산이나 사업에 관한 재량권이 거의 없고, 위임된업무를 수행하기에도 급급하여 지역 특색에 맞는 맞춤형 지원을 제공하는 것이 어렵다(이광원 2020: 88). 제3차 다문화가족지원정책기본계획에서 지자체 다문화가족정책 추진과 관련하여 역량을 강화하고자 하는 내용이 있으나, 지역단위의 정책 개선과 모범사례를공유하는 수준에서 그친다는 점에서 지역별, 상황별 특수성에 따라지원할 수 있도록 건강가정·다문화가족지원센터의 재량을 확대시킬 필요가 있다.

#### 4.5. 다문화수용성

다문화수용성과 관련, 1차 시기는 다문화에 대한 인식이 미흡했던 시기였기 때문에 다문화라는 사회현상에 대한 이해 중심으로 지원하였다. 다문화가족의 수가 증가함에 따라 2차에서는 다문화가족에 대한 이해 중심으로 지원하였으며, 3차에서는 상호존중을 중심으로 한 다문화수용성 제고를 위해 환경을 조성할 수 있도록 하였다.

<표 6 다문화수용성 분야 정책 과제>

	정책과제	내용
1차	다문화에 대한 사회적 이해 제고	<ul><li>다문화이해 증진 위한 사회교육 및 학교교육 강화</li><li>지자체 공무원 등 다문화 관계자 대한 교육 확대</li><li>다문화이해 증진 위한 홍보 활동 강화</li></ul>
	다양한 문화가 있는 다문화가족 구현	- 상대방 문화, 제도에 대한 이해 제고 - 쌍방향 문화교류 확대 및 사회적 지지 환경조성
2차 다문화가족 에 대한 사회적 수용성 제고	<ul> <li>인종 문화 차별에 대한 법 제도적 대응</li> <li>다양한 인종, 문화를 인정하는 사회문화 조성</li> <li>대상별 다문화이해교육 실시</li> <li>학교의 다문화이해 제고</li> <li>다문화가족의 입영에 따른 병영 환경 조성</li> </ul>	
3차	상호존중에 기반한 다문화 수용성 제고	- 정책환경에 대한 주기적 모니터링 실시 - 다문화이해교육 활성화 - 다문화수용성 제고 위한 미디어 환경 조성 - 지역환경 조성 및 참여, 교류 프로그램 활성화

제1차 기본계획의 과제는 다문화에 대한 사회적 인식 제고이다. 1차 기본계획 수립 당시에는 다문화사회에 대한 인식이 확산되지 않았던 시기였기 때문에 다문화에 대한 인식 개선이 필요한 시점이 었다. 이에 따라 다문화이해 증진을 위한 사회교육 및 학교교육을 강화하였으며, 지자체 공무원, 다문화 관계자에 대한 교육을 확대하고, 다문화 관련 홍보 활동을 강화하였다(여성가족부 2010: 24-26). 이러한 계획에 따라 다문화시설, 공무원, 교원, 경찰, 군인 등 대상별로 다문화이해교육을 실시하였으며, 다문화가족과 일반국민이 함께할 수 있는 행사를 추진하였다. 또한 다양한 관련 매체 광고를 확대하여 다문화가족에 대한 인식이 확산될 수 있도록하였다(여성가족부 2012: 8-9).

제2차 기본계획에서 다양한 문화가 있는 다문화가족 구현으로 는, 다문화가족 구성원 내의 서로 다른 문화와 제도에 대한 이해를 제고하고, 쌍방향 문화교류 확대 및 사회적 지지 환경을 조성하여 건강한 가족 문화가 정착될 수 있도록 하였다. 이를 위해 주요 결 혼이민자 입국 국가의 문화, 제도에 관련한 교육을 강화하였으며, 다양한 문화의 공존을 위하여 방송에서도 다언어 프로그램을 편성 하도록 하였다. 두 번째 과제는 다문화가족에 대한 사회적 수용성 제고이다. 국민의 다문화 관련 이해를 제고하고 다양한 인종과 문 화를 인정할 수 있도록 사회문화를 조성하고자 하였다. 다양한 문 화에 대한 '차별금지법'을 마련할 수 있도록 하고, 차별적인 법 과 제도를 개선하도록 하였다. 또한 문화예술, 방송 등에서 타 문 화 존중 및 이해를 위한 안내서를 제작하는 등 차별적 표현에 대한 모니터링을 강화하도록 하였다. 일반 국민과 다문화가족이 함께 어 울릴 수 있는 기회를 확대하고, 직업 대상별, 학교, 장병 대상 문 화다양성 교육을 실시하여 다문화사회에 대한 수용성을 제고할 수 있도록 하였다(여성가족부 2012: 31-45). 제2차 기본계획에서도 기 존과 유사하게 교육을 진행하는 등의 지원을 실시하였으며, 다문화 수용성 지수가 2012년 51.17에서 2015년 53.95로 상승하는 결과를 보였다(여성가족부 2018: 2-3).

제3차 기본계획의 과제는 상호존중에 기반한 다문화 수용성 제고이다. 인권과 다양성이 존중되는 사회 환경 조성을 위하여 정책

환경에 대한 주기적인 모니터링을 실시하고, 지역사회 다문화 프로그램을 발굴 및 확산하는 등 지역환경과 미디어 환경을 조성하고 교류 프로그램을 활성화 하였다. 또한 부처 간 다문화이해교육의 협업 체계를 강화하여 유아교육, 공교육기관, 교원, 일반국민 대상등 다양한 다문화이해교육을 활발히 제공하도록 하였다(여성가족부 2018: 22-24).

제1, 2, 3차 기본계획 모두 다문화수용성의 제고를 위하여 다문화교육을 지원하고 있다. 그러나 실제로 2012년부터 진행된 국민다문화수용성 조사 결과에 따르면, 일반국민의 다문화 수용성은 2012년에는 51.17점에서 2015년 53.95점으로 상승하였으나 2018년에는 52.81로 오히려 하락하였다(한국여성정책연구원 2018: 62). 이처럼 지속적인 교육 지원 정책이 진행되었음에도 불구하고 다문화수용성 개선이 미진하다면 현재 이루어지고 있는 교육의 실효성에 대하여 살펴보아야 할 것이다. 또한, 이주민과의 접촉 경험이높을수록 다문화 수용성이 향상된다는 분석 결과(한국여성정책연구원, 2015)에 따라 지역 사회 내에서 이주민과의 실질적인 교류를늘릴 수 있는 '무지개 다리사업'과 같은 쌍방향소통 프로그램으로 개선되어야 할 것이다.

# 5. 결론 및 제언

다문화가족지원정책 기본계획은 그 시기와 다문화가족의 변화 양상에 따라 지원 및 과제가 변화하였다. 국제결혼을 통해 다문화사회로 진입한 한국의 특성에 따라 여전히 다문화가족 중심으로 지원정책이 우선시 되고 있음을 볼 수 있다. 그중에서도 긍정적인 변화로는, 3차에 들어서는 다양한 다문화사회의 구성원에 따라 다문화가족뿐만 아니라 전반적인 다양한 문화에 대한 이해를 위하여 상호존중할 수 있는 환경을 조성하기 위한 과제들이 등장하였다는 점

이다. 그러나 다문화가족지원정책 기본계획의 문제점도 발견할 수 있었는데 문제점에 대한 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 다문화가족지원정책을 제대로 추진하기 위해서는 컨트롤 타워(Control Tower)가 필요하다. 다문화가족지원정책위원회가 구 성되어있지만, 실질적으로는 그 권한이 부족한 것이 현실이며 법무 부와 여성가족부 등 다양한 부처에서 지원 프로그램들이 중복적으 로 시행되어 있어 정책의 혼선이 있음은 다른 연구에서도 확인할 수 있었다. 이혜승(2010)은 다문화가족지원정책의 문제점 중 하나 는 리더십으로 사업을 총괄하고 조정하는 기능이 미흡하다고 하였 다. 특히, 다문화가족지원정책의 핵심사업이라고 할 수 있는 한국 어교육의 경우 사업조정이 미진하여 운영이 비효율적이며 중복서비 스가 이루어지고 있음을 지적하였다. 한국어교육의 경우, 법무부의 사회통합프로그램 교육과 여성가족부의 건강가정 · 다문화가족지원 센터 교육, 시·군·구에서 실시하고 있는 일반 한국어 교육 등 여 러 부처에서 사업이 중복적으로 시행되고 있다. 특히 제1차, 2차 모두 추진체계 정비 및 구축을 위한 과제는 제시되고 있으나 현재 까지 지원정책 중복의 문제와 컨트롤 타워(Control Tower) 부재 등 의 문제는 계속해서 제기되고 있으며, 현재까지 실질적으로 이루어 진 사항은 없다고 볼 수 있다.

둘째, 국제결혼 피해와 같이 사후관리적인 정책 내용 보완이 필요하다. 다문화가족지원정책 기본계획에서는 1차 때 국제결혼 피해예방을 하기 위해 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」을 제정하였다. 그러나 법의 안전망을 벗어나 불법적으로 중개업을 하는 미등록 중개업체 단속 강화를 통한 국제결혼피해가 감소하고 있음을 3차 기본계획에서 보고하고 있지만, 2018년 「국제결혼중개실태조사」에 따르면 개인업자와 불법업체를 통한 입국이 많아지고 있음을 지적하였다. 이에 미등록 중개업체 단속 강화, 미등록 중개업체를 이용 시 당할 수 있는 피해 알림 및 국제결혼 중개업체 중 우수업체를 선정하여 우수업체 인증제를 도입하여 인센티브 제도를 도

입하는 방안 등 피해 예방에 대한 내용과 더불어 국제결혼의 사후 관리에 대한 내용이 추가되어야 할 것으로 보인다(통계정책국 품질 관리과 2018: 38).

셋째, 결혼이민자를 포함한 결혼이민자 배우자에 대한 교육 지원 확대가 필요하다. 다문화가족지원정책 기본계획이 제1~3차까지진행이 되는 동안 다문화가족의 안정적인 결혼 생활을 위해 많은지원을 하였다. 그중에서도 결혼이민자를 대상으로 하는 지원이 가장 많음을 알 수 있었다. 물론 한국에서 생활을 해야 하는 결혼이민자들에게 한국의 문화를 알려주고 적응을 도와주는 것은 필요한 것이 사실이나, 결혼이민자 배우자 즉, 한국인에 대한 교육은 국제결혼 시 한국인 배우자를 대상으로 '국제결혼 안내프로그램 이수제'를 제외하고는 결혼이민자 중심의 지원이었다. 다문화가족의 안정적인 가족생활을 위한 정책 과제에서 결혼이민자를 중심으로지원이 이루어진다는 것은 가족 해체 발생의 원인을 '결혼이민자'로 볼 우려가 있다. 이에 결혼이민자를 포함하여 세대차이, 자녀교육, 경제적 문제 등 다양한 문화 갈등을 부부가 함께 해결할수 있도록 배우자에 대한 교육 지원도 더욱 확대가 필요하다.

넷째, 건강가정·다문화가족지원센터 다문화가족지원정책의 재량 확대가 필요하다. 기본계획에서는 지차제 다문화가족정책 추진역량을 강화하고자 하는 내용이 포함되어 있으나 실질적으로는 다문화가족을 지원하기 위한 프로그램을 시행하고 있는 전국의 다문화가족지원센터는 대부분 예산, 사업 재량권이 없으며 위임된 업무를 수행하기에 지역과 상황에 맞춘 지역특성화 사업을 제공하기 어려운 것일 실정이다(이광원 2020: 88). 지역의 상황에 맞춘 프로그램이 대상자들에게 제공될 때 보다 효율적인 서비스가 될 것이며, 그 효과도 높아지는 것은 당연하다. 이에 건강가정·다문화가족지원센터가 각 지역의 상황을 고려하여 맞춤형으로 프로그램을 지원할 수 있도록 재량을 확대할 필요가 있다.

다섯째, 다문화수용성 교육과 관련된 문제점 파악을 하여, 추후

기본계획에 반영이 필요하다. 다문화가족지원정책에서 다문화수용성을 제고하기 위해 교육적으로 지원을 하고 있으나 지속적으로 정책적 노력을 하고 있음에도 불구하고 한국사회의 다문화수용성 개선은 미진한 상황이다(여성가족부 2018: 4). 특히, 여성가족부의의뢰로 한국여성정책연구원에서 2018년에 실시한 「국민 다문화수용성 조사」 결과, 작년보다 다문화수용성 지수가 감소함을 알 수있었다. 지속적인 지원을 하고 있음에도 불구하고 다문화수용성이감소했다는 점에서 다문화수용성 교육과 관련하여 문제점이 무엇인지 상세히 조사하여 파악할 필요가 있으며, 개선사항을 다음 기본계획에 반영할 필요가 있다.

마지막으로 가장 근본적인 문제점은 한국은 다른 국가와 달리다문화정책을 '다문화가족지원정책'으로 다문화가족에 한정하여지원하고 있다는 점이다. 한국 사회가 진정한 다문화주의로 나아가기위해서는 현재의 정책보다 더욱 세밀하고 장기적인 관점에 입각한 정책의 수립이 요구된다. 즉, 현재적 관점에 머물러 협소한 대상에게 지원을 하는 것에서 머물지 않고, 미래로 그 시선을 확장시켜 효율적인 정책을 마련해야 한다는 것이다(박종대 외 2014: 35). 한국에 유입되는 외국인들의 유형은 점차 다양해지고 그 수도 늘어나고 있지만 '다문화'라는 이름으로 지원되고 있는 정책은 다문화가족만 해당된다는 점에서 다문화가족이 아닌 구성원들을 모두포함할 수 있는 정책으로 변화될 필요가 있다.

### 참 고 문 헌

교육부(2015). 2015년 다문화학생 교육지원 계획. 교육부(2016). 2016년 다문화교육 지원 계획. 권오경(2018). 다문화사회통합을 위한 아시아 구비문학 활용방안.

#### 62 다문화사회와 교육연구 10집

- <국학연구총론> 21, 택민국학연구원. 9쪽~40쪽.
- 김영숙 외(2012). 다문화가정의 실태와 지원정책 개선방안에 대한 고찰, <다문화콘텐츠연구> 13, 중앙대학교 문화콘텐츠기술연 구원. 69쪽~103쪽.
- 김준식 외(2012). 다문화가족 지원정책 기본계획에 관한 비판적 고 찰, <한국정책연구> 12(4), 경인행정학회. 127쪽~150쪽.
- 김혜순(2017). 국내외 정책 환경을 감안한 다문화가족지원정책 조 정방안: 다문화인식개선사업 재고와 주류화, <입법과 정책> 9(1), 국회입법조사처.31쪽~55쪽.
- 박종대 외(2014). 한국 다문화정책의 분석과 발전 방안 연구, <문 화정책논총> 28(1). 한국문화관광연구원. 35쪽~63쪽.
- 법무부 출입국·외국인정책(2021), 2021년 5월 출입국외국인정책 통계월보.
- 신은주(2012). 이주민의 사회권보장에 관한 연구, <한국정책연구> 12(4), 경인행정학회. 325쪽~342쪽.
- 여성가족부(2010). 제1차 다문화가족지원정책 기본계획.
- 여성가족부(2012). 제2차 다문화가족지원정책 기본계획.
- 여성가족부(2018). 제3차 다문화가족지원정책 기본계획.
- 이광원(2020). 한국 다문화 가족의 정책수단에 관한 연구, <한국이 민정책학회보> 3(1), 한국이민정책학회. 67쪽~90쪽.
- 이혜승(2010). 다문화가족지원정책의 문제점 및 개선방안, <한국정 책분석평가 학술대회발표논문집> 4, 한국정책분석평가학회. 195쪽~216쪽.
- 조현상(2013). 국가의 다문화가족 만들기에 관한 비판적 고찰 제 2차 다문화가족지원정책기본계획, <한국지역사회복지학> 44, 한국지역사회복지학회. 127쪽~152쪽.
- 통계정책국 품질관리과(2018). 「국제결혼중개실태조사」 수시통계 품질진단 최종결과보고서.
- 홍규호(2017). 정책형성과정을 통해 본 다문화가족지원법의 특성과

한계에 관한 연구, 평택대학교 일반대학원, 박사학위논문. 한국여성정책연구원(2015). 2015년 국민 다문화수용성 조사. 한국여성정책연구원(2018). 2018년 국민 다문화수용성 조사.

#### <인터넷 자료>

중앙다문화교육센터. https://www.edu4mc.or.kr/notice/note/view. html(검색일자: 2022.01.06. 13:32)

#### 필자 소개

성 명: 권오경

소 속 : 부산외국어대학교 아시아대학 한국어문화학부

주 소 : 부산광역시 해운대구 해운대로 361 센텀삼환아파트 104-1408

[우편번호] 48062

전자우편 : kok7352@hanmail.net

성 명:김남희

소 속 : 부산외국어대학교 다문화교육학과

주 소 : 부산광역시 금정구 금샘로 485번길 65 [우편번호]46234

전자우편: kinegt5@gmail.com

성 명: 김혜빈

소 속 : 부산외국어대학교 다문화교육학과

주 소 : 부산광역시 금정구 금샘로 485번길 65 [우편번호]46234

전자우편 : hyebin5180@gmail.com

투고일: 2022, 2, 20 / 심사일: 2022, 3, 20 / 심사완료일: 2022, 3, 25

# 4차 산업 시대 한국어교육의 발전을 위한 교사의 자세와 지원 방안 연구\*

# 기준성 · 김민수\*\*

(디지털서울문화예술대학교· 상명대학교 국제언어문화교육원)

#### 《목 차》

- 1. 들어가기
- 2. 4차 산업 시대의 주요 기술과 외국어교육 현황
- 3. 4차 산업 시대 한국어 교사의 자세와 제도적 지원 방안
  - 3.1. 4차 산업 시대에 요구되는 한국어 교사의 자질
  - 3.2. 4차 산업 시대 한국어 교사의 역할
  - 3.3. 한국어 교원 양성 교육과정 개선
  - 3.4. 신기술 소외의 가능성과 제도적 지원 방안
- 4. 제언

#### <Abstract>

Ki, jun-sung · Kim, min-su. 2022. 2. 20. A Study on the Attitudes of Teachers and Support Measures for Korean Language Education Development In the Fourth Industrial Era. Multicultural Education. Multi-cultural Society and Education Studies 10, 65-85. Chapters 1 and 2 of this study describe the

<sup>\*</sup> 이 논문은 다문화사회와교육연구학회 2021년 제3차 전국학술대회에서 주 제 발표한 것을 수정·보완한 것이다.

<sup>\*\*</sup> 주저자: 기준성, 공동 저자: 김민수

definitions and characteristics of the Fourth Industrial Era and its major technologies used in the field of foreign language education. Chapter 3 discusses the ideal quality of Korean language teachers and the role they should play in the Fourth Industrial Era. Moreover, support measures to prevent alienation from new technologies and to help improve the quality of teachers are suggested. The overall study is summarized as follows.

One of the foremost qualities that Korean language teachers in the Fourth Industrial Era should acquire is Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK), which enables Korean language education using new technologies. Another important quality of teachers is "to constantly research technologies that can be used in class." Given the rapid pace of technological advancement, Korean language teachers must also constantly learn to keep pace with technological advances.

Next, teachers in the Fourth Industrial Era should try to maximize the positive impact of new technologies in the Fourth Industrial Era and accommodate them in classrooms. Simultaneously, it is important to overcome the negative impact of new technologies on education.

Institutionally, the curriculum for training Korean language teachers should be improved to reflect the Fourth Industrial Revolution Era. This is because even if there are VR and AR devices in the classroom, it is useless if teachers cannot use them proficiently. Finally, government agencies, local governments, and others should pay attention to marriage immigrants and their multicultural families and support them so that they do not experience technological alienation. (Digital Seoul Culture Arts University International Language and Culture Education Center at Sangmyung University)

**[Key words]** the Fourth Industrial Era, Korean language teachers, Korean language education, technology alienation

## 1. 들어가기

4차 산업 시대와 맞물린 코로나 팬더믹으로 말미암아 온라인, 비대면 시대가 더 빠르게 전개되고 있다. 교육 분야에서도 온라인 시대가 전개되어 4차 산업 시대 기술의 활용 역이 넓어졌다고 할 수 있다.1)

'4차 산업 시대'라는 용어는 2016년 세계경제포럼(WEF: World Economic Forum)에서 의장인 클라우스 슈바프(Klaus Schwab)가 처음 사용하였다. 클라우스 슈바프는 '4차 산업 시대'를 '디지털·지능정보 기술로 촉발된 초연결 기반의 지능화 시대'라고 정의하고, 4차 산업 시대의 특징을 아래의 <표 1>과 같이 제시하였다.

#### <표 1 4차 산업 시대의 특징>

- 물리적, 디지털적, 생물학적 공간의 경계가 모호해지는 시대
- 예상하지 못한 곳에서 기술의 융합이 일어나는 시대
- 기술의 진보가 인간이 상호 관계 맺는 방식에 변화를 가져오는 시대
- 기술의 진보가 일하는 방식에 변화를 가져오는 시대
- 기술의 진보가 경제와 정치가 기능하는 방식에 변화를 가져오는 시대
- 기술의 진보가 인간의 존재 조건에 변화를 가져오는 시대
- (클라우스 슈바프, 2016, 박현민·이창희·이상기, 2020: 112에서 재인용)

클라우스 슈바프가 제시한 '4차 산업 시대'의 정의와 특징을 살펴보면, 4차 산업 시대는 디지털 기술을 매개로 인간과 인간, 인 간과 생물, 인간과 사물, 사물과 사물이 연결되는 시대이며, 기술 과 기술이 융합하는 시대라는 것을 알 수 있다. 그리고 이러한 연

<sup>1) 2020</sup>년 기준 학생의 온라인교육 이용률은 98.9%로 전년 대비 37.1% 포인트 높아져 코로나 19 이후 비대면의 일상화에 따른 온라인 교육의 활용도가 사회 전반에 걸쳐 빠르게 증가하고 있다(정책주간지 공감 블로그 2021.10.18. 포스트).

결과 융합이 인간의 일과 관계를 비롯해 사회 제 분야에 변화를 가져오는 시대가 4차 산업 시대라는 것을 알 수 있다.

4차 산업 시대의 주요 기술에는 인공 지능(Artificial Intelligence, AI), 가상현실(Virtual Reality, VR)·증강 현실 (Augmented Reality, AR), 음성 인식(Speech Recognition)·음성 합성(Speech Synthesis), 기계 번역(Machine Translation), 빅 데이터(Big Data) 등이 있는데 이 중 외국어 교육 분야(특히 영어 교육분야)에서 이미 사용하고 있는 기술도 몇몇이 있다.

아직 한국어 교육 분야에서는 4차 산업 시대 기술이 잘 사용되고 있지 않지만, 관련 논의(김성조 2021; 박충식 2021; 천시우시우 2021 등)가 점차 활발해지고 있으므로, 한국어 교육 현장에서도 4차 산업 시대 기술을 활용해 좀 더 효과적으로 한국어 교육을 시행해볼 필요가 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 외국어교육 분야에서 사용하고 있는 4차 산업 시대 주요 기술에 대해 알아볼 것이다. 그리고 4차 산업 시대에 한국어 교사가 지녀야 할 자질과 수행해야하는 역할, 이를 뒷받침할 제도적 지원 방안을 제언하고자 한다.

## 2. 4차 산업 시대의 주요 기술과 외국어교육 현황

이 장에서는 외국어교육 분야에서 사용할 수 있는 4차 산업 시대의 주요 기술에 관해 살펴보고자 한다.

1장에서 거론한 것처럼, 4차 산업 시대의 주요 기술에는 음성인식, 증강 현실, 인공 지능, 가상 현실, 기계 번역, 빅 데이터 등이 있다. 이러한 차세대 기술을 외국어 교육 분야에서 사용하거나도입한 사례에 대하여 선행 연구를 바탕으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 음성 인식 기술이 있는데 교사는 음성 인식 기술을 통해 학습자의 발음을 진단·평가하여 발음 교육에 필요한 기초 자료를 확

#### 68 다문화사회와 교육연구 10집

보할 수 있다(이미향 · 안미애 2021).2)

둘째, 증강 현실 기술이 있는데 학습자는 증강 현실 기술을 사용해 지시하는 대상을 3D 형태로 보면서 어휘를 학습할 수 있으며, 교실 환경에서도 목표 문화를 실감 나게 경험할 수도 있다(천시우시우·최은경 2020).

셋째, 가상 현실 기술이 있는데 학습자는 가상현실 기술을 활용해 섀도잉(shadowing)이나 회화 연습을 할 수 있고(김성조 2021; 이상민 2020), 기존 교재와 연계해 말하기뿐만 아니라 다른 의사소통 기능까지 총체적으로 학습할 수도 있다.

가상 현실과 증강 현실을 합쳐 실감형 콘텐츠 기술이라고 할 수 있다. 실감형 콘텐츠는 IT 기술을 기반으로 실제와 유사한 경험을 제공하는 콘텐츠이다. 높은 현실감과 경험을 제공하는 실감형 콘텐츠는 우주여행과 같은 체험이 어려운 상황을 체험하게 하여 학습자 입장에서 몰입감을 높여준다(유정민 외 2021).3)

교육부는 2018년부터 디지털교과서 연계 실감형 콘텐츠(VR, AR, 등)를 개발하여 학교 현장에 적용하고 있다(유정민 외 2021). 대표적으로 한국교육학술정보원(KERIS)에서는 교육 정보 통합지원 서비스인 에듀넷 티-클리어를 통해 다양한 실감형 콘텐츠를 제공하고 있다. 4) 국가 차원에서 실감형 콘텐츠의 교육적 활용 가능성을 높이 평가하는 것을 짐작할 수 있다. 본 연구에서도 가상 현실과 증강 현실이 교육적으로 특히 주목할 만한 기술이라고 보았다.

넷째, 인공 지능(AI) 기술이 있는데 인공 지능 기술이 탑재된 기기(스피커, 스마트폰)를 사용해 말하기 연습을 할 수 있으며, 챗

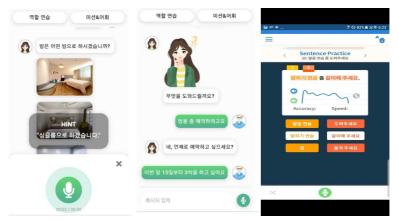
<sup>2)</sup> 이미향·안미애(2021)에서는 <한국어 발음 학습 모바일 애플리케이션> 을 이용한 한국어 발음 오류 말뭉치 구축에 관해 논의하였다.

<sup>3)</sup> 유정민 외(2021)에서는 실감형 콘텐츠 기술에 가상현실, 증강현실, 혼합현실, 홀로그램 등이 포함된다고 하였다.

<sup>4)</sup> 한국교육학술정보원은 교육부 산하 공공기관이며, 이곳에서 운영하는 에듀넷 티-클리어에서는 디지털 교과서와 교과별 실감형 콘텐츠 등을 볼 수 있다.

봇(Chatter robot)을 활용하여 쓰기 능력을 향상할 수도 있다.5)

이와 관련하여 세종학당재단에서는 2021년 3월 AI 한국어 대화연습 서비스 '세종학당 AI 선생님(Korean AI Tutor)' 애플리케이션을 개발하였다. 이 애플리케이션을 통해 학습자는 언제 어디서나한국어 대화 말하기, 쓰기 연습을 할 수 있다. 다양한 주제로 한국어 연습을 할 수 있으며, <한국어 표준 교육과정> 초급 수준의 한국어 능력을 기를 수 있다.



<그림 1 세종학당 AI 선생님 애플리케이션 화면>

이 앱은 음성 인식 기술도 제공하고 있어서 한국어 학습자는 자 신의 발음을 점검하고 반복 연습할 수 있다.<sup>6)</sup>

다섯째, 기계 번역 기술을 활용해 쓰기 교육을 시행할 수 있는데 과정 중심 쓰기의 각 단계(쓰기 전 단계, 쓰기 단계, 쓴 후 단계)에서 기계 번역을 다양하게 활용할 수 있다. 쓰기 교육에서 기계 번역을 사용하면, 학습자의 단어·문법 오류를 줄이고, 학습자

<sup>5)</sup> 챗봇을 활용하여 발음, 말하기 연습도 수행할 수 있다(엄정윤 2021).

<sup>6)</sup> 앱스토어에서 무료로 다운받을 수 있고 온라인 세종학당 홈페이지 (https://www.iksi.or.kr)에서도 이용할 수 있다.

의 인지 부담도 감소하는 등의 장점이 있다(이상민 2020; 이소현, 2021; Lee 2020).

마지막으로, 빅 데이터 기술이 있는데 말뭉치(Corpus) 프로그램을 사용하여 외국어 교육에 필요한 다양하고 방대한 구어·문어 자료를 취재할 수 있으며, 특수 목적 외국어 교육에 필요한 어휘, 문법, 담화 자료를 확보할 수도 있다.

이와 같이 4차 산업 시대 기술이 외국어교육 분야에서 쓰일 수 있는 가능성이 무한하며 실제로 공교육 현장과 세종학당에서 새로운 기술 활용을 시도하고 있다. 이러한 정부 기관에서의 노력도 중요하지만 교육 현장의 주체 중 하나인 교사들이 얼마나 신기술을 체감하고 활용하는지도 중요하다. 그런 면에서 한국의 외국어 교육현장에서의 4차 산업 기술 도입 수준은 미미한 편이다. 이상민(2020)에서는 영어 교사를 대상으로 4차 산업 시대의 기술 사용에관해 설문 조사를 시행하였다. 설문 조사 결과 30%가 넘는 교사들이 가상현실과 증강현실, 디지털 게임, 기계 번역 등을 일상에서접했거나 사용한 적이 있었다. 특히 기계 번역은 설문 대상자의 70.6%, 음성 인식은 53.9%가 경험한 것으로 나타났다. 교사들이 접해보거나 사용해 본 4차 산업 기술 중 상위 5개 항목에 대한 설문결과는 아래 <표 2>와 같다.7)

<sup>7)</sup> 이상민(2020)에서는 102명의 교사 및 예비교사를 대상으로 4차 산업혁명 시대의 기술에 대한 설문을 실시하였다. 본문에 기술한 것 외에 AI(artificial intelligence, 인공지능), 사물 인터넷 등도 응답자의 5분의 1가량이 접해보았다고 답했다. 반면 수업 시간에 AI를 활용해보았다는 응답자는 3.9%, 사물 인터넷은 단 1%에 불과하였다. 설문 대상자는 다소 적지만, 일상에서의 기술 진보에 비해 교육 현장은 보수적으로 대응하고 있다고 추측할 수 있다.

<표 2 교원의 4차 산업 기술 사용>8)

항목 (단위 %, 복수 응답 가능)	기계 번역	음성 인식	가상 현실	디지털 게임	증강 현실
일상생활에서 접해보거나 사용해 본 기술	70.6	53.9	39.2	38.2	34.5
수업 중에 사용해 본 적이 있는 기술	44.1	13.7	0	11.8	8.8

가상현실 기술의 경우 응답자의 3분의 1 이상이 접해보았으나 수업 중 실제로 사용한 응답자는 없었다. 증강현실을 활용해 보았 다는 응답자도 8.8%에 그쳤다. 이는 교실 밖의 기술 발전 속도를 교실이 따라가지 못하고 있음을 보여준다.<sup>9)</sup> 이에 일상생활에서의 활용도와 교육적 맥락에서의 활용도 간의 간극을 메울 필요가 있 다.

한국어 교육 분야는 아직 4차 산업 기술 도입이 더욱더 더딘 편이다. 세종학당에서 AI 애플리케이션을 개발하였으나, 현실적으로학습자 개인이 흥미를 가지고 추가 학습을 할 때 활용하기 위한 것이다. 이에 반해 교육부 산하 기관이 에듀넷 티-클리어를 통해 실감형 콘텐츠를 제공하는 것은, 교육 현장과 국가 수준의 주무부서가 함께 움직이는 것을 보여준다. 문화체육관광부와 세종학당 또한한국어 교육의 주무부서로서 전국의 한국어 학습(교육) 기관이 더쉽게 새로운 기술을 활용할 수 있는 통로를 마련해야 한다. 관련

<sup>8)</sup> 이상민(2020: 38)에 있는 표를 수정하여 인용함.

<sup>9)</sup> 에듀넷 티-클리어 서비스에도 불구하고 영어 교사들의 활용이 다소 저 조한 이유는, 해당 서비스가 사회·과학 교과에서의 활용을 위해 개발 되었기 때문이다.

연구인 천시우시우·최은경 2020)에서는 VR 활용 한국어 교육 수업의 실례를 제시하였다. 그런데 이 연구에서 기존 대학 기관 한국어교재와 에듀넷 티-클리어의 콘텐츠를 활용한 것에 주목해야 한다. 이는 공교육(교육부)에서 마련한 실감형 콘텐츠가 한국어 교육에서도 활용될 수 있음을 보여주지만, 엄밀히 말하면 한국어 교육에 최적화된 VR, AR 콘텐츠 마련이 시급하다는 의미이다.10)

이처럼, 외국어 교육에서 새로운 기술이 활용될 영역은 무궁무진하고, 한국은 모바일과 5G 기술이 고도로 발달하여 누구나 기술을 향유할 수 있는 여건도 갖추고 있다. 향후 한국어 교육 현장에서도 4차 산업 시대 기술의 사용 역은 점차 확대될 것이다. 이와함께 신기술이 교육 현장에서 원활하게 쓰이도록 제도적 정비와 지원이 이루어져야 한다. 또한 교실에서 기술을 직접 활용할 한국어교사도 4차 산업 시대가 요구하는 역량을 함양해야 한다. 앞서 <표2>에서 확인하였듯이 신기술의 교육적 가능성에 비해 저조한 실제활용도를 높이기 위해서 교사가 연구와 지속적인 연수 등을 통해 4차 산업 시대에 필요한 자질을 갖춰나가야 할 것이다.

이에 3장에서는 4차 산업 시대 한국어 교사의 자질과 역할에 대하여 고찰할 것이다. 또한 교원 개인의 역량 함양을 뒷받침할 제도적 지원 방안을 모색한다.

<sup>10)</sup> 천시우시우·최은경(2020)에서는 D 대학 기관 한국어 교재와 에듀넷 티-클리어의 실감형 콘텐츠를 이용한 수업 지도안을 제안하였다. 이는 공교육과 한국어 교육의 협력 가능성을 보여준 것이기도 하지만, 에듀 넷 티-클리어의 일부 콘텐츠가 한국어 교육 교재의 특정 단원에서 제 한적으로 쓰인 것에 불과하다.

# 3. 4차 산업 시대 한국어 교사의 자세와 제도적 지원 방안

## 3.1. 4차 산업 시대에 요구되는 한국어 교사의 자질

한국어 교육 관련 연구에서 4차 산업 시대 한국어 교사가 지녀 야 할 자질과 수행해야 하는 역할에 관해 제시한 논문은 찾아보기 힘들다. 이에 이 장에서는 국내 초·중·고 영어 교육 관련 논문에서 논의한 것을 토대로 4차 산업 시대 한국어 교사의 자질과 역할에 관해 제언해보고자 한다.

4차 산업 시대에 한국어 교사가 지녀야 할 자질로 가장 먼저 손 꼽을 수 있는 것은 이러한 신기술을 사용해 한국어 교육을 시행할 수 있는 융합적 기술 지식((Technological Pedagogical Content Knowledge, TPACK)을 갖추는 것이다.

Koehler&Mishra(2009)에서 제시한 융합적 기술 지식은 내용 지식(Content Knowledge), 교수 지식(Pedagogical Knowledge), 기술 지식(Technological Knowledge)을 융합한 지식을 지칭한다.<sup>11)</sup>

<표 3 융합적 기술 지식: TPACK(Koehler&Mishra 2009)12)

내용 지식(CK)	교수 지식(PK)	기술 지식(TK)		
↓ ↓ ↓				
융합적 기술 지식(TPACK)				

이 세 지식이 상호작용하고 융합하는 방식으로 순 방향 융합과 역 방향 융합을 상정해볼 수 있을 것이다. 전통적으로는 교사가 가

#### 74 다문화사회와 교육연구 10집

<sup>11)</sup> 김형순·김혜영(2017: 183)에서 재인용.

<sup>12)</sup> 김형순·김혜영(2017: 183)에서 재인용.

르칠 내용에 따라 가르칠 방법과 기술을 선택하는 순방향 융합이 중요했다면, 기술의 진보가 현격해진 4차 산업 시대에는 가르칠 기술에 따라 가르칠 내용과 방법을 재조직하고 재선정하는 역방향 융합도 그에 못지않게 중요해질 것으로 보인다.

4차 산업 시대에 한국어 교사가 지녀야 할 자질로는 '수업에 활용 가능한 기술에 대한 지속적인 연구'도 빼놓을 수 없다. 기술의 진보가 나날이 빨라지고 있음을 고려할 때, 교사는 대학에서 배운 지식을 은퇴할 때까지 교육 현장에서 사용하기는 어려울 것이다. 이에 한국어 교사도 기술의 진보에 보폭을 맞춰 끊임없이 배움을 지속해야 할 것이다.

이에 대해 박남기(2019: 5)에서는 4차 산업 시대 교사가 지녀야할 자질은 '영원한 학생'이 되는 것이라고 전제하고, 4차 산업시대 교사는 인간 이해의 새로운 지평을 열어주는 뇌와 뇌 기반 학습에 관심을 가져야 한다고 하였고, 박남기(2019)와 김형순·김혜영(2017)에서는 미래 사회 변화에 관심을 두고, 자기에 맞고 지능정보사회에 맞는 교수법을 찾아 끝없이 공부해야 한다고 하였다.이러한 개인의 자기 계발 노력뿐 아니라, 국립국어원 등에서 진행하는 한국어 교원 대상 '배움이음터'에서도 4차 산업 기술의 활용과 관련한 교육을 제공하여 교사의 자질 향상을 이끌어야 한다.13)

## 3.2. 4차 산업 시대 한국어 교사의 역할

다음으로, 4차 산업 시대 한국어 교사가 수행해야 할 역할을 살

<sup>13)</sup> 국립국어원이 주최하는 한국어 교사를 위한 연수회를 '배움이음터'라고 한다. 2021년 8월 비대면 수업 확대에 따른 멀티미디어 교육 방법을 주제로 하여 '배움이음터'가 열린 바 있다. 그러나 4차 산업시대의 기술을 직접적으로, 본격적으로 다루는 재교육이나 연수는 아직 부족하다.

퍼보고자 한다. 본 연구에서는 박현민·이창희·이상기(2020)에서 시행한 영어 교사 대상 설문 결과를 토대로 4차 산업 시대 한국어 교사가 수행해야 할 역할에 관해 논의해보고자 한다. 박현민·이창희·이상기(2020: 124)에서는 영어 교사를 대상으로 4차 산업혁명이 외국어 교수-학습에 미치는 영향에 관해 설문 조사를 시행하였는데 그 결과 4차 산업혁명이 외국어 교수-학습에 미치는 긍정적인 영향으로 양질의 다양한 수업자료를 활용이 가능해질 것이라는 응답이 가장 많았다. 교육의 시공간적 제약이 사라지므로 교실이 시공간적으로 확대될 것이라는 응답이 그 뒤를 이었다. 교실이 확대된다는 것은 곧 목표 외국어를 어디에서나 듣고 말하고 활용하기쉬워진다는 말이다. 이를 한국어에 대입하자면 외국어로서의 한국어(KFL)와 제2 언어로서의 한국어(KSL)의 구분이 없는 상태를 뜻한다. 구체적인 설문 결과를 주요 항목을 중심으로 정리하면 <표 4>와 같다.14)

<표 4 4차 산업혁명이 외국어 교수-학습에 미치는 긍정적 영향>

4차 산업혁명이 외국어 교수-학습에 미치는 영향 (중복응답 허용)			
긍정적 측면	응답 비율 (%)		
1) 양질의 다양한 수업자료 활용 가능	70.5 (1순위)		
5) 교실의 시공간적 확대	57.1 (2순위)		
2) 수준별 맞춤형 학습 증대	43.6 (3순위)		
4) 유의미한 상호작용 기회 확대	43.6 (3순위)		
3) 진정성 있는 외국어 체험학습 기회 증가	41.0 (5순위)		

<sup>14) &</sup>lt;표4>는 박현민·이창희·이상기(2020: 124)를 수정하여 인용

위의 내용을 바탕으로 4차 산업 시대 한국어 교사의 역할을 도출해볼 수 있는데 교육 현장에서 4차 산업 시대 신기술을 적극적으로 수용해 4차 산업혁명이 한국어 교실에 미칠 수 있는 긍정적 영향을 극대화하는 것이 4차 산업 시대 한국어 교사가 수행해야 할역할이 될 것이다. 이를 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 한국어 교사는 인터넷 공간 등에 편재해 있는 다양한 수업 자료를 활용하여 양질의 한국어 교육을 시행해야 할 것이다. 둘째, 한국어 교사는 학습자가 4차 산업의 주요 기술을 사용하여 수업 시간 외에, 교실 밖에서도 한국어 학습을 지속할 수 있게 해줘야 할 것이다. 셋째, 한국어 교사는 4차 산업의 주요 기술을 사용하여 학습자의 실제성 있는 한국어 상호작용 기회와 한국어 학습기회를 증대해줘야 할 것이다. 셋째, 한국어 교사는 인공지능 기술로 학습자를 분석해, 맞춤형 학습 목표, 학습 경로, 학습 콘텐츠를 선정하고 제공해 학습자가 수준별로 맞춤형 학습을 할 수 있게 도와줘야 할 것이다(EDUCAUSE 2019).

그러나 4차 산업혁명이 외국어 교육에 긍정적인 영향만 주는 것은 아니다. 위 연구에서는 4차 산업혁명이 외국어 교수-학습에 미치는 부정적인 영향도 조사하였다. 그 결과, 설문 대상자의 11.5%는 학습자에게 적합한 자료 선별이 어려워질 것이라고 답하였는데, 이는 긍정적 영향에서 언급한 다양한 수업자료 활용의 부작용이라고 할 수 있다. 또한 교사에게 기대되는 역할 변화에 대해 부담을느끼거나, 이와 유사하게 새로운 기술 습득, 활용에 대한 부담을호소하는 교사도 있었다. 주요 항목을 중심으로 정리한 설문 결과는 다음 <표 5>와 같다.

<표 5 4차 산업혁명이 외국어 교수-학습에 미치는 부정적 영향>15)

4차 산업혁명이 외국어 교수-학습에 미치는 영향 (중복응답 허용)			
부정적 측면	응답 비율 (%)		
5) 지나친 기계 의존 문제	50.6 (1순위)		
7) 외국어교사에게 기대되는 역할 변화에 대한 적응의 어려움	46.2 (2순위)		
8) 기기 소유와 활용 기술 여부에 따른 불평등과 소외 문제	46.2 (2순위)		
6) 인공지능 기기 사용으로 인한 외국어 학습 동기 저하	43.6 (4순위)		
2) 새로운 기술 습득과 활용에 대한 부담	41.7 (5순위)		

위와 같은 설문 결과에 주목하여 보았을 때, 기술 발전의 긍정적인 영향을 강화하는 것과 함께 요구되는 교사의 역할은 기술이교육에 미치는 부정적 영향을 극복하는 것이다. 이에 <표 5>의 부정적인 영향에 대한 응답을 바탕으로 한국어 교사의 역할을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 한국어 교수-학습에서 지나친 기계·기기 사용으로 기계 의존도가 높아지고 학습 동기가 낮아지는 것을 막기 위해 교사는 학생의 인지적 참여를 유도하고, 기술을 유기적으로 활용하도록 수 업을 잘 디자인해야 할 것이다. 16) 둘째, 한국어 교사는 한국어 교

<sup>15)</sup> 박현민·이창희·이상기(2020: 124)를 수정하여 인용

<sup>16)</sup> Kanda&Ishgro(2005: 58)에서는 챗봇이 탑재된 로봇과 초등학생과의 상호작용 빈도를 관찰하였는데 시간이 갈수록 초등학생의 챗봇에 대한관심이 급격히 떨어지는 것을 발견할 수 있었다. 신동광(2021: 25)에서는 이러한 현상이 일어나는 것은 'novel effect(처음 신기해서 관심을 보이는 효과)' 때문이라고 하고, 학생의 인지적 참여를 유도할수 있는 교사의 수업 디자인 속에서 인공지능 프로그램을 유기적으로

사의 자질에서 거론한 것처럼 융합적 기술 지식을 확보하고 배움을 계속해 4차 산업 시대가 한국어 교사에게 기대하는 역할 변화에 적 응해가야 할 것이다.<sup>17)</sup>

## 3.3. 한국어 교원 양성 교육과정 개선

교실 환경에서 신기술을 활용하기 위해서 기기와 장비를 갖추는 것보다 더 중요한 것이 있다. 바로 교실에서 한국어 교육을 담당할 교원이 4차 산업 기술에 능숙한 인재로 준비되는 것이다. 현재 한 국어 교원 자격을 취득하기 위한 교육과정 상 교과목을 살펴보면, 4차 산업혁명 관련 과목은 거의 없다.

<표 6 한국어 교원 자격 취득을 위한 영역별 과목 예시18)>

영역	과목 예시		
1. 한국어학	국어학 개론, 한국어 음운론, 한국어 문법론 등		
2. 일반언어학 및 응용언어학	응용 언어학, 언어학 개론, 대조 언어학 등		
3. 외국어로서의 한국어 교육론	한국어 교육 개론, 한국어 교육과정론, 한국어 평가론 등		
4. 한국문화	한국 민속학, 한국의 현대 문화, 한국의 전통문화 등		
5. 한국어 교육 실습	강의 참관, 모의 수업, 강의 실습 등		

활용할 때 그 효과를 기대할 수 있다고 주장하였다.

<sup>17)</sup> 신동광(2021: 25)에 따르면 학습자들이 초반에 AI 등의 기술에 대해 신기해하며 관심을 보이다가 관심도가 급격히 떨어진다고 한다. 결국 교사의 효과적인 수업 디자인 없이는 신기술도 눈요깃거리에 불과할 수 있으므로 교사의 역할은 나날이 증대될 것이다.

<sup>18)</sup> 국어기본법 시행령 제13조 제1항의 별표 1을 참고함.

현재 국어기본법 시행령에 규정된 한국어 교원 자격 취득에 필요한 이수 영역은 위와 같다. 교과목이나 교육과정 속에 직접적으로 4차 산업혁명을 단시간 내에 이식하는 것은 어렵더라도, 제5영역(한국어 교육 실습)을 활용할 수 있다. 강의 참관과 실습 과정에 새로운 기술, 기기 활용을 포함하는 것이다. 현재 국립국어원에서는 한국어 교원 양성 교육과정 개선을 준비하고 있는데, 새로운 교육과정은 4차 산업혁명 시대를 반영한 것이어야 한다. 전술하였듯이 교실에 VR, AR 기기가 있어도 교사가 능숙하게 수업에 활용하지못하면 아무 소용이 없기 때문이다.19)

## 3.4. 신기술 소외의 가능성과 제도적 지원 방안

2018 다문화가족 미디어 이용 실태조사에 따르면, 결혼이민자들은 한국 생활이 오래되어도 여전히 한국어 때문에 미디어 이용에 있어서 어려움이 있는 것으로 나타났다(한국언론진흥재단 2018: 269). 4차 산업혁명 이전 3차 산업혁명의 결과물인 인터넷과 미디어 이용에도 어려움을 겪는다는 것이다. 이들의 이러한 상황은 언어 능력 때문이므로 4차 산업혁명 시대에도 지속될 수 있다. 게다가 결혼이민자는 일시적으로 한국에 체류하였다가 귀국하는 이주노동자나 유학생들과 다르다. 한국 국적을 취득한 국민이거나 국적취득 가능성이 높은 집단이다. 게다가 대학에서 공부하는 유학생들은 상대적으로 미디어나 4차 산업 관련 기술을 향유함에 있어서 학교의 도움을 받기 쉬운 환경에 놓여 있다. 또한, 코로나 시대를 맞이하여 결혼이민자와 다문화가정에 대한 부정적 인식이 커진 데 반해 이들을 위한 도움은 부족한 편이다. 20) 정부 기관, 지자체 등은

<sup>19)</sup> 이와 관련하여 2021년 11월에 자격제도 개선을 위한 비대면 공청회를 개최함. 이때 교원 양성 교육과정 개선 의견도 수렴하였다.

<sup>20)</sup> 기준성·김민수·최민지(2021)에서는 뉴스 빅데이터 프로그램인 빅카 인즈를 이용하여 코로나 시대의 다문화 가정에 대한 부정적 인식을 입

이러한 현실에 주목하여 결혼이민자와 다문화가정이 기술적 소외를 겪지 않도록 지원해야 한다.<sup>21)</sup>

#### <표 7 다문화 가족 지원법 제3조 1항>

다문화 가족 지원법 제3조(국가와 지방자치단체의 책무)

① 국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위하고 경제·사회·문화 등 각 분야에서 사회구성원으로서의 역할 과 책임을 다할 수 있도록 필요한 제도와 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 수립·시행하여야 한다. <개정 2015. 12. 22.>

위와 같은 법령에 근거하여 이민자들의 교육을 위해 필요한 지원을 할 수 있으며, 가장 중요한 교육 중 하나인 한국어 교육 여건을 개선할 수 있다. 각 지역의 가족센터에서 운영하는 한국어교육 현장에서 새로운 기술을 적극적으로 활용할 수 있는 여건을 마련해야 한다. 22) VR 기기나 QR 코드 등이 사용되는 교수학습자료 등을 도입하여 결혼이민자와 다문화가정이 4차 산업 기술을 접하고 활용하도록 해야 한다. 결혼이민자들에게 가족센터나 한국어 교실은 한국 생활 적응을 위해 가장 먼저 찾아가는 곳이기도 하다. 사전 한국어 학습 경험이 없는 이민자의 경우 이곳에서 배우는 한국어가첫 한국어 학습이기도 하다. 그러므로 가족센터의 한국어 교육은 그 의미가 크다. 4차 산업혁명 시대의 새로운 기술과 기기 활용을위해 각 지역자치단체의 적극적인 지원이 시급하다.

증하였다.

<sup>21) 3.2.</sup>의 교사의 역할에서 다루었던 개개인 맞춤형 학습 역시 누구나 새로운 기술을 향유할 수 있다는 것을 전제로 하기 때문에 제도적 뒷받침은 더욱 중요하다.

<sup>22) 2021</sup>년 10월부터 기존의 다문화가족지원센터의 공식 명칭이 '가족센터'로 변경되었다.

## 4. 제언

지금까지 4차 산업 시대의 정의와 특징, 4차 산업 시대의 주요 기술과 외국어교육 그리고 4차 산업 시대 한국어 교사의 자질과 역 할에 관해 살펴보았다. 또한 필연적으로 발생할 수 있는 기술 소외 를 막기 위한 지원 방안을 제안하였다.

클라우스 슈바프가 4차 산업 혁명을 천명한 지 불과 5년 남짓밖에 되지 않았지만, 사회 제 영역에서 4차 산업 시대의 주요 기술이급속도로 확산되고 있다. 그리고 이는 코로나 19 팬더믹과 함께 더욱 가속화되고 있다. 이에 한국어 교사도 융합적 기술 지식을 갖추고, 배움을 지속해 4차 산업 시대가 한국어 교사에게 요구하는 역할을 잘 수행해야 할 것이다.

그런데 아무리 기술이 진보해도 기기나 기술이 교사를 대체할 수 없는 부분이 있을 것이다. 예컨대, 교사가 학생과 상호작용하며, 소통과 협력을 끌어내는 것은 기술이 진보해도 기계가 해낼 수는 없을 것이다(신동광 2021; 이완기 2015). 그리고 학생의 사회역량을 개발해주는 것 역시 기계가 대신해줄 수는 없을 것이다(이석영 2018). 이에 4차 산업 시대 한국어 교사는 불변하는 교사상은 유지하되, 급변하는 기술에는 보폭을 맞춰가야 할 것이다.

또한 국가와 정부 부처는 4차 산업혁명에서 상대적으로 소외되는 취약계층이 생길 수 있다는 것을 항상 염두에 두어야 한다. 코로나의 세계적 유행으로 온라인, 비대면 시대가 전개되면서 교사가대면으로 도와주어야 할 수업 준비나 피드백 등이 가정으로 급격히넘어가고 있다. 따라서 기술 활용에 취약한 계층은 교육적 성취에서 뒤떨어질 수 있다. 정부 부처와 개개인의 한국어 교원은 이러한점을 인식하고 교육 공급자로서 각자의 역할을 다해야 할 것이다.

## 참고문헌

- 기준성·김민수·최민지(2021). 코로나19 시대의 다문화 가정에 대한 인식 변화와 지원 방안 연구, <다문화사회와 교육연구> 8, 다문화사회와 교육연구 학회. 29~57쪽.
- 김상무(2018). 미래사회와 교육. 서울: 동문사
- 김성조(2021). 실감 미디어를 이용한 한국어 교육 연구, <국제한국 언어문화학회 창립 20주년 기념 학술대회 발표 자료집>, 국 제한국언어문화학회. 56~77쪽.
- 김형순·김혜영(2017). 4차 산업혁명시대의 영어교사 미래준비도 연구, <멀티미디어 언어교육> 20(3), 멀티미디어언어교육학회. 179~205쪽.
- 남상선(2019). 4차 산업혁명시대 인재상에 대한 교사의 인식유형 연구: 교육에서 추구하는 역량의 담론을 중심으로, <주관성 연구> 47, 한국주관성연구학회. 119~144쪽.
- 박남기(2019). 4차 산업혁명 시대의 교사상: 워라몬을 추구하는 스 승. <행복한 교육> 442, 교육부. 4~5쪽.
- 박충식(2021). 세종학당 디지털 교육 추진 방향 -세종학당 '인공 지능(AI) 한국어 학습 지원 서비스'를 중심으로-, <국제한 국언어문화학회 창립 20주년 기념 학술대회 발표 자료집>, 국제한국언어문화학회. 27~53쪽.
- 박현민·이창희·이상기(2020). 4차 산업혁명 시대의 미래 영어교육에 대한 영어교사의 인식 및 태도 연구, <영어교과교육> 19(2), 한국영어교과교육학회. 111~136쪽.
- 신동광(2021). AI 시대의 언어교육, 이대로 괜찮을까?, <국제한국 언어문화학회 창립 20주년 기념 학술대회 발표 자료집>, 국 제한국언어문화학회. 17~26쪽.
- 엄정윤(2021). 말하기 수업에서의 챗봇 빌더 활용 방안, <국제한국 언어문화학회 창립 20주년 기념 학술대회 발표 자료집>, 국

- 제한국언어문화학회. 156~168쪽.
- 유정민·서수연·허송이·최규리(2021). 사회문제기반 과학-예술 융합교육을 위한 실감형 콘텐츠 개발, <한국디지털콘텐츠학회논문지> 22(12), 한국디지털콘텐츠학회. 1959~1967쪽.
- 이미향·안미애(2021). 음성 인식 기술(Speech Recognition)을 기반으로 한 한국어 학습자의 발음 진단·평가 시스템 구축 방안연구, <국제한국언어문화학회 창립 20주년 기념 학술대회 발표 자료집>, 국제한국언어문화학회, 88~97쪽.
- 이상민(2020). 4차 산업혁명 기술과 미래 영어교육에 대한 중등 예비 및 현직 교사의 태도, <외국어교육연구> 34(3), 한국외국 어대학교 외국어교육연구소. 29~57쪽.
- 이석영(2018). BETC. 최고가 되고 싶은 영어 선생님들이 모였어요. <서울 교육> 231, 서울특별시교육청교육연구정보원. 85~92 쪽.
- 이소현(2021). 중국인 학습자의 한국어 쓰기에 나타난 기계 번역 사용과 포스트 에디팅 행위 연구, <이중언어학> 83, 이중언 어학회. 159~179쪽.
- 천시우시우·최은경(2020). 실감형 콘텐츠를 활용한 중급 한국어 교육 방안-D대학의 한국어 교재를 중심으로-, <새국어교육> 125호. 한국국어교육학회. 291~328쪽.
- 한국언론진흥재단 조사분석팀(2018). 다문화가족 미디어이용 실태 조사, 한국언론진흥재단.
- EDUCAUSE(2019). Horizon Report. Louisville, KY: EDUCAUSE.
- Koehler, M. J., & Mishra, P.(2009). What is technological pedagogical content knowledge, Contemporary issues in technology and teacher education 9-1, 60~70쪽.
- Lee, S-M(2020). The impact of using machine translation of EFL students' writing, Computer-Assisted Language Learning 33-3, 157~175쪽.

#### 84 다문화사회와 교육연구 10집

#### 필자 소개

성 명:기준성

소 속 : 디지털서울문화예술대학교 미래문화예술계열 한국어교육학과

주 소 : 서울특별시 서대문구 통일로37길 60 [우편번호] 03645

전자우편: z3230699@scau.ac.kr

성 명:김민수

소 속 : 상명대학교 국제언어문화교육원

주 소 : 서울특별시 종로구 동숭길 133 [우편번호] 03086

전자우편: 1013min@naver.com

투고일: 2022. 2. 20 / 심사일: 2022. 3. 20 / 심사완료일: 2022. 3. 25

## 다문화사회에 따른 노인요양시설 요양보호사가 인식하는 조직문화가 소진에 미치는 영향에 관한 연구\* \*\*

노미향·김안나\*\*\* (대구가톨릭대학교)

## 《목 차》

- 1. 서론
- 2. 노인요양시설 요양보호사의 소진 요인
- 3. 연구방법 및 분석
- 4. 연구결과
- 5. 결론

#### <Abstract>

Noh, mi-hyang · Kim, an-na. 2022. 03, 30. A Study on the Effect of Organizational Culture on the Burnout Perceived by the Care Worker in the Elderly Care Facilities based on the Multicultural Society. Multi-cultural Society and Education Studies 10, 87-128. This study used the structural

<sup>\*</sup> 이 연구는 제1저자의 박사학위논문의 통계분석을 바탕으로 수정·보완한 것임.

<sup>\*\*</sup> 이 연구는 2016년도 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원 (NRF-2016S1A3A2924944)을 받아 수행되었음.

<sup>\*\*\*</sup> 주저자: 노미향, 교신저자: 김안나

equation model as an empirical study to examine the burnout and the relationship of the care worker by social capital based on the organizational culture and the relationships among the members of the elderly care facility. For this purpose, a survey was conducted on care workers in 14 elderly care facilities in Daegu and Gyeongsang province, and 312 copies were used for the final analysis.

As a result, the development culture among the organizational culture types of the elderly care facilities did not have a direct effect on burnout, and it showed a complete mediating effect that reduces burnout through the media of social capital. In the hierarchical cultures, it showed a direct effect of increasing burnout and an indirect effect of increasing burnout by weakening social capital. In the group culture, it showed a direct effect of reducing burnout through social capital. In the rational culture, it showed a direct effect on increasing burnout, but it did not affect burnout through social capital. Finally, social capital had a direct effect on reducing burnout. (Daegu Catholic University)

**[Key Words]** Organizational Culture, Social Capital, Burnout, Elderly Care Facilities, Care Workers

## 1. 서론

다문화사회에 따른 국내의 노인돌봄 현장의 여건상 중국동포돌 봄노동자가 지속적으로 늘어날 것으로 전망된다(우춘순 2019)는 연 구에서 요양병원이나 요양시설에 근무하는 외국인여성 요양보호사 는 열악한 근로환경에 노출되어 있고 이들의 근무환경에서 오는 서

비스의 문제와 중국동포와 외국인여성의 노인돌봄서비스종사자들에 대한 이해의 필요성이 있다고 주장하였다. 이러한 중국동포와 외국 인여성 등의 요양보호사 관련은 기존의 한국인 요양보호사의 현황 을 먼저 살펴보아야 한다는 것이다. 이와 같은 요양보호사는 건강 문제로 스스로 일상생활 관리가 어려운 장기요양등급1)을 받은 노 인 노인들에게 돌봄서비스를 직접 제공하는 서비스전문가이다. 요 양보호사의 직무는 노인의 일상생활에 깊이 관여할 뿐만 아니라 서 비스 대상인 노인을 비롯하여 부양자 가족과 타 전문직과의 원만한 관계 형성이 요구된다. 이러한 직무특성은 요양보호사의 소진2)을 유발하는 것으로 나타나고 있다(이현지 2021). 요양보호사의 소진 은 신체적, 정신적 건강에 부정적 영향을 미치며, 근로 의욕의 감 소와 이직률을 높이는 등 돌봄서비스의 질적 저하를 가져와 노인의 삶에도 부정적 영향을 미치게 된다(김영춘 2020). 기존 연구에 의 하면 요양보호사의 소진은 클라이언트에 대한 부정적인 태도와 감 정을 갖게 함으로써 서비스의 질과 효과성을 떨어트리는 것으로 나 타났다(백종진 2017; 이성배 2018).

요양보호사들의 소진에 관한 선행연구에는 개인요인으로 성별, 연령, 학력 근무경력, 근무형태, 월 평균수입, 서비스 대상 수 등 과 같은 사회인구적 특성을 고찰한 연구가 있다(김경휘 2017). 요 양보호사의 소진에 관한 조직요인으로 업무과다, 역할모호, 역할갈 등, 상사의 지지, 슈퍼비전(남현주, 이현지 2016) 등이 주로 다루

<sup>1)</sup> 장기요양 등급판정은 장기요양인정 신청을 하게 되면 국민건강보험공단 직원이 신청인의 자택을 방문하여 장기요양인정 조사 90개 항목을 조 사하여 장기요양인정 점수를 구한다. 장기요양인 정점수는 신청인에게 장기요양이 필요한 정도를 나타내는 점수다. 등급판정위원회(의료인, 사회복지사, 공무원 등으로 구성)에서 장기요양인정 조사표, 의사소견 서 등을 바탕으로 신청인의 개별적 심신 상황을 고려하여 장기요양인 정 점수를 조정, 결정한다.

<sup>2)</sup> 소진(消盡) : 힘, 에너지, 시간, 물질 따위가 모두 쓰여 사라짐(고려대 우리말샘)

어졌으나, 본 연구에서는 업무환경에 영향을 미치는 조직문화에 주목하고자 한다. 조직문화는 조직내부의 통합과 문제해결, 구성원들의 행동 기준이 되는 규율과 규칙을 제공하여, 구성원들의 업무 활동에 직·간접적으로 영향을 미치기 때문에 조직문화가 적합하게 관리되면 요양보호사들의 소진을 예방할 수 있으리라 예측되기 때문이다(박길태, 김세영 2014). 최근 연구에서는 조직문화가 구성원들의 소진에 밀접한 영향을 미치고 있다고 보았다(김년희, 조성숙2018). 이러한 조직문화에 관한 관심은 Quinn과 Kimberly(1984)에의해 제시된 개발문화, 위계문화, 집단문화, 합리문화 유형론이 대표적이다. 이 모형은 4가지 문화유형으로 구분하여 조직의 문화적특징을 이해하고 각 유형과 조직효과성 사이의 관계분석이 용이하기 때문이다(심선경 2018).

조직문화와 함께 요양보호사의 소진에 영향을 미칠 것으로 예측되는 또 다른 변인은 사회적 자본이다. 선행연구에서는 조직문화와 사회적 자본 간의 관계에서 조직문화 유형별로 달라지는 사회적 자본의 영향들을 다루거나(고관우 남진열, 2014), 사회적 자본이 소진에 영향을 미친다는(강정미, 김원순, 조헌하 2017) 연구가 보고되고 있다. 사회적 자본은 조직원의 이직률을 낮추고 소진을 감소시킬 수 있으며(노효련, 강종수 2014). 또한 조직문화는 사회적 자본에 영향을 미치고(고관우, 남진열 2014) 사회적 자본은 소진에 영향을 미친다고 보고 되고 있다. 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사의 소진에 대하여 고찰하는 것은 노인요양시설에서 제공되는돌봄 및 서비스의 질을 높이고 효율적인 시설운영을 위한 방향을 탐색하는 데 매우 중요한 부분이다(이영미, 김성자, 김기숙 2013).

최근 커뮤니티 케어(Community Care)3) 모델이 제시되면서 지역

<sup>3)</sup> 돌봄(Care)을 필요로 하는 주민들이 자택이나 그룹홈 등 지역사회 (Community)에 거주하면서 개개인의 욕구에 맞는 복지급여와 서비스를 누리고, 지역사회와 함께 어울려 살아가며 자아실현과 활동을 할 수 있도록 하려는 혁신적인 사회서비스 체계를 의미한다(박승현 2019).

사회를 거점으로 한 돌봄서비스 체계의 강화가 논의되고 있는 시점에, 장기요양보험제도의 핵심 인력인 요양보호사의 소진은 직무의능률성과 서비스의 질 저하를 유발할 수 있는 중요한 요인으로 예측된다(이현지 2021). 그러나 조직문화와 사회적 자본, 소진 간의관계를 규명한 연구, 특히 노인요양시설 조직과 관련하여 직접적으로 위 세 변수들 간의 관계를 규명한 연구는 전무하다. 따라서 본연구는 조직의 기반과 토양이 되는 조직문화와 요양보호사의 소진과의 영향관계와, 사회적 자본과의 매개효과를 살펴보고자 한다. 또한 우리나라는 다문화가족, 외국인근로자 등 소수자가 250만 명에 달하는 등 다문화사회로 급격하게 이동하고 있다(황미혜 2021). 이에 재외동포(F-4, H-2 비자) 요양보호사의 인식하는 조직문화가 소진에 미치는 영향 또한 매우 중요하다. 다만 본 연구의 조사대상자에는 포함되지 않으나 본 연구의 결과가 재외동포 요양보호사에 대한 연계성을 가질 수 있기 때문에 의의를 둘 수 있다.

이러한 맥락에서 본 연구는 긍정적인 노인요양시설 조직문화를 확립하고 사회적 자본의 활성화를 통하여 노인요양시설 요양보호사의 소진을 감소시키기 위한 기초자료로 제시한다. 구체적으로 노인요양시설<sup>4)</sup>의 조직문화가 요양보호사의 소진에 미치는 영향 요인을 파악한 것이다. 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 노인요양시설 조직문화(집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화)는 요양보호사의 소진에 영향을 미치는가?

둘째, 노인요양시설 조직문화 유형과 요양보호사의 소진과의 관계에서 사회적 자본은 매개역할을 하는가?

<sup>4)</sup> 노인을 입소시켜 무료 또는 저렴한 요금으로 급식. 요양 기타 일상생활 에 필요한 편의를 제공함을 목적으로 하는 시설.

## 2. 노인요양시설 요양보호사의 소진 요인

## 2.1. 노인요양시설 조직문화 유형과 요양보호사의 소진

조직문화란 학자에 따라 다양한 개념적 정의가 제시되고 있으나 조직문화는 조직 비전과 미션의 기반이 되며, 조직의 생존과 혁신 의 기초 토양이 되는 매우 중요한 요소이다(조상미 외 2021) 또한 구성원의 조직행동 및 태도에 영향을 미쳐 성과지향적인 행동뿐만 아니라 직무소진과 같은 부정적인 인식을 보인다(조상미 외 2020). 또한 조직문화는 조직구성원들에게 나타나는 가치나 규범, 신념체 계이며, 조직구성원의 가치관, 사고방식, 행동패턴을 결정하는 기 본요소로서 조직구성원의 행동을 지배하는 비공식적 실체로 설명하 고 있다(최성재, 남기민 2016). 조직문화의 유형별 분류는 조직의 문화적 특성을 설명하거나 여러 조직의 문화적 특성을 비교하기 위 해, 그리고 조직문화의 특성과 다른 조직의 변수 및 조직성과 간 관계를 파악하기 위해 논의되어 왔다(김영조 2000). 조직문화 유형 을 공식화와 집권화를 기준으로 분류한 Harrison(1972)은 관료조직 문화, 권력조직문화, 행렬조직문화, 핵화조직문화 네 가지로 구분 하였다(조상미 2020). 또한 신축성-안정성과 내부-외부지향 두 가 지 차원을 축으로 하여 조직문화 유형을 분류한 경쟁가치모형 (Competing values model, CVM)은 Quinn과 Rohrbaugh(1981)에 의해 처음 제시되어 이후 Quinn과 Kimberly(1984)에 의하여 실증적으로 개발되고, Cameron과 Quinn(1999)에 의하여 체계적으로 정리되었다 (조상미 외 2020). 신축성-안정성과 내부-외부지향 차원을 기준으 로 어떤 측면을 강조하는지에 따라 집단문화(Group cultual),개발 문화(developmental cultue), 위계문화(hierachical culture), 합 리문화(rational culture)로 분류된다(조상미 2020). 먼저 집단문 화는 신축성과 내부지향을 특징으로 하는 유형으로 신뢰, 단결 및 팀워크, 인적자원 개발 등의 가치를 중시하여 인간적인 분위기를 중시한다. 개발문화는 신축성과 외부지향을 특징으로 하여 외부환경에 대한 적응, 혁신, 성장, 창의성, 모험, 외부환경으로부터의 자원획득 등의 가치를 중시한다(조상미 2020). 위계문화는 안정성과 내부 지향을 특징으로 하여 안정적인 기반에서 내부 통합 및 조정, 효율성의 가치를 강조하며 분명한 위계질서와 명령, 공식적인절차와 규칙을 중시한다. 그리고 합리문화는 안정성과 외부지향을특징으로 하여 생산성, 합리성, 경쟁력 등의 가치를 강조하여 효율적인 과업수행과 합리적인 목표달성을 중시한다(노미향 2019).

노인요양시설의 사회복지 조직은 다른 조직들과는 다른 조직적 특징을 가지고 있다(조상미 외 2020). 노인요양시설 사회복지 조직 은 대면서비스를 중심으로 서비스 제공 과정이 이루어지며 서비스 대상자인 클라이언트에게 서비스를 전달하는 과정은 그 조직의 지 배적인 가치와 조직문화의 영향을 받는다(조상미 외 2020). 또한 노인요양시설 사회복지 조직은 소규모인 경우가 많아 조직문화가 조직구성원 및 서비스 대상자의 가치관, 태도, 행동에 상당한 영향 을 미친다. 뿐만 아니라 외부조직 및 환경에 대한 의존도가 높고 외부환경의 변화에 민감한 노인요양시설 사회복지 조직의 특성으로 환경 변화에 적극 대응하는 조직문화를 형성하는 것은 조직의 핵심 전략이자 필수 과제이므로 조직문화는 매우 중요한 조직의 기반이 고 토양이다(김영미·조상미 2011; 김년희·조성숙 2018). 이러한 사회복지 조직의 특성을 고려할 때, 조직문화 유형의 분류 중 경쟁 가치모형(Competing values model, CVM)이 가장 대표적이고 통합적 인 모델로 노인요양시설 사회복지 조직의 문화 유형을 구분할 때 유용하다고 평가할 수 있다(김영미·조상미 2011). 특히 내부-외부 지향의 차원을 한 축으로 두어 조직문화 유형을 구분하고 있어 외 부 환경에 민감한 노인요양시설 사회복지 조직의 특성을 고려할 수 있으며, 조직내부의 특성인 신축성-안정성과 함께 환경과 조직 내 부의 관계를 모두 아우를 수 있다는 장점이 있다(조상미 외 2020). 이러한 관계로 본 연구에서는 최근에 조직문화를 연구하기 위한 분

석 틀이자 조직문화를 진단 도구로 활용되고 있는 Quinn 과 Kimberly(1984)가 주장한 경쟁가치모형(Competing Values Model: CVM)을 중심으로 살펴보았다.

한편, 소진은 간호사, 상담사, 사회복지사 등 서비스 분야 전문 가들이 직무수행에서 경험하는 긴장과 압박의 누적으로 직무스트레 스에 대한 정신적 무기력감으로 인한 의욕 상실 과정으로, 직무수 행의 효율성과 개인의 건강과 삶의 질에 영향을 미친다(Ravalier 2019). 노인에게 서비스를 제공하는 요양보호사의 소진은 노인과의 의사소통과 관계성 및 서비스의 질 저하에 영향을 미치며, 결과적 으로 노인의 삶의 만족도와 질에 영향을 미친다(Maslach et al 2001). 또한, 요양보호사의 소진은 직무열의와 직무성취도, 자기개 념 및 건강과 부정적 연관성을 가질 뿐만 아니라, 제공하는 요양서 비스의 생산성과 효율성, 이직과 사직 등에 부정적 영향을 미치는 것으로 제시되었다(이주재 2011). 즉, 요양보호사의 소진은 요양보 호사와 서비스 대상인 노인과 조직, 모두에게 부정적 영향을 미치 는 것으로 요약할 수 있으며, Maslach(2003)는 소진을 정서적 고갈 과 비인간화, 성취감 저하의 세 가지 구성요인으로 제시하였다(이 현지 2021) 구체적으로, 정서적 고갈은 직무의 과다한 요구로 요양 보호사의 정서적 자원이 고갈되어 관심과 감정 등을 상실하는 것을 의미하며, 비인간화는 직무수행 과정에 직면하게 되는 노인을 냉소 적. 부정적으로 대하는 태도이며, 성취감 저하는 직무수행에서 성 취하고자 하는 의욕이 저하되는 것으로 직무상 성취도 부족을 의미 하며, 궁극적으로 자신에 대한 부정적 평가로 연결된다(이현지 2021).

조직문화와 소진의 선행연구에 의하면 조직문화유형(개발문화, 집단문화, 위계문화, 합리문화)에 따라 요양보호사의 직무스트레스, 즉 업무량 과다와 역할갈등, 역할모호 등은 부정적 업무태도와 정서적 탈진 상태인 소진에 직접적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(배수현, 서예린, 유현주 2021; 김년희, 조성숙 2018; 심선경

2018; 김현경 2018; 박세웅 외 2019; 김상진 2020; 변재우 2020).

## 2.2. 조직문화와 사회적 자본, 소진과의 관계

사회적 자본은 개인이나 조직이 특정한 사회구조 내에서 맺고 있는 사회적 관계 즉, 사람들 간에 발생하는 사회적 상호관계를 통 해 얻을 수 있는 집합체를 의미한다(Nahapiet J, Ghoshal S 1998). 또한 사회적 자본(Social Capital)은 복합적 자원으로서 사회적으 로 연결된 사람들 사이에서 다양한 사회문제를 해결할 수 있는 상 호 호혜성에 바탕을 두고 교환되는 유용한 자원을 말한다(전여옥 2 021). 용어는 Loury(1977)가 처음 사용했고, Bourdieu(1986)가 체 계적으로 연구한 것 알려졌다. Bourdieu(1986)는 사회적 자본을 "지속적인 연결망 혹은 상호 면식이나 인정이 제도화된 관계라는 특정한 집단의 구성원이 됨으로써 획득되는 실제적이고 잠재적인 자원의 총합"이라고 하였다(김일곤·안황권, 2011). 사회적 자본 에 대한 학문적 관심이 높아지면서 다양한 연구들이 여러 분야에서 진행되어 왔는데, Coleman(1998), Burt(2001) 그리고 Lin(2001)은 사회적 자본을 사회학적 관점에서 조망했는데, 사회적 자본은 사회 구조 또는 사회관계망이고 이러한 네트워크가 사회 속 개개인의 정 보와 자원을 제공해준다고 하였다(전여옥, 박세진 2020). 그리고 정치학적 관점에서 접근한 Putnam(1993)의 연구는 신뢰와 규범, 네 트워크를 의미하고 이를 바탕으로 사회 효율을 높일 수 있고, 사회 문제 해결까지 가능하다고 여긴다(유수동 외 2019).

사회적 자본은 실제 조직의 목표와 효과적인 행동규범에 대한 구성원의 역량을 어떻게 이끌어낼 수 있는지에 대한 측면에서 조직 경쟁력을 향상시키기 위한 실제적 요소로 작용된다는 점에서 매우 중요하다고 볼 수 있다(전영옥, 박세진 2021). 사회복지조직에서 사회적 자본은 조직구성원들에게 소속감과 공유된 행동규범을 부여하여 전문직업적 정체성과, 상호관계를 통한 정보와 지식공유를 가

능하게 한다. 특히 사회복지사들은 직무수행에서 동료 간 정보공유와 업무연계가 활발하여 조직구성원 간 신뢰가 형성될 경우 서비스의 질적 우수성과 양적 확대를 기대할 수 있다(송승숙·이동숙 2013).

조직문화와 사회적 자본의 선행연구를 살펴보면, 조직문화 유형과 직무만족 간 관계에서 직무만족과 집단문화 간, 직무만족과 발전문화 간 양의 상관관계가 존재하는 것을 확인하였으며, 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 사회적 자본으로 분석되었다(전여옥 박세진 2021). 또한 조직의 사회적 자본 및 조직문화와 조직유효성간의 관계에 관한 실증적 분석의 연구에서 위계문화와 혁신문화 그리고 조직 내 신뢰는 조직유효성에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(박기관 2021).

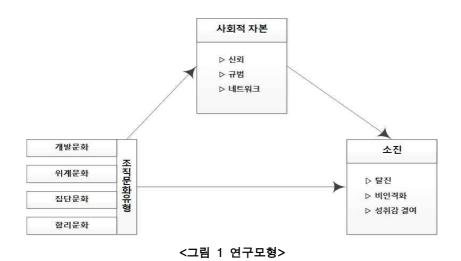
한편, 조직문화와 사회적 자본, 소진 간의 관계를 규명하고자 한 연구는 전무하다. 기존 연구들을 살펴보면 조직문화와 소진 간 의 관계(박진아, 오세진 2011; 박길태, 김세영 2014; 심선경 2018; 김년희, 조성숙 2018; 김현경 2018; 박세웅 외 2019; 김상진 2020; 변재우 2020), 사회적 자본과 소진의 관계(강정미, 김원순, 조헌하 2017; 김수진 2019, 김학래, 설정훈, 이기학 2020), 조직문화와 사 회적 자본(박기완 2021: 전영옥, 박세진 2021) 등 주로 두 변수 간 의 관계를 규명한 연구들이 이루어졌으며, 직접적인 세 변수들의 관계를 살펴본 연구는 발견되지 않았다. 그러나 선행연구 고찰을 통해 두 변수 간의 관계, 조직문화와 소진, 조직문화와 사회적 자 본, 사회적 자본과 소진의 관계를 확인한 연구 결과를 종합하여 볼 때 조직문화와 소진 간 관계에서 사회적 자본의 매개효과를 검증할 필요가 있다(조상미 2020). 그리고 분석을 통해 나타난 차이를 바 탕으로 노인요양시설의 조직문화 구축과 요양보호사의 소진에 긍정 적 효과를 드러낼 수 있는 정책적 제언을 제시하고자 한다. 또한 사회적 자본 인식의 활성화와 이를 노인요양시설에 종사하는 요양 보호사의 소진감소 확보에 활용할 수 있는 방안을 모색하기 위한 기초자료로 제공하고자 한다(박기관 2021).

선행연구에서는 노인요양시설의 조직문화와 소진과의 관계에서 사회적 자본의 매개효과를 확인한 연구는 없었지만 '조직 내 갈 등'과 같은 인간관계 변수의 영향관계를 살펴본 연구가 있다(조상 미 2020). 사회복지기관의 조직문화유형과 사회복지사의 소진의 관 계에서 조직 내 갈등의 매개효과를 분석한 연구에 따르면, 조직문 화 유형 중에서 집단문화와 위계문화, 개발문화가 조직 내 갈등을 매개로 소진에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김년희, 조성숙 2018). 박은혜, 강현아(2020)의 가족친화적 조직문화가 사 회복지사의 소진에 미치는 영향의 연구에서는 일과 삶의 균형을 매 개로 소진에 영향을 미치는 것으로 보고 하고 있다. 이처럼 조직문 화와 소진 간의 관계에서 사회적 자본의 매개효과를 확인한 것은 아니더라도 조직 내 갈등, 일과 삶의 균형과 같은 관계 변수를 활 용한 선행연구가 있음을 확인할 수 있었다(조상미 2020) 이는 베풀 어진 호의에 대해 긍정적인 태도와 행동으로 보답하는 상호호혜적 인 신뢰와 상호주의 규범을 설명하는 제임스 콜먼(James Coleman) 의 사회적 자본을 바탕으로 조직문화와 소진과의 관계에서 조직 내 갈등뿐만 아니라 사회적 자본의 매개효과를 예측해 볼 수 있다.

## 3. 연구방법

## 3.1. 연구모형

본 연구는 이론적 고찰 및 선행연구들의 결과를 기초자료로 하여 <그림 1>과 같이 연구모형을 구성하였다. 내용에서 확인할 수 있듯이 노인요양시설의 요양보호사가 지각하는 조직문화 유형이 소진에 미치는 영향을 알아보고, 사회적 자본을 매개변수로 설정하여살펴보고자 하였다.



3.2. 조사대상자 및 자료수집

본 연구는 대구광역시 노인요양시설(5개 시설)과 경상북도 노인요양시설(4개 시설), 경상남도 노인요양시설(5개 시설)에 현재근무하고 있는 요양보호사를 대상으로 하였다. 자료 수집은 유의표집을 사용하여 2019년 2월 1일부터 3월 10일까지 연구자가 직접각 시설을 방문하여 연구의 목적을 설명하고, 자기기입식 설문지를 사용하였다. 조사대상자의 특성을 고려하여 연구자가 직접대면 조사를 통해 총 312부를 본 연구에 사용하였다. 최종 분석에사용한 설문지는 대구지역 5개 시설에서 116부, 경북지역 4개 시설에서 99부, 경남지역 5개 시설에서 107부로, 총 14곳의 노인요양시설에서 설문지 312부를 연구 분석에 사용하였다.

## 3.3. 측정도구

#### 3.3.1. 조직문화

노인요양시설의 조직문화유형 측정은 Kimberly와 Quinn(1984)의 이론을 바탕으로 조직문화를 측정한 선행연구(강흥구 2001)의 설문문항을 사용하였다. 조직문화의 도구는 총 24문항으로 개발문화(6문항), 위계문화(6문항), 집단문화(6문항), 합리문화(6문항)로 측정하도록 구성하였다. 조직문화의 척도는 Likert식 5점 척도(전혀그렇지 않다= 1, 매우 그렇다= 5)로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 각 영역의 조직문화가 강한 것을 의미한다(박정희 2018). 본연구에서 개발문화에 대한 Cronbach's Alpha 값은 .807이었고, 위계문화에 대한 Cronbach's Alpha 값은 .807이었고, 위계문화에 대한 Cronbach's Alpha 값은 .759, 합리문화에 대한 Cronbach's Alpha 값은 .794로 나타나 조직문화에 대한 조사도구는 대체로 괜찮은 수준의 내적일관성을 가지는 것으로 분석되었다.

#### 3.3.2. 소진

본 연구에서 소진을 측정하기 위한 척도는 Maslach and Jackson and Leiter(1996)가 일반 직무에서 소진을 측정할 수 있도록 설계한 MBI- GS에 대하여 번역한 설문문항과 이주향(2011)이 요양보호사들에게 적합하게 수정한 탈진(12문항), 비인격화(8문항), 성취감결여(7문항)등 총 27개 문항으로 구성하였다. 측정 기준은 Likert식 5점 척도(전혀 그렇지 않다= 1, 매우 그렇다= 5)로 되어 있으며, 점수가 높을수록 소진의 수준이 높은 것을 의미한다. 특히 성취감 결여(7문항)는 역문항으로 되어 있어, 역산 처리하였다. 본연구에서 탈진 Cronbach's Alpha 값은 .943, 비인격화Cronbach's Alpha 값은 .947, 성취감 결여 Cronbach's Alpha 값은 .961로 모든 요인에 대한 신뢰계수가 .90 이상을 보여 소진의조사도구는 매우 좋은 내적일관성을 가지는 것으로 분석되었다.

#### 3.3.3. 사회적 자본

사회적 자본 측정도구는 Colman(1998)의 것을 기초로 한 사회적 자본 측정도구를 정헌주(2013)가 조사대상에 맞게 수정한 척도를 사용하였다. 사회적 자본의 하위요인인 신뢰 4문항, 규범 4문항, 네트워크 4문항, 총 12문항으로 구성하였으며, 응답양식은 Likert 식 5점 척도(전혀 그렇지 않다= 1, 매우 그렇다= 5)로 구성하였다. 본 연구에서 신뢰 Cronbach's Alpha 값은 .881, 규범 Cronbach's Alpha 값은 .923, 네트워크 Cronbach's Alpha 값은 .832로 모든 요인에 대한 신뢰계수가 .80 이상을 보여 사회적 자본의 조사도구는 좋은 내적일관성을 가지는 것으로 분석되었다.

## 3.3.4. 인구사회학적 특성

본 연구에서는 성별, 연령, 학력, 근무경력, 근무형태, 월 평균 수입, 서비스대상자 수, 주당 근무시간으로 인구사회학적 특성을 설정하였다.

## 3.3.5. 조사도구의 구성표 및 신뢰도

<표 1 조사도구의 구성표>

	변인	문항 수	신뢰계수
인구통계학적 특성(IV)			
성별, 연령, 학력, 근무경력, 근무형태, 월 평균수입, 서비스대상자 수, 주당 근무시간		8	-
	조직문화( I )	24	_
	집단문화(4, 8, 12 16, 20, 24)	6	.759
독립변수	개발문화(2, 6, 10, 14, 18, 22)	6	.807
	위계문화(1, 5, 9, 13, 17, 21)	6	.890
	합리문화(3, 7, 11, 15,19, 23)	6	.794
소진(Ⅱ)		27	.975
종속변수	탈진(1-1 ~ 1-12)	12	.943
	비인격화(2-1 ~ 2-8)	8	.947
	성취감 결여 <sup>R</sup> (3-1 ~ 3-7)	7	.961
사회적 자본(川)		12	.944
매개변수	신뢰(1~4)	4	.881
	규범(5~8)	4	.923
	네트워크(9~12)	4	.832
	전체	71	

주) R은 역채점 문항임

## 3.4. 분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics Version 22.0 프로그램과 AMOS 22 통계프로그램을 사용하여 분석하였다. 분석방법의 자세한 내용은 아래와 같다.

첫째, 조사대상자인 요양보호사의 인구사회학적 특성에 대한 빈

도와 백분율을 산출하였다. 둘째, 조사도구의 타당도5)와 신뢰도 확보를 위해 신뢰도 분석 및 확인적 요인분석을 실시하였다. 셋째, 조직문화, 소진, 사회적 자본 간의 상관관계를 알아보기 위해서 Pearson's 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 구조모델과 잠재변수와 이를 측정한 지표간의 관계를 기술하는 측정모델로 구성한 구조방정식 모형(SEM: Structural Equation Modeling)으로 분석을 실시하였고, 매개효과의 통계적 유의성은 Bootstraping 분석을 활용하였다.

### 4. 연구 결과

### 4.1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구 조사대상자인 요양보호사의 인구사회학적 특성은 성별에서 여성이 306명(98.1%)으로 대부분을 차지하였으며, 이는 요양보호사의 업무적인 특성으로 인한 결과로 풀이된다. 연령에서는 최소 22세에서 최대 70세의 분포로 평균 연령은 57.4세였으며, 구간별로는 50대가 과반수인 172명(55.1%)으로 가장 많았고, 60대 이상120명(38.5%), 50대 미만 20명(6.4%)의 순이었다. 학력에서는 중졸이하가 절반 가까운 154명(49.4%)으로 가장 많았고, 고졸이 115명(36.9%)으로 그 뒤를 이었으며, 전문대졸 28명(9.0%), 대졸 14명(4.5%)의 순이었고, 대학원 이상을 꼽은 대상자도 1명(0.3%)으로나타나 응답자의 86.3%가 고졸이하의 학력을 가지는 것으로나타났다. 근무경력에서는 최소 1월에서 최대 199월(16년 7개월)의 분포로 평균 근무경력은 3년 7개월 정도였으며, 구간별로는 2~4년 미

<sup>5)</sup> 타당도(妥當度)란 평가의 도구가 무엇을 재고 있느냐의 문제인 동시에 그 평가의 도구가 어느 특정한 개인이나 집단에 대해서 평가해 내려는 목표를 얼마나 정확하게 재어 내느냐의 문제이다.

만이 112명(35.9%)으로 가장 많았고, 2년 미만 89명(28.5%), 4~6년 미만 58명(18.6%), 6년 이상 53명(17.0%)의 순으로 나타났다. 근무형태로는 계약직이 142명(45.%)으로 가장 많았고, 정규직 136명(43.6%), 시간제 32명(10.3%), 기타(입주) 2명(0.6%)의 순이었다. 월 평균 수입에 있어서는 150~200만원 미만을 꼽은 응답자가과반수인 244명(78.2%)으로 가장 많았고, 100~150만원 미만 44명(14.1%), 200만원 이상 22명(7.1%)의 순이었으며, 100만원 미만이라고 응답한 대상자도 2명(0.6%)으로 나타났다. 서비스 대상자 수로는 최소 2.5명에서 최대 49명의 분포로 평균 5.43명으로 나타났으며, 구간별로는 2.5명이 125명(40.1%)으로 가장 많았고, 7명 이하 124명(39.7%), 8명 이상 63명(20.2%)의 순이었다. 주당 근무시간으로는 최소 24명에서 최대 74명의 분포로 평균 약 43시간이었고, 구간별로는 40시간 이하가 233명(74.7%)으로 40시간 초과 79명(25.3%)에 비해 상대적으로 높은 비율을 가지는 것으로 조사되었다.

<표 2 조사대상자의 인구사회학적 특성(n=312)>

변인	구분	빈도	백분율	변인	구분	빈도	백분율
린진	丁正	(명)	(%)	린진	丁正	(명)	(%)
성별	여성	306	98.1	근무형태	정규직	136	43.6
	남성	6	1.9		계약직	142	45.5
연령	50대 미만	20	6.4		시간제	32	10.3
	50대	172	55.1		기타 (입주)	2	0.6
	60대 이상	120	38.5	월	100미만	2	0.6
Min = 2	2, Max = $7$	'0,	Mean =	평균수입	100	44	14.1
57.37,	SD = 6.17				~ 150미만		
학력					150		
	중졸이하	154	49.4	(만원)	~ 200 □	244	78.2
					만		
	고졸	115	36.9		200 이상	22	7.1
	전문대졸	28	9.0	서비스		125	40.1
	대학졸	14	4.5	대상자수	7명 이하	124	39.7
	대학원이상	1	0.3		8명 이상	63	20.2
근무	2년 미만		28.5	Min = 2.5	, $Max = 49$ ,	Mear	= 5.43
	2년 미인	09	20.5	SD = 4.26	6		
경력	2 ~ 4년 미만	112	35.9	주당	40시간 이하	233	74.7
	4 ~ 6년 미만	58	18.6	근무시간	40시간 초과	79	25.3
	6년 이상	53	17.0	Min = 24, SD = 7.09	Max = 74,	Mean :	= 42.99,
Min	= 1, Max = 19 43.15, SD =		an =		전체	312	100.0

## 4.2. 연구 변수의 정규성 및 상관관계분석

본 연구모형을 구성하는 외생변수(exogenous variable)인 4개의 조 직문화유형인 개발문화, 위계문화, 집단문화, 합리문화와 내생변수 (endogenous variable)인 소진과 사회적 자본에 대한 일반적인 경향과 정규성을 알아보기 위하여 각 변수들의 평균과 표준편차, 그

리고 분포곡선 중심의 좌우를 설명하는 왜도(skewness)와 상하의 위치를 설명하는 첨도(kurtosis)를 알아본 결과는 <표 3>과 같다. 왜도의 절대값의 경우 0.030에서 0.892로 나타났고, 첨도는 0.093에서 1.348을 나타나 왜도와 첨도의 통계량 값이 절대값 2 미만을 보여 본 연구에 사용된 조사도구는 정규성이 어긋나지 않은 것으로 분석되었다.

한편, 본 연구에 사용된 주요변수의 일반적인 경향을 중앙값에 대비한 평균값을 기준으로 살펴보면, 본 연구 조사대상자가 지각하는 조직문화는 집단문화(M=3.38)를 가장 강한 문화로 지각하였고, 다음으로는 위계문화(M=3.19), 개발문화(M=2.95), 합리문화(M=2.94)의 순으로 강한 조직문화를 지각하는 것으로 분석되었다.

내생변수(종속변수)인 소진은 평균은 3.11점으로 중앙값 3점을 다소 웃도는 수준을 보였고, 하위영역별로는 탈진(M=3.18), 성취감 결여(M=3.11), 비인격화(M=3.01)의 순으로 소진 상태가 심한 것으로 분석되었다.

내생변수(매개변수)인 사회적 자본은 평균은 3.43점으로 중앙값 3점을 웃도는 다소 높은 수준의 사회적 자본을 지각하는 것으로 나타났고, 하위영역별로는 규범(M=3.63), 신뢰(M=3.35), 네트워크 (M=3.32)의 순으로 강한 사회적 자본을 지각하는 것으로 분석되었다.

<표 3 연구 변인의 기술적 통계(n=312)>

구분	변 인	Min	Max	Mean	SD	skewness	kurtosis
외생	개발문화	1.17	4.83	2.95	0.71	-0.283	-0.323
변수	개발문화1	1.00	5.00	3.11	0.73	-0.332	-0.268
(독립)	개발문화2	1.00	5.00	2.74	0.95	-0.273	-0.530
	개발문화3	1.00	5.00	3.00	0.84	-0.155	-0.416
	위계문화	1.50	5.00	3.19	0.74	-0.267	-0.812
	위계문화1	1.00	5.00	3.13	0.92	-0.349	-0.542
	위계문화2	1.50	5.00	3.12	0.74	-0.074	-0.720
	위계문화3	1.00	5.00	3.31	0.83	-0.131	-0.616
	집단문화	1.67	5.00	3.38	0.57	-0.488	0.183
	집단문화1	1.50	5.00	3.63	0.68	-0.834	0.445
	집단문화2	1.50	5.00	3.27	0.72	-0.217	-0.318
	집단문화3	1.00	5.00	3.25	0.69	-0.326	0.122
	합리문화	1.67	4.50	2.94	0.64	-0.141	-0.700
	합리문화1	1.00	5.00	3.10	0.75	-0.107	-0.433
	합리문화2	1.00	5.00	2.73	0.74	0.357	-0.392
	합리문화3	1.00	5.00	3.00	0.81	0.053	-0.858
내생	소진	1.37	4.74	3.11	0.81	-0.132	-1.215
변수	탈진	1.25	4.75	3.18	0.81	-0.417	-0.625
(종속)	비인격화	1.50	5.00	3.01	0.95	-0.030	-1.348
	성취감결여	1.00	5.00	3.11	0.89	-0.178	-0.756
내생	사회적 자본	1.25	5.00	3.43	0.71	-0.813	0.594
변수	신뢰	1.00	5.00	3.35	0.78	-0.458	-0.106
(매개)	규범	1.50	5.00	3.63	0.80	-0.892	0.400
	네트워크	1.25	5.00	3.32	0.74	-0.430	0.093

본 연구에 사용된 연구변인의 상관관계분석 결과는 <표 4>에서와 같이 소진은 개발문화(r=-.555, p<.001)와 집단문화(r=-.599, p<.001)와는 부(-)의 상관관계를, 위계문화(r=.663, p<.001)와 합리문화(r=.648, p<.001)와는 정(+)의 상관관계를 보였으며, 사회적 자본(r=-.713, p<.001)과는 부(-)의 상관관계를 가

지는 것으로 나타났다.

변인		1	2	3	4	5	6
개발문화	1	1					
위계문화	2	373 <sub>*</sub>	1				
집단문화	3	.461*	404*	1 *392 *			
합리문화	4	380 <sub>*</sub> <sup>*</sup>	.560*	392*	1		
소진	5	555 <sub>*</sub>		599 <sub>*</sub>		1	
사회적 자본	6	.542*		.590*		713 <sub>*</sub>	1
						-	

<표 4 연구 변인의 상관관계>

#### 4.3. 연구모형의 검정

본 연구의 연구모형인 노인요양시설에 종사하는 요양보호사가 지각하는 조직문화가 소진에 미치는 영향과 사회적 자본을 매개로 하여 소진에 미치는 영향력을 알아보기 위하여 구조방정식 모형으로 적용하였다. 입력 자료는 AMOS 프로그램을 이용한 상관행렬을 사용하였고, 모수의 추정에는 다변량 정규성을 가정하는 최대우도 법(Maximum Likelihood Estimation) $^{6}$ 을 사용하였으며, 모형의 적합도를 평가하기 위해 절대 적합도지수로 카이제곱 통계량( $\chi^2$  statistic), GFI(Goodness of Fit Index), RMSEA(Root Means Square Error of Approximation),  $\chi^2$ 을 자유도로 나눈 비율인 Normed  $\chi^2$  등을 이용하였고, 증분 적합도 지수는 NFI(Normed fit

<sup>\*</sup> p < .05, \*\*\* p < .01, \*\*\*\* p < .001

<sup>6)</sup> 최대우도법(最大尤度法)은 어떤 확률변수에서 표집한 값들을 토대로 그 확률변수의 모수를 구하는 방법이다. 어떤 모수가 주어졌을 때, 원하는 값들이 나올 가능도를 최대로 만드는 모수를 선택하는 방법이다.

index), CFI(Comparative fit index), TLI(Tucker-Lewis index) 등의 적합도지수를 참고하였다.

본 연구의 연구 모형은 개발문화, 위계문화, 집단문화, 합리문화, 사회적 자본, 소진 등 6개의 잠재변수(latent variable)로 구성되어 있으며, 측정모형(measurement model)에서는 개발1, 개발2, 개발3, 위계1, 위계2, 위계3, 집단1, 집단2, 집단3, 합리1, 합리2, 합리3, 신뢰, 규범, 네트워크, 탈진, 비인격화, 성취감 결여 등 18 개의 관측변수(observed variable)로 구성되어 있다. 개발문화, 위계문화, 집단문화, 합리문화에 대한 관측변수의 수는 6개의 문항을 유사한 항목으로 묶어 3개로 관측변수로 설정하였다.

#### 4.3.1. 측정모형의 분석

본 연구모형에 포함된 잠재변수인 요양보호사가 지각하는 조직 문화인 개발문화, 위계문화, 집단문화, 합리문화 등 4개의 잠재변 수에 대한 각각 3개의 변수, 사회적 자본의 요인인 신뢰, 규범, 네 트워크 등 3개의 변수, 소진의 요인인 탈진, 비인격화, 성취감 결 여 등 3개의 변수 등 총 18개의 관측변수로 측정모형에 대한 분석 을 실시한 결과는 <표 5>와 같다.

측정모형을 분석한 결과, 모형의 적합도는  $\chi^2(\text{df}=120,\ n=312)$  = 313.735, p=.000,  $\chi^2/\text{df}=2.614$ , GFI=.900, CFI=.948, NFI=.919, TLI=.933, RMSEA=.072로 본 연구에 사용된 모든 적합도 지수가 괜찮은 수준의 적합도를 보여 모형을 수용하는데 무리가없는 수준인 것으로 분석되었다. 한편, 잠재변수와 이를 측정한 지표 간의 관계를 기술하는 측정모델의 각 변수의 요인부하량은 .667에서 .955의 범위로 모든 측정변수의 요인부하량이 .50이상으로 p< .001 수준에서 유의한 것으로 나타났으며, 합성신뢰도(ICR: internal composite reliability)와 평균분산추출값(AVE: average variance extracted)을 계산하여 집중타당성(convergent validity)을 알아본 결과, 개발문화(ICR=.862, AVE=.677), 위계문화(ICR=

.909, AVE = .769), 집단문화(ICR = .862, AVE = .679), 합리문화(ICR = .864, AVE = .681), 사회적 자본(ICR = .944, AVE = .849), 소진 (ICR = .949, AVE = .860)의 모든 값이 일반적 기준(ICR > .70, AVE > .50)을 충족시키는 것으로 분석되어 본 연구의 잠재변수를 구성하는 측정변수는 집중타당성이 확보되었다고 할 수 있다.

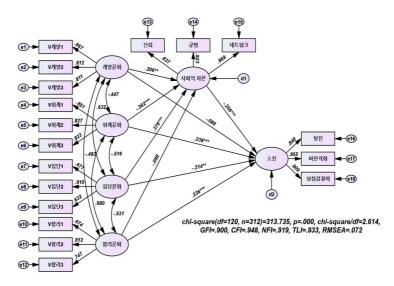
<표 5 측정모형의 분석결과>

	경로	비표준화 경로계수	_		C.R(t)	р
개발문화	→ 개발문화1	1.000		.667		_
	→ 개발문화2	1.584	.139	.812	11.425	.000
	→ 개발문화3	1.390	.122	.811	11.417	.000
	ICR =	.862, AVE	= .677			
위계문화	→ 위계문화1	1.000		.851		_
	→ 위계문화2	0.773	.046	.827	16.835	.000
	→ 위계문화3	0.870	.052	.823	16.735	.000
	ICR =	.909, AVE	= .769			
집단문화	→ 집단문화1	1.000		.677		-
	→ 집단문화2	1.277	.115	.810	11.089	.000
	→ 집단문화3	0.949	.101	.632	9.397	.000
	ICR =	.862, AVE	= .679			
합리문화	→ 합리문화1	1.000		.674		-
	→ 합리문화2	1.195	.104	.812	11.432	.000
	→ 합리문화3	1.197	.110	.747	10.884	.000
	ICR =	.864, AVE	= .681			
사회적 자본		1.000		.837		-
	→ 규범	1.132	.055	.923	20.738	.000
	→ 네트워크	0.985	.052	.869	19.102	.000
		.944, AVE	= .849			
소진	→ 탈진	1.000		.848		-
	→ 비인격화	1.323			23.833	.000
	→ 성취감 결여			.909	21.925	.000
	ICR =	.949, AVE	= .860			

#### 4.3.2. 구조모형의 분석

본 연구의 측정모형분석(확인적 요인분석)을 통해 관측변수가 잠재변수를 잘 설명하는 것으로 분석되어 구조모형<sup>7)</sup>을 통해 본 연 구에서 설정한 가설적 모형의 인과관계를 파악하였다.

본 연구의 구조모형은 외생변수인 개발문화, 위계문화, 집단문화, 합리문화의 잠재변수와 내생변수(매개변수)인 사회적 자본의 잠재변수, 내생변수(종속변수)인 소진의 잠재변수 등 전체 6개의 잠재변수로 구성되어 있으며, 적합도 지수는  $\chi^2(\mathrm{df}=120,\ n=312)=313.735,\ p=.000,\ \chi^2/\mathrm{df}=2.614,\ GFI=.900,\ CFI=.948,\ NFI=.919,\ TLI=.933,\ RMSEA=.072로 나타나 카이제곱값을 제외한 나머지 적합도 지수는 적합한 모형의 판단 기준을 충족시키기에 대체로 괜찮은 수준을 보였다<표 5>. 구조모형은 <그림 2>와 같으며, 관련 요인들 간의 영향 경로의 분석결과는 <표 6>에 제시하였다.$ 



<그림 2 구조모형의 경로와 표준화계수>

<sup>7)</sup> 구조방정식 모형(분석)이란 "측정모형과 이론모형을 통해서 모형 간 인 과관계를 파악하는 방정식 모형"을 의미한다.

본 연구모형을 토대로 구성한 잠재변수간의 9개의 경로를 보면, 먼저 외생변수(독립변수)인 개발문화에서 내생변수(매개변수)인 사 회적 자본(β = .206, p=.004)에 이르는 경로는 p<.01 수준에서 유의한 정(+)의 영향력을 보였고, 내생변수(종속변수)인 소진(β = -.086, p=.146)에 이르는 경로는 통계적으로 유의한 영향력이 없 는 것으로 나타났다.

외생변수(독립변수)인 위계문화에서 내생변수(매개변수)인 사회적 자본( $\beta$  = -.262, p = .000)에 이르는 경로는 p < .001 수준에서 유의한 부(-)의 영향력을 보였고, 내생변수(종속변수)인 소진( $\beta$  = .238, p = .000)에 이르는 경로는 p < .001 수준에서 유의한 정(+)의 영향력을 보였다.

외생변수(독립변수)인 집단문화에서 내생변수(매개변수)인 사회적 자본( $\beta$  = .378, p = .000)에 이르는 경로는 p < .001 수준에서 유의한 정(+)의 영향력을 보였고, 내생변수(종속변수)인 소진( $\beta$  = -.214, p = .003)에 이르는 경로는 p < .01 수준에서 유의한 부(-)의 영향력을 보였다.

외생변수(독립변수)인 합리문화에서 내생변수(매개변수)인 사회적 자본(β=-.098, p=.209)에 이르는 경로는 통계적으로 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났고, 내생변수(종속변수)인 소진(β=.236, p=.000)에 이르는 경로는 p<.001 수준에서 유의한 정(+)의 영향력을 보였다.

마지막으로 내생변수(매개변수)인 사회적 자본에서 내생변수(종속변수)인 소진(β=-.256, p=.000)에 이르는 경로는 p<.001 수준에서 유의한 부(-)의 영향력을 가지는 것으로 분석되어 9개의 경로 중 7개의 경로만이 통계적으로 유의한 경로로 나타났고 개발문화에서 소진에 이르는 경로 및 합리문화에서 사회적 자본에 이르는 경로는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 보다 적합한 모형을 위해 유의미하지 않은 경로를 제거한 수정모형을 고려하였다.

<표 6 구조모형의 분석결과>

		В	S.E	β	C.R	р	
→사회적	자본	0.277	.095	.206	2.898	.004	
→소진		-0.120	.083	086	-1.452	.146	
→사회적	자본	-0.217	.060	262	-3.598	.000	
→소진		0.207	.055	.238	3.774	.000	
→사회적	자본	0.537	.116	.378	4.632	.000	
→소진		-0.318	.108	214	-2.958	.003	
→사회적	자본	-0.126	.100	098	-1.256	.209	
→소진		0.319	.090	.236	3.531	.000	
→소진		-0.268	.070	256	-3.828	.000	
SMC		사회적 자본			소진		
		.607		.723			
	→ 소진  → 사회적  → 소진  → 사회적  → 사회적  → 소진  → 사회적  → 소진  → 사회적  → 소진  → 소진	→ 사회적 자본 → 소진  → 사회적 자본 → 소진  → 사회적 자본 → 소진  → 사회적 자본 → 소진	→사회적 자본 0.277  →소진 -0.120  →사회적 자본 -0.217  →소진 0.207  →사회적 자본 0.537  →소진 -0.318  →사회적 자본 -0.126  →소진 0.319  →소진 0.368  사회적 자본	→사회적 자본       0.277       .095         →소진       -0.120       .083         →사회적 자본       -0.217       .060         →소진       0.537       .116         →소진       -0.318       .108         →사회적 자본       -0.126       .100         →소진       0.319       .090         →소진       -0.268       .070         사회적 자본       사회적 자본	→사회적 자본     0.277     .095     .206       →소진     -0.120     .083    086       →사회적 자본     -0.217     .060    262       →소진     0.207     .055     .238       →사회적 자본     0.537     .116     .378       →소진     -0.318     .108    214       →사회적 자본     -0.126     .100    098       →소진     0.319     .090     .236       →소진     -0.268     .070    256       사회적 자본     -0.268     .070    256	→사회적 자본       0.277       .095       .206       2.898         →소진       -0.120       .083      086       -1.452         →사회적 자본       -0.217       .060      262       -3.598         →소진       0.207       .055       .238       3.774         →사회적 자본       0.537       .116       .378       4.632         →소진       -0.318       .108      214       -2.958         →사회적 자본       -0.126       .100      098       -1.256         →소진       0.319       .090       .236       3.531         →소진       -0.268       .070      256       -3.828         사회적 자본       사회적 자본       소진	

#### 4.3.3. 수정모형의 분석

연구모형의 분석결과 유의하지 않는 2개의 경로가 존재하여 모 형의 수정을 고려하였다. 본 연구에서는 이론적인 배경과 논리적인 타당성을 유지하면서 이론적 모형의 적합도를 향상시키기 위해서 수정모형을 개발하였다.

즉, 외생변수(독립변수)인 개발문화에서 내생변수(종속변수)인소진에 이르는 경로를 제거하여 외생변수인 개발문화는 소진에 직접적인 영향을 주지 않고 사회적 자본을 매개하여 소진에 간접적인영향을 미치는 모형(완전매개모형)으로 설정하였으며, 외생변수(독립변수)인합리문화에서 내생변수(매개변수)인 사회적 자본에 이르는 경로를 제거하여 외생변수인합리문화는 사회적 자본을 매개하지 않고, 소진에만 직접적인영향을 미치는 것으로 설정하였다. 구조모형과 수정모형의 적합도를 비교하여 <표 7> 제시하였으며, 수정모형의 경로는 <그림 3>에 제시하였다.

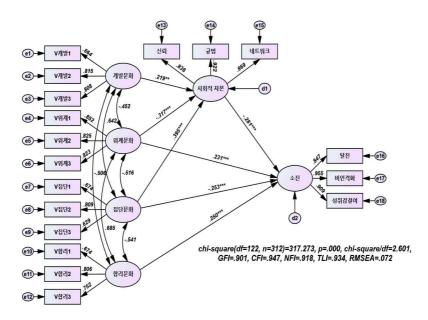
<표 7 구조모형과 수정모형의 비교>

모형	$\chi^2$	df	р	$\chi^2/{\rm df}$	GFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
모형   (구조모형)									.072
모형 II (수정모형)									.072
모형비교 (모형॥ -모형 1)	3.538	2	_	013	.001	001	001	.001	_

연구모형과 수정모형의 전체적인 구조모형을 비교한 결과를 살펴보면 먼저, 수정모형의 적합도 지수는  $\chi^2(\mathrm{df}=122)=317.273$ , p = .000,  $\chi^2/\mathrm{df}=2.601$ , GFI=.901, CFI=.947, NFI=.918, TLI=.934, RMSEA=.072로 나타나 카이제곱 값을 제외한 나머지 지수가적합도 판단 기준을 충족시켜 적합한 모형으로 인정하기에 무리가없는 수준을 보였으며, 수정모형이 연구모형에 비해 Normed  $\chi^2$ , GFI, TLI의 적합도 판단지수가 다소 개선되었지만, CFI와 ,NFI의적합도 판단지수는 다소 낮아진 것으로 나타났다.

한편, 모형 I (연구모형)은 모형 I (수정모형)와 내포관계(nested relation)로 되어 있기 때문에 Bentler와 Bonett(1980)의  $\chi^2$  차이 검증을 통해서 적합성에 대한 차이를 판단할 수 있다.

수정모형이 연구모형에 비해 카이제곱의 차이는 3.538(317.273-313.735)만큼 증가하고 자유도는 2(122-120)만큼 감소하였는데 유의수준 a=.05의 수준에서 df=2는  $\chi^2=5.99$ 보다 작으면 수정모형이 가설모형에 비해 우수한 모형이라고 판단을 할 수 있으므로 본 연구에서는 자유도 2가 증가한 반면 카이제곱 값은 5.99보다 작은 3.538만큼 증가하여 수정모형이 연구모형에 비해 보다 우수한 모형으로 판단할 수 있다.



<그림 3 수정모형의 경로와 표준화계수>

본 수정모형을 토대로 구성한 잠재변수간의 7개의 경로를 <표 8>에서 살펴보면, 첫째, 외생변수(독립변수)인 개발문화에서 내생 변수(매개변수)인 사회적 자본( $\beta$  = .219, p = .002)에 이르는 경로는 p < .01 수준에서 유의한 정(+)의 영향력을 가지는 것으로 분석되었다.

둘째, 외생변수(독립변수)인 위계문화에서 내생변수(매개변수) 인 사회적 자본(β=-.317, p=.000)에 이르는 경로는 p<.001 수 준에서 유의한 부(-)의 영향력을 가지는 것으로 분석되었다.

셋째, 외생변수(독립변수)인 위계문화에서 내생변수(종속변수) 인 소진( $\beta$  = .231, p = .000)에 이르는 경로는 p < .001 수준에서 유 의한 정(+)의 영향력을 가지는 것으로 분석되었다.

넷째, 외생변수(독립변수)인 집단문화에서 내생변수(매개변수) 인 사회적 자본(β = .395, p = .000)에 이르는 경로는 p < .001 수준

#### 114 다문화사회와 교육연구 10집

에서 유의한 정(+)의 영향력을 가지는 것으로 분석되었다.

다섯째, 외생변수(독립변수)인 집단문화에서 내생변수(종속변수)인 소진(β=-.253, p=.000)에 이르는 경로는 p<.001 수준에서 유의한 부(-)의 영향력을 가지는 것으로 분석되었다.

여섯째, 외생변수(독립변수)인 합리문화에서 내생변수(종속변수)인 소진(β = .250, p = .000)에 이르는 경로는 p < .001 수준에서 유의한 정(+)의 영향력을 가지는 것으로 분석되었다.

일곱째, 내생변수(매개변수)인 사회적 자본은 내생변수(종속변수)인 소진(β=-.281, p=.000)에 이르는 경로는 p<.001 수준에서 유의한 부(-)의 영향력을 가지는 것으로 분석되었다.

한편 회귀분석의 설명력인 회귀계수인 R<sup>2</sup> 에 해당하는 특정 내생변수의 분산이 선행변수들에 의해 설명되는 정도를 의미하는 다중상관자승치(SMC: Squared Multiple Correlations)값을 보면, 매개변수인 사회적 자본은 선행변수(개발문화, 위계문화, 집단문화)에 의해 분산의 60.8%가 설명되고, 종속변수인 소진은 선행변수(위계문화, 집단문화, 합리문화, 사회적 자본)에 의해 분산의 72.3%가설명되는 것으로 분석되었다.

<표 8 수정모형의 분석결과>

경로		В	S.E	β	C.R	р
개발문화	→사회적 자본	0.295	.097	.219	3.033	.002
이게ㅁ늰	→사회적 자본	-0.264	.049	317	-5.383	.000
위계문화	→소진	0.200	.057	.231	3.526	.000
지다니다	→사회적 자본	0.565	.118	.395	4.791	.000
집단문화	→소진	-0.377	.104	253	-3.633	.000
합리문화	→소진	0.337	.091	.250	3.694	.000
사회적 자본	→소진	-0.293	.070	281	-4.206	.000
CMC	사호	소진				
SMC		.608		.723		

#### 4.3.4. 모형의 효과분해 및 매개효과 검정

본 연구는 최종모형에서 유의한 경로로 확인된 노인요양시설에 종사하는 요양보호사가 지각하는 개발문화가 사회적 자본을 매개로 소진에 미치는 영향(완전매개)과 더불어 위계문화와 집단문화가 소진에 미치는 영향에 있어 사회적 자본에 대한 부분매개에 관한 효과분해를 실시한 결과는 <표 9>와 같다.

첫째, 개발문화에서 소진에 이르는 경로의 총효과는 β =-.061로 직접효과는 존재하지 않고, 간접효과의 경로로만 구성되어 있으며, p<.01 수준에서 간접효과가 유의한 것으로 나타났다.

둘째, 위계문화에서 소진에 이르는 경로의 총효과는 β = .320(p<.01)으로 직접효과는 β = .231(p<.01)이고, 사회적 자본을 통한 간접효과는 β = .089(p<.001)로 직접효과에 의해 설명되는 비율은 .231 / .320(직접효과 ÷ 총효과) = .722로 72.2%가 설명되며, 간접효과에 의해 설명되는 비율은 .089 / .320(간접효과 ÷ 총효과) = .278로 27.8%가 설명된다. 즉, 요양보호사가 지각하는 위계문화와 소진의 관계에서 사회적 자본이 매개변수로 투입될 때, 위계문화는 소진에 직접적으로 정(+)의 영향을 미칠 뿐 아니라 사회적 자본을 약화시켜 소진에 간접적으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 집단문화에서 소진에 이르는 경로의 총효과는 β = -.364(p<.01)으로 직접효과는 β = -.253(p<.01)이고, 사회적 자본을 통한 간접효과는 β =-.111(p<.001)로 직접효과에 의해 설명되는 비율은 -.253 / -.364(직접효과 ÷ 총효과) = .695로 69.5%가설명되며, 간접효과에 의해 설명되는 비율은 -.111 / -.364(간접효과 ÷ 총효과) = .305로 30.5%가 설명된다(박주영, 2017). 즉, 요양보호사가 지각하는 집단문화와 소진의 관계에서 사회적 자본이 매개변수로 투입될 때, 집단문화는 소진에 직접적으로 부(-)의 영향을 미칠 뿐 아니라 사회적 자본을 강화시켜 소진에 간접적으로 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 합리문화에서 소진에 이르는 경로의 총효과는 β = .250(p<.01)으로 직접효과로만 구성되어 있으며, 간접효과의 경로는 존재하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 노인요양시설에 종사하는 요양보호사가 지각하는 합리문화는 소진에 직접적으로 정(+)의 영향을 미치지만 사회적 자본을 매개로 소진에 간접적으로 영향을 미치는 않는 것으로 분석되었다. 즉, 요양보호사의 사회적 자본은합리문화와 소진의 인과관계를 매개하지 않는 것으로 분석되었다.

마지막으로 매개변수인 사회적 자본에서 소진에 이르는 경로의 효과는  $\beta$  = -.281(p<.001)로 직접효과로만 구성되어 있으며, 요양보호사의 소진에 직접적으로 부(-)의 영향을 주는 것으로 분석되었다.

<표 9 모형의 효과분해>

경로	직접효과	간접효과	총효과
개발문화 → 소진			086 (061) **
개발문화 → 사회적 자본 → 소진		086 (061) **	
위계문화 → 소진	.200 ( .231) **		.278 ( .320) **
위계문화 → 사회적 자본 → 소진		.077 ( .089) ***	
집단문화 → 소진	377 (253) **		543 (364) **
집단문화→사회적 자본→ 소진		166 (111) ***	
합리문화 → 소진	.337 ( .250) **		.337 ( .250) **
사회적 자본 → 소진	293 (281) **		293 (281) ***

주)추정치:비표준화 계수(표준화 계수) \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

# 5. 결론 및 논의

본 연구는 노인요양시설의 조직문화와 조직 구성원들 간 관계에

기초한 사회적 자본이 요양보호사의 소진과 관계를 살펴보기 위한 실증연구로서 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 요양보호사가 인식하는 노인요양시설 조직문화가 소진에 미치는 영향을 살펴본 결과, 본 연구 조사대상자가 지각하는 조직 문화는 집단조직문화(M=3.38)를 가장 강한 문화로 지각하였고, 다 음으로는 위계조직문화(M=3.19), 개발조직문화(M=2.95), 합리조 직문화(M=2.94)의 순으로 강한 조직문화를 지각하는 것으로 분석 되었다. 이는 기존 사회복지조직들을 대상으로 집단문화의 강도와 중요성을 강조한 연구와 일치한다(백종욱, 변도화, 2015; 김년희, 조성숙; 2018). 소진은 평균은 3.11점으로 중앙값 3점을 다소 웃도 는 수준을 보였고, 하위영역별로는 탈진(M=3.18), 성취감 결여(M =3.11), 비인격화(M=3.01)의 순으로 소진 상태가 심한 것으로 분 석되었다. 사회적 자본은 평균은 3.43점으로 중앙값 3점을 웃도는 다소 높은 수준의 사회적 자본을 지각하는 것으로 나타났고, 하위 영역별로는 규범(M=3.63), 신뢰(M=3.35), 네트워크(M=3.32)의 순으로 강한 사회적 자본을 지각하는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 노인요양시설 요양보호사들이 인간관계를 한 상호 협력적 조직문화를 형성하여 사회적 자본이 긍정적으로 작용할 수 있도록 적극적으로 활용하고 있으며 소진을 낮추고 있음을 시사한다.

둘째, 노인요양시설 요양보호사가 지각하는 조직문화가 사회적 자본에 미치는 영향에서는 개발문화, 위계문화, 집단문화, 합리문화 순으로 사회적 자본에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 개발문화와 집단문화가 강하고 위계문화와 합리문화가 약할수록 사회적 자본은 강해지는 것으로 나타났다. 이는 조직문화가 개발문화와 집단문화일수록 조직구성원 간의 신뢰가 높아진다는 선행연구 결과와도 같다(이병동 2013). 집단문화는 인간관계모형으로 조직 구성원간의 가족적인 인간애를 강조하므로 신뢰, 네트워크, 규범 등으로설명되는 사회적 자본에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다.이러한 결과는 사회복지기관의 조직문화가 사회적 자본에 미치는

영향 연구의 결과와도 일치한다(강종수, 박은미 2013; 전영옥, 박세진 2021). 특히 집단문화는 사회자본의 구성요소인 신뢰, 규범, 네트워크에 모두 유의미하고 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 종합해 볼 때 노인요양시설에서도 집단문화적 요소를 촉진한다면 사회자본이 좀 더 활성화될 것이고 조직성과에 긍정적 영향을 미칠 것으로 생각한다. 따라서 사회적 자본을통해 조직성과를 높이고, 장기요양서비스의 질을 높이고자 한다면현재의 위계적인 조직문화보다는 조직구성원들 간의 개방성과 공동의식, 상부상조, 인간적 배려, 참여적 의사결정과 같은 내부지향적인 가치를 가진 집단문화적인 조직문화를 촉진해야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서 사회적 자본과 소진의 분석결과에 따르면 노 인요양시설에 근무하는 요양보호사의 사회적 자본은 평균 3.43/5점 으로 높은 수준의 사회적 자본을 지각하는 것으로 나타났다. 하위 영역별로는 규범, 신뢰, 네트워크의 순으로 강한 사회적 자본을 지 각하는 것으로 분석되었다. 병원에서 근무하는 아동간호사를 대상 으로 사회적 자본, 업무강도, 무례함이 아동간호사의 소진에 미치 는 영향 연구에서 사회적 자본은 구성원들이 조직의 비전이나 목표 를 공유하고, 구성원들의 원활한 커뮤니케이션을 촉진시켜 다른 구 성원들의 행동을 이해하고 예측할 수 있어 구성원의 직무소진을 낮 춘다고 하였다(강정미, 김원순, 조헌하 2017). 물리치료사를 대상 으로 한 의료기관 내의 사회자본 형성정도와 물리치료사의 소진 연 구에서 사회적 자본의 구성요인 신뢰, 규범, 네트워크는 직무 스트 레스를 감소시키고, 물리치료사의 소진에 음의 영향을 미치는 것으 로 나타났다(노효련·강종수 2014). 이러한 결과는 사회적 자본의 수준이 높을수록 소진을 줄여주는 효과가 있는 것으로 분석된다. 따라서 노인요양시설 요양보호사들의 사회적 자본의 긍정적인 인식 이 높을수록 요양보호사의 소진의 정도가 낮은 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 조직수준에서의 사회적 자본이 조직의 효과성을 증 진시키는데 매우 유용하다는 선행연구에서 이미 밝혀진 결과를 나 타내었다(박원태 2017; 염종호 2011). 그리고 요양보호사의 소진에 미치는 사회적 자본의 유의한 영향력을 통해 사회적 자본이 높은 요양보호사일수록 소진을 잘 극복할 가능성이 높다는 것을 생각할 수 있다. 따라서 향후 사회적 자본이 높은 재외동포(F-4, H-2 비자) 요양보호사일수록 소진을 잘 극복할 가능성이 높다는 것을 생각할 수 있다. 다만 본 연구의 조사대상자에는 포함되지 않으나 본연구의 결과가 재외동포 요양보호사에 대한 연계성을 가질 수 있기 때문에 의의를 둘 수 있다.

이상의 결과를 종합하여볼 때, 요양보호사의 소진을 감소시키기 위한 방안으로 요양보호사의 사회적 자본을 확보하여 소진을 감소 시키는 것을 고려해 볼 수 있다. 그러므로 노인요양시설의 조직은 조직적 차원에서 공식적, 비공식적 모임을 만들어 서로 잘 알고 지 내며 정보교류가 활발히 일어나도록 분위기를 만들고, 정해진 규범 이 잘 지켜져 서로 믿고 신뢰할 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구의 구조모형의 분석결과, 노인요양시설 조직문화와 소진의 관계에서 사회적 자본은 매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 또한 조직문화 유형 중에서도 개발문화는 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 개발문화가 소진에 영향을 미치는 것은 매개변수의 효과가 큰 것으로 보인다. 이러한 조사결과는 조직문화 유형에 있어 개방체계형의 조직문화가 지배적일 경우 사회적 자본이 높아져 소진의 정도가 낮아지는 결과로 보인다sms 연구결과와 같다(이선영 2011). 위계문화와 집단문화가 소진의 관계에서 사회적 자본이 매개변수로 투입될 때, 위계문화는 소진에 직접적으로 정의 영향을 미칠 뿐 아니라 사회적 자본을 약화시켜 소진에 간접적으로 정의 영향을 미친는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구 (이병동 2013)와 유사하다. 즉, 요양보호사의 사회적 자본에서 위계문화와 집단문화는 소진의 인과관계에 있어 부분 매개의 역할을 하고 있었다. 이는 위계문화에서도 사회적 자본을 높이는 것이 소진을 줄이는 주요한 변수임을 알 수 있다. 따라서 조직의 질

서 규율 안전 등을 강조하는 위계문화의 특성은 요양보호사에게 오히려 소진을 높이는 것으로 해석할 수 있다. 합리문화는 소진에 직접적으로 영향을 미치지만, 사회적 자본을 매개로 소진에 간접적으로 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 즉, 요양보호사의 사회적 자본은 합리문화와 소진의 인과관계를 매개하지 않는 것으로 분석되었다. 따라서 노인요양시설에서 합리문화에 대한 관심이 필요하다. 반면 위계문화와 합리문화는 과업달성과 실적위주의 업무관리 중심이 아닌 급변하는 환경변화에 유연하게 대처할 수 있는 목표설정과 계획을 통하여 소진을 감소시킬 수 있도록 하여야 한다. 이상의 내용을 종합하면, 노인요양시설은 조직구성원인 요양보호사의 전문적 지식과 기술을 바탕으로 사회적 네트워크를 통한 협력이 필요하며, 동료 간의 인간적 관계를 최대한 발휘할 수 있는 조직의 신축성과 요양보호사의 재량성을 확보해야 한다.

본 연구결과를 통하여 도출된 함의는 다음과 같다. 첫째, 노인 요양시설의 조직 특성상 돌봄 대상자들이 요양보호사에 대한 의존성이 크고 인간 관계적 요소의 영향력이 크다고 볼 수 있다. 따라서 집단문화는 자연스럽게 구성원들에게 조직자원의 효과를 가져와 요양보호사들의 사고와 행동을 긍정적으로 만드는 것뿐만 아니라조직전반의 발전에도 기여할 것이다. 둘째, 소진을 낮추기 위해서는 사회적 자본을 높이는 개입이 필요해 보인다. 예를 들면 신뢰, 규범, 네트워크로 표현되는 사회적 자본을 증진시킬 필요가 있다. 요양보호사들의 소진을 감소하기 위하여 요양보호사들의 사회적 자본을 강화하는 인적자원관리 방안이 필요할 것이다. 특히 사회적 자본을 강화하는 인적자원관리 방안이 필요할 것이다. 특히 사회적 자본을 강화하기 위하여 프로그램, 멘토링 그룹코칭 등 조직 차원에서 훈련 및 교육프로그램을 다양하게 모색할 수 있다.

셋째, 사회적 자본에 대한 긍정적인 인식 수준이 낮은 집단의 경우에는 구성원들 간의 긍정적인 관계형성을 위한 관심과 노력이 필요할 것으로 보인다. 또한 조직의 장기적인 안정과 조직구성원들의 복지를 위해서는 조직 내의 개인 간, 부서 간의 신뢰가 가장 중

요한 사회적 자본을 향상할 수 있는 교육실시 및 정책 수립이 요구 되다.

한편 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 대구광역시, 경북, 경남의 일부 지역 14곳의 노인요양시설 에 근무하는 요양보호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일 반화시키는 데는 한계가 있다. 후속연구에서는 이점을 보완하여 지 역과 조사대상자 수를 확대하거나 재가센터, 병원에서 노인을 돌보 는 요양보호사의 소진에 관한 연구를 시도할 것이다. 둘째, 연구결 과의 변수들은 양적인 설문 조사방법으로 측정하였기에 심층적 연 구에는 한계가 있다. 향후 관찰 및 심층 인터뷰를 비롯한 질적 연 구를 통하여 변수의 함의 도출을 기대할 것이다. 또한 소진에 영향 을 미치는 다양한 요인을 고려하여 조금 더 의미 있는 결과가 나올 수 있도록 추후 반복 연구를 진행할 것이다. 셋째, 연구대상을 한 국인 요양보호사만 국한시켜 너무 제한적이다. 향후 연구에서는 한 국의 다문화사회에 따른 이미 시행하고 있는 재외동포 돌봄노동자 의 확대 및 한국인 남성과 국제결혼한 결혼이민자 대상(베트남, 필 리핀, 태국 등) 양성과정, 특히 북한이탈주민을 대상으로 본 연구 의 모형을 검증할 필요가 있다. 노인요양시설 요양보호사가 인식하 는 조직문화가 소진에 미치는 영향에 관한 연구에서 다문화사회에 서 증가하는 재외동포 등의 요양보호사에 대한 구체적 조사가 이루 어지지 않았다는 점으로 향후 후속연구가 요구된다.

## 참고문헌

강대훈,홍석자(2013). 요양보호사의 직무환경이 소진에 미치는 영향, <21세기사회복지연구> 10(1), 21세기사회복지학회. 193 쪽~209쪽.

#### 122 다문화사회와 교육연구 10집

- 강정미, 김원순, 조헌하(2017). 사회적 자본, 업무강도, 무례함이 아동간호사의 직무 소진에 미치는 영향, <Child Health Nursing Research> 23(1), 한국아동간호학회, 61쪽~69쪽.
- 강종수, 박은미(2013). 사회복지기관의 조직문화가 사회 자본에 미치는 영향, <한국콘텐츠학회논문지> 13(1), 한국콘텐츠학 회. 247쪽~256쪽.
- 강흥구(2001). 조직문화가 의료사회사업서비스의 질에 미치는 영향에 대한 연구, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 고미순, 이현숙, 고명숙(2017). 병원간호사의 사회적 자본과 직무 열의가 간호업무성과에 미치는 영향, <간호행정학회지> 23(1), 한국간호행정학회. 42쪽~51쪽.
- 김경휘(2017). 요양보호사의 감정노동과 사회적 자본 및 서비스 질의 관계, 서울기독대학교 대학원 박사학위논문.
- 김년희, 조성숙(2018). 사회복지기관의 조직문화유형이 사회복지 사의 소진에 미치는 영향과 조직 내 갈등의 매개효과 분석. <保健社會研究> 38(1), 한국보건사회연구원. 335쪽~364쪽.
- 김상진(2020). 경호경비원의 조직문화에 따른 직무스트레스 및 직무소진이 직무성과에 미치는 영향, <韓國컴퓨터情報學會論文誌> 25(7), 한국컴퓨터정보학회. 193쪽~202쪽.
- 김수진(2019). 간호대학생의 사회적자본, 경제적스트레스, 소진, 행복감의 관계, <한국간호교육학회 학술대회> 5, 한국간호 교육학회. 85쪽~85쪽.
- 김영미, 조상미(2011). 사회복지조직의 조직문화 연구경향 분석. <한국사회복지행정학> 13(2), 한국사회복지행정학회. 55 쪽~90쪽.
- 김영춘·정민숙(2012). 조직문화, 임파워먼트와 신뢰와의 관계. <한국콘텐츠학회논문지> 12(2), 한국콘텐츠학회. 293쪽~300 쪽.
- 김학래, 설정훈, 이기학(2020). 해군 병사들의 직무소진과 조직시

- 민행동의 관계: 직무열의와 스마트폰을 통한 사회적 자본의 조절된 매개효과, <한국심리학회지: 문화 및 사회문제>, 26(4), 한국문화및사회문제심리학회. 409쪽~433쪽.
- 김현경(2018). 어린이집 조직문화가 보육교사의 조직몰입 및 소진 에 미치는 영향, <아동교육> 27(3), 한국아동교육학회. 223 쪽~240쪽.
- 남수연(2017). 사회적자본이 한 부모가정 여성의 우울과 경제적 스트레스에 미치는 영향 : 양부모가정 여성과의 비교를 중 심으로, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문,
- 남현주, 이현지(2016). 시설요양보호사의 직무스트레스와 슈퍼비젼 소진과의 관계: 직업정체성의 매개효과, <노인복지연구> 71(3), 한국노인복지학회. 9쪽~28쪽.
- 노미향(2019). 노인요양시설 요양보호사가 인식하는 조직문화가 소진에 미치는 영향에 관한 연구 -사회적 자본의 매개효과 를 중심으로-, 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위 논문.
- 노효련, 강종수(2014). 의료기관 내의 사회자본 형성정도와 물리 치료사의 소진. <Journal of the Korean Data Analysis Society> 16(1), 한국자료분석학회. 417쪽~429쪽.
- 박기관(2021). 조직의 사회적 자본 및 조직문화와 조직유효성간의 관계에 관한 실증적 분석, <사회융합연구> 5(6), 대구과학 대학교 국방안보연구소. 67쪽~78쪽.
- 박길태, 김세영(2014). 조직문화 및 직무스트레스, 소진이 사회복 지사의 이직의도에 미치는 영향: 전라북도를 중심으로, <人 文論叢> 35, 경남대학교 인문과학연구소. 137쪽~158쪽.
- 박세웅, 한형서, 김태우(2019). 조직문화유형이 교직원의 직무만 족에 미치는 영향에 대한 리더십 유형과 직무소진의 매개효과-충청지역 대학교를 중심으로, <기업경영리뷰> 10(4), 공주대학교 KNU 기업경영연구소, 61쪽~80쪽.
- 박은혜, 강현아(2020). 가족친화적 조직문화가 사회복지사의 소진

- 에 미치는 영향: 일과 삶의 균형의 매개효과, <한국사회복지행정학> 22(4), 한국사회복지행정학회. 63쪽~95쪽.
- 박정희(2017). 노인의료복지시설 조직문화와 조직유효성 관계 :요 양보호사의 감정노동전략과 자기효능감의 매개효과를 중심 으로, 예명대학원대학교 대학원 박사학위논문.
- 김동현(2013). 박희봉, 『좋은 정부, 나쁜 정부: 철인정치에서 사회자본론까지, 철학자가 말하는 열 가지 정부 이야기』, 한국정책과학학회보, 17(1), 한국정책과학학회, 305쪽~311쪽.
- 배성렬(2017). 임상간호사의 직장 내 괴롭힘, 긍정심리자본, 사회 적 지지가 소진에 미치는 영향, 경희대학교 대학원 석사학 위논문.
- 백종욱, 변도화(2015). 노인요양시설의 조직문화가 종사자의 이직 의도에 미치는 영향. <한국 노년학연구> 24(2), 한국노년학연구회. 133쪽~148쪽.
- 백종진(2017). 노인요양시설 요양보호사가 인식하는 클라이언트 폭력성과 직무만족의 관계에서 역할: 스트레스의 매개 효 과. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 변재우(2020). 조직문화가 감정노동 및 직무소진에 미치는 영향연구: 서울·경기지역 5성급 호텔을 중심으로", <호텔관광연구> 21(4), 한국호텔관광학회. 166쪽~180쪽.
- 송승숙·이동수(2013). 사회자본이 조직시민행동에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로, <한국지방정부학회 학술 대회 논문집> 18(4), 한국지방정부학회. 459쪽~480쪽.
- 신미호(2015). 노인요양시설 종사자의 조직문화와 리더십 유형이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 직무만족을 중심으 로, 한영신학대학교 대학원 박사학위논문.
- 신미숙(2019). 노인장기요양보험제도의 개선방안에 관한 연구, <다문화사회와 교육연구> 4, 부산외국어대학교 다문화연구 소. 93쪽~117쪽.

- 심선경(2018). 감성지능과 조직문화가 노인복지관 사회복지사의 소진에 미치는 영향에 관한 연구, <한국과학예술융합학회> 34, 한국전시산업융합연구원, 191쪽~204쪽.
- 우춘순(2019). 재한중국동포여성의 노인돌봄서비스 제공에 관한 연구: 대구광역시를 중심으로, <다문화와 인간> 8(1), 대구 가톨릭대학교 다문화연구소, 29쪽~67쪽.
- 유수동·전성훈·사용진(2019). 조직 내 사회자본이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 조직문화의 매개효과를 중심으로, <한국인사행정학회보> 18(1), 한국인사행정학회보. 161 쪽~189쪽.
- 이병동(2013). 경찰의 조직문화와 리더십이 조직유형성에 미치는 영향에 관한 연구: 사회적 자본의 매개효과를 중심으로, 고 려대학교 대학원 박사학위논문.
- 이선영(2011). 노인요양시설 조직문화유형이 요양보호사의 소진에 미치는 영향, 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 이성배(2018). 요양보호사의 감정노동과 소진 간의 관계에서 역할 스트레스의 매개효과와 긍정정서의 조절효과, 계명대학교대 학원 대학원 박사학위논문.
- 이영미, 김성자, 김기숙(2013). 노인요양시설 간호사와 요양보호 사의 직무 관련 소진 영향요인, <한국산학기술학회논문지> 14(4), 한국산학기술학회. 1755쪽~1764쪽.
- 이주재(2011). 노인장기요양보호 인력의 소진 예측 요인. <한국노 년학> 31(1), 한국노년학회. 97쪽~109쪽.
- 이현지(2021). 시설요양보호사의 직무스트레스와 소진, 프리젠티 즘과의 관계, <한국지역사회복지학> (78), 한국지역사회복 지학회. 93쪽~113쪽.
- 전영옥, 박세진(2021). 조직문화, 사회적 자본이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구:전라북도 출자·출연기관을 대상으로, <한국조직학회보> 18(2), 한국조직학회. 1쪽~30쪽.

- 조상미, 정희수, 유수형, 한예선(2020). 조직문화는 사회복지 종 사자의 직무소진에 영향을 미치는가?- 리더-구성원 교환관 계(LMX)의 조절효과를 중심으로, <한국사회복지행정학> 22(4), 한국사회복지행정학회. 159쪽~186쪽.
- 최성재, 남기민(2016). 사회복지행정론, 나남출판사.
- 한인규(2012). 조직문화유형 및 강도가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 중앙부처 공무원을 중심으로, 광운대학교 대학원 박사학위논문.
- 황미혜(2021). 미국의 소수자우대정책(Affirmative Action)에 기초한 다문화사회 상호간 역차별 정책 대응 다각화 방안 연구, <다문화사회와 교육연구> 9, 부산외국어대학교 다문화연구소. 121쪽~144쪽.
- 홍정영(2014). 요양보호사의 감정노동과 소진이 이직의도에 미치는 영향, 대구한의대학교 대학원 박사학위논문.
- Bourdieu, P.(1986). The Forms of Capital, in Richardson, J.(eds.), Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, Westport, CT: Greenwood: 241-58.
- Coleman, James(1988). ""Social Capital in the Creation of Human Capital".". 《American Journal of Sociology.》.
- Maslach, **C.**(1981). Burnout: The cost of caring. Englewood Cliffs. *NJ: Prentice Hall*.
- Maslach, C., & Jackson S. E. (1996). The measurement of experienced burnout. Journal of Organizational Behavior, 2(2), 99-113.
- Maslach, C.(2003). "Job burnout: New direction in research and intervention." American Pshchological Society. 12(3): 189-192
- Quinn, R. E.& Kimberly, J. R.(1984), Paradox, Planning, and

Perseverance: Guidelines for Managerial Practice. Kimberly, J. R. & Quinn, R. E (eds.), Managing Organizational Transitions, 9(2), 295-313.

Ravalier, J.(2019). "Psycho-social working conditions and stress in UK social workers." British Journal of Social Work 49: 371-390.

Schein, E. H.(1985). *Organizational culture and leadership.*San Francisco: Jossey -Bass, 28, 339-358.

#### 필자소개

성 명:노미향

소 속: 대구가톨릭대학교 사회복지대학원 외래교수

주 소 : 경북 경산시 하양읍 하양로 13-13, 대구가톨릭대학교 사회복지학과

전자우편: rmhoo@kakao.com

성 명:김안나

소 속 : 대구가톨릭대학교 사회복지학과 교수

주 소 : 경북 경산시 하양읍 하양로 13-13. 대구가톨릭대학교 사회복지학과

전자우편: ankim@cu.ac.kr

투고일: 2022. 2. 20 / 심사일: 2022. 3. 20 / 심사완료일: 2022. 3. 25

# '제3국'민 한센인의 차별 서사 연구

-재일조선인 한센병 환자의 생활수기를 중심으로-

## 오현석

(부산대학교 한국민족문화연구소)

### 《목 차》

- 1. 들어가며
- 2. 재일조선인 한센병 환자 생활수기와 그 의미
- 3. 재일조선인 한센병 환자와 호조상애(互助相愛)의 굴레
- 4. 아픈 신체와 '제3국'민의 발견
- 5 나오며

#### <Abstract>

Oh, hyoun-suk. 2022. 2. 20. A Study of Discrimination's narration in stateless Hansen's people -Focusing on Zainichi Korean Hansen people's essay. Multi-cultural Society and Education Studies 10, 129-154. The purpose of this study is to analyze the essays of Zainichi Korean Hansen people and to identify the discrimination they suffered. The Zainichi Korean Hansen people are Korean people who have taken root in the Korean peninsula and have developed Hansen's disease in Japan. In particular, the term Korean or Chosun is implied in the meaning of following South Korea or North Korea, so this paper intends to use the term Zainichi Korean.

The Zainichi Korean Hansen people published their first and second book in 1961 and 1962; these books were published in 1986 as "remote islands" in Korea. The book contains the life of a living in Zainichi Korean Hansen people in Japanese Hansen camp. In the 1950s, Zainichi Korean Hansen people were excluded from the pension system due to the revision of the National Pension Act in Japan, This is because the nationality of Zainichi Korean was not Japanese. In addition, Korean Hansen people often maintained nationality, not South Korean nationality or North Korean nationality. However, because the country of Joseon was already a country that disappeared from the earth through the Japanese colonial period, they were close to an non-national. The Japanese government did not mean to protect the existence of the non-nationals or to give pensions. The revision of the National Pension Act in Japan was an opportunity for Zainichi Korean Hansen people to reimprint their nationality.

In the Japanese Hansen camps, discrimination against Zainichi Korean Hansen people worked in a more covert way. On the surface, all Hansen's people accepted under the principle of a good love affair were equal. Like other East Asian countries, Japan's Hansen policies were centered on isolation and exclusion, so Hansen people's sanatorium were forced to help each other. However, when the problem occurred, discrimination against Zainichi Korean Hansen people became a surface. In the end, it was confirmed through this study that Zainichi Korean Hansen people lived as Hansen and living a life as a colonial people who were discriminated against. (Pusan National University)

[Key words] Zainichi Korean Hansen people, Third people, Hansen's people, discrimination, a good love affair[互助相愛]

### 1. 들어가며

2016년 소록도병원 개원 100주년을 맞이하면서 과거 한센인에게 가해졌던 억압과 인권 탄압에 대한 일반인들과 연구자들의 관심이 높아졌다. 그래서 최근 한센인과 한센병에 대한 연구 주제가 다양해지고 있는 추세1)이다. 특히 한센병 문학 연구는 기존에 잘 알려진 시인 한하운의 시집이나 이청준의 『당신들의 천국』에만 머무르지 않고 새로운 매체를 발굴하거나 이름 없는 작가들에 대한 관심을 바탕으로 연구2)가 전개되고 있다. 이와 함께 한센병 관리와 거주 방식에서 격리와 단절이 지니는 다양한 층위의 의미가 해석의 대상으로 부상했다.

한국과 대만, 일본, 필리핀 등 대다수의 동아시아 국가들은 근·현대 한센병 정책의 기조로 강제 격리와 단종(斷種)이라는 우생학적 관점을 지니고 있었다. 이로 인해서 한센인수용소, 요양소, 한센인 집단 거주 지역은 외부와는 완전히 단절된 공간이었다. 한센인들은 이동이나 거주의 자유가 제한되었기 때문에 수십 년을 그들만의 공간에서 그들끼리 살아올 수밖에 없었다. 그래서 그들의 처절한 목소리는 밖으로 표출될 수 없었고 그 속에서 발화되고 소모되고 소멸해갔다. 한센병 관련 많은 자료가 소실되었지만 다행히도 그들 집단 내에서 발행되거나 사용되었던 자료들은 그나마 보존

<sup>1)</sup> 과거에는 의학, 사회학적 한센병 연구가 많았다면 최근에는 문학, 지리학, 심리학 등 다양한 분야에서 연구가 진행되고 있다.

<sup>2)</sup> 김귀분(2019). 재일한국인 한센병환자·회복자의 인생과 역사: 가인 김하일의 단카 작품을 중심으로, <횡단인문학> 4-1, 숙명여자대학교 숙명인문학연구소. 27쪽~50쪽.; 니시무라 미네타쓰(2019). 한센병문학과오키나와, <횡단인문학> 4-1, 숙명여자대학교 숙명인문학연구소. 51쪽~76쪽.; 오현석(2017). 한센인의 유랑과 정착에 대한 불안 의식 연구 - 한센병 문학을 중심으로, <인문연구> 78, 영남대학교 인문과학연구소. 101쪽~134쪽.; 한순미(2020). "달과 별이 없어도 밝은 밤": 한센병의 감각과 증언, <구보학보> 26, 구보학회. 475쪽~503쪽.

이 되는 경우도 있었다. 그 이유는 앞서 언급한 바와 같이 단절된 공간이라는 특수성과 함께 수십 년간 요양소에 거주한 장기 환자들이 많았기 때문이다.

과거 침묵할 수밖에 없었고 밖으로 발화되지 못한 한센인들의 목소리는 그들이 직접 쓴 문학작품과 여러 형태의 글 속에서 은밀 하게 스며들었다. 또 내부적으로 발행된 여러 한센인 관련 매체들 의 경우에는 그 매체가 외부로 퍼져나가는 것이 제한적임을 알고 있기 때문에 오히려 그들의 생각과 삶을 자기검열 없이 좀 더 진솔 하게 담아낼 수 있었다. 그래서 이러한 매체들을 확보하고 그 속에 서 진정한 한센인들의 삶의 의식과 이야기들을 추출해내는 작업이 필요하다. 이러한 관점에서 연구자들은 한센인 문학 연구에 있어서 체험당사자에 의해 발성된 진실에 주목하기 시작했다. 본 논문 역 시 한센인들이 직접 내뱉는 말의 무게를 한센인 생활수기집을 통해 서 가늠해보고자 한다.

한센인은 그 이름만으로도 이미 일제강점기부터 우리 사회에서 가장 핍박받은 존재였다. 국가의 폭압과 사회적 차별로 인해 인간의 근원적 존엄성까지 흔들렸던 한센인들의 삶에 대한 연구는 마이너리티의 영역에서도 가장 세밀한 접근이 필요한 영역이다. 그 이유는 연구자와 독자는 당사자가 아니기 때문에 파편화된 언어와 다층적 표현 속에 녹아 있는 의미를 쉽게 단정하거나 속단해서는 안되기 때문이다. 그런데 이는 당사자 사이에도 동일하다. 당사자라하더라도 각 주체의 상황과 생각은 모두 다르다. 즉, "당사자성의내부의 차이와 균열은 필연" 3)적이다. 예를 들면 본 논문에서 다룰 한센병 환자의 서사도 매우 다양한 결을 지닌다. 한반도 거주

<sup>3)</sup> 이지형(2016). 일본 한센병문학의 의의와 현재성-호조 다미오의 『생명의 초야』를 중심으로, <일본연구> 25, 고려대학교 글로벌일본연구원. 83쪽.; 박형준(2021). 당사자 관점에 입각한 다문화 연구의 필요성과 방향 고찰, <다문화사회와 교육연구> 9, 부산외국어대학교 다문화연구소. 49쪽~73쪽.

조선인 환자, 한반도 거주 일본인 환자, 일본 거주 일본인 환자, 일본 거주 조선인 환자 등이 존재했다. 그러므로 이런 존재들에 대한 접근은 공감과 이해를 바탕으로 한 '당사자성'에 핵심이 있다. 즉, 당사자는 될 수 없지만 당사자성을 통해서 당사자의 고통과 배체, 차별을 성찰하여 동일화할 수 없다는 "공약불가능성" 4)을 인정하고 그 간극을 끊임없이 인식하며 새로운 공감으로 나아가는 것이 중요하다.

본 논문에서 논의의 대상으로 삼은 재일조선인 한센병 환자의 목소리도 이와 같은 관점에서 끊임없이 연구자의 시선에 공감의 허점을 인정하면서 공감으로 나아가야 그들의 목소리에 좀 더 근접할 수 있다. 재일조선인 한센병 환자는 식민지 시대 식민지 조선인의 아픈 일면이다. 복합적 마이너리티 요소를 지닌 이들 존재의 발화 는 때로는 한센인으로서, 때로는 조선인으로서, 또 때로는 식민지 인으로서 다양한 정체성을 표출한다. 그래서 그들을 이해하기 위해 서는 단순히 하나의 목소리에 집착할 것이 아니라 목소리가 놓여 있는 자리와 시간까지 고려한 촘촘한 거름망이 필요하다.

본 논문에서 다룰 재일조선인 한센병 환자 생활수기5)는 일본에

<sup>4)</sup> 위의 논문, 87쪽. 이지형은 비당사자의 공감은 근원적으로 동일화가 불 가능함이 전제될 수밖에 없기 때문에 그것을 인정하는 것부터가 마이 너리티 연구에서 공감의 시작이라고 보았다.

<sup>5)</sup> 재일조선인 한센병 환자의 생활수기는 1961년과 1962년에 간행된 『孤島』 1, 2집이 있다. 이 책은 1965년 4월 한국의 한센병 권위자 유준 박사에게 전해졌다. 그 과정은 다음과 같다. 1965년 4월 일본 동경에서 <제3차 범태평양 지체부자유자 재활회의>가 개최되었다. 이 회의 나(癩)분과학회에 당시 한국의 한센병 권위자이자 한센병 잡지 『새빛』의 발행인(편집인)인 유준 박사가 참석하였다. 유준 박사는 회의 참석 후 일본의 나병요양소인 장도애생원과 오꾸광명원 등을 방문한다. 이곳에서 조선인 한센인들을 만나게 되었는데 이들은 자신들이 발간한 수기집 『고도(孤島)』를 유준 박사에게 전했다. 유준 박사는 귀국 후 본인이 발간하는 『새빛』에 1965년 6월호부터 '재일교포 환자의 생활기록'이라는 꼭지를 만들어 『고도』에 수록되었던 수기들 중 일부를 전재(全載)했다. 두 권의 수기집은 20여 년이 지난 후 1986년에 한국에

서 발간되었던 재일조선인 한센병 환자들의 생활기록집인 『孤島』1집(1961, 오꾸광명원 한국인호조회)과 2집(1962, 한국인 한센병요양자의 생활을 지키는 회)을 모아 한국에서 간행한 『외딴 섬-孤島』(고려출판사 1986)6)을 중심으로 논의를 진행하고자 한다.

고동안 한순미, 오현석7) 등에 의해서 한센병 관련 매체에 수록된 한국 한센인들의 수기는 일부 다루어져왔다. 하지만 재일조선인한센병 환자에 대한 연구는 지금까지 거의 연구가 이루어지지 않았다. 그 이유는 먼저 한센병 문학을 연구하는 연구자가 적었으며,일본의 한센병 문학을 연구하는 연구자들의 경우에도 일본인 한센병 문학에 초점을 두고 연구를 진행하는 경우가 많아서 재일조선인한센병 환자는 그 속에서도 망각된 존재였다. 최근에 와서 일본국립한센병자료관 학예사인 김귀분의 연구8)와 한순미의 연구9)가 시발점이 되고 있다. 특히 한순미는 본 논문에서 다룰 한센인 수기중에 『새빛』에 재수록된 몇몇 텍스트를 바탕으로 당시 "국민이면서 국민이 아닌 존재, 혹은 국민이 아니면서 국민이라고 할 수 있는 경계" 10)에 놓여있었던 재일조선인 한센병 환자들의 처지를 구체적으로 밝히고 있다. 본 논문에서는 "일본에서 조선인이자 한센인으로서 차별과 배제의 경험에 대한 상세한 보고" 11)라는 의미로 읽히는 생활수기를 앞서 제시한 '당사자성'의 관점에서 조금 더

서 『외딴 섬-孤島』(고려출판사)로 한 권의 책으로 묶어서 발간되었다. 유준(1965.9). 「일본의 나병을 보고」, <새빛> 3권9호, 새빛사. 12쪽.

<sup>6)</sup> 이석형·조성규 편역(1986). 외딴 섬-孤島: 재일한국인나환자들의 생활수기. 고려출판사.

<sup>7)</sup> 한순미(2014). 한센인의 삶과 역사, 그 증언 (불)가능성, <민주주의와 인권> 14-3, 전남대학교 5.18연구소. 125쪽~157쪽.; 한순미(2020). 앞 의 논문.; 오현석(2017). 앞의 논문.

<sup>8)</sup> 김귀분(2019). 앞의 논문.

<sup>9)</sup> 한순미(2020). 비/국민의 차별과 배제-재일한센인의 수기와 한일 요 양소 기행, <상허학보> 58, 상허학회. 535쪽~570쪽.

<sup>10)</sup> 한순미. 위의 논문. 556쪽.

<sup>11)</sup> 한순미. 위의 논문. 같은 쪽.

유연화하여 살펴보고자 한다. 차별과 억압의 굴레에 갇혀 있던 한 센인들의 삶을 연구자가 오롯이 동일시하여 무조건적으로 수용하기보다는 그들의 고통에 감응하고 호응하는 관점에서 그들의 수기를 다시 읽기 할 필요가 있다. 그 이유는 『孤島』가 발행되기 이전과이후 그리고 태평양전쟁 이전 일본의 한센병 정책과 요양소 등 그들을 둘러싼 다양한 요소들을 고려 대상에 넣어 그들의 목소리를 판단할 필요가 있기 때문이다.

### 2. 재일 조선인 한센병 환자 생활수기와 그 의미

먼저 2장에서는 재일조선인 한센병 환자의 개념과 관련하여 몇가지 해결해야 할 문제를 중심으로 논의를 전개해나가겠다. 재일조선인 한센병 환자라는 용어를 살피면서 그들의 존재를 어떻게 규정할 것인지 판단하는 것이 매우 중요하다. 사실 이 용어에는 매우다양한 가치판단이 얽혀 있다. 『외딴 섬 -孤島』의 등표지에는 '재일한국인나환자들의 생활수기'로 표시가 되어있고, 또 다른 한센인 수기집인 『형극의 반생기』12)에는 '재일교포 환우수기'로 표기되어 있다. 재일 조선인, 재일한국인, 재일교포라는 각각의 용어는분명 같은 존재를 지칭하고 있지만 다른 존재로 구분하고 있다. '재일'이라는 동일한 부분에 대한 합의는 이루어진 것으로 볼 수있다. 즉, 일본에 거주하는 일본국적 외의 외국인들을 일본 외부에서 지칭할 때 쓰는 용어이다.

그렇다면 조선인, 한국인, 교포의 범주와 의미를 분석할 필요가 있다. 이 문제는 본 논문 제목으로 설정한 '재일조선인'이 현재 의미하는 범주와 괴리가 있다는 측면에서 구체적인 용어설명이 필요하게 된 것이다. 13) 조선인은 조선왕조와 대한제국, 일제강점기를

<sup>12)</sup> 川野順(1975). 신정식 역. 형극의 반생기. 삼일각.

<sup>13)</sup> 이러한 용어의 선택은 재일조선인을 연구하는 연구자들이면 항상 고민

살았던 한반도에 뿌리를 둔 사람들을 의미한다. 해방 이후 단독정부 수립으로 공식적으로 한반도 내 조선인들은 한국 국민 또는 북한 국민이 되었다. 그런데 해방 후 한반도 밖에서 한반도로 돌아오지 않았(못했)던 존재들에게 그들의 조국이었던 조선은 증발해 버린 나라가 되었다. 그래서 일본에서 한반도로 귀국하지 못한 이들은 결국 조선의 몰락-식민지-분단국가 형성이라는 한반도 내의 사정으로 인해서 조선인으로 남게 되었다. 그들의 자의적 선택이었든 타의에 의한 귀국 불가였든 간에 그들의 조국 조선은 역사에서 소멸했다. 본 연구의 제목을 재일 조선인으로 선택한 것은 재일 한센병 환자의 대부분이 일제강점기 도일(渡日)했거나 조선인 부모들이도일 후 일본에서 출생한 2세들이기 때문이다. 그래서 조선인으로서의 한센병 투병을 이어간 이들의 역사는 그들의 역사대로 이해되어야 하기 때문에 본 논문에서는 재일조선인이라는 중립적인 용어를 선택했다. 그렇다면 정작 본 논문에서 다룰 두 권의 수기는 왜재일교포와 재일한센인이라는 용어를 사용한 것인가?

이 두 권의 환자 수기는 단순히 한센인 환자들의 자기 생활상을 기록한 기록집으로서 발간된 것이 아니다. 이 두 권은 당시 일본 내에 한반도 출신 한센인들을 비롯한 조선인들의 사상적, 정치적 태도가 표출된 결과물이었으며, 또 일본 사회와 일본정부에게 보내는 재일조선인들의 투쟁 의지를 보여준 저항의 상징이었다. 그 이유는 이 두 권의 책이 일본 내에서 한국을 옹호하는 조선인과 북한을 옹호하는 조선인 사이에 내재되어 있던 갈등이 표면화하면서 드러난 균열의 결과물이었기 때문이다.

하는 문제이다. 연구의 정체성을 어떻게 잘 드러나도록 용어를 선정할 것인가가 중요한 문제이다. 재일조선인은 학술적 용어로는 문제가 없지만 일반 사회에서는 이 단어가 환기하는 정치적, 사상적 선입견이 작동하는 문제적 용어이다. 송혜원(2019). '재일조선인 문학사'를 위하여. 소명출판. 5~6쪽. 송혜원은 이 책에서는 재일조선인을 국적, 정치적 입장에 관계없이 일본 식민지배에 기인하여 일본으로 건너간 조선인을 총칭하는 용어로 사용했다.

한일회담 그 자체에 대한 견해, 평가를 둘러싼 격렬한 논쟁이 그것이다. 이를 둘러싼 두 세력 간의 대립은 마침내 일부 인사들의 호조회 탈퇴, 조선인 동향회(同鄉會) 결성으로 번져 나간 것이다.14)

지난 3월 3일, 호조회는 마침내 해산되고 말았다. 이튿날 밤, 뜻을 같이 하는 이들이 모여 대한민국인 호조회를 결성했다. 국민연금문제는 동포 간에 숱한 대립과 분쟁의 씨를 심어 놓았다. (외딴 섬, 92~93쪽)

동포들은 한국인과 조선인<sup>15)</sup>으로 갈라졌지만 우리 사이에 이해관계에 얽힌 근본적인 대립이란 있을 수도 없다. 언젠가는 다시 대화를 하고 예전처럼 통일이 되리라고 믿는다. 조국의 부자연스러운 분단이 이조그만 섬에까지 번져 온 것을 생각할 때마다 우리의 가슴은 한량없이 아프기만 하다. (외딴 섬, 93쪽)

위의 인용에서와 같이 일본 한센인 요양소에 거주하는 재일조선 인 한센병 환자들은 1950년대~1960년대 서로의 가치 지향에 따라 남한과 북한을 선택해야할 기로에 놓이게 되었다. 물론 그들에게는 조국이었던 조선이라는 나라가 없어졌기 때문에 대안 없는 선택이 었다. 한반도에서 남과 북이 전쟁을 하고 서로에게 생채기를 냈듯 이 일본의 한센인 요양소 안에서도 조선인들에게 사상의 대립이 스 며들었다. 격리되어 있는 한센인들에게 사상에 따른 선택은 그들에 게 또 다른 경제적 원조의 기준이 되었다.

인용문에 제시된 바와 같이 분열 없이 유지되었던 호조회가 1950년대 한일회담과 1959년 일본 국민연금법 개정을 둘러싼 이해 관계 때문에 조선인 동향회, 대한민국인 호조회 재일조선인 한센병 환자 단체가 분열하게 되었다. 국민연금법의 시행에 따른 재일조선인 한센병 환자들의 피해를 보전해주고 일본 내 지지 세력을 확보

<sup>14)</sup> 이석형·조성규 편역. 앞의 책. 92쪽. 이하 이 책에서 인용한 부분은 표제와 쪽수로 표기함.

<sup>15)</sup> 인용문의 조선인이라는 용어가 지칭하는 의미는 북한을 지향하는 재일 조선인 한센인을 의미하는 것이므로 이 글에서 사용하는 일제강점기 한반도에서 일본으로 넘어온 모든 한반도 사람을 조선인으로 지칭한 것과는 그 의미가 다르다.

할 목적으로 당시 남북의 소리 없는 싸움이 계속되었다. 그것은 각자의 가치관의 차이에 따른 선택도 있지만 차후 국적 선택, 한반도 복귀의 문제와 관련되어 있었다. 평생 일본 한센인 요양소에서 삶을 살아온 이들이지만 그들에게 조국으로의 귀국은 포기할 수 없는 향수였기 때문이었다.

사실 당시 일본 내 조선인들은 이미 민단(재일본 대한민국거류 민단)과 조총련(재일본 조선인 총련합회)로 나뉘어 서로의 세력 확장을 위해서 갈등하고 있었다. 조선이 대한민국과 조선민주주의인 민공화국으로 나뉘자 재일조선인들은 각자의 판단에 따라 양 끝을 선택했지만 양 극단이 아니라 원래 존재했던 조선에 머물러 있는 사람도 있었다. 그들은 실체 없는 나라가 되어버린 조선을 포기하지 못하고 무국적의 상징인 조선적(朝鮮籍)을 유지했다. 이처럼 재일조선인 한센병 환자들 역시 역사의 압박을 버티지 못하고 어느한쪽으로 서게 되면서 그들 내부적으로 갈등을 일으키게 된 것이다.

재일한국인 한센병요양자의 생활기록집『孤島』제1집은 1961년 오꾸광 명원(邑久光明園)한국인호조회가, 그리고 제2집은 62년「한국인 한센 병요양자의 생활을 지키는 회」가 각각 발행했습니다. (외딴 섬, 281쪽)

매양 이해할 수 없는 것은, 요양원이라는 시설에 있으면서 좌경하는 풍조이다. (…중략…) 각 요양원에 있는 우리 동포들의 조직체 활동이란 게 조총련(朝總聯)이 판을 치고 있는 현실을 놓고 볼 때 답답하고 안타까울 뿐이다. 투쟁적인 중견간부들 가운데 알짜들은 조총련편이라 해도 지나친 말이 아니다. (외딴 섬, 259쪽)

『외딴 섬』은 원래 위의 인용문 설명과 같이『孤島』로 오꾸광명 원 환자들이 주축이 되어 1960년대 초반 발간했던 매체이다. 당시 오꾸광명원과 장도애생원에는 300여명의 조선인 환자가 거주하고 있었는데, 책 발간을 주도했던 '한국인호조회'와 '한국인 한센 병요양자의 생활을 지키는 회' 두 단체 모두 단체명에 나타나듯이 한국 쪽으로 가까이 있는 단체였다. 그래서 민단, 대한기독교총회 등과 교류하면서 매체 발간에 도움을 받았다.

당시 한국인호조회 등 단체는 이전 환자 모임이나 단체가 좌경화된 조총련 중심이라는 점에 문제의식을 가지고 한센인 북송(北 送)과 국민연금법 등에 대한 문제를 해결하기 위해서 새롭게 노선을 구축하고자 했다. 하지만 이러한 분열과 대립이 결코 재일조선인 한센병 환자들에게 도움이 되지 않음을 그들도 잘 알고 있었다.일본 사회에서 조선인으로서의 삶과 요양소 내에서 조선인 환자로서의 삶을 살아가야하는 그들이 겪는 이중 마이너리티를 조금이나마 극복하기 위해서는 조선인들끼리 서로를 돕는 것이 필요했다.그래서 요양소 내에서 그들은 서로에 대한 불편함을 호소하면서도평생 조선인,일본인할 것 없이 요양소에서 유지해온 호조상에(互助相愛)의 정신을 깨지 않으려는 끊임없이 노력하는 모습을 수기를통해 확인할 수 있다.

이처럼 『외딴 섬』의 발간은 당시 재일조선인 한센병 환자들의 사상적 투쟁과 삶의 정치적 태도를 보여주는 중요한 목소리임을 확 인할 수 있다. 특히 재일한국인과 재일동포라는 용어의 사용은 이 를 무엇보다 잘 보여주는 대목이다. 그러므로 자신들을 규정하는 한국인/동포/조선인의 선택적 사용은 요양소 안에 적을 두고 살아 갈 수 없었던 그들이 상대에게 보여줄 수 있는 최대한의 시위 또는 저항이었음을 알 수 있다.

다음으로 『孤島』 발간을 통해 재일조선인 한센병 환자들은 일본 정부와 사회에 자신들의 존재를 각인시키고자 했다. 『孤島』의 공식적인 목적은 1959년 일본 국민 연금법의 제정 및 시행으로 재일조선인 한센병 환자들이 차별받게 되는 상황을 반대하는 목소리를 담고자 했던 것에 있다. 당시 이 법의 시행으로 일본 국적 한센인들은 연금대상자가 되었지만 재일조선인 한센병 한자들은 연금 지급대상자가 아니었다. 즉, 연금 지급이 거부된 이들의 목소리를 한곳에 모아서 일본 정부에 문제를 제기하고, 더 나아가 조국에 이러

한 그들의 현실을 알리고자 한 목적이 이 책에 담겨 있었다. 구체 적인 내용은 4장에서 밝히도록 하고 이 자리에서는 매체 발간 배경 을 중심으로 서술하고자 한다.

이 문집에 수록된 생활의 냄새, 행간에 넘쳐 흐르는 역사적 배경 가운데서 한국인 요양자들의 실태를 인식하고 이해하며 삶에 대해서 다함께 생각을 넓히고 깊이 하여야 하겠다. 마침 장해복지연금 지급에따라 외국인 요우들 가운데 중환자 처우의 문제가 제기되어 한센병환자의 통일운동으로서 특별한 조치를 관계당국에 진정중인 이때에 있어서라. 16)

1959년 국민연금법이 제정이 되면서 한센인 요양소 입소자들 중중증 장애를 가진 환자들에게 이 제도의 시행은 매우 중요한 이슈가 되었다. 요양소의 삶에서 경제 활동은 표면적으로는 필요가 없었지만 그 이면에는 경제적 여건에 따라 입소자들의 요양소 삶에 많은 제약이 있었다. 사람마다 기호와 생활방식, 필요로 하는 요소들이 달랐기 때문에 개인의 경제력에 따라서 취사선택이 필요한 부분이 존재했다. 하지만 요양소 한센인들은 실질적으로 경제활동을할 수 있는 여건이 되지 않았다. 특히 중등 장애도가 있는 환자들의 경우 부자유료에서 평생을 지내야했는데 경제적 활동을 할 수 없는 상황에서 요양소의 일률적 지원에만 의존하기에는 부족한 삶을 살 수밖에 없었다. 그래서 국민연금법에 의해 지급되는 지원금(연금)은 그들이 기본적으로 인간다운 삶을 누릴 수 있는 중요한수단이었다.

12월 15일

부자유자 위로금 650엔을 받다. 지난 5일에 탄 요양자 위로금 500엔 은 어디다 썼는지 흔적도 없이 거의 남은 게 없다. 한 달을 1,500엔 으로 꾸려나가야만 하는데 벌써 500엔 가까운 돈을 잡지출로 써 버렸구나. (…중략…) 지체 부자유한 탓으로 늘 이것저것 신세를 진 이

<sup>16)</sup> 望月拓郞(1961). 序, <외딴 섬>. 고려출판사.

사람 저 사람에게 조그만 사례나마 하고 싶은데, 담배값이나 가지고 때운다 쳐도 셋이니 600엔은 있어야 한다. (외딴 섬, 207쪽)

광명원에 입소해 있는 조선인 한센인의 지출내용이다. 그는 장애로 인해 거동이 불편해서 부자유료에서 생활하고 있다. 그는 매달 지급되는 위로금으로 부자유료 병실에 환자를 보조해주는 이들에게 고마움의 표시로 담배값이나 마련하고자 하지만 그마저도 넉넉하지 않다. 그의 행동이 사치라고 말을 할 수 있을까? 요양소에서 의식주가 제공되지만 국민/비국민 이전에 그 공백을 채우는 인간다움을 이해하는 태도가 필요하다. 자신을 보조해주는 이들에게 작은 고마움을 표시할 여유조차 없는, 인간적 도리를 할 수 없는 상황에서 국민연금법에 의한 장해지원금은 중증장애를 지닌 한센인들에게는 요양원에서 새로운 삶의 설계가 가능한 기회였을 것이다. 이런 의미에서 국민연금법에서 제외된 재일조선인 한센병 환자들은 자신들의 소외를 외부로 알리고 부당함을 일본 정부에 문제제기하기 위해『孤島』를 발간했음을 알 수 있다.

# 3. 재일조선인 한센병 환자와 호조상애(互助相愛)의 굴레

근·현대 한센인의 삶은 한국, 일본, 대만, 필리핀 할 것 없이 모든 곳에서 고향과 가족 상실, 타자화의 과정을 거쳐 요양소에 격 리되었다. 특히 동아시아 한센병사는 제국주의 일본의 자장(磁場) 안에서 우생학에 근거한 격리정책17)이 실시되었기 때문에 국가 주 도 정책과 차별 의식이 동반되었다. 패배한 신체인 한센인은 "세 계를 재패할 문명국 일본에게는 국격에 맞지 않는 '국가의 치욕'

<sup>17)</sup> 이지형(2017). 우생학, 한센병 그리고 한센병소설-동아시아를 이동하는 역서적 신체의 문학표상, <비교일본학> 39, 한양대학교 일본학국제 비교연구소. 290쪽.

으로 간주" 18)되었다. 그래서 한센인들은 일반인의 시선에서 멀어지도록 산 속이나 섬으로 밀려나게 되었다. 그들의 격리는 무라현운동(無癩県運動)19)으로 정당성을 얻었다. 민관합동의 이러한 움직임은 민족의 번영과 안정을 위한 필수적인 조치였고 일등 국민이존재해야하는 일본에 필요한 당연한 대책이었다. 하지만 한센인의입장에서는 타자화 과정에서 2등(국민)인이라는 자신의 존재 가치를 다시 한 번 확인하는 고통의 자리가 되었다. 게다가 요양소에서도 그들은 또다시 타자동일시를 통한 상실감을 느끼게 된다. 특히경증자나 무증상자의 경우 일반인들이 한센인을 접하는 공포와 다른 또 다른 공포를 같은 한센인을 통해 느끼게 된다. 타자를 통한나의 발견은 한층 더 고통스럽게 타자화된 자신을 인정하게 되는절망에 빠지게 하기 때문이다.

여기서는 제아무리 지위가 있거나 돈이 있다 해도 필경은 한 남자며 한 여자에 지나지 않습니다. 자기 집에선 노상 위엄을 부리던 이도 여기선 통하지를 않습니다. 이곳은 오꾸광명원(邑久光明園)이라고 하는, 부모형제나 친척의 그 어떤 힘도 미치지를 못하는 하나의 격리된 사회입니다. (외딴 섬. 137쪽)

좀 전에 밥을 가져다 준 그 아줌마의 시커멓게 때에 절은 붕대하며, 군데군데 고름이 번져서 누리끼한 자죽과, 거거서 배어 나오는 형용 키 어려운 냄새 따위가 생각이 나서였습니다. 같은 병을 앓고 있으며 같은 처지에 놓인 나로서 그 중증자(重症者)를 혐오한다는 것부터가 인간으로서 부끄러운 태도임은 너무도 잘 알면서, 내 감정은 들쭉날 쭉 엉망이었습니다. (외딴 섬, 115쪽)

곧 입원~경증료~부자유료에 이르는 코스는 극히 소수의 사람들을 빼

<sup>18)</sup> 강태웅(2021). 전전 일본의 한센병 환자 격리정책과 국책영화 <작은 섬의 봄>, <일본역사연구> 54, 일본사학회. 186쪽.

<sup>19)</sup> 김재형·오하나(2019). 이행기 정의를 통해 본 일본 한센인 운동 1946~2009, <사회와 역사> 121, 한국사회사학회. 300쪽. 무라현운동은 한센병 없는 마을 만들기 운동이다. 이는 한센인의 감금, 단종 등 비 인권적인 통제를 법제화하는 과정에서 나온 민관합동의 상호협조 움직임이었다.

고는 피할 수 없었습니다. 이 정해진 코스를 벗어나려고 아무리 발버 등 쳐봐도 소용이 없었습니다. (외딴 섬, 50쪽)

한센인 요양소는 현실적으로 글자 그대로 '요양'을 목적으로 한 시설이 아니다. 당시 일본 정부의 한센인 정책을 고려했을 때 한센인 보호소(한센인을 보호하는 것이 아니라 한센인으로부터 사회를 보호)나 수용소로 보아야 적절하다. 한센인들은 모두가 1차적으로 사회에서 타자화된 한센병을 지니고 있는 열성 존재였기 때문에 출신, 경제력, 지위 등 외부적 조건은 그들을 규정하고 평가하는데 큰 영향을 줄 수 없었다. 한센병 요양소는 "어떤 힘도 미치지 못하는" 철옹성이었다.

요양소에 입소한 한센인들은 멸시와 차별, 비난의 사회적 시선에서 벗어날 수 있는 공간으로 옮겨왔다. 하지만 그것은 해방감이아니었다. 요양소 중증자의 모습을 보면서 순간 자신이 한센병인이라는 사실을 망각하고 그를 혐오한다. 하지만 곧바로 그것이 자신의 미래임을 자각하고 입소자들은 더 큰 절망에 빠져들게 된다. 그러한 자각은 경증자로 요양소에 입소한 이들에게 "한센병 환자의그로테스크한 신체는 상상을 넘어선 참혹함과 충격으로 다가오며낯선 '타자'의 신체" 20)를 주체로 오버랩하는 결과를 낳는다. 종국적으로는 입원-경증료-부자유료로 이어지는 미래를 확인하고, 훼손된 신체의 종착점이 죽음에 이르는 결과론적 당위성을 인정해야하는 단계에 이르게 된다. 이렇게 한센인들은 요양소 입소 후 자신의 눈으로 확인한 타인의 현실이 다시 나의 미래로 환원되면서 더이상 삶의 선택지는 존재하지 않음을 대면하고 결국 제도에 순응하게 된다.

이런 상황에 놓이는 결정적인 역할을 했던 제도가 바로 호조상 애(互助相愛)이다. 호조상애는 글자 그대로 서로 돕고 서로 사랑하는 것을 의미한다. 이러한 한센인 요양소의 암묵적 제도이자 정신은 한센인 요양소 운영의 근간이 되는 중요한 버팀목이었다.

<sup>20)</sup> 위의 논문. 88쪽.

이 각양각색의 환자들이 생활이 부자유스럽다는 테두리 안에서 함께 지내고 있는 것입니다. 그 나름의 질서를 지키기 위한 상부상조의 정신과 그것과 표리의 관계에 있는 자기희생정신이 이곳 요양소를 지탱해 왔던 것입니다. 서로 돕고 살아야만 했던 것입니다. 특별간호원이며 세끼모도를 둔 것부터가 그러합니다. (외딴 섬, 49쪽) 부자유자의 경우는 「세끼모도(籍元)」로 불리는 사람이 붙습니다. 세끼모도는 부자유자가 병실에 입실하거나 사망했을 때 모든 치다꺼리를 맡아서 해주는 사람입니다. 부자유자마다 한 사람씩 세끼모도가붙는데 대개는 경증자들입니다. (외딴 섬, 46쪽)한편 경증자들은 바깥에 나가 숯을 구워서 운반하고 부두에 나가 하역작업을 하는 등 새벽부터 밤이 늦도록 중노동을 하지 않으면 안 되었다. 우리 동포들은 빼어난 체력으로, 제각기 사회에서 쌓은 경험을살려 부지런히 일을 해 냈다. 그래서 일본인 환우들은 크게 고마워했고 또한 신뢰하며 호감을 가지게 되었다. (외딴 섬, 20쪽)

앞서 서술한 바와 같이 요양소 한센인들은 요양소에서 거동 불편을 기준으로 경증료, 부자유료 환자로 나뉜다. 요양소에는 신체이외에 한센인들을 평가하거나 분류하는 또 다른 기준은 존재하지않았다. 신체 기준에 의해 나뉜 그들 중 경증자에게는 특별간호와노역의 임무가 주어졌다. 의료진 외에는 거의 접근이 제한된 나환자요양소에서 대부분의 일을 그들 내부에서 처리해야했다. 특히 일본 제국주의가 극에 달했던 시기에는 요양소에 있는 2등 국민, 3등인간에게 국가가 관심을 둘 여유조차 없었기 때문에 그들 스스로살아남아야 했다.

이미 입소 때부터 그들의 운명은 정해졌다. 경증자는 중증자로, 중증자는 생의 끝으로 가는 시간을 기다라는 공간에서 호조상애는 결국 주체가 죽음으로 가기 전 타인의 죽음의 길에 동참하고, 또다른 타인이 주체의 죽음 뒤를 이을 것이라는 인과론을 성립시켰다. 살기 위해 간 요양원에서 죽음을 기다리며 타인이 죽음에 이르는 길을 돕는 아이러니가 펼쳐진 것이다. 그러므로 호조(互助)는처음부터 양방향적 상호 호혜의 원칙이 아닌 일방향적 봉사였고 궁

극적인 목적은 자신의 죽음으로 향하고 있음을 알 수 있다.

화자에 의해 환자를 간호하고 노동이 이루어지는 공간인 한센인 요양소는 그런 점에서 병을 치료하는 공간이 아니라 병이 진행하는 동안 감염된 인력을 효과적으로 소진하는 공간으로서 기능했다고 할 수 있다. 즉, 호조상애 정신은 한센인 요양소의 효율성을 도모 한다는 목적 이면에 사회복귀 불가능성을 전제로 한 한센인 동원 제도였음을 알 수 있다. 타인의 죽음을 돌볼 의무가 그들에게 왜 부여된 것인가? 그들 자신의 죽음을 돌볼 또 다른 누군가가 필요했 기 때문에 그것은 선택이 아닌 의무가 되었다. 타인의 죽음은 나의 죽음이 점점 도래하고 있음을 인식하는 계기가 된다. 이처럼 한센 인들은 자신의 죽음을 인도해줄 누군가를 확보하기 위해 자신의 죽 음에 점차 가까워져 간다. 그것이 '특별간호제도'라는 의무감을 가지게 했다. 다행인지는 모르지만 이러한 중증자 간호와 노역은 조선인, 일본인을 가리지 않았다. 국적을 불문하고 요양소에서 우 선 중요한 것은 움직일 수 있는 사람과 도움이 필요한 사람의 구분 이었다. 그 외의 판단기준이 개입되는 순간 호조상애가 아닌 각자 도생의 집단으로 변모해 요양소는 부자유자부터 방치되어 죽음에 이를 수밖에 없는 잔인한 야생공간이 되었을 것이다.

병 치료를 유일한 목적으로 요양원에 들어왔었다. 그런데도 호조상에 의 구호아래 시설운영 작업에 강요된 끝에 다시는 사회복귀를 바랄수가 없게 되고 말았다. 물론 조국의 산하를 다시 볼 수도 없게 되었다. (외딴 섬, 187쪽)

입원자 전원이 호조상애라는 미명 아래 마냥 혹사당하고 있던 점이다. 말 그 자체는 겉으로는 미상불 훌륭하다. 그러나 그 이면을 들여다보면 이건 도무지 요양원답지 못한 면이 많았다. 그것이 바로 이제부터 내가 써 나가려고 하는 「특별간호제도」이다. 비교적 경증인 환자에게는 죽음을 눈앞에 둔 중환자를 돌봐야만 되는 의무가 지워져 있다. (외딴 섬, 188쪽)

이윽고 태평양전쟁이 시작되자 요양원도 그 회오리에 휩싸였습니다. (…중략…) 그 무렵 우리 요양원 환자들은 호박, 감자, 고구마 따위를 심어서 먹어가며 도로공사에 끌려 나가고 야산을 개간하는가 하면

송근(송근·일제는 군용연료의 부족으로, 소나무 뿌리를 乾溜하여 송 근유를 짜냈었다.) 파내기 등 중노동에 시달려야만 했습니다. 새벽부터 밤 늦도록 계속되는 이 격심한 노동에는 한국인이고 일본인이고 가리지 않고 동원되었습니다. (외딴 섬, 15쪽)

문제는 호조상애가 끊임없이 대물림하듯 호조상애의 대상을 만들어내는 역할을 했다는 점이다. 경증환자들은 중증환자들을 돌보며 자신의 증상이 악화되기도 했고, 노역에 동원되면서 부상이나과로로 결국 중증료의 환자가 되어버린 자신을 발견하게 된다. 외면하면 자신도 외면당하는, 외면하지 않으면 죽음의 길에 동참해야하는 역설에 요양소 한센인들은 호조상애의 의무를 짊어지고 자신의 삶을 오롯이 요양소에 의탁한 인간이 되어 갔다.

표면적으로는 요양소의 삶에서 조선인이라는 조건은 큰 문제가 되지 않았다. 하지만 한센인들의 실제 생활을 이해할 수 있는 수기 를 살펴보면 일제강점기 식민지 백성이었던 조선인들에 대한 뿌리 깊은 차별 의식이 내재하고 있었음이 드러난다.

입원 후, 5년 남짓한 동안은 그나마 경증료에 적을 둘 만큼은 건강했으므로 안 듣는 데선 「조센정(朝鮮人)」이라고 멸시를 해도, 그들은 우리를 맛대 놓고는 그것을 이유로 해서 시비를 걸지는 못했습니다. (외딴 섬, 126쪽)

「죠센징 주제에 건방지게」「죠센징은 죠센으로 돌아가란 말이야」 K가내어 뱉는 소릴 들었을 때, 나는 그때까지 가슴에 응어리졌던 덩어리를 단숨에 배앝아 내듯 그에게 달려들었던 것입니다. 사흘 뒤, 나는 원장의 징계권 행사로 차가운 정양실(靜養室)에서 근신하는 신세가되었습니다. K는 시말서 한 장으로 더는 문책을 받지 않았습니다. 어쨌든 달려들었던 것은 나였으니 할 말은 없었으나, 냉기가 심한 정양실(사실상 감방이나 다를 바가 없는 듯하다. 譯註)에서의 한 달 동안은 신경통을 앓는 몸엔 치명적이었습니다. 희미하게 남아 있던 시력은 정양실에 있는 동안에 완전히 실명하고 말았고 수술이 의한 회복가능성까지도 앗아가고 말았습니다. (외딴 섬, 131쪽)

한센인 요양소에서 조선인에 대한 탄압이나 차별은 표면적으로

는 노골화하기 어려웠다. 그 이유는 요양원의 운영에 경증자의 호 조상애 수행이 매우 큰 영향을 주기 때문이다. 즉, 조선인이든 일 본인이든 경증자의 중증료 보조 업무와 노역은 요양소 유지에 필수 적인 요소였으므로 조선인 입소자들을 차별할 수 있는 상황이 아니 었다. 하지만 일본과 조선의 관계를 고려했을 때 일본인의 의식 속 에 녹아있는 조선인 차별과 탄압까지는 막을 수 없었다. 은연중에 드러나는 이런 배제의식은 특정한 계기가 마련되면 표면화되어 실 제 차별의 기제로 작동하게 된다. 위의 인용문에서와 같이 평소에 는 중증료에서 근무하는 경증 재일조선인 한센병 환자에 대한 일본 인 환자들의 태도는 중립을 유지한다. 하지만 일본인과 조선인 간 에 갈등 상황이 발생하면 그동안 수면 아래로 감추어져 있던 조선 인에 대한 차별이 나타나게 된다. 사건의 원인 제공자이자 다툼의 당사자인 일본인은 처벌받지 않고 조선인만 정양실(독방)에 감금되 어 시력까지 잃게 되었다. 즉, 일제 요양소는 조선인 경증 입소자 를 요양소 운영의 동력으로 인정하지만 문제가 발생하는 순간 조선 인 환자에 대한 거부 반응이 즉각적으로 표면화되어 호조상애의 시 스템을 무력화시킴을 확인할 수 있다.

하지만 이러한 특수한 상황을 제외하면 재일조선인 한센인병 환자들에게 호조상에는 차별받지 않을 수 있었던 무기이자 방패였다. 호조상에로 인해서 중증료와 노역을 하면서 작업사례금 등의 보조금을 수령할 수 있었고 이는 요양소 생활의 활력이 되기도 했다. 하지만 그 방패는 일본인과의 갈등이나 사건이 발생하게 되면 자연스럽게 무장해제가 되었고 온 몸으로 날아오는 칼을 받아들여야 했다. 그것이 재일조선인 한센병 환자의 운명이라 할 수 있다.

# 4. 아픈 신체와 '제3국'민의 발견

프로민의 출현이 이 노선을 완전히 지워 버리고 말았습니다. 입원~경

증료~퇴원은 이제 노상 꿈만은 아닌, 현실로 바뀌었습니다. 설령 퇴원까지는 못 간다 해도 평생을 경증료에서 보낼 수는 있게 되었습니다. 그런데 오랜 세월, 이곳 요양소를 지탱해 온 윤리며 상부상조의 전통이 이 신약의 출현으로 깡그리 무너져 버리고 말았습니다. (외딴섬, 50쪽)

호조상애는 1950년대 프로민 주사제의 보급으로 위태롭게 되었다. 요양소 유지의 근간은 아이러니하게도 결국 한센인의 치료불가능성에 있었다. 그런데 프로민 주사제는 치료불가능성을 무력화시켰다. 즉, 한센병 완치와 통제가 가능해졌음을 의미한다. 문제는 프로민 치료 이후의 중증료에 있던 환자의 처지 변화이다. 프로민은 한센병을 완치시키거나 균의 활동을 정지시킴으로써 중증 진행을 막을 수 있는 약제이다. 중증료에 있는 환자나 신체적 결손이었는 환자들의 상태 악화는 막을 수 있지만 이전으로 회복은 할 수는 없다. 그렇기 때문에 신규환자들은 치료 후 사회복귀(퇴원)라는 패러다임의 전환이 가능했지만 중증료에 있는 환자들은 더 이상 자신을 돌봐줄 경증 환자들을 찾기 어려웠다. 이처럼 한센인의 해방을 부른 프로민 주사제가 기존 한센인들의 삶을 더욱 고통스럽게하는 화살이 되기도 했다.

조선인 환자의 요양소 삶도 프로민 주사제와 함께 변화하기 시작했다. 물론 그들 역시 완치의 희망을 품을 수 있게 되었다. 하지만 그런 희망이 오히려 '제3국'민임을 각인하는 계기가 되는 반전이 발생했다. 한센병 완치자가 나오면서 더 이상 경증자들이 감염의 위험성을 감수하면서 중증료에서 환자 수발을 하는 호조상에 정신을 발휘할 필요가 없었다. 이에 따라 중증자들을 돌볼 새로운 여건과 제도가 필요해졌으며, 유명무실화된 호조상애를 대신할 전문간호제가 시행되었다. 그래서 일본 국민연금법에 따라 신체장해자에 대한 연금이 지급되기 시작했는데 문제는 재일조선인 환자들은 이 법이 규정하는 국민이 아니었기 때문에 연금대상에서 제외되었다.

먼저 재일조선인 한센병 환자들이 지닌 아픈 신체의 기원을 찾아보자. 그들은 일제강점기 한반도에서 강제 동원, 강제 참전 등제국주의 일본의 희생 강요로 일본으로 건너간 존재들이다. 물론발병 원인을 무조건 일본에 전가할 수는 없지만 당시 식민지 조선인이 받은 핍박과 열악한 환경이 병이 신체에 물드는 과정에 상당한 영향을 미쳤음은 충분히 유추가능하다. 그렇다면 국민/제3국민을 떠나서 인간에 대한 존중이라는 측면에서 아픈 신체에 대한 충분한 배려가 필요하다. 그래서 재일조선인 한센병 환자들은 이러한상처받은 신체의 근원에 대해 일본의 책임 인정을 요구했다.

일장기 게양대 아래 전원이 줄을 짓고 서서 전투모에다 게트르(脚絆) 차림으로 괭이와 삽을 어깨에 메고 대열을 져서 행진을 시작합니다. 그러면 누군가가 가락을 떼고 「애국행진곡」을 부르기 시작합니다. (외딴 섬, 31쪽)

일본 군국주의의 희생물이 되어 부모형제와 생나무 빠개듯 찢기워 북해도 탄광으로 징용공(徵用工)으로 보내졌었다. 거기서 그는 무진 고생을 했다. 일본의 패전으로 탄광에서 풀려났을 때는 오랜 과로가 빌미가 되어 나병을 앓고 있었다고 한다. (외딴 섬, 169쪽)

전쟁(태평양절전. 譯註) 중엔 툭하면 멸사봉공하라는 등 일억일심 총 궐기하라는 등 짓조르고 채근하는 통에 우리는 그 말에 따라 정녕코 신명(身命)을 다 바쳐 일을 했고 그 결과로 과로와 영양실조로 쓰러져 버린 환자가 많았습니다. (…중략…) 이제 와서 옹졸하게도 국적을 따지고 딴소리를 하는 관계당국의 처사는 너무도 무책임한 일입니다. (외딴 섬, 39쪽)

1910년, 이른 바 한일합방 후, 1945년 8월, 일본의 제2차 대전 패전까지 우리의 내면적 고뇌는 접어두고도 우리는 노상 숱한 차별적 대우는 받아왔으나「일본인」으로 인정이 되어 온 것이 사실이다. 전쟁이 터지자 병역의무까지 지워져 숱한 우리 동포들은 남쪽의 바다며섬에서 고귀한 생명을 잃었다. 또한 이곳 한센병요양소에 수용이 된자들도 일본의 전쟁정책에 따라 일본으로 강제로 끌려왔던 경우가 태반을 차지한다. (외딴 섬, 85-86쪽)

재일조선인 한센병 환자들은 충분히 식민지 국민으로서 의무를

다했다고 토로한다. 그들은 "일본제국주의의 1급 희생자"로서 끊임없는 조선인 차별 속에서 '제3국'민으로 배제되어버린 현실의불합리함을 주장하고 있다. 예를 들면 강제 징용공으로 일하고, 일본인과 같이 애국행진곡을 부르고, 전쟁에 참전하는 등 그들은 일본 국민이 지니는 의무를 수행했지만 일본인이 아니라는 이유로 오히려 고통받는 신체가 되어 격리된 상황에 놓였다. 그들이 식민지인으로 일본 국민의 의무를 강제당해 고통받아야 했던 과거와 국민연금법의 지원 대상에 포함되고자 하는 그들의 꿈 사이에 존재하는 괴리를 해결해야 할 필요가 있다.

하지만 일본 정부는 아주 노골적으로 그들에게 국민에 준하는 권리 부여를 거부했다. '국민'연금법에서 규정하는 '일본 국 민'에게 지급되는 연금이기 때문에 '국민'이 아닌 '비국민'은 당연히 연금 대상에서 제외된다는 논리였다.

이에 조선인 환자들은 힘을 모아 생활수기집을 냈다. 일본에서 발행하면서 '재일한국인'이라는 용어를 통해 뿌리의식을 그대로 담아 출간한 이 책은 단순한 수기집이 아니었다. 일본의 차별 정책에 정면으로 대항하면서 한반도 사람들을 억압했던 일제의 만행과 폭압을 기록한 것이다. 일본의 '국민/비국민' 이분법은 조선인한센병 환자들의 존재 인식을 자극하여 한국인임을 더욱 명확히 했다. 생활수기집의 발간은 일본인으로의 편입이 아닌 한국인으로서일본에서 권리를 쟁취하겠다는 강한 의지를 드러낸 사건이라 볼 수있다. 즉, '제3국'민으로 만들어 조선인 한센병 환자 문제를 소거시키고자 했던 일본 정부는 이들의 저항에 직면하게 되었다.

한센인 요양소에 입소했던 일본인, 조선인, 그 외 국적 환자들은 그동안 각자의 국적이 큰 의미가 없는 공간에서 삶을 살아왔다. 어떤 국적이든 간에 그들은 한센인으로서 배제와 격리의 대상이었기 때문이다. 하지만 국민연금법으로 상황이 달라졌다. 요양소의 윤택한 삶이 그간 아무런 의미가 없었던 국민이라는 잣대가 기준이되었기 때문이다. 국민이 아닌 존재는 아무리 증증료에서 환자들의

수발을 들고 노역에 뛰어다녀도 연금 대상자가 되지 못했다. 이러한 구조는 결국 연금 비대상자들의 도태를 야기한다. 재일조선인한센병 환자들은 아픈 신체를 통해서 다시 한 번 '제3국'민임을 스스로 각인하게 되었다.

# 5. 나오며

한국인호조회 총회에서 『고도(孤島)』에 이어서 우리의 생활기록집 제 2집을 발간하기로 결정을 보다. 작년 여름 『고도』가 출판되면서부터 회원들의 의식에 큰 변화가 일기 시작한 것 같다. (…중략…) 나아가 『고도』는 한국인 요양자의 마음을 허전하게 만들어 왔던 조국상실감을 바로잡는 데도 큰 구실을 했던 것 같다. 『고도』를 통해서 사회와 유대를 갖게 된 것도 큰 수확이라고 하겠다. (…중략…) 이제 재일대한민국 거류민단을 비롯, 대한기독교 교회 등의 원조로써 태어날 제2의 생활기록집이 출판될 무렵엔, 우리 한국인호조회는 더욱 보람찬비약을 거듭하게 될 것이다. (외딴 섬, 210쪽)

본 논문에서는 재일조선인 한센병 환자들이 생활수기를 모은 『외딴 섬』을 중심으로 재일조선인 한센병 환자들의 처지, 차별과 배제, 제3국민이 되는 과정을 살펴보았다. 『외딴 섬』의 발간은 1959년 일본정부가 제정한 「국민연금법」이 직접적인 계기가 되었다. 이 법에 따라 중증장해를 가진 일본 국적의 한센인들은 연금 대상자가 되었지만 그 외 외국인들은 제외되었다. 수십 년간 한센병 요양소에서 호조상에 정신 아래 표면적으로 차별이나 배제 없이존재했던 입소자들에게 국민연금법의 제정은 외부 세계의 차별을 요양소 내로 끌고 들어와 표면화시킨 부정적인 효과를 낳았다. 즉,국민연금법은 배제당했던 이들의 이중 배제를 통해서 '제3국'민임을 확인시키는 잔인한 목적을 품고 있었다. 이에 대한 저항의 의미로『외딴 섬』이 발간된 것이다.

이 글에서 다룬 재일조선인 한센병 환자는 일본에 한센인 요양

소에 수용되었던 한반도에 뿌리를 둔 한센병 환자를 의미한다. '조선인'은 주로 일제강점기 일본으로 건너가 해방 이후 조국이 분단된 현실에서 남한과 북한으로 돌아오지 못한 이들을 지칭한다. 한센인의 경우 대부분이 일제강점기 일본으로 가서 한센병이 발병한 경우가 많으므로 본 논문의 필자는 '조선인'이라는 용어를 쓰는 것이 가장 적절하다고 판단했다. 물론 『외딴 섬』의 발간에 민단과 한국 내 기독교 단체 등이 많은 도움을 주었으며, 한국인 호조회의 성향 또한 한국을 향하고 있었다. 그래서 이 매체는 한반도남・북의 대리전으로서 재일조선인들의 정치적, 사상적 대립을 보여주고 있다는 점에서도 중요한 의미를 지닌다. 또 국민연금법에 대항해서 일본정부를 향한 재일조선인 한센병 환자들의 저항과 투쟁의 의지를 잘 드러내고 있다. 이렇게 생활수기는 단순히 생활의기록이 아니라 재일조선인 한센병 환자들의 시대를 살아가는 전략이 녹아 있는 매체라고 할 수 있다.

다음으로 한센병 요양소의 대표적인 운영 방식 중 호조상애가지닌 의미와 조선인 한센병 환자들에게 미친 영향을 살펴보았다. 호조상애는 격리를 중심으로 했던 한센병의 특성상 외부의 도움 없이 요양소 내부 인력으로 요양소를 운영하기 위한 방법이었다. 경증자가 중증환자를 돌보고 노역을 수행하는 등 신체부자유 환자의손발이 되어주는 이 정신은 요양소 유지의 근간이 되었다. 이 제도때문에 현실적으로 조선인 한센병 환자들은 국적, 경제력, 교육 정도에 의한 차별에서 어느 정도 자유로울 수 있었다. 하지만 프로민주사의 영향으로 한센병이 관리가능해지면서 이와 같은 요양소의전통은 붕괴되어 갔다. 중증자의 거동 불편은 그대로 지속되었지만 경증자는 완치 후 퇴원을 했기 때문에 호조상애 정신은 쇠퇴했다.

마지막으로 일본 내에서 한센병이 완치 또는 관리 가능함에 따라 중증자에 대한 새로운 간호와 지원 체계가 필요했다. 그것이 바로 국민연금법에 의한 전문간호제이다. 하지만 재일조선인 한센병환자들에게 이 법은 요양소에서 삶을 지속하기 어렵게 만들었다.

국민연금법에 의하면 그들은 일본 국민에 포함되지 않았기 때문에 자신이 '제3국'민임을 다시 한 번 각인하는 계기가 되었다.

이처럼 재일조선인 한센병 환자들은 1950년대부터 일본 정부에 의해 의도적으로 '제3국'민으로 낙인찍혀 배제되었음을 알 수 있다. 본 논문은 이처럼 당사자(재일조선인 한센인)의 목소리를 바탕으로 그들의 발화가 담고 있는 의미를 분석했다. 차후 이를 확장하여 재일조선인 한센병 환자들의 다른 매체도 대상 텍스트에 추가하여 연구를 지속하고자 한다.

# 참고문헌

- 강태웅(2021). 전전 일본의 한센병 환자 격리정책과 국책영화 <작은 섬의 봄>, <일본역사연구> 54, 일본사학회. 181~210쪽.
- 김귀분(2019). 재일한국인 한센병환자·회복자의 인생과 역사: 가 인 김하일의 단카 작품을 중심으로, <횡단인문학> 4-1, 숙명 여자대학교 숙명인문학연구소. 27~50쪽.
- 김재형·오하나(2019). 이행기 정의를 통해 본 일본 한센인 운동, 1946~2009, <사회와 역사> 121, 한국사회사학회. 289~331쪽.
- 니시무라 미네타쓰(2019). 한센병문학과 오키나와, <횡단인문학> 4-1, 숙명여자대학교 숙명인문학연구소. 51~76쪽.
- 박형준(2021). 당사자 관점에 입각한 다문화 연구의 필요성과 방향고찰, <다문화사회와 교육연구> 9, 부산외국어대학교 다문화연구소. 49~73쪽.
- 송혜원(2019). '재일조선인 문학사'를 위하여. 소명출판.
- 오현석(2017). 한센인의 유랑과 정착에 대한 불안 의식 연구 한센병 문학을 중심으로, <인문연구> 78, 영남대학교 인문과학연구소. 101~134쪽.

- 이석형·조성규 편역(1986). 외딴 섬-孤島: 재일한국인나환자들의 생활수기. 고려출판사.
- 이지형(2016). 일본 한센병문학의 의의와 현재성-호조 다미오의 『 생명의 초야』를 중심으로, <일본연구> 25, 고려대학교 글로 벌일본연구원, 75~100쪽.
- 이지형(2017). 우생학, 한센병 그리고 한센병소설-동아시아를 이동 하는 역서적 신체의 문학표상, <비교일본학> 39, 한양대학교 일본학국제비교연구소. 289~308쪽.
- 이지형(2019). 마이너리티연구에 있어서의 당사자성 문제, <횡단인 문학> 4-1. 숙명여자대학교 숙명인문학연구소. 77~92쪽.
- 한순미(2014). 한센인의 삶과 역사, 그 증언 (불)가능성, <민주주의와 인권> 14-3, 전남대학교 5.18연구소. 125~157쪽.
- 한순미(2020). "달과 별이 없어도 밝은 밤": 한센병의 감각과 증언, <구보학보> 26, 구보학회. 475~503쪽.
- 한순미(2020). 비/국민의 차별과 배제-재일한센인의 수기와 한일 요양소 기행, <상허학보> 58, 상허학회. 535~570쪽.

川野順(1975). 신정식 역. 형극의 반생기. 삼일각.

#### 필자 소개

성 명: 오현석

소 속 : 부산대학교 한국민족문화연구소

주 소 : 부산광역시 금정구 부산대학로 63번길2 부산대학교 한국민족문

화연구소 [우편번호]46241

전자우편 : ohssek@hanmail.net

투고일: 2022. 2. 20 / 심사일: 2022. 3. 20 / 심사완료일: 2022. 3. 25

# 다문화 사회공헌 사업의 영역과 유형 분석

-기업의 사회적 책임과 사회통합의 관점에서-

# 이윤진

(안양대학교)

## 《목 차》

- 1. 서론
- 2. 논의의 배경
  - 2.1. 다문화와 사회공헌
  - 2.2. 사회통합과 기업의 사회적 책임
- 3. 연구 절차
- 4. 다문화 사회공헌 사업의 주요 영역
  - 4.1. 한국어교육
  - 4.2. 모국방문지원
  - 4.3. 한국요리교실과 음식나눔
  - 4.4. 장학사업
- 5. 다문화 사회공헌 사업의 유형별 특징
  - 5.1. 기업별 특화 사업
  - 5.2. 대상별 맞춤 사업
- 6. 결론 및 제언

#### <Abstract>

Lee, yun-jin. 2022. 2. 28. Analysis of Areas and Types for Multicultural Social Activity Projects-From the Perspective of Corporate Social Responsibility and Social Integration.

Multi-cultural Society and Education Studies 10, 155-181. The

purpose of this study was to review the importance and meaning of multicultural social contribution projects and identify trends of multicultural social contribution projects. To attain this objective, the study comprehensively reviewed and qualitatively categorized the data and media articles related to corporate multicultural social activities. As a result, 'Korean language education', 'Home Visit Support', 'Korean cooking class and food sharing', and 'scholarship project' were found as areas of multicultural social contribution projects. Furthermore, social contribution activity types were divided into 'Specialized Projects for each Company' and 'Customized Projects for each Target' and their characteristics were discussed. Based on the study, necessity of analyzing cases of social contribution activities was evident from the perspective of corporate social responsibility and social integration. The results of the study can be used as primary data for setting direction of future multicultural social activity projects. (Anyang University)

[Key words] Multicultural, Social Contribution, Corporate Social Responsibility(CSR), Social Integration

# 1. 서론

기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)은 1996년에 기업윤리헌장<sup>1)</sup>에 명문화된 것을 시작으로 2010년에는 국제표준인 ISO 26000이 제정되면서<sup>2)</sup> 선택이 아닌 필수 실천항목이

<sup>1)</sup> 기업윤리헌장의 실천항목으로는 '기업시민으로 사회적 책임', '정당한 이윤의 창출', '공정경쟁', '대기업-중소기업간 협력', '소비자와 고객의 권익증진', '기업구성원의 이익향상', '환경친화적경영', '지역사회기여'등 총 8개항의 규범이 담겨 있다("기업 윤리헌장" 제정, <조선일보>, 1996년 2월 8일자).

라는 공감대가 조성되었다. 기업의 사회공헌 활동에 대한 사회적 요구와 인식도 갈수록 높아지고 있다. 또한 과거에는 기업의 사회 공헌 활동과 영업 이익 창출이 별개로 간주되었던 것과 달리 이제는 기업의 사회공헌을 경제적 활동과 연계하는 전략적인 CSR(Corporate Social Responsibility) 실행으로 변화하고 있다(윤수인 외 2020: 14). CSR활동은 기업의 이미지 개선 차원이 아닌 기업의 미래 성장을 위한 장기 투자로 인식되기도(박인용 2013: 86)하면서 각 기업에서는 그들의 자원을 사회 변화와 필요에 부응하는 사회공헌 활동으로 발굴, 실행함으로써 책임경영에 힘을 쏟게 되었다.

기업의 사회적 책임 구현을 위한 사회공헌 사업 중에서도 다문화 관련 사업은 2010년을 전후하여 확연하게 증가하였다. 이 시기는 한국이 본격적인 다문화사회로 진입하면서 다문화가족지원법 제정(2008년), 제1차 다문화가족 지원정책 기본계획 시행(2010년), 초중등 한국어 교육과정 고시(2012년) 등과 같은 다문화 관련 정책과 제도가 쏟아져 나왔던 때이다. 이 시기는 "포스코, 다문화가정과 '상생의 길' 찾다"라는 기사(경향신문, 2010년 7월 21일자)에서도 알 수 있듯이 기업의 다문화 사회공헌의 양적 확대와 질적 성장의 전환점이 되었다.

기업의 사회적 책임 수행을 위한 다문화 사회공헌 사업은 현재까지도 꾸준히 전개되고 있으며 향후에도 확대될 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고 그 경향성이 어떠한지 어떤 특징이 있는지를 전반적으로 고찰한 성과는 아직 발견하기 어렵다. 이에 본고는 기업의 다문화 사회공헌 사업을 중심으로 그 사례와 유형을 분석하는데 목적을 둔다. 이를 통해 다문화 사회공헌 사업이 갖는 중요성과의미를 확인하고 현황을 전반적으로 살펴봄으로써 향후 다문화 사

<sup>2)</sup> 기업의 사회적 책임의 핵심 주제로 조직거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 공정운영관행, 소비자 이슈, 지역사회 참여와 발전 등 7개 부문이 선정되었다.

회공헌 사업의 방향성 설정에 필요한 기초 자료로 삼고자 한다. 본 고에서 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 기업의 다문화 사회공헌 사업의 주요 영역은 무엇이며 어떤 사례가 있는가?

둘째, 기업의 다문화 사회공헌 사업의 유형별 특징과 시사점은 무엇인가?

먼저 2장에서는 본 연구에서 사회공헌의 한 영역으로서 '다문화'의 측면에 주목한 배경을 논한다. 3장에서는 본 연구의 절차를 보이고 4장에서는 현재 이루어지고 있는 다문화 사회공헌 사업의 주요 영역을 사례 중심으로 분석한다. 5장에서는 다문화 사회공헌 사업의 유형별 특징을 고찰하고 시사점을 논한다.

# 2. 논의의 배경

본 논의의 배경을 알아보기 위해 본 장에서는 다문화와 사회공 헌, 사회통합과 기업의 사회적 책임을 중심으로 살펴본다.

# 2.1. 다문화와 사회공헌

사회공헌의 사전적 정의는 "사회를 위해 힘을 써 이바지하는일" (우리말샘)로, 넓은 의미의 "사회적·공익적 가치를 추구하는활동" (이서연·박선영 2019: 74)이다. 사회공헌은 개인, 정부 및지자체, 기업의 관점에서 포괄적으로 쓰이는 용어지만 특히 기업의사회공헌은 경영 이익의 환원이라는 점에서 전자와 차별화된다. 최근에는 '기업의 사회적 가치와 경제적 가치를 동시에 실현'(윤수인 외 2020: 14)시키는 전략적 사회공헌 활동을 지향한다는 점에서

#### 158 다문화사회와 교육연구 10집

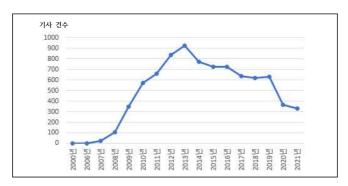
과거의 사회공헌 활동과 접근 방식이 달라진 점도 주목할 만하다.

사회 변화와 요구에 발맞추어 기업별 사회공헌 사업의 대상, 내용, 범위도 다양화, 다변화되고 있을 뿐만 아니라 기업별 사회공헌 예산을 수치로 공개하면서 양적 기여도를 가늠하기도 한다. 이와 관련하여 전국경제인연합회에서 발간한 『2021주요 기업의 사회적 가치 보고서』에 따르면 기업의 매출액 대비 사회공헌 지출 비율은 3.7%(2020년도 기준, 세전이익 대비)로 나타났다. 한편 기업의 사회공헌에서 지출이 압도적으로 높은 비율을 차지한 것은 '취약계층 지원'(33.8%) 사업이었고, 이에 이어서 '교육·학교·학술'(24.9%), '문화예술·체육'(12.1%), '응급·재난구호'(4.3%) 순으로 기업의 사회공헌 지출 비율이 보고되었다.

기업의 사회공헌 중에서도 본고에서 다문화 관련 사회공헌 사업을 중점적으로 살피고자 하는 까닭은 한국이 다문화사회로 진입하면서 국내 기업들이 관련 사회공헌 활동에 발빠른 움직임을 보였으나 이에 대한 전반적인 경향성 파악을 위한 논의가 그간 이루어지지 않았기 때문이다. '다문화\*사회공헌'을 키워드로 검색되는 관련 선행연구는 '방송 프로그램과 다문화 관련 사회공헌활동'(정의철 2014), '지역사회공헌활동과 다문화인식개선'(강기정 2016), '중장년 세대의 다문화 관련 사회공헌'(이윤진 2021) 정도이다. 또한 유창조 외(2013)에서 논의한 '기업의 브랜드 비전과 사회공헌활동 사례'에서 기업의 다문화 관련 사회공헌에 대한 내용도 일부 포함되었으나 중점적인 논의 대상은 아니었다.

반면 2000년부터 2021년까지 '다문화\*사회공헌'을 키워드로 검색되는 매체 기사 건수의 증감 추이(<그림 1>)에서 2009년부터 2010년까지 10년간의 기사 건수 평균(711건)만 보더라도 다문화 사회공헌 사업의 양적 팽창과 사회적 관심을 여실히 느낄 수 있다. 2000년대 초반에는 관련 기사가 부재하거나 미미하다가 2008년(107건)을 기점으로 다문화 사회공헌에 대한 기사량이 폭발적으로 증가하기 시작한 것이다.3) 다만 코로나 팬데믹이 사회 전반을 강타한

시기(2020년~2021년)에는 관련 다문화 사회공헌 사업이 주춤하면서 관련 기사가 절반 정도로 감소했는데 이 역시 기업의 다문화 사회 공헌 사업과 사회 변화의 긴밀성을 잘 보여주는 근거라 할 수 있겠 다.



<그림 1 '다문화\*사회공헌'을 키워드로 검색한 연도별 기사 건수>4)

2010년을 전후로 새로이 시작된 기업의 대표적인 다문화 사회 공헌 사업을 찾아보면<sup>5)</sup> "LG와 함께 하는 사랑의 다문화 학교 (2011)" "하나다문화센터 '다린'" (2012) 등을 꼽을 수 있다. 먼저 "LG와 함께 하는 사랑의 다문화 학교"는 다문화 가정 자녀들을 대상으로 한 것으로, 부모 양쪽의 언어와 문화를 배우고 익힘으로

<sup>3)</sup> 연도별 기사 건수는 2000년(1건), 2006년(1건), 2007년(21건), 2008년 (107건), 2009년(345건), 2010년(570건), 2011년(663건), 2012년(836 건), 2013년(928건), 2014년(773건), 2015년(726건), 2016년(728건), 2017년(638건), 2018년(618건), 2019년(629건), 2020년(365건), 2021년(331건)으로 나타났다.

<sup>4)</sup> 한국언론진흥재단의 뉴스빅데이터 포털인 '빅카인즈(Bigkinds)'에서 검색한 결과이다.

<sup>5)</sup> 사회공헌센터(https://crckorea.kr)의 '사회공헌자료실 > 사회공헌 사례'의 순서로 접속하여 '다문화'로 검색한 결과에서 가져온 것이다. 괄호 속 숫자는 사업 시작 연도를 의미한다.

써 글로벌 인재로 육성하기 위한 사업이다. 다음으로 하나금융그룹에서 설립한 하나다문화센터 '다린'은 다문화가정과 일반가정 모두를 대상으로 한다는 점에서 특징이 있다. 다양한 문화적 배경을 가진 이웃들이 함께 문화를 나누며 서로를 이해할 수 있는 공간을제공하고 문화교류사업, 교류지원사업, 기타협력 사업 등을 펼치는사업이다.

이상으로 살펴본 바와 같이 '다문화'와 '사회공헌'은 매우 밀접한 관계가 있음을 알 수 있으며 이는 본고에서 기업의 다문화 사회공헌 사업에 주목한 출발점이 되었다.

#### 2.2. 사회통합과 기업의 사회적 책임

기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility)은 시대적 조류로 인식되면서 관련 논의(김용구 2000; 이상민 2002; 안혜신 2011; 박인용 2013; 유창조·이형일 2016)도 활발히 전개되어 오고 있다. 이전에는 기업의 사회적 책임이 "제화와 용역을 공급하는 공급자의 역할"에 방점이 있었다면 현대사회에 기업에 요구되는 사회적 책임은 "공급자로서의 역할 외에 수요자들의 요구에 적극적으로 부응하는 기업 시민(corporate citizenship)"의 역할(이상민 2002: 78)로 규정되고 있다. 더불어 기업의 사회적 책임은 기업윤리와 통합되는 개념으로도 쓰이는데 기업이 이윤극대화이상의 책임 있는 사회적 조직으로서 역할을 수행해야 한다(김용구 2000)는 것이다.

앞서 2.1에서 살핀 사회공헌 활동(corporate philanthropy)이 구체적이고 고정적인 활동을 가리키는 것이라면 기업의 사회적 책임은 인간적 가치의 창출을 강조하며 보다 광범위하고 유동적인 것을 의미한다(박인용 2013: 77). 즉 기업 윤리를 바탕으로 기업의 사회적 책임 실현을 위한 구체적인 사업이자 행위가 사회공헌 활동이다. 기업은 "사회공동체를 위한 기업의 자발적인 활동"(정지

유·정주영 2017: 132)으로서 사회 문제와 현안에 적극적으로 개입하고 사회공헌 사업을 펼치며 이를 통해 사회적 책임을 실현하는 것이다.

『2021 주요 기업 및 기업재단 사회공헌백서』6)에 따르면 2020 년도에 이루어진 기업 사회공헌은 '보건·의료 분야 및 관련 종사자에 대한 지원(Health Care), 비대면 및 온라인 대면 프로그램 (On-tact), 국가·사회적 문제해결 지원(Problem-solving), 국가적재난 등 피해 구제/환경 친화적인 사회공헌 프로그램(Environment)의 네 가지로 그 특징을 요약하고 있다. 무엇보다도 여기에 보건·의료 분야, 비대면 및 온라인 프로그램 지원이 포함된 것은 코로나팬데믹이라는 전대미문의 상황 속에서 위기 극복을 위해 기업의 사회적 책임을 어떻게 인식했는가를 방증한다. 이는 기업의 사회적 책임과 사회 문제 해결의 모습을 잘 보여주는 근거라 할 수 있다.

현재 당면한 문제뿐 아니라 더 나은 사회를 만들기 위한 기업 사회공헌 실태 파악과 미래 전략 의제 설정에 대한 논의(사회공헌 백서 2021: 88-91)<sup>7)</sup>도 찾을 수 있다. 더 구체적으로 살펴보면 '사 회·환경 패러다임의 변화에 부응한 기업 사회공헌의 전환'과 사 회 영역의 의제로서 기업의 리스크 관리를 넘어 "공평, 다양성, 포용력의 가치"(사회공헌백서 2021: 92-95)<sup>8)</sup>도 강조되고 있다. 이는 다문화사회에서 중요하게 인식되는 광의의 '사회통합'과도 일맥상통하는 것이라는 점에 주목해 볼 필요가 있다. 사회통합은 "동화주의에 입각한 단일화 사회가 아닌, 다원화된 사회 구성원들 이 상호존중을 통해 결속을 유지하고 결합해 나가는 과정"(오세

<sup>6)</sup> 전국경제인연합회에서는 기업의 사회공헌활동을 통한 사회적 가치 창출 및 사회적 책임 현황을 파악하기 위해 1993년부터 「주요 기업 및 기 업재단 사회공헌백서」를 매년 발간하고 있다.

<sup>7) 『2021</sup> 사회공헌백서』에 실린 전문가 칼럼 중 하나인 "기업 사회공헌 의 역사적 흐름과 전략과제"(유승권)참조.

<sup>8) 『2021</sup> 사회공헌백서』의 실린 전문가 칼럼 중 "'포용적이고 재생가능 한 사회'에 대한 요구"(서진석) 참조.

경, 김영순 2019: 172)이자 "사회적 포용, 사회적 융합, 사회적 응집이라는 세 가지 층위를 포괄하여 모든 사회구성원을 한 공동체의 틀에 맞게 조정하려는 노력이 아니라, 한 공동체가 다양한 개인을 수용하려는 노력" (김영순 외 2019)으로 설명되는데 이는 기업의 사회공헌 사업의 지향점과도 맞닿아 있는 까닭이다.

이상에서 알 수 있듯이 사회통합과 기업의 사회적 책임의 관련성을 고려할 때 '사회통합을 위한 기업의 사회적 책임'은 다문화사회에 심도 있게 논의되어야 할 할 쟁점이라 판단된다. 본고에서는 기업의 다문화 사회공헌 사업 사례들을 사회통합을 위한 기업의사회적 책임 수행의 일환이라는 입장에서 논의를 진행한다.

# 3. 연구 절차

기업의 다문화 사회공헌 사업 영역과 유형을 분석하기 위해 본 논의는 다음의 절차에 따라 논의를 진행한다.

1단계		2단계		3단계		4단계		5단계
연구 필요성 제기		논의의 배경 확인		자료수집 및 선별		자료분석 및 범주화		제언
•다문화 사 회공헌 사 업 급증, 관련 연구 의 부재 확 인	•	<ul><li>다문화와 사회공헌</li><li>사회통합과 기업의 사회적 책임</li></ul>	-	<ul><li>사회공헌 센터</li><li>관련 매체 기사</li><li>기업별 홈 페이지</li></ul>	-	•사회공헌 사업 영역 •사회공헌 유형	-	•다문화 사 회 공 헌 의 방향성 및 제안

<그림 2 연구 절차>

먼저 1단계에서는 다문화 사회공헌 사업에 주목하게 된 까닭과

연구의 필요성을 제기한다. 이어서 2단계에서는 기업의 '사회공 헌'과 '사회적 책임'의 개념을 살펴보고 기업의 다문화 사회공 헌 사업과 사회통합의 긴밀성을 논한다.

3단계에서는 관련 자료를 수집하고 선별하는 과정을 거친다. 이를 위해 먼저 사회공헌센터에 공식적으로 요청하여<sup>9)</sup> 받은 기업별 사회공헌사업 목록(총 387개 기업)에서 '다문화'를 키워드로 검색한 결과(총 74개 기업)를 추출하였다.

연번	기업체명	나눈와 관련사업 포함여부	기업의 사회공헌 사업 개요
8	금호타이어	*	○ 한사랑회 소외계층 지원활동 ? 희망나눔 집짓기(독거노인,소년소녀가장), 중증징
9	현대엔지니어링		○ 디딤돌 하우스 프로젝트 ? 쪽방촌 거주민의 주거복지에서 자활까지 통합 지원히
10	현대차정몽구재단	*	현대차 정몽구 재단은 정몽구 현대자동차그룹의 회장의 개인 출현으로 설립한 재단
11	동서석유화학(주)	w.	세계인의 생명과 삶에 공헌한다'는 경영이념을 바탕으로 "건강하고 쾌적한 생활과 훈
12	희망이음	*	(주)희망이음은 교육과 복지가 결합된 사업시스템을 활용한 사회적 임팩트를 만들어
13	삼성카드	*	○ 열린제안 ? 고객들이 직접 제안, 추천 및 투표를 통해 선정하여 삼성카드와 함께
14	미래에셋대우	*	○ 다문화 지원사업 ? 경제교육지원, 인식개선 콘텐츠 개발, 다국어 한국요리책 제공
15	LG엔시스	*0	○ 임직원 자원봉사활동 ? 지역 사회보호대상 어르신들에게 따뜻한 저녁식사를 대접
16	현대종합상사	*	○ 사외공익폭시재단 삼여활공 ; & 경우영 정립자의 '마찬사외폭시재 다spreque;과 군대 어로 반점은 의하 어로이들이 여구 및 헤이여스 화도은 지의하는
17	하나금융그룹	*	○ 하나 Kids of Asia ? 다문화가정 아동의 이중언어 발달과 건강한 정체성 확립지원
18	하이자산운용	*	○ 복지관 봉사활동 ? 장애인복지관을 통해 소개 받은 가정을 지속적으로 방문하여
19	포스코ICT	*	○ IT 봉사단 ? 저소득층 아동들이 IT를 배울 수 있도록 지역아동센터에 PC지원 및 /
20	아산나눔재단	*	아산나눔재단은 우리 사회의 구성원들이 꿈을 현실로 변화시키는 데 기여하며 부족
21	현대오토에버	*	○ 결식아동 후원 ? 매칭그랜트 제도를 통하여 매년 약 70여명의 아동 급식비 및 장

<그림 3 다문화 사회공헌 사업을 수행하는 기업체 자료 추출 결과(일부)>

<sup>9)</sup> 본 연구의 목적과 의도를 밝힌 후 사회공헌사업 실무자(최민규 대리)로 부터 기초 데이터를 2021년 9월 23일에 전자메일로 전송받았다. 사회 공헌센터는 한국사회복지협의회 소속 기관으로 2007년에 신설되었으며 본부 두 곳(서울시, 충북)과 9개 센터(중앙, 부산, 대구, 울산, 충남, 전북, 경북)를 중심으로 전국적인 네트워크가 구축되어 있다. 사회공헌센터는 '사회공헌 종합정보 제공', '사회공헌 네트워크 거점 구축', '사회공헌 컨설팅 서비스제공', '사회공헌 문화 주도', '사회공헌 전문인력 양성'을 비전으로 삼아 사회공헌의 올바른 분위기 조성과 나눔의 문화 형성을 위해 힘쓰는 공신력 있는 기관이다.

<그림 3>과 같이 목록화한 데이터를 보다 구체적으로 확인하기 위해 매체기사와 기업별 홈페이지 검색을 병행하면서 교차 검토하 였다. 이러한 과정에서 일회성으로 그친 사업, <그림 3>의 목록에 있더라도 다문화와 연관성이 떨어지는 사업이라 판단되는 것은 배 제하였다. 반면 <그림 3>의 목록에는 없지만 자료 검색 과정에서 새로운 다문화 사회공헌 사업에 대한 정보가 발견된 경우는 분석 자료에 포함하였다.

4단계는 기업의 다문화 사회공헌사업을 질적으로 의미 범주화하는 단계이다.<sup>10)</sup> 각 기업에서 지속적으로 충실히 진행되고 있는 주요 사업 영역(한국어교육, 모국방문지원, 한국요리와 음식나눔, 장학사업)으로 구분하였다. 그리고 다문화 사회공헌 사업의 유형(기업 특화 사업, 대상별 사업)으로도 분석하고 그 특징을 논하였다. 끝으로 5단계에서는 논의 결과를 종합하고 향후 방향성 등에 대해제언하다.

# 4. 다문화 사회공헌 사업의 주요 영역

본 장에서는 다문화 사회공헌사업의 주요 영역을 크게 한국어교육, 모국방문지원, 한국요리와 음식나눔, 장학사업으로 범주화하여살펴본다.

<sup>10)</sup> 기업별 사회공헌 사업의 규모, 예산, 대상, 운영 방식 등이 다양한데 다 방대한 자료를 전수조사하여 양적 수치로 밝혀내는 작업은 한계가 있다고 판단하였다. 본고는 전반적인 경향성을 살피는 기초적인 논의에 목적이 있는 만큼 분석 데이터의 의미 범주화를 통한 질적 접근 방식이 적절하다고 보았다.

## 4.1. 한국어교육

한국어교육은 기업의 다문화 사회공헌 사업 중에서도 가장 널리진행되는 사업 중 하나이다. 한국어 의사소통능력은 한국생활 적응 및 기초학력의 토대가 되며 다문화 구성원의 교육격차, 학습격차 해소를 위해 필수적인 만큼 아무리 강조해도 지나치지 않다. 한국어교육 영역의 구체적인 사업 사례로는 학습지 교사가 다문화가정에 방문해 수준별 학습지를 활용하여 다문화 아동의 한국어 공부를 지원하는 프로그램(1a), 성인 이민자를 위한 한국어 프로그램(1b) 등이 있다. 다문화 한국어 학당 사업(1c)은 다문화 아동, 탈북 아동을 대상으로 전문 한국어 강사를 신청기관에 연계하여 실시간 원격 수업을 진행하는 것으로서 코로나 팬데믹 시기에 시작되었다.

- (1) a. "대교, 다문화가정 어린이 국어교육 책임진다", <머니투데 이>. 2008년 11월 21일자.
  - b. "금호타이어, 베트남 이민자 대상 한국어교육", <모빌리티 뉴스>, 2012년 7월 30일자.
  - c. "함께하는 한숲, KB국민카드·신용카드사회공헌재단과 2021 년 청소년의 미래 밝히는 '다문화 한국어 학당' 진행", <한국강사신문>, 2021년 2월 15일자.

한국어교육 사업은 기업별로 프로그램을 직접 기획·운영하는 형태(la)도 있으며 다문화센터나 유관기관에 위탁하고 예산을 지원하는 형태(lb-c)도 있다. 최근에는 한국어교육에만 치중하지 않고 언어교육이라는 큰 틀에서 이중언어교육 사업으로까지 그 범위가확대되는 추세이다.

# 4.2. 모국방문지원

기업의 다문화 사회공헌 중 모국방문지원 사업은 가정 형편으로

인해 국내 입국 이후 모국 방문이 어려웠던 결혼이주여성에게 친정 방문의 기회를 부여하는 것이다. 이를 통해 이주여성은 고향에 대한 그리움을 달래고 다문화가정 자녀는 엄마 나라를 이해함으로써 자신의 정체성을 확인하는 계기가 된다. 삼성생명에서는 일찍이 2000년대 후반부터 이주여성 모국방문 프로젝트(1a)의 일환으로 여성단체와 손잡고 동남아 출신 여성결혼이민자 가족을 선발하여 모국 방문을 지원했다. 국민은행에서도 형편이 어려운 다문화가정을 선정하여 방학 기간에 가족들의 모국방문을 지원하는 사업(2b)을 2012년부터 펼치고 있다.

- (2) a. "삼성생명 "동남아 출신 며느리들 친정 다녀오세요"", <아 시아경제>, 2007년 8월 1일자.
  - b. "국민銀, 다문화가정 모국방문 인원 선발", <머니투데이>, 2013년 12월 24일자.
  - c. "포스코1%나눔재단, 다문화가정 '모국 방문' 지원", 쿠키뉴 스, 2019년 10월 28일자.

다문화 사회공헌 사업에 많은 관심을 쏟아 온 포스코에서는 2011년부터 임원과 부장급 직원들이 급여의 1%를 기부해 왔고 2013년에는 '포스코1% 나눔재단'을 설립했다는 점에서 이목을 끈다. 특히 미래 세대와 다문화가정, 장애인을 위한 다양한 나눔 활동 사업에 주력하고 있는데 '다문화가정 모국 방문'(2c)은 2019년 신규사업으로 선정되었다.

최근에는 코로나 확산세로 인해 모국방문사업 수행에 제약이 따르는 만큼 이를 대체하는 사회공헌 사업의 발굴 및 전환이 필요하다고 판단된다. 다문화가정의 국제특급우편 요금 지원 및 할인11),

<sup>11)</sup> 아직 기업의 사회공헌 사업으로서는 눈에 띄지 않지만 지자체 사업의한 사례를 참고할 수 있다. 경기도와 경인지방우정청은 도내 다문화가족을 대상으로 2011년부터 연중 국제특급우편(EMS) 요금(10%)를 감면함으로써 다문화가족의 국내 조기 정착을 지원한다는 내용이다.("경기도, "다문화가족에 연중 국제특급우편 요금 10% 할인"… '조기 정

모국 가족을 위한 한국 기념품 지원 등이 가능할 것이며 코로나 팬데믹 상황 종식 이후에는 모국방문지원 사업을 '모국의 부모 초청지원', '출산 전후 결혼이주여성의 친정부모 초청사업'등으로 탄력적으로 전환해 볼 수도 있을 것이다.

## 4.3. 한국요리교실과 음식나눔

기업의 다문화 사회공헌 사업 중 한국요리교실과 음식나눔에 대한 것도 폭넓게 실행되고 있는 사업 중 하나이다. 일회성 이벤트 성격의 행사도 있으나 다문화가정 주부들이 한국요리를 체계적으로 배우고 한식문화에 대한 이해를 돕도록 하기 위한 다회기 프로그램 (3a)도 바람직하다고 판단된다. 김장철에 함께 김치를 담가 보기도 하고(3b) 함께 만든 김치를 나눔 활동(3c)으로 체험하게 하는 프로그램 등이 있다. 특히 (3a)에서는 다문화가정 주부와 한국인 주부를 한 팀이 되어 함께 요리를 체험하고 자국의 이색 음식도 만들어함께 맛보는 '포트럭파티'행사도 포함되어 있다는 점에서 흥미롭다.

- (3) a. "CJ제일제당, 다문화가정 주부 쿠킹클래스 운영", 2010년 6월 28일자.
  - b. "CJ그룹, 다문화 가족 위한 '김장클래스' 진행", <시사매 일>, 2012년 11월 15일자.
  - c. "한화생명·한화손보, 다문화지원센터 김장나눔행사", <매일 신문>, 2018년 11월 27일자.

사회공헌 활동으로서 요리교실과 음식나눔 사업은 음식문화를 매개로 정주민과 이주민, 이주민과 이주민의 자연스럽게 어울리고 소통할 기회를 마련한다는 점에서 유의미하다. 또한 음식을 함께 맛보고 나누며 유대감을 형성하고 서로 배려하고 나눔을 경험할 수

착 지원' ", <이코노뉴스>, 2021년 12월 29일자.)

있다는 측면에서 의의를 찾을 수 있다.

음식문화와 관련된 향후의 사회공헌 사업은 음식문화의 다양성을 알리고 체험하는 방향으로 더 확장해 볼 수 있을 것이다. 현재는 주로 한국인 강사가 주축이 되어 있지만 앞으로는 이주민과 정주민 요리 강사가 함께 활동할 수 있는 장을 만들고 출신 지역과국적 구분 없이 누구나 요리교실에 참여하도록 독려할 수 있다. 또한 이주민이 언제나 사회공헌 사업의 수혜자의 입장으로 머무르는 것이 아니라 이주민 선배들이 모국 음식을 만들어 초기 정착 이민자 가정이나 도움이 필요한 가정에 음식 나눔을 실천하는 시스템구축도 고려해 볼 수 있겠다.

## 4.4. 장학사업

장학사업은 저소득층이나 경제적 상황이 어려운 학생들이 더 나은 환경에서 공부하도록 장학금 및 생활비를 지원하는 것으로 기업의 사회공헌활동에서 가장 일반적이고 역사가 긴 형태 중 하나이다.

- (4) a. "하나금융, 다문화가정 지원 '앞장'", <이투데이>, 2011 년 7월 14일자.
  - b. "롯데그룹-'만분클럽' 환경기금 기부 다문화 가정 후원 사업도. <경향신문>, 2008년 3월 31일자.

하나금융은 천주교 산하 사회공헌단체인 '재단법인 바보의 나눔'과 다문화가정 지원 사업 및 나눔문화 확산에 대한 업무협약을 체결한(4a) 바 있고 롯데그룹에서도 다문화가정 후원 사업(4a)에 오래전부터 관심을 가져왔다.

장학사업의 경우 수혜자를 미리 선발하여 학업의 수월성을 보장해 주는 방식도 가능하지만 학업 및 진로 탐색의 동기를 부여하기 위한 방편도 생각해 볼 수 있겠다. 일정한 요건을 충족한 경우 공

인 시험의 검정료를 지원해 준다거나 잠재적 수혜자가 자신이 세운학업 목표를 정해진 기간에 성취했을 때 지급하는 조건부 장학금 또는 격려금도 고려해 볼 수 있다. 또한 장학금 수혜자가 일정 기간이 지난 후에 또 다른 수혜자를 위해 교육 봉사를 자발적으로 하도록 독려하는 프로그램을 개발한다면 선순환적인 장학사업이 될 것이다.

# 5. 다문화 사회공헌 사업의 유형별 특징

본 장에서는 다문화 사회공헌 사업 유형을 기업별 특화 사업과 대상별 맞춤 사업으로 구분하여 살펴보면서 그 특징을 논한다.

## 5.1. 기업별 특화 사업

본고에서는 기업의 중점 사업이나 방향성이 다문화 사회공헌 사업과 긴밀하게 연계된 것을 기업별 특화 사업으로 보았다. 이를테면 금융 관련 기업에서 '경제교육'을 하거나 매체 및 방송 관련기업에서 '방송인재육성'과 관련된 사업을 시행하는 것을 들 수있다.

- (5) a. "법무부와 이민자 대상 경제교육 실시", <매일경제>, 2016 년도 5월 2일자.
  - b. "CJ ENM 오쇼핑 "다문화 가정 청소년, 글로벌 방송 인재로 육성", <전자신문>, 2019년 10월 22일자.
  - c. "다문화 아이들 '한글·한국문화 교육'… 랜선 타고 전해진 KT의 선물", <경인일보>, 2022년 1월 20일자.
  - d. "더페이스샵·(사)지구촌사랑나눔, 이주민여성에 화장품 전달". <동포타운신문>. 2014년 4월 16일자.

먼저 금융 분야 기업의 사회공헌 활동을 살펴보면 미래에셋대우가 법무부와 함께 진행한 이민자들을 위한 경제 교육 프로그램 소식(5a)을 접할 수 있다. 해당 기업에서는 교재 개발과 강사 업무를 맡고, 법무부는 교육장소와 교재 발간을 지원하였다. 이 사업은 대한민국 시장경제에 대한 이민자들의 이해도를 높여 한국 사회에 원활히 적응할 수 있도록 돕기 위해 마련되었으며 교재는 8개 언어로 번역된 바 있다.

다음으로 미디어 관련 기업의 특화된 사회공헌 사업 사례를 들수 있다.(5b)는 CJ ENM 오쇼핑이 주최하고 비영리사단법인 아시아 교류협회가 주관한 사업으로 다문화 가정 청소년들이 해외 직무를 체험하며 부모 나라에 대한 이해도를 높이고, 글로벌 방송 인재로 성장하도록 지원하는 것이다.12)

셋째, KT는 온라인 교육 플랫폼 '랜선에듀'를 제공함으로써 한 국어 능력이 부족하여 소통에 어려움을 겪는 중도입국가정의 초등 생들에게 교육 프로그램을 운영했다(5c). 이 사업에는 강남서부광 역본부, KT노동조합 강남지방본부, 경기도교육청, 대교가 손을 잡 았으며 코로나 팬데믹 상황과도 연관이 있다. 한편 화장품 기업인 더페이스샵이 이주민여성에게 화장품을 전달한 것(5d)도 기업별 특 화 사업의 전형적인 사례이다.

이상으로 살핀 바와 같이 기업별 특화 사업은 물품 지원을 비롯해서 기업의 인프라를 기반으로 한 교육사업까지 확장성을 가질 수 있다는 특징이 있다. 특히 기업별 특화 사업은 전략적인 CSR(Corporate Social Responsibility) 실행으로 연계하여 기업의이미지 및 영업 이익 제고와 같은 파급 효과를 끌어내기가 용이하다. 향후의 기업별 특화 사업은 단발성의 체험 행사나 일시적인 교육을 넘어 중장기적인 진로 및 취업 훈련으로까지 연계되는 것이

<sup>12)</sup> 행사 내용 중에는 CJ ENM 오쇼핑 부문이 운영하는 아시아 최대 규모 비디오(V) 커머스 콘텐츠 제작 센터 '다다(DADA)스튜디오 베트남'에서 미디어 콘텐츠 제작 과정을 참관하는 것도 포함되어 있었다.

바람직하다. 기업의 사회적 책임 수행의 관점에서 볼 때, 글로벌 다문화 우수 인재 육성 및 성장 지원을 위한 장기 투자로서 각 기업의 특화 사업이 더욱 내실 있게 운영되는 방안이 지속적으로 모색되어야 할 것이다.

## 5.2. 대상별 맞춤 사업

다문화 사회공헌 사업의 주요 수혜 대상을 기준으로 삼아 보면 크게 아동·청소년, 결혼이주여성, 다문화가족 전체로 구분해 볼 수 있다. 본 절에서는 대상별 맞춤 사업에서 주목할 만한 사례들을 보이고자 한다.

#### 5.2.1. 아동·청소년 대상

기업의 사회공헌 사업의 대상으로 가장 비중이 높은 연령대는 아동·청소년이다.13) 기업의 다문화 사회공헌 사업 중 아동·청소년을 위한 사업으로는 언어교육, 문화예술교육, 역사/놀이 체험, 학습/진로 교육학비 지원 등을 들 수 있다.

<sup>13) 『2021</sup> 주요 기업의 사회적 가치 보고서』에 따르면 2020년 신규 사회 공헌 프로그램에서 아동·청소년을 위한 프로그램이 전체의 50.8%를 차지했다(8쪽).

<표 1 아동·청소년 대상의 맞춤 사업>

구분	내용
언어 교육	하나금융그룹 '다린' - "하나 Kids of Asia"     : 이중 언어 및 부모나라 문화 교육     미래에셋대우 '박현주재단'     : 이중언어교재 개발(전자책), '전국 이중언어 말하기 대회'     개최
문화예술 교육	• 삼성카드 - "젊은 예술가·다문화 학생 위한 '상생 무대'" : 공연 수익금을 다문화 학생들의 문화예술 교육비로 지원 활동
역사 /놀이 체험	•삼성물산 - "Go(古) Together" : 고궁, 유적지 견학 등 역사교육 실시(2014~) • CJ나눔재단 "다문화 아동과 남산 '봄소풍'" : 어린이날 기념 체험 행사(남산타워, 청와대 방문)
학습 /진로 교육	<ul> <li>하나금융그룹 '다린' - "다문화 가정 학생 멘토링" 지원</li> <li>코오롱글로텍 - "무지개디딤돌멘토링"(2015~)<sup>14)</sup></li> <li>: 같은 다문화 배경의 대학생에게 학습멘토링 받음</li> <li>KB국민은행 - "KB스타비(飛) 꿈틔움 다문화기술학교"</li> <li>: 다문화가정 사회초년생 대상 전문기술 및 한국어 학습지원</li> </ul>
학비 지원	<ul> <li>하나금융그룹 '다린' - "다문화가족 이중언어 인재 DB' 선발</li> <li>: 다문화 가정의 우수 학생에 대해 장학금 수여</li> <li>KT그룹 콜센터 업무 자회사 케이티스</li> <li>: 다문화 저소득층 아동 간식비와 학습보조비 지원, 중고생 장학금 지급</li> </ul>

< 표 1>에서 볼 수 있듯이 '언어교육'에는 이중언어교육과 부모나라 문화 교육 및 관련 행사가 포함된다. '문화예술교육'은 다문화가정 아동·청소년 문화 격차 해소를 위한 문화예술 활동 기회를 제공하는 사업이다.

<sup>14)</sup> 최근에는 코로나19로 인해 오프라인 활동의 제약이 따르게 되면서 비대면으로 소통 방식으로 진행되기도 했다.

'역사/놀이 체험'에서는 주요 유적지 및 고궁 견학을 통해 역사를 배울 수 있고 특별한 날 열리는 행사 참여로 아동·청소년에게 새로운 경험과 추억을 쌓도록 한다. 최근에 다문화 배경 아동·청소년의 학습/진로에 대한 관심이 높아지면서 학생 멘토링과 전문기술 훈련의 기회를 제공하기도 한다. 특히 코오롱의 '무지개 디딤돌 멘토링'은 같은 배경을 가진 대학생들이 멘토가 되어서 학교 공부와 문화체험을 함께 하는 것이다. KB스타비(飛) 다문화기술학교는 다문화 사회초년생을 위해 2016년 개교하였으며, 이미용, 용접, 관광가이드 자격증 취득 교육, 지역사회 연계를 통한 실습, 인턴활동 기회를 제공한다.15)

이상의 사례 외에도 아동·청소년의 학비 지원도 다문화 사회공헌 사업의 한 축을 이루고 있으며, 2020년도 신규 사회공헌 사업중에 다문화 배경 초등생의 심리 상담/치료 사업(삼성전자서비스)을 발견할 수 있다(전국경제인연합회 2021: 49). 이 사업에서는 전문심리상담사와 연계하여 미술, 음악 활동을 통한 심리 상담/치료를 하도록 한다. 심리적 불안을 겪는 다문화자녀의 정서 안정 및성장 지원이 사회적으로 화두가 되고 있는 시점에 시의적절한 다문화 사회공헌 사업이라 판단된다.

### 5.2.2. 결혼이주여성 대상

결혼이주여성을 대상으로 하는 다문화 사회공헌 사업에서 한국 어와 음식문화 교육에 대한 것은 앞서 4장에서 살핀 바와 같다. 결 혼이주여상 대상의 사회공헌 사업에서 눈에 띄는 것은 정주민과의 네트워크 형성, 취업/일자리 관련 사업이다.

<sup>15) &</sup>quot;국민은행, KB스타비(飛) 꿈틔움 다문화 기술학교 개강", <국민은행> 2016년 4월 27일자.

<표 2 결혼이주여성 대상의 맞춤 사업>

 구분	내용		
한국어 교육	• 포스코TMC '급여 1% 나눔 기금 후원사업'으로 운영비로 지역 다문화센터에 '찾아가는 한국어 교실' 지원 (2014)		
음식문화	• 미래에셋대우 : 다국어 한국어 요리책 무료 배포(2009년~) • CJ그룹 "다문화가정 여성 초청 김장클래스 진행		
정주민과의 네트워크 형성	• 포스코 "결혼이민여성 친정 식구 되어주기" : 성공적인 한국문화 정착을 위해 회사 임직원 가족들 과 결혼이민여성 1대1 결연(2012년)		
취업교육 /일자리 창출	포스코ICT "사내 다문화카페 'cafe Wee'"오픈16)     : 사회적 협동조합 카페 '카페오아시아'와 공동 운영하여 결혼이주여성 고용     케이티씨에스(kt cs) "콜센터 견학 및 긴급 전화 활용법교육"		

<표 2>에서와 같이 결혼이주여성을 대상으로 하는 다문화 사회 공헌 사업의 특징은 한국 정착과 경제적 자립을 위한 지원에 관심이 높다는 점이다. 이민자에게 있어서 "주류집단과의 관계는 정착의 핵심적인 척도이자 이민자 집단 내부에서는 동원하기 어려운 사회적 자본 형성 측면에서 중요한 의미"(김이선 외 2021)를 갖는다는 점에서 볼 때 정주민과의 네트워크 형성은 향후에도 더욱 힘을쏟아야 할 사회공헌 사업이라 할 수 있다. 또한 취업교육과 일자리창출은 자기 계발과 경제적 자립을 원하는 결혼이주여성의 요구에 매우 부합하는 사회공헌 사업이다.

<sup>16)</sup> 포스코P&S는 지난 2010년부터 다문화 가족과 함께하는 요리체험, 공예 교실, 체육대회 등 다양한 사회공헌 지원사업에 참여하였고 다문화 결혼 이주 여성들의 일자리 창출을 목적으로 다문화카페 '카페오아시아'도 운영하고 있다.

#### 5.2.3. 다문화가족 대상

다문화가족 전체를 대상으로 하는 사회공헌 사업에는 다문화가 족을 위한 행사 개최, 현물 지원, 모국방문, 상담서비스 제공을 꼽 을 수 있다.

<표 3 다문화가족 대상의 맞춤 사업>

 구분	기업	내용
캠프 및 행사 개최	동부화재, 롯데케미칼, 삼성전기, 한화케이칼, 한화이글스, 포스코건설	• 단독이나 지자체 및 지역 다 문화센터와 연계하여 캠프 진 행 또는 명절 음식 나누기 행 사 실시
현물 지원	하나금융그룹, 대우인터네셔널(포스코)	• 김장 나눔
	LG실트론, LG엔시스	• 도서기증
	더페이스샵, 미래에셋대우, 대교, 케이티스(kt is), 한화손해보험	• 바자회 수익금 전달 및 지역 다문화가족 센터와 연계하여 지원
모국방문	현대종합상사, KB국민은행, 금호타이어, 포스코ICT	• 모국방문 지원
상담서비스 제공	케이티스(kt is)	• KT "'Together 콜센터' <sup>17)</sup> : 다국어 상담지원(2013~)

다문화가족 대상의 맞춤 사회공헌 사업 중 눈여겨볼 만한 것은 다국어 콜센터를 통한 상담서비스 제공이다. 2013년에 개소한 'Together 콜센터'에서는 유·무선 통신 서비스 불편사항 처리와 함께 생활에 대해 다국어 상담이 가능하도록 하였다.

<sup>17) &</sup>quot;KT, 통신업계 최초 '다문화가정 상담서비스' 제공…'Together 콜센터' 개소", <세계일보>, 2013년 3월 20일자.

# 6. 결론 및 제언

이상으로 본고에서는 다문화 사회공헌 사업 사례를 중심으로 분석함으로써 그 영역과 유형을 고찰하였다. 그간 기업의 사회적 책임 구현을 위한 사회공헌 활동에 대한 인식과 사회적 공감대는 충분히 형성되어 있으나 '다문화'라는 키워드를 중심으로 한 관련논의는 본격화되지 않은 실정이었다. 이에 본고에서는 다문화사회로 급격하게 진입한 한국 상황에서 기업의 다문화 사회공헌 사업의경향성을 파악하는 작업이 필요하다고 보았다.

기업의 다문화 사회공헌 사업 관련 데이터와 매체 기사를 종합적으로 검토하여 분석한 결과, 다문화 사회공헌 사업의 주요 영역으로 '한국어교육', '모국방문지원', '한국요리교실과 음식나눔', '장학사업'을 들 수 있었다. 한국어교육 사업은 이주민이한국 생활의 첫 번째 관문인 언어장벽을 낮추는 데 기여한다. 모국방문지원 사업은 가정 형편으로 친정에 가기 어려웠던 결혼이주여성에게 경비를 지원함으로써 그간의 향수를 달래고, 다문화가정 자녀에게는 자신의 정체성을 재정립하는 계기를 제공한다. 한국요리교실에서는 요리 배우기뿐만 아니라 정주민과 자연스러운 인적 교류의 장을 제공하면서 여러 나라의 음식문화를 접하고 나눔도 실천하도록 한다. 장학사업은 많은 기업에서 가장 보편적이고 오랜 기간 지속되어 온 다문화 사회공헌 사업으로 저소득층 지원 및 우수인재 육성에 목적을 둔다.

다음으로 본고에서는 사회공헌 사업의 유형을 '기업별 특화 사업'과 '대상별 맞춤 사업'으로 구분하여 논하였다. 기업별 특화사업은 기업이 가진 인프라를 기반으로 사업을 다각화할 수 있다는 이점이 있다. 특히 전략적인 CSR(Corporate Social Responsibility) 실행으로 기업의 이미지 및 영업 이익 제고와 같은 파급 효과도 기대할 수 있다. 이를테면 식품 기업에서는 한국의 식문화와 요리법을 접할 수 있는 기회, 정주민과 이주민이 함께 여러 나라의 음식

문화를 매개로 자연스럽게 유대감을 형성하는 장을 마련할 수 있다. 한편, 기업의 다문화 사회공헌 사업 중 대상별 맞춤 사업에서 주목할 만한 것으로, 아동·청소년에게는 학습/진로 측면을 넘어심리/정서 지원 사업으로까지 확대되고 있는 점, 결혼이주여성에게는 정주민과의 인적 네트워크 형성, 취업교육/일자리 창출 등에 주력하고 있음을 알 수 있었다.

이상으로 본고에서 살핀 다문화 사회공헌 사업의 영역별, 유형별 사례들은 사회통합의 측면에서 모두 의미가 있음을 확인하였으나 사업의 효과성 검증이나 결과의 기여도 측면까지는 본 논의의대상으로 다루지 못했다. 그럼에도 불구하고 기업의 다문화 사회공헌 사업을 분석하고 조망하여 그 경향성을 파악하고자 한 첫 번째시도라는 점에서 본 연구의 의의가 있다. 또한 본고를 계기로 다문화사회에 기업의 사회적 책임 수행의 관점에서 사회공헌 사업을 보다 세밀히 논의할 필요성이 부각되었을 것으로 본다.

앞으로 기업의 다문화 사회공헌 사업은 특정 소외계층에 편중된수혜자 중심이 아니라 아동·청소년부터 노년층, 이주민과 정주민을 포괄한 다문화사회 구성원 전체를 대상으로 '연결', '다양성', '포용'이라는 관점으로 나아가기를 기대한다. 더불어 사회공헌 사업의 수혜자가 시혜자가 되어 나눔을 되돌려주는 선순환적인 시스템 안착을 위한 아이디어도 필요하다. 기업 윤리를 바탕으로 다문화사회에 대한 깊은 이해와 관심, 사회문제 해결에 대한 책임 의식과 진정성, 보다 나은 사회를 위해 기여하고자 하는 기업의의지와 지속가능한 지원이 총체적으로 뒷받침될 때 다문화 사회공헌 사업은 보다 큰 파급력을 수반할 것이다.

### 참고문헌

- 강기정(2016). 지역사회공헌활동이 다문화인식개선에 미치는 효과 연구, <가정과삶의질학회 학술대회 발표집>, 가정과삶의질학 회. 275쪽.
- 김영순 외(2019). 다문화 생활세계와 사회통합 연구. 북코리아.
- 김용구(2000). 기업의 사회적 책임과 윤리-사회적 반응으로서의 발 전과정과 기업지배구조의 윤리성과 정당성으로의 진화과정, <연세경영연구> 37(2), 연세대학교 경영연구소, 205~249쪽.
- 김이선 외(2021). 이주여성의 사회적 포용을 위한 정책 대응 방안-사회 참여 확대를 중심으로, <한국여성정책연구원 연구보고 서 2021>, 한국여성정책연구원. 1~240쪽.
- 박인용(2013). 기업의 사회적 책임과 사회공헌활동에 관한 연구, <한국정책논집> 13, 한국정책연구원, 74~88쪽.
- 안혜신(2011). 기업의 사회책임광고 캠페인전략 연구, <디자인학연구> 24(3), 한국디자인학회. 271~283쪽.
- 오세경·김영순(2019). 사회통합적 관점에서 본 동남아시아계 결혼 이주여성의 여가경험과 의미. <문화교류와 다문화교육> 8(2). 인하대학교 다문화융합연구소. 169~191쪽.
- 윤수인 외(2020). 기업의 사회적 책임과 사회적 가치 실현에 관한 탐색적 연구, <한국웰니스학회지> 15(4), 한국웰니스학회. 13~25쪽.
- 유창조 외(2013). KB국민카드의 브랜드 비전과 연계된 사회공헌활동 사례, <소비자학연구> 24(4), 한국소비자학회. 223~242쪽.
- 유창조·이형일(2016). CJ그룹의 CSV 경영, <Korea Business Review> 20(4), 한국경영학회. 155~181쪽.
- 이상민(2002). 기업의 사회적 책임, <韓國社會學> 36(2), 한국사회학회. 77~111쪽.

- 이서연·박선영(2019). 중장년 세대의 사회공헌활동을 통한 지역사 회문제 해결 가능성 모색- 서울시50플러스재단의 사례를 중 심으로, <한국가정관리학회 학술발표대회 자료집(2019.10)>, 한국가정관리학회. 73~77쪽.
- 이윤진(2021). 다문화학습지원단 양성과정' 운영 사례 연구 중 장년 세대의 사회공헌과 한국어교육의 관점에서, <외국어로 서의 한국어교육> 63. 연세대학교 한국어학당. 165~193쪽.
- 전국경제인연합회(2021). 2021 주요 기업의 사회적 가치 보고서. 전국경제인연합회.
- 정의철(2014). 지역방송의 다문화프로그램과 사회공헌활동에 대한 연구. <韓國 言論學報> 58(2). 한국언론학회. 191~218쪽.
- 정지유·정주영(2017). 문화예술사회 공헌활동의 효과성 검증 연구, <문화산업연구> 17(1), 한국문화산업학회. 129~139쪽.
- 한국사회복지협의회(2021). 2021 사회공헌백서(사회공헌센터). 한 국사회복지협의회.

#### <관련 홈페이지>

사회공헌센터(https://crckorea.kr)

한국언론진흥재단 빅카인즈(https://www.bigkinds.or.kr)

KSA 한국표준협회(https://www.ksa.or.kr)

#### 필자 소개

성 명: 이윤진

소 속 : 안양대학교 교육대학원 외국어로서의 한국어교육

주 소 : 경기도 안양시 만안구 삼덕로 37번길 22 [우편번호]14028

전자우편 : smile-vuniin@hanmail.net

투고일: 2022. 2. 28 / 심사일: 2022. 3. 20 / 심사완료일: 2022. 3. 25

# 델파이(Delpi) 분석을 통한 다문화이주민플러스센터 협업체계 개선방안 연구\*

장익현·황민철\*\* (한신대학교·순천대학교)

### 《목 차》

- 1. 서론
- 2. 이론적 논의
  - 2.1. 다문화이주민플러스센터 설립 배경
  - 2.2. 다문화이주민플러스센터 운영의 실제
  - 2.3. 협업에 대한 이론적 접근
- 3. 연구방법
  - 3.1. 분석틀
  - 3.2. 조사대상과 연구절차
- 4. 분석결과
  - 4.1. 1차 델파이 조사결과
  - 4.2. 2차 델파이 조사결과
- 5. 결론 및 제언

<Abstract>

Jang, ik-hyun · Hwang, min-chul. 2022. 2. 20. A Study on the

<sup>\* 2020</sup>년 행정안전부 연구용역인 "협업조직 운영 활성화 방안 연구"의 일부 내용을 발췌 및 재편집하였다(장익현·황민철·오현주 2020).

<sup>\*\* 1</sup>저자: 장익현, 교신저자: 황민철

Improvement of Collaboration System of the Multicultural Immigrants Plus Center based on Delpi Analysis. Multi-cultural Society and Education Studies 10, 183-212. In order to provide more integrated public services for multicultural families and immigrants in one place considering users' convenience, the Multicultural Immigrants Plus Center (MIPC) has been establishing since 2017, as a collaborative model between governmental departments. Using the Delphi survey, this study analyzes the areas of collaboration structure, footing, and performance-based compensation of the MIPC and suggests a way to activate the center's collaboration system.

Based on the result of Delphi survey, this study attempted the following policy suggestions. In order to promote short-term collaboration, there must first be a common vision and goal setting in terms of a collaboration structure that can be implemented at the practical level without organizational and institutional changes, and information desk must be operated practically. Second, in terms of the collaboration structure, it is necessary to seek practical collaboration reinforcement through agenda setting. In order to promote mid- to long-term collaboration, it is necessary to first reorganize the law for effective center operation and management, and to strengthen the management responsibility and authority of local governments by proposing policies that consider both the collaboration basis and the collaboration reward system. Second, in terms of the collaborative structure, a demand survey should be conducted. (Hanshin University, Sunchon National University)

[Key words] Multicultural Immigrants Plus Center, collaboration, delphi analysis

# 1. 서론

다문화가정과 체류외국인이 계속해서 증가하고 있는 상황에서 다문화가족과 체류외국인을 대상으로 한 서비스는 여가부, 법무부, 고용노동부, 교육부 등 부서별로 주민 유형에 맞춰 다양하게 제공되고 있는 실정이다(정부24 외국인서비스, https://www.gov.kr/portal/foreigner/ko). 그러나 각 부처별로 서비스가 제공됨에 따라 서비스 제공의 분절화 및 파편화의 문제가 계속 제기되고 있으며 사용자들의 만족도가 저해되는 결과가 발생하고 있다(법무부·행정안전부·고용노동부·여성가족부·교육부·지방자치단체 2020).

이에 다문화가정 및 이주민들이 사용하는 공공서비스를 보다 통합적으로 제공하기 위해서 한 장소에서 서비스를 제공하고 이를 통해 이용자의 편의성을 높이기 위해서 부처간의 협업모델로 다문화이주민플러스 센터를 2017년부터 운영하고 있다(법무부·행정안전부·고용노동부·여성가족부·교육부·지방자치단체 2020). 2017년시범사업을 실시하였고, 2020년도에 음성·광양센터, 서울 은평 및성동구 센터를 추가 설치하는 등 총 18개 센터가 운영 중이다(법무부·행정안전부·고용노동부·여성가족부·교육부·지방자치단체 2020).

현대 국가의 정부가 대면하고 있는 사회문제들은 하나의 부처에서 다룰 수 없이 복잡하게 얽혀 있는 경우가 많고, 이러한 문제를 해결하기 위해서는 부처 간의 벽을 뛰어 넘는 협업이 필요하다고 알려져 있다(이종현·한경석 2012; 김영록 2013). 그러나 실제적으로 협업 수행 자체는 많은 어려움이 존재하고 있다(김정해 2016). 그 이유는 다양한 부처 간의 협업으로 이루어지는 조직들의 경우기능적·제도적 뒷받침 없이 실제적으로 작동하는 것이 매우 어렵기 때문이다(김영록 2013; 김정해 2016). 따라서 협업이 잘 이루어지기 위해서는 협업의 체계를 구축하는 것이 필요하다. 즉, 협업의

체계는 제도와 행태를 고려할 수 있다. 우선은 제도체계로써, 협업이 실제로 이루어지기 위해서 이를 규정하고 있는 법률, 제도, 조직, 인력, 규정 등이 구축되어야 한다(Thomson & Perry 2006). 또다른 한 가지는 실제 행태체계로써, 제도체계는 협업을 위한 필요조건이며, 이러한 제도적 기반이 잘 작동될 수 있는 행태체계가 구축되어야 한다. 이러한 행태체계는 종사자들의 역량과 능력, 종사자들 간의 상호관계와 의사소통 수준, 인사관리(성과관리) 등에 따라 상이한 협업의 결과를 직면하게 한다(Fountain 2013).

이렇듯, 협업은 제도체계와 행태체계 구축을 통해서 가능하지만, 아직까지 다문화이주민플러스센터의 협업 관련 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 이에, 본 연구는 전문가들 대상의 델파이 조사를 2차례 실시하여 협업을 위한 실효성 있는 정책적 대안을 도출하고자 하였다. 즉 본 연구의 목적은 다문화이주민플러스센터를 둘러싼 제도적 환경을 분석하고 협업의 현황을 행태적 측면에서 진단 및 분석하여 센터의 협업체계를 활성화할 수 있는 방안을 제시하는 것이다.

# 2. 이론적 논의

# 2.1. 다문화이주민플러스센터 설립 배경

한국에 거주하는 체류외국인은 2007년에 100만명을 돌파하였다 (인구 대비 2.16%)(법무부 출입국·외국인정책본부 2011). 2019년 까지 인구 대비 체류외국인 비율은 4.87%(252만명)로 매년 증가하다 코로나19의 영향으로 2020년에는 3.93%(204만명)로 감소하였다(법무부 출입국·외국인정책본부 2021). 이렇게 증가하는 체류외국인을 위해 한국 정부는 이들의 한국사회 정착과 적응을 지원하기위한 다양한 사업들을 전개하고 있다.

#### 186 다문화사회와 교육연구 10집

그러나 이들 사업들의 운영에 있어 중복성, 파편성 문제로 인하여 수요에 부응하지 못하는 문제점이 지속적으로 제기되고 있는 실정이다. 특히, 대상자에 따른 정부 부처의 서로 다른 사업 운영<sup>1)</sup> 으로 인해 체류외국인들에게 제공되는 서비스는 비편의성, 비통합성을 가진다는 비판에 처하게 되었다.

구체적으로, 고용노동부는 외국인근로자, 여성가족부는 다문화 가족, 법무부는 전체 외국인 대상의 체류와 출입, 교육부는 다문화 학생과 유학생 대상의 사업을 운영하고 있어 체류외국인을 엄격하 게 분류하거나 사업의 목적을 명확하게 하여 각 사업들의 대상자만 세부프로그램을 이용할 수 있도록 만드는 문제점에 노출하게 되었 다. 또한, 각 지방자치단체에 교육청, 출입국관리소, 다문화가족지 원센터, 외국인사회통합센터, 고용센터가 설치되어 있지만, 지역에 거주하는 외국인들이 복합적인 수요가 있을 때 이들 기관 또는 센 터들을 따로 방문해야 하는 불편함의 문제점이 제기되고 있다. 예 를 들어, 다문화가족이 주로 이용하는 서비스는 다문화가족지원서 비스로 여가부에서 진행하고 있지만, 이들의 체류자격과 자녀들을 위해서는 법무부, 교육부의 서비스를 지리적으로 서로 다른 기관 및 센터에서 이용해야 하는 불편함에 노출되었다. 또한 이들 가족 중 외국인근로자가 있는 경우에는 체류자격을 위한 지역별 출입국 관리소나 고용허가 관련 민원을 고용센터를 각각 방문하여 해결해 야만 하는 불편함이 증가하였다. 대상의 엄격한 분류와 지리적인 이동의 불편함과 더불어, 유사 서비스 제공으로 인하여 비효율성을 해결해야 한다는 목소리가 증가하였다. 예를 들어, 각각의 센터나

<sup>1)</sup> 정부 부처별 체류외국인 대상의 서비스는 크게 적응 지원 서비스와 민원 행정 서비스로 구분할 수 있다. 적응 지원 서비스는 여성가족부의 다문화가족지원서비스, 법무부 사회통합프로그램, 지자체의 외국인 지원센터에서 제공되는 적응서비스, 고용노동부 산하 산업인력공단에서 설립된 외국인고용노동센터에서의 서비스, 교육부의 다문화학생 대상지원 서비스가 있다. 민원 행정 서비스는 출입국 관리소(청)의 체류민원, 고용노동부의 외국인센터의 외국인 고용허가 등이 있다.

기관들은 공통적으로 한국 사회 적응을 위한 한국어 교육, 상담 등이 중복하여 제공되고 있어 사업 조정의 문제점들이 정부 차원에서 논의되고 있는 실정이다(이수자 2021). 또한 여성가족부의 다문화가족지원서비스, 법무부의 외국인사회통합센터는 전국적인 전달망을 구축하였지만 상대적으로 유학생, 외국인노동자, 출입국 관리소의 수는 부족하여 이들 외국인들이 이용에 있어 어려움을 호소하고 있다.

한국 사회 정착과 적응을 위한 서비스 제공에 있어 효율성과 통합성을 증진하고, 이용에 있어 편리성을 도모하기 위해 이들 기관 및 센터들의 지역사회 중심의 협업과 협력의 중요성은 지속적으로 제기되었다. 이러한 일련의 배경에서 행정안전부는 체류외국인의한국사회 정착과 적응을 위해 다부처에서 제공되고 있는 서비스들간의 협업과 협력을 고취하기 위해 지역사회의 일선기관 및 센터들의 원스톱 서비스를 제공하기 위한 협력센터가 설립되었다. 즉, 지리적 불편성, 유사 중복의 비효율성, 파편성의 문제를 해결하기 위한 일환으로 지역사회에서 체류외국인에게 직접적으로 서비스를 제공하고 있는 일선기관들 간의 서비스 연계와 협업을 증진하여 통합적인 서비스 제공을 목적으로 행안부 주도로 설립된 센터가 다문화이주민플러스센터이다.

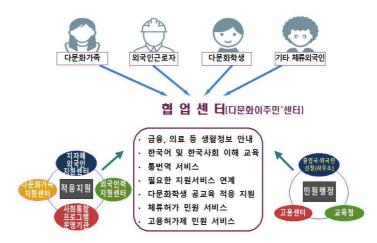
# 2.2. 다문화이주민플러스센터 운영의 실제2)

# 2.2.1. 다문화이주민플러스센터 전달체계

<그림 1>과 같이 다문화이주민플러스센터는 다수 부처의 협업모 델로 다양한 체류외국인 대상별, 한국사회 적응 지원서비스인 한국

<sup>2)</sup> 법무부, 행정안전부, 고용노동부, 여성가족부, 교육부, 지방자치단체가 합동으로 발간한 2020년 다문화이주민+센터 운영 매뉴얼을 중심으로 요약 정리하였다(법무부·행정안전부·고용노동부·여성가족부·교육부·지방자치단체 2020).

어교육, 상담, 통·번역 등의 세부프로그램과 출입국과 체류관리서비스 및 고용허가 관련 행정민원 서비스를 한 곳에서 원스톱으로 제공하기 위해 설립된 센터이다. 협업의 유형은 공간통합형과 기능추가형으로 구분된다. 공간통합형은 각 기관이 하나의 공간에 참여기관이 입주하여 복합 서비스를 제공하는 형식이다. 기능추가형은 기존 기관의 공간에 타 기관의 기능을 추가하여 기관 간 협업을 통해 복합 서비스를 제공하는 형태이다. 이러한 전달체계는 한 공간에서 다양한 체류 유형의 외국인에게 행정서비스를 통합하여 제공하며, 센터 방문시 편리성을 고취시키며, 복합 민원 및 서비스 욕구를 원스톱 지원 가능한 전달체계라 할 수 있다. 또한, 다문화이주민플러스센터에 참여한 기관 간의 협업을 통하여 인적, 물적 자원의 효율적 사용을 고려할 수 있는 전달체계이다.



<그림 1 다문화이주민플러스센터 서비스 전달체계>

\*출처: 법무부·행정안전부·고용노동부·여성가족부·교육부·지방자치단체 (2020). 다문화이주민+센터 운영 매뉴얼

#### 2.2.2. 다문화이주민플러스센터 운영체계

다문화이주민플러스센터에 참여하는 기관들은 고유의 업무와 기능, 지위를 유지할 수 있고, 협업을 위해 운영위원회 또는 실무위원회를 구축하여 운영하게 된다. 즉, 각 참여 기관의 사업 운영과지위에 있어 독립성을 유지하며 협업을 진행하기 위한 운영위원회와 실무협의회를 구축하여 각 기관 간의 의견 조정과 조율을 통해협업이 이루어진다. 참여 기관 중 주관기관3)의 장이 다문화이주민플러스 센터장을 겸임하지만, 다른 참여기관의 지휘와 명령권은 없으며, 다만 참여 기관 간의 의견조정과 대표의 역할을 수행하게 된다.

지역사회 체류외국인에게 공간적으로 센터 내에 주관기관의 부서들과 참여기관의 부서들이 한 공간에 배치할 수 있도록 하여, 최대한 지리적 편의성을 고려한 서비스를 제공하려 하고 있다. 이때임차비, 시설비, 리모델링비는 주관기관에서 부담하는 것이 원칙이다. 참여기관 각각의 고유 업무를 위한 비용은 참여기관에서 부담하다.

센터 내에 안내창구를 설치하여 수요를 파악하여 협업 유무를 판단하게 된다. 단순 상담, 민원, 서비스인 경우 각 참여기관으로 안내창구에서 안내를 하여, 서비스를 제공 받도록 한다. 복합민원 및 복합적인 서비스가 필요로 하는 체류외국인의 경우, 운영위원회 와 실무협의회를 통하여 참여기관 간의 협업을 시도하여 통합서비 스를 제공 받을 수 있도록 한다.

사실상, 센터는 협업 및 연계를 시도하여 통합적인 서비스를 체류외국인에게 제공하려는 목적이기 때문에 성과의 지표를 센터 내적어도 2개 이상의 참여기관이 동일한 서비스 대상자에게 서비스를 제공하였을 때 연계 및 협업으로 보고, '건' 단위로 측정이 이루어진다.

<sup>3)</sup> 센터의 행정수요 등을 반영하여 설치(공모) 신청하거나 통합 전 기존 건물을 운영 또는 소유한 기관을 말한다.

#### 2.2.3. 다문화이주민플러스센터 현황

2017년 10곳의 다문화이주민플러스센터가 시범 운영되었고, 2018년부터 다양한 외국인 대상의 다수부처 간의 협업을 증진하기 위해 지자체에 센터가 설립되어 운영되고 있다. 2020년 기준으로 22곳의 지자체에 다문화이주민플러스센터가 설치되어 있다. 9곳의 지자체에 공간통합형, 나머지 13곳의 지방자치단체에는 기능추가형으로 센터가 설립되어 있다. 그러나 지역별로 상이한 형태의 협업이 이루어지고 있다. 즉, 지역사회에 체류하고 있는 다양한 외국인 (다문화가족, 외국인근로자, 유학생, 기타 외국인 등)의 수요에 입각하여 맞춤형 서비스를 통합적으로 제공하고 있다.

#### 2.3. 협업에 대한 이론적 접근

#### 2.3.1. 협업 개념

협업체계에 대한 연구는 비교적 최근에 시작되어서 많은 연구가 없는 것으로 알려져 있다(김영록 2013). 협업에 대한 정의는 다양하게 나타나고 있는데, Mattessich(2005)의 경우 두 개 이상의 조직이 참여하는, 공동의 목표를 달성하기 위한 관계라고 정의하고 있으며 Bryson et al(2006) 연구에서는 단일 조직이 달성하기 어려운 목표를 여러 조직들이 정보와 자원, 활동, 능력 등이 공유하여 달성하고자하는 것이라고 제시했다. Thomson & Perry(2006)의 연구에서는 자율적인 행위자들의 공식적 비공식적 협상을 통한 상호작용이라고 언급하고 있다. 국내 연구를 보면, 조세현(2015)은 공동목표를 설정하였고. 이러한 공동 목표를 달성하기 위한 기관간의 상호작용을 하는 과정으로 말하고 있으며, 김정훈과 황성원(2016)은 공동의 목적 달성을 위한 다수 행위자의 행동으로 정의하고 있다. 이재호(2013)는 다수의 기관이 서로 행동을 조율하는 것을 협업의 핵심으로 파악하고 있으며, 김윤권(2014)의 경우 둘 이상의행위자들이 공동목적을 달성하기 위해서 자원과 노력을 투입하는

행위라고 설명하고 있다. 기존의 연구들을 보면 공통적으로 제시하고 있는 부분은 두 개 이상의 조직의 참여, 그리고 하나의 조직으로서는 달성할 수 없는 공동의 목표설정, 이를 달성하기 위한 참여조직들의 상호작용으로 볼 수 있을 것이다.

#### 2.3.2. 협업 구성요소와 촉진요인

협업을 구성하는 요소 및 협업 촉진 요소에 대한 부분은 많은 연구들이 존재하는데, 대표적인 연구로는 Bryson et al(2006), Thompson & Perry(2006), Koschmann et al(2012) 등이 있다. Bryson et al(2006)의 연구에서는 공식적/비공식적 절차, 공식적/ 비공식적 구조, 영향요인과 제약 등으로 협업의 구성요소를 구별하 였다. 절차의 구성요소는 동의, 리더십, 정당성, 신뢰, 갈등관리 등으로 제시하고 있다. 이와 더불어, 구조의 구성요소는 멤버십, 구조적 환경, 거버넌스 구조 등으로 제시하였다. Thompson & Perry(2006)에서는 구성요소를 크게 선행조건, 절차, 결과로 나누 었다. 이때, 절차를 통해 협업이 이루어지기 때문에 구체적으로 절 차를 5단계로 구분하였는데, 이는 행정, 거버넌스, 조직의 자율성, 조직간 관계, 신뢰규범 및 상호적 혜택을 포함한다. Koschmann et al(2012)의 연구에서는 의사소통의 방식을 중요한 구성요소로 들었 는데, 중요한 의사소통 향상, 구심력(통제)과 원심력(자율)의 원 리, 분명하고 안정적인 정체성 만들기를 협업의 핵심적 구성요소로 제시하고 있다.

한편, Bryson et al(2015)은 기존의 2006년 연구를 바탕으로 그이후 10년간의 축적된 연구를 종합하여 새로운 이론적 분석틀을 제기하였는데, 우선 기본 구성요소를 선행요건, 초기조건 및 추진요인, 협업과정, 협업 구조, 과정과 구조의 상호작용, 갈등과 긴장, 책임과 결과의 7개 영역으로 나누었고, 선행요건으로는 제도적 환경, 초기 조건 및 추진요인으로는 상호의존성, 인센티브, 공동의목적을 세부내용으로 제시하였다. 협업과정에서는 신뢰와 헌신, 의

사소통 매커니즘 등을 세부내용으로 제시하였고, 협업 구조에서는 규범과 규칙, 관행 등이, 상호작용에서는 리더십과 거버넌스, 갈등 해소에서는 힘의 불균형과 제도의 복잡성, 책임과 결과에서는 가시적 결과 등을 세부적인 구성요소로 제시하였다. 김정해(2016)는 앞서 소개한 해외연구를 기반으로 한국상황에 적용가능한 이론적 틀을 제시하였다. 핵심적인 요소로 물적, 인적자원과 법률 등의 협업인프라, 역할과 책임의 구조화를 기본으로 하는 협업구조, 협업 수행절차, 최고책임자의 관심 등 협업 리더십, 상호 조직의 신뢰를 바탕으로 하는 협업 문화, 협업의 경험과 능력을 바탕으로 하는 협업의 역량, 협업갈등에 대한 조정 체계 등을 제시하였다.

#### 2.3.3. 협업 성공요인과 방해요인

협업의 구조와 관련해서 중요하게 연구되는 부분은 협업의 성공 요인과 방해요인에 관한 것이다. 협업에 관한 이론적 연구들은 참 여자들의 자발적인 참여, 원활한 의사소통 체계, 보상구조, 규정과 제도(협업 인프라의 구축)에 대한 중요성 들을 많이 제시하고 있 다. 이론적으로는 자원의존 이론, 교환 및 거래비용, 포괄 정부 등 의 이론들이 활용되고 있다(김정훈·황성원 2016). 이러한 연구들 은 주로 사례연구와 이론연구가 복합적으로 나타나고 있는데, 사례 연구의 경우 주로 해외 조직의 사례들을 통해서 이루어지고 있다.

구체적으로 살펴보면, 협업 인프라 구축과 관련해서는 협업을 활성화하고 제도적으로 뒷받침하는 규정과 법·제도들의 중요성이 강조되었으며(박천오 외 2012; 김정해 2016), 동시에 재정적으로 충분한 지원도 강조되었다(김영록 2013). 협업의 구조와 관련해서는 전담조직의 설치와 운영의 중요성(김정해 2016), 그리고 협업행정을 주도하는 기관의 제도(진종순 2013), 담당 부서 간의 명확한 책임과 권한 분담(진종순 2013; 석청호 2013) 등이 제시되고 있다. 협업의 절차와 수단과 관련해서는 뚜렷한 공동 목표(김영록 2013; 석청호 2013)의 중요성 강조, 협업부서 간의 높은 상호신뢰

(김영록 2013), 성과관리제도를 협업의 구조에 맞게 재정비하는 것 (고경훈·김건위·이승종 2014) 등이 주요 요인으로 제시되고 있다.

김정해(2016)에서는 기존 연구들을 분석하여, 한국에서 협업 행정의 강화를 위해서는 협업의 구조와 절차의 확립 및 개선이 필요함을 제시하였다. 특히 협업 전담조직의 설치, 주도기관 제도화 등의 의견과 정보공유 및 의사소통 활성화, 인센티브, 가이드라인 제시 등의 협업 촉진 수단이 중요하다고 언급하였다. 또한 갈등조정, 협업의 역량, 예산 배분은 소수의 연구에서 성공요소로 설명하고있었다.

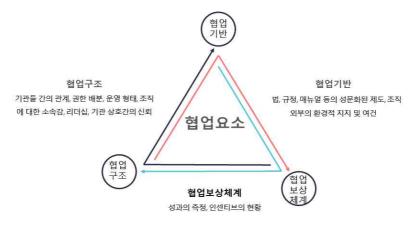
김정훈과 황성원(2016)은 고용복지플러스 센터를 대상으로 한 협업체계 진단에 있어서 협업 이전의 환경(제도의 설계, 기관들 간의 전문성, 자원 동원능력 등의 상호의존성, 협상 능력), 협업 과정(참여 기관들 간의 거버넌스, 자율성, 정보공유의 형태와 내용), 운영성과(공동의 목적 달성, 조직의 역량 강화)를 핵심 요소로 간주하였다. 이와 더불어, 리더십, 상호 신뢰, 상호호혜성은 전체를 고려하는 협업 구조의 요소로 제시하였다.

김태진과 동료들(2015)은 협업을 성공적으로 수행하기 위해서는 제도적 요인으로서 집단에 속해 있다는 의식, 능동적 협업 문화, 거래비용의 축소, 보상 및 인센티브의 제도, 불확실성의 감소 등이 반드시 필요한 요소라고 제시했다. 반대로 과도한 경쟁문화라던가 획일적인 성과관리는 협업을 저해한다고 제시하였다. 동시에, 신뢰, 친사회성, 리더십, 원활한 의사소통 등 비제도적인 조직 문화적 행태적 요소 또한 협업을 성공적으로 이끄는데 매우 중요한 요소로 제시하였다.

# 3. 연구방법

### 3.1. 분석틀

본 연구에서는 앞서 검토한 선행연구를 바탕으로 협업의 주요 요소(요인)을 구조화하여 분석틀로 활용하였다. 협업의 핵심적인 요소(요인)로는 협업의 기반, 협업 구조, 그리고 협업에 대한 보상 체계 3가지로 규정하였다.



<그림 2 본 연구의 분석틀>

협업의 기반에는 조직 내부의 법, 규정, 매뉴얼 등의 성문화된 제도를 기본으로 하고 또한 조직 외부의 환경적 지지와 여건 역시 포함하는 개념으로 설정하였다. 그리고 협업의 구조는 협업의 체계와 관련된 요소, 즉 기관 간의 관계 및 권한 배분, 운영 형태 등의 개념을 포함시키고, 동시에 추상적인 개념들, 즉 조직에 대한 소속 감, 리더십, 기관 상호 간의 신뢰 등을 포함시켰다. 마지막으로 협업에 대한 보상체계는 성과의 측정, 그리고 인센티브의 현황 등을 바탕으로 구성하려 하였다. 이렇게 구조화한 협업의 핵심적인 요소

(요인)를 기반으로 다문화이주민플러스센터가 진행하고 있는 협업 현재의 상황을 진단 및 분석하여 협업 활성화 방안을 모색하려 하 였다.

#### 3.2. 조사대상과 연구절차

본 연구는 다문화이주민플러스센터의 협업체계의 개선 방안들을 도출하기 위해 델파이 기법을 적용하였다. 델파이 분석기법은 전문지식이 필요하거나 연구가 부족한 상황에서 전문가 집단의 반복적인 의견을 수렴하여 대안들을 도출할 때 유용한 분석기법이다(노승용 2006). 협업조직은 맥락과 상황에 따라 협업의 형태가 다양해질수 있으므로, 본 연구에서는 조직학·행정학 전문가 5명(교수 5명)과 사회복지·이민 전문가 5명(교수 2명, 연구원 3명)으로 구성된 10명의 전문가 집단을 구성하여 델파이 조사를 수행하였다.

<표 1 델파이 조사 참여자>

분야	직위 및 참여인원
조직·행정	교수 5명
사회복지·이민	교수 2명, 박사급 연구원 3명

본 연구는 전문가 집단의 심층적인 의견 수렴을 위하여 2차례의 델파이 조사를 수행하여 정책적 대안을 찾으려 하였다. 1차 델파이 조사는 개방형 질문으로 구성하였다. 구체적으로, 문헌분석을 통해 다문화이주민플러스센터 실태를 파악한 내용들을 전문가 집단에게 제공하고, 검토한 뒤 협업체계의 문제점과 개선방안들에 대한 의견을 수렴하려 하였다. 이때, 협업의 기반을 마련하기 위한 방안, 협업의 구조화를 위한 방안, 협업에서 보상을 부여할 수 있는 방안, 기타 의견 중심으로 의견을 제시하도록 하였다. 다음으로, 1차 델

파이 조사 자료의 개방형 응답을 구조화하여 분류한 뒤 중요성과 정도에 대해 2차 델파이 조사를 통해 전문가들에게 의견을 물었다. 중요성의 경우 리커드 5점 척도를 기반으로 중요성을 도출하였다. 다음으로 시급성에 대한 우선순위를 도출하기 위해 리커드 3점 척도(1-단기적, 2-중기적, 3-장기적)로 조사 하였다.

본 연구에서의 조사절차는 먼저, 전문가들에게 이메일과 전화를 활용하여 조사의 목적과 내용을 설명하고 동의를 얻은 후 조사가이루어졌다. 다음으로, 1차 델파이 조사는 2020년 12월 1일부터 12월 7일까지 진행되었고, 10명 모두 설문에 응답하였다. 2차 델파이조사는 2020년 12월 15일부터 20일까지 진행되었으며, 10명 중 7명이 설문에 응답하였다.

<표 2 델파이 조사 설문지 구성>

분야	설문내용	1차 델파이 조사	2차 델파이 조사
협업기반	법, 규정, 매뉴얼 등의 성문 화된 제도, 조직 외부 환경 과의 옹호적 관계 및 여건		폐쇄형 설문: ① 중요성
협업구조	기관들간의 관계, 권한 배 분, 운영 형태, 조직에 대 한 소속감, 리더십, 기관 상호간의 신뢰	개 방형 설문	(리커드 5점 척도), ② 시급성 (리커드 3점 척도)
협업보상체계	성과의 측정, 인센티브 현황		

# 4. 분석결과

### 4.1. 1차 델파이 조사결과

1차 델파이조사는 개방형 질문들로 설문이 수행되었기 때문에, 다양한 전문가 집단으로부터 의견들이 개진되었다. 이렇게 제시된 의견들을 본 연구에서의 분석틀인 협업기반, 협업구조, 협업 보상 체계를 적용하여 재분류하면 다음과 같다.

첫째, 협업기반의 경우 총 5가지 주요 내용으로 요약할 수 있다. 첫 번째로, 법적인 근거의 필요이다. 조례를 단기간에 마련하기 어렵다면 각 자치단체가 기본 역할과 구성에 적용할 수 있는 표준조례를 제정할 필요성이 제기됐다. 두 번째로, 현재의 분절화된조직체계보다 여러 기능과 역할을 연계해볼 수 있는 매트릭스 조직의 필요성을 제시하였다. 세 번째로, 협의체를 구성하고 협의체에서의 논의를 통해 공통의 목적 설정, 미션과 비전의 제시 등을 통해 모든 협업기관 종사자들에게 공유하는 것이 필요하다고 제시하였다. 넷째, 센터와 이주사업을 추진하는 시민단체 간의 협력적 거버넌스 체계 구축이 필요하다는 점을 제시하였다. 이러한 거버넌스구축은 장기적으로 센터 자체 예산 확충의 밑거름이 될 수 있다는 의견이 나왔다. 다섯 번째로, 데이터 베이스 구축의 필요성이 제기되었다. 공동으로 민원 내용을 관리할 수 있도록 데이터베이스를 구축할 필요성이 있다는 의견이 도출되었다.

둘째, 협업구조와 관련된 의견들은 6가지로 요약할 수 있다. 첫 번째, 참여기관간의 데이터 연계를 통해 서비스 대상을 적극적으로 발굴하고 찾아갈 수 있는 서비스 개발의 필요성이 제시되었다. 두 번째, 어떠한 종류의 민원이 들어오는지를 확인하고 협업이 필요한 민원을 찾아내어 협업의 의제로 시행할 수 있도록 안내 데스크를 구성하는 것이 필요하다는 의견이 제시되었다. 세 번째로, 신청이 가장 많이 들어오는 민원 내용을 확인하여 해당 민원에 대한 교 육·설명 프로그램을 시행해야 한다는 의견이 제시되었다. 이와 더불어, 민원에 대한 교육의 날 행사 역시 시행해야 함을 제언하였다. 네 번째로, 센터의 업무와 기능에 대해서 홍보를 활성화하기위해 협업을 통해 홍보계획을 수립하고 시행하여야 한다는 의견이제시되었다. 다섯 번째로, 다문화이주민플러스센터의 만족도와 애로사항에 대한 조사 업무를 협의회를 통해서 수행하는 것을 제안하였다. 여섯 번째로, 성과나 협력체계에 대한 소식지 발간을 통해센터간의 경쟁을 유도하는 것을 제언하였다.

셋째, 협업의 보상체계는 4가지 의견들로 요약할 수 있다. 첫 번째로, 센터로 파견오는 직원에 대해서 센터장이 한시적으로 파견 동안에 인사평가를 할 수 있도록 하며 법령에 이를 명시하는 것을 제언하였다. 두 번째로 파견 직원에 대한 금전적인 보상을 제공해 야 함을 피력하였다. 세 번째로, 파견된 직원에 대해서 협업에 대한 가산점을 부여하여 승진 심사 시 반영하는 것이 필요하다고 제 언하였다. 그리고 파견자에 대한 조항이 공무원 성과평가 지침에 이미 포함되어 있으므로 이를 법제화하여 구속력을 갖도록 제언하 였다. 네 번째로, 센터장의 성과평가 시스템을 개선하여 센터의 운 영 결과에 대해 직접 책임을 지도록 하여야한다는 의견이 제시되었다.

# <표 3 1차 델파이 조사결과>

분야	구분		
1. 협업 기반	<ul> <li>1-1. 협업조직의 법적근거 마련이 필요함. 단기간에 준비하기 어려울 수 있어 각 자치단체가 필수적인 기능과 구성에 활용할 수 있는 표준조례를 마련할 필요가 있음</li> <li>1-2. 현재의 병렬형 조직체계를 지양하고 다양한 기능과 역할이 연결된 매트릭스 조직으로의 발전 필요</li> <li>1-3. 공동의 목표, 비전과 미션을 협의체의 논의를 통해 구성하고 참여 기관 종사자들에게 공유함</li> <li>1-4. 센터와 다양한 시민단체와의 협력적 거버넌스를 만들어야함. 장기적으로 이러한 거버넌스는 센터 스스로 예산을 확보할 수 있는 기반으로 이용 가능함</li> <li>1-5. 데이터 베이스를 구축함. 민원의내용을 공동으로 관리하는데이터 베이스를 구축해 기관들이 공유함</li> </ul>		
2. 협업 구조	<ul> <li>2-1. 기관간 데이터 연계를 통해 찾아가는 서비스의 개발 필요</li> <li>2-2. 안내 데스크의 구성을 통해 주요 민원들을 확인하고 미해결 민원에 대해서 협업의 의제로 상정함</li> <li>2-3. 가장 많이 신청되는 민원들을 확인하고 해당 민원에 대한 교육 프로그램 및 교육의 날 행사를 시행함</li> <li>2-4. 홍보의 강화를 위해 홍보계획 수립 및 시행을 협업을 통해 시행함</li> <li>2-5. 협의회에 의한 플러스센터의 만족도 및 애로사항 조사 수행</li> <li>2-6. 센터의 성과나 협력체계에 관련된 소식지 발간, 정보의 공유 및 센터간 경쟁 유도</li> </ul>		
3. 협업 보상 체계	3-1. 파견직원의 경우 파견기간동안 센터장이 평가권을 가지게 하며 근거 법령을 제정함 3-2. 파견 직원에 대하여 수당 등의 금전적인 보상을 제공함 3-3. 파견 직원에게 협업에 대한 가산점을 부여하여 승진 심사시 반영함. 공무원 성과 평가 등에 관한 지침에 규정하고 있으므로 이를 법제화하는 것이 필요함 3-4. 센터장의 성과평가 시스템을 개선하여 센터의 운영결과에 대해 센터장이 직접 책임을 질 수 있도록 함		

#### 4.2. 2차 델파이 조사결과

1차 델파이 조사 때 나온 전문가들의 의견들을 정책 제언으로 간주하고, 제안된 정책들 중 중요도와 시급성들에 대해 2차로 질문 하여 구체적인 혐업 체계 개선의 방안들과 로드맵을 결정하였다.

#### 4.2.1. 정책 중요도

정책 중요도의 경우 응답자들이 가장 중요한 것이라고 응답한 것은 1-1번, 즉 협업에 대한 법적인 근거를 마련하는 것이라고 응답하였다. 6명의 응답자는 매우 중요, 1명이 중요함이라고 응답하여 총 7명이 이것이 중요하다고 제시하였다. 또한, 법적인 근거의 마련이 다른 모든 방안보다 우선되어야 한다고 제안했다. 이는 다부처 협업체계의 본질적인 한계로서, 법적 구속력이 없다면 다른모든 운영 방안이 무력화될 수 있는 현실적인 상황이 있기 때문이다.

두 번째로 중요하게 제시된 것은 1-5번 데이터베이스의 구축이었다. 센터가 협력하기 위해서는 참여기관 간의 민원을 공동으로관리할 수 있는 데이터베이스 구축이 필요하다. "매우 중요" 3명, "중요" 3명, "보통" 1명이라고 응답하였다. 이는 센터 내기관 간의 정보 공유에서 중요한 의미를 가지고 있다. 현재는 참여기관들이 각자의 데이터베이스를 사용하고 있어 정보의 공유가 쉽지 않고, 다른 기관의 업무도 정확하게 파악하기가 어렵다. 다만,고용부나 법무부의 경우 중앙정부 직속기관이므로 이에 대한 데이터를 공유하기 위해서는 중앙정부 차원에서의 접근이 필요하다. 우선적으로 지방자치단체에서 보유하고 있는 데이터를 최대한 활용하고 이를 바탕으로 조금씩 범위를 넓히는 것이 필요하다고 볼 수 있다.

3순위로 지목된 것은 3-1번, 즉 파견기간동안 한시적인 센터장이 평가권을 가지는 것과 2-1번, 상호데이터 연계를 통한 찾아가는

서비스의 개발이었다. 센터장의 평가권은 성과평가에서 가장 중요한 부분으로 금전적 보상(수당 등)보다 더 핵심적인 정책과제로 지적되었다. 상호데이터 연계를 통한 적극행정의 경우 1-5번과 이어지는 부분이며, 이는 공동의 데이터베이스가 구축되기 전 현재 존재하는 협의회를 통해서 가장 빈번히 발생하는 민원에 대한 자료공유, 그리고 복합 욕구를 가진 민원인에 대한 통합 사례관리 등이적용 가능한 부분이다. 이는 협의회를 통한 회의로서도 충분히 공유될 수 있는 사안으로, 향후 협업의 의제를 발굴하기 위해서 매우중요할 것으로 보인다.

5순위로 지목된 것은 3-4번, 즉 센터장의 운영책임성을 강화할수 있는 성과평가 시스템의 구축이다. 이것도 역시 성과평가의 개선방향에 해당하는 것으로 3-1번과 연계되는 것이라 할 수 있다. 3-1번과 동시에 고려할 경우, 센터장이 파견된 직원의 성과를 평가하는 권한 확대를 의미하며 또한 센터장에게 센터의 운영결과에 대한 평가를 강화하는 것으로서, 센터장의 권한과 책임을 동시에 강화시키는 방안이라고 볼 수 있다. 전체적으로 성과평가에 있어서센터의 독립성과 자율성을 강화시키는 방향으로 볼 수 있다.

<표 4 2차 델파이 조사 결과: 중요도 순위에 따른 정책제안>

순위	정책제안		
1	1-1. 법적 근거의 마련		
2	1-5. 민원 응대를 위한 데이터 베이스 마련 및 공유		
3	3-1. 센터장의 센터 직원에 대한 평가권 부여		
3	2-1. 데이터 연계를 통한 찾아가는 행정 서비스의 개발		
5	3-4. 센터 운영결과를 센터장 평가에 반영		
6	2-2. 민원 내용 확인을 위한 안내데스크의 운영		
7	3-3. 협업을 위해 파견된 직원 가산점 부여		
7	1-4. 이주민을 위한 시민단체들과 센터간 협력적 거버넌스 구축		
9	1-3. 공동의 목적, 미션과 비전의 공유를 위한 협의회 활동 강화		
10	1-2. 매트리스 조직으로의 전환 고려		
	2-4. 홍보 계획 수립 및 홍보의 날 행사를 협업을 통해 시행함		
12	3-2. 협업을 위해 파견된 직원에 대한 금전적 인센티브 부여		
13	2-2. 가장 빈번한 민원에 대해 기관간 협업으로 교육의 날 행사		
14	2-5. 협의회 중심으로 다문화이주민플러스센터의 만족도 조사 및 장애가 되는 업무에 대한 조사 실시		
15	2-6. 협력체계 소식지 발간을 통한 상호간 경쟁 유도		

### 4.2.2. 정책 시급성

전문가들은 1-단기, 2-중기, 3-장기로 나누어 각 정책들에 대해 우선순위를 부여하였다. 정책적 우선순위는 정책적 중요성과 무관 하게 단기적으로 필요한지 장기적으로 수립되어야 하는지로 구분하 였다. 해당 점수가 낮을수록 단기적, 클수록 장기적으로 실현해야 할 과제임을 나타내고 있다.

가장 단기적으로 해결할 수 있는 정책제안은 1-3, 즉 협의체를 통한 공동의 미션과 목표설정 및 공감대 형성, 그리고 2-2 안내 데 스크 설치 및 운영을 통한 민원의 내용 확인, 2-3 가장 많은 민원에 대한 민원 교육의 날 행사 시행 등으로 확인되었다. 그 다음으로 홍보의 날 행사 도입, 센터장 평가권 도입 등이 단기적으로 시행 가능한 것으로 제안되었다. 먼저 협업 기반을 마련하기 위한 시급한 대책과 함께 시작하기 쉬운 단순한 협업 구조를 단기간에 구축하는 것이 가능하다고 판단할 수 있다.

반면, 1-2 매트릭스제도의 도입, 3-3 파견된 직원에게 가산점 제공, 그리고 1-5 데이터 베이스의 구축 및 도입은 가장 장기적인 안목으로 구축해나가야할 것으로 제시되었다. 이는 조직 자체의 변화, 법령 및 제도의 변화를 추구하는 것으로서, 단기간으로 해결될수 없는 문제이므로 장기적인 접근을 추진하는 것으로 판단되었다. 특히 매트릭스 제도 도입의 경우, 현실적인 실현 가능성에 대한 회의적인 의견들이 제시되었다. 한국의 행정조직 상황을 고려할 때 아주 장기적으로 서서히, 면밀한 검토를 통해서만 도입할 수 있을 것이라는 주장이 제시되었다.

이러한 결과를 종합하여 고려하면 다음과 같다. 단기적으로는 주로 센터 운영에 대한 정책 제안들이 많았으며, 장기적으로는 법·제도의 구축에 대한 의견들이 많았다. 대부분의 전문가들이 생각하는 정책적 중요성은 법적근거의 마련과 제도의 구축이라는 점이 더 두드러지고 있었다. 즉, 세부적으로 센터 운영에 대한 아이디어들을 도출하는 것도 중요하지만, 궁극적으로 법과 제도를 구축하는 것이 가장 중요한 것이라는 의미로 해석될 수 있다. 이는 다른 협력기관의 사례연구에서도 찾아볼 수 있는데, 해당 기관에 대한 법적 근거가 없으면 아무리 좋은 운영계획을 내놓아도 제대로 운영하기 어렵다는 점에 주목했다.

<표 5 2차 델파이 조사 결과: 시기별 & 중요도에 따른 정책 제언>

	시점	중요	정책 제언	
단기적		1	3-1. 센터장의 센터 직원에 대한 평가권 부여	
	2	2-2. 민원 내용 확인을 위한 안내데스크의 운영		
	3	1-3. 공동의 목적, 미션과 비전의 공유를 위한 협 의회 활동 강화		
	4	3-4. 홍보의 날 행사 시행		
		5	3-3. 교육의 날 행사 시행	
중기		1	2-4. 센터장에 의한 운영 결과 평가 시스템 구축	
		2	2-2. 파견된 직원들에게 금전적 인센티브 지급	
	중·단 기적	3	2-5. 협의회 중심으로 다문화이주민플러스센터의 만족도 조사 및 장애가 되는 업무에 대한 조 사 실시	
		4	2-6. 협력체계 소식지 발간을 통한 상호간 경쟁 유 도	
	중·장 기적	1	1-1. 센터의 법적인 근거 마련	
		2	2-1. 데이터 연계를 통한 찾아가는 행정 서비스의 개발	
장기적		1	1-5. 민원에 대한 데이터 베이스 구축 및 공유	
		2	3-3. 파견직원에 대한 협업 가산점 제공	
		3	1-2. 매트리스 조직으로의 전환 고려	

# 5. 결론 및 제언

현재 대한민국에서는 유형별·부처별 체류외국인 대상의 서비스가 제공되고 있어 분절성이 증가하고, 사용자의 만족도가 저해되는 문제점이 지속적으로 지적되고 있다. 이러한 문제점을 개선하고자,

다양한 부처 간의 협업을 통해 다문화가족 및 이주민에게 원스톱 행정지원 서비스를 한 곳에서 제공하는 것을 목적으로 다문화이주 민플러스센터가 설립되었다. 그러나 다문화이주민플러스센터의 협업 관련 연구는 거의 없는 실정이다. 이에 본 연구는 전문가들의 의견을 수렴하는 델파이 조사를 수행하여 협업체계를 활성화할 수 있는 정책 방안을 제시하였다.

연구결과 단기적으로 파견기간 동안 파견직원에 대한 센터장의 평가권 확립, 안내 데스크를 설치를 통해 공동민원을 파악하여 협업의 의제로 설정, 공동의 미션과 비전을 설정하기 위한 협의체 논의, 홍보의 날 개최, 교육의 날 개최등을 제시하고 있었다. 중단기적으로는 센터장 평가시스템 마련을 통해 운영에 대한 센터장의 책임성 강화, 파견직원에 대해 수당 등의 금전적 보상 지급, 협의회중심으로 다문화이주민플러스센터의 만족도 조사 및 장애가 되는업무에 대한 조사 실시, 소식지 발간을 통해 센터간 정보 공유 및경쟁유도 등을 제시하는 의견들이 많았다. 중장기적으로 센터를 위한 법률적 기반의 마련, 기관 간 데이터 연계를 통한 찾아가는 행정서비스 제공 시스템의 마련을 제시하고 있었다. 장기적으로는 민원처리 내용의 공유와 활용을 위한 데이터 베이스의 구축, 파견직원에 대해 협업 가산점 부여 및 승진심사시 반영, 매트릭스형 조직으로의 전환 고려 등의 의견들을 제안하고 있었다.

연구결과를 바탕으로 본 연구는 다문화이주민플러스센터의 협업 증진을 위해서 다음과 같은 정책적 목표와 추진 영역들을 제시하려한다. 다문화이주민플러스센터의 정책목표는 협업을 통한 이주민들의 원스톱 서비스 제공과, 이를 통한 민원해결 만족도 향상으로 정할 수 있다. 구체적인 추진방향은 협업기반, 협업구조, 협업 보상체계이다. 이를 다시 정책 중요도에 따라 단기, 중장기 방안에 따른 세부 정책 방안들을 모색할 필요가 있다.

단기적인 협업증진을 모색하기 위해서는 조직 자체인 변화나 제 도의 변화가 없는 상태에서 실무차원에서 가능한 협업 구조적 측면 의 운영방안 제안이 필요하다. 첫째, 협업구조 측면에서 공동의 비전과 목표설정, 안네데스크 실질적 운영이 필요하다. 현재 각 기관은 대부분 화학적 융합보다는 물리적 융합으로 이루어져 있어 화학적 융합을 이루기 위해서는 참여기관의 구성원들이 공통의 비전과목표를 설정하고 공유해야 한다. 현재 공식적으로 지정되어있는 주관기관의 주도로 협의체를 통해 워크숍 정례화 등을 시행하고, 참여한 기관의 구성원들이 함께 공유할 수 있는 비전과 조직 목표를논의하고 설정해야 한다. 두 번째로 안내 데스크의 실질적 운영을위해서 안내 데스크를 설치하여 1층에서 우선적으로 서비스를 원하는 곳으로 안내해야 한다. 안내 데스크를 센터별로 설치하고 안내의 업무와 더불어 각각의 서비스 이용자에 대한 수요 및 이용자 정보를 파악하는 역할을 수행해야 한다.

둘째, 협업구조 측면에서 협업 의제설정을 통한 실제적인 협업 강화를 모색해야 한다. 구체적으로, 홍보, 교육의 날 행사의 계획 및 실행을 공동 의제로 만들 수 있다. 현재 협업을 위한 구조물은 협의체가 유일하나, 협의체 운영의 가장 큰 어려움은 공동의 작업이 필요한 협업의제 설정이 어렵다는 것이다. 또한, 홍보가 잘 되지 않아 인지도가 낮을 수 있다. 낮은 인지도를 보완하기 위해 소속기관이 공동으로 협의하여 월 1회 가장 많은 민원이 발생한 현장의 민원처리 관련 교육을 실시하고, 분기별 또는 반기별로 홍보의날 행사를 기획하고 실행할 수 있도록 해야 한다. 이를 통해 협업의 증진과 더불어 센터에 대한 홍보 효과를 누리도록 할 수 있다. 다음으로, 센터 홍보를 위한 뉴스레터지 발간이 필요하다. 분기별로 한 번씩 센터의 소식과 성과에 대한 뉴스레터를 발간하는 방안을 고려해야 한다. 발간 작업 자체가 협업의 의제이며, 발간 작업을 통해 새로운 협업의제도 발굴될 수 있으며 홍보 및 정보 공유에서도 유용할 것이다.

중·장기적 협업증진을 위해서는 협업기반과 협업 보상체계를 동시에 고려한 정책 제언과 협업구조 측면만을 고려한 정책적 방안 을 제시하려 한다. 첫째, 협업기반과 협업 보상체계를 동시에 고려 한 정책 제언으로 실효적인 센터 운영 및 관리를 위한 법률 개편, 지방자치단체의 관리 책임 강화 및 권한 부여를 제언하려 한다. 첫 번째로, 센터장의 평가권 강화 및 센터장 평가 강화를 위한 법률 개선이 필요하다. 파견되는 직원에 대해서 파견 기간 동안은 센터 장이 근무평정 권한을 가질 수 있도록 할 필요가 있다. 또한 센터 장 자신도 센터의 성과가 본인의 성과평가에 영향을 미치도록 하여 야 한다. 다만, 센터장에게 인사권이나 예산권이 부여되지 않을 경 우 센터장의 역할이 필요하지 않을 가능성이 높다. 국가공무원법, 지방공무원법 등을 바탕으로 파견이 정당화 될 수 있으나, 원 소속 기관장이 임용, 성과 평가의 권한을 유지하고 있어 파견된 직원은 협업조직에서 전념할 동기부여가 높지 않다. 따라서 인사법령 또한 협업조직에 맞게 개편되어야 할 필요성이 있다. 「공무원 인사 운 영에 관한 특례규정」을 통하여 협업조직의 단체장 혹은 주관부처 의 장이 파견직원 임용, 파견된 직원의 성과 평가의 권한을 위임받 을 수 있도록 개정이 필요하다. 두 번째로, 지방자치단체의 관리책 임 강화 및 권한 부여할 수 있는 법률 개정이 필요하다. 현재 센터 는 중앙정부의 주도로 개설되고 운영되고 있지만 이주민들은 본인 들이 거주하는 지역사회 내에서 정착하여 생활을 영위해야하며, 이 를 위해서는 결국 지방자치단체의 역할이 가장 크다고 할 수 있다. 중·장기적으로는 센터 운영에 있어서 지방자치단체가 주도적으로 관리 및 모니터링, 예산지원 등에서 임무를 수행할 수 있는 환경 조성이 필요하다. 이는 일반적인 권한 위임 법 규정을 통해서만 가 능하므로 법률 개정이 선행되어야 할 것이다.

둘째, 협업 구조적 측면에서의 정책적 제언은 수요자의 욕구를 파악해야 한다. 단기적 개선방안으로 제시된 안내데스크의 구성 및 운영은 서비스 이용자들에 대한 인구·통계학적 정보와 수요를 파악하는데 유용하다. 이러한 정보와 수요를 기반으로 센터 소속기관들이 협업을 수행하여 수요자가 필요로 하는 좀 더 적절한 서비스

를 능동적으로 개발할 수 있다. 이를 위해서는 센터별 자체 만족도 조사를 수행해야 한다. 이는 센터 운영상의 협의체를 통해 자체적 인 만족도 조사를 시행할 수 있다. 이러한 자체 만족도 조사 그 자 체로 협업의 의제가 될 뿐 아니라 각 센터 간의 경쟁을 유도하는 기반이 될 수 있을 것이다.

한편, 본 연구는 다문화이주민플러스센터의 수요자와 공급자 대상의 질적, 양적 연구를 수행하지 못한 한계가 존재한다. 즉, 실질적인 서비스 공급자인 다문화이주민플러스센터 종사자들과 이용자인 다문화가족과 체류 외국인들에 대한 조사를 병행해 좀 더 실효적인 정책 제언을 도출하지 못한 점은 본 연구가 가진 한계이다. 그러나 다문화이주민플러스센터의 협력체계를 연구한 첫 시도라는점에서 의의가 있다.

### 참고문헌

- 고경훈·김건위·이승종(2014). 지방자치단체 칸막이 현상의 개선 방안에 관한 연구. 한국지방행정연구원.
- 김영록(2013). 행정협업 제도 마련을 위한 연구. 한국행정연구원. 김윤권(2014). 정부 조직관리의 협업행정에 관한 연구. 한국행정연 구원.
- 김정해(2016). 협업 지향적 조직 운영을 위한 제도 개선 방안 마련 연구. 한국행정연구원.
- 김정훈·황성원(2016). 고용복지+센터의 협업행정 개선을 위한 탐색적 연구, <국가정책연구> 30(2), 중앙대학교 국가정책연구소. 135쪽~161쪽.
- 김태진·김태은·김영대·이희철(2015). 협업사례에 대한 심층 분석. 국무조정실.

- 노승용(2006). 알기 쉬운 연구방법론 7: 델파이 기법(Delphi Technique): 전문적 통찰로 미래예측하기, <국토> 299, 국토 연구원. 53쪽~62쪽.
- 박천오·주재현·진종순(2012). 우리나라 융합행정의 발전 가능성과 방향에 관한 탐색적 연구, <한국정책과학학회보> 16(2), 한국정책과학학회. 85쪽~112쪽.
- 법무부 출입국·외국인정책본부(2011). 2010 출입국·외국인정책 통계 연보.
- 법무부 출입국·외국인정책본부(2021). 2020 출입국·외국인정책 통계 연보.
- 법무부·행정안전부·고용노동부·여성가족부·교육부·지방자치단 체(2020). 다문화이주민+센터 운영 매뉴얼.
- 석청호(2013). 한국경찰의 융합행정 현황과 발전방향, <한국공안행 정학회보> 22, 한국공안행정학회. 180쪽~215쪽.
- 이수자(2021). 한국의 중도입국자녀를 위한 다문화교육 개선 방안 연구, <다문화사회와 교육연구> 7, 다문화사회와 교육연구 학회. 99쪽~124쪽.
- 이재호(2013). 스마트 행정 효율성 평가지표 개발. 한국행정연구원.
- 이종현·한경석(2012). 행정기관의 효율적인 협업시스템 도입 필요 성에 관한 연구, <한국정책과학학회보> 16(1), 한국정책과학 학회. 73쪽~95쪽.
- 조세현(2015). 행정협업 활성화를 위한 조직진단에 관한 연구. 한 국행정연구원.
- 진종순(2013). 공공부문 융합행정의 성공요인에 관한 연구, <한국 인사행정학회보> 12(1), 한국인사행정학회. 117쪽~146쪽.
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2006). *The design and implementation of Cross-Sector collaborations*: Propositions from the literature. Public administration review, 66, 44-55.

- Fountain, J. (2013). *Implementing cross-Agency collaboration:*A guide for federal managers. IBM Center for The Business of Government.
- Koschmann, M. A., Kuhn, T. R., & Pfarrer, M. D. (2012). *A communicative framework of value in cross-sector partnerships*. Academy of Management Review, 37(3), 332-354.
- Mattessich, P. W. (2005). Collaboration: What makes it work.

  Plenary session presented at the 2005 Heart Disease and

  Stroke Prevention Practitioners Institute: Building and

  Enhancing Public Health Capacity, St. Paul, MN.
- Thomson, A. M., & Perry, J. L. (2006). *Collaboration process: Inside the black box*. Public Administration Review. 66, 20-32.

#### <웹 사이트>

정부24 외국인서비스(https://www.gov.kr/portal/foreigner/ko).

#### 필자 소개

성 명: 장익현

소 속 : 한신대학교 휴먼서비스대학 사회복지학과 조교수

주 소 : 경기도 오산시 한신대길 137 (양산동) [우편번호]18101

전자우편: skking79@hs.ac.kr

성 명:황민철

소 속 : 순천대학교 사회과학대학 사회복지학과 부교수

주 소 : 전라남도 순천시 중앙로 255 (석현동) [우편번호]57922

전자우편: mchwang@scnu.ac.kr

투고일: 2022. 2. 20 / 심사일: 2022. 3. 20 / 심사완료일: 2022. 3. 25

# 『다문화사회와 교육연구』10집 휘보

 $(2021.12 \sim 2022.3)$ 

#### ■ 제10집 편집위원 회의 제1차 회의

1) 일시: 2022년 12월 27일(월)

2) 장소: 온라인

3) 참석자 : 황미혜 편집위원장 외 편집위원 6명

4) 회의 안건 및 보고

- ① 논문 발간 일정 및 홍보 방안
- ② 심사위원 및 편집위원 구성
- ③ 연구윤리 및 출판 저작권 관련 규정 논의

# ■ 제10집 편집위원 회의 제2차 회의

1) 일시: 2022년 1월 21일(금)

2) 장소: 온라인

3) 참석자 : 황미혜 편집위원장 외 편집위원 6명

4) 회의 안건 및 보고

① 논문 모집 공지 및 홍보 방안

② 심사위원 및 편집위원 구성

# ■ 제9집 편집위원 회의 제3차 회의

1) 일시: 2022년 2월 18일(금)

- 2) 장소: 온라인
- 3) 참석자 : 황미혜 편집위원장 외 편집위원 6명
- 4) 회의 안건 및 보고
  - ① 논문 접수 현황 및 점검(1차 기한 연장)
  - ② 심사위원 및 편집위원 구성

#### ■ 2021년 4차 국제학술대회 개최

- 1) 일시: 2022년 2월 19일(토), 13:00 ~ 18:00
- 2) 장소: 실시간 zoom 활용 + 온라인 게시형 발표(Google Drive)
- 3) 주제: 다문화 커뮤니케이션의 반성과 확산
- 4) 발표: 총 9편, 한국 외 7개국 참여
  - -주제특강: 알제리 1명, 튀니지 1명
  - -주제발표: 일본 1명, 프랑스 2명
  - -자유발표: 베트남 1명. 한국 2명
  - -학문후속세대 발표: 대만 1명, 인도네시아 1명, 한국 1명
  - -연구윤리교육

### ■ 운영위원회 및 이사회 회의

- 1) 일시: 2022년 2월 24일(목), 20:00 ~ 21:00
- 2) 장소: 온라인
- 3) 참석자: 권오경 회장 외 임원 11명
- 4) 회의 안건 및 보고
  - ① 2022년 학회 운영 방향
  - ② 논문집 추가 발간(3회), 제10집(3.30) 논문 모집 현황
  - ③ 총서 발간

- ④ 회원 관리 현황 및 회원 확대 방안
- ⑤ 연구윤리 활동 및 출판 관련 저작권 양도 내용 명시(규정 개정)

#### ■ 제10집 편집위원 회의 제4차 회의

1) 일시: 2022년 3월 3일(목)

2) 장소: 온라인

3) 참석자 : 황미혜 편집위원장 외 편집위원 6명

4) 회의 안건 및 보고

- ① 논문 접수 현황 및 결과
- ② 심사위원 의뢰

## ■ 제10집 편집위원 회의 제5차 회의

1) 일시: 2022년 3월 25일(금)

2) 장소: 온라인

3) 참석자 : 황미혜 편집위원장 외 편집위원 6명

4) 회의 안건 및 보고

- ① 게재 논문 결정 및 윤리위원회 규정 위반 논문 심사
- ② 편집위원회 세부일정 최종 점검 및 확인
- ③ 게재 예정 논문 표절중복검사 실시
- ④ 제10집 발간 최종 일정 점검

### ■ 회원 동정

1) 신입회원(2022.1~2022.3) : 총 8명

1	오미소	상명대학교/한국이민재단
2	노미향	대구가톨릭대학교
3	강지인	신라대학교
4	오현석	부산대학교 한국민족문화연구소
5	황민철	순천대학교
6	장익현	한신대학교
7	김안나	대구가톨릭대학교
8	오지혜	세명대학교

### 2) 회원 동정

권오경(학회장) : 부산외국어대학교 부총장 취임(2022.3.1.)

곽희정(서울·경기 지역이사): 숙명대학교(소속 변경)

최은숙(대구·경북 지역이사 : 학술저서 발간, 『한국 가사문

학의 전승과 향유』, 보고사

김남희(편집간사) : 동래구 가족센터(소속 변경)

김용미(회원) : 동래구 가족센터(소속변경)

# 다문화사회와 교육연구학회 회칙

#### 제1장 총칙

제1조(명칭) 본 학회는 다문화사회와 교육연구학회(MSES : The Association for Multicultural Society and Education Studies)라 칭하다.

제2조(목적) 본 학회는 학계와 현장의 전문가간 협력을 통해 다문 화사회교육 연구 분야를 선도하고 다문화연구 전문가의 상호교류 기회를 제공함으로써 한국 다문화사회의 건강한 성장과 발전에 기 여하고자 한다.

제3조(사업) 본 학회는 제2조의 목적을 달성하기 위해 다음의 사업을 한다.

- 1. 학술대회 개최
- 2. 학술지 발간
- 3. 위탁 연구사업 수행
- 4. 해외 및 국내 관련학회와의 교류
- 5. 기타 본 학회의 목적에 부합하는 사업

제4조(위치) 본 학회의 본부는 회장의 소속기관이나 회장이 지정한 곳에 둔다. 필요에 따라 국내외에 지부를 둘 수 있다.

### 제2장 회원

제5조(회원의 종류와 자격) 본 학회의 회원은 본회의 취지에 동의 하고 소정의 입회절차를 거친 자로 한다.

- 1. 일반회원: 다문화사회, 다문화교육 및 한국문화, 한국문화교육, 한국어교육학 관련 분야의 석사학위과정 이상의 연구자 및 일 선학교 교사, 교육전문직의 개인
- 2. 평생회원: 평생회비를 납부한 일반회원
- 3. 기관회원: 학교, 연구소, 학술단체, 도서관 등의 기관으로 소 정의 입회절차를 거친 단체

제6조(회원의 권리와 의무) 회원은 총회를 통하여 본회에 의견을 개진할 수 있고, 학회활동과 운영에 참여할 권리를 가진다. 단 기관회원은 의결권이 없다.

본 학회의 회원은 다음과 같은 의무를 가진다.

- 1. 학회 회칙 준수 및 규정의 이행
- 2. 입회원서와 입회비, 소정의 회비(연회비, 평생회비) 납부 이행

제7조(자격 상실) 본 학회의 회원으로서 의무를 수행하지 않았거나 학회의 명예를 손상한 경우는 이사회의 의결을 거쳐 제명할 수 있다.

### 제3장 임원

제8조(임원) 본 학회 임원의 구성과 임무는 다음과 같다.

- 1. (종류) 회장(1인), 부회장, 이사, 해외이사, 감사 2. (임무)
- ① 회장은 학회를 대표하며 학회 업무를 총괄하고 총회와 이사회의 의장이 된다.
  - ② 부회장은 회장을 보좌하며 유고 시 회장의 역할을 대행한다.
  - ③ 이사는 각 분야별로 아래와 같은 임무를 수행한다.

총무이사: 학회 운영에 관한 제반 업무 및 실무 총괄

편집이사: 학술지 발간 기획 및 편집

연구이사: 학술연구 및 학술대회 개최 기획 및 운영

섭외이사: 학회 활동에 필요한 제반 섭외 업무

출판이사: 학술지 출판 및 배포

정보이사: 학회의 정보망 구축 및 관리

지역이사: 각 지역에서 본 학회를 대표하는 업무

해외이사: 해외 현지에서 본 학회를 대표하는 업무

감사: 학회의 재정운영 감사, 그 결과를 총회에 보고

제9조(임기) 회장을 비롯한 모든 임원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 보궐임원의 임기는 전임자의 잔여 임기로 한다.

제10조(선출) 회장, 부회장, 감사는 총회에서 선출하고 그 외 임원은 회장이 임명한다.

### 제4장 회의

# 제11조(총회)

1. 총회는 회장이 소집함을 원칙으로 한다.

- 2. 정기총회는 매년 1회 개최하고, 임시총회는 임원의 과반수 혹은 재적회원의 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 회장이 소집한다.
- 3. 총회는 다음 사항을 의결한다.
  - ① 회장, 부회장, 감사 선출
  - ② 회칙 개정
  - ③ 기타 회계 및 예산, 결산 승인
  - ④ 기타 학회 활동과 관련된 주요 사안

#### 제12조(이사회)

- 1. 이사회는 회장, 부회장 및 이사로 구성한다.
- 2. 이사회는 필요에 따라 회장이 소집한다.
- 3. 이사회는 본 학회 활동과 관련된 제반 업무를 심의하고 의결한다.

# 제13조(연구윤리위원회)

- 1. 연구윤리위원회는 회원의 연구윤리에 대한 제반 사항을 심의하고 감독하다.
- 2. 연구윤리위원회는 논문의 투고자, 학술지의 편집위원회와 심사 위원이 지켜야 할 윤리 규정을 제정하고 관장한다.
- 3. 연구윤리위원회는 편집위원회와 별도로 운영한다.

# 제14조(편집위원회)

- 1. 편집위원회는 학술지 및 학회 출판물의 편집과 발간에 관련된 주요 사항을 논의하고 의결한다.
- 2. 편집위원회는 필요에 따라 편집위원장이 소집한다.

#### 제5장 재정

제15조(재정수입) 본 학회의 재정은 회원의 입회비, 연회비, 평생회비, 찬조금, 외부 지원금, 기타 수입금으로 한다.

제16조(회비) 본 학회의 입회비 및 연회비, 평생회비는 이사회에서 결정하고 차기 총회에서 승인 받아야 한다.

제17조(회계기간 및 회계보고) 본 학회의 회계연도는 당해 3월 1일부터 다음 해 2월 말일까지로 한다. 매 회계연도 개시 전에 이사회를 편성하여 학회 감사의 감사를 받는다. 감사는 총회에서 이를 보고하고 승인받아야 한다.

### [부칙]

- 1. 본 회칙은 이사 2/3 이상 또는 회원 2/3 이상의 동의를 받아 개 정할 수 있다.
- 2. 본 회칙에서 필요한 세칙은 이사회에서 심의 후 정한다.
- 3. 본 회칙에서 규정되지 않은 사항은 관례를 따른다.
- 4. 본 회칙은 2017년 11월 30일부터 시행한다.
- 5. 개정된 회칙은 2018년 4월 15일부터 시행한다.

# 『다문화사회와 교육연구』 편집위원회 운영규칙

#### 제1조(목적)

편집위원회는 다문화연구소의 학술논문집 『다문화사회와 교육연구』의 발행을 위해 구성되며, 편집위원장과 편집위원으로 구성된다.

#### 제2조(구성)

편집위원회는 연구소장 및 운영위원이 관련 전문가 10명 내외로 구성한다.

#### 제3조(편집위원장 선출)

편집위원장은 편집위원 중에서 호선으로 선출하여 소장이 임명하며, 편집에 관한 일체의 업무를 관장한다.

# 제4조(편집위원장 임기)

편집위원장의 임기는 2년으로 하며, 연임할 수 있다.

# 제5조(편집위원회의)

위원회는 연 2회 이상의 편집위원회 회의를 가지며, 재적위원의 과 반수가 출석할 시 성회하며, 출선위원 과반수의 찬성으로 결의한 다.

# 제6조(편집위원 자격 및 임기)

편집위원의 자격과 임기는 다음의 주요 사항을 기준으로 한다.

(1) 편집위원의 자격은 대학의 조교수 이상이거나 교육 관련 연구

기관의 연구위원, 다문화 관련 기관장으로 한다.

(2) 편집위원의 임기는 2년으로 하며, 연임할 수 있다.

#### 제7조(편집원칙)

편집위원회에서는 다음의 주요 사항을 논의한다.

- (1) 접수된 투고논문의 심사위원을 선정하고, 심사과정을 진행한다.
- (2) 위원장은 심사를 마친 논문을 접수받아 편집위원회를 소집하여 이를 심의한다.
- (3) 편집위원은 투고된 논문이 "학회지 논문제출 및 작성요령"에 합당하게 작성되었는지를 확인하고, 심사자의 심사평에 의거하여 수정된 논문의 완성도를 평가한 후에 최종적으로 게재될 논문을 선정한다.
- (4) 동일 필자의 3회 연속 게재는 원칙적으로 불가하다. 제8조 본 규정에서 정하지 아니한 사항은 편집위원회에서 따로 정 하다.

제9조 이 규칙은 2017년 12월 1일부터 시행한다.

# 『다문화사회와 교육연구』 연구유리규정

제1조 (목적) 본 연구윤리규정(이하 윤리규정이라 약칭함)은 부산 외국어대학교 다문화연구소에서 발행하는 『다문화사회와 교육연구』와 각종 출판물에 관계되는 연구결과물에 대한 연구윤리의 원칙과 기준을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (적용대상) 이 규정은 『다문화사회와 교육연구』에 투고한 논문투고자와 편집위원, 심사위원에게 적용된다.

제3조 (윤리규정 서약) 『다문화사회와 교육연구』 편집위원회는 특집 논문을 접수할 때는 윤리규정을 함께 공시하고 동의를 받아야 하다.

제4조 (윤리규정 위반 보고) 논문 투고자나 편집위원, 심사위원의 명백한 윤리규정 위반 사례가 드러날 경우에는 학회 회장이 윤리위 원회를 개최하여 위반 여부를 판정하고, 이를 공개한다.

# 제5조(저자의 책임과 의무)

- ① 논문투고자는 사용하는 자료의 위조, 변조, 표절, 중복투고, 부당한 저자표기 등 제반 부정행위가 발생하지 않도록 책임과 의무를 다해야 한다.
- ② 연구자는 다른 연구자와 공동연구를 수행할 경우에 역할과 상호

관계를 분명히 하고 저자결정과 순위기준, 연구책임자 선정, 지적 재산권 및 소유권 문제 등에 대하여 상호 합의와 이해가 이루어져야 한다.

제6조 (연구부정행위의 정의) "연구부정행위"라 함은 전 연구과 정(연구의 제안, 연구의 수행 및 연구결과의 보고 및 발표)에서 발생하는 위조 및 변조행위, 표절행위, 부당한 논문저자 표시행위, 중복게재 행위 등을 말한다.

- 1. "위조"는 존재하지 않는 자료 또는 연구결과 등을 허위로 만들어 내는 행위를 말한다.
- 2. "변조"는 연구 과정을 인위적으로 조작하거나 자료를 임의로 변형·삭제함으로써 연구 내용 또는 결과를 왜곡하는 행위를 말 한다.
- 3. "표절"은 저작권법상 보호되는 타인의 저작, 연구 착상 및 아이디어나 가설, 이론 등 연구결과 등을 정당한 승인 또는 인용 없이 사용하는 행위를 말한다.
- 4. "부당한 논문저자 표시"는 연구내용 또는 결과에 대하여 학술 적 기여를 한 사람에게 정당한 이유 없이 논문저자 자격을 부여 하지 않거나, 학술적 기여가 없는 자에게 논문저자 자격을 부여하는 행위를 말한다.
- 5. "중복게재"는 편집인이나 독자에게 이미 출간된 본인 논문의 존재를 알리지 않고 이미 출간된 본인 논문과 완전히 동일하거나 거의 동일한 텍스트의 본인 논문을 다른 학술지에 다시 제출하여 출간하는 것을 말한다.
- 6. 기타 연구윤리와 관련하여 학계에서 통상적으로 용인되는 범위를 심각하게 벗어나는 부당행위를 말한다.

#### 제7조(편집위원회의 윤리규정)

- ① (책임) 편집위원회는 투고된 논문을 정해진 절차에 따라 공정하고 객관적으로 진행하여야 하며, 심사과정을 외부에 누설해서는 안 된다.
- ② (공정한 심사의뢰) 편집위원회는 투고된 논문의 평가를 해당 분 야의 전문적 지식과 공정한 판단 능력을 지닌 심사위원에게 의뢰해야 한다.

#### 제8조(심사위원의 윤리규정)

- ① 심사위원은 위촉된 논문을 심사규정이 정한 기간 내에 성실하고 공정하게 평가하고 평가 결과를 편집위원(회)에게 통보해 주어 야 한다.
- ② 심사위원은 심사 대상 논문에 대한 비밀을 지켜야 한다.

# 제9조(연구윤리위원회)

- ① 연구윤리위원회는 위원장 1인, 위원 5인 내외, 간사 1인을 둔다.
- ② 윤리위원회는 편집위원장을 포함하여 5인 이내의 위원으로 구성하며, 편집위원장이 윤리위원장을 호선하여 선출한다.
- ③ 연구윤리위원회는 연구윤리위원 2/3 이상의 찬성으로 의결한다.
- ④ 연구윤리위원회는 윤리규정 위반으로 보고된 사안에 대하여 제보자, 피조사자, 증인, 참고인 및 증거자료 등을 조사하고, 위반이 사실로 판정된 경우 적절한 제재조치를 의결한다.
- ⑤ 연구윤리위원회는 윤리규정 위반으로 보고된 투고자, 편집위원, 심사위원에게 비공개로 소명의 기회를 주어야 한다.
- ⑥ 윤리규정 위반에 대해 최종적인 결정이 내려질 때까지 그 내용

을 외부에 공개해서는 안 된다.

- ⑦ 연구윤리위원회가 제재를 결정한 경우, 논문이 학술지에 게재되기 이전인 경우에는 당해 논문의 게재의 불허, 논문이 학술지에 게재되었거나 학술대회에서 발표된 경우에는 당해 논문의 학술지 게재의 소급적용 무효화, 향후 5년간 본 학술지의 논문 투고를 금지한다.
- ⑧ 연구윤리위원회는 제재를 결정한 이후 그 사실을 공식적 연구업 적 관리기관에 통보하며, 기타 적절한 방법을 통하여 대외적으 로 공표하다.

#### 제10조

- ① 이 규정에 명시되지 않은 사항은 일반 학계의 관례에 따른다.
- ② 연구윤리규정 수정은 본 연구소 규정개정 절차에 준한다.

부칙

제1조 이 규정은 2017년 12월 1일부터 시행한다.

# 『다문화사회와 교육연구』 논문투고규정

- 1. (게재 원칙 및 논문 종류) 『다문화사회와 교육연구』에 게재되는 논문은 다문화사회 및 교육 전반에 걸친 학문분야의 학술논문으로, 미발표된 것이어야 한다.
- 2. (발간 횟수 및 원고 모집 시기) 『다문화사회와 교육연구』 학 술지는 연 3회 발간을 원칙으로 하며, 발간 시기는 3월 30일, 7월 30일, 11월 30일로 규정한다. 원고 모집 시기는 논문 발행 2개월 전까지로 한다.
- 3. (투고 자격) 다문화사회, 다문화교육 및 한국문화, 한국문화교육, 한국어교육학 관련 분야의 석사학위 이상 연구자 및 일선학교 교사, 교육전문직이어야 한다.
- 4. (논문 분량) 투고 논문은 **학술지 논문 규정 분량으로 20매 이내** 이어야 하다.
- 5. (논문 심사 방법)
- ① (논문 접수) 투고된 논문은 반드시 본 학술지 논문 투고 규정에 맞게 작성되어야 한다.
- ② (심사위원회 구성) 편집위원장은 투고 논문을 전공별로 분류하여 논문의 주제와 관련된 동일 분야 전공자 각 3인을 심사위원으로 위촉한다. 심사위원의 명단은 공개하지 않으며, 논문 심사와 관련된 모든 내용은 비밀로 지켜져야 한다.
- ③ (심사 절차 및 결과 통보) 편집위원장은 위촉된 심사위원에게 해당 논문과 심사의견서를 보낸다. 이때 심사의 객관성과 공정

성을 확보하기 위해 논문투고자의 신원을 알 수 없도록 조처한다. 위촉된 심사위원은 초심 15일 이내, 재심은 7일 이내에 심사의견을 편집위원회에 통보해야 한다. 그 외 심사에 관한 세부사항과 절차는 본 학술지 심사규정에 따른다.

- 6. (논문 심사료 및 게재료)
- ① 논문 투고 시, **입회비 1만원(최초 1회)과 연 회비(매년 1회) 2 만원**을 학술지 통장으로 내어야 한다.
- ② 논문 투고 시, **논문 심사료 6만원**을 학술지 통장으로 내어야 한다.
- ③ 게재가 확정되면 게재료를 학술지 통장으로 내어야 한다.-게재료 : 전임 10만원 / 비전임 5만원 / 연구비 지원 논문 20 만 원
- ④ 초과 게재료는 편집 기준(20대 이내) 초과 한 페이지 당 1만원을 학술지 통장으로 내어야 한다.
- ⑤ 평생회원은 회비 50만원을 학술지 통장으로 내어야 한다.
- 7. (논문 저작권의 양도) 심사 후 게재된 논문의 저작권은 부산외 국어대학교 다문화연구소에 있으며, 논문을 투고하는 저자는 논문의 게재 신청 시에 저작권 양도 동의서를 작성하여 제출해야 한다.

#### 부칙

제1조 이 규정은 2017년 12월 1일부터 시행한다.

제2조 이 규정은 2018년 4월 15일부터 개정 시행한다.

제3조 이 규정은 2021년 1월 1일부터 개정 시행한다.

제4조 이 규정은 2021년 9월 1일부터 개정 시행한다.

제5조 이 규정은 2022년 1월 1일부터 개정 시행한다. 제6조 이 규정은 2022년 3월 1일부터 개정 시행한다.

# 다문화사회와 교육연구학회 임원 명단

(2022.03.01.~ 2024.02.29.)

회장	권오경(부산외대)
부회장	박형준(부산외대), 신유진(부산외대), 이도경(인제대)
감사	이필숙(사회복지법인 자성), 이리경(동명대)
총무이사	박정미(부산외대)
총무간사	함윤주(양산시 가족센터)
편집이사	황미혜(부산외대)
편집간사	김남희(동래구 가족센터), 김혜빈(부산외대)
편집위원	황미혜(위원장), 이성순(목원대), 이윤진(안양대), 이진석 (동아대), 오지혜(세명대), 정명숙(부산외대), 박형준(부산 외대)
연구이사	장니나(부산외대), 명형철(꿈다미인재교육원)
기획이사	기준성(디지털서울문화예술대), 신용식(부산장신대)
섭외이사	김현주(진주교대), 김 훈(국방어학원)
출판이사	이재명(부산교대), 이수지(부산외대)
정보이사	정미경(부산 금정초등학교), 강서원(부산 명호고)
	서울ㆍ경기: 곽희정(숙명여대), 차선일(경희대학교)
	충청: 최주열(선문대)
지역이사	경남: 박지애(창원대), 이채임(울산대)
시력에사	대구, 경북: 최은숙(경북대)
	전남: 박혜경(전남교육정책연구소)
	제주: 양영자(제주대)
해외이사	류영진(일본 기타큐슈시립대학), 한영란(일본 간사이외대), 사정정(중국 길림공정사범학원), 조현지(태국 치앙마이 라 차팟대), 김현숙(독일 빌레벨트대)
연구윤리 위원회	위원: 황미혜(편집위원장), 조은래, 정명숙(이상 부산외대), 명형철(꿈다미인재교육원) 간사: 김남희(동래구 가족센터), 김혜빈(부산외대)

# 다문화사회와 교육연구학회 회원 명단

번호	성명	소속	이메일	
1	권오경	부산외국어대학교	kok7352@hanmail.net	
2	이도경	인제대학교	yiyidodo@hanmail.net	
3	조위수	부산외국어대학교	only0124@bufs.ac.kr	
4	박형준	부산외국어대학교	corea@bufs.ac.kr	
5	이정아	부산외국어대학교	leejunga@bufs.ac.kr	
6	조은래	부산외국어대학교	erj@bufs.ac.kr	
7	우형식	부산외국어대학교	woohs@bufs.ac.kr	
8	최주열	선문대학교	sunmoon888@hanmail.net	
9	조영미	동국대학교	m_cultural@naver.com	
10	최은숙	경북대학교	olive7007@hanmail.net	
11	양영자	제주대학교	ormyj@hanmail.net	
12	김정임	고신대학교	ijk0305@hanmail.net	
13	이수경	인제대학교	sklee@inje.ac.kr	
14	한영란	일본간사이외대	toqurdi@gmail.com	
15	정윤희	베트남 하노이사범대학교	janice0405@naver.com	
16	김현숙	독일 빌레벨트대학교	kim-cultural@gmx.net	
17	박정미	부산외국어대학교	jmpark4601@hanmail.net	
18	최나래	부산외국어대학교	faust9972@naver.com	
19	황미혜	부산외국어대학교	hmh68@bufs.ac.kr	
20	두보	신라대학교	tubo110@hotmail.com	
21	이리경	동명대학교	vcelloceci@hanmail.net	
22	박성옥	동주대학교	minguyoung1@naver.com	
23	강보석	한국해양대학교	boseokgang@naver.com	
24	박혜경	전남교육정책연구소	acacia333@naver.com	
25	김현민	㈜다문화인재양성센터	dkhsdd@hanmail.net	
26	이재명	동아대학교	2teacher@naver.com	
27	김효정	분포초등학교	mksony@naver.com	
28	김현진	동명대학교	victoria925@naver.com	

29	박혜인	울산대학교	hi01033599891@gmail.com	
30	이채임	울산대학교	sujar2010@daum.net	
		부산 명호고등학교		
31	강서원		kangsw41@daum.net	
32	이경주	부산외국어대학교	lkjyh@hanmail.net	
32	이수지	부산외국어대학교	suji0417@hanmail.net	
33	윤주원	부산외국어대학교	malika86@hanmail.net	
34	이필숙	사회복지법인 자성 대표	compass99@naver.com	
36	옥영혜	서인다문화교육연구	yasemin2@naver.com	
37	김미희	동해시늘사랑 사회서비스센터장	mihui@daum.net	
38	강현주	부산외국어대학교	love200f@nate.com	
39	박슬기	신라대학교	bsg8650@naver.com	
40	서상희	부산외국어대학교	seo2340@daum.net	
41	김윤주	부산외국어대학교	dbswn0616@naver.com	
42	한정범	부산외국어대학교	bum282@naver.com	
43	권진녀	부산외국어대학교	zhennu@hanmail.net	
44	민혜경	울산대학교	min4249@naver.com	
45	배정화	경상대학교	ido0124@hanmail.net	
46	허경옥	김해대학교	2004hko@hanmail.net	
47	이경민	부산외국어대학교	komini78@naver.com	
48	노승인	부산외국어대학교	nsi3139@naver.com	
49	허훈	동아대학교	hhun09@hanmail.net	
50	전수현	동아대학교	kkweck@hanmail.net	
51	정세리	부산외국어대학교	cherry6353@naver.com	
52	사정정	중국 길림공정사범학원	shitingting@daum.net	
53	이선현	세종학당(중국 선양)	junujiwoo@naver.com	
54	강남우	부산외국어대학교	jiangnanyu@naver.com	
55	류경혜	양산 외국인력지원센터장	helen1141@hanmail.net	
56	박진미	부산외국어대학교	onlyjin2y@hanmail.net	

57	김혜윤	울산대학교	llady27may@naver.com
58	양민철	부산외국어대학교	redbaby486@gmail.com
59	김세진	인제대학교	sejin@inje.ac.kr
60	이정애	한국다문화국제학교	kmis17@hanmail.net
61	정나겸	베트남교류협회	arabypac@daum.net
62	기준성	디지털서울문예대	z3230699@scau.ac.kr
63	윤향희	공주교육대학교	yunhyanghee@naver.com
64	이성순	목원대학교	sslee@mokwon.ac.kr
65	김현주	진주교육대학교	hjkim@cue.ac.kr
66	전은희	순천제일대학교	tanosimini1@gmail.com
67	우시향	단국대학교	wsh4000@hanmail.net
68	김명석	위덕대학교	kimms@uu.ac.kr
69	이명애	경성대학교	k17319@hanmail.net
70	이진석	동아대학교	jinslee@dau.ac.kr
71	이소라	부산외국어대학교	7623scent@hanmail.net
72	코다야 마유미	부산외국어대학교	mayumilk@daum.net
73	황영이	부산외국어대학교	0202hyy@hanmail.net
74	황리핑	부산광역시교육청	
75	우앤	부산시교육청	wuyan12600@hanmail.net
76	두루가	통번역, 다문화강사	durga80041@naver.com
77	김덕기	팔금산 미술관	site8038@naver.com
78	배경란	한국건강가정진흥원	pretty4y@hanmail.net
79	김태이	부산외국어대학교	6503kyy@naver.com
80	정미경	부산 금정초등학교	ranche3118@hanmail.net
81	신용식	부산외국어대학교	sinysik0292@naver.com
82	조대휘	부산외국어대학교	
83	지영희	부산시다문화교육지원센터	ssjyh32190@hanmail.net
84	김희정	부산외국어대학교	hennyyk@naver.com
85	허숙미	신라대학교	miscis@daum.net
86	궁즈제	부산외국어대학교	335479153@qq.com

87	전미숙	부산외국어대학교	losa67@naver.com	
88	조연주	부산외국어대학교	joytothelord58@naver.com	
89	박현아	부산시교육청	hyuna5584@naver.com	
90	권세미	일본류코쿠대학교	ryo3025@gmail.com	
91	허지인	KONAN UNIVERSITY	aozora24@gmail.com	
92	강현숙	(주)디케이지	gajung333@naver.com	
93	신유진	부산외국어대학교	yoojins@bufs.ac.kr	
94	어해영	부산외국어대학교	seafish85@hanmail.net	
95	이영희	창원대학교	dion82@naver.com	
96	안윤지	동아대학교	yunji767@hanmail.net	
97	명형철	꿈다미인재교육원	mhc5818@hanmail.net	
98	전정미	부산외국어대학교	enaro72@naver.com	
99	김정아	부산시어린이회관	edukja@hanmail.net	
33		교육연구관		
100	공수영	김해 우암초등학교	kong200078@hanmail.net	
101	강혜정	동아대학교	epui0228@hanmail.net	
102	김경녀	부산외국어대학교	nyed11@hanmail.net	
103	이영선	동아대학교	yungsunshine@naver.com	
104	김수진	동아대학교	ksj0@dau.ac.kr	
105	박은주	오사카조가쿠인대학교	geheimnis6525@gmail.com	
106	윤혜진	부산외국어대학교	happy0304n@naver.com	
107	함윤주	양산시 가족센터	funny8203@naver.com	
108	김남희	동래구 가족센터	kinegt5@gmail.com	
109	김혜빈	부산외국어대학교	hyebin5180@gmail.com	
110	원영숙	국제이주교류협회	yswon9@hanmail.net	
111	심영택	경북대학교	afreeman@naver.com	
112	김채금	청강유치원	cormal177@gmail.com	
113	정휘우	부산외국어대학교	gestalt007@naver.com	
114	류승의	동명대학교	iris829@hanmail.net	
115	신미숙	동아대학교	7023sms@hanmail.net	
116	신용일	동아대학교	yongilshin@naver.com	

117	오상민	부산외국어대학교	mean8410os@naver.com	
118	조완철	부산외국어대학교	20188222@bufs.ac.kr	
119	성수나	통합TA연구소	ssa1118@daum.net	
120	김송설	광양평생교육관	zhufu217@naver.com	
121	정남훈	경주 유림초등학교	arnold730528@hanmail.net	
122	정경옥	초록꿈어린이집원장	cjolove-2002@hanmail.net	
123	김명자	김해시 가족센터	kmj0025@hanmail.net	
124	김민정	동아대학교	antlddl74@hanmail.net	
125	한채운	울산남창고등학교	cloud41@hanmail.net	
126	송순임	온산고등학교	nanggirl@hanmail.net	
127	우효비	동아대학교	liaojinhan@naver.com	
128	배재현	보수초등학교	qowogus000@naver.com	
129	박지애	창원대학교	japark@changwon.ac.kr	
130	정명숙	부산외국어대학교	jms@bufs.ac.kr	
131	곽희정	동국대학교	jj3kwak@hanmail.net	
132	조현지	태국 치앙마이	hyunjee04@naver.com	
132	조원시	라차팟대학교	nyunjeeo4@naver.com	
133	김용미	동래구 가족센터	pingue123@naver.com	
134	김태완	동아대학교	tw6874@naver.com	
135	황경득	부산 구평초등학교	deug2@naver.com	
136	권영은	부산은행	dkxpsp43@hanmail.net	
137	장니나	부산외국어대학교	jazzinred@naver.com	
138	로문봉	부산외국어대학교	cjzlwf0865@daum.net	
139	박하연	한우리독서문화	angelahayeon@gmail.com	
159	막아진	운동본부	angeranayeon@gmarr.com	
140	안지현	부산외국어대학교	ahnjihyun@bufs.ac.kr	
141	조문군	부산대학교	260903800@qq.com	
142	이수자	전남대학교	suja98@hanmail.net	
143	이원식	금강대학교	2ws@gg.ac.kr	
144	이영설	금강대학교	kakaleeo@nate.com	

1.45	기미리	권리네컨크	1.1 05000 :1	
145	장민희	경희대학교	mhchang0523@gmail.com	
146	증덕	신라대학교	karen517666@163.com	
147	집천원	중국 운남대학교	1049349249@qq.com	
148	최요로	동아대학교	702316229@qq.com	
149	안기	전주대학교	382927201@qq.com	
150	제혜금	전주대학교	huiqin1997@hanmail.net	
151	소혜진	전주대학교	hs6363@gmail.com	
152	김연희	대원대학교	liensi@hanmail.net	
153	진소영	부산외국어대학교	jsy13907@naver.com	
154	신소영	한림대학교	heeje@hallym.ac.kr	
155	유승금	한림대학교	ysgeum@hallym.ac.kr	
156	권순희	이화여자대학교	shkwonkim@ewha.ac.kr	
157	이혜림	서울대학교	hr.lee@snu.ac.kr	
158	조윤희	신한대학교	yunhi4423@shinhan.ac.kr	
159	고미숙	천안어린이꿈누리터	me2995@hanmail.net	
160	안정민	한국외국어대학교	oxygenajm@gmail.com	
161	정용균	국립강원대학교	ykchung@kangwon.ac.kr	
162	김 훈	국방어학원	kartosika@hotmail.com	
163	류영진	기타큐슈시립대학 지역전략연구소	rosemary1095@naver.com	
164	차선일	경희대학교	madeinone@naver.com	
165	이윤진	안양대학교	smile-yunjin@hanmail.net	
166	구지은	고신대학교	kje9176@hanmail.net	
167	윤병걸	한림대학교	79neva@naver.com	
168	임덕인	ICU국제기독교대학	dukin21go@gmail.com	
169	임진숙	부산외국어대학교	limjinsuk@bufs.ac.kr	
170	김민수	상명대학교	1013min@naver.com	
171	최민지	상명대학교	aaaaaa0113@naver.com	
172	김수연	성균관대학교	sooyeon620@gmail.com	
173	김지민	CARE(Comfort Women Action for Redress and Education)	jiminkk@gmail.com	

174	최대희	전남대학교	ppiraten@naver.com	
175	공경	부산외국어대학교	piou8491@naver.com	
176	퐁탐 시와폰	부산외국어대학교	somz.miso@gmail.com	
177	유진숙	부산외국어대학교	lafete1789@hanmail.net	
178	정윤희	영남사이버대학교	janice0405@naver.com	
179	오미소	상명대학교	misso0803@naver.com	
179	조미조	/한국이민재단	miissoooosenavei.com	
180	노미향	대구가톨릭대학교	rmhoo@kakao.com	
181	강지인	신라대학교	uhak1@hanmail.net	
100	) O청선 부	부산대학교	ahaaala (hamai la nat	
182	오현석	한국민족문화연구소	ohssek@hanmail.net	
183	황민철	순천대학교	mchwang@scnu.ac.kr	
184	장익현	한신대학교	skking79@hs.ac.kr	
185	김안나	대구가톨릭대학교	ankim@cu.ac.kr	
186	오지혜	세명대학교	irene927@hanmail.net	

국문제목: 다문화사회와 교육연구

영문제목: Multi-cultural Society and Education Studies

권 수: 제10집

발 행 인: 권오경

발 행 처: 부산외국어대학교 다문화연구소 다문화사회와 교육연구학회

주 소: 부산광역시 금정구 금샘로 485번길 65 A동 407호

연 락 처: 051)509-6622

인 쇄: 2022년 3월 30일

발 행 일: 2022년 3월 30일

# Multi-cultural Society and Education Studies

Vol. 10 (2022.3)

<b>Ji-in Kang</b> • Research on Korean Family Culture Education
Plan Inspired by TV Program -Focusing on High-level
Chinese Students — 1
<b>Oh-kyung Kwon·Nam-hee Kim·Hye-bin Kim</b> ■ A diachronic study
of the basic plan for multicultural family support
policy 31
Jun-sung Ki · Min-su Kim• A Study on the Attitudes of Teachers
and Support Measures for Korean Language Education
Development In the Fourth Industrial Era65
Mi-hyang Noh·An-na Kim• A Study on the Effect of
Organizational Culture on the Burnout Perceived by the
Care Worker in the Elderly Care Facilities based on
the Multicultural Society87
<b>Hyoun-suk Oh</b> ■ A Study of Discrimination's narration in
stateless Hansen's people -Focusing on Zainichi
Korean Hansen people's essay
Yun-jin Lee• Analysis of Areas and Types for Multicultural
Social Activity Projects-From the Perspective of Corporate
Social Responsibility and Social Integration 155
<b>Ik-hyun Jang·Min-chul Hwang</b> A Study on the Improvement of
Collaboration System of the Multicultural Immigrants
Plus Center based on Delpi Analysis 183

# The Association for Multicultural Society and Education Studies