

지방자치단체 공무원의 다문화수용성 결정요인에 관한 연구*

노경달** / 이건***

한국사회는 국제결혼, 외국인 노동자 등 거주 외국인 주민 증가로 인하여 다문화사회로 급속히 변해가고 있다. 본 연구는 다문화사회 현상으로 대두되는 문제해결을 위해 중앙정부의 역할과 지원도 중요하지만, 지방정부의 최일선에서 다문화 업무를 담당하는 공무원의 다문화 수용 태도가 더욱 중요하다는 인식으로 지방자치단체 소속 공무원의 다문화수용성에 미치는 영향요인을 규명하는데 목적이 있다. 기존 문헌을 기초로 다문화수용성에 영향을 미치는 요인으로 공무원의 개인적 요인(다문화접촉경험, 교육훈련, 공직가치, 종교, 공공봉사동기), 조직적 요인(리더십, 다문화정책, 전달체계), 환경적 요인(지역사회 인식, 인구밀집도, 선주민과의 융합, 지역인프라, 법적기반)을 설정하여 공무원의 다문화수용성과의 관계를 분석하였다. 분석결과, 공무원들의 다문화수용성에 가장 크게 영향을 주는 요인으로는 개인적 특성이었으며, 그 중에서도 다문화접촉경험, 교육훈련, 공공봉사동기 등이 다문화수용성에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 파악되었다. 조직적 요인으로는 다문화정책을 적극적으로 추진하는 지방자치단체에 근무하는 공무원일수록 다문화수용성에 대한 인식이 높게 나타났다. 환경적 요인으로는 다문화에 대한 지역사회의 인식이 긍정적일수록, 선주민과의 융합이 높을수록, 다문화에 대한 지역 인프라가 좋은 곳에 거주하는 공무원일수록 다문화수용성 인식도 수준이 높았다. 분석결과를 통하여 공무원들의 다문화수용성 제고를 위한 정책적 시사점을 제시하였다.

주제어 _ 다문화수용성, 다문화정책, 사회통합, 지방자치단체공무원 인식

* 이 논문은 노경달의 박사학위 논문을 수정·보완한 것임을 밝힙니다.
** 일제강제동원피해자지원재단 사무처장(제1저자)
*** 한양대학교 행정학과 부교수 (교신저자)

A Study on the Determinants of Multicultural Acceptance of Public Officials

Kyoungdal Ro* / Geon Lee**

Korea is rapidly changing into multicultural society due to increase in the number of foreigners residing in Korea. Although Korea has entered a multicultural society, research on multicultural policies is still lacking in the public administration field. The main purpose of this study is to establish the influencing factors that affect multicultural acceptance of public officials affiliated to local autonomous entities. Using public officials' perceptions, we have found that individual, organizational, and environmental factors influence multicultural acceptance of public officials. As individual factors, multicultural experience, educational training, and motive of public service are found to be related to multicultural acceptance of public officials. A diversity policy as an organizational factor, and local infrastructure and convergence with indigenous people as an environmental factor are related to public officials' multicultural acceptance. The implication of the findings have been discussed in the paper.

Key words _ multicultural acceptance, diversity policy, social cohesion, public officials' perceptions

* Secretary General, Foundation for Victims of Forced Mobilization by Imperial Japan (First Author)

** Associate Professor, Dept. of Public Administration, Hanyang University (Corresponding Author)

I. 서론

우리나라는 민족 고유의 전통에서 흰옷을 숭상하였고, ‘단일민족’이라고 불려질 만큼 오랫동안 순수 민족의 혈통을 매우 중요하게 생각하였으며, 단일문화에 대한 자긍심 역시 매우 드높았다. 그러나 오늘날 우리가 경험하고 있는 다문화 현상은 1990년 초반부터 국내에 결혼이주여성이 증가하면서 시작되었다(양정남·양순미·이은정, 2011; 최정하·김영화, 2013). 그 이후 한국사회는 외국인 노동자를 비롯한 외국인 주민이 지속적으로 늘어나면서 다문화사회로 급속히 변해가고 있다. 현재 지구촌은 인종과 민족, 문화의 경계가 허물어지는 등 세계화의 바람이 몰아치면서 단일국가의 개념이 급속히 변화하고 있다.

통계청(2020)에 따르면 2018년 기준 ‘국내 거주하는 외국인 주민’은 214만 6,748명으로 전체 국민 중 4.1%를 차지한 것으로 나타났다. 2008년 ‘국내 거주하는 외국인’은 116만명으로 전체 국민의 2.4%였으나 불과 10여 년 동안 이주인구가 급격히 증가한 것으로 이해할 수 있다. 이러한 외국인 주민의 증가는 다양한 언어적, 문화적, 인종적 배경을 지닌 다문화가정 아동 및 청소년이 급격히 증가하는 현상을 가져왔다. 초·중·고등학교에 재학 중인 국내 다문화가정 학생은 2018년 기준 12만여 명으로 전체 학생 중 2.2%를 차지한다. 이는 2008년 전체 학생 중 다문화가정 학생이 약 0.3%에 불과했던 것과 비교해 보면 매우 빠른 증가추세라고 볼 수 있다(교육부, 2018).

현재 우리나라는 유래에 없을 정도로 급격한 속도로 다문화사회로 진입하면서 다문화사회로의 변화를 미처 대비하지 못한 문제로 여러 가지 다문화 현상에 의한 갈등과 혼란이 야기되어 사회문제로 대두되고 있다. 다문화사회가 수백 년에 걸쳐 형성되었던 미국이나 유럽에 비해 우리나라는 대략 20여 년의 기간에 다문화사회가 급속하게 진행되면서 다문화 현상에 체계적으로 대응할 수 있는 기반이 미흡한 실정이다(강진구, 2008; 김영순, 2020; 송사리, 2015; 장인실·유영식, 2010). 이주민의 수요가 급속히 증가함에 따라 지방자치단체는 외국인 주민을 대상으로 하는 행정서비스 제공을 위한 사회복지직과 일반 행정직 공무원을 긴급히 충원하였으나, 외국인 주민 담당과 사회복지직 업무를 기피하는 일반 행정직 공무원들의 인식 때문에 수요에 비해 전문인력 부족 문제가 발생하고 있다(권승, 2009).

다문화사회 진입에 따라 다양하게 발생하는 다문화현상에 대한 문제의식은 제기되지만, 외국인 주민을 담당하는 지방자치단체 공무원의 다문화수용성과 관련한 연구는 미흡한 실정이다. 지방공무원의 다문화수용성에 관한 연구가 중요한 이유는 중앙정부가 목표로 하는 다문화사회의 통합과 행정서비스를 확립하기 위해서는 지방정부 일선에서 외국인 주민을 담당하는 공무원의 문화적 차이를 존중하는 다문화수용성이 요구되며 공무원의 다문화수용성 인식은 다문화 행정서비스의 방향과 질을 결정짓는 중요

한 요인이기 때문이다.

이에 연구자는 중앙정부의 다문화지원정책, 지방정부의 지원정책, 선행연구 등을 토대로 다문화 행정업무의 최일선에 있는 기초자치단체 공무원의 다문화수용성에 미치는 영향 요인을 탐색하는데 초점을 두고자 한다. 즉, 본 연구는 다문화사회 현상과 다문화정책을 살펴보면서 전국 기초자치단체의 외국인 주민 담당공무원을 대상으로 다문화수용성에 관한 영향요인을 진단하고, 다문화사회를 수용하는 인식과 요인을 파악하여 다문화사회의 전개에 현장감 있고, 효율적인 정책 집행을 도모해 나가는데 가장 커다란 배경을 두고 있다. 그리하여 급속하게 진행되는 다문화사회의 행정서비스 전달자의 정책적·실천적 함의를 도출하는데 그 의의를 찾고자 한다.

이에 따라 이 논문은 다문화수용성이 무엇인지에 대한 이론적 제 개념들을 살펴보고, 다문화수용성에 대한 기존 문헌을 검토하며 기존 문헌을 토대로 공무원의 다문화수용성에 영향을 주는 요인을 개인적, 조직적, 환경적 요인으로 구분하여 각 요인과 공무원의 다문화수용성과의 관계를 규명하고자 한다. 마지막으로 자료를 통하여 분석한 결과를 종합하여 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 다문화수용성의 개념적 정의

다문화수용성(multicultural acceptability)에 대한 연구자 간의 합의된 개념 정의는 없으며, 용어도 다양하게 표현되고 있다. ‘문화 간 적응성(cross-cultural adaptability)’ (Kelly & Meyers, 1995), ‘문화 간 유능성(cross-cultural competence)’ (Lynch, 1992), ‘문화 간 감수성(intercultural sensitivity)’(Hammer et al., 2003), ‘다문화 유능성 혹은 역량(multicultural competence)’ (Sercu, 2004) 등 다양한 표현이 사용되고 있다. 용어는 상이하지만 개념적으로 고정관념 또는 편견이 존재하지 않고(정서), 문화적 차이에 대한 이해(지식)와 다른 문화적 상황에서 적절하게 행동하는 것(행동)을 내용으로 공유하고 있다고 할 수 있다.

이 중 ‘문화 간 적응성’은 타인과 상호작용할 수 있는 준비 정도 또는 다른 문화와 자신을 맞춰갈 수 있는 정도를 의미한다. 그 구성요인에는 유연성·개방성, 정서적 탄력성, 지각적 예민함, 개인적 자율성이 포함된다(Kelly & Meyer, 1995). ‘문화 간 유능성’은 문화 간 차이를 인지·비교·해석할 수 있는 기술 및 태도, 지식의 조합 정도로 규정할 수 있다. 또 이를 타 문화권의 사람들과 효과적으로 의사소통하고

다양한 문화적 맥락에서 적절하게 행동할 수 있는 능력으로 규정하기도 한다(Bennett, 2004). ‘문화간 감수성’은 문화에 따라 적절하게 행동하고 생각할 수 있는 능력을 말하고 이 개념을 ‘간 문화 의사소통능력’, ‘간 문화 능력’, ‘간 문화 유능성’과 같은 의미로 보기도 한다(Hammer et al., 2003).

민무숙 외(2010)는 다문화수용성이란 개념을 보편성과 관계성 차원에서 설명하였다. 즉, 본인과는 다른 구성원 또는 문화에 대한 집단별 편견을 갖지 않고, 본인의 문화와 동등하게 인정하고 받아들이는 동시에 그들과 조화로운 관계를 유지하기 위하여 협력과 노력하는 태도로 정의하였다. 안상수 외(2012)는 다문화수용성이란 개념에 대해 민무숙 외(2010)의 다양성과 관계성 차원을 뛰어넘어 보편성 차원까지 포함하는 개념으로 이를 정의한 바 있다. 즉, 다문화사회 시민으로서 살면서 자신과 다른 구성원이나 타 문화에 대한 고정관념 또는 편견 없이 자신의 문화와 동등한 가치를 부여함으로써 있는 그대로 인정(상호 인정)하는 것이다. 그들과의 조화로운 협력관계 설정(공존의 방향)을 위해 노력하고, 경제적 수준 또는 출신 지역에 따라 차등을 두지 않으며 국제사회 시민의 한 사람으로서 보편적 가치에 입각, 이를 실천하는 총체적인 의미의 태도로 정의하였다. 황정미(2010)는 다문화수용성이란 다른 국가 출신의 이주민 및 외국인을 수용하는 태도이기는 하나, 바람직한 시민자질에 대한 태도로 다문화수용성의 개념을 보다 확대하여 한발 더 나아가 국적과 관계없이 누구에게나 주어져야 하는 보편화 된 권리에 대한 승인을 포함하는 개념이며, 공동체 구성원으로서의 해석하였다. 기존 문헌을 종합하면 다문화수용성은 다차원(multidimensional)개념으로 다양성, 관계성, 보편성을 내포하고 있다.

2. 다문화수용성의 다차원적 속성

1) 다양성(Diversity)

안상수 외(2012)의 연구에 따르면 다양성이란 다른 집단의 문화 또는 가치를 본인 문화와 동등한 입장에서 인정하거나 그들 문화에 대하여 부정적 편견이나 고정관념을 갖지 않고, 차별적 행동을 취하지 않는 경향을 의미한다. 이는 다양성을 다양한 문화적 가치를 받아들이고, 내집단의 민족주의적 문화의 우수성과 정체성 주장에서, 외집단을 동등하게 인정하는 문화가치와 정체성 분포를 의미하는 차원을 의미한다. Berry(1997, 2004, 2005)는 문화적 요인이 어떤 형태로 개인행동 발달 및 표현에 영향을 미치는지에 대해 관심을 가지고 다문화사회에서 인종의 정체성과 범주와 관련한 문화 적응 전략 및 신념이 인종 관계에 어떤 영향을 미치는지에 대해 규명하였다.

노스캐롤라이나 대학(University of North Carolina)의 다양성과 다문화조사(Diversity, Multiculturalism, Inclusivity Student Survey)는 많은 미국 대학에서 시행하고 있는 조사 중 하나이다. 이 조사에서는 차별 경험 정도, 다양성 정도, 대학의 정책 평가 같은 다양성 측면을 포함하고 있다

(UNC, 2012).

한편, 다양성을 중시하는 다문화수용성 연구와 관련된 외국 학자들의 주장을 다양한 용어로 표현했다. Sercu(2004)는 다문화수용성 대신 문화유능성(intercultural competence)이라는 표현을 통하여 문화적 차이를 이해하고 편견 및 고정관념이 없으며, 다른 문화 상황에서도 적절하게 행동하는 것으로 정의하고 있다. Becchetti et al.(2010) 과 Oyamot et al.(2012)에 따르면 다문화수용성이란 다문화주의에서 파생된 개념으로써 다문화에 대한 지향성과 개방성의 의미를 내포하고 있으며, 타 문화의 존재 및 가치는 물론이고 함께 공존하는 동반자로서 인정하는 내국인이 가지는 인식 및 태도로 정의하고 있다. Martinovic et al.(2011)은 다문화수용성이란 ‘다문화주의에 관한 태도(attitude toward multiculturalism)’ 또는 ‘다문화적 태도(multicultural attitude)’로 정의하며 한 사회 내 공존하는 다양한 문화를 인정하고 수용하는 태도를 다문화수용성의 개념의 핵심으로 인식한다.

2) 관계성(Relationship)

관계성 차원은 타 인종문화집단과 더불어 보다 큰 사회에 긍정적으로 참여하고 결합하려는 것을 의미한다(Berry et al., 2002). 따라서 관계성의 차원은 이민자 집단과 주류 집단 간의 관계 설정 그리고 거리감과 관련되는 차원이라 할 수 있다.

이주민집단과 근접한 관계를 맺으려고 하는 정도와 연계되는 것으로, 적극적인 통합 관계를 맺고자 하는지에 대한 개념이라고 할 수 있다. 관계성 차원은 다른 인종문화집단과 함께 더 큰 사회에 참여하고 결합하려는 데 대한 선호를 말한다(Berry et al., 2002). 민무숙 외(2012)는 기존 다문화 관련 연구 결과와 Berry 문화적응모형 등을 참고하고, 현재 한국사회의 다문화 현실을 반영하여 관계성의 축을 이민자 집단과 주류 집단 간의 관계 설정 및 거리감에 관련된 축으로 판단하였다. 이주민 집단과 밀접한 관계를 맺으려고 하는 정도와 연관되는 것으로, 적극적 통합관계를 맺으려고 하는지에 대한 개념으로 정의하고, 실제로의 관계 형성에 미치는 영향력을 측정하기 위해 관계성 개념을 설정하였다. 한국인 가운데 한국의 문화와 정체성에 대한 고집으로 이주민에 대한 편파적 태도는 유지하며, 이주민과 가까운 관계를 맺은 결과(예: 결혼이주여성의 한국인 가족들)로 이주민을 한국사회에 일방적으로 동화시키고자 하는 경향을 지닌 사람들이 있으리라고 판단할 때 이를 드러내는데 있어서 관계성의 차원은 유용하다(민무숙 외, 2012).

또한, 다문화수용성이란 다문화사회에서 주변 사람들과 어떤 관계를 맺으며 어떤 측면을 지향하느냐와 밀접한 관계가 있기 때문에 다문화수용성은 자신의 친구, 부모, 지역사회 이웃과 어떠한 관계를 맺는지에 큰 영향을 받을 수 있다. 이러한 맥락에서 초등학생의 경우에는 부모와의 관계가 친밀할수록, 중학생의 경우에는 친구와의 관계가 좋을수록 다문화수용성이 더 높다는 보고가 있다(김경근·황여정,

2012). 이에 반하여 이웃과 빈번한 의사소통을 통해 친밀한 관계가 형성될수록 이주민에 대해서는 더 배타적일 수 있다는 연구결과도 있다(Berg, 2009).

3) 보편성(Universality)

민무숙 외(2012)는 보편성의 추가적인 구성요소로 청소년의 다문화 역량 요인을 가정하고 있다. 문화적 차이에 대한 존중, 타 문화에 대한 이해, 여타문화를 접함에 따른 유연한 대처 능력, 여타문화에 대해 편견 없이 공감하는 방식을 다문화 역량 요소로 파악하고 있으며 이를 보편성 차원으로 배치하고 있다. 이와 같은 점에서 보편성 차원이란 사람들이 가진 외부세계 등급화와 경계를 초월하여 문화적 차이에 대한 존중과 이해로 다양한 상위의 도덕적 규범에 따르려는 경향성과 편견 없는 공감과 다른 문화에 대한 유연한 대처 경향으로 개념화될 수 있다(민무숙 외, 2012).

또한, 보편주의 성향과 다문화수용성은 정적인 상관관계가 있는 것으로 알려져 있다. 그리하여 보편적 가치를 내면화하고 있을수록 타 인종에 대한 사회적 거리감은 낮아지고 개방성은 증대되어 종국적으로 다문화수용성이 제고되는 것으로 나타났다(박수미·정기선, 2006; 인태정, 2009; Fiske, 1998). 이와 관련, Fiske(1998)는 보편적 성향을 기반으로 다른 집단, 혹은 타인을 정확하게 이해하려는 동기를 가지고 있는 사람은 편견이 약화될 수 있다고 판단하였다. 인태정(2009)도 사회정이나 평등을 중시하는 보편적 가치의 지향 수준이 높을수록 다른 인종에 대한 사회적 거리감이 완화된다고 분석하였다.

3. 공무원 다문화수용성의 의의

앞서 설명한 다문화수용성의 개념을 토대로 공무원의 다문화수용성을 공무원 조직에서 다양한 인종·종교·문화 등을 지닌 구성원을 차별하지 않는 것은 물론이고 자신의 문화와 똑같이 인정하며, 모두가 공존의 관계를 유지하고, 보편적 가치를 수용하는 태도로 정의될 수 있다. 공무원이 다문화수용성을 가져야 할 의의를 밝히는 것은 다문화사회의 전개에 따라 발생하는 행정서비스 문제를 해결해 나가는 국가의 책무이고, 행정서비스의 전달자로 귀착되기 때문이다(권승, 2009). 또한 다문화에 대한 한국사회의 일반적 태도와 함께 외국인 주민 업무를 담당하는 공무원에 대한 태도에 대한 분석이 필요한 이유는 중앙정부가 목표로 하는 다문화사회의 통합과 행정서비스를 확립하기 위해서 지방정부 최일선에서 이주민과 외국인을 담당하는 공무원의 다문화 역량의 전문성과 더불어 다문화수용성이 요구되기 때문이다.

다문화가족을 위한 업무와 행정업무를 일선에서 제공하는 공무원들의 다문화수용성은 다문화사회 속에서 본인과 다른 구성원이나 문화에 대한 편견 없이 본인의 문화와 동등하게 인정하고(다양성), 그들과의 조화로운 관계(관계성)를 유지하기 위하여 협력하는 것을 의미한다. 또한 다문화가족의 출신 지

역이나 경제적 수준에 따라 차별하지 않으면서 세계시민의 일원으로서 보편적 가치를 지향(보편성)하고 이를 실천하고자 하는 총체적 의미로 설명할 수 있다.

2000년 이후 국내 경기회복과 국제적 위상 향상 등으로 국내 체류외국인이 급격히 증가하고 있어 현재 국내에는 세계 200개 국가 출신 외국인이 각기 다른 생활방식과 사고를 갖고 다양한 목적으로 생활하고 있다(법무부, 2011).

국내에 체류하는 외국인 모두 본인의 전통적 생활방식만 고집하며 한국사회에서 사는 것은 아니지만, 우리의 경우만 보아도 같은 한국인이지만 생활하는 지역에 따라 생활습관, 음식, 억양, 인사법 등에 있어 차이가 있는 것과 같이 다양한 국가에서 태어나고 성장한 외국인이 비록 현재 한국에서 생활하고 있기는 하지만 고유한 나름의 생활방식과 문화가 몸에 배어 있는 것을 보여주고 있다. 따라서, 다문화사회로의 전개에 대한 태도나 외국인 주민에 대한 수용성 등을 연구함에 있어 빼놓을 수 없는 것이 한국사회의 일반적인 정서 및 태도와 더불어 일선 행정기관(지방자치단체)에서 외국인 주민을 담당하는 지방자치단체 공무원의 다문화수용성 인식과 태도라 할 수 있다.

4. 우리나라 다문화 정책

한국의 다문화정책은 ‘다문화가족 정책’과 ‘외국인 정책’으로 구분된다. 다문화가족 정책은 2008년 제정된 「다문화가족지원법」을 토대로 국무총리실 산하 다문화가족정책위원회에서 조정하고 여성가족부가 주관하는 방식으로 운영된다. 관계 중앙부처와 지방자치단체는 여성가족부의 기본계획에 협조하고 실질적으로 정책을 집행하는 역할을 한다. 초창기 다문화가족 정책은 결혼이민자의 인권보호를 위한 불법 국제결혼중개업체를 단속하는 규제 성격의 정책과 안정적인 정착을 돕는 지원정책이 혼합된 형태로 등장하였다. 최근 결혼이주여성의 유입이 감소하면서 정책계획은 다문화가족과 다문화자녀로 정책 대상을 수정해 왔고, 규제보다는 지원중심의 정책으로 설계되었다.

외국인 정책은 1963년 3월 제정된 「출입국관리법」과 2007년 7월 제정된 「재한외국인처우기본법」을 토대로 등장하였다. 외국인 정책은 외국인 정책위원회에서 심의되고 정책 내용이 결정된다. 정책 대상은 한국으로의 이주를 원하는 예비이주민(외국인)과 그 자녀, 외국인 이민자, 외국인 근로자, 외국인 유학생, 불법체류자, 재외동포, 난민 등 ‘외국인’이며, 다문화가족 정책과 달리 국경관리 및 출입국 관리, 국적 부여 등 이민업무를 총괄하는 이민정책(immigration policy)에 가깝다고 할 수 있다(법무부, 2018). 한편 불법체류자 등에 관한 공무원들의 단속 등을 이유로 외국인에 대한 차별과 인격모독 등을 가능하게 하는 구조의 이면에는 「출입국관리법」이 일부 원인제공을 하는 것을 부인할 수 없다(문병효, 2018).

다문화가족 정책의 등장은 2006년 4월 26일 「여성 결혼이주자 가족의 사회통합 지원방안」이 발표되면서 본격적으로 시작되었다. 당시 국무조정실에 빈부격차 차별시정기획단이 차별시정위원회로 변경되면서 이 정책을 총괄하였다. 이 정책은 결혼이주여성이 급격히 증가함에 따른 여러 가지 사회문제를 해결함으로써 대내외적인 사회통합을 목적으로 등장했다(빈부격차 차별시정위원회, 2006). 초창기 다문화가족 정책은 어느 한 부처 소관에 맡기기보다 다양한 분야의 정책 마련이 필요하였다. 이는 다문화가족을 위한 대책 마련 회의의 경과 내용을 통해 알 수 있다. 2005년 8월 1차 대책으로 사회문화관계장관회의, 같은 해 11월에는 2차 대책으로써 수석보좌관회의, 2006년 3월 3차 대책으로 12개 부처가 공동으로 참여하는 종합지원 대책 보고 등의 과정이 있었기 때문이다. 또한, 다문화가족 관련 제도 대부분은 당시 보건복지부를 통해 제정되었고, 다문화가족 정책은 정책위원회에서 총괄하되 보건복지부가 정책을 수행하는 집행기구로서 임무를 수행하였다.

다문화가정 자녀의 교육은 교육과학기술부에서 주관하고, 다문화수용성 제고와 한국어교재 개발은 문화체육관광부에서 실시하였다. 한편, 2010년 3월 정부조직법 개정으로 인하여 여성부가 여성가족부로 개편됨에 따라 다문화가족 정책위원회 실무위원장이 여성가족부 장관으로 조정되어 여성가족부가 주도하는 본격적인 다문화가족 정책을 시행하였다. 국무총리실은 부처 간의 이견 조정 기능만 남겨두고 여성가족부가 실질적인 시행계획과 사업을 수립하여 추진하는 역할을 담당하고 있다.

여성가족부를 주축으로 「제1차 다문화가족 지원정책 기본계획」이 진행되었다. 제1차 지원정책의 계획은 “열린 다문화사회로 성숙한 세계국가 구현”을 상위 비전으로 구축하고, 하위 정책목표로 첫째, 다문화가족의 삶의 질 향상, 둘째, 안정적인 정착 지원을 제시하였다. 이러한 정책계획에서 다문화가족 자녀를 위한 정책목표는 ‘교육적 지원을 강화’와 ‘글로벌 인재로 육성’으로 설정하였다. 「제2차 다문화가족 정책 기본계획」은 1차 계획에서 부진하다고 평가된 다문화 사각지대와 미흡한 정책영역의 수준을 높이는 방향으로 계획되었다. 특히 1차 기본계획과는 달리 정책 환경에서 결혼이민자의 사회진출이 확대되고 다문화 자녀의 성장과 다문화가족 해체가 증가하는 현실에 대하여 보완하는 수준의 정책으로 구성되었다.

2008년도 시작으로 현재까지 제1차, 제2차 기본계획이 완료되었고, 2018년도에 수립된 「제3차 다문화가족 정책 기본계획」에서는 과거 10년간 시행되어 왔던 다문화정책 및 국제정세를 비롯한 다양한 환경 변화를 고려, 2022년까지 추진할 다문화가족 정책의 기본방향을 제시한 바 있다. 「제3차 다문화가족 정책 기본계획」은 초기적응 중심의 과거 정책과 달리 장기적인 정착에 대한 새로운 정책 재편으로 이루어졌다. 특히 개선되지 않는 다문화수용성에 대한 직접적인 정책 지원을 개선하는데 다양한 정책이 활용되었다. 제3차 기본계획의 비전은 ‘참여와 공존의 열린 다문화사회’였고, 정책목표는 ‘모든 사람이 존중받는 차별 없는 다문화사회 구현’과 ‘다문화가족의 사회 및 경제적 참여의 확대’와 ‘다문화가족

자녀의 건강한 성장 도모'로 명시되었다. 2020년도 일반국민과 공무원 등 우리 사회의 다문화 수용에 관한 정책은 18개 중앙행정기관과 17개 시도의 총 1,210개 세부과제를 정착지원, 사회참여 확대, 자녀 성장 지원 등으로 분류하여 추진하고 있다.

5. 우리나라 공무원 다문화수용성에 관한 기존 문헌 검토

우리나라 공무원의 다문화수용성에 관한 연구는 아직까지 광범위하게 이루어지지 않는 실정이다. 원숙연·박진경(2009)은 중앙정부 공무원의 다문화와 관련한 인식을 분석하였는데, 연령에 따라 사회적 다양성 및 다문화 상황에 대한 인식차이를 보였으며, 연령이 높을수록 다문화 상황을 위협적으로 인지하는 성향이 높았고, 차별 및 배제 정책에 대해 선호하는 경향을 나타냈다. 권승(2009a)은 지방정부 공무원의 다문화사회에 대한 수용성에 관한 연구에서 정부 공무원의 직무특성별 차이에 따라 다문화수용성이 다르게 나타남을 확인하였다. 즉, 정부 공무원은 직무특성별 차이에 따라 다문화주의와 종속배제주의 등과 같은 다문화정책 정향성이 상이함을 보여주었는데, 다양한 문화, 종교, 인종이 공존하는 것이 더 긍정적이라는 인식을 가지고 있으면서도 타 인종 및 문화를 실제로 받아들이는데 있어서는 한계를 가지고 있는 정부 공무원이 4배 이상 많음을 밝혔다. 또한 합법적인 외국인 근로자에 대해서는 국적을 용이하게 취득할 수 있도록 해야 한다는 공무원이 훨씬 많은 반면, 불법적인 근로자에 대해서는 훨씬 더 많은 공무원이 본국으로 송환해야 한다는 응답을 한 것으로 나타났다.

권승(2009b)은 다문화사회를 구현하기 위한 한국사회의 일반적 인식과 태도가 일정한 지위 또는 계층에 있는 사람들의 인식이나 태도와 일치한다고 단정할 수 없다고 주장하였다. 한국의 다문화사회 구현은 중앙정부의 절대적 역할과 의지가 있다고 해도 지방분권화에 따라 세부 정책수립과 집행은 지방정부에서 이루어지기 때문에 결국 다문화인과 관련한 문제가 직·간접적으로 발생하는 현상이 지역사회이고, 그 문제해결 또한 지역사회 책임으로 보았다. 이러한 점에서 다문화수용성을 높이는 데 있어서는 지방공무원의 일반적 특성 및 다문화사회로의 인식과 태도에 따라서 차이를 보일 수 있다는 점을 강조하고 있다.

손흥기(2012)는 다문화수용성을 이민자 관련 이민자 사회통합, 체류관리, 출입국심사 등의 행정업무를 다문화사회로의 도래에 따라 일선에서 처리하는 출입국 관리 공무원의 직무만족도 및 고객지향성에 어떤 영향을 미치는지에 대해 연구하고자 하였다. 박외병(2012)은 의사경찰 개인 특성, 인구 사회학적 특성, 직무특성 따라 다문화정책 정향성 및 다문화수용성이 어떤 형태로 나타나는지에 대해 연구하고, 이를 기반으로 의사경찰의 다문화정책 정향성 및 다문화수용성 강화 방안을 모색하고자 하였다. 임동진·박진경(2012)은 다문화주의 태도와 정책성향 간의 관계를 중앙부처 담당공무원, 다문화민간사업자,

다문화전문가 270명을 대상으로 분석하였고, 평등주의가 강할수록, 사회적 위협이 감소할수록, 전문가일수록 다문화정책을 선호하는 것으로 나타나 공무원 교육을 통해 전문성 강화의 필요성 제기했다.

그러나 다문화수용성에 관한 다수의 선행연구에도 불구하고, 공무원의 다문화수용성 결정요인에 대한 선행연구는 아직까지 많은 부분에서 제한적이다. 이러한 한계에도 불구하고 선행연구는 한국사회가 급속히 다문화사회화 되어가고 있는 시점에서 다문화정책을 담당하는 지방자치단체 공무원이 효과적인 다문화정책 수립을 위해서는 다문화사회에 대한 이해와 더불어 다문화정책 및 다문화수용성에 대한 올바른 인식의 형성이 중요하다는 함의를 제시하고 있다.

따라서 본 연구자들은 다문화사회로 전환되어 점점 다문화 관련 업무가 많아지고 있는 현 시점에서 외국인 주민 관련 업무를 담당하는 공무원의 태도는 다문화가정의 복지의 질에 결정적인 역할을 한다는 면에서 본 연구의 의의가 있다고 하겠다. 또한, 본 논문은 우리나라 공무원에 대한 다문화수용성 연구 범위 확장과 동시에 향후 수행될 많은 연구의 실증적 토대를 구축한다는 점에서 그 중요성을 가지고 있다고 할 수 있다.

Ⅲ. 연구의 분석틀

1. 연구의 분석틀

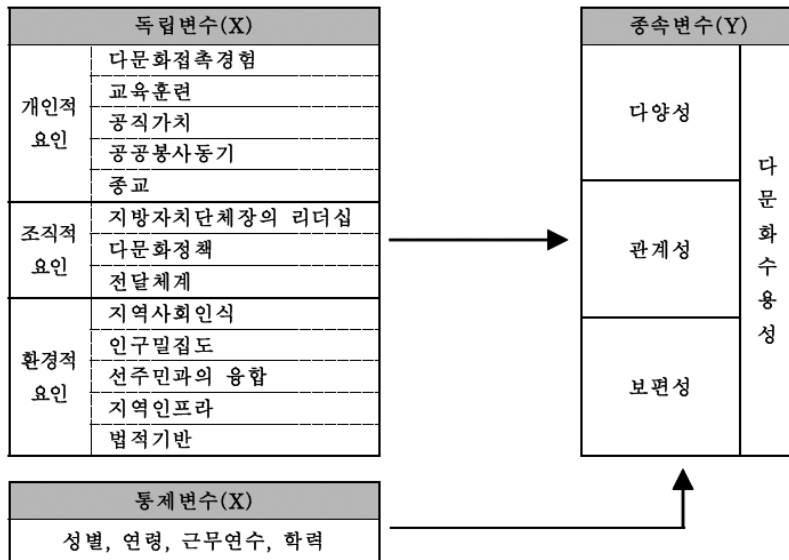
본 연구는 공무원의 다문화수용성의 결정요인의 관계와 영향력을 실증적으로 규명하는 것을 목적으로 한다. 이를 검증하기 위해 연구모형과 가설을 구축하여 지방자치단체에서 외국인과 이주민 관련 업무를 하는 공무원을 대상으로 설문조사를 통한 실증분석을 시도하였다. 연구에 앞서 다문화수용성에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 기존 연구 문헌을 토대로 개인적·조직적·환경적 요인에 해당하는 13개의 변수를 도출하였다.

2. 공무원의 다문화수용성 결정 요인

본 연구는 선행연구와 관련 문헌고찰을 토대로 다문화수용성의 결정요인을 탐색하고자 한다. 공무원의 다문화수용성의 결정요인은 하나의 측면이 아닌 개인적 특성, 조직적 특성, 환경적 특성 등 다양한 측면에서 고려될 수 있는데, 선행연구를 기초로 본 연구에서는 다문화수용성에 미치는 결정요인으

로 공무원의 개인적, 조직적, 환경적 요인에 초점을 두고자 한다.

〈그림 1〉 연구의 분석틀



1) 개인적 요인

본 연구는 공무원들의 개인요인에 따라 다문화수용성이 영향을 받을 것으로 보고 이를 하위영역으로 설정하였고, 선행연구를 토대로 개인요인에 해당하는 변수로 다문화접촉경험, 교육훈련, 공직가치, 공공봉사동기, 종교를 설정하였다.

다문화접촉경험은 다문화를 가진 사람 또는 다문화가정을 자연스럽게 비형식적으로 접촉한 경험을 의미하는데 해외여행, 미디어, 친구, 가족 등과의 일상생활을 통해 이루어지는 직·간접 경험이 있다. 이와 같이 타국인과의 접촉을 한 경우는 접촉이 없는 경우보다 문화적 배경이 다른 문화권 사람에 대한 거부감 또는 편견이 적고 수용적이라는 점은 이미 여러 연구에서 밝혀졌다(노윤구 외, 2018; 박순희·김선예, 2012). Allport(1954)의 접촉가설에 의하면, 외국인 또는 외국문화와의 경험 빈도는 다문화수용성에 긍정적으로 미치는 요인이다. 접촉이론은 내집단 구성원이 외집단 구성원과 친밀하고 긍정적인 관계를 맺고 있다는 사실만으로도 집단 간 편견이 줄어들 수 있다는 점을 강조한다(Wright, et. al., 1997). 많은 연구에서 외국 방문, 외국인과의 접촉, 국내외 외국인 또는 이주민 친구의 존재 등 타인종·타민족 혹은 그들의 문화와의 접촉 경험을 가진 경우 그렇지 않았을 때에 비해 소수집단에 대해 좀 더 개방적인 태도를 가진다는 점을 밝혔다(심우엽, 2010; 양계민, 2010; 윤인진·송영호, 2009; 이정우, 2008; 안상수 외,

2012). 자원봉사 활동 역시 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다(김경근·황여정, 2012).

다문화교육은 관용과 수용의 시민적 가치를 고취시키고 민족과 인종의 차이를 인정하며, 다른 사회 정체성을 지닌 사람들 사이의 교류와 사회적 접촉 기회를 확대하면서 외집단에 대한 적의나 부정적인 태도를 완화시키는 것으로 알려져 있다(Vedlitz and Zahran, 2007). 국내에서도 다문화교육에 참여한 경험이 많을수록 다인종 및 다문화에 대한 태도가 긍정적으로 변화했고(강선경·김현진, 2011), 다양성에 관해 좀 더 긍정적인 태도를 가졌는데(이정우, 2008), 다문화교육 참여 경험이 풍부한 학생들이일수록 다문화 인식이 높은 것으로 알려져 있다(민무숙 외, 2012; 박순희·김선예, 2012; 이지영, 2013; Denson, 2009). 권승(2009)은 기초자치단체 외국인 주민 정책 담당공무원 113명을 대상으로 공무원의 외국인 주민에 대한 태도 조사를 거쳐 담당공무원 기본 소양의 중요성 강조했고, 교육훈련과 함께 업무분장 시 다문화 소양평가 등 업무의 전문성 강화를 제안했다.

공직가치(public value)는 하나의 개념으로 정의하기 어려울 정도로 학자마다 개념이 다양하게 제시된다. 공공조직의 핵심기능(예: 예산, 인적자원관리, 전략적 기획등)을 논의할 때, 공직가치는 모호하며 비정형적인 특징을 갖는다(Box, 2015). 한국행정연구원(2015)은 “공무원들의 의사결정 기준과 우선순위를 정해주는 윤리적 지침”으로 공직가치를 정의했다. 이는 공무원의 윤리와 규범성에 관한 공직가치를 이해하고 받아들이는 감정이 될 수 있으며, 감수성과 하나가 되어 가는 과정으로 설명될 수 있다. 공무원의 공직가치 수준과 다문화수용성 정도를 직접적으로 규명하는 연구는 아직까지 존재하지 않으나, 박외자(2016)의 연구를 통하여 관계를 유추할 수 있다. 박외자(2016)는 중·고등학생 674명을 대상으로 인권의식과 다문화수용성과의 관계를 규명하였는데 연구 대상자의 인권감수성과 다문화수용성은 유의미한 영향 관계가 있는 것으로 나타났다. 이 연구는 보호직 공무원 등이 인권의식이 높을수록 다문화감수성 및 다문화수용성이 증가하였고, 인권감수성이 높을수록 다문화 인식 수준이 높아짐을 보여주었다.

공공봉사동기(Public Service Motivation: PSM)는 원래 민간부문 종사자들의 동기와는 구별되는 공무원들의 독특한 동기를 설명하기 위해 고안된 개념이다(Perry & Wise, 1990). Perry & Wise(1990)는 공공봉사동기를 “민간조직에 비하여 공공조직에서 우선적이거나 고유하게 나타나는 개인의 성향이나 동기”로 정의하였다. 공공봉사동기(PSM)는 동정심, 자기희생, 이타심 등의 성향이 포함된 개념으로 사람을 인식하는데 있어 타국인과 내국인이라는 내집단과 외집단을 구별하지 않고 한 사회 내 타국인들을 국적에 관계없이 돕고 섬기려는 동기와 인식이 전제된 개념이라 할 수 있다. 공공봉사동기는 다문화정책을 집행하는 공무원들이 동정심을 발휘하는 요인으로 작동하고, 다문화가족들에게는 순수성과 배려심으로 작동하면서 타국인을 더욱 공감할 수 있을 것으로 예상된다. 따라서 공직자들의 공공봉사동기 수준이 높을수록 타국인에 대한 다문화수용성 수준도 높아질 것으로 예측된다.

본 연구는 종교도 공무원 개인의 다문화수용성의 결정 요인이 될 수 있음을 상정하였다. 신광철(2011)은 ‘다문화와 종교’에 대한 연구에서 한국의 다문화정책이 외국인정책 기본계획에 기반을 두고 있다고 전제한 후, 한국 다문화정책이 어떻게 전개되어 왔으며, 그 정책들 속에서 종교의 변수가 어떻게 고려되어야 하는지를 논의하였다. 기독교, 천주교, 불교 등 어떤 종교이든지 그 대상을 인간은 믿고, 가르침을 따름으로써 그 대상과의 밀접한 접촉을 가지게 되고, 그 접촉을 통해 도움을 받고자 한다. 이렇게 볼 때 종교란 한 마디로 말해서 불완전한 인간이 자신보다 완전하고 능력이 많다고 여겨지는 대상을 믿고 따름으로 그 대상과 연합을 이루려는 현상이라 할 수 있다(강돈구, 2005: 23). 사회적 측면에서 종교는 조직 내에서 상관, 동료, 부하직원 등 모든 계층을 골고루 사귄 수 있게 맺어주는 등 사회적 상호작용의 기회를 부여함으로써 조직 내에서의 소외감을 감소시켜 준다고 하였다(오준심, 2002; 강해순, 2005). 종교는 인간 내면의 성숙함과 안정·희망 등을 갖게 하는 심리적 기능과 사회통제 및 사회통합과 같은 사회적 기능을 수행함으로써 인간의 삶의 질에 직·간접적으로 영향을 주고 있다(백준흠, 2000: 12).

염지애(2014)는 종교는 믿는 사람들의 정체성과 삶의 방향을 확립하는데 중요한 역할을 하고, 막대한 영향을 준다고 보았다. 특히, 다문화사회를 구성하는 소수자의 경우, 종교와 일상생활의 밀착 정도가 상당히 큰 경우가 많으므로 다문화사회에서 소수자의 종교적 자유 보장은 그들의 문화적 정체성의 형성과 보존에 중요하다고 보았다. 또한, 소수 종교가 문화적 종교적 정체성을 확립하고, 주 종교와 공존하기 위해서는 실질적 평등과 자유보장이 요청되며, 서로 간 동질성을 확보하는 데 종교만큼 효율적이고 실질적인 통합의 매개체가 드물다는 입장이다. 따라서 다문화사회에 있어서 상호 공존은 종교적 관용과 인정 및 종교 간의 평등이 전제된다. 즉, 다문화사회는 종교가 상호 공존할 수 있도록 종교적 편견과 적대감을 버리고 포용과 관용을 지향한다. 한편, 지금까지 다문화수용성과 관련한 선행연구 중 종교와의 관계를 살펴본 연구는 활성화되지 않았다. 다만, 김동진(2013)의 연구에서 종교의 유무에 따라 다문화수용성에 관한 차이를 분석하였고, 연구결과에서 종교에 따라 다문화수용성이 차이가 있다고 밝혔다. 특히 거부 및 회피정서, 상호교류, 세계시민 행동의지는 종교가 있는 집단이 다문화수용성 수준이 높게 나타났다.

가설 1: 다문화접촉 경험은 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 다문화교육훈련은 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 공직가치는 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 4: 공공봉사동기는 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 종교에 대한 긍정적 태도는 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

2) 조직적 요인

공무원의 다문화수용성에 영향을 미치는 조직요인(지방자치단체 수준별)으로 소속 지방자치단체장의 리더십, 다문화정책, 다문화전달체계를 변수로 설정하였다.

공공기관장의 리더십은 공공기관의 장이 다문화수용성의 중요성과 과제를 부하직원에게 인식시키고, 개인의 이익보다 조직의 이익을 우선하여 상위 욕구를 활성화함으로써 부하직원에게 동기부여를 통한 변화를 가져오게 하는 리더십을 의미한다. Bass(1985)에 의하면, 리더의 리더십을 통해 구성원들의 동기부여가 자극되기 때문에 리더는 구성원들에게 이상적인 목표와 가치의 중요성을 인식시켜야 한다고 지적하였다. 추병완(2011)은 글로벌 리더는 다문화수용성이 필요한 역량이라고 했으며, 문화적으로 다른 사람들과 공존하고 소통하는 능력을 글로벌 리더의 중요한 덕목으로 보면서 다문화사회 변화 물질은 리더십 패러다임에도 새로운 변화의 요청으로 보았다.

다문화정책이란 1970년대 서구 사회의 문화적·인종적 다양성이 확장되면서 다문화시대에서 발생하는 사회적인 문제에 대응하기 위한 전반적인 정책적 대안으로 정의할 수 있다(원숙연·박진경, 2009). 즉, 세계 각지에서 유입된 이민족에 의해 형성된 다문화사회화 또는 다문화주의(multiculturalism)를 실현하기 위한 전반적인 정책이다. 우리나라에서도 다문화사회의 진입에 따라 소수문화를 존중하고 인정함으로써 문화적 차이에서 발생하는 차별성 완화를 통해 함께 공존하고자 하는 정부의 노력이자 의지를 다문화정책을 통해 표출하고 있다(임동진·박진경, 2012). 다문화정책은 지역별로 상당한 편차를 보이고 있는데, Castles & Miller(2003)의 동화모형(Assimilationist model)은 이민자로 하여금 출신 국가의 문화·언어·사회적 특성을 포기하여 주류사회의 구성원과 차이가 없게 만드는 것을 이상적으로 여긴다. 이는 소수문화를 주류적 문화에 흡수하고 동화하려는 것이다(설동훈, 1999). 이것은 소수 인종, 이민자, 외국인 노동자 집단이 이주한 지역의 주류문화에 동화되는 것을 정책목표로 설정한 것이다(홍기원, 2007). 강휘원(2007)은 중앙·지방정부의 다문화정책을 파악하고, 다문화정책의 결정과 집행에서 지방정부가 직면한 장애요인을 분석하였고, 다문화정책을 정치적, 조직적, 입법적, 재정적 요인으로 보고 이에 대해 지방정부와 지방공무원들이 수용할 수 있도록 정책방향을 제시하였다. 전지영(2010)은 다문화정책의 불확실성 회피 경향은 동화정책과 차별정책의 선호도에서 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다고 밝히면서 이는 다민족·다문화사회에서 새로운 것의 인정범위를 확대하려는 노력이 요구된다는 연구의 시사점을 제시하고 있다. 더불어 공무원의 다문화정책 관련 업무가 다문화정책 선호도에 영향을 미치는 것을 입증하였다. 따라서 공무원은 외국인 주민을 대상으로 공공서비스를 전달하는 역할이므로 다문화사회의 정책에 대한 전반적인 인식이 높은 공무원이 다문화수용성에 영향을 미칠 것으로 예측된다.

공공서비스 전달체계(social service delivery)의 개념은 공공서비스를 제공하는 공급자와 수급자를

연결하기 위한 조직적인 배열 또는 장치를 의미한다(조우홍, 2010). 중앙정부와 지방정부 간의 관계변화를 주도하는 지방분권화가 가속화되면서 공공서비스 전달체계의 주요한 환경이 되고 있다는 점은 다문화서비스 전달체계가 자치단체 소속 공무원의 다문화수용성에 영향을 줄 수 있음을 암시한다. 행정자치부는 2006년도 「거주외국인 지원 표준조례안」 제공을 통해 법적인 근거를 마련하였고, 지방자치단체가 법적으로 관할지역 거주 외국인을 주민과 동일하게 대우할 수 있도록 하였다. 이러한 가이드라인에 의해 지방정부 차원의 전달체계에서 다문화서비스 집행이 이루어지고 있으며, 지자체별로 제정한 자치법규에 따라 다문화서비스 전달체계가 다르고, 지방자치단체는 이주민과 관련한 조례에 따라 다문화서비스 전달체계 추진을 위해 예산을 편성하고 있다. 해당 서비스의 집행은 결국 소속 공무원과 밀접하게 연계된 전달체계를 형성하고 있기 때문이다. 공공서비스 전달체계는 서비스 제공자의 합리적 체계와 제공자 간 합리적 관계, 제공자와 수요자의 긴밀한 접근성을 기초로 할 때만 이상적인 구조를 갖추게 된다. 이 전달체계는 서비스를 제공하는 측과 이를 받는 측 사이를 연결하는 체계로 파악할 수 있다는 측면에서 서비스 전달체계를 잘 갖춘 지자체일수록 다문화정책에 대한 접근성이 높아지며, 다문화가족 수용성도 높아질 것으로 예상된다.

가설 6: 공무원이 소속되어 있는 지방자치단체장의 리더십은 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 7: 공무원이 소속되어 있는 기관의 다문화정책은 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 8: 공무원이 소속되어 있는 기관의 다문화서비스 전달체계는 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3) 환경적 요인

환경요인으로 지역사회인식, 인구밀집도, 선주민과의 융합, 지역인프라, 법적기반 등 5개 변수를 선정하였다.

지역사회는 공동소유, 공동참여, 공동자치제, 공동운명체라는 뜻을 같이하는 일정한 지역 안에서 공동의 목표를 추구하고 있는 사람들의 공동생활 또는 집단공동체이다(김영애, 2014). 하경애(2010)는 다문화인에 대한 지역사회에서의 인식은 상호작용에서 발생하는 집단 간의 태도 또는 행위의 옳고 그름이 아닌 행위의 양과 질에 대한 수준으로 인식하였다. 즉, 태초부터 지역사회에 대한 인식이 생겨있는 것이 아니라 사회구성원들이 포함되어 있는 지역사회 생활 속에서 서서히 스며들어 형성이 되어져 가는 정신적·정서적 인식으로 보았다. 공무원의 거주지역에서 가정과 학교를 넘어 지역사회로의 확장

된 관계를 경험하게 됨으로써 다문화에 대한 지역사회의 인식은 공무원의 다문화수용성에 직·간접적인 영향을 줄 수 있다고 하겠다.

경기도 안산시 단원구 원곡동의 외국인 밀집지역의 한국인의 인식과 생활변화에 관한 연구(이선화, 2008)에서는 밀집지역 형성 초기에는 이주노동자 집단의 불안정한 지위와 경제적 열악함에 대한 부정적 인식과 편견이 있었다. 또한 이주노동자의 문화에 대한 이해부족으로 인해 편견과 오해, 두려움이 조장되었다고 조사되었다. 그러나 관계 맺음과 지속적인 상호작용을 통해 이주민에 대한 지식이 증가하면서 연구 당시는 두려움이 경감되고, 상호관계를 형성해 나가는 이웃으로 공존하고자 하는 노력을 볼 수 있다는 점을 발견하였다. 이는 다문화 인식개선을 위해 다문화 주체와의 만남과 교류, 관계 형성과 서로에 대해 알아가는 과정이 중요하다는 점을 보여준 사례라 할 수 있다. 따라서 공무원이 거주하는 지역사회의 다문화 인식은 공무원의 다문화수용성에 긍정적으로 영향을 미칠 것으로 예상된다.

환경변수로서 지역 내 외국인들이 어느 정도로 밀집되어 있는지에 대한 지역적 특성은 중요한 결정요인이라 할 수 있다. Mattessich et al.(1997)은 지역사회를 기능적인 요소와 공간적인 영역은 물론이고 그와 관련된 정서적·심리적 요소까지도 포함한 종합적인 사회조직체로 보았다. 얼마나 많은 사람들을 얼마나 자주 만나는가와 어떤 맥락에서 어느 정도의 깊이로 접촉하는가는 전혀 다른 효과를 만들어 낼 수 있다. Allport(1958)에 따르면, 직장에서의 접촉, 친분이 있는 상태에서의 접촉, 가벼운 접촉, 동일한 주거지역 내에서의 접촉 등 각 상황에 따라 타자에 대한 편견은 다르게 나타난다. 박이수(2017)는 외국인 밀집지역 내에서 한국인이 이주민에 대한 상호의존과 상호 신뢰를 높여나가는 중요한 계기가 된다고 보았다. 조선족 이주민들은 서울 가리봉동과 대림동 일대 노래방, 식당, 식료품점 등을 경영하고 있고, 동시에 이들은 이 지역의 가장 주된 소비자이다. 이 때문에 한국인 자영업자들은 이주민 덕분에 자신들의 생계를 유지한다. 또한, 지역 내 인구가 늘어나는 등 지역 활성화에 긍정적 시선을 유지하는 태도를 보이고 있다. 이러한 측면에서 다문화 국적의 사람들의 인구밀집도가 높을 경우, 다문화가정과 이웃과의 교류 역시 빈번히 발생할 수 있으며, 공무원들 역시 다문화가족과의 빈번한 접촉이 발생하는 관계로 다문화수용성의 변화에도 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다.

선주민은 어떤 지역에 먼저 거주한 사람을 말하고, 융합은 둘 이상의 요소가 합쳐서 하나의 통일된 감각을 일으키는 통합의 하위개념 혹은 혼용하여 사용하는 경우가 일반적이다(표준국어대사전, 2013). 선주민과의 통합(social cohesion)이란 사회통합을 의미하며, 이는 ‘사회 내 집단이나 개인이 서로 적응함으로써 단일의 집합체로써 통합되어 가는 과정’이라고 정의할 수 있다(심규선, 2018). 선주민과의 통합의 사회통합(social integration)은 자국의 정치·경제·사회·문화적 상황과 특성을 고려하여 추진 여부를 선택하는 것으로 이주민들을 받아들이기 위한 다양한 수준의 가치에 대한 합의이자 사회화로부터 받아들이는 것을 뜻하는 사회로의 통합이다(노정옥, 2012). 국가마다 이주민을 수용하는 배경 및 역사

는 다르나, 공통적으로 이주민 정책이라는 큰 틀에서 통합을 다룬다. 다문화사회는 인종과 다양한 배경의 사람들로 구성되며, 다문화가족의 수가 증가하고 있어 정책 또는 다양한 사회 프로그램 필요에 의해 각 부처는 사회통합을 위한 정책과 행사를 진행하고 있다. 그러나 사회통합이라는 명분 아래 다문화가족의 국내 적응을 돕고 지원하기 위해 다양한 정책과 교육 프로그램을 진행하고 있다. 다문화 국적의 사람들이 지역사회의 선문화와 잘 융화되고 통합된 환경에서의 지역주민들은 다문화 국적의 사람들에 대한 거부감이 없고 자신들과 동일한 지역주민으로 인식하게 될 것이다. 따라서 선문화와 융합 정도가 높은 환경에 거주하는 공무원은 그렇지 않은 공무원에 비해 다문화수용성의 정도가 높을 것으로 예상된다.

다문화 지역인프라는 다문화가정에 대한 지역주민의 인식을 개선하게 하는 환경 요인이라 할 수 있다. 다문화가정을 위한 인프라는 결혼이민자뿐 아니라 모든 구성원이 가정 내에서 갈등 없이 한 가족으로 자립매김 하고, 다문화가족으로서 정체성을 확립해 한국사회에 적응해 나갈 수 있도록 하는 중요한 수단이라 할 수 있다. 이해정(2015)은 다문화에 대한 인프라의 확충을 통해 체계적으로 정책 추진이 이루어진다면 지역사회 다문화 사업도 하나의 정리된 시스템 내에서 정체성과 구체성을 확보할 수 있다고 보았다. 이는 다문화 인프라의 구축이 다문화의 정책을 확장시켜 지역주민 간 다문화에 대한 실질적 요소를 줄여줄 수 있다는 점을 함의한다. 따라서 다문화 지역인프라가 충분한 지역의 공무원일수록 다문화수용성이 높을 것으로 예상된다.

마지막 환경 요인으로 지역의 다문화 법적기반을 들 수 있다. 우리나라는 관주도형 다문화주의라고 지적될 정도로 다문화사회 논의와 시행과정에서 정부가 중요한 영향을 미치고 있다. 다문화와 관련된 주요 의제들이 정부차원에서 본격적으로 다뤄지기 시작한 것은 2005년 여성가족부의 여성발전기금을 재원으로 결혼이민자 방문교육사업의 시범 실시 이후 2006년 ‘여성결혼이민자 가족 및 혼혈인, 이주자 사회통합 지원방안’, ‘다문화가정 교육지원대책’, ‘외국인 정책 기본방향 및 추진체계’ 등의 수립으로 시작되었다. 이러한 국가적인 시책 하에 지방자치단체가 자유롭게 다문화가정에 대한 정책을 수립하고 조례를 제정하고 있다. 다문화사회에서 법적기반은 다문화가족의 문화적 다양성 존중을 통한 삶의 질 향상과 국내 정착의 안정성을 도모하는 기반이고, 자치단체는 그러한 문화적 다양성을 보장하기 위한 조례 제정 등 정책의 기반을 조성하고 대책을 마련한다. 다문화정책에 관한 기본계획 수립, 지자체의 다문화 진흥 전담부서 설치 등 문화적 다양성 증진, 한국어교육 등은 외국인주민 지원 조례를 통하여 지역 실정을 반영한다. 현행법은 다문화가정 폭력 방지 업무에 관해서는 특별한 규정을 두고 있지 않는 실정으로 담당공무원의 직무수행에 한계가 있다. 결국, 다문화에 대한 법적기반이 충분하지 못한 지자체는 예산부문에서부터 다문화를 수용할 기반에 영향을 미친다. 따라서 지자체별 다문화가족지원센터 등 다문화 지원에 필요한 세심한 법적기반 형성은 공무원의 다문화수용성에 영향을 줄 것으로 예상된다.

가설 9: 공무원이 거주하는 지역사회의 다문화 인식은 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 10: 공무원이 거주하는 지역의 다문화 인구밀집도가 높을수록 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 11: 공무원이 거주하는 지역의 선주민과의 융합 정도는 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 12: 공무원이 거주하는 지역의 다문화 지역인프라는 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 13: 공무원이 거주하는 지역의 다문화 관련 법적기반은 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

IV. 조사설계

1. 자료 수집

본 연구의 조사대상자는 전국 지방자치단체 외국인정책과, 다문화행복과 외 1,210개의 다문화수용정책 세부과제 등의 다문화정책 업무를 직접적으로 담당하거나 이를 지원하는 6급 이하 공무원이다. 업무대상자 명부와 이메일 주소를 확보하여 사전에 연구의 목적과 참여 여부에 대한 동의 메일을 보낸 후 동의를 얻은 공무원들에게 설문지를 배포하였다. 기초조사와 예비조사를 통해 수정하고 보완된 폐쇄형 설문문항을 2020년 7월 13일부터 7월 22일까지 인터넷을 활용한 온라인 조사방식으로 진행하였다. 총 1,275명에게 이메일을 보내어 회수한 설문지는 총 705부로서 설문지 회수율은 55%였다. 그 중 3부는 설문에 대한 응답이 제대로 이루어지지 않아 분석에서 제외하여 총 702명에 대한 응답만을 분석의 대상으로 하였다.

2. 주요변수 측정

1) 종속변수

다문화수용성이란 다문화사회에서 본인과 다른 구성원이나 문화에 대하여 편견을 갖지 않고 자신의 문화와 동등하게 인정하고, 그들과 조화로운 관계를 위하여 협력하며, 출신 지역이나 경제적 수준별로

차등을 두지 않으면서 세계시민의 일원으로 보편적 가치를 지향하고, 이를 실천하고자 하는 총체적 태도이다. 이를 측정하기 위하여 2009년부터 2012년까지의 선행연구에 의해 개발된 국민 다문화수용성 진단도구(Korea Multi-Culturalism Inventory: KMCI)를 활용하였다.

2012년에 개발한 다문화수용성 척도는 민문숙 외(2012)가 연구에서 검증한 척도로 한국인의 이중적 태도를 측정할 수 있는 보편성을 추가하여 ‘관계성 다양성 보편성’이라는 3개 차원으로 설정하고 총 8개의 하위 구성요소를 측정하였다.

〈표 1〉 종속변수 측정도구

요인	설문문항	
다양성	문화개방성	우리나라는 다양한 인종·종교·문화가 많이 들어올수록 좋다.
		피부색이 다르고 문화가 다르더라도 앞으로 더 많은 외국인이 들어와 사는 것이 좋다.
	국민정체성	한국에서 태어나지 않은 외국인인 한국 국적을 취득했다라도 진정한 한국인으로 인정하기 어렵다.
		한국의 전통적인 음식을 이해하지 못하는 외국 이주민을 한국인으로 받아들이기에는 마음이 내키지 않는다.
	고정관념 및 차별	이웃에 사는 외국 이주민들이 자주 모여 자신들의 고유 요리를 즐기면 호의적으로 대하기는 어렵다.
		나는 한국에 사는 외국 이주민들끼리 따로 모여서 자기들의 음악이나 무용공연을 즐기는 것을 보면 불편해서 피하게 된다.
관계성	일방적 동화기대	한국인이 외국 이주민들을 이해해 주길 바라기보다는 이주민들이 한국인을 이해하려고 더 많이 노력해야 한다.
		한국인과 결혼한 외국 이주민 여성은 시댁의 풍습과 예절을 우선적으로 따라야 한다.
	거부·회피정서	지하철이나 버스에서 개발도상국 출신 외국 이주민의 옆자리에 앉는 것은 가능한 한 피하고 싶다.
		이웃이나 동네에서 피부색이 다른 외국 이주민과 마주치면 왠지 불편한 느낌이 들어 가까이 하기 싫다.
	상호교류행동 의지	학교나 직장에서 조선족(중국동포)이나 탈북자를 동료로 만나면 내가 먼저 친구가 되고자 노력하겠다.
		나는 외국인 근로자가 모여 사는 지역에 있는 식당에 기꺼이 들어가 밥을 먹겠다.
보편성	이중적평가	다른 나라의 언어와 문화를 배우려면 선진국의 것을 배우는 것이 좋다.
		외국인 친구를 사귀려면 가능한 한 선진국 출신의 친구를 사귀는 것이 바람직하다.
	세계시민행동 의지	나는 한 나라의 국민이기보다 세계시민이 되고 싶다. 빈곤과 질병으로 고통받는 개발도상국 사람들을 위해 성금을 낼 의향이 있다.

출처: 여성가족부(2009), KMCI

2) 독립변수

공무원의 다문화수용성에 영향을 미치는 요인은 탐색적 연구를 통해 총 13개 요인이 추출되었다. 세부적인 하위요인은 다문화접촉경험, 교육훈련, 공직가치, 공공봉사동기, 종교, 리더십, 다문화정책, 전달체계, 지역사회인식, 인구밀집도, 선주민과의 융합, 지역인프라, 법적기반으로 구성되었다. 하위영역

별로 각각 3문항으로 구성되었고, 5점 척도(1=“전혀 동의하지 않음”, 5=“매우 동의함”)로 측정하였다.

먼저 개인 요인의 변수인 ‘다문화접촉경험’을 측정하기 위해서 ‘최근 3년 동안 다른 인종·국적·문화를 가진 사람과 함께 식사를 하는 등 같이 시간을 보낸 적이 있다’, ‘친한 친구 중에 다른 인종·국적·문화를 가진 친구가 있다’, ‘외국을 여행하거나 방문한 적이 있다’ 등 강정화(2019)에서의 항목을 사용하였다.

‘교육훈련’은 ‘나는 교육에서 배운 내용을 실제 업무에 많이 사용하려고 노력하고 있다’, ‘다문화사회에 대한 교육은 현장에서 다문화가정 관련 직무를 수행하기에 적합하다’, ‘다양한 언어와 다문화 관련 교육을 이수하면 대민접촉이 용이할 것이다’ 내용으로 구성하였다. 이 변수에 대한 측정도구는 송석운(2016)과 김명대(2011) 연구에서의 항목을 사용하였다.

‘공직가치’는 ‘시민들의 다양한 의견을 이해하고, 갈등을 해결하기 위해 적극적으로 노력한다’, ‘나는 민원인이나 동료들의 의견을 항상 존중한다’, ‘나는 어떠한 경우에도 공무원 윤리 가치와 규범을 준수한다’ 내용으로 구성하였다. 이 변수에 대한 측정도구는 한국행정연구원 연구(2019)에서의 항목을 사용하였다.

‘공공봉사동기’는 ‘의미있는 공공봉사는 나에게 매우 중요하다’, 외 2개 항목으로 측정하였는데, 측정도구는 Perry(1996)의 공공봉사동기 측정도구 항목의 일부를 활용하였다.

‘종교’는 정태운(2019), 강정화(2019), 박옥자 외(2016) 연구에서 ‘우리나라에 다양한 종교가 많이 들어올수록 좋다’ 외 2개 항목을 활용하였다.

조직 요인으로 지방자치단체장 ‘리더십’은 윤진 연구(2005)에서 ‘단체장은 직원들이 해야 할 일을 분명히 말해 준다’, ‘단체장은 직원들이 무슨 일을 어떻게 해야 하는지 분명하게 결정해 준다’ 등 3개의 항목으로 측정되었다. ‘다문화정책’은 ‘지방자치단체는 외국인 노동자, 국제결혼이주자, 북한이탈주민 등 다문화 이주민 정책을 만들때 이주민의 의견을 반영한다’ 등 3개 항목을 전지영(2010)과 송후봉(2015) 연구에서 활용하였다. 다문화서비스 ‘전달체계’는 ‘지방자치단체는 다문화프로그램 제공에 충분한 다문화 전문인력 갖추고 있다’ 등 3개 항목(남영희, 2015)을 활용하였다.

환경 요인으로 ‘지역사회인식’은 김수영 연구(2016)에서 ‘내가 사는 지역의 사람들은 다문화가족이 필요로 할 때 자신의 물건을 빌려준다’ 등 3개 항목을 사용하였으며, ‘인구밀집도’는 조하영(2018) 연구에서 ‘내가 사는 지역은 다문화가족이 많이 사는 편이다’ 등 3개 항목을 활용하였다. ‘선주민과의 융합’은 ‘내가 거주하는 지역 주민들은 다문화 외국인과 친목모임이나 클럽 활동을 한다’ 등 3개 항목으로 측정하였다(이춘숙, 2017). ‘지역인프라’는 ‘내가 거주하는 지역은 다문화 외국인에게 특화된 복지공간이 마련되어 있다’ 등 3개 항목(박세정, 2009)으로, ‘법적기반’은 ‘지방자치단체는 다문화 외국인 지원을 위한 조례가 존재한다’ 등 3개 항목(윤지은, 2017)으로 측정하였다.

3. 분석 방법

본 연구는 지방자치단체 다문화 업무를 담당하는 공무원의 다문화수용성 결정요인이 다문화수용성에 미치는 영향과 관계를 규명하고자 연구모형 및 연구가설을 설정하고자 하였다. 연구가설을 검증하기 위해 구조방정식 분석을 실시하였다. 본 연구에서 회귀분석이 아닌 구조방정식을 사용한 이유는 종속변수와 독립변수의 속성이 잠재변수적 성격이 강하여 변수를 측정하는 측정항목(indicator)의 측정오차(measurement error)를 고려할 필요가 있으며, 특히 종속변수가 세 개의 요인으로 구성되어 있고 각 요인은 잠재변수로서 각각의 측정항목들(indicators)로 측정되는 이종위계(second-order)적 구조로 되어있어 분석에서 이를 고려해야 할 필요가 있기 때문이다. 이를 분석하기 위해 AMOS 24.0(Analysis of Moment Structure)을 사용하였다. 모형검증을 위해 분석할 행렬은 합산점수의 공변량행렬을 이용하고, 모형의 부합도를 평가하기 위한 적합도 분석에는 χ^2 값, 일반부합치(GFI), 조정부합치(AGFI), 표준부합치(NFI), 원소 간 근접오차(RMSEA), 비교합치도(CFI)를 함께 사용하였다. 보통 모형의 부합도를 평가하기 위해서는 여러 가지 부합도 지수를 함께 고려하는 것이 모형 평가의 오류를 최소화할 수 있다(Bollen, 1989; 강병서·조철호, 2005).

V. 분석 결과

1. 기술통계

1) 표본의 인구통계학적 통계

설문조사를 통해 회수된 자료 중 최종 702명의 응답이 연구에 이용되었고, 연구대상자별 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별은 여자가 52.8%로 남자 47.2%에 비해 다소 높게 나타났고, 연령은 41~50세가 36.9%로 가장 많았고, 그 다음 31~40세 29.5%, 30세 이하가 16.9% 등의 순으로 나타났다. 근무년수는 10년 이하가 36.63%로 가장 높은 비율을 보였고, 그 다음으로 21년 이상(33.2%), 11~20년(30.5%) 순으로 파악되었다. 학력은 대졸이 79.2%로 대부분을 차지하였으며, 거주지는 서울이 14.4%로 가장 높게 나타났고, 그 다음 세종 10.8%, 경기도 10.7% 등의 순으로 파악되었다. 본 연구에 참여한 대상자의 인구통계학적 특성은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 표본의 인구통계학적 통계

구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	47.2
	여자	52.8
연령	30세 이하	16.9
	31~40세	29.5
	41~50세	36.9
	51~60세	16.7
근무연수	10년 이하	36.3
	11 ~ 20년	30.5
	21년 이상	33.2
학력	고졸 이하	4.3
	전문대졸	8.1
	대졸	79.2
	대학원졸	8.4
거주지	서울	14.4
	부산	3.4
	대구	7.8
	인천	2.7
	광주	4.4
	대전	4.6
	울산	9.7
	세종	10.8
	경기도	10.7
	강원	2.4
	충북	3.0
	충남	3.0
	전북	2.8
	전남	3.8
	경북	4.3
	경남	10.3
	제주	1.9
	전체	702

2) 변수들의 기술적 통계

본 연구에서는 공무원의 다문화수용성 결정요인을 분석하기에 앞서 기술통계를 실시하였다. 즉, 연구를 위해 이용된 변수들의 기본적 통계량인 평균과 표준편차를 구하고 자료의 정규성을 검증하기 위해 기술통계 분석을 실시하였다. 이에 대한 결과는 다음〈표 3〉에 제시하였다.

〈표 3〉 변수들의 기술적 통계

구분		M	SD	Cronbach's α
독립변수 (다문화 수용성 결정요인)	다문화접촉경험	2.70	0.74	0.67
	교육훈련	3.97	0.68	0.64
	공직가치	3.99	0.47	0.80
	공공봉사동기	3.82	0.57	0.77
	종교	2.34	0.98	0.93
	리더십	3.48	0.75	0.90
	다문화정책	3.48	0.55	0.92
	전달체계	3.19	0.71	0.91
	지역사회인식	3.30	0.59	0.90
	인구밀집도	2.80	0.78	0.93
	선주민과의 융합	2.71	0.64	0.90
	지역 인프라	3.33	0.76	0.89
	법적기반	3.44	0.71	0.91
종속변수 (다문화수용성)	다양성	3.02	.67	0.88
	보편성	3.17	.61	0.78
	관계성	3.14	.69	0.75

2. 구조방정식 모형

개인요인, 조직요인, 환경요인에 속하는 13개 독립 잠재변수들과 종속변수인 다문화수용성과의 관계를 검증하기 위해 구조방정식 모형을 설정하였다. 이 모형에는 개인의 특성을 통제하기 위하여 성별과 학력을 더미변수로, 연령, 근무경력을 연속변수로 통제변수를 포함하였다. 구조방정식 모형은 다수의 독립변수와 다수의 종속변수 간 상관관계를 분석하는 분석방법 중 하나이다. 회귀분석을 실시할 때 종속변수는 하나만 적용 가능하다는 제약이 따르지만, 구조방정식모형에서는 다수의 독립변수와 다수의 종속변수의 관계를 분석가능할 뿐 아니라 종속변수 간의 인과관계에 대한 분석 역시 가능하기 때문에 복잡한 모델의 변수 간 인과관계를 한 번의 분석으로 측정가능하다는 장점이 있다(김계수, 2015). 더군다나 본 연구에서와 같이 종속변수가 잠재변수로서 다차원적 속성을 띠는 경우 모형에서 측정오차(measurement error)를 고려할 필요가 있는데 구조방정식모형은 이를 가능하게 하여 type-I 오류를 최소화하는 장점이 있다.

먼저 구조방정식 모형의 적합도를 분석하는데 모형에 대한 추정은 최대우도법을 사용하였고, 구조방정식 모델적합도 검증 결과는 〈표 4〉에 제시되어 있다. 측정모형 적합도에 대한 평가 방법은 검증과 함께 RMSEA, CFI, NFI, TLI 등의 적합도 지수를 활용하였다. 위의〈표 4〉에 제시된 구조방정식 모델

의 적합도 검증결과 중 검증결과에 따르면, 는 246.085 $p=.000$ 으로 모델 적합도 측면에서 부적합한 것으로 나왔으나 이 검증은 표본 규모에 영향을 많이 받아서 구조방정식모형의 모형적합도 판단 기준으로 부적합하다. 따라서 대체 적합도 지수를 살펴볼 필요가 있는데, GFI는 0.932로 검증되어 필요충족 조건인 0.90이상으로 나타나 적합도가 양호한 것으로 판단하였다. AGFI는 0.906으로 나타나 적합도 조건을 충족하여 별다른 문제는 없는 것으로 판단된다. RMSEA는 0.060으로 검증되어 적합도 조건에서 제시한 0.08이하로 나타나 적합도가 양호한 것으로 나타났다. 한편, 증분적합지수를 분석한 결과에서 제시한 0.08이하로 나타나 적합도가 양호한 것으로 나타났다. 한편, 증분적합지수를 분석한 결과에서 NFI는 0.905, TLI는 0.932, CFI는 0.964로 모두 0.90이상으로 나타나 적합도가 양호하였다. 따라서 지금까지 검증한 결과를 종합하면, 검증결과를 비롯하여 RMR, CFI 등의 절대적합지수와 증분적합지수가 전반적으로 적합한 것으로 검증되어 구조방정식 모델의 적합도는 양호하다고 볼 수 있다.

〈표 4〉 구조방정식 모형의 적합도 검증 결과

구 분	절대적합지수					증분적합지수		
	χ^2	RMR	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	TLI	CFI
Model	246.085 $p=.000$	0.027	0.932	0.902	0.060	0.905	0.932	0.964
판정	부적합	양호	양호	양호	양호	양호	양호	양호

다문화수용성에 미치는 영향력을 파악하기 위해 다문화접촉경험, 교육훈련, 공직가치, 공공봉사동기, 종교, 리더십, 다문화정책, 전달체계, 지역사회인식, 인구밀집도, 선주민과의 융합, 지역인프라, 법적기반 변수들과의 구조방정식모형 분석 결과가 〈표 5〉 및 〈그림 2〉에서 보여주고 있다.

먼저 개인요인과 다문화수용성과의 관계를 살펴보면, 다문화접촉경험($\beta=.327$, $p<0.001$), 교육훈련($\beta=.306$, $p<0.01$), 공공봉사동기($\beta=.164$, $p<0.05$)가 다문화수용성과 통계적으로 유의미한 관계를 보였으며 공직가치와 종교는 유의확률 0.05 수준에서 유의미하지 않게 나타났다. 즉, 공무원들이 다문화접촉경험이 많을수록, 다문화교육을 많이 받을수록, 그리고 공공봉사동기 수준이 높을수록 다문화수용성 정도가 높게 나타났다.

조직 요인 내 세 변수 중 리더십과 다문화 전달체계는 공무원의 다문화수용성을 유의하게 진작시키는 변인이 아니었으며, 오직 다문화정책만이 다문화수용성과의 관계가 통계적으로 유의하게 나타났다($\beta=0.366$, $p<0.01$). 다문화정책을 적극적으로 추진하는 조직에서 근무하는 공무원일수록 다문화에 대한 수용성 정도가 높아진다고 할 수 있다.

환경 요인 변수 중 지역사회인식($\beta=.171$, $p<0.01$), 선주민과의 융합($\beta=.215$, $p<0.01$), 지역인프라($\beta=.212$, $p<0.01$)가 다문화수용성에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가설

과 다르게 인구밀집도와 법적 기반은 공무원들의 다문화 수용성에 영향을 주지 못한 것으로 나타났다. 공무원이 거주하는 지역의 다문화가정에 대한 지역사회인식 수준이 높을수록 해당 공무원의 다문화수용성 수준도 높아진다고 할 수 있다. 또한 공무원이 거주하는 지역에서 다문화가정과 선주민과의 융합의 정도가 높을수록, 그리고 다문화에 대한 지역인프라 수준이 높을수록 그 공무원의 다문화수용성 수준이 증대됨을 알 수 있다. 환경 요인으로서 지역인프라는 공무원의 다문화수용성에 긍정적인 영향을 미치는 반면 법적 기반은 영향을 주지 못하고 있는 것이 다소 모순된 결과로 보일 수 있어 이에 대한 현실적인 해석이 필요하다. 지역인프라는 주로 국고보조금 등 중앙정부의 지원을 통해 재원을 확보하여 지역에 구축된 인프라들은 공무원들로 하여금 다문화 정책을 보다 적극적으로 펼칠 수 있는 확신을 가져다주어 외국인에 대해 보다 긍정적으로 인식한다고 해석될 수 있다. 반면, 현재 우리나라는 외국인의 권리와 의무를 규율하는 다문화 관련해서 9개의 법령이 존재한다(설동훈, 2010). 지방자치단체의 유일한 법적 기반은 조례인데, 이 조례는 다문화정책에 미치는 영향력이 매우 제한적이어서 공무원의 다문화 수용성에 영향을 주지 못하고 있는 것으로 추론할 수 있다.

〈표 5〉 구조방정식 주요 변수 회귀계수

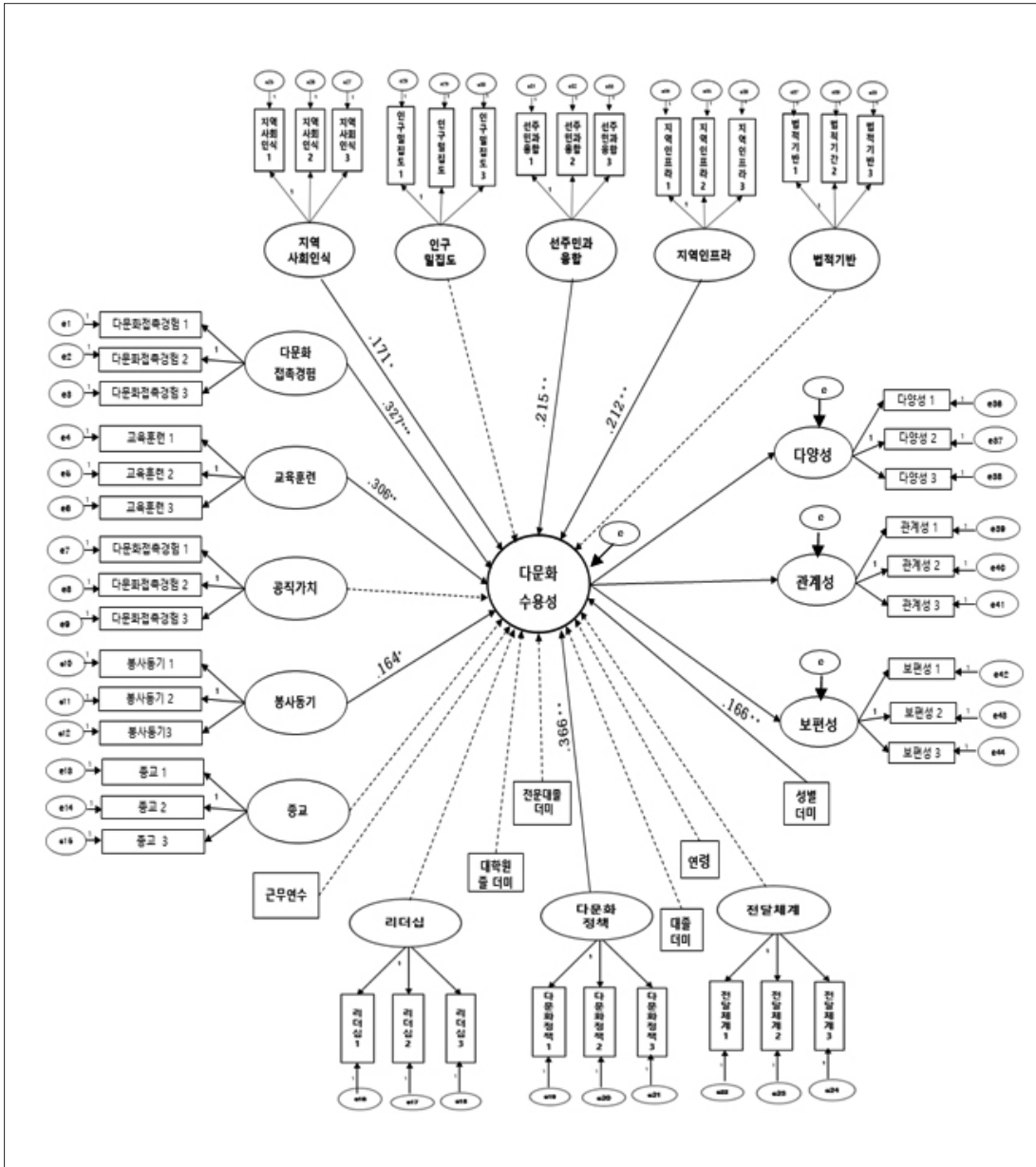
요인	독립변수		종속변수	B	β	S.E.	P	가설채택
개인	다문화접촉경험	→	다문화수용성	.245	.327	.151	.000***	채택
	교육훈련	→	다문화수용성	.221	.306	.138	.003**	채택
	공직가치	→	다문화수용성	-.016	-.088	.012	.183	기각
	공공봉사동기	→	다문화수용성	.135	.164	.015	.018*	채택
	종교	→	다문화수용성	-.016	-.088	.012	.183	기각
조직	리더십	→	다문화수용성	.013	.060	.012	.283	기각
	다문화정책	→	다문화수용성	.228	.366	.096	.001**	채택
	전달체계	→	다문화수용성	.019	.062	.015	.202	기각
환경	지역사회인식	→	다문화수용성	.142	.171	.255	.034*	채택
	인구밀집도	→	다문화수용성	-.007	-.037	.047	.888	기각
	선주민과의 융합	→	다문화수용성	.140	.215	.084	.004**	채택
	지역인프라	→	다문화수용성	.285	.212	.115	.005**	채택
	법적 기반	→	다문화수용성	.014	.014	.053	.790	기각

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001;

종합적으로 볼 때, 다문화수용성 결정 요인 중 표준화된 회귀계수(Beta, “B”)를 기준으로 한 영향력 면에서 영향력이 가장 큰 변수는 ‘지역 인프라’(B=0.285)이며, 다음으로 ‘다문화접촉경험’(B=0.245), ‘다문화정책’(B=0.228), ‘교육훈련’(B=0.221), ‘지역사회 인식’(B=0.142), ‘선주민과의 융합’(B=0.140) 순으로 나타났다. 이 분석결과를 통해 공무원의 다문화수용성에 가장 크게 영향을 미치는 변수는 거주 지역 내

다문화인프라라는 환경 요인이 가장 크게 영향을 미치고 있으며 개인적인 요인으로는 다문화접촉경험, 조직 요인으로 다문화정책이 공무원의 다문화수용성을 결정하는 영향력있는 변인이라 할 수 있다.

〈그림 2〉 구조방정식모형에 의한 변수 간의 관계



VI. 결론 및 정책적 함의

21세기에 들어 우리 사회에 급속하게 증가하기 시작한 외국인의 이주는 지식, 자본, 정보의 자유로운 이동과 함께 새로운 사회통합의 방향을 제시해야 한다는 도전에 직면하게 한다. 다문화사회의 정착에 있어 가장 중요한 요인 가운데 하나는 바로 토착민의 외국인 주민에 대한 거부감 해소와 그들을 진정으로 우리 사회의 일원으로 수용하고자 하는 태도와 인식의 정립이라 할 수 있다.

다문화사회 정착을 위해서 지방자치단체의 다문화정책 담당 공무원들의 다문화수용성 태도의 형성은 매우 중요한 과제라 할 수 있다. 이 연구는 개인적·조직적·환경적 요인을 구분하여 13개의 변인과 공무원의 다문화수용성과의 관계를 분석한 결과, 7개 변수가 다문화수용성의 결정 요인으로 밝혀졌다. 개인 요인으로 다문화접촉경험, 교육훈련, 공공봉사동기가 다문화수용성에 영향을 주었으며, 조직 요인으로는 다문화 정책이, 환경 요인으로 지역인프라, 지역사회인식, 선주민과의 융합이 주요 변인으로 밝혀졌다. 이와 같은 분석결과를 가지고 다음과 같은 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 공무원의 다문화접촉경험이 다문화수용성 제고에 커다란 역할을 한다는 이론적 근거 마련에 커다란 의의가 있다. 다문화접촉경험을 공무원의 다문화수용성과의 관계를 접촉이론에 근거하여 지방자치단체 공무원의 다문화수용성 증진을 위해 적극적으로 반영해야 할 경험적 변인을 실증적으로 분석하였다. 이에 따라 앞으로 지방자치단체가 추진해 나갈에 있어 고려해야 할 방안으로 다문화접촉경험이 중요하다는 근거를 확인함으로써 향후 다문화프로그램의 로드맵 구성과 실천 방향을 제시한 자료가 될 수 있다. 따라서 세계화 흐름에 능동적이고 미래지향적인 대처와 다양성의 가치를 인식할 수 있는 정책적 큰 그림 속에서 외국인 주민과 다문화사회에 대한 세부적인 인식 프로그램, 업무 매뉴얼 등을 마련하고 실질적인 다문화접촉을 실감하는 현장행정 중심으로 행정시스템을 보충해 나가면서 정책 집행의 순환과정에서 피드백을 통해 더욱 효과적인 로드맵이 지역실정에 맞게 구축될 필요가 있다.

둘째, 공무원 교육훈련이 양질의 다문화행정서비스 수행을 위한 지름길이 될 것이라는 의의를 확인하였다. 공무원 교육훈련은 직무능력을 배양하는데 있어서 필수요건이면서도 급변하는 다문화사회 진입을 보다 능동적으로 대응하여 다문화수용성을 제고할 수 있다는 긍정적인 결과를 도출하였다. 이는 행정의 효율성과 효과성을 높이는 교육훈련이 다문화와 관련된 정책문제를 효과적으로 해결하고 그들에게 행복한 삶을 영위하게 할 수 있는 요인이라고 할 수 있다. 그러나 민선 지방자치단체장 체제하의 지자체 공무원 교육훈련이 많은 변화와 성장 동력을 이끌어갈 수준에 미치지 못하고 있어 이에 대한 획기적인 개선이 필요한 실정이다. 특히, 이 분석 결과는 지방자치단체 공무원을 대상으로 다문화교육 프로그램의 중요성을 함의하고 있으며 각 지방자치단체마다 실정에 맞는 교육 프로그램의 설계가 요구된

다고 하겠다.

셋째, 다문화가족 서비스 인프라 확충이 요구된다. 이를 위해 결혼이민자에 대한 안정된 결혼생활 지원과 중도입국자에 대한 정착지원 강화의 프로그램 제공 및 외국인 주민 집단 거주지 위주 정보화 환경 구축 등의 수요자의 편의시설 확충, 다문화가족 지원 관련 DB 구축, 다문화가족의 취업능력 강화 및 취업연계 지원이 요구된다. 또한 빈곤과 방치, 노동 착취로부터 보호받을 수 있도록 복지 수준을 높이면 서 지역 내 거주하는 외국인이 언어적·문화적 장벽을 넘어 재난 및 안전사고 예방에 효율적으로 대응하여야 한다. 특정 지역의 경우, 외국인 주민은 결혼, 이주, 노동, 관광, 유학 등 다양한 유입 정책으로 계속해서 증가하는 추세이지만, 언어 소통과 문화적인 차이로 지역 정착에는 취약한 것이 현실이다. 외국인 주민의 인권보호와 정착지원을 위한 다양한 정책들이 추진되고 있지만, 정보에 대한 열악한 접근성을 극복하도록 안내 프로그램 등을 면밀히 검토해 볼 필요가 있다.

넷째, 지방행정 집행의 책임을 맡은 공무원들이 선주민과 외국인 주민을 결합시켜 나가는 네트워크 형성 사업, 공동 관심 사업 추진, 동호회 활동 등을 주도하여 인종·문화적 배경의 차이를 극복시키는 이해도 제고에 다각적인 대안을 마련하는 등 융합시책을 개발하여야 한다. 다만, 다문화가족이면 무조건 혜택을 주기보다는 일반국민과의 형평성, 구체적 타당성 등을 고려하여 사안별로 객관적이고 동등한 기준에 따라 혜택을 제공할 필요가 있다. 중앙부처에서는 민간지원 단체에서 균형감 있게 지원시책을 제공할 수 있도록 가이드라인을 제시하여야 한다.

다섯째, 외국인 주민이 지역에서 조화롭게 공존할 수 있도록 지역사회 인식을 올바르게 정립하여야 한다. 다양한 정책현장의 목소리를 직접 들을 수 있는 소통창구를 확대하고 정책에 반영하기 위한 노력을 지속해 나가야 한다. 아울러 외국인 주민이 지역사회에서 융합되는 가장 쉬운 방법은 문화예술 분야로 나타나고 있기 때문에 이를 위한 정책이 확산될 필요가 있다.

마지막으로 본격적인 다문화사회에서의 다문화수용성을 높이기 위한 정책적 수단으로 바람직한 공무원상 정립의 공직가치와 공공봉사동기를 견인하는 동시에 외국인 주민을 대하는 지방자치단체 공무원의 적절한 태도와 관련된 내용을 보다 체계적으로 개발하면서 현장에서 이루어지고 있는 실상을 반영한 다문화행정서비스의 로드맵을 재정립할 필요가 있다. 다문화 시대를 이끌어 갈 국민의 봉사자에게는 공직관과 공직가치 함양이 필요하다. 다문화가족들에게는 국내의 안정적 정착 지원과 한국사회의 조직 적응을 위해 모국과의 연대감은 물론 한민족 구성원으로서의 자긍심 등을 가질 수 있도록 보다 현실성 있는 사회통합 프로그램 지원 등의 노력이 요구된다.

■ 참고문헌 ■

- 강돈구(2005). 종교교육의 현황과 개선방안. 한국학중앙연구원.
- 강병서·조철호(2005). 물류서비스에서 고객만족과 재구매의도의 선행요인에 관한 연구. 경희대학교 산업관계연구소. 산연논총. pp. 429-449.
- 강선경·김현진(2011). 다문화교육 프로그램이 초등학생의 다인종 및 다문화에 대한 태도에 미치는 효과성 연구. 청소년학연. 18(11), pp. 259-282.
- 강정화(2019). 다문화경험과 사회자본이 청소년의 다문화 수용성에 미치는 영향 : 대전지역 청소년을 중심으로(석사학위). 충남대학교 대학원, 대전.
- 강진구(2008). 다문화교육이 대학생들의 다문화 인식에 미친 영향 조사. 다문화콘텐츠연구 4, pp. 53-77.
- 강휘원(2007). 한국의 다문화사회 형성과 지방정부. 한국행정학회. 구미시 춘계 공동 학술대회 발표논문집. pp. 77-96.
- 권승(2009a). 다문화사회 구현을 위한 지방정부의 과제. 사회복지정책. 36(1), pp. 36-60.
- 권승(2009b). 다문화사회에 대한 지방정부 공무원의 수용성에 관한 연구. 21세기정치학회보 19(1), pp. 353-378.
- 김경근·황여정(2012). 초중등학생의 다문화수용성에 영향을 미치는 요인. 한국교육 39(1), pp. 87-117.
- 김동진(2013). 대학생 자원봉사활동이 다문화 수용성에 미치는 영향. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 김민하(2018). 한국군 간부 다문화수용성 영향요인 연구. 성결대학교 일반대학원. 박사학위논문.
- 김명대(2011). 다문화사회의 경찰활동을 위한 교육훈련 개선방안에 관한 연구(박사학위). 원광대학교, 익산.
- 김수영(2016). 세계여러나라 프로젝트 활동이 유아의 다문화 수용성과 배려적 사고에 미치는 영향(석사학위). 충신대학교 교육대학원, 서울.
- 김영순·김선정·오영훈·이미정·김창아·김기화, ... 윤현희(2020). 한국 다문화사회의 교육과 복지실천. 서울: 집문당.
- 김영애(2014). 청소년의 자아정체감이 진로정체감에 미치는 영향. 성산효대학원대학교. 박사학위논문
- 남영희(2015). 다문화서비스 전달체계 구성원칙이 정책성과에 미치는 영향 분석(박사학위). 동국대학교, 서울.
- 노경달(2021). 공무원의 다문화수용성 결정요인에 관한 연구(박사학위). 한양대학교, 서울.
- 노윤구·이외선(2018). 간호대학생의 다문화접촉경험과 문화적 공감의 다문화수용성에 미치는 영향. 디지털융복합연구 16(11), pp. 373-381.
- 민무숙·안상수·김이선·김금미·조영기·류정아(2010). 한국형 다문화수용성 진단도구 개발 연구, 사회통

합위원회.

- 민무숙·안상수·김이선·선보영·이명진(2012). 청소년의 다문화수용성 조사 연구 (보고서 번호: 2012-51). 서울: 여성가족부.
- 문병효(2018) 한국 출입국관리법의 쟁점과 발전방향. 강원법학 제55권, pp. 243-281.
- 박광영(2018). 다문화사회에서 요구되는 역량 관계 연구: 기독교대학생의 신앙성숙도, 팀 리더십, 다문화수용성, 세계시민성을 중심으로(박사학위). 한남대학교 대학원, 대전.
- 박세정(2009). 다문화가족 지원대책의 문제점과 개선방안(석사학위). 영남대학교 행정대학원, 경상.
- 박수미·정기선(2006). 사회적 소수자에 대한 편견적 태도에 관한 연구, 여성연구1(70), pp. 5-26.
- 박순희·김선예(2012). 초기 청소년의 문화적 경험과 다문화 인식: 개방성-수용성-존중성과의 관계. G 광역시를 중심으로. 청소년학연구. 19(7), pp 27-50.
- 박진경(2010). 한국 중앙정부 공무원의 다문화정책 정향성 영향요인(박사학위). 이화여자대학교 대학원, 서울.
- 박진경·임동진(2012). 다문화주의와 사회통합. 한국정책학회보. 21권 2호, pp. 123-151
- 박이수(2017). 조선족 밀집지에 대한 내·외부 인식 비교. 서울대학교 환경대학원 석사학위논문.
- 박외병. (2013). 한국외사경찰의 다문화정책 정향성과 다문화수용성에 관한 연구(박사학위). 동국대학교 대학원, 서울.
- 박옥자(2016). 다문화 수용성과 신앙성숙도가 국제결혼가정의 부부갈등에 미치는 영향: 의사소통의 매개효과 검증 (박사학위). 선문대학교 대학원, 아산.
- 박외자(2016). 청소년의 내적 발달자산과 인권의식이 다문화 수용성에 미치는 영향. 경성대학교, 석사학위논문.
- 백준흠(2000). 청소년의 종교성이 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구. 원광대학교 박사학위논문.
- 서미경(2014). 청소년의 다문화경험이 다문화수용성에 미치는 영향: 인천광역시 고등학교를 중심으로 (석사학위). 인하대학교 정책대학원, 인천.
- 설동훈(1999). 외국인노동자와 한국사회, 서울대학교출판부.
- 손흥기(2012). 출입국관리공무원의 다문화수용성이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향(석사학위). 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원, 서울.
- 송민경(2020). 공동체의식, 정당한세상에 대한 믿음, 다문화수용성, 통합교육 인식간의 구조적 관계: 비장애 초등학교 어머니를 대상으로 (석사학위). 세종대학교 대학원, 서울.
- 송사리(2015). 다문화실천인력의 집단 간 평등의식이 다문화정책유형 선호에 미치는 영향: 다문화 민감성과 다문화지식의 매개효과를 중심으로. 한국지역사회복지학 53, pp. 255-287.
- 송석윤(2016). 지방공무원 교육훈련 실태 및 효과성에 관한 연구: 경기도 공무원들의 인식을 중심으로

- (박사학위). 명지대학교 일반대학원, 서울.
- 송후봉(2015). 지방자치단체 공무원의 다문화인식에 관한 연구 : 부여군을 중심으로(석사학위). 목원대학교 산업정보언론대학원, 대전.
- 신광철(2010). 다문화사회와 종교, 종교연구 59.
- 심규선(2018). 사회통합을 위한 문화예술실천에서 집단간 접촉이론의 적용가능성. 한국문화예술경영학회, pp. 101-125.
- 심우엽(2010). 초등학교 학생의 다문화 아동에 대한 인식과 태도. 초등교육연구. 23(4), pp. 43-63.
- 양계민(2010). 초·중·고등학교 교사들이 지닌 가치가 국제결혼가정 자녀에 대한 태도에 미치는 영향. 한국심리학회지. 7(10), pp. 85-106.
- 양정남·양순미·이은정(2011). 농촌여성결혼이민자들의 교육참여동기유형별 특성 및 교육만족도, 교육후 생활변화에 미치는 효과 분석. 농촌지도와 개발 18(2), pp. 215-237.
- 염지애(2015). 다문화사회에서의 종교의 자유에 관한 비교법적 연구 (석사학위). 고려대학교 대학원, 서울.
- 원숙연(2008). 다문화주의시대 소수자 정책의 차별적 포섭과 배제: 외국인 대상 정책을 중심으로 한 탐색적 접근. 한국행정학보 42(3), pp. 29-49.
- 원숙연·박진경(2009). 다문화사회와 외국인정책에 대한 정향성 분석: 중앙정부 공무원의 인식을 중심으로. 행정논총, 47(3), pp. 201-224.
- 윤인진·송영호(2009). 한국인의 국민정체성과 다문화 수용성. 한국사회학회. 전기 사회학대회 학술대회 자료집. pp. 579-591.
- 윤인진·송영호(2011). 한국인의 국민정체성에 대한 인식과 다문화 수용성. 통일문제연구. 제55호.
- 윤지은(2017). 다문화가정 정책 현황 및 개선방안 연구 (석사학위). 건국대학교 교육 대학원, 서울.
- 윤진(2005). 지방자치단체장의 리더십과 조직의 업무성과 대구광역시 기초자치단체장을 중심으로(석사학위). 경북대학교 행정대학원, 대구.
- 오준심(2003). 노년기 종교성과 정신건강. 호서대학교 여성문화 복지대학원 석사학위 논문
- 이선화(2008). 외국인노동자 유입에 대한 도시지역 원주민의 대응: 안산 원곡동의 사례. 비교문화연구, 14(2): 123-166.
- 이정우. (2008). 다양성에 대한 학생과 학부모의 태도: 다문화가정과 일반가정의 비교. 사회과 교육. 47(3), pp. 297-300.
- 이지영(2013). 중학생들의 다문화수용성에 대한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이춘숙(2018). 선주민의 다문화수용성에 관한 연구 : 안산시 성인 대상 설문조사를 중심으로 (석사학위). 성결대학교 프라임대학원, 안양.

- 인태정(2009). 다문화사회 지향을 위한 인종의 사회적 거리감과 문화적 다양성 태도 연구. 국제지역 연구, 13(2), pp. 339-369.
- 설동훈(2010). 한국의 다문화 사회 정책의 문제점과 대안. 지식과지평 8: 48-72.
- 장인실·유영식(2010). 다문화 교육 모형과 교과서에 근거한 다문화 교육과정 개발방법의 효과성 연구. 초등교육연구 23(1), pp. 141-161.
- 전지영(2010). 다문화정책 선호에 미치는 영향요인 연구 : 서울시 지방정부 공무원을 대상으로 (석사박위). 이화여자대학교 대학원, 서울.
- 정태운(2019). 공공봉사동기의 성과와 영향요인에 관한 연구 : 부산지방경찰청 경찰 공무원을 대상으로 (석사학위). 부산대학교 대학원, 부산.
- 조우홍(2010). 노인복지서비스 전달체계 관리의 효율화 방안에 관한 연구. 아시아연구. 13(2), pp. 143-165.
- 조하영(2018). 외국인 밀집지역 내 한국인과 중국인의 상호인식 : 접촉의 효과를 중심으로(석사학위). 서울대학교 대학원, 서울.
- 추병완(2011). 아동의 편견 해소를 위한 교수 전략 개발:간접 접촉 이론을 기반으로. 초등도덕교육. 36, pp. 143-169.
- 최은하(2006). TV 광고배경음악의 장르와 제품유형에 따른 소비자반응의 경로모형 검증 및 효과분석 (박사학위). 중앙대학교 대학원, 서울.
- 최정하·김영화(2013). 초등학생의 가정요인이 외국인 혐오증에 미치는 영향. 다문화교육연구 6(4), pp. 79-105.
- 하경애(2009). 초등학생의 다문화 인식과 영향요인 분석 (석사학위). 이화여자대학교 교육대학원, 서울.
- 안상수·민무숙·김이선·김금미·이명진(2012). 국민 다문화수용성 조사 연구(보고서 번호: 2012-02). 서울 : 여성가족부.
- 한국여성정책연구원(2015). 2015년 국민 다문화수용성 조사연구(보고서 번호: 2015-55). 서울 : 여성가족부.
- _____. (2018). 2018년 국민 다문화수용성 조사 (보고서 번호: 2018-60). 서울 : 여성가족부.
- 한국행정연구원(2019). 2019년 공직생활실태조사.
- 황정미(2010). “한국인의 다문화수용성 분석: 새로운 성원권의 정치학 관점에서”, 아세아 연구 (제53권 제4호), pp.152-184.
- 홍기원(2007). 다문화사회의 정책과제와 방향: 문화정책의 역할과 과제. 한국행정학회 2007년도 동계

학술대회 발표집.

11개 부처 손잡고 외국인과 다문화 가족 안전관리대책 발표 [웹사이트]. (2017년 12월 27일). URL: <https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156245686>

Allport, G.W.(1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley.

Bass, B. M.(1985), *Leadership and performance*, N.Y.: Free Press.

Berg, J. A.(2009). Core networks and whites' attitudes toward immigrant and immigration policy. *Public Opinion Quarterly*. 73(1), pp. 7-31.

Bennett, M. J.(2004). Developing intercultural sensitivity. In D. Landis, J. M. Bennett & J. Bennett(Eds.), *Handbook of intercultural training*(3rd Eds). Thousand Oaks, CA: Sage.

Berry, J.(1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology*, 46, pp. 5-68.

_____ (2002). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology Research and Applications*, Cambridge, p. 354.

_____ (2005). Acculturation Living Successfully in Two Cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 29, pp. 697-712.

Box, R. C. (2015). *Public service values*. Routledge.

Castless, S. and Miller, Mark J. (2003). *The Age of Migration*, New York, Guilford Press

Denson, N. (2009). Do curricular and cocurricular diversity activities influence racial bias a meta-analysis. *Review of Educational Research*, 79(2), pp. 805-838.

Fiske, S. T.(1998). Stereotype, Prejudice, and Discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey(Eds.) *The Handbook of Social Psychology*, 4th ed., Vol. 2. pp. 357-411. New York, McGraw-Hill.

Kelly, C. & Meyers, J.(1995). *The cross-cultural adaptability inventory manual*. Minneapolis, MN: National Computer System.

Lynch, E. W.(1992). Developing cross-cultural competence. In E. W. Lynch & M. J.Hanson (Eds.), *A guide for working with young children and their families*(35-62). Baltimore: Paul H. Brooks.

Martinovic, B.; Verkuyten, M.; Weesie, J.(2011), "Group identity, ethnic separatism and multiple out-groups: The Basque case", *Journal of Community and Applied Social Psychology*, Vol. 21(1), pp.28-40.

- Mattessich, Paul and Monsey, Barbara. (1997). *Community Building, What Makes It Work*. Minnesota: Amherst H. Wilder Foundation.
- Hammer, M.R. Bennett, M.J. & Wiseman, R.(2003), Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory, *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 421-443.
- Oyamot, C. M.; Fisher, E. L.; Deason, G.; Borgida(2012), “Attitudes toward Immigrants: The Interactive Role of the Authoritarian Predisposition, Social Norms, and Humanitarian Values”, *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol.48(1), pp. 97-105
- Perry, James L (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1): 5-22.
- Perry, James L , & Lois R. Wise (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3): 367-373
- Perry, J. L. & Wise, L. R. 1990. The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3): 367-73.
- Sercu, L. (2004). Assessing intercultural competence: A framework for systematic test development in foreign language education and beyond. *Intercultural Education*, 15(1), 73-90.
- Vedlitz, A. and S.Zahran. (2007). Theories of ethnic social distance. Comparative empirical tests for three distinct ethnic groups. *Sociological Spectrum*, 27, pp. 585-603.
- Wright, S. C., Aron, A., McLaughlin-Volpe, T. & Ropp, S. A.(1997). The extended contact effect: Knowledge of cross-group friendships and prejudice”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 73, No. 1, pp. 73-90.

노경달 rokdal@fomo.or.kr

2021년 한양대학교에서 행정학 박사학위를 취득하였다. 행정안전부 조사담당관, 운영지원과장, 이북5도 위원회 사무국장을 거쳐 현재 행정안전부 산하 일제강제동원피해자지원재단(국립일제강제동원역사관) 사무처장으로 재직 중이다. 호원대학교 사회복지학과 겸임교수로 다문화 및 사회통합 관련 강의를 하고 있다. 주요 관심분야는 다문화정책, 사회통합 정책이다.

이 건 leegn@hanyang.ac.kr

2011년 미국 The University of Illinois at Chicago에서 행정학 박사를 취득했으며, 한국행정연구원, 경기대학교 행정학과 조교수를 거쳐 현재는 한양대학교 행정학과 부교수, 동교 제3섹터연구소장으로 재직중이다. 제1저자 박사학위논문을 지도하였으며, 주요 관심분야는 정부조직관리, 민주주의와 관료제, 사회통합이다. 주요 논문으로는 “교육기부 프로그램 효과성 평가: 준실험방법 적용”(2021), “포용가치 지향의 민주시민교육 필요성에 대한 제언: 국민인식을 기초로”(2020), “공무원 성과급제도 토착화에 대한 시론적 연구”(2019) 등을 다수 발표하였다.