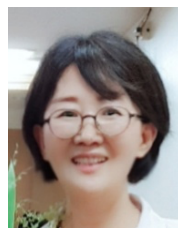


간문화능력이 갈등관리방식에 미치는 영향: 다문화가정의 ‘개인 간 갈등’을 중심으로



원 순 옥

제1저자 경운대학교
(nasongjung@hanmail.net)



김 영 경

교신저자 대구가톨릭대학교
(chungrha@hanmail.net)

국문 요약

본 연구는 간문화능력이 갈등관리방식에 어떠한 영향을 미치는가를 밝히는 데 목적을 두고 고찰하였다. 연구의 목적을 위하여 다문화가정의 구성원이 보유한 인지적, 정의적, 실천 차원의 간문화능력 요소와 그들의 ‘개인 간 갈등’에서 선호되는 갈등관리방식 간 관련성을 통계적으로 검증하였다. 연구 결과, 인지적 차원, 정의적 차원, 실천 차원의 간문화능력 모두 통합과 타협 갈등관리방식과는 정(+)의 상관성을 보이고 통제 형태의 갈등관리방식과는 부(-)의 상관성을 나타내었다. 이러한 연구 결과는 간문화능력이 통합과 타협 등 친사회적이고 협력적 성향의 갈등관리방식 채택에는 긍정적인 매개로 작동하는 반면 배타적 성향의 통제 갈등관리방식의 사용에는 부정적인 관련성을 가지는 경향을 잘 보여주고 있다. 따라서 본 연구자는 간문화능력의 습득이 건전한 갈등관리방식을 수용하도록 돕는 유효한 방안이라 간주하여 다문화교육 내용과 운영에서 간문화능력의 요소를 내장할 것을 제안한다.

주제어 : 간문화능력(인지적 차원, 정의적 차원, 실천적 차원), 개인 간 갈등, 갈등관리방식

I. 서론

현대사회는 보편적으로 다(多)문화성을 특징으로 한다. 이는 현대사회가 그 안에 개인적 차원과 집단적 차원에서 다양한 삶의 유형을 내포하고 있을 뿐만 아니라 행위 주체들에 대한 인식과 이해를 구현하는 방안이 필요하다는 것을 의미한다. 현대사회의 분화와 이종(異種)의 구성은 도덕·윤리의 다원성을 잠재하고 생성함에 따라 사회 요소 간 대립과 긴장을 불러일으키기도 한다. 이주자를 수용하는 지역의 집단 문화와 규범이 이주해 온 소수집단이 추구하는 가치, 습관 등과 접촉하는 과정에서 발생하는 대립과 논쟁도 그러한 예이다. 문화적인 배경이나 가치관에서부터 신체적, 인구학적, 사회경제적 배경에 이르는 차이가 각 개인과 집단의 요구 및 권리와 의무 등에서 상충하고 결국 여러 유형의 갈등으로 표출되게 된다. 다문화사회의 구성원 대부분이 일상적으로 경험하는 이러한 갈등은 점차 그 양과 빈도가 증가하고 종종 심각한 상황으로 비화하여 사회구성원들 상호 간의 관계를 악화 또는 단절시키고 있다.

갈등은 사회적으로 중대한 문제가 되고 있으며 그 해결을 위한 사회적 관심이 높아지고 있는 만큼 갈등을 체제 논리 안으로 끌어들이는 방안에 대한 고민과 기대치는 높아지고 있다. 그러나 갈등의 형태와 요인, 과정의 다양성과 복잡성으로 인해 다양한 조건에 적합하게 재구성되는 전략들이 요구되고 있다.

갈등의 형태 가운데 특히 개인 간 갈등의 출발점은 개인이 거주하는 집과 마을 등 극히 국지적이며 갈등의 전 과정이 폐쇄적, 우발적으로 이루어질 가능성이 있어 그 해소 과정에서 외부 중재자 개입이 원활하지 않다. 실제로 가족 간 갈등을 가정 내부의 문제로 치부해 온 우리 사회의 오래된 시각은 그 상황과 행위자를 오히려 타자화하고 은폐하는 기제로 작용해 온 것이 사실이다. 만약 개인 간 갈등에서 갈등 당사자가 지니는 관리 역량이 공적인 경로보다 더 빈번하게, 더 효과적으로 발휘될 가능성이 있다면 다문화교육에서도 개인의 갈등 관리능력을 향상하는 방안이 도입되어야 할 것이다. 이러한 점에 착안하여 본고는 간문화적 요소가 다문화교육 과정에 포함된다면 개인 간 갈등 관리능력 배양의 대안으로서 어떤 특성을 가질 것인가에 주안점을 두고 서술하고자 하였다.

본 연구는 현재 우리 사회가 직면하고 있는 갈등의 파급력과 그 해소의 중대성을 고려하여, 다문화가정 내 개인이 개인 간 갈등에 대처하는 갈등관리방식과 그들이 습득한 간문화능력 간 관계를 분석하여 '갈등관리방식'에 대한 간문화능력의 영향을 고찰하고자 하였다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위해 다문화가정 구성원의 간문화능력과 갈등관리방식의 특성을 파악하고 양자 간 관계를 확인하는 과정을 수행하였다.

이는 다문화교육을 통해 ‘행위자들의 갈등 해결 가능성을 촉진하는 효과’를 배양한다는 간문화의 선언적 의미가 실제 교육현장에서 가지는 의미와 사회교육으로서의 당위성을 확인하는 하나의 방안이라 본다.

현재 소도시 지역에서 가동되는 다문화교육 프로그램이 부분적으로 사회적 갈등 관계 해소의 중재자로서는 그 역할을 인정받고 있으나 교육현장에서는 간문화적 교육에 대한 학리적 검토와 그에 따른 적용과 실천이 거의 없는 형편이다. 따라서 본 연구의 결과가 다문화적 상황에서 발생하는 다양한 갈등유형과 접목된다면 이후 다문화교육 프로그램 설계에 있어서 그 방향성을 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

II. 선행 연구 및 이론 고찰

1. 갈등의 개념과 갈등유형

갈등은 대개 개인적·사회적·문화적 측면에서 현실에 대한 서로 다른 생각과 견해가 충돌하면서 나타나는 사회적 현상으로 우리가 일정한 공간에 동시에 존재한다는 ‘다중현실(multiple realities)’에 대한 주의를 환기하며, 다른 한편으로는 공동의 해결을 위한 협상과 변화를 요구하고 있다(허영식 2012, 240). 갈등국면의 배경을 가정이라는 사회로 치환해서 본다면 다문화가정의 경우 일상적 문화갈등을 경험하는 진원지로 등치 할 수 있을 것이다. 가족 간 갈등을 언급한 학자로 Sprey와 Coleman이 있다. Sprey(1971)는 가족 내 자원의 희소성으로 인한 수단과 목표 달성 간 괴리가 갈등 발생의 원인임을 강조하였으며 Coleman(1984)은 부부간 욕구, 목표, 기대의 불일치로 인한 충돌을 부부갈등이라 정의하였다. 이들의 견해는, 대인관계나 개인의 내부에서 대립되는 이해관계의 개입이 갈등유발의 원인이라는 Deutsch(1969)의 갈등 개념이 가족 간 갈등에 적용된 것이다. 이로써 가족 역시 갈등을 내포하는 체제이고 가족 구성원 간 갈등은 관리방식에 따라 다양한 결과를 초래할 가능성을 유추할 수 있다.

갈등은 그 기준에 따라 매우 다양하게 분화되며 그 연구내용은 특정 시점, 해당 사회의 갈등 추이와 원인 그리고 갈등관리방식의 기초를 잘 반영할 수 있다는 점에서 주시된다.

March & Simon(1958)은 갈등유형을 개인적 갈등, 조직 내부의 갈등, 조직 간 갈등으로 크게 범주화하여 구분하였다. 이 초기 이론은 현재까지 많은 갈등유형 연구에서 기저로 활용되고 있다. 이후 Thomas(1976)는 정신분석학적 관점에서 접근하여 개인 내부의

갈등과 외적 갈등을 설명하고 있다. 그는 이론에서 개인 내부의 갈등은 쾌락원리를 추구하는 과정에서 자아의 통제를 받아 발생한 긴장 상태를 말하며 이 긴장 상태가 심리적 갈등상태를 유발한다고 설명하고 있다. Thomas는 외적 갈등의 원인을 서로 다른 관심을 표출하는 다른 사람과의 관계에서 찾았으며 개인 간, 집단 내, 집단 간 갈등으로 구분하였다. 그는 또한 갈등의 내용을 기준으로 하여 목표 갈등(goal conflict), 정서갈등(affective conflict), 행동 갈등(behavioral conflict) 등으로 구분, 기술하였다. Robins(1998) 역시 갈등행위 주체가 누구인가를 규정하여 개인 간 갈등, 집단 내의 갈등, 집단 간의 갈등으로 구분하고 있다. Amason(1996)과 Jehn(1997)은 갈등의 기능을 언급하여 긍정적 갈등(positive conflict)과 부정적 갈등(negative conflict)으로 구분하였다. 최해진(1998)은 갈등 발생원인을 기준으로 이익갈등(interest conflict)과 가치갈등(value conflict)으로 구분하였으며 갈등의 쟁점에 따라서 부부, 세대, 지역, 노사, 정책 갈등으로 세분화하였다. 그는 또한 행동 주체를 기준으로 하여 개인적 갈등(personal conflict), 개인 간 갈등(interpersonal conflict), 조직간 갈등(organizational conflict), 집단 간 갈등(intergroup conflict), 국가 간 갈등(international conflict) 등으로 구분하기도 하였다. 이 외에 과업과 관련하여 구성원 간의 지각, 판단, 의견의 차이 또는 불일치로부터 비롯되는 직무 갈등(task conflict)과 과업 외에 조직 내 개인 관계에서의 충돌과 의견 불일치에서 비롯되는 관계갈등(relationship conflict) 등으로 조직 내 갈등 범주를 규명한 연구(Jehn 1994; Simons & Peterson 2000)도 있다.

한국에서의 갈등유형 연구 추이를 보면 주로 특정 유형의 갈등이 조직 내의 성과, 몰입, 태도 등에 미치는 영향, 갈등유형 간 관계, 개인 혹은 집단의 정체성과 갈등 특성 등에 관한 논의로 수렴되고 있다. 갈등유형 별로 양적 규모를 살펴보면 조직 내부, 조직 간에 해당하는 갈등유형의 비중이 높고 사적인 공간에서의 개인 간 갈등에 관한 논의는 비교적 낮은 비중을 보인다. 특히 문화적 갈등에 대한 현상학적 접근은 본격화되지 못하고 있다. 이는 가시적인 갈등 대부분이 기업 성과 혹은 정치적 한계들을 극복하기 위한 대안적 논의 및 실천과 관련되는 경우가 많아 갈등의 주체와 차원 역시 집단적이고 조직적이기 때문으로 이해된다. 최근 문화적 갈등에 대한 학문적 관심이 증가하면서 점차 갈등의 요인이 정교해지고 그 갈등 주체와 연구방법 역시 다양해지고 세분화하고 있어 매우 고무적이다.

사회 변화에 따른 갈등 범주의 확장성을 논한 한 연구로 허영식(2012)의 연구를 들 수 있다. 허영식은 다문화사회에서 발생하는 간문화적 갈등은 일차적으로 문화적인 영역에 놓여 있는 현실 수준을 포함하고 있음을 주지하고 비대칭적 권력관계와 민족적·문화적

전략, 경험지향 차별모형, 간문화성의 해석모형에 의해 간문화적 갈등의 범주와 내용을 검토하였다.

본 연구에서는 이러한 갈등유형의 연구들을 종합하여 다문화가족 구성원 개인이 가정에서 가족 간 겪는 ‘개인 간 갈등(interpersonal conflict)’의 사례를 기본 자료로 규정하였다.

2. 갈등관리방식

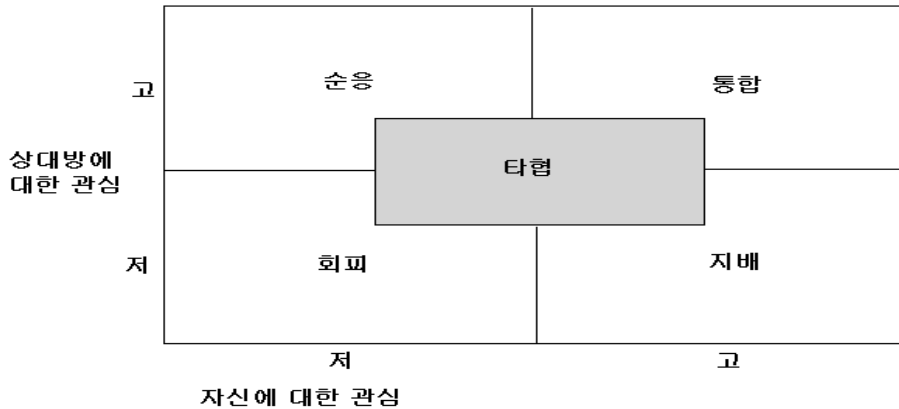
사람들은 갈등에 직면하면 어떠한 방식으로든 관리하려고 하며 이때 일관되게 자신만의 고유한 방법을 사용한다. 개인들이 갈등을 해결하는 과정을 일컫는 갈등관리방식에 대한 다양한 개념 정의가 있으나 견해들을 종합한 결과 본 연구에서는 ‘갈등에 직면한 개인의 성향이나 특성이 갈등상황에 반영되어 안정적이고 반복적으로 보이는 사회적 행태’라고 규정하였다. 이러한 개념에 대한 본고의 동의는 본 연구의 수행과정이 갈등의 주체가 갈등상황에서 선택하는 행태 특성 모색에 초점을 맞추고자 하였기 때문이다.

갈등관리 연구는 초기 갈등관리유형을 중심으로 발전했다. 갈등관리유형 연구는 20세기 초에 시작되었으나 실제 갈등관리유형 연구는 Blake & Mouton(1964)의 ‘갈등관리유형론’에서 촉발되었다. 그들의 갈등관리유형론은 개념과 실제의 차이, 실제 행동에서 나타나는 비밀관성, 환경적 맥락에 따른 갈등 발생의 차이 등의 한계를 극복하지 못했으나 많은 갈등관리유형 연구의 모태가 되어 온 것이 사실이다.

유형론이란 교육이나 환경의 영향을 받기 이전 인간의 잠재적인 심리 경향을 나타내는 것으로 몇 가지 인간 유형에 따라 갈등관리특성을 부여한 이론이다. 그러나 갈등관리는 심리적 특성보다 행동으로 정의하는 것이 적절하다는 사회과학 측 주장이 나오면서 유형론은 사회과학 방법론상의 갈등관리 개념과 충돌을 빚기도 하였다.

갈등관리행태에 대한 여러 가지 접근 방법 가운데 두 가지 차원(자신에 관한 관심, 상대방에 관한 관심)에 기초한 이중적 관심모형(Dual Concern Model)이 가장 많이 이용되고 있는 이론이다(Desivilya & Yagil 2005, 56). 본 이론은 1964년 Blake & Mouton에 의해 최초로 개발된 이후 학자들에 의해 점차 변형, 개발되었으며 다섯 가지 관리방식의 형태로 응집되고 있다. 그중에서 Rahim(1983)에 의해 새롭게 수립된 모형과 척도는 신뢰도와 타당도가 가장 높은 것으로 입증되었고 널리 적용되고 있다(Boonsathorn 2007, 200). Rahim은 그의 모형에서 갈등상황의 개인은 ‘자신에 대한 관심(concern for self)’과 ‘상대방에 대한 관심(concern for the other party)’이라는 두 가지 동기 인자와 조합하여 갈등관리방식을 다섯 가지 형태로 구분하여 설명하였다.

〈그림 1〉 개인 간 갈등의 관리방식 Rahim(1983, 369) 참고. 저자 재작성



〈그림 1〉은 두 가지 동기 인자에 따른 각 갈등관리 방식의 위치와 특성을 보여주고 있다. ‘자신에 대한 관심’ 인자를 기준으로 살펴보면 ‘통합(integrating)’과 ‘지배(dominating)’ 방식은 높은 영역에 분포하고 ‘순응(obliging)’과 ‘회피(avoiding)’ 방식은 낮은 영역에 위치한다. ‘상대방에 대한 관심’ 인자가 기준이 될 때, ‘순응(obliging)’과 통합(integrating)’은 높은 구간에, ‘회피(avoiding)’와 ‘지배(dominating)’ 방식은 낮은 영역에 위치한다. 그 중 ‘회피(avoiding)’는 자신과 상대방에 대한 관심이 모두 낮으며 ‘통합(integrating)’은 자신과 상대방에 대한 관심이 모두 높게 묘사되고 있다. 자신과 상대방 모두에 대한 높은 관심에서 발현된다는 점에서, ‘통합(integrating)’은 갈등 당사자 양쪽의 욕구를 완전히 충족시키는 능동성을 가지며 협력적인 접근 방식의 특징을 가질 수 있다. 반면 자신과 상대방의 성취 지점 모두에 낮은 관심을 보이는 ‘회피(avoiding)’는 갈등에 직면한 개인이 상대와의 상호작용에서 다소 소극적으로 대처하는 전략임을 알 수 있다. 이와 달리 ‘순응(obliging)’은 자신보다 상대방의 성취 지점에 대해서 높은 관심을 보이고 상대방의 관심을 우선 수용함으로써 갈등을 최소화하려는 전략으로 자신의 성취 지점에 대해서만 높은 관심을 가지고 접근하는 ‘지배(dominating)’와는 대조적인 전략으로 볼 수 있다. 지배(dominating)’는 갈등 해소 과정에서 특정한 권한을 사용할 수 있는 방식으로 보이며 심지어 상대의 정서를 훼손 혹은 위협할 수 있는 공격적인 행태를 수반할 가능성도 예상할 수 있는 전략으로 해석된다. Roloff(1976)는 ‘지배’와 같은 갈등관리방식 과정에서 흔히 수반되는 공격적 행동을 반사회적인 것으로 규정하기도 하였다. ‘타협(compromising)’ 방식은 자신의 성취 지점과 상대방의 성취 지점에 대해 모두 중간 정도의 관심을 보이는

것으로, 이 전략에 대해 Gross & Guerrero(2000)는 갈등상황에 있는 쌍방 모두 일부 포기과 일부 획득을 모색하는 방안으로 기술하고 있다. Blake & Mouton(1964), Thomas (1976) 등은 5개 범주의 갈등관리방식 가운데 가장 건전한 방식으로 통합유형을 지목하였다.

이밖에, 개인 간 갈등에서의 갈등관리방식을 범주화한 학자로 Sillars, Putnam & Wilson, 등을 들 수 있다. Sillars(1980)는 부부 혹은 대학생 집단을 대상으로 하여 대인 갈등을 유형화하였는데, 대인갈등해결 전략으로 노출성과 경쟁성을 기준으로 하여 통합전략, 분배전략, 회피전략의 세 가지 범주를 제시하였다. Putnam & Wilson(1982)은 상황적 의사소통전략 평가 모형인 OCCI(Organization Communication Conflict Instrument) 개발 과정에서 해결 지향적(solution-oriented), 통제(control), 회피(nonconfrontation) 등 세 가지 범주의 갈등관리 유형을 제시하였다. 이들의 갈등관리방식을 종합하여 정리해 보면 해결 지향적 전략과 협력유형은 통합전략으로, 분배전략과 공격유형은 통제전략으로 응집할 수 있다.

본 연구는 간문화능력과 관련성을 규명하기 위해 Rahim(1983) 및 Sillars, Putnam & Wilson 등의 갈등방식 모형으로부터 통합형, 통제(지배)형, 회피형, 순응(동조)형, 타협형 등 다섯 형태의 갈등관리방식으로 수렴하고 연구 대상자의 갈등관리방식 규명과정에서 1차 자료로 사용하였다(표1).

〈표 1〉 개인 간 갈등관리방식

학자 \ 갈등관리방식	통합형	통제(지배)형	회피형	순응(동조)형	타협형
Rahim	통합	지배	회피	순응	타협
Sillars	통합	분배	회피		
Putnam & Wilson	해결	통제	회피		

3. 간문화능력과 구성요소

Chen and Starosta(1996)는 “간문화능력은 특수한 물리적 환경 및 상징적 환경과 동일시하는 사람들 사이에서 이루어지는 효과적이고 적절한 상호작용이다.”라고 하여 간문화능력을 ‘간문화적 교차상황’에서 발휘할 수 있는 소통능력이나 상호작용능력으로 정의하고 있다. 이 개념 정의는 ‘소통행위의 적절성’과 그 소통행위로 인한 결과 지점

도달 여부 및 정도를 강조하고 있다는 점에서 주목되는 논지이다.

한편 Thomas(2003)는 “간문화능력은 자기 자신과 타자의 인지·판단·감정·행위에 작용하는 문화적 조건과 영향 요인을 파악하고 그 가치를 존중하고 그것의 가치를 인정함으로써 생산적으로 이용할 수 있는 능력이다. 여기에는 세계에 대한 해석 및 세계의 구성과 관련하여 이루어지는 상호 적응, 양립 불가능한 것에 대한 관용, 협력과 공동생활의 형태, 그리고 행위를 이끄는 성향의 형태가 포함된다.”라고 세밀하게 묘사하였다.

Liebe(2006)는 간문화능력의 갈등중재자 역할을 강조하면서 “간문화능력은 갈등과 관련된 행위자 사이의 의사소통이 가능하게 만들어주는 것이며 또 스스로 해결방안을 찾아내고 이끌어간다는 것을 경험함으로써 협상을 통하여 결국 도달한 합의사항에 대한 신뢰성과 지속성을 제고시킬 수 있다.”라고 하였다.

Mayer(2008)는 간문화능력, 매개변수(개인적·문화적·인적 자원), 상승작용(문화에 특정한 중재 기법·역할 규정·일정·장소·소통방식 등에 대한 협상), 맥락 등이 간문화갈등에 중재 역할을 한다고 하고 간문화중재모형을 개발하였다.

Straub, J. et al.(2010)에서는 구성개념으로서 간문화능력을 강조하였는데, 간문화능력은 개인에게서 시시각각 경험되고 나타나는 복합적인 자질과 성향(특징·특성·지식·능력·기능)으로 돌발적 상황에서 적합하게 작용하고 행위를 선도할 수 있는 일련의 가변적인 구성요소를 포함하는 것으로 설명하고 있다. 그리고 이 구성요소는 개인에게서 시시각각 경험되고 나타나는 복합적인 자질과 성향을 말하며 돌발적 상황에서 적합하게 작용하고 행위를 이끌 수 있는 능력이라고 명시하였다. 이러한 간문화능력은 행위 결정의 상황적 요인의 변화성 때문에 보편화하기는 어려우나 모든 가능한 것을 포함하며, 간문화능력을 향상하기 위해 다채로운 지식과 능력을 전달하고 가르쳐야 하는 과정 역시 다층적인 양상을 띠게 된다고 하였다(Straub et al 2010, 16-17).

위의 간문화능력에 대한 개념으로 추동된 간문화능력 모형은 여러 가지 서로 다른 차원을 통하여 구성요소를 배열하고 구성개념에 대한 보다 더 구체적이고 분화된 표상을 제공할 수 있어, 간문화능력 개념 이해를 좀 더 수월하게 한다. 간문화능력 모형의 이러한 특성은 간문화능력을 갖춘 사람의 특성과 행위를 이해하는 데 도움을 준다는 점에서 특히 다문화교육에 간문화적 요소를 내재화하는 과정에 유효할 수 있다.

본 연구에서는 다문화가정 구성원들의 간문화능력을 파악하는 기준을 마련하기 위하여 간문화능력을 갖춘 개인의 중요한 특성을 목록화하여 정리하거나 배열하고 있는 Bolten(2006), Straub et al.(2010), Hiller(2010b)의 간문화능력 모형을 활용하였다.

Bolten(2006)은 전체적으로 정의적·정서적 차원, 인지적 차원, 행동관련·심동적

· 실천적 차원으로 간문화능력을 분화하였으며 Straub et al.(2010)은 간문화적 적실성을 갖춘 인성 특징, 간문화적 적실성을 갖춘 사회적 능력, 특정한 문화능력, 일반적 문화능력으로, Hiller(2010b)는 행위능력, 자세와 태도, 내면적 효과를 성찰능력, 외면적 효과를 구성적 상호작용 등으로 그 차원을 구분하고 구성요소를 배치하여 설명하고 있다<표 2>.

〈표 2〉 간문화능력 차원과 구성요소

Bolten			Straub				Hiller			
정의적·정서적 차원	인지적 차원	행동관련·심동적·실천적 차원	간문화적 적실성을 갖춘 인성특징	간문화적 적실성을 갖춘 사회적 능력	특정한 문화능력	일반적 문화능력	행위능력	자세와 태도	내면적 효과: 성찰능력	외면적 효과: 구성적 상호작용

허영식 외(2012a, 75); 김영경(2017, 85) 재인용

위의 간문화능력 모형을 기저로 교육적 차원의 평가요소로 전환하기 위하여 Chen and Starosta(1996)와 Thomas(2003)의 간문화능력 개념 정의와 Bolten(2006), Straub et al.(2010), Hiller(2010b) 등의 간문화능력 구성요소를 교육영역인 인지적, 정의적, 실천(행동)차원으로 범주화하였다<표 3>.

〈표 3〉 간문화능력 평가요소

	인지적 차원	정의적 차원	실천 차원
1	인자·사고·태도·행동·행위방식의 인자로서 문화 현상 이해	근소한 자민족중심주의	소통하려는 의지와 자세
2	타문화 행위맥락 이해	스트레스 해소 및 감소 능력	창의성
3	자문화 행위맥락 이해	유연성	소통능력
4	간문화적 소통과정의 특별성 이해,	자기 신뢰	행위의 일관성
5	상호 문화적 차이와 그 의미에 대한 지식	개방성	행동의 유연성
6	언어, 지리적 해석 능력	타문화 존중 및 수용	갈등 해결능력
7	메타소통능력	모호성에 대한 관용	
8		타자에 대한 인정·관용·존중	
9		자기 자신의 한계에 대한 존중	

허영식 외(2013, 36); 김영경(2017, 95) 참고, 재구성

Ⅲ. 연구내용 및 방법

1. 연구문제

본 연구는 다문화가정 내 개인 간 갈등상황에서, 갈등 당사자의 간문화능력이 갈등관리방식에 미치는 영향을 파악하고자 하였으며 이러한 연구목적을 달성하기 위해 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

- 〈연구문제 1〉 개인 간 갈등에서 인지적 차원의 간문화능력은 갈등관리방식과 어떤 상관성을 가지는가?
- 〈연구문제 2〉 개인 간 갈등에서 정의적 차원의 간문화능력은 갈등관리방식과 어떤 상관성을 가지는가?
- 〈연구문제 3〉 개인 간 갈등에서 실천 차원의 간문화능력은 갈등관리방식과 어떤 상관성을 가지는가?

이러한 문제는 현장의 자료 수집과 양적, 질적 분석으로 해소되었으며 문제의 해소는 곧 본 연구의 목적과 명제를 뒷받침하는 검증 과정이 되었다.

2. 연구방법

본 연구는 다문화가정이 다수 분포하는 경상북도 경산시를 주된 연구 영역으로 설정하고 해당 지역 거주 국제결혼이주자의 가정 구성원 가운데 간문화교육에 참여한 개인을 연구의 주 대상으로 규정하였다.

연구의 과정은 1) 간문화교육 교과 선정 및 표본추출, 2) 갈등관리방식과 간문화능력에 대한 자료 수집, 3) 수집된 자료 분석의 순으로 추진되었다.

우선 건강가정지원센터(구 다문화가정지원센터) 및 사회단체(비영리법인 포함) 등의 기관과 다문화 관련 전문가로 구성된 다문화교육 연계 체계를 활용하여 웹사이트와 직접 방문 등을 통해 다문화 관련 프로그램 90개를 수집하였고 그 중 선별과정을 거쳐 교육프로그램에 해당하는 40개를 교과 분석 자료로 선택하였다.

40개의 교육프로그램에서 간문화교육의 속성을 지닌 교과를 선정하기 위하여 허영식(2010) 및 김영경(2017)의 간문화성을 위한 교육 원칙과 간문화교육 방법의 이론 모형¹⁾을 지표로 활용하여 검토하였으며 그 결과 6개의 교과로 수렴, 선택되었다.

유의추출 방법 중 전형추출법(typische Einzelbeobachtung)을 사용하여 경산시 다문화 가정 구성원 중, 선정된 6개 간문화교육을 학습한 국제결혼 이주자와 그 배우자를 표본으로 선정하였다. 표본의 규모는 크지 않으나 간문화능력을 보유한 응답자 확보가 필요한 본 연구의 특성과 취지를 명확히 하고 효율적인 분석을 위해 유용하다고 인정되어 해당 표본추출 방법으로 확정하였다. 표본을 통한 자료 수집은 설문과 심층 면접을 중심으로 이루어졌으며 기간은 2018년 11월에서 2019년 3월까지 약 4개월간이었다.

설문의 측정 도구로 Rahim(1983)의 통합형, 통제(지배)형, 회피형, 동조(순응 혹은 복종)형, 타협형 등 다섯 개의 갈등관리방식 모형을 원용하여 4개 문항씩 총 20개 항목으로 설문 문항을 구성하였다. 간문화능력 평가 설문은 Bolten(2006), Straub et al.(2010), Hiller(2010b)의 간문화능력 모형을 토대로 인지, 정의, 실천 차원의 평가요소 22개를 선정하고 각 요소의 항목 당 2개씩 총 44개 문항으로 구성하였다. 설문의 문항은 각국의 언어로 번역되어 제공되었으며 해당 언어를 숙지한 조사자로 국제결혼이주자들이 조사에 참여하였다.

설문은 원칙적으로 1회 진행하였으며 조사 방법은 5점 척도의 자기평가 기입 방식(self-administration method)을 적용하였다. 선정된 6개 교과목을 이수한 100명에게 총 100부가 배포되고 87부가 수거되었으나 이중 응답이 부실한 5부를 제외하고 실제 82부가 통계분석에 사용되었다. 조사된 설문은 SPSS 24.0 통계 프로그램을 사용하여 처리하였으며 신뢰도 분석, 상관관계분석을 실시하였다. 상관관계는 연속적 속성을 갖는 두 변인 간 상호 연관성에 대한 기술통계 정보를 제공해 줄 뿐만 아니라, 두 변인 간의 상호 연관성에 대한 통계적 유의성을 검증해 주는 통계분석 기법으로 간문화능력의 요소와 갈등관리방식 유형 간의 상호 관계에 대한 통계적 유의성을 밝히는데 효과적인 통계 기법이다. 모든 통계적 유의도는 $p < .05$ 수준에서 검증하였다.

자료 수집 과정에서의 연구 취지, 참여한 수업의 특성 구사 및 설문 문항에 대한 설명과 도움이 필요한 일부 응답자와의 만남은 2회 이상 이루어졌으며 특정 응답자와는 3회 이상의 면접을 하였다.

조사에 응한 응답자들은 여성 76%(62명), 남성 24%(20명)로 여성 비율이 단연 높고 연령대의 분포를 보면 여성은 23세에서 40세이며 남성은 32세에서 52세로 남성의 연령대가

-
- 1) ① 간문화성을 위한 교육 원칙: 첫째, 각 문화의 내적 논리를 이해하는 데 중점을 둘 것, 둘째, 상대주의를 지향할 것, 셋째, 경직된 구조와 조직으로 문화를 등급 매기지 아니할 것, 넷째, 타자 공포증을 비판적으로 다룰 것, 다섯째, 논쟁과 갈등을 회피하지 않을 것
 - ② 간문화교육의 방법: 간문화적 상황과 경험에서 발생하는 문제와 갈등 등의 해결과 변동에 따른 적절한 교육적 방안으로서 교수법, 기법, 실천, 기본조건의 차원

약 10세 정도 높게 분포하고 있다.

1차 분석한 기본 자료는 다음과 같다.

1) 간문화교육 교과 선정

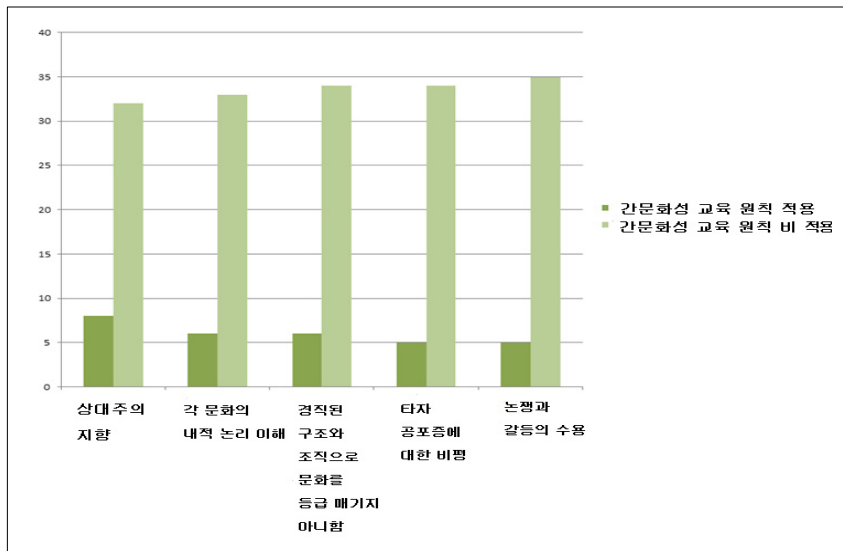
현재 경산시에는 보건복지부와 여성가족부의 업무 위탁기관인 건강가정지원센터에서 다문화가정 지원 프로그램을 공적으로 운영하고 있으며 이 외에 몇 개의 민간 기관에서 다문화교육 업무를 수행하고 있다.

본 연구에서는 경산시에서 다문화교육을 실시하고 있는 관련 기관의 2018년도 다문화교육 프로그램 40여 개를 현장 답사 및 인터넷 검색을 통해 수집하여 기초 자료로 활용하였다. 프로그램의 주제별 분포를 보면 사회적응(문화, 언어, 음식 관련), 법(민법, 상법, 헌법 등), 취업교육, 시민성 함양, 갈등 해소 등이며 사회적응 부문의 비중이 가장 높고 시민성 함양과 갈등 해소 관련 주제의 교육은 극히 일부로 파악되었다.

간문화교육 교과 선정을 위해 '간문화성을 위한 교육 원칙의 함유'와 '교육 방법의 실행'을 지표로 사용하여 검토한 결과는 다음과 같다.

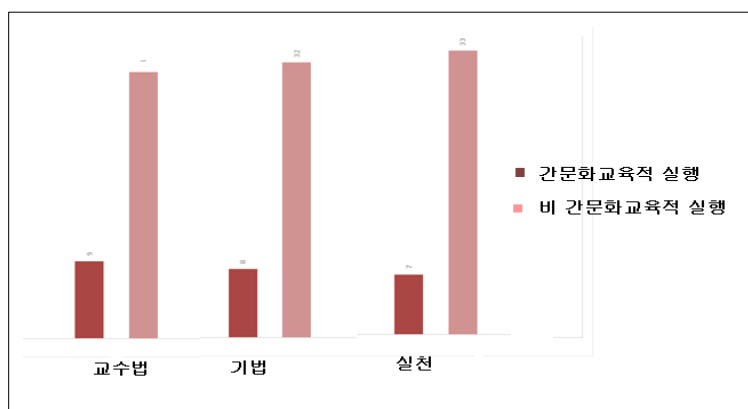
간문화성을 위한 교육의 원칙 적용은 조사 대상 다문화교과의 약 18% 수준으로 적용하고 있어 매우 낮은 편이다. 이들 원칙별 적용 빈도를 보면 '상대주의 지향' 외에는 매우 빈약한 것으로 나타났다.

〈그림 2〉 간문화성을 위한 교육 원칙 적용 특성



사회문제와 갈등에 대처하는 적절한 간문화교육 방안 모색과 적용은 교육현장에서의 실행에서 잘 나타나며 그 적용 특성과 양은 학습자들의 간문화능력 함양에도 영향을 줄 것이다. 본 연구에서는 교수법, 기법, 실천의 세 가지 차원으로 탐색하여 교육 방법에서의 간문화적인 특성 여부를 알아보았다. 탐색 결과 교육자(화자)와 학습자(청자) 사이의 원만한 소통 처리 과정을 의미하는 교수법은 9개 과목(23%)에 해당하는 교과에서 적용하고 있으며 학습자 내부경험의 대립적 요소들에 유용하게 기능하는 정의적 자극이나 메타소통 등의 교육 기법 비중은 8개 교과(20%)에서 실행하는 것으로 나타나 이 역시 그 적용 정도가 높지 않은 것으로 파악되었다. 실천은 학습자가 갈등 등에서 문제점을 인지하고 문제에 대한 해결력을 가지도록 유도하는 교육 방법으로 토론, 논쟁 등을 수반하는, 전형적인 간문화교육 방법이지만 불과 7개 과목(18%)으로 분포하여 교육현장에서 그 활용도가 낮은 특성을 보인다.

〈그림 3〉 간문화교육적 실행 특성



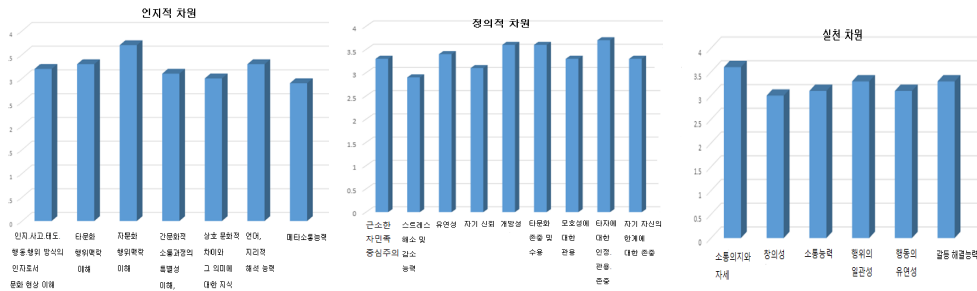
본 연구에서는 간문화성을 위한 교육의 원칙에서 4개 이상, 교수법, 기법, 실천의 세 가지 차원을 모두 충족하는 ‘언어와 음악 사이’, ‘사회와 법’, ‘시끄러운 지구’, ‘신문으로 종이접기’, ‘나의 어린왕자 만나기’, ‘폐품 살리기’ 등 6개 교과목을 간문화교육 교과로 선정하였으며 그 참여자를 대상으로 연구를 수행하였다.

2) 간문화교육 참여자의 간문화능력

선정된 6개 교과를 학습한 참여자들의 간문화능력의 범주를 인지적 차원, 정의적 차원, 실천 차원으로 구성을 하고 각 지표에 6~9개의 요소를 정지하여 총 22개 문항으로 재구성하

였으며 5점 척도(0~4점)로 평가하였다. 간문화능력 습득 수준을 보면 평균 3.3의 평균값을 보여 높은 수준의 습득 정도를 나타내고 있다.

〈그림 4〉 참여자의 간문화능력



(1) 인지적 차원의 간문화능력

간문화능력의 인지적 차원은 7개 구성요소로 구성되어 있다. 각 요소의 Cronbach's α 신뢰도 계수를 보면 인지·사고·태도·행동·행위방식의 인자로서 문화 현상 이해 .66($M=3.46$, $SD=.602$), 타문화 행위맥락 이해 .78($M=3.56$, $SD=.530$), 자문화 행위맥락 이해 .80($M=3.36$, $SD=.546$), 간문화적 소통과정의 특별성 이해 .72($M=3.46$, $SD=.586$), 상호 문화적 차이와 그 의미에 대한 지식 .68($M=3.36$, $SD=.568$), 언어, 지리적 해석 능력 .80($M=3.36$, $SD=.553$), 메타소통능력 .68($M=3.46$, $SD=.532$)의 알파 값을 보여주고 있다. 이 중 신뢰도 계수 .70 이하인 '인지·사고·태도·행동·행위방식의 인자로서 문화 현상 이해', '상호 문화적 차이와 그 의미에 대한 지식'과 '메타소통능력' 항목을 제외한 나머지 4개 항목을 변수로 채택하였다.

(2) 정의적 차원의 간문화능력

간문화능력의 정의적 차원을 구성하고 있는 9개 요소의 Cronbach's α 신뢰도 계수를 살펴보면 근소한 자민족중심주의 .64($M=3.41$, $SD=.472$), 스트레스 해소 및 감소 능력 .80($M=3.36$, $SD=.553$), 유연성 .83($M=3.63$, $SD=.602$), 자기 신뢰 .68($M=3.46$, $SD=.532$), 개방성 .61 ($M=3.43$, $SD=.436$), 타문화 존중 및 수용 .80($M=3.36$, $SD=.554$), 모호성에 대한 관용 .68($M=3.36$, $SD=.568$), 타자에 대한 인정·관용·존중 .80($M=3.36$, $SD=.553$), 자기 자신의 한계에 대한 존중 .68($M=3.46$, $SD=.532$)의 알파값을 보여주었다. 이 가운데 신뢰도 계수 .70 이하인 '근소한 자민족중심주의', '자기 신뢰', '개방성', '모호성에

대한 관용', '자기 자신의 한계에 대한 존중'의 항목을 제외한 4개 요소를 변수로 채택하였다.

(3) 실천 차원의 간문화능력

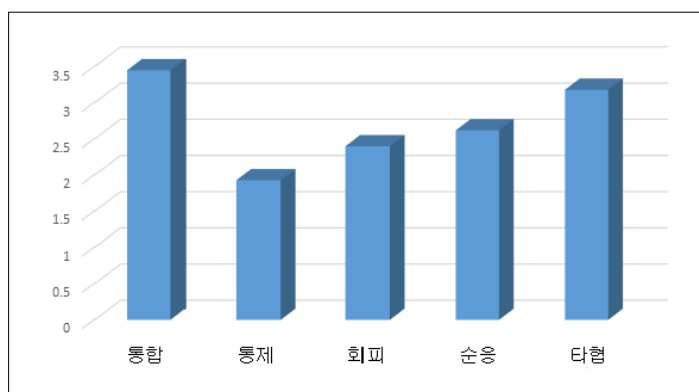
간문화능력 중 실천 차원에 해당하는 6개 요소의 Cronbach's α 신뢰도 계수의 알파값은 소통하려는 의지와 자세 .78($M=3.56$, $SD=.530$), 창의성 .64($M=3.41$, $SD=.472$), 소통능력 .74($M=3.60$, $SD=.483$), 행위의 일관성 .64($M=3.41$, $SD=.472$), 행동의 유연성 .71($M=3.23$, $SD=.550$), 갈등 해결능력 .74($M=3.60$, $SD=.483$)으로 나타났다. 이들 중 .70 이하의 신뢰도 계수 값을 가지는 '창의성'과 '행위의 일관성'을 제외한 4개의 요소를 변수로 채택하였다.

3) 참여자의 갈등관리방식

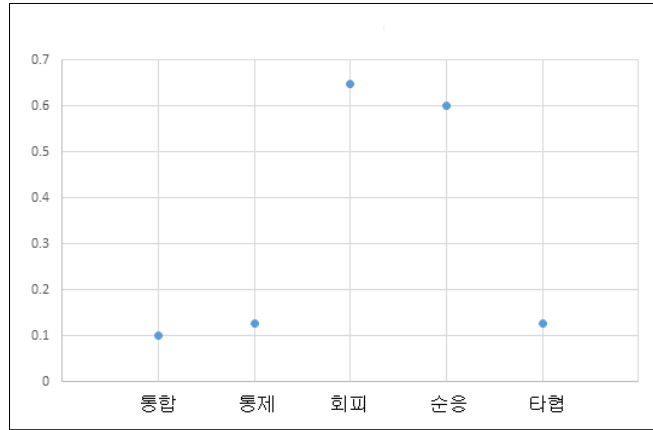
갈등관리방식의 5개 요인은 각각 7개 문항씩 총 35개 항목으로 구성하였으며 각 요인의 Cronbach's α 신뢰계수를 살펴보면 통합유형 .82($M=3.60$, $SD=.502$), 타협유형 .82($M=3.60$, $SD=.502$), 통제유형 .70($M=3.24$, $SD=.512$), 순응유형 .76($M=3.35$, $SD=.512$), 회피유형 .72($M=3.23$, $SD=.568$)의 알파 값을 나타내고 있어 5개 요인 모두를 채택하였다.

참여 다문화가족의 갈등관리방식을 유형별 평균값은 통합 3.5, 통제 1.9, 회피 2.4, 순응 2.6, 타협 3.2로 통합과 타협유형의 선호도가 높게 나타났다. 표준편차를 통해 응답의 분산도를 측정한 결과 통합, 통제, 타협유형은 평균 중심으로 집중하는 반면 회피와 순응유형의 분산 정도가 심한 것으로 분석되었다.

〈그림 5〉 갈등관리방식의 평균값



〈그림 6〉 갈등관리방식 응답의 분산 정도



IV. 결과

1. 인지적 차원의 간문화능력능력이 갈등관리방식에 미치는 영향

연구문제 1에서 설정한 다문화가족의 인지적 차원의 간문화능력이 갈등관리방식에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보기 위해 인지적 차원의 간문화능력 요소와 갈등관리방식 간 상관관계를 분석하였다. 아래의 〈표4〉에서 제시된 분석 결과에 대해 다음과 같이 설명할 수 있다.

‘타문화 행위 맥락 이해’ 능력은 통합($r=.68, p<0.1$), 순응($r=.44, p<0.1$), 타협($r=.39, p<0.1$) 갈등관리방식과 모두 정의 관계에 있는데 특히 통합 형태와 높은 정의 상관관계에 있으며 통제($r=-.24, p<0.1$), 회피($r=-.26, p<0.1$)형 갈등관리방식과는 유의미한 부적 상관성을 나타내고 있다.

‘자문화 행위 맥락 이해’ 능력은 타협($r=.39, p<0.1$)과 가장 높은 정의 상관관계를 가지고 통합($r=.28, p<0.1$)과 통제, 순응형의 갈등관리방식과도 유의미하게 정의 상관성을 보여준다.

‘간문화적 소통과정의 특별성 이해’ 역시 통합($r=.69, p<0.1$), 타협($r=.32, p<0.1$) 유형과 정의 관계를 나타내고 있으며 통합과는 매우 높은 정의 관계를 보이는 것으로 분석되어 특별한 관심을 가질 수 있다. 그러나 ‘간문화적 소통과정의 특별성 이해’ 능력은 통제($r=-.22,$

$p < 0.1$), 회피($r = -.28$, $p < 0.1$), 순응($r = -.24$, $p < 0.1$)형 갈등관리방식과는 부적인 상관관계를 나타내고 있다. ‘언어, 지리적 해석 능력’은 통합($r = .58$, $p < 0.1$), 타협($r = .58$, $p < 0.1$)과정의 상관관계에 있으며 통제($r = -.24$, $p < 0.1$), 순응($r = .18$, $p < 0.5$) 형태와는 유의미한 부의 상관관계를 보인다.

‘언어, 지리적 해석 능력’은 통합($r = .58$, $p < 0.1$), 타협($r = .38$, $p < 0.1$) 형태와 높은 정의 상관성을 가지며 통제($r = -.24$, $p < 0.1$), 순응($r = -.18$, $p < 0.5$)과는 부적 상관성을 가지는 것으로 분석되었다. 인지적 차원의 간문화능력은 대체로 통합, 타협형태의 갈등관리방식과 높은 수준의 정적 상관관계를 보인다. 특히 ‘타문화 행위맥락 이해’, ‘간문화적 소통과정의 특별성 이해’, ‘언어, 지리적 해석 능력’은 통합 형태와 매우 높은 수준으로 정의 상관관계를 나타내고 있으며 타협방식과는 4개의 능력이 모두 유의미하게 정의 관계를 형성하고 있다. 이는 갈등상황에 놓인 다문화가족이 갈등관리방식으로 통합과 타협유형을 사용하는데 인지적 차원의 간문화능력 습득이 긍정적인 기제로 작동할 수 있음을 시사한다. 이와 달리 ‘자문화 행위맥락 이해’능력을 제외한 3개의 인지적 차원 능력과 통제 형태의 갈등관리방식 간 유의미한 부적 상관성은 인지적 차원의 해당 간문화능력이 강화될수록 통제 형태의 갈등관리방식이 배제될 가능성이 증가할 수 있음을 보여주고 있다.

〈표 4〉 인지적 차원의 간문화능력과 갈등관리방식 간 상관관계

변인	타문화 행위맥락 이해	자문화 행위맥락 이해	간문화적 소통과정 의 특별성 이해	언어, 지리적 해석 능력	통합	통제	회피	순응	타협
타문화 행위맥락 이해	-								
자문화 행위맥락 이해	.45**	-							
간문화적 소통과정의 특별성 이해	.62**	.36**	-						
언어, 지리적 해석 능력	.52**	.24**	.11*	-					
통합	.68**	.28**	.69**	.58**	-				
통제	-.24**	.09	-.22**	-.24**	-.21**	-			
회피	-.26**	-.09	-.28**	-.09	-.39**	.11*	-		
순응	.44**	.08	-.24**	-.18*	.08	-.11*	.48**	-	
타협	.39**	.36**	.32**	.38**	.44**	.11*	.21**	.28**	-

* $p < .05$ ** $p < .01$

연구문제 2에서 설정한 다문화가족의 정의적 차원의 간문화능력에 갈등관리방식에 미치는 영향을 미치는가를 살펴보기 위해 정의적 차원의 간문화능력 요소와 갈등관리방식 간 상관관계를 분석하였다. 분석 결과 <표 5>에서 제시된 바와 같이 정의적 차원의 간문화능력이 갈등관리방식에 미치는 영향에 대해서 다음과 같이 설명할 수 있다.

‘유연성’은 통합($r=.68, p<0.1$)과 타협($r=.58, p<0.1$)과 매우 높은 정의 상관관계를 보이며 통제($r=-.42, p<0.1$)와는 부적으로 높은 상관성을 보여 주목된다.

‘타자에 대한 인정·관용·존중’능력은 통합($r=.62, p<0.1$)과 정적으로 높은 수준의 상관성을 보여주고 있으며 타협($r=.38, p<0.1$)과도 정의 상관관계를 나타내고 있다. ‘타자에 대한 인정·관용·존중’능력은 특히 통제($r=-.52, p<0.1$) 형태의 갈등관리방식과 부적으로 높은 상관관계를 가지는 것으로 분석되었으며 회피($r=-.15, p<0.5$)와 순응($r=-.15, p<0.5$)과는 낮은 부적 상관성을 가지는 것으로 나타났다.

간문화는력이 갈등관리방식에 미치는 영향 - 다문화가정의 '개인 간 갈등'을 중심으로 | 155 |

〈표 5〉 정의적 차원의 간문화능력과 갈등관리방식 간 상관관계

변인	스트레스 해소 및 감소 능력	유연성	타문화 존중 및 수용	타자에 대한 인정·관용·존중	통합	통제	회피	순응	타협
스트레스 해소 및 감소 능력	-								
유연성	.55**	-							
타문화 존중 및 수용	.64**	.65**	-						
타자에 대한 인정·관용·존중	.52**	.44**	.68*	-					
통합	.69**	.68**	.68**	.62**	-				
통제	-.34**	-.42**	-.48**	-.52**	-.21**	-			
회피	-.28**	-.09	-.34**	-.15*	-.39**	.11*	-		
순응	.48**	.08	.09	-.12*	.08	-.11*	.48**	-	
타협	.52**	.58**	.42**	.38**	.44**	.11*	.21**	.28**	-

* $p < .05$ ** $p < .01$

3. 실천 차원의 간문화능력이 갈등관리방식에 미치는 영향

연구문제 3에서 설정한 다문화가족의 실천 차원의 간문화능력이 갈등관리방식에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보기 위해 실시한 실천 차원의 간문화능력 요소와 갈등관리방식 간 상관관계 분석 결과는 〈표 6〉에서 제시한 바와 같으며 그 설명은 다음과 같다.

실천 차원의 간문화능력 중 ‘소통하려는 의지와 자세’는 통합($r=.68$, $p<0.1$)과 높은 정의 상관관계를 보이고 통제($r=-.44$, $p<0.1$), 회피($r=-.32$, $p<0.1$)와는 유의미한 부의 상관관계를 보여주고 있다.

‘소통능력’ 역시 통합($r=.68$, $p<0.1$)과 높은 수준의 정의 상관관계를 보여주고 있으며 통제($r=-.42$, $p<0.1$)와는 부의 상관관계를 나타내고 있어 ‘소통하려는 의지와 자세’의 양상과 흡사하다.

‘행동의 유연성’과 통합($r=.68$, $p<0.1$), 순응($r=.32$, $p<0.1$), 타협($r=.42$, $p<0.1$)간에는 정적 상관성이 나타나고 통제($r=-.44$, $p<0.1$)와의 사이는 유의미한 부의 관계가 성립되고 있다.

‘갈등 해결능력’은 통합($r=.68$, $p<0.1$)과는 높은 수준의 정적 관계를 보여주고 있으나

통제($r=-.54, p<0.1$), 회피($r=-.35, p<0.1$)와는 유의미한 부적 상관관계를 나타내고 있다.

종합하면 실천 차원을 이루는 4개의 간문화능력은 모두 통합과 매우 높은 정의 상관관계를 가지며 통제와는 유의미하게 부적 상관성을 보여주고 있다. 이러한 분석결과로 실천 차원의 간문화능력 향상은 갈등상황에서 다문화가족이 갈등 해결을 하고자 할 때 통합방식을 채택하는데 매우 긍정적인 영향을 주지만 통제방식 채택에는 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다.

〈표 6〉 실천 차원의 간문화능력과 갈등관리방식 간 상관관계

변인	소통하려는 의지와 자세	소통능력	행동의 유연성	갈등 해결능력	통합	통제	회피	순응	타협
소통하려는 의지와 자세	-								
소통능력	.69**	-							
행동의 유연성	.64**	.52**	-						
갈등 해결능력	.62**	.48**	.64*	-					
통합	.68**	.66**	.68**	.68**	-				
통제	-.44**	-.42**	-.44**	-.54**	-.21**	-			
회피	-.32**	-.12*	.08	-.35*	-.39**	.11*	-		
순응	.08	.09	.32**	-.12*	.08	-.11*	.48**	-	
타협	.14*	.14*	.42**	.14*	.44**	.11*	.21**	.28**	-

* $p<.05$ ** $p<.01$

V. 결론 및 논의

본 연구는 다문화가족의 간문화능력이 갈등관리방식에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 밝히는 데에 목적을 두고 경상북도 경산시 국제결혼이주자의 가정을 연구의 표본으로 하여 수행하였다. 본 연구에서 밝혀낸 연구 결과를 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 다문화가족의 인지적 차원의 간문화능력은 대체로 통합, 타협형태의 갈등관리방식과 높은 수준의 정적 상관관계를 나타내고 있어 통합, 타협방식 채택에 큰 영향력을 발휘하는 간문화능력으로 확인되었다. 특히‘다문화 행위 맥락 이해’, ‘간문화적 소통과정의 특별성

이해, ‘언어, 지리적 해석 능력’은 통합 형태와 매우 높은 수준으로 정의 상관관계를 나타내었다. 이는 갈등상황에 놓인 다문화가족이 갈등관리방식으로 통합을 설정하는 데 있어서 이러한 인지적 차원의 간문화능력 습득이 유용한 기제로 작동할 수 있음을 시사한다. 즉 ‘타문화 행위맥락 이해’, ‘간문화적 소통과정의 특별성 이해’, ‘언어, 지리적 해석 능력’을 가진 갈등 당사자는 서로 협력하며 새롭고 창의적인 방법을 모색하는 통합을 구사함으로써 갈등을 극복하려는 경향이 클 것이라고 유추할 수 있다. 반면에 ‘자문화 행위맥락 이해’를 제외한 ‘타문화 행위맥락 이해’, ‘간문화적 소통과정의 특별성 이해’, ‘언어, 지리적 해석 능력’과 통제 형태의 갈등관리방식 간에는 유의미한 부적 상관성이 나타나 인지적 차원의 해당 간문화능력이 강화될수록 자신의 권한이나 지위를 이용하여 목표를 달성하려는 통제 형태의 갈등관리방식을 배제할 가능성이 클 것으로 예측할 수 있다.

둘째, 다문화가족의 정의적 차원의 간문화능력과 갈등관리방식 간에는 부분적으로 매우 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 정의적 차원을 구성하는 ‘스트레스 해소 및 감소 능력’, ‘유연성’, ‘타문화 존중 및 수용’, ‘타자에 대한 인정 · 관용 · 존중’ 등의 간문화능력은 대부분 통합과 높은 수준의 정의 상관관계를 보여주며 타협형태의 갈등관리방식과도 유의미한 정의 상관관계를 가지는 것으로 분석되었다. 그러나 ‘타자에 대한 인정 · 관용 · 존중’의 능력 외 모든 정의적 차원의 간문화능력 요소는 통제방식과는 높은 부적 상관관계를 나타내고 있다. 이러한 분석 결과는 정의적 차원의 간문화적능력을 습득할수록 다문화가족 구성원은 가족 간 갈등상황에서 자신과 상대방의 목적을 동시에 달성하기 위해 적극적으로 문제를 해결하거나 적절한 타협을 통해 중도입장을 추구한다는 경향성을 보이며 통제 형태의 갈등관리방식은 사용하지 않을 가능성을 암시한다.

셋째, 다문화가족의 실천 차원의 간문화능력은 모두 통합과 매우 높은 정의 상관관계를, 통제와는 유의미하게 부적 상관성을 보여주고 있다. 이러한 분석 결과는 갈등에 직면한 다문화가족이 갈등을 해결하고자 할 때 ‘소통하려는 의지와 자세’, ‘소통능력’, ‘행동의 유연성’, ‘갈등 해결능력’의 간문화능력은 통합방식으로 갈등을 관리하고자 하는 데에 매우 긍정적인 영향을 주지만 통제방식 구사에는 부정적인 영향을 미치고 있음을 나타낸다.

지금까지 살펴본 바와 같이 인지적, 정의적, 실천 차원의 간문화능력은 다문화가족이 자신과 상대방의 목표에 대해 모두 높은 관심을 가지고, 쌍방 모두의 욕구를 완전히 충족시켜주는 통합 갈등관리방식 구사에 긍정적인 매개로 작동하는 반면 통제 등 억압과 지배 방식의 관리방식과는 부정적인 관련성을 가지는 것으로 나타나 갈등관리방식에 긍정적인 영향력을 가진다는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결론에 힘입어 본 연구자는

다문화교육 내용에 간문화능력 각 차원의 요소를 내장하고 간문화능력 배양에 무게를 두는 운영방식으로 전환하는 것은 다문화가족의 갈등 해소에 매우 유용한 방안임을 밝힌다.

본 연구는 그동안 시도되지 않았던 간문화능력의 갈등관리에 대한 영향을 실증적 방법으로 검토했다는 점에서 실용적 차원의 의미를 부가했다고 할 수 있다. 그러나 일부 지역에 국한된 표본의 규모 및 변인의 제한 등은 향후 보완하여야 할 부분으로 생각된다.



- 김영경. 2017. 대학 다문화교육에서의 '간문화성' 증대 방안 -교수 학습경험실천 모형 개발을 통해, 현대사회와다문화 7(1), 77-111.
- 이창원·전주상. 2003. 갈등당사자의 상대적 지위와 개인 간 갈등의 관리방식. 한국행정학보 37(2), 1-19.
- 정용주. 2006. 갈등관리유형이 리더신뢰와 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문. 경기대학교 대학원.
- 조병은. 2015. 가족의 위기와 해체. 한국가족학연구회편. 가족학. 하우.
- 최해진. 1998. 갈등의 이해와 관리. 두남.
- 허영식. 2000. 간문화 학습의 이론적 기초와 학습 과정. 사회과교육학연구(4), 82-102.
- _____. 2010. 다문화사회와 간문화성. 강현출판사.
- _____. 2012. 다문화사회의 통합관점에서 바라본 간문화 갈등과 간문화 중재. 아태연구 19(2), 231-261.
- 허영식·정창화. 2012a. 간문화주의를 통한 사회통합과 국가정체성 확립. 이담북스.
- 허영식·김진희. 2013. 간문화능력과 간문화교육에 대한 동향과 함의: 독일의 사례를 중심으로. 한독사회과학논총 23(3), 31-60.
- Amason, A. C. 1996. Distinguishing the effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision-making: Resolving a paradox for top management teams. Academy of Management Journal 39, 123-148.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. 1964. The Managerial Grid. Gulf Houston.
- Bolten, J. 2006. Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. Goetz, K. (ed.). Interkulturelles Lernen, interkulturelles Training. Muenchen: Hampp, 57-75.
- Boonsathorn, W. 2007. Understanding Conflict Management Styles of Thais and Americans in Multinational Corporations in Thailand. International Journal of Conflict Management 18(3), 196-221.
- Chen, G.-M. and Starosta, W. 1996. Intercultural communication competence:

A synthesis. *Communication Yearbook* 19, 353-383.

- Desivilya, H. S., & Yagil, D. 2005. The Role of Emotions in Conflict Management: The Case of Work Teams. *International Journal of Conflict Management* 16(1), 55-69.
- Deutsch, M. 1969. Conflicts: Productive and destructive. *Journal of Social Issues* 25, 7-41.
- Gross, M. A., & Guerrero, I. K. 2000. Managing Conflict Appropriately and Effectively: An Application of the Competence Model to Rahim's Organizational Conflict Styles. *International Journal of Conflict Management* 11(3), 200-226.
- Hiller, G. 2010. Einleitung. Ueberlegungen zum interkulturellen Kompetenzerwerb an deutschen Hochschulen. Hiller, G. and Vogler-Lipp, S. (eds.). *Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen*, Wiesbaden VS 2010a, 19-31.
- Hiller, G. 2010b. Was machen Sie denn da eigentlich?. Hiller, G. and Vogler-Lipp, S.(eds.). *Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen*. Wiesbaden: VS, 2010b, 35-56.
- Jehn, K. A. 1994. Enhancing effectiveness: An investigation of advantages and disadvantages of value-based intragroup conflict. *International Journal of Conflict Management* 5, 223-238.
- Jehn, K. A. 1997. Qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups. *Administrative Science Quarterly* 42, 538-566.
- Liebe, F. 2006. Mediation im politischen Feld, Nicklas, H. et al. (eds), *Interkulturell denken und handeln. Theoretische Grundlagen und gesellschaftliche Praxis*, Frankfurt/M.: Campus, 358-368.
- March James G. & Herbert A. Simon. 1958. *Organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Mayer, C.-H. 2008. *Trainings und buch Interkulturelle Mediation und Konfliktloesung*.
- Putman, L. L. & Wilson, C. E. 1982. Communication strategies in organizational conflicts. In, M. Burgoon(ED) *Communication Yearbook* 6. Beverly Hills, CA:

Sage publications.

- Robbins, Stephan, P. 1998. Organizational Behavior(8th ed). New Jersey: Prentice Hall Upper Saddle River.
- Roloff, M. E. 1976. Communication strategies, relationships, and relational change. In G. Miller(ED.), Exploration in interpersonal communication, Beverly Hills, CA: Sage.
- Sillars, A. L. 1980. The sequential and distributional structure of conflict interaction as a function of attributions concerning the locus of responsibility and stability of conflicts. In D. Nimmo(ED.), Communication Yearbook 4, 217-235. New Brunswick, N. J.: Transaction.
- Simons, T. L. & Peterson, R. S. 2000. Task Conflict and Relation in top management teams: The Pivotal Role of Intragroup Trust. Journal of Applied Psychology 85(1), 102-111.
- Sprey, J. 1971. On the management of conflict in families. Journal of Marriage and the Family 33.
- Straub, J. et al. 2010. Interkulturelle Kompetenz lehren: Begriffliche und theoretische Voraussetzungen. Weidemann, A. et al., (eds.), Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Bielefeld: transcript, 15-27.
- Thomas, A. 2003. Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme und Konzepte. Erwaegen- Wissen - Ethik (14)1, 137-150.
- Thomas, K. W. 1976. Conflict and Conflict Management. In: Dunnette, MD(Ed.) Handbook Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally, Chicago.
- 朝日新聞 2014/06/17

● 투고일: 2019.07.09. ● 심사일: 2019.07.19. ● 게재확정일: 2019.08.02.

| Abstract |

**The Effects of Intercultural Competence on Conflict
Management Style**
- Focusing on Interpersonal Conflicts in Multicultural Families -

Won Sunok (KyungWoon University)

Kim Yeongkyeong (Daegu Catholic University)

The purpose of this study is to investigate how intercultural competence affects conflict management style. To achieve this goal, the interrelation between each factors(cognitive, affective, and practical domain) of intercultural competence and conflict management style preferred in their interpersonal conflict was statistically verified. The results of the analysis are summarized as follows; The intercultural competence of the cognitive, affective, practical domain has positive(+) correlation with integration and compromise conflict management style but negative(-) correlation with control conflict management style. These findings show the inclination that intercultural competence is a positive mediator for the choice of conflict management approaches that are pro-social and cooperative, including integration and compromise conflict management style but intercultural competence could have negative effects on the choice of exclusive conflict management style such as control method. Based on these conclusions, considering the acquisition of the intercultural competence is to be a valid way to help adopt a healthy conflict management style, this researcher propose to embed the elements of intercultural capacity in the contents and operation of multicultural education.

〈Key words〉 intercultural competence(cognitive, affective, and practical domain), interpersonal conflict, conflict management style